

**WELL-BEING IN THE LIBRARY WORKPLACE: A
HANDBOOK FOR MANAGERS / EDITED BY BOBBI L.
NEWMAN. CHICAGO: ALA EDITIONS, 2025.**

Knjiga *Well-being in the library workplace: a handbook for managers* (u slobodnom prijevodu „Dobrobit u knjižničarskom radnom okruženju: priručnik za voditelje“, objavljena 2025. u izdanju ALA Editions, predstavlja opsežan i tematski raznolik izbor radova koji urednički potpisuje Bobbi L. Newman. Strukturirana kao priručnik, namijenjena je prvenstveno voditeljima u knjižničnom okruženju koji se svakodnevno susreću s dvojakim izazovom: uspostavom balansa između privatnog i poslovnog okruženja te stvaranjem poticajnog radnog mjesta. Namijenjena je i svima koji svjesnim upravljačkim odlukama nastoje doprinijeti dobrobiti zaposlenika kao ključnog preduvjeta kvalitetnog rada, profesionalnog razvoja i zdrave organizacijske kulture. Knjiga sadrži osamnaest radova kojima prethode predgovor K. D. Kendrick i uvod B. L. Newman.

U predgovoru Kendrick objašnjava kako autori sadržanih radova zagovaraju nov pristup organizaciji poslovnog okruženja, empatične strategije koje dobrobit zaposlenika vide kao važan dio knjižničnih radnih mjesta. Cilj im je potaknuti voditelje na odbacivanje tradicionalnog shvaćanja vodstva te uključivanje programa dobrobiti kojima zaposlenici postaju aktivni sudionici, a ne samo pasivni izvršitelji posla. Newman uvodno iznosi mišljenje kako njegovanje dobrobiti na radnom mjestu više nije stvar luksuza već prijeke potrebe, posebice danas, kada se knjižnice susreću s raznim izazovima, među kojima izdvaja: profesionalno strahopoštovanje koje dovodi do samozanemarivanja zaposlenika i posljedično njihovog sagorijevanja; umor od suosjećanja koji nastupa uslijed stalne izloženosti zaposlenika emocionalnim i psihološkim teretima korisnika; preveliko radno opterećenje, manjak kontrole zaposlenika nad radnim procesima i odlukama vodstva koje dovodi do osjećaja nemoći i podcijenjenosti; te problem nevidljivog rada koji je čest u knjižnicama poput rada sa zahtjevnim korisnicima, održavanja stalnog pozitivnog raspoloženja, organiziranja događanja, mentoriranja novog osoblja, sudjelovanja u odborima i održavanja događaja.

Organizacijskim uvjetima i prikazima raznih načina kojim voditelji, njegujući kulturu dobrobiti, mogu kreirati pozitivno okruženje za sebe i svoje zaposlenike, graditi povjerenje i lojalnost te osnažiti zaposlenike da svaki dan daju najbolje od sebe, bave se autori prvih četrnaest poglavlja, dok autori zadnjih četiriju poglavlja tematiziraju izazove s kojima se susreću voditelji te važnost uspostave ravnoteže

između profesionalne odgovornosti i vlastite dobrobiti kako i sami ne bi doživjeli sagorijevanje i manjak motivacije.

Prvo poglavlje „Setting the tone“ (u slobodnom prijevodu „Određivanje ozračja“) bavi se važnošću postavljanja granica i uspostavljanja ravnoteže između privatnog i poslovnog života s ciljem zaštite mentalnog zdravlja zaposlenika. Nejasne granice između radnih uloga, vremena i odgovornosti dovode do iscrpljenosti zaposlenika. Voditelji prvi moraju voditi brigu o navedenome i biti pokazateljima dobrog primjera.

Drugo poglavlje „Diving into difficult conversations“ (u slobodnom prijevodu „Upuštanje u teške razgovore“) tematizira važnost komunikacije, prvenstveno vođenja „težih“ razgovora, tj. rješavanja konflikata kako bi se izbjeglo dugoročno narušavanje radne atmosfere. Autorica iznosi nekoliko strategija u slučaju konfliktnih situacija te konkretne procedure za poboljšanje komunikacije na razinama osoblje-osoblje, osoblje-voditelj i osoblje-korisnik.

Autori u poglavlju „Tell me more“ (u slobodnom prijevodu „Recite mi još nešto više“) ističu komunikaciju kao temelj dobrobiti i profesionalnog razvoja pojedinaca i timova. Aktivno slušanje, empatija i otvoren dijalog predstavljaju ključne elemente zdravog okruženja. Komunikacija se ne promatra samo kao prijenos informacija već kao sredstvo izgradnje povjerenja i međuljudske povezanosti. Poglavlje sadrži praktične prijedloge za modeliranje jasnih i podražavajućih komunikacijskih obrazaca: šest sveobuhvatnih načela koje je potrebno uključiti u komunikacijske prakse i tri alata za afirmativnu komunikaciju, a sve s ciljem zaštite mentalnog zdravlja.

Četvrto poglavlje „Advocacy for staff wellness“ (u slobodnom prijevodu „Zagovaranje dobrobiti zaposlenika“) bavi se prepoznavanjem zaposlenika kao ljudskih bića te važnost prepoznavanja njihova kvalitetnoga rada. Autori iznose da nagrađivanje i postizanje dobrobiti zaposlenika nije uvijek povezano s velikim financijskim ulaganjima te prikazuju mnoge kreativne i jednostavne načine kojima je moguće pružiti podršku zaposlenicima, pokazati im koliko ih cijene i koliko su im važni. Time se stvara skladnije i produktivno radno okruženje na obostrano zadovoljstvo i dobit.

U petom poglavlju „Not an emergency room“ (u slobodnom prijevodu „Ovo nije hitan slučaj“) autorica se bavi problemom voditeljskih nereálnih očekivanja i kulture stalne hitnosti. Upozorava na negativne posljedice za mentalno zdravlje zaposlenika i pad njihove poslovne uspješnosti u radnim okruženjima u kojima se sve doživljava kao krizna situacija te savjetuje kako preokrenuti takvu situaciju.

Autorice u poglavlju „Recognition and appreciation: building a positive workplace culture“ (u slobodnom prijevodu „Prepoznavanje i uvažavanje: građenje pozitivne radne atmosfere“) naglašavaju važnost odavanja priznanja i zahvalnosti te

važnost istog za osnaživanje, motiviranje i razvoj osjećaja vrijednosti kod zaposlenika. Prikazuju primjere redovitog i iskrenog prepoznavanja doprinosa zaposlenika i posljedični utjecaj na stvaranje pozitivnog radnog okruženja i njegovanje poslovne dobrobiti.

U poglavlju „Solutions for library workspaces“ (u slobodnom prijevodu „Rješenja za knjižnične radne prostore“) tematiziraju se ergonomski aspekti radnog okruženja koji izravno utječu na zdravlje i produktivnost zaposlenika. Autori daju smjernice za osnivanje ergonomskog odbora u knjižnicama te prikazuju neke od mogućih ergonomskih rješenja u zasebnim i zajedničkim uredima te pultovima za pružanje knjižničnih usluga.

Osmo poglavlje „Nurturing social connections and collaboration“ (u slobodnom prijevodu „Njegovanje društvenih veza i suradnji“) prikazuje razmatranje autora o važnosti društvenih veza i suradnje među zaposlenicima. Ističu snažan utjecaj koji osjećaj pripadnosti i međusobne podrške ima za dobrobit zaposlenika i „zdravih“ radnih okruženja te navode jednostavne i isplative strategije koje promiču druženje i zajedništvo.

Autor u idućem poglavlju „Professional development is a wellness program“ (u slobodnom prijevodu „Profesionalni razvoj je dobrobit zaposlenika“) ukazuje na povezanost profesionalnog razvoja i dobrobiti zaposlenika. Dajući jasne smjernice zagovara promjenu paradigme s planiranja profesionalnog rasta od strane poslodavca s ciljem postizanja boljih rezultata za organizaciju na planiranje poslovnog razvoja koji je usmjeren prvenstveno na zaposlenika, a posljedično onda i na cijelu organizaciju. Kontinuirano učenje i mogućnosti napredovanja promatraju se kao ključni elementi motivacije, samopouzdanja zaposlenika i dugoročnog zadovoljstva poslom.

Kroz poglavlje „The Healing effect of social connections“ (u slobodnom prijevodu „Ljekovitost društvenih veza“) autorica ukazuje na problem usamljenosti i naglašava ljekovitu ulogu knjižnica i knjižničara te savjetuje kako knjižnice mogu pomoći izgradnji povezanih zajednica i smanjivanju usamljenosti u društvu, ali i u vlastitom radnom okruženju.

Dobrobit iz perspektive zaposlenika s invaliditetom kritički propituje autor članka „Disability and wellness“ (u slobodnom prijevodu „Invaliditet i dobrobit“). On zagovara inkluzivniji i prilagodljiviji pristup korištenja univerzalnog dizajna prostora s ciljem pristupačnosti ukazujući na manjkavosti univerzalnih modela dobrobiti i na zanemarivanje potreba zaposlenika s invaliditetom.

Stigmatizacijom ljudskog tijela i predrasudama povezanih s debljinom bavi se autorica u idućem članku „Confronting anti-fat bias to create more inclusive libraries“ (u slobodnom prijevodu „Suočavanje s predrasudama o pretilim ljudima s ciljem stvaranja inkluzivnijih knjižnica“) naglašavajući potrebu za inkluzivnim

politikama i praksama kojima se na radnim mjestima uvažava raznolikost tijela i iskustava zaposlenika.

U poglavlju „Addressing moral injuries in librarianship“ (u slobodnom prijevodu „Moralne povrede u knjižničarstvu“) autorice se bave pojmom moralne povrede koja se odnosi na nanošenje psihološke štete koja može rezultirati napuštanjem knjižničarske profesije uslijed napada na moralne vrijednosti zaposlenika. Ukazuju na važnost etičkog vodstva koje je jedini odgovor u situacijama u kojima zaposlenici doživljavaju sukob između profesionalnih vrijednosti i institucionalnih praksi.

Autori posljednjih četiriju poglavlja tematiziraju izazove s kojima se susreću voditelji te važnost uspostave ravnoteže između profesionalne odgovornosti i vlastite dobrobiti kako i sami ne bi doživjeli sagorijevanje i manjak motivacije.

Poglavlje „That extra layer of stress“ (u slobodnom prijevodu „Dodatni sloj stresa“) bavi emocionalnim i nevidljivim radom te nudi strategije kojima voditelji mogu prepoznati i ublažiti dodatni stres koji je proizašao iz nevidljivog rada i emocionalnog angažmana zaposlenika.

„Managers and burnout“ (u slobodnom prijevodu „Menadžeri i izgaranje“) je poglavlje u kojemu autorica kritički razmatra ulogu voditelja u nastanku profesionalnog sagorijevanja ukazujući na loše upravljačke prakse koje tome pridonose te nizom primjera savjetuje kako ih promijeniti s naglaskom na važnost brige o sebi, postavljanju realnih granica i prihvaćanja pogrešaka kao dio posla.

U poglavlju „Build the foundation“ (u slobodnom prijevodu „Postavljanje temelja“) autor tematizira povjerenje kao temeljni element zdrave organizacije. Ono je preduvjet otvorene komunikacije, suradnje i dugoročne dobrobiti zaposlenika, dok poglavlje „I’m supporting my employees ... aren’t I?“ (u slobodnom prijevodu „Podržavam svoje zaposlenike ... zar ne?“) poziva voditelje da kritički preispitaju svoju podršku zaposlenicima ukazujući da dobre namjere nisu uvijek dovoljne već da je potrebna stvarna, a ne samo deklarativna podrška. Završno pak poglavlje „Do your work in the mirror“ (u slobodnom prijevodu „Pogledaš li se u zrcalo“) nastavlja se na prethodno naglašavajući osobnu odgovornost voditelja koje autorica poziva na samorefleksiju te šalje poziv i čitateljima da kritički sagledaju vlastite postupke, vrijednosti i utjecaj koji imaju na druge kao dio etičnog i svjesnog vodstva.

Prikazani priručnik kritički pristupa konceptu dobrobiti i predstavlja vrijedan doprinos upravljanja ljudskim potencijalima. Iako se bavi kompleksnom i pomalo apstraktnom temom dobrobiti, nizom primjera iz prakse, studijama slučaja i refleksivnim pitanjima potiče na osvještavanje vlastitih organizacija i izazova koje iste nose. Posebno je koristan javnim i neprofitnim institucijama koje imaju ograničene resurse, a visoke emocionalne zahtjeve radnih zadataka jer nude niz primjera

koji ne uključuju velike financijske troškove već prvenstveno promjenu pristupa, prioriteta i komunikacijskih obrazaca. Priručnik nudi okvire za djelovanje unutar postojećih okolnosti uz naglasak na ljudski faktor upravljanja. Priručnik može biti koristan ne samo voditeljima knjižnica, već i svima koji dobrobit zaposlenika smatraju ključnim elementom uspjehnog i održivog radnog okruženja i koji teže humanijem, svjesnijem i odgovornijem pristupu vođenja ljudi.

Maja Zubčić Peleski

maja.zubcic@kgz.hr