

Naslov članka/Article:

Timsko delo knjižničarja na dveh delovnih mestih in izgorelost

Team Work of a Librarian Working Two Jobs and Burnout

Avtor/Author:

Katarina Jesih Šterbenc

DOI:

CC licenca



Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav



Šolska knjižnica št. 1-2/2016, letnik 25

ISSN 0353-8958

Izdal in založil: Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Kraj in leto izdaje: Ljubljana, 2016

Spletna stran revije:

<https://www.zrss.si/strokovne-revije/solska-knjiznica/>

Timsko delo knjižničarja na dveh delovnih mestih in izgorelost



Team Work of a Librarian Working Two Jobs and Burnout



Katarina Jesih Šterbenc

Izvleček

V pričujočem prispevku je predstavljena osebna izkušnja dela šolskega knjižničarja na dveh institucijah. Predstavljene so tako pozitivne kot negativne izkušnje takšne zaposlitve, s tem povezane stresne situacije in njihovo reševanje. Stresno situacijo je povzročila kadrovska zamenjava v šolski knjižnici. Odhod starejše knjižničarke v pokoj in zaposlitev kolegice učiteljice je bil še dodatni stresor. Avtorica prispevka je ostala v knjižnici kot polovično zaposlena knjižničarka, ki svoje delo dopolnjuje še na drugi šoli. Nastale razmere v šolski knjižnici so bile izziv za osebno rast knjižničarke, izboljšanje šolske klime in reorganizacijo dela v knjižnici. Sodelovanje s sodelavci se je poglobilo, nastale so nove socialne mreže, stresorji so postali obvladljivi. Izkušnje, ki jih knjižničarka kljub vse večjim obremenitvam pridobiva na delovnih mestih na dveh institucijah, so neprecenljive.

Ključne besede:

šolska knjižnica, stres, izgorelost, zadovoljstvo z delom, zaposlitev na dveh delovnih mestih, stresorji, srednja šola

UDK 331.41:027.8

Abstract

The paper presents the personal experience of a school librarian working in two institutions. It presents the positive and negative experiences of such employment, the stressful situations connected with it, and the process of resolving them. A stressful situation occurred when the school library underwent a change in personnel. The retirement of an older librarian and the arrival of a fellow teacher was an additional stress factor. The paper's author remained in the library as a part-time librarian, who is additionally working at another school. The conditions which had been created in the school library presented a challenge to the librarian's personal growth, the improvement of the school climate, and the reorganisation of work in the library. Cooperation with her co-workers deepened, new social networks were formed, and stress factors became manageable. Despite the increasing workload, the experiences gained by the librarian from working in two institutions are invaluable.

Key words:

school library, stress, burnout, job satisfaction, working two jobs, stress factors, secondary school



UVOD

Mineva že dvanajsto leto, odkar sem zaposlena kot šolska knjižničarka v več kot eni instituciji. V teh letih se je tudi na področju zaposlovanja marsikaj zgodilo in spremenilo. Če sem na začetku zaposlitve upala na zaposlitev na delovnem mestu na eni šoli, zdaj ne upam več. Tega ne obžalujem, temveč izkušnjo spoštujem. Življenje je pokazalo, da se vse zgodi z določenim namenom. Tako imam v praksi kot šolska knjižničarka dva ravnatelja, spoznala sem veliko več sodelavcev, kot bi jih sicer, in postala sem bolj fleksibilna, strpna ter odprta za novosti in spremembe. V prispevku nikakor ne želim nikogar soditi ali obtoževati. Želim le osvetliti delo nekoga, ki se vsak dan vozi z enega delovnega mesta na drugo, ki pozna namesto enega kolektiva dva in ki je dnevno v stiku z več kot tisoč dijaki. Menim, da smo tako zaposleni knjižničarji še vedno v veliki manjšini, čeprav pogosto dobivamo nove kolege tudi iz vrst učiteljev. Tovrstno delo ima veliko prednosti, hkrati pa tudi veliko slabosti. Izkušnje, ki jih tako pridobimo, pa so neprecenljive in zelo uporabne. Takšen način dela zahteva tudi veliko timskega dela, usklajevanja in dogovarjanja. V članku bom predstavila, kako poteka pouk knjižničnega informacijskega znanja in načrtovanje tovrstnega dela.

IZGORELOST

Na začetku se moramo vprašati, kaj imata skupnega izgorelost in strokovni izziv. Moj odgovor je stres. Šinkovec (s. a.) trdi, da stres ni vedno slab. Pravi, da ga nekaj celo potrebujemo, saj je povezan z adrenalinom. Sklepamo lahko, da je stres celo koristen, saj nam pomaga pri budnosti, motivaciji in učinkovitosti. Problem nastane, ko ga je preveč, a ne storimo ničesar, da bi ga zmanjšali.

Vendar sta »stres in izgorevanje stalnica pri večini zaposlenih tako v Sloveniji kot v drugih državah Evropske unije pa tudi širše« (Flajžer, 2008). Literatura opredeljuje stres kot preobremenjenost, ki ogroža posameznikovo fizično in duševno integriteto. Kljub sorodnosti med pojavoma obstajajo tudi značilne razlike. Stres zadeva posameznika v različnih življenjskih situacijah, pojav izgorevanja pa je vezan samo

na njegovo poklicno delo. Medtem ko je stres pojem, ki se nanaša na začasen prilagoditveni proces, ki ga spremljajo mentalni in telesni simptomi, pa predstavlja izgorelost končno stopnjo, ko pride do odpovedi vseh prilagoditvenih procesov (Jezeršek, 2012).

Pred stresom ni varen nihče. Popolnoma vsak na tem svetu je lahko tarča ne glede na spol in izobrazbo. »Stres je na preži na vseh ravneh piramide, ne le na najnižji ali na najvišji ravni,« pravi Lovše (2012). Vendar stroka zatrjuje, da si predvsem izobraženi ljudje čedalje težje priznajo, da nečemu niso kos, in zato tudi ne poiščejo ustrezne pomoči svetovalcev, psihiatrov idr. V tuji literaturi obstaja več izrazov, ki označujejo stres, eden od njih je, denimo, »burn out sindrom«. Ta izraz dobesedno pomeni »biti na koncu svojih moči« (Lovše, 2012). Zaradi dolgotrajne napetosti in pomanjkanja prostega časa se pri mnogih pojavijo težave. Sindrom izgorelosti bi najkrajše opredelili kot kronično stanje skrajne psihofizične in čustvene izčrpanosti. Američani so izumili še primernejši izraz: Generation X-hausted oz. izčrpanost (Lovše, 2012). Jezeršek (2012) meni, da z izrazom »izgorelost« (angl. *burnout*) po navadi poimenujemo specifični sindrom, ki je posledica podaljšane izpostavljenosti delovnemu stresu in se pojavlja predvsem pri poklicih, za katere je značilno obsežno delo z ljudmi v čustveno zahtevnih situacijah, kjer je prizadeti posameznik zaradi reševanja tujih problemov prisiljen neprestano odrivati lastne. Izraz za izgorevanje je poznan že od leta 1974. Vpeljal ga je psiholog Freudenberger, ki je raziskoval duševne težave pri osebju agencije za socialno delo (po Jezeršek, 2012).

NAJPOGOSTEJŠI VZROKI IZGORELOSTI

Izgorelost je posledica pogostih neuspešnih poskusov obvladovanja stresa in postopnega izčrpanja posameznikovih energetskih virov. Oboje zmanjša uspešnost prilagoditve poklicu. Najprimernejši čas za izbruh pojava izgorevanja je takrat, »kadar se med naravo dela in naravo človeka, ki to delo opravlja, pojavijo velika neskladja« (Jezeršek, 2012). Ta so pogosto lahko vzrok oz. del vzrokov, ki vodijo v izgorevanje na delovnem mestu in so naslednji:

Stres zadeva posameznika v različnih življenjskih situacijah, pojav izgorevanja pa je vezan samo na njegovo poklicno delo.

- občutek preobremenjenosti (delo je bolj intenzivno, zahteva več časa, je bolj zapleteno),
- pomanjkanje nadzora nad delom, ki ga opravlja posameznik,
- nezadostno nagrajevanje,
- razpad delovne skupnosti,
- odsotnost poštenosti,
- nasprotujoče si vrednote.

Izgorelost določajo tri značilnosti:

- **emocionalna izčrpanost:** občutek pomanjkanja energije in občutek, da so posameznikove emocionalne rezerve izrabljene;
- **depersonalizacija:** negativnost, cinizem, pretirano »odmaknjeni« odzivi na druge ljudi pri delu. Posameznik obravnava kliente kot objekte, distancira se in ima splošno negativen odnos do ljudi;
- **zmanjšan osebni dosežek:** posameznik negativno ocenjuje samega sebe, poudarja upad lastne kompetentnosti in produktivnosti, počuti se manj učinkovit, kot naj bi bil po svoji oceni (Jezeršek, 2012).

»Osebe z izraženim sindromom izgorelosti se znajo v stikih z drugimi bolj odločno postaviti zase. So bolj napadalnega, neredko celo arogantnega vedenja in si zaradi cinizma, ki zna hudo prizadeti druge osebe, sami sploh ne belijo glave.« (Jezeršek, 2012)

NAJPOGOSTEJŠI SIMPTOMI IN ZNAKI IZGORELOSTI

O prvih znakih izgorelosti začnemo govoriti, kadar nastopita fizična utrujenost in čustvena izčrpanost. Obe sta posledica »neuspešnih poskusov aktivnega spoprijemanja z obremenjujočimi zahtevami delovne situacije. Na tej stopnji lahko človek doživlja simptome, kot so anksioznost, napetost, prekomerno reagiranje (izbruhi jeze, razburjenost, vzdražljivost ipd.),« pravi Jezerškova. Omenjena avtorica še dodaja, da je celoten proces izgorevanja kronične narave in lahko poteka v dvanajstih stopnjah. Po Freudenberggerju in Northu si faze sledijo po sledečem vrstnem redu (povzeto po Jezeršek, 2012):

- **želja po izkazovanju:** začetek je pogosto pretirana ambicija. Posamezniki morajo svojim kolegom in predvsem sebi dokazati, da svoje delo opravljajo odlično;

- **težje delo:** da bi izpolnili svoja visoka pričakovanja, prevzamejo nase še več dela. Postanejo obsedeni s tem, da vse opravijo sami, s čimer si zagotovijo, da so »nepogrešljivi«;
- **zanemarjanje lastnih potreb:** v svojem urniku nimajo časa za nič drugega kot za delo; spanje, hrano, družino in prijatelje imajo za nepomembne ter si zagotavljajo, da so te žrtve dokaz njihove učinkovitosti;
- **prenos konfliktov:** zavedajo se, da nekaj ni v redu, vendar ne vidijo izvora svojih težav. Soočanje z izvorom težav bi lahko sprožilo krizo in se zato dojema kot grožnja. Prvi fizični simptomi se pogosto pojavijo v tej fazi;
- **sprememba vrednot:** izolacija, izogibanje konfliktom in zanemarjanje fizičnih potreb spremeni vrednostni sistem. Prej pomembne stvari, kot so prijatelji in konjički, postanejo nepomembne, edini standard, na katerem temelji njihova ocena samega sebe, postane služba. Postajajo vse bolj emocionalno otopeli;
- **zanikanje problemov:** razvije se nestrpnost, sodelavce imajo za neumne, lene, zahtevne ali nedisciplinirane. Socialni stiki postanejo skoraj neznosni. Cinizem in agresija postaneta vedno bolj izrazita. Svoje čedalje večje težave vidijo kot posledico pomanjkanja časa in količine dela, ki ga imajo, ne pa kot posledico svoje spremembe;
- **osamitev:** socialne stike zmanjšajo na minimum in s tem postanejo povsem izolirani. Občutek brezupa in izgubljenosti postaja čedalje bolj izrazit. Mnogi iščejo rešitev v alkoholu in mamilih;
- **očitne spremembe vedenja:** spremembo osebnosti opazijo znanci. Nekdaj živahne, komunikativne osebe postanejo bojazljive, sramežljive in apatične. Počutijo se čedalje bolj brezvredne;
- **depersonalizacija:** izgubljen je stik s samim seboj. Sebe ne vidijo kot vrednega in ne dojemajo svojih potreb. Življenje postane serija mehaničnih funkcij;
- **notranja praznina:** občutek praznine se povečuje. Da bi ga premagali, skušajo biti stalno aktivni. Prosti čas je mrtev čas. Velikokrat pretiravajo – pogosto menjavanje spolnih partnerjev, čustveni izbruhi, zloraba alkohola in drog itd.;



Odgovornost in samostojnost članov tima od njih terja raven različnosti, ki povezuje, saj ustvarjajo nove kreativne rešitve in povečujejo verjetnost učinkovite akcije.

- **depresija:** v tej fazi so simptomi izgorelosti in depresije zelo podobni. Posamezniki postanejo indiferentni, brez upanja, izčrpani in prepričani, da jim prihodnost ne bo prinesla nič dobrega. Katerikoli simptom depresije je lahko prisoten – od agitacije do apatije. Življenje izgubi smisel;
- **sindrom izgorelosti:** skoraj vsak posameznik v tej fazi ima samomorilne misli, nekaj jih te misli dejansko uresniči. Na koncu pride do popolnega mentalnega in fizičnega zloma. Bolniki v tem stadiju potrebujejo takojšnjo medicinsko pomoč.

Posledice izgorelosti na delovnem mestu lahko povzročijo telesne in psihične težave, težave z odvisnostjo, težave v odnosih tako doma kot tudi na delovnem mestu. Končne cene ne plača le delavec, ampak tudi organizacija, v kateri je delavec zaposlen. Posameznik, ki izgoreva na delovnem mestu, žal sam od sebe ni pripravljen več delati (povzeto po Jezeršek, 2012).

PREVENTIVA

Proces izgorevanja lahko preprečimo ali ustavimo. Lovše predlaga naslednjih deset načinov:

1. Naredite seznam nalog, ki jih morate opraviti, razvrstite jih po pomembnosti in naredite urnik, kdaj jih boste opravili.
2. Ocenite čas, ki ga boste porabili za posamezne naloge. Vzemite si dovolj časa za vsako nalogo. Izognite se časovnemu pritisku in pripravi stvari v zadnjem hipu.
3. Priskrbite si vse informacije, ki jih potrebujete za svoje delo.
4. Dogovorite se za sprejemljive roke za izpolnitev svojih obveznosti.
5. Vedno se najprej lotite najpomembnejše naloge in jo dokončajte, preden se lotite druge.
6. Delo prekinjajte z rednimi odmori – že 5-minutni odmor lahko deluje pomirjujoče in sproščujoče.
7. Vzemite si čas za sprostitev in pogovor s prijatelji ter sodelavci.
8. Bodite v dobrih odnosih s sodelavci.
9. V konfliktnih situacijah ohranite mirno kri in mirno argumentirajte svoje stališče.
10. Naučite se reči NE vsemu, česar ne boste zmogli narediti oz. ne sodi v vaše delovno področje (Lovše, 2012).

TIMSKO DELO IN POUČEVANJE

Tim sestavlja skupina ljudi, ki so povezani s skupnim namenom, za uresničitev točno določenega cilja. Pomeni organizacijsko tvorbo, sestavljeno iz članov, usmerjenih nalog (ciljev), procesa vodenja, komunikacije ter skupnih vrednot. Za tim je značilno tudi posebno razpoloženje, v katerem so ljudje pripravljeni delati več kot sicer, tako z enakim številom ljudi pri opravljanju določenih nalog dosežemo več in boljše rezultate (Lipičnik, 1993). Timsko delo je skupinsko delo samostojnih članov. Vsakdo ima specifično znanje in odgovarja za svoje odločitve, ki pa so podrejene skupnemu cilju v okviru določene delovne naloge. Nihče ni nikomur podrejen ali nadrejen, vsakogar in vse skupaj pa obvezuje delovna naloga. Za pravi tim je značilno vzpostavljanje horizontalnih odnosov, ki temeljijo na jasni osebni in strokovni identiteti vsakega člana, a hkrati tudi na zmožnosti razumevanja drugačnosti vseh drugih. Odgovornost in samostojnost članov tima od njih terja raven različnosti, ki povezuje, saj ustvarjajo nove kreativne rešitve in povečujejo verjetnost učinkovite akcije (Mayer, 2001). Zabukovec (v Posodobitve ..., 2010) predstavi timsko poučevanje kot model, po katerem dva ali več učiteljev prevzemajo odgovornost za poučevanje in so aktivni ves čas, ter predstavi šest modelov timskega poučevanja, ki jih povzema po Maroney ter Robinson in Schaible.

1. **Tradicionalno**, ko dva učitelja sočasno in vzporedno izvajata različne učne dejavnosti za vse učence. Prvi predstavlja vsebino, drugi npr. na tabli izdeluje miselni vzorec.
2. **Sodelovalno**, ko učitelja skupaj načrtujeta in v nenehnem dialogu izpeljeta učno dejavnost. Ne samo da učitelja poučujeta skupaj, tudi učenci sodelujejo v manjših ali diskusijskih skupinah.
3. **Komplementarno**, ko dva učitelja sočasno zaporedno poučujeta tako, da si razdelita učne dejavnosti. Prvi predstavi vsebino in učencem da nalogo z besedilom. Drugi pa učencem predstavi tehniko branja za boljše razumevanje besedila.
4. **Paralelno**, ko se oddelek razdeli na dve skupini, vsak učitelj pa poučuje eno skupino, vendar isto vsebino. Takšno timsko

poučevanje je po navadi povezano s projektnim delom ali problemskim učenjem.

5. **Diferencirano**, ko učitelja razdelita oddelek glede na stopnjo predznanja in prilagojeno poučujeta vsak svojo skupino. Prvi učitelj npr. poučuje skupino, ki hitro napreduje, in učencem pomaga pri usvajanju novih konceptov. Drugi učitelj pa poučuje skupino, ki teže napreduje, in z njimi ponavlja vsebino ali pa jim jo ponovno razloži.
6. **Spremljevalno**, ko en učitelj poučuje, drugi pa spremlja delo in napredek učencev. Npr. prvi učitelj demonstrira potek kemijskega eksperimenta, drugi pa pri učencih spremlja izvajanje eksperimenta.

Glede na naravo mojega dela, mi je najbližje tradicionalno delo, ki ga bom v nadaljevanju tudi opisala.

NAČRTOVANJE IN IZVAJANJE UR OIV KIZ TER IZOGIBANJE STRESU

Pred kakim letom so se mi kot knjižničarki, zaposleni na dveh šolah, začele dogajati stvari, za katere ne bi nikoli pomislila, da so posledica izgorelosti. Vse skupaj se je začelo s kadrovskimi spremembami na prvi šoli, ko se je kolegica knjižničarka upokojila. Takrat sem začela razmišljati o tem, da bo delo, ki sva ga prej opravljali dve knjižničarki (sicer vsaka za polovični delovni čas), v celoti pristalo na mojih ramenih. Dokler sva bili zaposleni dve knjižničarki, sva imeli delo razdeljeno. Po njenem odhodu pa sem se prepričala, da sem nenadomestljiva in da mi nihče ne bo mogel pomagati, saj nihče drug na šoli ne pozna bibliotekarskega dela. Upala sem, da me bodo po dobrem desetletju dela na dveh šolah vendarle zaposlili za poln delovni čas le na eni šoli, vendar se to ni zgodilo. Vlada je sprejela varčevalne ukrepe in Zakon o uravnoteženju javnih financ, po katerem je bilo novo zaposlovanje zamrznjeno.

Delo, ki sem ga nekoč z veseljem opravljala, me je začelo bremeniti in dušiti. Razkorak med mojimi pričakovanji in dejanskim stanjem na delovnem mestu je postajal iz dneva v dan večji. Čeprav je med šolskim letom še nekako šlo, sta mi zaključek in začetek šolskega leta izžela zadnje atome moči. Kljub počitnicam je zaloga

novonabrane energije do konca septembra že skoraj pošla.

V knjižnici sem dobila pomoč. Kolegica profesorica, ki je imela premalo ur pri svojem predmetu, je bila razporejena v knjižnico. Z veseljem sem jo vpeljala v program Cobiss, jo seznanila z vsemi potrebnimi informacijami, ki jih potrebuje za izposojno in vračilo gradiva. Medtem sem se sama utapljala pri vseh preostalih knjižničarskih opravilih – od naročanja novega gradiva, usklajevanja z računovodstvom, odpisom, vsemi možnimi poročili, učbeniškim skladom, bližal se je tudi čas izvajanja ur KIZ-a ...

Stresorji so se vrstili drug za drugim. Poleg preobremenjenosti z internim strokovnim delom sem postajala preobremenjena tudi na področju dela z uporabniki.

Nekega dne je vstopila v knjižnico pomočnica ravnateljice, ki je tudi profesorica sociologije in zgodovine. V neformalnem pogovoru sva se dotaknili tudi izvajanja ur OIV KIZ. Na kratko sem ji opisala, kaj dijaki pri teh urah spoznajo in kakšna znanja naj bi usvojili. Sama je že nekaj časa opažala zelo slabo poznavanje področja citiranja in navajanja virov. Povabila me je, če bi bila pripravljena medpredmetno sodelovati pri njenih urah sociologije. Tako sta se je začelo najino sodelovanje. Ugotovili sva da se medsebojno zelo dobro dopolnjujeva glede znanja, sposobnosti in spretnosti ter v osebnostnih lastnostih, temperamentu, učnih in spoznavnih stilih (Zabukovec v Posodobitve ..., 2010). Pojavljalo se nama je vedno več idej in tako sva lahko naredili pouk bolj zanimiv, dinamičen in kakovosten. Vedno sem bila prisotna do konca šolske ure, tako da so dijaki dobili takojšnje povratne informacije. Ker sem zaposlena na dveh institucijah in sem v interakciji z zelo velikim številom dijakov, sem si v vseh teh letih pridobila določene izkušnje, kar mi je omogočalo dobro sodelovanje tako z dijaki kot tudi s kolegico. Kot pravi Zabukovec lahko na posameznikovo pripravljenost za timsko delo v veliki meri vplivajo njegova osebna pojmovanja (subjektivne teorije), ki se oblikujejo predvsem na temelju strokovnega znanja in lastnih izkušenj s timskim delom. Ob pomanjkanju strokovnega znanja in ob odsotnosti lastnih izkušenj s timskim delom



si lahko posameznik oblikuje zelo nerealne predstave o timskem delu. Čim manj izkušenj ima posameznik in čim bolj je njegovo strokovno znanje nepopolno, tem bolj so njegove predstave neizdelane ali pa obarvane negativno. Najino sodelovanje je bilo po vsej verjetnosti uspešno zaradi izkušenj, ki sva jih prinesli vsaka iz svoje institucije (tudi kolegica je bila nekaj časa zaposlena na dveh institucijah). Na začetku najinega sodelovanja ni vse teklo tekoče in sva marsikdaj naleteli tudi na kakšno oviro. Najbolj izstopajoče med njimi in so bile seveda organizacijske ovire, med katere spadajo prostorski, kadrovski in časovni pogoji timskega dela (Zabukovec v Posodobitve ..., 2010). Najbolj zahtevno je bilo določiti časovne pogoje dela. Sodelavka se je bila »primorana« prilagajati mojemu urniku. Na druge ovire, ki so vezane na vloge v timskem poučevanju in na strokovno usposobljenost izvajalcev, s kolegico nisva naleteli. Saj k večji jasnosti vlog in strokovni usposobljenosti, tako Zabukovec (Posodobitve ..., 2010), prispevajo samo izkušnje, bodisi z izvajanjem timskega poučevanja ali pa s posebnimi pedagoškimi delavnicami, ki so ozko ciljno usmerjene. Teh izkušenj pa nama s kolegico ne primanjkuje.

Veliko razumevanja so pokazali tudi na drugi šoli, saj sva včasih načrtovali medpredmetno povezavo tudi v času, ki je sovpadal z urnikom druge šole.

Ko sem uvidela, da je s kakovostno dvosmerno komunikacijo mogoče popolnoma vse, sem tudi na svoje delo začela gledati z drugačne perspektive.

Sprva sem se naučila tehnik sproščanja in nato nadaljevala po priporočilih Bojana Lovšeta:

- S sodelavko sva naredili seznam del in nalog, ki jih je treba opraviti.
- Z dijaki sem se začela pogovarjati in ob tem izvedela, da imajo npr. seminarske naloge pri sociologiji in da bodo v prihodnjih dneh intenzivneje potrebovali mojo pomoč. Svetovala sem jim, kdaj je najprimernejši čas za obisk knjižnice, ko jim bom stoo odstotno na voljo. Začela sem pridobivati informacije, ki so bile pomembne za potek mojega dela, in si hkrati postavila sprejemljive roke za izpolnitev obveznosti.

- Začela sem ocenjevati čas, ki ga potrebujem za pot od prve do druge šole. Po zaključenih štirih urah na prvi šoli sem dijake prosila, če lahko zapustijo knjižnico, ker moram na drugo šolo, kjer me zopet čakajo novi dijaki. Prihod na drugo šolo ni bil več stresen, saj sem prišla pravočasno.
- Poskrbela sem, da sem v včasih mučne situacije vnašala humor. Za sodelavce sem imela vedno na zalogi kakšno šalo. Tako sem začela ohranjati dober odnos s sodelavci.
- Vsakemu, ki je prišel v knjižnico, sem takoj naklonila svoj čas in poskrbela za neformalni pogovor. Tako sem prekinila morebitno monotono delo in se hkrati sprostita.
- Naredila sem prednostne sezname del. Najprej sem se lotila najpomembnejših oz. najtežjih nalog, jih dokončala in šele nato sem se lotila česa drugega. Tako sem spet pridobivala nadzor nad delom.
- Ob konfliktnih situacijah sem ohranjala mirno kri in poskušala argumentirati svoja stališča.
- Naučila sem se reči ne.

Predvsem z delom na sebi, s širitvijo socialne mreže in obvladovanjem čustev sem svojo službo spet začela dojemati kot strokovni izziv z zdravo mero adrenalina.

SKLEP

Knjižničarji smo v prvi vrsti samo ljudje, ki imamo svoje potrebe in na žalost tudi omejitve. Knjižničarji nismo roboti, ki po matematičnem algoritmu izpolnjujemo želje. Delo šolskega knjižničarja je zelo pestro in raznovrstno, saj smo po večini osamelci, ki v šolski knjižnici delamo sami ali pa z največ enim kolegom ob sebi. Delo na dveh šolah je zelo naporno, saj od posameznika zahteva dvakrat večjo angažiranost, večje vključevanje v dejavnosti šol, hitrejšo prilagajanje in presojanje, odločanje, obvladovanje stresnih situacij, samoiniciativnost, ambicioznost, delavnost, potrpežljivost in dobro obvladovanje lastnih čustev. Obremenitve so iz dneva v dan večje, izkušnje, ki jih ob tem dobimo, pa so neprecenljive. Vse, kar moramo storiti, je, naučiti se gledati z drugega zornega kota. Kar se na prvi pogled zdi nepremagljivo, je lahko v resnici neprecenljivo. ●

Viri in literatura

- Dopis Društva šolskih knjižničarjev Slovenije o vladnih varčevalnih ukrepih. (2012). Pridobljeno 23. 1. 2015 s spletne strani: <http://www.biblioblog.si/2012/04/dopis-drustva-solskih-knjiznicarjev.html>.
- Dornik, A. (2012). Preživeli bomo, a... Pridobljeno 26. 1. 2015 s spletne strani: <http://www.solski-razgledi.com/clanek.asp?id=3320>.
- Flajžer, I. (2008). Stres in izgorelost na delovnem mestu srednješolskih učiteljev v Sloveniji in drugih državah Evropske unije: magistrsko delo. Pridobljeno 26. 1. 2015 s spletne strani: <http://old.epf.uni-mb.si/ediplome/pdfs/flajzer-ivanka-mag.pdf>.
- Jezeršek, A. (2012). Sindrom izgorelosti. Pridobljeno 23. 1. 2015 s spletne strani: <http://www.cenim.se/wellness/sindrom-izgorelosti-burnout/>.
- Knjižničarji in stres (2013). Pridobljeno 27. 1. 2015 s spletne strani: <http://www.biblioblog.si/2013/03/knjiznicarji-in-stres.html>.
- Lipičnik, B. in Možina, S. (1993). Psihologija v podjetjih. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Lovše, B. (2012). Konstanten stres na delovnem mestu - pot proti izgorelosti. Pridobljeno 23. 1. 2015 s spletne strani: <https://delodajalci.mojedelo.com/novica/konstanten-stres-na-delovnem-mestu-pot-proti-izgorelosti/d-2956>.
- Markič, N. (2010). Biti ali ne biti – Šolski knjižničar v stresnem položaju. *Šolska knjižnica*, 20 (3-4), 241–242.
- Mayer, J. idr. (2001). Skrivnost ustvarjalnega tima. Ljubljana: Dedalus-Center za razvoj vodilnih osebnosti in skupin.
- Mlakar, P. (2011). Naloga šolske knjižnice je vzgajati bralce. Pridobljeno 23. 1. 2015 s spletne strani: <http://www.dnevnik.si/vec-vsebin/1042471740#>.
- POSODOBITVE pouka v gimnazijski praksi. knjižnično informacijsko znanje. Pridobljeno 12. 6. 2015 s spletne strani: <http://www.zrss.si/digitalnaknjiznica/Posodobitve%20pouka%20v%20gimnazijski%20praksi%20KNJI%C5%BDNI%C4%8CNO%20INFORMACIJSKO%20ZNANJE/files/assets/basic-html/page146.html>.
- Slivar, B. (2010). Stres in zadovoljstvo z delom pri šolskih knjižničarjih. *Šolska knjižnica*, 20 (3-4), 173–180.
- Šinkovec, M. Burnout – Izgorevanje na delovnem mestu. Pridobljeno 23. 1. 2015 s spletne strani: <http://www.mito.si/services-items-2/item/122-burnout-izgorevanje-na-delovnem-mestu>.
- Vučko, T., Zabukovec, V., Šauperl, A. (2009). Kompetence šolskega knjižničarja z vidika ravnateljev osnovnih in srednjih šol. *Šolska knjižnica*, 19 (1), 4–14.



KATARINA JESIH ŠTERBENC, univ. dipl. bibliotekarka, kot knjižničarka zaposlena na Gimnaziji Moste in Gimnaziji Poljane.

Naslov: Gimnazija Moste, Zaloška 49, Ljubljana in Gimnazija Poljane, Strossmayerjeva 1, Ljubljana.
E-naslov: katarina.jesih.sterbenc@gmail.com