

RAD U BIBLIOTECI S JEDNIM ZAPOSLENIM

dr Vladimir Živanović,
Biblioteka ISJ SANU

SAŽETAK

Tendencija modernog organizovanja bibliotečkog poslovanja je povećavanje broja biblioteka s jednim zaposlenim. Razlozi su brojni ali najčešći su pokušaj da se posao racionalizuje i time uštedi na vremenu i novcu, kao i potreba da se organizuju informacioni punktovi koje će brzo i fleksibilno da reaguju u mnogim organizacijama, komercijalnim i nekomercijalnim, u onima koji se tiču države kao i u nevladinom sektoru i dr. Rad koji iziskuje mnoštvo potrebnih informacija dobavljenih u pravo vreme traži od bibliotekara izvesni stepen sposobnosti da se prilagodi ali i da se obrazuje i bude pravi informacioni stručnjak. U ovom radu pokušaćemo da opišemo specifičnosti delovanja u maloj biblioteci koja uglavnom ima samo jednog zaposlenog i kako oni izlaze na kraj s brojnim obavezama koje se nameću. Kao i svaki posao, i ovaj ima svoje pozitivne i negativne strane i pokušaj da se sve one sintetički opišu u ovom radu predstavlja mali doprinos ovom tipu bibliotekarstva.

Ključne reči: biblioteka s jednim zaposlenim, solo bibliotekar, specijalne biblioteke, tipologija biblioteka

BIBLIOTEKE S JEDNIM ZAPOSLENIM

Današnji poslovi bibliotekara kao jedinog zaposlenog stručnjaka u biblioteci se vezuju za potrebu da se smanje troškovi rada kao i za manji obim rada. Ovakve biblioteke nisu ograničene na jedan tip biblioteke ili čak i na biblioteke specijalizovane po određenom polju rada. Zato udaljena isturena odeljenja javnih biblioteka, kao i biblioteke u ruralnim krajevima ulaze u ovu definiciju. Školski bibliotekari rade kao jedini zaposleni a neki od njih održavaju i više školskih biblioteka. Uglavnom se javljaju u okviru komercijalnih i industrijskih organizacija, profesionalnih praksi, asocijacija, vladinih odeljenja i agencija, dobrovoljnih tela. Ipak, najbrojnija grupacija biblioteka s jednim zaposlenim su specijalne biblioteke uključene u rad profitnih i neprofitnih organizacija kao što su razne firme, naročito advokatske, vladine i nevladine organizacije i agencije, bolničke, zatvorske biblioteke i dr.^[1] Veća grupacija ovakvih biblioteka obuhvata i akademske i naučno-istraživačke biblioteke kao i one muzeja, arhiva i kulturnih ustanova. Sve takve biblioteke imaju kao glavno polje posla istraživanje visokospecijalizovanih oblasti ljudskog života i zato su njihove biblioteke manje po broju građe.

Klasifikacija biblioteka može biti raznovrsna a podela na klasične tipove biblioteka je pojednostavljena i teorijska. Sama tipologija nije više stroga jer se automatizacijom i elektronskim poslovanjem brišu jasne granice među tipovima. Mnoge biblioteke vrše više funkcija ili su osnovane s jednim ciljem ali su s vremenom promenile polje svoga rada. Danas razlike među tipovima biblioteka nisu previše jasne a druge vrste organizovanja postaju dominantne. Tendencija u svetu je da raste broj biblioteka s jednim zaposlenim što predstavlja model organizovanja biblioteka u budućnosti. Razlozi su brojni: kao što smo rekli, racionalizacija poslovanja, automatizacija ili potreba za informacionim mini portalima koje će održavati jedno stručno lice, često u udaljenim ili ruralnim krajevima. (Stokić 2001: 1)

Koreni nastajanja biblioteka s jednim zaposlenim sežu daleko u srednji vek gde su manastiri imali jednog zaduženog za rad biblioteke. Svaki je manastir morao imati biblioteku koja je bila sačinjena barem od osnovnih bogoslužbenih knjiga. Bogatiji i veći manastiri su imali i razgranatu prepisivačku aktivnost. Iako je u njihovim skriptorijima radilo više monaha na prepisivanju, vođenje biblioteke je bilo povereno jednom bibliotekaru. Sigurno se svako može setiti revnosnog monaha Malahije, koji je čuvao manastirsku biblioteku opisanu u romanu *Ime ruže*, italijanskog semiotičara Umberta Eka. Brojne evropske čitaonice kao preteče modernih biblioteka, pogotovo 19. veka, su imale jednog zaposlenog.

One-man band biblioteke mogu biti samostalne ili, što je češće, deo neke matične organizacije. To je najbitnija karakteristika većine biblioteka s jednim zaposlenim, da postoje i rade *u okviru* matične organizacije. One su specijalne zbog svog užeg usmerenja a služe i usmerene su ka zajednici u okvirima u kojima posluju. Često je njihov vid rada interni i ograničen u radu s javnošću.

Takav segment bibliotekarskog rada je karakterističan i vrlo prepoznatljiv. Po prirodi posla takve biblioteke su raznorodne. Najbrojnije su školske i ogranci javnih (mada njih neki teoretičari ne ubrajaju u biblioteke s jednim zaposlenim) kao i specijalne. To su takođe biblioteke instituta, arhiva, muzeja, privatnih kompanija, zdravstvenih i vladinih službi kao i neprofitnog sektora.

Feder i Stardžis (Feather i Sturges 2003 : 463) u svojoj enciklopediji bibliotekarstva isturena odeljenja javnih biblioteka koje vodi jedna stručna osoba ne ubrajaju u biblioteke s jednim zaposlenim jer po tipu posla i izazovima s kojima se sreću zaposleni u njima ipak spadaju u deo šireg tima koji čine svi zaposleni te javne biblioteke, tj. oni nisu jedini stručni u matičnoj organizaciji. O tome se može diskutovati zato što iako takvi bibliotekari imaju mnogo pomoći u vođenju i planiranju koja dolazi vertikalnom linijom iz njihove javne biblioteke, oni se u isto vreme suočavaju sa mnogim osobenostima posla vezanog baš za solo bibliotekare[2].

One-man band je jedan od izraza koji predstavljaju biblioteku s jednim zaposlenim. Terminološki je ovo polje bibliotekarskog rada neujednačeno. Kod nas u Srbiji postoji samo opisni termin „biblioteka s jednim zaposlenim“, dok se u Engleskoj koristi termin one-man band[3] a u Australiji sole-charge librarian[4]. U SAD ovu grupaciju bibliotekara označavaju terminom solo librarian. Razni su nazivi ovih profesionalaca pa tako i menadžeri, supervizori, informacioni radnici, medijatekari i sl.

Izraz one-person library je iskovao Gaj Sentkler (Guy St. Clair) sedamdesetih godina dvadesetog veka. To je zanimljiv prilog bibliotekara za rodnu ravnopravnost jer je prvobitno u upotrebi bio izraz one-man library. Gaj Sentkler je ovaj izraz promenio u *biblioteka s jednom osobom* zato što u mnogim bibliotekama na toj poziciji rade žene. Sentkler je kasnije osnovao bilten s tematikom biblioteka koje zapošljavaju jednog profesionalca (*The One-Person Library newsletter*).[5]

Solo bibliotekar predstavlja izraz koji se koristi da opiše „bibliotečku ili informacionu službu kojom rukovodi jedna osoba, često s veoma malom ili nikakvom pomoći.“ Američka asocijacija specijalnih biblioteka (SLA) definiše ih kao „informacione menadžere bez kolega iz struke u samoj organizacionoj jedinici“. Džudit Sies (Judith A. Siess) solo bibliotekara opisuje kao „jedini bibliotekar (ili jedini stručni bibliotekar) u biblioteci ili informacionom centru“ (Siess 1997 : 10).

Američka asocijacija specijalnih biblioteka, SLA, ima odeljenje *The Solo Librarians Division* koje je nastalo 1990. godine. Ono okuplja solo bibliotekare u Americi i pruža dobru osnovu za razmenu iskustava i organizovanje skupova. Godine 1991. SLA odobrava status odeljenju specijalnih biblioteka koji tada postaje njen zvanični ogranak.

Solo bibliotekar može imati pomoć povremeno angažovanih asistenata, službenika izvan bibliotekarske profesije. Ono što ga čini jedinim bibliotekarom je što je jedini stručan. Uglavnom solo bibliotekari nemaju nikoga pored sebe, kolege s kojima bi se posavetovali i očekivali stručnu pomoć. Njihova matična radna organizacija nije bibliotečka pa je pitanje koliko u takvom radnom okruženju može biti podrške i razumevanja značaja posla koji obavlja biblioteka. Prema istraživanju koje je sproveda Džudit Sies, koje bi moglo da nam dobrim primerom da uvid u dinamiku solo bibliotekarstva, bibliotekara koji pripadaju američkoj asocijaciji pravnih biblioteka ima 750 (od 5.000) i oni rade kao jedini stručni zaposleni u biblioteci. Njihove kolekcije su oko 10.000 tomova knjiga s pretplatom na 250 periodičnih publikacija i opslužuju otprilike 625 korisnika svaka. Otprilike 64% budžeta im odlazi na elektronske izvore. Ove cifre su slične ciframa solo bibliotekara u drugim bibliotekama, izuzimajući isturena odeljenja javnih biblioteka i školske biblioteke.

Istraživanje Sentklera i Vilijamsona (Williamson) otkriva da u bibliotekama s jednim zaposlenim 80% imaju titulu bibliotekara, da 25% radi u javnim a 25% u specijalnim bibliotekama. Veličina fonda je od nekoliko hiljada do petnaest hiljada knjiga a 60% imaju pomoć u vidu volontera, službenika izvan bibliotečke profesije ili studenta. Većina (70%) bibliotekara učestvuje u formalnom ili neformalnom profesionalnom umrežavanju.[\[6\]](#)

U Srbiji su najbrojniji tip biblioteka s jednim zaposlenim u stvari školske biblioteke. Problemi s kojima se tamo bibliotekari suočavaju je neadekvatan odnos škole prema biblioteci i nerazumevanje značaja biblioteke kao i nedovoljno obrazovanje bibliotekara i njihova stručna osposobljenost.

Iako ne postoji statistika broja biblioteka s jednim zaposlenim, ovaj vid rada u bibliotekama se u Srbiji izučava na studijama bibliotekarstva i informatike i uči se za polaganje državnog ispita tj. nalazi se u programu stručnog ispita u bibliotečkoj delatnosti.

POSLOVI SOLO BIBLIOTEKARA

Neophodna je stalno pronalaziti motivaciju i razvijati sposobnost da se radi sam. Bibliotekar uvek može svojim ličnim trudom da se bori protiv predrasuda: da uništi uvreženu sliku namrgođenog čoveka koji nije zainteresovan za svoje korisnike. Dobro je posedovati vrline samopouzdanosti, duhovitosti, fleksibilnosti kao i biti analitički nastrojen i pouzdan. Evaluacija obezbeđuje parametre kojima naše okruženje može postati svesno šta naš posao iziskuje. Ne postoji „ogledalo” u vidu kolega s kojima bi se upoređivali i zato je kontakt s kolegama sličnog profila rada izuzetno bitan i predstavlja najefikasniji vid borbe protiv izolacije.

Sve poslove u ovom tipu biblioteke radi jedan zaposleni ali može da postoji još neko zadužen za administraciju, kao i volonteri, studenti. Smatra se da je glavna razlika između biblioteka s više zaposlenih i one s jednim što je ovde zaposlen samo jedan profesionalno i stručno osposobljeni radnik bilo da ima nekoga kao pomoć u vidu administracije, volontera i studenata ili radi sam.

Solo bibliotekar obavlja glavni posao i veći broj malih poslova i zato uspešnost zavisi od samog bibliotekara i njegovog stava i privrženosti poslu.

Poslovi koje obavlja su nabavka građe, klasifikacija, obrada i smeštaj, rad s korisnicima, revizija, planiranje dugoročnih i kratkoročnih programa, organizovanje akcija, zaduživanje i razduživanje, vraćanje u fond, aktivno učešće u radu matične organizacije, sitni administrativni poslovi (izveštaji i sl.). Rad može da uključuje i šire organizovane poslove a to je referensni rad, stvaranje bibliografija zaposlenih, dodatne usluge kao što je skeniranje, fotokopiranje i poslednjih godina najaktuelnije: kreiranje digitalnih repozitorijuma punog teksta.

Primer rada solo bibliotekara u pravnoj biblioteci opisuje da su glavni zadaci da brzo dostave informaciju koja je adekvatna i aktuelna i to s visokim stupnjem poverljivosti, određujući suptilnu granicu između pravnog istraživanja i interpretacije. Istraživanje Džudit Sies zaključuje da 50 do 60% pravnika ne traže u biblioteci informaciju koja im je potrebna. (Siess 1997 : 11). Verovatno je slična situacija i u drugim specijalnim bibliotekama i bibliotekari moraju da učine sve i iskoriste priliku kako bi učinili sebe vidljivima u instituciji u kojoj rade. Bibliotekar direktno obezbeđuje informacije za matičnu organizaciju.

Kako bi se odredili prioriteti potrebno je jasno postaviti zadatke. Planiranje i organizovanje vremena, vođenje računa o fondu, tehnički i administrativni poslovi, rad s korisnicima, katalogizacija i klasifikacija, odnosi s javnošću. Treba voditi računa o idealnom naspram realnog stanja a u odnosu na zatečeno stanje postaviti kratkoročne i dugoročne ciljeve. Spremnost na novine će biti od pomoći i voditi ka uočavanju stvarnih ciljeva. Vizije i standardi su smernice i bibliotekar uvek treba da sudi prema svojim idealima. Duh preduzetništva podrazumeva aktivnog, pouzdanog bibliotekara koji unapred procenjuje potrebe i pronalazi rešenja. Neposredna komunikacija s kolegama iz profesije informiše nas šta se dešava u svetu u oblasti bibliotekarstva.

PREDNOSTI I MANE RADA U BIBLIOTECI S JEDNIM ZAPOSLENIM

Kristina Keog (Kristina Keogh) smatra da s poslom bibliotekara koji je jedini zaposlen u svojoj biblioteci dolazi i stvarna nezavisnost i da ga kvalitetan rad čini pravim autoritetom u oblasti informacija. Dosta znanja se brzo usvoji, naročito u uslovima okruženja koje je stalno podložno promenama.

Ovakva vrsta posla čini da bibliotekar postaje stručan u gotovo svakom segmentu što, uz stalni napor za usavršavanjem, može da dovede i do brzog napretka u profesiji. Takođe, solo bibliotekar ima mogućnost da sam kreira fond i da srazmerno brzo vidi rezultate svog truda. U njoj nema dosađivanja a ako neki posao postane naporan, može biti privremeno napušten i zamenjen nekim narednim.

Korisnici i od male biblioteke s jednim zaposlenim očekuju iste usluge koje pružaju velike biblioteke. Zato su bibliotekari koji tu rade u biti generalisti a ne specijalisti. Oni sami obuhvataju čitav raspon aktivnosti koje su u velikim bibliotekama podeljene na odeljenja i na više profesionalaca. Obaveza je puno i sam posao nikada nije jednoličan. Mnogi bibliotekari napominju da vole što su toliko zaduženi i što mogu da kontrolišu dinamiku svoga rada. Neke od prednosti su i što nema previše birokratije, lanca komandovanja i samo je taj zaposleni

odgovoran za uspeh svoje biblioteke. Raspon odgovornosti je veliki i obuhvata spremnost da se potrebna informacija dobavi u kratkom roku, rad na izgradnji standarda, valjani referensni rad, razvoj kolekcije, nabavku građe i njene katalogizacije, međubibliotečku pozajmicu, tehničku podršku i automatizaciju poslovanja i dr. Zato mnogi uviđaju da ne može sve biti urađeno i to ne pogotovo istim kvalitetom.

Benedetti opisuje najpoželjniji profil dobrog solo bibliotekara: „Ljubav prema predmetu bibliotečkog rada i poštovanje korisnika i institucije koja ih zapošljava olakšava dnevne, političke i personalne izazove nabavljanja novčanih sredstava u maloj muzejskoj umetničkoj biblioteci” (Benedetti 2003: 27).

Sloboda u organizovanju je važna karakteristika rada solo bibliotekara. Takav rad je ekvivalentan vođenju malog biznisa. Postoji mnoštvo poslova koje treba obaviti a duh preduzetništva je neophodan. Ispravno poslovanje traži donošenje odluka bez mnogo savetovanja s kolegama ali to, ipak, ne isključuje saradnju s njima. Komunikacija s kolegama može biti i na neformalnom nivou kroz povremena okupljanja ili mejling liste gde bi se savetovali i izmenjivali iskustva. Rad jedne osobe zahteva stalnu svesnost o celokupnom stanju u biblioteci bez previše dugog obavljanja samo jednog segmenta posla. Šarolikost obaveza je u stvari jedan od najpozitivnijih aspekata rada solo bibliotekara. On mora biti vizionar i idealista. Zato je solo bibliotekar generalista u vremenu specijalista. (Pitts 1994: 127)

Česte nedoumice i prepreke prate rad solo bibliotekara izolovanog od timskog rada: nesigurnost gde početi s poslom, beg od neprijatnog rada, strah od neuspeha, nedostatak potrebnih informacija, nedostatak fokusa, potreba da se izbegne nestandardni deo posla. Stalni rad s osobljem matične organizacije u kojoj biblioteka posluje kao i kontakti s kolegama su od pomoći a svakako i, ukoliko za to ima mogućnosti, upošljavanje administrativne pomoći i primanje volontera i studenata. Neke od svakodnevnih rutinskih poslova može da preuzme matična ustanova na sebe kao i da se bibliotekarima omogući dodatno obrazovanje i obuka.

Loša strana ovog posla je što teško dolazi do novca a na biblioteci se često najviše štedi. Zato su bibliotekaru potrebne snaga i stabilnost kao i velika odlučnost kako bi se izborio za fondove. Veštine dobrog predstavljanja potreba biblioteke kao i njeno zastupanje čine u današnje vreme opšte dostupnih informacija najbitniji i najteži segment poslovanja. Mnogi danas mogu da dođu do informacija zaobilazeći biblioteku ali mnogi takođe ne znaju da te informacije pravilno organizuju i upotrebe.

Kao vid borbe protiv profesionalne izolacije važno je učestvovanje u profesionalnim organizacijama, seminarima, vebinarima i raznim mejling listama. Aktivnim učestvovanjem uspešno se otklanja osećaj izolacije iako bibliotekar nema kolege u okviru ustanove u kojoj radi. Razne profesionalne grupacije, strane i međunarodne, upućuju na različite trendove u bibliotekarstvu. Aktivnim i vrednim učešćem pridobija se uprava matične organizacije ali i validacija i utemeljenje misije koju biblioteka nosi.

Barbara Butler se pita, da li kao solo bibliotekari možemo postići dobru reputaciju i priznanje isto kao i bibliotekari koji su specijalisti u određenim bibliotečkim domenima. Ona izdvaja kao najveći problem nemogućnost razvijanja ekspertize u domenu specijalizacije. (Butler 1994 : 5)

Takođe zbog neprepoznavanja (ili nepriznavanja) uloge koju biblioteka ima u okviru matične ustanove neki segmenti bibliotečkog posla se poveravaju drugima na rad. To su često poslovi iz informatičkog domena jer mnogi ne prepoznaju bibliotekara kao mogućeg saradnika koji nije administrator već informacioni stručnjak. „Da bi inovacija napredovala, mora postojati kultura koja je prihvata ili barem neko na upravljačkoj poziciji da je zastupa” (Malkin i Bloch Leibler 1999). Manje organizacije često imaju manje razumevanja za rad svojih biblioteka. Uvek je moguće uvesti novine na mikro nivou, u okviru sopstvenih mogućnosti i ograničenja a osnova je u pružanju kvalitetne usluge sopstvenim korisnicima. Iako je inovativnost inherentna bibliotečkom načinu rada u realnosti je to teže ostvarljivo. Biblioteke s jednim zaposlenim često rade u okruženju koje nije otvoreno za promene i čiji tradicionalni stavovi ne idu u korak s modernim tehnologijama. U nekim bibliotekama specijalnog tipa u Srbiji čak dominiraju stavovi da računarska tehnologija nije neophodna za rad koji se desetinama godina isto obavlja pa se biblioteke čak bore i s nemogućnošću da uvedu elektronske kataloge.

Onima koji su naviknuti na timski rad i blisku saradnju s kolegama ovakav vid bibliotečkog poslovanja može u početku predstavljati šok a kasnije dobru osnovu za zapuštanje biblioteke. Oni koji su navikli na takve uslove, ali koji se ne mire sa datom situacijom, poštuju svoju nezavisnost i lako se snalaze. Ipak, značaj profesionalnog povezivanja je nemerljiv. Učestvovanje na raznim konferencijama, u odborima i sličnim stručnim okupljanjima će svakog bibliotekara učiniti stabilnijim u poslu i ulivaće mu entuzijazam.

UPRAVLJANJE MALOM BIBLIOTEKOM

Male biblioteke bi trebalo posmatrati u svetlu sopstvenih potreba i osobina. One su najbliže bibliotekama s jednim zaposlenim i nisu kao velike biblioteke preslikane u malom. Priroda upravljenja malim bibliotekama, u kojima su zaposleni većina solo bibliotekara, čini je fleksibilnom institucijom, u kojoj ne postoje prepreke u lancu odlučivanja.

Prednost rada kao solo bibliotekar je raznovrsna i to pruža mogućnost da se biblioteka razvije u informacioni servis. Pored liste obaveza osnivač i inspirator pokreta bibliotekara kao jedinih zaposlenih u biblioteci Gaj Gaj Sentkler savetuje da su dve najvažnije stavke upravljanje sopstvenim vremenom i sopstveno rukovođenje.^[7] Jedna od najbitnijih stavki u radu solo bibliotekara je time-management – efikasno raspolaganje s vremenom je osnova organizacije. Ciljeve je neophodno ustanoviti a određene prioritete menjati kada je potrebno. Dobro je ustanoviti nivo usluge koji se pruža i biti svestan idealne situacije i one postignute „na terenu”. Endrju Berner (Andrew Berner) u svojoj studiji predlaže selfstudy program i time-log vežbe. Prvo će nam pojasniti sopstvenu poziciju u okviru organizacije i učiniti postignuto i nepostignuto vidljivijim a drugo će svakodnevnim beleženjem svega urađenog pružiti perspektivu i redosled posla i eventualno ukazati na propuste te otvoriti prostor za promenu ako postoji potreba. Po njemu, upravljenje vremenom je vrsta self-menadžmenta gde se definišu ciljevi, prioriteti, određuju odgovornosti i nadilaze prepreke u radu.^[8]

Predstavljanje biblioteke javnosti je jedan od glavnijih vidova bibliotečkog rada. Marketinške aktivnosti mogu biti okrenute prema spolja a afirmacija biblioteke prema unutra predstavlja biblioteku matičnoj organizaciji. Usmeni vid predstavljanja bi bio putem skupova, promocija, izložbi ili čak i direktnim obraćanjem nadležnima dok je pismeni način kroz sastavljanje

godišnjih izveštaja, informisanja o planovima rada, sastavljanje informativnih brošura, pamfleta, pisanje članaka u novinama s informacijama o biblioteci i njenim aktivnostima.

Odugovlačenje s nedovršenim poslom je čest problem solo bibliotekara zato što je on u situaciji da radi mnoštvo raznovrsnih zadataka. Tada se stvara tendencija da se najmanje zanimljivi poslovi zapostavljaju kao i oni koji ne ulaze u užu specijalnost. Pokušaj da uradimo što više posla za što manje vremena takođe troši naše strpljenje. Mnogi od tih poslova nisu direktno vezani za posao bibliotekara i tu se mora naučiti da se kaže ne. Prekidanje da bi se uslužio korisnik takođe oduzima vreme i skreće pažnju s drugog rada ali to je posao koji ne bi smeo da se izostavlja. Nije neophodno uslužiti sve i odmah, pogotovo u biblioteci specijalnog tipa.^[9] Nekada je, kako kaže Džudit Sies, jednostavno potrebno skloniti se od pogleda drugih kako bi se neki poslovi uradili bez nagomilavanja.

Strah od neuspeha dovodi do razvlačenja posla, posebno kada su u pitanju složeni poslovi. Često je teško bibliotekaru da odredi odakle da počne rad i kada ima puno posla rezultat je odugovlačenje. Stoga nas kvalitetna organizacija primorava da se fokusiramo na listu prioriteta. Loša organizacija dovodi do gubljenja vremena, promašenih rokova, troši nam novac i čini korisnike nezadovoljnima i čini da ne prepoznamo ključne momente kada se oni pojave. U ovome svetlu je menadžment kao kontinuirani proces planiranja dobro organizovanje sopstvenog vremena.

Lista poslova koji su problematični može nam pomoći da bolje utvrdimo prioritete, da ustanovimo sled obavljanja poslova ali je svakako najbolje neprijatne poslove uraditi odmah, s početka radnog dana a rezultat će dovesti do osećanja olakšanja i motivisaće za dalje. Poznavanje pravog vremena za određene poslove je od pomoći zato što je dinamika rada u bibliotekama s jednim zaposlenim različita i svaki će bibliotekar nakon nekog provedenog vremena na poslu znati kako da se organizuje. Najlakše poslove je najbolje raditi na kraju dana a tokom najveće frekvencije korisnika administrativne poslove ne bi trebalo raditi. Uglavnom se svi bibliotekari slažu da su prva dva sata početkom radnog dana najvažnija i tada treba raditi poslove koji iziskuju najveću skoncentrisanost.

Sentkler smatra da je strateški plan vredna stavka menadžmenta. On jača ulogu koju biblioteka igra u matičnoj organizaciji a takođe iskazuje i stručnost bibliotekara pa uvećava vidljivost biblioteke i njen imidž. Na neki način strateški plan trasira put za ispunjenje ciljeva i misije biblioteke i čini ih izoštrijim. Dobar plan olakšava određivanje budućnosti biblioteke i onoga što ona treba da bude. Tip rada i karakter matične organizacije kao i način njenog poslovanja određuju misiju biblioteke. Misija je često sinteza lične misije bibliotekara u svetlu njegove predanosti profesiji i filozofskih osnova kao i njegove volje da postigne uspeh i vrste posla koju obavlja matična organizacija. Ne treba da zaboravimo da je specifičnost rada solo bibliotekara baš njihov uloženi lični angažman i trud.

Planiranje podrazumeva analizu okruženja, potreba matične organizacije kao i predviđanje potreba korisnika te stvaranje sinteze sa sopstvenom vizijom razvoja biblioteke i postavljenim ciljevima. Plan rada je podjednako važan i kao proces rada i kao završni proizvod pa ga je naophodno uspostaviti i procenjivati. Ni u jednoj biblioteci lični napor bibliotekara nije od tolikog značaja kao u bibliotekama s jednim zaposlenim. Od solo bibliotekara bukvalno sve zavisi, da li će biblioteka uspešno raditi ili će propadati.

Sve iskazano je bitan deo menadžmenta prvenstveno da bi se opravdala uloga biblioteke koja radi u okviru veće organizacije, da bi se njen rad učinio transparentnim. Takvo vođenje posla određuje prioritete i njihov značaj u svetlu toga koliko je neki predmet za biblioteku bitan, kako on svojoj matičnoj organizaciji štedi vreme i budžet. Upravljačko telo institucije će ako ima razumevanja i poštovanja prema bibliotekaru ostaviti njegovoj proceni i stručnosti da donese važne odluke. Naravno, sve takve odluke bitno je dobro obrazložiti. U određivanjima sredstava potrebnih za uspešan rad biblioteke potrebno je uključiti korisnike i njihove potrebe.

Biblioteka omogućava stalni protok informacija i njena uloga je da bude informacioni centar. Veze između matične biblioteke i organizacije moraju biti čvrste kako bi delovale u stalnoj simbiozi. Automatizacija predstavlja uštedu vremena i uz dobru obuku, putem stvaranja internet sajta, brojne informacije mogu biti na usluzi celoj naučnoj populaciji (kada je u pitanju akademska biblioteka). Posao bibliotekara kao i filozofska osnova će uvek biti isti ali automatizacija predstavlja jedno od sredstava kojim se olakšava rad.

SMERNICE ZA UNAPREĐENJE POSLA

Moramo postaviti pitanje: koji je glavni fokus na koji bi trebalo da je bibliotekar usmeren a šta je od sporednog značaja?

Za uspešno poslovanje u okviru male biblioteke, pogotovo kada je u njoj jedan zaposleni, važna je spremnost na promenu. Tehnologija uvodi složenost u poslovanje ali pruža više mogućnosti nego prepreka ako se pravilno uvede. Promene u informatičkom svetu su tolike da je sasvim moguće da još tokom svog profesionalnog radnog veka zasigurno doživimo još neku veliku promenu kakvu je internet doneo svojom pojavom. Moderno organizovan život je brz i iscrpljujuć a dobro iskorišćeno vreme donosi i štedi novac.

Problem bibliotekara koji su sami u biblioteci je samo deo problema koji bibliotekari imaju u svojoj profesiji i zajednica često nije svesna uloge i vrednosti biblioteke, međutim, često je slučaj na odgovornosti bibliotekara koji ne uspeva da dovoljno razložno predstavi bit svoga rada. Potrebno je stvarati uspešne i produktivne veze sa svojim okruženjem, poznavati strukturu, hijerarhiju, autoritete u radnoj organizaciji kao i nadležnosti.

Predanost učenju tokom celog života će bibliotekara uvek usmeravati prema profesionalnim kontaktima i uopšte pohađanju različitih kurseva. Matična organizacija može platiti članstvo u stručnim asocijacijama ili pokrivati troškove prisustvovanja stručnim skupovima ali i sopstveno investiranje je isplativo u situacijama kada ustanova ne može da pomogne. Teško će matična organizacija uvek biti spremna da ulaže u dodatno obrazovanje svoga bibliotekara i u unapređivanje znanje. Zato je potrebno sam se boriti za fondove i ostvarenje mogućnosti.

S tehnologijom je nešto drugačije jer je njena neophodnost vidljiva u svim domenima modernog poslovanja. *Ako matična organizacija ne prepoznaje ulogu biblioteke kao karike u proizvodnom lancu teško je dobiti sredstva čak i za novu tehnologiju. Teško će se uvoditi nove usluge i menjati proces rada ako nije prepoznat značaj osnovnih poslova koje biblioteka obavlja.* U tehnološkom smislu je inovativnost od velike pomoći jer olakšava rad i omogućava solo bibliotekaru da se posveti drugim poslovima. Gaj Sentkler napominje da bi trebalo imati u vidu da smo u biblioteci

ipak profesionalci koji često rade administrativne poslove nego službenici u njoj zaposleni. Fokus ne bi trebalo izgubiti a smanjenje administrativnih poslova uvođenjem tehnologije pomaže.

Ne postoje male biblioteke u smislu moći komuniciranja. Uz posredstvo interneta kolekcija može biti vidljiva a sama biblioteka može lepo da se predstavi naučnoj ili drugoj populaciji u zavisnosti od tipa biblioteke. Veb sajt omogućava i dobru reklamu i lobiranje a pruža i dostupnost tehnoloških alata, baza podataka i sl. Digitalne baze na jednom mestu okupljaju produkciju naučnika zaposlenih u instituciji. Takav vid poslovanja u specijalni bibliotekama polako postaje standard.

Automatizacija je korisna ali često ograničena ili čak nemoguća u mnogim malim bibliotekama. Iako su tipovi posla gotovo isti kao u velikim bibliotekama rešenja u malim bibliotekama mogu biti drugačija i uključiti čitav spektar ideja.

U svetlu profesionalnog razvoja potrebno je stalno stručno umrežavanje, stalno upoznavanje s relevantnim događajima i razvojem bibliotekarstva kao i lični entuzijizam i pozitivni stav. Vrline inicijative, motivisanosti kao i duh preduzetništva, veštine komuniciranja u organizaciji su neophodni za kvalitetan rad. Ulaganje u stalnu informisanost o novim trendovima i upoznavanje novih pogleda na neke od bibliotečkih tema kasnije štede vreme.

NAPOSLETKU NAM PREOSTAJE...

Budućnost biblioteka uopšte a time i onih s jednim zaposlenim se više tiču slabog samopouzdanja i oslabljenog imidža nego navale informacija kojima su ljudi bombardovani preko raznih medija i lake dostupnosti neorganizovanih informacija. Vođstvo u ovom velikom broju nesređenih informacija će uvek biti neophodno.[\[10\]](#) Kada u svakodnevnom radu s korisnicima uvidimo da im treba pomoć u radu preko interneta, tu nastupaju bibliotekari kao stručnjaci. U specijalnim bibliotekama mnogi će korisnici nastojati da budu nezavisni u svojoj potrazi za informacijama, pogotovo na on-line i neće imati na umu da je bibliotekar prisutan kako bi pružio pomoć. Kakav god stav da imaju prema ulozi biblioteke i bibliotekara, mnogi korisnici se u stvari teško snalaze u kolekciji, ne koriste adekvatno kataloge, preporučene izvore, filtere pri pretraživanju čak i kada su veliki stručnjaci u svome polju rada.

Uloga solo bibliotekara se menja zajedno s ulogom biblioteka na tržištu modernog rada. Više nije dovoljan pasivan odnos pitanje-odgovor. Bitno je pretpostaviti šta će biti traženo i aktuelno na polju informacija i šta bi moglo da pomogne korisnicima. Bibliotekari postaju lideri u znanju i informacijama, medijatori, savetnici (naročito u poslovima pomoći izdavačima, piscima i sl.) a takođe se uključuju i u *outsourcing*.[\[11\]](#) Često su solo bibliotekari osobe koje rade izvan biblioteke na poslovima informacione pretrage i uopšteno organizacije i informatičkog konsaltinga. Komercijalni aspekti ih uključuju u prikupljanje informacija s tržišta i njegovo istraživanje. Džudit Sies smatra da je pogotovo polje netradicionalnih položaja u bibliotekarstvu u usponu a bibliotekarske veštine su sve više potrebne pri radu s bazama podataka ili tamo gde je rad s informacijama neophodan. Zato kao solo bibliotekari, koji se na neki način sami brinu o svojoj sudbini, moramo da ubedimo i svoje nadređene kao i korisnike da smo najbolji a možda i jedini koji im mogu pomoći u dostizanju njihovih ciljeva. Samo tako će budućnost posla biti osigurana i dostignuto poštovanje prema radu bibliotekara koji su jedini zaposleni u svojoj matičnoj organizaciji.

LITERATURA:

BENEDETTI, Joan M. "Managing the Small Art Museum Library" u *Journal of Library Administration*, vol. 39, br 1 (2003).

BUTLER, Barbara. "The One-person library: suggestions for building global connections" u IAMS LIC Conference Proceedings, Honolulu, HI: IAMS LIC, 1994.

FEATHER, John i Paul STURGES. *International Encyclopedia of Information and Library Science*. London i New York: Routledge, 2003.

MALKIN, Carolyn i Arnold BLOCH LEIBLER. "One-person libraries: islands or innovators?" u *AsiaPacific Specials Health and Law Librarians Conference*. Hobart: 1999.

PITTS, Roberta L. - "A generalist in the age of specialists: a profile of the one-person library director" u *Library Trends*, vol 43, br. 1. (1994).

SHONTZ, Priscilla K i Richard A. MURRAY. *A Day in the Life*. Westport, Connecticut i London: *Libraries Unlimited*, 2007.

SIESS, Judith A. "The future of SOLO Librarianship" u *AALL Spectrum*, vol 2, br 2. (1997).

SIESS, Judith A. *The new OPL sourcebook : a guide for solo and small libraries*. Medford, N.J.: *Information Today*, 2006.

SIESS, Judith A. *Time Management, Planning and Prioritization for Librarians*. Lanham, Md. : *Scarecrow Press*, 2002.

1986. CLAIR, Guy i Joan WILLIAMSON. *Managing the One-Person Library*. London: Butterworths, 1986. - 178 str.

STOKIĆ SIMONČIĆ, Gordana. "Menadžment i savremena tipologija biblioteka" u *Glasnik Narodne biblioteke Srbije*, vol. 3, br. 1 (2001).

<http://www.liscareer.com/keogh_solo.htm> (29. 1. 2017.)

<http://www.podaci.net/_z1/9116746/P-psibdn03v9520-0529.html> (27.4.2017.)

<http://www.sla.org/pdfs/disaster/oneperson_special_libraries.pdf> (15.3.2015.)

[1] Primer brojnosti bibliotekara koji su jedini zaposleni u specijalnim bibliotekama možemo videti na proceni da u Američkoj asocijaciji specijalnih biblioteka pretpostavljeni

broj takvih profesionalaca predstavlja između 1/3 i 1/2 od ukupnog broja zaposlenih (SLA Solo Librarians Division).

[2] U ovom tekstu ćemo nadalje, u nedostatku drugačijeg rešenja, koristiti izraz solo bibliotekar.

[3] One-man band ne bi trebalo shvatiti kao seksistički pojam već on dolazi iz sveta zabave te označava jednu osobu u muzičkoj grupi koja svira sve instrumente. Kasnije se značenje tog izraza proširilo na osobe koje vode posao bez dodatnog osoblja.

[4] Jedini bibliotekar sa zaduženjem.

[5] Wajt (White) sugeriše na korišćenje termina s užiim značenjem one-professional library umesto one-person library. Takav naziv će strožije definisati biblioteku u kojoj radi bibliotekar koji je informacioni stručnjak i čiji zadaci prevazilaze poslove biblioteke kakvu zamišljamo u tradicionalnom smislu (prema *Pitts 1994 : 125*).

[6] Pitts 1994: 126.

[7] Engleski izraz je time-managemant i self-management.

[8] Vidi u Butler 1994 : 3.

[9] Biblioteke specijalnog tipa su klasični primeri biblioteka s jednim zaposlenim.

[10] Jednostavni primer potrebe za sređenim informacijama i za pomoći u snalaženju je problem velike vidljivosti indeksiranih dokumenata koji su on-line. Prava informacija često nije vidljiva jednostavnim pretraživanjem.

[11] Outsourcing predstavlja vid usluge koja se dobija od druge firme kada postoji potreba za nekim poslom koji može uključivati dobavljanje informacija, sastavljanje studija, istraživanje i dr.