

Mentalno zdravlje na radom mjestu: što knjižničari u Hrvatskoj misle o tome? Mental Health in the Workplace: what Librarians in Croatia Think about It?

Antonija Filipeti¹, Marta Romac², Adrijana Al-Nidawi³

^{1,2}Nacionalna i sveučilišna knjižnica u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska / National and University Library in Zagreb, Zagreb, Croatia

³Centar Sirius – Centar za psihološko savjetovanje, edukaciju i istraživanje, Zagreb, Hrvatska / Centre Sirius – Centre for psychological counseling, educational training and research, Zagreb, Croatia

¹afilipeti@nsk.hr, ²mromac@nsk.hr, ³adrijana.al.nidawi@gmail.com

Informacije o članku / Article Info

Primljen / Received 12. 4. 2024.

Prihvaćen / Accepted 26. 6. 2024.

Dostupan online / Available online 24. 12. 2024.

Ključne riječi / Keywords

mentalno zdravlje na radnome mjestu,
knjižnice, izgaranje, stručno usavršavanje
knjižničara u Hrvatskoj, cjeloživotno učenje
mental health in the workplace, libraries,
burnout, professional development of librarians
in Croatia, lifelong learning

Sažetak / Abstract

Cilj: Centar za stalno stručno usavršavanje knjižničara u Republici Hrvatskoj (CSSU), koji provodi programe stručnog usavršavanja knjižničara i informacijskih stručnjaka od 2002. godine, kao dio Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu, proveo je 2022. godine edukacije o mentalnom zdravlju na radnome mjestu koje su izazvale velik interes. Cilj ovog rada jest ispitati stavove sudionika edukacija te prikazati povratne informacije o zadovoljstvu i interesu za dodatne edukacijske sadržaje. Cilj je također istražiti trenutačnu osviještenost o važnosti mentalnog zdravlja na radnom mjestu u hrvatskoj knjižničarskoj zajednici.

Pristup/metodologija: Prilikom istraživanja korištena su tri izvora podataka: arhivska dokumentacija CSSU-a od 2022. godine, u svrhu interpretacije brojčanih pokazatelja realizacije programa, evaluacijski upitnik o zadovoljstvu stručnim usavršavanjem i orijentacijski upitnik o mentalnom zdravlju na radnome mjestu, koji su nakon provedenih edukacija distribuirani polaznicima elektroničkim putem.

Rezultati: Rezultati upućuju na visoku razinu zadovoljstva polaznika predavačem, edukacijskim sadržajem i prezentacijskim materijalima te spremnost da preporuče edukaciju kolegama iz struke. Polaznici dodatno sugeriraju dublji uvid u temu te želju za daljnjim edukacijama.

Ograničenja: Postotak ispunjenih upitnika o mentalnom zdravlju na radnome mjestu niži je od postotka ispunjenih evaluacijskih upitnika, što se može smatrati ograničenjem u interpretaciji stavova knjižničara.

Originalnost/vrijednost: Originalnost rada proizlazi iz usredotočenosti na jedinstvene potrebe i izazove knjižničarskog radnog okruženja, u kojem se mentalnom zdravlju tradicionalno nije pridavala velika pozornost. Prikupljanjem povratnih informacija putem upitnika, rad pruža uvide o postojećoj razini svijesti o mentalnom zdravlju i potrebi za dodatnim edukacijama.

Društveni značaj: Podizanjem svijesti o važnosti mentalnog zdravlja na radnom mjestu, rad doprinosi stvaranju podržavajuće i osviještene radne kulture, što dugoročno može dovesti do smanjenja profesionalnog stresa i povećanja kvalitete knjižničnih usluga. Rezultati rada mogu poslužiti kao polazište za druge djelatnosti u prepoznavanju važnosti mentalnog zdravlja, osobito u onima koje uključuju javne usluge i rad s ljudima.

Goal: Training Centre for Continuing Education of Librarians in Croatia (CSSU), which has conducted programs of professional development for librarians and information specialists since 2002, as a part of the National and University Library in Zagreb, carried out trainings on mental health in the workplace in 2022, which received great interest from the participants. The aim of this paper is to examine the attitudes of participants in educational programs and to present feedback on satisfaction and interest in additional educational content. Another goal is to explore the current awareness of the importance of mental health in the workplace within the Croatian library community.

Approach/methodology: The research utilized three data sources: the archival documentation of CSSU from 2022 for the interpretation of numerical indicators of program implementation, an evaluation questionnaire on satisfaction with professional development, and an orientation questionnaire on mental health in the workplace, which were distributed to participants electronically after the educational sessions.

Results: The results indicate a high level of participant satisfaction with the instructor, educational content, and presentation materials, as well as a willingness to recom-

mend the training to colleagues in the field. Participants additionally suggest a deeper insight into the topic and express a desire for further training.

Limitations: The percentage of completed questionnaires on mental health in the workplace is lower, which can be considered a limitation in interpreting the librarians' attitudes.

Originality/Value: The originality of this work arises from its focus on the unique needs and challenges of the library work environment, where mental health has traditionally not received significant attention. By collecting feedback through questionnaires, the study provides insights into the existing level of awareness regarding mental health and the need for further education.

Social Significance: By raising awareness of the importance of mental health in the workplace, this study contributes to the creation of a supportive and informed work culture, which in the long term may lead to a reduction in professional stress and an enhancement of the quality of library services. The findings can serve as a starting point for other sectors in recognizing the importance of mental health, especially in those that involve public services and working with people.

1. Uvod – mentalno zdravlje na radnom mjestu

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji, mentalno zdravlje stanje je mentalnog blagostanja koje omogućuje osobama suočavanje sa stresovima u životu, ostvarivanje vlastitih sposobnosti, učenje i rad, te doprinos zajednici. Ono je sastavni dio zdravlja i blagostanja koji podržava naše individualne i kolektivne sposobnosti donošenja odluka, izgradnje odnosa te oblikovanja svijeta u kojem živimo (World Health Organization, 2022: 8). Kada govorimo o mentalnom zdravlju, najčešći problemi s kojima se osoba susreće su stres i anksioznost. Stres se može definirati kao stanje zabrinutosti ili mentalne napetosti uzrokovane teškom situacijom, a to je prirodna ljudska reakcija koja potiče suočavanje s izazovima i prijetnjama u životu (Arambašić, 2000). Svi doživljavaju stres u određenoj mjeri. Međutim, način na koji pojedinac reagira na stres ima velik utjecaj na ukupno blagostanje.

Jedna od poznatijih teorija ili modela stresa je Lazarusov model, koji definira stres kao skup emocionalnih, fizičkih i/ili ponašajnih reakcija na događaj koji je procijenjen kao opasan ili uznemirujući (Lazarus i Folkman, 2004). Ključna riječ u ovoj definiciji je "procjena" i odnosi se na subjektivnu analizu osobe koja percipira ili doživljava situaciju. Osobe se razlikuju s obzirom na ono što smatraju stresnim. Netko će javnu prezentaciju na stručnoj konferenciji procijeniti manje stresnom (jer je u posljednjih nekoliko godina održao brojne govore pred publikom), dok je za drugu osobu to izuzetno stresna situacija. Ono što utječe na to kako osoba procjenjuje stres jest kombinacija mnogih faktora, uključujući prošla iskustva osobe i osobine ličnosti. S jedne strane, izvor stresa može biti vanjski događaj koji je procijenjen kao prijetnja. S druge strane, stres je unutarnje stanje ili isku-

1. Introduction – mental health in the workplace

According to World Health Organisation, mental health is a state of mental well-being that enables people to cope with the stresses of life, realize their abilities, learn and work well, and contribute to their community. It is an integral component of health and well-being that underpins our individual and collective abilities to make decisions, build relationships and shape the world we live in (World Health Organization, 2022: 8). When it comes to mental health, the most common issues individuals face are stress and anxiety. Stress can be defined as a state of worry or mental tension caused by a difficult situation and it is a natural human response that prompts us to address challenges and threats in our lives (Arambašić, 2000). Everyone experiences stress to some degree. The way we respond to stress, however, makes a big difference to our overall well-being.

One of the better-known theories or models of stress is the Lazarus model, which defines stress as a set of emotional, physical and/or behavioral reactions that occur when an event is assessed as dangerous or disturbing (Lazarus & Folkman, 2004). What is crucial in this definition is the word *estimated*. It is a subjective assessment of the one who perceives or experiences something. What differentiates us from each other is what we consider stressful. Someone will evaluate a public presentation at a professional conference as less stressful (because in the last couple of years he has given many such speeches, in front of many people), while for someone else, it will represent an extremely stressful situation. What influences how a person evaluates whether something is stressful for him or not is a combination of many factors, including the person's past experiences and personality traits. So, a stressor or a source of stress is an external event that we estimate is threat-

stvo koje utječe na mentalno zdravlje (Arambašić, 2000: 15).

Međutim, stres nije potpuno negativan, već ima i svoju pozitivnu stranu. Stres može služiti kao poticaj za povećanje motivacije, ispunjenosti, izvedbe te osobnog postignuća na radnom mjestu, kao i na ostalim područjima života. Stres također može predstavljati pozitivan izazov za daljnji razvoj sposobnosti suočavanja sa zahtjevnim situacijama te mehanizama suočavanja s anksioznošću koji povećavaju otpornost na stres. Također je važno prepoznati reakcije na stres i primijeniti ponašanja koja štite mentalno i fizičko zdravlje. Nakon prepoznavanja osoba može početi razvijati adekvatnije načine brige o svojem zdravlju (Ajduković, 1996).

Međutim, stres se također može manifestirati na štetne načine, dovodeći do sagorijevanja uzrokovnog prekomjernim obavezama ili negativnim međuljudskim odnosima, poput *mobbinga* na radnom mjestu. Ove dvije različite vrste sagorijevanja različito utječu na zaposlenike, odnosno na njihovo blagostanje i zadovoljstvo poslom (Jokić-Begić et al., 2003). Pritisak da ostvaruju iznimne rezultate u ograničenim rokovima može utjecati na preopterećenost i fizičku iscrpljenost zaposlenika (Poredoš i Kovač, 2005). Dodatno, nedostatak kontrole nad radnim opterećenjem ili donošenjem odluka može potaknuti osjećaj frustracije i umanjiti autonomiju pojedinca. Osim toga, neprijateljsko radno okruženje, obilježeno konfliktima i nedostatkom podrške, može biti štetno za mentalno i emocionalno blagostanje pojedinca (Pregrad, 1996). Takva atmosfera potiče stres i anksioznost, pridonosi sagorijevanju te negativno utječe na zadovoljstvo poslom. Važno je da zaposlenici prepoznaju razlike između navedenih vrsta sagorijevanja kako bi mogli implementirati ciljne intervencije i poticati podržavajuće radno okruženje koje promiče blagostanje.

Čak i kada su zaposlenici s mentalnim bolestima fizički prisutni na radnom mjestu, njihova produktivnost može biti značajno smanjena zbog poteškoća u koncentraciji, niske razine energije ili emocionalne tjeskobe. Ovaj fenomen poznat je kao "prezentizam" i može dovesti do smanjenja učinkovitosti i loših radnih rezultata (Hemp, 2004).

Identificiranjem i rješavanjem korijenskih uzroka sagorijevanja organizacije mogu stvoriti poticajnije radno okruženje, omogućavajući zaposlenicima da napreduju i pozitivno doprinose radnom mjestu. Ključno je prioritetizirati upravljanje stresom, ravnotežu između poslovnog i privatnog života te otvorenu komunikaciju kako bi se spriječilo sagorijeva-

enja u nekom obliku. S druge strane, stres je unutarnji stanje ili iskustvo, to jest, ono što se događa unutar nas, i ono što posljedično utječe na mentalno zdravlje. (Arambašić, 2000: 15)

Međutim, stres nije potpuno negativan, već ima i svoju pozitivnu stranu. Stres može služiti kao poticaj za povećanje motivacije, ispunjenosti, izvedbe te osobnog postignuća na radnom mjestu, kao i na ostalim područjima života. Stres također može predstavljati pozitivan izazov za daljnji razvoj sposobnosti suočavanja sa zahtjevnim situacijama te mehanizama suočavanja s anksioznošću koji povećavaju otpornost na stres. Također je važno prepoznati reakcije na stres i primijeniti ponašanja koja štite mentalno i fizičko zdravlje. Nakon prepoznavanja osoba može početi razvijati adekvatnije načine brige o svojem zdravlju (Ajduković, 1996).

Međutim, stres se također može manifestirati na štetne načine, dovodeći do sagorijevanja uzrokovnog prekomjernim obavezama ili negativnim međuljudskim odnosima, poput *mobbinga* na radnom mjestu. Ove dvije različite vrste sagorijevanja različito utječu na zaposlenike, odnosno na njihovo blagostanje i zadovoljstvo poslom (Jokić-Begić et al., 2003). Pritisak da ostvaruju iznimne rezultate u ograničenim rokovima može utjecati na preopterećenost i fizičku iscrpljenost zaposlenika (Poredoš i Kovač, 2005). Dodatno, nedostatak kontrole nad radnim opterećenjem ili donošenjem odluka može potaknuti osjećaj frustracije i umanjiti autonomiju pojedinca. Osim toga, neprijateljsko radno okruženje, obilježeno konfliktima i nedostatkom podrške, može biti štetno za mentalno i emocionalno blagostanje pojedinca (Pregrad, 1996). Takva atmosfera potiče stres i anksioznost, pridonosi sagorijevanju te negativno utječe na zadovoljstvo poslom. Važno je da zaposlenici prepoznaju razlike između navedenih vrsta sagorijevanja kako bi mogli implementirati ciljne intervencije i poticati podržavajuće radno okruženje koje promiče blagostanje.

Čak i kada su zaposlenici s mentalnim bolestima fizički prisutni na radnom mjestu, njihova produktivnost može biti značajno smanjena zbog poteškoća u koncentraciji, niske razine energije ili emocionalne tjeskobe. Ovaj fenomen poznat je kao "prezentizam" i može dovesti do smanjenja učinkovitosti i loših radnih rezultata (Hemp, 2004).

Identificiranjem i rješavanjem korijenskih uzroka sagorijevanja organizacije mogu stvoriti poticajnije radno okruženje, omogućavajući zaposlenicima da napreduju i pozitivno doprinose radnom mjestu. Ključno je prioritetizirati upravljanje stresom, ravnotežu između poslovnog i privatnog života te otvorenu komunikaciju kako bi se spriječilo sagorijeva-

nje i osiguralo opće zdravlje i osjećaj zadovoljstva na radnom mjestu (Olesen et al., 2013).

Stoga je dobro mentalno zdravlje na radnom mjestu ključno za pojedinca jer utječe na njegovu “sposobnost napredovanja, nošenja sa stresom, održavanja zdrave ravnoteže između posla i privatnog života te potiče pozitivne odnose”, što na kraju dovodi do većeg osjećaja ispunjenosti i uspjeha i u profesionalnom i osobnom životu (Maslach et al., 2001: 406). Osim toga, korist od ulaganja u mentalno zdravlje zaposlenika imaju i poslodavci jer dobivaju angažiraniju, motiviraniju i produktivniju radnu snagu. Brigom o mentalnom zdravlju smanjuju se izostanci s posla, fluktuacija radne snage i troškovi zdravstvene zaštite, dok se istovremeno poboljšava radni moral i organizacijska učinkovitost. Podržavanje mentalnog blagostanja zaposlenika nije samo moralna dužnost organizacija već i ključni faktor uspjeha na radnom mjestu. Kada organizacija stvara pozitivnu i inkluzivnu radnu kulturu koja se brine o mentalnom blagostanju svojih zaposlenika, stvaraju se brojne prednosti, uključujući privlačenje i zadržavanje vrhunskih talenata.

Zaposlenici traže više od novčane dobiti. Žele osjećaj pripadnosti kolektivu u kojem se njihovi doprinosi priznaju i cijene. Intrinzični faktori poput mogućnosti za osobni rast, priznanja te podrške u radnom okruženju postali su ključni u motivaciji i isticanju zaposlenika na radnom mjestu.

Ovo načelo može se primijeniti i na knjižnice. Profesionalno zadovoljstvo knjižničara i ostalog knjižničnog osoblja proizlazi iz pružanja pomoći korisnicima, promicanja znanja te doprinosa obrazovnom i kulturnom napretku zajednice. Osjećaj svrhe i ponosa u ulozi posrednika u stjecanju znanja potiče predanost profesiji. Kako bi potaknule zdravu organizacijsku kulturu, knjižnice moraju prepoznati važnost i unutarnjih i vanjskih faktora motivacije svojih zaposlenika. Zdrava organizacija stavlja naglasak na fizičko i mentalno blagostanje svojih zaposlenika, shvaćajući da će sretni i zdravi zaposlenici vjerojatnije biti produktivni i predani misiji knjižnice.

2. Stres u knjižnicama – svakodnevni izazov ili samo mit?

Stručno osoblje u knjižnicama suočava se sa stresom, kao što je slučaj i u drugim profesijama, iako je uobičajen dojam kako je knjižničarski posao lagan i bez stresa. Međutim, stres u knjižnicama globalno je prisutan te može biti potaknut interakcijom s korisnicima knjižnice, kao i s kolegama. Prema Pantry

and open communication to prevent burnout and ensure the overall health and happiness of the workforce (Olesen et al., 2013).

Therefore, mental health in the workplace is crucial for the individual as it impacts their ability to thrive, cope with stress, maintain a healthy work-life balance, and foster positive relationships, ultimately leading to greater fulfillment and success in both their professional and personal lives (Maslach et al., 2001: 406). However, prioritizing mental health in the workplace benefits even the employer by fostering a more engaged, motivated, and productive workforce. It reduces absenteeism, turnover, and healthcare costs while improving overall workplace morale and organizational performance. Supporting employees' mental well-being is not only a moral duty of organizations but also a key factor for workplace success. When an organization fosters a positive and inclusive work culture that cares for the mental well-being of its employees, numerous benefits are created, including attracting and retaining top talent.

In general, employees seek more than just monetary rewards from their work. They desire a sense of belonging to a collective where their contributions are meaningful and valued. Intrinsic factors, such as the opportunity for personal growth, recognition, and a supportive work environment, play a vital role in motivating individuals to excel in their roles.

Within libraries, this understanding holds true as well. They find fulfillment in assisting patrons, promoting knowledge, and contributing to the community's educational and cultural development. A sense of purpose and pride in their roles as knowledge facilitators fuels their dedication to the profession. To encourage a “healthy” organizational culture, libraries must recognize the significance of both intrinsic and extrinsic factors in motivating their workforce. A healthy organization prioritizes the physical and mental well-being of its employees, understanding that happy and healthy workers are more likely to be productive and committed to the library's mission.

2. Stress in libraries – everyday challenge or just a myth?

The library professionals face workplace stress similar to employees in other professions, despite the traditional perception that the work of librarians is often simple and stress-free. However, stress in the workplace is a global issue, and it can be triggered by interactions with library patrons as well as fellow staff members. According to Pantry (2007), aggres-

(2007), nasilno ponašanje u knjižnicama događa se jer knjižnice imaju dugo radno vrijeme i ljubazno osoblje, koje može biti podložno grubim ispadima u bilo kojem trenutku. Međutim, stres također mogu prouzročiti toksični i neprikladni odnosi među kolegama, kao i preopterećenost poslom, zgnusnuti rasporedi, neadekvatno radno okruženje, nemogućnost napredovanja, nedostatak sustava nagrađivanja te bilo kakve vrste promjena.

Uloga knjižničara i informacijskih stručnjaka kontinuirano se mijenja i proširuje u društvu temeljenom na tehnologiji i informacijama. Mnoge usluge koje su nekad bile nezamislive u tradicionalnom knjižničarstvu, sad privlače nove korisnike. U tom kontekstu, knjižnice ne samo da pružaju gostoljubiv prostor i besplatan pristup izvorima informacija, kulturnim događajima i izložbama već uz to nude i posebne usluge kako bi smanjile stres svojim korisnicima. Primjerice, istraživanje provedeno na američkom sveučilištu Midwestern uključivalo je uporabu robota u obliku životinja dostupnih studentima tijekom ispitnih rokova u svrhu smanjenja razine stresa (Edwards et al., 2020).

Međutim, naglasak se često stavlja na korisnike i nove usluge kojima ih je potrebno privući u knjižnice te se pritom zaboravlja da je napredak informacijskih i komunikacijskih tehnologija doveo do povećane potrebe za stalnim stručnim usavršavanjem knjižničara i informacijskih stručnjaka. Neprekidna potreba za praćenjem različitih tehnoloških rješenja može uzrokovati osjećaj pritiska kod zaposlenika, osobito onih koji pripadaju starijim generacijama. S druge strane, u nekim knjižnicama zbog manjka adekvatne infrastrukture, odnosno sredstava potrebnih za implementaciju modernih usluga i programa, knjižničari ne mogu ispunjavati očekivanja svojih korisnika, što također može biti izvor stresa.

U posljednjih nekoliko godina knjižnice diljem svijeta suočile su se s mnoštvom izazova. Društvene promjene poput ratova, kriza i migracija utjecale su na knjižnice i transformirale njihov rad, što je potom utjecalo na povećanje razine stresa među knjižničarima i korisnicima knjižnica. Tijekom pandemije bolesti COVID-19, svijet je bio jednako pogođen ne samo samom bolešću već i neizvjesnošću, strahom i drugim negativnim emocijama koje utječu na mentalno zdravlje pojedinca. Jedna od najznačajnijih promjena bila je nagla tranzicija u digitalno okruženje, što je također predstavljalo izvor stresa u pogledu svakodnevnog suočavanja s brojnim izazovima u potpuno novim okolnostima.

sion in libraries can occur due to their extended operating hours and helpful staff, who may be vulnerable to acts of violence at any given time. Nevertheless, the cause of stress could also include toxic and inadequate relationships among colleagues as well as work overload, tight schedules, an inadequate working environment, inability to advance, a lack of reward system as well as changes of any type.

The role of LIS professionals is continuously changing and expanding within the technology and information-based society. Many services that were once unimaginable in traditional librarianship now attract new users. In this context, libraries not only provide a welcoming space and free access to information sources, cultural events and exhibitions, but some also offer special programs to alleviate the stress of their patrons. For example, a research conducted at a US Midwestern University revealed the use of robot animal companions to help mitigate student stress during exam periods (Edwards et al., 2020).

However, the emphasis is often placed on users and new services to attract them to libraries, while the increased need for continuous professional development of librarians and information specialists due to the advancement of information and communication technologies is often overlooked. The continuous constant need to be up-to-date with different technological solutions can exert significant pressure on employees, particularly those from older generations. Conversely, certain libraries may lack the necessary funds to implement modern services, programs, infrastructure and consequently being unable to fulfill the expectations of their patrons, which can also be a source of stress.

In recent years, libraries worldwide have encountered a multitude of challenges. Social changes such as wars, crises, migrations have impacted and transformed library work, subsequently influencing stress levels among LIS professionals and library patrons. During the COVID-19 pandemic, the world was equally affected not solely by the disease itself, but also by uncertainty, fear and other negative emotions that affect the mental health of an individual. One of the most significant transformations was the abrupt transition to a digital environment, which also represented a certain source of stress in terms of daily coping with numerous challenges in completely new circumstances.

Prior to the COVID-19 pandemic, libraries, as third places, were open to everyone for learning, exchanging ideas, and connecting with others. During the pandemic, "the physical dimension of library

Prije pandemije bolesti COVID-19 knjižnice, kao treća mjesta, bile su otvorene za učenje, razmjenu ideja i povezivanje s drugima. Tijekom pandemije nestala je “fizička dimenzija korištenja knjižnicom i njezinim uslugama” (Dobreva i Angheliescu, 2022: 3). Knjižnice su morale redefinirati svoju ulogu i pronaći nove načine povezivanja sa svojim korisnicima. Osim rada na daljinu, pandemija je donijela osjećaj otuđenja, udaljenost od kolega i poznatog radnog mjesta, zdravstvenu nesigurnost i neizvjestan pogled na budućnost.

Tijekom *lockdowna*, odnosno ograničenja kretanja zbog bolesti COVID-19 u proljeće 2020. godine, sve javne djelatnosti u Hrvatskoj, uključujući i narodne knjižnice, morale su zatvoriti svoja vrata. U tom razdoblju društvene mreže odigrale su ključnu ulogu u premošćivanju jaza između fizičkog i virtualnog svijeta. Knjižnice su razvile nove inovativne prakse, a različite dobne skupine korisnika sudjelovale su u *online* programima poput radionica i virtualnih izložbi. Primjerice, korištenje Facebookom omogućilo je veće uključivanje zajednice u rad narodnih knjižnica, kao i uvid u očekivanja i reakcije korisnika na kreativne projekte i nove knjižnične usluge. U tom kontekstu, knjižničari su morali ne samo prihvatiti svoje tradicionalne uloge nego i usvojiti mnoge suvremene, razvijajući svoja znanja i vještine te postajući “medijski, marketinški i komunikacijski stručnjaci” (Mašina Delija i Holcer, 2021: 98).

Važno je istaknuti da se tijekom 2020. godine situacija u Hrvatskoj dodatno pogoršala nakon što su dva snažna potresa pogodila središnji dio zemlje u ožujku i prosincu te izazvala značajnu materijalnu štetu. Unatoč postupnom vraćanju u normalu, posljedice na mentalno zdravlje bile su stvarne i dugotrajne. Međutim, jedna od značajnih koristi bila je prilika za otvoreniji razgovor o mentalnom zdravlju nakon pandemije.

S obzirom na nedostatak sustavne i svima dostupne edukacije za knjižničare o mentalnom zdravlju na radnom mjestu, Centar za stalno stručno usavršavanje knjižničara u Republici Hrvatskoj (CSSU) osigurao je dvije besplatne edukacije za knjižničarsku zajednicu o toj temi na nacionalnoj razini. Riječ je o webinaru i radionici u fizičkom prostoru, što predstavlja korak naprijed u kontekstu podizanja svijesti o upravljanju stresom te izgradnji otpornosti kroz promicanje svijesti o mentalnom zdravlju. Radionice i webinar, koji su se održali više puta zbog velikog interesa, pružili su praktične metode za zaposlenike koji se suočavaju sa stresom na radnome

use vanished” (Dobreva & Angheliescu, 2022: 3). Libraries had to redefine their role and find new ways to reach their users. In addition to working online, the pandemic has brought alienation, distance from colleagues and a familiar workplace, health insecurity and uncertain outlook for the future.

During the COVID-19 lockdown in the spring of 2020 all public services in Croatia, including public libraries, were forced to closed. During this time, social networks played a vital role by bridging the gap between the physical and virtual realms. Libraries developed new innovative practices and different age groups of patrons engaged in online programs such as workshops and virtual exhibitions. For example, the use of Facebook enabled greater community involvement in the work of public libraries, as well as insight into the public’s expectations and reactions to creative projects and new library services. In this context, librarians had to not only embrace their traditional roles but also adopt many contemporary ones, evolving into “media, marketing and communication experts” (Mašina Delija & Holcer, 2021: 98).

It should be mentioned that during 2020 the situation in Croatia worsened after two strong earthquakes that hit the central part of the country in March and December, resulting in substantial material damage. Although the normalization followed, the consequences on mental health were real and long-lasting. However, one of the significant benefits was the opportunity for a more open conversation about mental health after the pandemic.

Considering the lack of systematic and universally accessible education for librarians on workplace mental health, Training Centre for Continuing Education of Librarians in Croatia (CSSU) provided two free education sessions for the librarian community on this topic at the national level. These included a webinar and an in-person workshop, representing a step forward in raising awareness about stress management and resilience building through promoting mental health awareness. The workshops and webinars, which were held multiple times due to high interest, offered practical methods for employees dealing with workplace stress and aimed at improving their overall mental health.

3. Training Centre for Continuing Education of Librarians in Croatia (CSSU)

CSSU organizes professional training for participants from all types of libraries and a vast community of archivists and museologists. Library support staff,

mjestu te za poboljšanje njihova općeg mentalnog zdravlja.

3. Centar za stalno stručno usavršavanje knjižničara u Republici Hrvatskoj (CSSU)

CSSU organizira stručno usavršavanje za knjižničare iz svih vrsta knjižnica te stručno osoblje iz arhiva i muzeja. Pomoćno knjižničarsko osoblje, nezaposleni knjižničari i studenti također mogu sudjelovati u programima CSSU-a. Centar su 2002. godine osnovali četiri institucije: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Knjižnice grada Zagreba, Hrvatsko knjižničarsko društvo te Nacionalna i sveučilišna knjižnica u Zagrebu, kao administrativno središte Centra. Odsjek za informacijske znanosti Filozofskog fakulteta u Osijeku te Odjel za informacijske znanosti Sveučilišta u Zadru 2023. godine postaju suradničke institucije. Sve navedene ustanove čine Organizacijski odbor, koji sudjeluje u stvaranju, praćenju i evaluiranju godišnjih edukacijskih programa Centra (Sporazum, 2022). Glavni cilj CSSU-a je trajno praćenje potreba za stalnim stručnim usavršavanjem te implementacija sveobuhvatnog programa trajne izobrazbe za knjižničare. Centar organizira radionice, webinare, e-tečajeve te povremena gostujuća predavanja uglednih stručnjaka iz područja knjižničarstva i informacijskih znanosti. Svi webinar i e-tečajevi za polaznike su besplatni u svrhu povećanja dostupnosti trajne izobrazbe na području cijele Hrvatske. Program CSSU-a ima modularnu strukturu te je podijeljen po temama. Svake godine program se kontinuirano nadopunjuje novim i relevantnim edukacijama. Posljednjih nekoliko godina u program su uključene suvremene teme poput rada s digitalnim tehnologijama te mentalnog zdravlja zaposlenika u knjižnicama. U program CSSU-a 2022. godine uključen je novi modul pod nazivom "Generičke kompetencije". U njemu su zastupljene edukacije koje razvijaju opće kompetencije poput fleksibilnosti, komunikacijskih vještina, poduzimanja inicijative, rješavanja problema, timskog rada i slično kako bi pripremile knjižničare na različite poslovne izazove. U posljednjih pet godina na edukacijama CSSU-a sudjelovalo je 10 867 sudionika (CSSU, 2022a).¹

Godišnji broj polaznika na edukacijama CSSU-a raste od 2020. godine zbog mogućnosti sudjelovanja polaznika u virtualnom okruženju (Slika 1). Takav oblik edukacija nudi fleksibilnost te povećanje dostupnosti stručnog usavršavanja u području knjižničarstva i informacijskih znanosti u Hrvatskoj.

unemployed librarians and students can also participate. The Centre was founded in 2002 by four institutions: Faculty of Humanities and Social Sciences, Zagreb City Libraries, Croatian Library Association and National and University Library in Zagreb, which is the administrative seat of the Centre. From 2023 CSSU has two additional partner institutions: Faculty of Humanities and Social Science in Osijek and University of Zadar. All these institutions form an Organisation committee that participates in the creation, monitoring and evaluation of annual educational programs of the Centre (Sporazum, 2022). The main goals of the Centre are permanent monitoring of the requirements for continuing professional development and implementation of methodical and comprehensive programs of continuing education of librarians. The Centre offers workshops, webinars, e-courses and occasionally guest lectures by eminent experts in the field of librarianship. In order to enhance the availability of education and training in Croatia, webinars and e-courses are always free for attendees. The program has a modular structure and is divided by topics. Continuously, every year, new courses are included in the program. Over the past few years, the program has incorporated less conventional subjects, focusing on digital tools as well as mental health and well-being in libraries. In 2022 in the program was added a new module "Generic competencies", which combines elements from different areas, such as flexibility, communication skills, taking initiative, ability to solve problems, team work, etc. in order to prepare the participants for numerous business challenges. In the last five years the Centre had a total of 10 867 participants (CSSU, 2022a).¹

The annual number of participants began to grow significantly from 2020 because more and more attendees participated in online education (Figure 1). It offers flexibility and increased accessibility of professional development in the field of librarianship and information sciences in Croatia.

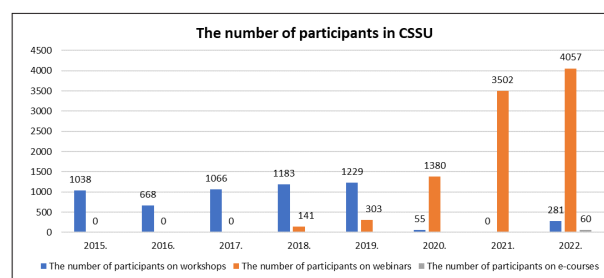
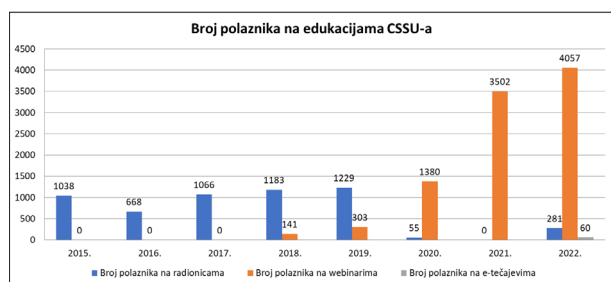


Figure 1. The number of participants in CSSU over the years

¹ Neki polaznici su na edukacijama sudjelovali više puta.

¹ Some participants have participated in the education sessions multiple times.



Slika 1. Broj polaznika CSSU-a od 2015. do 2022. godine

Dvadeseta godišnjica CSSU-a bila je prilika za tematsko proširivanje programa. Mentalno zdravlje prepoznato je kao tema od interesa za polaznike CSSU-a koja je uključena u program iako ne pripada tradicionalnim knjižničarskim temama.

CSSU, kao nacionalni centar, od 2022. godine provodi edukaciju o mentalnom zdravlju u obliku webinarima u kojoj mogu sudjelovati polaznici iz cijele Hrvatske. Također, CSSU od tada provodi i radionicu u fizičkom prostoru koja se bavi mentalnim zdravljem i izgaranjem na radnom mjestu. Webinar je koncipiran u obliku izlaganja, a radionica podrazumijeva praktičan rad. Glavni cilj bio je osigurati potporu cjelokupnoj knjižničarskoj zajednici, olakšati pristup informacijama o mentalnom zdravlju na radnom mjestu te naglasiti važnost mentalnog zdravlja.

Edukacije CSSU-a o mentalnom zdravlju na radnom mjestu nastavile su se i tijekom 2023. godine, a 2024. godine, uz postojeće edukacije, uvedena je i dodatna edukacija o upravljanju konfliktima na radnom mjestu. Rezultati o uspješnosti edukacija provedenih nakon 2022. godine u ovom radu nisu uzeti u obzir te će biti analizirani naknadno.

4. Metodologija i rezultati istraživanja

Istraživanje prikazuje strukturu knjižničara i informacijskih stručnjaka koji su sudjelovali na edukacijama CSSU-a o mentalnom zdravlju na radnom mjestu tijekom 2022. godine. Ispituje se zadovoljstvo različitim aspektima edukacija, kao i potreba za dodatnim edukacijama o ovoj i srodnim temama. Također, istražuju se stavovi ispitanika o utjecaju radnog mjesta na razinu stresa te korištenju različitih metoda za smanjenje stresa. Cilj je istraživanja identificirati i analizirati edukacijske potrebe hrvatske knjižničarske zajednice o dobrobiti zaposlenika i otpornosti na stres na radnom mjestu. Ciljana skupina su polaznici edukacija CSSU-a – knjižničari i informacijski stručnjaci. Rezultati istraživanja uzet će se u obzir prilikom oblikovanja novih edukacijskih programa te predstavljanja novih edukacija za hrvatsku knjižničarsku zajednicu.

The twentieth anniversary of the CSSU was an opportunity to expand the program with new topics. Mental health was recognized as a topic of interest – it was included in the program even though it does not belong to traditional librarianship topics.

CSSU, as a national centre, in 2022 offered education on mental health in the form of a webinar, which participants from all over Croatia could attend. Additionally, CSSU has been conducting a workshop in physical space focusing on mental health and workplace burnout. The webinar is designed in the form of a presentation, while the workshop involves practical work. The main goal was to provide support for the entire librarian community and facilitate access to information about mental health in the workplace and also emphasize the importance of mental health in general.

CSSU's workplace mental health education continued throughout 2023, and in 2024, alongside existing programs, additional training on workplace conflict management was introduced. The results of the effectiveness of these post-2022 education initiatives are not considered in this work and will be analyzed separately.

4. Research methodology and results

The research depicts the structure of librarians and information professionals who participated in CSSU education on mental health in the workplace during 2022. It examines satisfaction with various aspects of the training, as well as their need for additional education on this and related topics. Moreover, respondents' attitudes towards the impact of the workplace on stress levels and the utilization of various methods for stress reduction are also being investigated. The aim of the research is to identify and analyze the educational needs of the Croatian librarian community regarding employee well-being and resilience to workplace stress. The targeted group consists of participants in the CSSU education – librarians and information professionals. The research results will be taken into account when designing new educational programs and introducing new educations for the Croatian librarian community.

4.1. Research instruments

Three sources of data were used in the research: (1) CSSU archival documents from 2022 that show numerical indicators of program realization, (2) evaluation questionnaire about satisfaction with professional development (Appendix 1) and (3) orientational survey on mental health in the workplace

4.1. Istraživački instrumenti

U istraživanju su se koristila tri izvora podataka: (1) arhivski dokumenti CSSU-a od 2022. godine koji pokazuju brojčane pokazatelje realizacije programa, (2) evaluacijski upitnici o zadovoljstvu stručnim usavršavanjem (Prilog 1) i (3) orijentacijski upitnik o mentalnom zdravlju na radnome mjestu kojim su ispitani polaznici edukacija (Prilog 2). Upitnici su bili anonimni te su kreirani u aplikaciji Google Forms u elektroničkom formatu.

Evaluacijski upitnici dostavljeni su polaznicima nakon svake edukacije u cilju poboljšanja učinkovitosti, kvalitete i svrhovitosti izobrazbe. Takvi upitnici redovito se distribuiraju polaznicima nakon svih edukacija u organizaciji CSSU-a. Ovaj upitnik sastoji se od 12 pitanja o zadovoljstvu različitim aspektima edukacije. Procijenjeno trajanje popunjavanja upitnika je 5 minuta. Upitnik se odnosi na edukacije u fizičkom i *online* okruženju.

Nadalje, orijentacijski upitnik o mentalnom zdravlju na radnome mjestu temelji se na Likertovoj skali te je također distribuiran polaznicima nakon svake edukacije. Cilj je istražiti stav polaznika o utjecaju radnog mjesta na njihovo mentalno zdravlje te odrediti u kojoj mjeri postoji svijest o važnosti mentalnog zdravlja u hrvatskoj knjižničarskoj zajednici. Sastoji se od 18 pitanja, a procijenjeno trajanje popunjavanja je 10 minuta. Na početku upitnika ispitanici su informirani o ciljevima istraživanja, trajanju upitnika i planu diseminacije rezultata istraživanja.

U sljedećim poglavljima bit će prikazani podaci iz analiza navedenih izvora podataka.

4.2. Brojčani pokazatelji edukacija CSSU-a o mentalnom zdravlju na radnom mjestu

Centar je tijekom 2022. godine u svom programu nudio dvije edukacije o mentalnom zdravlju: webinar “Mentalno zdravlje na radnom mjestu” i radionicu “Od sagorijevanja do ravnoteže – radionica za prevenciju *burnouta*”. Predavačica je bila magistra socijalnog rada s iskustvom u području psihološkog savjetovanja te edukacije o važnosti i zaštiti mentalnog zdravlja. Edukacije su bile, između ostalog, namijenjene prepoznavanju opasnosti od narušavanja mentalnog zdravlja u poslovnom okruženju te razvijanju strategija za zaštitu mentalnog zdravlja (CSSU, 2024). Webinar je organiziran 5 puta, a radionica u fizičkom prostoru održana je 3 puta. Trajanje održanih edukacija ukupno iznosi 19,5 sati. Za polaznike iz cijele Hrvatske webinar je održan 3 puta, a radionica 2 puta. Ostali termini su održani

conducted among librarians that attended education (Appendix 2). Anonymous surveys were created in the Google Forms application in electronic format.

Evaluation questionnaires are sent to participants after every training session in order to enhance educational effectiveness, quality and relevance. Such questionnaires are regularly distributed to participants after all trainings organized by CSSU. This questionnaire consists of 12 questions about satisfaction with various aspects of the training. The estimated duration of the questionnaire is 5 minutes. The questionnaire pertains to education in physical and online environments.

Furthermore, an orientation questionnaire on workplace mental health is based on the Likert scale and is also distributed to participants after each training session. The aim is to explore participants' attitudes about the impact of the workplace on their mental health and to determine the extent of awareness about the importance of mental health in the Croatian librarian community. It comprises 18 questions, and the estimated completion time was up to 10 minutes. At the beginning of the survey, respondents were informed about the research objectives, the estimated time required for completion, and plans for disseminating research results.

The following chapters will present data from analyses of all the mentioned data sources.

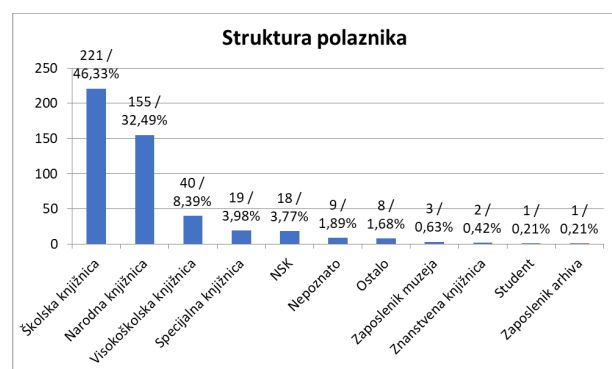
4.2. Numerical indicators of the CSSU trainings on mental health in the workplace

During the year 2022 CSSU offered two educations on mental health: a webinar “Mental health in the workplace” and a workshop “From mental burnout to balance – burnout prevention workshop”.² The lecturer was a Master of Social Work with experience in psychological counseling and education on the importance and protection of mental health. The training sessions were aimed, among other things, at recognizing the dangers of mental health impairment in the workplace and developing strategies to protect mental health (CSSU, 2024). The webinar was organized 5 times, and the in-person workshop was held 3 times. Total of 19.5 hours of education were held. The aforementioned webinar was held 3 times and the workshop 2 times for participants all over Croatia. Other dates were reserved for participants from individual Croatian counties. There are differences between the formats of the webinar

² Original webinar title is “Mentalno zdravlje na radnom mjestu” and workshop title “Od sagorijevanja do ravnoteže – radionica za prevenciju *burnouta*”.

za polaznike iz određenih županija. Postoje razlike između formata webinar a i radionice poput trajanja, uključenosti polaznika, vremena za praktični rad i slično. Tijekom radionice, koja traje dulje,² polaznici su uključeni u raspravu te imaju praktične zadatke.

Ukupan broj polaznika na edukacijama je 477. Postotak polaznika na edukacijama o mentalnom zdravlju na radnom mjestu u ukupnom broju polaznika CSSU-a 2022. godine (N=4398) iznosi 10,85 %. Iz arhivskih dokumenata je vidljivo da najveći broj polaznika dolazi iz školskih knjižnica (N=221, 46,33 %) (Slika 2). Školski knjižničari i inače su najzastupljenija skupina polaznika na edukacijama CSSU-a (CSSU, 2022b). Nadalje, 32,49 % (N=155) polaznika je zaposleno u narodnim, a 8,39 % (N=40) u visokoškolskim knjižnicama. Manji broj polaznika dolazi iz specijalnih knjižnica (N=19, 3,98 %) te Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (N=18, 3,77 %).



Slika 2. Struktura polaznika na edukacijama CSSU-a o mentalnom zdravlju na radnom mjestu

Iz analize je vidljivo da većina polaznika, 82,39 % (N=393), ima visoku stručnu spremu. Najveći broj polaznika CSSU-a općenito ima visoku stručnu spremu, s obzirom na to da su edukacije generalno namijenjene polaznicima nakon završenog studija (CSSU, 2022b). Nadalje, 4,4 % (N=21) polaznika ima srednju stručnu spremu, 3,77 % (N=18) magisterij, 3,56 % (N=17) višu stručnu spremu te 1,89 % (N=9) ima doktorat. Kategorija Ostalo (ostali, studenti, nepoznat podatak) iznosi 3,98 % (N=19).

4.3. Rezultati evaluacijskih upitnika

Broj ispunjenih evaluacijskih upitnika je 356 (74,63 % ispitanika je ispunilo upitnik). Vidljiva je visoka ocjena zadovoljstva ispitanika predavačem od 4,86 na ljestvici od 1 do 5 (Slika 3). Zadovoljstvo prezentacijskim materijalima i edukacijom također su dobili visoku prosječnu ocjenu. Moguć-

and the in-person workshop, such as duration, participant involvement, time allocated for practical activities, etc. During the workshop, which lasted longer,³ participants were obviously more included and had to join the discussion or perform practical tasks.

The total number of participants is 477. The proportion of participants in education on mental health in the workplace out of the total number of CSSU participants (N=4398) in 2022 is 10.85%. Archival documents show that the majority of participants come from school libraries (N=221, 46.33%) (Figure 2). School librarians are generally the most represented group of participants in CSSU's training sessions (CSSU, 2022b). Furthermore, 32.49% (N=155) of participants joined from public and 8.39% (N=40) from academic libraries. A smaller number of participants come from special libraries (N=19, 3.98 %) and the National and University Library in Zagreb (N=18, 3.77%).

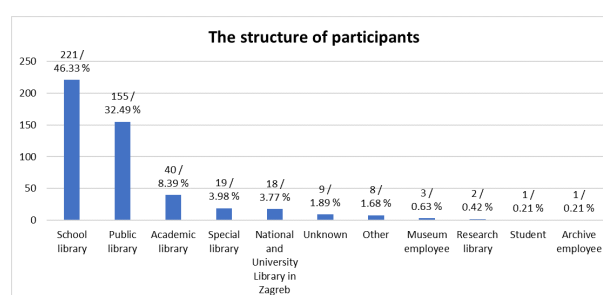


Figure 2. The structure of participants in the CSSU training on mental health in the workplace

From the analysis, it is evident that the majority of participants, 82.39% (N=393), have a master's degree. The majority of CSSU participants have a high level of educational attainment, as the training sessions are primarily targeted towards individuals after completing their studies (CSSU, 2022b). Furthermore, 4.4% (N=21) of participants have a high school diploma, 3.77% (N=18) have a MA by Research, 3.56 % (N=17) a bachelor's degree, and 1.89% (N=9) of participants have a PhD degree. The category "Other" (including other, students, unknown data) accounts for 3.98% (N=19).

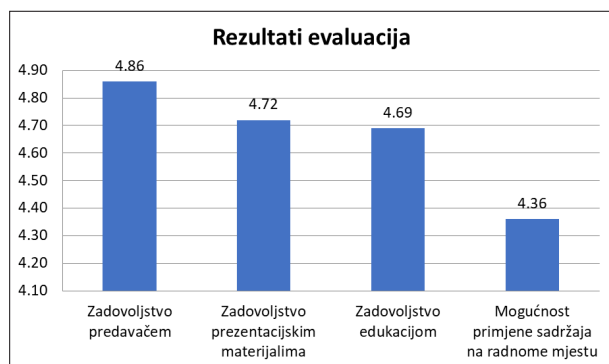
4.3. Evaluation results

The number of completed evaluation questionnaires is 356 (74.63% of participants filled out the questionnaires). High satisfaction with the lecturer is evident – average level of satisfaction with the lecturer on a scale from 1 to 5 is 4.86 (Figure 3). Satisfaction with the presentation materials and education also

² Trajanje webinar a je 1,5 sati, a radionice 4 sata.

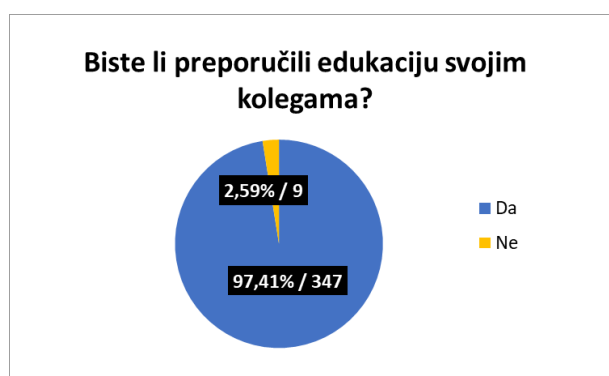
³ The webinar lasts 1.5 hours, and the workshop lasts 4 hours.

nost primjene edukacijskog sadržaja na radno mjesto ocijenjena je prosječnom ocjenom 4,36.



Slika 3. Rezultati evaluacija

Na Slici 4 vidljivo je da bi većina ispitanika preporučila edukaciju svojim kolegama.



Slika 4. Odgovor na evaluacijsko pitanje "Biste li preporučili edukaciju svojim kolegama?"

Što se tiče pitanja o dodatnim sugestijama, većina ispitanika izražava visoku razinu zadovoljstva temom i podupire raspravu o mentalnom zdravlju na radnom mjestu (jedan ispitanik je izjavio: "Važno je baviti se takozvanim tabu-temama u našoj struci. Mnogi ne smatraju knjižnice stresnim radnim mjestom, ali iskustvo pokazuje drugačije te je dobro znati i čuti više o načinima nošenja s određenim situacijama."). U slobodnim odgovorima nema negativnih reakcija, ali neki odgovori predlažu dublji uvid u temu, više praktičnih primjera, kao i detaljnije upućivanje na specifične situacije u knjižnicama. Nadalje, ispitanici izražavaju želju za daljnjim edukacijama o razvoju komunikacije s kolegama i korisnicima, motiviranju zaposlenika te upravljanju krizama, stresom i ljudskim potencijalima.

4.4. Rezultati upitnika o mentalnom zdravlju na radnom mjestu i rasprava

Broj ispitanika koji je popunio orijentacijski upitnik o mentalnom zdravlju je 210, odnosno 44,03 %

received a high average rating. The possibility of applying the educational content in the workplace is graded with 4.36.

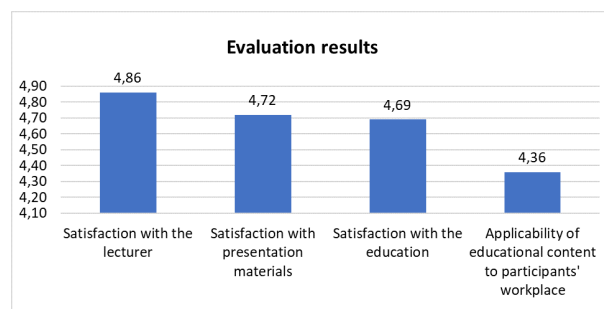


Figure 3. Evaluation results

Figure 4 shows that the majority of respondents would suggest education to their professional peers.

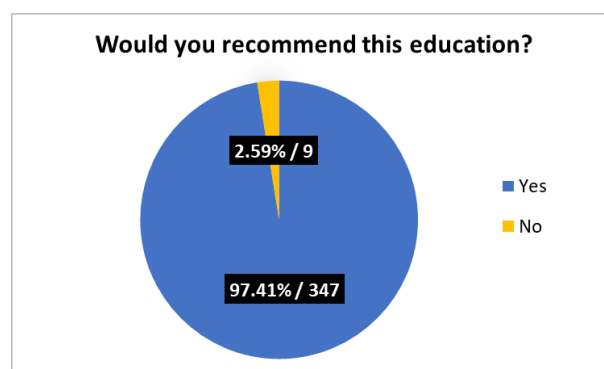


Figure 4. Response to an evaluation question "Would you recommend this education to your colleagues?"

In response to an evaluation question about additional suggestions, the majority of respondents express a high level of satisfaction with the topic and support the discussion about mental health in the workplace (one of the respondents stated: "It is important to address so-called taboo topics in our profession. Many people do not consider library work to be stressful, but experience has shown otherwise, and it is good to know and hear how to deal with specific situations."). There are no negative reactions, but some of the respondents suggest a deeper coverage of the topic, more practical examples, as well as a more detailed reference to specific library situations.

Additionally, they express a desire for further education on the topics such as developing interpersonal communication with colleagues and users, workshops for motivating employees, crisis and stress management and employee management and satisfaction.

Tablica 1. Procjena izjava o radnim uvjetima
Table 1. Assessment of statements about working conditions

Izjave o radnim uvjetima Statements about the workplace conditions	Ocjena / Grades				
	1	2	3	4	5
Na radnome mjestu osjećam psihičku ravnotežu I feel a psychological balance at work	3,80 % (N=8)	8,60 % (N=18)	27,10 % (N=57)	42,40 % (N=89)	18,10 % (N=38)
Na radnome mjestu imam redovito vremena za predah ili dnevnu pauzu I have regular time for breaks or daily pauses at my workplace	5,70 % (N=12)	8,60 % (N=18)	14,70 % (N=31)	28,60 % (N=60)	42,40 % (N=89)
Moj radni prostor ima uvjete ugodne za rad (udobnost, tišina, zrak, svjetlo...) My workspace has pleasant conditions for work (comfort, silence, air, light...)	6,20 % (N=13)	7,10 % (N=15)	19,05 % (N=40)	29,05 % (N=61)	38,60 % (N=81)
Rad uz pridržavanje epidemioloških mjera utječe na razinu stresa koju osjećam Working while adhering to epidemiological measures affects my perceived stress level	12,90 % (N=27)	12,40 % (N=26)	21,90 % (N=46)	25,20 % (N=53)	27,60 % (N=58)

ukupnog broja polaznika na edukacijama. Iako je postotak ispunjenih upitnika o mentalnom zdravlju na radnome mjestu manji od postotka ispunjenih evaluacijskih upitnika, autorice ga smatraju dovoljnim za interpretaciju stavova o stresu na radnom mjestu. Ova analiza služi kao inicijalna i orijentacijska točka za daljnje istraživanje edukacijskih potreba hrvatske knjižničarske zajednice. S jedne strane, broj popunjenih upitnika upućuje na nisku razinu motivacije sudionika za ispunjavanje upitnika, dok s druge strane razlog može biti nedovoljna promocija upitnika i same teme od strane CSSU-a. Također, postoji mogućnost da polaznici edukacija, unatoč anonimnosti, nisu imali želju iskazati osobne stavove o temi.

Analiza odgovora organizirana je po temama zbog lakše interpretacije. Skupine pitanja koje su pokrivene u analizi su: radni uvjeti, društveni kontakti i opterećenje na radnom mjestu.

Kad je riječ o utjecaju radnih uvjeta na mentalno zdravlje na radnom mjestu, ohrabrujuća je činjenica da dvije trećine ispitanika izražava opće zadovoljstvo i ocjenjuje svoje radne uvjete ugodnima, osjećaju mentalnu ravnotežu i imaju vremena za dnevne pauze (Tablica 1). S druge strane, više od pola ispitanika, očekivano, izražava da rad pod epidemiološkim mjerama utječe na razinu stresa.

Iako je postotak ispitanika koji ne osjeća mentalnu ravnotežu na radnom mjestu nizak, ipak se treba uzeti u obzir, barem kao polazišna točka pri budućim istraživanjima. Iznenađujući broj ispitanika ostao je neutralan (oko 20 %), niti se slaže niti se ne slaže s navedenim tvrdnjama (ocjena 3). I u ovom

4.4. Results of a survey on mental health in the workplace and discussion

The number of respondents who completed the orientational survey on mental health in the workplace is 210, accounting for 44.03% of the total number of participants in the training. Although the percentage of completed workplace mental health questionnaires is lower than the percentage of completed evaluation questionnaires, the authors consider it sufficient for interpreting attitudes towards workplace stress. This analysis serves as an initial and orientation point for further research into the educational needs of the Croatian librarian community. On one hand, the number of completed questionnaires suggests a low level of motivation among participants to fill out the surveys, while on the other hand, the reason could be insufficient promotion of the questionnaire and the topic itself by CSSU. There is also a possibility that participants did not want to disclose their thoughts on this topic based on their personal experiences even though the questionnaire was anonymous.

In the analysis, a set of questions has been grouped by themes for easier interpretation. The question groups covered in the analysis are working conditions, social contacts and workload in the workplace. When it comes to the impact of working conditions on mental health in the workplace, it is encouraging that two-thirds of the respondents are generally satisfied and rate their working conditions as pleasant, feel mental balance, and have time for daily breaks (Table 1). On the other hand, more than half of the respondents, as expected, indicated that working under epidemiological measures affects their stress levels.

Tablica 2. Procjena izjava o društvenim kontaktima i utjecaju na mentalno zdravlje na radnom mjestu
Table 2. Assessment of statements about social contacts on the workplace mental health

Izjave o utjecaju društvenih kontakata na mentalno zdravlje na radnom mjestu Statements about the impact of social contacts on the workplace mental health	Ocjena / Grades				
	1	2	3	4	5
Na radnome mjestu imam vremena za razgovor sa suradnicima I have time to converse with colleagues at my workplace.	0 % (N=0)	3,80 % (N=8)	16,70 % (N=35)	34,30 % (N=72)	45,20 % (N=95)
Na radnome mjestu imam osobe koje smatram prijateljima I have individuals at my workplace whom I consider friends	4,30 % (N=9)	9,50 % (N=20)	19% (N=40)	26,20 % (N=55)	41 % (N=86)
Na radnome mjestu imam jasno postavljene granice u odnosu s kolegama/nadređenima I have clear boundaries in relation to colleagues/superiors at my workplace	3,80 % (N=8)	10,50 % (N=22)	29 % (N=61)	34,80 % (N=73)	21,90 % (N=46)
Međuljudski odnosi na radnom mjestu odražavaju se na moje raspoloženje Interpersonal relationships at the workplace impact my mood	5,20 % (N=11)	6,20 % (N=13)	21,90 % (N=46)	30,50 % (N=64)	36,20 % (N=76)

Tablica 3. Procjena izjava o utjecaju radnog opterećenja na mentalno zdravlje
Table 3. Assessment of statements about the impact of workload on mental health in the workplace

Izjave o utjecaju radnog opterećenja na mentalno zdravlje Statements about the impact of workload on mental health in the workplace	Grades				
	1	2	3	4	5
Zbog svoga posla osjećam se preopterećeno, emocionalno iscrpljeno i nemam energije Due to my job, I feel overwhelmed, emotionally exhausted, and lack energy	20,50 % (N=43)	21,90 % (N=46)	24,3 % (N=51)	21,90 % (N=46)	11,4 % (N=24)
Osjećam da ne mogu udovoljiti svim profesionalnim zahtjevima i očekivanjima I feel that I cannot meet all professional demands and expectations	21 % (N=44)	22,40 % (N=47)	22,40 % (N=47)	26,10 % (N=55)	8,10 % (N=17)
U slobodno vrijeme često razmišljam o poslu During my free time, I often think about work	4,8 % (N=10)	15,70 % (N=33)	34,80 % (N=73)	25,70 % (N=54)	19 % (N=40)
Zadatke vezane uz svoje radno mjesto odrađujem i izvan radnog vremena I perform tasks related to my job outside of working hours	10,50 % (N=22)	18,60 % (N=39)	23,30 % (N=49)	28,60 % (N=60)	19 % (N=40)

slučaju postoji prostor za napredak kako bi se ispitanici osjećali ugodnije na radnom mjestu.

Iz rezultata o utjecaju društvenih kontakata na mentalno zdravlje na radnom mjestu (Tablica 2) vidljivo je da se većina ispitanika slaže s izjavom da međuljudski kontakti značajno utječu na njihovo raspoloženje te da imaju postavljene jasne granice s radnim kolegama ili nadređenima. Jasne granice pomažu u sprječavanju prelijevanja radnog stresa na osobni život. Više od dvije trećine ispitanika ima kolege na poslu koje smatraju prijateljima, a gotovo 80 % njih svakodnevno razgovara s njima. Društveni kontakti imaju pozitivan utjecaj na mentalno zdravlje na radnom mjestu. Razgovor s kolegama na poslu pruža mnoge koristi, uključujući podršku, međusobno učenje, izgradnju odnosa i poboljšanje općeg rad-

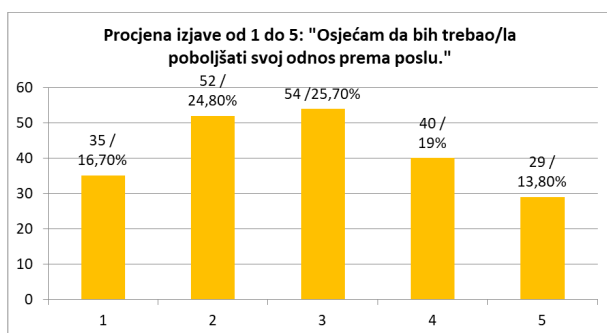
Although the percentage of respondents who do not feel mental balance in the workplace is low, it should still be considered, at least as a starting point for future research. A surprising number of respondents remained neutral in these statements (about 20%), indicating neither agreement nor disagreement (rating 3). In this regard, there is a room for improvement to make them feel more comfortable in the workplace.

From the results regarding the impact of social contacts on mental health in the workplace (Table 2), it is evident that the majority of respondents agree that interpersonal relationships significantly affect their mood and that they have managed to establish clear boundaries with colleagues or superiors in the workplace. Clear boundaries help prevent work-related

nog okruženja. Mali postotak ispitanika nema jasno postavljene granice niti prijatelje na poslu, što se također može pratiti u budućim istraživanjima. Iako nizak postotak vjeruje da komunikacija s kolegama ne utječe na njihovo raspoloženje, potrebno je daljnje obrazovanje o poticanju kvalitetne komunikacije na radnom mjestu, posebno jer trećina zaposlenika nije odlučna oko postavljanja granica (29 %).

Ispitanici su procijenili svoj stav o utjecaju radnog opterećenja na mentalno zdravlje na radnom mjestu (Tablica 3). U tom kontekstu vidljiv je negativan utjecaj radnog opterećenja na mentalno zdravlje ispitanika. Više od trećine ispitanika osjeća da nije u mogućnosti zadovoljiti zahtjeve posla i doživljava osjećaj preopterećenosti. Otprilike polovina ispitanika obavlja zadatke vezane uz posao izvan radnog vremena, a oko 45 % njih razmišlja o poslu izvan radnog vremena. Ti rezultati su zabrinjavajući jer upućuju na narušenu kvalitetu života i utjecaj posla na osobnu dobrobit pojedinca. Zbog toga postoji potreba pružanja edukacija o upravljanju vremenom i stresom, kao i upravljanju ljudskim potencijalima i zadacima. Isto tako, potrebno je provesti sveobuhvatnu promociju edukacije o mentalnom zdravlju kako bi se privukao što veći broj knjižničara diljem Hrvatske, osobito jer su programi obrazovanja CSSU-a besplatni i javno dostupni.

Ispitanici su također iskazali mišljenje o tome trebaju li poboljšati svoj prema poslu (Slika 5). Jedna trećina ispitanika vjeruje da njihov odnos prema poslu treba biti bolji, što može ukazivati na nedostatak motivacije, manjak postavljenih granica te potrebu za boljim upravljanjem vremenom i zadacima.



Slika 5. Procjena izjave "Osjećam da bih trebao/la poboljšati svoj odnos prema poslu."

Na Slici 6 prikazani su stavovi ispitanika o tome brine li se poslodavac o njihovom mentalnom zdravlju i blagostanju. Čak više od polovice ispitanika ima negativno mišljenje o ovoj izjavi, što znači da smatraju da se njihov poslodavac ni na kakav način ne brine o njihovom mentalnom zdravlju. To je zabrinjavajuće jer briga poslodavca za mentalno zdravlje zaposlenika stvara pozitivno radno okruženje i

stress from spilling over into personal life. More than two-thirds of respondents have colleagues at work whom they consider friends, and nearly 80% of them engage in daily conversations with their colleagues. Social contacts have a positive impact on mental health in the workplace. Talking with colleagues at work offers many benefits, including support, mutual learning, relationship building, and enhancing the overall work environment. Only a low percentage of respondents lack clear boundaries and friends at work, which could also be monitored in future research. Although a small percentage believes that communication with colleagues does not affect their mood, there is a need for further education on fostering quality communication in the workplace, especially since a third of employees are undecided about setting boundaries (29%).

Respondents were asked to assess their agreement with statements regarding the impact of workload on mental health in the workplace (Table 3). The most significant negative impact of workload on their mental health is evident. More than a third of the respondents feel unable to meet job demands and experience overwhelm. Approximately half of the respondents continue to perform work-related tasks outside of working hours, and about 45% of them think about work outside of working hours. These results are concerning as they impair quality of life and influence personal well-being. In this context, it is necessary to provide education on time and stress management as well as employee and task management. Additionally, there is a need for comprehensive promotion of mental health education is necessary to attract a larger number of librarians across Croatia, especially since CSSU's education programs are free and publicly accessible.

Respondents were asked to rate their agreement with the statement regarding whether they need to improve their attitude towards work (Figure 5). One-third of the respondents believe that they need to improve their attitude, which can indicate lack of motivation, setting boundaries, and better time and task management.

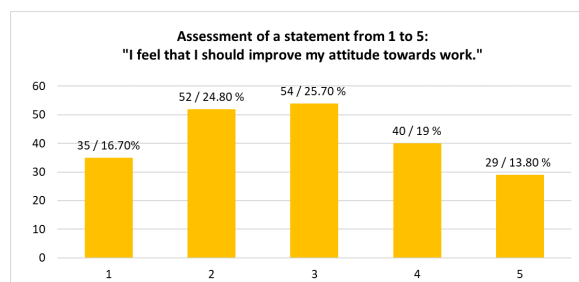


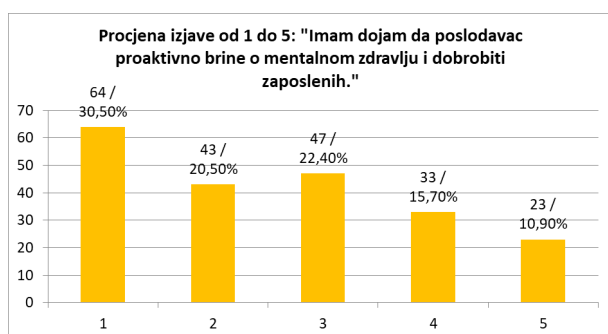
Figure 5. Assessment of a statement "I feel that I should improve my attitude towards work."

Tablica 4. Odgovori na pitanje "Prema vašem iskustvu ili razumijevanju, što znači izraz narušeno mentalno zdravlje?"**Table 4.** Responses to the question "According to your experience or understanding, what does the phrase impaired mental health mean?"

Kategorija / Category	Odgovori / Responses
Emocionalni simptomi Emotional symptoms	Depresija; Anksioznost; Stres; Tuga; Bezvoljnost; Osjećaj inferiornosti ili nesposobnosti; Pretjerana zabrinutost; Loše raspoloženje; Nervoznost; Osjećaj bespomoćnosti ili nesposobnosti suočavanja sa svakodnevnim izazovima; Preopterećenost emocijama. Depression; Anxiety; Stress; Sadness; Listlessness; Feelings of inferiority or incompetence; Excessive concern; Bad mood; Nervousness; A feeling of helplessness or inability to cope with everyday challenges; Overload of emotions.
Teškoće u svakodnevnom funkcioniranju Difficulties in daily functioning	Nemogućnost obavljanja svakodnevnih zadataka; Nemogućnost normalnog svakodnevnog funkcioniranja; Problemi u obavljanju radnih zadataka; Stanje stalnog stresa; Nedostatak koncentracije; Izolacija; Problemi sa snom; Gubitak energije; Nesposobnost suočavanja sa svakodnevnim izazovima. Inability to perform everyday tasks; Impossibility of normal daily functioning; Problems in performing work tasks; A state of constant stress; Lack of concentration; Isolation; Sleep problems; Loss of energy; Inability to face everyday challenges.
Društveni i interpersonalni aspekti Social and interpersonal aspects	Problemi u međuljudskim odnosima; Društvena izolacija; Nedostatak interesa za druge; Problemi u komunikaciji; Zlostavljanje (<i>mobbing</i>). Problems in interpersonal relationships; Social isolation; Lack of interest in others; Communication problems; Harassment (<i>mobbing</i>).
Kognitivni simptomi Cognitive symptoms	Loše reakcije na stres; Nedostatak samopouzdanja; Negativno razmišljanje; Zaokupljenost problemima; Teškoće u koncentraciji; Konstantno razmišljanje o istim stvarima. Bad reactions to stress; Lack of self-confidence; Negative thinking; Preoccupation with problems; Difficulty concentrating; Constantly thinking about the same things.
Fizički simptomi Physical symptoms	Psihosomatske bolesti; Glavobolje; Nesanica; Promjene u prehranbenim navikama. Psychosomatic diseases; Headaches; Insomnia; Changes in eating habits.
Opća definicija General definition	Osjećaj da nismo zadovoljni, pozitivni ili sretni; Izgubljenost; Nesreća; Nedostatak ravnoteže i zadovoljstva u životu; Neprihvatljivo funkcioniranje psihe; Nedostatak samopouzdanja; Nedostatak ravnoteže uma i tijela. The feeling that we are not satisfied, positive, or happy; Lost; An accident; Lack of balance and satisfaction in life; Unacceptable functioning of the psyche; Lack of self-confidence; Lack of balance of mind and body.

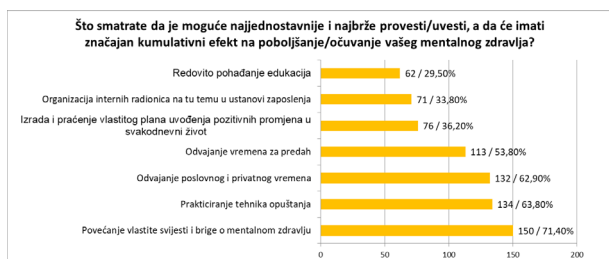
može doprinijeti dugoročnom uspjehu organizacije. Briga o mentalnom zdravlju smanjuje razinu stresa među zaposlenicima, što može rezultirati manjim izostancima s posla te većom koncentracijom i motivacijom za obavljanje zadataka. Zdravo radno okruženje potiče kreativnost i inovacije jer zaposlenici imaju više prostora za razmišljanje i rješavanje problema.

In Figure 6, respondents' views on whether their employer cares about their mental health and well-being are depicted. Even more than half of the respondents hold a negative view about this statement, meaning they think that their employer doesn't care about their mental health in any way. That's concerning because employer care for employees' mental health creates a positive work environment and can contribute to the long-term success of the organization. Caring for mental health reduces the level of stress among employees, which can lead to fewer absences from work and greater focus and motivation in their tasks. A healthy work environment fosters creativity and innovation as employees have more space for thinking and problem-solving.



Slika 6. Procjena izjave "Imam dojam da poslodavac proaktivno brine o mentalnom zdravlju i dobrobiti zaposlenih"

Ispitanici smatraju da su najjednostavnije i najbrže aktivnosti za poboljšanje njihovog mentalnog zdravlja upravo povećanje vlastite svijesti te briga o mentalnom zdravlju (Slika 7). Kao što se vidi iz prethodnog odgovora (Slika 6), očito je da su ispitanici uglavnom prepušteni sami sebi, što znači da poslodavci ne nude rješenja za brigu o mentalnom zdravlju zaposlenika. U skladu s tim, ispitanici vjeruju da mogu imati najveći utjecaj na svoje mentalno blagostanje povećanjem vlastite svijesti, prakticiranjem tehnika opuštanja, razdvajanjem osobnog i profesionalnog života, uzimanjem vremena za odmor te stvaranjem plana uvođenja pozitivnih promjena. Ono što očekuju od svog poslodavca su interne radionice na institucionalnoj razini. Rezultati analize također pokazuju potrebu za kontinuiranim usavršavanjem o različitim temama vezanim uz mentalno zdravlje. Kao što je već spomenuto, CSSU bi, kao nacionalni centar za stručno usavršavanje knjižničara, trebao nastaviti pružati besplatnu i dostupnu izobrazbu o mentalnom zdravlju na radnom mjestu. Ispitanicima je, osim unaprijed definiranih odgovora, pružena mogućnost davanja odgovora u otvorenom obliku. Većina njih spomenula je potrebu za kvalitetnim odmorom izvan posla te izbjegavanjem rada izvan radnog vremena. Također, smatraju da je važna podrška poslodavca poput njegovanja kvalitetne profesionalne komunikacije, organiziranja okupljanja i timskih aktivnosti, kao i usklađivanja radnih zadataka s definiranim odgovornostima radnog mjesta.



Slika 7. Odgovor na pitanje "Što smatrate da je moguće najjednostavnije i najbrže provesti/uvesti, a da će imati značajan kumulativni efekt na poboljšanje/očuvanje vašeg mentalnog zdravlja?"

U upitniku je bilo potrebno izraziti neformalne odgovore o osobnom iskustvu ili interpretaciji pojma "narušeno mentalno zdravlje". Kroz otvorene odgovore ispitanici su imali priliku pojasniti svoju perspektivu o tome što navedena sintagma znači za njih. Odgovori su organizirani u nekoliko primarnih kategorija (Tablica 4). Narušeno mentalno zdravlje može poprimiti različite oblike te utjecati na pojedinca u emocionalnom, fizičkom, kognitivnom i socijalnom aspektu života. Identificiranje ovih aspekata ključno je za pružanje esencijalne podrške i

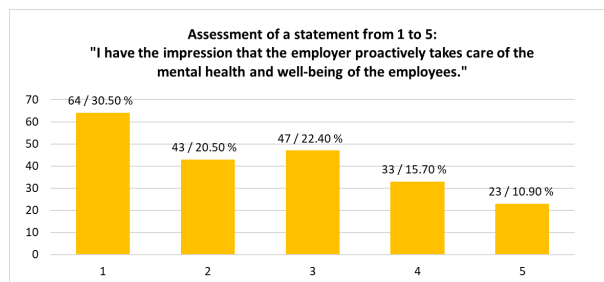


Figure 6. Assessment of a statement "I have the impression that the employer proactively takes care of the mental health and well-being of the employees."

When asked about the simplest and fastest possible activities to improve their mental health, respondents predominantly mentioned increasing their own awareness and mental health care (Figure 7). As seen from the previous response (Figure 6), it is evident that respondents are largely left to their own devices, meaning that employers don't provide solutions for employee mental health care. In line with this, respondents believe that they can have the most impact on their mental well-being by increasing their own awareness, practicing relaxation techniques, separating their personal and professional lives, taking time for rest, and creating a plan for incorporating positive changes. What they expect from their employer are internal workshops at the institutional level. The results of the analysis also demonstrate a need for ongoing education on various mental health-related topics. As mentioned, CSSU, as the national lifelong learning centre for librarians, should continue providing free and accessible education on workplace mental health. Respondents were also given the opportunity to provide open-ended responses in addition to predefined ones. The majority of them mentioned the need for quality rest outside of work, specifically not to work outside their working hours. Also, they consider employer support important – nurturing quality professional communication, organizing gatherings and team buildings, as well as aligning job tasks with defined job position responsibilities.

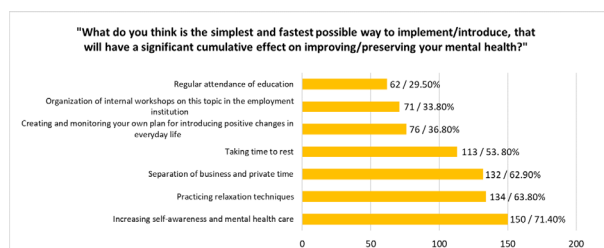
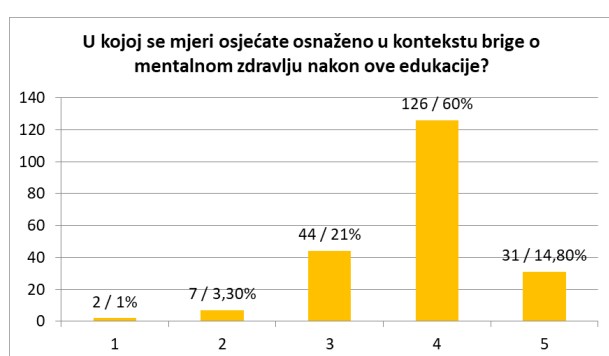


Figure 7. Response to the question "What do you think is the simplest and fastest possible way to implement/introduce, that will have a significant cumulative effect on improving/preserving your mental health?"

Participants were invited to provide unstructured responses regarding their personal experiences or in-

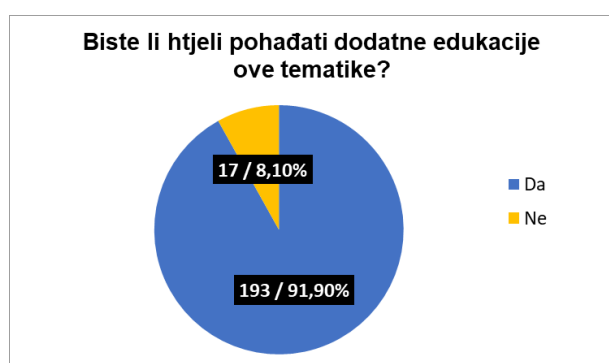
liječenja osobama koje se suočavaju s takvim izazovima. Početni korak u tom smjeru uključuje poticanje svijesti o narušenom mentalnom zdravlju kroz predavanja i rasprave.

Ispitanici su izjavili da se osjećaju osnaženo nakon sudjelovanja u edukacijama o mentalnom zdravlju CSSU-a (Slika 8). Manje od 5 % se ne osjeća osnaženo, dok je jedna petina nesigurna. Rezultati su pozitivni, ali također upućuju na potrebu za poboljšanjem kvalitete stručnog usavršavanja o mentalnom zdravlju na radnom mjestu – povećanjem praktičnih aktivnosti te primjenom interaktivnijeg pristupa sa sudionicima.



Slika 8. Odgovor na pitanje "U kojoj se mjeri osjećate osnaženo u kontekstu brige o mentalnom zdravlju nakon ove edukacije?"

Više od 90 % ispitanika izrazilo je interes za dodatnom izobrazbom na temu mentalnog zdravlja na radnom mjestu, što je vidljivo na slici 9.



Slika 9. Odgovor na pitanje "Biste li htjeli pohađati dodatne edukacije ove tematike?"

Budući da su edukacije u 2022. godini bile prvi korak u podizanju svijesti o temi mentalnog zdravlja te da su bile ponuđene široj knjižničarskoj zajednici na nacionalnoj razini, bilo bi korisno provesti dodatna istraživanja te uzeti u obzir i druge izvore putem kojih se knjižničari, odnosno njihovi poslodavci, educiraju u tom kontekstu. Izobrazba pomaže podizanju svijesti o pitanjima mentalnog zdravlja, smanjuje stigmatu, potiče otvorene razgovore i stvara podržavajuće i inkluzivno okruženje. Organizaci-

onizacije interpretiraju termin "impaired mental health". Through these open-ended responses, they had the opportunity to elucidate their individual perspectives on what "impaired mental health" signifies to them. From their responses, it is possible to discern several primary categories that encompass diverse facets of impaired mental health (Table 4). According to the respondents' answers, it can take on diverse forms, affecting an individual across emotional, physical, cognitive, and social dimensions of life. Identifying these manifestations is pivotal to providing essential support and treatment to those grappling with such challenges. Undoubtedly, a crucial initial stride in this direction involves fostering awareness about impaired mental health, achieved through a range of informative lectures and discussions.

Respondents have stated that after participating in CSSU mental health education, they feel empowered (Figure 8). Less than 5% do not feel empowered, while one-fifth is unsure. The results are positive, but they also indicate the need to improve the quality of workplace mental health education – by increasing practical activities and adopting a more personal and interactive approach towards participants.

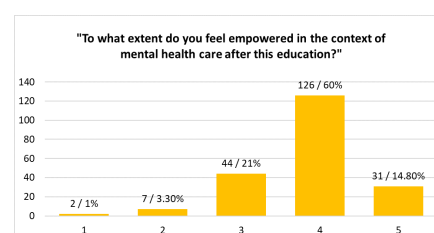


Figure 8. Response to the question "To what extent do you feel empowered in the context of mental health care after this education?"

More than 90% of respondents expressed interest in additional education on the topic of mental health in the workplace (Figure 9).

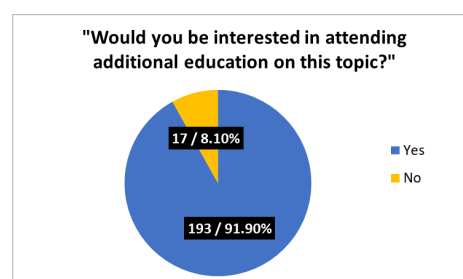


Figure 9. Response to the question "Would you be interested in attending additional sessions education on this topic?"

Since the training sessions in 2022 were the first step in raising awareness about the topic of mental health and were offered to a wider librarian community at the national level, it would be useful to conduct additional research and consider other sources

ranje stručnog usavršavanja o mentalnom zdravlju na radnom mjestu koristi zaposlenicima i ustanovi te doprinosi zdravijoj, angažiranijoj i produktivnijoj radnoj snazi.

5. Zaključak

Jedan od primarnih ciljeva Centra za stalno stručno usavršavanje knjižničara u Republici Hrvatskoj (CSSU), u okviru Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu, praćenje je potreba za kontinuiranim stručnim razvojem, što uključuje uvođenje novih tema izobrazbe i predavača. Tema mentalnog zdravlja na radnome mjestu privlači sve veću pozornost, osobito nakon pandemije bolesti COVID-19. Stoga je važno osnažiti knjižničarsku zajednicu ne samo u pogledu pružanja alata za pomoć već i u pogledu podizanja svijesti o izazovima te poticanja otvorenosti za raspravu i djelovanje. To je značajan korak za svakog pojedinca, ali i za stručnu zajednicu u cjelini. Također, poslodavci trebaju prepoznati važnost mentalnog zdravlja zaposlenika u kontekstu radne učinkovitosti te zdravije i produktivnije radne snage, a rezultati istraživanja upućuju na prostor za napredak upravo na tom području.

I sami knjižničari vjeruju da narušeno mentalno zdravlje utječe na osobu na emocionalnoj, fizičkoj, kognitivnoj i socijalnoj razini. Prepoznavanje i svijest o različitim aspektima oštećenog mentalnog zdravlja mogu se postići edukacijom i raspravama o ovim temama. Prema rezultatima istraživanja, sudionici se u velikoj mjeri osjećaju osnaženima nakon edukacije te su otvoreni i zainteresirani za daljnju izobrazbu o ovoj temi.

CSSU nastoji osigurati što širu pristupačnost trajne izobrazbe putem *online* infrastrukture za sudionike iz udaljenih područja, kao što su otoci i planinska područja, te nudi besplatan pristup edukacijskim sadržajima, što također doprinosi većoj dostupnosti i ekonomičnosti. U skladu s mogućnostima, u planu je aktivnije uključivanje polaznika (u radionicama koje se odvijaju u fizičkim prostorima), gostujuća predavanja na ovu temu, webinar i slični edukacijski sadržaji te angažiranje psihologa i drugih stručnjaka u ovom području. U tom kontekstu prepoznata je i potreba za proširenjem stručnog tima kako bi se poduzeli adekvatni koraci u realizaciji.

Izobrazba o mentalnom zdravlju na radnome mjestu doprinosi razvoju hrvatske knjižničarske zajednice, ali postoji potreba i za dodatnom izobrazbom, u skladu s interesom knjižničara. Treba naglasiti da je ovo istraživanje provedeno u cilju bilježenja tre-

through which librarians, or their employers, are educated in this context. Education helps raise awareness about mental health issues, reducing the stigma associated with them. It encourages open conversations and creates a more supportive and inclusive environment. Incorporating mental health education into the workplace benefits both employees and the organization, contributing to a healthier, more engaged, and productive workforce.

5. Conclusion

One of the primary goals of the national Training Centre for Continuing Education of Librarians in Croatia (CSSU), based at the National and University Library in Zagreb, is to monitor the need for ongoing professional development, which includes incorporating new topics and speakers. The topic of workplace mental health is gaining increasing attention, especially following the pandemic. In this regard, it is important to empower the library community, not only in terms of providing tools for assistance but also in terms of raising awareness about the challenges and fostering openness for discussion and action. This is a significant step for each individual as well as the professional community as a whole. Also, employers need to recognize the importance of employee mental health in the context of work efficiency and a healthier and more productive workforce, and the research results indicate room for improvement in this area.

Librarians themselves believe that impaired mental health affects individuals across emotional, physical, cognitive and social dimensions of life. Recognition and awareness of various aspects of impaired mental health could be achieved through education and discussion on these topics. According to research results, participants feel empowered after such education to a large extent and are open and interested in further education on this topic.

CSSU strives to ensure the widest possible access to education through online infrastructure for participants from remote areas, islands, mountainous areas and similar locations, offering free education to participants as well. This also contributes to greater accessibility and affordability. In line with the possibilities, there are plans to include more interactive content (for workshops in physical spaces), but also to address this topic through guest presentations, webinars, and similar means, involving psychologists and other experts in the field. In the process of planning and implementing new programs, CSSU recognizes the need for new staff members who will take extensive steps in this direction.

nutačnog stanja te može poslužiti kao polazišna i orijentacijska točka za daljnja istraživanja o mentalnom zdravlju na radnom mjestu te podizanje svijesti o ovoj temi u knjižničarskoj zajednici.

Education on workplace mental health contributes to the development of the Croatian library community, but there is a need for additional education according to the needs of librarians. It should be emphasized that this research was conducted to record the current state and can serve as a starting and orientation point for further research on workplace mental health and raising awareness about this topic in the librarian community.

Bibliografija /Bibliography

- Ajduković, D. (ur.) *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača* (pp. 29-37). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Arambašić, L. (2000). *Psihološke krizne intervencije: psihološka prva pomoć nakon kriznih događaja*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Centar za stalno stručno usavršavanje knjižničara u Republici Hrvatskoj (CSSU). (2022a). *Izvyješća*. <https://cssu.nsk.hr/o-centru/#izvjescia>.
- Centar za stalno stručno usavršavanje knjižničara u Republici Hrvatskoj (CSSU) (2022b). *IX.5. Mentalno zdravlje na radnom mjestu*. <https://cssu.nsk.hr/tecajevi/mentalno-zdravlje-na-radnom-mjestu/>
- Centar za stalno stručno usavršavanje knjižničara u Republici Hrvatskoj (CSSU) (2024). *IX.6. Od sagorijevanja do ravnoteže – radionica za prevenciju burnouta*. <https://cssu.nsk.hr/tecajevi/od-sagorijevanja-do-ravnoteze-radionica-za-prevenciju-burnouta/>.
- Dobrev, M., & Anghelescu, H. (2022). Libraries and COVID-19: Opportunities for innovation. *IFLA Journal* 1(48), 3-8.
- Edwards, A. P., Edwards, C., Abendschein, B., Espinosa, J., Scherger, J. & Fravel Vander Meer, P. (2020). Using robot animal companions in the academic library to mitigate student stress. *Library Hi Tech* 4(40), 878-893.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work – but out of it. *Harvard Business Review* 82(10), 49-58. <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it>.
- Jokić-Begić, N., Kostelić-Martić, A., & Nemčić-Moro, I. (2003). Mobbing – moralna zlostavljanja na radnom mjestu. *Socijalna psihijatrija* 1(31), 25-32.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2004). *Stres, procjena i suočavanje*. Zagreb: Naklada Slap.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Mašina Delija, D., & Holcer, D. (2021). Aktivnosti hrvatskih narodnih knjižnica na Facebooku u uvjetima proljetnog lockdowna 2020. *Vjesnik bibliotekara Hrvatske* 1(64), 95-110.
- Olesen, S. C., Butterworth, P., Leach, L. S., Kelaher, M., & Pirkis, J. (2013). Mental health affects future employment as job loss affects mental health: findings from a longitudinal population study. *BMC Psychiatry* 13(1). <https://doi.org/10.1186/1471-244x-13-144>.
- Pantry, S. (2007). *Managing stress and conflict in libraries*. London: Facet publishing.
- Poredoš, D., & Kovač, M. (2005). Stres i psihološko zlostavljanje na radnom mjestu. *Ljetopis socijalnog rada* 12(2), 333-346.
- Pregrad, J. (ed.). (1996). *Stres, trauma, oporavak*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć. https://dpp.hr/wp-content/uploads/2020/07/Stres_Trauma_Oporavak-min.pdf?fbclid=IwAR0iqTG413Vp344P74zGEFEXsBw8ZSrFR5XBJ6ZTQpHUFyJObpCr-O1tC9o.
- Sporazum (2002). *Sporazum o međusobnoj suradnji, pravima i obvezama Osnivača Centra za stalno stručno usavršavanje knjižničara u Republici Hrvatskoj*. [Interni dokument. Dostupno u arhivi Centra]
- World Health Organization. (2022). *World mental health report: transforming mental health for all*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>.

Prilog 1. Evaluacijski upitnik

1. Udovoljava li sadržaj edukacije vašem očekivanju? *Ocijenite od 1 (Ne) do 5 (Potpuno)*
2. Udovoljavaju li prezentacijski materijali vašem očekivanju? *Ocijenite od 1 (Ne) do 5 (Potpuno)*
3. U kojoj mjeri možete primijeniti sadržaj tečaja na vašem radnom mjestu? *Ocijenite od 1 do 5*
4. Ocijenite predavača. *Ocijenite od 1 do 5*
5. Udovoljava li organizacija edukacije vašim očekivanjima (obavijesti, upute za prijavu i sl.)? *Ocijenite od 1 do 5*
6. Na koji ste način saznali za održavanje ove edukacije?
 1. Na internetskim stranicama CSSU-a
 2. Putem elektroničkih novosti CSSU-a
 3. Putem obavijesti od matične službe
 4. Od kolega iz struke
 5. Na društvenim mrežama
 6. Ostalo
7. Jeste li dosad pohađali webinare?
 1. Da
 2. Ne
8. Vaša stručna sprema?
 1. Srednja stručna sprema
 2. Viša stručna sprema
 3. Visoka stručna sprema
 4. Magisterij (mr. sc.)
 5. Doktorat (dr. sc.)
 6. Student
9. U kojoj vrsti knjižnice ste zaposleni?
 1. Školska knjižnica
 2. Narodna knjižnica
 3. Visokoškolska knjižnica
 4. Specijalna knjižnica
 5. Znanstvena knjižnica
 6. Nacionalna i sveučilišna knjižnica u Zagrebu
 7. Student
 8. Zaposlenik arhiva
 9. Zaposlenik muzeja
 10. Ostalo
10. Koliko dugo radite u knjižnici (ili nekoj drugoj ustanovi: arhivu, muzeju...)?
 1. Do 5 godina
 2. Od 6 do 10 godina
 3. Od 11 do 15 godina
 4. Od 16 do 20 godina
 5. Od 21 do 25 godina
 6. Od 26 do 30 godina
 7. Više od 30 godina
 8. Ne radim u knjižnici, arhivu ili muzeju.
11. Biste li edukaciju preporučili vašim kolegama?
 1. Da
 2. Ne
12. Hvala na dodatnim sugestijama: *(napišite)*

Prilog 2. Upitnik o mentalnom zdravlju na radnom mjestu

1. U kojoj se mjeri slažete sa sljedećim tvrdnjama? Za svaku tvrdnju označite odgovor na skali od 1 (Ne slažem se) do 5 (U potpunosti se slažem)

1. Na radnome mjestu osjećam psihičku ravnotežu.
2. Na radnome mjestu imam redovito vremena za predah ili dnevnu pauzu.
3. Na radnome mjestu imam jasno postavljene granice u odnosu s kolegama/nadređenima.
4. Na radnome mjestu imam osobe koje smatram prijateljima.
5. Na radnome mjestu imam vremena za razgovor sa suradnicima.
6. Moj radni prostor ima uvjete ugodne za rad (udobnost, tišina, zrak, svjetlo...).
7. Osjećam da bih trebao/la poboljšati svoj odnos prema poslu.
8. Zbog svoga posla osjećam se preopterećeno, emocionalno iscrpljeno i nemam energije.
9. Rad uz pridržavanje epidemioloških mjera utječe na razinu stresa koju osjećam.
10. Osjećam da ne mogu udovoljiti svim profesionalnim zahtjevima i očekivanjima.
11. Međuljudski odnosi na radnom mjestu održavaju se na moje raspoloženje.
12. U slobodno vrijeme često razmišljam o poslu.
13. Zadatke vezane uz svoje radno mjesto odrađujem i izvan radnog vremena.
14. Imam dojam da poslodavac proaktivno brine o mentalnom zdravlju i dobrobiti zaposlenih.

2. Što prema Vašem iskustvu ili shvaćanju znači sintagma “narušeno mentalno zdravlje”?

3. Što smatrate da je moguće najjednostavnije i najbrže provesti/uvesti, a da će imati značajan kumulativni efekt na poboljšanje/očuvanje vašeg mentalnog zdravlja? *Odaberite odgovore*

1. Redovito pohađanje edukacija
2. Organizacija internih radionica na tu temu u ustanovi zaposlenja
3. Povećanje vlastite svijesti i brige o mentalnom zdravlju
4. Odvajanje poslovnog i privatnog vremena
5. Prakticiranje tehnika opuštanja
6. Izrada i praćenje vlastitog plana uvođenja pozitivnih promjena u svakodnevni život
7. Odvajanje vremena za predah
8. Ostalo: (napišite)

4. U kojoj se mjeri osjećate osnaženo u kontekstu brige o mentalnom zdravlju nakon ove edukacije? *Ocijenite od 1 (Nedovoljno) do 5 (U potpunosti)*

5. Biste li htjeli pohađati dodatne edukacije ove tematike?

1. Da
2. Ne

Appendix 1. Evaluation survey

Q1. Does the webinar content meet your expectations? *Rate from 1 (No) to 5 (Completely)*

Q2. Do the presentation materials meet your expectations? *Rate from 1 (No) to 5 (Completely)*

Q3. To what extent can you apply the course content to your workplace? *Rate from 1 to 5*

Q4. Rate the lecturer. *Rate from 1 to 5*

Q5. Does the organization of the education meet your expectations (notifications, registration instructions, etc.)? *Rate from 1 to 5*

Q6. How did you find out about this education?

1. On the CSSU website
2. Through CSSU electronic newsletters
3. Through notifications from the main office
4. From colleagues in the profession
5. On social media
6. Other

Q7. Have you attended webinars before?

1. Yes
2. No

Q8. Your educational background:

1. High School Diploma
2. Bachelor's Degree
3. Master's Degree
4. Master's Degree of Science
5. Doctoral Degree
6. Student

Q9. In what type of library are you employed?

1. School library
2. Public library
3. Academic library
4. Special library
5. Research library
6. National and University Library in Zagreb
7. Student
8. Archive employee
9. Museum employee
10. Other

Q10. How long have you been working in a library (or other institution like an archive, museum, etc.)?

1. Up to 5 years
2. 6 to 10 years
3. 11 to 15 years
4. 16 to 20 years
5. 21 to 25 years
6. 26 to 30 years
7. More than 30 years
8. I don't work in a library, archive, or museum.

Q11. Would you recommend this education to your colleagues?

1. Yes
2. No

Q12. Thank you for your additional suggestions: *(write)*

Appendix 2. Survey on a workplace mental health

Q1. To what extent do you agree with the following statements? For each statement, answers are provided on a scale from 1 (Strongly Disagree) to 5 (Strongly Agree)

1. I feel a psychological balance at my workplace.
2. I have regular time for breaks or daily pauses at my workplace.
3. I have clear boundaries in relation to colleagues/superiors at my workplace.
4. I have individuals at my workplace whom I consider friends.
5. I have time to converse with colleagues at my workplace.
6. My workspace has comfortable conditions for work (comfort, silence, air, light...).
7. I feel I need to improve my attitude towards work.
8. Due to my job, I feel overwhelmed, emotionally exhausted, and lack energy.
9. Working while adhering to epidemiological measures affects my perceived stress level.
10. I feel that I cannot meet all professional demands and expectations.
11. Interpersonal relationships at the workplace impact my mood.
12. During my free time, I often think about work.
13. I perform tasks related to my job outside of working hours.
14. I have the impression that the employer proactively takes care of the mental health and well-being of the employees.

Q2. What does the term “impaired mental health” mean to you based on your experience or understanding?

Q3. What do you believe is the simplest and quickest way to implement that will have a significant cumulative effect on improving/maintaining your mental health? *Multiple answers can be selected*

1. Regularly attending education
2. Organizing internal workshops on this topic within the institution
3. Increasing self-awareness and concern for mental health
4. Separating work and private time
5. Practicing relaxation techniques
6. Creating and following a plan to introduce positive changes in daily life
7. Setting aside time for breaks
8. Other: *(write)*

Q4. To what extent do you feel empowered in the context of mental health care after this education? *Rate from 1 to 5*

Q5. Would you like to attend additional education on this topic?

1. Yes
2. No