

IFLA Kompetenzraster für die interne Interessenvertretung

Die IFLA setzt sich dafür ein, dass die Stimmen aus den Bibliotheken besser gehört werden. Wir tun dies, indem wir Kompetenzen im gesamten Bibliothekswesen aufbauen. Diese Kompetenzen sollen die Beteiligten dazu befähigen, den Wissenstransfer und die Koordination innerhalb der bestehenden Bibliotheksverbände als auch in Bezug auf neue Kontakte und Netzwerke zu verbessern.

Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass die Bibliotheken wichtige Entscheidungsträger von ihrem Wert und damit von der Notwendigkeit einer angemessenen Finanzierung und entsprechender Rechtsgrundlagen überzeugen können. Der Bedarf an dieser Überzeugungsarbeit ist insbesondere in einer Welt nach Covid-19 gross. Weltweit sind Regierungen mit hohen Schulden und sinkenden Einnahmen konfrontiert. Für Bibliotheken, die in der Regel direkt von der öffentlichen Hand finanziert werden, kann sich das in einschneidenden Sparszenarien äussern. Eine Antwort darauf ist die «öffentliche» Interessenvertretung, die darauf abzielt, die lokale Bevölkerung vom Nutzen der Bibliotheken zu überzeugen.

Eine solche öffentliche Interessenvertretung ist jedoch nicht immer möglich. Dies z.B., wenn Bibliotheken Teil einer anderen Institution sind (z.B. Schulen, Universitäten, Forschungszentren, Regierungsbehörden oder Parlamente) und damit Gefahr laufen, im Rahmen von übergeordneten Sparmassnahmen Budgetkürzungen zu erfahren. Das Gleiche gilt, wenn den Bibliothekar:innen eine öffentliche Interessenvertretung durch die Verpflichtung erschwert wird, Entscheidungsträger nicht offen zu kritisieren. Dies ist im öffentlichen Sektor vieler Länder der Fall.

Nichtsdestotrotz bleibt die Interessenvertretung – also die Bemühung, Entscheidungsträger:innen von der Bedeutung der Bibliotheken zu überzeugen – von entscheidender Bedeutung. Die IFLA spricht in diesen Fällen von «interner» Interessenvertretung.

Interne Interessenvertretung gestaltet sich von Umfeld zu Umfeld unterschiedlich, so dass es nicht möglich ist, eine einzige, globale Strategie zu entwickeln. Eine Reihe von Schlüsselkompetenzen ist jedoch überall von Bedeutung: ein Verständnis des Umfelds, die Mobilisierung von Kolleg:innen, das Sammeln von Fakten, die Kommunikation, der Aufbau von Beziehungen zu Entscheidungsträger:innen, der Aufbau von Partnerschaften und die Evaluation der eigenen Bemühungen. Natürlich stützt sich die Interessenvertretung auch auf eigene Erfolge: Hervorragende Bibliotheks- und Informationsdienstleistungen, einschliesslich solcher, die Partnerschaften mit anderen fördern, sind von wesentlicher Bedeutung.

Die nachstehende Matrix soll Bibliotheksverbänden, Bibliotheken und Bibliotheks- und Informationsfachpersonen einen Rahmen bieten, um darüber nachzudenken, wo sie derzeit bei den einzelnen Kompetenzen stehen. Die Matrix ist in Ebenen gegliedert, von «Einsteiger» bis «Fortgeschrittene». Sie können sie persönlich nutzen oder sie in einer Gruppendiskussion verwenden. Ziel ist zu eruieren, wie man sich in jedem Bereich jeweils ein Kästchen weiter nach rechts bewegen kann.

Wenn Sie zum Beispiel die Kommunikation betrachten, haben Sie vielleicht eine Standardbeschreibung, warum die Bibliothek wichtig ist (Kästchen 4B). Ihr nächster Schritt wäre daher, darüber nachzudenken, wie Sie diese Botschaft für verschiedene Zielgruppen innerhalb Ihrer Organisation anpassen können, um deren Interessen zu berücksichtigen und so 4C oder 4D zu erreichen.

	A. EINSTEIGER	B. GRUNDSTUFE	C. MITTELSTUFE	D. FORTGESCHRITTENE
1. VERSTÄNDNIS DER BIBLIOTHEKSLANDSCHAFT	Wir wissen nicht, wie und warum Entscheidungen über unsere Bibliothek getroffen werden.	Wir wissen in groben Zügen, wie Entscheidungen über die Finanzierung und die Unterstützung der Bibliothek getroffen werden und kennen die allgemeinen Organisationsziele.	Wir sind mit dem Entscheidungsprozess bestens vertraut, engagieren uns rechtzeitig und verstehen, welche strategischen Ziele unsere übergeordnete Organisation verfolgt.	Wir haben eine privilegierte Position in den Entscheidungsprozessen, da wir wissen, wie wir Entscheidungen beeinflussen können, bevor sie getroffen werden. Außerdem kennen wir die allgemeinen Strategieprozesse genau.
2. KOLLEG:INNEN MOBILISIEREN	Es herrscht eine passive Haltung gegenüber der Beeinflussung von Entscheidungen, und niemand setzt sich für unsere Interessen ein.	Es besteht ein Bewusstsein für die Notwendigkeit der Interessenvertretung und mindestens eine verantwortliche Person ist bereit, im Bedarfsfall zu handeln.	Es gibt eine aktive Gruppe von Menschen mit einer Vielzahl von Fähigkeiten, die bereit sind, sich bei Bedarf zu engagieren, sowie eine Person, die bereit ist zu koordinieren.	Alle Mitglieder des Teams wissen, wie sie auf effektive und koordinierte Weise zur Interessenvertretung beitragen können.
3. FAKTEN SAMMELN	Wir haben keine Beispiele für die positiven Auswirkungen, die wir auf die gesamte Organisation haben.	Wir verfügen über eine begrenzte Anzahl von Beispielen und Geschichten, die zeigen, wie wir zu übergeordneten organisatorischen Zielen beitragen.	Wir haben eine gute Sammlung von Geschichten und Daten, die wir bei unserer Interessenvertretung verwenden, um auf verschiedene Weise unseren Wert für die übergeordnete Organisation zu zeigen.	Wir können gut evaluierte Fakten für den Wert unserer Bibliothek im Hinblick auf konkrete organisatorische Ziele vorlegen und können darüber hinaus auch auf Beispiele außerhalb unserer Organisation zurückgreifen.
4. KOMMUNIKATION	Wir haben keine bestimmte Methode, unseren Wert für die übergeordnete Organisation zum Ausdruck zu bringen.	Wir haben grundlegende Aussagen / Texte definiert, die von der Person, die Entscheidungen über die Bibliothek trifft, verwendet werden können.	Wir haben klare Aussagen / Texte, die den Wert der Bibliothek erklären und die wir an die verschiedenen Interessengruppen anpassen können.	Wir haben eine umfassende Strategie, wie wir effektiv mit verschiedenen Gruppen kommunizieren können, um Unterstützung für die Bibliothek zu gewinnen.

<p>5. AUFBAU VON BEZIEHUNGEN ZU ENTSCHEIDUNGSTRÄGER:INNEN</p>	<p>Wir wissen nicht, wer Entscheidungen über die Finanzierung und Unterstützung der Bibliothek und andere damit zusammenhängende Fragen trifft.</p>	<p>Wir wissen, wer direkt für Entscheidungen zu unserer Bibliothek verantwortlich ist, und wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit dieser Person.</p>	<p>Wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit den Hauptentscheidungsträger:innen für die Bibliothek und auch mit anderen Personen, die an den Entscheidungen zur Unterstützung der Bibliothek beteiligt sind.</p>	<p>Die leitenden Entscheidungsträger:innen und andere Beteiligte kennen die Bibliothek gut, verstehen unsere Arbeit, haben ein offenes Ohr für unsere Ideen und Bedenken und gehen proaktiv auf uns zu.</p>
<p>6. AUFBAU VON PARTNERSCHAFTEN FÜR DIE INTERESSENVERTRETUNG</p>	<p>Wir versuchen nicht, mit den Bibliotheksnutzer:innen oder anderen Teilen unserer Organisation über den Wert der Bibliothek zu sprechen.</p>	<p>Wir ermutigen einzelne Nutzer:innen, die Bibliothek als Bereicherung zu sehen und sich Gedanken zu möglichen Verbündeten in anderen Bereichen der übergeordneten Organisation zu machen.</p>	<p>Wir ermutigen einzelne Nutzer:innen aktiv, sich für die Bibliothek einzusetzen und wir unterhalten Beziehungen zu den Leitenden anderer Teams oder Abteilungen, die uns helfen können.</p>	<p>Wir können uns darauf verlassen, dass unsere Nutzer:innen für die Bibliothek werben und dass die Leitenden anderer Abteilungen sich bei Entscheidungen für die Bibliothek einsetzen.</p>
<p>7. EVALUATION DER INTERESSENVERTRETUNG</p>	<p>Wir bewerten die Wirksamkeit unserer Interessenvertretung nicht.</p>	<p>Bei der Planung denken wir daran, was in der Vergangenheit funktioniert hat und was nicht.</p>	<p>Bei jeder größeren Maßnahme führen wir eine Evaluation durch, um festzustellen, was funktioniert hat und was nicht.</p>	<p>Wir legen im Voraus Erfolgsindikatoren und Messgrößen für alle wichtigen Maßnahmen fest und bewerten diese am Ende.</p>