

# 10 Thesen zum organisatorischen Wandel in Bibliotheken

Claudia Lux

In den folgenden 10 Punkten werden die Beiträge und Diskussionen des Round Table „Neue Organisationsstrukturen in Bibliotheken“ zusammengefaßt, der am 13.10.1997 von der DBI-Kommission für Organisation und Betrieb in Göttingen veranstaltet wurde.

## 1. Organisatorischer Wandel ist notwendig

- Rascher Wandel von außen erzwingt Veränderung und Flexibilität innen
- Die Bibliothek ist Seismograph der Veränderung der Gesellschaft

## 2. Organisatorischer Wandel ist schwierig umzusetzen

- Das Beharrungsphänomen verschiedener Leitungsebenen stellt ein wichtiges Hemmnis des Veränderungsprozesses in Bibliotheken dar.
- Veränderung der Leitungsebenen ist erforderlich. Probleme treten dort verschärft auf, wenn sich jemand nur über seinen Status „Leitung“ definiert.

## 3. Organisatorischer Wandel kann durch „Zeichen setzen“ beginnen

Aktive Mitarbeiter/innen zum Veränderungsprozeß führen

- durch Einbindung in neue Projekte
- durch Bildung erster Teams

## 4. Organisatorischer Wandel benötigt Motivation

durch

- mehr Eigenverantwortung
- Eigenmotivation
- Anbieten von Neuem und Trennungsschmerz von Altem überwinden helfen
- Ermunterung und Befähigung
- Teamfähigkeit und Konfliktmanagement lernen

Motivation durch bessere Bezahlung erscheint weniger oder nur begrenzt möglich

**5. Organisatorischer Wandel benötigt einen neuen Führungsstil**

- Führung auf Abstand (strategisch nicht operativ)
- Transparenz
- hohe Verantwortlichkeit
- soziale Prozesse berücksichtigen
- Unsicherheit der Mitarbeiter berücksichtigen, den Veränderungsprozeß aushalten zu können
- Zuwendung
- Überprüfung des eigenen Verhaltens und der eigenen Ansichten
- Zeichen der Zeit rechtzeitig erkennen
- loslassen können

**6. Organisatorischer Wandel benötigt Richtungen**

Zielvereinbarung als Bindeglied

- zwischen Planung und Realisation,
- zwischen Führung und Mitarbeiter/innen

**7. Organisatorischer Wandel verändert alte Strukturen**

- Ende der traditionellen Abteilungsgliederung in Bibliotheken ist möglich
- Neustrukturierung der Aufbau - und Ablauforganisation
- Teams mit mittlerer bis hoher Selbständigkeit
- Klärung der Entscheidungsbefugnis zwischen operativer und strategischer Ebene
- Dezentral kann wirtschaftlicher sein.

**8. Organisatorischer Wandel ist zu beschleunigen**

- Bewältigung durch professionelle Hilfe / Supervision im Veränderungsprozeß

**9. Organisatorischer Wandel bedeutet ständige Veränderung**

- Bibliothek als lernende Organisation

**10. Organisatorischer Wandel bedeutet Abschied von alten Vorstellungen**

- Verbesserungen erschöpfen sich nicht mehr allein in Geschäftsgangsoptimierung
- mit weniger mehr leisten

