

Justyna Iwaszkiewicz

RBT (Riksbibliotektjenesten) : państwowy organ do spraw dokumentacji specjalistycznej i bibliotek naukowych w Norwegii

Biblioteka 4 (13), 113-118

2000

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

R B T (RIKSBIBLIOTEKTJENESTEN)

PAŃSTWOWY ORGAN DO SPRAW DOKUMENTACJI SPECJALISTYCZNEJ I BIBLIOTEK NAUKOWYCH W NORWEGII

Człowiek w procesie reorganizacji bibliotek

Półwysep Skandynawski, obejmujący dość hermetyczny obszar językowy, pozostaje dla nas mało przystępnym, a jednocześnie budzącym duże zainteresowanie zakątkiem Europy. Poniższy artykuł pragnie choć w niewielkim stopniu przybliżyć polskim Czytelnikom problematykę związaną z działalnością bibliotekarską w Norwegii.

RBT (*Riksbibliotekjeningen*) jest bezpośrednio podporządkowane norweskiemu Departamentowi do Spraw Kościoła, Edukacji i Badań Naukowych (*Kirke-, Utdannings- og Forskningsdepartementet*) i jest najwyższym organem państwowym w dziedzinie dokumentacji fachowej i sektora bibliotek specjalistycznych. Instytucja ta odpowiada za doradztwo naukowe, rozwój wspólnych projektów i koordynację przedsięwzięć. Swoje opracowania wydaje w formie dwóch czasopism, „RBT” oraz „Synopsis”, które są ogólnodostępne również w formie elektronicznej w sieci Internetu.

RBT powstało uchwałą Parlamentu Norwegii (*Stortinget*) 24 stycznia 1969 roku. Zgodnie z instrukcją państwowy bibliotekarz powinien „pracować nad tym, aby biblioteki specjalistyczne i naukowe oraz centrale dokumentacyjne stawały się składnikami racjonalnego, fachowego systemu informacji, którego celem jest jego funkcjonowanie jako organu koordynującego rozwój w świecie informacji”. W konkluzji czytamy: „Aby stworzyć, aktywizować i koordynować służbę dokumentacyjną bibliotek specjalistycznych i naukowych, Rada pozwala sobie zaproponować co następuje: utworzyć Urząd Bibliotekarza Królewskiego. Urząd ten ma stanowić wkład konsultacyjny i koordynujący, spełniając funkcję Państwowego rzeczoznawcy we wszystkich sprawach bibliotecznych w obrębie ich działalności naukowej i specjalistycznej”. Dalej czytamy: „Bibliotekarz Królewski i Rada Bibliotek Naukowych podlega bezpośrednio Ministerstwu Kościoła i Edukacji i zachowuje niezależność wobec wszystkich istniejących bibliotek i instytucji bibliotekarskich”.

Plan:

Norwegia ma należeć do czołowych państw w świecie pod względem dostępu i wykorzystania narodowych i międzynarodowych źródeł wiedzy.

Nadrzędny cel:

Ułatwić dostęp do dokumentacji i informacji specjalistycznej dla użytkowników poświęcających się pracom badawczym, studiom wyższym, służbie zdrowia, pośrednictwu, gospodarce i innej działalności zawodowej.

Główne założenia:

1. Przyczynić się do dobrego przepływu informacji w sektorze bibliotek specjalistycznych oraz w przetwarzaniu informacji specjalistycznych (projekty współpracy organizacyjnej, nakreślanie planów, umowy, ustawy).

2. Efektywna integracja bibliotek naukowych w strukturach organizacyjnych i działalności specjalistycznej instytucji edukacyjnych oraz innych instytucji.
3. Rozwój kompetencji w sektorze bibliotek naukowych.
4. Rozwój i efektywne wykorzystanie technologii (np. BIBSYS) oraz innych zasobów dokumentacji fachowej.
5. Usługi i projekty otwarte na użytkowników w taki sposób, aby mogli oni samodzielnie pobierać i wykorzystywać informacje fachowe/ wiedzę specjalistyczną.
6. Popularyzowanie RBT oraz specjalistycznej działalności dokumentacyjnej.
7. Narodowy punkt kontaktowy do wdrażania międzynarodowej, europejskiej, nordyckiej i narodowej współpracy w dziedzinach związanych z centralnymi zadaniami.
8. Działalność wewnętrzna nastawiona na rezultaty i efektywność.

Informacje zamieszczane na łamach RBT można dowolnie kopiować i przekazywać dalej innym zainteresowanym bez jakichkolwiek kosztów. Warunkiem jest jednak właściwe podanie wydawcy i autora. Nie wolno dokonywać w tekstach żadnych zmian.

Od pierwszego numeru, który ukazał się w 1974 roku, na łamach RBT pojawiło się szereg artykułów i opracowań. Poniżej przedstawiam przekrojową listę tematów zamieszczanych w czasopiśmie.

W latach 70-tych:

- Organizacje naukowe i pozyskiwanie informacji. Numer stanowi sprawozdanie z Seminarium, jakie miało miejsce w dniach od 3-7 grudnia 1974, zainicjowane przy współpracy z Norweskim Głównym Komitetem do spraw Klasyfikacji, Państwowej Szkoły Bibliotekarskiej i Norweskiej Grupy Dokumentacyjnej.
- Katalog zbiorczy materiałów rękopiśmienniczych.
- Norweskie biblioteki naukowe i specjalistyczne.
- Relacja czasopism do struktur bibliotecznych.
- Popyt na czasopisma medyczne i biologiczne w szpitalu *Ullevål*. Biblioteka medyczna.
- Postawy i współpraca w zakupach.
- Czasopisma biologiczne i medyczne.
- Indeksy cytatów i klasyfikacja.
- Statystyka biblioteczna.
- Katalog zbiorczy czasopism norweskich.
- Przegląd Tezaurusu z pedagogiki norweskiej.
- Zasoby czasopism i ich wykorzystanie.

W latach 80-tych:

- Wypożyczalnia międzybiblioteczna w Norwegii.
- Wypożyczalnia międzybiblioteczna - praktyka i problemy.
- Wypożyczalnia międzybiblioteczna - zasady, zalecenia.
- Zapotrzebowania na literaturę w szkołach wyższych na terenach województw.
- Potrzeby kadrowe w bibliotekach szkół wyższych.
- Przegląd amerykańskiej polityki informacyjnej. Informacja bibliograficzna w systemie *online* w USA
- Norweskie biblioteki naukowe i badawcze na przestrzeni trzydziestolecia UDK dla bibliotek muzeów archeologicznych i historii kultury.
- Rejestr alfabetyczny dla UDK dla bibliotek muzeów archeologicznych i historii kultury.
- Miejsce bibliotek w procesie nauczania.
- Usługi biblioteczne dla szkół wyższych o profilu socjalnym i służby zdrowia w Norwegii.
- Kopiowanie materiałów przez czytelników w bibliotekach.
- W kierunku roku 2000: plany strategiczne dla małych i średnich bibliotek specjalistycznych.

- Zapewnienie jakości usług bibliotecznych w bibliotekach specjalistycznych.
- Usługi i jakość.
- Norweskie biblioteki specjalistyczne w kierunku roku 2010. Przyszłość widziana z perspektywy bibliotek Wyższej Szkoły Nauczycielskiej w Volda i Møre i w Okręgowej Szkole w Romsdal.
- Spis alfabetyczny do Universal Decimal Classification (UDC) dla biblioteki muzeum archeologicznego i historii kultury.
- Systemy UDC i EDB (Elektroniske Databaser - elektroniczne bazy danych) i ich znaczenie dla pozyskiwania informacji.

W latach 90-tych:

- *National Library Services in Norway.*
- Delegacje. Środek oddziaływania w kierownictwie.
- Marketing w bibliotekach specjalistycznych, naukowych i bibliotekach szkół wyższych, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji bibliotek szkół wyższych.
- 7 odpowiedzialnych bibliotek w Norwegii. Efektywny system dostarczania literatury naukowej.
- Nowe pomieszczenia biblioteczne. Planowanie, budowa, przeniesienia, lokalizacja.
- Miejsce bibliotek specjalistycznych w planie budżetowym.
- Rekrutacja kadry kierowniczej i jej rozwój w większych bibliotekach.
- Analiza kosztów i wykorzystania służb informatycznych.
- Kierownictwo w norweskich bibliotekach specjalistycznych. Płeć, fachowość i relacje płacowe: tendencje, zależności, strategia zmian.
- Bibliotekarz pedagogiem. Szkolenie użytkowników w małych i średnich bibliotekach.
- Jak osiągnąć sukces? Aspekty kierowania nowoczesną technologią, która przyczynia się do osiągnięcia sukcesu i postępu w bibliotekach specjalistycznych.
- Rola i organizacja bibliotek. O informacji jako zapleczu oraz bibliotekach jako zarządzających zasobami informatycznymi.
- Umowy dotyczące finansowania usług świadczonych przez biblioteki specjalistyczne grupom z zewnątrz.
- Problematyka praworządności w wykorzystywaniu mediów elektronicznych.
- Dokumenty elektroniczne w sieci.
- Biblioteka wirtualna.
- Pokrywanie kosztów wypożyczeń międzybibliotecznych.
- Biblioteki uniwersyteckie i biblioteki szkół wyższych - część środowiska naukowego.
- Pozyskiwanie i przetwarzanie informacji jako integralna część studiów uniwersyteckich i szkolnictwa wyższego.
- Wypożyczenia międzybiblioteczne międzynarodowe i krajowe - czego oczekują czytelnicy?
- Nowe pomieszczenia biblioteczne. Plany, budowa, przeprowadzki, integracja lokalowa.
- Aktywny uczestnik czy milczący statysta? Miejsce bibliotek szkół wyższych w organizacji.
- Nowa technologia - nowe zadania. Zadanie bibliotek specjalistycznych w rewolucji informatycznej.
- Ludzie i zmiany. Socjologiczno-psychologiczne aspekty przeorganizowywania bibliotek specjalistycznych.
- Integracja - Jak uniknąć sytuacji, kiedy biblioteka specjalistyczna staje się „państwem w państwie”? Koncentracja na współpracy między bibliotekami specjalistycznymi a środowiskiem naukowym.
- Nowe służby elektroniczne dla ostatecznego użytkownika. Konsekwencje dla funkcjonowania bibliotek oraz priorytety.
- Droga dalej... Oczekiwania wobec biblioteki wydziału nauk humanistycznych i nauk społecznych na Uniwersytecie w Oslo. Ankieta.

- Zautomatyzowana biblioteka naukowa. Informacja i serwis.
- Zmiany trwają? Czasopisma elektroniczne w bibliotece.
- Norweskie czasopisma elektroniczne w Bibliotece Narodowej.
- Kompetencje informatyczne.
- Czy możemy wspólnie dźwigać ten ciężar? Rozwój zespołów jako droga do sukcesu.

Oto niektóre z tematów, będących punktem zainteresowania omawianego tutaj czasopisma. Jak widać, spektrum tematyczne jest bardzo szerokie i obejmuje problematykę biblioteczną we wszystkich jej dziedzinach. Z uwagi na szybko postępującą u nas w kraju komputeryzację bibliotek, która nieuchronnie pociąga za sobą zmiany organizacyjne, wpływając tym samym na dotychczasową strukturę organizacji pracy na poszczególnych stanowiskach bibliotecznych, chciałabym zatrzymać się na tym temacie i w ślad za jednym z numerów RBT z 1998 roku, krótko omówić socjologiczno-psychologiczne aspekty przeorganizowywania bibliotek specjalistycznych tak, jak są one widziane z norweskiej perspektywy¹. Pragnę przy tym zauważyć, że wdrożenie systemu komputerowego w funkcjonowanie bibliotek jest w Norwegii bardzo zaawansowane i zapewne możemy wyciągnąć ciekawe wnioski z doświadczeń tego ludnościowo stosunkowo małego skandynawskiego kraju, który jednak pod względem czytelnictwa może poszczycić się bardzo wysoką statystyką.

Zmiany organizacyjne w bibliotekach specjalistycznych mogą stwarzać nie lada problemy ich pracownikom. RBT skupia swoje zainteresowanie na możliwych przyczynach tego, że biblioteki specjalistyczne doświadczają tak wielkich zmian, na czym one polegają, jak również na tym, co można zrobić, aby zapobiec zjawisku powstawania w tym kontekście psychologicznych problemów u pracowników bibliotek.

Proces postępujących przekształceń w bibliotekach dokonuje się w obrębie określonego prawodawstwa i regulaminów. Postanowienia te mogą być różne w odniesieniu do bibliotek publicznych i prywatnych. Czasopismo omawia działania poszczególnych z nich oraz opisuje niektóre ze środków, jakimi można się posłużyć w procesie reorganizacji. Wymienia tutaj m.in. projekty z zakresu informacji, rozmowy między współpracownikami, plany w odniesieniu do wzrostu kompetencji na poszczególnych stanowiskach oraz omawia sposoby rozładowywania konfliktów.

Zasadniczo bardziej teoretyczne postawy tych zadań znajdujemy w jednym z rozdziałów, który koncentruje swoją uwagę na rozwoju organizacyjnym. Szczególny nacisk kładzie na zagadnienie wizji człowieka oraz omawia teorie dotyczące "organizacji edukacyjnych". Następnie przechodzi do zasadniczych mechanizmów w sposobie reagowania pracowników, którzy są poddani zmianom pracy bibliotek, a dalej mówi o umiejętnościach reagowania na zmiany kadry kierowniczej i jej współpracowników. Następnie przechodzi do sposobów działania, które mogą przyczynić się do przeprowadzenia jak najlepszej reorganizacji. Zarówno techniczne jak i ekonomiczne warunki sprawiają, że biblioteki specjalistyczne przechodzą w obecnej dobie duże zmiany. Aby zapewnić skuteczną reorganizację trudno znaleźć jakąś stałą receptę właściwego działania, ale na pewno można zadbać o środowisko pracy, które będzie hamowało narastanie negatywnych reakcji. Sposób postępowania decyduje w dużym stopniu o przyszłym sukcesie. Co należy uczynić, aby tak skupić pracowników, by biblioteka odniosła sukces w zetknięciu się z nowymi wymaganiami, jakie wymusza współczesne społeczeństwo?

W tym miejscu, w oparciu o zgromadzony materiał, autorzy artykułu podają sześć zasadniczych rad dotyczących reorganizacji:

1. Pamiętaj, że biblioteka to organizacja edukująca
2. Stwórz wspólną wizję

¹ Por. RBT nr 91, Oslo 1998.

3. Wiedz o tym, że dobra informacja to komunikacja
4. Przygotuj warunki do współdziałania i współdecydowania
5. Przekształcenia pociągają za sobą rozwój kompetencji
6. Rytuały tworzą wspólnotę

Ad. 1. Pamiętaj, że biblioteka to organizacja edukująca

Zadaniem biblioteki jest pomóc czytelnikom, którzy chcą rozwijać swoją wiedzę i fachowość. Użytkownicy bibliotek oczekują dzisiaj spotkania z obsługą, która nie tylko jest nastawiona na pośredniczenie w przekazywaniu gotowego "systemu", ale również jest gotowa podjąć zaskakujące oczekiwania i zaangażować się w rozwiązywanie problemów. W celu stworzenia dobrego środowiska dla fachowego rozwoju, ważną rolę odgrywają dobrze motywowani, chętni do zdobywania wiedzy współpracownicy. Dobre biblioteki można scharakteryzować jako "organizacje edukujące". Kadra kierownicza ma zadanie stymulowania współpracowników do podejmowania wyzwań i samodzielnej pracy albo pracy w grupach. Są to istotne sposoby pracy w sytuacjach, kiedy następują zmiany i tego rodzaju formy pracy same w sobie mogą stanowić motywację dla współpracowników, by byli bardziej kreatywni i znajdowali nowe rozwiązania. Zgromadź więc, piszą autorzy, odpowiedzialnych i pilnych współpracowników i wychodź im naprzeciw z zaufaniem dla ich dobrej woli! Daj im odpowiedzialność i licz na to, że ten, kto ją ponosi, prawdziwie jest odpowiedzialny i dobrze wykonuje swoją pracę. Nie tylko strój, ale i **postawy** czynią człowieka.

Ad. 2. Stwórz wspólną wizję

Stwórz wizję zmian, opartą na faktach i analizie potrzeb i wymagań. Zaangażuj do tej pracy całą personel. Wszyscy muszą mieć w niej udział, aby poszczególni pracownicy wiedzieli, na czym polega reorganizacja. To sprawi, że każdy z nich będzie miał poczucie pełnego uczestnictwa w procesie zmian. Wspólna praca i entuzjazm warunkują urzeczywistnienie wizji. Proces zmian musi mieć wyraźnie określony cel.

Ad. 3. Wiedz o tym, że dobra informacja to komunikacja

W dobrej organizacji zmiany są nieustannie na porządku dziennym i stanowią naturalny element codziennych rozmów. Dobra komunikacja powstaje w dialogu i dobrym porozumieniu ze współpracownikami. Aby to się powiodło należy stworzyć dobre kanały informacyjne i komunikacyjne. Informuj w okresie przed zmianami, w ich trakcie i po ich przeprowadzeniu. Informacja powinna być rzetelna, rzeczowa i klarowna, bez niepotrzebnego wdawania się w szczegóły. Powinna być przekazywana tak jasno, jak to tylko możliwe i być dostosowana do poszczególnych grup docelowych. Informuj o tym, gdzie można otrzymać pomoc dla rozwiązania poszczególnych problemów, a jakie źródła wsparcia można uzyskać poza biblioteką. Bądź przygotowany na to, że informacje, które podałeś, nie będą przez wszystkich przyjęte, że mogą zostać źle zrozumiane albo przeinaczone. Informacje należy powtarzać i kontynuować tak długo, dopóki nie będziesz pewien, że zostały właściwie zrozumiane. Staraj się, aby wszyscy uzyskiwali pełne i takie same informacje. Nie ma różnicy, do którego z kierowników pracownik się uda po informacje, w każdym przypadku otrzyma tę samą.

Ad. 4. Przygotuj warunki do współdziałania i współdecydowania

Jak najwcześniej zaangażuj związki zawodowe, zaufane osoby oraz pracowników biblioteki w proces zmian. Wykorzystaj takie formy pracy jak praca w grupach, grupy projektodawcze, seminaria, wspólne zebrania i spotkania w grupach. Skorzystaj z kompetencji poszczególnych pracowników. Pamiętaj, że kompetencje grupy to coś więcej niż suma kompetencji poszczególnych jej członków. Pozwól ludziom na kreatywność. To zakłada, że kadra kierownicza jest nastawiona w taki sposób, aby przemyślenia i mądrość były równie istotne jak inteligencja i fachowość. Staraj się, aby zakres odpowiedzialności był czytelny, sam bądź przystępny.

Ad. 5. Przekształcenia pociągają za sobą rozwój kompetencji

Przedstaw potrzebę szkolenia i wybierz odpowiednie formy dla każdego w trakcie osobistych rozmów. Szkolenie może być zarówno teoretyczne jak i praktyczne. Znajdź odpowiednią formę i kładź duży nacisk na motywację. Spraw, aby pracownicy dobrze zrozumieli, że ich wkład pracy ma swoją wartość, że rozwój otwiera nowe możliwości dla każdego, co z kolei stwarza podstawy do osiągnięcia powodzenia reformy.

Ad. 6. Rytuály tworzą wspólnotę

Umocnij radość z wykonywanej pracy u swoich pracowników, ich motywację i samopoczucie, chciej uczcić dobre rezultaty i ważne wydarzenia w całej grupie pracowników. Zauważ indywidualny wkład pracy. Zadbaj o to, by pożegnać "stare" poprzez pewne ceremonialne formy. Rytuály to działania, które wyrażają się poprzez symbole. Żywe symbole nadają wspólne odniesienia i są podstawą wartości dla danej grupy. Mity i symbole pośredniczą w przekazywaniu idei w sposób bezpośredni i emocjonalny. Szczególnie w okresie przekształceń celowe jest i konieczne wykorzystanie tych możliwości, jakie niesie ze sobą rytuał, zarówno gdy chodzi o zakończenie czegoś, jak i rozpoczęcie czegoś nowego.

Jako siódmą radę autorzy proponują: Każdej ważnej zmianie musi towarzyszyć systematyczna ewolucja. Naszym celem musi być przepracowanie i wyciąganie wniosków z doświadczeń oraz umacnianie pozytywnych możliwości rozwoju, jakie tkwią we wszystkich przekształceniach. "Wiedza jest siłą", pisał Francis Bacon. Życmy sobie, aby powyższym wskazówkom, które norweskie środowisko bibliotekarzy skutecznie usiłuje realizować w skandynawskiej rzeczywistości, w naszych realiach towarzyszyły też wspomniane im możliwości finansowe, mające niebagatelny wpływ na pozytywny rozwój wszystkich przekształceń. Nawet kultura bez środków finansowych nie jest w stanie osiągnąć należytego rozwoju i odpowiedzieć na podstawowe zapotrzebowania społeczne w tej dziedzinie.