



Jahresbericht 2018

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Impressum

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung
Jahresbericht 2018

Download digitale Version

www.th-koeln.de/zbiw

Herausgeber

ZBIW.
Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung
TH Köln
Claudiusstraße 1
50678 Köln
T: +49 221 8275 3691 bis 3695
F: +49 221 8275 3690
M: zbiw@th-koeln.de
www.th-koeln.de/zbiw

Konzeption und Redaktion

Prof. Dr. Ursula Georgy (verantw.)
Marvin Lanczek
Meik Schild-Steiniger
Konstanze Sigel

Layout

Marius Barzynski
Prof. Andreas Wrede

Layoutanpassung und Satz

Inge Paeßens

Druck

Druckhaus Süd Medien GmbH Köln

Fotos

Copyright ZBIW der TH Köln,
sofern nicht anders angegeben.
Bei den Portraitaufnahmen liegt das
Copyright bei der abgebildeten Person,
sofern nicht anders angegeben.

Titelbild

Copyright Andreas Weinhold

Inhalt

Personal

Grußwort	2
Vorwort.....	6
Systematische Personalentwicklung und Betriebskultur	10
Statements	14
Das Jahr 2018 im Überblick.....	20
Bibliotheks- und informationswissenschaftliche Fort- und Weiterbildung für eine neue Arbeitswelt	28
Statistik	32
Innovationsorientierte Personalentwicklung	40
Gremien des ZBIW	46
Welches Personal brauchen wir in Bibliotheken? Mitarbeiter*innen für die Zukunft	48
Statements	52
Team.....	56
Die Dozent*innen im Jahr 2018 „Fußzeilen“	

Grußwort



Copyright privat

Prof. Dr. Ursula Wienen
Dekanin der Fakultät für Informations- und
Kommunikationswissenschaften, Technische Hochschule Köln

Liebe Leserinnen und Leser,

der diesjährige Jahresbericht des ZBIW ist dem Thema „Personal“ gewidmet. Aus einer sprachwissenschaftlichen Perspektive heraus lassen sich diesem Ausdruck zwei Facetten abgewinnen: zunächst natürlich *persona*, die *Person*. Folgt man dem Grimm'schen Wörterbuch in seinen Erklärungen¹, so bezeichnete der aus dem lateinischen *per* ‚durch‘ und *sonare* ‚klingen, tönen‘ abgeleitete Ausdruck „ursprünglich die den ganzen Kopf des Schauspielers bedeckende Maske mit trichterförmiger Mundöffnung zum Verstärken der Stimme“, woraus Bedeutungen wie die „dargestellte Rolle des Schauspielers, das von ihm darzustellende oder dargestellte Individuum“ entstanden. Heutzutage sehen wir in der Person das zu respektierende Einzelwesen, das wertzuschätzende Individuum, den Menschen. In der zweiten Facette führt uns das Suffix *-al* hingegen weg von der Individualität hin zum Kollektiv, zur Gemeinschaft.

Warum diese Ausführungen in einem Grußwort für das ZBIW? Ein Ausräumen der Relationen von Individualität und Gemeinschaft kann sicher zunächst generell als ein wesentlicher Bestandteil des Zielsetzungsprozesses von Bildungseinrichtungen benannt werden; im besten Fall wird das lernende Individuum die erworbenen Fähigkeiten als Dienst in die Gemeinschaft einbringen und auf diese Weise zur Entwicklung der Gesellschaft beitragen können. Das ZBIW als Teil der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften der TH Köln hat seit seinem Bestehen im Jahr 2007 mit einem umfangreichen Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen einen großen Beitrag dazu geleistet, Menschen – durchaus auch im ursprünglichen Sinne des Wortes („Weiterbildung“) – in ihrer Persönlichkeit zu formen und damit zu individueller Qualifizierung und Profilierung zu führen. So sind die Seminare und Workshops unterschiedlicher Formate, die Module des MALIS-Studiengangs (*Master in Library*

¹ <http://dwb.uni-trier.de/de/>

and Information Science), die berufsbegleitenden Zertifikatskurse ebenso wie die zahlreichen Inhouse-Angebote unmittelbar auf die Weiterbildungsbedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen – von der Berufseinsteigerin und dem Berufseinsteiger in der Bibliothek und in Informationseinrichtungen bis hin zur Führungskraft – zugeschnitten. Vor dem Hintergrund der Herausforderungen einer zunehmend diversifizierten und technologisierten Berufswelt, wie sie gerade auch im Bereich der Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken auszumachen ist, ist dieser Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung wie letztlich auch zur Entwicklung unserer Gesellschaft als Gemeinschaft, die in immer stärkerem Maße auf die Zuverlässigkeit von Informationen und Informationsvermittlung angewiesen ist, eine beachtenswerte Leistung.

Der vorliegende Jahresbericht 2018 stellt die Tätigkeitsschwerpunkte des ZBIW eindrucksvoll dar, indem er das Leitthema „Personal“ aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und uns Facetten von Individualität und Gemeinschaft immer wieder neu vor Augen führt.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZBIW sei an dieser Stelle für ihre Mühe und Arbeit im vergangenen Jahr ein herzlicher Dank ausgesprochen.

Allen Leserinnen und Lesern viel Freude bei der Lektüre!

Ihre

Dekanin der Fakultät für Informations- und
Kommunikationswissenschaften

Personal

Vorwort



Copyright Heike Fischer, TH Köln

Prof. Dr. Ursula Georgy
Leiterin des ZBIW

Der Jahresbericht 2018 steht unter dem Motto: Personalentwicklung. In Debatten zum aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarkt ist immer wieder vom Fachkräftemangel als wichtige Herausforderung die Rede. Auch von Bibliotheksleitungen wird beklagt, dass es zunehmend schwieriger wird, geeignete Personen mit bibliothekarischer Ausbildung oder/und einem bibliothekarischen Studium zu finden. Doch das Problem ist nicht eindimensional; vielmehr sind es mehrere Faktoren, die Einfluss auf den Fachkräftemangel bzw. die Fachkräftesicherung haben. Erwerbs-, Bildungsverhalten und der demografische Wandel etc. beeinflussen die Entwicklung wesentlich mit.

Im tertiären Bereich wird in Bibliotheken aufgrund der anstehenden Verrentungen der Bedarf an Fachkräften weiter ansteigen. Dieser Ersatzbedarf wird ab 2020 aufgrund des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge („Baby-Boomer-Generation“) noch einmal deutlich anwachsen. Hier ist zu bedenken, dass jede Verrentung auch Verlust von Wissen darstellt, wenn es nicht im Rahmen eines Wissensmanagements erfasst und gesichert wurde.

Eine weitere Problemlage ergibt sich aus den strukturellen und inhaltlichen Veränderungen der Aufgaben in den Bibliotheken, die vor allem ältere Beschäftigte vor größere Herausforderungen stellen (können). Eine qualifizierte Weiterbildung und eine systematische Personalentwicklung können einen maßgeblichen Beitrag dazu leisten, die Nachfrage nach neuen Kompetenzen, die sich u.a. in hohem Maße durch die Digitalisierung ergeben, zu befriedigen. 2017 waren Erwerbstätige in Deutschland im Durchschnitt rund 44 Jahre alt, was ca. vier Jahre mehr als 1997 waren.¹ Aktuell sind rund 20 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst älter als 55 Jahre, 58 % zwischen 35 und 54 Jahre alt.² Eine Übertragbarkeit auf die Länder und Kommunen darf hier angenommen werden. Dies bedeutet, dass Ausbildung und Studium dieser Beschäftigten schon viele Jahre zurückliegen, gleichzeitig liegen aber noch viele Jahre der Berufstätigkeit vor ihnen.

Eines der Zukunftsthemen für Bibliotheken heißt somit Personalentwicklung. „Das Personalmanagement hat [künftig] nicht nur die Aufgabe der Personalbeschaffung, sondern unterstützt auch die Weiterentwicklung aller Mitarbeiter. Eine lernförderliche Karrieregestaltung und ein integriertes Talent-Managementsystem fördern das vorhandene Personal dabei durch professionelle Mitarbeiterentwicklung in Form von individuellen Lernangeboten und kurzschrittigen Weiterbildungsmodellen so, dass jeder Mitarbeiter sein Potenzial optimal entfalten kann.“³ Personalentwicklung und persönliche Karriereplanung der Mitarbeiter*innen rücken damit auch deutlich näher zusammen.

Weiterbildung wird künftig auch attraktiv und flexibel sein müssen: die Lerninhalte sind bestmöglich an die Anforderungen der Bibliotheken anzupassen, d.h., die Inhalte müssen auf der einen Seite aktuell und zukunftsorientiert sein, auf der anderen Seite aber auch einen hohen Praxisbezug haben. Zudem gilt es, die Inhalte effizient und kompakt zu vermitteln. Der Messung individueller Lernfortschritte wird in Zukunft ebenso eine größere Bedeutung zukommen wie die Individualisierung/Personalisierung der Lerninhalte. Gleichzeitig dürften Spezialisierungen auch für Bibliotheken immer relevanter werden. Und sie stehen auch bei den Beschäftigten immer höher im Kurs. Arbeitnehmer*innen übernehmen immer mehr eigene Verantwortung, wenn es um individuelle Weiterentwicklung und beruflichen Erfolg geht. Das heißt aber auch, dass Weiterbildung nicht erst einige Jahre nach der Berufsausbildung bzw. dem Studienabschluss einsetzen darf. Weiterbildung beginnt heute bereits während des Studiums, da es heute unmöglich ist, alle relevanten Inhalte mit der notwendigen Tiefe zu vermitteln. Vielmehr sind die Hochschulen gefordert, Metakompetenzen zu vermitteln, die die Studierenden bzw. Absolvent*innen dazu befähigen, sich selbst bzw. mit Unterstützung von Weiterbildungsanbietern mit neuen Themen vertraut zu machen.

Das ZBIW hat in den letzten Jahren sein Angebotsportfolio sowohl inhaltlich als auch strukturell deutlich erweitert. Genau der Strauß an Angeboten macht das ZBIW-Programm so attraktiv. Es werden Seminare angeboten, um weiter fit in einem bestehenden Thema zu bleiben, gleichzeitig werden neue Themen angeboten, die es den Bibliotheken ermöglichen, weiterhin innovativ und damit attraktiv zu bleiben. Vor allem aber gewinnen die Zertifikatskurse immer mehr an Bedeutung, da sie tatsächlich für neue Aufgaben qualifizieren. Und neue Angebote im Bereich Führung und Karriere tragen maßgeblich dazu bei, den Mangel an Führungskräften in Bibliotheken zu reduzieren. Aufgrund der engen Beziehungen und dem ständigen Dialog des ZBIW zu den Bibliotheken und ihren Beschäftigten sowie den bibliothekarischen Verbänden gelingt es, Bibliothekar*innen für den zukünftigen Bedarf weiterzubilden.

Es ist das Ziel des ZBIW, Bibliotheken noch stärker in ihrer Personalentwicklung hinsichtlich neuer Herausforderungen zu unterstützen, passgenaue Angebote zu unterbreiten und auf dem Weg in die Zukunft zu begleiten. Die Inhalte der Veranstaltungen des ZBIW möchten die Teilnehmer*innen motivieren, Neues zu lernen mit einem Blick auf die künftigen Aufgaben und Rollen. Sie sollen auch Lust darauf machen, neue Herausforderungen anzunehmen mit dem Vertrauen, diesen auch gerecht werden zu können.

Der vorliegende Jahresbericht soll daher vor allem Anregung für eine systematisch(er)e Personalentwicklung in Bibliotheken sein. Wir hoffen, Ihnen mit dieser Ausgabe erneut einen wertvollen Jahresbericht zu bieten.

Leiterin des ZBIW

¹ Vgl. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html

² Vgl. <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/a/altersstruktur.html>

³ Armutat, S. et al. (2016): Agile Unternehmen – Agiles Personalmanagement: DGFP Praxispapiere Best Practices 01, S. 40, zuletzt geprüft am 12.04.2019, URL: https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V./Medien/Publikationen/Praxispapiere/201601_Praxispapier_agileorganisationen.pdf

Blended Learning
Anerkennung
 Soft Skills
 Digitalisierung
 Lebensbegleitendes Lernen
 Spezialisierung
Weiterbildung
 Flexibilität
Leadership
Praxisbezug
 Selbstverantwortung
 Human Resource Management
 Individualisiertes Lernen
Karriereplanung
Angebotsportfolio
 E-Learning
 Handlungskompetenz
Personalentwicklung
 Flipped Classroom

Fachkräftemangel
 Zertifikat
Anforderungsprofil
 Mobile Learning
Qualifizierung
Bibliotheksstrategie
 Coaching
 Personalbedarfsplanung
Kompetenzorientierung
 Selbstgesteuertes Lernen
Reflexion
 Lebenslanges Lernen
 Leitungsposition
 Weiterbildungsziel
Personalmanagement
 Training-on-the-Job
 Verantwortungsübernahme
Lernmanagement
 Web-based Training



Anna Abelein
 Als Design Thinking-Coach und Innovationsberaterin begleitet sie mit ihrer Agentur Protostart Unternehmen und Institutionen bei der kreativen Entwicklung von nutzerzentrierten Konzepten und Produkten, sowie der Etablierung einer innovations- und kollaborationsfördernden Arbeitskultur.



Irene Barbers
 Zentralbibliothek des Forschungszentrums Jülich, Teamleitung Lizenzmanagement; Themen: Electronic Resource Management, Nutzungsstatistiken, Erwerbung, Bestandsmanagement, Reporting von Publikationsgebühren, Open Access Transformation



Stephanie Baues
 Buchwerkstatt Baues
 Buchbindemeisterin, seit 1998 in eigener Werkstatt selbstständig



Prof. Dr. Tom Becker
 TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Professor für Medienmanagement und Medienvermittlung in Bibliotheken; Schwerpunkte in Lehre, Forschung und beratender Tätigkeit: Öffentliche Bibliothek: Zielgruppenarbeit & Konzepte; Dienstleistungs- und Auskunftsstandards in Bibliotheken, Kollegiales Feedback, Beschwerde- und Kundenzufriedenheitsmanagement, Prozessoptimierung der Kundenkommunikation, Informationskompetenz, Wissensmanagement

Systematische Personalentwicklung und Betriebskultur



Copyright Christoph Reichelt

Antonie Muschalek
Leiterin Personalentwicklung an der SLUB Dresden
M.A. Soziologie, Systemischer Business Coach

Mehr Mut

Systematische Personalentwicklung folgt in erster Linie einer übergeordneten Unternehmensstrategie. Aus strategischen Zielen ergeben sich einerseits Fragen an Fort- und Weiterbildung wie: Welches Know-how benötigen wir, um diese Ziele zu erreichen? Auf welche Ressourcen können wir dabei schon zurückgreifen? Welche Wissenslücken gilt es zu schließen? Wie wollen wir notwendige Kompetenzen aufbauen? Und wie sichern wir deren Transfer in die Praxis? Gleichzeitig resultieren aus einer Strategie unternehmenskulturelle Fragen wie: Was bedeuten die strategischen Ziele für die Betriebskultur und Zusammenarbeit in Bibliotheken? Welches Miteinander brauchen wir, um die Ziele zu verfolgen? Wie kommen wir zu diesem Miteinander? Und welche Werte leiten uns dabei? Zahlreiche Anforderungen an Personal- und Organisationsentwicklung, für die ich keine allgemeingültigen oder abschließenden Antworten habe und dennoch eine Annäherung wage.

Viele Bibliotheken reflektieren momentan ihre strategische Ausrichtung vor dem Hintergrund veränderter Nutzer*innenbedarfe und zunehmender Herausforderungen in digitalen Tätigkeitsfeldern und stellen dabei fest, dass sie Nachholbedarf haben, sowohl bei Kompetenzerwerb und Wissenssicherung als auch bei der Entwicklung ihrer Unternehmenskultur. Der Grund: Die Arbeitswelt verändert sich fundamental und zudem rasant. Neue Technologien führen zu einer zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung der Arbeit, digitale Arbeitsweisen bringen neue Organisationsformen hervor. Ein grundlegender Wertewandel stellt jahrzehntelange Prinzipien und Managementtheorien plötzlich in Frage. Der Ruf nach einem sinnerfüllten, selbstverantwortlichen Arbeiten wird lauter. Komplexität und Ungewissheit der Arbeitswelt nehmen stetig zu. Auch auf Berufsbilder und Anforderungsprofile wirkt sich dieser Wandel aus. In Bibliotheken werden künftig verstärkt Expert*innen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Berufserfahrungen in interdisziplinären Teams zusammenarbeiten, denn die digitale Transformation ist ein Kulturwandel, bei dem es um nichts Geringeres geht als um neue Denk- und Verhaltensweisen zur Bewältigung hochkomplexer Herausforderungen: Von hierarchisch geprägter Führung zu netzwerkartiger Kollaboration auf Augenhöhe, von beurteilender Bewertung zum vertrauensvollen Feedback, von Kontrolle zu selbstverantwortlicher Teamarbeit, von festen Zielvorgaben zu Experimentiergeist und agiler Entwicklung, von „closed job“ zu Offenheit und Transparenz.

Um diese Entwicklung proaktiv mitzugestalten, braucht es Vertrauen und eine Haltung, die von Veränderungsbereitschaft, Offenheit und einem konstruktiven Umgang mit Fehlern geprägt ist, der Fehler als Chance für gemeinsames Lernen betrachtet und Feedback als Geschenk.

Führung verändert sich

Führungskräfte sind dabei Gestalter*innen eines Veränderungsprozesses, der sie selbst betrifft. Die neue Art des Führens betont die dienende Komponente von Führung. Danach stehen die Interessen der Mitarbeiter*innen im Mittelpunkt, während Führungskräfte Rahmenbedingungen für Potenzialentfaltung schaffen, Begeisterung wecken und ihr Handeln stark an den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen ausrichten. Angesichts des gesellschaftlichen Wertewandels gewinnt das Streben der Mitarbeiter*innen nach sinnerfüllter Arbeit an Bedeutung und verlangt zunehmend die Achtsamkeit der Führungskräfte. Um Mitarbeiter*innen zu engagierten und beteiligten Mitgestalter*innen der Organisation zu machen, brauchen Führungskräfte deshalb Antworten auf diese Fragen der Mitarbeiter*innen: Wozu und für wen mache ich das, was ich mache? Welchen Sinn hat meine Arbeit? Welchen Beitrag leiste ich damit zu etwas Größerem? Wenn Führungskräfte darauf Antworten geben können, haben sie intrinsisch motivierte Mitarbeiter*innen, die gern arbeiten und ihnen freiwillig folgen. Dann gilt es loszulassen, Verantwortung abzugeben und auf die Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen zu vertrauen, die selbstverantwortlich miteinander vernetzt arbeiten. Führungsarbeit wird dadurch weder obsolet noch weniger anspruchsvoll, sondern ist mit einem Haltungswechsel verbunden, der anerkennt, dass die kollektive Intelligenz der Community höher ist als die Intelligenz eines Einzelnen. Führung heißt dann, Mitarbeiter*innen auf ihren Lernreisen zu begleiten und sie dabei zu unterstützen, ihr Potenzial zu entfalten und Veränderungen als Chancen für die eigene Entwicklung zu betrachten. Dafür benötigen Führungskräfte gute Kenntnis über sich selbst, über ihre eigenen Werte und Beziehungen, denn Führen heißt vor allem, vertrauensvolle Beziehungen mit Mitarbeiter*innen aufzubauen. Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung ist Fort- und Weiterbildung gefordert, unterstützende Formate zur Selbsterfahrung anzubieten und für zeitgemäßes Führen in der digitalen Arbeitswelt zu sensibilisieren.

Experimente wagen, Kollaboration fördern

Um den Transformationsprozess der Arbeitswelt zu begleiten, sind Experimentierräume wichtig, in denen Mitarbeiter*innen die Veränderung wirklich mitgestalten können, in denen sie Lösungsvorschläge entwickeln und sich als selbstwirksam erleben. Für neue Wege braucht es die Kreativität und das kollektive Wissen aller. Sowohl offene Austauschformate wie beispielsweise World-Cafés und Open Spaces als auch digitale Kollaborationsplattformen wie Wikis und Social Intranets helfen dabei, Wissen zu vernetzen, innovativen Ideen Raum zu geben und durch neue kollektive Erfahrungen das kulturelle Miteinander zu verändern. Personalentwicklung ist in diesem Kontext gefragt, mit partizipativen Formaten, neuen Spielregeln und agilen Methoden zu experimentieren und Perspektivwechsel anzuregen.

Lernkonzepte mit Zukunft

Da die klassischen Lernkonzepte wie Präsenzseminare mit Frontalunterricht immer weniger funktionieren, sind andere Angebote gefragt, die dem Wandel der Lernstrukturen gerecht werden – von starren Präsenzveranstaltungen hin zu interaktiven digitalen Bildungsformaten und von der Fremdorganisation des Lernens hin zur Selbstorganisation. Unter Berücksichtigung lebensphasenbezogener Lernpräferenzen und individueller Formen der Arbeitsorganisation sind innovative modulare Konzepte gefordert, die die Vorteile internetbasierter Lernangebote mit den Vorteilen bewährter Face-to-Face-Formate verbinden. So können sowohl Selbstlernkompetenzen gestärkt als auch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden. Neben orts- und zeitunabhängigen Lernangeboten gilt es, den selbstständigen Wissenserwerb und die arbeitsprozessintegrierte Kompetenzentwicklung (training on the job) zu fördern, um praxisnahes Lernen das ganze Berufsleben lang zu ermöglichen.

Kundenorientierung als Handlungsmaxime

In vielen Bibliotheken gehört es zum Tagesgeschäft, Nutzer*innen in Bibliothekentwicklungsprozesse einzubeziehen, beispielsweise über Nutzer*innenbefragungen oder Feedbackmöglichkeiten in sozialen Medien oder Blogs. Auch besteht in der Bibliotheksbranche große Einigkeit darüber, dass Bibliotheken in erster Linie für Menschen da sind, nicht für Bücher und Medien. Jedoch wird diese Prämisse bislang selten konsequent weitergedacht und noch weniger tatsächlich gelebt. Nutzer*innenorientierung in aller Konsequenz hieße doch, die Bedürfnisse der Nutzer*innen so in den Fokus zu stellen, dass der Lern- und Begegnungsort Bibliothek nur noch im Diskurs mit den Nutzer*innen gemeinsam weiterentwickelt würde. Das hieße, Servicebedarfe würden regelmäßig abgefragt, daraus hervorgehende Anforderungen im Dialog mit Nutzer*innen „ausbuchstabiert“ und entsprechende neue Services und Produkte stets gemeinsam konzipiert und umgesetzt.

Erwartungen an Fort- und Weiterbildung

Wenn die Weiterentwicklung bibliothekarischer Dienstleistungen in diesem Sinne konsequent nutzerorientiert im Diskurs mit den Nutzer*innen erfolgen soll, benötigen Bibliothekar*innen neben bibliothekarischem Fachwissen und sozialen Fähigkeiten künftig verstärkt Kompetenzen für erfolgreiches Community Building, Innovationsmanagement und Crowdsourcing.

Gleichzeitig erfordert die technologische Entwicklung umfangreiche Qualifikationen in digitalen Tätigkeitsfeldern wie Datenmanagement, Open Access-Publizieren und Informationskompetenzvermittlung. Ziel ist die Befähigung der Mitarbeiter*innen zum souveränen Umgang mit Digitalität im Arbeitsalltag. Dafür gilt es einerseits ein Grundverständnis für digitale Infrastruktur zu vermitteln, andererseits ist IT-Wissen erforderlich, welches die Sprechfähigkeit der Mitarbeiter*innen gewährleistet zu Daten-

Systematische Personalentwicklung und Betriebskultur



Copyright Unsplash Helloquence

formaten und Datenbanken, IT-Sicherheit, Langzeitarchivierung und Webtechnologien bis hin zu Programmiersprachen.

Fort- und Weiterbildung unterliegt oft dem Irrtum, individuelle Lernprozesse der Mitarbeiter*innen seien von einer Stelle aus steuerbar. Doch das funktioniert immer weniger. Bei zukunftsorientierter Weiterbildung geht es vordergründig um die Entwicklung von Kompetenzen, weniger um Wissensvermittlung. Kompetenz – als den handelnden Umgang mit Wissen – kann jede*r Einzelne nur selbst entwickeln. Aufgabe von Personalentwicklung ist es, Mitarbeiter*innen beim Kompetenzerwerb zu unterstützen, indem sie Entwicklungsperspektiven schafft, Möglichkeiten eröffnet und Orientierung gibt für die Gestaltung ganz individueller Lernreisen. Ergänzend gilt es Angebote auszubauen, die Reflexion und Austausch fördern – zum Beispiel im Rahmen von Retrospektiven, Coachings und kollegialen Peer-Feedbacks.

Nichts ist stetiger als die Veränderung. Obwohl wir das wissen, nehmen wir Veränderungen in der Regel zunächst als Bedrohung wahr, suchen wir doch stets nach Orientierung und Halt, erst recht in einer immer komplexer werdenden Welt. Mit Denkmustern und Routinen kommen wir unserem Bedürfnis nach Sicherheit nach und halten gern an Bestehendem fest gemäß dem Motto „never change a running system“. In vielen Bereichen regelbasierter Aufgabenbewältigung wie Buchhaltung, Controlling und Regelbetrieb ist das sicher sinnvoll. Doch was, wenn sich bestehende Gewohnheiten, oder Abläufe bei neuen Herausforderungen als hinderlich erweisen, weil sie zwar bei komplizierten Anforderungen Lösungen bieten aber auf komplexe Fragen keine Antworten geben? Wie wäre es, Veränderungen dann als Chance zu sehen – für Entwicklung, für miteinander Lernen, für andere Wege? Wie wäre es, wenn wir dann mit neugierigem Gestaltungswillen unbekanntes Terrain erkunden und daraus kreativ Neues entwickeln, ohne das Bewahrenswerte über Bord zu werfen?

Wenn es Bibliotheken gelingt, Veränderungen positiv zu besetzen und die beschriebenen Herausforderungen mutig anzugehen und proaktiv zu gestalten, dann entsteht Raum für Entwicklung. Dazu braucht es vor allem Mut: Mut, die Komfortzone zu verlassen. Mut, um gewohnte Strukturen und tradierte Arbeitsweisen zu hinterfragen, Mut für Experimente. Denn neues Denken funktioniert nicht in alten Mustern. In diesem Sinne: Seien Sie mutig!

Statements



Copyright privat

Cornelia Schwarz
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen
Ausbilderin und Fortbildungsbeauftragte

Personalentwicklung durch Fortbildung

In diesem Jahr blickt die Universitätsbibliothek Duisburg-Essen (UB DuE) auf elf Jahre systematische Personalentwicklung zurück.¹ Wichtige Säulen in diesem Zusammenhang sind Fortbildung und Qualifizierung, Kooperations- und Fördergespräche (KFG) sowie strukturierte Führungskräfteentwicklung.

Die UB DuE versteht sich als Lernende Organisation mit Mitarbeiter*innen, die das Konzept des „Lebenslangen Lernens“ verinnerlicht haben. Daraus resultiert ein stetiger Bedarf an Fortbildung und Qualifizierung zu den verschiedensten bibliothekarischen

¹ <https://doi.org/10.17185/duepublico/45389>

Themen. Hierzu steht das Fortbildungsteam der UB DuE im engen Kontakt zum ZBIW. Mit dem ZBIW gibt es einen verlässlichen und kompetenten Partner sowohl bei organisatorischen Fragen, bei der Konzeption von Inhouse-Veranstaltungen als auch bei der Entwicklung von neuen Fortbildungsthemen.

Das KFG ist ein wichtiges Instrument für die Zusammenarbeit und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen. Daraus resultierende Förder- und Qualifizierungspläne münden in Fortbildungs- und Qualifizierungswünschen, die an das Fortbildungsteam der UB DuE weitergegeben werden. In vielen Fällen entsendet die UB DuE ihre Mitarbeiter*innen daraufhin zu passgenauen Seminaren und Qualifizierungsmaßnahmen, die vom ZBIW angeboten werden.

Auch die systematische Führungskräfteentwicklung in der UB DuE wird seit Jahren stark durch das ZBIW unterstützt. Kontinuierlich wurden und werden alle Führungskräfte u.a. durch die einschlägige Seminarreihe „Führungskraft entwickeln“ des ZBIW für ihre Vorgesetztenaufgaben qualifiziert. Beschäftigte des wissenschaftlichen Dienstes ohne bibliothekarische Qualifizierung nehmen konsequent am Weiterbildungsstudiengang MALIS des Instituts für Informationswissenschaft teil.

Neben den genannten, erfolgreichen Berührungspunkten mit dem ZBIW schätzen wir die Möglichkeit der persönlichen, unkomplizierten Ansprache und die Bereitschaft und Offenheit, immer wieder auch neue Themen und Formate anzubieten, z.B. die Zertifikatskurse „Teaching Librarian“ und der für 2019 geplante „Data Librarian“ als Blended-Learning-Formate.

Für 2018 hat die UB DuE insgesamt 80 Anmeldungen für ZBIW-Seminare zu verzeichnen. Eine Zahl, die für sich spricht. Wir freuen uns auf viele weitere Jahre der konstruktiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit.



Copyright Ursula Georgy



Julia Bergmann
Trainerin, Beraterin, Buchautorin,
Themen: Begleitung von Veränderungsprozessen in Bibliotheken, kundenorientierte Methoden der Produkt- und Serviceentwicklung, Design Thinking für Bibliotheken, Kanban für Bibliotheken, Informations- und Wissensvermittlung, Recherchekompetenz, Makerspaces, digitaler Wandel in Organisationen



Yannis Beuke
Ist Gründer der Protostart GmbH und studierte Psychologie an der Universität Mannheim und Design Thinking am Hasso-Plattner-Institut Potsdam. Er begleitet Firmen und Institutionen bei der Einführung innovationsfördernder Methoden und Arbeitsweisen.



Sonja Bluhm
Coaching & Beratung, Würzburg;
Diplom-Bibliothekarin, tftZI-Gruppenpädagogin, Business Coach (DFC), freie Trainerin, Referentin und Coach in der Erwachsenenbildung, Themenschwerpunkte im bibliothekarischen Bereich: Konzept- und Strategieentwicklung, Begleitung von Bibliotheksteams in Veränderungsprozessen, Methodentrainings



Selma Brand
Medienpädagogin mit den Schwerpunkten Tablet, AV- und Fotoarbeit. Konzeption und Realisation Inklusiver Medienprojekte, Arbeit mit Bibliotheken und KiTas. Weiterbildung von Fachkräften im Bereich Medienpädagogik. Konzeption von Materialien, Workshops und Fortbildungen.

Statements



Foto Christian Wittke, Copyright ZB MED

Elke Roesner
ZB MED – Leibniz-Informationszentrum Lebenswissenschaften
Leitung Marketing und Organisations- und Personalentwicklung

Mit Personalentwicklung den konstanten Wandel begleiten

Das Einzige, was im Moment konstant ist und bleiben wird, ist der Wandel. Das bedeutet für Bibliotheken auf Basis der bestehenden Kultur ein Weiterentwickeln der strategischen Ausrichtung. In unserem Fall bestimmen Datenwissenschaften für die Lebenswissenschaften den neuen Auftrag von ZB MED und ermöglichen für die Zielgruppe der Forschenden neue Erkenntnisse. Es gilt, das, was traditionell die Bibliothek ausgemacht hat, wertzuschätzen und einiges in die zukünftige Ausrichtung zu übernehmen. Gleichzeitig braucht es unter dem Stichwort „Digitalisierung“ neue Kernkompetenzen bei fast allen im Haus – von den Forschenden bis zu den Mitarbeiter*innen in bibliothekarischen Bereichen sowie in den internen Servicebereichen.

Der Wandel geht einher mit einem neuen Führungsverständnis. Zwar ist die Kultur Chefsache und muss von oben vorgelebt werden. Dennoch ist Personalentwicklung eine nicht delegierbare Führungsaufgabe der jeweiligen Vorgesetzten. Die Personalentwicklung stellt Instrumente zur Verfügung und liefert einen orientierungsgebenden Rahmen. Eine Weiterbildungseinrichtung wie das ZBIW mit einem sehr breit aufgestellten Fortbildungsprogramm ist daher für ZB MED Gold wert. Hier finden sowohl Führungskräfte zahlreiche Weiterbildungsangebote, um über ihre Rolle als Führungskraft zu reflektieren und dies noch besser auszuüben, als auch Kolleginnen und Kollegen verschiedenster Aufgabengebiete. Langzeitarchivierung, Forschungsdatenmanagement, agiles Projektmanagement, Programmierkenntnisse aber auch Design Thinking sind Fortbildungsansätze, die wir bei ZB MED begrüßen. Um all den neuen Anforderungen in einer gefühlt immer schneller werdenden Welt gerecht zu werden, begrüße ich auch Fortbildungsangebote zu Zeitmanagement, Resilienz und Achtsamkeit für Management und Mitarbeitende.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich für die stets hervorragende Zusammenarbeit mit dem ZBIW bedanken. Weiter so!



Copyright privat

Dr. Carola Schelle-Wolff
Direktorin der Stadtbibliothek Hannover

Personalentwicklung hat in der Stadtbibliothek Hannover seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert. Die Motivation und das Potenzial vorhandener Mitarbeiter*innen zu nutzen und diese auf freiwilliger Basis für neue Aufgaben zu qualifizieren, ist für Institution und Beschäftigte eine Win-win-Situation. So haben wir ungelernete Mitarbeiter*innen die nachträgliche Ausbildung zum bzw. zur FaMI ermöglicht, zahlreiche FaMIs haben eine Spezialisierung für Leseförderung absolviert, andere FaMIs ein Studium. Derzeit befindet sich eine Bibliothekarin im Masterstudium und andere besuchen Module an Hochschulen, um sich in speziellen Feldern weiterzubilden. So konnten wir freiwerdende Stellen aus dem eigenen Haus besetzen und zugleich Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Mitarbeiter*innen, die die Organisation kennen und ihr Wissen erweitern und aktualisieren, sind für die Stadtbibliothek Hannover äußerst wertvoll, daher finanzieren und unterstützen wir die Qualifizierungsmaßnahmen auch durch partielle Freistellungen. Im Mix mit kontinuierlichen externen oder internen Personalentwicklungsmaßnahmen für die gesamte Belegschaft und neuen Mitarbeiter*innen stellen wir sicher, dass die gesamte Institution fachlich gut aufgestellt bleibt.

Dozent*innen im Jahr 2018



Regina Brehm
selbstständige Organisationsberaterin, Fach- und Führungskräftecoach, langjährige Führungserfahrung in Unternehmen sowie in der Fachhochschullehrtätigkeit im Bereich Sozialethik; Tätigkeitsschwerpunkt: Seminare, Beratung und Coaching zum Thema „Führung“ (Führung der eigenen Person, Personalführung, Strategische Führung)



Christiane Brockerhoff
Kommunikationstrainerin, Buchautorin und Coach, Begleitung von Veränderungsprozessen als Moderatorin und Beraterin, Coaching von Führungskräften und Konfliktberatung, Trainerin für Präsentation, Stimmbildung, professionelle Gesprächsführung



Marion Creß
Kommunikationstrainerin, Sprecherzieherin und Dozentin in der Erwachsenenbildung; Schwerpunktthemen in Wirtschaft und Verwaltung sind Präsentation und Persönlichkeit, professionelle Gesprächsführung, kundenorientierte Kommunikation, Sprech- und Stimmtraining



Ania Dornheim
Partnerin bei Textwende.de, Dornheim & Krippel Partnerschaft, Düsseldorf. Kommunikationsberaterin, Texterin und Schreibtrainerin. Themen: Webtexte, Content- und Social-Media-Strategie, Beschwerdemanagement.



Copyright Andreas Weinhold



Linda Freyberg
Doktorandin am Promotionskolleg
Wissenskulturen/Digitale Medien der
Leuphana Universität Lüneburg; Stipendi-
diatin am Urban Complexity Lab der
Fachhochschule Potsdam; Dozentin mit
den Schwerpunkten Smart Libraries und
Augmented Reality



Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach
TH Köln, Fakultät für Informations- und
Kommunikationswissenschaften
Lehrgebiete: Bibliotheksmanagement,
Statistik, Kunden- und Benutzer-
forschung, empirische Forschung,
Online-Forschung



Dr. Agathe Gebert
studierte Geschichts- und Literaturwis-
senschaften, Pädagogik und Soziologie;
widmet sich seit 2009 dem Open-Ac-
cess-Publishing; verantwortlich bei GESIS
seit 2011 den Bereich Open Access und
das Repositorium SSOAR (www.ssoar.info), seit März 2018 Teamleiterin des
Teams Open Access; ständiges Mitglied
im AK Open Access der Leibniz Gemein-
schaft und der AG LeibnizOpen



Eva Maria Göring
Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken
NRW, Düsseldorf; Bibliothekarin (B.A.);
Schwerpunkte: Angebote im Kontext
der Bibliothek als Bildungsinstitution
und Ort des lebenslangen Lernens mit
Fokus auf der Vermittlung von Medien-
und Informationskompetenz sowie der
Lese(motivations-)förderung

Das Jahr 2018 im Überblick



Copyright unsplash Eric Rothermel

JANUAR

Am 2. Januar tritt Bettina Schumacher die Nachfolge von Claudia Tischler im Geschäftszimmer des ZBIW an, damit startet das ZBIW-Team vollständig ins neue Jahr. Das Geschäftszimmer ist die erste Anlaufstelle in der Kommunikation mit Interessent*innen und Teilnehmer*innen – hier findet das Anmelde- und Benachrichtigungsverfahren statt, und auch die telefonische Beratung gehört zum Tagesgeschäft.

Das Weiterbildungsjahr startet am 15. Januar mit dem Seminar „Einstellungsgespräche führen“. Es ist die erste von insgesamt 171 ein- und mehrtägigen Veranstaltungen im Jahr 2018.

Am 24. Januar findet ein Planungsgespräch zum neuen Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft – Führung in Öffentlichen Bibliotheken“ mit Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach statt. Sie übernimmt die wissenschaftliche und fachliche Leitung des Kurses, der Ende 2018 starten wird. Stefan Holländer vom Verband Bibliothek, Information Schweiz – BIS (jetzt Bibliosuisse) ist interessiert an einem Transfer des Managementkurses für angehende Führungskräfte.

FEBRUAR

Vom 21. bis 23. Februar besucht Marvin Lanczek die kombinierte Inetbib-ODOK-Tagung in Wien, um sich über verschiedene Entwicklungen im Bereich der Informationsverarbeitung,

Open Educational Resources und Informationskompetenz zu informieren.

Am 22. Februar präsentieren die Absolvent*innen des 3. Zertifikatskurses „Teaching Librarian“ nach einjähriger Kursdauer ihre Schulungskonzepte aus dem Praxismodul und erhalten in einer feierlichen Übergabe ihre Zertifikate in der Rotunde der TH Köln.

Am 28. Februar treffen sich die Teilnehmer*innen des 4. Zertifikatskurses „Teaching Librarian“ zur ersten Präsenzveranstaltung in Mülheim an der Ruhr. Sich berufsbegleitend qualifizieren, die Vorteile von Blended Learning nutzen, neue fachliche Kompetenzen sowie Schlüsselqualifikationen erwerben, anregenden beruflichen Austausch erleben, sind nur einige der Gründe, die für die Teilnahme an diesem Zertifikatskurs sprechen.

MÄRZ

Am 6. März moderiert Konstanze Sigel das erste Dozent*innentreffen zum neuen Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft“ im ZBIW. Neben der wissenschaftlichen Leitung Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach nehmen Dr. Miriam Albers, Prof. Dr. Ursula Georgy, Gudrun Hegemann von der KGSt und der systemische Coach Klaus Greschek am Treffen teil. Andreas Mittrowann ist via Telefonkonferenz zugeschaltet. Der Start des Kurses im Dezember 2018 ist gesichert.

Am 7. März besucht Marvin Lanczek eine interne Fortbildung zur Kennzahlenerhebung bei der Nutzung von Webseiten. Kennzahlenerhebung spielt in den Bereichen Statistik und Qualitätsmanagement eine zentrale Rolle zur Analyse der Reichweite sowie der Nutzung einzelner Webseiten des ZBIW.

Fördermöglichkeiten für (angehende) Führungskräfte in Öffentlichen Bibliotheken NRW werden beim Planungsgespräch am 8. März in der Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken NRW in Düsseldorf ausgelotet: Prof. Dr. Ursula Georgy und Konstanze Sigel präsentieren das Konzept des neuen Zertifikatskurses „Fit für die Zukunft – Führung in Öffentlichen Bibliotheken“. Petra Büning, Anja Hollmann und Cornelia Pohl von der Fachstelle sowie Beate Möllers vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW schätzen den Kurs, der Managementkompetenzen vermittelt und ein persönliches Coaching enthält, als inhaltlich

sehr passend ein. Aufgrund des demografischen Wandels werden in den nächsten Jahren zahlreiche Führungspositionen neu zu besetzen sein. Gemeinsam werden die Kursinhalte und Rahmenbedingungen weiter geschärft und damit ein Antrag auf Förderung durch das Ministerium vorbereitet.

Vom 12. bis 16. März nimmt Konstanze Sigel am ZBIW-Seminar „Bibliothek für Quereinsteiger – Grundwissen Bibliothek“ teil. Einerseits mit dem Ziel, als Quereinsteigerin im Bibliotheksbereich das eigene Fachwissen zu vertiefen und andererseits, um die Betreuung und Weiterentwicklung des Kurses ab dem zweiten Halbjahr optimal übernehmen zu können.

Am 19. März startet einer von zahlreichen Design Thinking Workshops im ZBIW. Bibliotheken erarbeiten mit dieser Methode Innovationen und neue Konzepte, indem sie nutzerzentriert denken und die Bedürfnisse der Kund*innen in den Mittelpunkt stellen.

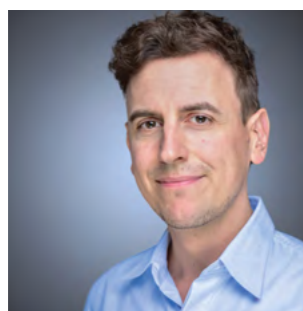
APRIL

Konstanze Sigel und Wolfgang Thieme entwickeln im April ein Gesamt-Evaluationskonzept für das ZBIW, angelehnt an die Standards der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation. Das Konzept sieht vor, dass alle ZBIW-Seminare systematisch evaluiert werden, per Papier- oder Online-Fragebogen. Zertifikatskurse und andere Weiterbildungen, die aus mehreren Modulen bestehen, werden umfassend durch eine Prä-, Verlaufs- und Postevaluation begleitet, die sich an den zu erlangenden Kompetenzen und Lernergebnissen orientieren.

Die Fachzeitschrift „BUB – Forum Bibliothek und Information“ veröffentlicht im April (Ausgabe 4) den Beitrag „Zehn Jahre ZBIW – Mit Fortbildungen fit für die Zukunft“ von Prof. Dr. Ursula Georgy.

MAI

Am 3. und 4. Mai führt die Qualitätsgemeinschaft der TH Köln vorbereitend auf das Überwachungsaudit im Juli ein internes Audit durch. Die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung und das ZBIW stellen die Funktionsfähigkeit ihres gemeinsamen Qualitätsmanagementsystems unter Beweis, befragen sich gegenseitig und rüsten sich damit für das externe Überwachungsaudit durch die Firma CERTQUA.



Dr. Michael Haas
Diplom-Pädagoge mit den Schwerpunkten Medienpädagogik sowie außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung; Geschäftsführer Media Smart e.V., Themengebiete: Mediendidaktik, Werbe- und Medienkompetenz, Social-Media.



Dr. Ulrike Hanke
Privatdozentin für Erziehungswissenschaft und freiberufliche Dozentin in der Hochschuldidaktik und Bibliotheksdidaktik an zahlreichen Institutionen in Deutschland, der Schweiz und Österreich; Autorin verschiedener Lehrbücher zur Hochschuldidaktik und Bibliotheksdidaktik



Christiane Hansel
Diplom-Bibliothekarin, Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Aleph-Systembibliothekarin, Teamleiterin Fernleihe am Campus Essen, u.a. zuständig für Dokumentliefersysteme



Gudrun Hegemann
seit 1994 Referentin bei der KGSt für die Themen Strategie, Ziele, Führung, Gestaltung von Veränderungsprozessen, Kommunikation

Das Jahr 2018 im Überblick

Beim Treffen der Ausbildungsleitungen am 16. Mai in der TH Köln steht das Thema „Die Ausbildungsleitung als Coach“ neben den Berichten zu aktuellen Entwicklungen in den Ausbildungs- und Studiengängen im Fokus.

Am 24. Mai treffen sich Prof. Dr. Konrad Förstner, Prof. Dr. Ursula Georgy und Prof. Dr. Achim Oßwald hinsichtlich einer möglichen Weiterbildung zum „Medical Librarian“, angeregt durch den Schweizer Kollegen Gerhard Bissels.

Am 29. Mai erhalten Simon Brenner (Systemadministrator), Marvin Lanczek und Konstanze Sigel Einblick in die Fortbildungsdatenbank Antrago der Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung der TH Köln. Dieser Austausch steht im Kontext der ersten Überlegungen auf dem Weg zum papierlosen Büro im ZBIW.

Am 30. Mai wird der Jahresbericht 2017 druckfrisch an 650 Interessierte verschickt und im ZBIW-Web veröffentlicht. Unter dem Titel „10 Jahre ZBIW“ gibt es nicht nur Rückschau, sondern auch zahlreiche Artikel zur Bibliothek der Zukunft. Dr. Rafael Ball (ETH-Bibliothek Zürich) beschreibt die „Arbeit 4.0 in der Bibliothek der Zukunft“, der Artikel von Lambert Heller (TIB Hannover) beschäftigt sich mit „Forschung und Lehre in offenen P2P-Netzwerken – Konsequenzen von Blockchain für wissenschaftliche Informations-Infrastrukturen“ und Beate Möllers (Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW) bestätigt in ihrem Beitrag „Unterwegs in eine erfolgreiche Zukunft – Weiterbildung für Öffentliche Bibliotheken“ die steigende Bedeutung der Angebote des ZBIW zur Qualifizierung von Beschäftigten aus Öffentlichen Bibliotheken in NRW.

JUNI

Die SWOT-Analyse des ZBIW wird am 04.06.2018 mit dem gesamten Team unter Anleitung von Prof. Dr. Ursula Georgy aktualisiert. Sie ist Bestandteil des Qualitätsmanagements.

Vom 12. bis 15. Juni nehmen Marvin Lanczek, Konstanze Sigel und Wolfgang Thieme am 108. Bibliothekartag in Berlin teil. In zahlreichen Workshops, Podiumsgesprächen und Vorträgen werden die neuesten Themen und Trends in Bibliotheken ausgetauscht. Anja Hollmann von der Fachstelle für Öffentliche

Bibliotheken NRW, Dozentin Sonja Bluhm und Petra Böhler-Winterberg aus der Stadtbücherei Olsberg stellen die Modulreihe „Den roten Faden finden – wir entwickeln eine Bibliotheksstrategie“ vor. Das Angebot für Öffentliche Bibliotheken in NRW wird seit 2015 in Kooperation mit dem ZBIW durchgeführt.

Am 29. Juni wird das Programm des 2. Halbjahres 2018 online gestellt, parallel erfolgt der Versand der gedruckten Programmhefte an 763 Adressen.

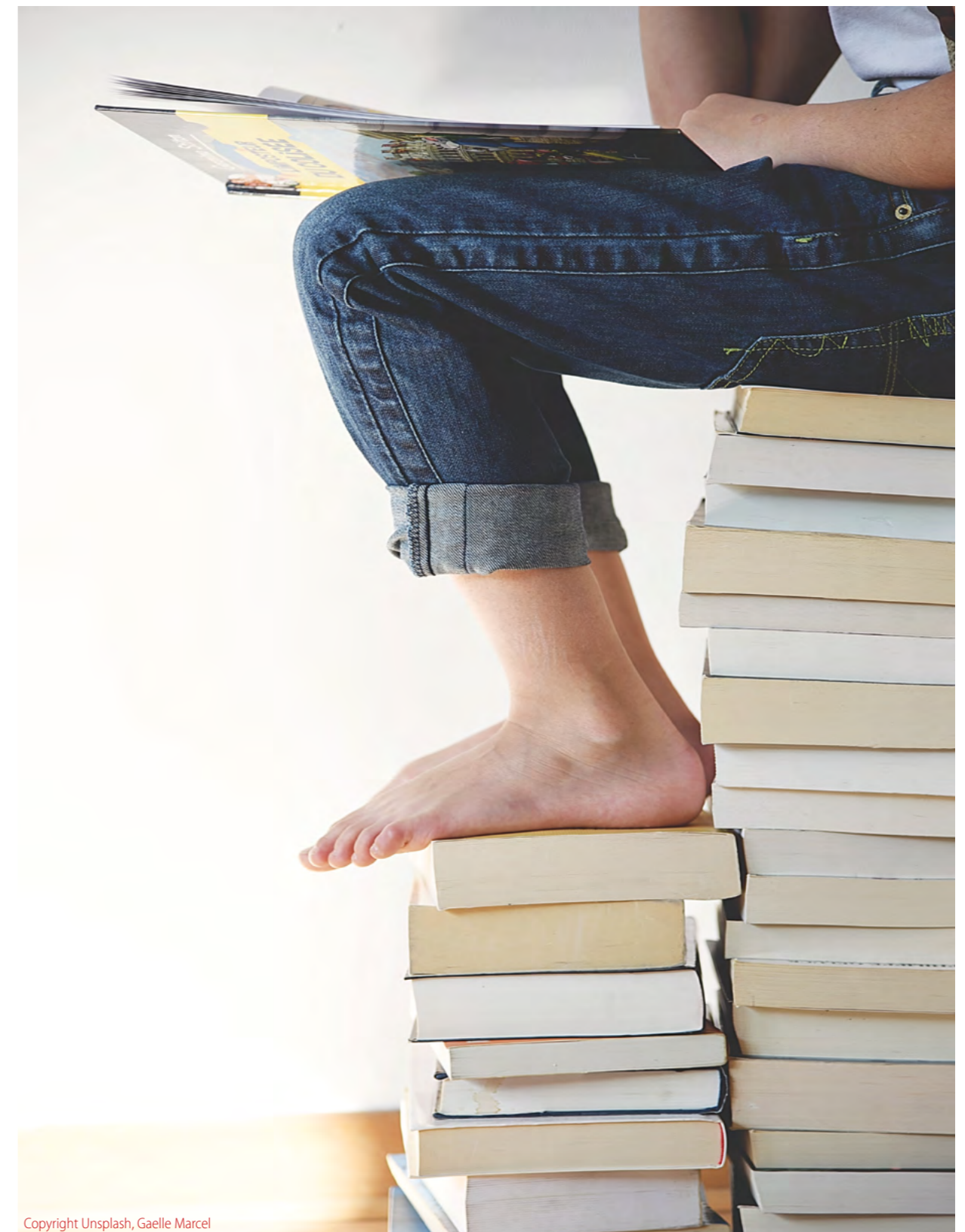
JULI

Das zweite Halbjahr startet und damit auch die Testphase zur E-Akte. Bisher gibt es zu jedem ZBIW-Seminar einen Papierordner. Dieser wird nun durch einen Dateiordner ersetzt. Im Team wird gemeinsam eine Mindmap mit einheitlichen Ordner- und Dateibezeichnungen entwickelt, die zukünftig von allen genutzt werden muss. In der Testphase 2/2018 werden Papier- und E-Akten geführt, ab 2019 ist der Umstieg auf reine E-Akte vorgesehen. Ein großer Schritt auf dem Weg zum papierlosen Büro.

Im Juli erscheint in Heft 4 von b.i.t.online ein Beitrag von Prof. Dr. Ursula Georgy zum Thema „Innovationsorientierte Personalentwicklung – Bibliotheken auf dem Weg zum Kompetenzmodell?“, dessen Ausführungen auf dem gleichnamigen Vortrag auf dem 33. Österreichischen Bibliothekartag in Linz 2017 beruhen.

Die Qualitätsgemeinschaft der TH Köln hat das Überwachungsaudit am 09./10. Juli 2018 im Rahmen der ISO9001- und ISO29990-Zertifizierung ohne Auflagen erfolgreich bestanden. Der Auditor hat einige Verbesserungspotenziale formuliert, die sehr praxisorientiert und hilfreich sind. Das Überwachungsaudit stellte das ZBIW durch längere Ausfälle durch Krankheiten und Stellenneubesetzungen – verbunden mit zwischenzeitlich großen Personalengpässen – vor große Herausforderungen. Trotzdem ist es gelungen, das QM-System des ZBIW in mehreren Bereichen maßgeblich weiter zu entwickeln.

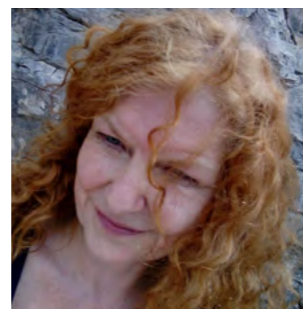
Am 31. Juli wird das Programm für Öffentliche Bibliotheken für das Jahr 2019 in der Fachstelle in Düsseldorf gemeinsam geplant. Anja Hollmann, Cornelia Pohl und Konstanze Sigel diskutieren konkrete Seminarideen und neue Formate. Weiterhin



Copyright Unsplash, Gaelle Marcel



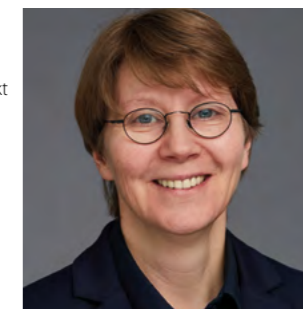
Anne Heimansberg-Schmidt
Diplom-Bibliothekarin, Leitung Stadtbücherei Erkrath



Nannette Heyder
Diplom-Bibliothekarin, Hochschulbibliothekszentrum des Landes NRW (hbz), Köln, Gruppe Portale; zuvor langjährige Mitarbeiterin des British Council Cologne; seit 1998 freiberufliche Englisch-Dozentin für Beschäftigte und Studierende im Bibliotheks- und Informationswesen



Oliver Hinte
Volljurist und Seiteneinsteiger; Dozent für Rechtsthemen rund um das Bibliothekswesen, dabei liegt der Schwerpunkt momentan im Bereich des Urheberrechts; Freund von Klarheit, Regelungen und Flexibilität in der täglichen Praxis; Rechtsberater vbnw



Dr. Christiane Hoffrath
Diplom-Bibliothekarin und Historikerin; Universitäts- und Stadtbibliothek Köln (USB); Leiterin des Dezernats Historische Bestände und Sammlungen, Bestandserhaltung und Digitalisierung; Fachreferentin für Geschichte

Das Jahr 2018 im Überblick

wird der Kooperationsvertrag Fachstelle – ZBIW aktualisiert. Die Landesförderung der Weiterbildung für Öffentliche Bibliotheken soll weiter ausgebaut werden, noch mehr Angebote sind denkbar. Das ZBIW wird Möglichkeiten prüfen, ob zukünftig mehr Veranstaltungen über das ZBIW machbar sind.

AUGUST

Am 13. August erhält das ZBIW die Förderzusage des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW (MKW) für den Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft“. Beschäftigte aus Öffentlichen Bibliotheken in NRW erhalten eine Förderung in Höhe von 80% des Kurspreises. Jetzt startet das Marketing, und nach wenigen Wochen ist der Kurs bereits ausgebucht.

Prof. Dr. Konrad Förstner, Prof. Dr. Ursula Georgy und Prof. Dr. Achim Oßwald halten am 27. August in der Universität Bern auf dem 6th National Meet & Greet of Swiss Medical Librarians den Vortrag „Qualifying Medical Librarians for Current and Future Challenges“. Es werden Kooperationsgespräche mit Schweizer Kolleg*innen zu einem Zertifikatskurs „Medical Librarian“ geführt.

SEPTEMBER

Anfang September geht eine Ära zu Ende. Wolfgang Thieme verlässt das ZBIW und tritt seinen wohlverdienten Ruhestand an. Als langjähriger Mitarbeiter des hzb begleitete er das ZBIW der TH Köln von Anfang an und brachte sein Know-how und vor allem seine zahlreichen Kontakte und Netzwerke ein. Für die nächsten Monate bleibt eine Lücke im Programm-Management, die nur mit vielen Überstunden bewältigt werden kann.

Zum 1. September wird Marvin Lanczek Nachfolger von Wolfgang Thieme im Institutsvorstand des Instituts für Informationswissenschaft.

Am 12. September besucht Bettina Schumacher die Fortbildung Excel-Spezial „Datenanalyse“. Die neuen Kenntnisse werden in den ZBIW-Adresslisten und der Seminarübersicht direkt umgesetzt.

Am 19. und 20. September finden die Bewerbungsgespräche für die Nachfolge von Wolfgang Thieme statt. Drei Personen gelangen in die engere Auswahl, schließlich setzt sich Meik

Schild-Steiniger, stellvertretender Leiter der Bibliothek Monheim am Rhein, durch. Mit Kenntnissen aus seinem berufsbegleitenden Masterstudium in „Education Media und Leadership“ an der Universität Duisburg-Essen wird er den Wandel der Weiterbildungsformate im ZBIW gut begleiten können. Sein Dienstantritt ist für Januar 2019 vorgesehen.

OKTOBER

Am 2. Oktober findet das 2. Dozent*innentreffen „Fit für die Zukunft“ statt. Gudrun Hegemann von der KGSt – selbst Dozent*in im Kurs – erläutert allen Dozent*innen den Ansatz der KGSt zum strategischen Management mit Blick auf die Bibliotheken, da dieses Modell zum Start des Kurses vermittelt wird und die Basis für den gesamten Kurs bildet.

Am 9. Oktober findet im ZBIW das erste von zahlreichen Planungsgesprächen zum neuen Zertifikatskurs „Data Librarian“ mit Prof. Dr. Konrad Förstner statt, der die wissenschaftliche und fachliche Leitung des Kurses übernimmt. Das Angebot soll Ende 2019 starten.

Am 25. Oktober führen Prof. Dr. Ursula Georgy und Konstanze Sigel ein Gespräch zum Thema „papierloses Büro“ mit dem Vizepräsidenten für Wirtschafts- und Personalverwaltung Prof. Dr. Rüdiger Küchler, der Leiterin des Hochschulreferates Finanzen Annette Selzer und der Bereichsleitung Entwicklung der Campus-IT Jobst Halbach. Das ZBIW sucht den engen Dialog mit dem Präsidium und der Campus-IT, um an geplante digitale Arbeitsabläufe der TH Köln anknüpfen zu können. Ab 2020 wird das ZBIW nur noch die Online-Anmeldung anbieten. Dazu wird die eigene Weiterbildungsdatenbank entsprechend programmiert.

NOVEMBER

Am 13. November wird das Programm des 1. Halbjahres 2019 veröffentlicht – randvoll mit neuen Angeboten und nachgefragten Standardthemen für Beschäftigte in Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken. In Printversion wird es an 744 Adressen verschickt.

Am 28. November folgt Konstanze Sigel der Einladung der Qualitätsgemeinschaft Köln zur Fachveranstaltung „Digitalisierung

– Zukunft der beruflichen Bildung“ in den Kapitelsaal von IN VIA Köln. Provokante Impulse von Dr. Anja C. Wagner aus Berlin und Digitalisierungsexperte Christoph Krause aus Koblenz machen wach für den digitalen Wandel. Das ZBIW wird in den nächsten Jahren verstärkt neue Formate erproben und anbieten.

Die 4. Sitzung des amtierenden ZBIW-Beirats findet am 29. November in der TH Köln statt. Neben Rückschau und Ausblick liegt ein besonderer Fokus auf dem Austausch zu den neuen Angeboten und Zertifikatskursen des ZBIW sowie zur Zukunft des Wissenschaftlichen Beirats. Die Amtszeit des amtierenden Beirats endet zum 31.08.2019 und es wird diskutiert, ob der Beirat in dieser Form bestehen bleiben soll und wie der Austausch zu den bibliothekarischen Gremien in NRW verbessert werden kann, um stärker von der Expertise in den Bibliotheken profitieren zu können, z.B. in Form von Expert*innenrunden.

Am 29. November starten Prof. Dr. Konrad Förstner, Prof. Dr. Ursula Georgy und Prof. Dr. Achim Oßwald eine Befragung zur Bedarfsermittlung nach einem (ggf. englischsprachigen) Weiterbildungsangebot „Medical Librarian“. Erste Überlegungen waren aus Gesprächen mit den Schweizer Kolleg*innen aus Chur angelaufen. Wenn die Befragung in Deutschland ausreichend Bedarf zeigt, startet im ZBIW die Planungen für einen Zertifikatskurs „Medical Librarian“, später könnte das Angebot ggf. als optionaler Schwerpunkt in MALIS integriert werden.

DEZEMBER

Am 3. Dezember startet erstmalig der Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft“ für angehende Führungskräfte in Öffentlichen Bibliotheken. In fünf zweitägigen Modulen werden zentrale Aspekte zu Strategien, Finanzen, Personal, Geschäftsmodellen, Marketing, Controlling, Leadership und Wandel bis Juli 2019 vermittelt. Je Modul findet eine zweitägige Präsenzveranstaltung im Tagungshaus „Die Wolfsburg“ in Mülheim/Ruhr statt. Der Kurs ist mit 14 Teilnehmer*innen ausgebucht (11 TN aus NRW, 2 TN aus Niedersachsen, 1 TN aus Hessen).

Vom 12. bis 13. Dezember besuchen Marvin Lanczek und Konstanze Sigel den Workshop Library Carpentry bei Prof. Dr. Konrad Förstner bei ZB MED. Dieser ganz praxisorientierte Pro-

grammier- und Daten-Workshop wird sowohl als Seminar in das ZBIW-Programm 2019 einfließen, als auch den Start des neuen Zertifikatskurses „Data Librarian“ bilden.

Am 18. Dezember findet ein Gespräch zur Zukunft des Fachwirts in der TH Köln mit Vertreter*innen des ZBIW, des Instituts für Informationswissenschaft und des Dezernats 48 der Bezirksregierung Köln als „zuständige Stelle“ im Rahmen der Berufsausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste. Ergebnis ist, dass der zukünftige Fachwirt stärker an den Bachelor-Studiengang angebunden werden sollte und E-Learning die Präsenztage reduzieren sollte. Erste Planungen starten im Sommersemester 2019.

Am 21. Dezember besuchen ZBIW-Leitung und -Team den Weihnachtsmarkt in der Südstadt und blicken auf ein rasantes Arbeitsjahr zurück, bevor alle in die Weihnachtspause gehen.



Sigrid Högemann
Diplom-Bibliothekarin; Leiterin der Stadtbibliothek Greven; Tätigkeitsschwerpunkte: Recherchetraing für Schüler*innen, Vorbereitung auf die Facharbeiten in der 11. Klasse



Yilmaz Holtz-Ersahin
Kultur- und Medienwissenschaftler; Leiter interkultureller Bibliotheksarbeit der Stadtbibliothek Duisburg; Lehrauftrag an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; Doktorand am Institut für Journalistik TU Dortmund mit dem Forschungsschwerpunkt: „Medien und Integration in Deutschland“; Mitglied der dbv-Kommission für Interkulturelle Bibliotheksarbeit



Christina John
Stadtbibliothek Essen, Koordination Katalogisierung, Lektorin für Geographie, Mitarbeiterin der Lektoratskooperation, Dozentin für RDA-Schulungen



Dr. Miloš Jovanović
Fraunhofer Institut für Naturwissenschaftlich-Technische Analysen INT, Gruppenleiter „Methoden und Tools“, Fraunhofer INT, Promotion zu Bibliometrie und technologische Vorausschau, Koordinator und Projektmanager von EU-Projekten im FP7 und H2020 (z.B. InnoSec, EvoCS, SmartResilience), in diesen Bereichen auch lehrend tätig an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg



Copyright Andreas Weinhold

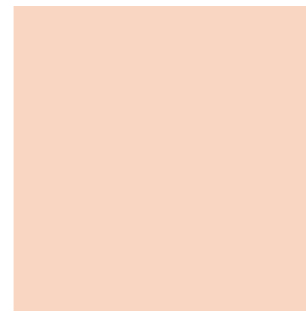
Dozent*innen im Jahr 2018



Michael Kaeten
Stadtbüchereien Düsseldorf, NBM-Er-
schließung und Berufskolleg Bachstraße
(Düsseldorf), FaMI-Fachkundeführer.
Schwerpunkt: Medienschliefung
nach RDA



Christina Kaper
Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken
NRW, Düsseldorf; Bibliothekarin (B.A.);
Schwerpunkte: Angebote im Kontext
der Bibliothek als Bildungsinstitution
und Ort des Lebenslangen Lernens;
Bibliotheksstatistik, Beratung Öffentlicher
Bibliotheken



Iris Karp
Diplom-Bibliothekarin, Universitätsbiblio-
thek Hagen, Aleph-Systembibliothekarin



Gabriele Kemper
Diplom-Bibliothekarin, Universitäts- und
Landesbibliothek Münster, Dezernat
Medienbearbeitung, Monografien,
Kauf-Zentral

Bibliotheks- und informationswissenschaftliche Fort- und Weiterbildung für eine neue Arbeitswelt



Copyright Paula Markert

Prof. Frauke Schade
HAW Hamburg
Vorsitzende der KIBA

Die Innovationsdynamik der Digitalisierung führt zu einem tiefgreifenden Strukturwandel, der in seinen Konsequenzen in allen Bereichen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens bisher nicht abzuschätzen ist. Zudem stellen gesellschaftliche Entwicklungen, wie der demografische Wandel, Migration, die Urbanisierung städtischer Ballungsgebiete sowie die Verödung ländlicher Gebiete, Bund, Länder und Kommunen vor immer drängendere Herausforderungen. Die Überalterung der Bevölkerung zeigt sich dabei nicht nur in der Gesellschaft, sondern vor allem in ländlichen Regionen, teilweise in Unternehmen und insbesondere auch in den Bibliotheken. In nahezu allen Regionen Deutschlands und Branchen ist die Klage über den Mangel an Fachkräften laut, so auch im Berufsfeld Bibliothek und Information.

Wie gelingt es Bibliotheken, aktuelle Entwicklungen zu antizipieren, sich mit einem bedarfsgerechten Angebot zu positionieren und sich dem Veränderungsdruck durch eine beständige Weiterentwicklung und Neuprofilierung des Programms zu begegnen, um Legitimität zu bewahren? Wie müssen Bibliotheken, wie müssen Mitarbeiter*innen in Bibliotheken aufgestellt sein, um die Chancen technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen zu nutzen und ihre Herausforderungen zu meistern? Der Beitrag reflektiert diese Anforderungen anhand der Studie „Digitale Arbeitswelt“ vor allem in Hinblick auf die bibliotheks- und informationswissenschaftliche Weiterbildung.

Das Bundesamt für Arbeit und Soziales (BMAS) hat ein internationales Konsortium an Wissenschaftler*innen damit beauftragt, eine Prognose zu den Qualifikationsanforderungen für den Arbeitsmarkt bis 2030 zu erstellen.¹ Die 2016 vorgelegte Forsicht-Studie „Digitale Arbeitswelt“ beruht auf dem Paradigma, dass Innovationsfähigkeit und gute Arbeit von einer zukunftsgerichteten Ausstattung des Human-, Struktur- und Beziehungskapitals abhängig sind. Humankapital bezieht sich dabei auf das Wissen der Mitarbeiter*innen. Die Fähigkeit, organisationales Wissen innerhalb von Strukturen und Prozessen zur Wissensgenerierung, Wissensspeicherung und des Wissensaustausches innerhalb des Unternehmens fruchtbar zu machen, wird dem Strukturkapital zugerechnet. Das Beziehungskapital bezieht sich auf die Fähigkeit, Wissen in der Vernetzung und Kooperation mit Partnern zu entwickeln und auszutauschen.²

Die Studie zeigt auf, dass sich der Strukturwandel der Digitalisierung weitgehend auf Veränderungen bestehender Berufe auswirkt und nur teilweise das Entstehen neuer Berufe bedingt.³ Infolge der zunehmenden Unterstützung von Tätigkeiten durch technische

Systeme, die Prozesse automatisieren, Wissen speichern oder die Infrastruktur zum Austausch von Information bieten, verliert die wissensgenerierende Bildung an Bedeutung.⁴ Sie wird in Zukunft auch deshalb noch an Bedeutung verlieren, da Mitarbeiter*innen zunehmend durch Arbeitsteilung, aber auch individualisierte Assistenz- und Tutorensysteme dabei unterstützt werden, Probleme zu lösen und Aufgaben zu bewältigen.⁵ Dabei wird es auch im Berufsfeld Bibliothek und Information in Zukunft so sein, dass Tätigkeiten weiter automatisiert und an technische Systeme ausgelagert werden, so wie man es heute schon von der Medienverbuchung oder automatischen Indexierung kennt.

Der Bedeutungsverlust wissensgenerierender Bildung ist jedoch nicht damit gleichzusetzen, dass Fachwissen obsolet wird. Vielmehr bestätigt die Studie für nahezu alle Branchen eine Entwicklung, die sich auch im Berufsfeld Bibliothek und Information zeigt – die der zunehmenden Diversifizierung von Handlungsfeldern und der Spezialisierung von Tätigkeiten.⁶ Dies zeigt sich nicht nur zwischen Wissenschaftlichen und Öffentlichen Bibliotheken, sondern auch in den sich jeweils ausdifferenzierenden Aufgaben und Funktionen der Bibliotheken, die sich in den Schnittstellen mit anderen Fachdisziplinen und Berufsfeldern – etwa der Informatik, den Geisteswissenschaften, der Sozialen Arbeit, der Medienpädagogik usw. weiterentwickeln bzw. neu formieren. So entstehen neue Handlungsfelder – etwa im Bereich Open Science und beim Aufbau von Repositorien, im Bereich Digital Humanities, Forschungsdatenmanagement, in der Vermittlung von Informations-, Medien- und Digitalkompetenz sowie in weiteren Feldern der Bibliothekspädagogik, die andere und/oder neue fachliche Expertisen einfordern. Fachwissen wird hier nicht nur aktualisiert, sondern entwickelt sich beständig weiter. So stellt sich nicht nur die Frage, wie Mitarbeiter*innen weiterqualifiziert werden können, sondern auch, wie gerade diejenigen nicht abgehängt werden, deren Abschluss schon länger zurückliegt. In Folge des Fachkräftemangels ist zudem für Wissenschaftliche Bibliotheken und noch mehr für die Öffentlichen Bibliotheken die Frage relevant, wie Mitarbeiter*innen für spezifisch bibliothekarische Aufgaben im Bereich der Kuratierung, Bereitstellung und Vermittlung von Information weiter zu qualifizieren sind, die nicht fachspezifisch ausgebildet wurden, sondern über einen anderen Ausbildungs- bzw. Berufshintergrund verfügen.

Vor dem Hintergrund der Veränderungsdynamik, steigender Komplexität durch Diversifizierung und Interdisziplinarität zeigt die Forsicht-Studie auf, dass Sozial- und Selbstkompetenzen eine zunehmend hohe Bedeutung beigemessen wird.⁷ Diese sogenannten Metakompetenzen werden auch immer wieder

von Personalverantwortlichen im Berufsfeld Bibliothek und Information eingefordert – etwa auf Podiumsdiskussionen oder in Fachbeiträgen. Zu diesen Metakompetenzen gehören Flexibilität, Kreativität, adaptives und vernetztes Denken, soziale Intelligenz, kommunikative Stärke, interkulturelle Kompetenz, Teamfähigkeit sowie die (Selbst-)Organisationsfähigkeit.⁸ Zudem steigt in Zukunft die Bedeutung der sogenannten Scientific Literacy. Scientific Literacy bezieht sich auf den versierten Umgang mit automatisierten Systemen ebenso, wie auf die kompetente Recherche, Auswertung und Dokumentation von Daten jeglicher Art.⁹ Heute und in Zukunft bleibt insgesamt die Transferfähigkeit von Kenntnissen auf verschiedene Anwendungskontexte und -systeme relevant.¹⁰

Ausgehend von dem Paradigma, dass die Wissensausstattung des Human-, Struktur- und Beziehungskapitals ausschlaggebend für gute Arbeit und die Innovationsfähigkeit von Unternehmen ist, wird im Folgenden dargestellt, welche Anforderungen sich daraus aus den genannten Ebenen für das Berufsfeld Bibliothek und Information ableiten lassen.

Auf der Ebene des Humankapitals verschiebt sich durch den demografischen Wandel, beschleunigte technologische Entwicklung und den Mangel an Fachkräften der Fokus von der initialen Ausbildung hin zur Weiterbildung.¹¹ Bei zunehmender zeitlicher Erreichbarkeit, aber auch Arbeitsteilung und Dezentralisierung von Arbeitsprozessen durch technikbasierte Systeme stellt sich die Arbeitsverdichtung sowie das Verhältnis von Freizeit und Arbeitszeit als ebenso große Herausforderung dar, wie die Anforderung zum lebenslangen Lernen und der persönlichen Weiterentwicklung. In der beruflichen Fort- und Weiterbildung sind deshalb gerade Konzepte und Programme gefragt, die sowohl die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Weiterbildung erlauben als auch informelle (Selbst-)Lernprozesse fördern.¹² Darüber hinaus eröffnen sich Chancen, individuelles und informelles Lernen durch technikbasierte Assistenzsysteme bzw. mit tutoriellen Anwendungen zu unterstützen, was in Zukunft zu einer noch stärkeren Verschmelzung von Lernen und Arbeit in Unternehmen führt.¹³

Über die sogenannte vierte Säule der Weiterbildung werden an einigen Hochschulen mit bibliotheks- und informationswissenschaftlicher Ausrichtung berufs begleitende Masterstudiengänge, aber auch Weiterbildungsprogramme angeboten, die sich an aktuellen Entwicklungen und Themen ausrichten. Berufsbegleitende Master gibt es an der Hochschule Hannover, der Fachhochschule Potsdam, der Technischen Hochschule Köln und der Humboldt-Universität zu Berlin. Zertifikatskurse,

1 Die Studie beruht auf einer Literaturstudie, strukturierten Experteninterviews sowie der Durchführung eines expertenbasierten Roadmapping Workshops, vgl. Apt et al. 2016, S. 15.

2 vgl. Apt et al. 2016, S. 17

3 vgl. Apt et al. 2016, S. 33

4 vgl. Apt et al. 2016, S. 36

5 vgl. Apt et al. 2016, S. 8,10, 56

6 vgl. Apt et al. 2016, S.35

7 vgl. Apt et al. 2016, S. 36

8 vgl. Apt et al. 2016, S. 36

9 vgl. Apt et al. 2016, S. 29

10 vgl. Apt et al. 2016, S. 30

11 vgl. Apt et al. 2016, S. 51, 69

12 vgl. Apt et al. 2016, S. 69

13 vgl. Apt et al. 2016, S. 69, 70

die eine wissenschaftlich fundierte und anwendungsorientierte Weiterbildung in thematisch und organisatorisch abgeschlossenen Modulen bieten, sind unter einem Zertifikat als Leistungsnachweis international anerkannt und werden an der HdM in Stuttgart als Kontaktstudium und am ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung der TH Köln angeboten. Die HdM in Stuttgart bietet im Rahmen ihres Kontaktstudiums die Möglichkeit, einzeln buchbare Weiterbildungsmodule auf Masterniveau zu besuchen, die bei Interesse in einen akkreditierten Masterstudiengang eingebracht werden können. Diese Programme legen insbesondere Wert darauf, dass Lernen auch auf Distanz und individuell erfolgen kann. Hier kommen beispielsweise Vorlesungsaufzeichnungen und Online-Seminare zum Einsatz. Während der Präsenzphasen werden dann die online vermittelten Inhalte diskutiert und vertieft – u.a. in einer Art Flipped-Classroom-Szenario. Solange jedoch be-rufsbegleitendes und auch informelles Lernen nicht durch eine strategische Personalentwicklung, durch Anreizsysteme und eine angemessene Eingruppierung in Bibliotheken unterstützt wird, kann sich die Weiterqualifizierung von Mitarbeiter*innen nicht optimal entwickeln und steht entgegen den Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt.¹⁴

Die Veränderung des Strukturkapitals ist im Wesentlichen gekennzeichnet durch Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeitsorganisation.¹⁵ Der Unternehmensführung – insbesondere dem mittleren Management – kommt in Changeprozessen eine Schlüsselrolle zu, Belastbarkeitsgrenzen oder Autonomiebestrebungen von Mitarbeiter*innen zu erkennen und in einem kooperativen Führungsstil zu einem „Wir-Gefühl“ zu vereinen, das den Boden für eine anregende sowie lern- und innovationsförderliche Unternehmenskultur bereitet.¹⁶ Wichtig ist Vertrauen zwischen Führung und Mitarbeiter*innen sowie der produktive Umgang mit Fehlern und Konflikten. Strategische Weitsicht, die sowohl systematische Personalentwicklung betreibt und auch ein kontinuierliches Verbesserungsmanagement miteinbezieht, sowie klare Regeln und Strukturen, die Veränderungen, Neuerungen und Lernen eine verbindliche Rahmung geben, sind für ein innovationsfreudiges Klima eine wichtige Grundlage. Auf der operativen Ebene sollten digitale Technologien sowohl dezentrale und arbeitsteilige als auch lernintensive und innovationsförderliche Organisationsformen bestmöglich unterstützen. Gleichmaßen spielen formelle, vor allem aber informelle Räume, die das Experimentieren an neuen Lösungen über hierarchische Ebenen und innerbetriebliche Organisationsstrukturen hinweg ermöglichen, heute und in Zukunft eine zunehmend wichtige Rolle, sind jedoch in Bibliotheken bisher selten vorzufinden.¹⁷

¹⁴ vgl. Apt et al. 2016, S. 70

¹⁵ vgl. Apt et al. 2016, S. 25

¹⁶ vgl. Apt et al. 2016, S. 26, 27

¹⁷ vgl. Apt et al. 2016, S. 10, 11, 20, 71



Copyright Ursula Georgy

Auf der Ebene des Beziehungskapitals ist für Unternehmen, wie für Bibliotheken im Hinblick auf ihre Innovationsfähigkeit relevant, wie die Beziehungen zu ihrem externen Umfeld, zu Geschäfts- und Kooperationspartnern sowie zu Netzwerken der Branche und darüber hinaus gestaltet werden. Hier geht es darum Konzepte, Strukturen und Infrastrukturen zu schaffen, die es ermöglichen, Wissen nicht nur auszutauschen, sondern auch kollaborativ weiterzuentwickeln. Gerade hier hat das Bibliothekswesen nicht nur in Deutschland, sondern auch international eine Stärke, da es mehr als andere Branchen kooperativ und nicht wettbewerbsorientiert aufgestellt ist. Neben der Fort- und Weiterbildung bieten hier gerade die Hochschulen mit einem Schwerpunkt im bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Spektrum einen wichtigen Anknüpfungspunkt. Mit Konzepten, wie forschendes Lernen, Praxistagen, interdisziplinären Projekten sowie Praktika wird gemeinsam mit der Praxis der Transfer von Wissen und der gegenseitige Austausch vorangetrieben.

Apt, Wenke; Bovenschulte, Marc; Hartmann, Ernst; Wischmann, Steffen: Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“ für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Forschungsbericht, 463). Berlin: Institut für Innovation und Technik, 2016.

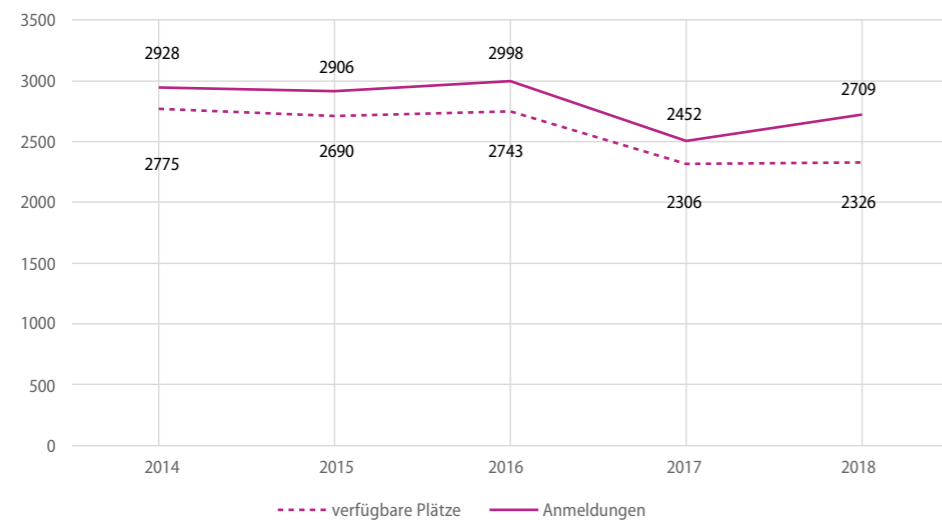
Im Jahr 2018 hat das ZBIW 171 Veranstaltungen mit insgesamt 2.187 Teilnehmer*innen durchgeführt, davon:

105 eintägige Veranstaltungen und 66 zwei- oder mehrtägige Veranstaltungen

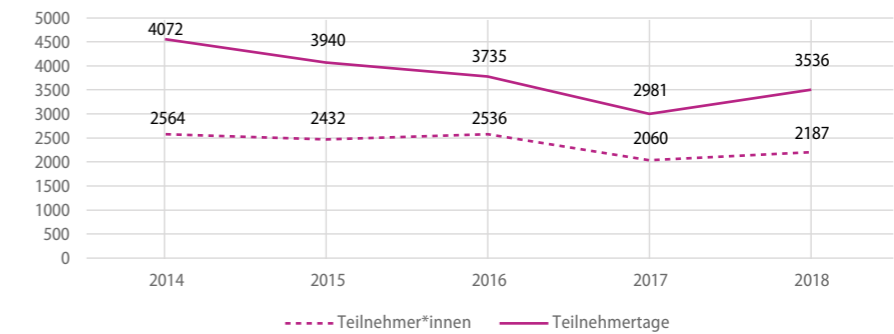
- 88 Seminare und Workshops, die sich vorrangig an Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken richten
- 51 Inhouse- und Regionalschulungen
- 8 Trainingsseminare für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMIs)
- 17 Seminare und Workshops, die sich vorrangig an Beschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken richten
- 3 Seminare für das Bundesland Rheinland-Pfalz
- 1 Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft“
- 1 Zertifikatskurs „Teaching Librarian“
- 2 MALIS-Semester (SoSe 2018 und WiSe 2018/19): 11 Teilnehmer*innen belegten im Durchschnitt 4 Module

Alle Teilnehmer*innen erhielten am Veranstaltungsende eine Teilnahmebescheinigung, in der die wesentlichen Seminarinhalte aufgeführt sind, oder ein Zertifikat. Voraussetzung hierfür war die Teilnahme an allen Seminartagen.

Das Weiterbildungsangebot im 5-Jahres-Vergleich Verfügbare Plätze und Anmeldungen



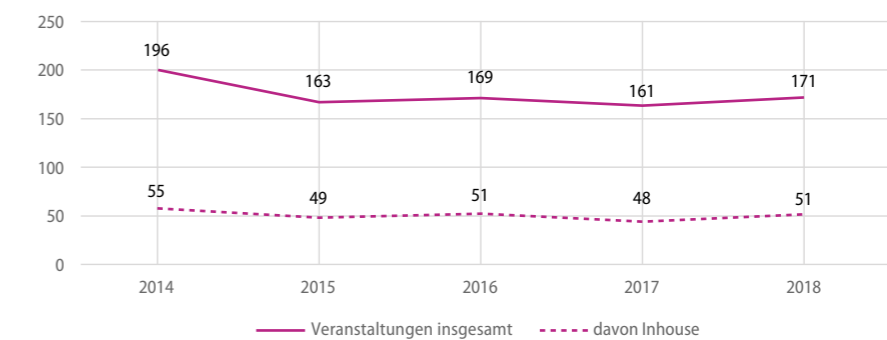
Das Weiterbildungsangebot im 5-Jahres-Vergleich Teilnehmer*innen und Teilnehmertage



Im Jahr 2018 stieg die Zahl der Veranstaltungen und der Anmeldungen im Vergleich zum Vorjahr deutlich an. Der starke Anstieg der Anmeldezahlen verdeutlicht das Interesse der Kund*innen an den Weiterbildungsangeboten des ZBIW.

Die Zahl der Teilnehmer*innen steigt nur leicht an, da die Teilnehmerzahl pro Veranstaltung begrenzt ist, und das ZBIW sowohl vom Budget, als auch von der personellen Ausstattung die maximal mögliche Zahl an Angeboten realisiert.

Das Weiterbildungsangebot im 5-Jahres-Vergleich Veranstaltungen des ZBIW



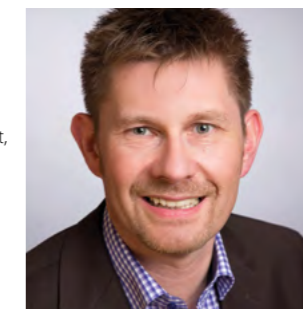
Astrid Keusemann
Mitarbeiterin in der Abteilung Information der UB Duisburg-Essen, „Teaching Librarian“ (1. ZBIW Zertifikatskurs 2015), Koordinatorin des Schulungsteams, Mitarbeiterin im Social-Media-Team



Dr. Thorsten Knoll
Prokurist und Leiter Abt. Messen und Ausstellungen TUBS GmbH TU Berlin ScienceMarketing; Gastdozent an der TU Berlin und der Best Sabel Hochschule Berlin (2012-2015); Durchführung von Workshops mit den Themenschwerpunkten: Partizipative Veranstaltungsformate, professionelles Veranstaltungsmanagement, Live- und Eventmarketing



Ira Kokavec
Beraterin und Coach, Gestaltung und Unterstützung von Veränderungsprozessen, Führungskräfteentwicklung; Seminare und Coachings zu den Themen Führung, Change Management, Team- und Konfliktmanagement sowie Durchführung von Potential-Analysen und Management-Audits



Eckhard Kummrow M.A.
Diplom-Bibliothekar und Buchhändler, BibCon BibliotheksConsulting GbR, Frankfurt a.M., Moderation von Onleihe-Verbänden - Schulungen zur Thematik Digitale Werke und mobile Geräte - Beratung von Bibliotheken und deren Trägern

Inhouse-Seminare 2018

51 Inhouse- und Regional-Schulungen
 645 Teilnehmer*innen an Inhouse- und Regional-Schulungen

Die Inhouse- und Regional-Schulungen sind thematisch wie folgt einzuordnen:

- Bibliothekarische Fachaufgaben und Grundlagenschulungen: **23**
- Informationsressourcen und -vermittlung: **4**
- Bibliotheksorganisation und -management: **6**
- Informationskompetenz: **3**
- Mitarbeiter- und Kundenorientierung: **15**

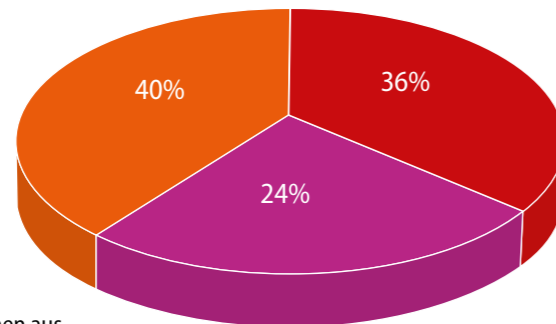
Das Angebot einer ZBIW-Inhouse- bzw. Regionalschulung wurde in 2018 von folgenden Einrichtungen genutzt:

- 9 Universitäts- und Fachhochschulbibliotheken
- 74 Öffentlichen Bibliotheken
- 1 weiteren Einrichtung

Teilnehmer*innen, die 2018 erstmalig an ZBIW-Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben

Teilnehmer*innen aus Einrichtungen anderer Bundesländer 40%

Teilnehmer*innen aus Hochschulen / Landesbehörden in NRW 36%

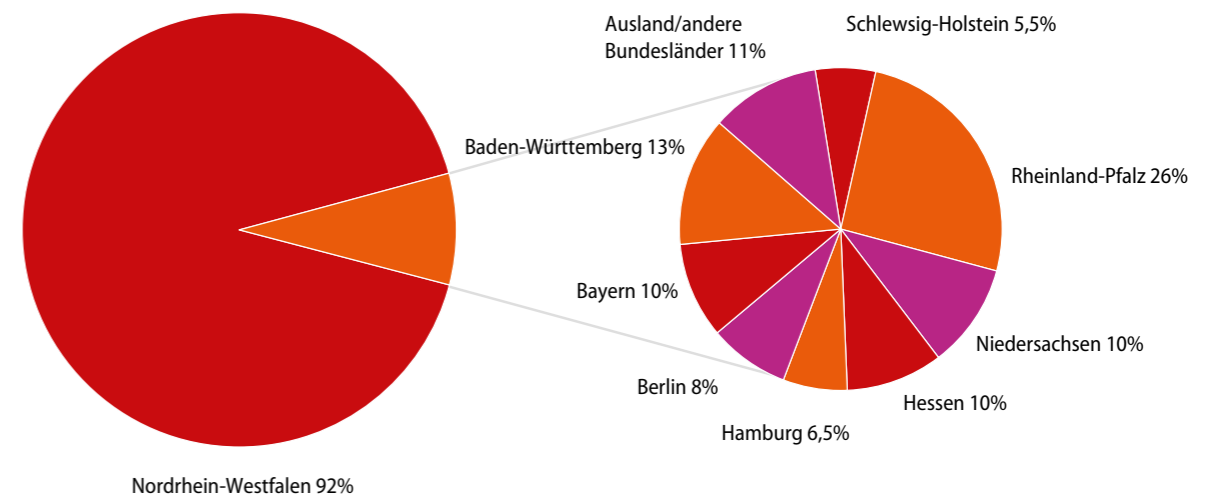


Teilnehmer*innen aus Öffentlichen Bibliotheken und weiteren Einrichtungen in NRW 24%

Beschäftigte, die 2018 erstmalig ZBIW-Weiterbildungsangebote buchten, waren vor allem an den Angeboten zu RDA, dem Seminar „Bibliothek für Quereinsteiger – Grundwissen Bibliothek“ sowie an innovativen Themen interessiert. Der Anteil von 40% Erstkund*innen aus Einrichtungen anderer Bundesländer zeigt, dass die Angebote des ZBIW bundesweit auf Interesse stoßen.

Die folgenden Statistiken beziehen sich ausschließlich auf Seminare und Workshops für Beschäftigte der Hochschulbibliotheken und Zentraleinrichtungen des Landes NRW sowie die speziell für Öffentliche Bibliotheken angebotenen Seminare und Workshops. Diese Angebote, zugeschnitten auf den Bedarf in NRW, werden vor allem von Teilnehmer*innen aus NRW gebucht. Welche Bundesländer darüber hinaus vertreten sind und in welchen Einrichtungen die Teilnehmer*innen dieser Angebote arbeiten, zeigen die folgenden Statistiken.

Woher kommen Teilnehmer*innen an ZBIW-Seminaren 2018?



Karina Lohse
 Diplom-Bibliothekarin, Universitätsbibliothek Koblenz-Landau, Leiterin der Erschließungsabteilung am Campus Landau sowie Systembibliothekarin ALEPH, Schulungstätigkeit im Bereich Regelwerkskunde RDA



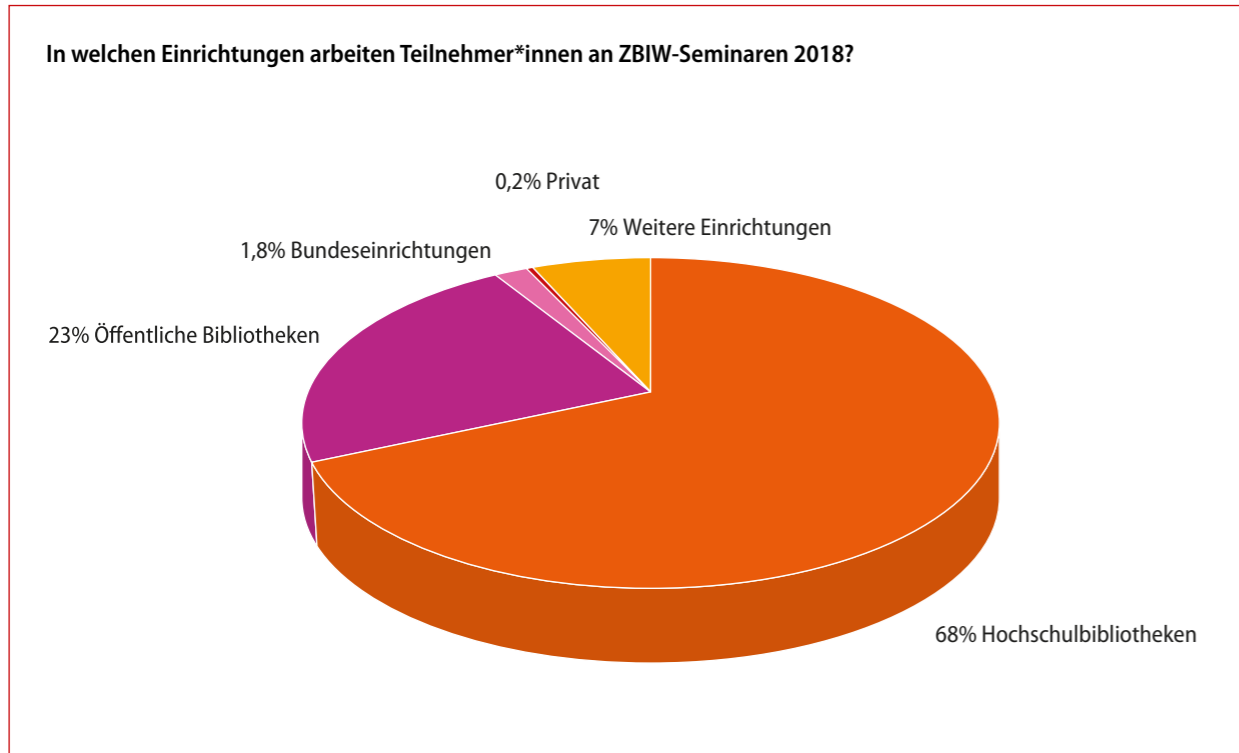
Friederike Mertel
 Regierungspräsidium Freiburg, Ref. 23, Fachstelle für das öffentliche Bibliothekswesen, Stellvertretende Leitung, Schwerpunkte: Bibliothekspädagogik, Leseanimation mit allen Sinnen



Andreas Mittrowann
 Strategieberatung, Digitale Transformation, Innovationsmanagement, Projektmanagement, Kommunikation und Marketing, Veranstaltungsentwicklung und -moderation



Dr. Harald Müller
 Aktionsbündnis Urheberrecht für Bildung und Wissenschaft, stellv. Sprecher, Bibliothekar und Jurist, Experte auf dem Gebiet des Bibliotheksrechts

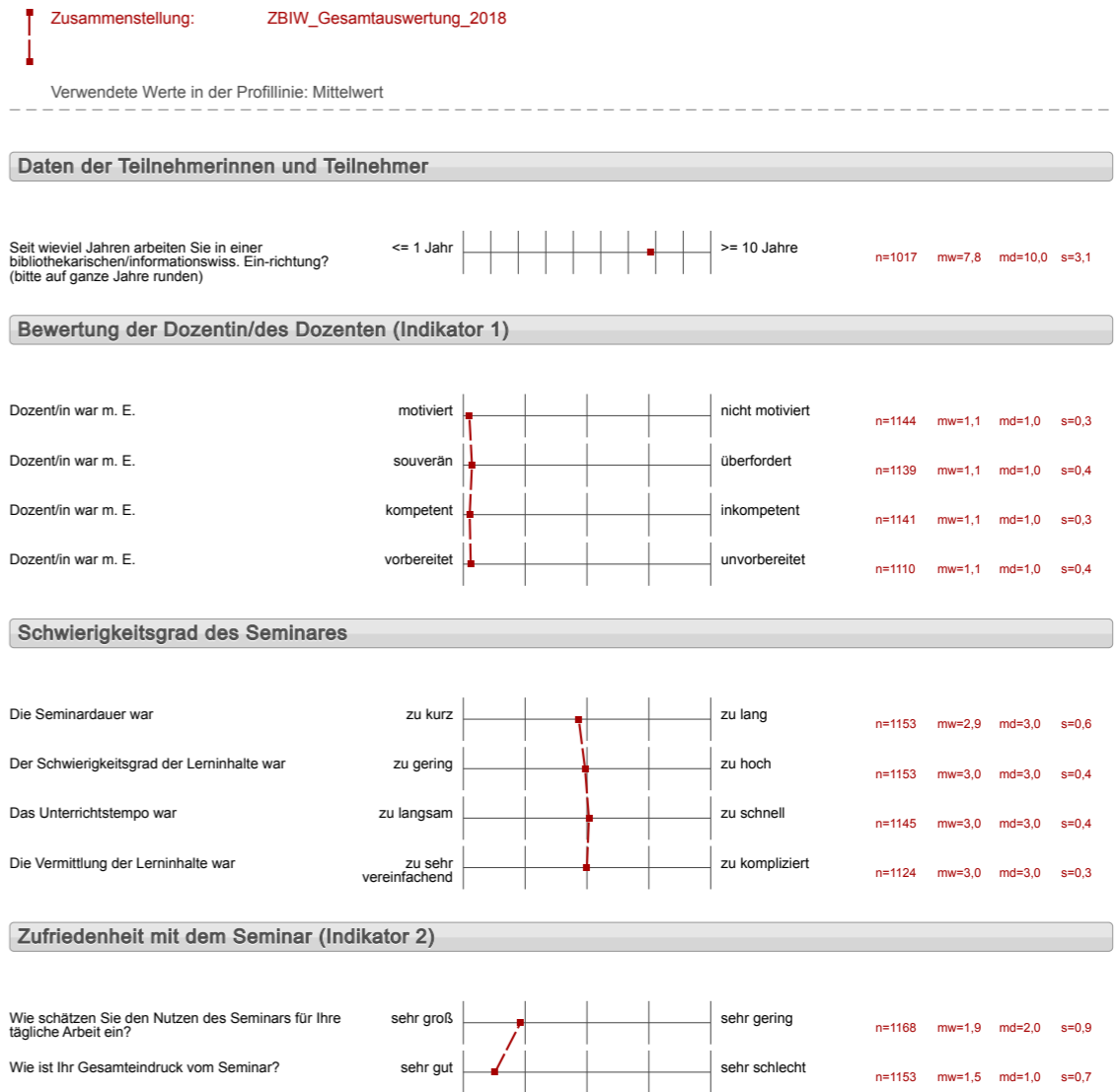


Erläuterung zur Profillinie

n = Anzahl der ausgewerteten Fragebögen, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Fragestellung berücksichtigt werden konnten; mw = arithmetischer Mittelwert (landläufig: Durchschnittswert); md = Median, der Wert, der nach 50% der auf- bzw. absteigend sortierten Werte erreicht wird; s = Standardabweichung, ein Streumaß, das anzeigt, wie homogen (= kleinerer Wert) oder heterogen (= größerer Wert) die Bewertungen ausgefallen sind.

Kundenzufriedenheit

Das ZBIW evaluiert jedes durchgeführte Seminar anhand standardisierter Fragebögen. Die Grafik zeigt eine Zusammenfassung der Bewertungsergebnisse der vom ZBIW 2018 durchgeführten Seminare für Wissenschaftliche Bibliotheken. Im Jahr 2018 wurden die Seminare des ZBIW wieder durchweg hervorragend bewertet, wie folgende Abbildung zeigt:



Dozent*innen im Jahr 2018



Prof. Sebastian Mundt
HdM Stuttgart, Professor für Medienmanagement und Informationsdienstleistungen; Arbeitsschwerpunkte: Digitaler Wandel, Kundenzufriedenheit und Wirkung von Bibliotheken; Mitglied in nationalen und internationalen Fachgremien



Ilona Munique
diplomierte Erwachsenenbildnerin, Hochschullehrbeauftragte, Das WEGA-Team – Personalentwicklung und Organisationslernen für Bibliotheken & mehr. Bamberg. Schwerpunkte: Konzeptberatung, Coaching, Corporate Identity, Leitbild, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Bibliotheks- und Bildungsmanagement



Prof. Dr. Achim Oßwald
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft
Anwendungen der IT im Informationswesen: Automatisierungsprozesse in Bibliotheken, Langzeitarchivierung digitaler Objekte, Digitales Publizieren



Birgit Otzen
Diplom-Bibliothekarin, Universitäts- und Stadtbibliothek Köln, Abteilungsleiterin Medienbearbeitung/Monografien+E-Books, Schwerpunkte: Automatisierte Erwerbungsverfahren, PDA, E-Books und Metadaten



Copyright Andreas Weinhold

Dozent*innen im Jahr 2018



Prof. Dr. Andrea Pataki-Hundt
TH Köln, Institut für Restaurierungs- und Konservierungswissenschaften (CICS); Restaurierung und Konservierung von Buch-, Pergament- und Papierobjekten; Technologie von Klebstoffen, Aerosolen und Geräteentwicklung



Birgit Pawelzik M.A.
TH Köln, Köln International School of Design (KISD); Diplom-Übersetzerin, Schwerpunkte: Training für Qualified Staff u.a. auch zum Thema Refugees Welcome to the Library



Dr. Jürgen Plieninger
Universität Tübingen, Institut für Politikwissenschaft, Diplom-Bibliothekar und freiberuflicher Dozent mit den Seminar-Schwerpunkten Recherche und Web 2.0 (Anwendungen, Arbeitsorganisation, Wissenschaftliches Arbeiten) sowie Monitoring, Open Education Resources (OER)



Dr. Alice Rabeler
stellv. Direktorin der Universitäts- und Landesbibliothek Bonn, Dezernentin für die dezentralen Bibliotheken, Fachreferentin für versch. Philologien, Schwerpunkt Bibliotheksbau, Informationskompetenz und Weiterentwicklung der Fachreferatsarbeit

Innovationsorientierte Personalentwicklung¹



Copyright Heike Fischer/TH Koeln

Prof. Dr. Ursula Georgy
Leiterin des ZBIW

Einleitung

Mitarbeiter*innen in Bibliotheken haben heute vielfältige Möglichkeiten, sich weiterzubilden, wobei zahlreiche Weiterbildungen nach individuellen Interessen und weniger nach den strategischen Zielsetzungen der Bibliothek gebucht und besucht werden.² Weiterbildung dient den Mitarbeiter*innen vor allem dazu, die eigenen Kompetenzen zu erweitern und für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein, d.h., es besteht auch eine gewisse Sorge um die Zukunft. Zudem möchte man Neues lernen, damit auch künftig die eigene Arbeit interessant bleibt.³

Weiterbildung muss Bibliotheken aber vor allem dazu dienen, als Einrichtung auch künftig wettbewerbsfähig zu bleiben. Die innovationsorientierte Personalentwicklung betrachtet daher beide Seiten, sowohl die einzelnen Mitarbeiter*innen, als auch die gesamte Einrichtung, wobei dieser Ansatz die strategischen Ziele der Einrichtung in den Vordergrund stellt. Dies setzt jedoch voraus, dass Bibliotheken ein strategisches Management und ein systematisches Innovationsmanagement betreiben, die beide sowohl an den Zielen der Bibliothek als auch an mittel- und langfristigen (technologischen) Trends, ausgerichtet sind.

Innovationsfähigkeit von Bibliotheken

Unter dem Management von Innovationen versteht man heute „[...] eine umfassende integrative Fähigkeit zur systematischen Entwicklung und Aneignung von Wissen, das auf wertschöpfende Leistungen und nachhaltige Erfolge in wachstumssträchtigen Märkten gerichtet ist.“⁴ In diesem Kontext wird auch „[...] von der Kompetenz zur Innovation, einer dynamischen Fähigkeit zur Umsetzung und Bündelung von Wissen und Technologien zu neuen Geschäften und zur systematischen Unternehmenswertsteigerung“⁵ gesprochen. Bibliotheken können und dürfen Innovationen nicht mehr als Einzelaktion verstehen, Innovation muss immer und überall stattfinden und integraler Bestandteil sämtlichen Handelns sein. Daher ist es erforderlich, personelle und strukturelle Rahmenbedingungen in der Bibliothek systematisch und integrativ zu schaffen. Dazu bedarf es Entscheidungsrichtlinien und Rahmenbedingungen, die allen Mitarbeiter*innen einer Institution einen Handlungsrahmen setzen, innerhalb dessen sie sich frei bewegen können.⁶

Personalentwicklung

Zur Personalentwicklung zählen alle planmäßigen und zielgerichteten Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie des

Karrieremanagements zur Förderung und beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter*innen.⁷ Eine systematische Personalentwicklung findet jedoch noch längst nicht in allen Bibliotheken statt.⁸ Bibliotheken müssen mit ihren Kunden auf Augenhöhe sein, denn der Wettbewerb von Bibliotheken setzt Standards bei Kunden, die sie ggf. auch von Bibliotheken erwarten, oder auf die Bibliotheken mit eigenen innovativen Angeboten reagieren müssen. Nur als lernende Organisation bleiben Bibliotheken anpassungsfähig und sind in der Lage, ihre eigene Zukunft aktiv zu gestalten, und nur mit den entsprechenden Fähigkeiten können sie angemessen und rechtzeitig auf Veränderungen und neue Anforderungen von außen reagieren.⁹

Kompetenzmodelle und Organisationskultur

„Als Kompetenz werden kognitive, emotionale und motivationale Faktoren bezeichnet, deren Kombination eine Person dazu befähigen, anspruchsvolle und neuartige Situationen zu bewältigen.“¹⁰ Das Kompetenzkonstrukt beschreibt im Gegensatz zu Begriffen wie Wissen, Fertigkeiten und Qualifikationen eine Art Können, das auf eine Vielzahl von Situationen und Problemen anwendbar ist.“¹¹

Benötigt werden daher künftig vor allem Personen, die aufgrund ihrer individuellen Haltungen und Fähigkeiten dauerhaft innovatives Verhalten zeigen. Ständig neue Innovationen und immer kürzere Innovationszyklen setzen voraus, dass Mitarbeiter*innen den richtigen Umgang mit dem Nicht-Vorhersehbaren beherrschen und die Fähigkeit haben, vorhandene Wissensbestände auf neue Situationen anzupassen. Persönlichkeit wird zum zentralen Erfolgsfaktor für das dauerhafte Gelingen von Innovationsprozessen. Es geht also nicht primär um das Beherrschen von bestimmten Techniken etc., sondern um Metakompetenzen, die es auch in Weiterbildungsangeboten verstärkt zu vermitteln gilt. Isolierte Kernkompetenzen alleine reichen künftig nicht mehr aus; sie müssen eingebunden sein in eine entsprechende Organisationskultur, damit gleichzeitig eine innovative „Unternehmenskultur“ entstehen kann.

Daher gilt es, Kompetenzmodelle zu entwickeln, die auch für kleinere Einrichtungen langfristig und dauerhaft wirken, auch und insbesondere unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des Öffentlichen Dienstes. Ein Kompetenzmodell ist dadurch charakterisiert, dass Kriterien definiert sind, durch die eine Einrichtung / Institution ihre strategischen Ziele erreichen kann. Voraussetzung ist strategisches Management mit einer klaren langfristigen Zielsetzung. Das Kompetenzmodell sollte alle Beschäftigten einer Institution berücksichtigen; aber es ist individuell auf eine einzelne Institution zuzuschneiden, nicht auf das Individuum.¹²

⁷ Vgl. Holtbrügge 2015, S. 135.

⁸ Vgl. ZBIW 2016.

⁹ Vgl. Düren 2015, S. 17.

¹⁰ Weinert 2001, S. 21 f.

¹¹ Vgl. ebd.

¹² Vgl. ebd.

Einen Ansatz für eine innovationsorientierte Personalentwicklung stellt die Kompetenz-Kundenwert-Matrix dar. Aufgetragen werden in der Matrix Kundenwert gegen Kompetenzstärke.¹³

- Kompetenzstärke niedrig – Kundenwert niedrig
Kompetenzstandards; Verbesserungen sind nicht dringlich.
- Kompetenzstärke niedrig – Kundenwert hoch
Anstrengungen sind zu verstärken, die Kompetenzen in die eigene Einrichtung zu holen.
- Kompetenzstärke hoch – Kundenwert niedrig
*Mitarbeiter*innen halten lange an alten Dienstleistungen fest; vielfach übertriebener Einsatz.*
- Kompetenzstärke hoch – Kundenwert hoch
Idealsituation; weiterhin gute Arbeit leisten und neues Personal gewinnen.

Personal muss insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel dem Beschaffungsmarkt bzw. den Beschaffungsobjekten zugeordnet werden. Daher empfiehlt es sich, eine Personal-Portfolio-Analyse zu erstellen, bei der die „strategische Relevanz“ gegen die „Verfügbarkeit der Kompetenzträger“ am Arbeitsmarkt aufgetragen wird: Sofern die Verfügbarkeit der (hoch) relevanten Kompetenzen am Arbeitsmarkt gering und die strategische Relevanz hoch sind, stehen Einrichtungen vor einem größeren Problem, denn es besteht ein Mangel an qualifiziertem Personal, und es gilt, möglichst zeitnah eine systematische Personalentwicklung zu etablieren, um nicht den Anschluss zu verpassen.

Weiterbildungsbedarf und Altersstruktur

Viele Bibliothekar*innen sehen für sich in den nächsten Jahren einen steigenden oder zumindest gleichbleibenden Fort- und Weiterbildungsbedarf.¹⁴ Bei der Analyse der besuchten und gewünschten Weiterbildungen im Rahmen der ZBIW-Studie fiel auf, dass sich die thematischen Schwerpunkte der bibliothekarischen Weiterbildung vorwiegend am momentanen Bedarf, d.h. stark am Alltagsgeschäft orientieren, und kaum an der Zukunft. Tatsächlich neue Themen, die sich am Anspruch an eine innovative Bibliothek orientieren, wurden wenig genannt.¹⁵

Neben den Veränderungen, die sich aus neuen Arbeitsbedingungen (Arbeit 4.0), neuen Arbeitsfeldern etc. ergeben, ist auch die Altersstruktur in den einzelnen Bibliotheken zu betrachten. Bibliotheken ist zu empfehlen, eine konkrete Altersstrukturanalyse zu erstellen, die hilfreich ist, um folgende Fragen zu beantworten:

- In welchen Bereichen der Bibliothek ist welche Personal- und Altersstruktur vorhanden und welche Entwicklung ist abzusehen?
- Welche Beschäftigtengruppen und welche Funktionsbereiche weisen einen höheren Anteil an Älteren auf? Wo muss der erforderliche Bedarf an Qualifikationen frühzeitig gesichert werden?

¹³ Vgl. Hobohm 2012, S. 250.

¹⁴ Diese Einschätzung deckt sich mit anderen Befragungen außerhalb des Bibliotheksbedarfs. S. u.a. TNS Infratest, Studiengemeinschaft Darmstadt 2016, S. 6.

¹⁵ Vgl. ZBIW 2016.

Innovationsorientierte Personalentwicklung

- Welche Wissens- und Erfahrungsträger*innen stehen wann vor der Verrentung? In welchen Bereichen oder für welche Funktionen muss im Rahmen der Nachfolgeplanung für eine rechtzeitige Weitergabe von (Erfahrungs-)Wissen gesorgt werden?^{16 17}

Dieser Analyse sollte sich eine Altersstrukturprognose anschließen, die sich auf die nächsten fünf bis zehn Jahre erstreckt, um daraus den bibliotheksspezifischen Bedarf an Personal sowie weitere Handlungsbedarfe hinsichtlich Weiterbildung aber z.B. auch alternativer Arbeitsmodelle ableiten zu können. Um einen genauen Überblick zu erhalten, wieviel Weiterbildung jede/r Mitarbeiter*in in Anspruch nimmt, bietet es sich an, die Weiterbildungstage je Mitarbeiter*in nach Altersgruppen zu erfassen, um die Frage zu beantworten, wie stark die Weiterbildung mit zunehmendem Alter abnimmt, um hier gegensteuern zu können.¹⁸ So kann es sich heute keine Einrichtung mehr leisten, Personal nicht mehr bis zur Verrentung entsprechend weiterzubilden im Sinne des lebensumspannenden Lernens.

Personalentwicklung wird nur dann erfolgreich sein, wenn im Zusammenhang mit den geplanten und durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen Rahmenbedingungen entwickelt werden, dass sowohl Teilnehmer*innen als auch die Bibliothek gleichermaßen davon profitieren.

So gilt es, individuelle Ziele, Ressourcen, Eigenschaften und Bedarfe bei der Durchführung von Maßnahmen zu berücksichtigen, d.h., dass individuelle Besonderheiten und Stärken eines jedes Einzelnen miteinbezogen werden. Gleichzeitig muss bei den Teilnehmer*innen der Maßnahmen aber die Bereitschaft vorhanden sein, Veränderungen mit zu tragen und auch mit zu gestalten. Das aber ist nur möglich, wenn die Teilnehmer*innen bereits innerhalb der Maßnahmen „in Aktion“ gebracht werden. Neu Erlerntes sollte bereits im Rahmen der Weiterbildung angewendet werden können, so dass es über die Weiterbildung hinaus verinnerlicht wird. Und die Bibliotheksleitung muss den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit geben, das neu Erlernte im Arbeitsalltag möglichst direkt einzusetzen, denn nur wenn neu Erlerntes erprobt und gewinnbringend eingesetzt werden kann, besteht die Möglichkeit, dass sich das neue Verhalten festigt und verstetigt. Und nur dann trägt es auch zu einer veränderten Unternehmenskultur bei.¹⁹

Fazit und Ausblick

Auch Bibliotheken werden sich künftig verstärkt einer systematischen Personalentwicklung widmen müssen, die sich an den Anforderungen der Zukunft in den Bereichen Arbeitsformen und Trends bzw. Innovationen orientiert. Das Ergebnis könnte/ sollte eine transformationale Innovationskultur sein, die hohe Anforderungen an die Leitung von Bibliotheken aber auch an die Mitarbeiter*innen stellt. Ein individueller Austausch über persönliche Interessen, Ziele und Ressourcen gehört ebenso dazu wie die gegenseitige Unterstützung und Beratung, z.B. als Mentoring oder (kollegiales) Coaching. Auf der anderen Seite muss eine Fehlerkultur etabliert sein, die eine gewisse Fehlertoleranz notwendig macht, aber auch das proaktive Lernen aus Fehlern. Damit verknüpft ist das offene Ansprechen von Problemen, ein gegenseitiges konstruktives Feedback. Eine moderne, agile Unternehmensform drückt sich aber auch aus durch die aktive Beteiligung aller an Entscheidungen, durch das Hinterfragen des Gewohnten, verbunden mit dem Mut zum „Widerspruch“, das Einfordern von kreativen Ideen und Nachfragen, auf der anderen Seite aber auch durch das gegenseitige Schenken von Zutrauen und Vertrauen.²⁰

Bibliotheken sollten und müssen sich diesen Herausforderungen stellen, sofern sie auch künftig wettbewerbsfähig bleiben und attraktiv für den Arbeitsmarkt sein wollen. Wie groß das Problem des Personalrecruitings zur Zeit ist, zeigt, dass die BID eine Arbeitsgemeinschaft für Personalgewinnung eingesetzt hat, um z.B. „ein realistisches und attraktives Berufsbild zu vermitteln“²¹.

Quellen

Albers, M.; Fühles-Ubach, S.; Georgy, U. (2016): Fortbilden, aber wohin? – Über Initiative, Motivation und Inhalt bibliothekarischer Fortbildung. In: b.i.t.online 19 Nr. 6, S. 502-506.

Düren, P. (2015): Bibliotheken als lernende Organisationen. Praxiswissen. Berlin: De Gruyter Saur.

Georgy, U. (2018): Innovationsorientierte Personalentwicklung – Bibliotheken auf dem Weg zum Kompetenzmodell? In: b.i.t.online 21 Nr. 4, S. 301-308.

Gerybadze, A. (2004): Technologie- und Innovationsmanagement - Strategie, Organisation und Implementierung. München: Vahlen.

Goepel, M. (2014): Organisatorische Rahmenfaktoren für erfolgreiche Innovationsprozesse. In: Schültz, B.; Strothmann, Ph.; Schmitt, C.T. & L. Laux (Hrsg.), Innovationsorientierte Personalentwicklung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 55-72.

Hobohm, H.-Chr. (2012): Strategisches Informationsmarketing – Ziele und Strategien im strategischen Marketing und ihre Umsetzung im operativen Marketing. In: Georgy, U. & F. Schade (Hrsg.), Praxishandbuch Bibliotheks- und Informationsmarketing. Berlin: De Gruyter Saur, S. 231-256.

Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage. Berlin Heidelberg: Springer.

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (2016): Die betriebliche Altersstrukturanalyse und -prognose und kostenfreie Instrumente zur Durchführung. URL: https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/ifaa_Zahlen_Daten_Fakten_Altersstrukturanalyse.pdf (Abruf:14.04.2019)

Interview mit Heinz-Jürgen Lorenzen (Bernd Schleh): Heinz-Jürgen Lorenzen plädiert für Beibehaltung des Bibliothekartags. URL: <http://b-u-b.de/heinz-juergen-lorenzen-interview/> (Abruf: 14.04.2019).

Schirmer, U. (2016): Einführung eines demografieorientierten Personalmanagements. In: Schirmer, U. (Hrsg.): Demografie Exzellenz. Handlungsmaßnahmen und Best-Practices zum demografieorientierten Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 27-48.

Schmitt, C.T.; Strothmann, Ph.; Goepel, M. (2014): Dauerhaft innovationsfähig?! Ein idealtypisches Modell transformationaler Kultur. In: Schültz, B.; Strothmann, Ph.; Schmitt, C.T. & L. Laux (Hrsg.), Innovationsorientierte Personalentwicklung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 267-292.

TNS Infratest, Studiengemeinschaft Darmstadt (2016). Weiterbildungstrends in Deutschland (2016). URL: <http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2016.pdf> (Abruf: 14.04.2019)

Weinert, F. E. (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In Weinert, F. E. (Hrsg.), Leistungsmessung in Schulen. Weinheim Basel: Beltz, S. 17-31.

ZBIW (2016): (Noch) besser werden. Unveröffentlichte Ergebnisse.

¹⁶ Vgl. ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft 2016, S.1.

¹⁷ Ein Tool für einen Altersstrukturcheck findet sich u.a. unter: <https://www.perwiss.de/altersstrukturcheck.html>

¹⁸ Vgl. Schirmer 2016, S. 31 f.

¹⁹ Vgl. Schmitt, Strothmann, Goepel 2014, S. 286 f.

²⁰ Vgl. ebd. S. 283.

²¹ Interview Lorenzen 2018.



Copyright Unsplash, Headway

Dozent*innen im Jahr 2018



Eeva Rantamo
Kulturwissenschaftlerin, Kulturprojekte - Inklusiv Kulturarbeit, Köln; Projektkoordinatorin, Dozentin und Beraterin; Schwerpunkte: Inklusion, Barrierefreiheit; Unterstützte und interkulturelle Kommunikation; Leichte und Einfache Sprache; kulturelle Vermittlung



Claudia Reisinger
Diplom-Bibliothekarin, Universitätsbibliothek Regensburg, Lizenzverwaltung, Datenpflege und Anwenderbetreuung in der Elektronischen Zeitschriftenbibliothek (EZB), Anwenderbetreuung, Datenpflege und Lizenzverwaltung im Datenbank-Infosystem DBIS, Praktikantenbetreuung im Bereich Digitale Bibliothek



Esther Romahn
Kommunikationstrainerin, Buchautorin und Coach, Begleitung von Veränderungsprozessen als Moderatorin und Beraterin, Coaching von Führungskräften und Konfliktberatung, Trainerin für Präsentation, Stimmbildung, professionelle Gesprächsführung



Michael Schaarwächter
Leiter der Bibliotheks-IT UB Dortmund; Interessen: Digitale Workflows, Nutzung elektronischer Medien mit dem Schwerpunkt effizienter Kommunikation

Gremien des ZBIW

Die unmittelbare Nähe zu den in Bibliotheken vertretenen Berufsgruppen ist für die erfolgreiche Gestaltung eines fachbezogenen und zukunftsgewandten Weiterbildungsprogramms sowie die Entwicklung neuer Angebote unabdingbar. Das ZBIW kann hier u.a. auf die Unterstützung und Beratung durch seinen wissenschaftlichen Beirat und die Gruppe der Beauftragten für die bibliothekarische Fortbildung zurückgreifen. Die langjährige Zusammenarbeit mit beiden garantiert, dass neue Trends und Anforderungen zeitnah in geeignete Weiterbildungsangebote umgesetzt werden können.

Der wissenschaftliche Beirat

Der wissenschaftliche Beirat berät das ZBIW insbesondere bei der Aufgabenstellung und -wahrnehmung sowie der Weiterentwicklung des ZBIW und in Fragen der Zusammenarbeit mit den Bibliotheken und der Priorisierung der Aufgaben. Darüber hinaus unterstützt er das ZBIW bei der Entwicklung bzw. Einführung neuer Dienstleistungen und Produkte sowie bei der Evaluierung des bestehenden Dienstleistungs- und Produktangebots. Laut Satzung des ZBIW repräsentiert der Beirat in seiner Zusammensetzung die Bibliothekslandschaft NRW. Vorsitzender des amtierenden Beirates ist Dr. Hubertus Neuhausen, Leitender Bibliotheksdirektor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln.

Für die Universitätsbibliotheken NRW:

- Ltd. Bibliotheksdirektor Dr. Hubertus Neuhausen
Universitäts- und Stadtbibliothek Köln
- Ltd. Bibliotheksdirektor Dipl.-Soz. Wiss. Uwe Stadler
Universitätsbibliothek Wuppertal

Für die Fachhochschulbibliotheken NRW:

- Geschäftsführer Prof. Dr. Gregor Hohenberg
Zentrum für Wissensmanagement Hochschule Hamm-Lippstadt
(bis Juli 2018)
- Bibliotheksleiter Dipl.-Phys. Frank Salmon
Hochschulbibliothek der Hochschule Niederrhein

Für die Öffentlichen Bibliotheken NRW:

- Bibliotheksdirektor Klaus-Peter Böttger
Stadtbibliothek Essen
- Bibliotheksleiterin Claudia Schmidt
Stadtbibliothek Dormagen

Für das Institut für Informationswissenschaft der TH Köln:

- Prof. Dr. Achim Oßwald
- Prof. Dr. Inka Tappenbeck

Mit beratender Stimme nehmen teil:

- der geschäftsführende Direktor des Instituts für Informationswissenschaft
Prof. Dr. Tobias Galliat
- die Leiterin des ZBIW
Prof. Dr. Ursula Georgy
- als ständiger Gast für den Bereich Informationswissenschaft/-wirtschaft
Prof. Ragna Seidler-de Alwis, MBA

Die Fortbildungsbeauftragten

Die Arbeit des ZBIW wird seit 1995 in zwischenzeitlich 39 Hochschulbibliotheken und bibliothekarischen Zentraleinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen durch Beauftragte für die bibliothekarische Fortbildung begleitet. Fortbildungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen werden von den Bibliotheksleitungen benannt oder in einigen Fällen auch selbst durch die Bibliotheksleitung gestellt.

Die Fortbildungsbeauftragten sind geschätzte Ansprechpartner*innen für die Beschäftigten ihrer Bibliothek. Sie informieren über die Programmangebote und beraten Interessierte hinsichtlich der Veranstaltungsauswahl. Sie unterstützen das ZBIW bei der Nennung und Bewertung von Themenvorschlägen für das Fortbildungsprogramm, der Gewinnung neuer Dozent*innen sowie durch ihre Mithilfe bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen. Regelmäßige Treffen mit den Fortbildungsbeauftragten sowie die Nutzung der Lernplattform des ZBIW für den schnellen virtuellen Austausch gewährleisten eine gute und intensive Zusammenarbeit. Die Treffen des ZBIW mit den Fortbildungsbeauftragten dienen dem persönlichen Austausch, werden für strategische Entscheidungen genutzt und auch, um Trendthemen vorzustellen und zu diskutieren.

Der vom ZBIW eingeleitete Profilbildungsprozess, der die Festlegung verbindlicher Qualitätsstandards für die Zusammenarbeit mit den Fortbildungsbeauftragten vorsieht und diese gleichzeitig unterstützen soll, ihr Aufgabenprofil zu definieren, wird 2019 mit der Erarbeitung eines Strategiepapiers „Fortbildungsbeauftragte 2020“ fortgeführt.



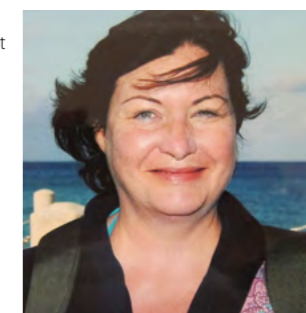
Frank Salmon
Bibliothek der Hochschule Niederrhein, Bibliotheksleiter, Diplom-Physiker, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der FH-Bibliotheken in NRW und Mitglied des ZBIW-Beirates



Dr. Armin Schlechter
Wissenschaftlicher Bibliothekar, Leiter der Abteilung Sammlungen im Landesbibliothekszentrum Rheinland-Pfalz; Forschungsschwerpunkte: Buch- und Bibliotheksgeschichte in Südwestdeutschland, Badische und pfälzische Geschichte, Heidelberger Romantik, Max Slevogt



Björn Robert Schmidt
Selbständiger Webdesigner, Data Analyst und Administrator; von 2012 bis 2016 Mitwirkung am Projekt Informationskompetenz der ULB Münster



Stephani Scholz
Diplom-Bibliothekarin, Hochschulbibliothekszentrum des Landes NRW (hbz), Köln, Gruppe Datenbankservices und Verbunddienstleistungen, Schwerpunkte: Formate, Import-/Export-Schnittstellen, Schnittstellen zu Lokalsystemen

Welches Personal brauchen wir in Bibliotheken? Mitarbeiter*innen für die Zukunft



Tanja Erdmenger
Lektorin bei der Stadtbibliothek München
u.a. für digitale Medien und Datenbanken
Kommissionsmitglied der Fobikom

Personalgewinnung und Personalentwicklung sind in einer Zeit, die mehr und mehr bestimmt wird durch neue technologische Entwicklungen, zunehmender Automatisierung von Arbeitsabläufen, aber auch neuen Formen des Zusammenarbeitens – auch in der bibliothekarischen Fachwelt – ein zentrales Thema.

Es ist beruhigend zu sehen, dass – wie zuletzt im Februar auf der D-A-CH-S-Tagung „Bibliothek-Qualifikation-Perspektiven“ präsentiert – die Hochschulen ihre Curricula mit notwendigen aktuellen Inhalten und Methoden bestücken, frühzeitige Schwerpunktsetzungen ermöglichen und veränderte Studieninteressen berücksichtigen. Der Kreis gut ausgebildeten Nachwuchses wird so vergrößert und die Durchlässigkeit für Absolvent*innen anderer Studienfächern erweitert. Gut zu wissen, dass zumindest Hochschulabsolvent*innen gut gerüstet in der Praxis ankommen. Auch die Weiterqualifizierung für mögliches Führungspersonal ist mit den MALIS-Programmen verschiedener Hochschulen gut aufgestellt.

Anders sieht es bei der FaMI-Ausbildung aus, deren Inhalte sich in den letzten zwanzig Jahren noch viel zu wenig weiterentwickelt haben, und dies bei zunehmendem ausschließlichen Einsatz dieser Berufsgruppe in kleineren Bibliotheken. Hier muss oft noch viel nachqualifiziert werden, um dann selbstständig eine moderne Bibliothek zeitgemäß führen und weiterentwickeln zu können.

Für die, die kommen werden und die, die leiten wollen, scheint gut gesorgt, aber wie sieht es mit allen anderen Mitarbeiter*innen aus? Wie sehen die Anforderungen an das Personal in der Praxis konkret aus? Wie kann dafür gesorgt werden, dass möglichst niemand in der Bibliothek auf der Strecke bleibt, insbesondere beim Stichwort „digitale Transformation“?

Der Großteil aller Bibliotheksbeschäftigten wird noch lange Zeit aus Digital Immigrants bestehen, d.h. Menschen, die erst im Studium oder der Ausbildung mit Computern in Berührung gekommen sind und noch 15 bis 20 Jahre arbeiten werden. Wer kein Interesse an digitalen Themen hatte, konnte sich lange Zeit darauf verlassen, dass diese bei ein paar wenigen Spezialist*innen angesiedelt waren. Doch immer weitere neue Services in Bibliotheken und mobile Devices führen dazu, dass Kenntnisse im Umgang mit digitalen Geräten an fast jeder Stelle personalseits gefragt sind. Das Umdenken / die Änderung der inneren Haltung zu den neuen Möglichkeiten ist für jede*n Voraussetzung und Herausforderung zugleich: Unsicherheiten müssen (seitens Führungskräfte) ernst genommen werden, Offenheit für Unbekanntes generiert und genutzt werden, Neuerungen als Chancen begriffen und Kompetenzvielfalt als Stellensicherungsargument wahrgenommen werden. Also ein typischer Change-Managementprozess, der in Gang gesetzt und bewältigt werden sollte und muss.

Ein selbstverständlicher Umgang mit entsprechenden Angeboten muss geschult werden. Das beginnt damit, die Ängste davor zu nehmen und allen Kolleg*innen ausreichend Zeit zu geben, sich mit Geräten und Programmen zu beschäftigen. Immer wieder und mit positiver Unterstützung. Diese sollte durch die Jüngeren und/oder Versiert(er)en angeboten werden. Doch auch das muss erarbeitet werden und gelernt sein. Sowohl in Ausbildung und Studium als auch in der Weiterbildung sind noch mehr Formate und Projekte wünschenswert, die Vermittlungsarbeit im Kolleg*innenkreis fokussiert und nicht nur hinsichtlich des Bibliothekspublikums. Mitarbeiter*innen, die den Wandel der Gesellschaft durch Technologien für sich selbst verstehen und darin Vorteile erkennen, sehen die Sinnhaftigkeit, ihre Kenntnisse und ihr Wissen an andere – sprich Nutzer*innen – weiterzugeben.

Vermittlungstätigkeit zum Sichtbarmachen, Lernen und Nutzen von digitalen Services und Inhalten gewinnt an Bedeutung und muss noch deutlich selbstverständlicher werden. Dafür muss Zeit eingeräumt werden, und dies sollte auch in gewissem Maße hierarchieunabhängig möglich sein. Die Einstellung, die gerne und leidenschaftlich ihr Smartphone und/oder den E-Book-Reader nutzt, kann Begeisterung und Handhabung intern vermutlich genauso gut weitergeben wie eine medienpädagogische Fachkraft. Dies stellt keinesfalls in Frage, Personen aus anderen Berufssparten den Einzug in die Bibliothekswelt zu öffnen, wie dies an vielen Stellen längst geschieht. Der Blick aus anderer Perspektive kann nur gewinnbringend und anregend für unsere Zunft sein, ist aber auch vorgeprägt und eingeschränkt. Es darf nicht gelten, dass nur noch diese Stimmen und Vorstellungen von außen, durch Medienpädagog*innen, Data Scientists, Journalist*innen, Informatiker*innen, Grafiker*innen oder einem anderen (geistes)wissenschaftlichen Fachstudium gehört und gefördert werden. Das voneinander und miteinander Lernen ist und wird immer wichtiger. Dafür zu sorgen und zunehmende heterogene Teams sinnvoll, gewinnbringend und für alle Seiten motivierend voranzubringen, sollte oberste Leitungsaufgabe sein. Es wäre zu wünschen, dass sich diese Erkenntnis bei Führungskräften zunehmend durchsetzt, sofern sie nicht bereits vorhanden ist. Dazu gehört auch, sich selbst im Hinblick auf agile Methoden der Zusammenarbeit, des analogen und digitalen Austauschs (Stichwort „Working out loud“) und Workflows über herrschende Strukturen und Hierarchien hinweg fortzubilden und diese zeitnah umzusetzen bzw. zu fördern.

Auf die Gefahr hin, hier allzu idealistisch abzuschließen: Arbeit soll motivieren und Spaß, im besten Fall auch glücklich machen. Dafür brauchen Bibliotheken jenseits der unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnissen vor allem Mitarbeiter*innen, die respektvoll miteinander umgehen, wertschätzend in ihren Möglichkeiten gefördert werden und dadurch lernbereit bleiben, kritikfähig sind, teamfähig sind und auch nach außen hin kommu-

nikativ tolerant und immer dienstleistungsorientiert sind. Denn nach wie vor gilt: „Die Menschen machen den Unterschied“. Diese Botschaft von Anfang an denen zu vermitteln, die hier arbeiten möchten, ist und muss Ziel und Aufgabe sowohl der Ausbildungsstätten und Hochschulen und auch der Bibliotheken selbst sein. Ein Anfang: Praktika oder die Möglichkeit, Probe arbeiten zu lassen, um die richtigen Menschen für Bibliotheken zu gewinnen und zu halten.



Copyright Unsplash, Sara Kurfess

Stadtbibliothek Stuttgart

Dozent*innen im Jahr 2018



Frank Sommer
Schauspieler, Erzähler, Literaturvermittler, Eventilator Berlin, Gründer von Eventilator, Schwerpunkte: Veranstaltungen und Projekte für lese- und buchferne Bevölkerungsschichten, Vorträge und Fortbildungen für Lesevermittler.



Julia Spenke
Diplom-Bibliothekarin, Universitäts- und Landesbibliothek Münster, tätig in den Bereichen: Information, Schulungen, E-Learning, Erstellung von Video-Tutorials, Literaturverwaltungsprogramme



Kim Marie Stachelhaus
Studium der Corporate Communication (M.A.) in Köln und Medienwissenschaft (B.A.) in Siegen; Referentin bei Bildungspartner NRW im LVR-Zentrum für Medien und Bildung Düsseldorf, Ansprechpartnerin für Bildungspartnerschaften zwischen Bibliotheken und Schulen in Nordrhein-Westfalen, zuständig für die Bildungs-App BIPARCOURS mit dem Schwerpunkt Fortbildungsmaßnahmen für Öffentliche Bibliotheken



Katrin Steiner
Universitäts- und Landesbibliothek Münster, Referentin für Informationskompetenz, Koordination und Konzeption der Infokompetenz der ULB Münster, Mitarbeit in Medienprojekten, z.B. Medienforum Münster, Access Radio Wellington



Copyright Fraunhofer-Gesellschaft

Klaus Greschek
Fraunhofer-Gesellschaft
Informationsmanagement
Freiberuflicher systemischer Coach

Bibliotheken bzw. ihre Beschäftigten sind seit sehr langer Zeit einem ständigen Befragungsprozess ausgesetzt. Braucht man noch Bibliotheken? Nicht erst in diesen VUCA Zeiten – also die Beschreibung der Gegenwart geprägt von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität – kennt diese Berufsgruppe schon lange die damit verbundene Anforderung an Veränderung durch permanente Konfrontation mit Fragen nach Sinn und Bedarf.

Schaut man sich das Berufsfeld auf dem Job-Futuromat¹ hinsichtlich der Ersetzbarkeit durch Digitale Technik bzw. „Roboter“ an, dann erhalten Bibliothekar*innen einen Wert von 44% (Vergleich Bankkaufmann/Bankkauffrau 88%, Versicherungsangestellte 66%). Hier lohnt es sich also noch, in die Zukunft zu investieren. Diese Investition muss aber immer (auch) eine in Personalentwicklung sein. Ohne einen ständigen Know-how-Aufbau in fachlichen Fragen und technischen Rahmenbedingungen, Fortbildung in Management-Methoden sowie letztlich (besonders auch bei Leitungs- und Führungsaufgaben) in die persönliche Weiterentwicklung ist eine Zukunft der Bibliothek kaum denkbar.

Auch wenn diesen Befund Bibliothekar*innen schon seit vielen Jahren kennen, kann – besonders beim letzten Punkt – „Coaching“ ein enorm hilfreiches, vielleicht nicht ganz neues, aber doch ergänzendes Element im Rahmen einer wirksamen Personalentwicklung sein. Allerdings muss wohl der Begriff genauer gefasst werden. Was ist in diesem Kontext mit Coaching gemeint? Geht es um die Installation einer Ratgeberfunktion? Um Lebenshilfe? Um Beratung? Sicher ist vieles gut gemeint und in Einzelfällen möglicherweise sinnvoll. Mein Ansatz geht eher in die Richtung, Coaching als Kommunikationsanlass, Selbstreflexion und Förderung einer Selbstwirksamkeit anzubieten. Anders formuliert: gemeinsam einen Weg zu finden aus dem Zustand des „Unbewusst – Unwirksamen“ in einen des „Bewusst – Wirksamen“. Dies ist ja letztlich immer schon die Idee von Personalentwicklung. Im Kontext Coaching muss man aber wohl kritisch fragen: Kann man Personen „entwickeln“? Meine Antwort hier wäre: dies kann nur eine „Selbstentwicklung“ sein – und so verstanden, passt Coaching dann sehr gut in einen Personalentwicklungskontext.

¹ <https://job-futuromat.iab.de/>



Copyright Guido Bach, Life Photo Store, Siegburg

Marcel Testroet
Teilnehmer des Zertifikatskurses
„Fit für die Zukunft – Führung in Öffentlichen Bibliotheken“
Stadtbibliothek Langenfeld

Auf den Weg zur Führungskraft

Das reichhaltige, vielfältige und aktuelle Fort- und Weiterbildungsprogramm des ZBIW ist gerade in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ein wichtiger Baustein bibliothekarischer Personalentwicklung und -erhaltung.

Auch die Stadtverwaltung Langenfeld steht vor der Herausforderung des demografischen Wandels. Gerade der Bereich der Führungskräfte ist betroffen. So liegt ein Schwerpunkt der Personalentwicklung im Bereich der Nachwuchsförderung. Durch konkret vorgeschlagene Qualifizierungsangebote der Bibliotheksleitung, aber auch durch das Einbringen eigener Ideen werde ich als junger Mitarbeiter der Stadtbibliothek gut auf Führungsaufgaben vorbereitet. Ich kann sowohl nach Arbeitsschwerpunkten als auch nach persönlichen Interessen mein individuelles Profil aufbauen.

Die ersten Meldungen über den neuen Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft – Führung in Öffentlichen Bibliotheken“ weckten bereits im Sommer 2018 mein Interesse. Auch meine Bibliotheksleitung wies mich auf den Zertifikatskurs hin. Aus organisatorischer als auch aus persönlicher Sicht wird der Kurs für mich genau zum richtigen Zeitpunkt angeboten. Die Funktion der stellvertretenden Leitung war in unserer Bibliothek vakant. Für mich ist der Kurs eine gute Vorbereitung für diese Funktion, die ich inzwischen auch einnehme. Der Zertifikatskurs ist ein gutes Instrument, um theoretisches Wissen aus meinem Studium aufzufrischen und praktisch zu vertiefen. Neben dem Erwerb von fachlichen Kompetenzen finde ich den Erfahrungsaustausch mit Kolleg*innen aus anderen Bibliotheken unterschiedlichster Größe sehr bereichernd. Die Trainer*innen ermöglichen durch gut eingebaute praktische Übungen eine enge Verzahnung aus Theorie und Praxis. Dieser Praxisbezug, das Einzelcoaching und das durchgängige Training in den Bereichen Kommunikation und Präsentation machen mich ein ganzes Stück fitter für meine Zukunft als angehende Führungskraft.



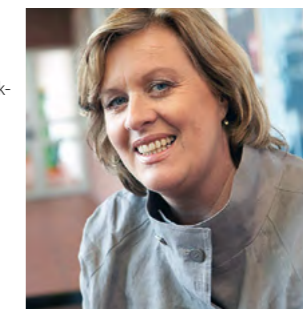
Ute Strunk
Diplom-Bibliothekarin, Universitätsbibliothek Wuppertal, stellvertretende Sachgebietsleiterin der Abt. „Informationsdienste / Digitale Bibliothek“, langjährige Mitarbeit im Schulungsteam.



Prof. Dr. Inka Tappenbeck
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft, Professorin für Informationsressourcen, Informationsdienstleistungen und Vermittlung von Informationskompetenz; Wissenschaftliche Leiterin des Zertifikatskurses „Teaching Librarian“ des ZBIW und Mitglied des ZBIW-Beirates



Birgit Unkhoff-Giske
Diplom-Bibliothekarin, Universitätsbibliothek Trier, Leitung Zentrale Dienste in der Medienbearbeitung, Lokale Redaktion Normdateien; seit 2017 Mitglied in der Fachgruppe Erschließung; seit 2018 Vorsitzende der Expertengruppe Erschließung des Beirats des hzb



Anke von Heyl
arbeitet seit vielen Jahren in der Kunstvermittlung und ist spezialisiert auf die Besucherorientierung. Sie ist seit 2006 Kulturbloggerin und berät Kulturinstitutionen auf ihrem Weg in die Digitalisierung. In ihrer Arbeit konzentriert sie sich auf Konzepte für die Arbeit mit dem Publikum.



Copyright Unsplash, Lindsay Henwood



Andrea Wedegärtner
Diplom-Bibliothekarin, Hochschulbibliothek der Fachhochschule Münster, Bereichsbibliothek Steinfurt



Dr. Christine Wilhelm
ULB Düsseldorf, Dezernatsleitung Benutzung



Sabine Wolf
Stadtbibliothek Berlin-Mitte, Sachgebietsleitung Aus- und Weiterbildung; freiberufliche Dozentin mit den Seminar-schwerpunkten Ausbildung, Smarte Bibliotheken und Kreativitätsmethoden wie Design Thinking



Elke Zitzke
Beraterin, Coach, Moderatorin, Trainerin, LüschowZitzke GbR, Krefeld; Themen: Change-Prozesse, Gesprächskommunikation, Konfliktlösung, Persönlichkeitsentwicklung, Projektmanagement, Rhetorik, Selbst- und Zeitmanagement/ Stressbewältigung, Telefoncoaching (insbesondere für Führungskräfte und Projektleitungen)

Team



Prof. Dr. Ursula Georgy

ist seit dem Jahr 2000 Professorin für Informationsmarketing mit den Schwerpunkten Qualitäts- und Kundenmanagement sowie Innovationsmanagement am Institut für Informationswissenschaft der TH Köln.

Seit September 2011 leitet sie das ZBIW und ist damit zuständig für die strategische Ausrichtung des ZBIW sowie den Ausbau und die Pflege hochschulinterner und externer Netzwerke. Der Profilbildungs- und Markenprozess des ZBIW, die Initiierung und Etablierung innovativer Ansätze zukunftsorientierter Weiterbildung sowie die Entwicklung eines strategischen Qualitätsmanagements mit dem Ergebnis der DIN ISO-Zertifizierung nach 9001 und 29990 prägten ihre bisherige Amtszeit. Darüber hinaus ist sie selbst in regelmäßigen Abständen als Dozentin für das ZBIW zu verschiedenen Themen rund um ihr Lehrgebiet tätig.



Konstanze Sigel

ist als Diplom-Sozialpädagogin Absolventin der TH Köln sowie Kommunikations- und Organisationsmanagerin mit langjähriger Berufserfahrung bei „Bildungspartner NRW – Bibliothek und Schule“.

Seit November 2017 ist sie im Team des ZBIW für alle Fort- und Weiterbildungsangebote für Öffentliche Bibliotheken in NRW verantwortlich. Darüber hinaus betreut sie umfangreiche Qualifizierungsangebote des ZBIW. Als Teamleitung koordiniert sie die Prozesse im Tagesgeschäft und vertritt die Leitung des ZBIW.



Marvin Lanczek

ist Bibliothekar und studierte Bibliothekswesen an der TH Köln.

Seit März 2015 gehört er zum Team des ZBIW. Er ist zuständig für die Planung und Organisation von Seminaren für Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken vorwiegend der Themengebiete Bibliothekarische Fachaufgaben/Grundlagenschulungen, Bibliotheksorganisation und -management sowie Informationskompetenz. Darüber hinaus ist er für die Pflege der Webseiten des ZBIW verantwortlich und seit November 2017 Qualitätsmanagementbeauftragter des ZBIW.



Wolfgang Thieme

war seit ihren Anfängen im Jahr 1995 in der organisierten bibliothekarischen Fachfortbildung in NRW tätig.

Bis zu seinem Ruhestand im Herbst 2018 gehörten die Planung und Organisation von Seminaren für Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken der Themenfelder Informationsressourcen und -vermittlung, Bibliotheksorganisation und -management, Führung, Verhalten, Kommunikation, bibliotheksspezifische Informationstechnologie sowie Informationskompetenz zu seinen Aufgaben. Er betreute den Zertifikatskurs „Teaching Librarian“ und war für die Pressearbeit des ZBIW zuständig.



Hans-Jürgen Schmidt

ist Diplom-Kommunikationswirt und seit dem 15.10.1998 in der organisierten bibliothekarischen Fachfortbildung in NRW tätig.

Er ist zuständig für die Seminarverwaltung im Geschäftszimmer des ZBIW. Als Ansprechpartner für Seminaranmeldungen ist Hans-Jürgen Schmidt erste Anlaufstelle für alle Fortbildungsinteressierten.



Bettina Schumacher

ist Europasekretärin und hat in verschiedenen Unternehmen als Office Assistant sowie im Kundenservice gearbeitet, bevor sie im Februar 2016 Mitarbeiterin der TH Köln wurde.

Seit Januar 2018 verstärkt sie das Team des ZBIW im Geschäftszimmer und ist dort u.a. Ansprechpartnerin für die Seminarverwaltung und die Bearbeitung von Anmeldungen.

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

TH Köln
Claudiusstraße 1
50678 Köln

T: +49 221 8275 3691 bis 3695

F: +49 221 8275 3690

M: zbiw@th-koeln.de

www.th-koeln.de/zbiw

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

Technology
Arts Sciences
TH Köln