

WORKSHOP 5:

Personalentwicklung: Die Menschen hinter der digitalen Bibliothek



**„ Aus den gesammelten Büchern eine
brauchbare Bibliothek zu machen, ist
das wesentliche Geschäft“**

Martin Schrettinger: Vorrede zum „
Handbuch der Bibliotheks-Wissenschaft“,
1834

Ablauf Workshop

1. Sammlung Kompetenzen für die digitale Bibliothek
2. Strukturierung
3. Realisierung
4. Perspektive

Veränderte Rahmenbedingungen

→ Veränderte Aufgaben

→ Neue Kompetenzen für die Berufsbilder in
den Öffentlichen Bibliotheken der Zukunft
(und Gegenwart)

Wissenschaftliche Bibliotheken

Diskussion läuft:

- „Wiss. Bibliothekar vs. Verwaltungsbeamter“
- „Digital Librarian“

(Vgl. Vortrag Rafael Ball, 2011, Berlin: „Der künftige Platz des wissenschaftlichen Bibliothekars im modernen Dienstleistungsbetrieb“)

Beispiel Kanada

1. Öffentliche Bibliotheken:

Verhaltenskompetenzen (21) → 5 Kernkomp.:

- Kundenorientierung
- Finanzielle Verantwortung
- Innovation
- Ergebnisorientierung
- Teamarbeit

Beispiel Kanada

2. Fachbibliotheken

Service-Engagement

neue Chancen ergreifen

Gesamtschau

Partnerschaften

Achtung/Vertrauen

Kommunikation

Teamarbeit

Führungsqualitäten

Planung

Konzentration

Lernbereitschaft

ökonomische Fähigkeiten

Vernetzung

positive Einstellung

Beispiel Kanada

3. Nationalbibliothek

(55 Kompetenzen in 12 Bereiche gegliedert)

Kommunikation

IT

Veränderung

Organisation

Problemlösung

Teamarbeit

Selbstmanagement

Unternehmen

Service

System

Pers. Fähigkeiten

Prozessfertigkeiten

Beispiel Großbritannien

Studie CILIP (2010):

Online-Kommunikation 51%

IT 46%

Wirtschaft 43%

Marketing 37%

Informationsbewertung 35%

...

Beispiel Großbritannien

...

Datenbank-Design	15%
Indizierung	5%
Klassifikation	3%
Katalogisierung	2%

Beispiel Helsinki

„Erwarten Sie nicht so viel Innovation von Unternehmen, in denen 90 Prozent der Beschäftigten dem gleichen Geschlecht angehören, ungefähr im gleichen Alter sind, eine ähnliche Bildung haben, sich auf die gleiche Art kleiden und alle Golf spielen“ (Nordström, Ridderstrale)

Beispiel Helsinki

- Fachwissen und Wertvorstellungen
- Vielfalt, auch Nicht-Bibliothekare
- Altersproblem
- Mitarbeitermangel, unzureichende Vergütung in öffentlichen Bibliotheken

Beispiel Helsinki

1. Information skills
2. Community skills
3. Individual skills
4. Emotion skills

Beispiel Miele

1. Persönliche Kompetenzen
2. Soziale Kompetenz
3. Methodische Kompetenz
4. Fachliche Kompetenz

Beispiel ekz → Strukturierungsvorschlag

1. Fachliche Kompetenzen
2. Methodische Kompetenzen
3. Soziale Kompetenzen
4. Persönliche Kompetenzen

Personalwirtschaftliche Realisierung

1. Outsourcing: Einkauf der Kompetenzen
2. Eigenleistung: eigenes Personal ertüchtigen
3. Netzwerkbildung: Arbeitsteilung nach dem Kompetenzprinzip

Personalwirtschaftliche Realisierung

Einordnung in Organisation:

- Medien, Lektorat, Buchbearbeitung
- Benutzungsdienste
- EDV, technische Infrastruktur
- Tätigkeits- und Qualifikationsprofile?
- Internetfachleute / Bibliotheksfachleute?

Beispiel Dresden

1. eBibo-Team:

Onleihe, eLearning, DIB, Datenbanken

→ Bibliothekar technische Dienste

→ Leiter Stadtteilbibliothek

→ Bibliothekar Katalogstelle

→ FaMi Benutzungs koordinierung

Beispiel Dresden

Teamorganisation:

- Strategische Einbindung (BEP)
- Operative Eigenverantwortlichkeit wie Bibliothek
- Stundenanteile fixiert
- Flexible Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Beispiel Dresden

2. Facebook

- FaMi-Projekt erfolgreich (4 Wochen)
- Testphase FaMi (1 Jahr): AG Soziale Netze
- Eigenverantwortung und Einbindung mit Kontrakt und kommunikativen Aufgaben intern und extern

„Bibliothekare sind literarische
Halbedelsteine, die sich für
Kronjuwelen halten“

Hans-Hermann Kesten (1900-1996)

Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit