

Frank Seeliger und Katrin Ockel

Wie bildungsfern verhalten sich Bibliotheken?

Zusammenfassung: Der Titel suggeriert ein *contradictio in adiecto*, einen Widerspruch in sich. Wie kann ein Tempel des Wissens und der Bildungschancen sich der Bildung selbst gegenüber abhold verhalten? Wissen und Bildung im Hause zu haben, bedeutet - so die These - nicht zwangsläufig, dass man sich für Bildung in den eigenen Reihen einsetzen muss! Schritt für Schritt soll die provozierende These eine Erläuterung erfahren und mindestens ein Weg aus der deploralen Lage aufgezeigt werden. Dieser Weg folgt der Markierung, aktiver als bislang in die Fort- und Weiterbildung zu investieren, und ggf. die Rahmenbedingungen dafür zu modifizieren. Der Beitrag setzt gleichfalls voraus, dass Bibliotheken ihre Rolle als Partner ihrer jeweiligen Zielgruppen aktiv annehmen und mitgestalten wollen, nicht nur, aber auch auf der Woge tatsächlich und prognostiziert voranschreitender Automatisierung und Digitalisierung.¹

Schlüsselwörter: Digitalisierung, Weiterbildung, Personalgewinnung

How Educationally Poor Are Libraries?

Abstract: The title suggests a *contradictio in adiecto*, a contradiction in terms. How can a temple of knowledge and educational opportunities be averse to education itself? Having knowledge and education in one's house does not necessarily mean - according to the thesis - that one has to advocate for education in one's own ranks! Step by step, the provocative thesis is to receive an explanation and at least one way out of the deplorable situation is to be shown. This way follows the signal to invest more actively than before in further and continuing education and, if necessary, to modify the circumstances for this. The article also presupposes that libraries actively accept their role as partners of their respective target groups and want to shape it, not only, but also on the wave of automation and digitisation that is predicted to advance.

Keywords: Digitalisation, Continuing education, Employee recruitment

1 Bibliotheken teilen sich Märkte

Der Bildungs- und Arbeitsmarkt ist hoch kompetitiv aufgestellt, was keineswegs ausschließlich seine Gründe in einer fehlenden Balance von Angebot und Nachfrage hat. Auf Seiten der Anbieter liegt die Differenz auch nicht allein in der Trennung von privaten Anbietern zu öffentlichen Arbeitgebern. Der

¹ siehe unter dem Suchbegriff „Bibliothekarin“ job-futuroomat.iab.de Der Automatisierungsgrad ist mit 44 Prozent prognostiziert. Für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste - Bibliothek liegt dieser Wert bei 67%.

öffentliche Dienst offeriert mit modernen Möglichkeiten von Marketing und Betreuung untereinander (z.B. mit Blick

auf Aktivitäten der Bundeswehr und Verwaltungshochschulen) hoch unterschiedliche Angebote.² Beginnend mit dem vermittelten Image von Berufsgruppen, medialer Präsenz usw. lässt sich der Reigen an Pull-Faktoren weiterführen. Ausdifferenzierte Bewerbungsmaßnahmen, hohe Entgelte, Verbeamtung, Sicherheit, duale Ausbildung bis hin zu klaren Entwicklungsperspektiven stellen Unterscheidungsmerkmale dar.

Nachwuchssorgen in ganzen Branchen vom Bäcker bis zum Friseur sind allseits bekannt.³ In gewisser Weise verwundert es nicht, dass partiell eine sinkende Nachfrage bei Erstsemestern in den bibliotheksnahen Studiengängen zu verzeichnen ist.⁴ Ebenso verbreiten sich Ausbildungsansätze an Informationseinrichtungen von Frankfurt bis Hamburg, die von der klassischen FaMI-Ausbildung umschwenken zur Ausbildung von z.B. Fachinformatikern zur Systemintegration.⁵

Im Fazit stolpert die verlässlich erfolgreiche Rekrutierung über eine Fachausbildung und ein Erststudium in eine Ungewissheit, die unweigerlich zu einschneidenden Konsequenzen für die Nachwuchsförderung führen wird. Ein wenig Bange vor der Zukunft muss aus Sicht der Autoren dabei Bibliotheken als Arbeitgeber durchaus werden. Können vor diesem Hintergrund neue Wege eingeschlagen und Akzente gesetzt werden?

² Die Werbung um Nachwuchs von öffentlichen Arbeitgebern ist vermehrt im Alltagsleben sichtbar. Die Bundeswehr bspw. produziert zu diesem Zweck regelmäßig aufwendige Plakatkampagnen, Webserien und Vorträge auf Messen und in Schulen (siehe <https://www.swr.de/swr2/wissen/wie-die-bundeswehr-um-nachwuchs-wirbt-100.html>) mit einem beträchtlichen Budget von 34,7 Millionen Euro im Jahr 2018 (Vgl. BT-Drucksache 19/21557, S.2). Auch andere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wie die Stadt Bonn werben mit Plakaten in U-Bahnhöfen und der Stadt sowie in den sozialen Netzwerken für ihr Repertoire an Ausbildungsstellen im kommunalen Bereich (siehe <https://kommunal.de/bewerber-Kampagne-Stellen-oeffentliche-verwaltung>).

³ Laut des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks hat sich seit 2010 die Anzahl der Auszubildenden bis jetzt halbiert, ging die Anzahl der Bäckerei-Betriebe laut Handwerksrolle um über 20% zurück, siehe de.statista.com/infografik/12621/lehrlinge-im-baeckereihandwerk/

⁴ Nach Auskunft von Prof. Schmunk für die "Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge" (KIBA) heisst es: „Wir hatten bereits 2020 eine Aufstellung durchgeführt, bei der ein Rückgang in die letzten drei bis vier deutlich erkennbar wurde, der aber auch sehr unterschiedlich ausfällt. In Hamburg, Berlin und Köln blieb die BewerberInnenlage als Beispiel stabil.“

Als weiteres Beispiel wies Pfeffer als Leiter des Studienganges Informationswissenschaften auf der Informationsveranstaltung der dbv Sektion 4 am 8.2021 in einem Vortrag zur BewerberInnen- und Absolventenlage an der HdM Stuttgart auf den dramatischen Abfall an Bewerbungen pro Studienplatz abnehmende Zahlen hin. Von 2011 bis 2021 halbierte sich die Zahl der AbsolventInnen.

⁵ Nach Auskunft unterschiedlicher Bibliotheken aus z.B. Thüringen, Frankfurt und Hamburg, gegenüber dem Autorenteam wurden bereits ursprüngliche für FaMIs ausgewiesene Ausbildungsstellen durch Ausbildungsstellen für Fachinformatiker für Systemintegration umgewandelt.

2 Der Wert und lange Blick auf Personal und Kompetenzen

Mit diesen Bemühungen der Personalgewinnung und -rekrutierung über Ausbildungsplätze und Bachelor-Studiengänge steht ähnlich anderer Branchen so auch für Informationseinrichtungen und Bibliotheken außer Frage, dass fachkompetenter Nachwuchs und gut ausgebildete MitarbeiterInnen benötigt werden. Auch wenn es wie eine Binsenweisheit daher kommt, muss es klar formuliert werden: Mit der Qualität des Personals, als eines entscheidenden Faktors, verfügt eine Bibliothek zwangsläufig über Service- wie Entwicklungspotential. Fachkräfte- und Kompetenzmangel sind ein Handicap in diesem Umfeld. Es reicht nicht aus, leistungsstarke Partner und Firmen in die Pflicht zu nehmen. Wollen wir als VertreterInnen dieses Dienstleistungszweiges mit der Zeit gehen und die an sie verstärkt gestellten digitalen Anforderungen erfüllen, müssen wir - aktiver als bislang - uns gemeinsam um eine perspektivische Lösung bemühen.

Gelingt es Bibliotheken nicht, kompetentes Personal einzubinden, selbst nicht über fachfremde Einstellungen als Quereinstieg nach einem oder ohne ein bibliotheksnahes Zweitstudium, muss die Augenhöhe über Drittanbieter gewahrt werden. Eigene Kompetenzen werden damit nicht aufgebaut, stattdessen wird die Expertise externalisiert. Es ist mittlerweile gängige Praxis, ein derartiges Outsourcing zu betreiben, was wiederum neue Abhängigkeiten schafft und keineswegs stets zu einer optimalen oder sogar nachhaltigen Lösung führt.

Es muss selbstverständlich die Diskussion geführt werden, bis zu welcher Spezialisierung eigene Kompetenzen vorzuhalten sind und ab welchem Punkt die auswärtige Fachexpertise einzuholen ist.

3 Was tun?

Der Beitrag soll der Frage nachgehen, wie es Informationseinrichtungen gelingen kann, erfolgreich solche ExpertInnen mehr noch als bislang in den eigenen Reihen zu wissen.

Zwei Wege führen in aller Regel in das Bibliothekswesen. Der eine Weg über eine grundständige Fachausbildung als Beruf oder Studium, und der zweite über den Quereinstieg. Beim Quereinstieg gabelt sich das Angebot in den Pfad des berufsbegleitenden Studiums in Bibliothekswissenschaften und den Pfad, der ohne formale Bildungsassimilation auskommt. Beispiele betreffen z.B. Mitarbeiter an Informationseinrichtungen in informationstechnischen, forschungsnahen oder rechtswissenschaftlichen Bereichen.

Die bunte Palette an Bildungsbiographien zeichnet gerade das Personal in diesem Berufszweig aus. Allerdings liegt die Provenienz der Profession weniger im Ingenieurbereich oder zumindest können bei diesem Anforderungsprofil nur schwerlich MitarbeiterInnen gewonnen werden.⁶ Da aktuelle

⁶ Neher et al. (2021) 54 ff.

Stellenausschreibungen für technisch angelegte Drittmittelprojekte immer wieder zeigen, wie schwer eine adäquate Stellenbesetzung gelingt, muss ein Fokus auf das vorhandene Personal und die KollegInnen gelegt werden. Lebenslanges Lernen und offene Bildungswege unterstützen berufliche Weiterqualifizierung. Es bleibt dabei offen, welche Erträge an Kompetenzaufbau den verschiedenen Formaten abgerungen werden können. Was leisten kurze Workshops und Hands-on-Meetings wie *library carpentries* mit einem sehr praktischen Ansatz auf der einen Seite⁷ und was systematisch angelegte Fortbildungsangebote, welche sich mindestens über ein Semester erstrecken, auf der anderen Seite. Und letztlich bleibt die Frage, ob alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten schon genutzt werden?

Der Beitrag lenkt seinen Fokus auf berufliche Weiterqualifizierung als probates Mittel. Neue Formen wie die von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) empfohlenen *Micro-Degrees*⁸ können einen attraktiven Rahmen bieten, da gesammelte Credit Points eine spätere Graduierung bei gestrecktem Curriculum unterstützen können.

Diskutiert sei aber ebenfalls die Frage, warum wir nicht zur Pflicht erheben, was als Kür verpackt ist. In vielen anderen Lebens- und Gesellschaftsbereichen, auch Berufszweigen, nicht nur denen mit hohen Sicherheitsstandards, werden regelmäßig Nachweise der Weiterqualifizierung eingefordert. Kann ggf. die verpflichtende Einsicht in die Notwendigkeit helfen, den Berufszweig erfolgreicher als bislang auf einem hohen und erforderlichen Stand der Fach- und Methodenkompetenz zu bringen bzw. zu halten, als er aktuell vertreten wird? Es ist eine Unzeit, dies hier und jetzt nach Maskenpflicht, der Diskussion um Impfpflicht etc. einzufordern, aber bei der strategischen Ausrichtung der Weiterqualifizierung in diesem Berufszweig darf eine solche Prüfung aus unserer Sicht nicht ausbleiben.⁹

Aber vielleicht sind in Abgleich mit den geforderten Kompetenzen¹⁰ ebenfalls weitere, unorthodoxe Wege mehr noch zu gehen als bislang, um es z.B. interessierten Quer- und Berufseinsteigern zu ermöglichen, den Bachelor-Abschluss zu erlangen oder ggf. diese Stufe nach Nachweis ausreichender Qualifizierung zu überspringen?

Der knappe Beitrag zu den bisherigen Erfahrungen kann eine Diskussion nur anregen, nicht abschließend führen und nimmt sich deshalb folgender Fragestellungen an:

1. Was können Workshops über wenige Tage leisten am Beispiel der bisherigen Angebote an der TH Wildau?

⁷ siehe https://carpentries.org/regions_dach/

⁸ siehe <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/micro-degrees-und-badges-als-formate-digitaler-zusatzqualifikation/>

⁹ Man kennt die Pflichten der anderen, bei Ärzten sind es die 250 Fortbildungspunkte in fünf Jahren, bei Lehrern die 30 Stunden Fortbildung pro Jahr etc.

¹⁰ Neben dem hiesigen Qualifikationsrahmen empfehlen sich auch ergänzende Ansätze wie von kodekonzept.com

2. Was bieten berufsbegleitende Studiengänge an Kompetenzaufbau im Rahmen des lebenslangen Lernens am Beispiel des Studienganges Bibliotheksinformatik?
3. Wie können Zertifikatskurse und später einmal Micro-Degrees bislang vorhandene Fortbildungsangebote ergänzen?
4. Welche Durchlässigkeit bieten bislang Bildungskarrieren im Bibliotheksbereich und wo könnten sie anderen Beispielen folgen?
5. Sollte formale Fortbildung von der Kür in den Pflichtbereich wechseln?

Die TH Wildau bot vor der Corona-Pandemie anfänglich (seit 2007) zweitägige Workshops zu Grundlagen der RFID-Technologie an. Ab 2011 wechselte der thematische Schwerpunkt. Vor Semesterbeginn im März und September wurde ein zweitägiger Workshop zu Grundlagen der Informatik für BibliothekarInnen in fünf Modulen angeboten, siehe twz-ev.org/weiterbildungen/.

Das Interesse war stets sehr groß, so dass teilweise in zwei Gruppen mit je zwölf TeilnehmerInnen gearbeitet wurde. Die gelegten Grundlagen in Bereichen wie Datenbanken, IT-Sicherheit, Internetprogrammierung wurden im Wesentlichen als Vorlesung und Fragestunde angeboten. Man kam darüber ins Gespräch, ebenfalls bei dem Netzwerkabend. Konkrete Fertigkeiten wurden kaum vermittelt, eher im Test abfragbares Wissen. Durch die Vermittlung eines breiten Spektrums wechselten viele Informationen zu den TeilnehmerInnen. Die Darlegungen waren konzeptionell angelegt dafür, Orientierung zu geben und gemeinsam über aktuelle technische Herausforderungen sachverständigend zu diskutieren. Es blieben Eindrücke, die später zur Kontaktaufnahme führten, aber eben keine konkreten Fertigkeiten. Aus diesem Kreis und unter Wahrnehmung der Vermittlungsgrenzen von zweitägigen Workshops entstand seitens der TeilnehmerInnen der Wunsch, einen eher praktisch angelegten Aufbaukurs anzubieten. Diese Idee bahnte sich ihren Weg über den 2015 gestarteten Masterstudiengang Bibliotheksinformatik.¹¹

Mit Hilfe dieses berufsbegleitenden Masterstudienganges wurde exakt das erfahrene Defizit aufgegriffen, sich systematisch und ‚handgreiflich‘ der Informatik zuzuwenden. Man erlernt in zehn Modulen und über vier Semester das einfache Programmieren, nicht nur eine Programmiersprache, das Verknüpfen von Systemen über Schnittstellen und Metadaten, wie Suchmaschinen agieren etc. Dem eher netten Ambiente eines doch unverbindlicheren Workshops folgte ein Angebot, dass sehr viel von jeder/m Studierenden verlangt. Aber wenn es geschafft ist, hat man nicht nur viel gelernt und verstanden, sondern ist in der Lage es gewinnbringend für die eigene Bibliothek einzusetzen. Gerade die Abschlussarbeiten mit ihren prototypischen Lösungsvorschlägen zeigen nicht ausschließlich die erreichten Fertigkeiten an, sondern ebenfalls, an welchen Stellen beide Fachkompetenzen, in IT und

¹¹ siehe wit-wildau.de/studienprogramme/bibliotheksinformatik/

Bibliotheken, gefragt sind.¹²

Obwohl der Bedarf an BibliotheksinformatikerInnen sehr hoch ist – zahlreiche Anfragen erreichen die Verantwortlichen – ließ die BewerberInnenlage es im Jahr 2021 nicht zu, ein neues und damit die 7. Matrikel starten zu lassen. Der Ressourcenaufwand insgesamt der Studierenden an Zeit und Finanzen stellt eine wahrnehmbare Hürde dar, die bislang nur zögerlich von Arbeitgebern insofern aufgegriffen wurde, den InteressentInnen mit unterstützenden Maßnahmen entgegenzukommen.

Die gleiche Schwierigkeit stellte sich bei einem weiteren Angebot heraus. Wiederkehrende Wünsche richteten sich auf die Teilnahme an einzelnen Modulen des beschriebenen Studienganges, was sich organisatorisch (Blocken von Veranstaltungen, inhaltliche Voraussetzungen) als schwierig herausstellte. Da die TH Wildau mit einem eigenen KI-Netzwerk, einem KI-Modul im Studiengang Bibliotheksinformatik und weiteren günstigen Umständen aufwarten kann, lag die Konzeptionierung eines entsprechenden Angebotes nahe. Dass Technologien der KI und ihre Anwendung im Kontext einer Informationseinrichtung eine aktuelle Herausforderung darstellen, ist unstrittig. Insofern lag die inhaltliche Ausrichtung dieses ersten Zertifikatskurses nahe.

Es muss an dieser Stelle die Erfahrung geteilt werden, dass Lehrpersonal zu verpflichten für Lehrveranstaltungen zur IT-Befähigung kein leichtes Unterfangen ist. Es konnten manche Module des oben beschriebenen Studienganges teilweise erst nach vielen Gesprächen und Anwerbungsrounden besetzt werden. Neben der Eignung, technisches Wissen zu transferieren, liegt eine weitere Herausforderung darin, dass diesen Markt Anbieter bewerben, welche deutlich bessere Konditionen anbieten können. Dies betrifft im Besonderen das Desiderat, um einen Zertifikatskurs zu Technologien der Künstlichen Intelligenz zu entwickeln.

Der genannte Zertifikatskurs mit gleichem systematischem Anspruch ist für zwei Online-Semester konzipiert. Er zielt auf Grundlagen, den Spaß am Probieren von KI-Tools und läuft außerhalb eines Studienganges. Insofern die Möglichkeit im Bundesland gegeben ist, soll er für einen Micro-Degree zertifiziert werden.

Im April 2022 hätte der erste Zertifikatskurs starten können. Die bislang zu verzeichnende zurückhaltende Nachfrage verschiebt den Beginn auf Herbst 2022.

Im Fazit zu den ersten drei Fragen muss konstatiert werden, dass Unterstützung und Bereitschaft zur Weiterbildung in einem Metier, was keinen leichten Einstieg erwarten lässt (man lernt programmieren), steigen müssen, will man nicht ausschließlich über Outsourcing entsprechende IT-Kompetenzen im Portfolio haben. Der Weg ist mühsam wie lohnend und bedarf perspektivisch dringend weiterer Anreizsysteme und -maßnahmen, soll der eigene Bedarf annähernd gedeckt werden. Darin enthalten

¹² siehe <https://opus4.kobv.de/opus4-th-wildau/solrsearch/index/search/searchtype/collection/id/16264>

sind am Ende Maßnahmen der Personalentwicklung, welche eine solche Bildungsoffensive flankieren und als lohnend erscheinen lassen.

Im vierten Punkt wird die Zwangsläufigkeit der klassischen Abfolge von Beruf bzw. über das Abitur zum graduierten Abschluss in den Mittelpunkt gerückt. Die Vorgaben gemäß des *European Qualifications Framework*, EQF wirken zunächst apodiktisch.¹³ Sie werden aber durchaus flexibel, kompetenzorientiert, eingesetzt, so dass man z.B. ohne Master durchaus eine Promotion anstreben kann. Damit kann nicht nur ein Studiengang praxisbezogener gestaltet werden, sondern das Curriculum insgesamt durchlässiger für weniger geradlinige Bildungskarrieren ausgerichtet werden. Zahlreiche Studiengänge sind mittlerweile ohne Reifezeugnis für Interessenten zugänglich. Die gängige Praxis erbrachte an klassischen Fachhochschulen von Münster bis Wildau eine zwei- bis dreistellige Zahl erfolgreich abgeschlossener in Kooperation mit Universitäten erstellter Promotionen¹⁴. Der Anteil berufsbegleitender Angebote an Hochschulen wächst und damit wird die Frage, wie man bewerten kann, z.B. nach mehreren Berufsjahren oder in nicht konsekutiver Abfolge, ob jemand im weiten Feld der Bibliothekswissenschaft studierfähig ist.

Bewährte Praxis an verschiedenen Einrichtungen ist es, bei Interesse FaMIs in Projekten zu integrieren, wofür ein höherer Abschluss als die Berufsausbildung notwendig ist. Ist die Bereitschaft vorhanden, wird FaMIs die Möglichkeit gegeben, über Maßnahmen des *trainings on the job* an anspruchsvolle Aufgaben herangeführt zu werden und eine umfangreiche Expertise zu entwickeln. Solche Erfahrungen und ebenfalls entsprechende aus der Fernweiterbildung lassen fallbezogen Reflexionen zu, welche nach Ansicht der Autoren ein Studium ohne Abitur oder bei entsprechendem Nachweis den Zugang zum Masterstudiengang erlauben könnte.¹⁵ Entsprechende Pilotstudiengänge fanden in Deutschland ihre erste Umsetzung. Ein Pilotprojekt im Bibliotheksumfeld, ähnlich mit dualen Studiengängen, steht noch aus.

Im Fazit sind die Rahmenbedingungen flexibilisiert, so dass ebenfalls für den hier behandelten Ausbildungszweig der Schritt versucht werden sollten, um Interessierten ein niedrighwelliges und attraktives Angebot zur Weiterqualifizierung zu bieten.

Der letzte Punkt wirkt in der Zeit der noch dauernden Corona-Pandemie durch zahlreiche andere Zwänge unzeitgemäß. Sollte berufliche Fortbildung und Weiterqualifizierung eine *conditio sine qua non*

¹³ Hierzulande gilt der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse (Im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz und in Abstimmung mit Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet und von der Kultusministerkonferenz am 16.02.2017 beschlossen)

¹⁴ Insgesamt handelt es sich dabei um 171 abgeschlossene kooperative Promotionen an der Fachhochschule Münster nach Auskunft des Promotionskollegs (Stand März 2022) und 59 an der TH Wildau (siehe https://wilbert.kobv.de/simpleSearch.do?fq=search_space%3atheses&sortCrit=score&sortOrder=desc&hitsPerPage=10&index=internal&query=promotionsstudium&plv=2)

¹⁵ Man denke in dem Fall auch an die sogenannten Short-Cycle-Programme (siehe duz.de/beitrag/!/id/79/europas-hochschulen-bieten-express-studium)

werden? Man mag darüber diskutieren wie zu Sonntagsöffnungszeiten oder zur Abschaffung der Wehrpflicht. Fakt ist, dass die formale Verpflichtung zur qualifizierten Weiterbildung nicht nur ein inhaltlicher Gewinn ist für die betreffende Person und für die Einrichtung selbst. Andere Länder wie Singapur oder Mexiko wählten oder praktizieren entsprechende Kontexte.¹⁶ Wenn sich Bibliotheken für lebenslanges Lernen stark machen, warum nicht selbst mit bestem Beispiel vorangehen und am Besten noch der Absicht ein klar umrissenes Budget mitgeben.

Insgesamt sollte der Eindruck erweckt werden, dass Bibliotheken und den ihnen teils zugewiesenen Bildungsträgern eine vielfältige Landschaft der weiteren Qualifizierung und Personalentwicklung zur Verfügung steht, damit notwendige Kompetenzen aufgebaut werden können. Sie versucht zunehmend viele Provenienzen und Bildungsbiographien zu integrieren und teils sehr individuell zugeschnittene Angebote in den Bildungsmarkt einzubringen. Dem sehr ausgefeilten Angebot muss eine Nachfrage erfolgen, welcher Impulse es durch z.B. entsprechende Subventionen bedarf. Unser Appell: Nutzen wir besser als bislang die uns gegebenen Rahmenbedingungen und versuchen wir mit den bekannten Engpässen und Defiziten bei der uns wichtigsten Ressource ein strategischeres Handeln zu forcieren.

Literaturverzeichnis

Neher, Günther; Schade, Frauke; Schmunk, Stefan (2021): Wanted!?! – Berufspraktische Anforderungen und Bedarfe von Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Trendanalyse 2013-2020. - In: b.i.t.-online, 24 (1), 54-63



Frank Seeliger

Technische Hochschule Wildau

Hochschulbibliothek

Hochschulring 1

D-15745 Wildau

¹⁶ Diese Informationen sind leider nur mündlich transportiert worden. In Singapur wurde eine Punktesystem vor Jahren praktiziert, was die eigene Fortbildung über eigene Vorträge, Artikel, Konferenzteilnahmen etc. dokumentieren sollte. An der UNAM in Mexiko-Stadt bestand für wissenschaftliche Mitarbeiter im Jahr 2008 die Auflage, über zwei Jahre außerhalb der Arbeitszeit Fortbildung in einem gewissen Umfang von mehreren Tagen nachzuweisen. In Absprache mit der dortigen Gewerkschaft war die Höhe des Entgeltes daran geknüpft.

fseeliger@th-wildau.de



Katrin Ockel (corresp. Author)

Technische Hochschule Wildau

Hochschulbibliothek

Hochschulring 1

D-15745 Wildau

ockel@th-wildau.de