

Frauke Schade

Fit für die Zukunft

Anforderungen einer neuen Arbeitswelt an die bibliotheks- und informationswissenschaftliche Aus- und Weiterbildung

»Wer 1018 in China lebte, wusste nicht, dass 1050 das Song-Reich zusammenbrechen, die Kitan von Norden aus angreifen und Krankheiten Millionen hinwegraffen konnten. Doch zugleich stand fest, dass auch 1050 die meisten Menschen noch als Bauern und Weber arbeiten [...] Deshalb brachten arme chinesische Eltern ihren Kindern 1018 bei, wie man Reis anpflanzte oder Seide webte [...] Heute hingegen haben wir keinerlei Vorstellung, wie China oder der Rest der Welt 2050 aussehen wird. Wir wissen nicht, womit die Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen werden, wir wissen nicht, wie Armeen und Bürokratien funktionieren, und wir wissen nicht, wie die Beziehungen zwischen den Geschlechtern aussehen werden.«

Yuval Noah Harari¹

Wenn Wandel nunmehr die einzige Konstante² ist, wie gelingt es Bibliotheken, aktuelle Entwicklungen zu antizipieren, um dem Veränderungsdruck durch eine beständige Weiterentwicklung zu begegnen und fit für die Zukunft zu sein? Wie müssen Bibliotheken, wie müssen Mitarbeiter/-innen in Bibliotheken aufgestellt sein, um Chancen technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen zu nutzen und Herausforderungen zu meistern? Welche Anforderungen stellt dies an die Aus- und Weiterbildung?

Das Bundesamt für Arbeit und Soziales hat ein internationales Konsortium an Forscherinnen und Forschern beauftragt, eine Prognose zu den Qualifikationsanforderungen unter den Bedingungen »guter Arbeit« für den Arbeitsmarkt bis 2030 zu erstellen.^{3,4} Ziel der 2016 vorgelegten Forsicht-Studie »Digitale Arbeit« war es, unter anderem die zukünftigen Anforderungen an die Erwerbsteilnahme, die Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen sowie an einen generationenübergreifenden Kompetenzerhalt zu identifizieren.⁵ Die Studie beruht auf dem Paradigma, dass Innovation und gute Arbeit abhängig sind von der Ausstattung des Human-, Struktur- und Beziehungskapitals. Unter dem Term »gute Arbeit« werden Bedingungen menschengerechter Arbeit thematisiert.⁶ Unter Humankapital versteht man das Wissen und die Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Fähigkeit, organisationales Wissen innerhalb von Strukturen und Prozessen der Wissensgenerierung, -speicherung und des -austausches fruchtbar zu machen, wird dem Strukturkapital zugerechnet. Das Beziehungskapital bezieht sich auf die Fähigkeit, Kompetenzen in

Vernetzung und Kooperation mit Externen weiterzuentwickeln.⁷ Der Beitrag reflektiert diese Anforderungen für das Berufsfeld Bibliothek und Information unter besonderer Berücksichtigung der bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung.

Veränderung bestehender Berufe

Die Studie zeigt, dass sich der Strukturwandel weitgehend auf Veränderungen bestehender Berufe auswirkt und nur teilweise zum Entstehen neuer Berufe führt.⁸ Infolge der zunehmenden Unterstützung von Tätigkeiten durch technische Systeme, automatisierte Prozesse und wissenspeichernde Infrastrukturen verliert auf der Ebene des Humankapitals die wissensgenerierende Bildung an Bedeutung.⁹ Sie wird in Zukunft auch deshalb weiter an Bedeutung verlieren, da Mitarbeiter/-innen durch Arbeitsteilung und Spezialisierung, aber auch individualisierte Assistenz- und Tutorensysteme dabei unterstützt werden, Probleme zu lösen und Aufgaben zu bewältigen.¹⁰ Dabei wird es sicher auch in unserem Berufsfeld in Zukunft so sein, dass Tätigkeiten weiter automatisiert und an technische Systeme ausgelagert werden, so wie wir es heute schon von der Medienverbuchung oder automatischen Indexierung kennen.

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 – eine zunehmende Diversifizierung von

Handlungsfeldern und eine Spezialisierung von Tätigkeiten.¹¹ Dies wird nicht nur an den typischen Sparten Wissenschaftlicher und Öffentlicher Bibliotheken deutlich, sondern auch in den sich jeweils ausdifferenzierenden Aufgaben und Funktionen der verschiedenen Bibliothekstypen, die sich in den Schnittstellen mit anderen Fachdisziplinen – etwa der Informatik, der Sozialen Arbeit, der Wirtschaft, der Medienpädagogik und so weiter weiterentwickeln.

Es wird deutlich, dass die Lehre die Herausforderungen angenommen hat, wenngleich die zunehmende Diversifizierung im kleinen Fach Informationswissenschaft trotzdem ein Drahtseilakt ist.

So entstehen neue Handlungsfelder – etwa im Bereich von Open Science, Digital Humanities, Forschungsdatenmanagement, in der Vermittlung von Informations-, Medien- und Digitalkompetenz sowie in weiteren Feldern, die andere und/oder neue fachliche Expertisen einfordern. Fachwissen wird hier nicht nur aktualisiert, sondern entwickelt sich beständig weiter. Studienreformen, wie zum Beispiel in Köln, Stuttgart, Potsdam oder Berlin, dokumentieren, wie auf die Veränderungsdynamik in Bibliotheken mit einer Aktualisierung von Studienprogrammen reagiert wird. Diversifizierung und Spezialisierung wird zum Teil mit einer dezidierten Schwerpunktsetzung entlang der Hauptsparten Wissenschaftlicher und Öffentlicher Bibliotheken begegnet (zum Beispiel an der TH Köln und der HdM Stuttgart).¹²

Eine andere Strategie ist, auf eine generalisierte Lehre im Bachelor und auf eine hohe Spezialisierung im Master zu setzen, wie zum Beispiel an der HU Berlin oder an der HAW Hamburg.¹³ Auch neue Tätigkeitsfelder wie Forschungsdatenmanagement, Digital Humanities, Open Science finden in der Lehre zunehmend Beachtung (zum Beispiel TH Köln, FH Potsdam, HU Berlin, HAW Hamburg). Alle Hochschulen haben mit einem Ausbau informatorischer Inhalte reagiert, sie finden sich auch in Studienschwerpunkten wie Bibliotheks-informatik an der HTWK Leipzig oder dem gleichnamigen Master an der TH Wildau.¹⁴ Es wird deutlich, dass die Lehre die Herausforderungen angenommen hat, wenngleich die zunehmende Diversifizierung im kleinen Fach Informationswissenschaft trotzdem ein Drahtseilakt ist: Obwohl die (Wissenschafts-)Politik informationswissenschaftliche Expertise zunehmend einfordert¹⁵, ist an einigen Standorten ein Rückbau dieser Fächer zu verzeichnen, weil die Relevanz – auch aufgrund der Immaterialität von Information und dem Image von Bibliotheken – vor Ort nicht deutlich genug vermittelt werden kann.

Soziale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung

Vor dem Hintergrund der Veränderungsdynamik zeigt die Studie, dass sozialen und Selbstkompetenzen eine zunehmend hohe Bedeutung beigemessen wird.¹⁶ Zu diesen Kompetenzen gehören Flexibilität, Kreativität, adaptives Denken, soziale und interkulturelle Fähigkeiten, Kommunikationstalent und Teamfähigkeit.¹⁷ Dies bestätigt unter anderem die Absolventenstudie der HAW Hamburg, die darstellt, dass Team-



Studienreformen, wie zum Beispiel an den bibliothekarischen Ausbildungsstätten in Köln, Stuttgart, Potsdam oder Berlin, dokumentieren, wie auf die Veränderungsdynamik in Bibliotheken mit einer Aktualisierung von Studienprogrammen reagiert wird. Foto: Matej Kastelic - stock.adobe.com

Kommunikations- und Konfliktfähigkeit zu den drei wichtigsten sozialen Kompetenzen der Befragten gehören.¹⁸ Hierbei muss angemerkt werden, dass der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK) – dieser ist Grundlage der Curriculumsentwicklung an Hochschulen in Deutschland – soziale, methodische und Selbstkompetenzen als drei von vier Kompetenzfeldern vorgibt, über die Absolventinnen und Absolventen verfügen sollten. Nur ein Kompetenzfeld widmet sich dezidiert dem Fachwissen.¹⁹ Dies spiegelt sich in den Curricula wider und wird weiter ausgebaut: Etabliert sind Labor- und Praxisprojekte sowie Praktika. Formate wie Forschendes Lernen wurden durch den Qualitätspakt Lehre aufgewertet.²⁰

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist zudem die Frage relevant, wie Mitarbeiter/-innen für bibliothekarische Aufgaben qualifiziert werden, die nicht fachspezifisch ausgebildet wurden.

Mit Blick auf das differenzierte Kompetenzverständnis der KMK erhalten auch neuere didaktische Konzepte wie Flipped Classroom, Szenariotechniken oder die Arbeit mit Fallstudien Einzug in die Lehre.²¹ Die Studie legt zudem offen, dass die Bedeutung der sogenannten Scientific Literacy in Zukunft steigt. Scientific Literacy bezieht sich auf den versierten Umgang mit automatisierten Systemen ebenso wie auf die kompetente Recherche, Auswertung und Dokumentation von Daten jeglicher Art.²² Dies gehört zum originären Ausbildungskanon unserer Fachbereiche. Heute und in Zukunft bleibt die Transferfähigkeit von Kenntnissen auf Anwendungskontexte relevant.²³ Elke Greifeneder und Ulla Wimmer weisen zurecht darauf hin, dass für die Berufspraxis relevantes Wissen auch dann Berücksichtigung findet, wenn sich dies nicht explizit im Titel der Lehrveranstaltung findet. Als Beispiel führen sie unter anderem an, dass die Kenntnis spezieller Bibliothekssoftware im übergeordneten Kontext von Informationsaufbereitung und -organisation verortet sind.²⁴

Die Studie legt zudem offen, dass sich durch den demografischen Wandel und Fachkräftemangel der Fokus von der initialen Ausbildung hin zur Weiterbildung verschiebt.²⁵ So stellt sich im Berufsfeld drängend die Frage, wie Mitarbeiter/-innen weiterzuqualifizieren sind, deren Abschluss länger zurück liegt. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist zudem die Frage relevant, wie Mitarbeiter/-innen für bibliothekarische Aufgaben qualifiziert werden, die nicht fachspezifisch

ausgebildet wurden. Gesellschaftliche Entwicklungen wie Individualisierung, der Anspruch auf Work-Life-Balance, nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zusätzliche Herausforderungen – sowohl für die Personalentwicklung in Bibliotheken als auch für die Fort- und Weiterbildung.

Die Studie stellt heraus, dass in der Fort- und Weiterbildung deshalb Konzepte und Programme gefragt sind, die sowohl die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Weiterbildung und Familie erlauben als auch informelle (Selbst-)Lernprozesse fördern.²⁶ Auf diese Anforderungen reagieren die Hochschulen mit berufsbegleitenden Bachelor- (zum Beispiel HS Hannover, FH Potsdam) und Masterstudiengängen (zum Beispiel an der FH Potsdam, TH Köln, HU Berlin, TH Wildau). Zertifikatskurse, die eine wissenschaftlich fundierte und anwendungsorientierte Weiterbildung in thematisch und organisatorisch abgeschlossenen Modulen bieten und international anerkannt sind, werden an der HdM Stuttgart (als Kontaktstudium, auch mit Möglichkeit zum Master) und am ZBIW der TH Köln angeboten. Wert wird hier darauf gelegt, dass Lernen individuell und auf Distanz erfolgen kann. Eingesetzt werden beispielsweise Vorlesungsaufzeichnungen und Webinare, die in Präsenzphasen vertieft werden.²⁷

Flexibilisierung und Dezentralisierung

Die Veränderung des Strukturkapitals ist im Wesentlichen gekennzeichnet durch Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeitsorganisation in Unternehmen.²⁸ In Changeprozessen kommt der Unternehmensführung eine Schlüsselrolle zu. Belastungsgrenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern müssen ebenso erkannt werden wie Autonomiebestrebungen. In diesem Spannungsfeld ist ein kooperativer Führungsstil gefragt, dem es gelingt, die wirksamen Kräfte zu einem Wir-Gefühl zu vereinen und eine vertrauensvolle Basis zu schaffen, die konstruktiv mit Fehlern umgeht.²⁹ Dabei braucht eine innovationsfreundliche Unternehmenskultur mehr denn je einen verbindlichen Rahmen, der Sicherheit bietet. Es ist nicht überraschend, dass die Studie strategische Weitsicht, eine systematische Personalentwicklung und ein kontinuierliches Verbesserungsmanagement als grundlegend für Innovation herausstellt. Auf der operativen Ebene sollten digitale Technologien sowohl dezentrale und arbeitsteilige als auch lernintensive und innovationsfördernde Prozesse bestmöglich unterstützen. Gleichmaßen spielen formelle und informelle Räume, die das Experimentieren an neuen Lösungen

Schwerpunkt

Themenschwerpunkte in BuB

Heft 11/2019

Bibliotheken und Zivilgesellschaft

Heft 12/2019

Barrierefreiheit

Heft 01/2020

Karriere

Heft 02-03/2020

Perspektiven für die Zukunft

Heft 04/2020

Bibliotheken und Journalismus

Heft 05/2020

Bibliothekartag Hannover

über hierarchische Ebenen und innerbetriebliche Strukturen hinweg ermöglichen, eine wichtige Rolle.³⁰ Gerade in der internen Fort- und Weiterbildung eröffnen sich neue Chancen, individuelles und informelles Lernen durch technikbasierte Assistenzsysteme und mit tutoriellen Anwendungen zu unterstützen, was in Zukunft zu einer noch stärkeren Verschmelzung von Lernen und Arbeit führt.³¹

Auf der Ebene des Beziehungskapitals ist für Bibliotheken wie für Hochschulen relevant, wie Beziehungen zu Partnern, Netzwerken der Branche und darüber hinaus gestaltet werden. Es geht darum, Konzepte und Strukturen zu schaffen, die es ermöglichen, Wissen nicht nur auszutauschen, sondern kollaborativ weiterzuentwickeln. Gerade hier hat das kooperativ aufgestellte Bibliothekssystem eine Stärke. Neben der Fort- und Weiterbildung bieten auch die Hochschulen einen Anknüpfungspunkt, den Transfer mit der Praxis weiter zu stärken, Bedarfe abzustimmen und Mitarbeiter/-innen sowie Absolventinnen und Absolventen fit für die Zukunft zu machen. Gleichermaßen geht es für Bibliotheken und Hochschulen



Frauke Schade ist Professorin für Informationsmarketing, Unternehmenskommunikation und Bestandsmanagement an der HAW Hamburg. Sie ist im Vorstand der Konferenz der bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge und arbeitet in der AG Personalgewinnung der BID mit.

darum, Kontakte gerade an den Schnittstellen verwandter Fachdisziplinen zu vertiefen und zu neuen Formen interdisziplinärer Zusammenarbeit zu kommen, die über den Tellerrand hinausgehen.

- 1 Harari, Yuval: 21 Lektionen für das 21. Jahrhundert. 7. Aufl. München: Beck, 2019, S. 342
- 2 Nach Heraklit
- 3 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
- 4 Die Studie beruht auf einer Literaturstudie, strukturierten Experteninterviews sowie der Durchführung eines expertenbasierten Roadmapping Workshops, vgl. Apt et al. 2016, S. 15
- 5 Apt et al. 2016, S. 5
- 6 Der Begriff ist dem arbeitspolitischen Leitbild der IG Metall aus den 1990er-Jahren entlehnt und gewinnt in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zunehmend an Bedeutung, vgl. Pickshaus, Klaus: Was ist gute Arbeit? In: IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.): Handbuch »Gute Arbeit«. Handlungsempfehlungen und Materialien für die betriebliche Praxis. Hamburg: VSA-Verlag, 2007, S. 17, 18
- 7 Apt et al. 2016, S. 17
- 8 Apt et al. 2016, S. 33
- 9 Apt et al. 2016, S. 36
- 10 Apt et al. 2016, S. 8,10, 56
- 11 Apt et al. 2016, S.35
- 12 Fühles-Ubach, Simone: Studienreform als Quadratur des Kreises oder »Warum ein Data Librarian kein Bibliothekar mehr ist«. Berlin: 107. Deutscher Bibliothekartag, 18.06.2018, urn:nbn:de:0290-opus4-34680; Vonhof, Cornelia: Bibliotheken und Hochschulen in einem Boot?! Trends in Bibliotheken und Konsequenzen für die Lehre. Berlin: 107. Deutscher Bibliothekartag, 18.06.2018, urn:nbn:de:0290-opus4-157486
- 13 Wimmer, Ulla; Greifeneder, Elke: Die 90-Jährige, die aus dem Bibliotheksfenster steigt – und bleibt. Forschung und Lehre am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin: 107. Deutscher Bibliothekartag, 18.06.2018, urn:nbn:de:0290-opus4-157434
- 14 Gantert, Klaus; Neher, Günther; Schade, Frauke: Lehre und Forschung in der Informationswissenschaft. In: Bredemeier, Willi (Hrsg.) L: Zukunft der Informationswissenschaft. Hat die Informationswissenschaft eine Zukunft. Berlin: Simon Verlag, 2019, S. 197-199.
- 15 Zum Beispiel: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Stärkung des Systems Wissenschaftlicher Bibliotheken in Deutschland. Ein Impulspapier des Ausschusses für Wissenschaftliche Bibliotheken und Informationssysteme der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Bonn, 2018; Deutscher Städtetag (DST): Bildung und Kultur in der Stadt. Positionspapier des Deutschen Städtetags zur kulturellen Bildung. Berlin, Köln, 2019; Rat für Informationsinfrastrukturen (RfII): Digitale Kompetenzen – dringend gesucht. Empfehlungen zu Berufs- und Ausbildungsperspektiven für den Arbeitsmarkt. Göttingen, 2019
- 16 Apt et al. 2016, S. 36
- 17 Apt et al. 2016, S. 36
- 18 Schade, Frauke (Hrsg.): Mit Vollgas in die Zukunft! Absolventenstudie des Studiengangs Bibliotheks- und Informationsmanagement. Projektbericht. Hamburg: HAW Hamburg, Department Information, 2019, S. 51, www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/DMI-I/Studium/Studiengaenge/BIM/Projektbericht_BIM_Insights_20190325_FIN_II.pdf (zuletzt abgerufen am 4.12.2019)
- 19 Vgl. Kultusministerkonferenz (KMK): Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse, 2017, S. 5, www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf (zuletzt abgerufen am 4.12.2019)
- 20 www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/qualitaetspakt-lehre-innovation-in-der-hochschullehre (zuletzt abgerufen am 4.12.2019)
- 21 Gantert, Neher, Schade 2019, S. 199-203
- 22 Apt et al. 2016, S. 29
- 23 Apt et al. 2016, S. 30
- 24 Wimmer, Greifeneder 2018, S. 24
- 25 Apt et al. 2016, S. 51, 69
- 26 Apt et al. 2016, S. 69
- 27 Gantert, Neher, Schade 2019, S. 199
- 28 Apt et al. 2016, S. 25
- 29 Apt et al. 2016, S. 26, 27
- 30 Apt et al. 2016, S. 10, 11, 20, 71
- 31 Apt et al. 2016, S. 69, 70