

Ein herzliches Dankeschön zum Abschied an Landesrat Dr. Bruno Hosp und an Ressortdirektor Dr. Armin Gatterer

Mit dem Ende dieser Legislaturperiode beendet der Landesrat für die deutsche und ladinische Kultur und Denkmalpflege, Dr. Bruno Hosp, seine politische Laufbahn. Seinem Aufgabenbereich waren u. a. auch die Bibliotheken und verwandte Einrichtungen zugeordnet. Der Bibliotheksverband Südtirol stand mit ihm in regelmässigem Kontakt. So fielen in seine Amtszeit der Um- und Ausbau des Verbandssitzes in der Penegalstraße und die Entwicklung zu einem leistungsfähigen Dienstleistungsunternehmen für alle Mitgliedsbibliotheken. Gerade in den letzten Jahren ist vor allem das Bibliothekskonzept zu nennen, das für die öffentlichen Bibliotheken, seien sie ehrenamtlich oder hauptamtlich geführt, einen Professionalisierungsschub bringen wird. Hierzu gehört auch der systematische Aufbau von Fortbildungsangeboten, ein zukunftsweises EDV-Konzept inkl. des notwendigen Programmwechsels und der Ausbau der Medienbearbeitung im ehrenamtlichen Bereich. Mit allen diesen Anliegen sind wir stets auf ein offenes Ohr gestoßen. Mit diesen positiven Entwicklungen im Bibliotheksbereich untrennbar verbunden ist die Person des scheidenden Ressortdirektors Dr. Armin Gatterer, der uns in unseren Anliegen ebenfalls intensiv unterstützt hat. Mit Herbst 2003 stellen beide sich neuen Herausforderungen. Dr. Bruno Hosp wird wohl in die Südtiroler Museumslandschaft wechseln, Dr. Armin Gatterer kandidiert mit einem kulturpolitischen Programm bei den Landtagswahlen im Oktober. Wir wünschen beiden für ihre neuen Aufgabenbereiche alles Gute und bedanken uns für die sehr gute Zusammenarbeit in den zurückliegenden Jahren.

Verdienstmedaille des Landes Tirol

Am 15. August 2003 haben drei langjährige ehrenamtliche Bibliotheksleiterinnen und -leiter für ihr Engagement im Bibliothekswesen die Verdienstmedaille des Landes Tirol in Innsbruck erhalten. Neben

Gisela Überbacher aus Schabs und Oskar Seeber aus Uttenheim wurde auch Paula Plaikner Soppelsa aus Kiens ausgezeichnet. Der Vorstand des bvs und die AG „Ehrenamt“ gratulierten den Geehrten bei einem gemeinsamen Abendessen im Gasthof Fischer in Brixen/ Klerant. Nochmals herzlichen Glückwunsch!

AG „Ehrenamt“ - Workshop Bestandskonzept

Im April 2003 wurde auf den Informationstreffen zum Bibliothekskonzept die von Verena Pernthaler (Amt für Bibliothekswesen) unter Mithilfe von Barbara Rechenmacher (ÖB Partschins) ausgearbeitete Handreichung „Bestandskonzept“ vorgestellt. Damals haben mehr als 70 Bibliothekarinnen und Bibliothekare ihr Interesse an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema bekundet.

Unter der fachlichen Leitung von Verena Pernthaler haben Mitglieder der AG „Ehrenamt“ des bvs die Praxistauglichkeit des Handbuchs geprüft. Ihre Erfahrungen, Probleme und Vorgehensweisen fließen in den Workshop ebenso ein wie die fundierten Kenntnisse der Autorin.

Das Bestandskonzept ist die Summe aller Überlegungen zum Bestandsaufbau und damit ein zentraler Baustein jeder bibliothekarischen Arbeit. Ausgangspunkt für den Bestandsaufbau (und darüberhinaus auch für alle sonstigen Angebote!) einer Bibliothek ist das jeweilige Umfeld und die Zielgruppen, die daher ebenso betrachtet werden. Diese Fortbildungsveranstaltung sei allen empfohlen.

Zielgruppe

LeiterInnen und MitarbeiterInnen von Öffentlichen Bibliotheken

Anzahl der Teilnehmer 8 bis 15

Referentinnen

Dipl.-Bibl. Verena Pernthaler,
Amt für Bibliothekswesen

bei den Workshops für die Ehrenamtlichen zusammen mit:

Hermine Larcher,

Leiterin der AG „Ehrenamt“ im bvs

Marlene Ladurner, Mitglied der AG „Ehrenamt“ im bvs und ehrenamtliche Leiterin der Bibliothek Nals

TermineFür Ehrenamtliche

Datum: Freitag, 14.11.2003

Ort: Bibliothek Vintl, Kirchweg 12, Vintl

Datum: Mittwoch, 19.11.2003

Ort: Bibliothek Prad, Kreuzgasse 4, Prad

Für Hauptamtliche

Datum: Montag, 24.11.2003

Ort: Bibliothek Haslach, Kuepachweg 14, Bozen

Zeit

9.00 – 12.30 Uhr und 14.00 – 17.00 Uhr

Anmeldung

bis 24. Oktober 2003

beim Amt für Bibliothekswesen

Achtung! Wer das Skriptum „Bestandskonzept“ schon erhalten hat, wird gebeten, es für den Workshop mitzunehmen.

Seminar Urheberrecht

Unser italienischer Partnerverband AIB „Associazione Italiane Biblioteche“ veranstaltet am 24. Oktober 2003 in Bozen ein Seminar zum Thema Urheberrecht in Bibliotheken. Als Referent konnte der beste Kenner dieser Materie, Marco Marandola, gewonnen werden. Das Seminar wird sich mit folgenden Punkten beschäftigen:

- neue EU-Richtlinie zum Urheberrecht
- ital. Gesetzgebung zum Urheberrecht
- Ausnahmetatbestände für Bibliotheken
- Urheberrecht und neue Medien

Die Seminarsprache ist italienisch.

Datum: 24. Oktober 2003

Ort: "Plaza-Gebäude", Neubruchweg 2, Bozen

Zeit: 9.00 - 12.30 Uhr u. 14.00 - 17.30 Uhr.

Informationen bzw. Anmeldungen

Sergio Trevisan, sergio.trevisan@virgilio.it

Mauro di Vieste, Biblioteca "Culture del mondo",

Tel. 0471/ 97 22 40, bibmondo@ines.org

Andersenwettbewerb

Zum 20. Mal organisiert der Südtiroler Buchklub der Jugend den Andersenwettbewerb. „Hallo! Buenos dias! Dobrodosli! Lies mal, wie die anderen leben!“ ist das Motto der diesjährigen Veranstaltung, die zusammen mit der OEW-Fachbibliothek

Eine Welt organisiert wurde. Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer werden eingeladen, sich mit den Inhalten auseinanderzusetzen und das Gelesene fantasievoll darzustellen. Buchtipps zum Thema und weitere Informationen sind bei der OEW-Fachbibliothek in Brixen/ Milland erhältlich (Tel. 0472/ 833 950, martin.ferdigg@oew.org).

**Bibliotheca 2000
in Brixen, Kaltern und Lana**

Nachdem in der Stadtbibliothek Brixen bereits im Mai das alte Libro-Programm durch die moderne Software Bibliotheca 2000 ersetzt wurde, kamen im September zwei weitere Bibliotheken hinzu. Der bvs, das Amt für Bibliothekswesen und Herr Dummer von der Firma B.O.N.D. installierten in Lana und der Zweigstelle Völlan sowie in der Öffentlichen Bibliothek Kaltern das neue Programm. Zuvor hatte Karl Ramoser vom bvs die Medienbestände und die Benutzerdaten vom Libro-Programm in das neue Format konvertiert und alles für die Installation bis ins Detail vorbereitet. Direkt im Anschluss an die Installation fanden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliotheken die ersten Schulungen statt. In Brixen, wo das Programm schon einige Monate im Einsatz ist, hat es sich so bewährt, dass es nicht mehr wegzudenken ist.

**„Schrittweise vorwärts“: Protokoll der
22. Jahreshauptversammlung des bvs
am 12. April 2003 in der Universitätsbibliothek Bozen**

Beginn: 14.45 Uhr; Ende: 19.00 Uhr

Anwesend: ca. 120 Vertreter der Mitgliedsbibliotheken (BibliothekarInnen, private Mitglieder, Förderer und VertreterInnen der Gemeindeverwaltungen); der Ausschuss des bvs; das Team des bvs. Als Ehrengäste können begrüßt werden: die Landtagsabgeordneten Martha Stocker und Albert Pürgstaller, Amtsdirektor Dr. Volker Klotz, Ressortdirektor Dr. Armin Gatterer (in Vertretung von Landesrat Dr. Bruno Hosp), Johann Lettner (BVÖ) und

Renate Klepp (VÖB) als Ehrengäste der österreichischen Partnerverbände.

Teil I: Mitgliederversammlung

Die Vorsitzende Dr. Elisabeth Frasnelli begrüßt die Anwesenden und eröffnet die 22. Jahreshauptversammlung des bvs. Anschließend bittet sie die Ehrengäste um ihre Grußworte.

Nach dem Vortrag der einzelnen Regularien durch den Geschäftsführer Dr. Johannes Andresen werden diese wie folgt genehmigt:

- Rechenschaftsbericht 2002 (einstimmig)
- Bericht der Rechnungsprüfer 2002 (einstimmig)
- Entlastung des Vorstandes (einstimmig)

Johannes Andresen und Birthe Ruschmeyer stellen weiters das Jahresprogramm 2003 sowie den Finanzierungsplan 2003 vor. Nachdem keine Fragen zum Jahresprogramm bzw. zum Finanzierungsplan 2003 sind, werden diese wie folgt genehmigt:

- Jahresprogramm 2003 (einstimmig)
- Finanzierungsplan 2003 (einstimmig)

Teil II: „Das Bibliothekskonzept stellt sich vor“

Dr. Volker Klotz und Dr. Johannes Andresen stellen die Grundsätze des Südtiroler Bibliothekskonzeptes (BIKO) vor. Die bisher geleistete Arbeit sowie die einzelnen Phasen des Bibliothekskonzeptes werden erläutert und aufgezeigt. Heuer beginnt die Umsetzung des Konzeptes mit dem Beginn der Auditorentätigkeit, an der sich der bvs aktiv beteiligt. Über die Anpassung der Ressourcengrundsätze ist weiter nachzudenken.

Begleitprogramm

Heuer erstmals werden im Rahmen der Jahreshauptversammlung Workshops sowie ein breitgefächertes Begleitprogramm angeboten.

Workshops (9.00 bis 12.30 Uhr):

- Workshop I: Rechtliche Aspekte in der Bibliotheksarbeit (27 Teilnehmer)
- Workshop II: Praktische Grundlagen des Bestandsaufbaus (23 Teilnehmer)

Begleitprogramm (16.30 bis 18.00 Uhr)

- Wandeln auf Goethes Spuren – Literarischer Stadtrundgang mit Christian Alton (ca. 15 Teilnehmer)
- Vom Wissensspeicher zur Informationszentrale – Führung durch die neue Universitätsbibliothek (ca. 20 Teilnehmer)
- Bilder erzählen Geschichte – Führung durch den Bozner Dom mit Turmbesteigung (ca. 20 Teilnehmer)

An einem Info-Stand im Foyer der Universitätsbibliothek liegt weiters während der gesamten Jahreshauptversammlung Informationsmaterial zum Bibliothekskonzept auf und Interessierte können sich beraten lassen.

Ebenfalls im Foyer der Universitätsbibliothek stellt die Firma B.O.N.D. allen Interessierten ihr Bibliotheks-EDV-Programm Bibliotheca 2000 vor, das zukünftig in den Südtiroler Bibliotheken zur Anwendung kommen soll.

Beim abschließenden Büffet gegen 18.00 Uhr wurden die Diskussionen zu den Tagungsthemen rege weitergeführt.

Für das Protokoll

Dr. Bruno Kaser, Stadtbibliothek Brixen

Neue Mitarbeiter im bvs

Wer ab dem 6. Oktober anruft, wird vielleicht zwei neue Stimmen am Telefon hören. Im Zuge des Ausbaus der Medienbearbeitung beginnen mit Oktober 2003 Olga Guggenberg und Gabriele Niedermair ihre Tätigkeit im bvs-Büro in Bozen. Beide sind in Teilzeit angestellt und werden das bestehende Team verstärken.

Leipziger Buchmesse 2004

Im März 2004 organisiert der bvs wieder eine Studienfahrt zur Leipziger Buchmesse. Aufgrund der positiven Rückmeldungen vom letzten Jahr und auf vielfachen Wunsch haben wir beschlossen, die nächste Fahrt auf **4 Tage** zu verlängern. So bleibt mehr Zeit für die Buchmesse und die vielen interessanten Rahmenveranstaltungen in Leipzig. Genaueres zum

Programm gibt es in der „Zum Lesen“-Dezemberausgabe.

Soviel vorweg: Wir starten am Mittwoch, den 24. März 2004 und kommen am Sonntag, den 28. März 2004 zurück.

Die Anmeldung für die Reise werden in der Zeit vom 7. Jänner 2004 bis 31. Jänner 2004 im bvs entgegengenommen.

Wer sich schon jetzt im Internet über die Buchmesse und die Rahmenveranstaltungen informieren möchte, findet Informationen unter: www.leipziger-messe.de

„Schule und Bibliothek – Möglichkeiten der Zusammenarbeit“: Weiterführende Gedanken einer Fortbildungsveranstaltung

Hingen die Lesekompetenzen der Schülerinnen und Schüler vom öffentlichen Buch- und Medienangebot eines Landes ab, rangierte Südtirol zweifellos an erster Stelle. Jedes Dorf, jede Ortschaft erfreut sich seit Jahren einer Bibliothek, die vorwiegend von ehrenamtlichen Bibliothekarinnen geführt und vor allem von Frauen und Kindern regelmäßig besucht wird.

In unserem Land fallen jedem Kind mindestens 10 Bücher aus öffentlichen Einrichtungen zu.

Auch die Schulen nutzen einen Teil ihres Budgets zum Ankauf von Kinder- und Jugendbüchern und bemühen sich vorrangig um ein ausreichendes Angebot an Sachbüchern. Bekanntlich sind die Schulgelder für dieses Anliegen knapp bemessen. Umso mehr sind die Bibliotheken gefordert, den Kinder- und Jugendbuchbestand auszubauen.

Südtirol hat ein voll ausgebautes Bibliotheksnetz. Längst schon ist der Aufenthaltsort Bibliothek zum Informationszentrum und zum beliebten Freizeitangebot geworden.

Es liegt nahe, dass die beiden Institutionen Schule und Bibliothek, welche zentrale Kulturträger eines Dorfes sind, Synergien entwickeln. Die Ressourcen, welche die Bibliotheken anbieten, werden von der Schule genutzt.

Dieses Anliegen wurde am 27. März des Jahres zum Thema einer Nachmittagsveranstaltung über „Schule und Bibliothek –

Möglichkeiten der Zusammenarbeit“. Die Initiative war auf Anregung der Stadtbibliothek Brixen und des Schulsprengels Brixen/Milland zu Stande gekommen.

Dem Nachmittag lag der Anlass zu Grunde, die Zusammenarbeit zwischen Bibliothek und Schule zu intensivieren und den Einsatz der jeweiligen Mittel gezielt einzusetzen.

Bibliotheksleiterinnen sind für die Buchauswahl und die Beratung ausgebildet. Sie kennen den Aufbau der Bibliothek und führen Besucher gerne in diese ein.

Lehrer/innen sind für den Unterricht in der Bibliothek zuständig. Sie sind für den Erwerb der Lesekompetenz verantwortlich und erkennen im Kinder- und Jugendbuch einen unverzichtbaren Wegbereiter für diesen Erwerb. Das Lesetraining erfolgt in der Bibliothek durch das reiche und vielfältige Angebot leichter als in der Schule; die Wahl des Buches ist ein individueller Lernweg des Kindes.

Themenvertiefungen, Recherchen und Informationsbeschaffung über einen Sachverhalt erfolgen in der Bibliothek nicht selten besser als im Klassenzimmer.

Bei der Veranstaltung kamen auch die damit verbundenen Probleme auf den Tisch: Viele Anforderungen an die Bibliotheksleiterinnen sind zu arbeitsaufwändig. Hier ist die Mitarbeit des Schulpersonals dringend vorzusehen. Die Möglichkeit, dass Lehrerinnen innerhalb ihrer zum Dienst gehörenden Arbeitszeiten in der Bibliothek mitarbeiten, ist vollends gegeben.

So wünschten sich die zumeist ehrenamtlichen Bibliothekarinnen eine wirkungsvolle Zusammenarbeit bei der Abhaltung von Veranstaltungen, der Einarbeitung der Bücher und verschiedenen anderen Initiativen.

Es empfiehlt sich, dass zu Beginn des Schuljahres eine oder mehrere Lehrer/innen ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Bibliothek erklären. Eine davon sollte die Ansprechpartnerin sein. Die zeitliche Festlegung von regelmäßigen Treffen zwischen Schule und Bibliothek hält die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Partnern aufrecht.

Eine Vereinbarung, die auch zeitlich festgelegte Vorhaben und die Definition der Aufgabenbereiche zum Inhalt hat, fördert einen lebendigen und reibungslosen Ablauf der Leseförderung.

Vorhaben der Bibliotheken sollten in ein gemeinsam koordiniertes Jahresprogramm fließen. Dabei bietet sich folgendes Schwerpunkt- und Themenpaket an:

- ◆ Einführung in die Bibliothek
- ◆ Maßnahmen zur Leseförderung wie Buchausstellungen, Autorenlesungen
- ◆ Aufbereiten von Buchpaketen oder Bücherkoffer zu besonderen Themen oder Projekten
- ◆ Gestaltung der Bibliothek, Präsentation des Buchangebotes, Buchpflege, Buchvorschläge
- ◆ Unterricht in der Bibliothek: Stundenplan, Organisation der Buchentlehnungen
- ◆ Art und Ausmaß der Mitarbeit des Lehrpersonals

Die Vereinbarung wird vor allem die Kompetenzbereiche der Partner zu klären suchen. So übernehmen bekanntlich die Lehrenden die Arbeit mit Kindern und nutzen hierfür regelmäßig die Fortbildungsangebote.

Die Bibliothekarin führt in die Bibliothek ein, tätigt die Ankäufe; berücksichtigt die Vorschläge von Lehrerinnen und Lehrern, bearbeitet den Buchbestand, sucht den Kontakt und die Absprache mit der Schule, arbeitet an gemeinsamen Vorhaben mit, kann auch Buchausstellungen oder Verkaufsausstellungen organisieren.

*Hermine Larcher,
Verantwortliche für den Bereich „Leseförderung“, Brixen
Elisabeth Flöss,
Schuldirektorin am Schulsprenzel Brixen/Milland*



Abstracts der Vorträge in Reihenfolge der Tagungsbeiträge

Fit for fun or fit for the future: Bildung in der Spaßgesellschaft

Johann Marte, Generaldirektor der Österreichischen Nationalbibliothek i.R.

Die Spannweite des Themas Bildung war nie größer als heute. Sie reicht von den Restbeständen des europäischen Bildungskanons bis zum Reizwort der Anthropopolitik: Der Mensch als sein eigenes Experiment. Bildung hat normalerweise drei Aspekte: Wissensvermittlung, Ausbildungswege und Entwicklung des ganzen Menschen. Der dritte Aspekt erscheint mir für mein Thema der wichtigste zu sein. Daher werde ich mich auf diesen Aspekt beschränken.

Vor der Aufklärung verstand man Glück als Gnade. Die Aufklärung hielt Glück für machbar und verband damit große Versprechungen, die nicht eingelöst werden konnten.

Die Spaßgesellschaft

Spaß ist die Ideologisierung und Reduzierung des Glücks auf den selbstvergessenen Augenblick. Schon George Orwell polemisierte gegen die „perfide Wohlfahrtsdiktatur“. Die Möglichkeiten der Vergnügungsindustrie sind heute durch Fernsehen und die neuen Medien jedoch ungleich größer wie damals und erfassen noch mehr Menschen, so dass von einer Spaßgesellschaft gesprochen werden kann. Diese ist gekennzeichnet durch den Wunsch alles zu haben und das sofort, durch die Dominanz des Ephemeren, durch Beliebigkeit, durch Macht, durch Maßlosigkeit im Genuss und durch die Ausblendung von Alter, Krankheit, Tod etc. Doch Glück und Spaß gehören zum Wesen des Menschen und sind legitim,

wenn der Andere nicht aus dem Blickfeld gerät.

Die Bildungsgesellschaft

Um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern, kann eine Spaßgesellschaft sehr wenig beitragen. Die Herausforderungen liegen im Entstehen einer neuen Art von Gesellschaft, der Information Society, wie sie vom Entwurf einer Deklaration zum World Summit on Information Society (2003 in Genf und 2005 in Tunis) beschrieben und gefordert wird. Die Vision besteht darin, durch den universalen Zugang zu und Gebrauch von Information und Wissen eine nachhaltige Entwicklung zu fördern und damit Angst, Krankheit, Verelendung, soziale Ausgrenzung, Umweltprobleme etc. wirksamer bekämpfen zu können. Die ICT'ies können diese Probleme nicht lösen, es braucht dazu den umfassend ausgebildeten Menschen und lebenslanges Lernen. Zu Cyberspace und Techno-Utopie muß Bildung als die notwendige andere Utopie dazu kommen, wie Jacques Delors, der Leiter einer internationalen Kommission „Bildung für das 21. Jahrhundert“ in deren Bericht an die Unesco im Jahre 1996 formuliert hat. Die Kommission hofft, durch eine bessere Entwicklung des Menschen Armut, Unwissenheit, Unterdrückung zu vermindern und Kriege zu verhindern. Ihre Forderung, das Schwergewicht der Bildung erneut auf ihre moralischen und kulturellen Dimensionen zu legen ist, aktueller als je zuvor.

Damit Fortbildung Zinsen trägt ... Der neue Fortbildungsansatz für Südtirols Öffentliche Bibliotheken als Teilkonzept eines Bibliotheksentwicklungsprogramms

Volker Klotz, Verena Pernthaler
Amt für Bibliothekswesen, Bozen

Bibliotheken stehen vor großen Herausforderungen, die teilweise im Umfeld der Bibliotheken zu finden sind (Stichworte





Mobilität, gestiegenes Dienstleistungsbewusstsein beim Bürger, stagnierende Haushalte). Zum Teil entstehen diese Herausforderungen aber auch in den Bibliotheken selbst. Dafür seien beispielhaft neue Medien, neue Aufgaben, Leistungsnachweis, bewusste Zielgruppenentscheidungen als Stichworte genannt.

Im Rahmen eines Entwicklungskonzeptes für die Öffentlichen Bibliotheken in Südtirol wurde u.a. auch darüber nachgedacht, wie man Bibliotheken bestmöglich begleiten kann, die Herausforderungen, vor denen Bibliotheken stehen, in Angriff zu nehmen. Dabei ist die wichtigste Ressource die Ressource „Mensch“.

Hinzu kommt noch eine für Südtirol gesellschaftspolitisch wichtige Komponente, nämlich der Mix zwischen Haupt- und Ehrenamtlichkeit, der in unserem 460.000 Einwohner zählenden Land mit seiner kleinräumigen Struktur sehr viele Freizeitbereiche durchzieht und Chancen, aber auch Problemstellungen in sich birgt.

Vor diesem Hintergrund wird aufgezeigt, wie die Fortbildungsplanung bisher in Südtirol organisiert war und welche neuen Überlegungen es im Rahmen des Entwicklungskonzeptes für die Öffentlichen Bibliotheken gab, die nun Schritt für Schritt umgesetzt werden.

Der neue Ansatz spiegelt sich in folgenden Punkten wider:

- Die Mittelpunktbibliotheken übernehmen stärkere Verantwortung für die in ihrem Einzugsgebiet tätigen Bibliothekare: Es gibt in jeder Mittelpunktbibliothek einen Ansprechpartner in Sachen Fortbildung.
- Die Fortbildungsplanung erfolgt in einem Team, dem insgesamt vier Personen aus den Mittelpunktbibliotheken angehören und zwei Mitarbeiter aus der zuständigen Fachstelle. Die Leitung hat eine Mitarbeiterin aus der Fachstelle.

- Diese Arbeitsgruppe ist für die Koordination und Planung der Fortbildungsveranstaltungen verantwortlich.
- In einer Bedarfserhebung werden die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter sowie Defizite in den Bibliotheken des Landes ermittelt.

Stand August 2003: Die Fragebögen sind erstellt und ausgeschickt, die Auswertung erfolgt im Monat September. Dies wird die Grundlage sein für die Fortbildungsplanung in den kommenden Jahren.

Hervorzuheben ist die Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Statistik, das die Erstellung des Fragebogens begleitet und die Auswertung unterstützt hat.

Mit dieser Herangehensweise werden mehrere Ziele angestrebt:

- Es entsteht ein Fortbildungskonzept, das Aussagen des Bibliotheksentwicklungskonzeptes aufgreift und sich als dessen Teilkonzept versteht.
- Der Qualitätsaspekt wird auch im Fortbildungskonzept berücksichtigt und eingebracht, und zwar durch
 - eine systematische, auf die jeweiligen Arbeitsanforderungen ausgerichtete Weiterbildung der Belegschaften,
 - auf der Grundlage von Bedürfnis- und Bedarfsanalysen,
 - durch die Überprüfung der Ergebnisse/ Auswirkungen der Bildungsmaßnahmen.
- Durch die Zusammenarbeit mit den Mittelpunktbibliotheken ist man näher am Kunden.
- Die Konzeption der Fortbildung erfolgt aufgrund der erkannten und benannten „Defizite“ und orientiert sich damit verstärkt am Bedarf und nicht (mehr) so sehr an den Interessen und Wünschen der Kunden.



- Es ist leichter abzuschätzen, welche Angebote sinnvoller Weise in einem (oder zwei Bezirken) angeboten werden sollen und welche besser landesweit organisiert werden.
- Es kann systematischer vorgegangen werden bei der Konzeption von Angeboten, die zu Themenkatalogen oder Themenpaketen gebündelt werden können.

Programm für die Nachqualifikation und berufliche Fortbildung von Mitarbeitern des Bibliothekssystems der Universität Ca' Foscari Venedig

Alessandro Bertoni, Bibliothekssystem der Universität Ca' Foscari, Venedig

Die Universität Ca' Foscari von Venedig ist dabei, eine umfassende strukturelle Reorganisation der eigenen Bibliotheken vorzunehmen. Hierbei ist die Zusammenlegung der derzeit 30 verschiedenen Sitze in vier mittelgroße Bibliotheken vorgesehen.

Das Hauptziel des Projekts ist selbstverständlich die Modernisierung und Rationalisierung der dem akademischen Publikum gebotenen Bibliotheksdienste. Hierbei soll das Problem, das viele italienische Universitäten gemeinsam haben, nämlich die Fragmentierung und strukturelle Verstreuung der Universitätsbibliotheken innerhalb der heiklen und komplexen urbanen Gefüge von Geschichts- und Kunststädten, für die Venedig ein eklatantes Beispiel bietet, überwunden werden.

Abgesehen von den zahlreichen Schwierigkeiten in verschiedenen Bereichen ist ein besonderes Augenmerk der beruflichen Weiterbildung der Bibliothekare zu widmen, die in kurzer Zeit verschiedene Änderungen mitmachen müssen: von den schwierigen Arbeiten der Umwandlung, die mit der Zusammenführung von Beständen und Diensten einhergehen, über neue Arbeitsmodelle bis hin zur Entwicklung eines neuen Konzepts für die Biblio-

theksdienste, usw. Am Auffälligsten wird sicherlich die Änderung der Größe der Belegschaft sein und die Hauptschwierigkeit wird vielleicht darin bestehen, einen nahtlosen Übergang von einfachen Organisationsmodellen zu neuen Formen zu schaffen, die auf Spezialisierung und stärkerer Kompetenzteilung beruhen.

Die Aus- und Weiterbildungspläne für die Bibliothekare der Universität Ca' Foscari, und die ersten gesammelten Erfahrungen, spielen also jetzt und in Zukunft in der Reorganisation und der Anpassung der Bibliotheken der venezianischen Hochschule eine wichtige Rolle.

Im Vortrag werden kritische Überlegungen zu den bisherigen Tätigkeiten angestellt. Dabei werden die angewandten Kriterien und Methoden aufgezeigt und die wichtigsten zu erreichenden Ziele, die vorrangigen Ausbildungsbereiche sowie die Synergien mit dem Lehrangebot der Universität und den Bildungsfunktionen der Universitätsbibliotheken erläutert.

Das Weiterbildungskonzept der Bibliothek der Universität Konstanz

Petra Hätscher,
Universitätsbibliothek Konstanz

Weiterbildung ist Personalentwicklung bzw. auch umgekehrt: Personalentwicklung erfordert Weiterbildung und ein Weiterbildungskonzept. Die Umgestaltung und Weiterentwicklung der Bibliotheken und Bibliothekssysteme zu Dienstleistungseinrichtungen erfordern vom Personal Veränderungsbereitschaft, die Kenntnis der globalen Ziele sowie ständige Weiterbildung, um die Ziele erfüllen zu können und den Veränderungen gewachsen zu sein.

Die Bibliothek der Universität Konstanz hat eine Weiterbildungsstruktur, die über viele Jahre hinweg gewachsen ist und die sich selber immer wieder den Anforderungen anpassen muss. Die Weiterbildung basiert auf drei Säulen: kurze Infoveranstaltungen,





gen, längere Schulungen (Kurse) zur Verbesserung der Fachkenntnisse und moderierte Workshops zur Optimierung der Arbeitsstrukturen und Entwicklung der Soft Skills. Im Vortrag werden die drei Säulen vorgestellt und die Einbindung der Weiterbildung in die Organisationsstruktur dargestellt.

Staatliche Fachstellen in Deutschland und ihre Angebote an Fortbildung und Personalqualifizierung für Öffentliche Bibliotheken im ländlichen Raum

Jürgen Seefeldt, Landesbüchereinstelle Rheinland-Pfalz, Koblenz

Gliederung der Powerpoint-Präsentation

- Übersicht: Staatliche Büchereinstellen und Büchereizentralen (Fachstellen) in der Bundesrepublik Deutschland (mit Landkarte)
- Ziele und Aufgabenfelder der Staatlichen Büchereinstellen / Fachstellen
- Anbieter bibliothekarischer Fortbildung
- Büchereinstellen und ihr Fortbildungsangebot im Einzelnen (Ergebnisse einer Umfrage im Frühjahr 2003)
- Beispielhafte Fortbildungsaktivitäten (Publikationen, Inhalte, Web-Sites)
- Web-Adressen und Internet-Angebote der Büchereinstellen in Deutschland
- FAZIT: Initiatoren, Motoren, Multiplikatoren - Büchereinstellen im Fortbildungsbereich: die lernende Fachstelle
- FAZIT: Welche Probleme bestimmen die Fortbildungswirklichkeit heute? Forderungen!

Ausgehend von den Zielen und Aufgaben, die die meisten der 33 Staatlichen Büchereinstellen und Büchereizentralen in der Bundesrepublik Deutschland für Öffentliche Bibliotheken und Schulbibliotheken jeweils zu erfüllen haben, beschreibt der Beitrag deren umfangreiches Angebot an

Fortbildung und Personalqualifizierung, angereichert mit diversen Beispielen (Publikationen und Web-Sites). Grundlage für diese Darstellung ist eine schriftliche Umfrage, die vom März bis Mai 2003 in allen Büchereinstellen durchgeführt wurde.

Definition von Fortbildung

Fortbildung = ein- bzw. zweitägige Veranstaltungen (Arbeitstreffen, Tagungen und Konferenzen), an denen mindestens 50 % der verfügbaren Zeit durch externe oder interne Referenten ein bestimmtes Fachthema in Form eines Referats, Vortrags, Workshops abgehandelt wird.

Einige Kernergebnisse der Umfrage sind:

- Eigene Fortbildungsangebote bieten an: 18 von 33 Büchereinstellen = 55 %
- Durchschnittliche Zahl der Fortbildungen pro Jahr und Büchereinstelle: 15
- Gesamtzahl der Fortbildungen durch Büchereinstellen pro Jahr: 200
- Durchschnittliche Teilnehmerzahl pro Fortbildung: 14
- Gesamtzahl der Teilnehmer pro Jahr: 2.800 (davon nehmen ca. 50 % 2-4 mal pro Jahr teil)
- Die 18 Fachstellen in den neun Bundesländern mit eigenen Fortbildungsaktivitäten betreuen insgesamt mehr als 3.000 Öffentliche Bibliotheken und über 1.500 Schulbibliotheken mit einer Gesamtzahl von ca. 8.000 hauptamtlichen und ca. 9.000 ehrenamtlichen Bibliothekskräften

In der Häufigkeit der angebotenen Fortbildungsthemen rangieren im vorderen Drittel Themen wie z.B. *Internet-Grundlagen, Internet-Recherchetechniken, Literaturbesprechungen neuer Bücher, Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, Besichtigungsfahrten zu anderen Bibliotheken, Bibliotheksführungen, Zusammenarbeit von Schule und Öffentlicher Bibliothek, Selbstmanagement und Zeitplanung, Sponsoring und Förder-*





vereine für ÖB, Neue Medien (CD-ROM, DVD) sowie Lobbyarbeit für Bibliotheken.

Staatliche Büchereistellen und Büchereizentralen sind in Deutschland wichtige Initiatoren, Motoren und Multiplikatoren gerade auch im Bereich der Aus- und Fortbildung und Personalqualifizierung – dokumentiert durch jährlich rund 200 Veranstaltungen mit Fortbildungscharakter.

Aufgaben der Büchereistellen im Einzelnen:

- Mitwirkung an den Praktika von Fachhochschul-Studierenden
- Ausbildung von „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste“ (z.B. unmittelbar als Ausbilder oder durch Abordnung an kommunale Bibliothek in Zusammenarbeit mit „Zuständigen Stelle“ bei den Regierungspräsidien/Bezirksregierungen“)
- Gremienarbeit in Berufsbildungsausschüssen
- Vermittlung von Aus- und Fortbildungsplätzen für Umschüler, Projektteilnehmer, Aussiedler zur Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise bzw. Mitwirkung an diesen Praktika
- Durchführung von kontinuierlichen und zielgruppen-orientierten Fortbildungsveranstaltungen für bibliothekarisches Fachpersonal, hauptamtliche Nichtfachkräfte sowie neben- bzw. ehrenamtlich tätige Leiter/innen und Mitarbeiter/innen von Öffentlichen Bibliotheken und Schulbibliotheken
- Erstellen von schriftlichen Begleitmaterialien zu Fortbildungsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen der Kommunen, Länder und des Bundes

Grundsätzliche Probleme und Forderungen aus Fachstellensicht

Ziel muss es sein, die Qualität der Ausbildender bzw. Auszubildenden und der Fortbildung zu verbessern:

1. Das Angebot an Fortbildungen für Bibliothekare und Fachangestellte ist zwar vielseitig und umfangreich (bundesweit ca. 900-1.000 ein- und zweitägige Veranstaltungen pro Jahr), doch es fehlt an einer gemeinschaftlichen Koordination der Fortbildungsanbieter, so dass keine zeitliche, inhaltliche oder geografische Abstimmung erfolgt – *wichtig wäre eine überregionale Koordinierung, z.B. durch den DBV.*

2. Nur ein geringer Teil der Fortbildungen ist auf Fortsetzung konzipiert und inhaltlich aufeinander aufbauend (z.B. Anfänger-, Fortgeschrittene, weitere Übungen und Vertiefung). Von daher ist die Nachhaltigkeit des neuen Kenntniserwerbs zweifelhaft und ein Großteil des Erlernten ggf. nach kurzer Zeit wieder vergessen – *eine bessere Strukturierung und Nachhaltigkeit sind durch Folge- und Wiederholungsveranstaltungen konzeptionell zu sichern.*

3. Viele Teilnehmer/innen von Fortbildungen erhalten inzwischen Teilnahmebescheinigungen mit Hinweisen über Programm und Inhalt, doch selten findet eine Abschlussprüfung oder Zertifizierung statt - *Um für die berufliche Weiterentwicklung (Qualifizierung, Umschulung, Bewerbungen, bessere Karrierechancen etc.) sinnvoll nutzbar zu sein, müssen Kurse nationalen oder internationalen Standards genügen und von privater, staatlicher oder halbstaatlicher Seite (Industrie- und Handwerkskammern) europaweit anerkannt sein (z.B. Zertifizierungsboard der Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände).*

4. Bis Ende 2000 wurden alle Fortbildungsveranstaltungen durch eine zentrale Stelle (Deutsches Bibliotheksinstitut, Berlin) online im Internet und eine periodische Publikation angezeigt („Fit durch Fortbildung“ 4x jährlich). Nach Stilllegung des DBI fehlen entsprechende Publikationen und die Kenntnis über interessante Fortbildungen ist derzeit stark beschnitten - *Gebraucht wird eine kontinuierlich aktualisierte Fortbildungsdatenbank, z.B. beim DBV.*





5. Ausbilder (Verantwortliches Personal in Bibliotheken und Fachstellen) benötigen eine verbesserte, fundiert untermauerte Qualifizierung ihrer Ausbildereignung und eine eigene kontinuierliche Fortbildung ihrer Fach-, Organisations- und Methodenkompetenz durch geeignete Kurse, z.B. an Verwaltungsakademien der Kommunen und Länder bzw. der Industrie- und Handelskammern.

6. Geeignete Räume, geeignetes Personal, geeignete technische Unterweidungsmedien sind überall dort erforderlich, wo qualifiziert aus- und fortgebildet wird.

Leitbild benutzerfreundliche Bibliothek: Welche Fortbildung brauchen Bibliothekarinnen und Bibliothekare?

Antonella Agnoli, Pesaro

Thema dieses Beitrags ist die Bibliothek San Giovanni in Pesaro als innovatives Modell für Bibliotheksdienste, ein Modell, das nach einer Art der personellen Fortbildung verlangt, die sich von dem zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfügbaren Fortbildungsangebot unterscheidet.

Die Bibliothek „San Giovanni“ ist eine hochtransparente Bibliothek mit stark betontem visuellem Aspekt. In dem Gebäude, in dem sich die Bibliothek befindet, sind gleichzeitig auch Sozialwohnungen untergebracht. Hinter der Standortwahl in einem schwierigen Stadtbezirk stand die Idee, die Lebensqualität des Gebiets zu verbessern. Der Bestand dient der Grundversorgung mit Büchern und Medien, die zahlreichen angebotenen Dienstleistungen umfassen Surfen im Internet, Einstieg in IT, das Anhören von Musik, Filmvorführungen. Es gibt zwar Bereiche zum Studieren, aber die Besucher finden hauptsächlich Sessel, kleine Tische und Kaffeehausstühle vor. Die Bibliothek hat zwei Theken im Eingangsbereich, einen *Control Room* und drei Theken für bibliothekarische Auskünfte (Reference): Diese

Plätze sind immer mit Mitarbeitern besetzt; das gesamte Personal, mit Ausnahme der Leitung und des Katalogisierungsbüros, arbeitet in *front-line*.

Das Personal der alten, wesentlich kleineren und ganz entschieden traditionelleren Bibliothek war nahezu gänzlich aus Mitarbeitern zusammengesetzt, die sich ohne spezifische bibliothekarische Ausbildung mit der Zeit innerhalb der Verwaltung hochgearbeitet hatten. Nun wurden eine Beraterin und zwei Mitarbeiter mit fundierter bibliothekarischer Erfahrung eingestellt, der wichtigste Schritt allerdings bestand in der Auslagerung (Outsourcing) von 5 Diensten: Empfang, Fachauskunft (Reference), Betreuung der Internet-Stationen, Katalogisierung und Leitung des Literatur-Cafes. Die Ausschreibung sah ein Projekt vor, bei dem die Genossenschaft, die den Zuschlag erhielt, direkt mit einbezogen sein sollte in die Führung der Bibliothek, in die Aus- und Weiterbildung des Personals und im Aufbau von Qualitätsdienstleistungen.

Wir mussten feststellen, dass es beim Übergang vom alten zum neuen System zu verschiedenen Problemen mit dem eigenen angestellten Personal kommen kann. Auch durch Treffen – sowohl Motivations- als auch Arbeitstreffen – ist es schwer, alte Gewohnheiten und eingefahrene Beziehungsmuster zu überwinden. Zudem ist es nicht so einfach, Mitarbeiter mit unterschiedlichen Bezügen und sozialen Leistungen, mit solchen Unterschieden in Ausbildung, Motivation und Alter an einem Ort zusammen arbeiten zu lassen wie es beim alten hauseigenen Personal und beim neuen der Genossenschaft der Fall ist, das spezifische Studienabschlüsse und Fortbildungskurse hat, stark motiviert und in einem Alter ist, in dem man noch Lust dazu hat, in die persönliche Weiterbildung zu investieren. Wenn wir auch weiterhin neue Dienste eröffnen wollen, wird in Zukunft kein Weg am Outsourcing vorbeiführen: Es besteht das Risiko, dass der Einstellungsstopp in





der öffentlichen Verwaltung nicht nur eine vorübergehende Erscheinung bleibt, und der Arbeitsmarkt befindet sich in einer tiefgreifenden Änderung.

Es müssen neue Formen der Einstellung von Mitarbeitern gefunden werden, unter entsprechender Berücksichtigung ihrer beruflichen Kenntnisse, der Qualität ihrer Arbeit und einer angemessenen Lohnpolitik. Zu den ersten, die unerträgliche Arbeitssituationen für ihr Personal schaffen, zählen diejenigen öffentlichen Verwaltungen, die mit Ausschreibungen, bei denen die billigsten Angebote ausschlaggebend sind, schädliche Mechanismen mit negativen Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit in Gang setzen.

Der Beitrag wird sich mit dem Thema Aus-/Fortbildung für Mitarbeiter in Bibliotheken wie der "San Giovanni" befassen, auch unter Berücksichtigung der Nutzerschulung. Außerdem soll diskutiert werden, ob das gegenwärtige italienische Ausbildungssystem in der Lage ist, die erforderlichen Fachkräfte heranzubilden.

Die Bibliothek der Zukunft – Die Zukunft der Bibliotheken: Neue Fortbildungssysteme und –angebote im Bereich der Öffentlichen Bibliotheken in Österreich

Gerald Leitner,
Büchereiverband Österreichs, Wien

Selbstbewusst definieren die Öffentlichen Bibliotheken Österreichs in ihrem neuen Leitbild „Die Bibliothek der Zukunft – Die Zukunft der Bibliotheken“ ihre Rolle in einer sich rasch verändernden Gesellschaft als Zentren für

- Bildung
- Kultur
- Information
- Soziale-Integration

Inwieweit die Öffentlichen Bibliotheken diese Rollen erfüllen können, wird im we-

sentlichen neben einer ausreichenden finanziellen Dotierung und effizienten Strategien vor allem von der Motivation und der Qualifikation der Mitarbeiter abhängen.

Die radikalen gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen bieten den Öffentlichen Bibliotheken einerseits die Möglichkeit einer attraktiven Neupositionierung, andererseits gerät das Personal unter immer größeren Druck. Die erworbenen Kenntnisse aus der Bibliothekarsausbildung reichen nicht mehr aus, sind teilweise obsolet geworden. Angesichts der dynamisierten Veränderungsprozesse gewinnen Fortbildungsmodelle immer größere Bedeutung im Bildungskonzept der Bibliothekare.

Der Büchereiverband Österreichs hat daher gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Kultur basierend auf den Ergebnissen von Studien, Befragungen und mit Hilfe von Europäischen Projekten seine Fortbildungsangebote umgestellt. Hauptaugenmerk galt und gilt neben der inhaltlichen Neukonzeption vor allem dem Abbau von Barrieren und der Erleichterung des Zugangs, wodurch die Teilnehmerzahlen mehr als vervierfacht werden konnten.

Innovative Fortbildungsmodelle für wissenschaftliche Bibliotheken in Österreich

Helga H. Zotter-Straka
Universitätsbibliothek Graz

Innovativ ist gut, Fortbildung ist gut. Wie gut erst müssen beide zusammen sein?

Ist Fortbildung eo ipso innovativ - weil die Voraussetzung für eine "Fort-Bildung" ein Wachsen über die Alltagsroutine hinaus ist, die Erkenntnis, dass die am Arbeitsplatz erworbenen Kenntnisse allein letztlich nicht befriedigend sein können? Fortbildung ist der Abgleich der eigenen beruflichen Erfahrung mit jener anderer





BibliothekarInnen, aber auch mit dem Knowhow anderer Fachgebiete.

Innovativ können Unterrichtsmethoden sein, innovativ in ihrer Methodik, im Kontrast zu gewohnten Problemlösungen – Kreativitätstraining versus Alltagsstress. Letzterer ist ja zweifellos die häufigste Begründung, weshalb man sich aus eingefahrenen Bahnen nicht herausbewegen mag oder kann. Das Ziel einer Fortbildung sollte es ja idealer Weise sein, elegantere, weniger aufwendige, dennoch effizientere Lösungen zu finden, immer wiederkehrende oder auch völlig neue Problemkonstellationen aus anderen Blickwinkeln betrachten zu können – und wenn die Probleme schon nicht lösbar sind, soll wenigstens der damit verbundene Energieverlust minimiert werden.

Innovativ können vor allem Fortbildungsinhalte sein, was wohl etwas anderes ist als bloß neu. Sind wir nicht ohnehin z. B. ständig damit befasst, den Umgang mit neuen Softwarepaketen uns anzueignen? Die großen Bibliothekssysteme schreiten von Release zu Release und wir müssen uns, ob wir wollen oder nicht, diesen neuen Anforderungen anpassen, wir müssen dazulernen. Doch die ständige Anpassung an wechselnde Arbeitserfordernisse – ein Bestandteil der internen Fortbildung – folgt den Entwicklungen, greift ihnen nicht voraus.

Innovative Fortbildungsinhalte haben immer mit neuen Berufsbildern zu tun, die es so bisher nicht gibt, oder eben erst im Entstehen begriffen sind. Berufsbilder bieten den notwendigen Orientierungsrahmen für die Schwerpunkte unserer Ausbildungsbestrebungen, den Rahmen für unser Selbstbild und unsere Motivation.

Zur rasanten Entwicklung der Informationstechnologien und deren Auswirkungen auf Bedürfnisse und Wunschvorstellungen unserer BenutzerInnen, die in den letzten 15 Jahren Aus- und Fortbildungsplanung dominiert haben, kommt nun für Österreich ein neuer Aspekt hinzu: die tief grei-

fende Veränderung der rechtlichen Grundlagen.

Die Ausgliederung der Österreichischen Nationalbibliothek mit Jahresbeginn 2002 und das neue österreichische Universitätsgesetz (UG 2003) schaffen einen völlig neuen Bezugsrahmen für die wissenschaftlichen Bibliotheken, den wir noch in keiner Weise abschätzen können. Die gewohnten Entscheidungshierarchien wurden umgekippt, andere Gremien als bisher entscheiden über finanzielle Mittel und Personal – und auch über die ganzen Arbeitsstrukturen.

Wie viel unser bibliothekarisches Fachwissen in diesen neuen Hierarchien wiegen wird, kann noch nicht so recht bewertet werden. Möglicherweise bedarf es neuer Kenntnisse und neuer Strategien, sich in der neuen Realität der ausgegliederten österreichischen Universitäten und Bibliotheken zu behaupten und unsere neuen Verhandlungspartner mit dem Berufsbild BibliothekarIn, so wie wir es sehen möchten, vertraut zu machen.

Die wissenschaftlichen Bibliotheken sind klassische Nonprofit - Organisationen, deren Berechtigung sich aus ihrem Allgemeinutzen ergibt. Eine Reduktion des Berufsbildes auf die Funktionen einer geschlossenen Lehrbuchbibliothek würde gerade diesen Allgemeinutzen negieren. Es gibt nun zweifellos Tendenzen in die Richtung reiner, gerade mal die aktuellen Literaturbedürfnisse abdeckenden Service-Einrichtung, die Wissen nicht auf unbegrenzte Dauer speichern wollen und nicht mehr benötigtes, betriebswirtschaftlich abgeschriebenes, aussondern wollen.

Es gilt, unsere Unterhaltsträger und unser Publikum davon zu überzeugen, dass die bibliothekarische Kompetenz außerhalb reiner Serviceleistungen noch eine Fülle weiterer nützlicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten umfasst. Outsourcing bedeutet immer auch Kompetenzreduktion vor Ort und das ist auch betriebswirtschaftlicher Unsinn. Gerade wenn es





darum geht, durch neue Dienstleistungen die betriebswirtschaftlichen Bilanz zu verbessern, ist das bibliothekarische Fachwissen der Rohstoff, solche Dienstleistungen zu entwickeln.

Bisher lebten die wissenschaftlichen Bibliotheken Österreichs von den Fortbildungsangeboten der Berufsorganisationen - allen voran der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare - sowie über Veranstaltungen der Bibliotheken selbst und sie verfügten über eine Fortbildungsinstitution in Form des Brainpool an der Österreichischen Nationalbibliothek. Ein gesamtösterreichisches Konzept - oder gar "Modell" existiert bislang nicht - ist aber mehr denn je gefordert.

Fortbildung ist der Übungsplatz, um neue Strategien in der sich verändernden Verwaltungsumwelt zu finden und zu entwickeln, herauszufinden, welche neuen Möglichkeiten sich auftun, wie die neuen Strukturen optimal zu nützen wären, wo geeignete Verbündete sich aufhalten.

Die Führung der multimedialen Schul- und Öffentlichen Bibliothek: Qualifizierungsangebote der Universität Padua

Donatella Lombello, Universität Padua

Die Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Padua startete im akademischen Jahr 1997-98 mit einem Qualifizierungsangebot im Bereich Schulbibliotheken als einer in ständiger Entwicklung begriffenen Tätigkeit, und zwar mit einem Aufbaukurs für promovierte Studienabgänger (post lauream) und einem Fortbildungskurs für Studienabgänger mit Diplom. Ergänzt wurde dieses Angebot in den Folgejahren (siebte Auflage 2003-04) auch durch die Einrichtung eines Fernstudienkurses (E-Learning) und eines Masterkurses 1. Grades.

Unser Ausbildungsangebot richtet sich an Schulbibliothekare, wobei aber seit letztem Jahr (2002-03) der Master 1. Grades auch

für Bibliothekare, die in Kinder- und Jugendbuchabteilungen von öffentlichen Bibliotheken tätig sind, offen steht.

Unsere verschiedenen Typen von Kursen haben folgende strukturelle Merkmale:

- Bei dem *Aufbaustudium/Fortbildungskurs* handelt es sich um einen einjährigen Kurs mit 120/150 Stunden Lehrveranstaltungen, wenn es sich um einen Präsenzkurs handelt, und dieselbe Anzahl von Online-Studien und Übungsstunden beim Fernkurs. Zwingend vorgeschrieben sind auch 50 Stunden Berufspraktikum und eine kurze Abschlussarbeit (mindestens 7 Seiten). Der Kursbesuch ist verbunden mit 20 Credit points; die Kosten belaufen sich auf € 480. Den Teilnehmern am Präsenzkurs an der Universität werden Skripten und Kursmaterial persönlich übergeben, während die Teilnehmer am Fernkurs Zugang zu den Materialien und Online-Übungen/Tests über ein persönliches Passwort haben, die Skripten aber auch per Post erhalten.
- Der *Masterkurs* ist einjährig und hat laut Hochschulregelung eine *Gesamtstundenzahl* von 1.500 Stunden, die sich wie folgt aufteilen: 300 Stunden Frontalunterricht (oder die gleiche Stundenzahl für Online-Studium, -Übungen und/oder -Interaktion für den Fernkurs), 100 Stunden Praktikum und 1.100 Stunden individuelles Studium, einschließlich einer kurzen Abschlussarbeit (10 – 30 Seiten). Der Kurs bringt 60 Credit points mit sich und kostet € 1.800 (zahlbar in zwei Raten).
- Der Unterricht wird von universitätsinternen und externen Dozenten gehalten, je nach ihren spezifischen, für das Erreichen der Aus-





bildungsziele nötigen Kompetenzen.

- Individuelle Unterstützung und Förderung der Kursteilnehmer: Bei direktem Kursbesuch durch den *Hörsaal-Tutor* und den Tutor für die kurze Abschlussarbeit; den Studierenden des Fernkurses steht ein *Online-Tutor* bei.

Die didaktische Begründung für die Einrichtung dieses Bildungsangebots in Padua ergab sich aus dem Bedarf an spezifischer Qualifikation und gezieltem beruflichem Wissen, der sich im Rahmen der Forschungsgruppe Schulbibliotheken, die 1993 auf Anregung der AIB-Sektion Veneto gebildet und von der Verfasserin koordiniert wurde, abgezeichnet hatte.

Die wissenschaftlich-methodologischen Grundlagen des Bildungsmodells in Padua übernahmen wir aus den entsprechenden internationalen Unterlagen der IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions), der Unesco, der IASL (International Association of School Librarianship) sowie den theoretisch-methodologisch-didaktischen Anregungen auf italienischer und europäischer Ebene.

Ziel des in Padua bestehenden Bildungsangebots ist die Definition und Qualifikation eines professionellen Berufsbildes für Schulbibliothekare sowie, seit letztem Jahr, die Vermittlung von psychologisch-pädagogischen Kenntnissen und Methoden zur Förderung des Lesens und der Bibliotheksbenutzung an Bibliothekare, die in Öffentlichen Bibliotheken mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Lerninhalte zielgruppengerecht aufbereitet und vermittelt: E-Learning und Seminare für Bibliotheken,

Angelika Holderried, ekz, Reutlingen

Fortbildung im Bibliothekswesen ist heute mehr denn je als Prozess zu verstehen,

der die Bibliotheken und ihre Mitarbeiter fit machen soll für die Zukunft. Allem voran müssen Bibliotheken in die Lage versetzt werden, den Veränderungsprozess, der außerhalb und innerhalb der Bibliothek im Gange ist und zum Teil für heftige Turbulenzen sorgt, nicht nur hinzunehmen, sondern zu gestalten. Um dieses Ziel zu erreichen, darf Fortbildung in Bibliotheken nicht bei technischen Schulungen (z.B. zur Bibliothekssoftware) stehen bleiben, sondern muss sich stärker der Vermittlung sogenannter Schlüsselqualifikationen zuwenden.

Um dies leisten zu können, muss Fortbildung für Bibliotheken heute vor allem zielgruppengerecht und individuell anpassbar sein. Zu hohe Transferleistungen zwischen Fortbildung und aktueller Praxis der Fortbildungsteilnehmer machen Fortbildungsmaßnahmen im besten Fall folgenlos, im schlechtesten Fall kontraproduktiv.

Nicht zu vernachlässigen sind darüber hinaus die aktuellen Bedingungen, unter denen Fortbildung in Bibliotheken derzeit stattfindet. Sie sind gekennzeichnet von steigenden Dienstleistungsanforderungen der Nutzer, stetigem oft schnellem Wandel des persönlichen Arbeitsfeldes, Personaleinsparungen und demzufolge Aufgabenhäufung und Arbeitsüberlastung bei den Mitarbeitern, Zeitknappheit und nicht zu vergessen die knappen Finanzressourcen.

Fortbildung für Bibliotheken muss diesen Rahmenbedingungen Rechnung tragen, das heißt, zeitlich flexibel, kostengünstig, effektiv, aktualisierbar und individuell anpassbar sein.

Online-Kurse und Seminare in den Bibliotheken sowie spezielle Schulungen für Führungskräfte sind Antworten auf diese Situation.

Bibweb-Lernforum für Bibliotheken

Im bibweb-Lernforum für Bibliotheken www.bibweb.de, das von der ekz.bibliotheksservice GmbH in Reutlingen und der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, aufge-





baut wurde, stehen Online-Kurse zu den Themen Internet, Kundenorientierung und Jugendbibliothekarbeit zur Verfügung. Alle Kurse wurden von Bibliothekspraktikern aus dem In- und Ausland sowie von Online-Experten, Pädagogen, Fachhochschulprofessoren und Spezialisten des jeweiligen Fachgebietes auf dem neuesten Stand des Wissens erarbeitet – zielgerichtet für die Mitarbeiter von Bibliotheken. Der aktuellen Situation Rechnung tragend, sind die Lehrgänge komplett über das Internet zu absolvieren, es fallen also keine zeitaufwendigen Reisen oder Übernachtungskosten an. Gelernt wird, wenn Zeit dafür da ist, z.B. in den Semester- bzw. Sommerferien, früh morgens, wenn die Bibliothek noch geschlossen ist, oder auch zu Hause in der Freizeit. Lerngruppen in der jeweiligen Bibliothek oder auch virtuelle Lerngruppen aus mehreren Bibliotheken bilden sich fakultativ (s. hierzu auch die Erfahrungsberichte aus Bibliotheken unter www.bibweb.de). Eine Hotline-Betreuung in Reutlingen unterstützt die Lernenden bei Fragen und Problemen. Abhängig vom Vorwissen bzw. dem Ziel das mit dem Kurs verfolgt wird, können individuelle Lernwege eingeschlagen werden. Die Kurse werden laufend aktualisiert. Mit Hilfe von Übungsaufgaben und einer Abschlussprüfung kann das Wissen getestet werden, ein Abschlusszertifikat wird von ekz und Bertelsmann Stiftung gemeinsam ausgestellt. Bis dato haben mehr als 4000 Teilnehmer die Kurse absolviert.

Seminare in Bibliotheken

Flankierend, aber noch nicht vernetzt mit dem bibweb-Lernforum, bietet die ekz.bibliotheksservice GmbH „traditionelle“ Seminare in Bibliotheken an. Sie werden von professionellen Trainern durchgeführt, die in der Regel auch Bibliothekserfahrung mitbringen. Diese Seminare setzen individuell beim Kenntnisstand der Bibliotheksmitarbeiter und mit Blick auf das Fortbildungsziel der Bibliothek an. Idea-

lerweise sind sie in ein mittelfristiges Fortbildungskonzept eingebunden. Die ekz koordiniert, berät und organisiert den Fortbildungsprozess, falls gewünscht bis hin zur Beschaffung von Raum, Seminartechnik und Catering.

Seminare für Führungskräfte

Für Führungskräfte im Bibliothekswesen bietet die ekz.bibliotheksservice darüber hinaus spezielle Seminare in Reutlingen an. Sie sind inhaltlich zugeschnitten auf Management- und Führungsthemen, („Bibliotheksmanagement heute“, „Strategisch denken, überzeugend argumentieren im Bibliothekswesen“) und auf die mentale Unterstützung von Führungskräften („Unter Druck souverän handeln“). In den Seminarablauf integriert werden, wo es sinnvoll ist, Praxisberichte aus anderen Branchen (z.B. Changemanagement in einem Verlag, Projektmanagement in einer Firma für Telekommunikation). An diesen Seminaren nehmen deutschsprachige Führungskräfte aus der Schweiz, aus Österreich, der Schweiz und aus Südtirol teil. Der internationale Austausch – selbstverständlich über die Bibliothekssparten hinweg – befördert die Impulse, die von solchen Seminaren ausgehen. Die weit weg vom heimischen Schreibtisch und dem Bibliotheksalltag gewonnenen Erkenntnisse unterstützen die gemeinsame Bewältigung der Zukunftsaufgaben von Bibliotheken und helfen, die internationalen Netzwerke zu knüpfen und zu festigen.

Warum Veränderung und warum gerade jetzt? Ein Beispiel aus der Schweiz

Wolfram Neubauer, ETH, Zürich

Seit einer ganzen Reihe von Jahren sind umfangreiche Change-Programme in der kommerziellen Welt üblich. Die Unternehmen versprechen sich hierdurch letztlich eine Verbesserung des Geschäftserfolges der jeweiligen Organisation.





Die hinter diesen Entwicklungen stehenden Ideen finden nun in den letzten Jahren zunehmend auch Eingang in den öffentlichen oder halböffentlichen Bereich, da die auf nationaler oder regionaler Ebene agierenden politischen Behörden die mit der Globalisierung der Weltwirtschaft verbundenen Herausforderungen erkannt haben.

New Public Management ist aus diesem Grunde das gegenwärtig aktuellste und in nahezu allen Industriestaaten im Aufbau begriffene Führungssystem für öffentliche Verwaltungen. In der Schweiz steht hierbei im Rahmen von wirkungsorientierter Verwaltungsführung im Regelfall immer der Führungsansatz im Vordergrund; möglichst weitgehende Deregulierung und Privatisierung staatlicher Tätigkeiten stehen dagegen nicht im Zentrum der Bemühungen.

Erneuerungs- und Transformationsprogramme im Rahmen des *New Public Management* oder neu *Public Management* haben in der Schweiz in den letzten Jahren auch die Universitäten intensiv erfasst. Hierbei sind folgende Aspekte hervorzuheben:

- wettbewerbsorientierte Steuerung durch Trennung der Kompetenzen von Finanzierungsträgern und Leistungserbringern (etwa Universitäten);
- Fokussierung auf Effektivität, Effizienz und Qualität der Aufgabenerfüllung;
- Trennung der strategischen und operativen Führungsebenen;
- grundsätzliche Gleichbehandlung privater und öffentlicher Leistungserbringer im Rahmen von Leistungsaufträgen und Globalbudgets.

Universitätsbibliotheken, als nachgeordnete Infrastruktureinrichtungen im akademischen Umfeld, sind von solchen Entwicklungen naturgemäß ebenfalls in erheblichem Maße betroffen. Obwohl Change-Programme in Universitäts- und

Hochschulbibliotheken im Allgemeinen nicht zur Entlassung einer größeren Zahl von Bibliothekarinnen und Bibliothekaren führen (wie dies häufig in der kommerziellen Welt der Fall ist), verursachen solche Aktivitäten doch nicht selten Angst, Frustration und Hilflosigkeit; sowohl beim Management, als auch bei den Mitarbeitern.

Welche spezifischen Faktoren üben nun einen Veränderungsdruck auf Bibliotheken aus und warum findet dieser Prozess gerade zum jetzigen Zeitpunkt statt? Warum ist für wissenschaftliche Bibliotheken Veränderung überhaupt notwendig?

Die Ausführungen zeigen im Kontext der Situation in der Schweiz, welche Faktoren für eine Veränderung von wissenschaftlichen Bibliotheken in besonderer Weise maßgeblich sind. Zu nennen sind hier:

- Veränderungen im Wissenschaftsbetrieb;
- restriktive finanzielle Randbedingungen;
- Konkurrenzdruck auf Bibliotheken;
- technologische Entwicklungen.

Neben diesen spezifischen Faktoren haben naturgemäß auch gesellschaftliche Entwicklungen beträchtlichen Einfluss auf die Arbeit von Bibliotheken und Universitäten.

Sind die Gründe für Veränderungsprozesse skizziert, wird mit der Präsentation von sieben Einzelschritten der eigentliche Veränderungsprozess dargestellt. Beginnend mit der Startphase („sense of urgency“), wird in den folgenden Ausführungen illustriert, wie Change-Programme auf den Weg gebracht und am Leben gehalten werden können. In praxisorientierter Weise wird vorgestellt, wie man eine Vision entwickeln und kommunizieren sollte, wie man Hindernisse benennt und aus dem Weg räumt und wie sich Veränderungsprozesse stabilisieren lassen.

Zieldefinition jedes Erneuerungs- bzw. Transformationsprozesses muss es sein, wissenschaftliche Bibliotheken in lernende





Organisationen zu verwandeln, in denen sich kontinuierlich verändernde Kundenbedürfnisse durch ebenfalls kontinuierlich ablaufende interne Veränderungsprozesse auffangen lassen.

Die verwandelte Bibliothek oder Neubau bedeutet Neuorganisation: Wie der Neubau der Hauptbibliothek der Büchereien Wien den Bibliotheksbetrieb verändert hat

Alfred Pfoser, Büchereien Wien

Der nunmehr drei Jahre dauernde Reorganisationsprozess kam mit dem Umzug und der Eröffnung der neuen Hauptbücherei der Büchereien im April 2003 in eine entscheidende Phase. Insgesamt sind die bisher umgesetzten, aber auch noch geplanten Veränderungen im Sinn der möglichst sparsamen Verwendung von Personalressourcen als erfolgreich einzuschätzen. Dies immer unter dem Gesichtspunkt: Lieber im Verwaltungsbereich möglichst rationalisieren als im direkten Kundenkontakt. So konnte trotz großer Veränderungen in der Personalstruktur (mehr Personal für EDV, Öffentlichkeitsarbeit, neues Personal für Hausmanagement) die Zahl der Dienstposten in der zentralen Verwaltung stabil gehalten werden und Personen für den Betrieb der Hauptbücherei abgestellt werden. Da der Personalstand sich in der Hauptbücherei um 18 Personen erhöhte, dies aber nicht im ursprünglichen Raumprogramm vorgesehen war, galt als Motto: „Raumnot macht erfinderisch“.

Das Organisationsentwicklungsprojekt hatte folgende Ziele:

Neue Struktur für Hauptbücherei – die Colleges

Am Sitz der Hauptbücherei Skodagasse war die Hauptbücherei höchst linear organisiert. Einzig die Musikbücherei hatte eine eigene, relativ autonome Organisation. In der neuen Hauptbücherei wurden

sechs Abteilungen geschaffen, die auch in der Büro- und Bibliotheksorganisation deutlich sichtbar sind. Die Abteilungen stehen für die verschiedenen Medienbereiche. Kleine Teams sind sowohl für den Medienerwerb, die Einarbeitung, die Katalogisierung, die Beratung und den Bestandsabbau zuständig. BibliothekarInnen werden zunehmend zu SpezialistInnen in ihren Bereichen.

Beschleunigung bei Bestellung und Beschaffung

Die angepeilten Beschleunigungen im Bereich Bestellungen / Beschaffungen mit einer maximalen Durchlaufzeit von 3 Monaten je Buch/Medium für die Zweigstellen und maximal 1 Monat für die Hauptbücherei wurden durch ein Re-Design der internen Prozesse, eine Neugestaltung der Beziehungen zu den Lieferanten und strukturelle Anpassungen erreicht. Die derzeit bis zum Ende des Jahres laufenden Tests zu den neuen Prozessen und Lieferbeziehungen sind vielversprechend; eine Fortsetzung ist sehr wahrscheinlich.

Neustrukturierung des Medienerwerbs für Hauptbücherei und Zweigstellen

Der gesamte Bereich des Medienerwerbs, der auf einer wirksamen Abstimmung/ Zusammenarbeit zwischen den Colleges der Hauptbücherei mit der bisherigen Einrichtung des zentralen Lektorats aufbaut, wurde neu gestaltet und eine neue und klare Aufgaben- und Kompetenzabgrenzung zwischen den beiden Organisationseinheiten erarbeitet.

Vereinfachte Raumplanung für die neue Hauptbibliothek

Mit den veränderten Prozessen und Strukturen sind gute organisatorische Voraussetzungen für den anstehenden Umzug geschaffen worden. Zu nennen sind merkliche Flächeneinsparungen durch den verbesserten Mediendurchlauf oder Veränderungen in der Aufgaben- und Organisationsstruktur.





Veränderte Lieferantenbeziehungen - Zusätzliche Wirtschaftlichkeitsgewinne und Verbesserungen im Kundenservice

Durch die Neugestaltung der Beziehungen der Büchereien Wien zu den Lieferanten werden vor allem Wirtschaftlichkeitsgewinne erwartet. Die Entlastungen und Reorganisationsmaßnahmen in der Zentrale machen es jedoch auch möglich, die frei werdenden Personalkapazitäten vermehrt für den Kundenservice zu nutzen

Für weitere spannende Zeiten in der Organisationsentwicklung ist vorgesorgt. Zwei Evaluationen, eine heuer im Herbst, die nächste im Herbst 2004, stehen an.

Herausforderung „Hybrid-Library“: Reorganisationsansätze und -erfahrungen der Bayerischen Staatsbibliothek

Klaus Kempf,
Bayerische Staatsbibliothek, München

Die Informationswelt bricht dramatisch um, das Gutenberg-Zeitalter mit seiner scheinbar auf ewig festgefühten Aufgabenteilung in der sog. Informationkette neigt sich seinem Ende zu. Den Bibliotheken steht der Wind der Veränderung scharf ins Gesicht. Sie gleichen vielfach einem Tänzer, der mit seinem so genannten Standbein noch fest in der „alten – gedruckten – Welt“ steht, mit seinem so genannten Spielbein hingegen versucht, sich mehr und mehr in die neue, digitale Welt vorzutasten, um dort schließlich Fuß zu fassen. Das Ergebnis ist im Moment die sog. Hybrid-Library, d.h. das Neben – und Miteinander von gedruckten und digitalen Medien unter einem (realen und virtuellen) Dach.

Die Hybrid-Library fordert ein radikales Überdenken und Überarbeiten des bestehenden bibliothekarischen Leistungserstellungs- und Servicekonzepts und dies bei – zumindest im deutschen Bibliothekswesen – stetig geringer werdenden (personellen und finanziellen) Ressourcen. Um dieser Herausforderung erfolgreich begegnen zu können, ist eine tiefgreifende

und umfassende Reorganisation sowie ein forciertes Innovationsmanagement notwendig.

Die Bayerische Staatsbibliothek hat in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, sich für das „hybride Zeitalter“ fit zu machen. Sie hat dabei Erkenntnisse und Erfahrungen gesammelt, die bei aller Fallbezogenheit von Reorganisationsunternehmungen auch für andere Bibliotheken von erheblichem Interesse sein dürften. Im Zusammenhang mit ihrem seit der Bibliotheksstrukturreform Juni 1999 in Bayern erheblich erweiterten Aufgabenspektrum wurde einerseits eine die Aufbauorganisation erheblich umkrempelende Neustrukturierung der Abteilungen (Stichwort: Matrixorganisation; Integration von Erwerbungs- und Katalogabteilung) vorgenommen und andererseits eine Enthierarchisierung und Flexibilisierung (Stichwort: Work flow- und Projektorientierte Organisation) mit Blick auf die spezifischen Anforderungen der neuen Medien betrieben. Schließlich wurde und wird der Versuch unternommen, durch ein ressourcensensibles und strukturell abgesichertes Innovationsmanagement die Diffusion innovativer Ideen und Vorgehensweisen im „Betrieb Bibliothek“ zu befördern (Stichwort: Wissensnetzwerk).

Das Zwischenresumee nach ca. 3 Jahren intensiver Reorganisationsbemühungen lautet: Nicht unerhebliche, ja messbare Erfolge sind erzielt worden, gleichwohl bleibt noch viel zu tun. Generell muß Reorganisation als Prozess und Daueraufgabe verstanden werden. Eigentlich banal, aber gleichwohl immer wieder zu betonen ist die Erfahrungstatsache, welche herausragende Bedeutung dem Faktor Mensch bei Reorganisations- und Innovationsvorhaben zukommt. Vor diesem Hintergrund gilt es, so früh und so umfassend als möglich viele Mitarbeiter auf die „Reise Organisationsreform“ mitzunehmen bzw. in den Erneuerungsprozess aktiv einzubeziehen.

