

# Karrieren statt Barrieren:

## Berufliche Perspektiven für BibliothekarInnen durch ein Masterstudium

Bibliothekartag Bremen  
5. Juni 2014

Achim Oßwald



FH Köln  
Institut für  
Informationswissenschaft



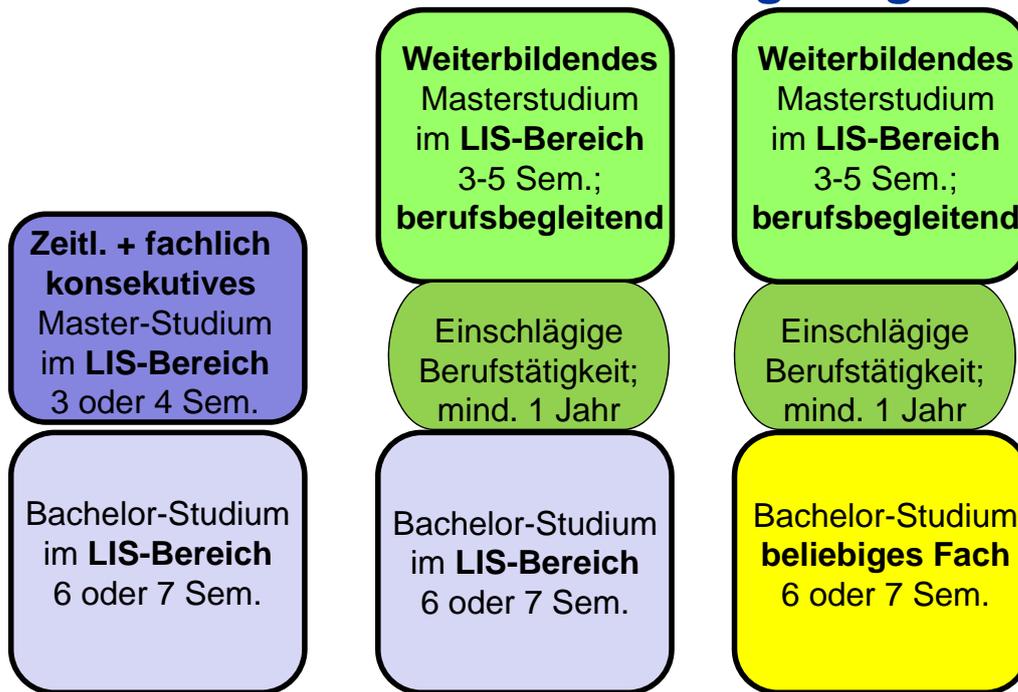
## Qualifizierungswege vor Bologna ...

- Dipl.-Bibl. im Beamtenverhältnis werden vom Arbeitgeber für die hD-Laufbahn vorgeschlagen, qualifizieren sich inhaltlich und formal über ein Referendariat
- Dipl.-Bibl. im Angestelltenverhältnis besetzen z.B. nach Jahren „hD“-vergleichbarer Tätigkeit auch eine entsprechend dotierte Stelle
- Dipl.-Bibl. studieren nach oder während der Tätigkeit in einer Bibliothek ein nichtbibliothekarisches Fach und qualifizieren sich dann inhaltlich u. formal zumeist über ein Referendariat

*Gemeinsamkeit: relativ selten und kaum thematisiert*



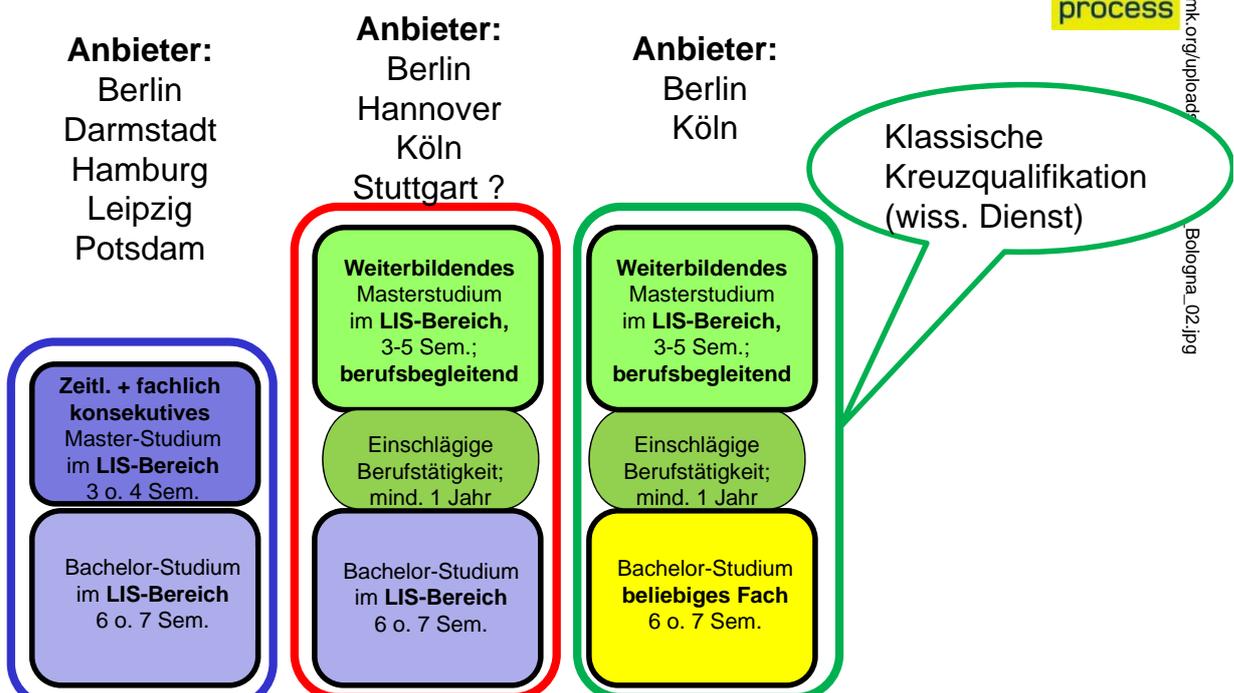
# Bologna-Prozess: Bibliothekarische Qualifizierungswege



## Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

# Bibliothekarische Qualifizierungswege: Anbieter in Deutschland (1)



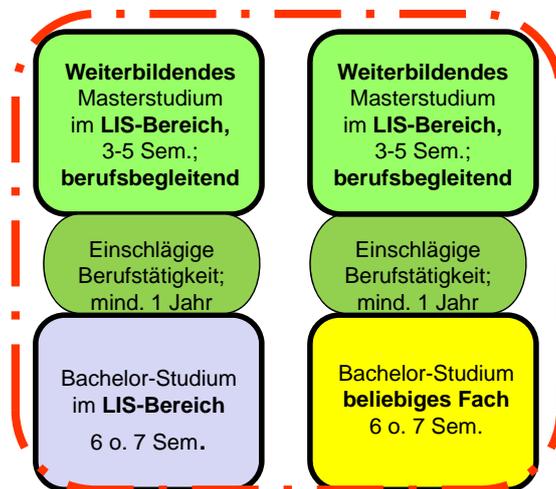
## Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

# Bibliothekarische Qualifizierungswege: Anbieter in Deutschland (2)



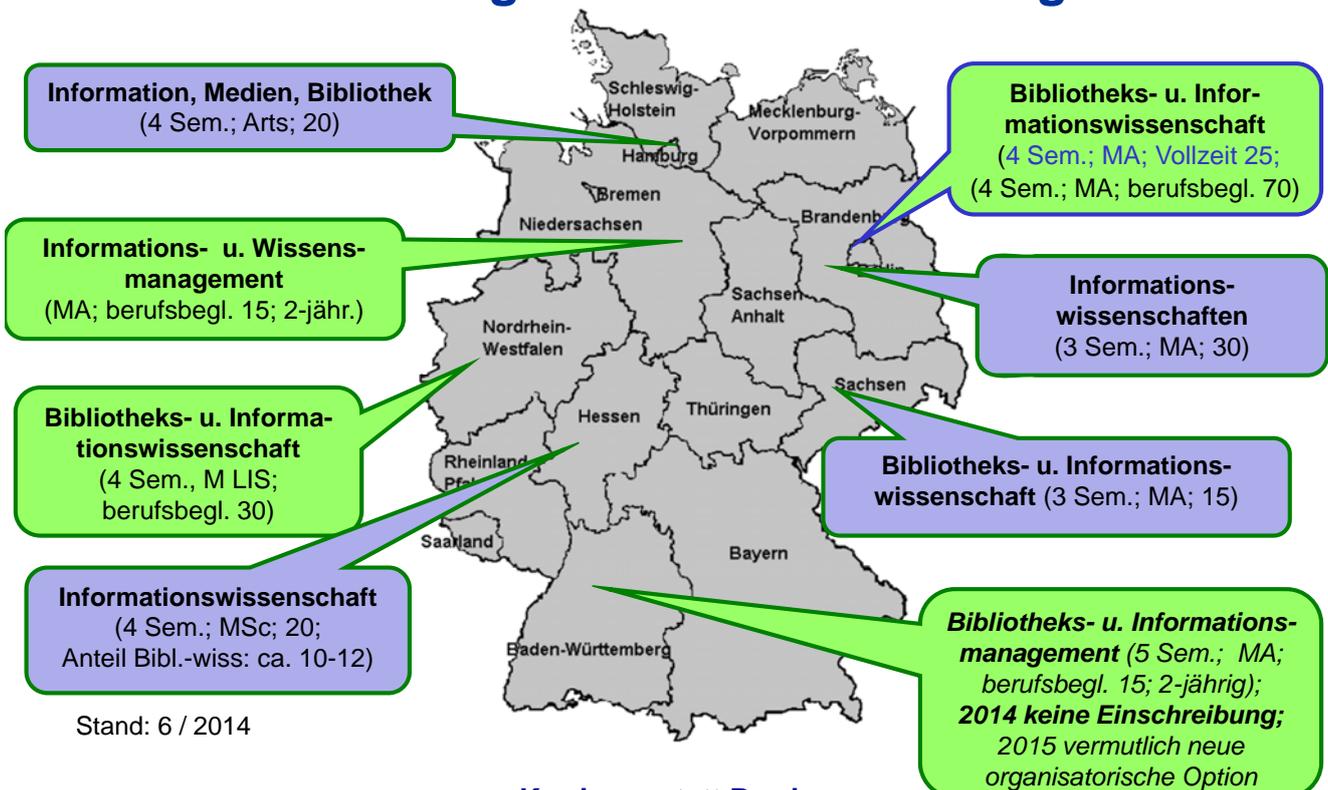
Anbieter:  
Berlin  
Köln



## Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

# Bibliotheksbezogene Masterstudienangebote



Stand: 6 / 2014

## Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

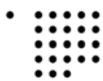
# Masterstudierende im LIS-Bereich: Zielgruppen

Junge, aufstiegsorientierte LIS-Absolventinnen ohne Berufserfahrung, die auf das Bologna-Konzept vertrauen und sich ggf. fachlich spezialisieren wollen

**Zeitl. + fachlich konsekutives Master-Studium im LIS-Bereich 3 o. 4 Sem.**



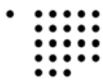
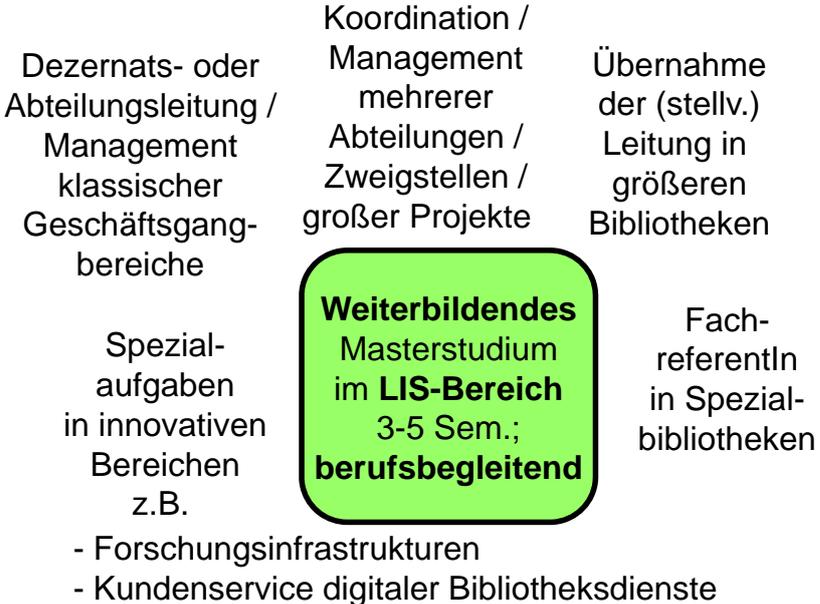
**AbsolventInnen eines beliebigen Fachstudiums mit mind. 1 Jahr einschlägiger LIS-Erfahrung**



# Bibliothekarisch vorqualifizierte Masterstudierende im LIS-Bereich: typische Positionen nach Studienerfolg

Spezialisierte Aufgabenstellungen z.B. KiJu / IK / ? operative Spezialbereiche / Projekte

**Zeitl. + fachlich konsekutives Master-Studium im LIS-Bereich 3 oder 4 Sem.**



# Bibliothekarisch vorqualifizierte Masterstudierende im LIS-Bereich: Motivationsstypen

1. *Entsandte*: Mitarbeiter werden im Rahmen der Personalentwicklung von ihrem Arbeitgeber in einen Masterstudiengang entsandt



## Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

9 / 22

## Motivations- und Karrieremuster 1: Entsandte / Personalentwicklung



### Berufliche Perspektive z.B.

- LeiterIn eines Dezernats / Standorts / einer Abteilung
- NachfolgerIn in Gesamtleitung
- SpezialistIn für Electronic Resource Management
- ...

Beide Seiten profitieren  
während des Studiums  
+ danach durch Ideen  
+ Know-how-Transfer



Arbeitgeber sucht  
Nachwuchskräfte  
aus dem eigenen Haus +  
möchte sie gezielt fördern + halten



Arbeitgeber unterstützt durch  
- Geld / Freistellung  
- strukturell / moralisch



## Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

10 / 22

## Bibliothekarisch vorqualifizierte Masterstudierende im LIS-Bereich: Motivationstypen

1. *Entsandte*: Mitarbeiter werden im Rahmen der Personalentwicklung von ihrem Arbeitgeber in einen Masterstudiengang entsandt
2. *Unterstützte*: motivierte, qualifizierungswillige Mitarbeiter werden von ihrem Arbeitgeber beim Masterstudium unterstützt, ohne ihnen eine konkrete Perspektive anbieten zu können



### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

11 / 22

## Bibliothekarisch vorqualifizierte Masterstudierende im LIS-Bereich: Motivationstypen

1. *Entsandte*: Mitarbeiter werden im Rahmen der Personalentwicklung von ihrem Arbeitgeber in einen Masterstudiengang entsandt
2. *Unterstützte*: motivierte, qualifizierungswillige Mitarbeiter werden von ihrem Arbeitgeber beim Masterstudium unterstützt, ohne ihnen eine konkrete Perspektive anbieten zu können
3. *„Mal sehen was möglich ist“ / Kompetenzorientierte Teilnehmer*: Persönliche Kompetenzerweiterung / fachlicher Erkenntnisgewinn und neue Arbeitsmotivation stehen im Vordergrund; für weitere Entwicklung offen; Arbeitgeber weiß vom Studium



### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

12 / 22

## Motivations- und Karrieremuster 3: „Mal sehen was möglich ist“ / Kompetenzorientierte



### Kompetenzerweiterung steht im Vordergrund

Verbesserungen  
ohne Wechsel z.B.  
mehr Verantwortung / Gehalt  
ABER:  
deutlich mehr berufliche Chancen  
durch Arbeitgeberwechsel

Arbeitgeber kann  
den langjährigen MitarbeiterInnen  
keine geeignete Stelle / Perspektive bieten -  
dennoch *wenig Risiko* des Weggangs der MA

Beide Seiten profitieren  
während des Studiums  
+ danach durch Ideen  
+ Know-how-Transfer



Arbeitgeber unterstützt  
moralisch + evtl. strukturell  
- ist gefordert mit Konzept zur  
Personalentwicklung, um  
MitarbeiterInnen zu halten



### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

13 / 22

## Bibliothekarisch vorqualifizierte Masterstudierende im LIS-Bereich: Motivationsstypen

1. *Entsandte*: Mitarbeiter werden im Rahmen der Personalentwicklung von ihrem Arbeitgeber in einen Masterstudiengang entsandt
2. *Unterstützte*: motivierte, qualifizierungswillige Mitarbeiter werden von ihrem Arbeitgeber beim Masterstudium unterstützt, ohne ihnen eine konkrete Perspektive anbieten zu können
3. *„Mal sehen was möglich ist“ / Kompetenzorientierte Teilnehmer*: Persönliche Kompetenzerweiterung / fachlicher Erkenntnisgewinn und neue Arbeitsmotivation stehen im Vordergrund; für weitere Entwicklung offen; Arbeitgeber weiß vom Studium
4. *Individualisten*: Studium ohne Kenntnis u. Unterstützung des Arbeitgebers; hohe persönliche Motivation für weitere Entwicklung



### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

14 / 22

## Motivations- und Karrieremuster 4: Individualisten

Arbeitgeber weiß nichts  
von der Qualifizierungsorientierung  
der MitarbeiterInnen



Individueller u. institutioneller  
Ertrag während des Studiums  
ist gering / „ausgebremst“



Entscheidung über /  
Bekanntgabe von beruflichen  
Plänen am liebsten erst, nachdem  
**Studienerfolg** sich abzeichnet  
→ dann aber für alles offen  
beim bisherigen Arbeitgeber oder  
durch Arbeitgeberwechsel



Arbeitgeber hat oder will  
keine Personalentwicklung  
für die konkrete Person(engruppe);  
ggf. Optimierungspotentiale im  
Bereich Mitarbeiterkommunikation



### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

15 / 22

## Bibliothekarisch vorqualifizierte Masterstudierende im LIS-Bereich: Motivationsstypen

1. *Entsandte*: Mitarbeiter werden im Rahmen der Personalentwicklung von ihrem Arbeitgeber in einen Masterstudiengang entsandt
2. *Unterstützte*: motivierte, qualifizierungswillige Mitarbeiter werden von ihrem Arbeitgeber beim Masterstudium unterstützt, ohne ihnen eine konkrete Perspektive anbieten zu können
3. *„Mal sehen was möglich ist“ / Kompetenzorientierte Teilnehmer*: Persönliche Kompetenzerweiterung / fachlicher Erkenntnisgewinn und neue Arbeitsmotivation stehen im Vordergrund; für weitere Entwicklung offen; Arbeitgeber weiß vom Studium
4. *Individualisten*: Studium ohne Kenntnis u. Unterstützung des Arbeitgebers; hohe persönliche Motivation für weitere Entwicklung
5. *Durchstarter*: bibliothekarische BA-AbsolventInnen, die ihre Fachkenntnisse im Masterstudium vertiefen oder erweitern wollen



### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

16 / 22

# Motivations- und Karrieremuster 5: Durchstarter

Junge,  
aufstiegsorientierte  
LIS-Absolventinnen  
**ohne  
Berufserfahrung,**  
die auf das  
Bologna-Konzept  
vertrauen



*Bislang noch:*  
Arbeitgeber können Nachwuchskräften  
häufig keine adäquat dotierte Stelle /  
Perspektive bieten

*Risiko:* Enttäuschung / wachsende  
Unzufriedenheit der MitarbeiterInnen  
(Studien dazu fehlen bislang)



Arbeitgeber können neue  
Karrierewege entwickeln  
+ speziell im Hinblick auf  
fachliche Spezialisierungen aus dem  
Masterstudium ausschreiben



## Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

17 / 22

## Barrieren (1)

### Strukturelle, laufbahn- u. besoldungsbezogene Barrieren

- In manchen Bundesländern sind die *Laufbahnverordnungen* auch 15 Jahre nach den Bologna-Beschlüssen noch nicht angepasst
- *Tarifregelungen* behindern u.a. durch inhaltlich traditionelle Fachorientierung („E 9 von der Einstellung bis zur Rente“)
- Traditionell gestaltete Arbeitsplatz- u. Stellenbeschreibungen statt Bezug zu Kompetenzen und tatsächliche Tätigkeiten
  
- ➔ Politik bleibt hinter ihren selbstgesteckten Zielen zurück
- ➔ Aktivitäten der Berufsverbände haben Entwicklungspotential



## Karrieren statt Barrieren

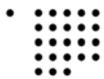
Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

18 / 22

## Barrieren (2)

### Konzeptionelle Barrieren bei den Arbeitgebern

- Laufbahnregeln statt Personalentwicklungskonzepte
  - Beginnen erst allmählich, auf die perspektivisch zu erwartenden Besetzungsengpässe mit Personalentwicklungskonzepten zu reagieren
  - Geringe Bereitschaft (da schwierig und mühevoll) Kompetenzprofile in den Blick zu nehmen und sich hierbei über traditionelle Qualifizierungsmuster hinwegzusetzen
  - Zu selten Ermutigungen an Qualifizierungswillige
- ➔ Bologna-Chance als Grundlage der Personalentwicklung wird kaum ergriffen



#### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

19 / 22

## Barrieren (3)

### Konzeptionelle Barrieren bei den Arbeitnehmern

- Fehlende Vorbilder, d.h. Aufstieg und Karriere sind im Bibliotheksbereich bislang zumeist Arbeitgeber-initiiert (speziell: Beamtenlaufbahn)
  - und eben nicht Arbeitnehmer-initiiert
- Arbeitgeber- und Standortwechsel häufig nur aus privaten Gründen und zumeist nur zu Beginn der Berufsentwicklung
- Weiterbildung ist aufwändig (zeitlich + finanziell)



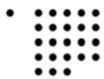
#### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

20 / 22

## Mögliche Lösungen

- Diskussion und Vorstellung von Fallbeispielen in der fachlichen Community (wie hier in dieser Session)
- Laufbahn- und Tarifregelungen am Bologna-Konzept orientieren
- Personalentwicklung in Bibliotheken muss deutlich höheren Stellenwert erhalten
- Weiterbildung(sstudium) wird Normalfall
- ...



### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

21 / 22

Ich freue mich auf Ihre Ideen und Fragen !

achim.osswald@fh-koeln.de



- Weitere Informationen zum Kölner MALIS-Studiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft  
<http://malis.fh-koeln.de/>

[http://opencipart.org/image/300px/svg\\_to\\_png/176288/stick-person-base.png](http://opencipart.org/image/300px/svg_to_png/176288/stick-person-base.png)  
<http://opencipart.org/detail/173650/library-pictogram-by-libberrry-173650>



### Karrieren statt Barrieren

Achim Oßwald / FH Köln, Institut für Informationswissenschaft  
Bibliothekartag Bremen 2014

22 / 22