

HÖHEwege⁽⁶⁾, »Musterbrecher⁽⁷⁾ und »Kulturwandel.org⁽⁸⁾ geht es nicht mehr nur um »Ver-halten«. Hier geht es um »Haltung«.

Die Frage nach »Haltung« ist immer auch eine Frage nach »Werten«. Welche Werte prägen unsere derzeitige Arbeits- und Führungskultur und welche Werte werden Bibliotheken und ihre Mitarbeiter brauchen, um dem Innovationsdruck standzuhalten und überlebensfähig zu sein?

Gleichzeitig brauchen Bibliotheken Führungskräfte, die die Selbstorganisation ihrer Mitarbeiter fördern dürfen, können und wollen.

Die früheren Arbeitstugenden wie Sorgfalt, Fleiß, Disziplin, Gewissenhaftigkeit, Ordnung und Respekt vor Autoritäten sowie Höflichkeit verlieren an Bedeutung. Die immer stärker vernetzte (Arbeits-)Welt, die damit steigende Komplexität und der digitale Wandel in Bibliotheken erfordern neue Fähigkeiten, die es uns ermöglichen, auf sich ändernde Anforderungen einzugehen. Hierzu gehören neben technischer Intelligenz Qualitäten wie z. B. Kreativität, Flexibilität, Empathie, Vitalität, Resilienz, Sinn für Sinn, Neugier, Mut und Verantwortung.

Anders gesagt: In Zukunft wird nur »gut funktionieren« nicht mehr reichen, weil reines »Funktionieren« durch Automatismen ersetzt werden wird. Die Fähigkeit, sich mit hohem fachlichem Wissen und den individuellen persönlichen Kompetenzen aktiv und vernetzt einzubringen, wird zum Qualitätsmerkmal für gute Bibliotheksarbeit werden.

Bibliotheken brauchen mündige Mitarbeiter, die sich selbst führen. Sie brauchen Mitarbeiter, die sich mit ihrer Person und ihrem Potential einbringen wollen und

können. In ihrem Arbeitsumfeld sollten sie wertschätzend kommunizieren, sich selbst und ihr Umfeld reflektieren, und sich gemeinsam mit den Kollegen selbstständig organisieren. Sie sollten aktiv einfordern oder sich zu beschaffen wissen, was sie benötigen, um ihren Arbeitsplatz bestmöglich auszufüllen.

Dazu gehört die Bereitschaft, sich als aktiver Teil des Systems »Bibliothek« zu verstehen, den Gesamtauftrag im Blick zu halten und im ständigen Dialog mit dem eigenen Umfeld zu sein. Folgende Fragen sollten die tägliche Arbeit beständig begleiten: »Für wen tue ich das alles?«, »Was ist unser gemeinsames Ziel?«

Gleichzeitig brauchen Bibliotheken Führungskräfte, die die Selbstorganisation ihrer Mitarbeiter fördern dürfen, können und wollen. Mit einer sich wandelnden Organisations- und Führungskultur sollten Führungskräfte fähig sein, Neues einzuführen und einen Entwicklungsprozess oder sogar einen Transformationsprozess zu steuern. Dabei rücken elementare Dialogfähigkeiten in den Mittelpunkt. Führungskräfte agieren authentisch, integer und glaubwürdig und in einer lernenden Haltung, die geprägt ist von Offenheit, Zugewandtheit und wertschätzender Aufmerksamkeit. Die Aufgabe moderner Führungskräfte wird es sein, Orientierung und Sicherheit zu geben, ohne einzugrenzen.

Gute Führung wird die fachliche und persönliche Kompetenz jedes Einzelnen optimal, über Systemgrenzen hinweg vernetzt, flexibel und unter Berücksichtigung der persönlichen Lebensbedingungen des Einzelnen für die Ziele des Unternehmens einzusetzen wissen. Transparenz und offene Kommunikation sollen praktiziert werden, Verbesserungen sollen durch Synergieschöpfung und Beteiligung der Mitarbeiter erreicht werden. Führungskräfte sollen in Zukunft in der Lage sein, die Intelligenz eigendynamischer Netzwerke zu moderieren.

Laut Gerald Hüther wird eine moderne Führungskraft ihren Mitarbeitern helfen, selbst »in Kraft zu kommen« und eine Intuition für das zu entwickeln, was geht. Sie wird das Ganze zusammenhalten und ihm eine Richtung geben. Dabei werden Mitarbeiter nicht länger instrumentalisiert und als »Objekt« oder »Werkzeug« zur Zielerreichung gesehen. Die moderne Führungskraft wird eine Kultur der Begegnung auf Augenhöhe einführen. Sie wird dadurch jedem Mitarbeiter unabhängig von Laufbahnzuordnung und Besoldungsgruppe als Subjekt mit eigener Intentionalität verstehen.

Glaubwürdige Kommunikation auf Augenhöhe, Respekt, Transparenz und Offenheit sowie Würdigung und Wertschätzung lassen Vertrauen entstehen. Dieses Vertrauen bietet den Rahmen für Selbstverantwortung und die Entwicklung des persönlichen Potentials jedes Einzelnen.

Moderne Führung in Bibliotheken kann so einen Raum schaffen, in dem ganzheitliches Arbeiten im Team und ein kreatives Miteinander möglich wird, in dem sich Prozesse auch selbst organisieren, Verantwortung verteilt wird und alle Beteiligten in der Verpflichtung für das Ziel Lust auf Arbeit und Leistung haben. So kann eine moderne Arbeitskultur entstehen, die widerspiegelt, wie wir im 21. Jahrhundert arbeiten wollen: selbstbestimmt, eigenverantwortlich, wertschätzend und respektvoll – kurz: »artgerecht« und auf Augenhöhe. ♡

ENDNOTEN

1. <http://forum-gute-fuehrung.de>
2. Vergl. ProLibris-3, 2016, S. 114 f.
3. **Löhken, Sylvia:** Leise Menschen. Starke Wirkung. München 2012
4. **Hüther, Gerald:** Mitarbeiter sind keine Objekte. In: manager-Seminare, Heft 220-7, Bonn 2016
5. **Laloux, Frederic:** Reinventing Organizations. München 2014
6. <http://augenhoehe-wege.de>
7. **Kaduk, Stefan** u. a.: Musterbrecher. Die Kunst das Spiel zu drehen. Hamburg 2013
8. www.kulturwandel.org

PERSONALENTWICKLUNG MIT HILFE DES MALIS-STUDIENGANGS



ACHIM OSSWALD

Institut für Informationswissenschaft der Technischen Hochschule Köln

Die Suche nach Nachfolgerinnen und Nachfolgern für Leitungsfunktionen in Öffentlichen wie Wissenschaftlichen Bibliotheken sowie für Personal mit Aufgaben im Wissenschaftlichen Dienst ist nicht nur in bibliothekarischen Gremien- und Sektionssitzungen Gesprächsthema, sie drückt sich auch immer häufiger in entsprechenden Stellenanzeigen aus. Von den wachsenden Schwierigkeiten, geeignete Personen zu finden, die die Wunschprofile der Stellenanzeigen wirklich einlösen können und wollen, wird nicht nur in vertraulichen Gesprächen berichtet.

GRUNDSÄTZLICH SCHWIERIG

Leitungs- und Führungsfunktionen in Bibliotheken mit geeigneten Personen zu besetzen ist sicher grundsätzlich eine schwierige Aufgabe, wesentlich unaufwändiger ist es hingegen, bibliothekarische Experten für fachliche und operative Spezialaufgaben im Wissenschaftlichen Dienst zu gewinnen. Allerdings stehen die geeigneten tarif- und beamtenrechtlichen Instrumente und die dafür relevanten Qualifizierungsangebote zur Verfügung. Sie müssen nur genutzt und strategisch zum Vorteil der eigenen Bibliothek eingesetzt werden! Und immer mehr Bibliotheken in NRW ergreifen aktiv diese Chance.

Foto: Birgit-Caroline Grill

Leitungs- und Führungsfunktionen in Bibliotheken mit geeigneten Personen zu besetzen ist [...] eine schwierige Aufgabe, wesentlich unaufwändiger ist es hingegen, bibliothekarische Experten [...] im Wissenschaftlichen Dienst zu gewinnen.

Nachfolgend wird in einem knappen Überblick dargestellt, wie Bibliotheken in NRW unter Nutzung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Bibliotheks- und Informationswissenschaft (MALIS) der TH Köln neues Personal gewinnen können, dieses bibliotheksfachlich qualifizieren oder vorhandenes Personal auf diesem Wege für neue Aufgaben in Bibliotheken weiterbilden.

Von den Mitarbeitern im Wissenschaftlichen Dienst werden zu meist mindestens die folgenden drei Kompetenzprofile erwartet:

- a.** Fachkompetenzen in den Studienfächern des Erststudiums bzw. in den Disziplinen des jeweiligen fachlichen Umfeldes sowie ggf. auch weitere Erfahrungen aus fachwissenschaftlichen Tätigkeiten in Forschung und Praxis;
- b.** überblicksartige oder vertiefte operative Kompetenzen bezüglich der Geschäftsabläufe in Bibliotheken und für daraus entwickelte, heute zumeist technologiegestützte alte und neue Informationsdienstleistungen;
- c.** Management- und Kommunikationskompetenzen, die die Leitung von Projekten und Abteilungen, aber auch die Mitarbeiterführung auf der Grundlage moderner Konzepte und Methoden ermöglichen.

WICHTIG: KOMPETENZEN AKTUALISIEREN

Das größte Arbeitsmarktsegment für diese Personen sind die Wissenschaftlichen Universalbibliotheken (UBs) sowie Spezialbibliotheken. Nur relativ wenige solche Stellen gibt es in Fachhochschulbibliotheken (FHBs) oder in Öffentlichen Bibliotheken (ÖBs). In den UBs übernehmen diese Mitarbeiter nicht nur die klassischen, starken Veränderungen unterliegenden Fachreferatsaufgaben, sondern zunehmend auch Projekte zur Entwicklung neuer Dienstleistungen und Funktionsbereiche wie beispielsweise Forschungsdaten- oder Publikationsdatenmanagement, das Management elektronischer Ressourcen und hier insbesondere das immer wichtiger werdende Management der Lizenzen zur Nutzung dieser Ressourcen. Weitere Aufgaben wie Digitalisierung, Langzeitarchivierung und Bestandserhaltung, Kuratieren (digitaler und hybrider) Sammlungen oder scientometrische Services erfordern vertiefte und regelmäßig aktualisierte Kompetenzen, für die es in seltenen Fällen auch spezielle Weiterbildungsangebote nicht zuletzt des ZBIW (Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung) am Institut für Informationswissenschaft der TH Köln gibt.⁽¹⁾

NACHFRAGE AUCH AUS DEM AUSLAND

Für die bibliotheks- und informationswissenschaftliche Basisqualifizierung des Wissenschaftlichen Dienstes hat sich seit Jahrzehnten das Konzept der berufsbegleitenden Qualifizierung bewährt, da es von Beginn an die Orientierung der Beschäftigten auf die spezifisch fachlichen Notwendigkeiten der eigenen Einrichtung und ihre aktive Mitarbeit bei deren Bewältigung ermöglicht – während gleichzeitig die inhaltlich und formal notwendige Zusatzqualifikation erlangt wird. Denn für eine laufbahn- bzw. entgeltstufenbezogene Qualifizierung erfordern die beamtenrechtlichen- und tarifvertraglichen Regelungen weiterhin eine formal adäquate Qualifikation, wie sie in Köln durch das berufsbegleitende MALIS-Studium angeboten wird. Die Attraktivität dieses Weiterbildungskonzeptes und seiner konkreten Realisierung im MALIS-Studiengang zeigt sich dabei auch durch die konkrete Nachfrage aus NRW, wo Bibliotheken immer häufiger ihre Mitarbeiter durch Entsendung in das MALIS-Studium qualifizieren. Aber auch namhafte Bibliotheken aus anderen Regionen Deutschlands (z. B. die Bayerische Staatsbibliothek oder die SUB Göttingen) sowie aus dem (zumeist deutschsprachigen) Ausland nutzen dieses Angebot. Natürlich können auch Teilnehmer den Studiengang absolvieren, die nicht entsandt sind, doch besteht der Vorteil für entsendende bzw. unterstützende Bibliotheken darin, dass sich Beschäftigte aufgabenbezogen profilieren und sich zudem über einen längeren Zeitraum im Arbeitsprozess bewähren können.

Damit steht den Dienstherren bzw. Arbeitgebern eine ganze Palette von Instrumenten zur Verfügung, mit denen neue und schon länger beschäftigte Nachwuchskräfte im Rahmen der Personalentwicklung gezielt gefördert und ggf. auch an die eigene Einrichtung gebunden werden können.

Worin nun besteht das konkrete Angebot des MALIS-Studiengangs – neben den anderen Fort- und Weiterbildungsangeboten der TH Köln für den Bibliotheks- und Informationsbereich, die durch das ZBIW realisiert werden?

Der seit 2009 berufsbegleitend angebotene, viersemestrige MALIS-Studiengang qualifiziert Absolventen verschiedener Fachdisziplinen sowie Bibliothekare (Diplom/Bachelor) für spezialisierte Aufgabenstellungen sowie Leitungs- und Führungsaufgaben in Bibliotheken und anderen Informationseinrichtungen. Das mit der AG UB und der AG FHB sowie der AG Großstadtbibliotheken des

Verbands der Bibliotheken des Landes Nordrhein-Westfalen (vbnw) abgestimmte Konzept des Studiengangs ist praxisnah und vermittelt aktuelle methodische wie theoretische Grundlagen der Arbeit im Bibliotheks- und Informationsbereich. Lehrende sind neben den Dozenten des Instituts für Informationswissenschaft der TH Köln weitere Experten aus der Praxis, u. a. Direktoren sowie Leitungen zumeist nordrhein-westfälischer Bibliotheken.⁽²⁾

DIVERSE FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Der MALIS-Studiengang vermittelt schwerpunktmäßig die oben unter b) genannten geschäftsgangs- und dienstleistungsorientierten Kompetenzen sowie insbesondere die unter c) genannten Managementkompetenzen, weshalb er von den Bibliotheksleitungen als Qualifizierungsweg für den Wissenschaftlichen Dienst sowie für Nachwuchskräfte im Hinblick auf Leitungsfunktionen genutzt wird. Dies gilt auch für das Angebot, Mitarbeiter gezielt lediglich zu einzelnen Modulen des Studiengangs zu entsenden.⁽³⁾ Von beiden Angeboten zur Personalentwicklung haben seit 2009 mehr als die Hälfte der UBs, ca. 1/3 der FHBs und einige Öffentliche Bibliotheken in NRW sowie eine wachsende Zahl von Bibliotheken aus anderen Bundesländern in unterschiedlicher Intensität Gebrauch gemacht. Dabei haben sie alle auf eine ganze Palette von Fördermöglichkeiten für ihre Mitarbeiter zurückgegriffen, die hier einzeln aufgelistet werden, auch wenn sie häufig kombiniert wurden und werden, nämlich:

1. Entsendung in den MALIS-Studiengang, wobei die Teilnahme an der berufsbegleitenden Qualifizierung für neueingestellte Wissenschaftler insbesondere aus den stark nachgefragten MINT-Fächern zumeist im Rahmen ihres Arbeitsvertrages verpflichtend geregelt ist.
2. Unterstützung während des Studiums durch zeitliche Freistellung für die Präsenzphasen und/oder durch Übernahme der Studiengebühren und/oder durch Übernahme von Reise- und ggf. auch Übernachtungskosten.
3. Möglichkeit zur synergetischen Bearbeitung von MALIS-Studienaufgaben mit Arbeitsplatzbezug im konkreten Arbeitskontext – ggf. sogar während der Arbeitszeit. Motiviert wird dies u. a. auch durch den Umstand, dass Projektthemen und andere Aufgaben im Studium konkrete Fragestellungen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer aufgreifen.
4. Motivierende Unterstützung durch die Option auf eine entsprechende berufliche Weiterentwicklung im Verlauf oder nach Abschluss des Studiums, zumindest jedoch schriftliche Unterstützung im Rahmen des Bewerbungsverfahrens, bei dem wohlwollende Schreiben des Arbeitgebers dessen grundsätzliche Offenheit signalisieren, das Engagement des Mitarbeiters zur Weiterqualifizierung wertzuschätzen und im Rahmen der Möglichkeiten des Arbeitgebers zu unterstützen (z. B. durch Arbeitszeitflexibilisierung oder andere Maßnahmen).



ALS BILDUNGSURLAUB ANERKANNT

Für diese Varianten der Unterstützung steht den Dienstherren von Beamten eine ganze Reihe von dienstrechtlichen Möglichkeiten zur Verfügung, die in NRW zuletzt durch Neuregelungen in der Laufbahnverordnung von 2014 erweitert wurden. Dies gilt bekanntermaßen auch für den Aufstieg von Beamten aus dem gehobenen Dienst in den Höheren Dienst, die nach einem MALIS-Studium bislang vorzugsweise Leitungsfunktionen in Spezialbereichen (z. B. den genannten geschäftsgangbezogenen Managementaufgaben), durchaus aber auch klassische Leitungsfunktionen übernehmen (analog dem klassischen Aufstieg).

Für Angestellte bieten die tarifvertraglichen Regelungen des TV-L oder TV-ÖD, speziell § 5 Qualifizierung, hinreichende Möglichkeiten zur Umsetzung der o. g. Unterstützungsmaßnahmen seitens der Arbeitgeber. Darüber hinaus wird die Teilnahme am MALIS-Studiengang in einer Reihe von Bundesländern als Bildungsurlaub anerkannt, so dass auch auf diesem Wege eine zeitliche Entlastung der Teilnehmer ermöglicht wird.

Damit steht den Dienstherren bzw. Arbeitgebern eine ganze Palette von Instrumenten zur Verfügung, mit denen neue und schon länger beschäftigte Nachwuchskräfte im Rahmen der Personalentwicklung gezielt gefördert und ggf. auch an die eigene Einrichtung gebunden werden können. Inwieweit diese sich dann tatsächlich zu Führungspersönlichkeiten entwickeln, muss sich im weiteren Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung zeigen. Dieses Wunschprofil kann aber durch die entsprechenden generellen Fortbildungsangebote für den Öffentlichen Dienst,⁽⁴⁾ im Hinblick auf die bibliothekarischen Spezialbedarfe auch durch die spezifischen Angebote des ZBIW weiter gefördert werden.

Spot an für den idealen, aber seltenen Bewerber für die Führungsposition: Er ist Experte in seinem Fachgebiet, für Bibliotheksthemen und -organisation. Er kann beteiligungsorientiert führen, hat langjährige Erfahrung in leitender Position, ist kreativ, durchsetzungsfähig, belastbar, empathisch, motiviert und vieles mehr.

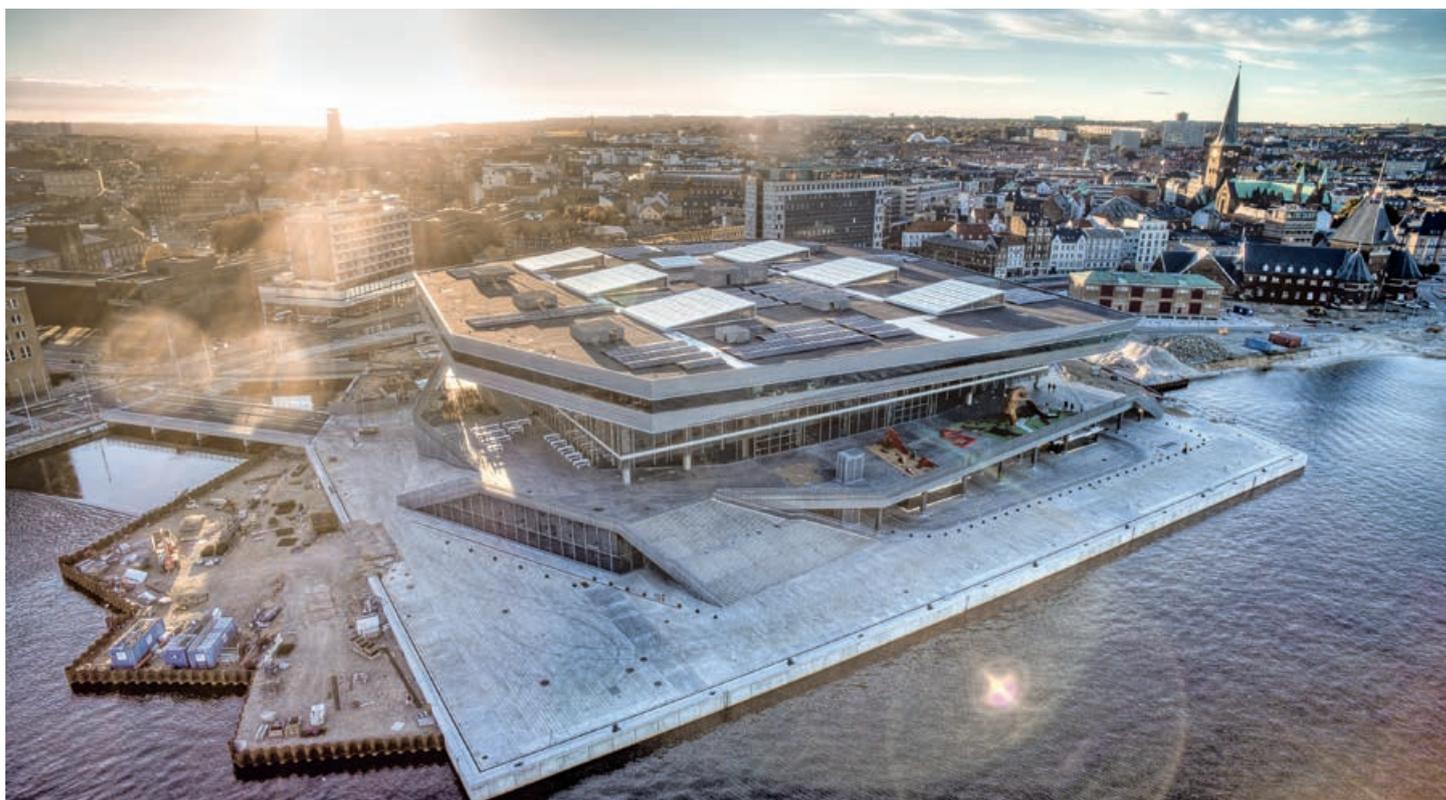
Neben der fachlich umfassenden Qualifizierung und vielfältigen berufspraktischen Erfahrung sollen Personen mit Leitungsaufgaben auch das für solche Funktionen ebenso erwünschte überdurchschnittliche Engagement verbunden mit herausragender Kommunikationsfähigkeit zeigen. Nur selten wird der Arbeitsmarkt viele solcher Persönlichkeiten für Bibliotheken gleichzeitig zu bieten haben. Wenn aber in mehreren, besser vielen, am besten in allen Bibliotheken im zeitlichen Vorfeld Personalentwicklungsmaßnahmen zum Tragen kommen, um solchen Persönlichkeiten Gelegenheit zur Entwicklung und Profilierung zu geben, dann würden Bibliotheken ihrer kollektiven Verantwortung zur Personalentwicklung im eigenen Interesse wirklich gerecht. In den Bibliotheken sind die strukturellen Möglichkeiten dafür prinzipiell gegeben, so dass die entsprechenden Qualifizierungsangebote wie das MALIS-Studium nur noch systematisch in die eigene Planung mit einbezogen werden müssen. Bibliotheken wie z. B. die UB Duisburg-Essen und andere Bibliotheken in NRW profitieren davon schon seit Jahren. ♥

ENDNOTEN

1. zbiw.th-koeln.de
2. Mehr zu inhaltlichen und organisatorischen Details zum MALIS-Studiengang unter www.malis.th-koeln.de
3. Vgl. www.th-koeln.de/weiterbildung/malis-module_5878.php
4. Vgl. www.akademie-mont-cenis.de

PROLibris

3 / 16



IM FOKUS: WER WILL SCHON FÜHREN?

IM FOKUS Geeignete Bewerber sind rar – durch Qualifizierung Nachwuchskräfte fördern!

IM FOKUS Führungskultur – brauchen wir einen Systemwechsel?

IM FOKUS Personalentwicklung mit Hilfe des MALIS-Studiengangs

IM FOKUS „Forum Management“ mit dem Thema „Achtsame Führung“

IM FOKUS Dr. Christina Reinhardt:

„Eine Führungskraft fungiert heute vor allem als Change Agent“

DENKANSTÖSSE Bibliothek neu denken – Studienreise durch dänische Stadtbibliotheken

KONZEPTE Erschließung von Altbeständen – neues Regelwerk RDA als Anstoß

ENTDECKUNGEN Exlibris-Portal von internationaler Bedeutung

IMPRESSUM

PROLIBRIS

Mitteilungsblatt hrsg. vom Verband der Bibliotheken des Landes Nordrhein-Westfalen e.V. und der Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken bei der Bezirksregierung Düsseldorf * V.i.S.d.P.: vbnw-Vorsitzende Harald Pilzer, Uwe Stadler * ISSN 1430-7235 * Jahrgang 21, Heft 3-2016

HERAUSGEBERGREMIIUM

Petra Büning
Dr. Alwin Müller-Jerina
Uwe Stadler
Andrea Stühn

REDAKTION UND ANZEIGEN

Susanne Larisch
T 02102/70 54 19
M susannelarisch@aol.com

LAYOUT

Nieschlag + Wentrup, Münster

DRUCK UND VERLAG

Druckerei und Verlag Peter Pomp, Bottrop

ABONNEMENTBESTELLUNGEN, REKLAMATIONEN, ADRESSENÄNDERUNGEN

Druckerei Peter Pomp, Kathrin Wisniowski
T 02041/747120 * F 02041/747160 * M office@pomp.de

Für vbnw-Mitglieder ist ein Jahres-Abonnement kostenfrei; jedes weitere kostet 20 Euro/Jahr. Der Preis für ein Jahres-Abonnement (auch Ausland) für Nicht-Verbandsmitglieder beträgt 55 Euro (incl. MwSt. und Versandkosten). Das Abonnement ist zum 31. Oktober des laufenden Jahres kündbar.

Bei namentlich gezeichneten Artikeln liegt die inhaltliche Verantwortung beim Verfasser bzw. der Verfasserin. © vbnw und Fachstelle Öffentliche Bibliotheken bei der Bezirksregierung. Alle Rechte vorbehalten; Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung. Fotos wurden, wenn nicht anders angegeben, von der entsprechenden Bibliothek zur Verfügung gestellt. Links werden bei Erstellung des Heftes geprüft und sind ggf. gekürzt.

AUTORENHINWEISE

1. ProLibris veröffentlicht in der Regel Originalbeiträge. Bis zum Erscheinungstermin sollten diese nicht anderweitig veröffentlicht werden. Jede ProLibris-Ausgabe wird zeitversetzt auf der vbnw-Homepage veröffentlicht. Mit dem Überlassen ihres Printbeitrags erklären sich Autorinnen und Autoren mit der digitalen Veröffentlichung einverstanden.
2. Formalia
 - > Texte werden in neuer deutscher Rechtschreibung abgefasst (Duden 25. Aufl. 2009)
 - > Bei der ersten Möglichkeit in einem Text wird die maskuline und feminine Personenbezeichnung gewählt. Im Folgenden wird das generische Maskulinum verwendet, um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten. Gemeint sind aber immer beide Geschlechter.
 - > Längere Beiträge sind mit Zwischenüberschriften zu versehen.
 - > Abkürzungen im Text sind zu vermeiden bzw. bei der ersten Nennung aufzulösen.
 - > Zitationsstellen sind im laufenden Text zu belegen.
 - > Inhaltliche Beiträge sollen 20.000 Zeichen incl. Leerzeichen in einer unformatierten Word-Datei nicht überschreiten (ohne Abbildungen). Jedem Beitrag sollte ein Abstract in deutscher Sprache mit max. 500 Zeichen beigelegt werden.
 - > Abbildungen sind sehr erwünscht und sollten mindestens 300 (besser 600) dpi-Auflösung haben (raw-, jpg-, gif-, tif-Format). Die Abbildungen sind durchnummerieren und mit Bildunterschriften unter Angabe der abgebildeten Personen sowie der Rechteinhaberin bzw. des Rechteinhabers zu versehen, ggf. ist eine Abdruckgenehmigung beizufügen. Platzierungswünsche im Text sollten dort kenntlich gemacht werden.
 - > Die Autorin oder der Autor stellt sich mit vollem Namen, Titel sowie ggf. mit Position und Anschrift der Institution vor. Für längere Beiträge wird ein Foto erbeten.
3. Die Redaktion behält sich kleinere Korrekturen und Kürzungen vor, grundlegende Änderungen sind nur im Einverständnis mit der Autorin oder dem Autor möglich.
4. Nach Erscheinen erhalten Autorin oder Autor ein Belegexemplar.
5. Redaktionsschluss für die Hefte ist jeweils 6 Wochen vor dem Erscheinungstermin: der 15. 02. für Heft 1, der 15. 05. für Heft 2, der 15. 08. für Heft 3 und der 15. 11. für Heft 4.

Mit Ihrer Hilfe kann ProLibris noch attraktiver werden!
Senden Sie uns Ihre Artikel, Ihre Anregungen, Ihre Kritik.



100 Bibliotheksneubauten setzen städtebauliche Akzente.

DENKANSTÖSSE

100 Bibliothek neu denken – Studienreise durch dänische Stadtbibliotheken

Die Bibliotheken sind bestens besucht, doch Ausleih- und Rückgabeautomaten werden wenig genutzt. Mitglieder der Sektion 1 und 2 des dbv erlebten die Unterschiede zwischen deutschen und dänischen Bibliotheken hautnah.

IM FOKUS: WER WILL SCHON FÜHREN?

- 103 Geeignete Bewerber sind rar – durch Qualifizierung Nachwuchskräfte fördern!
Warum wollen immer weniger Beschäftigte Posten mit Verantwortung übernehmen? Das Beispiel der Bibliothek der Universität Duisburg-Essen zeigt, wie man dieser Entwicklung entgegenwirken kann.
- 107 Führungskultur – brauchen wir einen Systemwechsel?
Eine hohe Kompetenz in der personenbezogenen Führung und ein »guter« Führungsstil werden als Schlüssel zum Erfolg für Bibliotheksentwicklung gesehen. Doch was bedeutet »gute« Führung heute?



120 Dr. Christina Reinhardt (r.), Fachfrau in Sachen Führung

111 Personalentwicklung mit Hilfe des MALIS-Studiengangs

- 114 »Forum Management« mit dem Thema »Achtsame Führung«
Die Fortbildung thematisierte, wie sich die Haltung von Führungskräften auf die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitsplatzzufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auswirkt.

- 116 Information und Kommunikation in der Führung
Kernelement guter Führungsarbeit ist die Kommunikation. Doch auch deren Organisationsstrukturen müssen an neue Herausforderungen angepasst werden. Wie das geschehen kann, zeigt das Beispiel der Fachhochschule Aachen.

118 Führen, wer will das schon? Erfahrungen aus der Mittelstadt

- 120 Dr. Christina Reinhardt: »Eine Führungskraft fungiert heute vor allem als Change Agent«
Die Kanzlerin der Ruhr-Universität Bochum nimmt im Interview Stellung zu Fragen, mit denen sich Führungskräfte vor allem im Öffentlichen Dienst konfrontiert sehen.



126 Kompliziert: die Katalogisierung alter Drucke

KONZEPTE

- 122 Sterkrade setzt als »Bibliothek der Generationen« Maßstäbe
Anfang 2016 wurde die neue Oberhausener Stadtteilbibliothek als Stadtbibliothek Sterkrade eröffnet. Vieles ist neu, auch das Konzept.
- 124 Freifunk als Alternative zum herkömmlichen WLAN-Netz
- 126 Erschließung von Altbeständen – neues Regelwerk RDA als Anstoß
- 128 Pflichtexemplare der ULB Münster Vielfalt aus Westfalen (Teil 2)

ENTDECKUNGEN

- 132 Kolumne: Neues vom Alten Buch
- 137 Exlibris-Portal von internationaler Bedeutung



128 Die ULB Münster sammelt regionales Schrifttum.

KURZ & KNAPP

- 138 WissKom 2016 – macht Open Access Bibliotheken arbeitslos?
- 139 Moerser-Jugendbuch-Jury begeistert seit 20 Jahren
- 140 Statistische Übersicht über das Kommunale Bibliothekswesen in NRW
- 141 Bildungspartner im Dialog – wo geht die Entwicklung hin?
- 142 Personalien
- 143 Meldungen

AUSBLICK

- Heft 4-2016
IM FOKUS
2. Bibliothekskonferenz in NRW

Titelfoto und S. 98:
Dokk1, Aarhus Public Libraries