

Antwort auf den Beitrag von Dominique Moser - ARBIDO 12/2004

Dank sei unserer Kollegin Dominique Moser-Brossy. Sie hat sich auf einen schwierigen Pfad gewagt. Ihre Überlegungen, wie im Bereich I+D die Weiter- und Nachdiplom-Bildung ausgestaltet sein müssten, beschränkt sich leider jedoch zu sehr auf die Frage der Requalifizierung der VSB/BBS- und EBG/ESID-Diplomierten. Natürlich darf diese Fragestellung – von Moser-Brossy umsichtig und umfassend behandelt – nicht vernachlässigt werden. Dennoch: angesichts der künftigen Herausforderungen haftet ihr etwas Überholtes an. Davon abgesehen ermöglicht die Erörterung nicht vernachlässigbare Entwicklungen – sowohl auf der Ebene der Bildung wie der Verbandsaufgaben.

Die Analyse des Bildungsangebotes beleuchtet die grossen Unterschiede sowohl was die Tragweite wie auch die vorgeschlagenen Ebenen betrifft. Die von mir entwickelte unten stehende Tabelle zeigt dies. In einem Markt, wie er in Frankreich, Deutschland oder Italien herrscht, würde eine solche Lage als normal erscheinen und lediglich das freie Spiel der akademischen Konkurrenz spiegeln. In der Schweiz jedoch wirkt dasselbe Szenario mittelfristig katastrophal – oder gar kriminell, wenn man nicht handelt. Hier haben die Verbände unbedingt einzuschreiten.

Es ist paradox: Die Schweizer Gesetzgebung vertraut den Berufsverbänden im Bereich der beruflichen Grundausbildung eine bedeutende Rolle an. Deren Macht auf FHS- und Uni-Ebene nähert sich jedoch dem Nullwert. Beleg? Es gibt keine dauerhafte offizielle Vertretung unserer Verbände bei den verschiedenen FHS-Gremien (und – Föderalismus sei Dank – diese sind so zahlreich wie unwirksam). Die Beziehung des Bildungsausschusses zu den I&D-FHS-Abteilungen in Genf und Chur beschränken sich auf eine Mitsprache, die vom gegenseitigen guten Willen von Akteuren abhängt, die sich seit langem – beinahe ausschliesslich – persönlich kennen.

Auf universitärer Ebene ist die Lage noch schlimmer. Der Bildungsausschuss hat weder die Macht noch die Mittel, irgendwie in die akademische Freiheit der Fakultäten zu intervenieren. Immerhin wird eine Mehrheit dieser Programme zusammen mit den Verbänden erarbeitet, dies jedoch vereinzelt und nicht konzertiert.

Im Anschluss an den BDA-Kongress von 1994 waren wir von der (damals begründeten) Illusion beseelt, dass wir Schritt für Schritt die verschiedenen Ebenen der I+D-Ausbildung aufbauen könnten. 10 Jahre später stellen wir fest: die Internet-Gesellschaft hat nicht gewartet, bis wir unserer Berufswelt einen neuen Ankick geben. Deshalb braucht es ein ganzheitliches Verständnis der Bildung in unserem Bereich. Heute ist an die Kompetenzen zu denken, die in 5 bis 10 Jahren verlangt sein werden, qualitativ wie quantitativ. Tatsache aber ist: wir kennen unseren Arbeitsmarkt nicht.

Die Schlussfolgerungen von Dominique Moser stellen die Schlüsselfragen, und ich erlaube mir hier, auf einige davon Ansätze einer Antwort zu geben:

Welches sind die wirklichen Bildungsbedürfnisse?

Bis heute wissen wir dies kaum. Eine Studie über die mittelfristigen Bedürfnisse (5 bis 10 Jahre) sollte anfangs 2005 erscheinen. Sie sollte eine Antwort hinsichtlich der drei Bildungsebenen ermöglichen (Lehre, FHS, Nachdiplom). Ich wage heute folgende Prognose: Unser Markt ist angewiesen auf 40% I&D-Assistent/innen, auf 50% I&D-Spezialist/innen und auf 10% höhere Kader mit Nachdiplom-Bildung. Dies ergäbe, bezogen auf die individuellen Mitglieder unserer Verbände (total rund 2'700 Mitglieder)¹, 1'080 I&D-, 1'350 FHS- und 270 Nachdiplom-Angestellte in den heutigen I+D Diensten. Wenn wir annehmen, dass jährlich rund 5% der Berufstätigen (was auf eine mittlere Berufskarriere von 20 Jahren schliessen lässt), zu ersetzen sind, hätten jeweils pro Jahr ihre Ausbildung neu

¹ BBS : 1'850, VSA : 363, SVD : 390(?), GRD : 96. Vgl.dazu : 2'500 Abonnierte bei swiss-lib am 28.09.04 (Aussage von Michel Gorin auf swiss-lib).

abzuschliessen: 54 I&D-Assistent/innen, 68 I&D-Spezialist/innen und 14 Nachdiplomierte. Diese Zahlen können wir zwar aufgrund der mangelnden Statistik nicht als bis ins Letzte gesicherte postulieren, sie sind jedoch taugliche Basisannahme für jegliche auf Langfristigkeit zielende Politik. Und sie zeigen klar auf, dass sich Angebot und Nachfrage nicht exakt entsprechen.

Wertschätzung bei den Arbeitgebern?

Die Vielfalt des Bildungsangebots wirkt auf Arbeitgeberseite verwirrend. Eine Vergleichstabelle, durch die Berufsverbände in offiziellem Mandat erstellt, würde einiges zur Klärung beitragen. Eine Faktentabelle, wie unten präsentiert, wäre zu ergänzen mit Kompetenzabstufungen auf funktioneller Ebene (diese Arbeit ist im Rahmen der Revision des Lehrreglements I + D sowieso anzupacken, profitieren wir also davon, alle Ausbildungsebenen zu überdenken).

Dauerhafte Weiterbildung?

Es ist nicht tröstlich: In diesem Bereich kennen Männer nicht so sehr familiäre, wohl aber berufliche Zwänge. Als Abteilungsleiter habe ich kämpfen müssen, um eine zertifizierte Ausbildung in Angriff nehmen zu können; ich hatte darzulegen, dass meine Absenz nicht meine Mitarbeiter/innen strafte. In gewissen Kreisen ist heute Scheinheiligkeit weit verbreitet. Sie besteht darin, das Unternehmen als Lernort zu erheben, aber motivierten Mitarbeitenden eine Weiterbildung zu vermiesen, wenn sich diese nicht innerhalb von 6 Monaten als lohnende Investition ausweisen sollte. Ich proklamiere hier in aller Deutlichkeit, dass in unseren Berufsfeldern – und das gilt für alle «Wissensarbeitenden» - Weiterbildung (im breiten Sinn, also auch Berufstreffen) 20% der Arbeitszeit umfassen soll².

Wie adaequat ist das Kursangebot ?

Neben den langwierigen benötigen wir zielgerichtete, kurze (= 5 bis 10 Tage dauernde) Ausbildungen. Diese haben sich aber, wenn auch «à la carte» geboten, in einem kohärenten Bildungsrahmen zu bewegen. FHS und Verbände müssen hochrangig daran interessiert sein, modulare Strukturen mit entsprechenden ECTS-Kredit-Punkten zu generalisieren. Langfristig ermöglichte dies eine Zertifizierung auf Grundlage von Kredit-Punkten (selbst kleinster Einheiten!), die in verschiedenen Ausbildungszentren (in- wie ausländischen) gesammelt werden können. Dazu jedoch ist umfassende Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungszentren unerlässlich (träumen wir ein bisschen...).

Von der Spezialisierung

«Anfangs steht die Erarbeitung eines Klassifizierungsplans, am Schluss erlangt man eine Weltanschauung» (Selbstzitat). Wenn es eine Welt gibt, in der transversales Denken seine Berechtigung hat, dann ist es sicher die der dokumentarischen Information. Die Berücksichtigung der arbeitsmarktlichen Entwicklungen hat unseren gemeinsamen Entscheid (den ich nach wie vor als zutreffend, gar als prophetisch halte), eine spezialisierte Grundausbildung in einem breitest möglichen Berufsfeld anzubieten, bisher nicht widerlegt. Selbst auf höherer Ebene ist eine übertriebene Spezialisierung in einem so engen Markt wie dem schweizerischen nicht berechtigt. Ich ziehe eine auf nationaler Ebene umfassend ausgehandelte Bildung vor, wobei jedes Bildungszentrum gemäss ausgeprägt vorhandener Kompetenz seinen Teil davon zu übernehmen hätte.

Von verbandlicher Repräsentativität

Angesichts dieser zahlreichen Herausforderungen erscheint es mehr als offenbar, dass sich unsere Berufsorganisationen in ihren gegenwärtigen Strukturen als handlungsunfähig erweisen. Diese Folge eines strukturellen und hierarchischen Umstands (die auch auf universitärer Ebene gilt) stellt in keinerlei Hinsicht Kompetenz und Engagement der individuellen Akteur/innen in Frage. Das Projekt BIDA ist der Versuch, die Palme zu schütteln. Obwohl selbst kein Gewerkschafter, stelle ich fest, dass die Interessengruppen auf BBS-Ebene nicht effizient zu sein vermögen, dass die VSA-Kommissionen, wiewohl sehr aktiv, über ungenügende (finanzielle und/oder personelle) Ressourcen verfügen, um auf

² FHS-Dozent/innen in Genf haben heute Anrecht auf 10% zugesicherter Weiterbildungszeit (Berufslektüre inbegriffen).

den zahlreichen bedeutenden Baustellen bestehen zu können, und dass der Ausbildungsdelegation (4 Personen) allein nicht allen Herausforderungen gewachsen ist usw.

Schlussfolgerung

Es stimmt schon sehr nachdenklich, wenn der vor einigen Wochen von unserem Kollegen Pierre Cuendet³ auf swiss-lib lancierte Appell für neue «post-BDA-Denkstrategien» nur auf eine einzige (wenn auch positive) Antwort gestossen ist. Dennoch wage ich hier den Versuch einer grundlegenden Umstrukturierung unseres Verbandswesens. Ich sehe eine einfache Struktur auf drei Ebenen:

- A) **Eine Gewerkschaftsstruktur:** sie erfasst die individuellen Mitglieder neu, benennt deren Berufsbedürfnisse klar (berufliche Anerkennung, Löhne, Ausbildungsbedürfnisse); die Delegierten werden durch Beiträge finanziert (dem entspricht das Projekt BIDA, wenn ich richtig verstanden habe).
- B) **Eine Arbeitgeberstruktur:** sie erfasst die Archiv- und Bibliotheks-Direktoren neu (die heutigen kollektiven Mitglieder, was natürlich auf Ebene der Dokumentationszentren delikater wird). Diese Institutionen benötigen geordnete Beiträge und sollten ein kompetentes Zentralsekretariat errichten, welches uns bei den offiziellen Stellen kontinuierlich vertritt und gleichzeitig jene langfristigen Arbeiten anpackt, die heute auf der Strecke bleiben.
- C) **Eine polyfunktionelle Struktur:** Sie vereinigt:
- **Kommissionen** (strategische Reflexion),
 - **Delegationen** (funktionelles Handeln),
 - **regionale und sektorielle Gruppen** (gemeinschaftlicher Erfahrungs- und Denkaustausch).
- Jede dieser Gruppen verwaltet sich selbst und kann budgetierte Projekte vorschlagen, die von den sozialpartnerschaftlichen Instanzen zu bezahlen wären (oder von eventuellen Sponsoren oder offiziellen Fonds). Die heutigen Verbände könnten – so nötig – als eine solche Struktur überdauern.

In diese neue Struktur einzubinden wäre ein leistungsfähiges Internet-Portal. Dieses sollte den verschiedenen Akteur/innen des Berufsfeldes Zugang bieten und ebenfalls in drei Ebenen strukturiert sein:

- interpersoneller transversaler Austausch (heute von swiss-lib wahr genommene Rolle),
- verbandliche Information, von und für alle Ebenen (das künftige e-Arbedo),
- theoretische Reflexion auf wissenschaftlicher Ebene (die künftige Revue Electronique Suisse en Science de l'Information [RESSI], deren Beachtung aufgrund der beabsichtigten Viersprachigkeit um so grösser sein dürfte).

Wie Dominique Moser wünsche ich, dass diese Überlegungen auf diesen Spalten hier und auf swiss-lib eine möglichst umfassende Debatte auslösen. So hätten wir das neue Jahr wirklich gut begonnen.

Kontakt:

Jean-Daniel Zeller

Archiviste principal

Hôpitaux Universitaires de Genève

jean-daniel.zeller@hcuge.ch

³ siehe swiss-lib, 29.09.2004 « BDA 94, dix ans déjà ! »