

Anke Wittich

10 Jahre berufsbegleitendes Studium „Informationsmanagement“ an der Hochschule Hannover: eine Zwischenbilanz

Ten years part-time degree program “Information Management” at the Hanover University of Applied Sciences and Arts – an interim review

<https://doi.org/10.1515/bd-2022-0045>

Zusammenfassung: Für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMIs) ist berufsbegleitendes Studieren eine erfolgreiche Maßnahme zur Höherqualifizierung. Bibliotheken können ihrerseits im Rahmen der Personalentwicklung mit der Unterstützung von studierenden Mitarbeitenden dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Der Beitrag stellt die Personalentwicklungsmaßnahme am Beispiel des Bachelor-Studiengangs „Informationsmanagement – berufsbegleitend“ der Hochschule Hannover vor. Es werden Informationen aus der Beratungspraxis dargelegt und die mögliche Unterstützung durch die entsendenden Bibliotheken aufgezeigt.

Schlüsselwörter: Fachkräftemangel, berufsbegleitendes Studium, Personalentwicklung

Abstract: Part-time studying is a likely career path for media and information services specialists to higher professional qualification. Counteracting the shortage of specialists, libraries should support staff’s part-time studying as part of their human resources development. This particular staff development measure is illustrated here, using the example of the bachelor’s degree course “Information Management (part-time)” at the Hanover University of Applied Sciences and Arts. Information on counselling practices in and assistance and support options for the sending library are also shown.

Keywords: Skills shortage, part-time degree program, human resources development

Dr. Anke Wittich: Anke.wittich@hs-hannover.de

Fachkräftemangel und demographischer Wandel in Bibliotheken sind nur zwei Faktoren, die den Bedarf an Weiterqualifizierung von bereits Beschäftigten in Bibliotheken ausdrücken. Auch die vielbeschriebene Digitalisierung und ein verändertes Aufgabenspektrum in Bibliotheken führt zu neuen Anforderungen an Mitarbeitende. Und nicht zuletzt die gesellschaftliche Herausforderung zum lebenslangen Lernen fördert das Interesse sich weiterzuentwickeln. Für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMIs) in Bibliotheken sind die Möglichkeiten der fachlichen Weiterentwicklung und damit der Höherqualifizierung begrenzt. Ohne Studium sind höherwertige Tätigkeiten und damit einhergehend auch eine bessere tarifliche Einstufung und darüber hinaus örtliche und fachliche Flexibilität schwer umsetzbar.

Zum Thema Personalentwicklung in Bibliotheken wird zahlreich publiziert, die AG Personalgewinnung des BID bemüht sich u. a. um zielgruppengerechte Ansprache zukünftiger Mitarbeitender¹. Bei Bibliotheksleitungen ist die Situation in der Personalpolitik auch hinreichend bekannt. Die konkrete Umsetzung in der Personalförderung seitens der Bibliotheksleitungen bzw. Personalverantwortlichen, ganz besonders aber Fragen zu Weiterbildungsangeboten seitens der betroffenen Mitarbeitenden hingegen sind wenig standardisiert und beratungsintensiv. Dieser Beitrag richtet sich daher an studieninteressierte FaMIs, die sich weiterentwickeln möchten und an Personalverantwortliche in Bibliotheken, die dem Fachkräftemangel offensiv begegnen wollen.

In der Folge greift dieser Artikel die häufigsten Fragen Studieninteressierter und Personalverantwortlicher im Rahmen der Beratung zum Bachelor-Studiengang „Informationsmanagement – berufsbegleitend“ an der Hochschule Hannover auf und versucht damit berufsbegleitendes Studieren attraktiv auf der einen, realistisch auf der anderen Seite zu beschreiben. Dieses Studienangebot kann auf zehn Jahre Beratung zu diesen Themen zurückblicken. Die folgenden Informationen beziehen sich daher auf diese langjährige Beratungspraxis. Hier aufgeführte Daten berufen sich auf interne Statistiken und auf eine Befragung der aktuell immatrikulierten Studierenden.²

Thematisch werden die Bereiche Zulassung zum Studium, persönliche Organisation und parallele Berufstätigkeit und dabei Unterstützung durch die Personalabteilung und Studienabschluss und damit die erfolgreiche Höherqualifizierung dargestellt. Ziele der Personalentwicklung lassen sich aus Studienmotivation und fachlicher Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen ableiten.

¹ <https://bibliotheksportal.de/informationen/beruf/personalgewinnung> [Zugriff: 14.03.2022].

² Befragung: Laufzeit November 2021 bis Januar 2022; 56 Antworten von insg. 100 immatrikulierten Studierenden.

Zulassung

Mit dem Start des Studienprogramms 2012 haben sich sehr viele Fortbildungswillige der letzten Jahre für einen Studienplatz beworben. Die Anzahl der Bewerbungen stagnierte in den Folgejahren, woraufhin die Öffnungsklausel für Quereinsteiger*innen 2017 in der Zugangsordnung ergänzt wurde. Die Entwicklung zeigte dann allerdings, dass auch ohne diese weitere Zielgruppe das Interesse an einem berufsbegleitenden Studium für die eigentliche Zielgruppe deutlich ansteigt.³ Als Reaktion werden ab 2022 28 Studienplätze (bisher 22) eingerichtet.

Eine Besonderheit des Studiengangs „Informationsmanagement – berufsbegleitend“ besteht im gleichberechtigten Zugang für Studieninteressierte mit Abitur und FaMI-Ausbildung (schulische Hochschulzugangsberechtigung) und ohne Abitur und FaMI-Ausbildung (dreijährige bundesweite Ausbildung, hier FaMI und anschließende dreijährige fachliche Berufstätigkeit, berufliche Hochschulzugangsberechtigung bzw. sog. 3+3 Regelung der Offenen Hochschule). Die Anteile der Hochschulzugangsberechtigungen (schulisch oder beruflich) schwankt jährlich (s. Abbildung 1). Zu erkennen ist ein deutlich höherer Anteil an Studierenden mit Abitur. Hier spiegelt sich vermutlich das bestehende Verhältnis in der Berufsgruppe der FaMIs wieder.

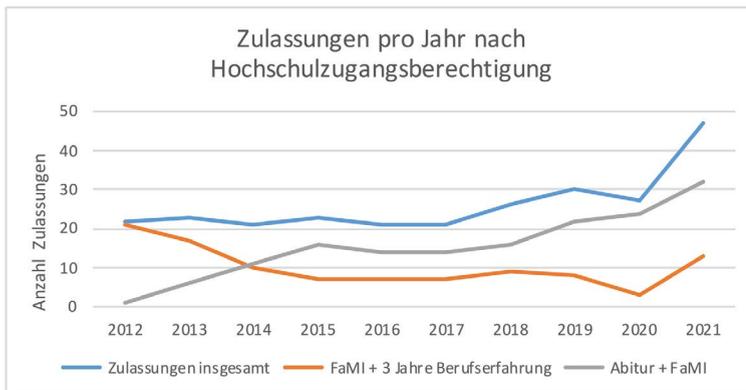


Abb. 1: Zulassungen nach Hochschulzugangsberechtigung.⁴

Interesse an abwechslungsreichen Tätigkeiten und die bereits genannte bessere tarifliche Einstufung sind Gründe, die Studierende im Studiengang „Informati-

³ Die Zahlen für 2021 gehen auf die Übernahme der Studierenden aus der Fernweiterbildung Bibliothekswissenschaften der FH Potsdam zurück.

⁴ Interne Statistik.

onsmanagement – berufsbegleitend“ an der Hochschule Hannover seit nunmehr zehn Jahren zum Studienstart als Motivation für die Studienbewerbung nennen. Diese Eigenmotivation benötigt aber auch eine gute Begleitung durch die Institution, in der die Studierenden tätig sind und verlässliche Rahmenbedingung seitens der Hochschule.

Studienorganisation

Berufsbegleitend Studierende nehmen an fünf bis sechs Präsenzphasen pro Semester an Seminaren teil. Diese Präsenzphasen finden jeweils ganztätig donnerstags bis samstags an der Hochschule statt. Sie sind über das Semester verteilt, üblicherweise mit einer zwei- bis dreiwöchigen Pause terminiert. Prüfungen werden in einer zusätzlichen Präsenzphase zum Ende des Semesters abgelegt. Zur Planungssicherheit werden die Präsenzphasen zum Mitte eines Jahres für das jeweilige Folgejahr festgelegt und kommuniziert.

Während dieser Seminare erfolgt über die reine Wissensvermittlung hinaus ein intensiver Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden. Ebenso bedeutsam ist auch der Austausch unter den Lernenden. Erfahrungen und zukünftige Entwicklungen in den jeweiligen Organisationen werden miteinander besprochen und beraten. Diese Reflektion des eigenen beruflichen Handelns ist vom ersten Studientag an zu beobachten. Aus diesem Grund werden die Präsenzphasen weiterhin tatsächlich vor Ort stattfinden, um diesen Austausch und das damit verbundene informelle Lernen zu ermöglichen.

Die Studieninhalte orientieren sich am parallel stattfindenden regulären Bachelor-Studiengang „Informationsmanagement“ mit Schwerpunkt „Bibliothek“. Inhalte einiger Grundlagenfächer können mit dem Berufsabschluss des*r FaMI pauschal anerkannt werden, die Anerkennung des Praxissemesters im regulären Studiengang erfolgt individuell nach Prüfung der erworbenen Kompetenzen nach Ausbildungsabschluss. Dieses Verfahren sichert die Gleichwertigkeit der Praxiserfahrung im Vergleich zu Praktikant*innen im regulären Studiengang in der jeweiligen Organisation. Studieninhalte des regulären Studiengangs „Informationsmanagement“ werden inhaltlich identisch, organisatorisch auf die Zielgruppe angepasst, vermittelt.⁵

⁵ Weitere Informationen zum Studienablauf s. <https://f3.hs-hannover.de/studium/bachelor-studiengaenge/informationsmanagement-berufsbegleitend-bib/das-studium> [Zugriff: 14.03.2022], und zu Praxisphasen s. <https://f3.hs-hannover.de/studium/bachelor-studiengaenge/informationsmanagement-berufsbegleitend-bib/das-studium/praxisphasen> [Zugriff: 14.03.2022].

Unterstützung durch die Personalabteilung

Über die Semester ergeben sich Präsenztage in unterschiedlichem Umfang. Im ersten Semester sind 18 Präsenztage und drei Prüfungstage, im 2. bis 6. Semester jeweils 15 Präsenz- und drei Prüfungstage vorgesehen. Im 7. Semester wird die Bachelorarbeit angefertigt – daher findet nur ein Seminar zur Vorbereitung der Bachelorarbeit im Zeitrahmen von zwei Tagen statt. Insgesamt sind 113 Tage Präsenztermine (hier einschließlich der Samstage) an der Hochschule vorgesehen. Studierende organisieren diesen zeitlichen Aufwand mit Überstunden, Urlaub oder reduzierter Arbeitszeit ergänzt über Freistellungstage im Bildungsurlaub.⁶ Einige Studierende beantragen erfolgreich ein Aufstiegs- oder Begabtenstipendium.⁷

Die reine Anzahl der Lerntage an der Hochschule zeigt den Bedarf an einer Unterstützung durch die zuständige Personalabteilung der Studierenden auf. Diese Förderung fällt über die Jahrgänge hinweg sehr unterschiedlich aus. Tendenziell steigt die Unterstützung im „Gold-Standard“, d. h. Freistellung für alle Präsenzverpflichtungen, Übernahme der Studienbeiträge^{8,9} und Zuschuss zu Reise- und Übernachtungskosten. 13 Prozent der Antworten geben diese Unterstützung an. 25 Prozent der an der oben genannten Befragung teilgenommen habenden Studierenden geben allerdings an, dass sie nur die Standardunterstützung erhalten – hier sind fünf Tage Bildungsurlaub im Kalenderjahr inbegriffen. 28 Prozent der Studierenden geben an, dass sie keine Unterstützung durch die Organisation erhalten. Die restlichen Antworten benennen Zwischenformen der Unterstützung. Die Möglichkeiten der Personalentwicklung sind also sehr vielfältig. Die Daten zeigen durchgehend die hohe Eigenmotivation der Studierenden, die sich mit und ohne Unterstützung auch für die Organisation auszahlt.

Im Fall des sogenannten „Gold-Standards“ werden zunehmend Weiterbildungsverträge abgeschlossen. 26 Prozent der Befragten haben einen solchen Vertrag mit der Organisation vereinbart.

⁶ Bildungsurlaub ist für zahlreiche Bundesländer möglich, nähere Informationen s. <https://f3.hs-hannover.de/studium/bachelor-studiengaenge/informationsmanagement-berufsbegleitend-bib/das-studium/bildungsurlaub-und-stipendien> [Zugriff: 14.03.2022].

⁷ Wie Anm. 6.

⁸ Studienbeiträge derzeit ca. 430 Euro pro Semester.

⁹ Ein sogenanntes Meister-BAföG ist für akademische Ausbildungen nicht vorgesehen.

Umfang der beruflichen Tätigkeit

Die Zugangsordnung schreibt keine parallele Berufstätigkeit vor, auch Arbeitssuchende oder Studierende mit befristeten Arbeitsverträgen sind Zugangsberechtigt. Zu nahezu 100 Prozent arbeiten die Studierenden allerdings in Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Die Frage der individuellen Studienbelastung geht dabei einher mit einer Entscheidung über eine Reduzierung der Arbeitszeit. Derzeit arbeiten mehr Studierende in Teilzeit (58 Prozent) als in Vollzeit (40 Prozent). Weitere Studierende haben sich für sehr differenzierte Zwischen- oder Übergangsformen der Arbeitszeit entschieden.¹⁰

Studieninhalte

Inhaltlich orientiert sich das Studienangebot an den Pflicht- und Wahlpflichtmodulen des Bachelor-Studiengangs „Informationsmanagement“. Alle Pflichtfächer und für die Zielgruppe relevante Wahlpflichtfächer werden i. d. R. inhalts- und niveaugleich zum regulären Studiengang „Informationsmanagement“ angeboten. Inhalte zur beruflichen Handlungsfähigkeit können dabei auf die Zielgruppe ausgerichtet angepasst vermittelt werden. Die Verteilung der Studienlast erfolgt auf die Semester verteilt und kann durchschnittlich mit 20 Wochenstunden Arbeitslast auf die Wochen des Jahres gesehen, berechnet werden. Die tatsächliche Belastung hängt dabei unmittelbar von den jeweiligen Vorkenntnissen und der Lernstrategie der einzelnen Studierenden ab. Deutlich ergibt sich damit die Studienzeit zwischen den Präsenzterminen. Gut organisierte Studienkohorten bilden hierfür Arbeitsgruppen, die sich zu festen Zeiten im Semester (virtuell) treffen, gemeinsam Inhalte erarbeiten und deren Mitglieder sich gegenseitig motivieren.

Praxisphasen

Das Curriculum sieht zwei Praxisphasen im Studienverlauf vor. Damit wird auch berufsbegleitend Studierenden ein Einblick in die breite berufliche Praxis jenseits des eigenen Arbeitsgebietes ermöglicht.

¹⁰ Befragung s. o.

Für die **erste Praxisphase** erweitern Studierende ihre Kompetenzen in der eigenen Organisation mit individuell abgesprochenen Hospitationen. Die Rückmeldung der Studierenden hierzu ist durchweg positiv. Bereits nach kurzer Studienzeit werden Arbeitsabläufe neu bewertet und Schnittstellen deutlicher.

Für die **zweite Praxisphase** können Studierende ein reguläres Praktikum in einer anderen Organisation ableisten oder ein Projekt in der eigenen Organisation durchführen. Zeitlich steht hier der gesamte zweite Studienabschnitt (4. bis 7. Semester) zur Verfügung. Der vorgesehene Umfang von insgesamt elf Wochen wird i. d. R. geteilt und auf einen passenden Zeitraum verteilt.

Thematisch fallen für die zweite Praxisphase aktuelle Entwicklungen in den jeweiligen Organisationen an, derzeit z. B. Softwareumstiege, Bibliotheksentwicklungspläne, Bestandsmanagement oder Einführung von Tools des Wissensmanagements.¹¹ Einige Arbeitsergebnisse aus Projektarbeiten vertiefen die Studierenden in Bachelorarbeiten und bereichern das Projektergebnis auch in wissenschaftlicher Hinsicht.

Studierende

Die Altersspanne der Studierenden ist breit gestreut. Einige Studierende treten das Studium direkt mit dem Erreichen der Hochschulzugangsberechtigung an, sind damit noch recht jung, andere Studierende sehen das Studium nach längerer Berufstätigkeit, ggf. auch Familienzeit, als anstehende Neuorientierung mit viel Berufserfahrung in einem einzelnen Tätigkeitsfeld. Diese Altersspanne wirkt sich deutlich positiv auf die Lernstruktur in der Gruppe aus. Die Studierenden sind in Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken tätig, zu einem kleinen Anteil auch in Spezialbibliotheken, räumlich auf alle Bundesländer verteilt. Inhaltlich können alle Lernbedarfe gedeckt werden, sei es durch spezielle inhaltliche Angebote seitens der Lehrenden, sei es durch die Wahl von individuellen Themen in Prüfungsleistungen bzw. Abschlussarbeiten.¹²

¹¹ Wie Anm. 5.

¹² S. hierzu interaktive Filme im Weblab des Studiengangs, <https://weblab.zwoeinsnull.de> [Zugriff: 14.03.2022].

Absolventen

Die tatsächliche Anzahl an Absolventen (hier Angabe in Prozent im Verhältnis zu Studienanfänger*innen) schwankt. Rückschlüsse auf die Zusammensetzung der Studiengruppe nach der Hochschulzugangsberechtigung können nicht gezogen werden. Vermutlich spielen hier eher gruppendynamische Prozesse eine Rolle (s. Abbildung 2).

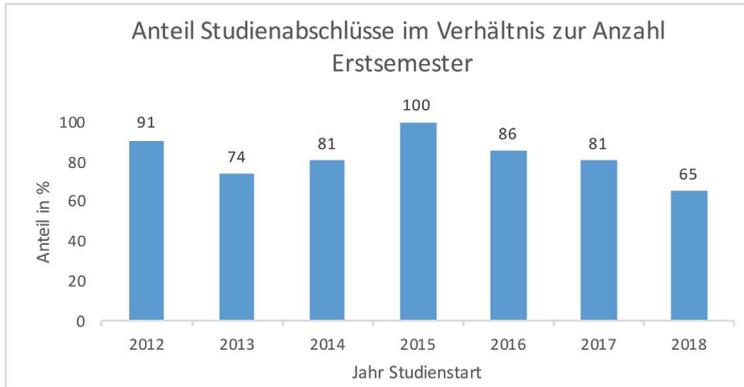


Abb. 2: Anteil Studienabschlüsse im Verhältnis zur Anzahl Erstsemester.

Die Quote der Studienabbrüche ist verhältnismäßig gering. Ein Studienabbruch wird überwiegend im ersten Semester beobachtet. Anzumerken ist dabei, dass die Quote der Studienabbrecher*innen im regulären Studiengang „Informationsmanagement“ deutlich höher liegt. Dennoch bedarf es Durchhaltevermögen und enormer Eigenmotivation, um über die Zeit von sieben Semestern die Studieninhalte zu absolvieren.

Zur tatsächlichen Übernahme höherqualifizierter Stellen erfolgt keine konsequente Erhebung. Zu beobachten ist eine steigende Anzahl direkt im Anschluss an den Studienabschluss, vereinzelt auch schon im Studienverlauf oder nach einer Wartezeit. Eine Umorientierung in andere Bibliothekstypen findet ebenso statt wie eine bewusste räumliche Neuorientierung.

Personalentwicklung

Der Bedarf an Personalentwicklung leitet sich aus den oben genannten Veränderungen der Arbeitsabläufe und damit den Kompetenzen der Mitarbeitenden einerseits, dem Fachkräftemangel andererseits ab. Beiden Aspekten kann mit einer gezielten Unterstützung von entwicklungsfähigen und entwicklungsbereiten Mitarbeitenden begegnet werden. Ein strukturiertes Vorgehen beschreibt Schelle-Wolff bereits 2012.¹³ Mit der Einführung der RFID-Technik und damit Veränderungen im Personalbedarf reagierte die Stadtbibliothek mit einer Weiterbildungsstrategie, u. a. für FaMIs, denen mit einem erfolgreichen Studienabschluss der Einstieg in eine höherwertige Tätigkeit ermöglicht wurde. Dieses Beispiel steht für ein systematisches Vorgehen nach Wien/Franzke.¹⁴ Der Bedarfsanalyse an zukünftigen Arbeitskräften folgte die Zielsetzung der Weiterqualifizierung von interessierten FaMIs der Stadtbibliothek Hannover, die Durchführung der Personalentwicklungsmaßnahme von letztendlich sechs Studierenden im Studiengang „Informationsmanagement – berufsbegleitend“ an der Hochschule Hannover und die Erfolgskontrolle anhand der Höherqualifizierung im Anschluss an den Studienerfolg.¹⁵

Weitere Organisationen folgten diesem Vorbild, aktuell ist aber kein derart systematisches Vorgehen bekannt. Eine offensive Unterstützung von weiterbildungsbereiten Mitarbeitenden scheint aber unter den bekannten Rahmenbedingungen unablässig. Die entsendenden Organisationen treten im günstigen Fall mit Freistellung der studierenden Mitarbeitenden und Übernahme der anfallenden Studienkosten in Vorleistung. Eine konkrete Berechnung von „Return of Investment“ kann sicherlich nicht durchgeführt werden. Vorteile dieser Maßnahme zeigen sich aber in einer Steigerung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der so geförderten Mitarbeitenden. Studierende wünschen sich bereits im Studienverlauf die Übertragung weiterer Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Gesteigerte Motivation drückt sich z. B. auch durch die Unzufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsbereich aus. Studierende FaMIs wollen mehr, sie können aber auch mehr und sind damit flexibler einsetzbar. Vielfach zeigen sich auch neue Kompetenzen, die zuvor weder von den Personalverantwortlichen noch von den Studierenden selbst erkannt wurden. Hier sind besonders Programmierkenntnisse zu nennen.

¹³ Schelle-Wolff, Carola: Aus Weniger mach Mehr. Personalentwicklung im Zeichen von Veränderungen in der Medienwelt und Stellenreduzierungen in der Stadtbibliothek Hannover. In: Degkwitz, Andreas (Hrsg.): Personal- und Organisationsentwicklung in Bibliotheken. Berlin [u. a.] 2013, S. 123–130.

¹⁴ Wien, Andreas; Franzke, Normen: Systematische Personalentwicklung. 18 Strategien zur Implementierung eines erfolgreichen Personalentwicklungskonzepts. Wiesbaden 2013, S. 34.

¹⁵ Wie Anm. 6, S. 127 ff.

Fazit

Zehn Jahre berufsbegleitendes Studienangebot an der Hochschule Hannover haben zu vielen Studienabschlüssen geführt. Studierende wurden in die Fachcommunity aufgenommen und sind dort aktiv sichtbar. Lehrende freuen sich über diese erfolgreichen Studienabschlüsse und arbeiten ebenso motiviert mit den Studierenden, wie die Studierende motiviert am Studium teilnehmen.

Veränderungen im Berufsbild auf allen Leistungsebenen werden immer eine Herausforderung in der Studiengangsentwicklung sein. Um weiterhin erfolgreich Berufskarrieren zu ermöglichen, benötigt die gesamte Fachcommunity, nicht nur die Aus- und Weiterbildung, engagierte Kolleg*innen. Inhaltliche Weiterentwicklung in Bibliotheken kann nur in Zusammenarbeit aller Beteiligten, Bibliotheksmitarbeitender und Hochschulen erfolgen. Persönliche Weiterentwicklung bedarf des Engagements der Mitarbeitenden, aber auch der Personalabteilungen in der Unterstützung durch Personalentwicklungsmaßnahmen.



Dr. Anke Wittich

Hochschule Hannover

Fak. III, Abt. IK

Expo Plaza 12

30539 Hannover

Deutschland

E-Mail: Anke.wittich@hs-hannover.de

ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0001-5240-0573>