

**Zeitschrift:** Arbido  
**Herausgeber:** Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare; Bibliothek Information Schweiz  
**Band:** 13 (1998)  
**Heft:** 9

**Artikel:** "Was Hänschen nicht lernt..." oder: Was kommt nach der Basisausbildung? : neue Wege in der BBS-Weiterbildung  
**Autor:** Ueberschlag, Doris  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-770288>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 02.10.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# “WAS HÄNSCHEN NICHT LERNT...”

## ODER:

# WAS KOMMT NACH DER BASISAUSBILDUNG?

## Neue Wege in der BBS-Weiterbildung

Von Doris Ueberschlag

Weiterbildung ist unverzichtbarer Bestandteil des beruflichen Alltags. Nicht Desinteresse und fehlendes Bewusstsein waren Ursachen des z.T. mangelnden Erfolgs, sondern der Anspruch, einer kleinen Zielgruppe sämtliche Wünsche zu erfüllen. Mit einer Professionalisierung der Fort- und Weiterbildungsarbeit will der BBS dieser Kernfunktion des Verbandes neue Impulse geben.

“... lernt Hans nimmermehr”. Sagt das Sprichwort. So gesehen ist die Investition in eine professionalisierte Basisausbildung für I+D-AssistentInnen und I+D-SpezialistInnen zweifellos richtig, und wir könnten getrost das Weiterbildungsdossier zuklappen und uns den Bauch sonnen. Oder irrt Luther? Nicht auszuhalten ein Leben ohne Veränderung, ohne Lernen, ohne lustvolle Neugierde am Ausprobieren! Lifelong learning wird im Berufsleben immer wichtiger. «Je schneller eine Branche sich verändert, desto mehr muss in Lernen investiert werden. Je kürzer die Halbwertszeit von Wissen wird, desto enger muss die Verzahnung von Weiterbildung und wirtschaftlicher Tätigkeit werden», konstatieren Davis und Botkin<sup>1</sup>.

Qualifikation, Technologie und Arbeitsorganisation können binnen weniger Jahre unbrauchbar werden. Gerade die rasante Zunahme von Wissen, die neuen und besseren Informationszugänge, Komplexität und Spezialisierung haben unsere Arbeitsplätze verändert. Auch andere Formen der Arbeitsmotivation, wie Selbstverwirklichung und Wertschätzung, verlangen heute neue Kompetenzen. Laufbahnen flexibilisieren sich über Projekte, durch Schlüsselqualifikationen. Familienpausen und Studienunterbrüche werden zur Regel. Fachkompetenz, die Entwicklung und Erhaltung der Urteils- und Handlungskompetenz — Weiterbildung ist immer auch Korrektur von Fehlqualifizierung oder Bildungs- und Praxisdefiziten — bilden das Grundgerüst der Weiterbildungsarbeit zur Anpassungs-, Zusatz-, Schlüssel- und Aufstiegsqualifikation. Daneben werden zunehmend Führungs-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz nachgefragt. Fazit: Weiterbildung kann nicht mehr linear aufbauend eingekauft und angeboten werden, sondern bedarf einer sorgfältigen und massgeschneiderten Formung. Einwände wie “dazu ist eh keine (Frei-)Zeit” — “kein Geld” — “wir sind sowieso überlastet” — “mer hend, was mer bruched” sind out. Leuten, die ihrerseits anderen den Weg zur Weiterbildung ebnen, möglich machen, ist diese Investition in “Nachfütterung” eine Selbstverständlichkeit.

**Wie verteilen sich nun die Aufgaben? Was obliegt dem Berufsmann, der Berufsfrau, dem Betrieb, dem Berufsverband?**

Fort- und Weiterbildung ist vorweg Sache des Einzelnen, des Berufsmannes, der Berufsfrau. Der Betrieb fördert die

Initiative, unterstützt aufgabenorientiertes on-the-job training, zumeist auch off-the-job training, nicht zuletzt aus Eigeninteresse. Der Berufsverband organisiert aufgrund gemeinsam erkannter Bedürfnisse<sup>2</sup>.

Und wo liegt nun die Schwierigkeit? Nicht Desinteresse und fehlendes Bewusstsein, sondern einer relativ kleinen Zielgruppe mit zu vielen Facetten sämtliche Wünsche zu erfüllen, macht Weiterbildungsarbeit schwierig. Unsere Probleme sind lange Anfahrtswege, der damit verbundene Kosten- und Zeitaufwand, die Freisetzung, Unterschiede in Arbeitswelt und Sprache. Die Diskussionsgruppe an der Generalversammlung 1997 in Zürich wünschte sich eine gute Fee oder eine «Frau Stör», immer präsent, willig, die gerade auftretenden Probleme zu beheben, mit Rat und Tat zur Seite. Sicherlich die effektivste Form von massgeschneiderter Weiterbildung mit dem bestem Transfererfolg!

### Was tut der BBS?

Eingangs ein paar Meilensteine: Seit 1972 verfügt der BBS, früher die VSB, über eine institutionalisierte Fort- und Weiterbildung. Sie kümmerte sich um Bedarfsermittlung, Konzept, Planung, Durchführung, Administration und Controlling. Mit wechselndem Erfolg organisierten die Mitglieder der Kommission Kurse, Tagungen, Seminare, Diskussionen, Reisen, das fachliche Begleitangebot an den jährlichen Generalversammlungen.

Mit den neuen Statuten änderte sich einiges, das Mandat wurde neu formuliert, machte die Kommission zu einem «Organe de réflexion, de conception et de programmation» und übertrug dem inzwischen professionalisierten Sekretariat die Administration und finanzielle Organisation. Als Ersatz für die rollende Planung erschien nun jeweils auf Jahresende ein ansprechender Weiterbildungskalender. Das Mandat der Fort- und Weiterbildungskommission lief wiederum auf Ende 1997 aus. Analog zu den Bereichen Sekretariat und ARBIDO stiess auch die Bildungsarbeit im Milizsystem an Grenzen der Kapazität und der Belastung. Daraufhin erarbeitete der Bildungspolitische Ausschuss zuhanden der BBS-Delegiertenversammlung ein Papier, das am 7. März 1997 vorgestellt wurde und drei mögliche Nachfolgevarianten vorschlug. Die Delegiertenversammlung entschied sich für das Modell B und übertrug die Ausarbeitung dem BBS-Vorstand.

### Zwei Ziele standen im Vordergrund:

- 1 **Professionalisierung:** Outsourcing oder Professionalisierung durch einen Erwachsenenbildner im Rahmen einer 25 %-Stelle bzw. eines Mandats.
- 2 **Marketing:** Überarbeitung des bestehenden Angebots (die letzte Umfrage datiert von 1989) und

Neuformulierung des Fortbildungsbedarfs. Erstellung einer Bedarfsanalyse und Entwicklung eines Weiterbildungskonzepts, mit dem Ziel, den Mitgliedern ein Weiterbildungsangebot präsentieren zu können, das ihre berufliche Qualifikation auf den neuesten Entwicklungsstand bringt und permanent verbessert.  
Stichwort: Nachqualifizierung FHS.

Professionelle Beratung erhielten wir durch die Leiterin der Akademie für Erwachsenenbildung Zürich, Marianne Cockayne.

**Wichtige Merkmale kristallisierten sich heraus:**

Das professionelle Bildungsmarketing steht im Zentrum der Fort- und Weiterbildungsarbeit. Es sind keine Gewinne zu erwirtschaften. Die Zielgruppe BibliothekarInnen und Bibliotheksangestellte ist zu klein.

**Für den Vorstand ergeben sich momentan die folgenden Konsequenzen und Massnahmen:**

- Unser Weiterbildungsangebot muss breiter abgestützt werden. Verhandlungen mit den Schwesterorganisationen VSA und SVD. Sondierung bei weiteren interessierten Berufsorganisationen.
- Beschränkung auf Fachkompetenz
- Einkauf der Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz von anderen im Bildungsbereich tätigen Organisationen. Der BBS berät und vermittelt.

Aufgrund dieser Erkenntnisse wurde ein Mandat skizziert und ein Inserat für das Weiterbildungsmandat mit einem Arbeitsvolumen von 25 % in der Presse ausgeschrieben. Wir erhielten rund 40 Angebote und wählten auf anfangs August 1998 Karin Bosshard (vgl. unten).

Das soll nun beileibe nicht heissen, dass wir die Hände in den Schoos legen, weil wir nun jemanden für die Weiterbildung verantwortlich gemacht haben.



Seit dem 1. August 1998 ist

**KARIN BOSSHARD**

lic. oec. publ.

in unserem Verband BBS für das Weiterbildungsangebot verantwortlich.

Vor 14 Jahren begann sie mit ihrer Tätigkeit im Bereich der Erwachsenenbildung. Sie kennt diese Aufgaben von Grund auf, hat sie doch nicht nur selbst unterrichtet, sondern auch Weiterbildungskonzepte und Schulungsunterlagen entwickelt. Ihre Aufgaben nahm sie in den verschiedensten Branchen wahr, zuletzt als Leiterin Kurse & Events beim grössten gesamtschweizerischen Verband im Wohnungswesen.

Karin Bosshard ist selbständige Geschäftsfrau und konnte von uns im Rahmen ihrer Firma Back Office Bosshard für unser Weiterbildungsmandat gewonnen werden.

Sie kann über Tel. 01/775 69 60, Fax 01/775 69 64 oder

HYPERLINK <mailto:mkbosshard@swissonline.ch> kontaktiert werden.

Wir wünschen Karin Bosshard bei dieser verantwortungs- und anspruchsvollen Aufgabe viel Erfolg!

**Von Ihnen wird erwartet:**

- Selbstverantwortung für Ihr persönliches Curriculum (wo stehe ich heute, wo will ich mittelfristig, langfristig hin)
- ein aktives Verfolgen des Weiterbildungsangebots
- ein aktives Mitdenken und Anregen zur Ermittlung der Bildungs- und Praxisdefizite
- ein aktives Mitdenken und Hilfe bei der Ermittlung von Vermittelnden
- und nicht zuletzt — oder besser als Start — das Ausfüllen des Fragebogens, der für Karin Bosshard ein erster Baustein zu einer Bedarfsanalyse wird.

Wir freuen uns auf Zusammenarbeit und Feedback.

Denn:

*“Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans immer mehr”*<sup>33</sup>.

*contact:*

Doris Ueberschlag

Kantonsbibliothek (Vadiana)

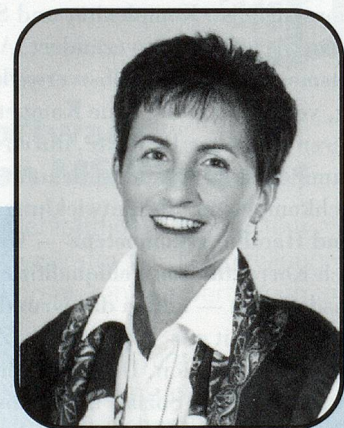
Notkerstrasse 22, 9000 St. Gallen

Tel. 071/229 23 24, Fax 071/229 23 29

E-mail: [doris.ueberschlag@di-vadiana.sg.ch](mailto:doris.ueberschlag@di-vadiana.sg.ch)

F u s s n o t e n

- 1 Davis, Stan; Botkin, Jim: Wissen gegen Geld: die Zukunft der Unternehmen in der Wissensrevolution. – Frankfurt a.M., New York 1995. S. 91.
- 2 Siehe auch das von Ute Winter veröffentlichte VdDB-Thesenpapier zur Fortbildungspolitik in deutschen Bibliotheken. In: Bibliotheksdienst. 32 (1998), H. 5, S. 849-851
- 3 Gerhard Uhlenbruck: Ins eigene Netz: Aphorismen. – Aachen 1977. S. 4.



BBS