

**Zeitschrift:** Arbido

**Herausgeber:** Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare; Bibliothek Information Schweiz

**Band:** - (2007)

**Heft:** 1: I+D Fachleute - kompetent in der Gegenwart, unverzichtbar in der Zukunft = Les personnels I+D - une compétence actuelle indispensable pour l'avenir = I professionisti I+D - competenti oggi indispensabili domani

**Rubrik:** Stimmen aus den Lernorten : welches ist ihre Motivation, welche Fragen stellen sie sich? = L'avis des lieux de formation : leurs motivations, leurs questions ...

### **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:** 07.01.2026

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



## 4. Stimmen aus den Lernorten: Welches ist ihre Motivation, welche Fragen stellen sie sich?

### *L'avis des lieux de formation: leurs motivations, leurs questions ...*

## JA zur Berufsbildung = JA zur Bildung

### Rede anlässlich der Lehrabschlussfeier für die deutschschweizerischen I+D-Assistentinnen und -Assistenten am 5.7.2006 in Bern

Pia Rutishauser  
Vorstand SVD und Mitglied der  
Ausbildungsdelegation 2002–2006  
Leiterin Stadtbibliothek Baden  
(seit 1. 2. 2006)

#### Lohnt sich Berufsbildung?

Für mich als langjährige Bibliotheksleiterin und nunmehr auch mehrjährige Berufsbildnerin hat sich die Frage «Lehrlingsausbildung ja oder nein?» nie gestellt. Von Anfang an war ich davon überzeugt, dass sie sich für alle Beteiligten lohnt und somit eine erfreuliche win-win-Situation entsteht. Nachträglich hat sich nun gezeigt, dass diese Überzeugung nicht ausschliesslich mit blindem Idealismus oder naivem Altruismus zu tun hatte, sondern ebenso sehr mit streng kalkulierendem Denken und betriebswirtschaftlichem Handeln.<sup>1</sup>

Natürlich fallen Kosten bei der Ausbildung von Lernenden an: Lehrlingslohn, Gebühren, Spesen, Material- und Infrastrukturkosten und vor allem auch Kosten in Form von Zeit der Berufsbildner und Berufsbildnerinnen. Dies alles lässt sich berechnen. Weniger gut lässt sich der Nutzen der Lernenden für den Betrieb ausweisen. Eine aktuelle Studie kommt nun zum Schluss, dass es über den wichtigen gesellschaftlichen Nutzen hinaus in allen untersuchten Berufssparten einen ebenso grossen betrieblichen Gewinn gibt, der noch erhöht wird, wenn die Lernenden nach

der Lehre im Betrieb weiter beschäftigt werden.

Das Fazit der Untersuchung ist: Bei zwei Dritteln aller Betriebe rechnet sich die Lehrlingsausbildung trotz der hohen Kosten schon während der Lehrzeit. Dies bedeutet, dass die durch die Ausbildung entstehenden Kosten durch die produktiven Leistungen der Lernenden kompensiert, in den meisten Fällen sogar überkompensiert werden.<sup>2</sup>

Lehrlingsausbildung (neu: Berufliche Grundbildung) stellt im ökonomischen Sinn also ein durchaus rationales Verhalten dar, auch wenn die Diskussionen für oder wider die Berufslehre in unserer Branche immer noch äusserst emotional geführt werden und weder die Verbände noch die einzelnen Betriebe für einen gut ausgebildeten Nachwuchs im I+D-Wesen wirklich Geld aufwenden wollen.

Ich wünschte mir hier endlich den Einzug einer gewissen Normalität (Rationalität) im Umgang mit diesem scheinbar heiklen Thema. Dies umso mehr, als wir alle nach bald 10 Jahren I+D mit den über 200 I+D-Assistentinnen und -Assistenten mit erfolgreich bestandener Abschlussprüfung (LAP) durchs Band weg gute Erfahrungen gemacht haben. Dies ist in erster Linie der Erfolg aller in der Berufsbildung engagierten Personen, denen an dieser Stelle gedankt sei für die nicht selbstverständliche Übernahme dieser grossen Verantwortung, die in unserer

Branche viele Pflichten, aber wenig Lob mit sich bringt.

Bei der kurzen Ansprache, die ich am 5. Juli 06 an der LAP-Feier in Bern gehalten habe, stand ein anderes Thema im Mittelpunkt. Mich leitete die Frage, was ich als Berufsbildnerin jungen Lernenden während der 3-jährigen Lehrzeit mitgeben kann, das über das spezifisch betriebliche oder generell berufliche Sach- und Fachwissen hinausgeht. Weniger interessierte mich dabei als Ziel das Bild des «guten» Lehrlings, das von traditionellen Arbeitstugenden wie Fleiss, Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit und Ordnung geprägt ist, und das bis heute vor allem in Gewerbebetrieben noch immer hoch gehalten wird.<sup>3</sup>

Vielmehr standen die «employability skills»<sup>4</sup>, also die Anforderungen der Berufswelt an die zukünftigen I+D-Assistentinnen und -Assistenten, im Vordergrund und in diesem Zusammenhang stehen folgende Fragestellungen:

- 1 Schweri, J. (u.a.). (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Zürich: Rüegger
- 2 Ebd., S. 17 f.
- 3 Stalder, B. E. (2000). Gesucht wird ... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern. Bern: Amt für Bildungsforschung, S. 33 f.
- 4 Ebd., S. 10



Auf welche Art und Weise kann ich dem jungen Erwachsenen Schlüsselqualifikationen wie Selbständigkeit, Flexibilität, Eigeninitiative, Lernfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein vermitteln? Wie können Leistungsbereitschaft und Konfliktfähigkeit erhöht werden? Gelingt es mir, seine Fähigkeiten zur Zusammenarbeit derart zu fördern, dass er sich ganz in den Betrieb einfügen vermag?

Oder anders gefragt: Ist Persönlichkeitsbildung im Sinne der Definition des Bildungswissenschaftlers Jürgen Oelkers auch im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung möglich? Oelkers geht von der These aus, dass es nicht verschiedene Arten von Bildung gibt, etwa jene für das Allgemeine und eine andere für den Beruf, sondern immer nur eine «lernende Aneignung in Bezug auf die eigene Person» und dies gelte für «Wissen und Können, aber auch für Stil, Habitus und Verhalten.»<sup>5</sup> Bildung könne deshalb heute nicht mehr als etwas Universelles, Überindividuelles angestrebt werden, sondern nur noch in individuell angeeigneter Ausprägung, welche jedoch die gesamte Persönlichkeit umfasst.

Berufsbildung bedeutet also viel mehr als spezialisierte Fachausbildung. Berufsbildung ist immer auch Persönlichkeitsbildung.

## «Bildung wird mit der eigenen Person repräsentiert»<sup>6</sup>

*Leicht überarbeitete Version der anlässlich der LAP-Feier in Bern am 5. 7. 2006 gehaltenen Rede*

*Sehr geehrte I+D-Assistentinnen und -Assistenten*

Im Namen der Schweizerischen Vereinigung für Dokumentation (SVD) möchte ich Ihnen ganz herzlich zum erfolgreichen Abschluss der 3-jährigen

Lehre als Informations- und Dokumentationsassistentin/-assistent gratulieren. Ein Meilenstein in Ihrem Leben ist geschafft. Freuen Sie sich! Feiern Sie kräftig und ausgiebig und gehen Sie mit all Ihrem Wissen, mit viel Freude an der Arbeit und hoch erhobenen Hauptes hinaus in die Berufswelt. Sie werden gebraucht. Da bin ich mir ganz sicher.

Als ich mich vor ein paar Jahren – damals war ich Leiterin der Stadtbibliothek Kloten – dazu entschloss, eine Lehrstelle zu schaffen, holte ich mir Rat bei Berufskolleginnen und -kollegen. Die Berufsbildung war ja ein ziemliches Abenteuer für uns Berufsbildne-

**Berufsbildung bedeutet also viel mehr als spezialisierte Fachausbildung. Berufsbildung ist immer auch Persönlichkeitsbildung.**

rinnen und Berufsbildner der ersten Stunde. Die meisten waren wie ich Diplombibliothekarinnen BBS. Wir absolvierten nach der gymnasialen Matura ein 2-jähriges Volontariat in einer Bibliothek und liessen uns zur Bibliothekarin BBS ausbilden. Das Diplom dieser vom BBS getragenen Ausbildung wurde vom Bund nicht als formalisierter Abschluss anerkannt. Denn es handelte sich dabei weder um eine Lehre im klassischen Sinn noch um eine höhere Fachausbildung, die damals noch unter dem Titel Bibliothekar/in HWV oder HTL (heute: I+D-Spezialist/in) hätte laufen müssen, aber eben eine Berufslehre als Voraussetzung zu einer weiteren Qualifikation verlangt hätte. Kurz und (nicht) gut: Mit den Anforderungen und Praktiken einer formalisierten Berufslehre waren wir wenig bis gar nicht vertraut.

Elsbeth Wyss, meine damalige Vorstandskollegin in der SVD und langjährige Leiterin von Dokumentation und Bibliothek der Pro Senectute Schweiz in Zürich konnte mir bei all den vielen Fragen, die ich mit mir herumtrug, am besten weiterhelfen. Sie sagte zu mir: «Ich habe schon in den verschiedensten Branchen sehr gute Erfahrungen in der Lehrlingsausbildung gemacht. (...) Wichtig ist es, dass Du dabei drei Ziele

stets im Auge behältst, dann kann gar nichts schiefgehen!»

### 1. **Versuche von Anfang an, Deinem Lernenden Freude an der Arbeit zu vermitteln**

Dies bedeutete für mich: Förderung wo immer es ging, Motivation zu noch besserer Leistung, viel Lob, aber auch Tadel, wenn es denn nötig war. Dies bedeutete auch: Verantwortung übergeben, Vertrauen schenken, Wissen weiter reichen.

Wer gefördert wird, entwickelt Interesse an der eigenen Arbeit. Interesse wiederum generiert Wissen und je mehr ein Lernender weiss, desto flexibler und selbständiger vermag er zu arbeiten. Wer versteht, welcher Sinn hinter dem dauerhaften Ordnen, aufwändigen Suchen, genauen Erschliessen und freundlichen Vermitteln steckt, arbeitet lieber, besser und schneller als jemand, der nur kleine, aus dem Zusammenhang gerissene Aufträge entgegennehmen darf.

Dieser Kreis von Fördern-Vertrauen-Erwarten und Belohnen von guter, ja sehr guter Arbeit, ist das Wichtigste, das man einem jungen Menschen mit auf den Weg geben kann.

### 2. **Er soll mit leichtem, aufrechtem Gang und erhobenen Hauptes zur Lehre heraus und ins weitere Berufsleben hineingehen**

Nicht gebeugt, gebeutelt oder gar verbogen ..., wie das noch im letzten Jahrhundert in vielen Lehrverhältnissen der Fall war. Wir alle wissen, dass nicht die Arbeit den Mensch zum Menschen macht, sondern umgekehrt: Der Mensch verrichtet und gestaltet sie und wie er das macht, hängt nicht allein vom Fachwissen, sondern ebenso sehr von den sozialen Kompetenzen, also der Persönlichkeit eines jeden «Werk tätigen» ab. Diese noch nicht völlig ausgeformte Persönlichkeit des jungen Lernenden gilt es zu fördern und zwar bei jedem gemäss seinen Fähigkeiten, aber im Ganzen vor allem auch nach den Bedürfnissen der Arbeitswelt.

Das heisst, dass ein Lernender lernen muss, sich einzufügen in eine vorgegebene Organisation, dass er sich an Arbeitsabläufe anpassen und mitunter sogar auf den ersten Blick sinnlose Aufträge einfach ausführen muss. Aber er

5 Oelkers, J. (2005). Allgemeinbildung und Berufsbildung: Probleme der Übergänge. Vortrag an der Gewerblichen Schule Ravensburg am 8. November 2005 in Ravensburg, S. 8

6 Ebd.



soll sich auch wehren können, Kritik anbringen und immer wieder Fragen stellen dürfen. Voraussetzung dazu ist, dass man miteinander reden, einander zuhören kann. Hier gilt es als Berufsbildnerin ganz besonders, Vorbild zu sein und die Lernenden ernst zu nehmen. Vor allem bei privaten, aber auch bei schulischen oder betrieblichen Problemen gilt es, Einfühlungsvermögen zu zeigen und Lösungsvorschläge anzubringen. Zu Recht erinnere man sich dabei an die eigenen Turbulenzen im Herzen wie im Kopf des einstigen Teenagers.

Dies bedeutet auf der anderen Seite aber auch, dass wir Berufsbildner dem jungen Menschen konsequentes und vor allem nachvollziehbares Handeln vorleben. Man muss nicht alles verstehen und damit auch gleich entschuldigen. Mit dem kurzen, prägnanten Leitspruch «Sei hart in der Sache, aber weich zum Menschen» bin ich damit als Vorgesetzte bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis jetzt nicht schlecht gefahren.

### **3. Gib ihm einen prall gefüllten Rucksack mit neuestem Fachwissen mit**

Wir alle bewegen uns im I+D-Wesen in einem Berufsfeld mit horrendem Entwicklungstempo. Vor 30 Jahren sah unsere Arbeit ohne Computer und bis vor 10 Jahren fast ohne Internet noch ganz anders aus. Aus einem statischen, auf Erhalt und Ewigkeit ausgerichteten, eher beschaulichen Beruf wurde ein dynamisches, sich ununterbrochen wandelndes Berufsfeld. Drei Branchen ha-

ben sich im Bereich der Ausbildung zusammengeschlossen, die vor Mitte der 1990er-Jahre kaum voneinander Notiz genommen hatten. Eine vollständig neue Berufsbildung war die Folge. Neue Inhalte und Fähigkeiten wurden vermittelt: in der Berufsschule, im Betrieb und in den überbetrieblichen Kursen. Und was sich gleichzeitig im Selbstverständnis unseres Berufes fundamental veränderte: Wir alle wurden zu Dienstleistern, zu «Dienenden», Auge in Auge mit unseren Kunden.

Wenn Sie auch heute – nach harter LAP und 3 langen Lehrjahren – immer noch oder erst Recht Freude an Ihrem gewählten Beruf haben, sich mit geradem, aufrechtem Gang und solider Ausbildung ins Berufsleben stürzen, dann werden Sie auf dem Arbeitsmarkt auch Erfolg haben. Dabei wird Ihnen eine weitere Qualität nützen: Jene des «Lebensunternehmers». Werden Sie selbst aktiv! Bewerben Sie sich, wo immer eine Stelle ausgeschrieben ist. Bleiben Sie nicht zu lange im eigenen Lehrbetrieb hängen, auch wenn Sie dieser nach der Abschlussprüfung weiter beschäftigt. Gehen Sie in die Welt hinaus – auch über die Grenze, erkennen Sie Ihre Chancen und greifen Sie diese beim Schopf. Seien Sie mutig und von sich und Ihrem Wissen überzeugt!

Sie stehen am Anfang Ihres Berufslebens und werden laufend Erfahrungen sammeln, immer wieder Neues, Herausforderndes dazulernen und Altes über Bord werfen. 60% unter Ihnen werden in einer Bibliothek arbeiten, je

20% im Archiv oder in der Dokumentation. Dies hat eine Umfrage bei den Arbeitgebern anfangs 2006 ergeben. Ihr Einstiegslohn wird zwischen 55 000

**Engagieren Sie sich auch in einem der drei Berufsverbände oder in einer der vielen Interessengruppen. Gestalten Sie die Zukunft Ihres Berufes aktiv mit.**

und 60 000 Fr. liegen. Das ist ein Anfang... Bilden Sie sich weiter, nutzen Sie die Möglichkeiten der Berufsmaturität, die Ihnen das Tor zur Fachhochschule, zum Bachelor, Master, mithin zu noch mehr Wissen und Anerkennung öffnet.

Zum Schluss möchte ich Ihnen als Vorstandsmitglied der SVD – in dieser Funktion stehe ich heute eigentlich vor Ihnen – ans Herz legen: Engagieren Sie sich auch in einem der Berufsverbände oder in einer der vielen Interessengruppen. Gestalten Sie die Zukunft Ihres Berufes aktiv mit. Es braucht Sie als zukünftige Prüfungsexperten, als Berufsbildnerinnen und aktive Verbandsmitglieder. Machen Sie Berufspolitik! Sie alle haben es in der Hand, was aus Ihrem Beruf und damit eng verknüpft auch aus Ihrem Lebensentwurf wird. Viel Glück!

**contact:**  
[pia.rutishauser@baden.ag.ch](mailto:pia.rutishauser@baden.ag.ch)



# Les tribulations d'une institution formatrice

## L'expérience de la Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel

Laurent Gobat

Sous-directeur

Bibliothèque publique et universitaire  
de Neuchâtel

**La Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel (BPUN) a derrière elle une longue tradition dans la formation des bibliothécaires. D'abord formation de bibliothécaires diplômés puis, à partir de 1998, formation d'assistants en information documentaire (AID). Le passage d'un type de formation à l'autre ne va pas de soi, comme nous l'avons appris à nos dépens. Témoignage.**

Entre 1998 et 2006, la BPUN a engagé neuf apprentis AID. Parmi ceux-ci, trois ont terminé leur apprentissage avec succès, deux n'ont pas passé la première année et ont dû être réorientés professionnellement, quatre sont encore en formation. Un seul de nos anciens apprentis a été engagé par la BPUN. Aucun d'eux n'a poursuivi ses études dans une haute école spécialisée.

### Le choix des candidats

Pendant de nombreuses années, la BPUN a formé avec succès des bibliothécaires diplômés avant de passer à la formation d'AID et de connaître quelques déboires. Entre 1998 et 2002, nous avons engagé quatre apprentis AID et notre taux d'échec est brutalement pas-

**A la réflexion, nous nous sommes aperçus que le problème résidait dans notre manière de choisir nos futurs apprentis.**

sé à 50%, de quoi nous poser quelques questions. Nous n'avons pourtant pas ménagé nos efforts pour les soutenir, notamment au niveau du français, par des dictées et des exercices, mais sans

succès. Le verdict de l'école en fin de première année était sans appel: échec scolaire et nécessité de réorientation professionnelle. A la réflexion, nous nous sommes aperçus que le problème résidait dans notre manière de choisir nos futurs apprentis. Ceux-ci ne disposaient tout simplement pas du bagage suffisant pour espérer accomplir avec succès un apprentissage AID. A l'évidence cette formation n'est pas à la portée de tout un chacun. Au niveau des apprentissages, elle est même probablement l'une des plus exigeantes. Inutile donc d'envoyer au casse-pipe des jeunes gens qui sortent des sections inférieures de l'école obligatoire.

### Des critères de sélection revus à la hausse

Dès lors, nous avons décidé de choisir les meilleurs candidats. La profession

**Dans un monde où l'on érige la mobilité et l'adaptation professionnelles en dogme, la théorie est souvent bien loin de la pratique et les institutions et les entreprises prêtes à donner sa chance à qui souhaite se réorienter ne sont pas si nombreuses.**

AID est très en vogue de nos jours et avec près de quarante dossiers de candidature pour une seule place d'apprentissage par année, nous avons plus que l'embarras du choix. Les candidats sont toujours d'une qualité étonnante: titulaires de licences universitaires, de baccalauréats, de diplômes de culture générale, d'autres types de CFC, ... et aussi quelques jeunes gens en fin de scolarité obligatoire, mais rarement, pour ne pas dire jamais, de section pré-gymnasiale. Nous avons dit plus haut que nous choissions les meilleurs, ce n'est pas tout à fait vrai. Plusieurs critères, parfois contradictoires, entrent en ligne de

compte. Parmi les «meilleurs», nous donnons la priorité à des jeunes (comprenez grosso modo des moins de vingt-cinq ans) qui n'ont pas encore de formation professionnelle, c'est-à-dire, qui ne peuvent pas gagner leur vie à ce stade de leur formation. Nos quatre derniers apprentis, issus de ce mode de sélection, sont tous, au minimum, de niveau baccalauréat.

### Des apprentis haut de gamme

Est-il, dès lors, encore bien nécessaire de préciser que nos apprentis sont excellents? Ils le sont, en effet, tant à la bibliothèque qu'à l'école. Et nous ne pouvons que nous en féliciter, même si nous n'y sommes pas pour grand-chose. Comme nous n'y étions pas pour grand-chose quand nos apprentis ne passaient pas la première année. La situation actuelle peut paraître idéale, pourtant elle ne l'est pas tout à fait. Notre conscience nous dit que nous devrions respecter le cursus établi et engager des jeunes en fin de scolarité obligatoire. Quelques confrères plus orthodoxes ne se privent du reste pas de nous le rappeler. Alors, que faire? Eventuellement effectuer un nouvel essai avec un jeune en fin de scolarité obligatoire, mais alors, impérativement de section pré-gymnasiale.

D'un autre côté, il nous semble aussi important de souligner le caractère «social» de nos choix. En effet, pour quelles raisons un jeune qui abandonne des études universitaires (ou autres) n'aurait-il pas aussi le droit d'opter pour un autre type de formation? Pourquoi faudrait-il toujours «viser plus haut»? Dans un monde où l'on érige la mobilité et l'adaptation professionnelles en dogme, la théorie est souvent bien loin de la pratique et les institutions et les entreprises prêtes à donner sa chance à qui souhaite se réorienter ne sont pas si nombreuses.



### Formation AID ou BBS?

Revenons à quelques chiffres. Selon nos informations, sur une trentaine d'élèves de 2<sup>ème</sup> année AID (deux classes), seuls quatre d'entre eux ont suivi le cursus type – école obligatoire puis apprentissage. Cela signifie, d'une part, que nous ne devrions nullement être les seuls à avoir des problèmes de

**Nous sommes heureux de former des apprentis car nous voulons contribuer à l'insertion des jeunes dans la société et à l'avenir de la profession. Et leur apport, à tous les niveaux, nous est précieux.**

conscience, ce qui est tout de même rassurant, et d'autre part, que ce qui en théorie devait rester l'exception est, de fait, la règle. Forts de ce constat, comment ne pas voir un certain parallélisme entre cette façon de former les AID et l'ancienne formation de bibliothécaire diplômé BBS. Les candidats ont un pro-

fil relativement similaire (baccalauréat) et effectuent un type de formation également relativement similaire (duale en entreprise). Conclusion: en quelque sorte nous continuons à former des «bibliothécaires diplômés» plutôt que des AID. Le passage d'un type de formation (BBS) à l'autre (AID) n'a pas vraiment eu lieu. A qui la faute? Aux entreprises formatrices qui ne veulent pas jouer le jeu? Ou à la nature même de la profession, qui est peut-être difficilement assimilable pour un jeune de quinze ans au sortir de l'école obligatoire?

### Collaborations et stages

Depuis 2004 la BPUN et la Médiathèque du Lycée Jean-Piaget (LJP) collaborent pour former ensemble des AID. La première et la troisième année s'effectuent à la BPUN, la deuxième au LJP. Ce type de collaboration permet à des institutions qui n'auraient peut-être pas les infrastructures ou les moyens nécessaires, de quand même former des apprentis. Outre l'année passée au LJP,

nos apprentis effectuent un stage de trois mois au Centre International d'Etude du Sport et trois mois aux Archives de la Ville de Neuchâtel. La formule est maintenant bien rôdée et se répète d'année en année avec les mêmes institutions. Là aussi, le niveau des apprentis a son importance et il est plus facile de trouver des places de stage si les apprentis précédents ont donné satisfaction.

### Bilan

On voit que la problématique de la formation des AID n'est pas simple et qu'elle soulève de nombreuses questions. Cependant, cela ne devrait pas nous faire oublier que le bilan global est très largement positif. Nous sommes heureux de former des apprentis car nous voulons contribuer à l'insertion des jeunes dans la société et à l'avenir de la profession. Et leur apport, à tous les niveaux, nous est précieux.

contact:

laurent.gobat@unine.ch

## PREDATA

Bibliothekssysteme  
Hardware-Kompetenzzentrum  
Netzwerke und IP-Telefonie  
Software-Entwicklung

**Predata AG – seit 1984 Ihre Partnerin für Bibliothekssoftware.**

### winMedio.net

Die leistungsfähige und anwenderfreundliche Software für Bibliotheken, Ludotheken und Dokumentationsstellen bietet umfangreiche Ausleih-, Katalog-, Recherche-, Statistik- und Einstellungsfunktionen sowie einen OPAC mit Selbstbedienungsmöglichkeiten.

winMedio.net unterstützt die zukunftssträchtige Radio Frequency Identification-Technologie mit einer RFID-Schnittstelle (Medienpaket- und Stapelverarbeitung, Selbstverbuchung, Diebstahlsicherung) und ist sowohl für zentrale als auch für dezentrale Lösungen geeignet.

### BIBLIOTHECA 2000

Das innovative und benutzerfreundliche Bibliotheksmanagement-System umfasst alle Bereiche wie Katalog, Ausleihverbuchung, Recherche, Erwerbung, Statistik, Periodikaverwaltung und OPAC mit Selbstbedienungsfunktionen. Weitere Module sind zusätzlich erhältlich – z.B. Fernleihe, Inventur, Z39.50-Client, Webportal, RFID-Schnittstelle. Zur Optimierung der Betriebsabläufe kann BIBLIOTHECA2000 durch umfangreiche Einstellungsmöglichkeiten problemlos an Ihre individuellen Bedürfnisse angepasst werden.

Predata AG Burgstrasse 4 3600 Thun  
Tel. 033 225 25 55 Fax 033 221 57 22 info@predata.ch www.predata.ch



# Spieglein, Spieglein an der Wand: Wer bildet aus im ganzen Land?

Iris Blum

Wissenschaftliche Archivarin

Herisau

Es war einmal ein kleines Staatsarchiv hinter den sieben Bergen. Diesem stand ein König vor, der trotz fehlender Untertanen Grosses leistete. Nach einiger Zeit trug es sich zu, dass der König eine Adjunktin einstellen konnte. Diese wurde nach drei Jahren angefragt, ob sie Gesellinnen und Gesellen ausbilden möchte. So richtete das kleine Archiv die erste I+D-Ausbildungsstätte im hügeligen Lande ein.

König und Adjunktin aber sprachen bald: Wir brauchen Hilfe im Bibliotheksbereich. So machten sie sich auf die Suche und fanden weit hinter den Bergen im inneren Teil des Landes eine noch kleinere Institution. Dieser stand fachlich eine ausgezeichnete Königin vor. Die Königin erklärte sich bereit, die Gesellin einen Tag pro Woche auf ihrem Weg zu begleiten.

Auch der König der Denkmalpflege weihte die junge Gesellin in Berufsgeheimnisse ein. In der dreijährigen Lehrzeit zog es die Gesellin zudem für zehn Tage ins Welschland, dann in eine grosse moderne Bibliothek vor den sieben Bergen und obendrein in ein kleines Gemeindearchiv.

Sämtliche Königinnen und Könige waren in diesen Jahren mit sämtlichen Arbeiten der Gesellin zufrieden. Diese übernahm nach sorgfältiger Einführung im kleinen Archiv sogar Aufgaben, die in anderen Archiven ausschliesslich von (akademischen) Königen erledigt werden. Denn die Frage, wer hat von meinem Tellerchen gegessen, stellten weder Könige noch Zwerge in diesem Lande. Aufgrund fehlender Vorbilder und Lehrbücher war die Einarbeitung in die Geheimnisse der Archivkunde zeitaufwändig.

Eines Tages kam die Auszubildende von der Schule zurück und sagte: Schaut, ich hab Euch etwas mitgebracht. Es war die Kunde vom Lehrerwechsel. Dies

sollte sich im Fach Archivkunde noch zwei Mal wiederholen. Die Gesellin aber jammerte nicht, blieb guter Dinge und schlug sich beherzt und erfolgreich durch. Zudem versprach die Schule stets, sich bessern zu wollen. So verflossen die drei Jahre und König und Adjunktin liessen die Ausgebildete im Sommer des Jahres 2006 in ein Unternehmensarchiv ziehen.

Und wenn König und Adjunktin unter den Aktenbergen nicht verstorben sind, werden sie im Sommer des Jahres 2007 mit einer neuen Gesellin einen zweiten Lehrgang wagen.

Das Staatsarchiv hinter den sieben Bergen geht davon aus, dass sich in Zukunft weitere Staats- und Stadtarchive an der Ausbildung beteiligen – auch jene vor den sieben Bergen...

In alten Zeiten gingen, so hört man, viele Wünsche in Erfüllung, – vielleicht wird auch dieser Wunsch Realität.

contact:

Iris.Blum@ar.ch

## Wer will, der kann Plädoyer für die Ausbildung von I+D-AssistentInnen in Dokumentationen

Herbert Staub

Leiter Dokumentation BildTextTon  
Schweizer Fernsehen, Zürich

**Nicht nur Bibliotheken können eine fundierte Ausbildung zum I+D-Assistenten garantieren. Auch Dokumentationen sind dazu durchaus in der Lage.**

2002 hat die Dokumentation BildTextTon des Schweizer Fernsehens begon-

nen, Lehrlinge auszubilden. Die Erfahrungen nach vier Jahren sind durchwegs positiv.

Aufgrund technischer Neuerungen im Text- und Bildbereich (Schweizer Mediendatenbank und digitale Anlieferung der Bilder) bürsteten die Dokumentationen Bild und Text des Schweizer Fernsehens in den späten 1990er-Jahren etwa einen Drittel ihres Personals

ein. Die Jungen gingen, die Alten blieben, das Budget liess Neueinstellungen nicht mehr zu.

Was tun, um die Überalterung aufzuhalten, den Anschluss an die fachliche Entwicklung nicht zu verlieren?

2001 entschlossen wir uns, Praktikumsstellen für angehende I+D-AssistentInnen anzubieten, die ihre Lehre in Bibliotheken machen. Sie erhielten bei



uns einen Einblick in die Arbeit einer Dokumentation, wir erfuhren einiges über die Berufslehre des I+D-Assistenten. Ihnen gefiel die Arbeit beim Schweizer Fernsehen, wir waren beeindruckt von den beruflichen Fähigkeiten, die die Jugendlichen mitbrachten. Unsere Erfahrungen mit den Praktikanten waren so positiv, dass wir 2002 den ersten Lehrling einstellten. Unterstützt hatte uns der damalige Chefredaktor, der befürwortete, dass sich das Schweizer Fernsehen stärker in der Berufsausbildung engagiert.

### Lehrlinge statt Hochschulabsolventen?

Doch bevor sich der erste Lehrling bei uns an den Computer setzte, mussten wir uns überlegen, welche Aufgaben unsere jungen MitarbeiterInnen übernehmen können. Wir Alten fragten uns, ob jemand, der nicht täglich die NZZ liest und noch nie etwas von Marie-Theres Nadig, Ernst Cincera oder Rudi Dutschke gehört hat, überhaupt bei uns eingesetzt werden kann. Ob Aufgaben, die bisher von gestandenen

Berufsleuten mit reicher Erfahrung und/oder Hochschulabschluss erledigt wurden, auch von Lernenden übernommen werden können? Ob wir genügend geeignete Aufgaben haben für Lehr-

**Unterdessen ist es sogar so, dass wir auf Lehrlinge gar nicht mehr verzichten können. Oder wollen. Oder beides.**

linge, die nicht wie Praktikanten nach zwei Monaten weiterziehen, sondern drei Jahre bei uns bleiben?

Rückblickend kann ich sagen: Wir haben Arbeit. Unterdessen ist es sogar so, dass wir auf Lehrlinge gar nicht mehr verzichten können. Oder wollen. Oder beides.

### Alte Spezialisten und junge Allrounder

2006 wurden die Aufgaben der Bild- und Text-Dokumentation um den Bereich Musikberatung erweitert. Seither werden die angehenden I+D-AssistentInnen beim Schweizer Fernsehen in vier Bereichen ausgebildet.

In der Bilddokumentation lernen sie neben dem Beschaffen und Erfassen von Fotos auch den Umgang mit Pixel und Formaten.

In der Textdokumentation stehen die Recherchen in verschiedenen Datenbanken und die Aufbereitung von Informationen im Vordergrund, in der Musikberatung sind es das Füttern der Musikdatenbank und administrative Aufgaben, etwa im Bereich Urheberrechte.

In der Film- und Videodokumentation werden sie mit dem anspruchsvollen Erschliessen von bewegten Bildern und den Aufgaben eines Spezialarchivs konfrontiert.

Die Lehrlinge sind in der Dokumentation BildTextTon die einzigen, die fachübergreifend arbeiten. Wir Alten sind Spezialisten, die es fraglos braucht, die sich aber den lockeren Wechsel vom einen zum anderen Fachgebiet nicht mehr zutrauen.

### Ausbildung von Exoten braucht Phantasie

Wir haben uns natürlich gefragt, wie wir das, was die I+D-AssistentInnen bei uns lernen, mit Ausbildungsreglement und Modell-Lehrgang in Einklang

bringen. Einem Lehrgang, der stark auf die Arbeit in einer Bibliothek ausgerichtet ist. Stutzig machte uns schon das Verzeichnis der Mindesteinrichtungen für Lehrbetriebe, das z. B. einen Bücherwagen oder ein Thermometer vorschreibt. Etwas Erleichterung brachte der Vermerk «in Dokumentationsstellen fakultativ» beim Thermometer.

Mit Praktika in einer Bibliothek und einem Archiv versuchen wir dem Ungleichgewicht von Anspruch und Wirklichkeit etwas entgegenzuwirken. Fakt aber bleibt: I+D-AssistentInnen,

**Die Lehrlinge sind in der Dokumentation BildTextTon die einzigen, die fachübergreifend arbeiten. Wir Alten sind Spezialisten, die es fraglos braucht, die sich aber den lockeren Wechsel vom einen zum anderen Fachgebiet nicht mehr zutrauen.**

die ihre Ausbildung in Dokumentationen (und Archiven) machen, sind Exoten.

Soll man deshalb auf die Ausbildung in Dokumentationen verzichten? Sicher nicht! Vielleicht sind die Anforderungen an unsere Lehrlinge etwas anders als in Bibliotheken: Sie müssen die BMS besuchen (Allgemeinbildung),

Jill Zimmerli, 2. Lehrjahr I+D-Assistentin, Lehrstelle Dokumentation BTT, Schweizer Fernsehen

In meiner Klasse bin ich die Exotin, denn ich bin die einzige, die in einer Dokumentation arbeitet. Im Unterricht beschränkt sich der Stoff sehr auf die Bibliothek. Meistens verstehe ich am Anfang nur Bahnhof. Doch unsere Lehrerin findet immer einen Weg, uns die Praxis auch im Unterricht näher zu bringen. Sie gibt uns praktische Beispiele, die wir lösen und besprechen. Für mich ist das sehr wichtig, da ich sonst keine Ahnung vom Stoff hätte.

Mich stört, dass die Dokumentation im Unterricht fast untergeht. Gerne würde ich mehr über meinen Arbeitsbereich lernen. Das Positive ist, dass ich in der Schule etwas über drei verschiedene Fachgebiete erfahre. Obwohl es manchmal schwer ist, sich mit drei «Berufen» auseinanderzusetzen, macht es mir sehr viel Spass.

Reto Stauffacher, I+D-Assistent, LAP 2006 (Lehrstelle Dokumentation BTT, Schweizer Fernsehen)

Ich will Journalist werden! Für diesen Berufswunsch war die Lehre als I+D-Assistent bei einem Medienunternehmen zusammen mit der BMS eine optimale Ausgangslage. Ich konnte mich an das Medium herantasten und die Grundlage der journalistischen Arbeit erlernen: die Recherche. Das Suchen nach passenden Informationen im Internet und in Datenbanken, das Stöbern in alten Zeitungen und Akten, Telefongespräche mit Redaktionen und Polizeistellen, Nachschlagen von Begriffen und Zusammenhängen, und am Schluss: das Zusammenstellen der wichtigsten Informationen.

Ich bin sicher, dass diese Ausbildung Zukunft hat, denn sie füllt eine Lücke zwischen kaufmännischen und kreativen Berufen.

Das Potential der Lehre steckt darin, dass man den korrekten Umgang mit Informationen lernt. Man sollte deshalb nicht darauf fixiert sein, die Lernenden für ein ganzes Leben als Bibliothekar, Dokumentalist oder Archivar auszubilden, sondern darauf, eine solide Basis zu bieten, um anschliessend Verleger, Historiker oder eben Journalist werden zu können.



sie müssen sehr selbständig sein (der Betrieb in einer Dokumentation ist stark dem Rhythmus des Tagesgeschäftes unterworfen) und sie können das bibliothekarische Wissen, das ihnen in der Schule beigebracht wird, nicht in der Praxis 1:1 umsetzen und vertiefen.

Mittlerweile aber haben wir die Sicherheit, dass auch bei uns viele Anforderungen des Modell-Lehrgangs erfüllt

**Dass sich der Einsatz für die Ausbildung lohnt, zeigt die tägliche Arbeit mit den Lernenden.**

werden: Erwerben kann man zum Beispiel nicht nur Bücher, sondern auch Büromaterial, das ebenfalls ausgewählt, bestellt, kontrolliert und verwaltet werden will. So brauchen wir und unsere Lernenden zwar ab und zu etwas Phantasie bei der konkreten Umsetzung des Modell-Lehrgangs, aber die Erfahrung hilft, nicht immer alles so eng zu sehen. Beim vierten Lehrling geht vieles leichter... Und die bisherigen Lehrabschlüsse zeigen, dass wir

mit dieser Haltung nicht ganz falsch liegen: Unsere Lehrlinge haben mit erfreulich guten Noten LAP und BMS abgeschlossen.

Deshalb bin ich überzeugt, dass auch andere Dokumentationen, z.B. in Banken, Versicherungen und Verwaltungen, ohne übermässigen Aufwand I+D-AssistentInnen ausbilden könnten.

Dass sich der Einsatz für die Ausbildung lohnt, zeigt die tägliche Arbeit mit den Lernenden. Natürlich fordert es Zeit und Engagement – aber wollen wir das nicht für die Nachwuchsförderung investieren? Geht uns die Jugendarbeitslosigkeit nichts an?

In der Dokumentation BildTextTon können wir den Jugendlichen nach der Lehre keinen Arbeitsplatz garantieren. Wenn immer möglich versuchen wir jedoch, sie nach Lehrabschluss noch ein Jahr zu beschäftigen, damit sie Berufserfahrung sammeln und sich Gedanken über ihren weiteren Werdegang machen können.

Danach sind sie flügge und müssen weiterziehen.

Uns bleibt die Hoffnung, dass sie vielleicht später einmal zurückkehren.

contact:

herbert.staub@sf.tv

Gabriel Kolp, 1. Lehrjahr I+D-Assistent, Lehrstelle Dokumentation BTT, Schweizer Fernsehen

Die Ausbildung zum I+D-Assistenten in der Dokumentation BTT des Schweizer Fernsehens ist ein gutes Sprungbrett für Medienberufe, denn man lernt bereits in den ersten paar Monaten einiges über die Medienwelt. Sicherlich kommen hier mehr Rechercheaufträge auf die I+D-Assistenten und -Spezialisten zu, als dies in Bibliotheken der Fall ist, doch gerade diese Arbeit hat mich bei der Berufswahl letztes Jahr auf den Geschmack gebracht.

Auch wenn mein beruflicher Weg nicht Richtung Journalismus gehen sollte, bin ich mir sicher, dass diese Lehre ein guter Grundstein ist, auf den ich später bauen kann, denn Informationen und Dokumente, die geordnet und aufbewahrt werden müssen, gibt es weltweit haufenweise, egal, ob in einem Medienhaus oder in einem Institut.

## Berufliche Grundbildung I+D-AssistentInnen Erfahrungen aus Sicht einer Universitätsbibliothek

Marlis Werz  
Stellvertretende Leiterin  
Bibliothek, Universität St. Gallen

**Zehntes Treffen der BerufsbildnerInnen der Schulregion Zürich am 14. November 2006 an der Allgemeinen Berufsschule Zürich (ABZ). Vor mir sitzt Helga Hinz, erste Absolventin der I+D-AssistentInnen-Ausbildung an der Universitätsbibliothek St. Gallen. Nun vertritt sie ihre neue Arbeitgeberin in Ausbildungsbelangen. Ich bin richtig stolz, dass sie mit mir, ihrer früheren Berufsbildnerin, die Interessen der Lernenden und der Ausbildungsbetriebe am Treffen wahrnimmt.**

Die Grundsatzfrage, warum I+D-Betriebe überhaupt ausbilden sollen, ist für mich mit dieser Begegnung schon

beantwortet: Die Weitergabe des berufsspezifischen Wissens und Handelns muss gewährleistet sein.

Während des Treffens verweilen meine Gedanken bei einzelnen angesprochenen Themen:

Der *Berufsmarkt für I+D-AssistentInnen* ist gemäss einer Umfrage nach der LAP (Lehrabschlussprüfung) 2005 immer noch nicht optimal. Trotz ernsthaften Bemühungen war eine Weiterbeschäftigung der von uns ausgebildeten I+D-AssistentInnen auch in unserer Bibliothek nicht oder nur in Teilzeitanstellung möglich. Das ist für mich persönlich auch der wichtigste Grund, nur alle drei Jahre eine Lehrstelle anzubieten.

Im Frühjahr 2006 war ich dann aber sehr erstaunt, dass auf die Aus-

schreibung einer attraktiven 100-Prozent-Stelle an der Universitätsbibliothek St. Gallen, explizit an I+D-AssistentInnen gerichtet, nur gerade 2 Bewerbungen eingingen. Eine der beiden guten Bewerbungen haben wir berücksichtigt und wir sind sehr zufrieden mit unserem neuen Mitarbeiter – und er ist es auch mit seiner Arbeit bei uns.

An fast jedem Treffen der BerufsbildnerInnen wird die schwierige Suche nach *Praktikumsstellen in Archiven* beklagt. Auch in der Kommission für die Erstellung der Prüfungsaufgaben und in der Berufsfachschule nimmt die Thematik «Archiv» meines Erachtens einen (zu) grossen Raum ein. Gerne möchte ich wissen, wie viele der ausgebildeten I+D-AssistentInnen denn



nun auch wirklich von einem Archivbetrieb angestellt sind. So könnte ich beurteilen, ob sich die Anstrengungen einer gemeinsamen Ausbildung auch tatsächlich für alle Seiten lohnen.

Ich vertraue auf die Ausbildungsdelegation und die Verbände, dass diese Frage ehrlich diskutiert wird. Auf dem Platz St. Gallen verfügen wir mit dem Staatsarchiv über einen sehr guten Praktikumsbetrieb. Die Auszubildende an der Uni-Bibliothek St. Gallen hat die Chance, von Lehrbeginn weg mit der Universitätsarchivarin regelmässig während eines Nachmittags in der Woche zusammenzuarbeiten. So lernt sie die Archivarbeiten als einen ganz «selbstverständlichen» Teil der I+D-Arbeit kennen.

Bisher haben zwei Lernende an der Universitätsbibliothek St. Gallen die Ausbildung abgeschlossen, eine dritte hat die Ausbildung im August 2006 begonnen. Der erste Lehrabschluss im Jahr 2003 war eine Pionierleistung an der Universität St. Gallen: In der Zentralen Verwaltung bildet nur die Bibliothek Lernende aus. Unsere Überzeugungsarbeit, Lehrstellen in der Verwaltung zu schaffen, geht weiter. Verschiedene Verantwortliche liessen sich schon über Aufwand und Ertrag der Lehrlingsausbildung informieren. Es ist also zu hoffen, dass an der Universität St. Gallen dank der I+D-AssistentInnen-Ausbildung in naher Zukunft vermehrt Stellen für die berufliche Grundbildung geschaffen werden.

Der *Beginn der Ausbildung* in einer wissenschaftlichen Spezialbibliothek mit nur wenigen einfachen Routine-Arbeiten ist für die Lernenden und auch für mich nicht immer einfach. Die Lernenden wollen anpacken, mitarbeiten und möglichst viele Arbeiten selbständig erledigen. Dass jede einzelne Arbeit aber Erklärungszeit benötigt und in einem Zusammenhang steht, der erklärt und begriffen werden muss, daran müssen sich die Lernenden erst gewöhnen.

Ich selbst muss mich auch immer wieder gedulden, weil die Jugendlichen die selbständige Zeiteinteilung und die betrieblichen Arbeitstechniken erst lernen müssen. Dass eine Auszubildende als Zeitfüller z.B. tagelang Bücher zurückstellen muss, kommt für mich seit meiner eigenen Erfahrung zu Beginn

der BBS-Ausbildung nicht in Frage. Die Zeiten, als regelmässig und selbständig Katalogkarten und Ausleihscheine zu ordnen und einzustellen waren, sind auch vorbei. Also gilt es, auch zu Beginn der Ausbildung abwechslungsreiche, selbständig zu erledigende und doch lehrreiche Arbeiten zusammenzustellen. Bei uns sind das u.a. die Postsor-

**Die Lernenden wollen anpacken, mitarbeiten und möglichst viele Arbeiten selbständig erledigen. Dass jede einzelne Arbeit aber Erklärungszeit benötigt und in einem Zusammenhang steht, der erklärt und begriffen werden muss, daran müssen sich die Lernenden erst gewöhnen.**

tierung und -verteilung, Kopiergeräte-Betreuung, Zusammenstellen von Studierenden-Dossiers, Betreuung der Vitrine mit den Dozierendenpublikationen usw.

Auch wollen die Lernenden von Beginn weg an der Ausleihe und Information mit den Benutzerinnen und Benutzern arbeiten. Wegen des doch komplexen Ausleihmoduls, der teilweise anstrengenden Mahngebührendiskussionen und der spezifischen rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Recherchefragen ist die Arbeit an Ausleihe und Information nur nach einer gründlichen Einführung und auch dann in der ersten Zeit nur im Beisein einer Fachkraft sinnvoll. Wenn ihnen die Ausleihe dann anvertraut wird, ist das in der Regel eine Lieblingstätigkeit der Lernenden.

Ich freue mich auf die mit der neuen Bildungsverordnung geplanten überbetrieblichen Kurse, die zu Beginn für Betriebe wichtige Grundlagen, z. B. in der Erschliessung und der Recherche, vermitteln sollen. Das würde die ersten arbeitsintensiven Wochen nach Ausbildungsbeginn für Lernende und Betriebe sicher erleichtern.

Die Praktika im *zweiten Ausbildungsjahr* geben auch mir durch die mündlichen und schriftlichen Berichte wertvolle Einblicke in andere I+D-Einrichtungen. Ebenso freue ich mich auf die Lernenden anderer Bibliotheken, die bei uns das Praktikum absolvieren. Die

Erstellung des Ausbildungsplans bedeutet jeweils einigen Aufwand. Dieser wird jedoch dadurch wettgemacht, dass wir uns präsentieren können und sich die lernende Person bei der Stellensuche hoffentlich wieder an die Universitätsbibliothek St. Gallen erinnert...

Schliesslich kommt das wegen der Prüfungsvorbereitung und der Abschlussprüfung viel zu kurze *dritte Ausbildungsjahr*. Wir profitieren nun wirklich von einer zusätzlichen Person, die regelmässig, gerne und kompetent Dienste an der Ausleihe und Information übernimmt, die einfachere Bestell- und Katalogisierungsaufgaben selbständig erledigt und bei verschiedensten Spezialaufgaben interessiert und gewinnbringend mitarbeitet.

Und ich persönlich erlebe eine erfreuliche Entwicklung, wenn ich an die neu eingetretene, schüchterne und I+D-unerfahrene Helga Hinz vor drei Jahren denke und nun die selbstsichere Fachfrau vor mir sehe, wie eben jetzt am Treffen der BerufsbildnerInnen!

Beim grosszügigen Apéro, gestiftet von der ABZ, fühlen wir uns als BerufsbildnerInnen der I+D-AssistentInnen geschätzt, auch weil Prorektor Walser betont, dass die I+D-Klassen mit den schulischen Leistungen im vorderen

**Die berufliche Grundbildung in der Schweiz wurde mir erst durch die aktive Arbeit mit den Lernenden vertraut.**

Feld der ABZ-SchülerInnen liegen. Dass in der Berufsfachschule teilweise etwas wenig Wert auf die für I+D-Berufe sehr wichtige sprachliche Leistung gelegt wird, hängt wohl auch mit der Angliederung der beruflichen I+D-Bildung an der gewerblich-industriellen Richtung zusammen. Hin und wieder habe ich mich gewundert, wenn Arbeiten mit Schreib- und Grammatikfehlern mit einer sehr guten Note bewertet wurden. Im Betrieb dann mussten wir vor allem im Katalogisieren und im Recherchieren jeden Schreibfehler akribisch kommentieren und korrigieren. Diese Diskrepanz zwischen schulischer und betrieblicher Bewertung war nicht immer einfach zu erklären. Die Auf-



teilung der beruflichen Bildung in verschiedene Richtungen wird im Zuge der neuen Bildungsverordnung ab 2008 überdacht.

Die berufliche Grundbildung in der Schweiz wurde mir erst durch die aktive Arbeit mit den Lernenden vertraut. Begriffe wie LAP, SVA, EK waren mir fremd (und nun muss ich aufgrund der neuen Terminologie schon wieder umlernen...).

Die anfängliche Skepsis, ob 16-jährige Jugendliche in einer Universitätsbibliothek mit mehrheitlich wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen

Dokumenten und E-Quellen und mit mehrheitlich Studierenden, Dozierenden und Forschenden als Hauptkundinnen und -kunden einen befriedigenden Ausbildungsplatz finden und der Betrieb auch von der Ausbildungstätigkeit profitieren kann, ist gewichen.

Die Rückmeldungen der Lernenden sind durchwegs positiv. Nach dem Praktikum in der St. Galler Freihandbibliothek (Allgemeine Öffentliche Bibliothek) sehnen sie sich zu Beginn zwar jeweils nach den sie thematisch ansprechenden Medien und nach einer Kundschaft, die sie aufgrund ihrer eigenen Lese-, Seh- und Hörerfahrung

auch kompetent beraten können. Dafür schätzen sie es dann aber auch wieder, bei uns vermehrt mit Online-Datenbanken, E-Quellen und Studierenden zu arbeiten.

Dass die I+D-AssistentInnen in verschiedenen I+D-Betrieben arbeiten können, ihnen die Vor- und Nachteile aus den Praktika in Archiven, verschiedenen Bibliothekstypen und Dokumentationsstellen bekannt sind, ist ein wichtiges Bildungsziel. Dieses können wir nur gemeinsam erreichen!

contact:

marlis.werz@unisg.ch

## Schnuppern im grössten Medienhaus der Schweiz I+D-Praktika in der Ringier Dokumentation Bild (RDB)

Peter Clerici

Leiter Ringier Dokumentation Bild  
Zürich

**Die Ringier Dokumentation Bild (RDB) bildet keine «eigenen» I+D-AssistentInnen aus. Sie bietet aber den Absolventen der verschiedenen I+D-Ausbildungslehrgänge in der Schweiz die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren. Die Aufenthaltsdauer in der Dokumentationsstelle ist abhängig vom gewählten Ausbildungsweg.**

Die Ringier Dokumentation Bild (RDB) ist eine Abteilung des grössten Verlagshauses der Schweiz. Mit rund 10 Millionen physischen und mittlerweile 700 000 digitalen Bildern besitzt sie eines der umfassendsten Bildarchive im deutschsprachigen Raum.

Von den hier arbeitenden 17 MediendokumentalistInnen (12 Vollzeitstellen) werden pro Woche mehr als 1500 neue Bilder ausgewählt, indexiert und in die elektronische Datenbank eingepflegt. Das kostenpflichtige Bildangebot steht sowohl den internen Redaktionen als auch externen KundInnen online zur Verfügung ([www.rdb.ch](http://www.rdb.ch)).

### Praktika

Im Laufe eines Jahres arbeiten 2–4 PraktikantInnen in der RDB. I+D-Assis-

tentInnen bleiben meist 3 Wochen, bei AbsolventInnen der FH Chur oder der HEG Genf sind es in der Regel 3 Monate. Das Angebot an Praktikumsstellen kann von Jahr zu Jahr schwanken. Es hängt von Arbeitssituation und -auslastung ab.

Die Tätigkeiten einer Mediendokumentation können auch im Rahmen von einzelnen Schnuppertagen kennengelernt werden. Ausserdem bietet die RDB Führungen für interessierte I+D-Fachklassen an.

AbsolventInnen der FH Chur und der HEG Genf bemühen sich selber um einen Praktikumsplatz. Bei den I+D-AssistentInnen übernehmen meist die zuständigen Lehrpersonen die Organisation.

Die Lehrlinge/Studierenden werden vor allem ins Tagesgeschäft eingeführt und dort auch eingesetzt, sobald sie selbstständig arbeiten können. Abgeschlossene Themen oder Projekte, welche über einen längeren Zeitraum bearbeitet werden können, sind hingegen selten.

### Ausbildungsform/Ablauf/Organisation

Im Vorfeld des Praktikums wird ein Arbeitsplan erstellt, nach Absprache mit dem Lehrmeister und/oder den Lehrlingen/Studierenden. Darin wird festge-

halten, in welche Themengebiete eine Einführung erfolgen soll und welche Ziele dabei erreicht werden sollen.

Die verschiedenen Tätigkeiten orientieren sich stark an den täglichen Arbeiten, welche in der Dokumentation anfallen. So findet eine Einführung in die reale Arbeitswelt mit all ihren Facetten statt (Auswahl und Indexieren von Bildmaterial, Kundenrecherchen in der Online-Datenbank und/oder dem physischen Archiv).

Daneben gibt es aber auch immer wieder (Theorie-)Lektionen zu dokumentalistischen und bildrelevanten Themen (Thesaurus-Aufbau, Unterschied zwischen Bild- und Texterschliessung, Berufsbild).

Die Auszubildenden erhalten für jeden Arbeitstag eine verantwortliche Betreuung- und Ansprechperson zugewiesen. Diese wechselt während eines Praktikums mehrmals. So ist gewährleistet, dass durch die unterschiedlichen Fachpersonen verschiedene Aspekte und Arbeitsweisen eingebracht werden.

Die Studierenden/Lehrlinge werden ins Abteilungsleben eingebunden, d. h., sie nehmen an allen Fach- und Teamsitzungen teil, übernehmen Jobs und Aufgaben in Eigenverantwortung und sind auch im Abteilungs-Arbeitsplan eingetragen.



## Die Medienwelt ist vielfältig

Zusätzlich zum Kennenlernen der Kernaufgaben der Dokumentationsstelle findet auch eine Einführung in die Tätigkeiten der verwandten «umliegenden» Berufsgruppen statt, d.h., es werden Abteilungen besucht, welche direkt mit der RDB zu tun haben oder deren Kunden sind:

- Administration (Rechnungsstellung, Kundenkorrespondenz)
- Dokumentation Text (Zeitungssarchivierung und Recherche)
- Bildredaktion (Beschaffung von Bildmaterial für eine Tageszeitung)
- Elektronische Bildverarbeitung (EBV, Bildbearbeitung, Kreativretusche)

## Erfahrungsberichte

Je nach Ausbildungsinstitution schreiben die Studierenden/Lehrlinge während oder am Ende des Praktikums einen ausführlichen Erfahrungsbericht. Gleichzeitig erstellt der Leiter der Dokumentation einen Bericht zuhanden des Lehrmeisters oder der Studienleitung.

Am Ende jeder Praktikumswoche wird regelmässig ein Gespräch zwischen Lehrlingen/Studierenden und dem Dokumentationsleiter geführt. Es findet sowohl ein Austausch über das

Gelernte (Lernziel) als auch über Organisatorisches statt. Dabei fliessen auch kritische Anmerkungen sowie positive Feedbacks von beiden Seiten ein.

## Feedback/Nutzen

Die RDB-MitarbeiterInnen schätzen es, den jungen Berufsleuten ihr Arbeitsgebiet vorzustellen und ihnen ihre Tätigkeiten zu erklären. Es stellt für sie eine Abwechslung im Berufsalltag dar und zwingt sie nicht zuletzt dazu, sich zu überlegen, wie etwas verständlich erklärt werden kann, aber auch zu reflektieren, warum etwas so und nicht anders ausgeführt wird. Die Auszubildenden, die meist viel jünger als die Mit-

**Die Auszubildenden, die meist viel jünger als die MitarbeiterInnen sind, bringen frischen Wind und eine unverstellte Sicht von aussen auf die alltäglichen Tätigkeiten der Routiniers.**

arbeiterInnen sind, bringen frischen Wind und eine unverstellte Sicht von aussen auf die alltäglichen Tätigkeiten der Routiniers.

Die Studierenden/Lehrlinge auf der anderen Seite erhalten einen Einblick in eine (wirtschaftlich orientierte) I+D-

Arbeitswelt, welche ihnen bis dahin häufig fremd war. Mehrheitlich schätzen sie die Zeit, die sie in der RDB verbringen dürfen. Nicht unbedeutend ist dabei die Tatsache, dass ihnen im Medientumfeld sehr viel geboten wird.

## Ausblick/Zukunft

Arbeitssituation und Arbeitsweise in der Welt der Mediendokumentation haben sich in den letzten Jahren drastisch verändert. Prägend waren das Aufkommen neuer Technologien (Stichworte: Digitalisierung, Internet, automatisches Indexieren) und die damit verbundene Verschiebung von lokalen zu globalen Märkten. Einschneidend ist das weitgehende Auslagern der Recherche an die JournalistInnen.

Die Textdokumentation der Tamedia wurde letzten Herbst geschlossen. Jahre vorher jene der Weltwoche. In naher und mittelfristiger Zukunft werden in der Ringier Dokumentation Bild keine neuen Stellen geschaffen und Personalabgänge nicht ersetzt werden können. So weit möglich, werden aber Praktikumsplätze weiterhin angeboten.

contact:

peter.clerici@ringier.ch

# Objectif archives Des stages pour nos apprentis

Chantal Renevey Fry  
Archiviste du Département  
de l'instruction publique  
Genève

**Accueillir un apprenti AID en stage obligatoire d'archives n'implique pas forcément qu'on y réfléchisse des mois à l'avance et qu'on dresse un calendrier minutieux, voire militaire des tâches à accomplir.**

Il suffit, expérience faite, de s'en tenir à quelques règles de base qui s'appliquent sans trop de peine à des situations réelles, l'immersion dans la vie

quotidienne du service consistant sans doute la meilleure manière d'apprendre à nager dans l'eau plus ou moins claire du bocal archivistique.

La première discipline qu'il convient de s'imposer est celle de considérer chacune des tâches confiée au stagiaire comme étant utile à sa formation à lui... Il n'est pas là d'abord pour mettre de l'ordre dans une collection de périodiques historiques (il a déjà eu largement l'occasion de le faire ailleurs) ni pour dépoussiérer les rayonnages d'une bibliothèque professionnelle mise à mal par un récent déménagement (les livres, il en a déjà lus et catalogués quel-

ques-uns)... sans parler des soins à prodiguer à la plante verte qui dépérit dans un coin ni des multiples cafés qui peuvent ponctuer la journée. Par ailleurs la brièveté de ce stage (six à huit semaines généralement amputées d'un ou deux jours de cours hebdomadaires) impose de penser à des mandats d'ampleur justement calculée, qui lui permettront de passer en revue les diverses facettes du métier et du service, en arrivant si possible à traiter une partie de fonds ou une demande de recherche en entier pour éviter la frustration née d'un accomplissement permanent de travaux toujours commencés mais jamais termi-



nés, et abandonnés au moment où leurs tenants et aboutissants devenaient enfin perceptibles.

### Aux archives du DIP

Modeste par sa taille (une seule personne à 90%), les archives du Département genevois de l'instruction publique ont l'avantage d'être vastes par leur taille (le DIP représente à lui seul la moitié de ce que l'on appelle communément le petit Etat, lequel regroupe les sept départements de l'administration cantonale et la chancellerie) et fort diverses puisque le mandat de leur titulaire couvre aussi bien le préarchivage et le Records Management que la recherche historique et la mise en valeur des fonds par le biais d'expositions et de publications.

En puisant dans les tiroirs du secrétariat général ou en faisant appel à ma collègue responsable des archives des services administratifs et financiers, j'ai ainsi pu trouver des fonds ou parties de fonds en attente de préarchivage qui ont permis à mes stagiaires de se mesurer tout d'abord à des dossiers fraîchement sortis – et le plus souvent en désordre – des mains de leurs responsables. Leur tri minutieux constitue une bonne initiation à la notion de papiers de corbeille et à celle d'ordre chronologique inverse... Ensuite, leur furent confiés le tri, le conditionnement et l'inventaire de fonds clos en vue d'un archivage définitif.

Dans la mesure du possible, je me suis efforcée de donner une certaine unité de thème à ces travaux: arrivée en fin d'automne, une stagiaire a ainsi pu travailler au préarchivage des dossiers de l'année finissante (en préparant même les contenants des dossiers de l'année suivante) puis au classement définitif de dossiers de même provenance mais nettement plus anciens. Elle y a acquis au passage quelques connaissances sur le monde administratif et son fonctionnement. Un autre de ses collègues a pu classer les archives de la responsable des affaires transfrontalières, puis celles d'un projet particulier mené par sa collaboratrice. Il a ainsi pu constater de lui-même le chemin parcouru entre une décision prise en commission et le bilan final d'une action concrète.

### Chercher et trouver

L'initiation à l'usage des instruments de recherche déjà existants est bien plus pertinente si elle comporte à la clé le défi d'y trouver la réponse à une question posée par un service ou un chercheur extérieur. Muni d'un minimum d'indications qui l'oblige à déployer ses talents cachés de détective, le stagiaire se prend assez vite au jeu de trouver (ou non...) le dossier d'un institut mys-

**Les quelques semaines consacrées à un stage de ce type ne seront jamais qu'une immersion dans le monde complexe et pas forcément merveilleux des archives. Certains stagiaires en repartiront contents de l'accueil qui leur aura été réservé, mais confortés dans leur peu d'intérêt pour la chose archivistique, tandis que d'autres y verront une voie d'avenir possible.**

térieusement disparu ou l'historique d'une motion parlementaire. Naturellement, dans ce cas-là, et même si la loi le permet, il conviendra d'éviter de facturer au client la totalité des heures consacrées à la recherche... puisque bien sûr, le stagiaire y aura mis largement plus de temps que l'archiviste titulaire, mais se sera enrichi de connaissances supplémentaires!

### Hors les murs

La réalisation d'une exposition hors les murs sur 3 étages et 300 mètres carrés, accompagnée d'une publication scientifique de près de 200 pages, n'intervient guère que tous les trois ou quatre ans dans la vie d'un service d'archives. Deux de mes stagiaires ont eu l'occasion de vivre les mois précédents la concrétisation d'un tel événement et ont ainsi pu travailler sur des documents en vue d'une part de leur reproduction dans la publication, et d'autre part de leur sélection puis de leur description et de leur accrochage sur les murs mêmes de l'annexe de Conches du Musée d'ethnographie. Ils se sont donc initiés à la technique du scannage des pièces en respectant les exigences posées par le graphiste et l'éditeur, ont appris à manipuler des documents de formats et de supports aussi divers que fragiles et aiguisé leur sens de la préci-

sion dans la rédaction des légendes. Au final, l'exposition «De toutes les couleurs» consacrée à un siècle d'enseignement du dessin dans les écoles genevoises a largement bénéficié de leur contribution attentive et minutieuse.

C'est ensuite avec un œil curieux, intéressé et différent qu'ils ont parcouru les salles du musée, après avoir pu constater qu'il y a parfois loin de la théorie de la conservation à la pratique du montage d'une exposition lorsqu'on se retrouve à enjamber des piles de documents étalés au hasard des places laissées vides entre les pots de peinture!

Leur participation aux séances du comité de pilotage, auxquelles ils m'ont systématiquement accompagnée, leur a aussi permis de voir naître un scénario dans des affrontements intellectuels parfois homériques et de s'initier au montage de budgets recalculés maintes et maintes fois à chaque coupe de ligne budgétaire interne ou de réponse négative aux demandes de subventions externes.

### En immersion

Les quelques semaines consacrées à un stage de ce type ne seront jamais qu'une immersion dans le monde complexe et pas forcément merveilleux des archives. Certains stagiaires en repartiront contents de l'accueil qui leur aura été réservé, mais confortés dans leur peu d'intérêt pour la chose archivistique, tandis que d'autres y verront une voie d'avenir possible. Il faudra bien sûr qu'ils acquièrent alors un supplément de connaissances, mais ils devront pour cela pouvoir compter sur des employeurs compréhensifs et ouverts à la perspective d'une formation continue et pédagogique de leurs jeunes assistants.

### contact:

chantal.reneveyfry@etat.ge.ch



# Erst- oder Zweitberuf?

## Zur Arbeit in den Informationsberufen

Christoph Döbeli

Vorstand berufliche Bildung SVD-ASD  
Basel

Die Informationsberufe sind in den letzten Jahrzehnten zu einem stark fragmentierten Berufsfeld geworden. Sowohl in der öffentlichen als auch in der betrieblichen Informationsversorgung unterscheiden sich der Werdegang der MitarbeiterInnen sowie deren Fachwissen. Für Bibliotheken, Medien und öffentliche Archive ist das Fach- mit dem Sachwissen weitgehend gleichzusetzen. Anders bei der betrieblichen Informationsversorgung, wo Branchenkenntnisse eine gewichtige Rolle spielen und der I+D-Fachkompetenz eine andere Stellung zukommt. Der nachfolgende Beitrag beleuchtet diesen Aspekt anhand der Geschichte der Schweizerischen Vereinigung für Dokumentation (SVD-ASD).

Ein Blick ins Archiv der Schweizerischen Vereinigung für Dokumentation (SVD-ASD) zeigt, dass es im ersten Jahrzehnt nach dem Ersten Weltkrieg vor allem hoch spezialisierte Fachkräfte im prosperierenden Umfeld der wissenschaftlichen Forschung waren, die sich den Fragen der Dokumentation widmeten. Fragen einer effizienten Informationsvermittlung standen im Vordergrund.

In dieser Zeit kann noch nicht von Erst- oder Zweitberuf gesprochen werden, denn die Erschliessung, Auswertung und der Nachweis wissenschaftlich-technischer Information erfolgte überwiegend in Bibliotheken und durch Bibliothekare. Meilensteine waren die am 1. Februar 1929 erfolgte Gründung der Kommission für Literaturnachweis sowie die Gründung des Betriebswirtschaftlichen Instituts der ETH Zürich im Mai 1929.

Die in der betrieblichen Informationsversorgung beschäftigten Fachleu-

te waren als Erstberufler mehr oder weniger zufällig an diese Dokumentationsstellen gelangt und arbeiteten dort ohne genügende fachtechnische Aus- und Weiterbildung.

Die Firmenleitungen erkannten die Probleme: So sollten einerseits die in-

Die auf die Forschung in Industrie und Gewerbe ausgerichtete Gruppe der gut qualifizierten Fachleute war mit einer kleinen Gruppe von Dokumentalisten konfrontiert, welche teilweise die Fachsprache nicht beherrschte und unter einem hohen Erwartungsdruck stand.

ternen «Information Workers» geschult werden und andererseits sollte durch ein Networking die Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Dokumentationsstellen verbessert werden.

Mit diesen Forderungen traten sie an die Leitung der ETH heran, fanden dort aber vorerst kein Gehör. Mit vereinten Kräften setzten sie sich schliesslich durch. Zwei Ergebnisse illustrieren dies: Zum einen das 1938 von der Schweizerischen Landesbibliothek erstmals veröffentlichte Verzeichnis der Schweizerischen Literatur-Nachweistellen, welches unter verschiedenen Bezeichnungen bis vor wenigen Jahren weitergeführt wurde. Zum andern die Umwandlung der 1929 entstandenen Kommission für Literaturnachweis in die Schweizerische Vereinigung für Dokumentation (SVD).

### Die Gründung der SVD

Zur Gründungsversammlung vom 27. Januar 1939 an der ETH hatten sich mehr als 30 Teilnehmer angemeldet, wobei folgende Firmen und Institutionen persönlich vertreten waren: die Georg Fischer AG, Schaffhausen; die Aluminium AG, Neuhausen; die Brown & Boveri & Cie, Baden; die Eidgenös-

sische Technische Hochschule ETH, Zürich; die von Rollschen Eisenwerke, Gerlafingen; die Eidgenössische Oberpostdirektion, Bern; die Eidgenössische Obertelegraphendirektion, Bern; die Generaldirektion der Schweizerischen Bundesbahnen, Bern; der Elektrotechnische Verein, Zürich; die Landesbibliothek, Bern; die Normen-Vereinigung, Zürich; die Oerlikon Bührle, Zürich; die Zentralbibliothek, Zürich.

Wenige Monate nach der Gründung brach der Zweite Weltkrieg aus, der ganz andere Sorgen mit sich brachte. Erst um 1950 konnte mit der Aufbauarbeit begonnen werden. Die Situation der Vorkriegszeit war unverändert geblieben: Die auf die Forschung in Industrie und Gewerbe ausgerichtete Gruppe der gut qualifizierten Fachleute war mit einer kleinen Gruppe von Dokumentalisten konfrontiert, welche teilweise die Fachsprache nicht beherrschte und unter einem hohen Erwartungsdruck stand.

Für den seit Jahren sehr engagierten Bibliothekar der Schweizerischen Bundesbahnen, Ernst Mathys, war

Die emotionale Verwurzelung in der ursprünglichen Ausbildung und Tätigkeit wurde bereits 1983 als einer der Gründe erkannt, welcher in der betrieblichen Informationsversorgung gegen die integrale berufliche Grundbildung spricht.

dies eine willkommene Herausforderung. Er hatte bei der Gründung der SVD das permanente Sekretariat übernommen und beantwortete als Literaturnachweisstelle eine von Jahr zu Jahr wachsende Anzahl von Anfragen. Aus seiner Arbeit kannte er somit die Bedürfnisse der Informationskonsumenten wie auch die Defizite der Dokumentalisten in den Betrieben. Zusammen mit seinen Kollegen erar-



beitete er daher erste Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Internationale Kontakte hatten den schweizerischen Unternehmen den wichtigen Stellenwert der Informationsverarbeitung aufgezeigt. Das folgende Stelleninserat aus dem Jahr 1960 illustriert, wie nun neben die durch branchenspezifische Kenntnisse qualifizierten Mitarbeiter auch Erstberufler aus der I+D-Welt treten konnten:

**LANDIS & GYR AG ZUG sucht**

**Dokumentalisten** (Information Officer) als Vorsteher unserer technisch-wissenschaftlichen Fachbibliothek und Dokumentationszentrale.

Verlangt wird:

- Abgeschlossene Hochschulbildung in technischer oder exakt-naturwissenschaftlicher Richtung (Mathematik, Physik oder Chemie).
- Beherrschung der deutschen und französischen Sprache in Wort und Schrift sowie gründliche Kenntnisse des Englischen.
- Vertrautheit mit der internationalen Dezimalklassifikation.
- Fähigkeit zur Anfertigung von Bibliographien und Auszügen sowie von Übersetzungen aus der mehrsprachigen Literatur.
- Charakterliche Qualitäten zur Führung eines kleinen Teams, Initiative und Begeisterungsfähigkeit für Literaturrecherchen.
- Die Möglichkeit einer längeren Einarbeitung in das Fabrikationsprogramm ist vorgesehen.

Dem Betrieb war offensichtlich klar, dass der gesuchte «Information Officer» ausser der erwarteten Fach- und Sozialkompetenz auch den Betrieb kennen musste. Die Vermittlung der Branchenkompetenzen erfolgte auf verschiedene Weise:

- durch die Teilnahme an Veranstaltungen: den internationalen Kongressen, den eigenen Jahresversammlungen und vor allem an den regelmässig angebotenen Besichtigungen;
- durch die gemeinsame Arbeit von Erst- und Zweitberuflern in Entwicklungsprojekten, welche oft im Rahmen von SVD-eigenen Arbeitsausschüssen erfolgte;
- durch systematische fachtechnische Weiterbildung, zuerst in ein-

zelnen Veranstaltungen und seit 1959 in eigenen Kursen in MuttENZ und später dann in Rheinfelden.

### Eigene Aus- und Weiterbildung

Diese Kurse des SVD wurden durch ein 160 Seiten umfassendes Lehrmittel unterstützt, das von Jahr zu Jahr den neuen Bedürfnissen angepasst wurde. Die Kurse wurden jedes Jahr neu vorbereitet, und es erfolgten dabei Korrekturen an der Auswahl des Stoffes und der DozentInnen; es erfolgte also eine permanente Qualitätskontrolle, welche die Qualifikationen der Teilnehmer und Dozenten umfasste. Man kann aus diesem Grunde von einer eigentlichen rollenden Bildungsplanung mit sehr kurzen Wegen und einer institutionalisierten Qualitätssicherung sprechen.

Die Firmen der Privatwirtschaft schätzten diese «Rheinfelder Kurse», denn die MitarbeiterInnen, für den spezifischen Kompetenzerwerb extra freigestellt, konnten die neu erworbenen Fähigkeiten sofort im Betrieb einsetzen. Die Teilnahme an den Kursen erfolgte sowohl für die Dozenten als auch die Teilnehmenden überwiegend während der Arbeitszeit.

### Neue Rahmenbedingungen

Ende der 1970-er Jahre kam Bewegung in dieses Bildungsgefüge, als die Forderung nach einer Diplomausbildung in die Diskussion eingebracht wurde. Die mehr und mehr diversifizierte Arbeit in den verschiedenen Wirtschaftszweigen, die unterschiedliche Arbeitsorganisation in den unterschiedlich grossen Betrieben, aber auch der erkennbare Mangel an verfügbaren Dozenten verlangten nach einer neuen Form der Aus- und Weiterbildung.

Der damalige Präsident François Köver unterschied zwei Ausbildungsniveaus für Erstberufler: den Dokumentalisten mit Hochschul- oder Universitätsabschluss und den Dokumentations-Assistenten. Als ersten Punkt einer solchen Ausbildung hielt er «eine Fachrichtung, in der der Beruf ausgeübt wird» fest. Dabei wurde der Dokumentalist klar auf der strategischen Ebene arbeitend gesehen, während der Assistent eher für operative Aufgaben vorgesehen war.

Die Arbeitsgruppe «Dokumentalisten-Diplom» erhielt anlässlich der Ge-

neralversammlung von 1982 den Auftrag, Argumente zusammenzutragen und zu gewichten. Der 1983 vorgelegte Bericht von mehr als 30 Seiten handelte alle damals benennbaren Aspekte ab und beleuchtete die bestehende, historisch gewachsene Ausbildungslandschaft mit ihren Mängeln. Dazu wurde die Forderung nach einer fünf Jahre dauernden Ausbildung als Richtschnur erhoben, um sich das notwendige Fachwissen aneignen zu können.

Arbeitsgruppe und Bericht hatten es in der Folge schwer. Im Jahre 1986 äusserte sich die Arbeitsgruppe erneut und hielt fest, dass ein Diplom notwendig und sinnvoll sei, jedoch keines «unter den Fittichen des BIGA», sondern ein SVD-Diplom mit einem eigenen Bildungsplan. Im Hintergrund spielte hier wiederum die Frage des Erstberufes eine Rolle, denn in der Privatwirtschaft hatten die meisten «Information Workers» sowie alle strategisch ausgerichteten Dokumentalisten bereits einen Berufsabschluss und waren zu meist als Akademiker im höheren Dienst angestellt. Ein BIGA-Diplom hätte demnach für die Einsteiger der Informationsberufe keine wirkliche Aufwertung gebracht. Die emotionale

**Bei allen vergleichbaren Tätigkeiten unterscheiden die berufliche Herkunft und die tägliche Arbeit die beiden Gruppen der in der öffentlichen oder in der betrieblichen Informationsversorgung Tätigen so stark, dass eine gemeinsame Sicht auf die berufliche Grundbildung weiterhin ein Wunsch bleiben wird.**

Verwurzelung in der ursprünglichen Ausbildung und Tätigkeit wurde bereits 1983 als einer der Gründe erkannt, welcher in der betrieblichen Informationsversorgung gegen die integrale berufliche Grundbildung spricht.

Gegensätzlich war die Situation bei den BibliothekarInnen, bei denen ein BIGA-Diplom als Abschluss einer Ausbildung in den Erstberuf als sinnvoll erkannt und gutgeheissen wurde. Die gemeinsamen Anstrengungen einer teilweise gleichen modularen Ausbildung zeigten rasch die unterschiedlichen Bedürfnisse der Aus- und Weiterbildung. Nachdem 1988 diejenigen



Mitglieder der SVD, welche der Bundesverwaltung angehörten, eine neue Ausbildungsform beschlossen hatten, war die Situation offensichtlich endgültig zu unübersichtlich geworden.

Die Bestrebungen zu einer einheitlichen Ausbildung, diesmal als Berufslehre mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, mündeten 1994 in den BIGA-Beruf der I+D-AssistentIn. Aus den dargestellten Umständen ist verständlich, weshalb die Privatindustrie diese Ausbildung bis heute nicht angenommen hat. Weiter gibt es, wie schon erwähnt wurde, Interessensunterschiede bezüglich des Bildungsplans und des Ausbildungsschemas mit Ausbildungsbetrieben aus verschiedenen I+D-Tätigkeitsbereichen, da es viel mehr Ausbildungsplätze in Bibliotheken als in Dokumentationsstellen und Archiven gibt.

Mit den Bibliotheken hat sich der grösste «Player» durchgesetzt, welcher am meisten Erstberufler benötigt, während in der öffentlichen Verwaltung nur wenige Anstellungen zu verzeichnen sind. Dabei wären Erstberufler gerade als Registratoren, Planarchivare, Schriftgutverwalter usw., als Fachkräfte also, durchaus nötig, nur ist das Berufsbild bis heute nicht einsichtig und die Stellenausschreibungen zeigen, dass weiter in den alten Ausbildungsstrukturen gedacht wird.

Bei allen vergleichbaren Tätigkeiten unterscheiden die berufliche Herkunft und die tägliche Arbeit die beiden Gruppen der in der öffentlichen oder in der betrieblichen Informationsversorgung Tätigen so stark, dass eine gemeinsame Sicht auf die berufliche Grundbildung weiterhin ein Wunsch bleiben wird.

#### Rückblick auf die bisherige Ausbildung

Bisher haben 362 IDA ihre Ausbildung abgeschlossen. Leider existieren keine Statistiken über den weiteren Werdegang dieser Lehrleute, weshalb es nicht möglich ist, ihren weiteren Werdegang darzustellen. Die anlässlich der Lehrabschlussprüfung von 2006 durchgeführte Umfrage lässt jedoch vermuten, dass die eine Hälfte der Ausgebildeten nie auf dem Beruf gearbeitet hat. Die andere Hälfte, also rund 180 IDA, ist mit ihrem Erstberuf auf einen Arbeitsmarkt gelangt, auf dem es von Konkur-



Die Generalversammlung von 1966 ist ein Beispiel für Weiterbildung und Networking. Am Sonntag traf man sich zur Begrüssung im Grossratssaal des Basler Rathauses. Anschliessend führte der Weg in Colmars Museen und zum Nachtessen ins Nobelrestaurant «Kopfhüs». Am Montag bildeten sich die ca. 150 TeilnehmerInnen mit Referaten, einem Parcours mit Besichtigungen und einer Filmvorführung weiter.

Foto: Hans Baer.

renzausbildungen wimmelt; sowohl die Kurse für die DiplombibliothekarInnen wie auch der Zertifikatskurs der ArchivarInnen werden weitergeführt. Aufgrund der geringen Zahl von

**Aufgrund der geringen Zahl von ausgebildeten IDA hat ihre Ausbildung nie die notwendige Beachtung finden können.**

ausgebildeten IDA hat ihre Ausbildung nie die notwendige Beachtung finden können. Auch die Vorstellung, dass der Weg an die Fachhochschule über die Berufslehre führt, hat sich nur zu einem kleinen Teil bewahrheitet.

In den Informationsberufen arbeiteten in den letzten zehn Jahren mehr Erstberufler in den Bibliotheken und öffentlichen Dokumentationsstellen als im Tätigkeitsfeld der betrieblichen Informationsversorgung. Die Bibliotheken bestimmen auch weitgehend die Bildungsinhalte.

Für den beruflichen Erfolg in der Privatwirtschaft ist nach wie vor die Sachkompetenz, d.h. der ursprüngliche Beruf und die darin eingenommene Stellung, entscheidend. Im Tätigkeitsfeld der öffentlichen Informationsversorgung kämpfen Erstberufler mit ungenügenden Aufstiegschancen, Teilzeitstellen, tiefen Einstiegsgehältern und einem schlechten Berufsimago.

#### Ausblick

Die Arbeit der heutigen IDA wird auch in Zukunft weiter zum «Kunden» hin verlagert, d.h., dass der Sachbearbeiter auch für die Informationsarbeit verantwortlich zeichnet. Die Arbeit der betrieblichen Dokumentation wurde von einer Stabsfunktion zu einer weiteren Qualifikation für Erstberufler in Linienfunktion. Der seit Jahrzehnten feststellbare Wandel des Berufsbildes wird ungebremselt weitergehen. Die tägliche Arbeit wird abstrakter und anspruchsvoller, Routinearbeiten gehen weiter zurück, Entwicklungsprojekte und Weiterbildung prägen immer mehr den beruflichen Alltag.

Diese Arbeitsumgebung eignet sich zunehmend weniger als Einstieg ins Berufsleben und überfordert die meisten der 16- bis 19-jährigen Jugendlichen. Vor diesem Hintergrund kommt die berufliche Grundbildung in der betrieblichen Informationsversorgung weiter unter Druck. Zunehmend verlangen die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes nach höher qualifizierten I+D-Fachleuten. Diesem Umstand trägt die Ausbildungslandschaft bereits Rechnung: Wie schnell die FH-AbsolventInnen und NDS-AbgängerInnen nämlich ihre Stellen finden, zeigt, wie gut diese Ausbildungsangebote positioniert sind.

contact:  
cdgws@bluewin.ch