

**Zeitschrift:** Arbido

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

**Band:** - (2015)

**Heft:** 4: Kompetenzen = Compétences = Competenza

**Artikel:** Lernen als Lebensstil : Niederländisches Manifest über das Entwicklungskontinuum in der Archivbranche

**Autor:** Janzing, Sigfried / Kok-Majewska, Ella

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-770057>

#### 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:** 25.02.2026

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

tigen. Ist die Anzahl Lehrstellen in einem Beruf bescheiden und die Chance für einen Ausbildungsplatz allein schon deswegen gering, wird oft auf alternative Berufe ausgewichen.

### Breite Grundbildung für vielfältige I+D-Funktionen

Wer in der I+D-Branche arbeitet, dem ist klar, dass ein grosser Unterschied besteht zwischen den Tätigkeiten in einer Dokumentationsstelle, einer Bib-

Wäre das Lehrstellenangebot grösser, würden sich wohl mehr Jugendliche mit dem Berufsbild beschäftigen.

liotheke oder einem Archiv. Den Jugendlichen in der Berufswahl ist dies oft wenig bewusst. I+D wird rasch mit Bibliothek assoziiert und mit Büchern. Die eingefleischten «Leseratten» kommen wohl in einer Dokumentations-

stelle oder in einem Archiv weniger auf ihre Kosten, wobei natürlich die Ausbildung in der Bibliothek nicht aus Büchern lesen besteht! Wer in einem Archiv die Ausbildung macht, arbeitet mit anderen Informationen und Informati-onsträgern als Lernende in der Bibliothek und interessiert sich von Vorteil auch für historische Dokumente. Lernende in einer Dokumentationsstelle müssen sich besonders für Recherche-techniken interessieren. Sie arbeiten teilweise in der Privatwirtschaft, wäh-

rend Archive und Bibliotheken vielfach zur öffentlichen Verwaltung gehören.

Die Lernenden erhalten im Laufe ihrer Ausbildung auch Einblick in die anderen Bereiche und im Berufsfach-schulunterricht werden alle drei Ar-betsorte abgedeckt. So sehen die Fach-personen I+D während der Lehre, welches Gebiet ihnen am meisten zusagt und können nach der Ausbildung in ihre präferierte Branche wechseln.

Kontakt: simone.bruckner@lu.ch

## ABSTRACT

*Qui veut travailler dans le domaine I+D? Retour d'expérience dans le conseil professionnel*  
Ce sont surtout les «rats de bibliothèque» typiques qui s'intéressent aux services d'orientation professionnelle pour le métier d'agent en information documentaire CFC. Ils doivent répondre à un haut niveau scolaire et apporter de fortes aptitudes sociales pour obtenir un apprentissage. L'offre de places d'apprentissage est généralement limitée, mais varie d'un canton à l'autre. Les places d'apprentissage se trouvent principalement dans l'administration publique et rarement dans le secteur privé.

# Lernen als Lebensstil: Niederländisches Manifest über das Entwicklungskontinuum in der Archivbranche

Sigfried Janzing, Direktor Streekarchief Midden-Holland, Nederlande  
Ella Kok-Majewska, Direktorin Regionaal Archief Rivierenland, Nederlande

- Für welches Problem steht mir keine Lösung zur Verfügung?
- Wer hat mir heute die beste Frage gestellt?
- Was bringe ich morgen jemandem bei?
- Welchen Trend habe ich diese Woche angestossen?

Aus: *Leren als levensstijl*.<sup>1</sup>

Archive müssen aufgrund des (bevor-stehenden) Austritts vieler älterer Fach-kräfte aus dem Berufsleben einen Brain Drain der althergebrachten Wissensbe-reiche verkraften. Ferner müssen sie in den sich neu ergebenden Wissensge-bieten den Mangel an Wissen und Er-fahrung bewältigen.

Bereits diese beiden Punkte stellen grosse Herausforderungen an das Per-sonal und die Organisation dar. Unsere wichtigste Aufgabe ist jedoch, än-de-rungsbereit und änderungskompetent zu werden. Die Archivbranche sieht sich einer überwältigenden Dynamik an allen Fronten gegenübergestellt. Die Netz-workgesellschaft setzt Unternehmer-tum, innovative Kräfte und eine offene, wissbegierige und verbindende Haltung voraus. Daher brauchen wir ausser den alten und neuen fachlichen Wissensin-halten und Lernformen auch Instru-mente und Anreize, um Hürden zu überwinden und in Bewegung zu ge-räten. Daher hat BRAIN (der Branchen-verband der Archive in den Niederlan-den) 2013 eine Arbeitsgruppe gegrün-det, die eine strategische Vision zur Förde-ration der Fachkenntnisse, Lern-strategien und Kompetenzentwicklun-g der Archivbranche erarbeiten sollte.

Die Veröffentlichung *Leren als le-vensstijl*, die im Zuge der Arbeit der Gruppe entstanden ist, ist jedoch keine strategische Vision, sondern ein Mani-fest! Darin wird die Verantwortung für die Professionalität und Zukunftsbe-ständigkeit des Archivars unter dem Motto «Trau dich, Fragen zu stellen» der Fachkraft selbst zugewiesen.

### Forschung, Begegnungen und fortlaufende Erkenntnisse

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe (Sig-fried Janzing, Ella Kok-Majewska und Bert de Vries) haben zunächst gesell-

<sup>1</sup> Janzing, S., E. Kok-Majewska & B. de Vries, *Leren als levensstijl* (Lernen als Lebensstil). *MANIFEST over het ontwikkel continuüm in de archiefbranche* (*MANIFEST über das Entwicklungskontinuum in der Archivbranche*), Den Haag, 2014.

# LEREN ALS LEVENSTIJL

## MANIFEST over het ontwikkel continuüm in de archiefbranche

Leren als levensstijl. Manifest over het ontwikkel continuüm in de archiefbranche (Leren als Lebensstil. Manifest über das Entwicklungskontinuum in der Archivbranche), 2014.

schaftliche und fachliche Trends und Entwicklungen ermittelt. Sie kamen zum Schluss, dass die Trends so zahlreich sind und so schnell aufeinander folgen, dass bereits dieses Phänomen ein wichtiger Trend ist. Auch das Archivwesen muss sich der ununterbrochenen und starken Dynamik sowohl im gesellschaftlichen wie im technologischen Bereich stellen. Bereits der Druck, den Trends auf alle Personen ausüben, ist als ein Trend zu betrachten. Die Fähigkeit, damit umzugehen, ist eine unabdingbare Kompetenz jeder Person im 21. Jahrhundert.

Anschliessend hat die Arbeitsgruppe Interviews mit Personen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgebiets, z.B. der niederländischen Staatsbank, von Universitäten, Gemeinden und Beratungsunternehmen geführt. Bei den

Gesprächen ging es vor allem um die Frage, wie die Unternehmen und Institute auf die gesellschaftliche Dynamik der aufeinander folgenden, sich rasant abwechselnden Trends und Entwicklungen reagieren und was die Archiv-

Die Verantwortung für die Professionalität und Zukunftsbeständigkeit des Archivars liegt bei ihm selbst.

branche davon lernen kann. Um es in unserem Fachjargon auszudrücken: Wie gestalten wir das Entwicklungskontinuum unserer Branche? Diese aussergewöhnlichen und lehrreichen Begegnungen wurden auch gefilmt.<sup>2</sup>

Nachträglich stellte sich heraus, dass das Hauptthema der Gespräche die Lernweisen innerhalb von Organisationen waren. Ein weiteres Thema war, wie neue, aktuelle Lernformen unter Einfluss von Entwicklungen in und ausserhalb der Organisation entstehen. Typisch für aktuelle Lernformen ist, dass die Form nicht festliegt und

auch keine wesentliche Rolle spielt. Es kommt auf das Bewusstsein jeder Fachkraft an, dass sie ständig am Lernen ist. Aufgrund dieser Einsicht müssen Entscheidungen über Lerntechniken und Lernziele getroffen werden.

### Ergebnis

Die Arbeitsgruppe hat keine strategische Vision erstellen können. Eine strategische Vision geht davon aus, dass eine Organisation für den Lernprozess eines Mitarbeiters verantwortlich ist. Die Arbeitsgruppe ist zum Schluss gekommen, dass dies nie der Fall sein

Trends sind so zahlreich und folgen so schnell aufeinander, dass bereits dieses Phänomen ein wichtiger Trend ist.

kann. Jede Archivfachkraft muss eine eigene Sicht auf ihre Lernziele entwickeln und Lernformen wählen, die ihr am besten liegen. Die Aufgabe der Arbeitgeber ist es, dies zu fördern und zu ermöglichen.

Dazu bietet BRAIN ein erstes Grundlagenkonzept mit der Veröffentlichung des Manifests und des Filmmaterials der Gespräche. Das veröffentlichte Manifest enthält außer dem eigentlichen Text hauptsächlich leere Seiten, auf denen anregende Fragen stehen. Diese Fragen sollen Archivfachkräfte anregen, sich auf die Suche nach einem eigenen Lernmanifest zu machen.

Welchen praktischen Nutzen können Film und Manifest haben? Dazu wurde in Form einer Gebrauchsanweisung ein erster Anstoss gegeben. Die Gebrauchsanweisung hat – passend zur aktuellen Dynamik – vorläufigen Charakter und enthält außer einigen Tipps einen Warnhinweis.

### Die Tipps

- Erstellen Sie einen eigenen Film mit anderen Interviewpartnern oder erstellen Sie ein eigenes Manifest mit anderen Fragen.
- Ergänzen Sie dieses Manifest, bearbeiten Sie es!
- Lassen Sie sich inspirieren – überschreiten Sie die Grenzen Ihres Fachs!
- ... ? Denken Sie sich neue Tipps aus.

2 [https://www.youtube.com/watch?v=Cg7wN7irocc&feature=em-upload\\_owner](https://www.youtube.com/watch?v=Cg7wN7irocc&feature=em-upload_owner)  
3 <https://archief2020.nl/>  
4 <http://www.archieffbrain.nl/>

## Der Warnhinweis

Der Einsatz dieser Mittel (Film und Manifest) erfolgt auf eigenes Risiko und kann zu persönlichem und professionellem Wachstum führen.

## Weitere Ergebnisse?

Das Manifest war eine Herausforderung. Obwohl BRAIN davon ausgeht, dass die Fachkraft den grössten Teil der Leistung erbringen muss, möchte der Verband die Entwicklung natürlich fördernd unterstützen. Daher wurde in Zusammenarbeit mit Archief 2020 (einem staatlichen Programm für Innovation in der Archivbranche)<sup>3</sup> eine Folgestudie zur Professionalisierung in der Branche eingeleitet, die sich mit dem Lernbedarf, der Nachfrage nach Lernangeboten und deren Entwicklungsmöglichkeiten beschäftigt.

### Die Autoren

Drs. Sigfried Janzing ist Direktor / Regionalarchivar des Streekarchief Midden-Holland in Gouda und Vorstandsmitglied von BRAIN.

Ella Kok-Majewska MBA ist Direktorin / Regionalarchivarin des Regionaal Archief Rivierenland und Sekretär von BRAIN.

Der Auftraggeber betrachtet den Auftrag als Prozess. Genauso, wie beim Prozess, der zum Film und zum Manifest geführt hat, nicht im Voraus deutlich war, dass dies die Endergebnisse sein würden, sind auch hier die Lehren aus dem Prozess bestimmd für das

Typisch für aktuelle Lernformen ist, dass die Form nicht festliegt und auch keine wesentliche Rolle spielt.

Ergebnis. Wir wissen noch nicht, was wir lernen werden, was zur sich ändernden Umgebung passt! Und das ist in Ordnung so. Es geht um die Lernkurve.

Sollten Sie mehr erfahren wollen, können Sie sich an die Autoren dieses Artikels wenden oder die Webseite von BRAIN<sup>4</sup> besuchen.

Kontakt: s.janzing@samh.nl und

EMajewska@rarivierenland.nl

Twitter: @SigfriedJanzing

@KokMajewska

## ABSTRACT

*Apprendre comme style de vie: un manifeste néerlandais pour un développement continu des professionnels des archives*

Dans notre vie où tout va si vite, les professionnels envisagent et atteignent leurs objectifs de développement personnel d'une manière autonome, plutôt que leurs employeurs les leur prescrivent. La responsabilité a changé, l'employeur ne dispose que d'un rôle de soutien. Ceci est le résultat d'une étude de 2014 par un groupe de travail de BRAIN, l'organisation interprofessionnelle des archives dans les Pays-Bas. Cette étude présente en soi déjà un itinéraire d'apprentissage. Cette nouvelle réalité est démontrée dans un manifeste et un film. Ceux-ci montrent un aperçu des tendances, les formes existantes de méthodes d'apprentissage et les méthodes de formation dans d'autres secteurs professionnels. Les employés du domaine des archives sont invités à se mettre en route comme le groupe de travail l'a fait, avec le manifeste à la main et avec la conscience que l'exploration de leurs propres besoins d'apprentissage est un processus continu.

# Formation à la gestion de l'information documentaire au Canada

Michèle Hudon, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information (EBSI) de l'Université de Montréal, Canada

Au Canada, huit universités offrent un programme de maîtrise en sciences de l'information (MSI). Les champs de compétences visés sont: fondements de la profession; ressources d'information; organisation de l'information; technologie; services à l'usager; recherche; formation continue; gestion.

Depuis 1960, c'est au deuxième cycle universitaire (maîtrise) que sont for-

més la majorité des professionnels de l'information documentaire au Canada. Est admissible à la maîtrise en sciences de l'information (MSI) toute personne détenant un diplôme de premier cycle universitaire, quel que soit le domaine de spécialisation<sup>1</sup>. La MSI est présentement décernée par huit universités canadiennes. Les programmes qui mènent à l'obtention de la maîtrise sont évalués régulièrement et agréés par l'American Library Association (ALA)<sup>2</sup>. L'ALA a défini huit champs de connaissances et de compétences qui doivent être représentés dans la formation:

1. Fondements de la profession;
2. Ressources d'information;
3. Organisation de l'information et des connaissances;

1 Dans le système universitaire canadien, les études de baccalauréat sont d'une durée de 3 ou 4 ans et la maîtrise est complétée en 1 ou 2 ans.

2 Pour plus d'information sur le processus d'agrément, consulter <http://www.ala.org/accreditedprograms/> et C. Arsenault, L'agrément des programmes... : une marque d'excellence, Documentation et bibliothèques 61, 2-3, 2015, p. 85-89.