Checkliste 40

Coaching in und für OPLs

von

Gudrun Behm-Steidel

Checkliste Nr. 40 Coaching in und für OPLs

Herausgegeben von der Kommission für One-Person Libraries des Berufsverbands Information Bibliothek BIB,

Erscheint als PDF-Dokument zum Herunterladen aus dem Netz in der 1. Auflage 2017.

Zitiervorschlag:

Behm-Steidel, Gudrun: Coaching in und für OPLs / Hrsg. Berufsverband Information Bibliothek / Kommission für One-Person Libraries. – 1. Aufl. – 2017. (Checkliste ; 40) http://www.bib- info.de/komm/opl/pub/check40.pdf

Die Checkliste erscheint unter der Lizenz cc-by 4.0 und ist damit eine Open Educational Ressource. Sie kann also frei verwendet, verändert, gemischt und fortentwickelt werden, wenn der Name der Autorin genannt wird.

Abstract

Das Beratungsformat Coaching kann gerade für One-Person Librarians interessant sein. Der Beitrag erläutert diese These, indem Coaching klar definiert und von anderen Beratungsformaten abgegrenzt wird. Besonderheiten und Voraussetzungen für Coaching werden erklärt. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen Anwendungs-szenarien von Coaching in und für OPLs. Abschließend geht es um den betriebswirtschaftlichen Nutzen von Coaching.

Checkliste Nr. 40 Coaching in und für OPLs

Inhalt

Coaching-Hype? ... 4
Definition, Voraussetzungen, Besonderheiten ... 5
Wodurch zeichnet sich gutes Coaching aus? ... 7
Kommunikation im Coaching ... 7
Anwendungsszenarien von Coaching in und für OPLs ... 8
Coaching-Formate ... 10
Einen Coach finden ... 11
Nutzen von Coaching ... 12
Schluss ... 14
Quellen ... 15

Coaching-Hype?

Gegenwärtig gibt es einen wahren Hype ums Coaching – wie ist das zu bewerten? Einerseits liegt das zunehmende Interesse an Coaching an der zunehmenden Komplexität und Dynamik nicht nur der Arbeitswelt sondern des Lebens allgemein. Jede/Jeder trifft heute am Arbeitsplatz eine Vielzahl von Entscheidungen oftmals unter Zeit- und Erfolgsdruck.

Das gilt ganz besonders für OPLs, die eben keinen Kollegen/keine Kollegin zur Beratung haben und den gesamten Bibliotheks- und Informationsbereich überblicken und allein managen müssen: den Etat verhandeln, neue Geschäftspartner auswählen, den Umstieg auf die neue Software planen, ein Leitbild entwickeln, das Dienstleistungsportfolio anpassen, die Bibliothek in der Trägerinstitution repräsentieren und immer wieder ins Gespräch bringen, Marketing by walking around betreiben …

Dabei ist der/die OPL nicht nur fachlich als Generalist gefordert sondern auch in seiner Rolle als Manager der Informationsabteilung innerhalb der Trägerorganisation mit Herausforderungen an die persönlichen und sozialen Kompetenzen.

Häufig haben wir nicht die Zeit, alles durch Trial and Error selbst zu lernen. Das machen wir bei Recherchen u.ä., nicht aber bei einer wichtigen Verhandlung. Da wollen wir möglichst rasch einen überzeugenden Auftritt hinbekommen! Daraus folgt, dass der Bedarf an Formaten wie z.B. Coaching wächst, insbesondere wenn Kollegen als mögliche Feedback-Geber fehlen.

Andererseits benutzen viele Anbieter den Begriff Coaching inflationär für alle möglichen Formate: Mentoring, Beratung & Consulting, Supervision, Training, Seminare … überall steht Coaching drauf.

Checkliste Nr. 40 Coaching in und für OPLs

Definition, Voraussetzungen, Besonderheiten

Coaching kommt aus dem Sport, hat sich als Business oder Professional Coaching im Arbeitsleben insbesondere bei Managern fest etabliert und wird im Bereich von Personalmanagement und Personalentwicklung seit etlichen Jahren als wichtigstes Personalentwicklungsinstrument eingeschätzt. Coaching beschränkt sich nicht nur auf das Berufliche, sondern betrachtet den Menschen ganzheitlich. Das Life Coaching fokussiert vor allem die Fragen zu Lebensplanung, Beziehung, Partnerschaft, Familie.

Definition:

- **„Coaching** ist ein Sammelbegriff für individuelle Formen personenzentrierter Beratung und Betreuung auf der Prozessebene.
- Generelles Ziel ist immer die Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeiten ("Hilfe zur Selbsthilfe") durch die Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung.
- Coaching arbeitet mit transparenten Interventionen und erlaubt keine manipulativen Techniken.“[1]

D.h. Coaching ist …

- keine fachliche Expertenberatung, bei der der Experte die Lösung kennt und dem Klienten mit seiner Expertise das Problem löst
- kein Consulting, bei dem der Berater oder Beratungsunternehmen nach einem festen Methodenset eine Strategie empfiehlt und die Umsetzung mit steuert
- keine Therapie: Anders als in der Therapie arbeitet Coaching mit „gesunden“ Menschen, die selbstverantwortlich handeln können. Ist das z.B. in einem

[1] Coaching-Lexikon

schweren Burnout nicht gegeben, ist eine Therapie anzuraten.
Die meisten therapeutischen Ansätze arbeiten an dem Problem und seiner Ursache in der Vergangenheit. Coaching fokussiert eher auf die Lösung des Problems und in Gegenwart und Zukunft.

- kein Ratgebergespräch unter Freunden/Kollegen, bei dem man persönliche Tipps austauscht, die der eigenen Erfahrung entspringen.
- am ehesten ist Coaching verwandt mit Supervision. Dieses Beratungsformat ist in psychologischen und pädagogischen Berufen verbreitet um das eigenen Handeln im Gespräch mit dem Supervisor zu reflektieren, zu hinterfragen und sich z.B. auch von belastenden Situationen zu distanzieren.

Die folgenden Voraussetzungen charakterisieren Coaching im Besonderen:

- Die Gespräche mit selbstverantwortlichen Erwachsenen implizieren Freiwilligkeit. So kann auch im Arbeitsumfeld dem oder der Beschäftigten ein Coaching von der Personalentwicklung oder dem Chef/der Chefin lediglich empfohlen und nicht angeordnet werden.
- Coach und Coachee begegnen sich im Coaching-Gespräch auf Augenhöhe. Der Coach ist verantwortlich für den Prozess, aber ist kein allwissender Rat gebender Experte.
  Der Coachee ist Experte des Problems und entwickelt sich zum Experten der Lösung.
- Der Coach führt vor allem durch Fragen und begleitet, der Coachee „arbeitet“ durch die angeleitete Selbstreflektion.

Je nach Thema, den Kompetenzen und Erkenntnissen und Bedürfnissen des Coachees kann das Coaching punktuell auch die Vermittlung von Knowhow und Methoden umfassen (Teaching), ein Verhalten einüben (Training) oder im Hinblick auf die Feldkompetenz des Coaches beraten (Beratung).

Wodurch zeichnet sich gutes Coaching aus?

Coaching basiert auf **Vertrauen**. Coach und Coachee sollten sich offen und vertrauensvoll begegnen, dazu dient auch ein unverbindliches Vorgespräch. Wenn man feststellt, dass die „Chemie“ nicht stimmt, wählt man einen anderen Coach. Nur wenn der Coachee das Gefühl hat, dass er/sie akzeptiert wird und sich öffnen kann, wird Coaching „wirken“. D.h. auch, dass der Coach an der Seite des Klienten steht.

Der Coach ermöglicht dem Coachee im Coaching wertvollen Raum und Zeit für (Selbst-)Reflexion. Entsprechend sollte das Coaching nicht unter Zeitdruck, in einer ruhigen Umgebung und im Sinne einer Distanz zur Arbeit möglichst in externen Coaching-Räumen stattfinden. Außerhalb des Alltagsgeschäfts ermöglicht Coaching, sich zu distanzieren und sich auf den Coachingprozess in einer Balance zwischen Fordern und Fördern einzulassen.

Ist es von außen betrachtet „nur“ ein Gespräch, so stoßen die Interventionen des Coaches doch viel an – „die Qualität der Fragen ist die Basis für die Qualität der Antworten“ und sorgen schnell dafür, dass der Tunnelblick einem weiten Fokus weicht.

Kommunikation im Coaching

Der Kommunikation kommt im Coaching eine zentrale Bedeutung zu und sie unterscheidet sich deutlich von unserer Alltags-Kommunikation.

Berichten wir im Alltag über eine Situation, dann schildern wir meist ausführlich das Problem, gehen in die Ursachenforschung zurück und analysieren alle Aspekte – mit dem Ergebnis, dass wir die negativen Emotionen gleichzeitig nochmals erleben.

Im Coaching wird der Coach den Coachee nach der Schilderung des Problems (sobald er die Situation erfasst hat), möglichst schnell in Richtung lösungsorientierte Kommunikation lenken. Das Problem wird nicht verneint, aber Ursachenforschung

bringt keine Lösung. Im Coaching aber geht es um Ziele und die Verbesserung der Situation und die Lösungen findet der Coachee mit lösungsorientierten Fragen viel leichter („Wie wäre es, wenn es gut wäre?“). Dass der Unterschied zwischen problemorientierter und lösungsorientierter Kommunikation so viel bewirkt, „glauben“ die meisten Menschen erst, wenn sie die Anwendung in einem Rollenspiel selbst erleben oder beobachten. In einer lösungsorientierten Kommunikation richten wir uns auf, der Blick öffnet sich, wir fühlen uns selbstwirksam und uns fallen tatsächlich Lösungen ein, wir sehen Alternativen.

So banal - auch im Alltag kommen wir (und unsere Gesprächspartner) mit lösungsorientierter Kommunikation viel weiter!

Da im Zentrum des Coachings das Gespräch steht (neben Visualisierung oder Aufstellung) kommt es auf eine präzise Kommunikation an. Mit zirkulären Fragen führt der Coach, mit Paraphrasen stellt er das gegenseitige Verstehen sicher und mit Skalierungsfragen fordert er den Coachee zu präziseren Bewertungen auf (auf einer Skala von 1-10) und macht damit Vergleiche und Veränderungen sichtbar.

Alle diese Aspekte der Kommunikation können wir übertragen auf das Selbstcoaching (Selbstbefragung im Tagebuch, Beobachtung der Selbstgespräche …), alle wichtigen kritischen Personalgespräche, den Beratungskontext, und natürlich auch die Kommunikation im Alltag …

Anwendungsszenarien von Coaching in und für OPLs

Gerade in der Arbeitssituation als One-Person Librarian ergeben sich etliche Situationen, wo der/die OPL von einem Coaching profitieren kann. Denn einerseits fehlen kompetente Kollegen als Partner zu Austausch und Reflexion; andererseits verfolgen alle anderen Kollegen in der Institution als Kunden, Vorgesetzte oder aus anderen (ggf. konkurrierenden) Abteilungen eigene Interessen und sind als „Ratgeber“ nicht neutral. Genau diese Neutralität garantiert ein Coach.

Drei Anwendungsszenarien kann man unterscheiden: Aufstieg, Problemlösung, Potentialentfaltung.

Mögliche Aufstiegsszenarien:

- Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin übernimmt erstmals eine Führungsposition/Projektleitung.
- Der/die OPL wechselt auf eine neue Position in der Trägerinstitution oder übernimmt völlig neue Aufgaben und Verantwortung.
- Ein Teammitglied übernimmt die Leitung des (eigenen) Teams und braucht eine Vorbereitung auf die neue Rolle im alten Team.

Hier ist sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter der neuen Herausforderungen bewusst und fühlt sich entweder unsicher oder möchte eben nicht „ins kalte Wasser springen“, sondern sich gut vorbereiten und unnötige Fehler vermeiden.

Beispiele für Problemlösungsszenarien:

- Konflikte im Team, mit Vorgesetzten
- Konflikte mit internen oder externen Kunden
- Über- oder Unterforderung bei Arbeitsaufgaben und Zuständigkeitsbereich
- Burnout-Gefährdung einzelner Mitarbeiter
- Arbeitsorganisation und Selbstmanagement
- Die/der OPL hat Probleme bei der Durchführung von Kritikgesprächen und den Mitarbeitervorgesetzten-Gesprächen oder kann sich nicht durchsetzen.

- Die Informationsspezialistin/der Informationsspezialist braucht eine Reflexion zur Absicherung einer zu treffenden strategischen Entscheidung oder Unterstützung bei der strategischen Planung.
- Begleitung im Change-Prozess, der die Neuausrichtung der Informationsabteilung betrifft.

In diesen Szenarien ist sich die/der Beschäftigte eines Problems bewusst und konnte es selbst bisher nicht überwinden. Im Coaching erarbeitet der/die Coachee Lösungen und erkennt Alternativen, das konkrete Ziel wird definiert, die nötigen Ressourcen gestärkt und eine Strategie entwickelt.

Potentialentwicklungsszenario:

- Eine (ggf. sehr introvertierte) OPL will ihr Zeit- und Selbstmanagement verbessern.
- Die Informationsspezialistin wünscht Feedback, um den eigenen Führungs-, Kommunikationsstil … zu reflektieren und zu verändern.
- Potentialanalyse für Nachwuchskräfte

Die Beispiele verdeutlichen, dass Coaching in jedem Fall eine individuelle Förderung wertvoller Mitarbeiter ist.

Coaching-Formate

Situationen wie die oben geschilderten werden im Einzel-Coaching bearbeitet und dauern je nach Komplexität zwischen 3-10 Terminen (jeweils 1-1,5 Stunden). Dieses Setting ist das typische Coaching-Format. Die Termine finden im vereinbarten Rhythmus meistens in den Coachingräumen des beauftragten Coaches statt. Neben

dem persönlichen Treffen, das v.a. zu Beginn für die vertrauensvolle Zusammenarbeit wichtig ist, kann das Coaching auch als Videokonferenz (z.B. per Skype) oder per Telefon fortgesetzt werden. So lassen sich meist kurzfristig kürzere Coachingtermine finden und der Aufwand für die Anreise entfällt.

Weitere mögliche Coaching-Formate sind das Team-Coaching, wenn ein Team gemeinsam an einer Neuausrichtung arbeiten will. Coaching-Seminare bieten sich an wenn Menschen mit ähnlicher Situation an „ihrem“ Thema arbeiten wollen, wie z.B. die weiblichen Nachwuchs-Führungskräfte.

Im Rahmen eines Gesundheitstages o.ä. können Organisationen einen Coach engagieren und Kurz- oder Intensiv-Coachings für alle interessierten Mitarbeiter anbieten, um das Format vorzustellen.

Daneben existiert das Angebot der externen Mitarbeiterberatung (EAP= Employee Assistance Program, 24/7), das Arbeitgeber für ihre Beschäftigten buchen.

Einen Coach finden

Beschließt eine Organisation als Arbeitgeber im Rahmen der Personalentwicklung Coaching anzubieten, so sucht man in der Regel externe Coaches, um einen Coaching-Pool aufzubauen. Hier könnte man die Erfahrungen anderer regional benachbarter Institutionen erfragen, um geeignete Coaches zu finden. Für OPLs an Hochschulen besteht ggf. die Möglichkeit Coaching durch interne Coaches in Anspruch nehmen zu können.

Ergreift die One-Person Librarian selbst die Initiative für ein Coaching, so ist auch hier die Suche über Empfehlungen ein guter Weg.

Natürlich steht eine Internetrecherche an, eine Suche auf den diversen Coach-Datenbanken und der Besuch der persönlichen Website von Coaches. Die Informationen sind meist verwirrend: so wenig wie der Coach ein geschützter Beruf ist, gibt es einheitliche Berufsbezeichnungen, standardisierte

Qualifikationsabschlüsse oder die eine Zertifizierung. Stattdessen gibt es eine Vielzahl diverser Ausbildungen und unterschiedlichster Qualifikation, Richtungen, Schulen, Methoden und Berufsverbändn. Die folgenden Fragen können bei der Auswahl helfen: „Passt das Angebot des Coaches zu Ihrer Fragestellung und Ihnen als Zielgruppe? Können Sie sich vorstellen mit dem Coach vertrauensvoll zusammen zu arbeiten? Sagen Ihnen die angebotenen Coaching-Formate zu? Falls Sie es für wichtig erachten: hat der Coach einen Erfahrungshintergrund in Ihrer Branche / Wissenschaft / öffentlicher Dienst?“

Nutzen von Coaching

Den Vorteil von Coaching für den/die One-Person Librarian verdeutlichen hoffentlich die Szenarien und Beispiele. Der/die Coachee spürt die Wirkung und den Nutzen natürlich direkt durch die persönliche Veränderung, die Lösung der individuellen Problematik oder durch neu gewonnenen Einsichten und Handlungsmöglichkeiten.

Im Vergleich zu externen Fortbildungen zu den Themen wie Führung, Kommunikation, Konfliktmanagement oder Selbstmanagement weist Coaching ebenso deutliche Vorteile auf. Zum einen erspart es Abwesenheit – eine hohe Relevanz für OPLs – und Kosten für Fortbildung und Reise. Vor allem aber stellt das Coaching eine maßgeschneiderte Fortbildung dar und sichert einen höheren Erfolg in Verhaltensänderung und Kompetenzerweiterung durch Individualität, Reflexion und Feedback.

Darüber hinaus profitiert jedoch auch die Institution als Arbeitgeber von der Investition in Coaching. Dies soll im Folgenden kurz skizziert werden.

Coaching leistet einen allgemeinen Wertbeitrag für Mitarbeiter, Bibliothek und Institution. Die meisten Mitarbeiter gewinnen durch Coaching eine höhere Motivation und die Zufriedenheit mit der Arbeit steigt. Die Haltungen und das Denken, das der

Mitarbeiter/die Mitarbeiterin im Coaching kennengelernt hat, wird auf den Arbeitsplatz übertragen und führt zu Selbstreflexion und Lösungsorientierung.

Durch Coaching verbessert sich die Fähigkeit des Einzelnen in puncto Kommunikation, Kooperation und Umgang mit Konflikten mit positiven Auswirkungen auf eine verbesserte Arbeitsatmosphäre und weniger Reibungsverluste im (Bibliotheks-)Team. Besonders gilt das für eine im Coaching verbesserte Führungskompetenz, die direkte Auswirkungen auf den Umgang mit den Mitarbeitern zeigt.

Der Vorteil für die gesamte Organisation als Arbeitgeber liegt in einer erhöhten Mitarbeiterbindung, die in Zeiten des demografischen Wandels und Fachkräftemangels immer wichtiger, aber nur schwer erreichbar ist. Weniger Fluktuation bedeutet weiniger Wissensverlust, weniger Vakanzen und deutlich weniger Personalausgaben für Personalgewinnung, Einarbeitung usw. Wie Studien aus der externen Mitarbeiterberatung zeigen, sorgen Beratungsformate wie Coaching für leistungsfähigere Mitarbeiter und führen zu einer deutlichen Senkung des Krankenstandes. Bei einer Überforderung in der Arbeitssituation kann Coaching helfen z.B. einen Burnout zu vermeiden, der mit hohen Kosten durch Präsentismus und langfristige Krankheitsausfälle verbunden ist.

Coaching eingesetzt zur Verbesserung des Zeit- und Selbstmanagements stabilisiert die Stressresistenz und verbessert die Leistungsfähigkeit.

Die im Coaching erweiterte Führungskompetenz der Führungskräfte vermeidet das Verschleppen von Problemen und Konflikten, verbessert die Zusammenarbeit mit dem Team, z.B. indem die Mitarbeiter durch Anerkennung und Feedback sich stärker motiviert fühlen.

Neben diesen Argumenten lässt sich der Nutzen auch mit Zahlen und Statistiken belegen:

- Firmen, die eine externe Mitarbeiterberatung/Coaching anbieten, „verzeichnen durchschnittlich 2,6 Krankheitstage pro MA weniger“.[2]
- „74 % der Klienten schildern positive Auswirkungen auf ihre Arbeitstätigkeit“.[3]
- „24 % der Mitarbeiter klagen über Sorgen und Probleme, die sie in ihrer Leistungsfähigkeit einschränken.
- Das Hamburgische Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) leitet dadurch einen volkswirtschaftlichen Schaden von 262 Mrd. € ab.“[4]
- Jeder fünfte Mitarbeiter leistet durchschnittlich 25 % weniger aufgrund von Belastungen, Sorgen, Nöten, Süchten.

Schluss

„Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind demnach kein verzichtbarer Luxus für ein Unternehmen, sondern messbarer Gewinn.“[5]

Das gilt natürlich auch für OPLs! Coaching ist ein wirkungsvolles Instrument für die Beschäftigten in OPLs, um ihre Arbeit weiterhin motiviert zu leisten, um Lösungen zu finden und sich auf neue Herausforderungen vorzubereiten. Da der sich der Wandel weiterhin beschleunigt, die Anforderungen und die Komplexität besonders im Informationsbereich steigen, wird die Nachfrage an professionellem Coaching sicherlich steigen.

Die Stärke im Coaching liegt in der Anregung zur Selbstreflexion, die durchaus auch im Selbst-Coaching erreicht werden kann, wie der Beitrag mit Fragen und Beispielen aufzuzeigen versucht hat. Selbst-Coaching kommt jedoch dort an seine Grenzen, wo es um die eigenen „blinden Flecken“, „Karussell-Denken“ und den „Tunnelblick“ geht. Hier braucht es den Coach als professionellen Gegenüber, um durch die „richtigen

[2] Fürstenberg-Institut: Externe Mitarbeiterberatung – Vorteile und Nutzen, 2009
[3] Ebd.
[4] Stanford University (Kalif.): Formel zur Berechnung von Ausfallkosten durch Minderleistungen
[5] s. Fürstenberg-Performance-Studie 2010

Fragen“ mit dem Coachee den Fokus zu öffnen, Lösungen zu finden und Potenziale zu erkennen.

Besteht Bedarf an einem professionellen Coaching, ist es für OPLs eine gute Option über ihren Arbeitgeber nach einem Coaching-Angebot nachzufragen und dieses argumentativ zu begründen. Der Beitrag nennt überzeugende Argumente für die Personalentwicklung und das Management, warum sich Coaching für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin, die Bibliothek und die gesamte Organisation lohnt. Erkennt man hier noch nicht das Potenzial dieses Beratungsformates, kann man sich persönlich einen Coach der eigenen Wahl suchen.

„Alles Coaching ist letztlich SELBST-Coaching“- denn es geht immer um die Selbstreflexion!

Quellen

- Ausfallkosten-Kalkulator: http://www.carpediem24.de/eap-externe-beratung/ausfallkosten-kalkulator.html [leider nicht mehr zugänglich; am 21.10.2017 war eine im Internet Archive archivierte Version funktionsfähig: https://web.archive.org/web/20140825065146/http://www.carpediem24.de/eap-externe-beratung/ausfallkosten-kalkulator.html]
- Coaching-Lexikon. - http://www.coaching-lexikon.de
- Fürstenberg Institut: http://www.fuerstenberg-institut.de/news/fuerstenberg-performance-studie-2010/ http://www.fuerstenberg-institut.de/externe-mitarbeiterberatung/vorteile-und-nutzen/

Warum Mitglied im BIB werden?

Es lohnt sich!

Alle in Bibliotheken arbeitenden Menschen brauchen eine Lobby! Es lohnt sich, in einem Berufsverband Mitglied zu sein – wir vom Berufsverband Information Bibliothek e. V. nehmen die Anliegen unserer Mitglieder auf, wir hören hin und hören zu. Zusammen mit ihnen wollen wir etwas bewirken – für die Gegenwart und für die Zukunft.

Als Verband können wir Einfluss nehmen und die Hand heben, wenn es Notstände zu beseitigen gilt, diese in entsprechende Gremien einbringen und dadurch etwas zum Nutzen vieler Kolleginnen und Kollegen in unseren Bibliotheken und Informationseinrichtungen bewegen.

Der BIB braucht aktive Mitglieder. Alle Mitglieder sind aufgefordert, ihre Ideen, Wünsche und Kritik einzubringen, um an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Verbandes mitzuarbeiten.

Der Berufsverband Information Bibliothek versteht sich als Forum für den fachlichen und kollegialen Austausch. Er berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse und Themenschwerpunkte im öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliothekswesen und in den Informationseinrichtungen. Der BIB legt sein Leistungsspektrum fest und zeigt es am Leistungsprofil.

- Der Verband wird weiterhin Stellung beziehen zu bibliothekspolitischen Themen wie Strukturveränderungen im Bibliotheksbereich, zu tarif- und arbeitsmarktpolitischen Fragen und zu Fragen des Urheberrechts.
- Die Ausbildung wird vom Berufsverband Information Bibliothek kompetent begleitet.
- Der BIB bietet auf regionaler Ebene über seine Landesgruppen und überregional (Sommerkurs, BIB-ekz-Seminar) kompetente und bedarfsgerechte Fortbildung an – berufsfördernd und motivierend für alle Mitglieder.
- Der Berufsverband informiert seine Mitglieder schnell und kompetent. Aktuelle Einträge und Hinweise auf der eigenen Website (www.bib-info.de) sind hier ebenso wichtig wie die regelmäßige Information durch die Zeitschrift „BuB“ mit Vereinsteil (10x im Jahr) und BuB-App und die regionalen Rundbriefe der Landesgruppenvorstände.
- Um schnell Kontakte herzustellen oder zu intensivieren, steht allen Mitgliedern ein Netz kompetenter Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung.

Es lohnt sich, Mitglied im Berufsverband Information Bibliothek e. V. (BIB) zu sein!

- Erledigen Sie Ihren Antrag gleich auf der Webseite mit unserem Online-Formular: https://www.bib-info.de/berufsverband/mitglied-werden/bib-aufnahmeformular
- oder füllen Sie unseren Aufnahmeantrag (https://www.bib-info.de/berufsverband/mitglied-werden/bib-aufnahmeantrag) aus, drucken ihn, unterschreiben und senden ihn an unsere Geschäftsstelle (service@bib-info.de oder Postfach 13 24 72703 Reutlingen)