

Tags: archives personnel, formation, formation continue,

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

- 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.* (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.*)

Archive müssen aufgrund des (bevorstehenden) Austritts vieler älterer Fachkräfte aus dem Berufsleben einen Brain Drain der althergebrachten Wissensbereiche verkraften. Ferner müssen sie in den sich neu ergebenden Wissensgebieten den Mangel an Wissen und Erfahrung bewältigen.

Bereits diese beiden Punkte stellen grosse Herausforderungen an das Personal und die Organisation dar. Unsere wichtigste Aufgabe ist jedoch, änderungsbereit und änderungskompetent zu werden. Die Archivbranche sieht sich einer überwältigenden Dynamik an allen Fronten gegenübergestellt. Die Netzwerkgesellschaft setzt Unternehmertum, innovative Kräfte und eine offene, wissbegierige und verbindende Haltung voraus. Daher brauchen wir ausser den alten und neuen fachlichen Wissensinhalten und Lernformen auch Instrumente und Anreize, um Hürden zu überwinden und in Bewegung zu geraten. Daher hat BRAIN (der Branchenverband der Archive in den Niederlanden) 2013 eine Arbeitsgruppe gegründet, die eine strategische Vision zur Förderung der Fachkenntnisse, Lernstrategien und Kompetenzentwicklung der Archivbranche erarbeiten sollte.

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

Forschung, Begegnungen und fortlaufende Erkenntnisse

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe (Sigfried Janzing, Ella Kok-Majewska und Bert de Vries) haben zunächst gesellschaftliche 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 Archivbranche davon lernen kann. Um es in unserem Fachjargon auszudrücken: Wie gestalten wir das Entwicklungskontinuum unserer Branche? Diese aussergewöhnlichen und lehrreichen Begegnungen wurden auch gefilmt. [1](#)

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 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.

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)² eine Folgestudie zur Professionalisierung in der Branche eingeleitet, die sich mit dem Lernbedarf, der Nachfrage nach Lernangeboten und deren Entwicklungsmöglichkeiten beschäftigt.

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 bestimmend für das 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 BRAIN³ besuchen.

1 https://www.youtube.com/watch?v=Cg7wN7Irocc&feature=em-upload_owner.

2 <https://archieff2020.nl/>.

3 <http://www.archiefbrain.nl/>.



Sigfried Janzing

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



Ella Kok-Majewska

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

Résumé

Français

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.