



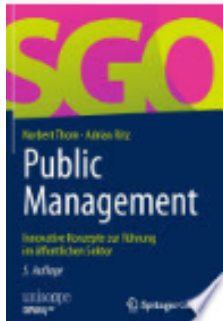
Marianne Ingold
Universitätsbibliothek Bern

**Material zum IG WBS-Workshop vom 8. August 2017 aus
einem UB-internen Kaderworkshop zum Thema**

Tagungen / Veranstaltungen / Kontakte

- > Veranstaltung «Modernes Hochschulmanagement» Nov. 2016: Thema MA-Entwicklung (Bsp. PHZH und ETH Zürich)
- > **IFLA WLIC 2016**, Section CPDWL (Continuing Professional Development and Workplace Learning) > Guidelines / Richtlinien)
- > **Bibliothekartag 2017** div. Sessions und Vorträge, Kontakte
- > Intranet-Fortbildungsdatenbank **UB Basel** (Demo 17.7.17)
- > Veranstaltung «Organisationsentwicklung in unsicheren Zeiten» Managementkommission dvb/VDB 7.9.17
- > Weiterbildung «Lebenslanges Lernen im Beruf: Individuell, virtuell, informell?» 20.9.17

Literatur



Public Management

Innovative Konzepte zur Führung im öffentlichen Sektor

Verfasser/Beitragende: von Norbert Thom, Adrian Ritz

Ort, Verlag, Jahr: Wiesbaden : Imprint: Springer Gabler, Imprint: Springer Gabler, 2017

Beschreibung: 1 online resource (Etwa 470 S.) ; online resource

Format: Buch (online)

Ausgabe: 5., aktualisierte Auflage

Online Zugang:

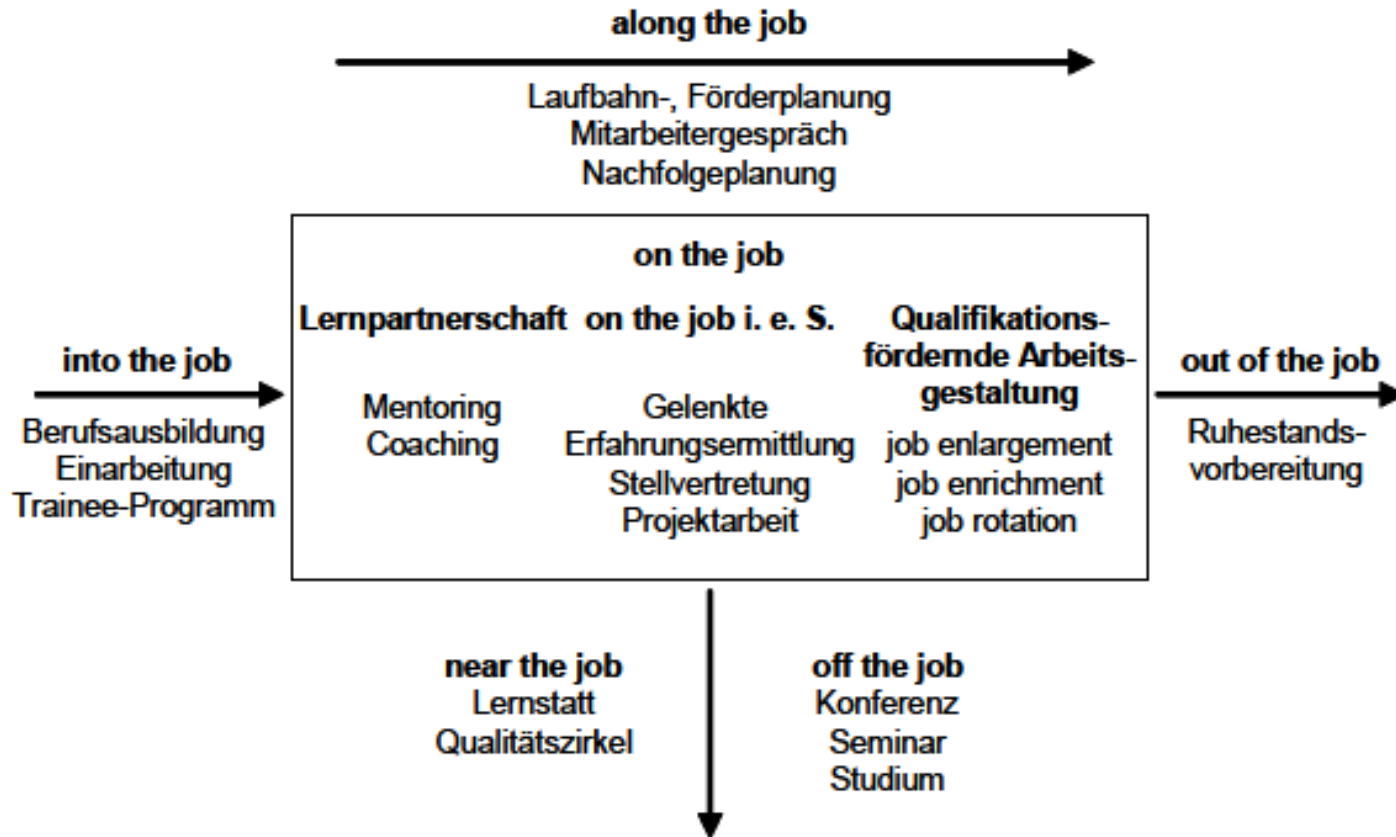
[Uni Basel: Volltext](#)

[Uni Bern: Volltext](#)

<https://rd.springer.com/book/10.1007%2F978-3-658-16213-9>

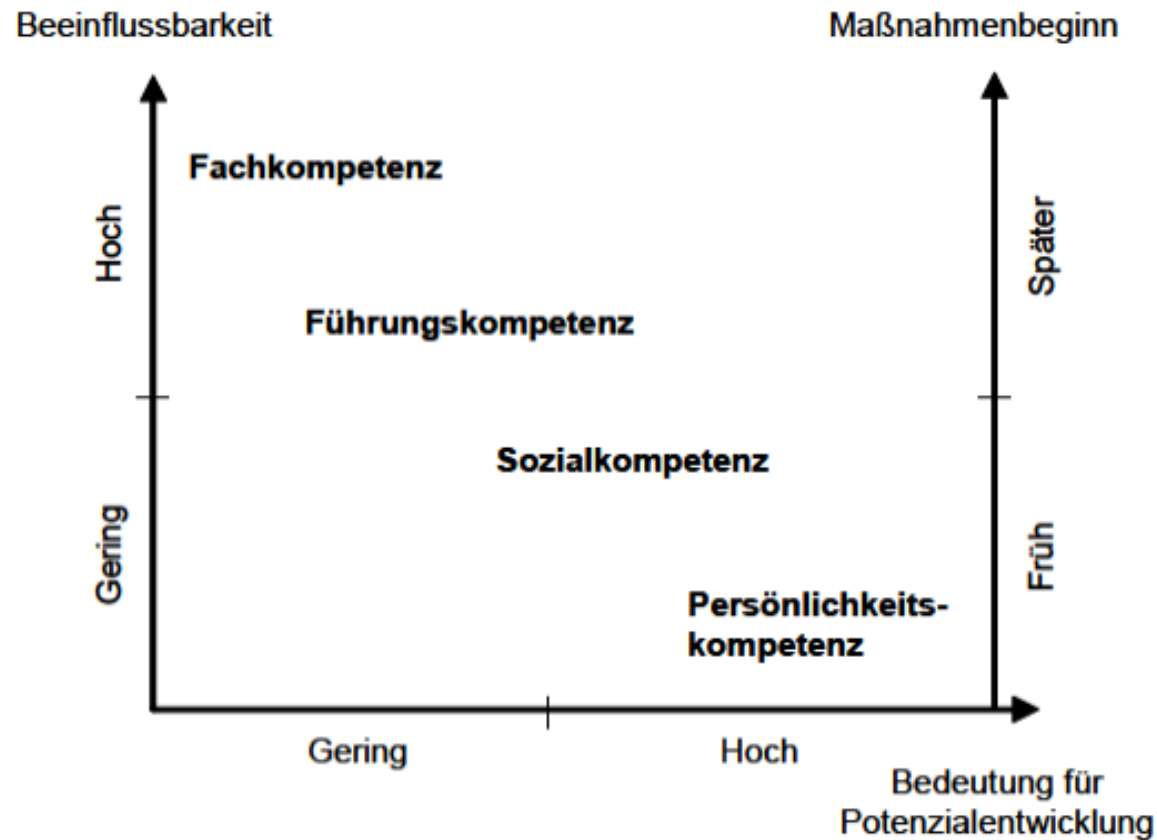
Darin: Kap. 6.5.4 Personalentwicklung

Konzepte der Personalentwicklung (nach Scholz 2000: 511 f.)



Darin: Kap. 6.5.4 Personalentwicklung

Kompetenzbereiche und Potenzialentwicklung (vgl. Wenk 1993: 119)



Literatur



International Federation of
Library Associations and Institutions

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN

IFLA-Richtlinien für kontinuierliche berufliche Entwicklung: Prinzipien und Best Practices

- > MA tragen Hauptverantwortung für berufliche Weiterbildung und Kompetenzerweiterung
- > Arbeitgebende sind verantwortlich für Bereitstellung von PE-Programmen und Unterstützung der Weiterbildung z.B. (= Best Practice):
 - Benennung einer verantwortlichen Person
 - Grundlegende Einführung für neue MA
 - Dokumentation von WB-Teilnahmen
 - Bereitstellung von 0.5-1% des Budgets für PE
 - 10% der Arbeitszeit für Weiterbildung, informelles Lernen, Arbeit in Berufsverbänden, Veröffentlichungen

Literatur



Personal- und Organisationsentwicklung in Bibliotheken

Hrsg. v. Degkwitz, Andreas

Reihe: Bibliothek – Monographien zu Forschung und Praxis (BMFP) 2

DE GRUYTER SAUR

eBook (PDF)

Erscheinungsdatum: Dezember 2012

Copyrightjahr: 2013

ISBN 978-3-11-027944-3

http://sfx.metabib.ch/sfx_locator?sid=ALEPH:DSV01&genre=book&isbn=978-3-11-027944-3

darin: G. Beger: «Personalentwicklung. Neue Aufgaben und „altes“ Personal»

Wurde früher unter Personalentwicklung überwiegend das Angebot von Weiterbildungsveranstaltungen und die Förderung einzelner Mitarbeiter für Führungspositionen verstanden, bedeutet sie heute, ein ganzes Haus mitzunehmen und für neue Aufgaben fit zu machen. Somit ist Personalentwicklung eine der vorrangigen Leitungsaufgaben. Weil es nicht allein darum geht, einzelne Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern oder Ausbildungsinhalte festzulegen, sondern Unternehmensziele und Veränderungsprozesse nachvollziehbar und tragfähig für das gesamte Personal zu definieren und umsetzen zu können. Das setzt eine

D. Nürnberger: Allg. Herausforderungen an das Personalmanagement in Bibliotheken

„Wie soll unsere Bibliothek in 5 Jahren aussehen? Wie bilden wir unsere Strategie personaltechnisch ab? Welche Schwerpunkte entwickeln wir weiter? Welche Kompetenzen benötigen wir dazu? Haben wir Menschen mit diesen Kompetenzen im Haus, müssen/können wir sie heranbilden oder müssen wir sie von außen einwerben?“ > Diese Fragen strukturiert angehen!

4 Schwerpunkte:

- > Führungskräfteentwicklung
- > Talentmanagement/Kompetenzmanagement
- > Change Management/Strat. Belegschaftsplanung/Demographie
- > Attraktivität als Arbeitgeber/Mitarbeiterbindung

Fort- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement an 2. Stelle

Vorhandene PE-Massnahmen an der UB Bern

- > Ausbildung Lernende und WiBis
- > Unterstützung von externen Weiterbildungen
- > Internes Weiterbildungsprogramm (geplant und organisiert von einer Arbeitsgruppe)
- > UB-Foren (Veranstaltungen für alle MA in Form eines Marktplatzes mit Infoständen zu jeweils 4 Themen)
- > Sandwich-Sessions (offene Veranstaltungen zu Tagungen etc.)
- > Unterstützung von Tagungs-/Kongressteilnahmen
- > MAGs mit Kompetenzmodell Kanton Bern (inkl. Kompetenzkarten)
- > Nachfolgeplanung: Listen Pensionierungen, MA mit Potenzial

Vorhandene PE-Massnahmen an der UB Bern

- > Interne Stellenausschreibungen
- > Austrittsgespräche
- > MA-Befragungen (Uni)
- > Personalkommission
- > Mitarbeiter/innenaustausch in der UB Bern
- > Ideendatenbank / Prämierung von Ideen
- > Intranet (inkl. Abomöglichkeit von Mitteilungen anderer Abt.)
- > Gesundheitsförderung: UB-interne Angebote, Unisport
- > Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Teilzeitarbeit, Home Office
- > PK-Anlass, Teamanlässe, Weiterbildungsexkursionen
- > Führungsleitsätze
- > ...