

Konstanze Söllner

Die Steuerung der beruflichen Fort- und Weiterbildung als Führungsaufgabe wahrnehmen

Abstract: Berufliche Fort- und Weiterbildung hat im Bibliothekswesen als zentrale Führungsaufgabe in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Hintergrund dieser Entwicklung sind der enorme Wettbewerb um gut ausgebildetes Personal sowie die Datafizierung der Bibliotheksarbeit. Bibliotheken sind dabei sowohl mit einem sinkenden Interesse an der Aufnahme eines bibliothekarischen Bachelor-Studiums konfrontiert als auch mit der Tatsache, dass datenwissenschaftlich qualifizierte Bibliothekar:innen häufig nicht mehr in die Tätigkeit in einer Bibliothek einmünden. Die damit verbundenen Herausforderungen erfordern qualifizierte Ausbilder:innen, die formale ebenso wie informelle Qualifikationswege gestalten und somit Personal gewinnen und an die Bibliothek binden.

Keywords: Ausbildung, Weiterbildung, Formale Qualifizierung, Informelles Lernen, Upskilling, Quereinstieg, Personalgewinnung

Kurzbiografie: Konstanze Söllner (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6263-7846>) ist Leitende Bibliotheksdirektorin an der Universitätsbibliothek Erlangen-Nürnberg. Sie ist Diplom-Mathematikerin und Diplom-Theologin und hat das Bibliotheksreferendariat in Bayern absolviert. Zu einer anfänglichen Tätigkeit als Fachreferentin kamen im Laufe der Jahre verschiedene Leitungsfunktionen hinzu. In ihrem beruflichen Alltag ist sie aktuell stark mit Themen wie Bibliotheksbau, Open Science, Forschungsdatenmanagement, Personalgewinnung und Personalentwicklung befasst. Sie engagiert sich ehrenamtlich beim Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare (VDB) und hat mehrfach den Deutschen Bibliothekartag bzw. die BiblioCon und andere Tagungen mit vorbereitet. Gemeinsam mit Kolleg:innen aus dem Archiv- und Bibliotheksbereich in Deutschland, Österreich und der Schweiz gibt sie die spartenübergreifende Zeitschrift *ABI Technik* heraus. Kontakt: konstanze.soellner@fau.de

Ausbildung, Weiterbildung, Professionalität

Ausbildung umfasst die Vermittlung von Fertigkeiten und Wissen durch Schulen, Hochschulen oder Unternehmen. Eine institutionell organisierte Ausbildung endet mit einer bestimmten formalen Qualifikation. Fort- und Weiterbildung hat zum Ziel, das durch formale Ausbildung oder informell im Beruf erworbene Wissen fortzuführen und zu erweitern. Die Professionalisierung des Berufsfelds Bibliothekar:in setzte be-

reits zum Ende des 19. Jahrhunderts ein. Dazu gehörte, dass die in Bibliotheken beschäftigten Personen sich aufgrund der erworbenen Kompetenzen das Selbstverständnis der Profession „Bibliothekar:in“ zu eigen machten und im Laufe der Zeit definierte Ausbildungswege geschaffen wurden, um die Vorgehensweisen der bibliothekarischen Profession zu erlernen und den Schritt zu professionellen, spezifischen Handlungskompetenzen zu vollziehen. Auch Fragen der Weiterbildung spielten von Anfang an eine zentrale Rolle.

Aktuelle inhaltliche Anforderungen an Aus- und Weiterbildung

In den letzten Jahren nehmen die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Bibliothekar:innen deutlich zu. Fragen der Aus- und Weiterbildung, der Personalgewinnung sowie Personalentwicklung werden daher zunehmend als unmittelbare Führungsaufgabe und „Chef-/Chefsache“ verstanden. Datenintensive Forschung führt zu einem Wandel in den Wissenschaften und gewinnt zunehmend Einfluss auf die Ausrichtung der Infrastrukturen und Serviceangebote. Diese Anforderungen wurden zuletzt vom Rat für Informationsinfrastrukturen (RFII) in seinem Positionspapier „Digitale Kompetenzen – dringend gesucht! Empfehlungen zu Berufs- und Ausbildungsperspektiven für den Arbeitsmarkt Wissenschaft“ behandelt und hinsichtlich der unterschiedlichen beruflichen Rollen konkretisiert.¹ Bibliotheken müssen die Verfügbarkeit von großen Datenbeständen für die Forschung sicherstellen, digitale Objekte in Bibliotheken werden mit Methoden der Computerlinguistik erforscht und Bibliothekar:innen sind zunehmend bei der Vermittlung von Data Literacy oder Kenntnissen im Forschungsdatenmanagement eingesetzt. Hinzu kommen die rechtlichen Anforderungen an das Datenmanagement, die entsprechende Beratungsdienstleistungen voraussetzen. Außerdem arbeiten Bibliothekar:innen auch in Verbänden mit, die die Interoperabilität und einrichtungsübergreifende Verwendbarkeit von Datenbeständen sichern sollen (Nationale Forschungsdateninfrastruktur/NFDI, Länderinitiativen, DFG-Fachinformationsdienste). Diese Tätigkeiten bedingen eine enge Verbindung von Forschungs- und Infrastrukturkenntnissen.

Die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Bibliothekar:innen als datenwissenschaftlich qualifizierte Fachkräfte („Datenbibliothekar:in“,² Data Librarian) steigen somit in den letzten Jahren überproportional. Absolvent:innen der bibliothekarischen oder informationswissenschaftlichen Bachelorstudiengänge können – je nach Ausrichtung der Studiengänge oder Wahlbereiche – entweder über einen datenwissenschaftlichen oder über einen kulturwissenschaftlichen Hintergrund verfügen.

¹ Rat für Informationsinfrastrukturen: Digitale Kompetenzen – dringend gesucht! Empfehlungen zu Berufs- und Ausbildungsperspektiven für den Arbeitsmarkt Wissenschaft. <http://www.rfii.de/?p=3883> (18.10.2022).

² Rat für Informationsinfrastrukturen (wie Anm. 1), S. 43.

Auch bei wissenschaftlichen Bibliothekar:innen mit einem zuvor absolvierten Fachstudium auf Master-Niveau ist nicht davon auszugehen, dass sie datenwissenschaftliche Fähigkeiten und Kompetenzen automatisch mitbringen. Die Vermittlung von datenwissenschaftlichen Kompetenzen an Bibliothekar:innen aller Qualifikationsebenen steht somit in den letzten Jahren bei den mit Aus- und Weiterbildung befassten Einrichtungen und Personen besonders im Fokus.

Handlungsfelder: Die Rolle der formalen und informellen Qualifizierung in Bibliotheken

Die formale Qualifizierung spielt in Unternehmen und Institutionen nach wie vor die wichtigste Rolle als Eintrittsvoraussetzung für eine berufliche Tätigkeit. Je kleiner eine Berufsgruppe ist, umso wichtiger ist es, dass formale Zugangsmöglichkeiten zum Beruf existieren und regelmäßig – also möglichst wenigstens jährlich – angeboten werden. Ohne formale Qualifizierungswege können Interessent:innen am Berufsfeld nicht ausreichend abgeholt werden, so dass unweigerlich eine Deprofessionalisierung einsetzt, die die Aufgabenerfüllung und letztlich auch die Existenz der Einrichtungen gefährdet. Dies gilt ganz besonders im Zeitalter der zunehmenden Digitalisierung und Datafizierung, in dem sich Bibliotheken immer weniger über gedruckte Bücher oder Gebäude definieren können. Eine Universität ohne Forschende würde ebenso ihre Existenzberechtigung verlieren wie eine Bibliothek ohne Bibliothekar:innen. Das Kompetenzprofil und die bibliothekarische Profession immer weiterzuentwickeln und bedarfsbezogen neu auszurichten, stellt eine Basisaufgabe von Bibliotheken dar. Dabei geht es nicht nur um die Anforderungen der eigenen Einrichtung, sondern auch um die Anschlussfähigkeit im Kontext überregionaler Netzwerke und Förderprogramme. Zugleich steigt mit zunehmender Komplexität der Arbeitsaufgaben aber auch die Bedeutung des selbstverantwortlichen informellen Lernens on the Job, das zu den klassischen Qualifizierungswegen hinzutreten muss.

Personalgewinnung und Ausbildungswege

Personalgewinnung

Die Personalgewinnung ist regelmäßig eine Aufgabe, die beim Leitungspersonal von Bibliotheken, also meist bei wissenschaftlichen Bibliothekar:innen, angesiedelt ist. Die Gewinnung von gut qualifiziertem Personal wird in den letzten Jahren immer mehr zu einer Herausforderung. Das hat unterschiedliche Gründe. Zum einen stehen aufgrund der Alterung der deutschen Gesellschaft immer weniger potentielle Kandidat:innen für die verschiedenen Ausbildungswege zur Verfügung. Aufgrund der geringen Größe des Berufsfelds, der insgesamt geringen Zahl von grundständigen bibliothe-

karischen Bachelor-Studiengängen und der sinkenden Studierendenzahlen kann leicht eine Abwärtsspirale beim Studienangebot entstehen. Umgekehrt nimmt das Phänomen zu, dass nicht die einschlägigen Ausbildungswege eingeschlagen werden, sondern dass zunächst eine andere Ausbildung oder ein andersfachliches Studium aufgenommen werden und anschließend nach einer Beschäftigung in Bibliotheken gesucht wird. Dieses fachfremde Bewerber:innenpotential spielt in den kommenden Jahren eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung, und die Nachqualifizierung dieser Personen wird eine besondere Herausforderung für die Aus- und Weiterbildung darstellen.

Ausbildung von Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FaMI)

Der Beruf des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FaMI) stellt den üblichen Zugangsweg für Bewerber:innen mit mittlerem Schulabschluss dar. Häufig sind Ausbilder:innen aber damit konfrontiert, dass sich vor allem Abiturient:innen oder auch Studienabbrecher:innen bzw. sogar Personen bewerben, die ein Studium bereits abgeschlossen haben. Gerade bei den für Bibliotheken geforderten Kompetenzen (Sprachenkenntnisse, IT-Affinität) haben diese gegenüber den Bewerber:innen mit mittlerem Schulabschluss einen deutlichen Vorteil. Die Aufgabenteilung bei der Ausbildung ist allgemein meist so geregelt, dass wissenschaftliche Bibliothekar:innen mit Ausbilderfunktion – insbesondere wenn es um die Betreuung von FaMI oder von Praktikant:innen aus Bachelorstudiengängen geht – von Beschäftigten anderer Qualifikationsebenen unterstützt werden und vornehmlich Koordinationsaufgaben übernehmen. Häufig ist es sogar üblich, die Verantwortung für die verschiedenen Qualifikationsebenen auf unterschiedliche Ausbilder:innen zu übertragen, so dass wissenschaftliche Bibliothekar:innen von vornherein nur wieder wissenschaftliche Bibliothekar:innen ausbilden, und keine FaMI oder Praktikant:innen aus Bachelor-Studiengängen. Unabhängig davon erfordert die Ausbildung von FaMI, sei es als Koordinationsaufgabe oder als unmittelbar zuständige:r Ausbilder:in ein breites Fachwissen, da an den Berufsschulen nicht immer berufspraktisches, sondern vor allem allgemeinbildendes Wissen vermittelt wird. Umso höher ist der Anteil, den Ausbilder:innen und Bibliotheken selbst leisten müssen.

Ausbildung von Bachelor-Studierenden

Gelingt es den meisten Bibliotheken noch relativ gut, Auszubildende für den Beruf der/des FaMI zu finden, sei es auch häufig erst nach mehreren Ausschreibungen, ist die Gewinnung von Absolvent:innen bibliothekarischer oder informationswissenschaftlicher Bachelorstudiengänge immer schwieriger geworden. Die Studierendenzahlen in diesen Studiengängen sind an einzelnen Hochschulen stark rückläufig. Zugleich befinden sich die bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Studiengänge in einem enormen Wettbewerb mit anderen Fächern an den Hochschulen. Diese Tendenzen verstärken sich gegenseitig, und die Zahl der Professuren an einigen Hochschulen ist wegen der sinkenden Studierendenzahlen im Abnehmen be-

griffen. Darunter leiden die Breite des Angebots und die fachliche Qualität. Es ist daher unabdingbar, dass Bibliotheken ihre Rolle umfassender begreifen und alle Einflussmöglichkeiten nutzen, damit genügend Studierende ein entsprechendes Studium aufnehmen, aber auch bei der Landespolitik die Bedeutung der bibliothekarischen Studiengänge besser wahrgenommen wird. Nicht von ungefähr spielen Überlegungen, duale Studienmöglichkeiten einzurichten, inzwischen an vielen Bibliotheken eine Rolle.³ Dabei erscheint es für ein erfolgreiches Vorgehen besonders wichtig, dass Bibliotheken ihre Kräfte bündeln und mit den Hochschulen möglichst viele duale Studienplätze vereinbaren. Nur bei Erreichen der entsprechenden Kohortengrößen sind die Fachbereiche und Hochschulen überhaupt in der Lage, ein entsprechendes Angebot zu machen. Diese Zahlen müssen den Hochschulen fest garantiert werden, auch wenn nicht immer vorhersehbar ist, ob überhaupt genügend Studieninteressierte gefunden werden. Dieser Weg ist aufwändig, aber mittelfristig alternativlos, wenn ausreichend Bachelor-Absolvent:innen mit einschlägigem Studienabschluss für die Arbeit in der Bibliothek gewonnen werden sollen.

Dennoch wird es nicht möglich sein, den Rückgang bei den regulären Vollzeitstudierenden durch duale Studienplätze vollständig zu kompensieren. Das liegt schon allein daran, dass es zwar eine große Anzahl von Bibliotheken gibt, diese aber häufig nicht ausreichend ausgestattet sind, als dass sie duale Studienplätze finanzieren oder aus ihrem regulären Stellenplan aufbringen könnten. Daher ist abzusehen, dass gut ausgebildete FaMI immer mehr Kernaufgaben in den Bibliotheken übernehmen werden. Die Gewinnung von Auszubildenden für die FaMI-Ausbildung wird also an den meisten Bibliotheken in den nächsten Jahren ein zentrales Thema sein.

Bachelor-Studierende absolvieren regelmäßig Pflichtpraktika in Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Aufgrund des enormen Wettbewerbs um qualifiziertes Personal gewinnt die inhaltliche Ausgestaltung der Praktika einen immer höheren Stellenwert. Das Praktikum wandelt sich von einer reinen Wissensvermittlung zu einer Situation, in der sich die Bibliotheken um künftige Mitarbeiter:innen bewerben. Umgekehrt achten aber auch die Studierenden darauf, an großen, attraktiven und bekannten Einrichtungen ein Praktikum zu erhalten. Infolgedessen geht es bei den Pflichtpraktika immer mehr darum, auch auf individuelle Wünsche einzugehen. Noch viel wichtiger, als die Qualität bei den Praktika zu steigern, wird es aber, deutlich mehr Praktikumsplätze als bisher anzubieten, um sich bei potentiellen Bewerber:innen bekanntzumachen. Dabei unterstützen Kontakte zu den Studiengängen der Hochschulen.

³ Zwar sind in Deutschland nur 4,6 % aller Studienfänger:innen in einem dualen Studium eingeschrieben, aber diese Zahl hat sich innerhalb der Jahre 2009 bis 2019 mehr als verdoppelt. Vgl. Nickel, Sigrun [u. a.]: *Duales Studium. Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe*. Gütersloh [u. a.]: CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH; f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH 2021 (CHE Impulse Nr. 8). S. 133. DOI: <https://doi.org/10.3278/9783763971718> (18.10.2022).

Ausbildung von wissenschaftlichen Bibliothekar:innen

Die Rekrutierung wissenschaftlicher Bibliothekar:innen war schon immer von einer Unterversorgung in den sogenannten Mangelfächern (MINT, Jura) gekennzeichnet. Somit stellen seit vielen Jahren Fachreferent:innen die typischen Allrounder in den großen Universitätsbibliotheken. Sie betreuen immer schon auch Fächer, die sie nicht studiert haben. Inzwischen hat sich das Fachreferat sehr stark verändert, und das eigentlich studierte Fach spielt neben anderen Kompetenzen (Projektmanagement, Datenkompetenz, IT-Affinität) eine immer geringere Rolle. Somit stellt das Fachreferat schon lange keine reine Fachlaufbahn mehr dar, sondern wird charakterisiert durch hochwertige Managementaufgaben sowie weitere Kompetenzen, die fächerübergreifend einsetzbar sind. Insbesondere beim Datenmanagement haben sich aber auch die Wissenschaftsfächer in ihrem Methodenspektrum inzwischen so stark ausdifferenziert, dass Fachstudium schon längst nicht mehr gleich Fachstudium ist und eine Überbetonung des studierten Fachs bei den Anforderungsbeschreibungen für wissenschaftliche Bibliothekar:innen schon allein aus diesem Grund kontraproduktiv ist. Somit sind Personen, die mit der Ausbildung und Rekrutierung von wissenschaftlichen Bibliothekar:innen betraut sind, besonders gefordert, die Anforderungsprofile zu modernisieren und so zu gestalten, dass die formalen Zugangshürden nicht zu hoch werden und dem eigentlichen Ziel der Personalrekrutierung zuwiderlaufen. Insgesamt muss die Zahl wissenschaftlich vorqualifizierter Beschäftigter in den Bibliotheken in dem Maße deutlich steigen, wie die Wissenschaft hochqualifizierte Beratung und infrastrukturelle Unterstützung beim wissenschaftlichen Publizieren benötigt. Die Rekrutierung über nichtstandardisierte Wege, also bspw. Projektstellen, Werkstudierendenverträge u. ä. wird zunehmen, und das erfordert von den Verantwortlichen für die Ausbildung eine hohe Flexibilität und die Bereitschaft, individuell vorzugehen.

Upskilling als Antwort auf den digitalen Wandel

Die Zukunft des arbeitsbegleitenden Lernens liegt in Trends wie dem Micro Learning, Austauschformaten und Netzwerken, bei denen Mitarbeitende sowohl Lehrende als auch Lernende sein können, sowie in einer Kultur des aktiven Lernens, Abschauens und Probierens, die im Arbeitsalltag gelebt wird. Die mit Aus- und Weiterbildung beauftragten Personen oder Entscheidungsträger:innen in Bibliotheken müssen informell erworbene Kenntnisse einschätzen und validieren können und die entsprechenden Voraussetzungen für informelles Lernen schaffen. Informell erworbenes Wissen bleibt sonst unsichtbar oder fragmentarisch und geht in seinem spezifischen Wert für die Einrichtung verloren. Dies erfordert von den Aus- und Fortbildungsverantwortlichen ein systematisches Herangehen, um informell erworbenes Wissen für den Einsatz im bibliothekarischen Berufsfeld zu spezifizieren und damit besser verfügbar zu machen.

Die Aufgaben der mit Ausbildung, Fort- und Weiterbildung beauftragten Personen reichen infolge der Digitalisierung und der zunehmenden Bedeutung von Lernprozessen, die direkt am betrieblichen Arbeitsplatz stattfinden, über die reine Personalentwicklung hinaus bis in die Organisationsentwicklung hinein. Um neue Formate zur Kompetenzentwicklung umzusetzen sowie die Personalentwicklungsprozesse zu digitalisieren, benötigen die in diesem Arbeitsfeld tätigen wissenschaftlichen Bibliothekar:innen eine ausreichende Qualifizierung. Die Erwartungen, die sich an Aus- und Fortbildung richten, steigen – Stichwort digitale Kompetenzen, Agilität. Neben dem eigenen Kompetenzaufbau dürfte deshalb das Abrufen von Dienstleistungen bei externen Anbietern zunehmen.

Die Rolle von Tagungen und Fortbildungen

Die Entwicklung der bibliothekarischen Profession zu Ende des 19. Jahrhunderts ging einher mit der Gründung des ersten Berufsverbands Verein Deutscher Bibliothekare (VDB) sowie der Ausrichtung von jährlichen Versammlungen (der spätere Bibliothekartag) durch den VDB. Tagungen und Kongresse haben also im Bibliothekswesen von Anfang an eine wichtige Rolle als zentrale Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gespielt. Inzwischen gibt es neben dem Bibliothekartag, der heutigen BiblioCon, eine Reihe von etablierten Tagungsformaten mit engerem oder weiterem Bibliotheksbezug, wie etwa die Open-Access-Tage, die SWIB (Semantic Web in Bibliotheken), die E-Science-Tage oder die Open Science Conference. Externe Angebote kommen hinzu. Dabei nehmen von Bibliotheksdienstleistern, Contentanbietern oder Verlagen häufig kostenfrei offerierte Webinare bis hin zu ganzen Tagungen („Bibliotheksleitungstag“) zu. Stehen Marketingaspekte zunächst sicherlich im Vordergrund, profilieren sich immer mehr Firmen aus dem Bibliotheksumfeld als Bildungsanbieter, bis hin zum Analytics-Unternehmen und früheren Wissenschaftsverlag Elsevier. Teilnahme- und Nutzungsgebühren haben auf diesem Hintergrund etwas an Bedeutung verloren, wobei sicherlich ein solches Angebot genauso wenig kostenlos ist wie die Nutzung von kostenfreien Social-Media-Plattformen. Insgesamt aber könnten Abo-Modelle und Flatrates an Bedeutung gewinnen, wenn sich einzelne Anbieter zukünftig stärker profilieren.

Die Rolle von Weiterbildungszentren

Wegen des wachsenden Bedarfs an Zertifikatskursen, die auf formale Qualifikationen wie ein Bachelor- oder Masterstudium anrechenbar sind, sind aber auch die Erwartungen an die bibliothekarischen Fortbildungsanbieter gestiegen. Das sind sowohl die ausbildenden Hochschulen selbst als auch die an den Hochschulen bestehenden Weiterbildungszentren, wie bspw. das ZBIW an der TH Köln oder das Bibliotheksweiterbildungsprogramm der Freien Universität Berlin sowie weitere Einrichtungen, wie etwa die Bibliotheksakademie Bayern. Zusätzliche Fortbildungsangebote kommen von den bibliothekarischen Verbänden und ihren Kommissionen, etwa der gemeinsamen Baukommission von Deutschem Bibliotheksverband (dbv) und VDB. Aber auch die Bi-

bibliotheken selbst engagieren sich mit strukturierten Weiterbildungsangeboten, so etwa im Rahmen der Koordinierungsstelle für die Fort- und Weiterbildung an wissenschaftlichen Bibliotheken des Landes Baden-Württemberg. Die Aufgaben wissenschaftlicher Bibliothekar:innen können dabei vielfältig sein, sie reichen von der Koordination und inhaltlichen Ausrichtung der Angebote bis hin zu Dozent:innentätigkeiten. Die umfangreichen Fortbildungsprogramme sind ohne Beteiligung vieler nebenamtlicher Dozent:innen schon allein aus Aufwandsgründen gar nicht möglich, hinzu kommt der steigende Bedarf an praxisnahen Angeboten.

Ausblick: Quereinsteiger:innen und der Einfluss der Projektarbeit

Das bibliothekarische Aus- und Fortbildungsgeschehen ist sehr stark von Selbstorganisation geprägt, da das Angebot der regionalen Fortbildungsträger den Bedarf nicht immer decken kann. Dies bietet eine Chance, auch berufsfremden Personen, die mit einem anderen Hintergrund in die Bibliothek kommen, ein praxisorientiertes Weiterbildungsangebot machen zu können. Dabei geht es um die zunehmende Zahl an Quereinsteiger:innen mit andersfachlichen Studienabschlüssen, die mittels strukturiertem Training on the Job schnell in ihre Aufgaben eingeführt werden müssen. Gerade neue Aufgabenstellungen aufgrund der Veränderungen beim wissenschaftlichen Publizieren werden häufig in Projektform bearbeitet, und nicht selten bleiben die Projektbeschäftigten anschließend in der Bibliothek. Um ein Auseinanderdriften der herkömmlichen und der neuen Aufgabenprofile zu vermeiden, müssen aber nicht nur die Quereinsteiger:innen bibliothekarische Kenntnisse erwerben, auch die Bibliothekar:innen sind gefordert, Projektarbeit zu erlernen und sich in neue Aufgabenbereiche hineinzufinden. Gerade wissenschaftliche Bibliothekar:innen mit ihrer doppelten fachlichen und bibliothekarischen Qualifikation verfügen über die Fähigkeiten und Kompetenzen, die verschiedenen Welten zusammenzudenken. Ihnen kommt eine zentrale Rolle bei der Ausrichtung der dazu nötigen formalen Qualifizierungsangebote und bei der Ermöglichung informeller Lernsituationen zu.