

Archivische Fachkommunikation benötigt (auch) einen geschützten Rahmen –



**Coaching, Intervision, Mentoring oder Supervision
für Berufsneulinge und Quereinsteiger?**

Problemlage

Fehlendes Knowhow in (kleinen) Archiven

- Einzelkämpfer:innen (v.a.) in One-Person-Archives
- Quereinsteiger:innen fehlt der überwiegende Teil der archivfachlichen Grundlagen
- Berufsanfänger:innen fehlt oft archivisches Knowhow in Teilbereichen, z.B.:
 - FaMIs als Archivleitung (für Bewertung, dLZA ...)
 - Diplom-Archivar*in bzw. Archivar*in BA (in unterschiedl. Teilbereichen)

These 1: Archivfachliches Wissen heute ist zu umfassend, um den Arbeitsalltag allein zu bewältigen

- Fehlendes Knowhow führt oft zu fehlender Kommunikation im Archivwesen, v.a. aber auch mit dem Archivträger
- verursacht strukturelle Probleme, die erst verspätet auffallen (derzeit z.B. bei Ruhestand der 1. Generation Quereinsteiger im Zuge der Archivgesetze ab Ende der 1980er Jahre)

Was verspricht Abhilfe?

Aus dem Repertoire der Personalentwicklung

- **Coaching** (zielt auf Hilfe zur Selbsthilfe, Kosten durch externen Coach, unklar: gibt es kompetente Coaches für das Archivwesen?)
- **Intervision** (intern voneinander lernen durch „kollegiale Beratung“, geeignet in größeren Archiven)
- **Supervision** (Kosten durch externen Supervisor, i.d.R. distanzierte Selbstreflexion in Gruppen oder für einzelne Führungskräfte, geeignet in größeren Archiven)
- **Mentoring** (i.d.R. ehrenamtlich, kompetente:r Mentor:in betreut Mentee mit Beratungsbedarf, dazu zahlreiche Beispiele in Archivorganisationen außerhalb von Deutschland)

These 2: In Wirtschaft/Verwaltung etablierte Instrumente der Personalentwicklung (= vertrauliche Fachkommunikation) sind auf Archive übertragbar

Mentoring

Beispiele (Auswahl)

- **Kanada: ACA Mentorship Program** (seit 2003, jährlich, nur für Mitglieder, richtet sich an Berufsanfänger/Studierende, Mentoren/Mentees „matched on interests“)
- **Schweden: FAI Mentorprogram** (seit 2005, 1 Jahr, nur für Festangestellte mit Mitgliedschaft, kostenlos)
- **USA: NWA Mentoring Program** (2007-2009 Pilotphase, Laufzeit 1 Jahr)
- **GB/Irland: ARA Peer Pals** – virtual mentoring programme (3-6 Monate, online, für Studierende, Volontär:innen, Praktikant:innen ARA-Mitglieder)

Die Beispiele weisen verschiedene Zielgruppen und Programmgestaltungen auf.

... und worauf es ankommt

Was wird gebraucht?

(kleines) Team für:

- Programmdesign
- Koordinierung des Programms: v.a. Matching, Betreuung bei Problemen zw. Mentor:in und Mentee (kl. Team)
- ggfls. Konferenzen zum Start (professionell gecoacht) und Ende jedes Mentoring-Jahres für alle teilnehmenden Mentor:in/Mentee-Paare,
 - alternativ: ausführliche Informationen vorab über Erfolgsfaktoren

Unterstützung durch Arbeitgeber (für Mentees)

Ehrenamtliches Engagement (von Mentor:innen)

aber auch:

Mentees, die das Mentoring aktiv gestalten wollen (Einstellungsvoraussetzung?!)

Mentoring in der deutschen Archivlandschaft

Wer könnte es machen?

- **VdA**
 - neuer AK
 - oder UAK im AK Ausbildung und Berufsbild
 - interessierte (weil betroffene) Fachgruppen
- **Landesarchivgesetze / kirchliche Archivordnungen als sinnvoller Rahmen:**
 - BKK
 - Bundeskonferenz der kirchlichen Archive in Deutschland
 - Verband kirchlicher Archive
- **Vereinigung deutscher Wirtschaftsarchivare**
- ...

Vision: gemeinsam erarbeitetes Konzept, gemeinsame Start-/End-Konferenzen, regionale/spartenspezifische Umsetzung

Dr. Stefan Schröder

Tel.: 0251 591-3891

stefan.schroeder@lwl.org

LWL-Archivamt für Westfalen

Jahnstraße 26

48147 Münster

www.lwl-archivamt.de

LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

