

Kompetenzprofil von Information Professionals in Unternehmen

Anna Knoll

■ EINFÜHRUNG

Information Professionals

Informationen sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts. Sie sind für den Geschäftserfolg eines Unternehmens mindestens genauso wichtig wie die Produktion oder der Vertrieb von Gütern und Dienstleistungen. Deshalb leisten sich immer mehr Unternehmen die Anstellung eines Information Professionals oder einer kompletten Informationsabteilung, die sich professionell und strategisch mit Informationen beschäftigen. Vor allem in Großunternehmen oder wissensintensiven Unternehmen in der Beratungs- oder Finanzbranche sind Informationsspezialisten zu finden. Es ist jedoch ebenso für jedes mittelständische Unternehmen ein Gewinn, eine solche Position zu schaffen und zu besetzen. Information Professionals können Innovationen schaffen, verborgenes Wissen heben oder Informationen als Grundlage für eine Entscheidung auswerten.

Wie der Begriff Informationsmanagement ist auch der Begriff des Information Professionals nicht eindeutig und hat keine allgemeingültige Definition. Es gibt weder eine Ausbildung noch ein Studium zum Information Professional. Es ist eher ein Konglomerat für verschiedene Berufsgruppen, die in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren aufgrund verschiedener Faktoren wichtig geworden sind. Hierzu zählt vor allem die wachsende Informationsflut, die mit dem Aufkommen des Internets Anfang der 1990er Jahre und der Digitalisierung immer mehr an Fahrt gewinnt. Vor allem die Menge an Daten und die Schnelligkeit der Datenübertragung explodieren geradezu. Riesige Daten- und Informationsmengen, die jedes Unternehmen produziert und benötigt, müssen nicht nur gefunden und gesammelt, sondern auch analysiert und vermittelt werden. Die richtige Interpretation spielt dabei zunehmend eine wichtige Rolle als Entscheidungsgrundlage und als Wettbewerbsfaktor (vgl. LexisNexis 2014, S. 6; Nnandozie et al. 2014, S. 88-89).

Deshalb entstehen neue Berufe, die sich damit befassen: (Market) Research Analysten, Competitive Intelligence Analysten, Informationsarchitekten und Wissensmanager. Diese Berufsbezeichnungen haben keinen konkret vorgegebenen beruflichen Werdegang. Darum und aufgrund der ähnlichen Tätigkeiten zum eigenen Berufsstand besetzen häufig Information Professionals diese Positionen in Firmen. Wirtschaftsinformatiker, aber auch Bibliothekare (vor allem im anglo-amerikanischen Raum) werden oft als Information Professional bezeichnet. In dieser Ausarbeitung spielen diese Berufe keine Rolle, da sie andere Aufgaben erfüllen. Je nachdem wie eng oder weit man den Berufsstand des Information Professionals fasst, gibt es noch weitere Berufe, die zu ihm passen können: Content Manager, Social Media Manager, interne Kommunikation, E-Learning-Spezialisten bis hin zum Web Analysten usw. (vgl. u.a. LexisNexis (2014), S. 5; Seidler-de Alwis (2014), S. 257; Shumaker (2012), S. 101).¹

Diese Berufe haben folgende Gemeinsamkeiten: Es geht um Informationssuche, Informationsanalyse und Informationsaufbereitung. Das Werkzeug des Information Professionals sind dabei Zahlen, Statistiken, finanzielle Daten, Kundendaten, veröffentlichte und unveröffentlichte Quellen, interne und externe Informationen, Grafiken, Bilder, Videos, Audio-dateien, Dokumente, Wissen und viele mehr. Diese sind zu beschaffen, auszuwerten und zielgruppengerecht aufzubereiten. Gut aufbereitete und zugriffsnah Informationen sind essentiell für den Wettbewerbserfolg. Eine Reihe von Untersuchungen stellt immer wieder fest, dass Mitarbeiter bei der Informationssuche zu viel Zeit vergeuden. Die Suche nach internen Informationen erfordert einen Mitarbeiter durchschnittlich 15 bis 35% seiner Arbeitszeit, wobei 40 bis 50% der Befragten angeben, die gesuchten Informationen gar nicht erst gefunden zu haben (vgl. Kresse/Duma (2014), S. 6).

In wissensintensiven Branchen, bei denen es auf zuverlässige, aktuelle und absolut korrekte Informa-



Anna Knoll (geb. 1987), Informations- und Wissensmanagement M.A., derzeit tätig in der Bibliothek der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. E-Mail: annaknoll@mail.de

¹ Information Broker, Headhunter bzw. Personalvermittler u.A. werden explizit ausgeschlossen, da diese vorrangig freiberuflich arbeiten und nicht in Unternehmen angestellt sind.

tionen ankommt, z.B. in der Pharmabranche, in der Patentrecherche, in Anwaltskanzleien oder im Finanzbereich, sind Information Professionals weiterhin sehr gefragt (vgl. Karger (2014), S. 73 und Gufler (2011), S. 44-45 u. 51). Doch insgesamt verschiebt sich der Aufgabenschwerpunkt von der Informationssuche zunehmend hin zur Informationsanalyse (der Auswertung der Informationen), zur Bewertung und Verifizierung von Informationen und zur unterstützenden Beratung bei der selbstständigen Informationssuche durch die Mitarbeiter im Unternehmen („Vom Rechercheur zum Consultant“) (vgl. König (2014), S. 18-20; Graumann (2011), Folie 15-19; Seidler-de Alwis (2014), S. 256-257; LexisNexis (2014), S. 50 u. 64).

Die zentrale Frage lautet: Welche Kompetenzen brauchen Information Professionals, um im Unternehmen Mehrwert zu schaffen? In der Literatur, in aktuellen Stellenanzeigen und mit Hilfe von Experteninterviews mit Information Professionals wird versucht, dies herauszufinden.

■ KOMPETENZEN

Literatur

In der Literatur findet sich wenig zu Kompetenzen für Informationsspezialisten. Im angloamerikanischen Raum wird diese Berufsbezeichnung oft mit Bibliothekaren gleichgesetzt, welche jedoch andere Fähigkeiten und Kompetenzen aufweisen müssen.

Eine der ersten Versuche, notwendige Kompetenzen zu bestimmen, ist das europäische Projekt „Développer les EuroCompétences pour l'Information et Documentation“, an dem die DGI als deutscher Partner mitwirkte. Ziel ist ein einheitliches europäisches Zertifizierungshandbuch für Informationsberufe, welches 1999 entsteht und 2004 überarbeitet wird (vgl. European Council of Information Associations (ECIA) (2004)). Seitdem ist es aber nicht mehr weiterentwickelt worden und daher zum Großteil veraltet. Ein weiterer vielversprechender Ansatz ist ein Kompetenzprofil des amerikanischen Berufsverbands SLA (Special Libraries Association) (vgl. Special Committee on Competencies for Special Librarians (2003)). Dies ist auch nach über zehn Jahren noch relativ aktuell, richtet sich aber stark an Bibliothekare und bezieht neue Berufe wie Wissensmanager oder Competitive Intelligence Analysten nicht ein. Einzelne informative Quellen z.B. von Sabine Graumann (2011) und Graumann (2013), Noack et al. (2009), Karger (2014) oder Fanning (2011) können keine breite Diskussion über notwendige Kompetenzen für Information Professionals in der Community anstoßen. 2014 jedoch veröffentlicht LexisNexis eine interessante Studie (vgl. LexisNexis (2014)), in der 500 europäische Information Professionals zu ihrer Situation und ihrem Arbeitsalltag, aber auch nach Kompetenzen, befragt werden. Als aktuell wich-

tige Kompetenzen gelten Kommunikationsfähigkeit, analytisches Denken, Wissensmanagement, Content Management, Verwendung von Webanwendungen, Beratung, technisches Know-How (z.B. Datenbankmanagement) und Business Intelligence (nach Häufigkeit absteigend). In den nächsten zehn Jahren sehen die Befragten die Kompetenzen nahezu gleichbleibend, nur das technische Know-How nimmt weiter ab und wird unwichtiger. Die Kommunikationsfähigkeit und analytischen Kenntnisse werden auch in den qualitativen Interviews hervorgehoben.

Zusammengenommen werden die Kompetenzen in Fach-, Methoden-, Sozial- und persönliche Kompetenzen unterteilt. In der Literatur überwiegen bei den Fachkompetenzen die IT-Kenntnisse. Mit etwas Abstand folgt die Quellenkenntnis, also das Kennen und richtige Anwenden von Datenbanken, Suchmaschinen und anderen Informationsmitteln. Außerdem ist die Bewertung der gefundenen Informationen und betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich. Zu den am häufigsten genannten Methodenkompetenzen zählen die Darstellungs- und Aufbereitungskompetenz und die Problemlösungskompetenz. Bei den sozialen Kompetenzen wird die Kommunikationsfähigkeit deutlich hervorgehoben, außerdem sind interkulturelle Kompetenz, Servicementalität und Schulungs- bzw. Beratungskompetenz bedeutend. Als persönliche Kompetenz sollten Information Professionals analytischen Fähigkeiten mitbringen. Diese sind zur umfassenden Informationssuche und -analyse unabdingbar. Ferner sind Stressresistenz, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft essentiell.

Stellenanzeigen

Stellenanzeigen spiegeln den aktuellen Bedarf eines Unternehmens wider und eignen sich daher gut für eine Untersuchung von Anforderungen und Kompetenzen. In einem Zeitraum von ca. sechs Monaten (März bis September 2014) wurden drei Internet-Stellenbörsen nach Stellenanzeigen für Information Professionals durchsucht. Insgesamt werden 107 Stellenanzeigen ausgewertet, wovon sich 68 Stellenanzeigen auf den Bereich Professionals und 39 Stellenanzeigen auf den Bereich Praktikanten/Werkstudenten verteilen.

Vor der eigentlichen Auswertung der genannten Kompetenzen sind bei den Stellenausschreibungen weitere Aspekte interessant, z.B. die vertretenen Branchen und die geforderte Qualifikation.

Im Bereich der Professionals (68 Stellenanzeigen) dominieren als Branche die Unternehmensberatungen (27%), dahinter folgen Industrieunternehmen (18%) und die Dienstleistungsbranche (12%) Diese drei Branchen zusammen machen bereits mehr als die Hälfte aller ausgewerteten Stellenanzeigen aus. Interessanterweise befindet sich der Fahrzeug- und Maschinenbau mit nur 2 Stellenanzeigen im unteren

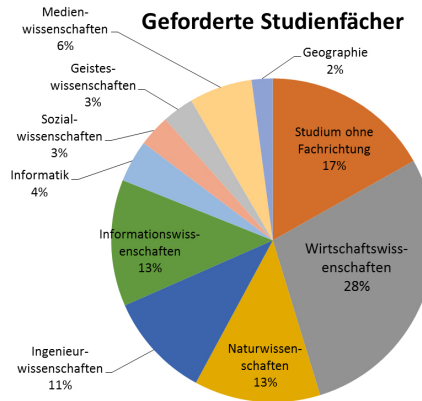
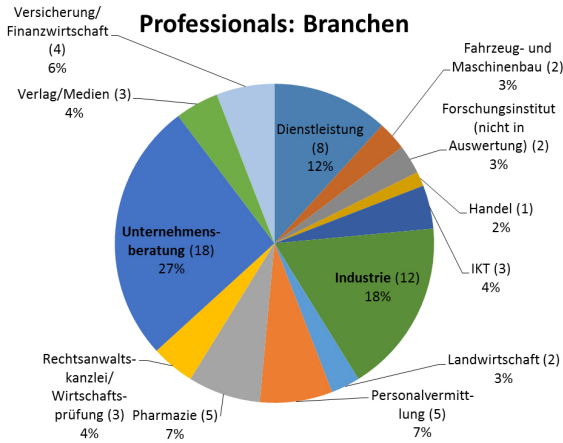


Abb. 1: Stellenausschreibungen Professionals nach Branchen
Abb. 2: Geforderte Studienfächer in den Stellenausschreibungen für Professionals nach Fächergruppen (Mehrfachnennung möglich)

Feld (3%). Bei den Praktikanten und Studenten ist dies umgekehrt, dort sind 23% aller Stellenausschreibungen im Fahrzeug- und Maschinenbau einzuordnen. Dahinter befinden sich die Unternehmensberatungen (15%) und die Industrieunternehmen (13%). (Vgl. Abb. 1)

Welche berufliche Qualifikation sollen Information Professionals laut Stellenausschreibungen mitbringen? Am häufigsten wird bei den Professionals ein abgeschlossenes Studium gefordert (80%), nur 11% erkennt eine abgeschlossene Ausbildung an. Die mit 28% am meisten genannten Studienfächer (27 Nennungen) sind den Wirtschaftswissenschaften zuzuordnen, worunter BWL, VWL (Volkswirtschaftslehre), Business Research und duale Studiengänge in Wirtschaftswissenschaften subsummiert werden. Dahinter folgt mit 17% (16 Nennungen) keine Angabe eines bestimmten Studienfaches. Dies unterstützt das Bild des Information Professional als Quereinsteiger. Mit jeweils 13% werden Informationswissenschaften (Informations- und Wissensmanagement, Dokumentationswesen, Bibliotheksmanagement, Archivwesen, Informationswirtschaft, Informationsmanagement und Unternehmenskommunikation) und Naturwissenschaften (Chemie, Pharmazie, Wirtschaftschemie, Mathematik, Wirtschaftsmathematik) erwähnt (je 12 Stellen). 11% bevorzugen Ingenieurwissenschaften wie Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Elektrotechnik oder Technik. Die restlichen 18% verteilen sich auf Medienwissenschaften (hierzu zählen auch Kommunikationswissenschaften und Marketing), Informatik und Wirtschaftsinformatik, Sozialwissenschaften (Soziologie), Geisteswissenschaften (Jura) und Geographie (Regionalwissenschaften, Wirtschaftsgeographie) (Mehrfachnennungen möglich). Insgesamt ist die Nennung der geforderten Qualifikation sehr bunt gemischt und divergierend. Es ist abhängig davon, ob die in der Stellenausschreibung genannten Aufgaben nur mit fachlichem Hintergrund bewältigt werden können (z.B. Jura oder Maschinenbau) oder nicht. Größtenteils haben Information Professionals auch als Quereinsteiger gute Arbeitsmarktchancen. Ein Studium in Wirtschafts-, Informations- oder Natur-

wissenschaften bringt aber den meisten Nutzen für die Karrierechancen eines Information Professionals. (Vgl. Abb. 2)

In der Auswertung der Kompetenzen wird erneut eine Einteilung in Fach-, Methoden-, Sozial- und persönliche Kompetenzen unternommen. Bei den Fachkompetenzen werden Fremdsprachenkenntnisse in Englisch am häufigsten genannt, darauf folgt die Beherrschung eines Office-Pakets (z.B. Microsoft Office) und erst an dritter Stelle wird die Informationssuche bzw. Recherchekenntnisse genannt. Bei den Methodenkompetenzen liegt das selbstständige Arbeiten an der Spitze, dicht gefolgt von Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Projektmanagementkenntnisse, Sorgfalt/Detailgenauigkeit und konzeptionelles Denken. Als soziale Kompetenz soll der Information Professional Kommunikationsfähigkeit, aber auch Teamfähigkeit aufweisen. Bei den persönlichen Kompetenzen überwiegt mit großem Abstand die analytische Fähigkeit. Weitere genannte Kompetenzen sind Eigeninitiative und ein sicheres Auftreten.

Bei den Praktikanten/Werkstudenten sieht die Auswertung sehr ähnlich aus. Die insgesamt am häufigsten genannten Kompetenzen sind ebenfalls Fremdsprachenkenntnisse in Englisch, die Beherrschung eines Office-Pakets und Teamfähigkeit.

Experteninterviews

Experteninterviews bieten gegenüber Umfragen einen qualitativen Aspekt. Meinungen können frei geäußert und somit auch neue Impulse, die in einer Umfrage nicht berücksichtigt worden wären, freigesetzt werden. Natürlich spiegeln Interviews immer nur die Meinung eines Einzelnen wider, aber bei Experten, die jahrelang ihren Beruf ausüben und einen sehr guten Einblick in den Markt und die Branche haben, sind diese Einzelmeinungen besonders wertvoll. Im September/Oktober 2014 werden acht Information Professionals, die in unterschiedlichen Branchen (Unternehmensberatungen, Finanzbranche, Anwaltskanzlei, Marktforschung) arbeiten, befragt.

Bei den Fachkompetenzen werden die Informationsrecherche und die Branchenkenntnisse als wichtigste Anforderung genannt (jeweils sechs Mal). Die Informationsrecherche ist eine der Hauptaufgaben von Information Professionals und sollte deshalb unbedingt beherrscht werden. Eng verknüpft damit sind die Branchenkenntnisse. Mit Branchenwissen kann ein Information Professional Gespräche auf Augenhöhe mit seinen (internen) Kunden führen. Zu den Methodenkompetenzen, die ein Information Professional beherrschen muss, zählt vor allem das Projektmanagement (vier von acht Nennungen). Ebenfalls mit vier Nennungen vertreten sind Interviewtechniken, die man einsetzen muss, um das Gespräch richtig zu lenken und das Informationsbedürfnis des Gegenübers herauszufinden. Die von den Experten am häufigsten genannte Sozialkompetenz ist die Kommunikationsfähigkeit (sechs von acht Nennungen). Dahinter folgt mit vier Nennungen die Teamfähigkeit. Bei den persönlichen Kompetenzen gibt es sehr unterschiedliche Meinungen von den Experten. Mit Abstand die am häufigsten angesprochene Kompetenz ist das Eigenmarketing (fünf Nennungen). Dies ist für den Information Professional, der nicht direkt zur Wertschöpfungskette eines Unternehmens beiträgt, oftmals die einzige Möglichkeit, seinen Wert zu beweisen. Mit jeweils drei Nennungen sind Veränderungsbereitschaft, Neugierde und Stresstoleranz vertreten.

■ ERGEBNISSE

Aus den Ergebnissen der Literaturstudie, der Auswertung der Stellenanzeigen und den Experteninterviews ergibt sich das Kompetenzprofil für Information Professionals. Die jeweils vier häufigsten Kompetenzen in den Bereichen Fach-, Methoden-, Sozial- und persönliche Kompetenzen werden nun genauer vorgestellt.

Fachkompetenzen

Zu den Fachkompetenzen gehören IT-Kenntnisse, Sprachkenntnisse, Quellenkenntnisse und Recherchekompetenz.

Mit IT-Kenntnissen ist nicht unbedingt das Anwenden von Skriptsprachen gemeint, sondern eher IT-Affinität und ein generelles Technik-Interesse. In der heutigen Zeit ist ein Arbeiten ohne Computer und Internet nicht mehr vorstellbar. Information Professionals kommen mit den verschiedensten Programmen in Berührung und sollten eine gewisse Vertrautheit mit Webdesign, Text und Data Mining oder Usability besitzen. Außerdem sollten sie Computerprogramme kompetent bewerten, auswählen und anwenden können.

Sprachkenntnisse sind in einer globalisierten Welt mit internationalen Konzernen von großem Vorteil. Nicht nur in großen Unternehmen mit Stand-

orten in der ganzen Welt, auch in vielen mittelständischen Unternehmen wird im Geschäftsverkehr überwiegend Englisch gesprochen, um möglichst viele Kunden und Partner zu erreichen. Wenn ein Unternehmen besondere Kontakte zu Ländern wie beispielsweise China oder Russland hat, sind dessen Landessprachen ebenfalls wichtig für das Unternehmen.

Quellenkenntnis meint die Fähigkeit, die für das eigene Fachgebiet relevanten Quellen zu kennen und für die Informationsrecherche richtig einzusetzen. Dazu zählen neben Internetressourcen und Datenbanken auch gedruckte Publikationen, Unternehmensinformationen, wissenschaftliche Arbeiten und Experten.

Recherchekompetenzen ist die Fähigkeit, Informationen zu suchen und zu finden. Nach einem Gespräch mit dem Auftraggeber über die genaue Anfrage (denn nicht jeder vermag klar auszudrücken, was er eigentlich sucht), werden anhand der oben beschriebenen Quellenkenntnisse und Fach- und Branchenwissen die optimalen Ressourcen selektiert. Die Informationssuche soll zeit- und kostensparend durchgeführt und anschließend auf Vollständigkeit und Angemessenheit der Anfrage überprüft werden.

Methodenkompetenzen

Zu den Methodenkompetenzen zählen Projektmanagement, Darstellungs- und Aufbereitungskompetenz, Problemlösungskompetenz und selbstständiges Arbeiten.

Auch Projektmanagement ist für Information Professionals kein Fremdwort mehr und längst zum Alltag geworden. Dabei ist vor allem die Zusammenarbeit im Team unerlässlich.

Mit Darstellungs- und Aufbereitungskompetenz ist die Visualisierung von Daten, Informationen und Wissen gemeint. Komplexe Zusammenhänge sollen einfach abgebildet und große Datenmengen übersichtlich präsentiert werden. Daten und Informationen dürfen nicht mehr ungefiltert an den Kunden weitergegeben werden - eine Analyse und die zielgerichtete Aufbereitung heben die Wichtigkeit des Information Professionals hervor.

Die Fähigkeit, Probleme zu erkennen, zu analysieren und Lösungsprozesse zu finden wird als Problemlösungskompetenz bezeichnet. Vor allem im Team, z.B. in Brainstorming-Sitzungen, werden kreative Ergebnisse leichter erzielt.

Selbständiges Arbeiten ist für den Information Professional besonders wichtig, da seine Tätigkeit häufig selbstorganisiert und aktiv ohne Hilfe anderer gestalten muss. Dabei helfen Berufserfahrung und das eigene Wissen, das unter Selbstmotivation, dem Setzen eigener Ziele, Stressresistenz, Flexibilität, Lernfähigkeit und Kenntnissen in Zeitmanagement und Arbeitsorganisation eingesetzt wird.

Sozialkompetenzen

Die sozialen Kompetenzen umfassen Kommunikationsfähigkeit, Servicementalität, Teamfähigkeit und interkulturelle Kompetenz.

Kommunikationsfähigkeit ist die wichtigste Kompetenz des Information Professional, denn erfolgreich mit dem Kunden und Kollegen zu kommunizieren ist die Grundvoraussetzung für die Ausübung dieses Berufes. Hiermit ist sowohl die mündliche als auch die schriftliche Kommunikation, das Zuhören können, Eloquenz, Kontaktfähigkeit und Überzeugungsfähigkeit/Verhandlungsgeschick gemeint.

Nicht nur die Kommunikation mit dem Kunden, sondern auch die Fähigkeit, sich auf diesen einzustellen und sich zu bemühen, die Dinge aus seiner Sicht zu sehen - Servicementalität oder Kundenorientierung genannt -, sollte ein Information Professional besitzen. Die Identifikation und termingerechte Bearbeitung der Kundenwünsche steht im Mittelpunkt.

Da Information Professionals oft „Einzelkämpfer“ sind, ist die Zusammenarbeit mit Teams in anderen Geschäftsbereichen essentiell. Teamfähigkeit erfordert Offenheit gegenüber Neuem, Einhaltung von Regeln und Verhaltensweisen in der Gruppe und die Bereitschaft, auch in interkulturellen oder rein virtuellen Teams zu arbeiten.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Kollegen, Geschäftspartnern und Kunden aus anderen Kulturkreise angemessen zu kommunizieren und kooperieren. Dazu ist eine Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit fremden Kulturen und das Respektieren und Wertschätzen dieser Kulturen notwendig.

Persönliche Kompetenzen

Die persönlichen Kompetenzen sind analytische Fähigkeiten, Eigenmarketing, Veränderungsbereitschaft und Stressresistenz.

Analytische Fähigkeiten helfen Information Professionals abstrakt zu denken, Zusammenhänge zu erkennen und Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden. Eine rasche Auffassungsgabe, ein guter Umgang mit Zahlen und Fakten und eine klare Ausdrucksweise unterstützen diese Fähigkeit.

Information Professionals befinden sich oft in der Lage, ihr Können ständig unter Beweis stellen zu müssen. Dazu brauchen sie Eigenmarketing- oder Selbstmarketingkenntnisse. Sich und seine Leistungen positiv darzustellen und die eigenen Stärken und Besonderheiten hervorzuheben, ist hilfreich, um den (internen) Kunden und der Geschäftsleitung im Gedächtnis zu bleiben.

In der Zeit des schnellen Wandels müssen auch Information Professionals Veränderungsbereitschaft besitzen. Sie sind Veränderungen gegenüber offen und entwickeln durch informelles Lernen und kreative Problemlösung ihre eigene Persönlichkeit stets weiter. Aktion statt Reaktion ist ihr Motto.

Stressresistenz meint die Fähigkeit, unter seelischen, sozialen und körperlichen Belastungen Fehler zu vermeiden und zielorientiert zu handeln. Bei widrigen Umständen kann der Information Professional seine Arbeit organisiert fortführen und Herausforderungen aktiv angehen.

■ SCHLUSSFOLGERUNG

Kompetenzen von Information Professionals zu identifizieren ist kein leichtes Unterfangen. In der Literatur sind wenige Untersuchungen zu finden, auch weil der Information Professional noch keine allgemeingültige Definition besitzt, die sich breitflächig durchgesetzt hat. In den Stellenanzeigen ist die Auflistung der Kompetenzen homogener. Allerdings merkt man den Formulierungen an, dass sie von Personalabteilungen verfasst sind und nicht von ausübenden Information Professionals. Ebenfalls aufgefallen ist die große Anzahl von Praktikantenstellen, vor allem im Fahrzeugbau. Ist dies bloß Zufall oder eine bewusste Entwicklung in Richtung Entprofessionalisierung? Wenn Studenten und Praktikanten die gleiche Arbeit wie Information Professionals verrichten können, welche Kompetenzen braucht ein Information Professional dann überhaupt? In den Experteninterviews wird deutlich, dass ein Information Professional sehr viel können und quasi ein Generalist sein muss.

Die vielen unterschiedlichen Kompetenzen, die genannt werden, kann eine Person schwer allein in sich vereinen. Insgesamt haben alle drei Methoden trotz unterschiedlicher Herangehensweise ähnliche Ergebnisse erbracht. Doch das entstandene Kompetenzprofil, das quasi nur ein „Minimal-Set“ an Kompetenzen abbildet, wird eher von einem Team als von einem einzigen Mitarbeiter voll abgedeckt werden können. Das Kompetenzprofil soll als Anhaltspunkt verstanden werden, als eine erste Hilfestellung. Die Tätigkeiten eines Information Professionals sind von Unternehmen zu Unternehmen sehr verschieden und zu vielseitig, um sie in ein Korsett zu pressen.

Es wäre nun in der Praxis zu prüfen, ob dieses Kompetenzprofil tatsächlich dem Bedürfnis des Marktes entspricht. Identifizieren sich die Information Professionals mit diesen Eigenschaften? Achten Personalentscheider auf diese Kompetenzen in Einstellungsverfahren oder Fortbildungsmaßnahmen? Oder werden die erforderlichen Kompetenzen zukünftig von anderen Berufsfeldern abgedeckt?

Nichtsdestotrotz werden Informationen immer wichtig für den Unternehmenserfolg sein und daher auch Mitarbeiter, die sich strategisch und professionell mit Informationen auseinandersetzen. Diese Positionen in den Unternehmen aufzubauen und zu stärken, soll das Ziel jeder Geschäftsleitung sein. Das erstellte Kompetenzprofil kann für die Einstellung oder Weiterbildung eines Information Professionals hilfreich und unterstützend sein. •

■ LITERATUR

- Erpenbeck et al. (2013):
Erpenbeck, John: Einleitung / Erpenbeck, John ; Rosenstiel, Lutz von ; Grote, Sven. - In: Kompetenzmodelle von Unternehmen : Mit praktischen Hinweisen für ein erfolgreiches Management von Kompetenzen / hrsg. von John Erpenbeck ... - Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2013, - S. 1-31. - ISBN 978-3-7910-3257-3.
- European Council of Information Associations (ECIA) (2004): Euroguide: Handbuch für Informationskompetenz (BID) : 1. Band: Kompetenzen und Soft Skills der Informationsfachleute in Europa. - 2. überarb. Ed. - Frankfurt am Main, 2004. Online unter: <http://www.certidoc.net/de/euref1-deutsch.pdf> (zuletzt abgerufen am 18.10.2014).
- Fanning (2011):
Fanning, Michael: Die Vermittlung der Informationskompetenz im digitalen Zeitalter. - Karlsruhe, 2011. - (DGI-Praxistage: Information: gift or poison? Die Kompetenz entscheidet!).
- Gnahs (2010):
Gnahs, Dieter: Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente. - Bielefeld : W. Bertelsmann Verlag, 2010. - 133 S. - ISBN 978-3-7639-4244-2.
- Graumann (2011):
Graumann, Sabine: Alle Chancen für Information Professionals. - Karlsruhe, 2011. - (DGI-Praxistage: Information: gift or poison? Die Kompetenz entscheidet!).
- Graumann (2013):
Graumann, Sabine: Gelungene Expansion von Business Intelligence in Sekundär- und qualitative Forschung : Ein erfolgreicher Information Professional verfügt über umfassende Informationskompetenz und ist in der Kundenkommunikation erfahren. - In: *Password*. - (2013) 2, S. 16-18.
- Gufler (2011):
Gufler, Martin: Berufsprofil von „DokumentarInnen“ in österreichischen Unternehmen : Eine Expertenbefragung. Masterarbeit, 2011. Online unter: http://www.oegdi.at/files/Masterthesis_Gufler2011.pdf (zuletzt abgerufen am 28.12.2014).
- Karger (2014):
Karger, Reinhard: Information Professionals & die digitale Gesellschaft - eine Love Story? - In: *DOK.magazin*. - (2014) 2, S. 72-75.
- Kompetenzmanager: Kompetenzmanager Demo-Zugang / Barbara Sieber; Klaus North; Eugen Notter. Online unter: http://www.kompetenzmanager.ch/demo_zugang.cfm (zuletzt abgerufen am 18.12.2014).
- König (2014):
König, Erwin: Studie zum Wandel des Informationsmanagements. - In: *Library Essentials*. - (2014) 4, S. 17-20.
- Kresse/Duma (2014):
Kresse, Frank: Ist Ihr Unternehmen fit für die nächste Dekade? : Wie sich der Umgang mit Informationen verändern wird / Kresse, Frank ; Duma, Georg. - Ettlingen, 2014.
Online unter: http://www.appsphere.com/fileadmin/presse/Downloads/Whitepaper_-_Ist_Ihr_Unternehmen_fit_fuer_die_naechste_Dekade.pdf (zuletzt abgerufen am 30.08.2014).
- Lawson et al. (2010):
Lawson, Judy: The new information professional : Your guide to careers in the digital age / Lawson, Judy ; Kroll, Joanna ; Kowatch, Kelly. - New York : Neal-Schuman Publishers, 2010. - xv, 240 S. - ISBN 978-1-55570-698-2.
- LexisNexis (2014):
LexisNexis: The Past, Present and Future of Information Management Report = Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft im Informationsmanagement : Von der physischen zur digitalen Informationswelt - wie die Datenrevolution Wettbewerbsvorteile ermöglicht, 2014. Online unter: <http://www.lexisnexis.de/whitepaper/past-present-future-report-deutsch.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.08.2014).
- Myburgh (2005):
Myburgh, Sue: The new information professional : How to thrive in the information age doing what you love. - 1. Aufl. - Oxford : Chandos, 2005. - XXII, 237 S. - (Chandos information professional series). - ISBN 1-84334-087-9.
- Nnandozie et al. (2014):
Nnandozie, Chuma Opara: Interpreting the Roles, Competencies and Challenges of the Library and Information Science Professional in Knowledge Management / Nnandozie, Chuma Opara ; Okeke, Ifeka Ejikeme; Oghenetega, Lucky U. - In: *Information and Knowledge Management*. - 4 (2014) 5, S. 88-95.
- Noack et al. (2009):
Noack, David: Die Bedeutung von Informationsvermittlungsstellen in deutschen Unternehmensberatungen / Noack, David ; Reher, Sabrina ; Schiefer, Jan. - In: *Information, Wissenschaft und Praxis*. - 60 (2009) 8, S. 421-430.
- North (2013):
North, Klaus: Kompetenzmanagement in der Praxis : Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren nutzen und entwickeln Mit vielen Fallbeispielen. - 2., überarb. u. erw. Aufl. 2013. - Wiesbaden : Gabler Verlag, 2013. - IV, 288 S., 16 Abb. - ISBN 978-3-8349-2815-3.
- Seidler-de Alwis (2014):
Seidler-de Alwis, Ragna: Wie bereiten Hochschulen künftige Information Professionals auf die Berufswirklichkeit vor?: Ein Praxisbeispiel der FH Köln. - In: *Bibliotheksdienst*. - 48 (2014) 3-4, S. 254-259.
- Shumaker (2012):
Shumaker, David: The embedded librarian : Innovative strategies for taking knowledge where it's needed. - 1. Aufl. - Medford, NJ : Information Today, 2012. - XVII, 212 S. - ISBN 978-1-57387-452-6.
- Special Committee on Competencies for Special Librarians (2003):
Competencies for Information Professionals of the 21st Century / Special Committee on Competencies for Special Librarians ; Special Libraries Association. - Revised edition, 2003.
Online unter: http://sla.org/wp-content/uploads/2013/01/0_LRNCompetencies2003_revised.pdf (zuletzt abgerufen am 29.08.2014).