

■ OPL IST TOT, LANG LEBE DIE OPL

von René Thalmair

Inhalt

Einleitung

1. Was ist eine OPL?
2. Geschichte der OPL-Bewegung
3. Der OPL-Ansatz
4. Resümee
5. Wünsche, Beschwerden, Anregungen
6. Ausblick

Anhang

Zusammenfassung: Warum wird über OPLs in Österreich kaum diskutiert? In Österreich kann ein mangelndes Bewusstsein der Bedeutung von OPLs für das Bibliothekswesen und für die bibliothekarische Ausbildung festgestellt werden. In diesem Essay soll zunächst der Begriff OPL geklärt und die Geschichte der OPL-Bewegung in Deutschland und Österreich dargestellt werden. Weiter wird der OPL-Ansatz erläutert, insbesondere hinsichtlich der Tätigkeiten eines One-Person Librarian. Schließlich sollen die Vernetzung sowie OPL-spezifische Fortbildungsangebote angeregt werden.

Schlagwörter: One-Person Library, One-Person Librarian, Einpersonen-Bibliothek, Kleinstbibliothek, Amtsbibliothek, Kleinbetrieb, Curriculum, bibliothekarische Ausbildung

OPL IS DEAD, LONG LIVE THE OPL

Abstract: Why is there no discourse about OPLs in Austria? In Austria OPLs have no lobby. Maybe they are seen as an irrelevant part of the library system and library education. This essay tries to define the term and the history of OPL. Furthermore I want to discuss the OPL-approach and the agencies of One-Person Librarians. In addition networking is a topic just as OPL-specific education.

Keywords: One-Person Library, One-Person Librarian, Government Library, Legislative Library, small enterprise, curriculum, librarian education

Einleitung

Versucht man dem österreichischen Diskurs zum Begriff OPL nachzuspüren, so findet man keinen rechten Ansatzpunkt. In den letzten Jahren könnte man – ein wenig überzeichnet formuliert – von einer Vermeidung der konzeptuellen Auseinandersetzung mit dem Begriff sprechen. Die VÖB-Mitteilungen jüngerer Datums oder Vorträge der letzten Bibliothekartage in Österreich lassen Debatten z. B. über den OPL-Ansatz vermissen. Wie ließe sich dieses Phänomen plausibel und glaubwürdig erklären? In Deutschland und besonders im angelsächsischen Bereich entwickelt die OPL-Bewegung erstaunliche und umfangreiche Aktivitäten, und in Österreich...? In Deutschland gibt es die Schätzung, dass etwa 50% aller wissenschaftlichen Spezialbibliotheken als OPL geführt werden. In Österreich gibt es dazu nicht einmal eine Schätzung!

In diesem Essay¹ darf auf eine Veranstaltung hingewiesen werden, die im Rahmen des ULG LIS an der Universität Innsbruck² von der Amtsbibliothek im Amt der Tiroler Landesregierung³ organisiert wurde und das Thema Kleinstbibliothek/OPL/Behördenbibliothek zum Inhalt hatte. Zunächst wurde eine Führung durch die 2009 neu adaptierten Räumlichkeiten der Amtsbibliothek unter besonderer Berücksichtigung OPL-relevanter Aspekte angeboten, gefolgt von einem Praxisbeispiel, das lebhaft und kontrovers diskutiert wurde und einen ersten Einstieg in die besonderen Problemlagen einer OPL bot. Auf der Grundlage eines vorab zur Verfügung gestellten Skripts konnte vor allem der OPL-Ansatz vertiefend dargestellt werden. Die interessierten TeilnehmerInnen begrüßten die Ergänzung des Curriculums um die Perspektive einer OPL/Kleinstbibliothek, wie das Feedback der Veranstaltung zeigte.

Im Folgenden sollen in aller Kürze wesentliche Themen angesprochen werden, die Gegenstand einer OPL-Veranstaltung im Rahmen des ULG LIS sein können/müssen, möchte man Auszubildende mit dem Thema OPL/Kleinstbibliotheken vertraut machen. Besonderes Augenmerk wird dem Mehrwert dieser Ergänzung in den bibliothekarischen Lehrgängen gewidmet wie auch den Tätigkeiten einer One-Person Librarian (Selbst-, Zeit-, Personal- und Veränderungsmanagement).

1. Was ist eine OPL?

Ein wesentlicher Aspekt jeder Veranstaltung zum Thema OPL ist die Klärung des Begriffes. Man unterscheidet in der Literatur zwei Bedeutungen:

- One-Person Library
- One-Person Librarian (manchmal auch SOLO-Librarian genannt)

Dem Sachverhalt angemessener ist aus meiner Sicht die Übersetzung „Kleinstbibliothek“.⁴ Die häufig anzutreffende Umschreibung als Einpersonen-Bibliothek oder als Einmann-Bibliothek⁵, obwohl die Mehrzahl aller OPLs von Frauen geführt wird, wird der Wirklichkeit nicht gerecht.

Häufig werden unter OPLs auch Bibliotheken verstanden, die zwar mehrere Mitarbeiterinnen haben, von denen allerdings nur eine Person eine facheinschlägige Ausbildung vorweisen kann. Bei dieser Umschreibung wird eine große Anzahl an Bibliotheken vernachlässigt, für die der sogenannte OPL-Ansatz hilfreich sein kann, die aber von einer ungelerten Kollegin bzw. einem ungelerten Kollegen verwaltet werden. In aller Regel wird diese zunächst ungelerte Kraft fachliche Kompetenz (z. B. durch Fortbildungen) erwerben und kann daher überwiegend als eine Fachkraft gewertet werden.

Eine Kleinstbibliothek kann als eine Organisationseinheit umschrieben werden, die eine klar umrissene Organisation/Abteilung mit Informationen versorgt. Für Kleinstbibliotheken ist es charakteristisch, dass alle Arbeitsabläufe in einer Hand liegen. Dieses Kriterium kann auch als Abgrenzung zu größeren Bibliotheken oder Fachbibliotheken genannt werden, die zumeist eigene Organisationseinheiten für Erwerbung, Buchbearbeitung, Ausleihe, Verwaltung usw. haben. Darüber hinaus ist es in Kleinstbibliotheken üblich, dass die Fachkraft auch bibliotheksferne Tätigkeiten und Aufgaben zu bewältigen hat (Buchhaltung, Sekretariatsaufgaben usw.). Ab 1972 prägte Guy St. Clair in den USA den Begriff OPL und stellt folgende Definition auf:

„The one-person library is one in which all the work is done by the librarian. There may be occasional help in the form of temporary assistance from another department in the organization for one particular project at a time [...]. In a one-person library, there is no distinction between clerical and professional duties [...].“⁶

Kleinstbibliotheken sind zwar kein neuer Bibliothekstyp, der vor den 1970er Jahren im öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliothekswesen nicht existierte. Guy St. Clair formulierte erstmals eine neue Sichtweise⁷, **OPLs als eine besondere Bibliotheksform** mit speziellen Anforderungen an die Bibliothekarin bzw. den Bibliothekar zu verstehen und damit von größeren Bibliotheken abzugrenzen. In der ersten Monographie zum Thema OPL umschreiben Guy St. Clair und Joan Williamson den Begriff:

„A one-person library is one in which all of the work is done by the librarian. In some libraries this work is limited to professional duties, with support staff to handle clerical routines and other tasks around the library. In others the librarian literally does all the work, from readers' services to emptying the wastepaper baskets. Between these two extremes are many people, some trained, some not, who have the title 'librarian' and who perform duties related to the library [...].“⁸

Eine OPL kann folglich eine Bibliothek sein, in der eine ausgebildete Bibliothekarin von Mitarbeiterinnen ohne bibliothekarische Ausbildung unterstützt wird, oder auch eine Bibliothek, in der ausschließlich eine ausgebildete oder unausgebildete Mitarbeiterinnen sämtliche Bibliotheksaufgaben verrichten. Guy St. Clair und Andrew J. Berner organisierten erste zweitägige Seminare insbesondere für jene OPLs, die mit der beruflichen Isolation Probleme hatten. Zunächst bildeten sich regionale Arbeitsgruppen, und 1988 wurde in der SLA⁹ die „Solo Librarians Division“¹⁰ gegründet.¹¹ In diesem Zusammenhang findet sich die prägnanteste Definition, die auch von St. Clair und Williamson übernommen wurde:

„[...] the isolated librarian or information collector/provider who has no professional peers within the organization.“¹²

Besonders häufig lassen sich OPLs in folgenden Bereichen finden:

- öffentliche Bibliotheken
- wissenschaftliche Bibliotheken
- Schulbibliotheken
- Kinder- und Jugendbibliotheken
- Amts- und Behördenbibliotheken
- Gerichtsbibliotheken
- Patentämter
- Museumsbibliotheken
- Musikbibliotheken
- Medizinbibliotheken, Krankenhausbibliotheken
- Firmenbibliotheken (Pharmaunternehmen, forschende Unternehmen)
- kirchliche Bibliotheken (Kloster-)
- Bibliotheken von Rechtsanwaltskanzleien
- Bibliotheken von Vereinen
- Bibliotheken von Dokumentationszentren oder wiss. Instituten (IFÖ, EO¹⁴)
- Bibliotheken von Fach- und Forschungsgesellschaften.

Neben einer Klärung des Begriffes OPL muss ebenfalls die geschichtliche Entwicklung der OPL-Bewegung angesprochen werden. Besonders interessant ist die unterschiedliche Entwicklung und Konturierung in den angelsächsischen Ländern im Vergleich zum deutschsprachigen Raum.

2. Geschichte der OPL-Bewegung

Wie bereits dargestellt nahm die OPL-Bewegung ihren Anfang in den USA der 1970er Jahre, allen voran in der Person von Guy St. Clair.

2.1. Deutschland

In Deutschland wurde das Thema erstmals im Mai 1995 vom Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken¹⁵ des DBI¹⁶ aufgegriffen und zu einem Round Table mit Guy St. Clair eingeladen. Als Ergebnis entstand daraus die erste deutschsprachige Publikation zum Thema: die „One-Person Libraries Checkliste“.¹⁷ In Ermangelung einer passenden deutschen Bezeichnung beschlossen die Teilnehmer des Round Table, den Terminus OPL zu übernehmen. Der Begriff hat sich inzwischen in der deutschsprachigen Fachliteratur durchgesetzt und bezeichnet sowohl die Bibliothek (one-person library) als auch das beschäftigte Personal (one-person librarian).¹⁸

Das Thema OPL stieß in Deutschland auf reges Interesse:

- es bildeten sich lokale und regionale OPL-Arbeitskreise
- der Verein der Diplom-Bibliothekare an wissenschaftlichen Bibliotheken¹⁹ (im Folgenden: VdDB) setzte eine OPL-Kommission ein
- der DBI-Beratungsdienst organisierte zahlreiche Veranstaltungen²⁰
- die OPL-Datenbank beinhaltet bereits über 500 Adressen.²¹

Mittlerweile liegen neben der englischsprachigen Fachliteratur²² auch deutschsprachige Publikationen und Übersetzungen vor²³.

Bei einem Vergleich der deutschen und angloamerikanischen Fachliteratur fällt vor allem der deutlich größere Themenschwerpunkt Management bei den englischsprachigen Publikationen auf. Daneben zeichnet sich die amerikanische Literatur durch eine stärkere Praxisorientierung aus, die sich auch in den Titeln, z. B. der Reihe der „How-to-do-manuals“, ausdrückt. Einige Titel wenden sich explizit an die Zielgruppe der Bibliotheksmitarbeiter ohne bibliothekarische Qualifikation.²⁴

Der OPL-Bereich findet Eingang in die Ausbildung z. B. im Studienschwerpunkt Spezialbibliotheken, der seit 1995 an der FH Hannover veranstaltet wird.²⁵

In Österreich wird der sogenannte OPL-Ansatz in den bibliothekarischen Ausbildungen weitgehend vernachlässigt. Es muss ein Bewusstsein für die Bedeutung von OPLs und des OPL-Ansatzes geweckt werden (dieser Essay versucht dazu einen Beitrag zu leisten).

In Deutschland hat der OPL-Ansatz bereits Eingang in Lehrveranstaltungen und in die Curricula der Fachhochschulen mit bibliothekarischen Studiengängen gefunden. Dies stellt eine Aufwertung der Tätigkeit einer OPL innerhalb der vielfältigen Bibliothekswelt dar. Dennoch überwiegen Wortmeldungen von Bibliothekaren, die nach erfolgter Ausbildung z. B. eine Kleinstbibliothek von Grund auf neu konzipieren sollen, und die sich nicht ausgebildet/vorbereitet fühlen. Vielfach muss erst in der Praxis gelernt werden, indem z. B. Netzwerke aktiviert und genutzt werden. Fehlende Kompetenzen können auch über Fortbildungen erworben werden. Gut die Hälfte aller Fortbildungen dienen der Stärkung des „soft skills“-Bereiches, d.h. der Stärkung des Persönlichkeitsprofils (Rhetorik, Kommunikationstraining, Selbstvermarktung, Konfliktmanagement). In Deutschland organisiert die OPL-Kommission des BIB facheinschlägige Fortbildungen für OPLs. Dabei überwiegen interessanterweise Managementthemen und Marketing.²⁶

In Deutschland beträgt der Anteil der OPLs nach eigener Auswertung der Deutschen Bibliotheksstatistik ca. 54%.

Den beschriebenen Aktivitäten in den USA und Deutschland steht gegenwärtig ein Vakuum oder eine Erstarrung in Österreich gegenüber. Vor einiger Zeit sah die Situation in Österreich noch anders aus.

2.2. Österreich

Im Jahr 1997 wurde im österreichischen Branchen-Medium „VÖB-Mitteilungen“ (Vereinigung österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare) erstmals ein Artikel über OPLs veröffentlicht. Die Informationen und Erfahrungen bezogen sich hauptsächlich auf den Bereich der USA, weshalb sich auch in Österreich die englische Bezeichnung „One-Person Library“ durchgesetzt haben dürfte. Allerdings haben viele Bibliothekarinnen und Bibliothekare ihre Arbeitssituation wiedererkannt.²⁷

1999 veranstaltete Brainpool (Österreichischen Nationalbibliothek) ein Seminar zum Thema „One-Person Libraries“. Dabei trafen sich Bibliothe-

karinnen und Bibliothekare aus verschiedenen OPLs und diskutierten spezifische Anliegen und Probleme.²⁸

Der 26. Österreichische Bibliothekartag (2000) widmete den „One-Person Libraries“ einen gesamten Vortragsblock.²⁹

Im Jahr 2000 beantragte Constantin Cazan die Gründung einer OPL-Kommission in der VÖB. Die konstituierende Sitzung der Kommission fand am 1. März 2001 statt (Vorsitz: Sonja Reisner). Noch im selben Jahr übernahm [Heinrich J. Zuka](#) den Vorsitz der Kommission.³⁰ Der Kommissionsvorsitzende hatte einen Lehrauftrag an der Donauuniversität Krems im Bereich „One-Person Libraries“. Das Projekt zur Erstellung eines österreichischen OPL-Handbuchs wurde begonnen und sollte nach seiner Fertigstellung auf der OPL-Homepage erscheinen (geplante Themen waren Urheberrecht, Benutzerschulung, Bibliotheksbudget, Zeitschriften- und Lizenzenverwaltung, Raumorganisation, Ausbildungsstandards, Verwaltung digitaler Medien, Zeitmanagement).³¹ 2006 legte Heinrich J. Zuka den Vorsitz der Kommission nieder. Seit 2006 lassen sich keine Aktivitäten der OPL-Kommission in der VÖB feststellen.

Christian Huber wird in der ReferentInnenübersicht 2013 des Weiterbildungsprogramms „Brain-Pool“ (ÖNB) mit dem Themengebiet OPL-Management geführt. Auf Rückfrage, welche OPL-spezifischen Fortbildungen in Österreich angeboten werden, antwortete Huber per Mail vom 25.01.2013:

Im Rahmen von Brainpool gab es 2007 und 2008 einen eintägigen Kurs „Aufbau und Management kleiner Fachbibliotheken“, den ich selbst abgehalten habe und der eine Einführung in die wichtigsten Bereiche von OPLs war. Teile des Inhalts dieses Kurses (z.B. allg. Einführung in Formal- und Sacherschließung, bibliothekar. Arbeitsabläufe, Bibliothekssoftware, Informationsdienstleistungen, Marketing etc.) wurden dann in den dreitägigen Kurs „Bibliothekarisches Einstiegswissen“ integriert, den ich gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen seit 2009 regelmäßig an der ÖNB bei Brainpool abhalte. Speziell zum Thema OPLs habe ich bisher noch nicht publiziert.

In den VÖB-Mitteilungen lässt sich bloß eine einzige inhaltlich relevante Eintragung zwischen 2003 und 2012 zum Thema OPL finden. Dieser beschreibt die Tätigkeit der OPL-Kommission.³²

Im Zusammenhang mit der Entwicklung der OPL-Bewegung in Österreich muss ein im Internet abrufbarer Text des ehemaligen Kommissionsvorsitzenden Zuka genannt werden³³, an den ein mögliches OPL-Handbuch bzw. OPL-relevante Arbeitspapiere anschließen könnten.

Im Folgenden soll in aller Kürze der sogenannte OPL-Ansatz dargestellt werden.

3. Der OPL-Ansatz

Im Mittelpunkt der Diskussion um die Kleinstbibliotheken stehen

- die Überwindung der Isolation durch Netzwerke;
- das Selbstverständnis der OPLs (vgl. 3.5. Tätigkeiten einer One-Person Librarian);
- die Qualifikation der „Einzelkämpferinnen“;
- spezielle Fortbildungen für OPLs;
- Berücksichtigung von Kleinstbibliotheken in der bibliothekarischen Ausbildung.

Als OPL-Autorität im deutschsprachigen Raum kann Jürgen Plieninger gelten, daher dürfen im Folgenden Plieningers Ausführungen als Leitfaden verwendet werden.

3.1. Die OPL und ihre Trägerorganisation³⁴

OPLs müssen sich sehr häufig innerhalb ihrer Trägerorganisationen behaupten und ihr Dasein rechtfertigen. Argumente wie

- größer werdende Informationskompetenz der Zielgruppe
- freier bzw. einfacher Zugang zu Informationsressourcen durch Online-Medien

setzen OPLs unter Druck. OPLs werden daher das Leitbild und die Zielsetzungen ihrer Trägerorganisation mittragen. Gerade die Positionierung innerhalb der Struktur der Trägerorganisation, d.h. im Informationsfluss der Organisation, wird von entscheidender Bedeutung sein. Schließlich werden auch die Kompetenz und das Ansehen der One-Person Librarian innerhalb der Organisationseinheit eine Rolle spielen.

OPLs haben stets einen Ort in der Struktur ihrer Trägerorganisation. In aller Regel ist dieser historisch bedingt und mitunter nicht zweckmäßig. Vielfach entscheidet der Ort über Einfluss, Budgethöhe, Teilnahme am Informationsfluss und Ähnliches mehr. Der Ort muss aber auch räumlich verstanden werden. Gerade die lokalen Gegebenheiten der Bibliothek können über BesucherInnenfrequenz, Akzeptanz und subjektiv empfundenen Nutzen der OPL innerhalb der Trägerorganisation entscheiden. Wie ist die Organisation selbst regional strukturiert? Gibt es mehrere

Standorte? Wo genau befindet sich die Bibliothek? Ist sie ohne Barrieren erreichbar? usw.

3.2. Die OPL und Lobbying³⁵

Jede OPL muss Lobbying für sich betreiben. Berichte und Newsletter sind brauchbare Instrumente die Funktionen der OPL auch zur Geschäftsleitung zu kommunizieren. Strategisch sollte jede OPL Fürsprecherinnen („guardian angels“) gewinnen, die – idealerweise in höheren Ebenen der Organisation vertreten – die Dienstleistungen der Bibliothek nutzen und positiv bewerten. Gerade im Behördenbereich sind es nicht zuletzt Sekretärinnen und Referentinnen, die meinungsbildend das Image der Bibliothek positiv oder negativ beeinflussen können. Die Pflege der Fürsprecherinnen ist besonders wichtig. Die Amtsbibliothek im Amt der Vorarlberger Landesregierung bemüht sich deshalb möglichst einmal jährlich einen Leserinnenkreis mit den Fürsprecherinnen und Interessierten zu veranstalten, um

- Rückmeldungen zu erhalten
- Neuigkeiten zu kommunizieren
- Einschätzungen (bzgl. neuer Produkte oder Trends) abzufragen
- Netzwerke zu knüpfen und zu pflegen.³⁶

Gerade für eine One-Person Librarian ist es wichtig zu sehen und gesehen zu werden. Die bloße Anwesenheit am Arbeitsplatz genügt nicht. Es müssen Gelegenheiten zum informellen Gespräch genutzt werden (gemeinsame Pausen, Feiern usw., aber auch die Tätigkeit als Betriebsrätin). Diesen Ansatz nennt man **Management by walking around**.

Lobbying bedeutet folglich:

- Statistiken über Leistungen der Bibliothek zu erstellen und bekanntzumachen
- Berichte über Dienstleistungen der OPL zu erstellen und regelmäßig zu verteilen
- Kontakte zu Leitungspersonen zu pflegen
- Kontakte zu Fürsprecherinnen aufzubauen und zu pflegen
- Kontakte in der Organisation zu pflegen (Management by walking around)
- Funktionen für die Organisation zu übernehmen (Betriebsrat)

3.3. Das Persönlichkeitsprofil einer OPL

Lässt sich ein Persönlichkeitsprofil einer One-Person Librarian angeben? Folgende Merkmale sind wohl hilfreich:

- eher extrovertiert
- dienstleistungsorientiert
- flexibel
- kooperativ
- belastbar
- zukunftsorientiert
- kommunikativ³⁷

Das genannte Persönlichkeitsprofil stellt lediglich ein Ideal dar. Es darf auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass z. B. Fortbildungen im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung besonders für One-Person Librarians eine gute Option sein können diesem Ideal näherzukommen.

3.4 Die Nutzerinnen der OPL³⁸

Dienstleistungsorientierung bedeutet Dienste für seine Nutzerinnen zu konzipieren und anzubieten, die ihren Bedürfnissen möglichst entsprechen. Voraussetzung solcher Dienste ist daher die Kenntnis der Bedürfnisse seiner Nutzerinnen. Zunächst sollte versucht werden möglichst alle Zielgruppen zu definieren und wahrzunehmen. Dabei wird nicht selten die Zielgruppe der Sekretärinnen übersehen. Sekretärinnen erledigen in der Regel Hol- und Bringdienste und benötigen Beratung und Anleitung. Gerade die Bedeutung von Sekretärinnen für das Image der Bibliothek darf nicht unterschätzt werden. Weitere Zielgruppen sind die Leitungsebene, interne Nutzerinnen (Referentinnen, Praktikantinnen, Fachpersonal usw.) und externe Nutzerinnen (Studentinnen, Interessierte usw.). Bei jeder Zielgruppe sollten folgende Aspekte bedacht werden:

- aktuelle Bedürfnisse/aktueller Bedarf
- zukünftige Bedürfnisse/zukünftiger Bedarf
- Kontaktmöglichkeiten
- Nutzungsintensität
- Art der Nutzung (vor Ort, online, durch Andere)
- Meinungsmacht (im Hinblick auf das Image der Bibliothek)

Bedürfnisse können sein:

- Erwerb von Informationskompetenz
- Auskunftsdienst
- Literaturversorgung
- Recherchen
- Beratung

Die One-Person Librarian sollte auch proaktiv versuchen, noch nicht formulierte Bedürfnisse (z. B. aufgrund Unkenntnis eines Dienstes der Bibliothek) anzusprechen, d.h. zukünftige Bedürfnisse zu erkennen. Um Bedürfnisse wahrzunehmen können empirische Erhebungen oder ein information audit (Untersuchung des Informationsflusses) durchgeführt werden. In der Praxis wird allerdings von diesen Managementinstrumenten meist aufgrund fehlender Zeit/Ressourcen/Kompetenz Abstand genommen. In diesem Fall sollte den Nutzerinnen und Nutzern zumindest die Möglichkeit einer Rückmeldung geboten werden. Jede Rückmeldung muss ernst genommen und beantwortet werden. Dank, Erläuterungen, Veränderungen können auf diese Weise kommuniziert werden.

3.5. Tätigkeiten einer One-Person Librarian

Was ist nun das Besondere/Herausfordernde an den Tätigkeiten einer One-Person Librarian? Ich möchte im Folgenden auf vier Aspekte eingehen:

- Selbstmanagement
- Zeitmanagement/Planung
- Personalmanagement
- Veränderungsmanagement

Facetten des **Selbstmanagements**³⁹ in einer OPL sind:

- Einstellung zur Arbeit
- richtige Motivation, um die OPL weiterzuentwickeln
- Fähigkeit zu planen
- Akzeptanz für Pläne bei der Leitung zu gewinnen
- Pläne umzusetzen
- Rückschläge/Stress/Unterbrechungen zu erdulden

Als besonders belastend empfinden One-Person Librarian⁴⁰:

- die Isolation
- die bibliothekarischen Ausbildungen bereiten nicht auf den Alltag in einer OPL vor
- Abläufe in einer OPL sind kaum mit Abläufen in einer Großbibliothek zu vergleichen
- Leistungen einer One-Person Librarian werden tendenziell unterschätzt

Typisch für eine OPL sind die Rückmeldungen, dass eher zuviel als zuwenig Arbeit getan werden soll/muss und dass diese Arbeiten kaum planbar

sind, sondern unregelmäßig auftreten. Oftmals muss spontan entschieden werden, welche Priorität einer anfallenden Anfrage zugestanden wird, und häufig müssen kurz- und langfristige Tätigkeiten parallel abgearbeitet werden.

Unter dieser Rücksicht bedeutet Selbstmanagement:

- die versteckten Anforderungen und Implikationen einer Tätigkeit erkennen
- mit den Anforderungen produktiv umgehen
- mit den eigenen Ressourcen haushalten
- seine Tätigkeiten kurz-, mittel- und langfristig ausrichten

Die One-Person Librarian muss immer wieder auch mit konkurrierenden Anforderungen umgehen lernen. Darum ist die Fähigkeit Nein sagen zu können von großer Bedeutung für das Funktionieren jeder OPL. Dienstleistungsorientierung bedeutet nicht das Wort Nein aus seinem Wortschatz zu streichen! Dienstleistungsorientierung bedeutet den jeweiligen Anforderungen in spezifischer Art und Weise gerecht zu werden.⁴¹

Eine Gefahrenquelle stellen Überstunden, die ein Teil der Arbeitszeit werden, dar. Die hohe Arbeitsbelastung in einer OPL verstärkt das Ausgebranntwerden (Burnout-Syndrom) und kann nur durch Freizeit und regelmäßigen Urlaub bewältigt werden.

Zeitmanagement⁴² und Planung sind wichtige Aspekte in einer OPL. In diese Rubrik gehören Erkenntnisse wie:

- konzentrationsintensive Arbeiten in ruhigen Phasen zu erledigen, E-Mails eher in Phasen, in denen es „rund“ geht
- Arbeiten sollen nicht verschleppt werden, sondern einer klaren Prioritätenskala zugeführt werden
- alle Tätigkeiten müssen dokumentiert werden; dies schafft Nachvollziehbarkeit und vermeidet ein In-Vergessenheit-Geraten
- Zeit kann nicht „gemanaged“ werden, man kann nur Tätigkeiten „managen“
- statt: „Wenn etwas richtig erledigt werden soll, dann tu es selbst“ besser: „delegieren schafft Freiräume für Wichtiges“
- Arbeitszufriedenheit darf auch bei hoher Arbeitsbelastung nicht vernachlässigt werden
- nicht harte Arbeit macht stolz, sondern Arbeit, die in einer klugen Weise organisiert ist
- Technologie ersetzt keine Kreativität
- manche Tätigkeiten können parallel, andere nacheinander erledigt werden

- falsch: „Je mehr Sie erledigen, desto glücklicher werden Sie sein“;
- richtig: „Je mehr Sie erledigen, desto mehr werden Sie erledigt haben“

Die One-Person Librarian wird sich folglich einen ganzheitlichen Blick auf die anfallenden Tätigkeiten und Anforderungen aneignen müssen. Effektivität (die Fähigkeit eine Aufgabe rationell und schnell zu erledigen) ist gut, Effizienz (die Fähigkeit das ideale Verhältnis von Nutzen und Aufwand zu finden) ist besser!

Auch in einer OPL ist **Personalmanagement**⁴³ notwendig, sobald „Non-Professionals“ (Hilfskräfte, Ehrenamtliche, Praktikantinnen, Studierende, Sekretärinnen usw.) mitarbeiten. Insofern kann die One-Person Librarian um Non-Professionals werben. Besondere Aufmerksamkeit muss der Phase der Einschulung gewidmet werden, sodass die One-Person Librarian tatsächlich Aufgaben delegieren kann und damit entlastet wird. Es empfehlen sich besonders bei häufig wechselnden Hilfskräften Materialien zur Anleitung. Dabei muss immer der Nutzen eines Einlernens für die Bibliothek im Auge behalten werden, d.h. der Aufwand einer Einschulung darf die Leistung der Hilfskraft nicht übersteigen.

Wandel und technischer Fortschritt sind zwei „Konstante“ in jeder Bibliothek. Die Aufgaben einer OPL sind in steter Veränderung aufgrund

- sich ändernder Bedürfnisse der Nutzerinnen
- neuer externer Bedingungen (online zugängliche Quellen)
- neue technische Möglichkeiten

Ein **Veränderungsmanagement**⁴⁴ versucht daher

- das Profil der OPL zu schärfen
- das Image der Bibliothek zu pflegen
- Dienstleistungen nicht mehr anzubieten, die Ressourcen binden, aber keinen Mehrwert für die Nutzerinnen haben
- neue Dienstleistungen anzubieten

Die Einführung neuer Dienste muss wohl überlegt sein. Kriterien zur Beurteilung sind:

- die Einarbeitungszeit
- der zusätzliche Zeitaufwand, der zur Erledigung des neuen Dienstes notwendig ist
- das Verhältnis von Aufwand und Ertrag
- die Kompetenz, die mit dem neuen Dienst erworben wird
- der Imagegewinn für die Bibliothek

- neue soziale Kontakte, die aufgrund des neuen Dienstes zu erwarten sind
- wie lange legt man sich fest, den neuen Dienst anzubieten

Neue Dienste können den One-Person Librarian auch entlasten. Werden ähnliche Fragen häufig gestellt, so kann eine FAQ⁴⁵-Liste eingerichtet oder eine Anleitung zur Benutzung einer Datenbank online gestellt werden. Damit erreicht man:

- eine höhere Informationskompetenz der Nutzerinnen
- eine geringere Hemmschwelle der Nutzerinnen, Fragen zu stellen
- flexiblere Nutzungsmöglichkeiten („24/7-Services“)
- Rationalisierungseffekt
- Beförderung des Image der Bibliothek

Ein gezieltes Veränderungsmanagement kann bewirken, dass sich eine Kleinstbibliothek innerhalb einer Organisationseinheit zu einem Informationszentrum entwickelt, das schließlich mit dem gesamten Komplex Wissensmanagement betraut wird.

Die (zugegeben hochgesteckten) Ziele eines Veränderungsmanagements sind:

- Routinearbeiten delegieren
- Benutzerinnen sollen selbstbestimmt mit den Informationsmedien der Bibliothek umgehen können
- Benutzerinnen sollen selbst Kompetenzen gewinnen können, um ihre Arbeit qualitativ besser erledigen zu können

3.6. Kosten und Nutzen einer OPL⁴⁶

OPLs sind stets einem mehr oder minder großen Rechtfertigungszwang ausgesetzt. Darum ist die Darstellung des Nutzens einer OPL von übertragender Wichtigkeit. Zunächst müssen die Grundlagen (Statistiken, Vergleichszahlen mit anderen Bibliotheken und Benutzerrückmeldungen) gesammelt werden. Diese Daten sind, um aussagekräftig zu sein, periodisch und regelmäßig zu erheben. Die genaue Ausformung muss auf die Adressaten (Zielgruppen wie Leitungsebene, Fürsprecherinnen, Nutzerinnen, potentielle Nutzerinnen oder Öffentlichkeit) abgestimmt werden. Ein Jahresbericht für die Leitungsebene wird komprimierter sein müssen als ein Jahresbericht für die Fürsprecherinnen der Bibliothek. Nutzendarstellungen können die Form eines/r

- Newsletters

- Artikels/Inserats in der organisationsinternen Zeitschrift
- Folders für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Intranetseite
- Präsentation
- Mitarbeiterinnenbefragung
- Leitfadens durch die Bibliothek
- Bibliotheksführung
- Schulung
- Werbegeschenke (Lesezeichen, Schreibblock, Bleistift usw.)

annehmen. Nutzendarstellungen sind stets Instrumente der Kommunikation und sollen die Akzeptanz der Zielgruppe(n) finden (hilfreiche Werbung) und keinesfalls als belästigend empfunden werden. Nicht selten unterliegen Berichte an die Leitungsebene einem beschränkten Zugriff. In diesem Fall muss geprüft werden, welche Zielgruppe bzw. welche Personen überhaupt eine Zugriffsberechtigung erhalten sollen.

Pliening empfiehlt den Jahresbericht einer OPL kurz und prägnant zu gestalten. Dieser sollte Zahlen für die wichtigsten Dienstleistungen der Bibliothek enthalten, die mit den Vorjahreszahlen verglichen werden können. Der Jahresbericht sollte offenlegen und begründen, inwieweit Ziele (nicht) erreicht wurden. Er sollte Projekte, die konzipiert, umgesetzt oder abgeschlossen werden oder wurden, enthalten und ebenso neue Zielsetzungen ansprechen. Projekte sind das Salz in der Suppe, für Projekte kann Unterstützung geworben werden, Projekte sind das Nicht-Wiederkehrende und damit das Besondere/Interessante in einem Jahresbericht.

Für St. Clair ist ein Jahresbericht sogar „the single most important document the one-person librarians will produce during the year“. St. Clair empfiehlt die Einbettung in einen Kontext (z. B. die Geschichte der Bibliothek), die Nennung der Ziele der Bibliothek und betont, dass jeder Jahresbericht ein wichtiges Marketing-Instrument darstellt.

Ein Newsletter sollte stets einen Mehrwert für den Empfänger haben, d.h. ein Mindestmaß an inhaltlicher Informationsqualität besitzen. Einerseits sollte eine leicht zu handhabende Abmeldemöglichkeit gegeben sein, andererseits sollten allerdings die Inhalte auch übers Intranet abrufbar sein. Entscheidend ist natürlich die individuell zu bestimmende Häufigkeit der Aussendung (zwei- bis sechsmal pro Jahr mit einer Sonderausgabe). Newsletter können nach Themen ausdifferenziert bzw. für einzelne Zielgruppen maßgeschneidert werden (sollten aber immer das Logo der Bibliothek tragen). Ein Newsletter kann z. B. in stets gleich bleibende Rubriken eingeteilt sein (Neuerwerbungen, Services, neue Onlinequellen, Änderungen, Schulungstermine usw.) und verweist stets auf Ansprechpartner für Fragen und

Rückmeldungen. Plieninger empfiehlt einen Mix von Informationen und Marketing mit einem lockeren Schreibstil (kein Behördenton). Der Mehrwert für den Nutzer sollte mit der Nutzendarstellung zusammenfließen.

4. Resümee

Der sogenannte OPL-Ansatz berücksichtigt die Eigenart einer Kleinstbibliothek, die nicht mit den klassischen Regeln des Bibliotheksmanagements zu erfassen ist. Die wesentlichen Anforderungen einer Kleinstbibliothek sind⁴⁷:

- komplette anstelle arbeitsteiliger Arbeitsabläufe
- Personalmanagement wird zu Selbst- und Zeitmanagement
- die Darstellung der Legitimation der eigenen Arbeit (Außenvertretung) gewinnt an Bedeutung
- fehlende Ressourcen und Kenntnisse werden über Netzwerke kompensiert
- Aus- und Fortbildung gewinnen an Bedeutung
- Zielgruppenorientierung, Marketing und Veränderungsmanagement stehen im Fokus

Die Ausrichtung der Tätigkeiten (Erwerbung, Buch- und Zeitschriftenbearbeitung, Beratung, Recherche, Schulung, EDV-Administration, Verwaltung, Planung, Kostenmanagement, Marketing etc.) einer One-Person Librarian sind stets dienstleistungs- und zielgruppenorientiert.

5. Wünsche, Beschwerden, Anregungen

Aus dem bisher Gesagten wird deutlich – und ein Blick über nationale (Denk-)Grenzen bestätigt den Eindruck –, dass für eine Änderung/Er Ergänzung des Curriculums bibliothekarischer Ausbildungslehrgänge im Sinne einer Berücksichtigung OPL-relevanter Inhalte gute Gründe genannt werden können. Im Rahmen einer bibliothekarischen Ausbildung ist ein Kennenlernen einer OPL und des OPL-Ansatzes essentiell und dient der Vollständigkeit, der Orientierung und dem Überblick. Wenn Ausbildungslehrgänge auf die zukünftige berufliche Tätigkeit vorbereiten sollen, dürfen OPL-relevante Inhalte nicht mehr länger ignoriert werden, stellen doch OPLs einen erheblichen Anteil möglicher Arbeitsplätze. Ein eigenes Modul mit einer Exkursion in eine OPL und die Erarbeitung praxisrelevanter Bei-

spiele sind sinnvoll und angemessen. Darüber hinaus ist es an der Zeit, eine erste Vernetzung österreichischer OPLs zu initiieren, um ein Vernetzungstreffen zu organisieren und um geeignete Wege der Vernetzung, der Kooperation und des Austauschs zu diskutieren und umzusetzen. Der Austausch sollte schließlich in spezifischen OPL-Fortbildungen münden, die gezielte Alltagsprobleme thematisieren.

6. Ausblick⁴⁸

OPLs sind ein wesentlicher Bestandteil des Bibliotheks- und Informationswesens. Dennoch kann in Österreich gegenwärtig von einem Vakuum gesprochen werden. Im Vergleich zu den USA oder zu Deutschland ist der Organisationsgrad österreichischer OPLs unterhalb der Wahrnehmungsschwelle. Dies zu ändern muss im Interesse jeder One-Person Librarian liegen.

Unter den rasanten technologischen Veränderungen, der stärkeren Kundenorientierung, dem Wandel vom Bestands- zum Informationsmanagement und der zunehmenden Bedeutung betriebswirtschaftlicher Methoden findet auch eine Weiterentwicklung der Definition statt.⁴⁹ So bezeichnen Berner und St. Clair den One-Person Librarian 1997 als „insourced information specialist“:

„The insourced information specialist/consultant is a departmental or other limited-sphere information management employee who not acquires information but serves as an information counselor, mediator, analyst, and interpreter.“⁵⁰

Wenn Spezialbibliotheken als Bibliothekstyp der Zukunft angesehen werden, so gilt diese Annahme insbesondere für die Form als OPL. Als Hauptursache für den prognostizierten Anstieg der Beschäftigung von „insourced information specialists“ betont Guy St. Clair die wirtschaftlichen Beweggründe der Organisationen:

„As more and more organizations downsize, rightsize, and otherwise seek to control operations costs, more and more managers are determining that what they need for information delivery is one well-educated, well-organized, and enthusiastic employee who delights in the challenge of providing information services in a focused environment.“⁵¹

Gerade die Entwicklungsmöglichkeit eines One-Person Librarian zu einem „insourced information specialist/consultant“ darf nicht überse-

hen werden. Theorien und Methoden des auch „**embedded librarian**“ genannten Informationsspezialisten stecken noch in den Kinderschuhen und bieten dennoch interessante Perspektiven. Diese (noch) neuen Konzepte mögen in den nächsten Monaten und Jahren auch aus österreichischer Perspektive reflektiert und beleuchtet werden.

Mag. Rene Thalmer MSc
Amtsbibliothek im Amt der Tiroler Landesregierung, Österreich
Universitäts- und Landesbibliothek Tirol, Österreich
E-Mail: Rene.Thalmer@tirol.gv.at
Rene.Thalmer@uibk.ac.at

- 1 Der Essay gibt die Auffassungen und Meinungen des Autors wieder.
- 2 Universitätslehrgang Library and Information Studies, vgl. http://www.uibk.ac.at/ulb/ueber_uns/universitaetslehrgang/ (zuletzt eingesehen am 04.02.2013).
- 3 Vgl. Neuner, Hildegard: Die Amtsbibliothek des Landes Tirol, in: Mitteilungen der VÖB 63 (2010) 1/2, S. 77–82.
- 4 Im Folgenden verwende ich – sofern nicht explizit genannt – OPLs und Kleinstbibliotheken synonym. [http://aleph20-prod-acc.obvsg.at/F/ DAY4V936RV96S3KBSJ2RNDX8KLBV561TSMFUJAVN4NQHH5R-MUD-49690?func=accres&acc_sequence=030526917](http://aleph20-prod-acc.obvsg.at/F/DAY4V936RV96S3KBSJ2RNDX8KLBV561TSMFUJAVN4NQHH5R-MUD-49690?func=accres&acc_sequence=030526917)
- 5 Vgl. hierzu die Normdatenanzeige des Sachschlagwortes Einperson-Bibliothek (samt synonyme Verweise) (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
- 6 St. Clair, Guy: The one-person library. An essay on essentials, in: Special Libraries 67 (1976) 3, S. 233–238, hier: S. 233.
- 7 Der Rundbrief „The one-person library : a newsletter for librarians and management“ wurde 1984 von Guy St. Clair und Andrew J. Berner begründet und wird seit 1998 von Judith A. Siess herausgegeben.
- 8 St. Clair, Guy/Williamson, Joan: Managing the one-person-library. London 1986, S. 1.
- 9 Special Libraries Association, vgl. <http://www.sla.org/> (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
- 10 Die Namenswahl wird von Martha Rose Rhine, der ersten Vorsitzenden der Gruppe, wie folgt begründet: Die auch kommerziell verwendete Bezeichnung OPL (im Firmennamen OPL Resources, Ltd., heute InfoManage/SMR International) sollte vermieden werden und „the word solo has the image of featured artists with talents exceeding those of the

- accompanying group.“ St. Clair, Guy/Williamson, Joan: Managing the new one-person-library. 2. Aufl. London 1995, S. 3.
- 11 Behm-Steidel, Gudrun: Kompetenzen für Spezialbibliothekare. Diss. Berlin 2001, S. 62.
 - 12 St. Clair, Guy/Williamson, Joan: Managing the new one-person-library. 2. Aufl. London 1995, S. 3.
 - 13 Institut für Föderalismus, vgl. <http://www.foederalismus.at/> (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
 - 14 Europäisches Ombudsmann-Institut, vgl. <http://www.eoi.at/> (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
 - 15 Da ca. 50% aller Spezialbibliotheken OPLs sind, muss von einer natürlichen Affinität auch hinsichtlich der Organisationen ausgegangen werden.
 - 16 Deutsches Bibliotheksinstitut (Mitte 2003 aufgelöst) http://deposit.ddb.de/ep/netpub/89/96/96/967969689/data_stat/www.dbi-berlin.de/ (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
 - 17 Vgl. St. Clair, Guy: One-Person Libraries. Ckeckliste als Orientierungshilfe für den Betrieb von OPLs. Berlin 1996.
 - 18 Behm-Steidel, Gudrun: Kompetenzen für Spezialbibliothekare. Diss. Berlin 2001, S. 63ff.
 - 19 Im November 2000 wurde die am 22.03.2000 von den Mitglieder von VdDB und dem Verband der Bibliothekare und Assistenten (VBA) beschlossene Fusion zum „Berufsverband Information Bibliothek“ (im Folgenden: BIB) mit annähernd 8.000 Mitgliedern rechtskräftig.
 - 20 Eine vollständige Liste aller regionalen Arbeitskreise befindet sich auf der Homepage der VdDB/BIB-Kommission für OPLs.
URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl> (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
 - 21 Die Adressenliste liegt in elektronischer Form unter der Homepage der OPL-Kommission vor (URL: <http://homepages.uni-tuebingen.de/juergen.plieninger/vddb-opl>) (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
 - 22 Hier sind z. B. zu nennen: St. Clair, Guy/Williamson, Joan: Managing the one-person-library. London 1986 ; St. Clair, Guy/Williamson, Joan: Managing the new one-person-library. 2. Aufl. London 1995. ; Berner, Andrew J./St. Clair, Guy: The best of OPL. Five years of the one-person library. Washington 1990. ; Berner, Andrew J./St. Clair, Guy: The best of OPL II. Selected readings from the One-Person Library, a newsletter for librarians and management 1990–1994. Washington, D.C. 1996. ; Siess, Judith A.: The new OPL Sourcebook. A guide for Solo and Small Libraries. Medford 2006.

- 23 So enthalten vor allem der „Bibliotheksdienst“, das VdDB-Rundschreiben und die Informationsorgane der Arbeitsgemeinschaften regelmäßig Beiträge zum Thema OPL. Eine Zusammenstellung anschaulicher Praxisberichte von OPLs publizierte die VdDB-Kommission – vgl. Peeters, Regina (Hrsg.): Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann. 24 Berichte aus One-Person-Libraries. Regensburg 1997. Weitere Berichte finden sich im Internet im Forum Spezialbibliothek (<http://www.spezialbibliothek.de>).
- 24 Als Beispiel sei die Publikation von Sutton genannt: Sutton, Dave: So you're going to run a library. A library management primer. Englewood 1995. Vgl. Behm-Steidel, Gudrun: Kompetenzen für Spezialbibliothekare. Diss. Berlin 2001, S. 87.
- 25 Vgl. Behm-Steidel, Gudrun: OPL und Ausbildung, in: APBB-Mitteilungen 80, S. 36–41 ; Behm-Steidel, Gudrun: Fit für die spezialbibliothekarische Praxis, in: 50 Jahre ASpB, Dienstleistungen für die Zukunft. Berlin 1997, S. 207–220.
- 26 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.2.4.
- 27 Zukal, Heinrich J.: Erfolgreiche Strategien für OPLs (One-Person Libraries), S. 3. Vgl. <http://www.uibk.ac.at/voeb/opl/opl.pdf> (zuletzt eingesehen am 24.02.2013).
- 28 Zukal, Heinrich J.: Erfolgreiche Strategien für OPLs (One-Person Libraries), S. 3. Vgl. <http://www.uibk.ac.at/voeb/opl/opl.pdf> (zuletzt eingesehen am 24.02.2013).
- 29 Zukal, Heinrich J.: Erfolgreiche Strategien für OPLs (One-Person Libraries), S. 4. Vgl. <http://www.uibk.ac.at/voeb/opl/opl.pdf> (zuletzt eingesehen am 24.02.2013).
- 30 <http://www.uibk.ac.at/voeb/opl/> (letztes Update 21.01.2003) ; (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
- 31 Zukal, Heinrich J.: One-Person Libraries und Spezialbibliotheken, in: Mitteilungen der VÖB 59 (2006) 3, S. 40.
- 32 Zukal, Heinrich J.: One-Person Libraries und Spezialbibliotheken, in: Mitteilungen der VÖB 59 (2006) 3, S. 40.
- 33 Vortrag von [Univ. Lektor Heinrich J. Zukal, MAS](#) zum Thema „Erfolgreiche Strategien für OPLs (One-Person Libraries)“ auf Einladung der [AIB](#) (Associazione Italiana Biblioteche) Sezessione Trentino-Alto Adige am 20.9.2002 an der Biblioteca dell' Accademia Europea in Bozen und im Rahmen der Veranstaltungsreihe „bibliotecari/e in fortezza“ am

- 21.9.2002 in Nago/Torbole. <http://www.uibk.ac.at/voeb/opl/opl.pdf> (zuletzt eingesehen am 11.12.2012).
- 34 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.2.1 und 3.8.2.2.
- 35 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.2.3.
- 36 Vgl. darüber hinaus Paul, Meg und Crabtree, Sandra: Strategien für Spezialbibliotheken. (Bd. 7 der Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken) Berlin 1996, S. 35ff.
- 37 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.2.4.
- 38 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.3.
- 39 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.4.1.
- 40 St. Clair, Guy: One-Person Libraries: Ckeckliste als Orientierungshilfe für den Betrieb von OPLs. Berlin 1996, S. 5f.
- 41 Morris, Beryl: Erste Schritte im Management. (Bd. 11 der Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken) Berlin 1999, S. 121ff.
- 42 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.4.2.
- 43 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.4.3.
- 44 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-

- Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.4.4.
- 45 Frequently asked questions (= häufig gestellte Fragen).
- 46 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.5.2.
- 47 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.1. 2.
- 48 Plieninger, Jürgen: One Person Libraries/Librarians, in: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, Hans-Christoph Hobohm/Konrad Umlauf (Hrsg.). Hamburg Stand: Erg.-Lfg.38.2012 (Aug.), Kap. 3.8.6.
- 49 Vgl. in diesem Zusammenhang das sogenannte „OPL-Manifest“; in: The One-Person Library: A Newsletter for Librarians and Management 13 (1997) 10, S. 3 (Dt. Übers. von Evelin Morgenstern u. d. T.: Das OPL-Manifest, in: Bibliothekdienst 31 (1997) 12, S. 2281–2283).
- 50 The One-Person Library: A Newsletter for Librarians and Management 13 (1997) 10, S. 3 (Dt. Übers. von Evelin Morgenstern u. d. T.: Das OPL-Manifest, in: Bibliothekdienst 31 (1997) 12, S. 2281–2283) (vgl. Anhang: Das OPL-Manifest).
- 51 St. Clair, Guy: Solo power. How one-person librarians maximize their influence, in: Information outlook 1 (1997) 12, S. 27–33, hier: S. 27.