

Workshop [Berufsfeld.rebooting...]

Workshop zur Entwicklung von Kernsätzen zur aktuellen Identität des Berufsfelds Bibliothek am 6. und 7. Februar 2020 in Nürnberg

Auftraggeberin: Dachverband Bibliothek Information Deutschland (BID), AG Personalgewinnung

Inhalte

1. Einleitung	1
2. Ziele der Workshop-Reihe.....	2
Zentrale Fragestellungen	2
Diskurs mit der Fachcommunity	3
3. Erste Ergebnisse aus dem Workshop in Nürnberg.....	3
3.1 Was tun Mitarbeiter*innen Bibliotheken? - Kernaussagen	3
3.2 Welche Relevanz haben Bibliotheken? – Kernaussagen.....	3
3.3 Was zeichnet das Berufsfeld aus? - Kernaussagen	4
3.4 Welche Kompetenzen benötigen Mitarbeiter*innen in Bibliotheken? – Kernaussagen	4
3.5 Hindernisse: Was hindert uns daran, so zu sein, wie wir eigentlich sind?	6
4. Wie geht es weiter?	6
5. AG Personalgewinnung und Ansprechpartner*innen	

1. Einleitung

Was macht die Bibliothek heute aus? Wir sagen so oft, was sie nicht ist oder nicht mehr sein sollte, aber was sind die Kernaussagen, die wir über Bibliotheken treffen können? Und wie bekommen wir die Mitarbeiter*innen, die wir brauchen? Über diese Fragen hat sich die Arbeitsgruppe Personalgewinnung der BID Gedanken gemacht und erste Ideen und Strategien entwickelt, diese Fragen in einem Prozess anzugehen. Wenn wir eine (finanzierbare) Image-Kampagne starten und andere Kommunikationsmaßnahmen koordiniert umsetzen wollen, was wären dann die zentralen Aussagen, die wir vermitteln wollten? Was ist unsere Mission?

Ausgangslage

Bibliotheken haben Schwierigkeiten, Personal und ausreichend qualifiziertes Personal für bisherige und neue Aufgaben zu finden (Fachkräftemangel). Dies hat mehrere Ursachen. Ein Grund wird im bestehenden Image gesehen, das sich nicht in allen Teilen mit dem gewünschten Selbstbild von Bibliotheken deckt. Ein Dilemma ist zudem, dass das, was Bibliotheken tun, kaum dargestellt werden kann. Bibliotheken sind Dienstleister für eine sehr diverse Zielgruppe: die Gesellschaft. Das herausragende Merkmal von Dienstleistungen ist, dass diese weitgehend immateriell sind. Qualität, Wert und Brauchbarkeit können selten sicher eingeschätzt werden. Dazu kommt, dass sich das

Berufsfeld beständig ausdifferenziert. Dies wird nicht nur an den typischen Sparten wissenschaftlicher und öffentlicher Bibliotheken deutlich, sondern auch in den sich jeweils ausdifferenzierenden Aufgaben und Funktionen der verschiedenen Bibliothekstypen, die sich in den Schnittstellen mit anderen Fachdisziplinen – etwa der Informatik, der Sozialen Arbeit, der Wirtschaft, der Medienpädagogik usw. beständig weiterentwickeln.

Ein sogenanntes Mission Statement formuliert die grundlegenden Werte, Ziele und Merkmale der Identität - hier des Berufsfeldes - im Spiegel von Gesellschaft. Es schafft Sichtbarkeit und Orientierung, indem aufgezeigt wird, was das Besondere an diesem Angebot ist und welchen Wert und Mehrwert es für Kund*innen, Kooperationspartner*innen, Geldgeber*innen und die Öffentlichkeit liefert. Im besten Fall entsteht Identifikation und Vertrauen, die Signalwirkung nach innen und außen haben.

2. Ziele der Workshop-Reihe

Im Auftrag der BID initiierte die AG Personalgewinnung eine Workshopreihe, um eine zeitgemäße Definition des Berufsfeldes.

- Entwicklung einer zeitgemäßen Definition des Berufsfeldes;
- Erarbeitung zentraler Merkmale anhand der sich das Berufsfeld konkret beschreiben lässt;
- Entwicklung von Kernaussagen von dem Berufsfeld, die eine identitätsstiftende Wirkung nach Innen haben und abgestimmt werden
- Grundlage für die interne und externe Kommunikation sowie Imageprofilierung

Entstehen soll so ein griffiges, aktuelles und klar kommunizierbares Mission Statement, das die wichtigsten Kernaussagen über das Tätigkeitsfeld von Mitarbeitenden in Bibliotheken in Deutschland enthält. Dieses Mission Statement ist ein Versprechen. Es soll die Funktion einer Blaupause für die Imageprofilierung bibliotheksspezifischen Berufsfeldern einnehmen und eine Grundlage für die Öffentlichkeitsarbeit und das Marketing von Verbänden, Bibliotheken und mit Bibliotheken assoziierten Einrichtungen schaffen.

Zentrale Fragestellungen

Für die Entwicklung eines Mission Statements sind folgende Fragestellungen relevant:

- Warum tun wir das (Wert und Relevanz für die Gesellschaft)?
- Welche Qualifikationen / Kompetenzen benötigen wir dazu (Wie tun wir das)?
- Welche Konsequenzen hat es für die Personalgewinnung?
- Welche Maßnahmen in Öffentlichkeitsarbeit und Personalgewinnung müssen wir ergreifen?

Aus diesen Kernaussagen sollen dann im späteren Verlauf konkret formulierte Aussagen an die unterschiedlichen Zielgruppen formuliert werden:

- Träger/Geldgeber von Bibliotheken
- Mitarbeiter*innen von Bibliotheken (hier insbes. Führungskräfte)
- Absolvent*innen, Berufseinsteiger*innen
- die Öffentlichkeit/Nutzer*innen/potenzielle Berufsinteressierte

Um diese Fragen beantworten zu können, fangen wir von innen heraus an und gehen dann nach außen. Das „Innen“ hat begonnen in zahlreichen Bibliotheken schon „solitär“ und dann in der AG Personalgewinnung als koordiniertes Kooperationsprojekt.

Diskurs mit der Fachcommunity

Um das Mission Statement eines gemeinsamen Berufsbildes gut nach außen kommunizieren zu können, muss es auch von Innen getragen werden – aus den Bibliotheken und von den Mitarbeiter*innen heraus muss eine Änderung passieren. Daher ist es wichtig, die zentralen Merkmale und Werte von Bibliotheken in der Fachcommunity zu diskutieren. Bevor man eine Kampagne in die Öffentlichkeit startet, muss man erst die Menschen in Bibliotheken erreichen. Man hat nichts davon, wenn die Hochglanzbroschüre oder der Werbefilm nicht das verspricht, was Berufsinteressierte dann „innen“ nicht vorfinden. Daher müssen wir gemeinsam diskutieren, ob ein neues bzw. fokussiertes Berufsfeld auch von allen getragen und vor allem gelebt wird.

Anfang Februar 2020 wurden erste Kernaussagen zu den oben genannten Fragestellungen von einem Kreis aus jungen und erfahrenen Kolleg/innen, aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen in wissenschaftlichen und in öffentlichen Bibliotheken sowie Mitgliedern aus den Verbänden entwickelt. Der Workshop in Nürnberg Anfang Februar 2020 war ein Aufschlag, der am 28. Mai auf der #vbib20, der virtuellen Konferenz fortgeführt wird.

3. Erste Ergebnisse aus dem Workshop in Nürnberg

Unterschied Berufsfeld und Berufsbild

- Berufsfeld: alle Menschen die in Bibliotheken arbeiten, auch mit ihren jeweiligen spezifischen Berufen und Qualifikationsniveaus
- Berufsbild: spezifische Berufe wie Fachangestellte, Bibliothekar*in, Informatiker*in, Marketing, Social Media Manager*in u.v.m.

3.1 Was tun Mitarbeiter*innen Bibliotheken? - Kernaussagen

Menschen in Bibliotheken (MiBs)

- beraten im Lern-, Lehr- und Forschungsprozess;
 - fördern die Entwicklung von Kompetenzen ihrer Kund*innen;
 - entwickeln neue Information Services (auch in Kooperation mit Partner*innen);
 - bieten kommerzfreie Angebote für eine diverse Gesellschaft an;
 - ermöglichen Teilhabe am gesellschaftlichen sowie wissenschaftlichen Leben und ermöglichen Austausch, Begegnung, Vernetzung;
 - öffnen Räume für gemeinsames Lernen und Forschen;
 - ermöglichen durch Veranstaltungen fachliche und kulturelle Bildung und sind Treffpunkt für Diskurse und Debatten in Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft. schaffen Zugänge zu d Wissen, in dem sie Information bedarfsgerecht und fachlich qualifiziert kuratieren, erschließen und bereitstellen;
 - bewahren Wissen und Kulturgut in digitaler und analoger Form.
- Sie sind Dienstleister*innen und Partner*innen, Manager*innen und Organisator*innen.
 - Sie sind Lehrer*innen für's Leben.
 - Sie sind Lernbegleiter*innen.

3.2 Welche Relevanz haben Bibliotheken? – Kernaussagen

Bibliotheken sind relevant für eine demokratische Gesellschaft, weil ...

- sie niedrigschwellige Orte von hoher Aufenthaltsqualität sind, in denen sich Menschen in Vielfalt begegnen;

- einen Beitrag zur Chancengerechtigkeit liefern, indem sie den Zugang Information und Wissen demokratisieren und Menschen in allen Phasen des Lebens und des Lernens begleiten;
- sie ein verlässlicher, vertrauenswürdiger, neutraler und nicht kommerzieller Informationsanbieter sind;
- Bibliotheken offen sind für Dich und Deine Ideen; “bei uns beginnen Kunst und Kultur”
- sie die digitalen Service-Stellen des Staates sind;
- Bibliotheken nicht nur Orte sind, sondern präsent sind auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen;
- sie Information und Medien mit fachlicher Expertise auswählen und bereitstellen.

3.3 Was zeichnet das Berufsfeld aus? - Kernaussagen

Kernaussagen, die die Identität des Berufsfeldes Bibliothek optimal beschreiben

Begriff: die Identität ist die Gesamtheit der Eigentümlichkeit/Besonderheiten die ... ein Feld kennzeichnen und sich spez. Von andere unterscheiden. Dabei stehen im Vordergrund, welche Merkmale im Selbstverständnis von Individuen oder Gruppen als Wesentlich erachtet werden

Das Berufsfeld Bibliothek ...

- steht für Informationsfreiheit und Gerechtigkeit
- bietet einen (offenen) Raum für Diskurs (oder auch offenen Diskurs)
- vernetzt Medien und Menschen aller Art (sichtbar)
- ermöglicht Entdeckung(en) und Erkenntnis (im Kopf)
- steht ein Leben lang an Deiner Seite (statt Begriff „lebenslanges Lernen“)

Das Berufsfeld Bibliothek ...

- bietet abwechslungsreiche Arbeitsstelle in einem dynamischen Umfeld
- steht für Unabhängigkeit, Neutralität, Information und Services für Wissenschaft und Forschung
- ermöglicht Teilhabe, Begegnungen der Vielfalt und lebt von Offenheit und Respekt
- zeichnet sich durch Innovation, Kreativität, Inspiration, Ideenreichtum + Diskurs aus
- ermöglicht niedrigschwellig + leicht zugängliche Angebote des lebenslangen Lernens + der persönlichen Weiterentwicklung
- ist ein Wohlfühl-Institut mit WOW-Effekt und lässt Tradition und Moderne miteinander verschmelzen!

Alleinstellungsmerkmale:

- Bibliotheken vernetzen weltweit
- Bibliotheken können eine interdisziplinäre Sicht haben und in einen interdisziplinären Kontext setzen, (aber) aus dem Silo raus, neue Antworten und neues Wissen

3.4 Welche Kompetenzen benötigen Mitarbeiter*innen in Bibliotheken? – Kernaussagen

Welche Kompetenzen brauchen Mitarbeiter*innen in Bibliotheken, um die aktuellen erforderlichen Tätigkeiten vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Auftrags von Bibliotheken ausfüllen zu können?

Metakompetenzen

- Didaktisch-pädagogische Kompetenz (intern + extern)
 - Lernen; benötigt auch nach innen für Fobis, für Ausbildung Azubis u.a.
 - Arbeit mit Menschen
- Lebenslanges Lernen und Lehren: Gelerntes anwenden und vermitteln können
- Service-, Community-, System-Kompetenz
 - man muss das System kennen, das Klientel, um Service anzubieten, gemeinsame Anbieter... (Schnittmenge zu oben „netzwerk“)
- Mindset:
 - Eine innere Haltung zur Frage haben, warum Bibliotheken notwendig sind für die Gesellschaft (Sinnstiftung)
 - Selbstmotivation und Engagement für die persönliche Weiterentwicklung
 - Unternehmenskultur
 - Häufiger vermitteln und verdeutlichen, was Menschen in Bibliotheken sinnstiftendes tun, den Wert vermitteln
- ARK – Aktions-Realisierungs-Kompetenzen
 - Fehlerkultur und Experimentierfreunde
 - Entscheidungsfreude: Dinge tun und nicht nur reden
 - IT-Kompetenz und Innovationsmanagement
- Inklusive Kommunikationskompetenz
 - Nicht nur für Kommunikation mit Nutzenden an der Auskunft oder am Empfang, auch insgesamt Kommunikation, die respektvoll, wertschätzend, aufeinander einlassen, aber auch in Richtung des Nutzers geht, auch interkulturelle K.; auch Kommunikation Richtung Community Management (hier Schnittpunkt zur Kompetenz Nr.3, folgend); Lankes: die Bibliothek als Ort von Menschen für Menschen
- Adaptives Denken und Vernetzungskompetenz
 - Fähigkeit zu adaptiven (Quer-)denken, Vernetzungskompetenz, Transferfähigkeit...
 - Fähigkeit, Veränderungen aktiv zu gestalten
 - Veränderungsbereitschaft, da sich die Anforderungen schnell ändern, nicht nur in der IT auch in der Gesellschaft;
 - Empathiefähigkeit: Veränderungen aushalten, gestalten
 - Etablierung einer Fehlerkultur, die gelebt wird;
 - Personalkompetenz
 - Projektmanagementkompetenz 😊
- Networking
 - Netzwerkkompetenz: Facilitator, Brückenbauer, Vermittler, Regisseur, hier auch Fundraising; in der Stadt und an der Uni, aber auch Networking nach innen

Spezifische Fachkenntnisse

- Spezielle Fachkompetenzen: Recht (Urheberrecht, Lizenzrecht, Arbeitsrecht...), IT, Erschließung, Leseförderung (s.o), Marketing...
- Marketingkompetenz
 - das, was wir tun auch sichtbar machen
- (Meta)datenkompetenz
 - Katalogisierung von Daten, aber auch Objekte jedweder Art erfassen können
- Recherchekompetenz
 - Als besondere Fachkompetenz, die wir auf verschiedenen Ebenen benötigen
- Fundraising

- IT
- Personalmanagement

3. 5 Hindernisse: Was hindert uns daran, so zu sein, wie wir eigentlich sind?

Was hindert uns zu sein, wie wir sein wollen? Was hindert uns in der Weiterentwicklung einer zeitgemäßen Identität unseres Berufsfeldes? Was lassen wir hinter uns?

Das Berufsfeld Bibliothek steht für Regeln, Sicherheit, Ruhe, Perfektionismus, Gründlichkeit, Genauigkeit, Ordnung, Vorsicht und wird durch Mahngebühren abgerundet! Veränderungen unerwünscht! Ruhe ist auch positiv! Kontemplation, Konzentration, mit dem Begriff muss man auch spielen

Innere Hindernisse

- Haltung "Man könnte mal...", aber dann passiert nichts?
- Problem- statt Lösungsorientiertheit, Bedenkenträgerei
- ausgeprägte Jammerkultur
- mangelnde Fehlertoleranz - unsere 120% Mentalität
- Angst vor Entscheidungen
- Hierarchie und Statusbewusstsein
- stures/starres Festhalten an Regeln statt Serviceorientierung
- fehlende Nutzung von Ermessensspielräumen
- mangelnde Flexibilität
- Einzelkämpfertum und mangelnde Teamfähigkeit
- Beschäftigung mit uns selbst

Äußere Rahmenbedingungen

- Wenig Geld
- Zu wenig Personal

4. Wie geht es weiter?

- Diskurs über unsere gemeinsamen Werte mit der Fachcommunity führen;
- Information auf den Seiten der AG Personalgewinnung im Bibliotheksportal;
- Mission Statement Grundlage für verschiedene andere Papiere/Darstellungen, die nach außen gehen formulieren;
- Weitere, zielgruppenspezifische „Papiere“ (Dokumente, Webseiten, ...) werden durch die AG Personalgewinnung bzw. kooperativ durch die beteiligten Verbände erstellt und für alle nachnutzbar bereit gestellt;
- Zielgruppe Mitarbeiter*innen in Bibliotheken
 - Maßnahme: durch die AG Personalgewinnung in die einzelnen Sektionen im DBV hineinragen (Thema auch in DBV-Vorstandssitzung)

5. AG Personalgewinnung und Ansprechpartner*innen

Auftrag der AG Personalgewinnung ist es, Strategien zu entwickeln, das Image von Bibliotheken zu profilieren und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Eingesetzt von BID, gehören der Arbeitsgruppe Vertreter/innen aus den Vorständen von BIB, dbv und VDB sowie der Ausbildungskommission des BIB, der KIBA und der ekz an. Die AG versteht sich als Task Force, Maßnahmen zu initiieren, die das Berufsfeld darin unterstützen, ihr Image zu profilieren und neue Wege in der Personalgewinnung zu bestreiten.

