

Janette Achberger, Andrea Beyer

Aus- und Weiterbildung: Eckpfeiler der Personalgewinnung bei den Bücherhallen Hamburg

Mehr Personal durch bessere Perspektiven für Praktika und Aufweichung klassischer Stereotypen

Auch für ein großstädtisches Bibliothekssystem wie die Bücherhallen Hamburg wird die Gewinnung von passendem Fachpersonal zunehmend schwieriger. Auf diese Herausforderung reagieren die Bücherhallen zum einen mit einer Erhöhung der Anzahl an Ausbildungsplätzen sowie Verbesserungen der Praktikumsbedingungen für Studierende. Zudem erfolgt eine Ausweitung der Weiterbildungsmaßnahmen, die es ermöglichen, auch fachfremde Kolleg*innen in den Bibliotheksbetrieb aufzunehmen, sowie Berufsanfänger*innen gezielt bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu unterstützen: Aus- und Weiterbildung als zentrale Eckpfeiler der Personalgewinnung.

Personalgewinnung für die Bücherhallen Hamburg – das sollte doch eigentlich kein Problem sein: das größte zusammenhängende Bibliothekssystem Deutschlands, dynamisch und modern aufgestellt, in der Bibliothekswelt bekannt und geschätzt – mitten in einer spannenden Großstadt, eine Hochschule mit bibliothekarischen Studiengängen und eine Berufsschule für die FaMI-Ausbildung vor Ort. Und doch: Auch unter diesen guten Standortbedingungen wird es zunehmend schwieriger, geeignete Bewerber*innen für offene Stellen im bibliothekarischen Bereich zu finden. Für die Fachangestellten für Medien und Informationsdienste (FaMI), die größte Berufsgruppe der Bücherhallen Hamburg, erfolgt die Personalgewinnung fast ausschließlich durch die Übernahme von Auszubildenden. Für beide Berufsgruppen gilt gleichermaßen, dass sich aufgrund der demografischen Entwicklung und der anstehenden hohen Verrentungsquoten ab 2020 das Problem der Personalgewinnung und letztlich auch des »Personal-Haltens« weiter verschärfen wird – und dies nicht nur bei den Bücherhallen Hamburg.

Passende Bewerbungen werden weniger

Stellenangebote der Bücherhallen Hamburg werden sowohl auf der Homepage als auch bei Inetbib und Forum ÖB veröffentlicht. Die Anzahl der eingehenden und passenden Bewerbungen ist rückläufig, insbesondere bei Leitungsfunktionen für die dezentralen Bücherhallen (Stadtteilbibliotheken) – auch aus dem eigenen Personalbestand gibt es kaum Bewerbungen. Dies mag zum einen an den neu hinzugekommenen Qualifikationsanforderungen liegen, zum anderen daran, dass die Kohorte der Personen im Alter zwischen 35 und 45 Jahre aufgrund der

geringen Einstellung in Bibliotheken in den 1990er-Jahren und ab Anfang der 2000er-Jahre relativ gering ist. Die meisten Kolleg*innen möchten auch aus familiären Gründen ihren Arbeitsort nicht wechseln. Seit 2013 wurden daher immer wieder Leitungsstellen mit Mitarbeiter*innen besetzt, die bisher wenig Berufserfahrung und keine oder kaum Leitungserfahrung hatten. 2017 wurde erstmals die Leitung einer Stadtteilbibliothek mangels anderer qualifizierter Bewerbungen mit einem »fachfremden« Bewerber besetzt, der außer den bibliothekarischen Qualifikationen alle anderen Anforderungen erfüllte. Sowohl er als auch die Kolleg*innen ohne profunde Leitungserfahrung erhielten geeignete Fortbildungen und wurden in ein Mentoring-Programm aufgenommen. Zudem wurden in den letzten Jahren weitere fachfremde Medien- und Musikpädagog*innen für die Übernahme von Aufgaben im Vermittlungsbereich eingestellt, die früher von Bibliothekar*innen wahrgenommen wurden; ein Musikwissenschaftler ist nach einer Einarbeitungszeit im Lektorat tätig, eine Kulturwissenschaftlerin als Stadtteilbibliothekarin.

Für diese Kolleg*innen war die neue Tätigkeit oft die erste sichere, geregelte und unbefristete Anstellung nach jahrelangen unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Zudem schätzen sie das »Produkt Bibliothek« und die damit verbundenen positiven Wertvorstellungen. Genau diese zu betonen und auf die vielfältigen Weiterbildungs- und Unterstützungsmöglichkeiten in zukünftigen Stellenanzeigen hinzuweisen, könnte zur Personalgewinnung beitragen.

Praktika zur Personalgewinnung

Für Studierende in den bibliothekarischen Studiengängen der HAW Hamburg bieten die Bücherhallen unterschiedliche Praktika an. Ein Großteil der Bibliothekar*innen im Haus hat an der Hochschule studiert und häufig auch Praktika bei den Bücherhallen absolviert, auch die zuletzt eingestellten Stadtteilbibliotheksleitungen. Leider ist auch hier nach Jahren mit hohen Bewerberzahlen, die teilweise auch von Studierenden an anderen Hochschulen eingingen, ein Rückgang an Praktikumsanfragen festzustellen. Die Praktika könnten zum Beispiel durch eine Entlohnung attraktiver gestaltet werden. Besonders geeigneten Praktikant*innen könnte bereits während des Praktikums beziehungsweise im Anschluss daran eine Teilzeitstelle angeboten werden, um sie möglichst früh an die Bücherhallen als Arbeitgeber zu binden.

Mehr FaMI für die Bücherhallen

Die Fachangestellten für Medien und Informationsdienste (FaMI) sind die größte Berufsgruppe der Bücherhallen Hamburg. Da es kaum FaMI auf dem freien Berufsmarkt gibt – die meisten Bibliotheken bilden, wie auch die Bücherhallen Hamburg, bisher nur für den eigenen Bedarf aus – findet die Personalgewinnung fast ausschließlich über die Ausbildung im eigenen Haus statt. Die bisherige Vorgehensweise reicht aber nun nicht mehr aus. Zum einen kündigt sich auch bei den FaMI schon die Verrentungswelle der geburtenstarken Jahrgänge ab Mitte der 1950er-Jahre an, zum anderen bleiben nicht alle Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung in diesem Beruf. Viele möchten sich weiter entwickeln, mehr gefordert werden und auch mehr Geld verdienen. Wie können wir der drohenden FaMI-Lücke entgegenwirken? Wie den neu ausgebildeten FaMI eine Perspektive bieten?

Aufweichung des bisherigen Stereotyps »weiblich, Abi, Leseratte«

Die bevorstehende Verrentungswelle versuchen die Bücherhallen mit einer konsequenten Aufstockung der Ausbildungsplätze abzumildern. Ab dem Ausbildungsjahr 2018 werden nun deutlich mehr – bis zu zehn statt bisher maximal fünf – Auszubildende die FaMI-Ausbildung bei den Bücherhallen beginnen. Aber nicht nur die Anzahl wurde verändert. Auch die Auswahl der neuen Auszubildenden wurde angepasst. Eine Aufweichung des bisherigen Stereotyps »weiblich, Abi, Leseratte« ist dringend notwendig. Die Bewerbungslage gibt hier aber noch nicht genügend her, noch immer entsprechen die meisten Bewerbungen genau diesem Stereotyp. Hier müssen die Bücherhallen zukünftig an ihrer Außendarstellung und Werbung für neue Auszubildende und Mitarbeiter*innen etwas ändern.

Literaturverzeichnis

Lutz Bellmann: Positive Arbeitsbedingungen besser herausstellen, in: BuB - Forum Bibliothek und Information 2017, 69 (02-03): 108-110

Daniela Lange: Informationen zur Bewerbung unter: www.buecherhallen.de/ausbildung-bewerbung.html (abgerufen am 28.6.2018)

Hella Schwemer-Martienßen und Andrea Beyer: In Bewegung – Personalentwicklung in einem deutschen Großstadtbibliothekssystem, in: Bibliotheksdienst 2017; 51(10-11): 839-851

Alexandra Simtion: Arbeitgeber, bewirbt euch!, in: BuB - Forum Bibliothek und Information 2017, 69 (02-03): 98-103, online verfügbar unter: www.b-u-b.de/employer-relations (abgerufen am 28.6.2018)

Die Bücherhallen Hamburg möchten mit ihren Einrichtungen und Angeboten nicht nur die gesamte Bevölkerung der Stadt Hamburg erreichen, sie möchten die Bevölkerungsstruktur auch im Kollegium widerspiegeln. Das bedeutet, dass das Kollegium vielschichtiger, bunter werden muss. Mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund sind ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

In diesem Jahr wird erstmals auch ein Geflüchteter die Ausbildung zum FaMI bei den Bücherhallen beginnen, dazu mindestens zwei weitere Kandidat*innen mit Migrationshintergrund. Hierbei wird ganz bewusst auch auf die Bereicherung des Kollegiums mit zusätzlichen Sprachkompetenzen geachtet. Zukünftig soll der Anteil der Auszubildenden (und Neueinstellungen) mit Migrationshintergrund dem entsprechenden Bevölkerungsanteil in Hamburg entsprechen.

Bessere Perspektive für FaMI

Fachangestellte, die sich zum Beispiel durch ein Studium weiter entwickeln möchten, haben die Bücherhallen bisher oft als Mitarbeiter*innen verloren. Ein Maßnahmenkatalog soll ihnen nun Perspektiven innerhalb der Bibliothekssysteme bieten und sie zum Bleiben animieren.

Mit breit gefächerten Fortbildungsclustern sollen interessierte FaMI die Möglichkeit haben, sich weiter zu bilden und zu spezialisieren, um dadurch neue Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen zu können, die dann auch zu Einkommensverbesserungen führen können.

Bisher wurden folgende Cluster erfolgreich durchgeführt, weitere folgen:

- Veranstaltungsarbeit für Kinder: Entwicklung von Formaten und Durchführung von Veranstaltungen für Kinder, perspektivisch auch für andere Kundengruppen
 - Medienkompetenz: Umgang mit allen Medienformen und Geräten, wie zum Beispiel E-Medien und E-Reader, Vermittlung an Kunden über Beratung und Veranstaltungsformate
- Als weitere Maßnahme erhalten Fachangestellte, die nach der Ausbildung ein Studium aufnehmen möchten, unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, dies berufsbegleitend zu ihrer FaMI-Tätigkeit in Teilzeitstudiengängen zu absolvieren. Dabei geht es nicht nur um das bibliothekarische Studium – auch andere Studiengänge wie beispielsweise Medien- und Kommunikationsmanagement, Medienpädagogik oder auch ganz fachfremde Studiengänge können für die Bücherhallen Hamburg durchaus interessant sein, denn das bibliothekarische Grundwissen ist ja durch die FaMI-Ausbildung vorhanden. Diese Mitarbeiter*innen gehen dem Betrieb zwar perspektivisch als FaMI verloren, dennoch handelt es sich hier um eine klassische Win-win-Situation. Die FaMI erhalten mithilfe der Bücherhallen die Möglichkeit, ein Studium aufzunehmen und die Bücherhallen gewinnen im Gegenzug Mitarbeiter*innen mit neuen Ausrichtungen und Kompetenzen, die aber durch ihre FaMI-Ausbildung im Berufsfeld bleiben können. Die geplanten Maßnahmen kommen sehr gut an und stoßen auf reges Interesse bei den Fachangestellten, die Nachfrage ist groß.

Die ersten berufsbegleitenden Studien haben bereits begonnen und weitere werden folgen.

In dem vorliegenden Beitrag wird deutlich, dass Aus- und Weiterbildung zentrale Eckpfeiler der Personalgewinnung bei den Bücherhallen Hamburg sind und auch in Zukunft bleiben werden. Mit den beschriebenen Maßnahmen ist die Hoffnung verbunden, weiterhin motivierte und interessierte Auszubildende und Mitarbeiter*innen gewinnen zu können – was für die Bücherhallen Hamburg aufgrund der eingangs beschriebenen Standortbedingungen sicherlich leichter ist als für viele andere Bibliotheken.

1 Der vorliegende Beitrag bezieht sich auf die Personalgewinnung im bibliothekarischen und im FaMI-Bereich. Freiwerdende Stellen in der Kaufmännischen Abteilung (Buchhaltung und Controlling), Personalabteilung, Gebäudemanagement, systemweite Öffentlichkeitsarbeit und Marketing oder Administratoren werden heute nur noch mit speziell ausgebildeten Fachkräften besetzt (vgl. Schwemer und Beyer 2017, S. 841). Die Bücherhallen konkurrieren mit anderen Arbeitgebern um diese Fachkräfte, die in nahezu allen Wirtschaftszweigen arbeiten können, nicht nur in Bibliotheken.

2 ebd., S. 846

3 Hier zeigt sich möglicherweise auch ein Nachteil der oben beschriebenen »spannenden Großstadt«: hohe und steigende Mieten.

4 ebd., S. 846

5 Mentoring-Programm: Um neue Leitungen beim Einstieg in ihre vielfältigen Aufgaben zu unterstützen, werden ihnen in Absprache mit der Direktion und Bereichsleitung jeweils erfahrene Leiter*innen zur Seite gestellt, an die sie sich bei Fragen und Unsicherheiten wenden können. 2014 wurde ein Leitfaden entwickelt, der auf

den Erfahrungen und dem Ergebnis des Mentoring-Workshops beruht, der mit den ersten Mentor/Mentee-Paaren durchgeführt wurde. Das Programm wird gut angenommen und von den Beteiligten sehr positiv gesehen.

6 ebd., S. 848

7 Vgl. dazu auch: Simtion, S. 99; Bellmann, S. 108

8 www.buecherhallen.de/ausbildung-bewerbung.html

9 Die Bücherhallen Hamburg gehören zu den Bibliotheken, die im Rahmen des Programmes »360° Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft« gefördert werden, womit unter anderem auch eine Erhöhung des Anteils an Kolleg*innen mit Migrationshintergrund erreicht werden soll.

10 Bisher war für FaMI vereinzelt der berufsbegleitende Fernweiterbildungskurs Bibliotheksmanagement der FH Potsdam möglich.



Andrea Beyer (MA LIS): Stabsstelle Direktion, seit 2011 bei den Bücherhallen Hamburg für Personalentwicklung/Weiterbildung zuständig.



Janette Achberger ist Diplom-Bibliothekarin und seit 2017 Ausbildungsleitung bei den Bücherhallen Hamburg.

ANZEIGE



Originalen eine Zukunft schenken!

PAPIERENTSÄUERUNG

- Nachhaltige Papierentsäuerung
- Homogene und tiefenwirksame Behandlung
- Beibehaltung der Signaturreihenfolge
- ISO zertifiziertes Qualitäts- und Umweltmanagement
- Akkreditiertes Prüflabor
- Individuelle Beratung

www.papersave.de

