

Tanja Gehring, Luis Moßburger

Bibliotheken als attraktive Arbeitgeberinnen?

Eine Analyse aus Sicht von Einsteigern und Einsteigerinnen in den Beruf

Fachkräftemangel ist in aller Munde – auch in Bibliotheken. Qualifiziertes Personal wird in allen Branchen gesucht und stark umworben, gerade im Informations- und Informatikbereich. Bibliotheken teilen sich den Arbeitsmarkt mit vielen anderen Unternehmen der freien Wirtschaft, die dem öffentlichen Dienst gegenüber einige zusätzliche Anreize bieten, vor allem jedoch ein höheres Gehalt. Ob Bibliotheken in diesem hart umkämpften Gebiet attraktive Arbeitgeberinnen darstellen, soll im Folgenden aus Sicht von Berufsanfängern und Berufsanfängerinnen analysiert werden. Dabei wird genauer betrachtet, ob sie überhaupt eine Konkurrenz zu großen Unternehmen sind, welche Vorteile sie bieten und in welchen Bereichen noch Veränderung notwendig ist, um effektiv Personal zu werben.

Wie wirken Bibliotheken? – Eine Organisationsanalyse

Um geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Präsenz von Bibliotheken auf dem Stellenmarkt zu identifizieren, wird zunächst die aktuelle Situation beleuchtet.

Für die Analyse werden alle Bibliotheken unabhängig von Größe, Struktur und Typ als Einheit betrachtet. Die in der Fachcommunity üblichen und in vielen Fällen berechtigten Unterscheidungen werden außen vor gelassen. Grund dafür sind zum einen die gemeinsamen Aufgaben und Ziele des Bibliothekswesens: Informationsversorgung und auch viele darüber hinausgehende Aspekte, wie die Eigenschaften als »Dritter Ort« und Lernort, die man sowohl im öffentlichen als auch im wissenschaftlichen Bibliothekswesen findet. Bibliotheken erfüllen diese Ziele ohnehin oft in Kooperation. Zum anderen ist auch

aus Sicht zukünftiger Beschäftigter eine starke Unterscheidung zwischen Bibliothekstypen problematisch. Wie Maike Blank darlegt, beschäftigen sich zum Beispiel viele überregionale Presseartikel mit dem gesamten deutschen Bibliothekswesen, ohne Abgrenzungen, auch wenn das wissenschaftliche Bibliothekswesen im Vordergrund steht.¹ Arbeitnehmer/-innen, die die Entscheidung zwischen freier Wirtschaft und der Bibliothekswelt treffen müssen, unterscheiden, bevor mehr Informationen eingeholt werden, selten zwischen verschiedenen Bibliothekstypen, sondern betrachten das Berufsfeld als Ganzes. Bibliotheken bilden eine verbundene Informationsinfrastruktur mit gemeinsamen Diensten, Services und auch einem gemeinsamen Image, das sie folglich auch zusammen mit Werbe- und Recruitingmitteln nach außen tragen sollten, um erfolgreich Personal anzuwerben. Dennoch ist die hier geschilderte Sichtweise selbstverständlich durch unsere Erfahrungen in wissenschaftlichen Bibliotheken geprägt.

Nach Aussagen einer Umfrage mit etwa 200 Unternehmen aus dem Jahr 2014 spielt die Einrichtungskultur eine entscheidende Rolle für das Recruiting neuer Mitarbeiter/-innen. Etwa 50 Prozent der Befragten sagten aus, dass eine klar definierte Unternehmenskultur sehr wichtig sei, um Absolventen und Absolventinnen zu gewinnen.² Über 50 Prozent gehen davon aus, dass die Wichtigkeit der Unternehmenskultur in diesem Bereich sogar noch stark zunehmen werde.³ Um den Einrichtungscharakter von Bibliotheken zu untersuchen, wird auf das Modell der Organisationskultur als Eigenschaftstheorie nach Fink, Dauber und Yolles (2012) zurückgegriffen.⁴ Anhand der in diesem Modell verwendeten fünf alternativen Wertpaare können Unternehmen kategorisiert werden, indem zugrunde liegende Organisationsstrukturen auf ein Minimum an Komplexität reduziert werden. Für eine klare Argumentation im

1 Maike Blank: Bibliotheken im Spiegel der überregionalen Presseberichterstattung. Berlin: Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin, 2014 (Berliner Handreichungen zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft; 361)

2 Staufenbiel Institut [Hrsg.]: Wie wichtig ist Ihrer Ansicht nach eine klar definierte Unternehmenskultur für das Employer Branding und Recruiting von Absolventen? Online abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/409409/umfrage/bedeutung-der-unternehmenskultur-fuer-employer-branding-in-deutschland>, 2015 (alle Internetquelle zuletzt abgerufen am 4.12.2019)

3 Staufenbiel Institut [Hrsg.]: Wie wird sich Ihrer Meinung nach die Bedeutung der Unternehmenskultur für das Employer-Branding und Recruiting von Absolventen entwickeln? Online abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/409412/umfrage/bedeutungs-entwicklung-der-unternehmenskultur-fuer-employer-branding>, 2015

4 Daniela Eberhardt: Culture matters – aber wie? Impulse zum Phänomen Organisationskultur. In: Daniela Eberhardt [Hrsg.]: Unternehmenskultur aktiv gestalten. Berlin [u.a.]. Springer-Verlag, 2013, S. 5-32

beschränkten Rahmen dieses Artikels wird versucht, einen absoluten Wert, der für alle Bibliotheken gilt, festzulegen. Es ist klar, dass hierzu Ausnahmen existieren und die Antwort sicherlich komplexer und in vielen Fällen nicht eindeutig bestimmbar ist:

- »**strong hierarchy** vs. loose hierarchy« (strikte vs. flache Hierarchie): Bibliotheken unterliegen in der Regel einer strikten Hierarchie, was sich beispielsweise in den verschiedenen Qualifikationsebenen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und den damit einhergehenden Befugnissen niederschlägt.
- »**rule obedience** vs. pragmatism« (Regelgehorsam vs. Pragmatismus): Arbeitsabläufe sind in Bibliotheken tendenziell eher auf Regelgehorsam, als auf Pragmatismus ausgelegt. Das spiegelt sich beispielsweise in oft starren Abteilungsgrenzen und im klassischen Dienstweg wider.
- »open vs. **closed system**« (offenes vs. geschlossenes System): Bibliotheken arbeiten in vielen Fällen als geschlossenes System: Sie vertrauen auf Strategien, Strukturen und Abläufe, die in der Vergangenheit etabliert wurden und sind weniger offen für neue Erfahrungen und Feedback des Marktes. Vor allem in diesem Bereich sind momentan aber Veränderungen im Gange, sodass eine starke Tendenz zu einem offenen System besteht, beispielsweise durch den Open Library Badge.⁵
- »**dependency** vs. autonomy« (Abhängigkeit vs. Autonomie): Bibliotheken sind stark abhängig von ihren Stakeholdern und müssen sich immer wieder rechtfertigen. Sie beeinflussen selbst, beispielsweise durch Lobbyarbeit, kaum ihr Legitimationsumfeld.
- »**action** vs. **adaptation orientation**« (aktions- vs. anpassungsorientiert): Dieses Kriterium lässt sich laut den Autoren letztendlich auf eine Markt- vs. Ressourcenorientierung zurückführen.⁶ Eine Einordnung von Bibliotheken gestaltet sich hier schwierig. Einerseits teilen sie ihre Ressourcen (etwa Personal und Etat) nach Funktionen in verschiedene Abteilungen auf, wie Erwerbung und Katalogisierung. Sie führen zwar mittlerweile Aufgaben in integrierten Geschäftsgängen zusammen und arbeiten abteilungsübergreifend, planen jedoch trotzdem oft von ihren Ressourcen ausgehend und weniger nach den Wünschen der Nutzer/-innen. Dieser Aspekt befindet sich jedoch im Fluss: Auch in Bibliotheken halten Marktforschung, ein an den Nutzern und Nutzerinnen orientierter Bestandsaufbau und moderne

Ansätze der Kunden- und Kundinnenorientierung bei der »Produkt«- und Leistungsgestaltung Einzug, etwa bei der Gestaltung von Lesesälen oder in Bezug auf die Inhalte von Schulungen.

In vielen dieser Punkte bilden Bibliotheken also einen Gegensatz zu dem, was allgemein unter moderner Unternehmenskultur wahrgenommen wird. Flache Hierarchien, unabhängiger Start-Up-Geist, Identifizierung der Mitarbeiter/-innen mit dem Unternehmensziel und starke Orientierung an den Kunden und Kundinnen seien beispielhaft genannt. Diese gewisse Distanz zu aktuellen Entwicklungen und Unternehmen ist oft durch unsere öffentliche Struktur vorgegeben und hat, wie im Folgenden weiter ausgeführt, sowohl Vor- als auch Nachteile.

Die vorgenommene Kategorisierung kann und soll kritisiert werden, gerade weil sie in beschränktem Rahmen erarbeitet wurde und sicherlich nicht für jede Bibliothek gilt. Fest steht aber: Auch wenn Leuchtturmprojekte und moderne Ansätze in Bibliotheken bereits existieren, scheinen diese nicht übermäßig von der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden. Ein großer Teil der Bibliothekswelt fällt in das oben aufgezeigte Schema.

Was sucht neues Personal? – Aktuelle Umfragen

Die eben erarbeitete Kategorisierung kann in einem zweiten Schritt dem gegenübergestellt werden, was neues Personal auf dem Arbeitsmarkt sucht. Dafür werden zwei aktuelle Studien herangezogen, »Fragen zur Arbeitswelt« des infas Instituts im Auftrag der ZEIT⁷ und der »Kompass neue Arbeitswelt« des sozialen Berufsnetzwerks XING.⁸

In den Ergebnissen der ZEIT-Umfrage wird deutlich, dass Beschäftigte sich in erster Linie einen zukunftssicheren Beruf beziehungsweise Arbeitsplatz wünschen. Das sagten 84 Prozent der circa 1 000 Befragten. Davon gaben nur 65 Prozent an, dass sie mit der Umsetzung an ihrem Arbeitsplatz zufrieden wären. Dass dieses Kriterium an der Spitze steht, ist kaum verwunderlich, da finanzielle Sicherheit ein Grundbedürfnis von Menschen ist. Dieses Ergebnis kommt Bibliotheken sehr zugute, denn der öffentliche Dienst und vor allem das Beamtentum bieten einen hohen Grad an Sicherheit. Diese Tendenz zeigt sich auch in der XING-Studie, allerdings scheint die Kategorie »Wissensarbeiter«⁹ häufiger als andere geringere Sicherheit für mehr Selbstbestimmung in Kauf zu nehmen.

5 Gerald Jagusch, Felix Lohmeier [u.a.] [Hrsg.]: Open Library Badge 2020. Online abrufbar unter: www.badge.openbiblio.eu, 2019

6 Gerhard Fink, Daniel Dauber, Maurice Yolles: Understanding organisational culture as a trait theory. Online abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1738469>, 2012

7 infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft [Hrsg.]: Die Zeit – Fragen zur Arbeitswelt. Online abrufbar unter www.zeit.de/2018/50/arbeitnehmer-berufsleben-erwerbstaetigkeit-zufriedenheit-themen-2019-umfrage, 2018

8 XING AG [Hrsg.]: Kompass Neue Arbeitswelt. Die große XING Arbeitnehmerstudie 2015.

9 In der XING-Studie werden Arbeitnehmer/-innen in »Teilzeitkräfte«, »Projektarbeiter«, »Wissensarbeiter« »Gehaltsoptimierer«, »Soziale« und »Anweisungssuchende« bzw. »Blue Collar« unterteilt. Bibliotheksmitarbeiter/-innen fallen hiernach wohl am ehesten in die Kategorie »Wissensarbeiter«.

Anschließend ist Autonomie der zweite wichtige Punkt, der sich auch im Zusammenhang mit einem starken Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeiten (ZEIT und XING), dynamischen Arbeitsorten (ZEIT) oder dem Wunsch nach Sabbaticals (ZEIT) niederschlägt. Diesen Punkt können Bibliotheken – meist jedoch nur wissenschaftliche – mit Gleitzeit und Homeoffice sowie dem »Sabbatjahr« im öffentlichen Dienst bedienen. Autonomie zeigt sich allerdings erst innerhalb von Hierarchien: Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen wünschen sich Vorgesetzte, die nahbar sind (ZEIT), und stärkere Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen (XING). Diese werden in Bibliotheken noch häufig »top-down« getroffen, was Hierarchien bekräftigt und der gewünschten Selbstbestimmung entgegensteht. Oft steht und fällt diese Struktur mit einzelnen Vorgesetzten.

Neues Personal möchte wissen, wohin sich ein Unternehmen bewegt, worauf es hinarbeitet und welche Werte es verfolgt.

Eng damit verbunden ist das Thema »gutes Unternehmensklima«. In der XING-Umfrage gaben Wissensarbeiter/-innen überdurchschnittlich oft an, eine gute Atmosphäre sei ihnen genauso wichtig wie das Gehalt. Auch der ZEIT sagten 84 Prozent der Befragten, das Thema wäre für sie wesentlich – nur 65 Prozent seien mit dem Aspekt momentan aber zufrieden. Interessante Werte ergaben sich auch auf die Frage nach dem Image und der Sinnhaftigkeit der Arbeit: 61 Prozent der Teilnehmenden sagten laut ZEIT, es sei ihnen persönlich wichtig, sich mit der eigenen Arbeit identifizieren zu können und besonders bezeichnend: 57 Prozent der Personen gaben an, dass der Ruf der Branche, in der sie beschäftigt sind, von Bedeutung sei, aber nur 18 Prozent hätten den Wunsch, für eine bekannte Marke zu arbeiten. Gleiche Ergebnisse gibt es bei XING: Besonders Wissensarbeiter/-innen möchten Produkte entwickeln, die das Allgemeinwohl fördern. Auch hier können Bibliotheken punkten, denn offenes Wissen, Demokratie, Bildung und Wissenschaft sind in unserer Gesellschaft zweifellos hohe Güter.

Der letzte entscheidende Punkt betrifft die persönliche und berufliche Weiterentwicklung. In der ZEIT sagten 64 Prozent der Befragten, sie würden sich mehr Möglichkeiten für die persönliche Weiterbildung wünschen. Darüber hinaus gaben 74 Prozent an, sie möchten Vorgesetzte, die sie bei der beruflichen Entwicklung unterstützen – nur 47 Prozent sind damit jedoch zufrieden. Weiterbildung ist außerdem nur mit einer gewissen Autonomie möglich und mit der Offenheit des Unternehmens für neue Ideen und Veränderung. Laut XING bewegt sich die öffentliche Verwaltung bei der Einstellung von »Querdenkern« (nicht Quereinsteigern und -einstiegerinnen) allerdings deutlich hinter anderen Branchen, wie der Informations- und Kommunikationstechnologie, obwohl immerhin etwa 34 Prozent

der Arbeitnehmer/-innen Veränderung begrüßen und 37 Prozent dieser zumindest neutral gegenüberstehen (XING).

Handlungsempfehlungen

In der vorangegangenen Analyse konnten vier Kernaspekte identifiziert werden, die erfolgreiche Personalgewinnung unterstützen:

1. Sicherheit des Arbeitsplatzes

Hier liegen die klassischen Vorteile der Bibliotheken beziehungsweise des öffentlichen Dienstes mit unbefristeten Verträgen, Fürsorgepflicht und Pension. Dieser Vorteil wird außerdem bei der Personalsuche meist sehr deutlich gemacht: Diesen Vorteil sollten Bibliotheken weiterhin deutlich ausspielen.

2. Autonomie & Flexibilität

Diesen Aspekt bedienen Bibliotheken nur teilweise. Ausreichende Autonomie und Mitbestimmung sind meist nicht vorhanden, was die Kategorisierung des Bibliothekswesens als »strong hierarchy« und »rule obedience« bereits gezeigt hat. Flexibilität kann dagegen mit Teil- und Gleitzeit sowie durch Freiraum bei der Urlaubsplanung abgedeckt werden:

Flexibilität, beispielsweise durch Home-Office, sollte, wie auch vom Zehn-Punkte-Plan des Nachwuchsforums der D-A-CH-S-Tagung »Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven« 2019 empfohlen (Punkt 9), ausgebaut werden.¹⁰ Darüber hinaus sollten flache Hierarchien gepflegt und Mitarbeiter/-innen aller Ebenen mehr in Entscheidungen, Verantwortung und neue Ideen eingebunden werden (Punkt 6). Die Kommunikation nach innen sollte gesucht und dann nach außen getragen werden.

Bibliotheken haben als Arbeitgeberinnen durchaus Potenzial und Attraktivität. Sie müssen dieses jedoch noch ausbauen, konsequent danach handeln und nicht zögern, es mit gemeinsamen Kampagnen nach außen zu tragen.

3. Weiterentwicklung

Ein Punkt, der über alle Berufsgruppen hinweg immer wichtiger wird, den Bibliotheken durch ihre meist starre Abgrenzung von FaMIs, Bibliothekaren und Bibliothekarinnen und Fachreferenten und -referentinnen oft zu wenig beachten:

¹⁰ Sophia Becker, Beatrice Iturralde Bluhme, Frauke Buhlmann [u.a.]: 10-Punkte-Plan für Arbeitgeber vom Nachwuchsforum zur D-A-CH-S-Tagung »Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven«, in: o-bib. Das offene Bibliotheksjournal. 6(2019)2. Online abrufbar unter: <https://doi.org/10.5282/o-bib/2019H2S99-101>. Der 10-Punkte-Plan steht auch auf Seite 42 dieser Ausgabe.

SCHWERPUNKT KARRIERE

Laufbahnen sind uns vorgegeben, aber Feedback und persönliche Unterstützung sind für die Unternehmenskultur unverzichtbar, hierzu Punkt 5 des Zehn-Punkte-Plans: »Fördert uns bei der persönlichen beruflichen Entwicklung!« Erreicht werden kann das nur durch gute Vorgesetzte.

4. Unternehmensklima und Sinnhaftigkeit

Auch diesen Aspekt beeinflusst die »strong hierarchy« negativ, da gerade Wissensarbeiter/-innen Umgang auf Augenhöhe schätzen. Unbestreitbar ist dagegen, dass sich Bibliotheken für das Gemeinwohl einsetzen. Trotzdem wird dieser starke Vorteil bei der Personalsuche kaum ausgespielt, obwohl er positiv zur Imagebildung beitragen würde: Neues Personal möchte wissen, wohin sich ein Unternehmen bewegt, worauf es hinarbeitet

und welche Werte es verfolgt. All diese Dinge werden in einer Unternehmensstrategie festgelegt. Auch Bibliotheken aller Arten sollten sich in einer verschriftlichten Strategie klare Zielsetzungen geben, diese kontinuierlich nach innen und außen verfolgen und kommunizieren sowie ihren Mehrwert für ihre Community darstellen.

Es zeigt sich: Bibliotheken haben als Arbeitgeberinnen durchaus Potenzial und Attraktivität. Sie müssen dieses jedoch noch ausbauen, konsequent danach handeln und nicht zögern, es mit gemeinsamen Kampagnen nach außen zu tragen, wie es auch Punkt 2 des Zehn-Punkte-Plans verlangt: »Zeigt euer Potenzial als Arbeitgeber[in]!« Auf dem umkämpften Markt müssen Bibliotheken dazu Konkurrenz überwinden und gemeinsam arbeiten, um das Image unseres Berufsfeldes und somit die Qualität unserer Arbeit und letztlich unsere Bibliothekscommunity zu verbessern.



Tanja Gehring, schloss Ende 2019 den Bachelor in Bibliotheks- und Informationsmanagement an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern ab. Seitdem arbeitet sie im Digitalisierungszentrum und in der Öffentlichkeitsarbeit an der Universitätsbibliothek Würzburg.



Luis Moßburger, schloss Ende 2019 den Bachelor in Bibliotheks- und Informationsmanagement an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern ab. Seitdem arbeitet er in der Bibliotheks-IT der Universität Regensburg, wo er außerdem den Master Medieninformatik erwirbt.

ANZEIGE

Missing Link | Internationale Versandbuchhandlung

Westerstrasse 114-116 | D-28199 Bremen | fon: (0421) 50 43 48 | fax : (0421) 50 43 16

Erwerbungspartner, mit denen Sie rechnen können

Flexibel
Erfahren
Innovativ
Konditionsstark
Serviceorientiert
Engagiert
Klar

MISSING
LINK

info@missing-link.de | www.missing-link.de

10-Punkte-Plan für Arbeitgeber

1. Seht unsere individuellen Fähigkeiten!

Gewünscht wird regelmäßiges Feedback, genaues Beobachten und Überlegungen im Dialog mit Euch als Arbeitgeber, welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für uns konkret gesehen werden. Setzt uns bei Projekten ein, die zu uns passen!

2. Zeigt Euer Potenzial als Arbeitgeber!

Wodurch zeichnet Ihr Euch aus? Wie sieht Eure Personalpolitik aus? Welche Entwicklungsmöglichkeiten hat man bei Euch generell? Wie kann ich meine Arbeitszeit und mein Arbeitsumfeld bei Euch gestalten? Wie leicht kann ich innerhalb Eurer Institution wechseln?

Zeigt uns, wie vielfältig der Beruf und die Aufgabenfelder bei Euch sind. Denkt bei der Gestaltung Eurer Website auch an einen Bereich für den Berufsnachwuchs und Eure Personalpolitik.

Gebt uns die Möglichkeit, auch das Team vorab kennenzulernen, nicht nur die Vorgesetzten im Vorstellungsgespräch.

Macht nicht nur über die Ausschreibung transparent, welche Erwartungen Ihr an uns habt, sondern formuliert dies auch so konkret wie möglich beim Einstellungsgespräch.

3. Weniger Pseudo-Wissen – mehr Profilschärfe!

Breites Grundlagenwissen ist gut und wichtig, aber zahlreiche Theorieblöcke erweisen sich in der Praxis als zu ausführlich und nicht mehr zeitgemäß. Eine Straffung zugunsten frühzeitiger Spezialisierungsmöglichkeiten (vor allem im Bereich IT – Innovationen – Methoden/Kommunikation/ Personalführung) und mehr Praxiseinsatz halten wir für notwendig.

4. Schafft mehr duale Ausbildungs-/Studienmöglichkeiten!

Wir hätten gerne mehr Möglichkeiten, Erfahrungen im Ausland zu sammeln durch einen Blick über den nationalen Tellerrand. Aber auch sonst wünschen wir uns noch deutlich mehr Praktika während der Ausbildung/des Studiums. Damit könnte viel zeitnäher und regelmäßiger Feedback in die Ausbildung/zu den Professoren erfolgen, sodass schneller auf Entwicklungen in der Praxis eingegangen werden kann.

5. Fördert uns bei der persönlichen beruflichen Entwicklung!

Wir kennen (noch) nicht alle Informationsmöglichkeiten und Innovationsforen der Berufswelt wie Fachzeitschriften, Mailinglisten, Stipendien et cetera. Diese müssen von Ausbildungsseite aktiv vermittelt und zur Verfügung gestellt werden. Ebenso sollte vom Arbeitgeber die Teilnahme an Konferenzen und Barcamps ermöglicht werden.

6. Lasst uns unsere Ideen einbringen und ausprobieren!

Wir sind hochmotiviert. Fragt uns nach unseren Wünschen und nehmt Impulse für Projekte von uns auf und beteiligt uns daran. Nutzt unser Potenzial!

7. Gebt uns Spielraum für Verantwortung!

Egal ob als Praktikant/-in oder Berufsanfänger/-in – seid Euch sicher, dass wir bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Wir möchten gerne von Anfang an an Projekten beteiligt werden oder solche entwickeln dürfen. Integriert uns in Eure Strukturen!

8. Lasst uns gemeinsam netzwerken!

Schickt uns auf Konferenzen und Fortbildungen und lasst uns mit unseren ehemaligen Ausbildungs-/Studienkolleginnen und -kollegen in Kontakt bleiben beziehungsweise haltet auch Ihr weiter mit uns Kontakt, wenn unser Praktikum bei Euch vorbei ist.

9. Gestaltet Arbeitsumgebungen flexibler!

Schafft Möglichkeiten, Arbeitsplätze je nach Wunsch und Bedarf sowohl im Kreise vieler Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit Rückzugsorten oder mitten im Publikum zu gestalten. Gerade kreative Projekte auszuarbeiten oder Präsentationen vorzubereiten, Protokolle zu schreiben et cetera kann auch von zuhause aus erfolgen. Das Homeoffice sollte nicht nur IT-Leuten vorbehalten sein.

10. Hört auf den Nachwuchs!

Wir wünschen uns, dass Ihr uns ernst nehmt und freuen uns, wenn Ihr unsere Ideen und Anregungen aufgreift, uns etwas zutraut und bei Euch »Trial & Error« erlaubt ist. Fragt auch bei Euren eigenen Praktikantinnen und Praktikanten, Azubis, Volontärinnen und Volontären sowie Referendarinnen und Referendaren nach. Und vergesst nicht: Wir sind die Zukunft!

Der »10-Punkte-Plan für (künftige) Arbeitgeber« ist von Studierenden, Auszubildenden und Berufsanfängern aller bibliothekarischen Ausbildungszweige im Vorfeld und auf der vergangenen D-A-CH-S-Tagung »Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven« Mitte Februar 2019 in München aufgestellt worden, die von den bibliothekarischen Berufsverbänden in Deutschland (D), Österreich (A), der Schweiz (CH) und Südtirol (S) gemeinsam organisiert und durchgeführt wurde.

Weitere Informationen zu diesem Thema gibt es auf der Webseite der Studierenden des Forums www.aubib.de, die sich intensiv in das auf der D-A-CH-S-Tagung angebotene Nachwuchsforum eingebracht haben, unter: www.aubib.de/blog/article/2019/02/15/der-nachwuchspraesentiert-sich-dachs19