

# Bessere Ansprache der Zielgruppen nötig

## Workshop AG Personalentwicklung der BID sucht neue Strategien

**Ob bei der FaMI-Ausbildung, bei bibliotheksbezogenen Studiengängen oder Stellenausschreibungen, die Anzahl potenziell Interessierter sinkt – der Fachkräftemangel ist auch in den Bibliotheken angekommen. Wie können Personen für das vielseitige, dynamische Aufgabengebiet gewonnen werden – auch noch vor dem Hintergrund zunehmender Konkurrenzsituationen aufgrund des demografischen Wandels und einem oft überholten Image von Bibliotheken? Und welches Kompetenzprofil benötigen Bewerber/-innen für die verschiedensten Tätigkeitsfelder in Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken?**

Von diesen Fragestellungen ausgehend befasst sich seit Juni 2017 die verbändeübergreifende BID-AG Personalgewinnung schwerpunktmäßig mit der Entwicklung einer aktuellen Definition von Bibliothek und des Berufsfeldes »Bibliothek« für am Beruf Interessierte, für bereits in Bibliotheken Tätige, für die Öffentlichkeit und für die Träger von Bibliotheken.<sup>1,2</sup>

Sowohl intern als auch mithilfe von außenstehenden Expertinnen und Experten, wie im Workshop am 1. Februar 2020, wurden Kernsätze zur aktuellen Identität des Berufsfeldes Bibliothek entwickelt

und unter anderem auf den letzten beiden großen Bibliothekskonferenzen (#vBIB20 und gleichfalls virtuell beim 109. Bibliothekartag in Bremen im Juni 2021) der Fachcommunity vorgestellt, diskutiert und Rückmeldungen aufgenommen.

Zur Anreicherung und Überprüfung der entwickelten Kernbotschaften zur Identität des Berufsfeldes wurde für das Frühjahr 2021 in Hannover ein Workshop mit externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern geplant, musste aber coronabedingt auf den September 2021 verschoben werden und sollte nunmehr in der Deutschen Nationalbibliothek in Frankfurt stattfinden. Doch auch dieser Präsenz-Workshop am 6. September wurde verhindert, diesmal nicht durch die pandemische Lage, sondern den Streik der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), der zu einer extrem kurzfristigen Verlagerung der Veranstaltung in ein digitales Format führte.

Seitens der AG Personalgewinnung nahmen Luis Moßburger, Frauke Schade, Nora Neuhaus de Laurel, Ute Engelkenmeier, Karin Holste-Flinspach, Sophia Manns-Süßbrich und Elisabeth Sträter teil. Letztere übernahm auch im Namen des Deutschen Bibliotheksverbands (dbv) die Begrüßung. Moderiert wurde der Workshop von der Coachin und Mediatorin Sabine Ketels aus Hamburg.

Als Expertinnen und Experten geladen waren: Roland Kischkel (Kanzler der Bergischen Universität Wuppertal), Ute Marquardt (Leiterin des Hauptamtes der Stadt Erbach), Felix Behm (Experte für die Generation Z), Thomas Feibel (Experte Kinder- und Jugendmedien), Wolfgang Stille (hessian.AI), Lukas Herig und Akwele Johnson, die ein freiwilliges soziales Jahres bei der Stadtbücherei Frankfurt am Main absolviert hatten.

Die Wünsche an die externen Expertinnen und Experten bestanden in erster

Linie aus Rückmeldungen zu den Kernbotschaften vorrangig in Bezug auf die zu definierenden Zielgruppen sowie zu den Kommunikationskanälen, über die die Zielgruppen angesprochen werden können, zur optimalen Platzierung der für die Zielgruppe relevanten Botschaften.

Im Verlauf der angeregten Diskussionen kamen in punkto Personalgewinnung Desiderate wie eine ausbaufähige flächendeckend bessere Bekanntmachung des Berufsfeldes, zum Beispiel durch vermehrte Werbung vor allem in Öffentlichen Bibliotheken<sup>3</sup>, ebenso zur Sprache wie eine mehr zielgruppenorientierte Ansprache von Schulabgängerinnen und -abgängern, Studienabbrückerinnen und -abbrücker sowie von Quereinsteigerinnen und -einsteigern unter Einbeziehung von indirekten Zielgruppen mit Einfluss auf die Berufswahl wie Eltern und Lehrkräften.

Zur Zielgruppenansprache, zur Animation von Bewerberinnen und Bewerbern gehört dabei, auch wenn oftmals einzuhalten strikte Vorgaben bei Stellenausschreibungen im Öffentlichen Dienst dies erschweren können, unbedingt ein deutliches Herausstellen der Möglichkeiten des Berufsfeldes, nicht in erster Linie eine Aufzählung, was Bibliotheken von den Bewerberinnen und Bewerbern erwarten.

In diesem Kontext durfte auch das Ansprechen der Öffnung des Berufsfeldes Bibliothek für Quereinsteiger/-innen aus anderen Berufen und für Umschüler/-innen nicht fehlen. Dabei wurden auch Zweifel an der Zeitgemäßheit sehr spezifischer Ausbildungsgänge im Bibliothekswesen vom FaMI bis zum Referendariat geäußert. Diese Öffnung mit niedrighschwelligem Qualifikations- und Einstiegsmöglichkeiten für Quereinsteiger/-innen wurde als Bereicherung angesehen, nicht nur als Notlösung aufgrund von Personalmangel bibliotheksmäßig Vorgebildeter angeregt.

Es herrschte ein grundlegender Konsens bei den Kernbotschaften – die zahlreichen Anregungen wird die BID-Arbeitsgruppe Personalentwicklung für die Weiterarbeit aufnehmen und ihre Ergebnisse der Fachöffentlichkeit auch auf dem Bibliothekskongress in Leipzig vorstellen.

*Karin Holste-Flinspach*

1 Schleihagen, Barbara: Wie gewinnen wir neues Personal für veränderte Bibliotheken. In: BuB 70 (2018) 08/09, S. 470-473, online abrufbar unter: [www.b-u-b.de/wp-content/uploads/2018-08.pdf#page=22](http://www.b-u-b.de/wp-content/uploads/2018-08.pdf#page=22)

2 [Berufsfeld.rebooting ...] – Wofür steht das Berufsfeld Bibliothek heute?, online abrufbar unter: <https://b-u-b.de/berufsfeld-rebooting.de>

3 Im April wurde seitens der Verbände dbv, VDB, BIB und BID eine Anzeige in der ZEIT zum Arbeitsplatz Bibliothek geschaltet.