

Karin Holste-Flinspach

Ein Berufsfeld im Wandel

Streiflichter vom Bremer Bibliothekartag zur Veränderung der Bibliotheksaufgaben und zur Gewinnung von neuen Beschäftigten

Der Wandel der Bibliotheksaufgaben, die Neuausrichtung von Bibliotheken, zunehmende Digitalisierung, allgegenwärtige IT im Arbeitsalltag¹ beeinflussen in deutlichem Maße die Anforderungen an das Personal. Kein Wunder also, dass nicht nur im Themenkreis 3 »Ausbildung, Weiterbildung, Personalentwicklung« des diesjährigen Bibliothekartags daraus entstehende Herausforderungen thematisiert wurden – bis hin zur Frage, welche Kompetenzen anders beruflich Vorgebildete, wie zum Beispiel Mediendidaktiker, mitbringen². Und die geänderten Anforderungen betreffen alle beruflichen Ebenen in Bibliotheken, wie zwei Podiumsdiskussionen aufzeigten.

Zunächst ging es in der von den Kommissionen für Fachreferenzarbeit und für forschungsnahe Dienstleistungen des Vereins Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare (VDB) organisierten Veranstaltung den Diskutanten unter dem Titel »Akademische Unterstützung – Wie forschungsnah ist ihr Fachreferat?« um eine Neubetrachtung der Rolle von Fachreferentinnen und -referenten über die klassische Zuständigkeit für Bestandsaufbau und Informationskompetenzvermittlung hinaus in Richtung Open Science und forschungsnahe Dienstleistungen. In der parallel zur Eröffnungsveranstaltung durchgeführten und mit über 230 Teilnehmern sehr gut besuchten Diskussionsrunde ging es sowohl um die notwendigen, gegebenenfalls durch Fortbildungen neu zu erwerbenden Kompetenzen als auch um die zeitlichen Aspekte für Unterstützungsleistungen für Forschende. Zudem wurde die Frage aufgeworfen, ob die Bezeichnung Fachreferent/-in überhaupt noch zeitgemäß ist, ob eine Benennung als wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in nicht zutreffender wäre und in diesem Zusammenhang, ob sie sich in der Eigenwahrnehmung eher als Bibliothekare oder Fachwissenschaftler sehen.

Auch Fachangestellte sind von den Berufsfeldänderungen betroffen. In einer Podiumsdiskussion am Donnerstagnachmittag wurde der Stand der Neufassung der FaMI-Ausbildungsordnung dargestellt. Ende letzten Jahres hat das Bundesinstitut für Berufsbildung mit der Konstituierung des

Fachbeirates die Voruntersuchungen zu einer möglichen Neuausrichtung der FaMI-Ausbildung aufgenommen und zwischenzeitlich Feldstudien und Interviews durchgeführt. Bei einer angeregten Diskussion mit Praxisvertretern wurde bezugnehmend auf das geänderte Aufgabenspektrum wiederholt auf die zunehmende Bedeutung von Bibliothekspädagogik, Konfliktmanagement, Social Media, Beratungs- und interkultureller Kompetenz für FaMIs hingewiesen.

Empirische Daten zu aktuellen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulbibliotheken lieferte Ulf Banscheraus – ermittelt im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geförderten Projektes »Wissenschaftsunterstützende Hochschularbeit im Fokus« an der TU Berlin.

Weiterbildung ist vor dem Hintergrund der veränderten Anforderungen unerlässlich.

Erfasst wurden in einer Online-Befragung im September 2019 und Januar 2020 Angaben von rund 250 an Hochschulbibliotheken Tätigen zu insbesondere Arbeitsaufgaben, Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation und individueller Vertragssituation. Die Auswertungen erfolgten gewichtet nach Region, Geschlecht, allgemeinem Bildungsabschluss sowie Personal- und Laufbahngruppen. Von den Befragten positiv hervorgehoben wurden die hohe Handlungsautonomie sowie die Zusammenarbeit und Wertschätzung bei der Arbeit.

Auf Herausforderungen der Personalentwicklung in wissenschaftlichen Bibliotheken in Zeiten der Digitalisierung ging Prof. Ursula Georgy ein. Systematische Personalentwicklung ist hier zum einen aufgrund differenzierter und anspruchsvoller gewordener Dienstleistungen besonders notwendig – Hochschulbibliotheken müssen sowohl dem »Massenmarkt« der Studierenden als auch einem hoch differenzierten, individuellen Markt der Forscher gerecht werden –, zum anderen aufgrund hoher altersbedingter Personalabgänge der nächsten Jahre und teilweisen Bewerbermangels. Notwendig ist daher im Vorfeld systematischer Personalentwicklung auch die Ermittlung von in der Bibliothek bereits vorhandener Qualifikationen und Kompetenzen. Auf Basis eines Soll-Ist-Vergleichs der Kompetenzen können qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen sowie Karriere-Nachfolgeplanungen eingeleitet werden.

¹ Simon Streib: IT im Arbeitsalltag

² Anke Wittich, Hendrik Schroeder: Mediendidaktiker in Bibliotheken

Diversitätsorientierte Personalgewinnung

Into the job: Eine weitere Herausforderung stellt die diversitätsorientierte Personalgewinnung dar – wie schon der Untertitel des gleichlautenden Beitrages »Wir rufen und sie kommen – nicht« nahelegt. Ruth Hartmann, als Projektangestellte der 360 Grad Kulturstiftung des Bundes in der Stadtbibliothek Bremen tätig, stellte notwendige Anpassungen bei Ansprache (hier gerne mit Einsatz von Auszubildenden), Auswahl, Onboarding und Halten dar und ging auf zahlreiche Nachfragen ein.

Weiterbildung ist vor dem Hintergrund der veränderten Anforderungen unerlässlich, aber die Angebotsformen ändern sich, zunehmend ist digitale und vernetzte Weiterbildung gefragt, wie Susanne Brandt »Wir lernen NUN vernetzt – Qualitätsentwicklung durch Zertifizierung, Austausch und Weiterbildung im Verbund« und Simone Fühles-Ubach »Digitale. Persönlich. Weiter. – Wie sehen unsere bibliothekarischen Weiterbildungsangebote der Zukunft aus?« in der Session »Vernetzt unterwegs« darstellten.

Auf »Die digitale Transformation der Aus- und Weiterbildung in Bibliotheken« ging Frank Waldschmidt-Dietz in der von Sophia Manns-Süßbrich moderierten Veranstaltung ein. Durch die Corona-Krise nochmals verstärkt werden Präsenzangebote in der Aus- und Weiterbildung zunehmend durch digitale Lernressourcen ergänzt oder ersetzt. Diese erweisen sich oftmals als besser angepasst an die moderne Arbeitswelt mit dem Erfordernis lebenslangen Lernens, ermöglichen eine zeit- und raumunabhängige Nutzung am point of need. Kaum ersetzen können digitale Formate allerdings die sozialen Interaktionen bei Präsenzveranstaltungen.

Aber sind Fortbildungsangebote jetzt in Pandemie-Zeiten wirklich notwendig? Im der im hybriden Format von Barbara Lison moderierten Veranstaltung zum Themenkreis 7 »Persönliche Entwicklung und Vielfalt in Bibliotheken« stellte Nora Neuhaus de Laurel dar, wie durch Schließzeiten freie Ressourcen gut zur Weiterbildung genutzt werden können mit dem Fazit: Lebenslanges Lernen pausiert nicht in Pandemiezeiten.

So gab es in der Stadtbibliothek Bremen von März bis Dezember letzten Jahren 300 Teilnahmen an internen und externen Fortbildungsangeboten zur Aktualisierung und Erweiterung des Fachwissens, thematisch breit gestreut von Serviceorientierung, Methodenkompetenz bis zu Führungskräfteveranstaltungen. Wenig verwunderlich stieg der Anteil digitaler Fortbildungen 2020 auf 89 Prozent gegenüber 1 Prozent im Vorjahr, wobei die Art der Fortbildungsformate durchaus themenabhängig zu sehen ist, aber neue Formate als gute Ergänzung zu klassischen Modellen gesehen werden.

»Strategie als Haltung. Wie ein Kollegium in der Krise wächst« – mit dem Beitrag von Carina Dony und Sabine Homilius ging es in der Session weiter ins Rhein-Main-Gebiet. Hier startete die Stadtbücherei Frankfurt 2019 eine von einer externen Beraterfirma begleitete Strategieentwicklung mit dem Ziel, die Stadtbücherei auch vor dem Hintergrund immer weiter gehender Digitalisierung zukunftsfähig zu halten. Ziel des partizipativen Prozesses war die gemeinsame Entwicklung einer Selbstdefinition und einer Haltung der Stadtbücherei, um

auf (zukünftige) Herausforderungen flexibel und kreativ reagieren zu können. Gesteuert von einer hierarchieübergreifend zusammengesetzten Kernprojektgruppe und einem auf Leitungsebene angesiedelten Lenkungsreis wurden ein Open Office und (teils durch Corona nur digital mögliche) Lernreisen auch zu anderen Unternehmen mit ähnlichen Herausforderungen angeboten.

Nachwuchskräfte im Fokus

Bevor Weiterbildungen erforderlich werden, gilt es aber auch zunächst einmal, den Blick auf Nachwuchskräfte zu richten. Hierzu bot die die Session »Auf ins Arbeitsleben!« (Moderation: Karin Langenkamp) drei interessante Beiträge:

Betitelt mit »Chatten, Chatbots, eduScrum!« gab Sabine Wolf einen Einblick in die in der Stadtbibliothek Berlin Mitte angewandten aktivierenden Methoden bei der FaMI-Ausbildung. Das neuste jährliche Ausbildungsprojekt der Auszubildenden – auch in coronabedingten Schließzeiten realisierbar – war die Programmierung eines Chatbots. Die Referentin stellte den Gesamtplan des Projekts, den entwickelten Chatbot sowie die verwendete, anspruchsvoll auf Eigenverantwortung setzende Methode eduScrum vor.

Ideen und Erfahrungen aus der Schweiz zur Gewinnung von Auszubildenden steuerte Heinz Mathys »Azubis werben neue Azubis« bei. Um Interessenten für die dem FaMI-Beruf entsprechende Ausbildung zur Fachfrau/zum Fachmann IuD einen realistischen Einblick in die Bibliothek zu gewähren, bietet die Universitätsbibliothek Basel seit 2014 zweimal jährlich erfolgreich Kennenlertage an. Während dieser Tage mit Rundgang, Blick hinter die Kulissen und Katalogsuche werden die Interessentinnen und Interessenten von Azubis betreut und informiert. Aktuell bringen von den Nachwuchskräften produzierte Videos Interessierten auch in Pandemiezeiten den Beruf näher.

Worüber schreiben LIS-Studierende ihre Abschlussarbeiten? Ulla Wimmer und Christiane Strauß werteten die Metadaten von circa 2 500 Abschlussarbeiten, die im Zeitraum von 2010 bis 2019 an deutschen Hochschulen mit bibliotheksbezogenen Studiengängen geschrieben wurden, aus. Zu den TOP-10-Themen zählen demnach Management, betriebliche Steuerung und Nutzerforschung – auf den letzten zehn Plätzen landen systemische, rechtliche Betrachtungen – insgesamt überwiegen handlungs- und praxisbezogene Themen. Auch zeigen sich bei den Hochschulen deutliche Unterschiede bei der Ausrichtung der Abschlussarbeiten, so stehen in Berlin Themengebiete Wissenschaftlicher Bibliotheken im Fokus, in Stuttgart und Leipzig ÖB-Themen, hier allen voran Leseförderung und Interkulturelle Bibliotheksarbeit.

Karin Holste-Flinspach ist Vorsitzende der Kommission für Ausbildung und Berufsbilder des Berufsverbands Information Bibliothek (BIB).