



Diversity Management–

Ergebnisse einer Onlinbefragung unter Bibliotheksleitungen öffentlicher Bibliotheken – Work in progress

Durchführung der Studie:

Dr. Astrid Biele-Mefebue

Institut für Diversitätsforschung Göttingen

Dr. Kristin Futterlieb

Max Planck Institute for the Study
of Religious and Ethnic Diversity

Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und
multiethnischer Gesellschaften

Autorinnen der Folien:

Dr. Astrid Biele Mefebue

(Institut für Diversitätsforschung Göttingen)

Dr. Kristin Futterlieb

(Max Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity)

Durchführung der Studie:

Dr. Astrid Biele Mefebue (Leitung)

Judith Probstmeyer

Inhalt

1. Diversity Management in deutschen öffentlichen Bibliotheken: Die Umfrage
2. Personalpolitik
3. Dienste für diverse Nutzer_innenschaften
4. Planung von DiM in öBs
5. Erstes Fazit
6. Handlungsoptionen

DiM in öffentlichen Bibliotheken: Die Umfrage

- **Diversity** heißt Vielfalt.
- Vielfalt als Konstrukt wird bezogen auf Geschlecht, Alter, Nationalität, Ethnizität, Religion, Behinderung, sexuelle Identität und Orientierung, familiäre bzw. Lebenssituation, Klasse, Ausbildung, Werte, Verhaltensmuster usw.
- Konzeptionell betrachtet ist die Liste möglicher Diversity-Dimensionen unendlich lang. Davon zeugt bereits das fast obligatorische "usw." am Ende jeder Aufzählung. Sowohl in der Forschung als auch in der Praxis wird die damit verbundene Komplexität allerdings erheblich reduziert:
- In den USA benennen Forscher_innen die sog. "Big 8" (Race, Gender, Ethnicity/Nationality, Organizational Role/Function, Age, Sexual Orientation, Mental/Physical Ability, Religion) als die am häufigsten berücksichtigten Dimensionen

DiM in öffentlichen Bibliotheken: Die Umfrage

- In Zusammenhang mit **Diversity Management (DiM)** geht es um die Vielfalt der Mitglieder oder Bezugsgruppen einer Organisation.
- Bei Organisationen wie Universitäten fokussiert DiM darüber hinaus auf die Vielfalt der StudentInnen als Organisationsmitglieder. In Bibliotheken wird zunehmend auch die diverse Zusammensetzung der Kund_innen berücksichtigt. Damit ist bereits die Schnittstelle zum Diversity Marketing angesprochen, bei dem es um die Vielfalt der Kund_innen geht.
- Und schließlich spielt für DiM auch die Vielfalt anderer Bezugsgruppen, wie z.B. Geldgeber_nnen/ Träger, eine Rolle

1. DiM in öffentlichen Bibliotheken: Die Umfrage

- Standardisierte Online-Befragung
- (Zeitraum: Dezember 2013 bis Februar 2014)
- Vollerhebung aller deutschen öBs
(Bibliotheksleitung) in Städten mit ≥ 50.000 EW
→ 193 öBs
- Rücklaufquote: ca. 31 %

1. DiM in öffentlichen Bibliotheken: Die Umfrage

- Fragekomplexe zu
 - Leitideen, Personalpolitik, Organisationskultur, Beschäftigtenstruktur
 - Bibliotheksdienste, Wissen über die Nutzer_innen/ Bevölkerungsstruktur, Austausch/Kooperationen mit Blick auf Vielfalt
- Standardisierte, vereinzelt offene Fragen
- Integration Daten der Deutschen Bibliotheksstatistik (DBS) für Informationen über allgemeine Konditionen der Bibliotheksarbeit (z. B. Träger, Personalkapazität)

1. DiM in öffentlichen Bibliotheken: Die Umfrage

Charakterista der teilnehmenden Bibliotheken

Kommune (exkl. Stiftungen d.öff. Rechts)	53
Stiftungen des öff. Rechts	4
evangelische Kirche	1
k. Ang.	4

Einwohner am Bibliotheksort	(N=62)
≤ 50,000	4
50,000 to under 100,000	20
100,000 to under 500,000	31
≥ 500,000	7

Zahl der Beschäftigten	(N=46)
1-19	23
20-49	21
> 50	14
Miss.	4
minimum	5
maximum	>100

Bundesland	(N=62)	Cum.
Nordrhein-Westfalen	23	
Baden-Württemberg	11	
Niedersachsen, Berlin, Bayern	≥ 4 <10	52
n. vertreten Hamburg, Sachsen		
... darunter aus Bundesländern mit Bibliotheksgesetz	4	

Erste Ergebnisse

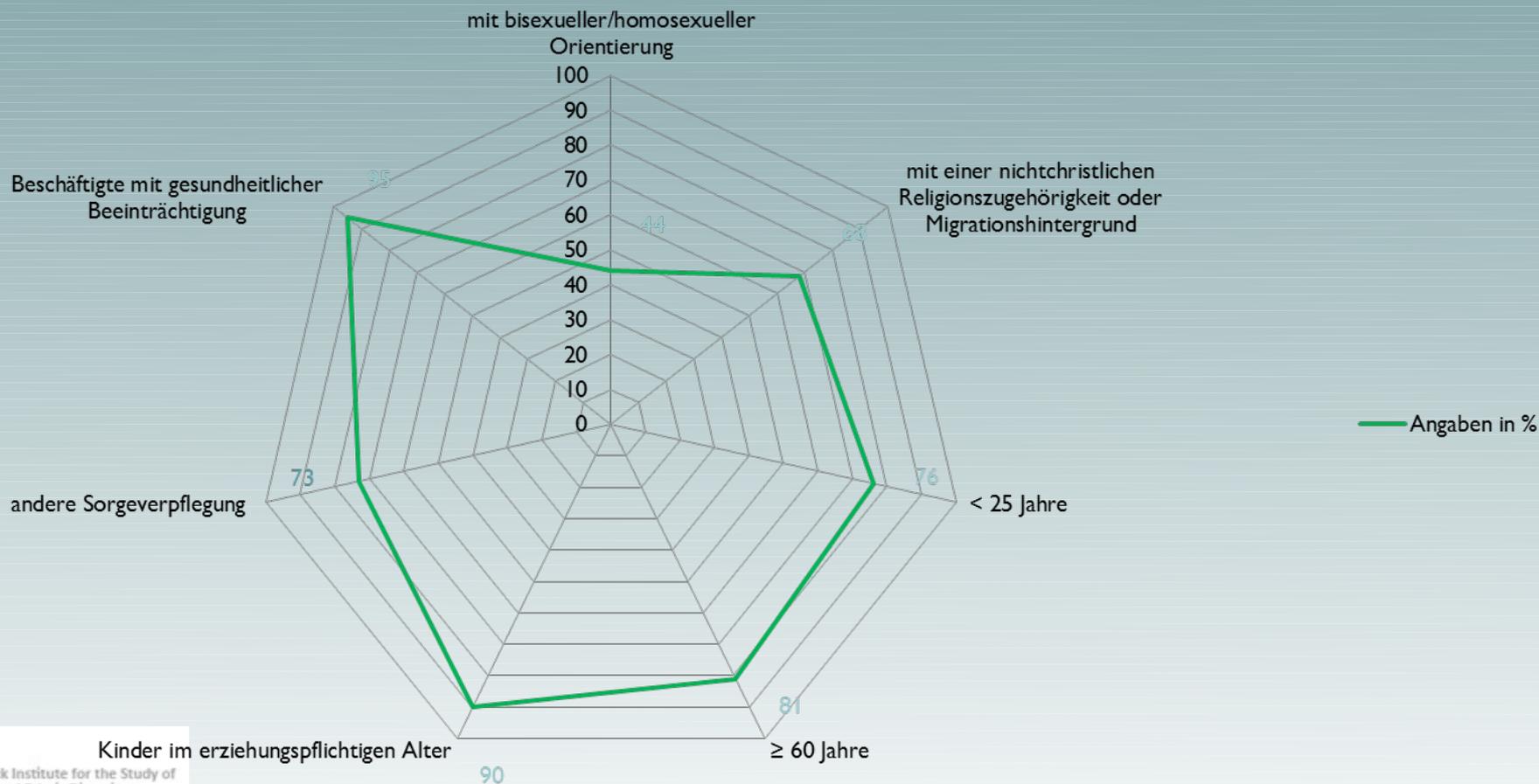
2. Personalpolitik

Bibliotheksleitung erhält Informationen über die MA durch ...

- Persönliche Kontakte zu den Beschäftigten (84%)
- Vorgesetzte/offizielle Repräsentant_innen spezifischer Beschäftigtengruppen (23%/18%)
- Beschäftigtenumfragen (10%)
- Leitung erhält keine Information (10%)
- (weiß nicht 11%)

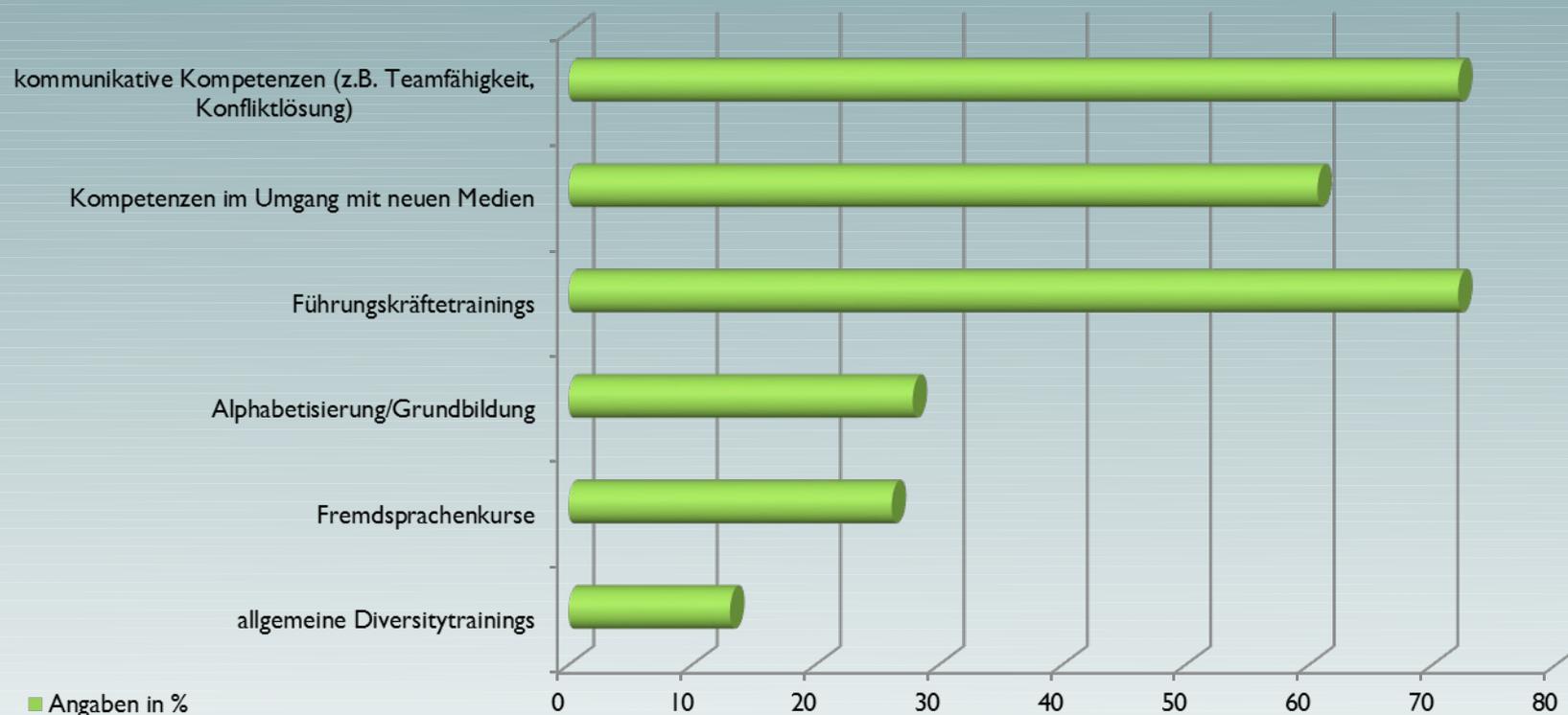
2. Personalpolitik

Unterstützung als sinnvoll erachtet für Beschäftigte



2. Personalpolitik

Fortbildungen in folgenden Bereichen als sehr sinnvoll erachtet



■ Angaben in %

3. Dienste für diverse Nutzer_innenschaften

Begrenztes Wissen über die Diversität der **potentiellen Klientel**

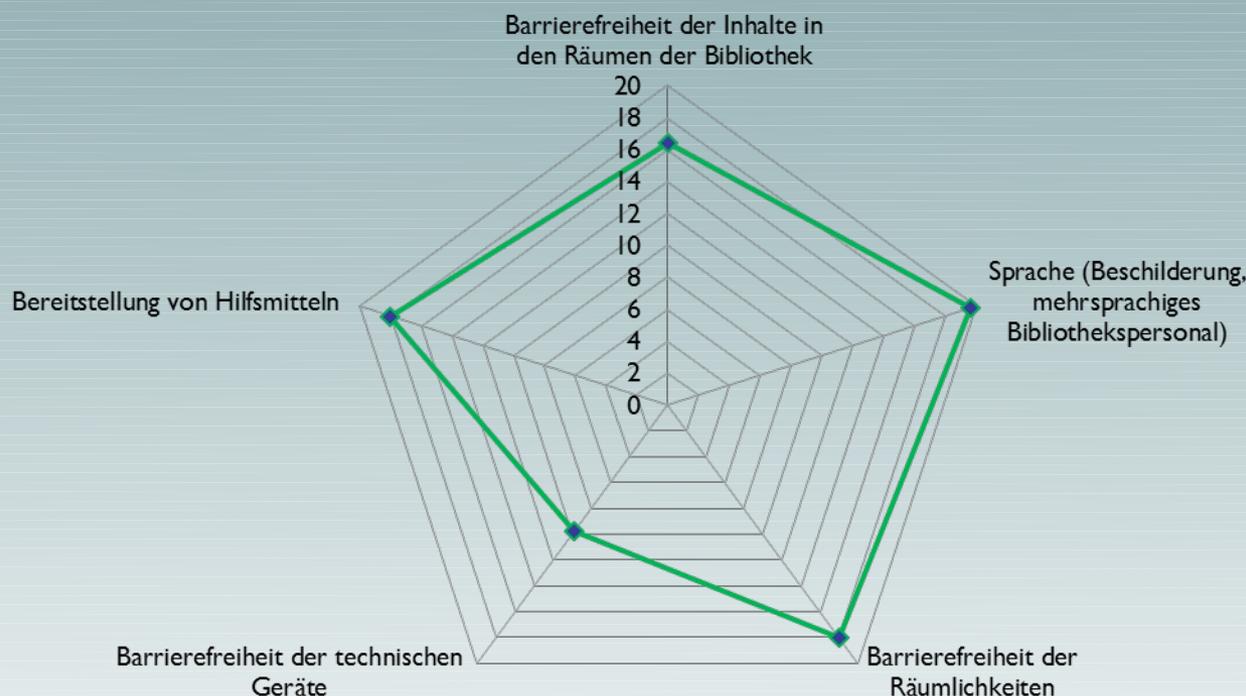
- 77% haben Zugang zu Daten über die Einwohner_innenstruktur am Bibliotheksort (insbesondere Datenbanken der Kommune, aber auch der Statistischen Ämter, in einem von 5 Fällen eigene Erhebungen)

Begrenztes Wissen über die Diversität der **Nutzer_innenschaft**

- 47% führen regelmäßig Analysen der Struktur ihrer Nutzer_innenschaft durch
- Regelmäßig berücksichtigte Dimensionen: Alter, Geschlecht, z. T. Migrationshintergrund, vereinzelt schulisches Bildungsniveau und berufliche Bildung, soziale Herkunft, Einkommen

3. Dienste für diverse Nutzer_innenschaften

Gute Zugänglichkeit der Bibliothek hinsichtlich Barrierefreiheit



—◆— Angaben in %

3. Dienste für diverse Nutzer_innenschaften

Umfang und Vielfalt des schr. Bestands

	sehr umf.		überh. n. umf.		sehr vielf.		stark begr.
sexuelle Orientierung		•				•	
Geschlechterverhältnisse		•				•	
Gesundheit	•				•		
Religion u. Weltansch.		•				•	
Alphabetis./Grundbild.		•			•		
fremdsprachl. Medien/ Kennenl. fremd. Kulturen		•				•	

3. Dienste für diverse Nutzer_innenschaften

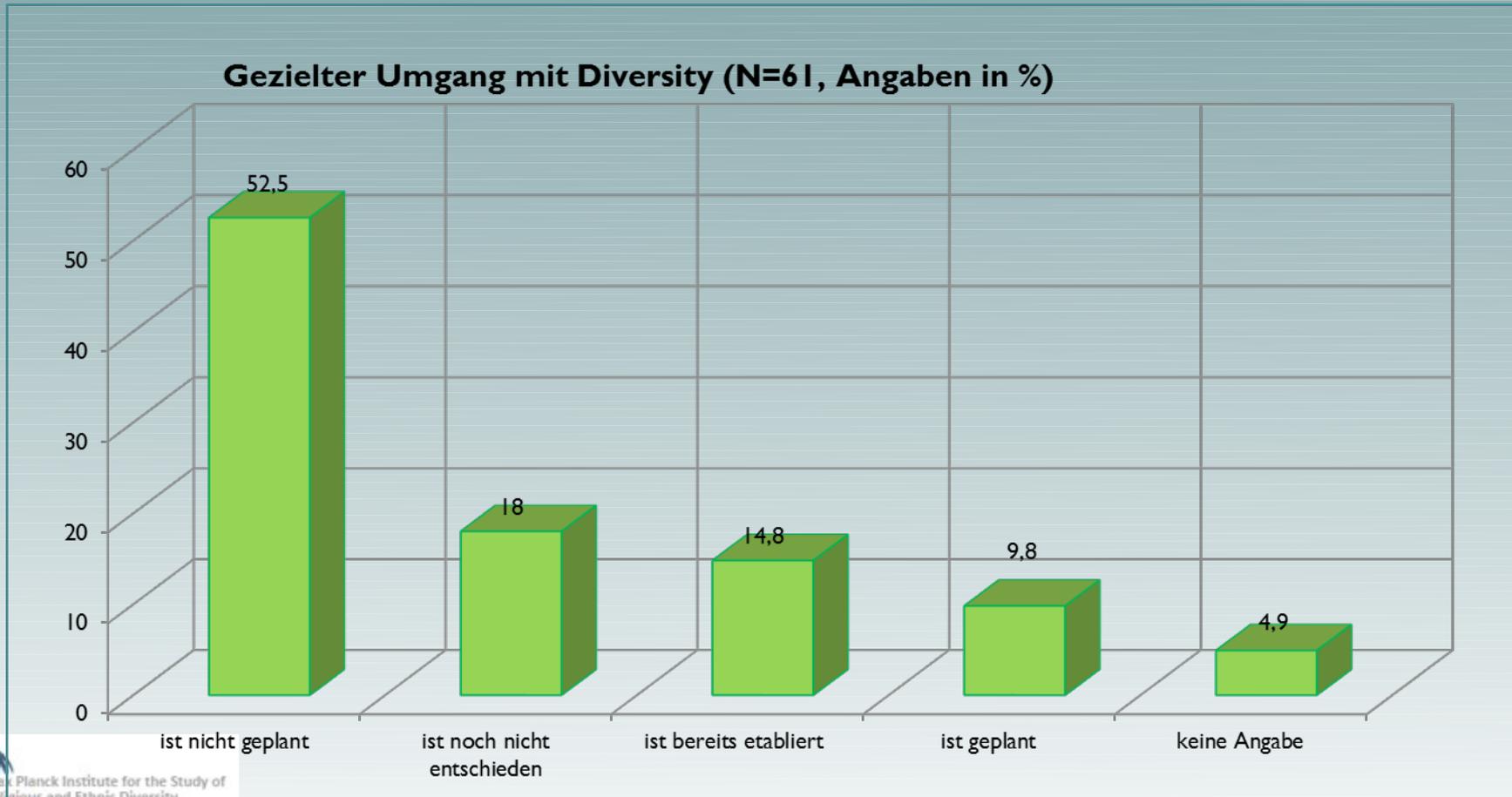
Nutzung spezieller Marketingmaßnahmen für potentielle Nutzer innen

- 40-50%: Eltern, Nutzer_innen mit Migrationshintergrund

Kooperation mit anderen Organisationen

- Praktisch alle: Kindergärten, Schulen
- 40 bis gut 50%: Wohlfahrts-/ religiöse /Jugendorganisationen
- 20 bis gut 30%: Behindertenverbände, Flüchtlingsorganisationen

4. Planung von DiM in öBs



5. Erstes Fazit

- In den deutschen öffentlichen Bibliotheken ist ein Bewusstsein für Diversität vorhanden
- Im Bereich Personalpolitik scheint dieses Bewusstsein jedoch häufig nicht zu diversitätssensitivem Management zu führen
- Im Umgang mit Vielfalt unter den Kund_innen ist das Bewusstsein für Diversität stärker als im Bereich der Personalpolitik
- Während die Diskussion zur interkulturellen Bibliotheksarbeit schon seit einiger Zeit etabliert ist, rücken andere Aspekte von Diversität erst ganz neu oder noch nicht in den Fokus

6. Handlungsoptionen I

- Sichtbarer politischer Wille der Organisationsleitung für DiM
- Einbeziehung aller Organisationsebenen in Leitbild und strategische Planungsprozesse
- Einbindung des Betriebsrats und aller Vertretungen unterschiedlicher Gruppen
- Klare, breite und inklusive Definition von Diversity und DiM
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung durch Diversity-Trainings
- Klare Zielformulierung, strategisches Konzept, Benennung von Verantwortlichen
- Ausreichende zeitliche, personelle, finanzielle und technische Ressourcen für Implementierung
- Kontinuierliche Erfolgsmessung und Verbesserung

6. Handlungsoptionen II

- Stellenprofile überprüfen (merkmalsneutral)
- Stellenanzeigen ergänzen („Migrationshintergrund erwünscht“)
- Ausrichtung der Teambildung an vielfältiger Kundschaft (z.B. „Volvo-Frauenteam“, deutsch-türkische Kulturtandems)
- Mitarbeiter_innennetzwerke (Ford: „Women´s Engineering Panel“, „Turkish Resource Group“, Dt. Bank: „Rainbow Group“)
- Mentor_innenprogramme (Telekom: Frauen in Führungspositionen; Lufthansa: Programm für Menschen mit Behinderungen)
- Sprachtrainings (Verbesserung kultureller und sprachlicher Fähigkeiten)
- Antidiskriminierungs- und Diversity-Trainings (DiversityKompetenz entwickeln)
- Führungskräftetrainings (z.B. Diversity-Teams leiten)

6. Handlungsoptionen III

- Betriebliche Zusatzleistungen überprüfen (z.B. auch Zusatzleistungen für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften)
- Spezialisierte Arbeitsplatzausstattung (behindertengerechte Arbeitsplätze, Mutter-Kind-Räume)
- Diversity-Ist-Analyse (Sensibilisierung und Awareness)
- Verhaltensregeln („Für Vielfalt – gegen Diskriminierung“)
- Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Gleichbehandlung
- Interner Sprachgebrauch: politisch korrekte, nicht-diskriminierende Sprache; Übersetzungen wichtiger Schriften
- Kleidungs Vorschriften: lockern, erweitern (Stichwort Kopftuch)
- Speisenangebote: Speisen kennzeichnen, kultursensible Angebote
- Wenn möglich Feiertage berücksichtigen: Fr, Sa, So nach religiöser Notwendigkeit



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Kristin Futterlieb
Futterlieb@mmg.mpg.de
Max Planck Institute for the Study of
Religious and Ethnic Diversity

Max-Pla



giöser und

many

70