



**Städtische
Bibliotheken
Dresden**

www.bibo-dresden.de

Personalverteilung in Bibliotheks- netzen

Das Modell der Städtischen Bibliotheken Dresden

Roman Rabe

Tel. 0351/8648120

rabe@bibo-dresden.de

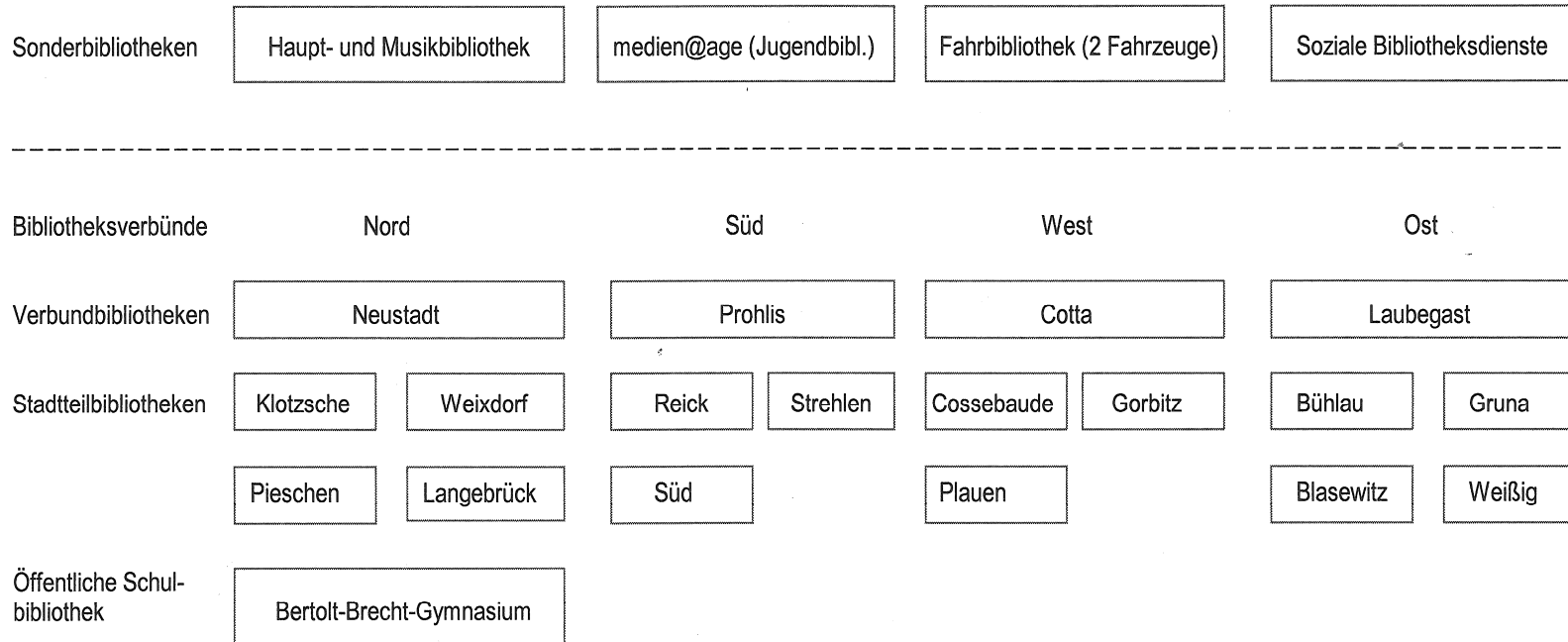
Zahlen SBD 2007

• Einwohner Dresden	500.000
• Entleihungen	5.400.000
• angemeldete Nutzer	67.000
• Besuche	1.800.000
• Schulungen, Veranstaltungen	3.200
• Personalstellen	153
ohne Verwaltung	119

Bibliotheksnetz

Haupt- und Musikbibliothek	1
medien@age (Jugendbibliothek)	1
Stadtteilbibliotheken	18
Öffentliche Schulbibliothek	1
Fahrbibliotheken	2
Soziale Bibliotheksarbeit	

Bibliotheksnetz Städtische Bibliotheken Dresden



Ausgangslage

- **traditionell leistungsabhängige Medienetatverteilung mit hoher Motivations- und Steuerungswirkung**
- **starke Veränderungen in der Sozialstruktur der Stadtteile mit Auswirkungen auf die Bibliotheksnutzung**
- **Personaleinsparaufträge**
- **nur sporadische Anpassungen des Personals an Nutzungsverschiebungen**

Ziele des Modells

- effizienter Personaleinsatz im Bereich der Zweigbibliotheken
- professionelle Personalplanung
- Gewinnung objektiver Kriterien für die Verteilung der Ressource Personal
- hohe Akzeptanz von Zweigbibliotheksleitern für Umverteilungen von Stellen

Berechnung Personalverteilung

1. nach Öffnungszeiten

- **Wochenöffnungstunden der Bibliothek**
- **mal durchschnittlich zu besetzende Platzzahl**
- **mal 2** (Urlaub, Krankheit, Fortbildung 20%, interne Arbeiten 30%)
- **durch Wochenarbeitszeit Vollzeitstelle**
- **plus Sonderaufgaben** (Verbundleiterfunktion 0,5 Stellen, Ausbildung 0,25 Stellen, Betreuung Internetseiten 0,25 Stellen, Betreuung Internetplätze), überdurchschnittliche Veranstaltungszahlen und überdurchschnittlicher Krankheitsausfall

2. nach Entleihungen

- **(Erst-)Entleihungszahl der Bibliothek**
- **durch mittlere Entleihungszahl pro Mitarbeiter Gesamtsystem** (ohne Leitung und zentrale Sachgebiete)
- **plus Sonderaufgaben** (siehe oben)

Modellergebnis

Bibliothek	Stellenbedarf nach Öffnungszeiten	Stellenbedarf nach Entleihungen	IST-besetzte Stellen Ende 2007	empfohlene Veränderung	Kommentar / Konsequenzen
Zentralbibl.	29,75	39,76	35,40		
Sonderbibl.	9,44	6,14	9,43	-1,5	ÖZ reduzieren
Fahrbibl.	7,38	3,88	6,65		
A	5,45	4,71	4,60	0,25	
B	2,87	2,09	2,85	-0,5	ÖZ reduzieren
C	3,33	2,55	2,40	0,25	
D	4,95	4,33	3,60	0,5	
Verbund 1	16,61	13,67	13,45	0,50	
E	6,80	7,54	6,65	0,5	ÖZ erhöhen
F	3,13	1,85	2,23		
G	2,27	1,66	2,20	-0,25	ÖZ reduzieren
H	0,82	0,80	0,73		
I	5,55	6,61	5,40	0,5	ÖZ erhöhen
K	1,59	1,44	1,25	0,25	
Verbund 2	20,17	19,90	18,45	1,00	
Gesamt	83,34	83,35	83,37	0,00	

Stellschrauben

- zu besetzende Platzzahl
 - **Faktor 2** (Urlaub, Krankheit, Fortbildung 20%, interne Arbeiten 30%)
 - **Sonderaufgaben**
-

- **durchschnittliche Entleihungszahl pro Mitarbeiter Gesamtsystem**
- **verfügbare Personalstellen**
- **Sonderaufgaben**

Schritte zur Umsetzung

- **Anpassung des Rechenergebnisses nach Öffnungszeiten an Personalausstattung** (nur bei erstmaliger Berechnung)
- **Ableitung von Umsetzungsbedarf**
- **Gespräche mit den betroffenen Bibliotheken**
- **Widerspruchsmöglichkeit**
- **Entscheidung zum Maßnahmenpaket**
- **Personalumsetzung und Öffnungszeiten-Anpassung über definierten Zeitraum**

Personalumsetzung

- über max. 2 Jahre
- möglichst nicht gegen den Willen von Beschäftigten
- Bevorzugung Betroffener bei Stellen-ausschreibungen
- Vermeidung von geteilten Arbeitsplätzen

Öffnungszeitenplanung

- keine verbindlichen Vorgaben, keine Einheitsöffnungszeiten
- Steuerung über die Personalressourcen, Orientierung an der Nachfrage
- eigenverantwortliche Anträge durch die Bibliotheksleiter, Mitsprache Verbundleiter (muss Hilfe im Notfall organisieren)
- Berücksichtigung örtlicher Besonderheiten gewollt
- ÖZ-Änderungen sind langfristig angelegt

Bremmung Prozessdynamik Öffnungszeitenänderung durch

- **Begrenzung Personalanpassung an Bedarf nach Öffnungszeiten**
(wenn keine Öffnungszeitenreduzierungen gewünscht)
- **Personalanpassung erst ab Schwellenwert**
(z.B. erst ab halber Stelle Umsetzungsbedarf)
- **Verlängerung Anpassungsperiode**
(in Dresden 3 Jahre = Laufzeit Bibliotheksentwicklungsplan)

Wirkungen

- effizienter Personaleinsatz (Ressourcen wandern Richtung Nachfrage)
- hohe Sensibilität für Ressource Personal
- hohe Akzeptanz der Personalumverteilung (objektive Entscheidungsbasis)
- bessere Position im Zweigstellenranking nach Personalreduzierung (bei Kennzahlen pro Mitarbeiter)
- Steuerungsmöglichkeit der Umsetzung politischer Vorgaben auf die Personalverteilung
- Gefahr der Fehlsteuerung, wenn Nachfragerückgang auf subjektiven Schwächen im Zweigstellenteam beruht
- Gefahr der Überbewertung des Indikators Entleihungen