



# „Many a mickle makes a muckle“

## Personalentwicklung an einer UB

107. Deutscher Bibliothekartag, Berlin, 14. Juni 2018





# Gliederung

- Rahmenbedingungen unserer Arbeit
  - Beispiel Veränderungen der Arbeitswelt
  - Beispiel materieller Erfolg
- Ausgangslage an der Humboldt-Universität zu Berlin
- eingesetzte Instrumente an der UB der HU
  - Beispiel Motivation
  - Beispiel Fort- und Weiterbildung

BiwuB: 2017, 230 Befragte aus Bibln.

Gute Arbeit: 2011, 1.225 Befragte

Hans **Böckler**  
**Stiftung**

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

# STUDY

Nr. 362 - August 2017

## WANDEL DER ARBEIT IN WISSENSCHAFTS- UNTERSTÜTZENDEN BEREICHEN AN HOCHSCHULEN

Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung  
aus Sicht der Beschäftigten

Ulf Banscheraus, Alena Baumgärtner, Uta Böhm, Olga Golubchikova,  
Susanne Schmitt und André Wolter



### Arbeit in Bibliotheken

Wie die Beschäftigten  
die Qualität der Arbeits-  
bedingungen in Öffentlichen  
und Wissenschaftlichen  
Bibliotheken beurteilen

erichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten – 3



# Veränderung der Arbeitswelt: Ergebnisse der Studien



Frage: „Wie stark haben sich Ihre Aufgaben verändert, seitdem Sie diese Tätigkeit ausüben?“

© Wandel der Arbeit S. 160

## (Sehr) starke Veränderung der Aufgaben im Laufe der Tätigkeit

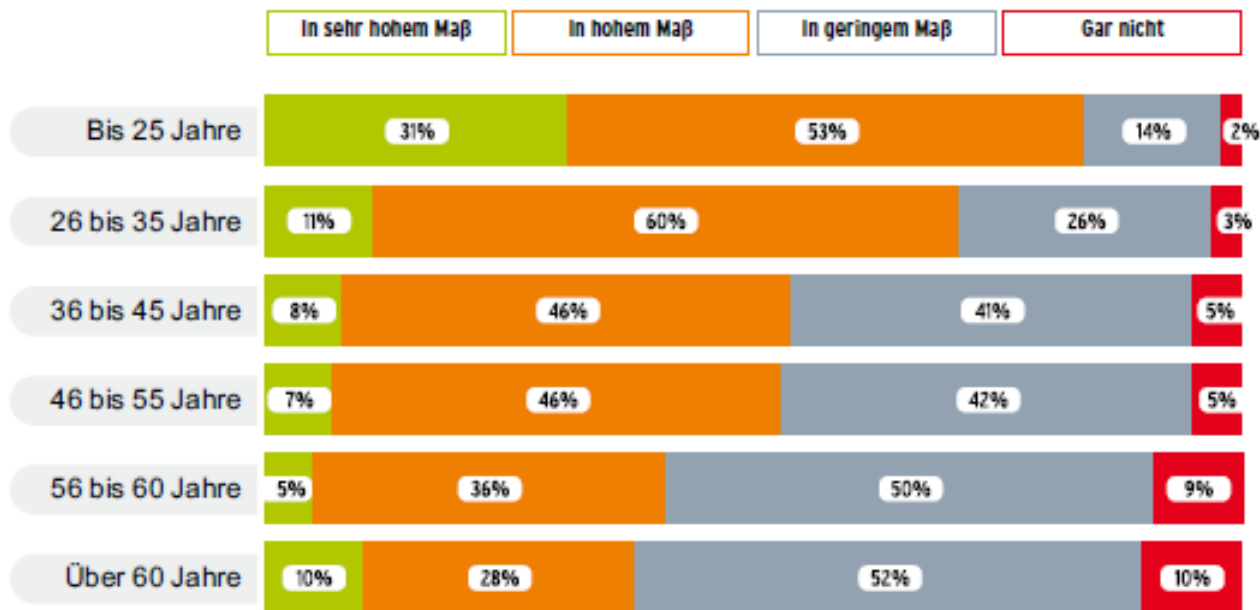
	Anzahl gültige Fälle (n)	Anteil gültige Fälle	Gesamt	Stellenprofilgruppe*				Geschlecht	
				V <sup>1</sup>	B <sup>2</sup>	T <sup>3</sup>	MP <sup>4</sup>	w	m
alle Beschäftigten	2.490	99%	48%	48%	59%	49%	40%	49%	46%
< 1 Jahr	205	94%	28%	29%	–	20%	30%	33%	15%
1 bis 5 Jahre	898	99%	30%	29%	24%	32%	32%	30%	29%
6 bis 10 Jahre	411	100%	50%	55%	31%	40%	53%	51%	49%
11 bis 15 Jahre	320	100%	60%	68%	61%	52%	47%	63%	55%
16 bis 20 Jahre	169	100%	67%	69%	75%	61%	–	72%	57%
21 bis 25 Jahre	167	100%	75%	79%	83%	67%	69%	76%	73%
> 25 Jahre	192	100%	81%	89%	85%	72%	–	83%	76%

# Veränderung der Arbeitswelt: Ergebnisse der Studien



**Abb. 6** Der aktuelle Nutzen der bibliothekarischen Fachausbildung -  
So antworten die Beschäftigten nach Altersgruppen

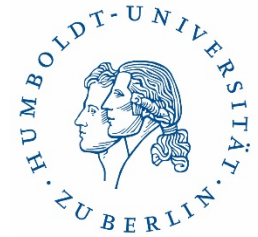
»Können Sie Ihr Wissen aus der bibliothekarischen Fachausbildung in Ihrem heutigen Berufsalltag anwenden?«



= 60% der  
MA  
mittleren  
Alters sind  
durch ihre  
Ausbildung  
nicht oder  
nur in  
geringem  
Maße auf  
ihren  
Berufsalltag  
vorbereitet.



# Veränderung der Arbeitswelt: eigenes Erleben



neue rechtliche und technische Anforderungen





# Veränderung der Arbeitswelt: eigenes Erleben



## Beispiel Fachreferat/Medienbearbeitung:

- zunehmende Vernetzung von Wissensbeständen
- + zunehmender Technikeinsatz
- = höhere individuelle Verantwortung

## Beispiel Ausleihtheke:

Standardfälle -> Nutzer/in

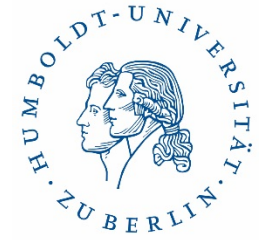
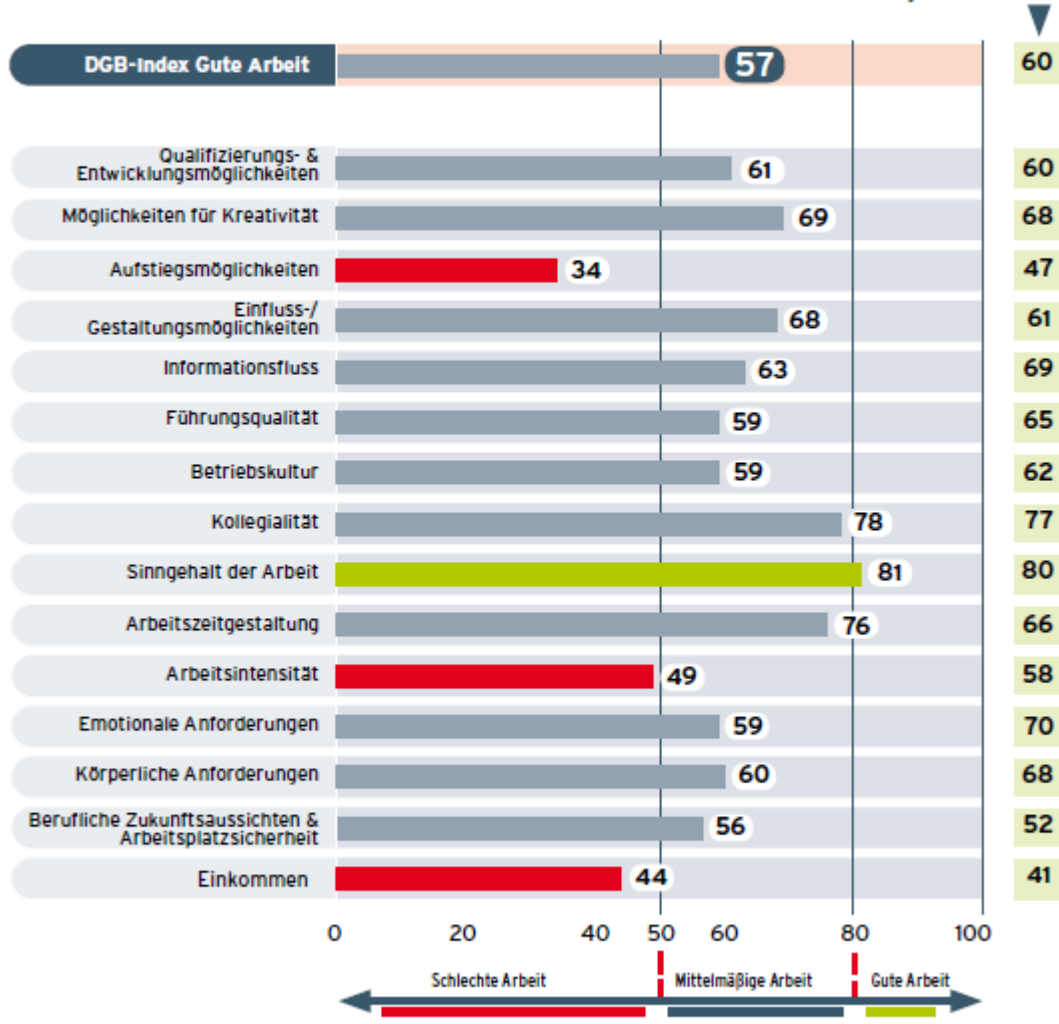
Problemfälle -> Thekenpersonal



Publikumsverkehr wird durch Automatisierung komplizierter

**Abb. 2** Die Indexwerte nach Arbeitsdimensionen - So bewerten die Bibliotheks-Beschäftigten die Arbeitsqualität

Zum Vergleich: Die Wertung der Beschäftigten im gesamten Dienstleistungs-Sektor



„Äußerst geringe Aufstiegschancen, starke emotionale Anforderungen und eine hohe Arbeitsintensität (...)“

Für die Aufstiegsmöglichkeiten in den Bibliotheken ein exzeptionell miserabler Indexwert (...)“

Quellen: ver.di-Umfrage unter Beschäftigten in Bibliotheken 2011 / DGB-Index Gute Arbeit 2009



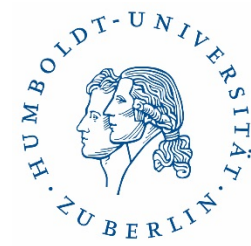




# Ausgangslage an der UB der Humboldt-Universität zu Berlin



- 10 Bibliotheksstandorte,
- kein PE-Konzept der Universität, keine DV für MVG, keine Zielvereinbarungen...,
- kein Budget für PE,
- keine Aufstiegsmöglichkeiten (E 5 – E 9 – E 13)



<i>Ziele</i>									
<b>Unternehmensziele</b>	Leistungsfähigkeit steigern	x	x					x	
	Qualifikation der MA erhalten und entwickeln	x	x				x		
	Flexibilität unterstützen	x	x						
	Loyalität fördern/Identifikation erzeugen	x		x	x	x	x		
	...								
<b>individuelle Ziele</b>	Zufriedenheit/individuelle Bedürfnisse unterstützen	x		x	x	x	x		
	work-life-balance garantieren			x		x		x	
	Gesundheit erhalten					x		x	
	Informationsbedarf decken / Transparenz herstellen	x			x		x		
	Karriere begleiten		x		x				
	...								
<b>Instrumente</b>		Unternehmenskommunikation	Fortbildung	social events	Jahresgespräche	DV alternierende Telearbeit	systematische Einarbeitung	Gesundheitsförderung	...

Welche Ziele verfolge ich?

Welche Instrumente dienen der Erreichung meiner Ziele?

Wo besteht weiterer Handlungsbedarf?



# Beispiel Motivation: Ziele

*Ziel:*

- ✓ Identifikation erzeugen

*Unterziele:*

- ✓ Zufriedenheit/individuelle Bedürfnisse fördern
- ✓ Work-life-balance garantieren
- ✓ Informationsbedarf decken, Transparenz herstellen
- ✓ ...

# Beispiel Motivation: Instrumente

- ✓ Kommunikation/Transparenz:
  - Intranet,
  - Newsletter (UBinForm),
  - UBimPulse,
  - Gremien
- ✓ Work-life-balance: DV zur alternierenden Telearbeit, Pausensport, Arbeitszeitreduzierung
- ✓ „Management by walking-around“
- ✓ Förderung des informellen Austauschs („social events“)
- ✓ „On-boarding“ optimieren
- ✓ ...

# Beispiel Fort- und Weiterbildung: Ziele



## *Ziel:*

- ✓ Qualifikation der MA erhalten und entwickeln

## *Unterziele:*

- ✓ Fachwissen aktuell halten
- ✓ Schlüsselqualifikationen ausbauen
- ✓ Offenheit für Veränderungen wecken
- ✓ Flexibilität unterstützen
- ✓ ...

# Beispiel Fort- und Weiterbildung: Instrumente

- ✓ Sondierung von Bedarfen im MVG,
- ✓ Verständigung in der Leitung über förderfähige Maßnahmen,
- ✓ Fobi-Beauftragte,
- ✓ Inhouse-Kurse/Coaching,
- ✓ „Schnuppertage“ ,
- ✓ neues Schulungskonzept (Selbstlernen, weniger „frontal“)
- ✓ ...

# Quellen

Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten / Ulf Banscheraus u.a.

August 2017

<http://tinyurl.com/ydh63eec>

Arbeit in Bibliotheken. Wie die Beschäftigten die Qualität der Arbeitsbedingungen in Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken beurteilen. Verdi 2011

<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++537372106f68440653000495/download/Arbeit%20in%20Bibliotheken%20Nr.%203.pdf>