

PERSONALGEWINNUNG IN BIBLIOTHEKEN

Kommission Personalgewinnung

dbv

V|D|B



Unsere heutige Agenda

1. Thema Personalgewinnung
2. Die Arbeitgebermarke MEIN JOB BIBLIOTHEK
3. Weitere Maßnahmen der Kommission
4. Was können Sie zur Personalgewinnung beitragen?

Referentinnen: Carolin Beshertz und Joana Petsonias

1. Thema Personalgewinnung

Herausforderungen

Warum müssen wir uns mit Personalgewinnung beschäftigen?

- Demografischer Wandel
- Image des öffentlichen Dienstes
- Wertewandel der Generationen
- Wechselbereitschaft von Beschäftigten

Fachkräftemangel

- Bis 2030 werden bundesweit in der öffentlichen Verwaltung mindestens 1 Mio. Arbeitskräfte fehlen

(PwC Deutschland und Strategieberatung Strategy &

Quelle: <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/pwc-fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.pdf>)

- Anteil älterer Mitarbeitenden (55-65 J.)
in der Verwaltung besonders hoch: 29 %

(tagesschau.de „Anteil der älteren Beschäftigten so hoch wie nie“ 29.09.2025)



Transformation der Personalgewinnung

Herausforderungen Image des Öffentlichen Dienstes

Quelle: Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst von
Dt. Beamtenbund/forsa (2021)

Gutes Image
von
Bibliotheken

schwieriges
Amtsdeutsch

schlechte
Bezahlung

Privilegien

Kontrolle

regulatorische
Hürden

Dienst nach Vorschrift

Sicherheit
& Stabilität

Unflexible
Prozesse

Fehlende
Digitalisierung

bürokratisch

Homogenität
des Personals

wenig Aufstiegs-,
Entwicklungs- &
Karrierechancen

Herausforderungen Wertewandel der Generationen

Babyboomer 1946 - 1964

- Karriereorientiert
- Strukturiertes Arbeiten
- Regelmäßiger Austausch im Team
- Kommunikationsmedium: Telefon

X 1965 - 1979

- Zeit ist wertvoller als Geld
- Hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung
- Selbstständig
- Technisch versiert
- Ehrgeizig
- Gut ausgebildet
- Kommunikationsmedium: Mail & Handy

Y (Millennials) 1980 - 1993

- Leben im Hier und Jetzt
- 24/7 online
- Vernetzung / Teamwork
- Arbeit muss Spaß machen
- Selbstverwirklichung
- Ausgeprägte Forderung nach Privatleben aber Work-Life-Blend
- Führung nicht so wichtig
- Kommunikationsmedium: Web 2.0

Z 1994 - 2010

- Wachsen komplett mit digitalen Technologien auf
- Wieder klarere Abgrenzung zwischen Beruflichem und Privatem
- Klarere Strukturen werden wieder gewünscht
- Weniger Wohlstand dafür aber Entfaltung in alle Richtungen
- Ratlosigkeit / Unsicherheit

Herausforderungen Wechselbereitschaft von Beschäftigten

Quelle: Umfrage der Prüfungsgesellschaft
Ernst & Young aus August 2023

Steigende Wechselbereitschaft

2017 = 18% Wechselbereitschaft

2021 = > 50% Wechselbereitschaft

2023 = 63% Wechselbereitschaft

Häufigste Gründe:

1. Zu niedriges Gehalt (34 %)
2. Führungsverhalten der Vorgesetzten (29%)
3. Schlechte Unternehmenskultur (23%)

Personalgewinnung in Bibliotheken neu gedacht, weil...

ein „Weiter so“ in der Mitarbeitergewinnung nicht mehr funktioniert!

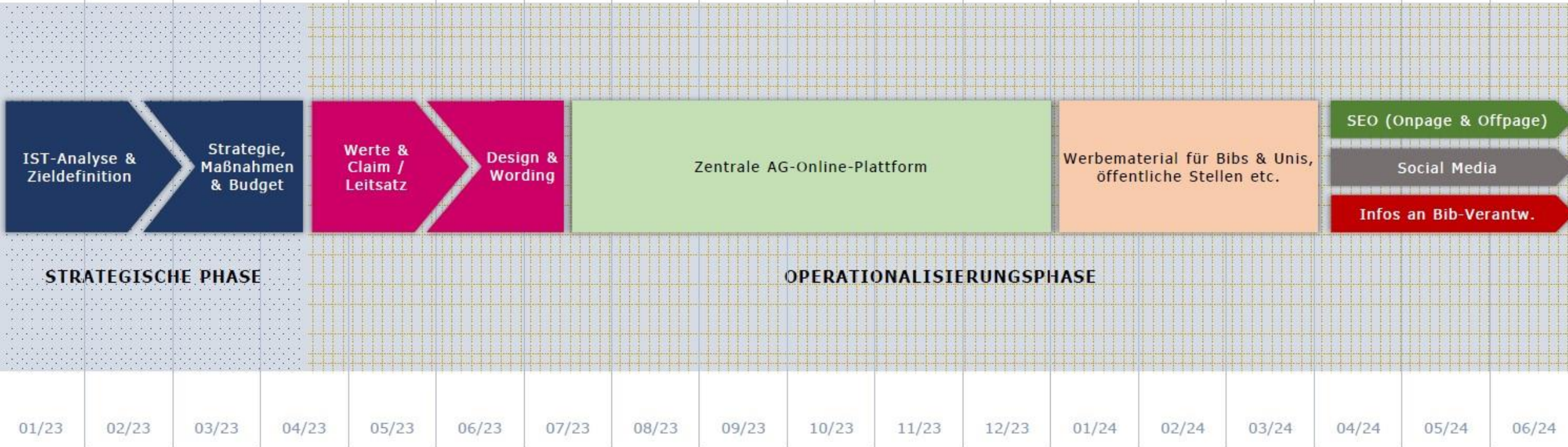
Stattdessen braucht es:

- Erschaffung einer selbstbewussten **Arbeitgebermarke**
- Moderne und ansprechende Einrichtungskultur
- Nachwuchsförderung
- Bürokratie reduzieren
- Seiteneinstieg erleichtern
- Sichtbar werden in der Stadtgesellschaft
-

2. Die Arbeitgebermarke MEIN JOB BIBLIOTHEK

Arbeitgebermarke Bibliothek

Grober Projektplan Kommission Personalgewinnung von dbv, VDB und BIB bis ca. Mitte 2024



Personalgewinnung – ein gemeinsames Projekt der Verbände:



WERTE ARBEITGEBER:IN
BIBLIOTHEK

Zuverlässig-
keit

MEIN JOB BIBLIOTHEK

Wissens-
aufbereitu-
& -bewahrt

MEIN JOB
BIBLIOTHEK

Ausbildung Studium Quereinstieg & Fachexpertise Für Bibliothekspersonal Über uns STELLANGEBOTE Für Bibliotheken

MEIN JOB
BIBLIOTHEK



meinjob-bibliothek.de

BEGINNE EIN NEUES KAPITEL -
GESTALTE DIE WELT VON MORGEN.

www.meinjob-bibliothek.de/ausb

dbv v|D|B

MEIN JOB
BIBLIOTHEK



AUSBILDUNG, STUDIUM, QUEREINSTIEG
& KARRIERE IN DEINER BIBLIOTHEK
BEGINNE EIN NEUES KAPITEL -
GESTALTE DIE WELT VON MORGEN.

www.meinjob-bibliothek.de



MEIN JOB BIBLIOTHEK - EIN GEMEINSAMES PROJEKT DER VERBÄNDE:

dbv BIS v|D|B

RGB 72 | 119 | 124 CMYK 72 | 35 | 42 | 20 HEX #4877c

RGB 51 | 51 | 51 CMYK 69 | 60 | 56 | 66 HEX #333333

ATTRAKTIVE, NACHHALTIGE, WETTBEWERBSSTARKE
ARBEITGEBERMARKE / EMPLOYER BRAND

<https://meinjob-bibliothek.de/fuer-bibliotheken/>



Starte in Dein neues Kapitel und finde den passenden Job in unserer Bibliothekswelt.

IMAGEFILM MEIN JOB BIBLIOTHEK

EMOTION & NAHBARKEIT

Ein Imagefilm macht die Arbeitswelt Bibliothek auf einer emotionalen Ebene erfahrbar und schafft Vertrauen.

AUTHENTISCHE EINBLICKE

Menschen erzählen ihre Geschichten – echte Gesichter, echte Aufgaben, echte Begeisterung.

VIELFALT & ZUSAMMENHALT

Zeigt, wie bunt, offen und teamorientiert der Berufsalltag in Bibliotheken sein kann.

MODERN & ZUKUNFTSORIENTIERT

Setzt ein visuelles Statement gegen veraltete Klischees – für eine innovative Arbeitgebermarke.

MULTICHANNELFÄHIG

Ideal für Website, Social Media, Messen, etc. – flexibel einsetzbar.

WETTBEWERBSVORTEIL

Ein starker Imagefilm bleibt im Kopf – und hebt sich deutlich von klassischen Recruitingmaßnahmen ab.



IMAGEFILM MEIN JOB BIBLIOTHEK

- Staatsbibliothek, Unter den Linden
- Bibliothek im Museum für Naturkunde
- FU Berlin – Philologische Bibliothek
- Stadt- u. Landesbibliothek Potsdam
- Stadtteilbibliothek Buch
- Bibliothek am Luisenbad
- Edith-Stein-Bibliothek

3. Weitere Maßnahmen der Kommission

Für die Bibliothekscommunity

- **Materialien** „mein job Bibliothek“ im Corporate Design zum Verwenden (Posts für Social Media, Plakat- und Flyervorlagen, Sticker...)
- **Checklisten** zu:
 - Was sollten zeitgemäße Stellenanzeige beinhalten?
 - Wie kann man auf das Berufsfeld aufmerksam machen, zB bei Berufsinfotagen, Messen?
- Für **Quereinsteigende**: Weiterqualifizierungskurse an verschiedenen Hochschulen
- Aktualisierung der Berufsprofile in sämtlichen **Info-Stellen**, z.B. Agentur für Arbeiten, InDeed, IHK..
- **Fortbildungen** der Kommission besuchen, z.B.
 - BiblioCon in Berlin: Do. 21.5. 16.30 Uhr Podiumsdiskussion:
Next Gen Library: Die Zukunft hat das Wort – und wir hören hin!
 - Fachtag Personalgewinnung – 2026/2027 als Online-Seminare angeboten
- **„Praxishandbuch Personalgewinnung in Bibliotheken“** im de Gruyter Verlag, erscheint 18.5.2026

**4. Wie können Sie selbst
zur Personalgewinnung beitragen?**

Personalgewinnung in Bibliotheken neu gedacht

- Erschaffung einer selbstbewussten Arbeitgebermarke (s. MEIN JOB BIBLIOTHEK)
- Moderne und ansprechende **Organisationskultur**
- **Bürokratie** reduzieren
- **Seiteneinstieg** erleichtern
- **Nachwuchsförderung**
- **Sichtbar** werden in der Kommune
- ...

Moderne und ansprechende Organisationskultur

- Wertschätzendes Arbeitsklima
- Verständnis von Führung
- Agiles und unbürokratisches Management – Reduzierung von Hierarchien
- Beteiligungsmöglichkeiten und individueller Gestaltungsspielraum
- Team- und teamorientiertes Arbeiten
- Gestaltungsmöglichkeiten, z.B. Mitarbeit in Projekten, um Talente bestmöglich zu nutzen
- Transparente und offene Kommunikation
- Fort- und Weiterbildungen
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Produktive Fehlerkultur
- wo möglich: ortsunabhängiges und/oder zeitflexibles Arbeiten, um alle Aspekte des Lebens miteinander vereinbaren zu können

Organisationskultur

Was wünscht sich der Nachwuchs?

10 Punkte Plan für (künftige) Arbeitgeber

vom Nachwuchsforum D-A-CH-S-Tagung 2019 „Bibliothek –Qualifikation –Perspektiven“

- Seht unsere individuellen Fähigkeiten.
- Zeigt euer Potenzial als Arbeitgeber.
- Weniger Pseudo-Wissen –mehr Profilschärfe.
- Bietet mehr duale Ausbildung-/Studienangebote.
- Fördert unsere berufliche Entwicklung.
- Lasst uns Ideen einbringen und ausprobieren.
- Gebt uns Spielraum für Verantwortung.
- Lasst uns gemeinsam netzwerken.
- Gestaltet Arbeitsumgebungen flexibler.
- Hört auf den Nachwuchs.

Quelle: <https://www.o-bib.de/bib/article/view/5502/7690>

Bürokratie reduzieren

Welche Anforderungen stellen wir?

- Studium, wo auch Erfahrung reichen würde? Jahrelange Erfahrung, wo auch Berufseinsteigende passend wären?
- Welche Aufgaben haben wir in unserer Einrichtung und welche Qualifikationen werden zu ihrer Erfüllung benötigt? Seiteneinstieg?

Bewerbungsverfahren

- Möglichkeit, Unterlagen nachzureichen
- Müssen es wirklich beglaubigte Dokumente sein?
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse als Institution anschieben

Ausschreibungen

- Neue Ausschreibungskanäle wählen (zusätzlich zum ggf. vorgeschriebenen)
- Kurz, knapp und ansprechend („Füllanforderungen“ wie z.B. „Belastbarkeit“ in Ausschreibungen streichen)

Sichtbar sein und Nachwuchs fördern



Abschluss / Fazit

- aktuelle Veränderungen als Chance nutzen
- Employer Branding = strategischer Aufbau und Pflege als attraktive Arbeitgeberin
- Organisationskultur agiler, ansprechender und sinnstiftender gestalten
- Seiteneinstieg ermöglichen
- vorhandenes Personal stärken

**Wir Menschen machen unseren Beruf aus!
Lassen Sie uns alle für unsere Arbeitgebermarke einsetzen und diese mit Leben füllen.
Für motivierte und engagierte Mitarbeitende auch in der Zukunft.**

Nora Neuhaus de Laurel
Stadtbibliothek Bremen
Kommissionsvorsitzende



Dr. Sophia Manns-Süßbrich
Universitätsbibliothek Leipzig
Stellv. Kommissionsvorsitzende



Miriam Becker
Universitätsbibliothek - Universität der
Bundeswehr München



Joana Petsonias
Stadtbibliothek Ludwigsburg



Prof. Frauke Schade
HAW Hamburg - Department
Information und Medienkommunikation



KOMMISSION PERSONALGEWINNUNG



Dr. Jana Madlen Schütte
Justus-Liebig-Universität,
Universitätsbibliothek Gießen



Carolin Beshertz (Gast)
Referentin des dbv, BIB und VDB für
Personalmarketing



Dr. Ute Engelkenmeier (Gast)
Universitätsbibliothek Dortmund



Antje Theise (Gast)
Universitätsbibliothek Rostock



Lucia Werder (Gast)
Stadtbibliothek Bremen

VIELEN DANK!

**FRAGEN, WÜNSCHE,
ANREGUNGEN?**

Kontakt:

www.bibliotheksverband.de/kommission-personalgewinnung

