

Mitarbeitergewinnung

leih' dir was 
Katholische öffentliche Bücherei

Mitarbeitergewinnung für die Aufgaben in der Katholischen öffentlichen Bücherei

Katholische Büchereiarbeit lebt von der ehrenamtlichen Mitarbeit von Menschen die

- **Zeit**
- **Kompetenz**
- **und Engagement**

freiwillig und kostenlos zur Verfügung stellen.

Die Arbeiten in der Katholischen öffentlichen Bücherei sind sehr vielfältig. Die Nutzerinnen und Nutzer der Büchereien sehen nur die Ausleihe und Rücknahme der Medien und die Beratung. Tatsächlich reichen die Arbeiten aber von der Auswahl, der Bestellung und Einarbeitung der Medien, über die jährliche Statistik, die Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege bis hin zur Verwaltung wie Abrechnung und Mahnung.

Diese Arbeiten können nicht von einer Person allein gemacht werden. Hier ist Teamarbeit gefordert. Möglich ist die Teamarbeit nur, wenn genügend ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stehen und wenn die Aufgaben verteilt sind.

Der Träger der Bücherei ist die Kirchengemeinde und somit auch für ausreichende Mitarbeiter verantwortlich. Daher sollten alle Überlegungen des Büchereiteams zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich gemeinsam mit dem Träger durchgeführt werden.

Träger und Büchereileitung in ihrer Verantwortung für ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliche Mitarbeit hat sich im Laufe der Jahre gewandelt. Durch veränderte gesellschaftliche Strukturen, viele Alleinerziehende und Berufstätigkeit beider Ehepartner, ist oft die Bereitschaft ein Ehrenamt auszuüben zurückgegangen. Auf der anderen Seite gibt es durchaus Menschen, die eine zeitlich begrenzte und fest umrissene Tätigkeit übernehmen. Wir sehen dies z. B. in der Erstkommunion- und der Firmvorbereitung.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass mögliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre ehrenamtliche Tätigkeit auch Entfaltungsmöglichkeiten erwarten. Dies bedeutet zunächst, ehrenamtliches Engagement nicht auf eine Einbahnstraße des Gebens zu reduzieren, sondern anzuerkennen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ihrem Engagement auch „Gewinn für sich selber“ ziehen wollen und dürfen. Nicht mehr der Status spielt die entscheidende Rolle. Vielmehr wollen sie, dass die Aufgabe

- klar umschrieben und zeitlich überschaubar ist,
- Sinn stiftet und ihr Wert anerkannt/gewürdigt wird,
- Raum für Mitsprachemöglichkeiten, Mitbestimmung und Selbstverwirklichung bringt,
- und dass sie Chancen zur Kompetenzerweiterung beinhaltet.

Der Träger und die Leitung der Bücherei müssen sich in ihrer Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich fragen:

Hat die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns in der Gemeinde Priorität?

Erst nach positiver Beantwortung dieser Frage geht es darum, zielgerichtete Schritte einzuleiten und zu konkretisieren, die ehrenamtliches Engagement in der Büchereiarbeit attraktiv machen.

Die Ausgangsfrage hierzu ist:

Was bedeutet in der Büchereiarbeit Förderung und Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter praktisch und konkret?

- Pfarrgemeinde, Büchereileitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln gemeinsam ein Konzept für die Büchereiarbeit vor Ort und fördern dessen kontinuierliche Weiterentwicklung.
- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das unverzichtbare Fundament der Büchereiarbeit. Ihre Arbeit muss deshalb geschätzt und anerkannt werden.
- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ihrer Persönlichkeit und ihrer Begabung entsprechend in der Büchereiarbeit eingesetzt und finden so einen Platz in der Gemeinde.
- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen Aufgaben, die ihren Begabungen, ihrer Ausbildung und ihrer Zeit entsprechen und sie nicht überfordern.
- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen neben der übernommenen Aufgabe auch persönliche Beziehungen aufnehmen und Räume für die eigene Lebens- und Glaubensentwicklung erfahren können.

Verantwortung für ehrenamtliches Engagement hat für den Träger und die Büchereileitung somit Konsequenzen, und es gilt, geeignete Formen der Zusammenarbeit zu finden und diese gemeinsam zu gestalten.

Muster für eine Anzeige im Pfarrbrief:



Die Katholische öffentliche Bücherei St. Johannes Baptist in Musterstadt sucht

eine ehrenamtliche Mitarbeiterin oder einen ehrenamtlichen Mitarbeiter

Das Team der Katholischen öffentlichen Bücherei Musterstadt braucht Verstärkung

Wir suchen Menschen

- die mit netten, engagierten Leuten zusammenarbeiten möchten
- die einen Teil ihrer Freizeit für die ehrenamtliche Arbeit in unserer Bücherei zur Verfügung stellen
- die Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Literatur näherbringen
- die Leserinnen und Leser beraten und Medien verleihen
- die mit uns Aktionen der Lese- und Literaturförderung planen und ausführen

Ein gutes Team ist der Schlüssel zum Erfolg.

Wir wünschen uns Männer und Frauen

- die Freude am Umgang mit Menschen und Büchern haben
- die ihre Lebenserfahrung, Ausbildung und Kenntnisse für ihre Mitmenschen einsetzen wollen
- Eine bibliothekarische Ausbildung ist keine Voraussetzung
- Die Arbeitszeit läßt sich im Rahmen der Öffnungszeiten und der Veranstaltungen individuell regeln

Wir wollen unseren Erfolg erhalten, und darum brauchen wir Sie!

Was Sie erwarten können

- kostenlose bibliothekarische Ausbildung BASIS 12
- regelmäßige Treffen des Büchereiteams
- Vielfältige Aufgabengebiete wie:
 - Ausleihe
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Veranstaltungen
 - Ausstellungen
 - Zusammenarbeit mit anderen Gremien

Die Katholische öffentliche Bücherei verfügt über Medien und hatte im vergangenen Jahr ... Ausleihen.

Interessenten melden sich bitte möglichst umgehend bei der Leiterin der Katholischen öffentlichen Bücherei **Karin Müller** Telefon 01234/56789, in der Bücherei oder im Pfarrbüro. Hier erhalten Sie auch weitere Informationen.

Wir suchen und finden ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zukunft der katholischen Büchereiarbeit hängt davon ab, wie es gelingen wird, auch zukünftig Menschen für Aufgaben der Büchereiarbeit

- anzusprechen
- zu gewinnen
- zu beraten
- zu begleiten
- zu qualifizieren
- anzuerkennen
- und schließlich am Ende ihrer Tätigkeit zu verabschieden.

Ein erster Schritt zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Veränderung der Sichtweise:

Nicht „Wen“ brauchen wir für unsere Arbeit? Sondern „Für wen“ könnte die Arbeit bei uns ein Gewinn sein?

ist die Schlüsselfrage.

Büchereien, denen etwas an ihrer Zukunft liegt, legen die Hände nicht in den Schoß und harren der Dinge, die da kommen, sondern gestalten diese aktiv mit. Ziele sollten sein:

- ausgehend vom angestrebten Angebot den Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frühzeitig zu erkennen
- Wege zu beschreiben, wie der Bedarf gedeckt werden kann
- Fähigkeiten von Interessierten aller Altersgruppen nutzbar zu machen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung zu bieten

Im Büchereiteam sollte überlegt werden, für welche Aufgabenbereiche (Ausleihe, Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit,...) in der Bücherei Personal benötigt wird und für wen aus der Gemeinde diese Arbeit interessant sein könnte. Diese Personen können dann gezielt angesprochen werden.

Hierbei sollten die Nutzerinnen und Nutzer der Bücherei besonders berücksichtigt werden. Dieser Personenkreis kennt die Bücherei bereits, ist von der Qualität der Arbeit überzeugt und kann sich deshalb vielleicht schon eine Mitarbeit vorstellen.

Berücksichtigt werden sollte aber auch das Alter der möglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn in der Bücherei Medien für alle Altersstufen vorhanden sind, sollte sich dies nach Möglichkeit auch im Büchereiteam widerspiegeln. Hierdurch ergeben sich weitere Vorteile für die praktische Arbeit. Oft lassen sich Leserinnen und Leser lieber von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der eigenen Altersgruppe beraten. Auch bei der Auswahl der neu einzustellenden Medien kann dies ein Vorteil sein, denn Kinder und Jugendliche haben einen anderen Geschmack als Erwachsene.

Eine persönliche Ansprache ist sicherlich eine gute Möglichkeit, mit möglichen Interessenten ins Gespräch zu kommen. Hierbei kann sofort deutlich gemacht werden, was erwartet wird und was dafür geboten wird.

Möglich ist aber auch ein Aufruf im Pfarrbrief. Dieser kann wie eine Stellenanzeige gestaltet werden. Der Nachteil einer Anzeige im Pfarrbrief besteht vor allem, wenn nur wenig Personal benötigt wird, darin, dass eine Auswahl aus den Bewerbungen getroffen werden muss. Vielleicht können Personen, die nicht berücksichtigt wurden, für andere Arbeiten in der Gemeinde gewonnen werden. Daher könnte die Anzeige eventuell auch von verschiedenen Gruppen der Gemeinde gemeinsam erstellt werden.

Sinnvoll ist es oft auch eine „Probezeit“ zu vereinbaren, in der sich zeigen kann, inwieweit neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Team zueinander passen.

Sollten alle Versuche, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Büchereiarbeit zu gewinnen, fehlschlagen, müssen Sie sich fragen, ob folgende oder andere hier nicht aufgeführten Punkte die Ursache sein könnten:

- nicht klar umrissene Arbeitsfelder
- ungünstige Öffnungszeiten
- das Büchereiteam ist zu hierarchisch gegliedert oder wirkt auf Interessierte nicht offen
- der geforderte Zeitaufwand ist zu groß
- das Angebot der Bücherei spricht die potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht an.
- die Katholische öffentliche Bücherei oder das Büchereiteam haben keinen guten Ruf

Wenn der Grund für mangelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem oder mehreren dieser Punkte besteht, dann sollten der Träger und das Büchereiteam versuchen, die Hindernisse zu beseitigen und dann eine neue Initiative zur Mitarbeitergewinnung starten.