

Bibliothekstagung 2024

Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken



16. März 2024
Bildungshaus Schloss Puchberg

Bibliotheksfachstelle der Diözese Linz, BIBLIOÖTHEKEN. Erlesen und Erleben



Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen

Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen

Hauptamtliche & Ehrenamtliche

Mitarbeiter/innen in Bibliotheken

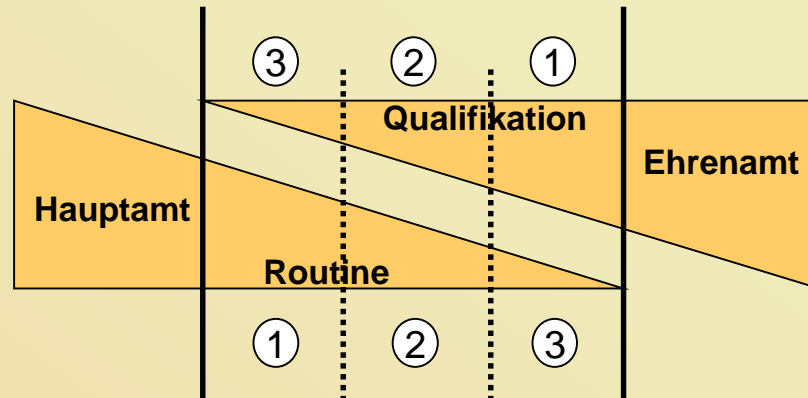


Hauptamt und Ehrenamt in Bibliotheken

Statistik Bibliotheken OÖ 2022, Mitarbeiter/innen

	Bibliotheken (291)	Gemeinde-/ Schulbibliotheken (94)	Kooperative Bibliotheken (89)	Pfarrbibliotheken (103)	Kirchl. Sonder- bibliotheken (3)	Sonstige Bibliotheken (2)	Summe MA
Ehrenamtlich	3023	522	1146	1306	30	19	6046
Nebenberuflich	39	38	5	6	0	0	88
Teil einer Beschäftigung	77	62	6	4	1	4	154
Hauptamtlich / TZ	75	65	8	0	2	0	150
Hauptamtlich / VZ	34	32	2	0	0	0	68
Summe MA	3248	719	1167	1316	33	23	

Haupt und Ehrenamt – eine Frage der Kultur

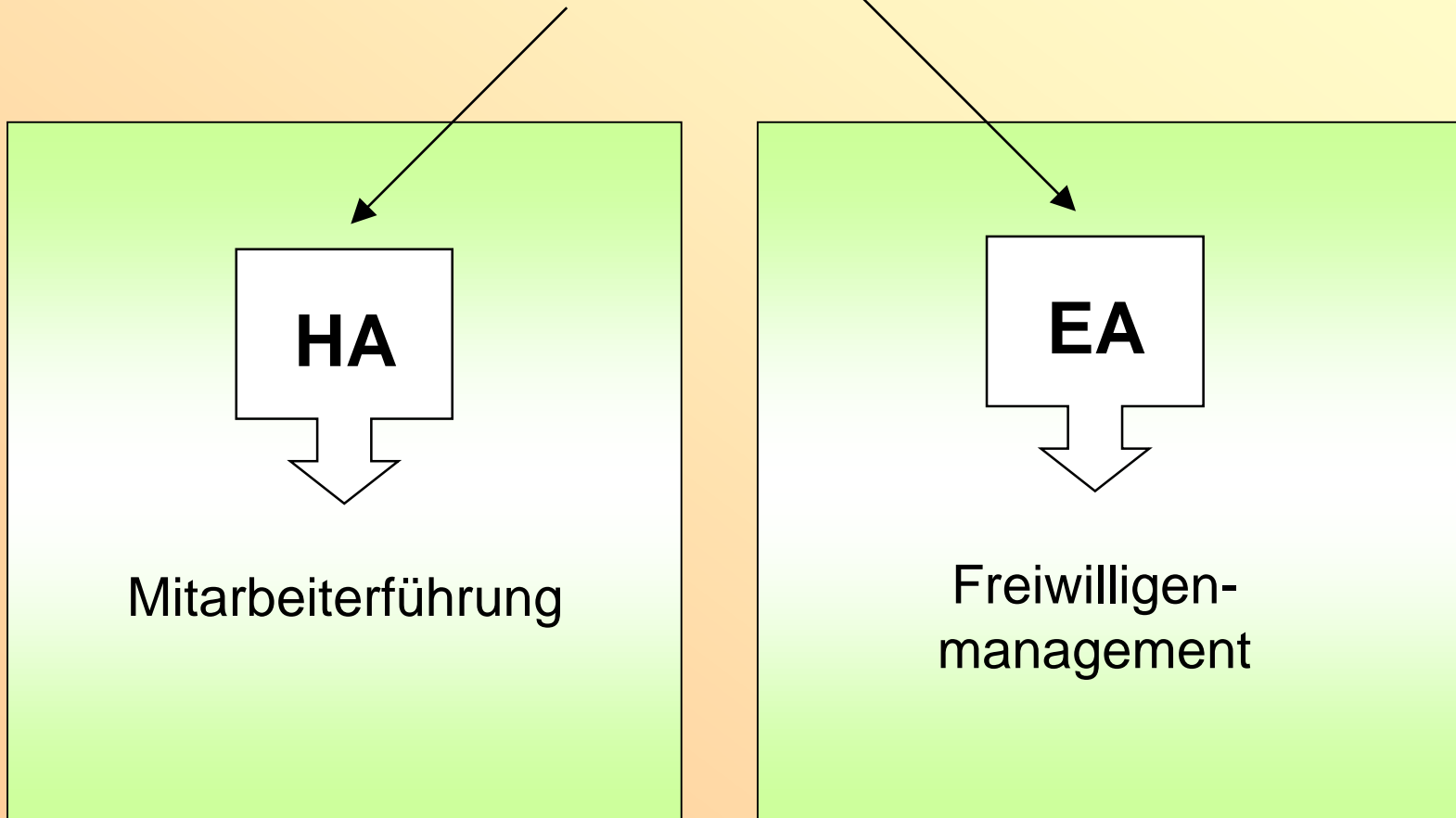


- | | | |
|-------------------------|---|------------------------------------|
| qualifiziertes Personal | - | „angelerntes“ Personal |
| hohe Fachanforderungen | - | geringe fachliche Anforderung |
| gesicherte Finanzierung | - | Finanzierungsschwierigkeiten |
| klare Aufgaben | - | Aufgaben nach „Neigung/Lust“ |
| klare Kompetenz | - | { unsichere Kompetenzen |
| Leitungsfunktion | - | Rechtfertigungsdruck & Widerstände |
| Kontinuität | - | enge Beziehungsstrukturen |
| Klare Strukturen | - | Fluktuation |
| | | Hohe ideelle Zielsetzung |



Bibliotheksleitung in Öffentlichen Bibliotheken

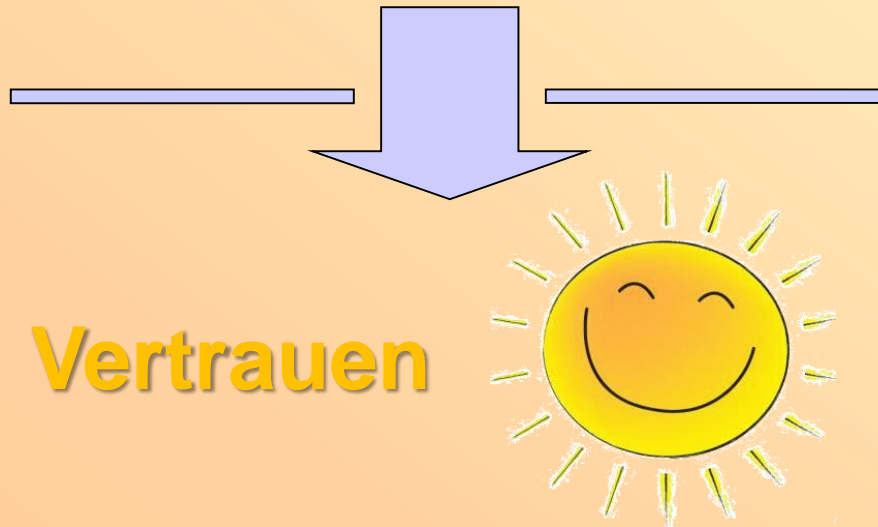
Bibliotheksleitung



*Was kann man von Hauptamtlichen bzw. Ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen verlangen?*

Die Führungskraft im Ehrenamt als Erfolgsfigur

- Glaubwürdigkeit
- Konsequenz
- Authentizität
- Vorbildfunktion
- Charisma
- Alter + Lebenserfahrung
- Kompetenz



Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen

Generationswechsel jetzt?

Fachkräftemangel

- Demografischer Wandel
- Gesellschaftliche Schere: Der Mittelstand wird kleiner
- Geschlechterrollen im Wandel
- Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
- In Bibliotheken > Fachstellenkonferenz (BRD) 2023
 - „Bibliothek für Quereinsteiger*innen – Grundwissen Bibliothek“
 - „Duales Studium in den Stadtbüchereien Düsseldorf“
 - „Rahmenbedingungen für die Qualifikation von nicht-bibliothekarisch vorgebildeten Fachkräften“

Übergabestau & fehlende Nachfolge

- Im Handwerk
- In Familienbetrieben
- In der Landwirtschaft
- Im Ehrenamt

Generationswechsel im Ehrenamt

Definitionen

Definitionen Freiwilliges Engagement

„Freiwilligenmanagement“

- gemeinnützige bzw. soziale Tätigkeiten und Leistungen
- die freiwillig und ohne Bezahlung
- für Personen außerhalb des eigenen Haushaltes erbracht werden.

Formelles Freiwilligenengagement

ehrenamtliche Tätigkeiten im Rahmen von Vereinen bzw. Organisationen

Informelles Freiwilligenengagement

private Hilfsdienste, etwa im Rahmen der Nachbarschaftshilfe

Quelle: 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich

Frei-gemeinnützige Tätigkeit

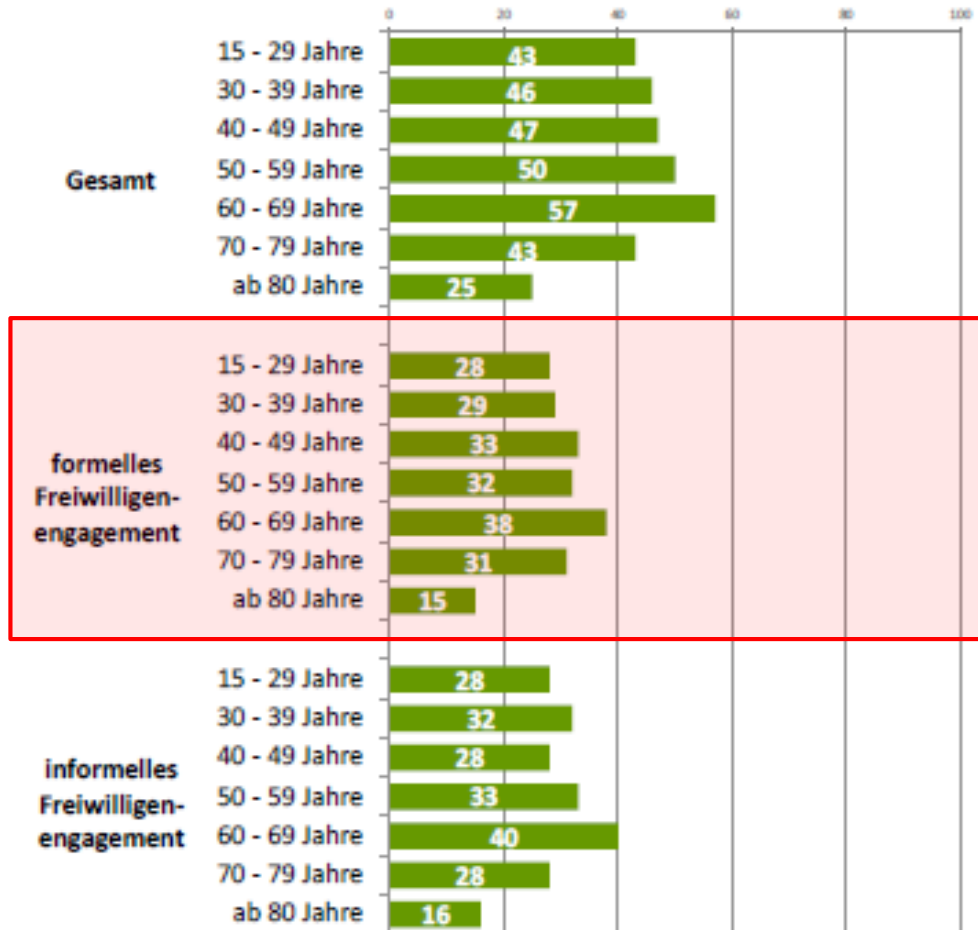
unbezahlte, organisierte, soziale Arbeit ... ein persönliches, gemeinnütziges Ehrenamt, das ..., wenn ein Markt dafür vorhanden wäre, auch bezahlt werden könnte.

Quelle: Theo Wehner: Freiwilligenarbeit – eine psycho-soziale Ressource. In: 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich

Generationswechsel im Ehrenamt

Altersgruppen und Beteiligungsquote in Österreich

Abbildung 3: Beteiligungsquote nach Alter (2016, in Prozent)

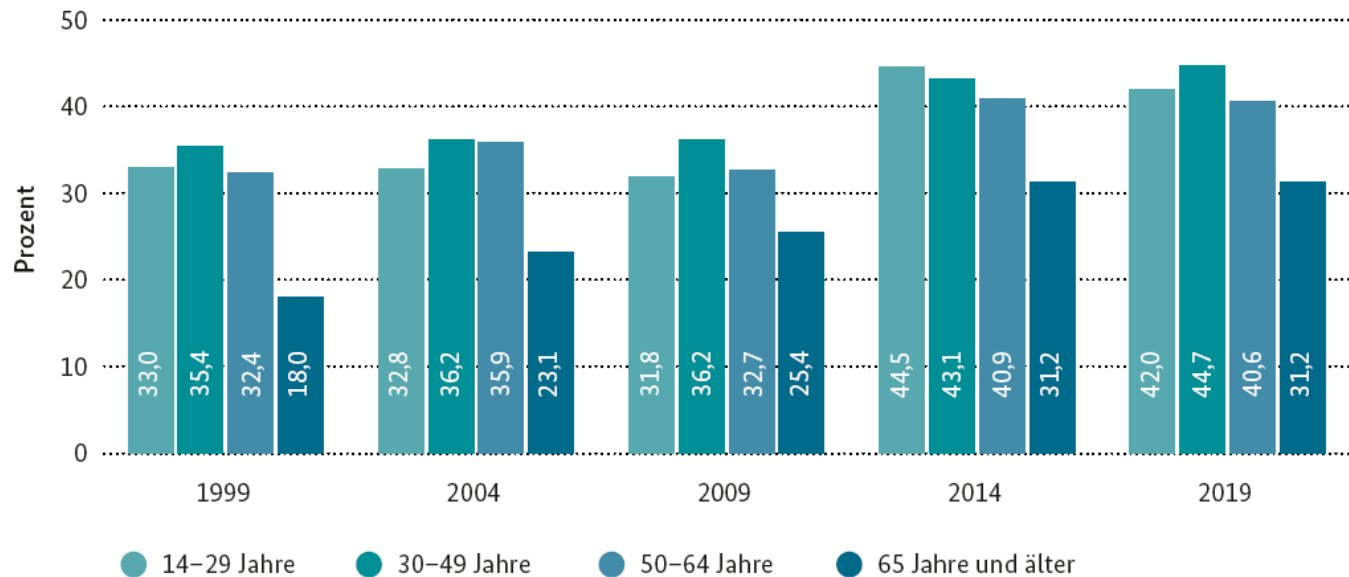


Quelle: 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019. Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Generationswechsel im Ehrenamt

Altersgruppen und Engagement in Deutschland

Abbildung 3-2: Anteile freiwillig engagierter Personen, nach vier Altersgruppen, im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Befragten)



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Befragten. FWS 1999 (n=14.901), FWS 2004 (n=14.974), FWS 2009 (n=19.945), FWS 2014 (n=28.689), FWS 2019 (n=27.759).

Die Trendunterschiede sind statistisch signifikant für alle Altersgruppen zwischen 1999 und 2014, zwischen 2004 und 2014 und zwischen 2009 und 2014 sowie zwischen 1999 und 2019, zwischen 2004 und 2019 und zwischen 2009 und 2019. Für die 50- bis 64-Jährigen sind darüber hinaus die Unterschiede zwischen 1999 und 2004 sowie zwischen 2004 und 2009 statistisch signifikant. Für die 65-Jährigen und Älteren sind zusätzlich die Unterschiede zwischen 1999 und 2004 sowie zwischen 1999 und 2009 statistisch signifikant.

Die Unterschiede zwischen den 14- bis 29-Jährigen und den 30- bis 49-Jährigen sind statistisch signifikant 2004 und 2009. Die Unterschiede zwischen den 14- bis 29-Jährigen und den 50- bis 64-Jährigen sind statistisch signifikant 2014. Die Unterschiede zwischen den 30- bis 49-Jährigen und den 50- bis 64-Jährigen sind statistisch signifikant 1999, 2009, 2014 und 2019. Die Unterschiede zwischen den 65-Jährigen und Älteren und allen anderen Altersgruppen sind statistisch signifikant in allen Erhebungsjahren.

Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

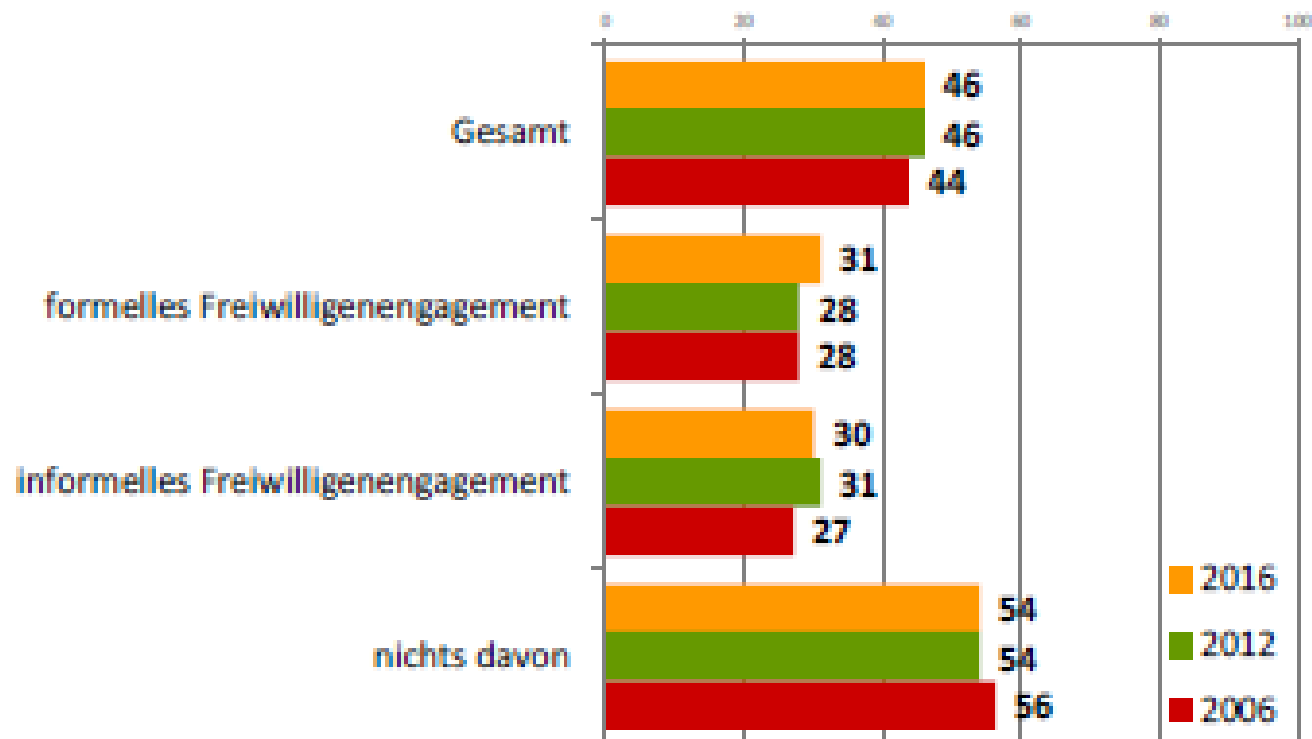
- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen



Mehr Engagierte ...

Beteiligungsquote total in Österreich

Abbildung 1: Beteiligungsquote im Zeitvergleich: 2006 bis 2016 (in Prozent)



Quelle: IFES

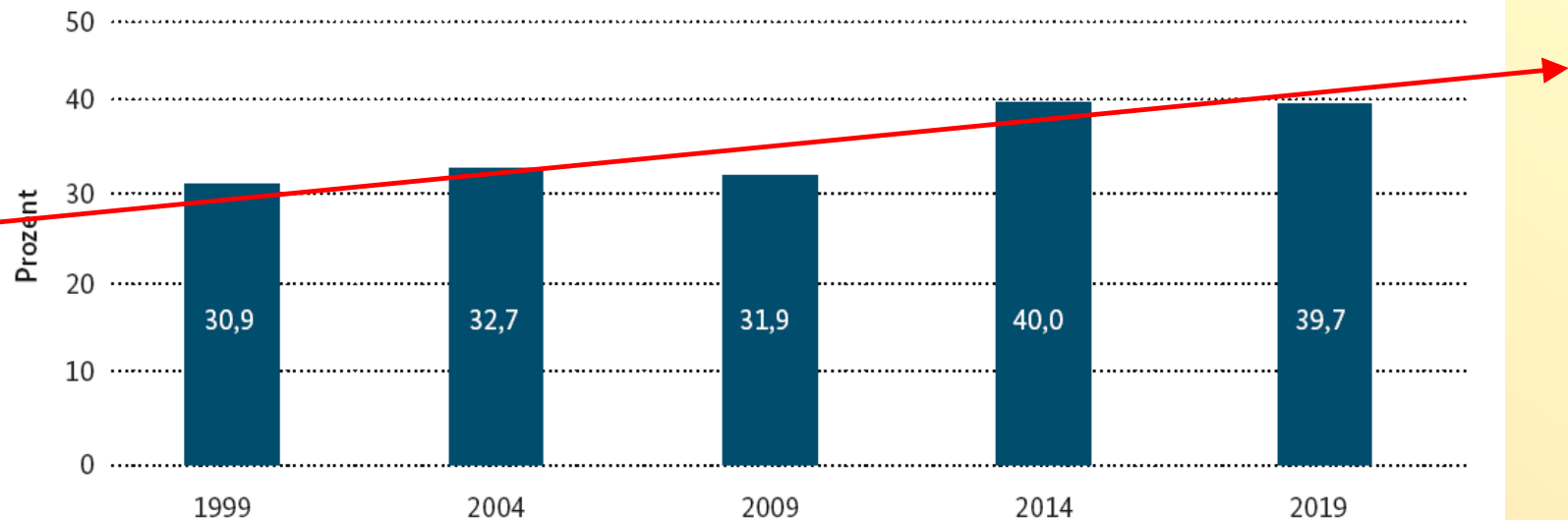
Quelle: 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019. Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Mehr Engagierte ...

Engagierte total in Deutschland

... es gibt immer mehr Freiwillige !

Abbildung 2-1: Anteile freiwillig engagierter Personen im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Befragten)



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Befragten. FWS 1999 (n=14.922), FWS 2004 (n=15.000), FWS 2009 (n=20.005), FWS 2014 (n=28.689), FWS 2019 (n=27.759).

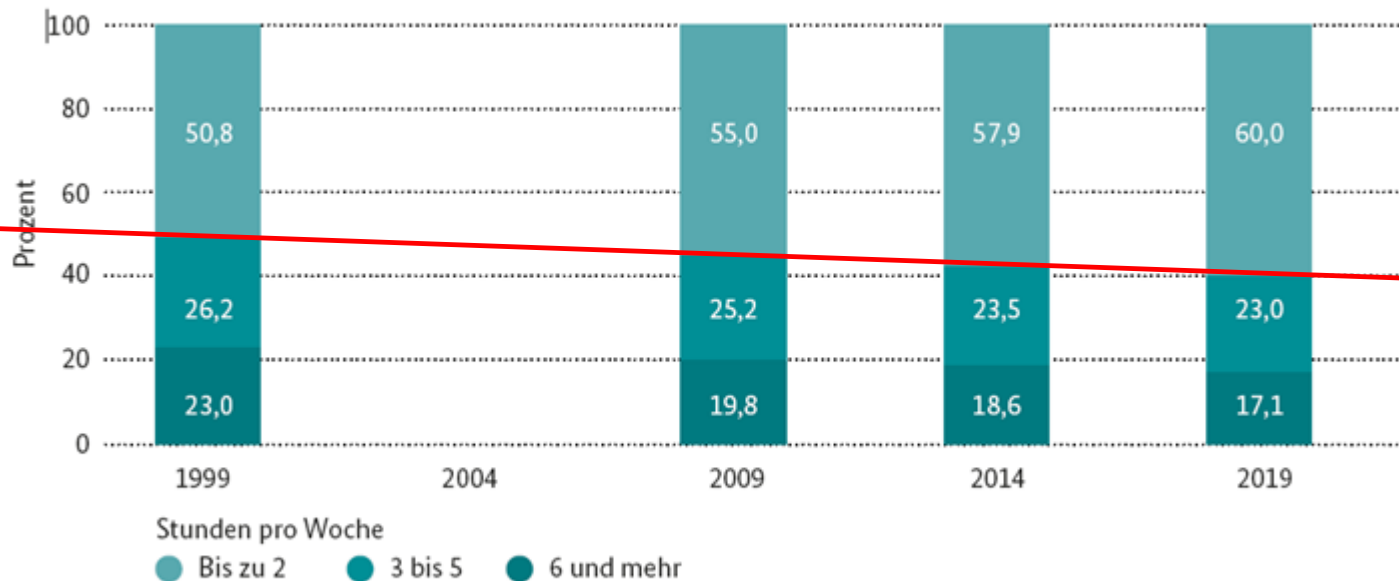
Die Unterschiede sind statistisch signifikant mit Ausnahme der Unterschiede zwischen 1999 und 2009, zwischen 2004 und 2009 sowie zwischen 2014 und 2019.

... kleinere Zeitbudgets

Stundenumfang / Woche in Deutschland

... pro Person kleinere Zeitkontingente !

Abbildung 6-1: Stundenumfang pro Woche für die freiwillige Tätigkeit im Zeitvergleich 1999–2019
(Basis: alle Engagierten)

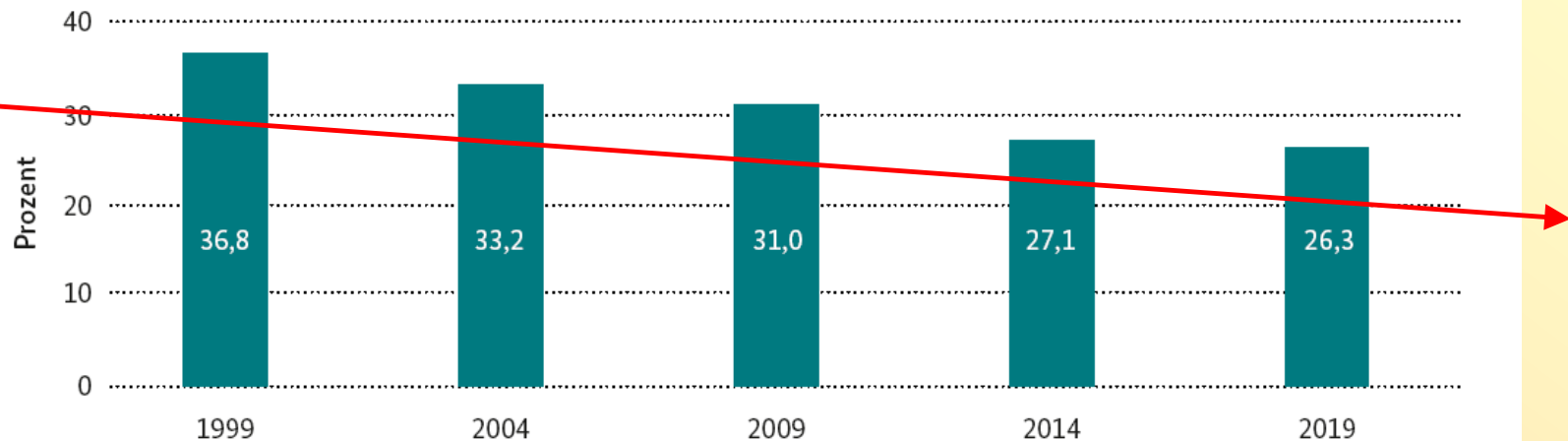


Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n=4.440), FWS 2009 (n=6.740), FWS 2014 (n=11.799), FWS 2019 (n=11.237). 2004 wurde der Stundenumfang nicht erfasst.

... kleinere Zeitbudgets

Personen in Leitungsfunktionen in Deutschland

Abbildung 7-1: Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Engagierten)



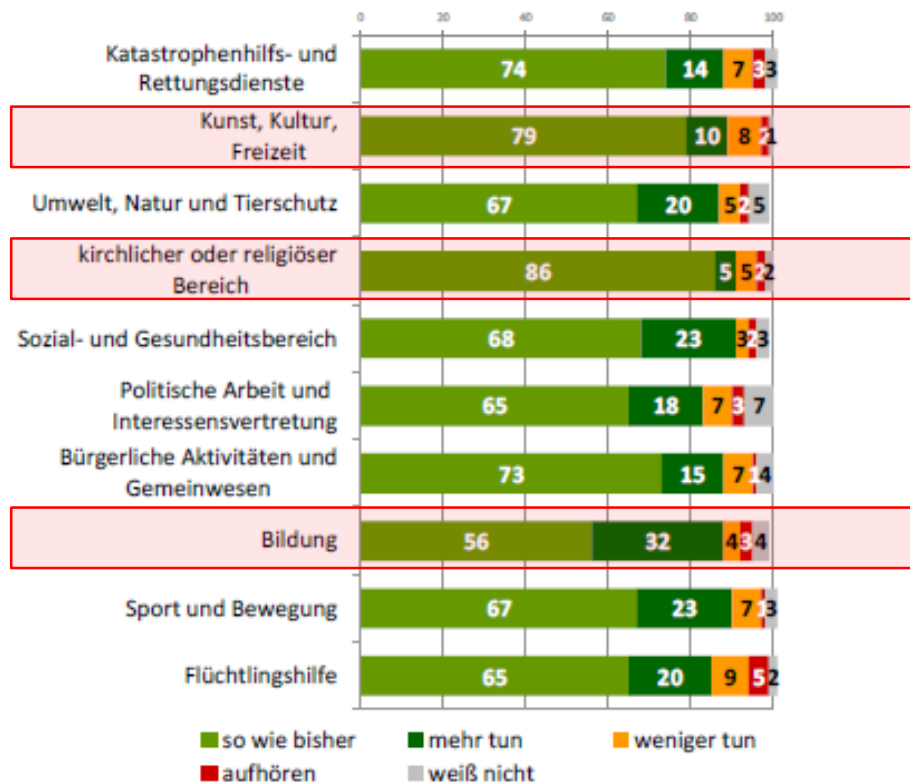
Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n=4.677), FWS 2004 (n=5.134), FWS 2009 (n=6.996), FWS 2014 (n=12.409), FWS 2019 (n=11.917).

Die Unterschiede sind statistisch signifikant mit Ausnahme der Unterschiede zwischen 2004 und 2009 sowie zwischen 2014 und 2019.

Mehr Engagierte ... in Zukunft?

Geplantes freiwilliges Engagement in Österreich

Abbildung 8: Geplantes freiwilliges Engagement im Rahmen von Organisationen in den nächsten zwei bis drei Jahren
Frage: Wenn Sie an die nächsten zwei bis drei Jahre denken, werden Sie die ehrenamtlichen Tätigkeiten etwa so wie bisher fortführen, noch etwas mehr tun (bzw. in einem anderen Bereich erstmals was tun), etwas weniger tun oder damit ganz aufhören? (Basis: 2016 Aktive, in Prozent)



Quelle: 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019. Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Wandel im Ehrenamt

Perspektiven für die Bibliotheken



BIBLIOTHEKEN
Erlesen und erleben

Szenario 1

**Das Angebot der
Bibliothek soll
aufrechterhalten oder
ausgebaut werden**

Szenario 2

**Die Teamgröße soll
erhalten bleiben**

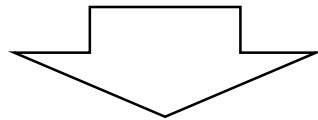
Großen Teams gehört die Zukunft!

Perspektiven für die Bibliotheken

Szenario 1

**Das Angebot der
Bibliothek soll
aufrechterhalten oder
ausgebaut werden**

- Viele Engagierte mit kleineren Zeitbudgets
- Viele Spezialisten
- Größere Teams



Komplexe Teamarbeit
Hoher Organisationsaufwand
Professionelles
Freiwilligenmanagement



BIBLIÖTHEKEN
Erlesen und erleben



Kleine Teams brauchen gute Konzepte!

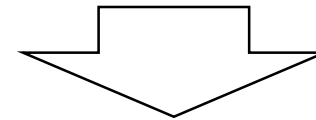
Perspektiven für die Bibliotheken



Szenario 2

Die Teamgröße soll erhalten bleiben

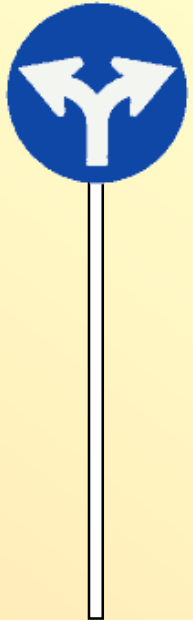
- **Wenig Engagierte mit großen Zeitbudgets**
- **Viele „Allrounder“**
- **Kleine Teams**
- **Geringer Organisationsaufwand**
- **Unkomplizierte, übersichtliche Teamarbeit**



Downsizing:
Profil schärfen
Spezialisierung

Wandel im Ehrenamt

Perspektiven für die Bibliotheken



Sie müssen sich entscheiden !!

Komplexe Teamarbeit:

Hoher
Organisationsaufwand
Professionelles
Freiwilligenmanagement

Downsizing:

Profil schärfen
Spezialisierung



Aktionsphase I



Stimmungsbild: „ Unsere Bibliothek in der Zukunft“

Arbeitsauftrag zu „Murmelgruppen“

Welches Szenario sehen Sie für Ihre Bücherei in der Zukunft?

1. Szenario: Das Angebot der Bücherei soll aufrechterhalten oder ausgebaut werden: **Komplexe Teamarbeit**
2. Szenario: Die Teamgröße soll erhalten bleiben: **Downsizing**

Bitte besprechen sie sich kurz mit Ihren Teamkolleg/innen / Platznachbar/innen und entscheiden Sie sich, welches Szenario wohl auf Ihre Bibliothek in Zukunft zutrifft.

Wählen Sie die entsprechende Abstimmungskarte aus.





Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

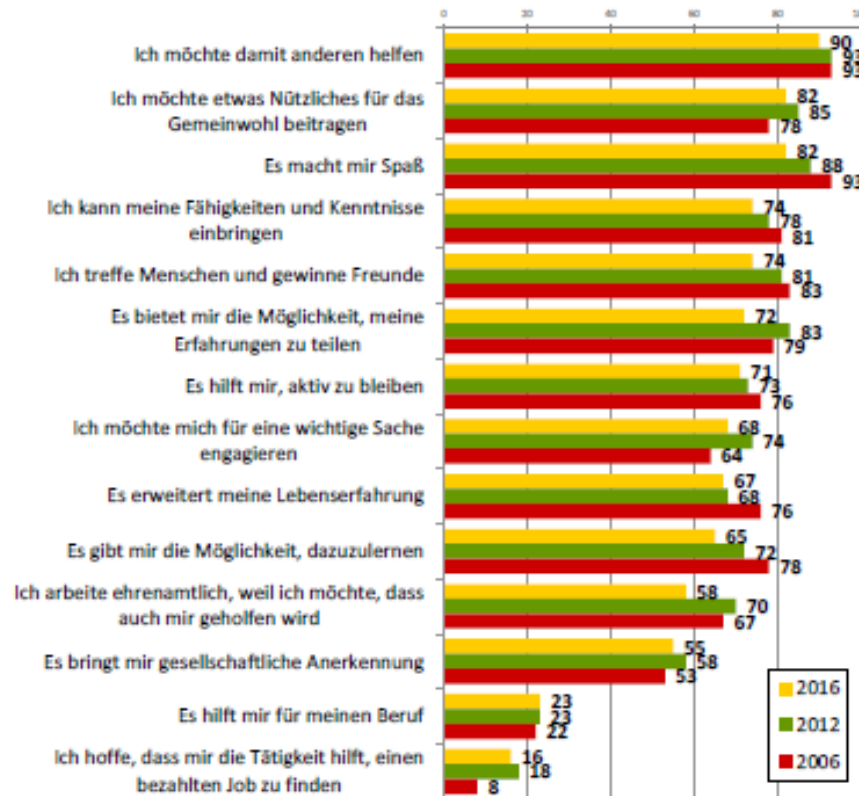
- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen

(Leistungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

Motivation – die größte Ressource der Bibliothek

Abbildung 11: Gründe und Motive für freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016 „trifft voll/eher zu“

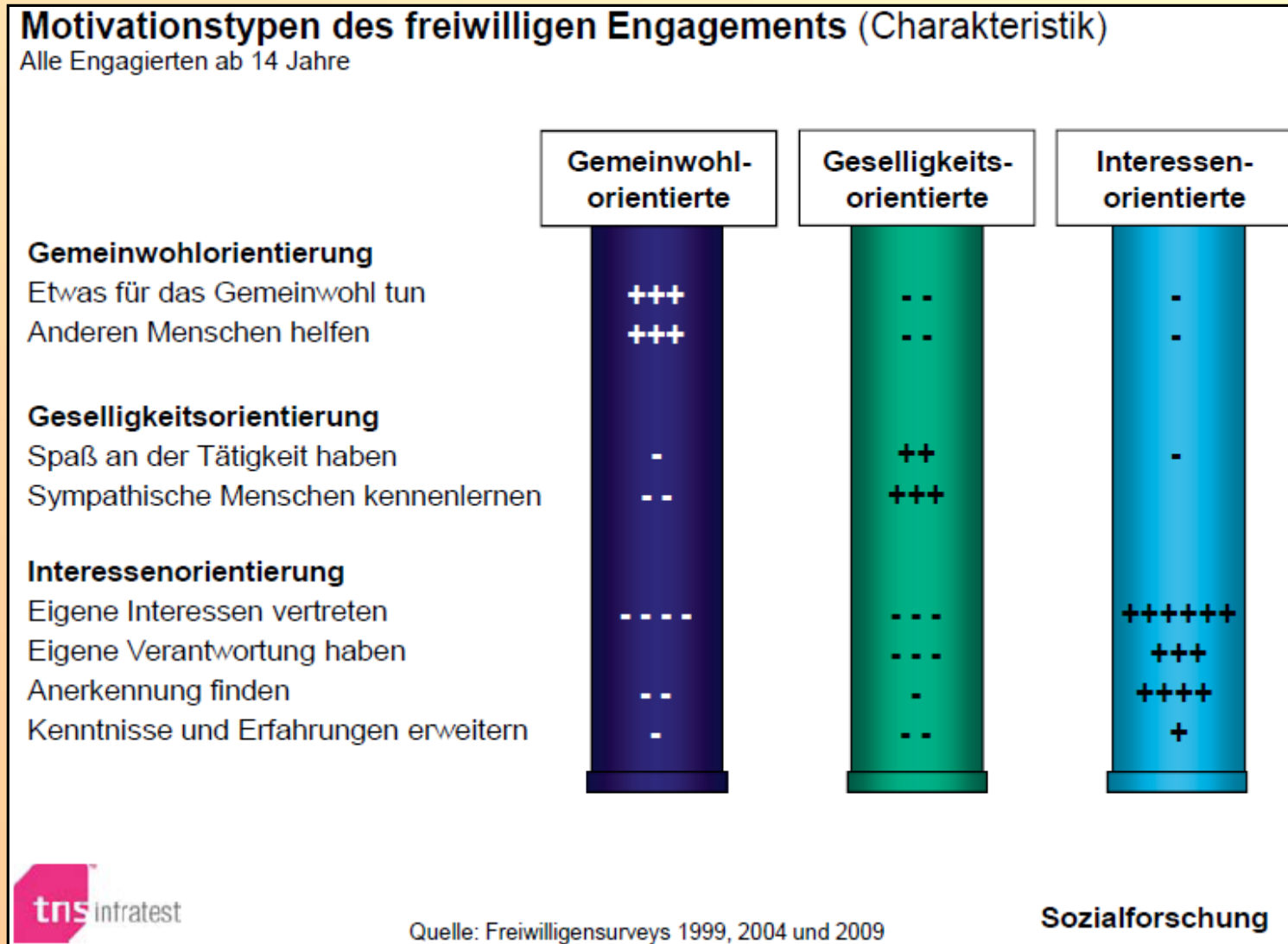
Frage: Ich lese Ihnen nun verschiedene Beweggründe vor, warum sich manche Menschen im Bereich der Freiwilligenarbeit engagieren? Sagen Sie mir bitte, inwieweit das auf Sie zutrifft oder nicht. (Basis: Aktive, in Prozent)



Quelle: 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019. Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

(Leistungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

Motivationstypen im Ehrenamt



(Leistungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

Leistungsprofil im Ehrenamt

Motivations- + Zeittypen

3 Ehrenamtstypen

Gemeinwohlorientierte

Interessensorientierte

Gesellschaftsorientierte

3 Zeittypen

Einzelaktionen / Projektarbeit

Regelmäßiges Engagement

Verantwortung übernehmen

> Haben Sie für jeden Typ / jede
Typkombi ein Angebot in petto!

**Wer eignet sich für
Leitungsaufgaben?**

?

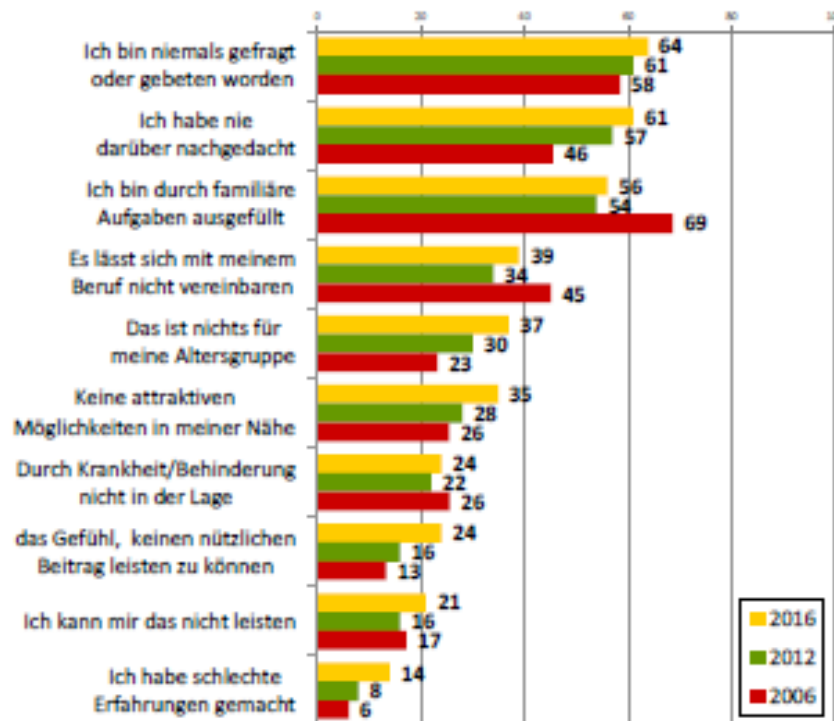
**Haben Sie
für jeden Typ / jede
Typkombination
ein Angebot
in petto !!**

(Leistungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

Gegenprobe: Gründe gegen Engagement in Österreich

Abbildung 12: Gründe für kein freiwilliges Engagement: Vergleich 2006 bis 2016 „trifft voll/eher zu“

Frage: Jetzt lese ich Ihnen einige Gründe vor, warum Menschen KEINE Freiwilligenarbeit leisten. Sagen Sie mir bitte, in wie weit das auf Sie zutrifft oder nicht. (Basis: nicht Aktive, in Prozent)



Quelle: 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019. Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Auf der Welle der Veränderung

Vielfältige Teams leiten

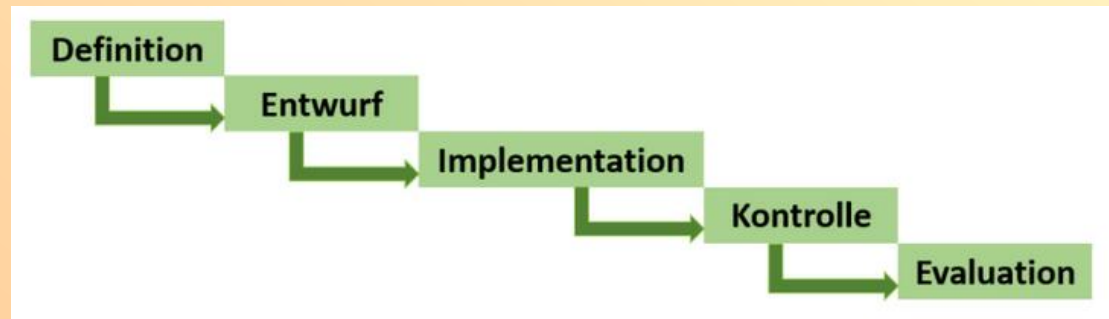
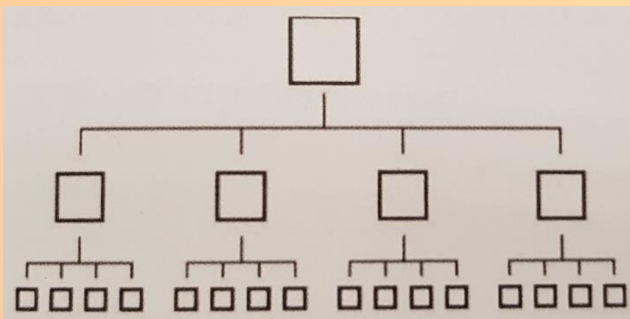


Bild: ©Fotolia

(Leistungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

Hierarchische Leitungsstruktur mit Wasserfallorganisation

Traditionelle Leitungsstruktur bedingt traditionelles Arbeiten

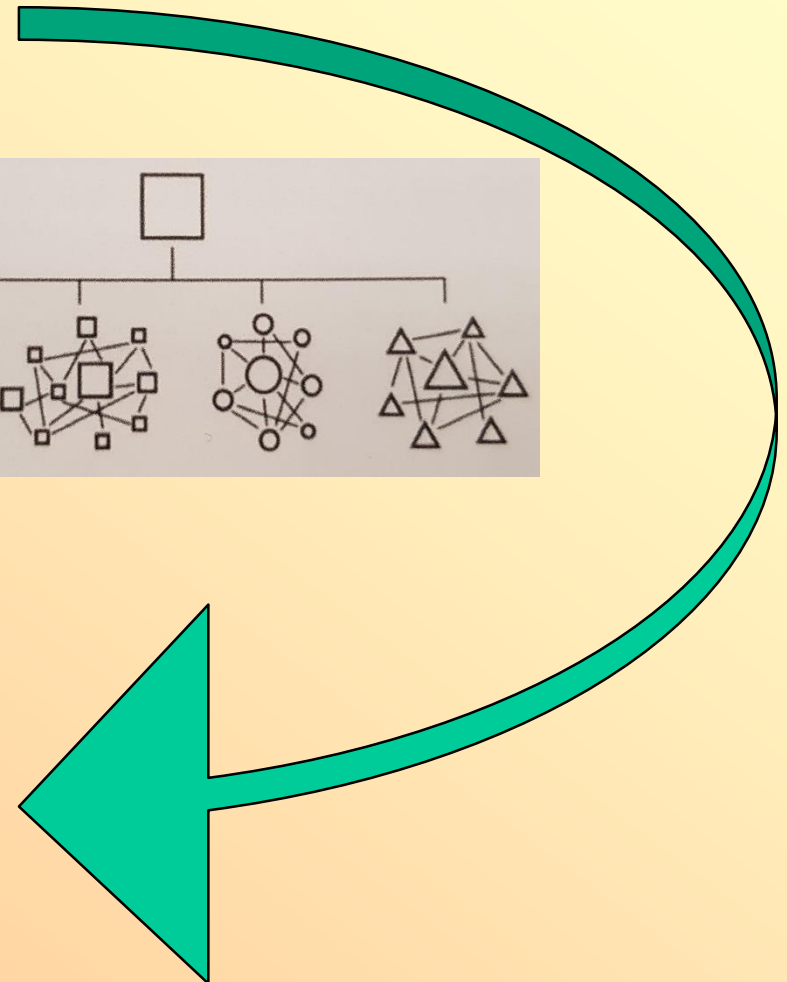
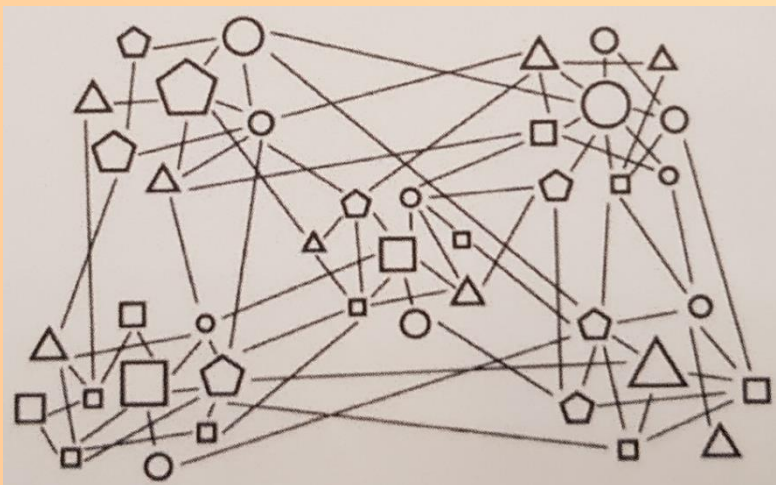
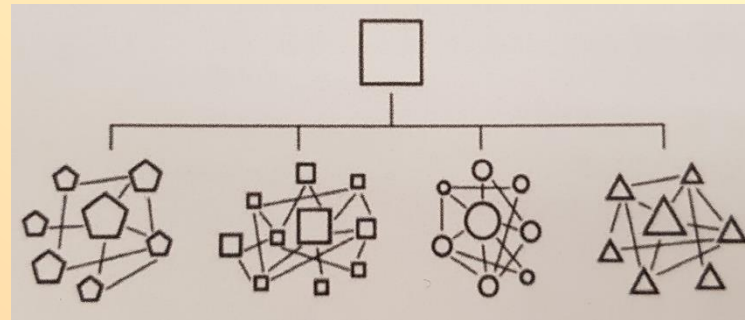
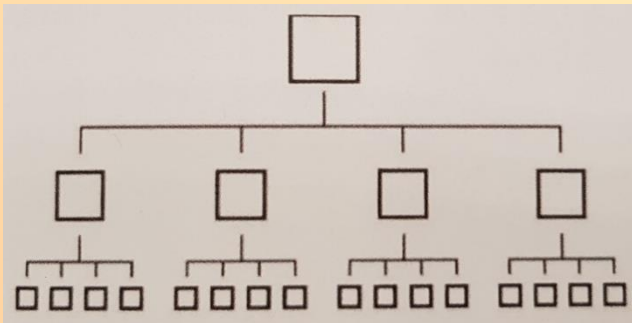


(Leistungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

Team of Teams Stanley Allen McChrystal (*1956)

Neue Regeln des Engagements für eine komplexe Welt:

Von kompliziert zu komplex, von effizient zu anpassungsfähig






(Leistungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

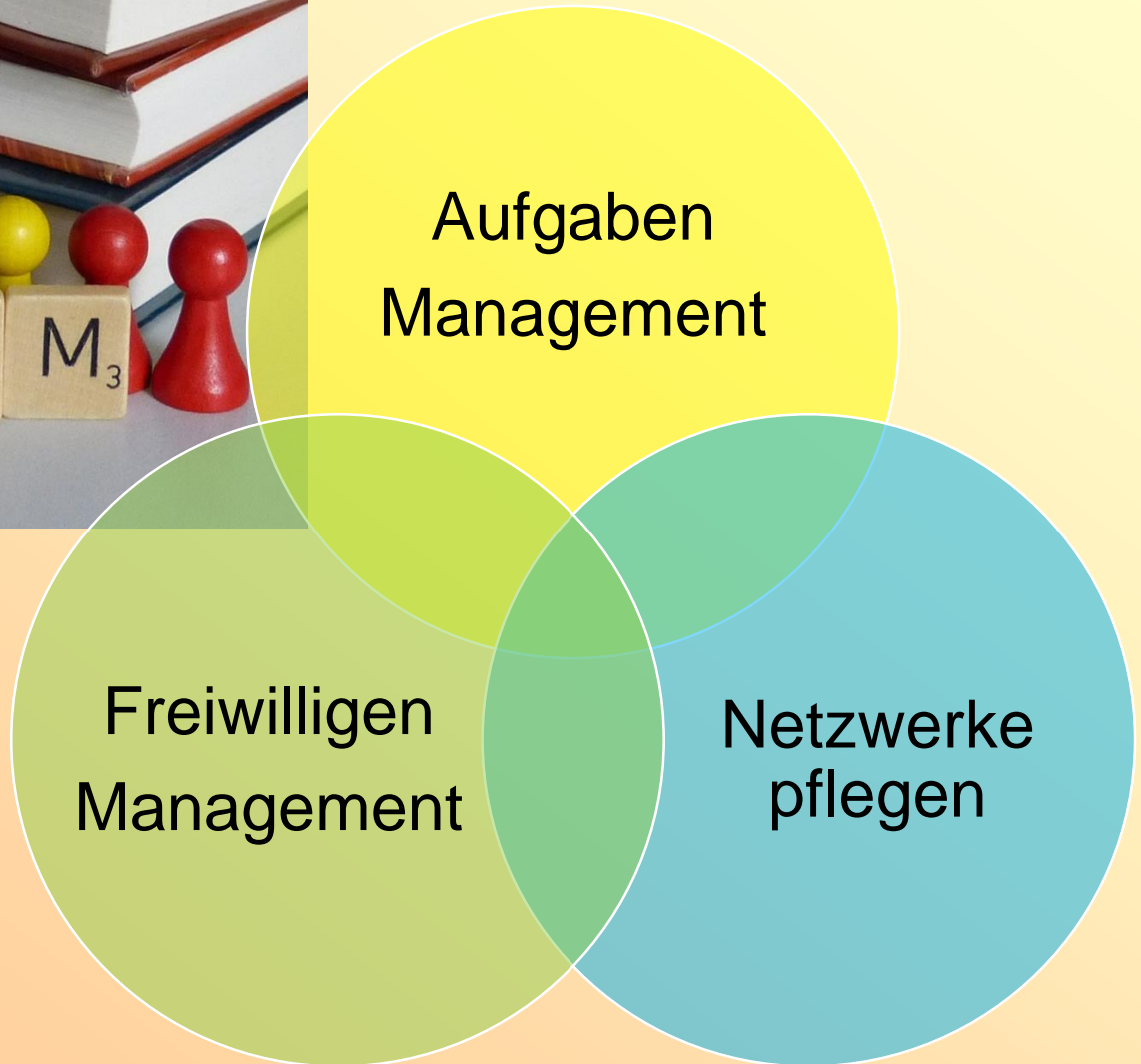
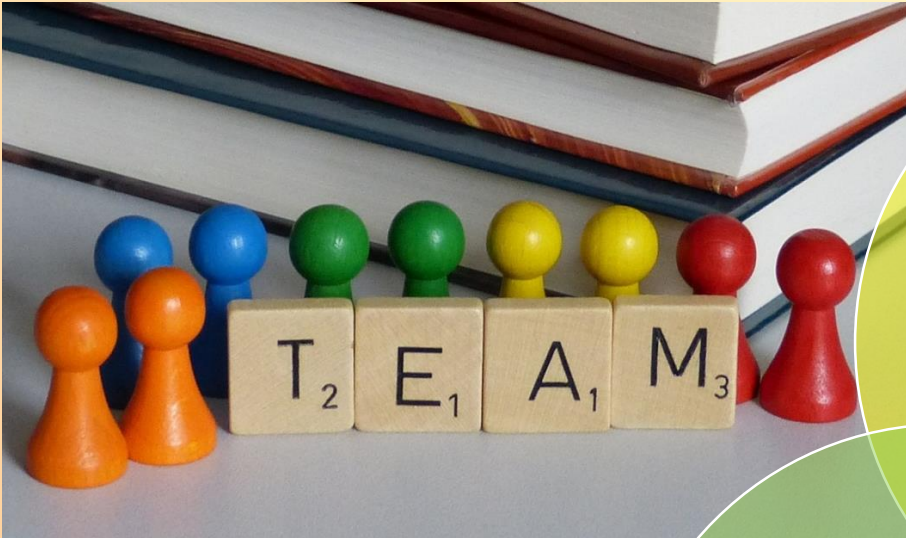
Agil + Traditionell



Traditionell + Agil = Hybrid

Traditionell	Agil	Hybrid
Plangetrieben	Vision zählt	Situationsabhängig
Regelkonform	Feedbackgetrieben	Kontextgebunden
Strukturiert	Flexibel	Bunt
Konstant	Schnell	Wechselhaft
Detailliert	Schlank	Komplex
Sicher	Offen	Gemischt
Kontrolliert 	Frei 	Vielfältig 

Teamleitung – zukünftiges Profil



Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen

Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

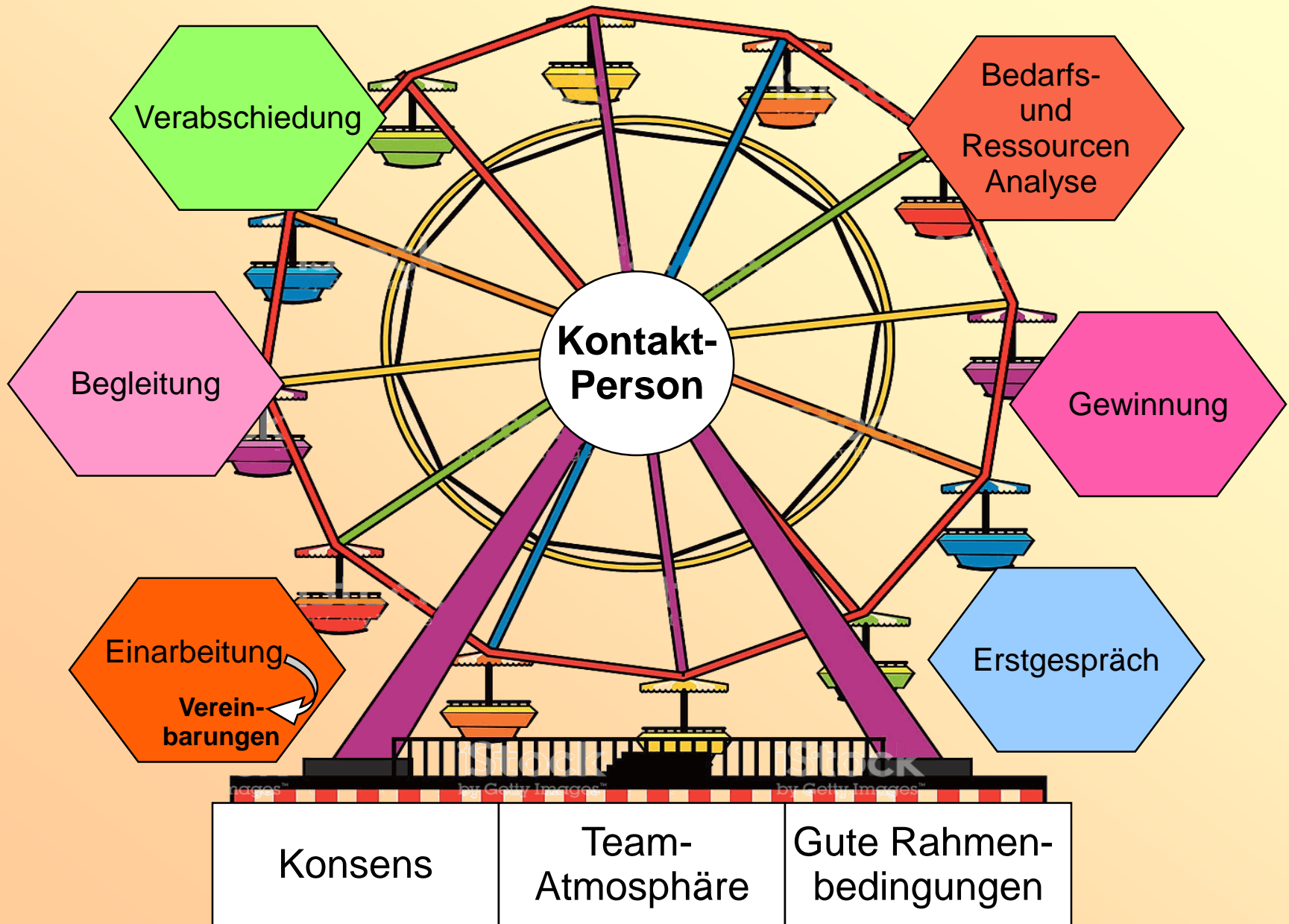
10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen

Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements



Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen

FÜR DEN SPORT

60
+ 30

Staffelübergabe: Generationswechsel in Bibliotheken

DEUTSCHE BUNDESPOST

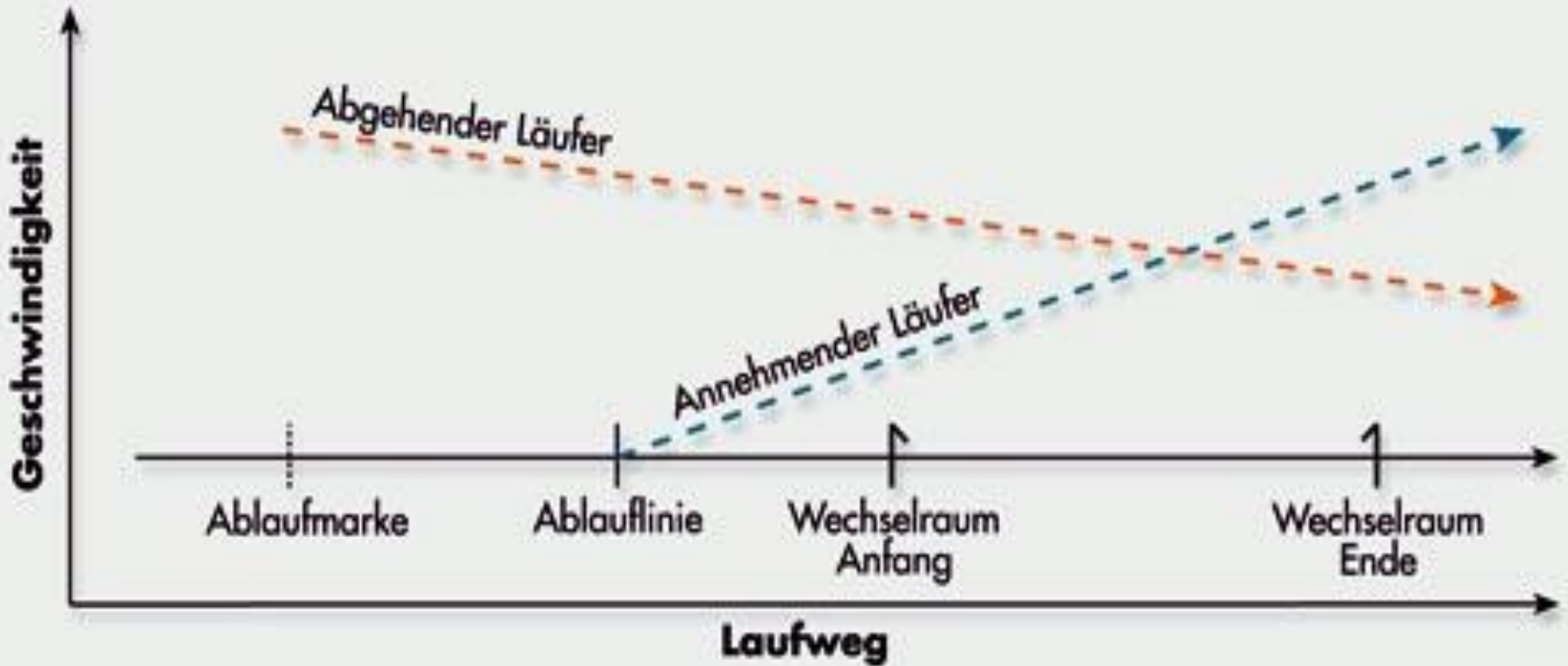
BERLIN

1979





Übergabeprozesse in Bibliotheken







Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen

Phasen des Übergabeprozesses

(1) „Nebelphase“

Übergabeproblematik
„Nur gefühlt“

(2) Annäherung

- Suche nach Nachfolger
- Vorgespräche
- „Beschnuppern“ der Hauptakteure
- Einblick in die Arbeiten / Aufgaben
- Zeitplan festlegen
- Kooperationspartner / Träger informieren

(3) Gemeinsame Arbeitsphase

- Einarbeiten, Einfügen in das Arbeitssystem
- Gemeinsame Arbeit in den Leitungsaufgaben
- Zusammenarbeit mit dem Büchereiteam
- Ambivalenzen zulassen
- Übergabe der Arbeitsmaterialien
- Fortbildung

(4) Loslösung

- Rückzug der alten Leitung
- Öffentliche Termine gemeinsam wahrnehmen
- Neue Leitung in das Beziehungsnetzwerk der Bücherei einführen
- Rat und Tag auf Anfrage
- Neue Perspektiven für die bisherige Leitung suchen
- Vertrauen in die neue Leitung wächst

(5) Übergabe

Ritual

(6) Teamarbeit im Übergang

- Behutsame Erneuerung
- Visionen kommunizieren und verfolgen
- Methoden der Teamarbeit etablieren
- Arbeitsabläufe neu organisieren
- Neue Mitarbeiter werben und einarbeiten

Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen



Aktionsphase II



Stimmungsbild: „ Wo steht unsere Bibliothek“

Arbeitsauftrag zu „Murmelgruppen“

In welcher Übergabephase befindet sich unsere Bibliothek aktuell?

Bitte besprechen Sie sich kurz mit Ihren Teamkolleg/innen / Platznachbar/innen und entscheiden Sie, in welcher Übergabephase sich Ihre Bibliothek aktuell befindet.

Nehmen Sie die **Prozesskarte** zur Hand und markieren Sie die aktuelle Situation Ihrer Bibliothek. Was sind die nächsten Schritte? Was müssten Sie vielleicht noch „nachholen / nacharbeiten“?



Erfolgreicher Generationswechsel

Checkliste:

Woran erkennt man einen erfolgreichen Generationswechsel?

- Alle relevanten Informationen sind übergeben worden.
- Es gibt eine klare Trennlinie zwischen „Neu“ und „Alt“.
- Die neue Leitung kann ihre Visionen verwirklichen.
- „Der Betrieb läuft“.
- Alle Beteiligten fühlen sich gerecht behandelt.
- Es gibt keine Verlierer.
- Das Verhältnis zueinander bleibt gut.
- Der Blick ist nach vorn gerichtet.
- Der Mitarbeiterstamm bleibt konstant oder wächst.
- Die Leser und Kooperationspartner akzeptieren die Übergabe.
- Der Kontakt zum Träger ist gut.

Literaturliste

- **Andermahr, Jessica; Jermer, Boris: Change.** Veränderungen agil gestalten. Köln 2020.
- **Gratz, Wolfgang; Röthel, Horst; Sattler-Zisser, Sissi: Gesund Führen.** Mitarbeitergespräche zur Erhaltung von Leistungsfähigkeit und Gesundheit in Unternehmen. Wien² 2023.
- **Hartmann, Martin; Zoll, Alexander; Funk, Rüdiger: mini-handbuch Meetings leiten.** Weinheim 2017.
- **Kaltenecker, Siegfried: Selbstorganisierte Teams führen.** Arbeitsbuch für Lean & Agile Professionals. Heidelberg³ 2021.
- **Lelord, Françoise: Hector und die Kunst der Zuversicht.** München³ 2020.
- **Jonson, Spencer: Die Mäuse-Strategie für Manager.** Veränderungen erfolgreich begegnen. Neuausgabe München 2019.
- **Keite, Uta: Professionell organisiertes Ehrenamt als integraler Bestandteil der Bibliotheksarbeit – Zukunftsweisendes Bürgerengagement am Beispiel der Büchereihallen Hamburg.** In: Hauke, Petra (Hg.): Öffentliche Bibliothek 2030. Herausforderungen – Konzepte – Visionen. Bad Honnef 2019.
- **Müller-Harju, Dieter: Generationswechsel im Familienunternehmen.** Mit Emotionen und Konflikten konstruktiv umgehen. Wiesbaden² 2013.
- **Niermeyer, Rainer: Teams führen.** München³ 2020.
- **Nordmann, Nadine; Drewitz, Ulla: Willkommen, Generationenvielfalt! Gen X, Millennials, Gen Z – ein starkes Team.** Stuttgart 2023.
- **Redmann, Britta: Erfolgreich führen im Ehrenamt.** Ein Praxisleitfaden für freiwillig engagierte Menschen. Wiesbaden⁴ 2023.
- **Stolzenberg, Kerstin; Heberle, Krischan: Change-Management.** Veränderungen erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. Heidelberg⁴ 2021.
- **Wurster, Michael; von Sachsen-Altenburg, Maria: Helden gesucht: Projektmanagement im Ehrenamt.** Berlin² 2018.

Literaturliste

VERÖFFENTLICHUNGEN BARBARA GELLERMANN:

- **Zukunftswerkstatt in KÖB. Strategieentwicklung im „Zeitraffer“.** In BiblioTheke, 2/2023. S. 26-28.
- **Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen gewinnen und halten.** In: Der Evangelische Buchberater, 01/2022.
- **Teamarbeit in KÖB heute oder: Von der Kunst, professionell zu Arbeiten und dabei seine Seele zu bewahren.** In: BiblioTheke, 4/2019. S. 4-12.
- **Den Stab weitergeben ... – Generationswechsel in KÖB.** In: BiblioTheke, 2/2010. S. 9-13.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



„Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel richtig setzen.“

Aristoteles

Dipl.-Theol., Supervisorin (DGSv)
Barbara Gellermann
An der Stephanuskirche 2
D-59073 Hamm
02381-372001
Barbara.Gellermann@gmx.de

... noch Fragen?



Den Stab weitergeben

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

Generationswechsel in Öffentlichen Bibliotheken

- I Hauptamtliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Bibliotheken
- II Generationswechsel jetzt?
- III Wandel im Ehrenamt – Wie Engagierte heute ticken
- IV (Leitungs-)Aufgaben richtig zuschneiden

10:45 – 11:15 - KAFFEPAUSE -



Den Stab weitergeben

- I Das Riesenrad des Freiwilligenmanagements
- II Stabübergabe mit sicherer Hand
- III Übergabeprozesse verstehen und gestalten
- IV Wo steht unsere Bibliothek? Leitungswechsel planen und organisieren
- V Perspektiven und Fragen