

QUT Digital Repository:
<http://eprints.qut.edu.au/>



Hallam, Gillian C. (2008) Personalplanung im australischen Bibliothekssektor: ein Blick auf die Weiterentwicklung eines Berufes. In *Proceedings Bibliotheken in der Informationsgesellschaft. 97. Deutscher Bibliothekartag*, Mannheim, Germany.

© Copyright 2008 (please consult author)

Personalplanung im australischen Bibliothekssektor: ein Blick auf die Weiterentwicklung eines Berufes

Associate Professor Gillian Hallam

Queensland University of Technology
Brisbane, Australia

Wie in vielen anderen Ländern, wird auch im Bibliotheks- und Informationssektor in Australien zunehmend deutlich, dass das Personal die treibende Kraft für die Zukunft des Berufsstandes ist. Eine gesicherte Zukunft des Bibliothekssektors wird davon abhängen, ob es gelingt, sicherzustellen, dass die Bedeutung der Themen Gewinnung und Bindung der Arbeitskräfte sowie Personalentwicklung erkannt und angemessen behandelt wird. In diesem Beitrag werden einige der aktuellen Forschungsinitiativen in Australien, die auf ein tieferes Verständnis der Personalsituation in Bibliotheken abzielen, präsentiert.

Das neXus Projekt umfasst zwei wichtige Forschungsthemen: 1) die Untersuchung des heutigen Bibliothekspersonals auf individueller Ebene, und 2) die Analyse der Personalpolitik und des Personalmanagements auf Ebene der Institution Bibliothek. Die Forschung stützt sich auf vorbereitende Studien im Bereich Personalplanung, die darauf hindeuten, dass im nächsten Jahrzehnt der Bibliothekssektor in Australien mit kritischen Herausforderungen rechnen muss. Die grundlegenden Studien betonen den engen Zusammenhang zwischen Ausbildung, Personalgewinnung, Personalbindung und Lifelong Learning durch Weiterbildung und Personalentwicklung.

Im Beitrag werden die Hauptergebnisse der Studien diskutiert, die eine Vielzahl von Fragen aufwerfen, die vom bibliothekarischen Berufsstand gelöst werden müssen, damit dieser mit den von der dynamischen Informations- und Wissensgesellschaft gestellten Herausforderungen in Zukunft effektiv zurechtkommt. Das Forschungsprojekt wird gemeinschaftlich von der Queensland University of Technology (QUT), der Australian Library and Information Association (ALIA), den National and State Libraries Australasia (NSLA) und CAVAL Collaborative Solutions unterstützt.

Einleitung

Der australische Library and Information Services(LIS)-Sektor hat eine komplexe Struktur. Neben öffentlichen, wissenschaftlichen und Spezialbibliotheken, arbeitet qualifiziertes Personal, insbesondere Bibliotheks- und Informationswissenschaftler, in Bereichen, die weit über traditionelle Bibliothekarwissenschaften hinausgehen. Dazu gehört Datenverwaltung, Wissensmanagement, Archive oder der Bereich öffentliche Ordnung. Nationale statistische Daten im LIS-Sektor besagen, dass neben der National Library of Australia und den acht State und Territory Libraries, rund 1.800 öffentliche Bibliotheken bestehen. 38 Universitätsbibliotheken und etwa 70 Bibliotheken im College-Sektor "Technical and Further Education" (TAFE) sind in der Datenbank gespeichert. Veröffentlichte Daten (1999 letztmals erfasst) lassen darauf schließen, dass derzeit 1.128 Firmen- und Ministerialbibliotheken (Smith, 2001), sowie etwa 9.500 Schulbibliotheken, existieren.

Sich auf eine Reihe von Quellen stützend, die vom Australian Bureau of Statistics (ABS) und dem Department of Employment and Workplace Relations (DEWR) publiziert wurden, behauptet die Website ‚Australian Job Search‘ (2007), dass der LIS-Sektor in Australien insgesamt 29.000 Arbeitsplätze umfasst, mit 13.400 (46%) Bibliothekaren; 6.700 (23%) Bibliothekstechnikern; 8.800 (30%) Bibliotheksassistenten (Australian Job Search, 2007). Der LIS-Sektor hat eine überwiegend feminine, ältere Personalstruktur. Daten weisen 65% der Angestellten als 45 Jahre oder älter aus, im Vergleich zu 35% gemessen an der Gesamtzahl der Angestellten in anderen Berufsbereichen. Nur 14% der Angestellten im LIS-Sektor sind unter 35 Jahren im Vergleich zu 42% aller Angestellten. Allerdings steht Australien nicht alleine mit dieser Altersstruktur im LIS-Sektor. Die professionellen Alarmglocken läuten überall auf der Welt und regen eingehende Untersuchungen in einer Vielzahl von Ländern, unter anderem in Kanada, USA und Grossbritannien an.

Personalplanung wurde daher in den vergangenen Jahren zu einem zunehmend wichtigen Thema für den LIS-Sektor. Die State Library of Victoria beauftragte zusammen mit dem Victorian Public Library Network das Workplace Research Centre, Schlüsselfaktoren zu erforschen, die Einfluss auf Rekrutierung und Bindung von Angestellten im öffentlichen Bibliotheksbereich in Victoria haben. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes wurden im *Workforce sustainability and leadership: Scoping report* (Van Wanrooy, 2006) veröffentlicht. Eine der Empfehlungen des Reports ist es, weitere Forschung durchzuführen, um ein klareres Bild der öffentlichen Angestelltenstruktur in Victoria zu erhalten, sowie um die Rekrutierungs- und Entwicklungsproblematik im Personalbereich besser zu verstehen.

Beim *Library of the 21st Century Symposium*, veranstaltet von der State Library of Victoria im März 2006, forderte Dr. Vicki Williamson den LIS-Berufstand auf, der Zukunft ins Auge zu schauen: "For those of us left in the profession, collaborative research and development is the key to our future. Workforce analysis, especially around public library and academic library personnel, is needed. We also need to undertake a current workforce skills audit and plan recruitment and education strategies for the library workforce of the 21st century" (Williamson, 2006). Dieses Forum gab den Impuls zu einer nationalen Studie.

Übersicht über das *neXus* Projekt

Im späten Frühjahr 2006 begannen die Arbeiten an einem Forschungsprojekt, das die Queensland University of Technology (QUT), the Australian Library and Information Association (ALIA) und CAVAL Collaborative Solutions einbezog. Die Autorin bildete das

Bindeglied zwischen den verschiedenen Partnern: als Leiterin des Studiengangs Master of Information Management an der QUT, Vorsitzende der ALIA im Zeitraum 2005-2006, sowie Visiting Scholar der CAVAL. Aus dieser Konstellation erwuchs die Gelegenheit, eingehend die Beziehung zwischen Bildung und Praxis im LIS-Sektor, sowohl zwischen Erstausbildung und lebenslanger professioneller Weiterentwicklung, als auch zwischen Gewinnung und Bindung von Bibliothekspersonal, in seiner gesamten Tiefe zu erforschen und im Kontext des immensen sozialen und technologischen Wandels in der Welt der Bibliotheken zu sehen.

Das Forschungsprojekt wurde aus dem fundamentalen Glauben geboren, dass es einen Nexus (Verknüpfung), einen tieferen Zusammenhang, oder eine Serie von Verbindungen zwischen Bildung, Ausbildung, Anwerbung, Anstellung, Training und Weiterbildung gibt, der es notwendig macht, die LIS-Angestellten in Australien zu stärken und weiterzubilden. Dies ergab konsequenterweise den Projekt-Arbeitstitel *neXus*. Stufe 1 des *neXus* Projekts zielte darauf ab Daten zu sammeln, die sowohl eine Momentaufnahme der Situation des Berufsstandes selbst geben, als auch den Berufsstand über Faktoren informieren sollte, die bei der Personalplanung zu berücksichtigen sind. Ein Forschungsinstrument wurde entwickelt, um Daten zu demographischen Details, Ausbildungshintergründen und Karrieredetails der LIS-Berufe in Australien im Jahr 2006 zu sammeln. Die Studie wurde bei der ALIA biennial Conference, Click06, in Perth im September 2006 (Hallam, 2006) ins Leben gerufen. Ein Verständnis dafür „Wer wir heute sind“ wurde als grundsätzlicher erster Schritt zum Verständnis „Wo wollen wir als Beruf in der Zukunft hin und wie gelangen wir dorthin“ angesehen. Das Ziel des *neXus1* Projekts war es, den LIS-Berufsstand in Australien dazu anzuregen, ernsthaft über die Zukunft des Berufsstandes nachzudenken. In der zweiten Hälfte des Jahres 2007 wurden die Daten auf Grundlage einer sektoralen oder geographischen Basis einer Anzahl von Berufsgruppen präsentiert.

Stufe 2 des *neXus* Projekts begann im Frühjahr 2008, nachdem eine vorläufige Pilotstudie mit Mitgliedern der CAVAL abgeschlossen war. *neXus2* erhielt sowohl Unterstützung von ALIA und dem Konsortium der National and State Libraries of Australasia (NSLA), als auch von mehreren Gruppen der Universitätsbibliotheken, z.B. der Libraries of the Australian Technology Network (LATN), der Western Australian Group of University Librarians (WAGUL) und des Queensland University Libraries Office of Cooperation (QULOC). Die Befragung stand Interessenten von Ende März bis Mitte April 2008 offen. Einige späte Eingaben wurden Ende April eingereicht. Dieser Beitrag stellt daher eine vorläufige Übersicht über die gesammelten Daten dar. Eine tiefere und weitreichendere Analyse wird in den kommenden Monaten vorgenommen. Diese ist dann Grundlage für den formellen Report, der im Verlauf von 2008 voröffentlich wird.

Ziel von *neXus2* war es, dem LIS-Sektor ein besseres Verständnis der verschiedenen Sachverhalte, die Einfluss auf Rekrutierung und Personalbindung, sowie Training und Weiterbildung der Bibliothekare haben, zu geben. Diese Studie berücksichtigte in erster Linie die institutionellen Perspektiven; die individuelle Sicht dagegen war Schwerpunkt von *neXus1*. Dies bedeutet, dass das Forschungsteam die aktive Teilnahme des Bibliothekmanagements benötigte, um Daten im Organisationsbereich zu erhalten. Von jeder Organisation, die an der Umfrage teilnahm, sollten Daten, die von Repräsentanten des Senior Management Teams oder von der Personalabteilung zusammengestellt worden waren, eingereicht werden. Grundvoraussetzung war, dass das Projekt mit vergleichbaren internationalen Studien abgestimmt war, damit die gesammelten Daten mit der LIS-Personalpolitik und Praxis in anderen Ländern, verglichen und kontrastiert werden kann.

Ein Online Survey Instrument wurde in beiden Studien genutzt: Datensammlung waren umfassend und komplex mit insgesamt hunderten von Datenelementen und sie lieferten eine umfangreiche Anzahl von wertvollen Forschungsdaten. Während *neXus1* potenzielle Teilnehmer über die allgemeinen LIS-eLists suchte, wurde ein zielgerichteter Ansatz für *neXus2* gewählt. Teilnahmeeinladungen wurden durch koordinierende Agenturen wie NSLA, Public Libraries Australia (PLA), the Australian Law Librarians' Association (ALLA) etc, oder direkt an Universitätsbibliothekare oder CEO (chief executive officer) von großen Bibliotheken verteilt. Ein erstrebenswertes Ergebnis wäre es, Korrelationen für eine Reihe von Arbeitsplatzplanungsfaktoren zwischen den unterschiedlichen Einstellungen der individuellen LIS-Angestellten als Arbeitnehmern und den LIS-Institutionen als Arbeitgebern, zu entwickeln.

Die Forschungsergebnisse: *neXus1* – die individuelle Studie

Ein kürzlich erschienener Artikel in der Zeitschrift *Bibliothek. Forschung und Praxis* präsentiert die vorläufigen Ergebnisse der *neXus1* Studie, mit einer Gesamtzahl von 2.346 gültigen Antworten. Der vollständige Bericht mit einer Übersicht der Ergebnisse nach Regionen und nach Sektoren ist Online verfügbar. Die gesammelten demographischen, Bildungs- und Karrieredaten helfen, ein klareres Bild des LIS-Berufsstandes in Australien zu entwickeln. Sie geben Aufschluss darüber, wer derzeit in diesem Berufsstand arbeitet und in welche Richtung aus Sicht der Teilnehmer eine Weiterentwicklung erfolgen wird. 86% der Befragten hat ein abgeschlossenes LIS-Studium, während 8% immer noch in einen Kurs bzw. ein Studium eingeschrieben sind. Von denen, die bereits eine Ausbildung absolviert haben oder derzeit studieren, haben 79% bereits einen Abschluss oder arbeiteten auf einen Universitätsabschluss hin (Bibliothekarin), während 17% entweder bereits ein TAFE Zertifikate haben oder daraufhin arbeiteten (BibliothekstechnikerIn). Insgesamt 4% der Befragten haben keine formelle LIS-Qualifikation. 18% der Befragten zählen sich zu den neuen Absolventen, z.B. mit Abschluss einer Qualifikation als LIS-Fachkraft oder einer paraprofessionellen Qualifikation aus den letzten fünf Jahren.

Eine repräsentative Verteilung der Antworten über die australischen States und Territories ist gegeben. 70% der Befragten arbeitet in einer State oder Territory Hauptstadt, 23% in regionalen Orten oder Städten, und 7% in einer nicht-regionalen oder ländlichen Region. Es zeigt sich, dass das durchschnittliche Alter der Befragten aus nicht-regionalen oder ländlichen Regionen höher ist als in den Hauptstädten.

Angestellte von Universitätsbibliotheken sind mit 25% der Befragten vertreten; öffentliche Bibliotheken mit 23%, Spezialbibliotheken (z.B. Bibliotheken von Behörden oder gemeinnütziger Organisationen) mit 21%; National State und Territory Libraries mit 9%; Schulbibliotheken mit 8%; und TAFE-Bibliotheken mit 5%. Ferner waren 2% der Befragten in nicht-traditionellen LIS-Arbeitsplätzen angestellt. Im Hinblick auf die Größe der Bibliotheken und Informationseinrichtungen, in denen die Befragten angestellt waren, waren 44% in ‚großen‘ Organisationen mit mehr als 50 Angestellten beschäftigt, 16% in Organisationen mit 21-50 Angestellten, 10% mit 11-20 Angestellten, 11% mit 5-10 Angestellten und 19% arbeitete in Bibliotheken mit weniger als 5 Angestellten.

Die Daten, die in der *neXus* Studie gesammelt wurden, besagen, dass die Geschlechterverteilung im LIS-Sektor zu 85% weiblich und zu 15% männlich ist. 50% der Befragten sind im Alter von 46 Jahren und älter, 16% der Befragten gehören in der Kategorie 56 Jahre und älter. 19% des Fachpersonals zählt zur Altersgruppe 26-35 Jahre.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass in Australien der Berufsstand eine signifikante Anzahl der Angestellten aus Karrierewechseln bezieht. Für viele Absolventen der LIS-Studiengänge ist es die zweite oder sogar dritte Karriere. Die Befragten wurden deshalb aufgefordert, sich selbst in Gruppen einzuteilen und anzugeben, ob dies ihre erste Karriere im LIS-Sektor ist; ob die Arbeit im LIS-Sektor ein Karrierewechsel darstellt, oder ob das das Studium ein Einstieg nach einer Pause (zur Auffrischung der Kenntnisse) ist. Ungefähr 40% der Befragten waren Karriere-Einsteiger, während 33% einen Karrierewechsel angaben. Der Karriere-Wechselanteil war am höchsten im Northern Territory (46%) und am niedrigsten in Victoria (28%).

Es schien von Bedeutung zu sein, zwischen biologisches Alter und Karrierealter zu unterscheiden. Dem Model in der kanadischen Studie (Ingles et al, 2005, p.43) folgend, wurden die LIS Angestellten in drei getrennte Karrierestufen unterteilt:

- Neu-Einsteiger – 5 Jahre oder weniger im Beruf
- Mittlere Angestelltenzeit – 6-15 Jahre Erfahrung im Beruf
- Dienstältere – 16 Jahre oder mehr im Beruf.

17% der Befragten sind Neu-Einsteiger im Beruf und im LIS-Sektor zwischen 5 Jahren oder weniger angestellt. 32% können als Angestellte mit mittlerer Angestelltenzeit (6-15 Jahre Erfahrung) beschrieben werden, und 44% fallen in die Kategorie der dienstälteren Angestellten (16 Jahre und mehr Erfahrung). Der Umstand des Karrierewechsels jedoch besagt nicht, dass diese ‚Neu-Einsteiger‘ auch notwendigerweise ‚jung‘ aus Sicht des biologisches Alters sind. Tatsächlich zeigen die Forschungsdaten von *neXus1*, dass etwa 43% der neuen Absolventen (z.B. die in den vergangenen 5 Jahren ihr Studium abgeschlossen haben) einen Karrierewechsel vorgenommen haben, und die Mehrheit davon über 40 Jahre alt ist. Keine signifikante Abweichung davon konnte in den verschiedenen States und Territories in Australien gefunden werden. Bezüglich der unterschiedlichen LIS-Sparten konnte festgestellt werden, dass 58% der neuen Absolventen, die einen Karrierewechsel vornahmen und danach im öffentlichen Bibliothekssektor angestellt wurden (n=45), 40 Jahre und älter waren.

Bezogen auf die Länge der Beschäftigungszeit, die mit dem derzeitigen Arbeitgeber verbracht wurde, zeigen die Daten, dass etwa 40% der Befragten weniger als 5 Jahre, und weitere 20% durchgehend 6-10 Jahre in ihrer derzeitigen Anstellung sind. 22% der Befragten arbeitet für den gegenwärtigen Arbeitgeber 11-20 Jahre und 9% über 20 Jahre. Die staatlichen Bibliotheken verzeichnen die längsten Beschäftigungsperioden mit 17% der Angestellten, die über 20 Jahre bei ihrem Arbeitgeber angestellt sind. Paraprofessionelle Angestellte (Bibliothekstechniker) scheinen im Vergleich zu Fachpersonal (Bibliothekarinnen) ein längeres Arbeitsverhältnis mit ein und demselben Arbeitgeber zu haben.

Die Teilnehmer wurden auch darüber befragt, bei wie vielen verschiedenen Organisationen sie im LIS-Sektor während ihrer Karriere gearbeitet haben. Die Resultate zeigen, dass Tasmanien die am wenigsten mobilen Angestellten aufweist, wobei beinahe 60% der Befragten für nur 1 bis 3 Institutionen (im Vergleich 52% landesweit) gearbeitet hatten. Die Bibliotheksangestellten **im Australian Capital Territory (ACT)** weisen den grössten Grad an Mobilität auf, wobei 22% für 6 oder mehr Organisationen während ihrer Karriere gearbeitet haben. Die Daten auf Ebene der Bibliothekssparten zeigen, dass die Befragten, die in Schulbibliotheken arbeiteten, die am wenigsten mobilen Angestellten sind, mit etwa zwei Drittel der Angestellten, die zwischen 1 bis 3 Organisationen während ihrer Karriere

durchlaufen hatten. Diese Daten können nun in Korrelation zwischen biologischem Alter und Karrierealter gesehen werden: innerhalb des Schulbibliotheksektors waren 68% der Neu-Absolventen bzw. Neu-Einsteiger über 40 Jahre alt, demzufolge neu in der Berufssparte, aber mit persönlichen Verpflichtungen, die die Mobilität schwieriger machen.

Paraprofessionelle Angestellte wechselten den Beruf weniger häufig als Fachkräfte: 68% der Bibliothekstechniker arbeiteten für 1-3 Organisationen, im Vergleich zu 48% des Fachpersonals. Eine steigende Tendenz zur Mobilität unter dem Fachpersonal konnte ebenfalls aufgezeigt werden: 20% der Bibliothekare hatte für mehr als 6 Institutionen gearbeitet, im Gegensatz zu nur 11% der Bibliothekstechniker.

Darüber hinaus wurden die Befragten aufgefordert, Auskunft über die Länge der Beschäftigungszeit in der derzeitigen Position zu geben. Die Anzahl der Arbeitnehmer, die weniger als 1 Jahr in ihrer gegenwärtigen Position arbeiten, war interessant: Landesweit hatten 18% der Befragten weniger als 12 Monate in ihrer Rolle gearbeitet. Jedoch war die Anzahl in Australian Capital Territory erheblich höher, wobei mehr als ein Viertel der Befragten berichtet, dass sie weniger als 12 Monate in ihrer Position arbeiten. Die National Library of Australia (NLA) verzeichnete den höchsten Anteil: 27% der NLA Befragten war weniger als 1 Jahr in ihrer Position. Auf der anderen Seite waren beinahe ein Viertel der tasmanischen Befragten seit mehr als 10 Jahren in der gleichen Position, bei einer landesweiten Vergleichszahl von 20%. Der niedrigste Prozentanteil der Befragten, die mehr als 10 Jahre bei ein und demselben Arbeitgeber gearbeitet hatten, wurde in Australian Capital Territory verzeichnet, mit 14%, was wiederum den höchsten Grad an Karrieremobilität reflektierte.

Ein Vergleich zwischen professionellen und paraprofessionellen Befragten zeigte, dass 17% des Fachpersonals für mehr als 10 Jahre am selben Arbeitsplatz arbeitet, während 27% der paraprofessionellen Angestellten die gleiche Arbeitsstelle für eine Dekade oder mehr inne haben. Rund 58% der Befragten, die für mehr als 10 Jahre bei derselben Organisation gearbeitet haben, haben in dieser Zeit auch die gleiche Tätigkeit ausgeübt.

Die Studie wollte ebenfalls ein Angestelltenmuster in der spezifischen Gruppe ‚junge Neu-Absolventen‘ finden. Daher wurde gezielt die Situation von ‚Neu-Absolventen‘ (Abschluss innerhalb der vergangenen 5 Jahre) und Alter unter 30 Jahre erhoben. 68% der jungen Neu-Absolventen in Australien besetzt ihren Arbeitsplatz seit weniger als 2 Jahren, 41% seit weniger als 1 Jahr. Dieser Prozentsatz war sogar höher in ACT (85,7%) und in Western Australia (76,4%)/

Im Zusammenhang mit Personalplanung ist es wichtig zu unterscheiden, zwischen Neu-Einsteigern in den Beruf und Personal im mittel und älteren Karrierestadium mit einer gefestigten Personalstruktur. Neu-Einsteiger verspüren den Wunsch, eine Vielzahl an Erfahrungen zu sammeln und diverse Anstellungsmöglichkeiten in der neuen Karriere auszuprobieren. Personal im mittel und älteren Karrierestadium streben seltener Wechsel an, wobei allerdings der Beruf selbst einem umfassenden Wandel unterliegt, den der individuelle Arbeitnehmer zu durchlaufen hat. Training und Weiterbildung ist für beide Gruppen ein entscheidendes Element des Berufslebens.

Befragte in allen Altersgruppen und Karrierestadien wurden aufgefordert anzugeben, wie lange es noch bis zu ihrer Pensionierung dauert. Während das „normale“ Pensionsalter in Australien 65 Jahre ist, wurde berücksichtigt, dass die Pensionsentscheidungen im 21. Jahrhundert nicht unbedingt in Korrelation zum biologischen Alter stehen. Einige Angestellte entscheiden sich für eine Frühpensionierung und andere wollen noch über 65 Jahre hinaus

arbeiten. 16% der Befragten deuteten an, dass sie im Laufe der nächsten 5 Jahre in den Ruhestand gehen wollen, wobei 7% in den nächsten 3 Jahren und 9% in den nächsten 3 bis 5 Jahren eine Pensionierung anstreben. Weitere 16% planen ihre Pensionierung im Zeitraum von 6-10 Jahren. D.h., bis zum Jahr 2015 geht beinahe ein Drittel (32%) des derzeitigen Personals im Ruhestand. Unter Berücksichtigung des Personals, das in die biologische Altersgruppe 56 und älter fällt, ist diese Zahl beinahe doppelt so hoch als erwartet, und es muss noch einmal betont werden, dass derzeitige Pläne zur Frühpensionierung gegebenenfalls noch gar nicht realisiert sind. Tatsächlich hebt die kanadische Forschung die Möglichkeit einer Besserung des Pensionierungseffekts durch einen Wechsel der Pensionsrate selbst hervor, zum Beispiel durch die Einführung von flexibleren Arbeitsarrangements, die eine spätere und dadurch gleichmäßigere Verteilung der Pensionierung fördern (McMullin and Cooke, 2004).

Die Forschungsergebnisse: *neXus2* – Studie auf institutioneller Ebene

Die *neXus2* Studie umfasste vier unterschiedliche Fragebogen, die versuchen, Informationen über organisationsspezifische Statistiken in Relation zu Anzahl und Personaltyp, über Rekrutierung, Personalerhaltungspolitik und –praxis; über Personalweiterbildungsaktivitäten und über Nachfolgeplanung zu erhalten. In der Einladung zur Mitarbeit wurden die Befragten aufgefordert, einen Befragungsidentifikationscode anzufordern. Dies erleichterte es dem Forschungsteam, die unterschiedlichen Teile der Befragung zu managen und korrekte Verbindungen zwischen der jeweiligen Einreichung und entsprechenden Institution herzustellen. Die Befragung konnte als Worksheet ausgedruckt werden, um offline Daten zu sammeln und zusammenzutragen, bevor sie online als Teil des Befragungsprozesses eingereicht wurden. Führungskräfte der Bibliotheksorganisation wurden dazu angeregt, dieses Projekt als eine Diskussions- und Reflektionsgrundlage in Personalfragen in ihrer Organisation anzusehen. Wesentlich ist es hier anzumerken, dass die qualitativen Informationen, die als Antworten zu einigen der Fragen gegeben wurden, von signifikantem Wert für den gesamten Berufsstand sind.

Insgesamt 191 Institutionen forderten einen Befragungsidentifikationscode an, wobei in einigen Fällen mehr als ein Angestellter einer Institution den Code beantragte. Während der Laufzeit der Befragung, erfolgte eine regelmäßige und offene Korrespondenz mit vielen der möglichen Teilnehmer, um Spielraum insbesondere beim Abgabetermin zu gewährleisten, die durch die Komplexität der Datensammlung notwendig erschien. Eine Anzahl der Befragten kontaktierte das Forschungsteam, um anzugeben, dass die Aufgabe eine weitaus größere Herausforderung als angenommen darstellte. Sie nannten verschiedene Gründe, warum die Datensammlung nur beschränkt erfolgen konnten (z.B. Bibliotheksumzug, Überseetrips, etc.), oder dass das Personal derzeit bereits voll ausgelastet und gestresst sei und sie sich letztendlich gegen eine Teilnahme am Projekt entschieden.

Die tatsächliche Anzahl der Befragten war 101, wobei 76% alle vier Untersuchungsteile einreichte. 11 Befragte reichten nur einen Fragebogen ein, während 9 drei der vier Teile einschickten. Von den 101 Befragten, repräsentierten 5 die National Library of Australian und 4 die State Libraries. 22 kamen von öffentlichen Bibliotheken, 20 waren Universitätsbibliotheken. 8 Teilnehmer kamen von Bibliotheken des Colleges of Technical and Further Education (TAFE). Zusätzlich wurden 34 Eingaben von Spezialbibliotheken vorgenommen. Diese kamen aus dem juristischen (10), bundesstaatlichen (10), State und Territory Regierungs- (6), gesundheitlichen (7) und körperschaftlichen Sektor (1). Außerdem reichten 11 Schulbibliotheken an 2 staatlichen und 9 privaten Schulen den Fragebogen ein.

Die geographische Repräsentation stand nicht in direktem Verhältnis zur Einwohnerbasis in Australien: ein signifikant höherer Anteil der Befragten (13%) kam vom Australian Capital Territory, dies reflektiert generell die Zahl der Federal Government Bibliotheken in Canberra. Eine enttäuschende Anzahl von Antworten kam aus Tasmanien (1) und dem Northern Territory (3).

Die Beteiligung an der Befragung der öffentlichen Bibliotheken kam schwerpunktmäßig aus Victoria (45%) und New South Wales (36%). Dies unterstreicht den derzeitigen Stand der Arbeit im Bereich der Personalplanung an öffentlichen Bibliotheken in Victoria, die bereits an anderer Stelle in dieser Veröffentlichung beschrieben wurde sowie das strategische, regionale Interesse des Verbandes Public Libraries New South Wales – Metropolitan Association (PLM). Universitätsbibliotheken wiesen eine gleichmässige Verteilung über States und Territories aus, wobei 50% aller australischen wissenschaftlichen Bibliotheken eine Antwort übermittelten.

Die Größe der Institutionen variierte, wodurch eine zufriedenstellende Breite der Antworten gegeben war: 19% waren sehr große Institutionen (mit mehr als 100 Vollzeitbeschäftigten (FTE)); 11% große (51-100 FTE); 24% mittlere (21-50 FTE); mehr als ein Drittel waren kleine Bibliotheken. Wobei 13% der kleinen Bibliotheken 11-20 FTE beschäftigten, 13% 6-10 FTE und 19% 1-5 FTE. Dies spiegelt die Antwortenverteilung über den gesamten Bibliothekssektor wieder: Spezialbibliotheken und Schulbibliotheken fallen dabei in die Kategorie mit geringer Mitarbeiterzahl. National, State, Universitäts- und die wichtigen öffentlichen Bibliotheken weisen große Mitarbeiterzahlen auf.

Es ist eine Tatsache im LIS-Sektor in Australien, dass der Anteil des Personals mit befristeten Verträgen auf Kosten der Festanstellungen im Steigen begriffen ist. Der höchste Anteil an Personal mit befristeten Verträgen wurde in wissenschaftlichen Bibliotheken sowie in State und National Libraries verzeichnet. In Schul- und Spezialbibliotheken ist dieser Anteil weitaus geringer. Insgesamt ist der Anteil von Fachpersonal (Bibliothekare) mit befristeten Verträgen größer als der Anteil im paraprofessionellen Bereich (Bibliothekstechniker). Dennoch meldete eine Universität zwischen 21 und 50 befristete Verträge für paraprofessionelle Angestellte. Die Organisation sieht sich als integrierten Informationsdienst und nicht so sehr als Bibliothek, woraus sich ein hoher Anteil an Nicht-LIS-Personal (mehr als 100) ergibt, die mit Information Technology, Web-Design, Graphik-Design, Unterrichtstechnologie, Informationsverhalten, Management und Finanzen beschäftigt sind. Zwei Drittel der befragten Organisationen beschäftigen IT-Personal, während ungefähr ein Viertel Web-Design Personal beschäftigte. Graphik-Designer, Unterrichtstechnologen und Human Information Behaviour Personal war weniger üblich (jeweils 12, 7 und 9), obwohl sich dieses interessanterweise über alle Bibliothekstypen verteilten (State, öffentlich, wissenschaftlich, TAFE, Spezial und Schulen).

Etwa ein Viertel der Befragten sagte, dass sie spezifische Management-, Finanz- und Marketing-Positionen einnehmen. Während eine geringere Anzahl von Bibliotheken ihr Personal auf Grund ihrer besonderen Qualifikation anstellt, (z.B. Forschungsspezialisierung in wissenschaftlichen Bibliotheken, Archivare), war es offensichtlich, dass viele Bibliotheken ihr Personal aufgrund ihrer allgemeinen Kenntnisse ohne spezifische Qualifikation (z.B. Kundendienst, Lieferanten, Administration, etc.) auswählt. Einige Bemerkungen deuten darauf hin, dass dieses Personal dazu animiert wurde, ein Certificate oder eine Diplom Level Qualifikation, mit Unterstützung des Arbeitgebers, anzustreben.

Die weibliche Dominanz des Bibliothekspersonals wurde registriert: etwa ein Viertel der Befragten - überwiegend Spezial- oder Schulbibliotheken - weisen 96%-100% weibliches Personal auf. 82% der Organisationen berichten einen Prozentsatz von über 70% an weiblichen Angestellten, obwohl eine Universitätsbibliothek und eine TAFE Bibliothek mit 51%-60% weiblichen Angestellten einen ausgeglicheneren Anteil aufweist. Einige abgegebene Kommentare deuten darauf hin, dass es im Allgemeinen schwierig ist, männliche Angestellte zu finden, insbesondere in ländlichen Gebieten. Zudem begrenzt die fehlende Mobilität der Angestellten oftmals die Möglichkeit, neues Personal anzuwerben. Eine Organisation (öffentliche Bibliothek) berichtete aber, dass es in den letzten Jahren einfacher sei, männliche Arbeitnehmer anzustellen. Eine sehr geringe Zahl an Bibliotheken mit mehr als 50% männlichem Personal sind juristische Bibliotheken und nicht-traditionelle Informationsdienste, jeweils mit weniger als 10 Mitarbeitern. Zwei Drittel der Befragten berichtet, dass keiner ihrer Mitarbeiter Aboriginal oder Torres Strait Islander Abstammung war, wobei nur zwei Queensland Bibliotheken angaben, mehr als 11 indigenous Personal zu haben. „Culturally and linguistically diverse“ (CALD) Angestellte dagegen sind weiterverbreitet, insbesondere in den großen Bibliotheksdiensten, wie in National, State und Territory Bibliotheken, Universitätsbibliotheken und öffentlichen Bibliotheken. Es zeigt sich, dass Spezialbibliotheken am ehesten Personal ohne CALD Hintergrund beschäftigen. Mehr als die Hälfte der Befragten stellt behinderte Arbeitnehmer an, wobei die größte Anzahl (11 oder mehr behindertes Personal) hauptsächlich in National und State Bibliotheken angestellt ist.

94% der Befragten berichtet, dass sie das offizielle Gehaltsschema für die Bezahlung des Personals nutzen. Es wurde festgestellt, dass das offizielle Gehaltsschema eher für ‚Support-Personal‘ als für Fachpersonal oder hochrangige Mitarbeiter, die auf Vertragsbasis eingestellt wurden, eingesetzt wurde. Mehr als die Hälfte der Gehaltsabstufungen waren Teil eines ‚Government Awards‘, während Universitäten den „Higher Education Worker Award and Enterprise Agreements“ anwandten. Eine Reihe von Fragen bezog sich auf die relative Wettbewerbsfähigkeit von LIS-Gehältern: 58% der Befragten sagte, dass sie ‚nicht-übereinstimmen‘ oder ‚strikt ablehnender‘ Meinung sind, dass Fachgehälter wettbewerbsfähig mit anderen Disziplinen sind, während nur 29% dieser Meinung zustimmten oder damit vollständig übereinstimmten. 13% waren neutral eingestellt. 87% der öffentlichen Bibliotheken sagen, dass ihrer Meinung nach die Gehälter nicht wettbewerbsfähig seien, im Vergleich zu 67% der wissenschaftlichen Bibliotheken und 66% von National und State Bibliotheken. Auf der anderen Seite halten 48% der Spezialbibliotheken ihre Gehaltsstufen für angemessen, insbesondere in juristischen Bibliotheken, wo 60% davon überzeugt sind, dass ihre Bezahlung wettbewerbsfähig ist. Im Gesundheitsbereich jedoch sind diese Angaben geringer: nur 29% der Bibliothekare im Gesundheitsbereich geben an, dass ihre Bezahlung wettbewerbsfähig sei (keine Angaben mit absoluter Zustimmung).

In Bezug auf die paraprofessionellen Gehälter halten 26% die Bezahlung für wettbewerbsfähig, 47% meinen, die Gehälter seien nicht wettbewerbsfähig, während 20% neutral bleiben und 7% keine Angaben machen. Nur 5% der öffentlichen Bibliotheksantworten stimmt damit überein, dass die paraprofessionellen Gehälter dem Marktlevel entsprechen, im Vergleich zu 48% in Spezialbibliotheken und 60% in juristischen Bibliotheken. Bemerkungen, die in der Studie gemacht wurden, zeigten, dass es kaum eine Unterscheidung zwischen Fach- und paraprofessionellem Personal bei Neu-Eintritt gab, und im Gesundheitssektor wurde darauf hingewiesen, dass die Angestellten in der Gehaltsstruktur hinter den ‚clinical‘ Angestellten zurückfielen. Im Zusammenhang des

öffentlichen Dienstes wurde die Qualifikation anderer Disziplinen (Ingenieure, Gutachter, Juristen, etc.) höher eingeschätzt als die Qualifikationen des Bibliothekspersonals.

Das Arbeitsumfeld wird von Insitutsbefragten als positiv und produktiv dargestellt: 95% glaubt, dass eine Kultur des ‚life-long learning‘ besteht, 91%, dass das Umfeld familienfreundliche Behandlungsmethoden gewährleistet, 90% sage, dass das Fachpersonal hochqualifizierte Arbeit leistet, 83% hoch-motiviert ist und 86% zufrieden mit ihrem Beruf ist. Nur 60% glaubt, dass Empowerment des Fachpersonals wichtig für die Organisation ist, aber 82% sagt, dass eine Kultur des Vertrauens und der Kooperation zwischen Angestellten und Arbeitgeber von der Organisation unterstützt wird. Im Hinblick auf Arbeitskräftefluktuation bestand mehr Sorge über die niedrige Fluktuation als über einen hohen Grad an Fluktuation. 33% der Befragten meinen, dass die Fluktuation in ihrer Bibliothek zu niedrig sei, im Vergleich dazu dachten nur 11%, dass sie zu hoch sei.

Schlussfolgerungen

In den kommenden Monaten ist eine eingehendere Analyse der Forschungsdaten geplant, so dass die Ergebnisse einem größeren Publikum in Australien und international vorgestellt werden können. Die *neXus* Studie kommt zur rechten Zeit: Ende März 2008 veranstaltete ALIA ein Gipfeltreffen zur Bildungs- und Personalthematik, die durch die alternden Belegschaften ins Blickfeld gerückt war. Die Erkenntnis, dass es eine Krise sowohl im Ausbildungs- als auch im Rekrutierungsbereich des Berufes gab wurde diskutiert. Sechs Schlüsselfragen wurden als Schwerpunkte des Gipfeltreffens identifiziert:

- der potenzielle Kompetenzmangel im heutigen LIS-Sektor und in den nächsten 5-10 Jahren;
- die unterschiedlichen Bildungswege in den Beruf (sowohl undergraduate als auch postgraduate, sowie paraprofessionelle Bildungswege);
- der derzeitige Akkreditierungsprozess für die Studiengänge, der zur professionellen Mitgliedschaft im Verband führt;
- das Verhältnis zu ‚artverwandten‘ Berufen, wie beispielsweise Archivwesen, Recordsmanagement und IT;
- die Herausforderungen, die im Zusammenhang stehen mit Anwerbung von Schulabgängern, Neu-Absolventen und Karrierewechselern,
- die Notwendigkeit, Arbeitgeber dazu zu bewegen, vorhandenes Personal durch Training und professionelle Weiterbildung aufzuwerten.

Das *neXus* Projekt wird nicht alle Fragen beantworten, aber die Forschungsergebnisse können ein besseres Verständnis der Personalproblematik, die offensichtlich im LIS-Sektor besteht, beim Berufsstand bewirken. Dies insbesondere in einer Zeit, da Bibliotheken mit einem umfassenden Wandel in der Informationstechnologie, neuen Medien sowie einem Zusammentreffens von traditioneller und nicht-traditioneller Dimensionen in der Facharbeit konfrontiert werden. Zur gleichen Zeit findet ein entscheidender Wechsel im Personalwesen statt, sowohl im Makro- als auch im Mikrobereich, der nicht vom Informationsumfeld in dem Bibliotheken arbeiten, getrennt werden kann. Stufe 1 des *neXus* Projekts gab ein besseres Verständnis der Individuen am Arbeitsplatz, während Stufe 2 die institutionelle Politik und Praxis, die sowohl Personalrekrutierung und –bindung, als auch Personalentwicklung und Weiterbildung steuert, untersuchen will.

In Bezug auf Personalplanung muss der LIS-Sektor herausfinden, wie die Forschungsdaten am besten zu nutzen sind, sobald sie für Strategien und Initiativen, die eine stärkere und flexiblere zukünftige Arbeitswelt entwickeln, zur Verfügung stehen. Es besteht die Hoffnung, dass die Forschungsergebnisse die Entscheidungsträger dazu ermutigen, effektiver zusammenzuarbeiten, um die Zukunft des Berufsstandes in Australien zu planen. Es ist zu riskant, alles dem Zufall zu überlassen. Es ist notwendig, sich auf die Personen zu konzentrieren, die in den Beruf neu einsteigen oder aussteigen. Zudem ist es erforderlich, die Qualifikation, die diese mitbringen und die Qualifikation, die sich während einer Karriere entwickeln, ebenso zu erkennen und zu unterstützen, wie die Kompetenzen, die beim Ausscheiden von Mitarbeitern ersetzt werden müssen. Es ist wichtig, dass Manager berücksichtigen, wie Arbeitnehmer motiviert und gefördert werden können, um ihre Arbeit freudig und produktiv zu gestalten, so dass der Berufsstand das Bild eines Bibliotheks- und Informationsberufs wiederbeleben kann, der sich dynamisch, engagiert und im Stand von kontinuierlichem Wachstum präsentiert.

Der LIS-Sektor kann die Realität und den Einfluss seines eigenen dynamischen Umfelds nicht ignorieren: je schneller der Wandel desto größer die Notwendigkeit der Personalweiterbildung. Der Prozess ein innovatives, visionäres und erfolgreiches Bibliotheks- und Informationspersonal zu entwickeln, liegt nicht in der Verantwortung von einzelnen Individuen oder LIS-Ausbildern, sondern muss als ein sektorweiter Prozess, der Individuen, Hochschulen, Ausbildungseinrichtungen, Arbeitgeber und Verbände miteinbezieht, gesehen werden. Entscheidend ist die Kombination aus formalen, externen Weiterbildungsangeboten und den informellen Trainingsaktivitäten am Arbeitsplatz, die verbunden mit einem aktiven professionellem Berufsleben, reiche Möglichkeiten dazu bieten, das LIS-Berufe in Zukunft als wahrhafter „Lernende-Berufe“ anerkannt werden.

Australian Job Search: Careers, 2007. <http://jobsearch.gov.au/careersearch.aspx>

Hallam, Gillian: Future perfect: will we have made it? Workforce planning issues in the library and information sector. Click06: Australian Library and Information Association 2006 Biennial Conference. Perth, 19-22 September 2006.
http://conferences.alia.org.au/alia2006/Papers/Gillian_Hallam.pdf

Hallam, Gillian: Library workforce planning in Australia: Can the present inform the future?, in: Bibliothek. Forschung und Praxis, Jahrgang 31, Nr. 3, 2007, S.346-355.

Hallam, Gillian: *neXus*: An investigation into the library and information services workforce in Australia. Final Report, 2008. www.alia.org.au/employment/workforce

Ingles, E., De Long, K., Humprey, C. and Sivak, A. The future of human resources in Canadian libraries, 2005. www.ls.ualberta.ca/8rs/8RsFutureofHRLibraries.pdf

McMullin, Julie Ann and Cooke, Martin: Labour force ageing and skill shortages in Canada and Ontario. Canadian Policy Research Networks (CPRN), Research Report W/24, 2004.
www.cprn.com/doc.cfm?doc=1088&l=en

Smith, Kerry: One-person libraries in the Australian special library environment. Paper presented at Rivers of knowledge. 9th ALIA Specials, Health and Law Libraries Conference, Melbourne: 26-29 August 2001.
<http://conferences.alia.org.au/shllc2001/papers/smith.html>

Van Wanrooy, B. Workforce sustainability and leadership: Scoping report. Commissioned by the State Library of Victoria. Sydney: University of Sydney, Workplace Research Centre, 2006.

www.libraries.vic.gov.au/downloads/Public_Libraries_Unit/final_workforce_scoping_report_jul_06.pdf

Williamson, V. Surviving change and growing the profession together. Libraries of the 21st Century Symposium, Melbourne, February 23, 2006.

www.slv.vic.gov.au/programs/events/2006/symposium/learning/williamson.html