

Motivation während und nach der Ausbildung

Ein Praxisbericht aus der TIB

1. Einleitung

Nicht nur das Gewinnen von Nachwuchskräften,¹ sondern auch deren Motivation sind ein zentraler Baustein in der bibliothekarischen Ausbildung.

Flexible Arbeitsumgebungen, eine offene Kommunikation, die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen, individuelle Förderung sowie Netzwerkarbeit sind nur einige der Aspekte, die für junge Fachkräfte von großer Bedeutung sind. Dies waren einige der Wünsche des Zehn-Punkte-Plans, die von Nachwuchskräften beim Nachwuchsforum zur D-A-CH-S-Tagung „Bibliothek – Qualifikation – 2019“ formuliert wurden. „Die Organisatorinnen und Organisatoren des Nachwuchsforums sind gespannt, wie wirksam und nachhaltig diese Forderungen sein können. Was werden sich Arbeitgeber/innen und Auszubildende zu Herzen nehmen? Was ist in der Praxis umsetzbar?“ fragten die Autor*innen des Zehn-Punkte-Plans.²

Tab.1: Zehn-Punkte-Plan für Arbeitgeber*innen³

1. Seht unsere individuellen Fähigkeiten!
2. Zeigt euer Potenzial als Arbeitgeber*innen!
3. Weniger Pseudo-Wissen – mehr Profilschärfe!
4. Schafft mehr duale Ausbildungs-/Studienmöglichkeiten!
5. Fördert uns bei der persönlichen beruflichen Entwicklung!
6. Lasst uns unsere Ideen einbringen und ausprobieren!
7. Gebt uns Spielraum für Verantwortung!
8. Lasst uns gemeinsam netzwerken!
9. Gestaltet Arbeitsumgebungen flexibler!
10. Hört auf den Nachwuchs!

1 Mensing, Petra: (Neue) Wege der Nachwuchsgewinnung, in: Neuhaus de Laurel, Nora; Engelkenmeier, Ute; Manns-Süßbrich, Sophia u. a. (Hg.): Praxishandbuch Personalgewinnung in Bibliotheken: Arbeitskräfte finden, gewinnen und halten, Berlin, 2026, S. 197–211, <https://doi.org/10.1515/9783111662985-013>.

2 Becker, Sophia; Bluhme, Beatrice Iturralde; Buhlmann, Frauke u. a.: 10-Punkte-Plan für Arbeitgeber vom Nachwuchsforum zur D-A-CH-S-Tagung „Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven“, in: o-bib, 6 (2), 2019, S. 99–101, <https://doi.org/10.5282/o-bib/2019H2S99-101>.

3 Ebd. S. 99 f.

2. Gestaltung der Ausbildung in der TIB

Seit 2003 engagiert sich die Technische Informationsbibliothek (TIB) sowohl bei der Ausbildung für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI)⁴ als auch bei der Durchführung des Bibliotheksreferendariats.⁵ Darüber hinaus absolvieren jedes Jahr mehrere Studierende des Bachelor-Studienganges Informationsmanagement eine 19-wöchige Praxisphase in der TIB. Zusätzlich lernen ca. 20 Praktikant*innen jährlich die TIB im Rahmen von Schul- oder Ausbildungsgastpraktika kennen. Der Begriff Ausbildung umfasst für die TIB und damit auch im weiteren Text alle sich in einer Ausbildung befindlichen Personen und unterscheidet nicht zwischen beruflicher Ausbildung oder Praxisanteilen im Rahmen eines Studiums.

Bevor auf einige der genannten Themen des Zehn-Punkte-Plans im Folgenden näher eingegangen und deren Umsetzung in der TIB erläutert wird, soll der Blick zunächst auf den Beginn der FaMI-Ausbildung gelenkt werden, da eine Ausbildung von Anfang an motiviert durchgeführt werden sollte. Für berufliche Auszubildende stellt der Wechsel von der Schulbank in einen täglich mehr oder weniger vorgegebenen Arbeitstag von meist acht Stunden eine erhebliche Umstellung dar. Bereits der erste Arbeitstag sollte daher motivierend gestaltet sein. Neue Auszubildende sollen sich willkommen fühlen. Als Einstieg in die obligatorische Einführungswoche wird daher der erste Tag in der TIB besonders gestaltet. Neben den wichtigen Unterweisungen zu Themen wie Rechte und Pflichten sowie anderen Formalitäten, steht an exponierter Stelle die Begrüßung nicht nur durch die FaMI- und die Gesamtausbildungsleitung, sondern auch durch die Direktion. Bei der gemeinsamen Mittagspause sind auch die höheren Ausbildungsjahrgänge vertreten, die bereits während der Vorstellungsgespräche als Betreuende involviert waren. Der erste Arbeitstag wird abgerundet durch eine Rallye am Hauptstandort, ebenfalls unter Beteiligung der höheren Ausbildungsjahrgänge. Dadurch wird bereits am ersten Ausbildungstag eine jahrgangsübergreifende Vernetzung gefördert. In der sich anschließenden Einführungswoche stehen Themen wie eine Einweisung in den OPAC (Online Public Access Catalogue) und in PICA (Project of Integrated Catalogue Automation), die Geschichte der TIB, Rundgänge an verschiedenen Standorten, Vorstellung der verschiedenen internen Informationsmöglichkeiten, der Geschäftsgang des Buches u. v. m. auf dem Programm. Anschließend können die neuen Auszubildenden mit einem Grundgerüst an Informationen in ihre erste längere Ausbildungsstation gehen. Alle weiteren Stationen sind bereits für das laufende Lehrjahr vorgeplant, sodass die neuen Auszubildenden vom ersten Tag an wissen, welche Ausbildungsinhalte wann vorgesehen sind.

Wie werden nun die im 10-Punkte-Plan genannten Forderungen im weiteren Verlauf der Ausbildung bei der TIB umgesetzt? Für die Darstellung im folgenden Text werden die Punkte zu den vier Themenkomplexen Flexibilisierung, Kommunikation und Förderung, Verantwortung und eigene Ideen sowie Netzwerken zusammengefasst.

4 Keller, Carmen: 20 Jahre FaMI Ausbildung an der TIB, TIB-Blog, 23.06.2023, <https://blog.tib.eu/2023/06/23/20-jahre-fami-ausbildung-an-der-tib/>, Stand: 26.03.2026.

5 Mensing, Petra: Bibliotheksreferendariat, Fachreferat, Fachreferent:in – was ist das?, TIB-Blog, 20.01.2022, <https://blog.tib.eu/2022/01/20/bibliotheksreferendariat-fachreferat-fachreferent-in-was-ist-das/>, Stand: 26.03.2026.

2.1 Flexibilisierung bei Arbeitsumgebung und fachlichen Vertiefungen

Im Herbst 2022 wurde die Dienstvereinbarung über ortsflexible Arbeitsformen der TIB beschlossen. Sie ersetzt damit die bereits seit mehreren Jahren geltende und 2018 letztmalig überarbeitete Dienstvereinbarung über Telearbeit und mobiles Arbeiten. Diese Vorgängervereinbarung war an feste Bedingungen geknüpft, die sich bspw. auf die Entfernung zum Arbeitsort, Pflege von Angehörigen oder Kinderbetreuung bezogen. Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten wurde für maximal drei Jahre gewährt und galt außerdem dezidiert nicht für Auszubildende der TIB. Mit der Vereinbarung über ortsflexible Arbeitsformen fielen diese Beschränkungen weg, sodass seither für alle Auszubildenden und Referendar*innen gleich zu Beginn mobiles Arbeiten von bis zu 40 Prozent der monatlichen Arbeitszeit möglich ist. Diese Zeiten können hybrid gestaltet sein, d.h. der Arbeitsplatz kann während des Tages gewechselt werden. Grundsätzlich sollen alle Ausbildungsaktivitäten vor Ort stattfinden. Darüber hinaus gibt es Angebote, die regulär ausschließlich online angeboten werden, z. B. der praxisbegleitende Unterricht, der mit dem Videokonferenzprogramm *Webex* durchgeführt wird und verschiedene Arbeitsbereiche der TIB vorstellt. Dieser Unterricht findet freitags während der Praxisphase der Studierenden der Hochschule Hannover statt (Februar bis Juli eines jeden Jahres) und ist offen für alle Auszubildenden, Mitarbeitenden und Praktikant*innen der TIB sowie Auszubildenden anderer hannoverscher Bibliotheken. Dies bietet den Teilnehmenden, neben dem Lernen, Vernetzungsmöglichkeiten. Auch der wöchentliche Bibliographieunterricht ist ein Onlineformat, das Auszubildenden hannoverscher Bibliotheken offensteht und ein Forum zur Vernetzung anbietet. Zudem haben die Ausbildungsteams durch das mobile Arbeiten, bei Bedarf, die Möglichkeit einige Ausbildungsinhalte online zu vermitteln. Beim Bibliotheksreferendariat können die zur freien Einteilung gewährten Studienzeiten von den Referendar*innen online oder hybrid absolviert werden. Zur individuellen Gestaltung des Lernens werden ausbildungsübergreifende E-Learning-Angebote erstellt und weiterentwickelt. Beispielfhaft sei hier *eDoer*⁶ genannt, eine von der TIB entwickelte KI-gestützte Lernplattform, mit der freie Lehrmaterialien zu diversen Themen als Kurse oder Lernreisen zusammengestellt werden können. Die Nutzung digitaler Applikationen kann in diesem Zusammenhang auch ein Baustein für das Employer-Branding sein und dabei unterstützen, die TIB als attraktive Arbeitgeberin wahrzunehmen. Hinzu kommt, dass die Materialien weltweit frei verfügbar sind. Zur Flexibilisierung der Ausbildung trägt auch die Planung von Wahlstationen durch die Auszubildenden und Bibliotheksreferendar*innen bei. Im Rahmen der Wahlstation können bereits durchlaufene Ausbildungsbereiche nochmals umfangreicher oder zusätzliche, nicht fest im Ausbildungsplan vorgesehene Teams besucht werden. Dadurch wird, wenn auch nur in begrenztem Umfang, Mitbestimmung und Eigenverantwortung gestärkt. Je nach Interesse werden die in den Ausbildungsverordnungen vorgeschriebenen Praktika mit den Auszubildenden und Referendar*innen geplant und auf Wunsch auch Auslandspraktika ermöglicht. Ergänzt werden die Ausbildungsaktivitäten durch gemeinsame Ausbildungsausflüge, bspw. zur Herzog August Bibliothek (HAB)⁷ in Wolfenbüttel oder in die Handschriftenabteilung der Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek (GWLB) in Hannover.

6 eDoer, <https://tib.edoer.org/de>, Stand 18.04.2026.

7 Niemeyer, Sandra: Ausbildung mal anders. Ein Ausflug zur Herzog August Bibliothek in Wolfenbüttel, TIB-Blog, 11.09.2019, <https://blog.tib.eu/2019/09/11/ausbildung-mal-anders-ein-ausflug-zur-herzog-august-bibliothek-in-wolfenbuettel/>, Stand: 04.03.2026.

Jeder Ausbildungsabschnitt ist dabei für alle Beteiligten im *Confluence-Wiki*⁸ der TIB einseh- und nachvollziehbar.

2.2 Offene Kommunikation und individuelle Förderung

Ein stetiger Austausch zwischen Ausbildungsleitung und Auszubildenden ist ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung an der TIB. Eine gute Feedbackkultur wird nicht nur von den Auszubildenden als hilfreich und motivierend wahrgenommen,⁹ sondern ermöglicht auch der Leitung, die Ausbildung weiterzuentwickeln und individuell auf die Bedürfnisse der Auszubildenden einzugehen. Zusätzlich erhalten die Auszubildenden nach jedem Ausbildungsabschnitt eine individuelle Bewertung des jeweiligen Ausbildungsteams. Bewertung oder Beurteilungen haben qua Definition immer eine hierarchische Komponente, wogegen Feedback auf Augenhöhe erfolgt und damit keine Bewertung darstellt. Feedback führt, sofern beabsichtigt, eher zu Veränderungen im Verhalten als Beurteilungen.¹⁰ Zusätzliche, fest terminierte Feedback-Gespräche finden für die beruflich Auszubildenden drei Mal während der Ausbildung statt: in der Probezeit, nach der Zwischenprüfung und am Ende der Lehrzeit. Über diese drei Gespräche wird ein internes Protokoll erstellt, das beim jeweiligen Auszubildenden und der FaMI-Ausbildungsleitung verbleibt und als Grundlage für spätere Gespräche verwendet werden kann. Mit diesem Vorgehen werden Fortschritte sowie Leistungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. Darüber hinaus gibt es jeden Freitag beim Treffen mit der FaMI-Ausbildungsleitung die Möglichkeit eines spontanen Gesprächs. Im Referendariat gibt es keine festgelegten Feedbackgespräche, sondern regelmäßige Treffen zwischen Ausbildungsleitung und Referendar*innen, da hier aufgrund bereits vorliegender Studienabschlüsse und Berufserfahrungen ein höheres Maß an eigenverantwortlichem Handeln vorausgesetzt werden kann.

Zum Ende der Ausbildung und zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung werden die FaMI-Auszubildenden noch einmal besonders gefördert. Zum einen besteht die Möglichkeit den Lernstoff hausintern zu wiederholen und zu vertiefen. Jede*r Auszubildende kann dabei selber wählen, ob eine Hilfestellung beim Lernen oder bei der Wiederholung von schwierigen Lerninhalten gewünscht oder ob die Zeit zum eigenständigen Lernen genutzt wird. Zum anderen erhalten alle Auszubildenden ein Angebot eines externen Coachings für die mündliche Prüfung. Jede*r Auszubildende kann drei 90-minütige Termine bei einem/einer externen Trainer*in entsprechend den eigenen Bedürfnissen (bspw. Stimmtraining, Rollenspiel, Prüfungsangst usw.) in Anspruch nehmen.

2.3 Verantwortung übernehmen und eigene Ideen einbringen

Die Gestaltung der Ausbildungsinhalte durch Wahlstationen wurde bereits im Kontext flexibler Arbeitsumgebung erwähnt. Darüber hinaus erhalten die FaMI-Auszubildenden in der jährlich jahrgangsübergreifend stattfindenden Projektwoche die Möglichkeit, Produkte oder Services zu entwickeln, die anschließend für die Bibliothek genutzt werden können. Beispiele hierfür sind der Film „Geschäftsgang des Buches“,¹¹ die Entwicklung einer Rallye mittels *Actionbound* oder ein „Flyer für

8 Confluence ist eine kommerzielle [Wiki-Software](#), die in der TIB für den Wissensaustausch, die Projektzusammenarbeit und zur Dokumentation genutzt wird.

9 Ulrich, Felicia; Beck, Christoph: Azubi Recruiting Trends 2024, 2024, S. 54, <https://www.testsysteme.de/studienarchiv>, Stand 04.03.2026.

10 Ebd. S. 55.

Unentschlossene“, der mithilfe von *Canva* erstellt wurde und besonders an Schüler*innen während der Berufswahl gerichtet ist. Diese Projektwochenergebnisse werden anschließend der Öffentlichkeit präsentiert, entweder als Vortrag bei einer Dienstbesprechung (Geschäftsgang-Film), als Infoveranstaltung im Haus („Wie funktioniert Actionbound?“) oder als Post auf Instagram (Flyer).

Eine große Verantwortung übernehmen die TIB-Auszubildenden jährlich bei der *Langen Nacht der Berufe* im Rathaus Hannover, bei der sie nicht nur die FaMI-Ausbildung, sondern auch die Bibliothek als attraktive Arbeitgeberin vorstellen. Die Präsentation auf Berufsmessen wurde mit den Auszubildenden gemeinsam konzipiert und weiterentwickelt. Gleiches gilt für den jährlich bundesweit stattfindenden *Zukunftstag Berufsorientierung*, der von den Auszubildenden gestaltet wird. Eine andere Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, ist die Gestaltung einer *Coffee Lecture*. Diese locker terminierten, im Foyer der TIB stattfindenden zehnmütigen Veranstaltungen sind eine gute Gelegenheit, Einblicke in die Bibliothekswelt zu geben. Unter dem Titel „Auch Bücher haben Gefühle“ haben FaMI- und Buchbinder-Auszubildende gemeinsam Besuchende anhand von beschädigten Werken auf den sachgerechten Umgang mit Büchern aufmerksam gemacht. Zusätzlich wurden Reparaturmöglichkeiten gezeigt.

2.4 Netzwerke

Der Wunsch nach mehr Vernetzung wird auf vielfältige Weise in der TIB umgesetzt. Nicht nur durch die bereits erwähnten Unterrichtsangebote, sondern auch durch die Teilnahme an möglichst vielen internen Gremiensitzungen während der Ausbildung oder des Referendariats. Zur jahrgangsübergreifenden Vernetzung im Rahmen des Bibliotheksreferendariats wurde bereits 2019 das Wiki „Bibliotheksreferendariat in Niedersachsen“ geschaffen. Dieses Wiki steht allen niedersächsischen Bibliotheksreferendar*innen während und bis zu zwei Jahren nach Abschluss des Referendariats offen und wird von der TIB gehostet. Neben digitalen Vernetzungsangeboten, wird der Austausch von Anfang an durch regelmäßige Treffen des jeweiligen Referendariatsjahrgangs in den niedersächsischen Ausbildungsbibliotheken intensiv gefördert. Daraus entwickeln sich meist Netzwerke, die während des gesamten weiteren Berufslebens bestehen bleiben.

Auch für die Mitarbeitenden der TIB gibt es vielfältige Vernetzungsmöglichkeiten, die im Zusammenhang mit der Ausbildung stehen. Jährlich findet ein Ausbildungsforum statt, bei dem sich die Teilnehmenden rund um das Thema Ausbildung austauschen können. An diesen zweistündigen Treffen nehmen jeweils 40 bis 50 Kolleg*innen teil und nutzen damit die Möglichkeit, die Ausbildung in der TIB mitzugestalten. Alle zwei Monate findet außerdem ein Austausch zwischen der Personalentwicklung und der Gesamtausbildungsleitung statt, in dessen Rahmen aktuelle Themen rund um Aus- und Fortbildungsaktivitäten der TIB besprochen werden. Ebenfalls zur Vernetzung trägt die interne Fortbildungsreihe *Best Practice Ausbildung* bei, die in lockerer Folge aktuelle Themen rund um die Gestaltung der Ausbildung adressiert. Der Wunsch eines solchen niedrigschwelligen Austauschformates war im Rahmen eines Ausbildungsforums von den Mitarbeitenden genannt worden. Je nach Themengebiet stellen Kolleg*innen verschiedener Bereiche oder Teams ihre Erfahrung für alle Ausbilder*innen vor

11 Vietze, Jennifer: Einen Film zum Geschäftsgang des Buches in 4 Tagen drehen? Kein Problem!, TIB-Blog, 30.10.2019, <https://blog.tib.eu/2019/10/30/einen-film-zum-geschaeftsgang-des-buches-in-4-tagen-drehen-kein-problem/>, Stand 04.03.2026. Der Film ist mit dem Link <https://www.youtube.com/watch?v=2Z-jyhnrRTk> abrufbar.

(bspw. Lernzieltabellen, Gestaltung des FaMI-Auswahlverfahrens, *Actionbound* oder KI in der Ausbildung).

Durch externe Kooperationen und Mitgliedschaften fördert die TIB den Wissensaustausch mit anderen Ausbildungseinrichtungen. Die Plattform *students@tib*¹² wurde gezielt für die Suche von Studierenden nach Abschlussarbeitsthemen erstellt, sodass hier im Idealfall die erste bereits in der TIB absolvierte Praxisphase um eine zweite Praxisphase und die Bachelorarbeit ergänzt werden kann. Diese Aktivitäten verdeutlichen das große Interesse der TIB an einer guten Ausbildung und dienen somit auch der Motivation der Auszubildenden, Praktikant*innen und Referendar*innen.

3. Motivation der Ausbilder*innen

Auch die Motivation der Ausbilder*innen in der Bibliothek sollte gefördert werden. Aus diesem Grund wurde 2024 erstmals eine vierteilige Fortbildungsreihe als Dank und Anerkennung für alle mit der Ausbildung befassten Kolleg*innen konzipiert. Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen dabei auf den Themen „Generation Z verstehen und ausbilden“, „Ausbildung planen“, „Ausbildungsmethoden und Lernpsychologie“ sowie „Gesprächsführung und Feedback geben“. Diese Themenfelder wurden vorab von der Personalentwicklung gemeinsam mit den Ausbildungsleitungen und einer externen Referentin ermittelt. Das erste Modul („Generation Z verstehen und ausbilden“) fand online statt und stand allen Kolleg*innen offen. Über 90 Personen nahmen an dieser Veranstaltung teil. Das sind gut 15 Prozent aller Mitarbeitenden der TIB. Die Module zwei bis vier waren als Präsenz-Module geplant und daher nur für eine begrenzte Teilnehmendenzahl konzipiert. Die Reihe soll aufgrund der großen Resonanz erneut angeboten werden. Ebenfalls motivationsfördernd ist das Eingehen auf Änderungswünsche seitens der Ausbilder*innen, da sich verändernde Arbeitsabläufe oder -umfänge auch in der Ausbildungsplanung widerspiegeln müssen. So wurden bspw. die digitale Langzeitarchivierung, Retrodigitalisierung oder auch verschiedene Teams des Bereiches Forschung und Entwicklung neu in den FaMI-Ausbildungsplan aufgenommen.

4. Motivation nach der Ausbildung

Wie können neue Kolleg*innen dazu motiviert werden, auch nach der Ausbildung oder dem Referendariat in der TIB zu bleiben? Bei erfolgreichem Abschluss erhalten die Absolvent*innen einen befristeten Anschlussvertrag für ein Jahr. Dies ermöglicht ihnen, erste Berufserfahrungen zu sammeln und sich auf interne Stellenausschreibungen zu bewerben. In den Jahren 2018 bis 2024 konnten so 16 (zwölf selbst ausgebildete FaMIs und vier selbst ausgebildete Buchbinder*innen) von 17 Auszubildenden nach der Ausbildung weiter in der TIB beschäftigt werden, davon drei sogar sofort unbefristet. Im gleichen Zeitraum absolvierten sieben Personen das Bibliotheksreferendariat in der TIB, von denen vier befristet im Anschluss tätig waren oder es heute noch sind.

Die enge Vernetzung von Ausbildung und Personalentwicklung ermöglicht eine gezielte Förderung der Mitarbeitenden, bspw. durch die Unterstützung der Mitarbeitenden, die ein berufsbegleitendes Studium absolvieren. Dies erfolgt u. a. in Form von individuell vereinbarten befristeten Freistellungen

12 Students@TIB, TIB, <https://wiki.tib.eu/confluence/spaces/student/overview>, Stand: 11.03.2026.

oder der Möglichkeit, hochschulgelante Praktika in anderen Bereichen der Bibliothek zu absolvieren. Fort- und Weiterbildungen sind ebenfalls motivierende Maßnahmen.

Schließlich sind gut ausgebildete Nachwuchskräfte die beste Werbung für neue Kolleg*innen. Sei es für nachfolgende Ausbildungsjahrgänge oder auch generell für das Berufsfeld Bibliothek und Information. Dies unterstreicht auch die Ausbildungsstudie der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), bei der 73 Prozent der befragten Betriebe die Werbung durch eigene Mitarbeitende als sehr wertvoll erachten, da hierdurch authentische Einblicke in die jeweiligen Unternehmen ermöglicht werden.¹³ Mit der Zeit entsteht dadurch eine attraktive Arbeitgebermarke, die nicht nur für eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden an die Bibliothek sorgt, sondern auch generell für die Personalrekrutierung, bspw. auf Berufsmessen hilfreich ist. In diesem Kontext ist die Plattform *Mein Job Bibliothek*, die sowohl Informationen über Arbeits- und Karrierewege in der Bibliothekswelt als auch auf aktuelle Stellenanzeigen verweist, eine große Hilfestellung, gerade für kleinere Bibliotheken.¹⁴

5. Fazit

Motivierte Auszubildende, Praktikant*innen, Referendar*innen und Mitarbeitende sind die beste Werbung sowohl für die Rekrutierung neuer Ausbildungsjahrgänge als auch für die Personalgewinnung generell. Sie geben wertvolle Einblicke in die verschiedensten Tätigkeiten im Bibliotheksbereich. Motivierende Ausbildungsaktivitäten tragen idealerweise gewinnbringend zur Bindung des Nachwuchses an das eigene Haus bei. Aber auch im Falle eines Wechsels wirkt sich eine gute Ausbildung positiv auf den Ruf der Bibliothek aus und stärkt die Arbeitgebermarke.

Petra Mensing, Technische Informationsbibliothek (TIB), Hannover, <https://orcid.org/0000-0002-0985-0752>

Zitierfähiger Link (DOI): <https://doi.org/10.5282/o-bib/6261>

Dieses Werk steht unter der Lizenz [Creative Commons Namensnennung 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

13 Friedrich, Ulrike; Heiberger, Jana Kathinka; Kiss, Markus u. a.: Ausbildung 2024. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, 2024, S. 10, <https://www.dihk.de/resource/blob/120726/b94f7c2e2aafd1d6f67338f5dccc21dc/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2024-data.pdf>, Stand 04.03.2026.

14 Manns-Süßbrich, Sophia: Die Erfolgsgeschichte „Mein Job Bibliothek“, in: o-bib, 13 (1), 2026, <https://doi.org/10.5282/o-bib/6239>.