

Weiterbildung an der Bibliothek der Universität Konstanz

Edgar Fixl

Martina Härle

Oliver Kohl-Frey

32

Im Rahmen der Strategiediskussion¹ im Jahr 2012 wurde Weiterbildung als zentrales Thema identifiziert. Außerdem ist das Thema Weiterbildung im Leitbild der Bibliothek als wesentlicher Aspekt der Qualitätssicherung verankert. Die AG Weiterbildung² hat sich deshalb seit Anfang 2013 mit einer Bestandsaufnahme und möglichen Verbesserungen im Bereich der Weiterbildung befasst. Die Zusammensetzung dieser Arbeitsgruppe bestand aus 7 Mitarbeiter/innen der Abteilungen Benutzung, Bearbeitung, Fachreferat, IT und Direktion. Im März 2014 wurde dieser Prozess mit einer internen Fortbildungsveranstaltung, in der die Ergebnisse präsentiert wurden, abgeschlossen, wobei der Fokus der Arbeitsgruppe dabei auf dem internen Fortbildungsangebot lag. Die Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse wird in den nächsten ein bis drei Jahren erfolgen, aber bereits jetzt sind schon maßgebliche Veränderungen vorgenommen worden. Im Folgenden sollen Vorgehensweise und Ergebnisse der Arbeitsgruppe Weiterbildung im Überblick dargestellt werden.

Bestandsaufnahme

Weiterbildung als Teil der Personalentwicklung und des organisationalen Lernens hat an der Bibliothek der Universität Konstanz seit jeher eine hohe Bedeutung.

Quantitativ zeigt sich das zum Beispiel in der Anzahl der Fortbildungstage pro Jahr (BIX 2013 = 7,2 Tage pro Mitarbeiter/in, entspricht Platz 4 der einschichtigen UBs).

Weiterbildung an der Bibliothek der Universität Konstanz besteht aus vier Säulen:

- Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen: Eine gründliche Einarbeitung, die von mehreren Wochen bis zu zwei Jahren (Rotation als internes Trainee-Programm) dauern kann, ist Grundlage für folgende Weiterbildungen.
- Interne Fortbildungen: Entweder von der Bibliothek (zumeist mit internen, aber durchaus auch mit externen Referenten) oder von der Universität (uni-internes Fortbildungsprogramm) organisiert.

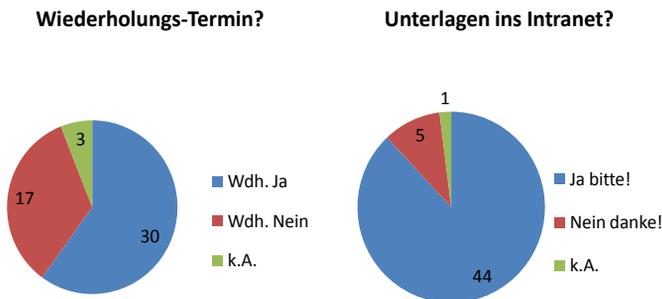
- Fortbildungen mit externen Referent/innen: Zu speziellen Themen werden externe Referenten eingeladen, wobei die Veranstaltungen dann häufig einen halben bis einen ganzen Tag dauern.
- Besuch von externen Fortbildungen: Im dienstlichen Interesse können Mitarbeitende zu externen Veranstaltungen fahren, teilweise nur mit Dienstbefreiung (z.B. Bibliothekskongress), teilweise auch mit Kostenübernahme. Schwerpunkt der AG war die 2. Säule (interne Fortbildungen). In diesem Rahmen wurde das bisherige Konzept betrachtet und die Stärken und Schwächen des bisherigen Angebots herausgearbeitet. Prinzipiell ergab die Analyse der internen und externen Fortbildungsangebote durch die Arbeitsgruppe eine positive Bewertung.

Befragung aller MitarbeiterInnen

Im Anschluss an die Bestandsaufnahme ging die AG in einem zweiten Schritt zur Bedarfsermittlung über. Diese wurde anhand eines Fragebogens mit 19 Fragen durchgeführt. Zum einen sollten die Zufriedenheit mit dem aktuellen Angebot, zum anderen aber natürlich auch neue Weiterbildungswünsche und der zukünftige Bedarf ermittelt werden. Anhand der Fragebogenaktion hatten alle Mitarbeiter/innen die Gelegenheit an der Weiterentwicklung und Verbesserung im Bereich der Weiterbildung aktiv mitzuwirken. Die Befragung wurde im Juli 2013 mit einer Rücklaufquote von 46,3% (N = 108 Befragte, n = 50 Antworten) durchgeführt.

Da der Fragebogen aus Ja/Nein-Fragen, Ratingskalen und freier Eingabe (Ergänzungsfragen, Kommentarmöglichkeit) bestand, war die Auswertung, vor allem der freien Texteingabe sehr aufwendig. Anhand dieser quantitativen und qualitativen Auswertung konnte ein sehr konkretes und detailreiches Bild zum Themenkomplex Weiterbildung gezeichnet werden. Zum Beispiel wurde die Einschätzung der Arbeitsgruppe durch die Ergebnisse der Mitarbeiter/innen-Befragung bestätigt, bei der das interne Fortbildungsangebot als gut bewertet wurde (Mittelwert = 1,94).

Auch die Fragen nach einem Wiederholungstermin für Veranstaltungen und nach Unterlagen ins Intranet fanden eine eindeutige Antwort:



Bei der qualitativen Auswertung der Kommentare wurden alle Antworten erfasst, systematisch ausgewertet und priorisiert: Was ist in den nächsten Monaten umsetzbar? Was braucht mehr Vorbereitung? Außerdem wurden den gewünschten Fortbildungen möglichst auch gleich zuständige Personen zugeordnet.

Umsetzung der Ergebnisse der Befragung

Organisatorische Veränderungen

- Räumlichkeiten und Zeiten
Status: Bisher fanden interne Fortbildungen häufig nur am Donnerstagmorgen um 9 Uhr auf B10 statt. Das führte einerseits zur Überfüllung des Raumes, andererseits war der Zeitpunkt für Mitarbeiter/innen der Benutzungsabteilung nicht optimal (kurz nach der Abteilungssitzung).
Veränderung: Künftig sollen Fortbildungen möglichst immer zuerst an einem Nachmittag (z.B. Dienstag um 15 Uhr) und dann am Donnerstagmorgen stattfinden. An der Uhrzeit 9 Uhr soll festgehalten werden, da eine Verlegung, z.B. auf 8 Uhr, mehr Nachteile hätte. Auf diese Weise wird eine räumliche und zeitliche Entzerrung erreicht.
- DozentInnen und Teilnehmende
Status: Häufig bieten interne Dozent/innen aus dem Haus die Fortbildungen an, was auch dem Konzept entspricht, dass häufig aus dem Arbeitsalltag berichtet werden soll. Nicht immer sind Kolleg/innen ganz leicht für Fortbildungen zu gewinnen, weswegen die folgenden Grundsätze explizit formuliert werden sollen:
 Grundsätze:
 - Die Durchführung von Fortbildungen ist häufig elementarer Bestandteil einer Tätigkeit!
 Generell wird erwartet, dass zumindest alle Kolleg/innen mit Leitungs-, Spezial- oder Pro-

jektaufgaben über Erfahrungen, Veränderungen, Weiterentwicklungen etc. berichten.

- Fortbildungen müssen nicht perfekt oder druckreif sein!

Es ist schon ein großer Gewinn, wenn möglichst viele Kolleg/innen bereit sind, Fortbildungen durchzuführen.

-Es werden mehr Veranstaltungen mit Übungsanteilen angedacht, um theoretisches Wissen auch in der Praxis anzuwenden und auszuprobieren.

- Präsentationsunterlagen, wie etwa Folien, sind hilfreich, aber nicht zwingend notwendig!

Wenn es allerdings solche Unterlagen gibt, sollten sie auch für Kolleg/innen, die nicht teilnehmen konnten, im Intranet – und dort selbstverständlich nur für interne Zwecke – bereitgestellt werden.

- Es ist das Recht der Mitarbeitenden, an den offenen internen Fortbildungen teilzunehmen! Dabei sind betriebliche Erfordernisse (Dienstpläne, Arbeitsaufkommen u.ä.) selbstverständlich zu berücksichtigen. Es wird von den Mitarbeitenden gleichzeitig auch erwartet, dass sie sich weiterbilden.

Vorschlag: Das bewährte Konzept mit internen Dozent/innen soll weiter geführt werden. Darüber hinaus sollen vermehrt auch „externe“ Dozent/innen für interne Veranstaltungen (IT-Dienste, Uni-Verwaltung, BSZ etc.) gewonnen werden.

Vor allem Mitarbeitende aus der Medienbearbeitung und dem Fachreferat haben in der Vergangenheit an den internen Fortbildungen teilgenommen. Zukünftig soll vermehrt versucht werden, auch die Kolleg/innen aus der Benutzungs- und IT-Abteilung anzusprechen. Dies soll durch das generelle Angebot eines zweiten Termins, durch ein erweitertes inhaltliches Angebot und durch vermehrte Hinweise auf das Recht der Teilnahme an den Fortbildungen erreicht werden.

Im Rahmen von KIM (Kommunikations-, Informations- und Medien-Zentrum der Universität Konstanz) werden IT-nahe Themen künftig auch in der Fortbildung eine immer größere Bedeutung erhalten. Eine Ausweitung des Angebots auch auf die Kolleg/innen der IT-Dienste und umgekehrt soll im Rahmen von KIM überlegt werden.

Inhaltliche Veränderungen

In der Vergangenheit wurden Themenvorschläge gesammelt, ohne dass damit vermutlich der gesamte Bedarf des Hauses abgedeckt werden konnte. Mit der Befragung im Sommer 2013 konnten Wünsche von

einem großen Teil des Hauses abgefragt werden, die im Laufe der nächsten zwei bis drei Jahre in die Weiterbildungsplanung einfließen sollen. Diese reichen über den bibliothekarischen Bereich hinaus und umfassen auch IT-Themen oder Bereiche der persönlichen Weiterentwicklung.

Zum Beispiel war es auch ein Wunsch zahlreicher Kolleg/innen über andere Arbeitsbereiche im Haus durch kurze Aufenthalte in dem jeweiligen Bereich („Mini-Hospitationen“) mehr zu erfahren. Auch diesem Wunsch, der im Hinblick auf den Gedanken des organisationalen Lernens besonders interessant ist, soll in den nächsten zwei bis drei Jahren nachgekommen werden.

Ein anderes Anliegen war es, die Sprachkompetenz im Englischen zu verbessern. Vor allem im Benutzungsbereich (Ausleihtheke / Information) konnte hier in den letzten Jahren durch die Internationalisierung der Universität ein verstärkter Bedarf beobachtet werden. Im September 2014 werden ganztägige Workshops angeboten.

So konnten im aktuellen Fortbildungsprogramm bereits einige Vorschläge aufgenommen werden, was zu einem abwechslungsreichen und nah am Bedarf orientierten Angebot führte.

Weitere Überlegungen

Es wurde diskutiert, ob ein festes Curriculum grundlegender Fortbildungsinhalte („Kernfortbildungen“) Sinn machen würde, das alle zwei bis drei Jahre wieder aufgegriffen werden sollte. Dieser Gedanke bleibt zunächst ein offener Punkt.

Der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen aller Qualifikationsstufen kommt zentrale Bedeutung im Sinne eines Fundaments für die gesamte Weiterbildung zu. Deshalb sollten Struktur und Inhalte der Einarbeitung nochmals separat überlegt werden. Neben diesen Überlegungen zur Entwicklung der internen Weiterbildung mit uni-internen Dozent/innen wird das bewährte Konzept von internen Weiterbildungen mit externen Dozent/innen ebenso weiter verfolgt wie die Möglichkeiten der Teilnahme an externen Fortbildungsveranstaltungen (Bibliothekskongresse etc.) nach Absprache.

Die AG Weiterbildung wird sich nach erfolgtem Fortbildungsprogramm nochmals Ende 2014 zur Reflexion und Bewertung des bereits Erreichten zusammensetzen. Hier kommt dann auf den Prüfstand, ob und wie sich die neuen Vorschläge und Grundsätze etabliert und bewährt haben.

¹ Bericht von Petra Hätscher (BA 95/2012) online unter <https://ojs.ub.uni-konstanz.de/ba/article/view/5420/4963>

² Mitglieder der AG waren: Petra Fakler-Lau, Edgar Fixl, Gertrud Hättig, Martina Härle, Oliver Kohl-Frey, Bernd Schelling, Gudrun Schwarz