

Digital. Persönlich. Weiter.

**Befragung 2021 zur Entwicklung
des Weiterbildungsangebotes für Bibliotheken**

Inhalte

1. Folgebefragung nach 2016 – wer war dabei – was hat sich geändert?
2. Zielsetzungen
3. Sondersituation Corona
4. Neues Thema: Coaching in der Weiterbildung
5. Ergebnisse

Digital. Persönlich. Weiter ...

... unter diesem Motto hat das Institut für Informationswissenschaft der TH Köln im Auftrag des ZBIW der TH Köln eine Online-Befragung im Frühjahr 2021 durchgeführt

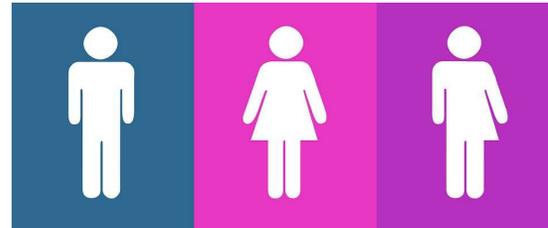
Zielsetzung(en):

1. Fortbildungsbedarf erheben (thematisch / inhaltlich / organisatorisch).
2. Fragen nach Initiative (Vorgesetzte / Mitarbeitende)
3. Fortbildungsmotivation
4. Veränderungen der Rahmenbedingungen / Formate nach Corona ermitteln
5. Einschätzungen für Coaching im Rahmen von Fortbildungen eruieren.

Formale Angaben zu den Teilnehmern

Geschlecht

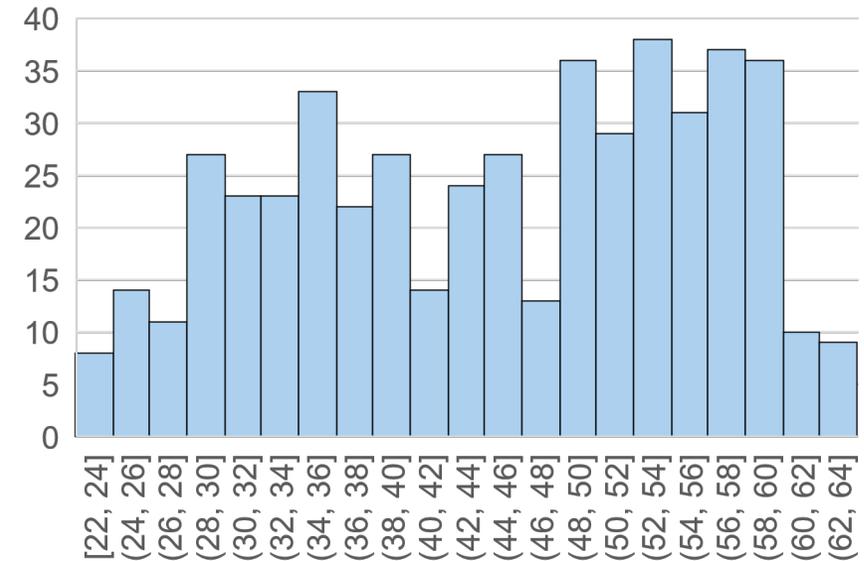
82% weiblich
13% männlich
0% divers
5% keine Angabe



Alter

- Keine normalverteilte Grundgesamtheit, ggf. Corona-Effekt (freie Angaben)
- Zwei Höhepunkte: ca. 35, ca. 53 Jahre

Alter



Berufsabschluss

15 % Berufsausbildung - 50% Fachhochschulstudium - 35% Uni- / Masterabschluss (incl. Promotion)

Zusatzvariablen Altersgruppen / Führungsposition / Vollzeit-Teilzeit

Altersklassen

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	jung	121	24,6
	mittelalt	181	36,8
	älter	190	38,6
	Gesamt	492	100,0
Fehlend	System	35	
Gesamt		527	

Position

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	ohne Führungsfunktion	234	45,5
	Teamleitung	152	29,6
	Gesamtleitung	128	24,9
	Gesamt	514	100,0
Fehlend	System	13	
Gesamt		527	

Stellenumfang

Teilzeit	166 TN	32%
Vollzeit	355 TN	68%

Bibliothekstyp

WB	282	56%
ÖB	151	30%
SpezB	70	14%

Fort- und Weiterbildungssituation im Corona-Jahr uneinheitlich

Haben Sie in den letzten 12 Monaten (seit März 2020) mehr oder weniger bibliothekarische Weiterbildungen als in den Jahren zuvor besucht?

	Gesamt
Mehr	77 (14,6%)
Eher mehr	119 (22,6%)
Gleich viele	108 (20,5%)
Eher weniger	91 (17,3%)
Weniger	131 (24,9%)

- ✓ 42% TN haben etwas weniger / weniger an Weiterbildungen teilgenommen,
- ✓ 37% etwas mehr / mehr
- ✓ Es gibt signifikante Zusammenhänge (Chi²) nach **Position**: Personen **mit** Leitungsfunktion haben sich häufiger fortgebildet als Personen ohne Leitungsfunktion

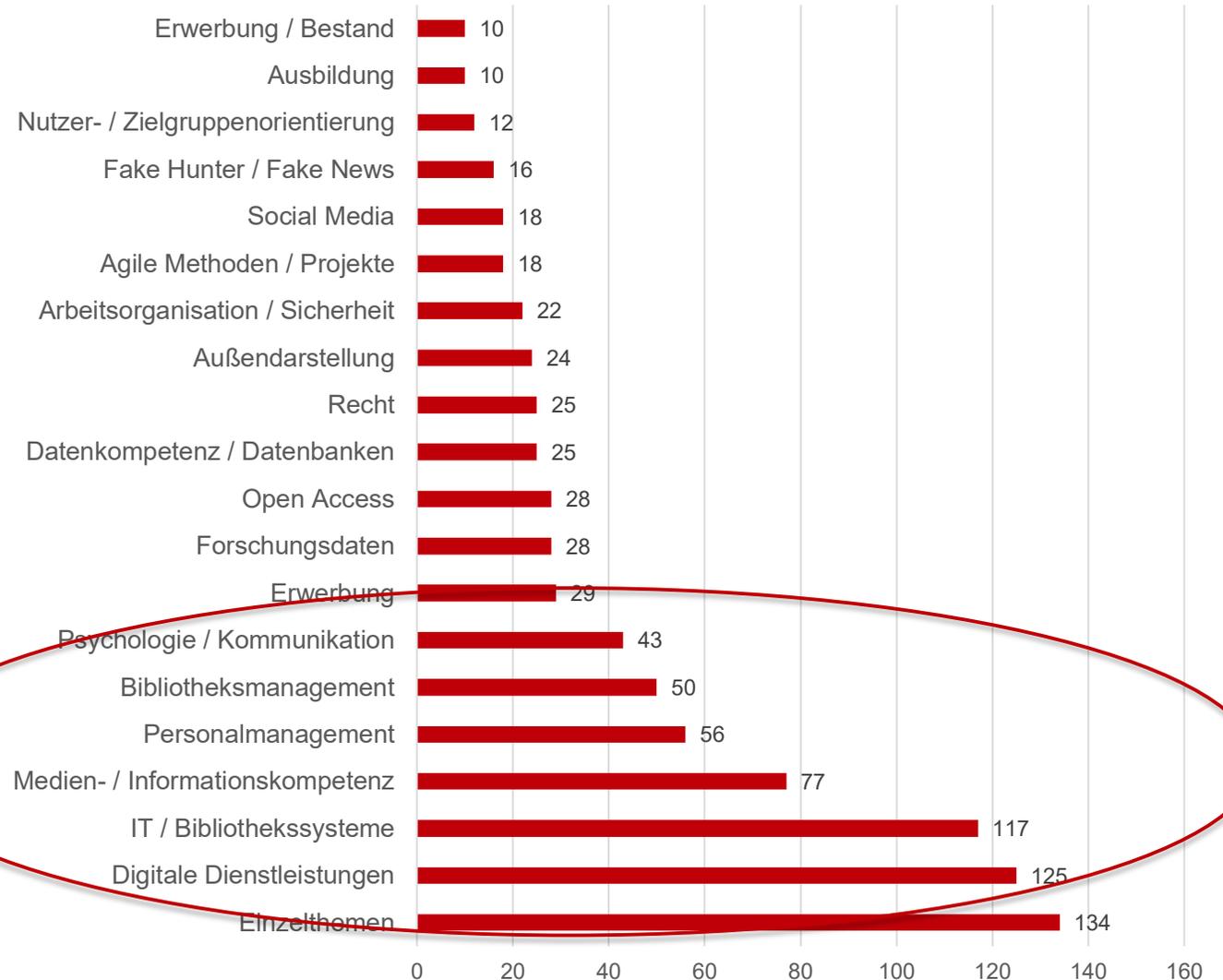
Die Anzahl der Online-Weiterbildungen lag im $\bar{x} = 3,7$, Median = 2 für thematisch abgegrenzte Veranstaltungen wie z.B. RDA, Kommunikation und bei $\bar{x} = 1,4$, Median = 1 für themenübergreifende Fortbildungen wie z.B. dem Bibliothekartag.

Weiterbildungsthemen im Wandel

Zu welchem **Themen** haben Sie bibl. Weiterbildungen besucht?

- ✓ 922 Nennungen von 413 Teilnehmern (78 %)
- ✓ **2021: Digitale Dienstleistungen, IT / Bibliothekssysteme sowie Medien- / Informationskompetenz** sind dominierenden Themen, aber auch **Personal**, Management-Aspekte.
- ✓ **2016: Katalogisierung, IT, Services, Nutzer-/ Zielgruppenorientierung, Strategie / Bibliotheksmanagement**

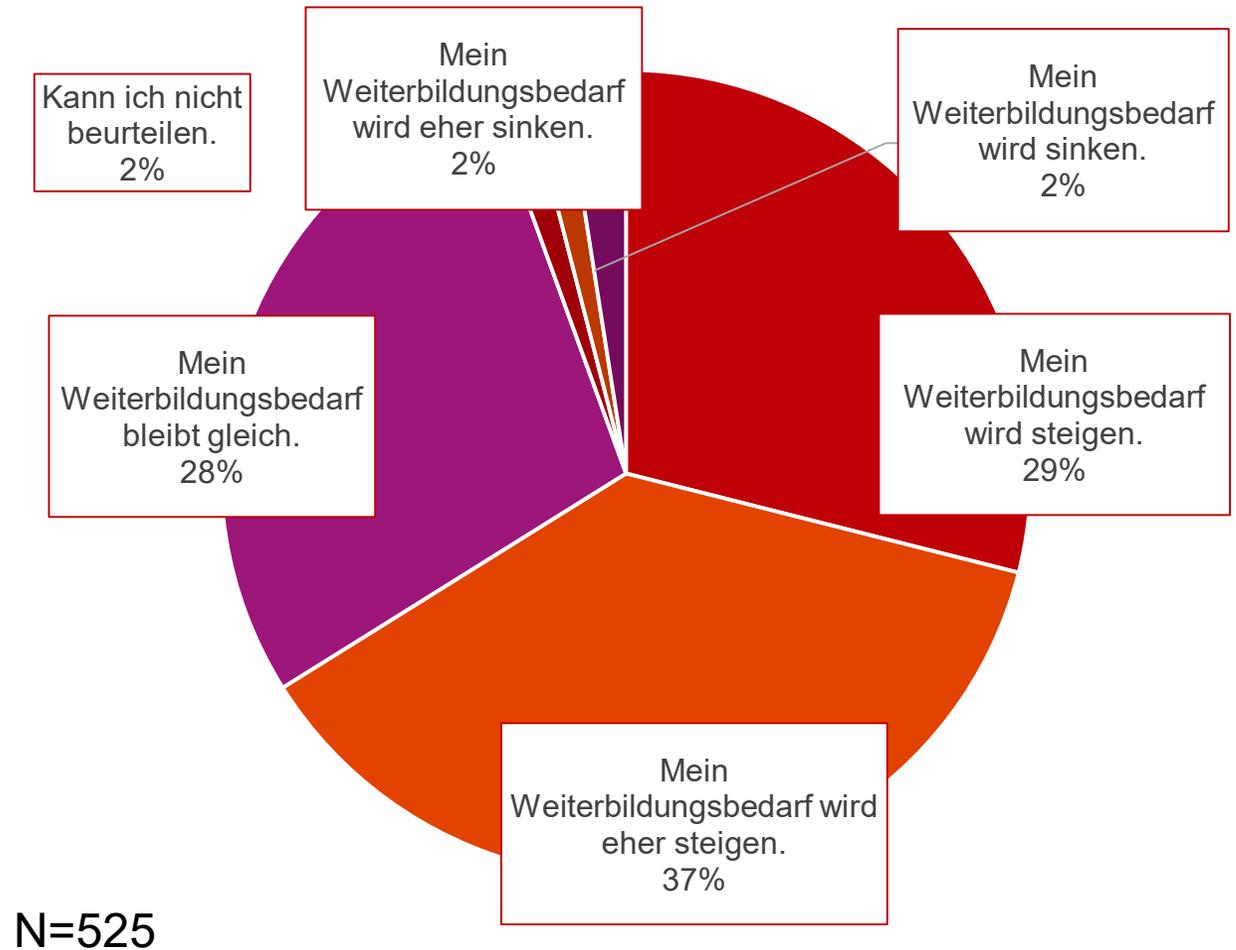
Themen der bibl. Weiterbildung in Metakategorien (> 10)



Persönlicher Fortbildungsbedarf wird in den nächsten 2-3 Jahren steigen

Wie schätzen Sie Ihren persönlichen Fortbildungsbedarf in den nächsten 2-3 Jahren ein?

- ✓ Insgesamt **steigender Fortbildungsbedarf bei 2/3 der Teilnehmenden** (2016: 48%)
- ✓ Gleichbleibender Fortbildungsbedarf bei 28%
- ✓ Nur 4% sehen den Bedarf sinken.
- ✓ wird über alle Altersgruppen und Bibliothekstypen so eingeschätzt



Initiative zum Besuch von Fortbildungen geht vom Einzelnen aus

Von wem geht meistens die Initiative für den Besuch von Weiterbildungen aus? (Ranking)

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	N
Von mir selbst	497 (95,8%)	19 (3,7%)	2 (0,4%)	0 (0,0%)	1 (0,2%)	519
Von meinen Vorgesetzten	23 (10,2%)	147 (65,0%)	34 (15,0%)	18 (8,0%)	4 (1,8%)	226
Von Kollegen der eigenen Einrichtung	1 (0,6%)	88 (55,3%)	57 (35,8%)	12 (7,5%)	1 (0,6%)	159
Von Kollegen anderer Einrichtungen	1 (0,9%)	40 (36,7%)	28 (25,7%)	22 (20,2%)	18 (16,5%)	109
Von der Personalabteilung	2 (2,8%)	10 (13,9%)	14 (19,4%)	15 (20,8%)	31 (43,1%)	72

- **2021:** In mehr als 95% der Fälle geht die Initiative an erster Stelle von den Befragten selbst aus
TN in Teilzeit gaben signifikant häufiger an, dass die Initiative „über Vorgesetzte“ kommt.
- **2016:** mehr als 90% → hoher Wert nochmals angestiegen

Motivation zur Fortbildung geprägt von zukünftigen Herausforderungen

Was motiviert Sie zum Besuch einer Weiterbildung?

1. 64,5% : Ich möchte meine **Kompetenzen erweitern** und für künftige Herausforderungen gewappnet sein.
2. 36,7%: Ich möchte Neues lernen, um meine **Arbeit weiterhin interessant / up-to-date** zu gestalten.
3. 34,6%: Ich möchte Kolleginnen und Kollegen zum **Erfahrungsaustausch** treffen.

Besonderheiten

- ✓ „Anregungen zur Serviceverbesserung für die Kundinnen und Kunden bekommen.“ und „Kolleginnen und Kollegen zum Erfahrungsaustausch treffen“ sind älteren Mitarbeitenden signifikant wichtiger als den beiden anderen Altersgruppen
- ✓ TN mit Team- /Gesamtleitung werden stärker interessiert am Erfahrungsaustausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen als TN ohne Führungsposition
- ✓ **2016**: Platz 1 und 2 identisch

N=1170

Rahmenbedingungen für Fortbildungen (Mittelwerte) ändern sich

Welche Bedeutung haben folgende Rahmenbedingungen für Ihre Entscheidung über die Auswahl bzw. Teilnahme an einer Weiterbildung?

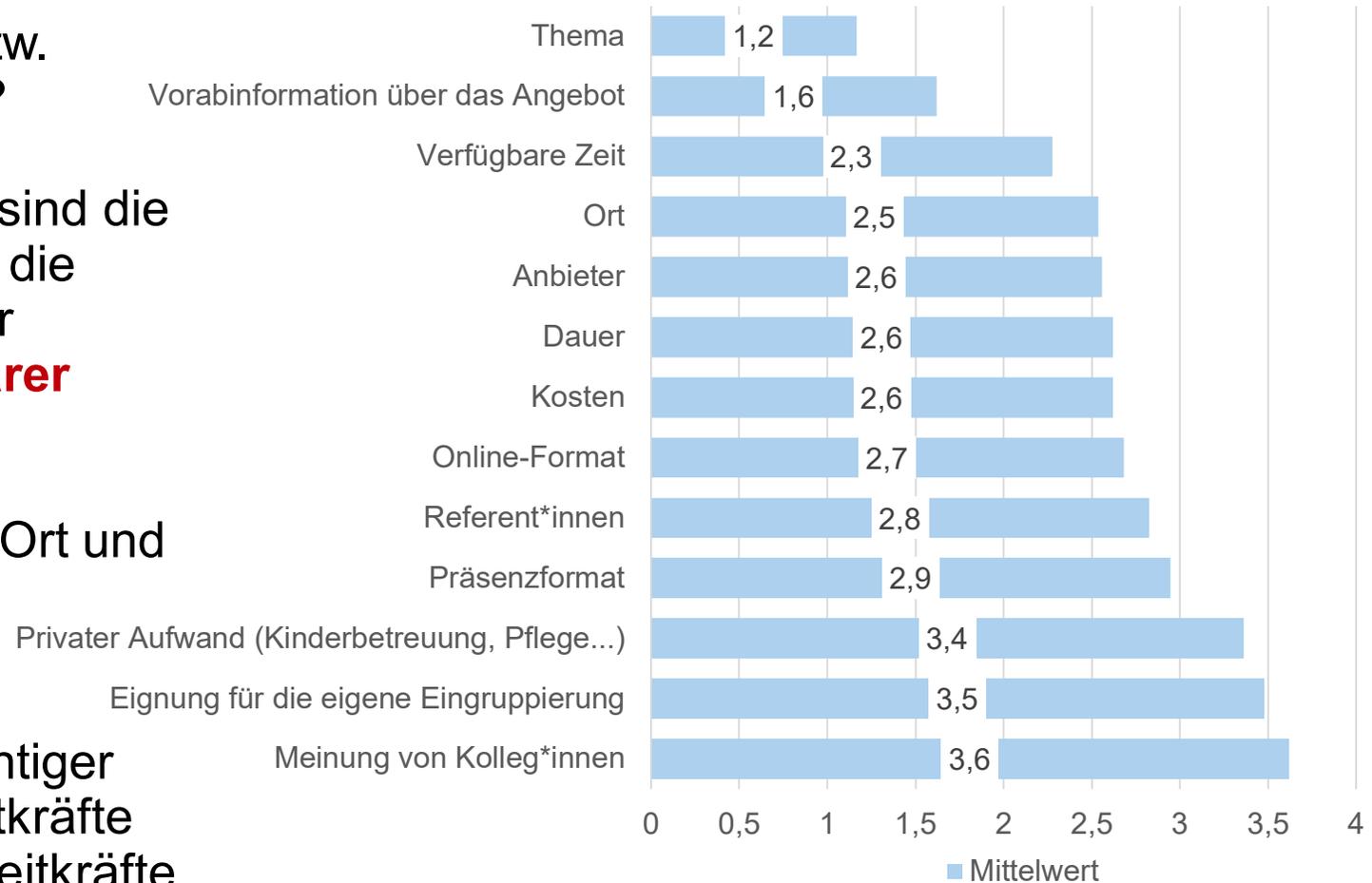
N=507-524

Thema und **Vorabinformationen** sind die wichtigsten Rahmenbedingung für die Entscheidung zur Anmeldung einer Fortbildung, gefolgt von „**verfügbarer Zeit**“.

2016: Neben dem Thema war der Ort und das Präsenzformat am wichtigsten

Besonderheiten:

- ✓ „Kosten“ für ÖBs signifikant wichtiger
- ✓ „Privater Aufwand“ ist für Teilzeitkräfte signifikant wichtiger als für Vollzeitkräfte



Veränderung beim Wunsch der Gestaltung künftiger Fortbildungsformate

In welchem Format sollten die Weiterbildungen für Sie zukünftig idealerweise angeboten werden?

	Sehr erwünscht	Erwünscht	Egal	Eher unerwünscht	Unerwünscht	N
Präsenzveranstaltung	167 (32,1%)	227 (43,6%)	76 (14,6%)	45 (8,6%)	6 (1,2%)	521
Live stattfindende Online- Veranstaltung	198 (38,0%)	231 (44,3%)	56 (10,7%)	33 (6,3%)	3 (0,6%)	521
Aufgezeichneter Kurs / Veranstaltung	94 (18,5%)	151 (29,7%)	110 (21,6%)	127 (25,0%)	27 (5,3%)	509

Online-Veranstaltungen (live) sind knapp beliebter als Präsenzschulungen

Besonderheit:

Live stattfindende Online-Kurse und aufgezeichnete Veranstaltungen sind bei jüngeren TN signifikant beliebter als bei mittelalten und älteren TN

Online-Weiterbildung live: mehr möglich, günstiger, aber „einsamer“

N= 518-526

Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen, die sich auf die Umstellung zu live stattfindenden Online-Weiterbildungen beziehen?



Neue Themen (82%), fehlende Reisezeit (74%), geringere Kosten (74%) und mehr Fortbildungen (72%) werden von den Teilnehmenden hoch geschätzt.



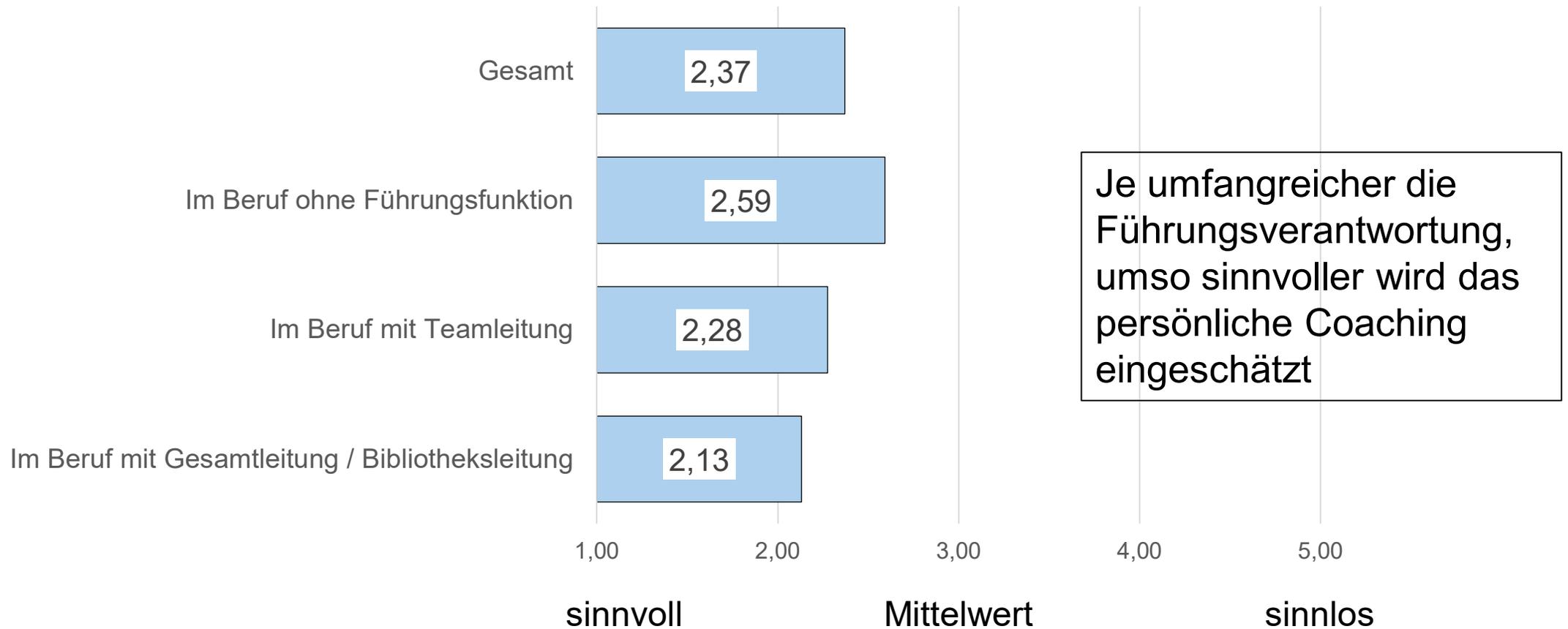
Gleichzeitig wird das Fehlen der sozialen Kontakte und der Austausch (73%) deutlich vermisst.

Aus den offenen Antworten:

Es werden aktivere Pausen gewünscht – und zwar online und offline!

Coaching als Option des zukünftigen Weiterbildungsangebotes

Persönliches Coaching* im Rahmen von Weiterbildung im Berufsalltag erscheint mir für mich...



Einschätzung persönliches Coaching

Altersklassen

- Jüngere TN können sich weniger unter Coaching vorstellen als mittelalte und ältere TN

Bibliothekstypen

- ÖBs würden Coachings signifikant öfter ausprobieren als die anderen Bibliothekstypen
- Ebenso nennen sie signifikant häufiger die Bedeutung beim Lösen von Konflikten

Position

- TN ohne Führungsposition können sich weniger unter Coaching vorstellen als beide andere Gruppen
- **TN mit Gesamtleitung sehen die größten Potentiale** für sich: Sie möchten es signifikant häufiger ausprobieren, nennen die Work-Life-Balance, die Bedeutung bei Konflikten und den Transfer in den Alltag

Stellenumfang

- Es gibt keine signifikanten Gruppenunterschiede

Coaching im Führungsbereich gefragt

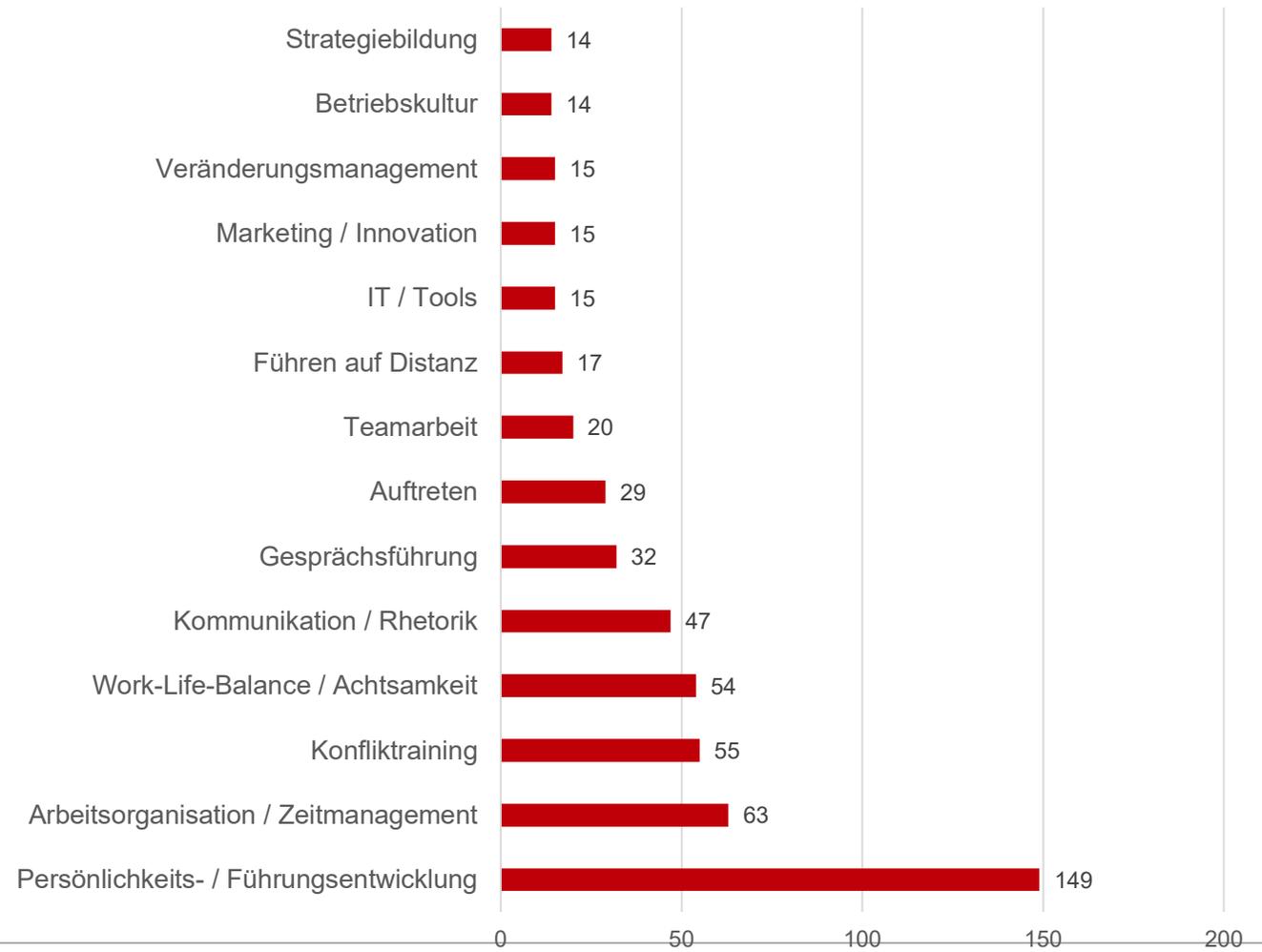
Welche Themen würden Sie im Bereich des persönlichen Coachings thematisieren wollen?

341 TN haben 621 Vorschläge für mögliche Themen gemacht, die sie in einem Coaching zum Gegenstand machen würde.

Spitzenreiter sind:

- 1. Persönlichkeits- / Führungsentwicklung**
2. Arbeitsorganisation / Zeitmanagement
3. Konflikttraining
4. Work-Life-Balance
5. Kommunikation / Rhetorik

Themen für Coaching (>10 Nennungen)



Fazit – Veränderung und das Beste aus beiden Welten

- ✓ Seit 2016 **neue Themen**, ausnahmslos im Kontext der Digitalisierung
- ✓ Die **Motivation** geht mehr denn je, d.h. in 95,8% der Fälle **von den Befragten selbst** aus.
- ✓ Die Zielgruppendifferenzierung verstärkt sich:
Junge und **mittelalte** TN (oft mit erhöhtem privatem Aufwand und in Teilzeit) haben die Online-Fortbildungen oder die aufgezeichneten Kurse für sich entdeckt. **Ältere TN**, (oft in Gesamtleitung) schätzen das Präsenzformat, auf die eigene Zielgruppe zugeschnitten ist und mit kollegialem Erfahrungsaustausch

Fazit – Veränderung und das Beste aus beiden Welten

- ✓ **Genereller Wunsch nach mehr Austausch:** In Präsenz gewünscht von den älteren TN, von allen Altersgruppen aber auch angesprochen für die Webformate (virtuelle Pausenformate / Treffen)
- ✓ **Präsenz soll wiederkommen, aber Online soll bleiben** – es wird das Beste aus beiden Welten gewünscht, ggf. sogar Hybrid-Modelle , Neue Formate (auch online) müssen den Kommunikationsaspekt stärken.
- ✓ **Coaching als neues Element besonders im Führungsbereich** sehr attraktiv

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!

Fragen?

(simone.fuehles-ubach@th-koeln.de)