

FORTBILDUNG

*Transparent und bedarfsgerecht
gestalten*



Anna-Katharina Huth

Die *Universitätsbibliothek (UB)* der *Humboldt-Universität (HU)* sieht es als notwendig an, den Bereich Fortbildung mit einer zentralen Anlaufstelle für alle Fragen rund um Fortbildung zu stärken. Mit dem Begriff Fortbildung meint die UB gemäß der Definition des *Vereins Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare (VDB)* den Aufbau auf in der Ausbildung und Praxis erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Weiterent-

wicklung einer Institution. Die Fortbildungsmöglichkeiten müssen an unterschiedlichen Bedarfen ausgerichtet werden: So sind die Kompetenzen der Beschäftigten sowohl an die fachliche Weiterentwicklung anzupassen, die zum Beispiel durch die Einführung neuer Software oder Regelwerke entsteht, als auch an die zunehmende Komplexität der Aufgaben. Auch Schlüsselqualifikationen sollten kontinuierlich gefördert und weiterentwickelt werden. Schließlich ist auch die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten, damit sie den mit der Arbeit

verbundenen Belastungen gewachsen sind. Es geht sowohl darum, den Beschäftigten in einem definierten Rahmen kontinuierliche Fortbildung zu ermöglichen, als auch darum, Fortbildungsaktivitäten gezielt zu steuern. Seit Mitte des Jahres 2015 gibt es daher an der UB die Funktion einer Fortbildungsbeauftragten. Sie sorgt für die interne Koordination und für Transparenz über die Angebote gegenüber allen Beschäftigten. Ineffiziente Umwege werden so vermieden und eine Steuerung und Dokumentation der Maßnahmen in Bezug auf alle Standorte der UB ermöglicht.

AUSGANGSLAGE

Mit der 2010 abgeschlossenen *Dienstvereinbarung für die Weiterbildung* hat die HU die formalen Rahmenbedingungen festgelegt. Dazu gehören unter anderem die Definition des „dienstlichen Interesses“, die Berechnung der Arbeitszeit beim Besuch von Fortbildungsveranstaltungen sowie das Genehmigungsverfahren, also die Zustimmung durch Fachvorgesetzte.

Die UB hat mit ca. vier Fortbildungstagen pro Jahr und Mitarbeiter/in eine Position im guten Mittelfeld, die aber durchaus ausbaufähig ist – vor allem in Bezug auf die Frage, wie sich die durchschnittliche Zahl auf die Beschäftigten verteilt. Aber auch Fragen, wie „Besuchen die Mitarbeiter die „richtigen“ Fortbildungsveranstaltungen?“ oder „Ist der Transfer des neu erworbenen Wissens in die UB-Abläufe gesichert?“ gilt es zu beantworten.

FORTBILDUNGSANGEBOTE

In Berlin besteht ein recht umfangreiches, gut erreichbares Angebot an Fortbildung im bibliothekarischen Bereich, wie z.B. die Weiterbildungsangebote für Bibliotheken und Archive der *Freien Universität (FU)*, die

Weiterbildungsstellen der Berliner Universitäten, das *Berliner Zentrum für Hochschullehre*, niederschwellige Angebote wie *KOBV-Forum*, Angebote der anderen Universitätsbibliotheken sowie Vorträge am *Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (IBI)* im Rahmen des *Berliner Bibliothekswissenschaftlichen Kolloquiums*. Außerdem finden an der UB zahlreiche interne Schulungen als Pflichtveranstaltungen statt, wenn beispielsweise ein neues Bibliothekssystem oder ein neues Regelwerk eingeführt wird. In den vergangenen Jahren wurden weitere Angebote, wie Inforunden oder Schnuppertage, etabliert, die über Neuentwicklungen informieren oder einen „Blick über den Tellerrand“ ermöglichen.

Erste Schritte zur kontinuierlichen Steuerung von Fortbildung wurden 2015 in Angriff genommen und werden 2016 weitergeführt.

INFORMATIONEN ZU FORTBILDUNG ZENTRAL UND ÜBERSICHTLICH ZUR VERFÜGUNG STELLEN

Alle Informationen zu externen und internen Weiterbildungsangeboten sowie zu organisatorischen Bedingungen werden an einer Stelle im Intranet gesammelt und zur Verfügung gestellt. Dadurch werden viele alltägliche Fragen schnell beantwortet:

Wo finde ich sofort aktuelle Angebote?
Wie beantrage ich die Fortbildung?
Wo finde ich eine Übersicht über alle Inhouse-Angebote von Kollegen für Kollegen?

Da das Intranet der UB an sich schon ein Element des Wissensmanagements ist, wird es im Zuge dieser Neustrukturierung ebenfalls optimiert.

FORTBILDUNG BEI BEGRENZTEN RESSOURCEN

Für Bereiche, wo nur eingeschränkte Mittel verfügbar sind, müssen diese sinnvoll und vor allem fair eingesetzt werden. Interne Regelungen zum Umgang mit beschränkten Ressourcen werden festgelegt und alle Beschäftigte darüber in Kenntnis gesetzt.

OPTIMIERTE ERFASSUNG UND DOKUMENTATION

Die Erfassung der Anmeldungen sowie tatsächlich wahrgenommener Fortbildungen wird differenzierter als bisher vorgenommen. Die Erfassung der Anmeldung zusätzlich zur tatsächlich erfolgten Teilnahme ermöglicht bessere Kontrolle und bildet das gesamte Interesse an Fortbildungen ab. Wenn möglich, wird auch die Qualität externer Angebote dokumentiert.

SYSTEMATISCHE BEDARFSERMITTLUNG

Für die interne Kommunikation wird eine UB-weite Abstimmung innerhalb der Leitungsebene zu Wünschen und Bedarfen und zur Auswertung der Fortbildungsaktivitäten eingeführt. Die Fortbildungsbeauftragte hält aktiven Kontakt zu Anbietern von Weiterbildung, um gezielt in Bezug auf den eigenen Bedarf auf das Programm Einfluss nehmen zu können oder z.B. bei großem Bedarf Veranstaltungen ins Haus zu holen.

KONZEPT

Ziele und Bedingungen von Fortbildung an der UB sowie Aufgaben der Fortbildungsbeauftragten, der Verwaltung und der Führungskräfte werden eindeutig in einem Fortbildungskonzept festgehalten.

Die UB der HU erhofft sich durch diese Schritte in Zukunft den Besuch von Fortbildungen in besseren Einklang mit den Zielen und Aufgaben der UB zu bringen, allen Beschäftigten dieselben Chancen einzuräumen, aber auch einvernehmlich Einschränkungen zu definieren und den Transfer zu sichern. ■