

Fachhochschule Potsdam
Fachbereich Informationswissenschaften
Sommersemester 2015

Die Bedeutung von Fortbildungen für ältere
Bibliotheksmitarbeiterinnen und -mitarbeiter am Beispiel der
wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg

Bachelorarbeit

von Annett Burkhardt

zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Arts,
im Studiengang Bibliotheksmanagement
an der Fachhochschule Potsdam

Erstgutachterin: Frau Prof. Dr. Jank

Zweitgutachter: Herr Dr. Plieninger

Potsdam, 1.7.2015

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
1 Einleitung	6
2 Das Alter	10
2.1 Demografischer Wandel	10
2.2 Lebensphase Alter.....	10
2.3 Alterstheorien	13
2.4 Altersbilder	14
3 Das Lernen	16
3.1 Definition von Weiterbildung und Fortbildung	16
3.2 Formen von Bildungsangeboten.....	17
3.3 Einflussfaktoren für Teilnahme an Fortbildungen	20
3.4 Besonderheiten des Lernens Älterer	24
4 Studie.....	27
4.1 Konzeption	27
4.1.1 Ziel der Studie	27
4.1.2 Vorstellung der Methode	27
4.1.3 Aufbau des Fragebogens	28
4.1.4 Grundgesamtheit und Repräsentativität	29
4.2 Durchführung der Studie	31
5 Auswertung der Ergebnisse	34
5.1 Bedarf und Angebot an Fortbildungen.....	34
5.2 Erfahrungen mit Fortbildungen	38
5.3 Lernen außerhalb formeller Angebote	50
6 Fazit	54
Eidesstattliche Erklärung	55
Literaturverzeichnis	56

Anhang A: Ausgewertete Quellen zur Suche der wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg.....	60
Anhang B: Liste aller per E-Mail angeschriebenen wissenschaftlichen Bibliotheken Hamburgs	62
Anhang C – Fragebogen	70
Anhang D – Datentabellen.....	77

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bedarf an Fortbildungen	34
Abbildung 2: Informationsquellen zu Fortbildungsangeboten.....	35
Abbildung 3: Einschätzung des aktuellen Angebotes an Fortbildungen	37
Abbildung 4: Interesse am derzeitigen Fortbildungsangebot.....	38
Abbildung 5: Häufigkeit der besuchten Fortbildungen im Zeitraum 2012-15	39
Abbildung 6: Arten von besuchten Fortbildungsveranstaltungen	40
Abbildung 7: Gründe für den Besuch einer Fortbildung	41
Abbildung 8: Wie wurden die Erwartungen an die Fortbildung erfüllt?	41
Abbildung 9: Anwenden des Gelernten in der täglichen Praxis.....	45
Abbildung 10: Themen der besuchten Fortbildungen von 2012-15.....	46
Abbildung 11: Bedarf an zukünftigen Fortbildungen.....	47
Abbildung 12: Bedarf an nicht-bibliothekarischen Fortbildungen.....	48
Abbildung 13: Nutzung informeller Lernformen	50
Abbildung 14: Formen des Lernen am Arbeitsplatz	51

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilnahmequoten der Erwerbstätigen in der betrieblichen Weiterbildung	7
Tabelle 2: Wie schätzen Sie ihren Bedarf an Fortbildungen ein?	77
Tabelle 3: Wie erfahren Sie von Fortbildungsangeboten?	77
Tabelle 4: Wie schätzen Sie das aktuelle Angebot an Fortbildungen ein?	77
Tabelle 5: Wie interessant sind die Themen der angebotenen Fortbildungen für Sie?	78
Tabelle 6: An wie vielen Fortbildungen haben Sie innerhalb der letzten drei Jahre, also von Mai 2012 – Mai 2015 teilgenommen?	78
Tabelle 7: Welche Arten von Fortbildungen haben Sie besucht?	78
Tabelle 8: Aus welchen Gründen haben Sie eine Fortbildung besucht?	79
Tabelle 9: In wie weit wurden Ihre Erwartungen an die Fortbildungsveranstaltungen im Allgemeinen erfüllt?	79
Tabelle 10: Wenn Ihre Erwartungen nicht erfüllt wurden, welche Ursachen hatte das?	80
Tabelle 11: Konnten Sie das Gelernte in der täglichen Praxis anwenden?	80
Tabelle 12: Zu welchen Themen haben Sie in den letzten drei Jahren Fortbildungen besucht?	81
Tabelle 13: Zu welchen dieser Themen würden Sie gern in den nächsten zwölf Monaten eine Fortbildung besuchen?	81
Tabelle 14: An welchen Fortbildungen zu folgenden Themen wären Sie auch interessiert?	82
Tabelle 15: Wie oft nutzen Sie folgende Informationsmöglichkeiten?	82
Tabelle 16: Was meinen Sie, wie viel Sie bei den verschiedenen Möglichkeiten gelernt haben?	83

1 Einleitung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ in wissenschaftlichen Bibliotheken in der Altersgruppe 50+ stehen einem zunehmenden Wandel der Aufgaben und Anforderungen in ihren Arbeitsbereichen gegenüber. Nicht nur die klassischen Aufgaben der Bibliotheksmitarbeiter in den Bereichen Erwerbung, Erschließung, Vermittlung und Erhaltung verändern sich. So sind Kenntnisse über Approval Plans oder Patron Driven Aquisition gefragt, wenn diese Erwerbungsdienste in einer Bibliothek eingeführt werden sollen. Die Kenntnisse der Informationsressourcen des jeweiligen Fachgebietes der Bibliothek müssen auf dem neuesten Stand sein, um die Nutzer beraten zu können. Die wissenschaftlichen Bibliotheken möchten ihren Nutzern zunehmend neue Dienstleistungen anbieten, wie z.B. den Aufbau und Betrieb von Repositorien, Forschungsdatenmanagement und Beratung der Wissenschaftler bei Open-Access-Veröffentlichungen. Nicht zuletzt stehen viele Bibliotheksmitarbeiter auf der Leitungsebene auch vor Aufgaben im Bereich des Managements, wie Finanzplanung, Projektplanung und Personalentwicklung. Bei vielen dieser Aufgabengebiete wird Wissen verlangt, welches in der Ausbildung der meisten Bibliotheksmitarbeiter nicht gelehrt wurde. Kompetenzen z.B. im Bereich des Urheberrechts oder der Informatik müssen erworben werden. Eine kontinuierliche Fortbildung aller Mitarbeiter ist daher sehr wichtig.

Ältere Mitarbeiter werden durch den demographischen Wandel und das wieder steigende Verrentungsalter zu einer wichtigen Ressource im Arbeitsmarkt. Der Anteil von Erwerbstätigen im höheren Alter ist gestiegen. Die Statistik zeigt, dass der größte Teil der Beschäftigten in der Altersklasse 50 Jahre und älter zu finden ist². Das berufliche Wissen, welches in länger zurückliegenden Berufsausbildungen erlernt wurde, ist oft nicht mehr anwendbar. Krauss-Leichert weist auf darauf hin, dass die 3. Internationale Konferenz des Continuing Professional Education Round Table (CPERT) der IFLA schon 1997

¹ Aus Rücksicht auf den Lesefluss wird auf die parallele Nennung der weiblichen und männlichen Form verzichtet. Es wird die männliche Bezeichnung gewählt, obwohl stets beide Formen gemeint sind.

² Vgl.: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Berufe im Spiegel

den Marktwert eines bibliothekarisch-dokumentarischen Abschlusses nur für 3 Jahre als gegeben erachtet³.

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung untersucht regelmäßig das Weiterbildungsverhalten Erwachsener in Deutschland. Der Adult Education Survey 2012 zeigt, dass sich die früher häufig beobachtete geringe Teilnahme Älterer an Weiterbildungen nicht mehr nachweisen lässt⁴. So wird seit 2007 ein stetiger Zuwachs der Teilnahmequoten in der Gruppe der 45 bis 64-jährigen beobachtet.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Teilnahmequoten in der betrieblichen Weiterbildung in allen Altersgruppen.

Erwerbstätige	2007	2010	2012
18-24-jährige	39%	29%	41%
25-29-jährige	44%	32%	47%
30-34-jährige	42%	38%	51%
35-39-jährige	43%	41%	44%
40-44-jährige	43%	40%	47%
45-49-jährige	38%	37%	48%
50-54-jährige	39%	34%	45%
55-59-jährige	36%	34%	47%
60-64-jährige	22%	29%	37%

Tabelle 1: Teilnahmequoten der Erwerbstätigen in der betrieblichen Weiterbildung

(Quelle: Adult Education Survey, 2012, S. 84)

Studien aus der Erwachsenenbildungsforschung zeigen, dass ältere Arbeitnehmer anders lernen als jüngere⁵. Mit zunehmendem Alter nimmt demnach vor allem das informelle und selbstorganisierte Lernen zu. In der Pädagogik und der Soziologie existieren verschiedene Theorien zum Altern, wie das Kompetenzmodell oder die Theorie vom erfolgreichen Altern. Mit diesen Theorien erklären sich die unterschiedlichen Motivationen für die Teilnahme an

³ Vgl.: Krauss-Leichert: Qualifizierungsprozesse (2004), S. 3.

⁴ Vgl.: Bilger: Weiterbildungsverhalten (2012), S. 82.

⁵ Vgl.: Tippelt: Bildung Älterer (2009), S. 15.

Fortbildungsveranstaltungen und die Bedeutung des informellen Lernens im Alter.

In der Erwachsenenbildungsforschung stehen Ältere zunehmend im Fokus des Interesses. Tippelt legte 2009 eine Studie mit dem Titel „Bildung Älterer – Chancen im demografischen Wandel“⁶ vor. Dabei wurden Fragen zu Bildungsteilnahme, Weiterbildungserwartungen und Weiterbildungsbarrieren 45 bis 80-Jähriger untersucht. Schmidt konzentrierte sich in seiner Studie auf das Bildungsverhalten der noch im Berufsleben stehenden 45 bis 65-jährigen⁷.

Im Bereich des Bibliothekswesens wurde von Hella Jahncke 2011 eine Studie zum Bedarf an Fortbildungen in Spezialbibliotheken in München durchgeführt⁸. Im Juli 2014 fand eine Online-Umfrage unter den Mitgliedern des BIB im Rahmen des Bibliothekartages in Bremen statt⁹. Dort wurden neben anderen Themen auch Fragen nach den Fortbildungsangeboten gestellt. Diese Befragung richtete sich sowohl an Beschäftigte in wissenschaftlichen als auch öffentlichen Bibliotheken. In beiden Umfragen wird der Fortbildungsbedarf aller Altersgruppen erfragt. Die Frage nach dem spezifischen Bedarf älterer Bibliotheksmitarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken wurde noch nicht untersucht.

Im Gesamtkonzept der Kommission für Fortbildung des BIB¹⁰ wird festgestellt, dass viele Fortbildungsangebote von den Mitgliedern nicht wahrgenommen werden. Die Teilnahmequote an Fortbildungen könnte höher sein. Des Weiteren finden Bedarfserhebungen für Fortbildungen kaum statt.

In der vorliegenden Arbeit sollen deshalb zwei Fragen untersucht werden:

- 1.) Sind die vorhandenen Fortbildungsangebote für die Mitarbeiter wissenschaftlicher Bibliotheken in der Altersgruppe 50+ ihrem Bedarf und ihrem Lernverhalten ausreichend angepasst?
- 2.) Welche Formen des informellen und selbstorganisierten Lernens nutzen die Beschäftigten, um sich fortzubilden?

⁶ Vgl.: Tippelt: Bildung Älterer (2009).

⁷ Vgl.: Schmidt: Weiterbildung und informelles Lernen (2009).

⁸ Vgl.: Jahncke: Fortbildung in Spezialbibliotheken (2011).

⁹ Vgl.: Fühles-Ubach; Albers: Zukunft gemeinsam gestalten (2014).

¹⁰ Vgl.: Kommission für Fortbildung: Gesamtkonzept (2011), S. 15.

Da eine bundesweite Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit zu umfangreich wäre, stehen hier nur die Beschäftigten wissenschaftlicher Bibliotheken in Hamburg in der Altersgruppe der 50 bis 65-jährigen im Mittelpunkt. Um den Bedarf an Fortbildungen in dieser Altersgruppe zu erfragen, ist die Durchführung einer Online-Umfrage geplant. Im ersten Teil der Umfrage wird nach Arten und Themen von Fortbildungsveranstaltungen gefragt, welche die Befragten in den letzten drei Jahren besucht haben. Wie sinnvoll und hilfreich empfanden die Teilnehmer diese Fortbildungen? Des Weiteren sollen die Teilnehmer ihren Bedarf für zukünftige Fortbildungen formulieren. Im zweiten Teil der Umfrage sollen die Teilnehmer Auskunft geben, welche Formen des informellen Lernens sie für ihre berufliche Fortbildung nutzen.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung sollen den Fortbildungsveranstaltern Handlungsempfehlungen für die künftige Planung von Fortbildungsangeboten gegeben werden. So können die Veranstalter auf die speziellen Bedürfnisse der Veranstaltungsteilnehmer in der Altersgruppe der 50 bis 65-jährigen zukünftig besser eingehen.

Zunächst werden einige Fakten zum demografischen Wandel vorgestellt, die verdeutlichen sollen, wie wichtig in Zukunft die Beschäftigung mit dem Thema Lernen von Älteren ist. Danach wird zum einen näher auf die Lebensphase Alter eingegangen und es werden verschiedene Alterstheorien vorgestellt. Welche Arten des Lernens es gibt und wie Ältere im Besonderen lernen, ist durch Studien schon gut erforscht. Diese Erkenntnisse werden im Folgenden dargestellt und sollen die Grundlage für die Auswertung der Untersuchung in Kapitel 5 sein.

2 Das Alter

2.1 Demografischer Wandel

Die Demografie beschreibt die Altersstruktur der Bevölkerung eines Landes. Die Gesamtbevölkerung in Deutschland nimmt seit dem Jahr 2003 stetig ab und der Anteil der älteren Menschen steigt. Grund hierfür sind die seit langem geringe Geburtenrate und die hohe Lebenserwartung¹¹. So wird z.B. der heutige Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter von ca. 50 Millionen auf etwa 42 Millionen im Jahre 2030 zurückgehen¹². Der Demografiebericht der Bundesregierung gibt an, dass das Potenzial der Erwerbstätigen in Zukunft zu einem großen Teil aus über 50-jährigen besteht¹³.

Diese Entwicklung hat Auswirkungen auf die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Landes. So ist in einer alternden Gesellschaft der Anteil an gut qualifizierten Arbeitnehmern ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Die These, dass sich ältere Beschäftigte negativ auf Produktion und Wachstum eines Unternehmens auswirken, kann wissenschaftlich nicht bewiesen werden¹⁴. So hat die Bundesregierung eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um das Potenzial der älteren Arbeitnehmer auszuschöpfen. Eine davon ist z.B. die „Perspektive 50+“, bei der ältere Arbeitnehmer durch verschiedene Möglichkeiten wieder in den Beruf eingegliedert bzw. auf ihrem Arbeitsplatz gehalten werden sollen. Eine andere Maßnahme ist die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“¹⁵, bei der es um die Unterstützung der Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze geht. Schließlich wird im Demografiebericht die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens betont, so u.a. der beruflichen Fortbildung.

2.2 Lebensphase Alter

Schmidt-Hertha definiert den Begriff Alter auf vier verschiedene Arten¹⁶:

1. Das kalendarische Alter

¹¹ Vgl.: Bundesministerium des Innern: Demografiebericht (2011), S. 8.

¹² Vgl.: Bundesministerium des Innern: Demografiebericht (2011), S. 35.

¹³ Vgl.: Bundesministerium des Innern: Demografiebericht (2011), S. 36f.

¹⁴ Vgl.: Bundesministerium des Innern: Demografiebericht (2011), S. 96.

¹⁵ Vgl.: Initiative „Neue Qualität der Arbeit“. (<http://www.inqa.de/DE/Startseite/start.html>), letzter Zugriff: 17.6.2015).

¹⁶ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 16f.

Es wird aus dem Geburtsdatum errechnet und eignet sich für statistische Untersuchungen.

2. Das biologische Alter

Hier wird anhand medizinischer Indikatoren das Alter des Menschen bestimmt. Dabei wird lediglich die physische Verfassung des Menschen beurteilt. Das biologische Alter kann stark vom kalendarischen Alter abweichen, da einige alte Menschen z.B. in einer deutlich besseren körperlichen Verfassung sind als manche jüngere.

3. Das psychische Alter

Diese Sicht auf das Alter untersucht das Verhalten und Erleben von Individuen. Indikatoren sind z.B. Rückzug aus dem gesellschaftlichen Leben und verringerte Lernbereitschaft.

4. Das soziale Alter

Diese Einteilung orientiert sich am Lebenslauf selbst. Mit dem ersten Lebensalter wird die Phase von Kindheit und Jugend bezeichnet. Das zweite Lebensalter ist die Zeit des Erwerbslebens und der Reproduktion. Als drittes Lebensalter wird die Nacherwerbsphase bezeichnet.

Die Alterssoziologie, seit den 60er Jahren ein eigener Forschungsbereich, beobachtet einen Strukturwandel von Positionen und Rollen im Verlauf des Lebens¹⁷. So dehnt sich die Phase des dritten Lebensalters immer weiter aus, da die Lebenserwartung steigt. Eine Differenzierung des dritten Lebensalters wird notwendig, z.B. junge Alte, mittlere Alte und Hochbetagte. Weiterhin wird eine zunehmende ethnisch-kulturelle Vermischung des Alters beobachtet. In der modernen Gesellschaft sind die Lebensläufe aber keineswegs mehr geradlinig. So beschränkt sich Erwerbstätigkeit heute nicht mehr nur auf die Lebenszeit bis zur gesetzlichen Rente. Auch viele Rentner gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Ebenso kann es vorkommen, dass längere Phasen der Arbeitslosigkeit das Altern aus psychologischer Sicht beschleunigen, da sich diese Menschen durch fehlende soziale Kontakte zurückziehen. Die genaue

¹⁷ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 13f.

Definition Alter ist schwierig und muss dem jeweiligen Erkenntnisinteresse immer wieder neu angepasst werden.

Welche physischen und kognitiven Veränderungen bewirkt das zunehmende Alter? Zu den physischen Veränderungen gehören die nachlassende Hör- und Sehfähigkeit. Ca. die Hälfte aller 60-jährigen zeigt messbare Hörverluste vor allem in den höheren Frequenzen¹⁸. Das kann zu Problemen bei der Kommunikation führen. Die nachlassende Sehfähigkeit erfordert einen höheren Lichtbedarf. Hinzu können eine höhere Blendempfindlichkeit und eine beeinträchtigte Tiefenwahrnehmung kommen. Mit zunehmendem Alter nehmen Fingerfertigkeit und Feinmotorik ab¹⁹. Es kann dann schwierig werden, kleine, oder dicht beieinander liegende Tasten zu bedienen.

Diese körperlichen Veränderungen zu berücksichtigen, ist eine Aufgabe des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Aber auch Anbieter von Fortbildungen müssen sich dessen bewusst sein.

Ein Abbau der kognitiven Leistungsfähigkeit im Alter wurde zwar lange Zeit angenommen, konnte aber durch wissenschaftliche Studien widerlegt werden²⁰.

Kognitive Fähigkeiten werden in fluide und kristalline Intelligenz unterschieden. So beinhaltet die fluide Intelligenz die Fähigkeiten eines Menschen zur Informationsverarbeitung. Sie misst, wie schnell, genau und gleichzeitig neue Informationen aufgenommen und verarbeitet werden können²¹. Im Gegensatz dazu beinhaltet die kristalline Intelligenz das gesamte kulturelle und individuelle Wissen eines Menschen, sowie dessen Strategien zur Lösung von Problemen. Schmidt-Hertha weist auf Untersuchungen hin, nach denen die fluide Intelligenz einerseits allmählich abnimmt, durch ein entsprechendes Training aber wieder aufgebaut werden kann²². Die kristalline Intelligenz hingegen wird nicht durch das Alter eines Menschen beeinflusst, sondern von anderen Faktoren wie der Lebensweise und des Bildungsstandes. Wie sich die Veränderungen der kognitiven Fähigkeiten auf das Lernen Älterer auswirken, soll in Kapitel 3.4 genauer beschrieben werden.

¹⁸ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 41f.

¹⁹ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 44.

²⁰ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 35.

²¹ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 36.

²² Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 36.

2.3 Alterstheorien

Es existieren verschiedene Theorien, die den Prozess des Alterns beschreiben und die damit verbundenen Vorgänge erklären wollen. Eine der älteren Theorien beschreibt das Altern als Defizit²³. Demnach verliert der Mensch mit zunehmendem Alter mehr und mehr seine geistigen, körperlichen und seelischen Fähigkeiten. Diese Annahme wurde allerdings bereits in den 60er Jahren widerlegt, da nicht alle Älteren diese Entwicklung als Defizit empfinden. Insbesondere die psychische Leistungsfähigkeit wird durch die soziale Schicht, den Bildungsstand und die beruflichen Erfahrungen des Einzelnen beeinflusst. So spielen ebenfalls die körperliche Gesundheit und das eigene Selbstbild eine große Rolle dafür, wie ein Mensch sein Alter erlebt²⁴.

Als Gegenteil zum Defizitmodell des Alters entstand das Kompetenzmodell. Hier werden die Potenziale hervorgehoben, die sich durch das Altern entfalten können. Die Älteren haben durch ihr erworbenes Wissen und ihre Fähigkeiten nun einen Vorteil gegenüber den Jüngeren²⁵. Aber auch dieses Modell gilt nicht für die Gesamtheit der älteren Menschen. Eine ähnliche Sichtweise findet sich in der Wachstumstheorie des Alters. So ist das Alter durch das Streben nach Weisheit gekennzeichnet. Das setzt ein umfangreiches Wissen in den grundlegenden Fragen des Lebens voraus, das Erkennen von Zusammenhängen und das Verstehen der Relativität allen Wissens²⁶.

Die Theorie des erfolgreichen Alterns beschreibt vier verschiedene Möglichkeiten des Alterns. So besagt die Aktivitätstheorie, dass nur derjenige erfolgreich altern kann, der lange körperlich und geistig aktiv bleibt sowie über ein großes soziales Netzwerk verfügt. Kritiker meinen, dass diese Ansicht nicht für alle gilt, da ein älterer Mensch auch zufrieden sein kann, ohne ständig aktiv zu sein²⁷. Im Gegensatz dazu steht die Disengagementtheorie, die besagt, dass die Älteren grundsätzlich das Bedürfnis nach Ruhe haben und sich mehr und mehr aus dem aktiven Leben zurückziehen wollen. Diese Theorie kann sicher für einen großen Teil der Älteren gelten, doch genau wie die Aktivitätstheorie, nicht für alle. Die dritte Richtung innerhalb der Theorie des erfolgreichen Alterns

²³ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 21f.

²⁴ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 23.

²⁵ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 24.

²⁶ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 24f.

²⁷ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 29f.

ist die Kontinuitätstheorie²⁸. Sie besagt, dass derjenige, der im Alter so leben kann, wie er es bis dahin getan hat, erfolgreich altert. So wollen die Menschen, die ein aktives Leben geführt haben, diese Aktivität im Alter beibehalten. Auf der anderen Seite würden sich diejenigen, die im Erwerbsleben eher zurückhaltend waren, zurückziehen und ihr Bedürfnis nach Ruhe stillen. Diese Theorie konnte bisher allerdings weder bewiesen noch widerlegt werden. Schließlich wird als vierte Möglichkeit des erfolgreichen Alterns die Selektivitätstheorie angeführt. Hier wird davon ausgegangen, dass die Älteren in ihren Aktivitäten selektieren. Das, was ihnen Freude bringt, werden sie möglichst weiterhin tun. Anderes, was ihnen keine Befriedigung verschafft, wird beendet. So werden auch nur die sozialen Kontakte weiter gepflegt, die für sie wichtig sind, andere hingegen werden eingestellt²⁹.

Diese Theorien betrachten den Prozess des Alterns unter ganz verschiedenen Gesichtspunkten. Dabei wird deutlich, dass dieser Prozess sehr vielschichtig und komplex ist. So sind „die Älteren“ keine homogene Gruppe, deren Verhalten und Einstellungen sich nur mit einer Theorie allein betrachten lassen können. Deshalb müssen, nicht nur wenn es um die Frage der Fortbildung für Ältere geht, die verschiedenen Theorien einbezogen werden.

2.4 Altersbilder

Unabhängig von den verschiedenen wissenschaftlichen Alterstheorien existieren gesellschaftliche Altersbilder, welche die Gruppe der Älteren bewerten. Besonders für die hier untersuchte Gruppe der älteren Erwerbstätigen ist diese Bewertung wichtig. So werden Ältere in vielen Bereichen negativ bewertet. Einige Arbeitgeber empfinden sie als Belastung. Sie halten sie für häufig krank und wenig belastbar³⁰. Ein solches negatives Altersbild bewirkt, dass sich die Älteren selbst auch so negativ sehen und sich diesem Altersbild anpassen. In einem Unternehmen, welches die älteren Arbeitnehmer negativ bewertet, werden diese dann viel seltener zu Fortbildungen motiviert sein³¹. Ein positives Altersbild schätzt die Kompetenzen und Fähigkeiten der Älteren hoch. Sie werden als Bereicherung für ein

²⁸ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 32.

²⁹ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 33.

³⁰ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 36.

³¹ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 39.

Unternehmen angesehen. Die Fremdbilder der Gesellschaft und die Selbstbilder über das Altern stehen in enger Beziehung zueinander³².

Welche Besonderheiten es beim Lernen von Älteren gibt, soll im nächsten Kapitel dargestellt werden. Zunächst folgen die Definitionen von Weiterbildung und Fortbildung sowie den verschiedenen Bildungsangeboten.

³² Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 37.

3 Das Lernen

3.1 Definition von Weiterbildung und Fortbildung

Die Begriffe Fort- und Weiterbildung werden im Allgemeinen im Sprachgebrauch meist synonym verwendet. Nach dem Berufsbildungsgesetz wird Fortbildung als eine Möglichkeit für den Arbeitnehmer bezeichnet, seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten den Veränderungen in seinem Beruf anzugleichen. Dabei wird von der Anpassungsfortbildung gesprochen. Eine weitere Form ist die Aufstiegsfortbildung mit dem Ziel eines beruflichen Aufstiegs³³. Im Sozialgesetzbuch wird der Begriff „berufliche Weiterbildung“ verwendet. So dient diese ebenfalls dem Erhalt und Ausbau der beruflichen Qualifikation des Einzelnen. Berufliche Weiterbildung hat aber auch das Ziel, den quantitativen und qualitativen Arbeitskräftebedarf der Unternehmen sicherzustellen³⁴.

Das Statistische Bundesamt definiert betriebliche Weiterbildung als Summe von Maßnahmen, die vorausgeplantes und organisiertes Lernen erfordern³⁵. Das sind z.B. Kurse, Lehrgänge und Schulungen. Im Bericht über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen werden aber auch andere Formen zur betrieblichen Weiterbildung gezählt, wie z.B. Unterweisung am Arbeitsplatz oder Job-Rotation, Fachvorträge und Tagungen³⁶.

Der Adult Education Survey (AES) bezieht sich auf die Definition von Weiterbildung, die der Deutsche Bildungsrat 1970 verfasst hat. Weiterbildung wird hier als eine Form organisierten Lernens bezeichnet, die sich erst nach einer ersten Bildungsphase anschließen kann³⁷. Im AES wird weiterhin zwischen betrieblicher und individuell-berufsbezogener Weiterbildung unterschieden. Die betriebliche Weiterbildung zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber die Kosten für die Weiterbildung voll oder teilweise übernimmt. Der Arbeitnehmer wird zum Zweck der Weiterbildung ganz oder teilweise von der Arbeitspflicht befreit³⁸. Im Gegensatz dazu zeichnet sich die individuelle

³³ Vgl.: Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort berufliche Fortbildung.

³⁴ Vgl.: Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort berufliche Weiterbildung.

³⁵ Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (2013), S. 8.

³⁶ Vgl.: Statistisches Bundesamt: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (2013), S. 17.

³⁷ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 16.

³⁸ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 140.

berufliche Weiterbildung dadurch aus, dass die Kosten nicht vom Arbeitgeber übernommen werden und auch keine Freistellung von der Arbeitszeit erfolgt³⁹.

In der vorliegenden Arbeit soll auf diese Unterschiede nicht eingegangen werden, da sie für die Beantwortung der Forschungsfragen keine Relevanz besitzen. In der bibliothekarischen Fachwelt überwiegt die Verwendung des Begriffes Fortbildungen. So unterhält der Berufsverband Bibliothek Information e.V. eine eigene Kommission für Fortbildung. Der Berufsverband der Deutschen Bibliothekare behandelt in der Kommission für berufliche Qualifikation Fragen von Aus- und Fortbildung. Deshalb wird in dieser Arbeit der Begriff Fortbildung als Oberbegriff für alle Formen von organisierten Weiterbildungsangeboten verwendet.

3.2 Formen von Bildungsangeboten

Die Bildungsangebote lassen sich mehrere Kategorien einteilen. Jede Kategorie wird durch eine andere Lernform bestimmt. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) erstellte im Jahr 2008 die Definitionen für die drei Lernformen formales, non-formales und informelles Lernen⁴⁰. Schmidt-Hertha erklärt diese Definitionen in Bezug auf die Erwachsenenbildung genauer⁴¹.

Mit den formalen Bildungsangeboten werden Ausbildungen in staatlichen oder anderen Institutionen, wie z.B. Schulen, Universitäten usw. bezeichnet, nach deren Beendigung die Teilnehmer einen allgemeinbildenden oder Berufsabschluss erhalten. Zum großen Teil kommen die Teilnehmer hier aus den jüngeren Schichten der Bevölkerung, da es sich bei diesen um ihre Schul- und Berufsausbildungen handelt. Ältere Teilnehmer sind hier selten zu finden.

Non-formale Bildungsangebote werden meist von Trägern oder Institutionen organisiert. Im Gegensatz zum formalen Bildungsangebot führen diese jedoch nicht zu einem anerkannten Bildungsabschluss⁴². In diesen Angeboten sind z.B. Volkshochschulkurse oder Angebote der politischen Bildung enthalten, aber

³⁹ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 165.

⁴⁰ Vgl.: Formale Erwachsenenbildung (2011), S. 17.

⁴¹ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 20.

⁴² Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 23.

auch die beruflichen und betrieblichen Fortbildungen. Das können Schulungen, Workshops, Fachvorträge, Tagungen usw. sein.

Das informelle Lernen wird als beiläufiges und oft unbewusstes Lernen in allen Situationen des Lebens definiert⁴³. Es macht den größten Teil der menschlichen Lernprozesse aus. Schmidt-Hertha betont, dass eine klare Abgrenzung zu den anderen Lernformen sehr schwierig ist, da auch im formalen und non-formalen Lernen durchaus informelles Lernen stattfindet. Er schlägt eine weitere Unterteilung vor⁴⁴. Das implizite Lernen besteht demnach aus dem unbewussten Lernen, z.B. durch Versuchen und Probieren. Das reaktive Lernen basiert auf zuvor gelernten Erfahrungen. Die dritte Stufe wird als das abwägende Lernen bezeichnet. Hier nutzt der Mensch zwar auch seine Erfahrungen, beginnt aber hier neue zielgerichtete Lernprozesse, um eine Lösung für sein Problem zu finden. Viele dieser Lernaktivitäten führt ein Mensch täglich durch, ohne dass sie ihm zwingend bewusst sein müssen. Im Gegensatz dazu können die nachfolgend beschriebenen Lernarrangements aber bewusst zum informellen Lernen genutzt werden. Meidlinger führt einige Beispiele aus dem Wissensmanagement an, wie das Wissen an andere Kollegen weitergegeben werden kann. So können in Kommunikationsforen oder „Communities of Practice“ Wissen und Erfahrungen innerhalb eines Kollegiums oder eines bestimmten Interessenkreises ausgetauscht werden⁴⁵. Weitere Formen sind das Job-Shadowing, bei dem ein Mitarbeiter einem anderen bei der Arbeit zusieht, um so dessen Tätigkeiten kennenzulernen. Beim Mentoring leiten erfahrene Kollegen die neuen Kollegen über einen gewissen Zeitraum an und stehen als Berater zur Verfügung. Diese Art der Wissensvermittlung ist für beide Seiten ein Gewinn, da sowohl Mentor als auch Mentee dabei Neues lernen können⁴⁶.

Die bisher beschriebenen Lernformen kommen überwiegend in realen Situationen vor. Im Gegensatz dazu findet E-Learning in virtuellen Bildungsräumen statt.

⁴³ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 24f.

⁴⁴ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 26.

⁴⁵ Vgl.: Meidlinger: Bibliotheken (2014), S. 228.

⁴⁶ Vgl.: Meidlinger: Bibliotheken (2014), S. 229.

Der Begriff E-Learning hat sich gegenüber anderen Begriffen im allgemeinen Sprachgebrauch durchgesetzt, auch wenn er übersetzt nicht elektronisches Lernen meint, sondern elektronisch vermitteltes Lernen⁴⁷. Virtuelle Lernräume können hier eine Vielzahl von Möglichkeiten zum Lernen und zur Kompetenzentwicklung bieten. E-Learning-Angebote entstanden Mitte der 90er Jahre an einigen Hochschulen mit dem Ziel, den Hochschulbetrieb zu virtualisieren. Allerdings wurden sie vielfach nach dem Auslaufen der Förderprogramme der Bundesregierung nicht fortgeführt. Als Ursache wird meist fehlendes qualifizierte Personal und fehlende benötigte Ressourcen angegeben⁴⁸. Aber es gibt auch noch weitere Ursachen für die geringe Akzeptanz der E-Learning-Angebote. So fehlt oft eine sinnvolle Didaktik oder aber die Lehrkörper setzen die Angebote zu selten ein, da die benötigte Medienkompetenz nicht vorhanden ist⁴⁹. Studien zur Akzeptanz von E-Learning-Angeboten unter Studierenden haben gezeigt, dass Studierende das Präsenzstudium dem Online-Studium vorziehen. Der persönliche Kontakt zur Lehrkraft wird als wichtiger eingeschätzt als die virtuelle Betreuung durch den Mentor. Trotzdem nutzen Studierende E-Learning-Angebote, wenn auch anders als von den Entwicklern gedacht, indem sie diese als Informationsquelle nutzen.

E-Learning kann auf drei Stufen stattfinden⁵⁰:

- 1.) Computergestützte Lernprogramme: Hier werden Aufgaben gestellt, die sich durch Beantwortung der Fragen lösen lassen.
- 2.) Tutorielle Systeme: Der Tutor präsentiert den Lernstoff, die Lernenden müssen die Aufgaben mit den bereitgestellten Materialien selbstständig bearbeiten.
- 3.) Konstruktivistische Lernsysteme: Es werden komplexe Lernumgebungen bereitgestellt, die den Lernenden Anlässe und Anregungen zum Lernen geben. Die Selbstlernkompetenz wird hier am meisten gefordert, aber Lernende können sich auch leicht überfordert fühlen.

⁴⁷ Vgl.: Arnold: Handbuch E-Learning (2013), S. 17f.

⁴⁸ Vgl.: Arnold: Handbuch E-Learning (2013), S. 25f.

⁴⁹ Vgl.: Arnold: Handbuch E-Learning (2013), S. 27.

⁵⁰ Vgl.: Seehagen-Marx: E-Learning-gestützte Erwachsenenbildung (2009), S. 53f.

Sollen E-Learning-Angebote am Arbeitsplatz eingesetzt werden, gilt es weitere Faktoren zu berücksichtigen. Die Lernmodule müssen praxisbezogen aufgebaut sein. Hier geht es nicht vordergründig darum, neues Wissen zu vermitteln, sondern Lernprozesse während des Arbeitsprozesses anzustoßen, wenn es dazu einen Anlass gibt. So kann der virtuelle Lernraum auch dazu genutzt werden, Informationen und Erfahrungen auszutauschen⁵¹. Wie groß ist aber die Akzeptanz von Erwachsenen, E-Learning-Angebote zu nutzen?

Seehagen-Marx hat in ihrer Studie das Verhalten erwachsener Nutzer von E-Learning-Angeboten untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass auch die Erwachsenen, ähnlich wie die Studierenden, dieses Angebot nicht in vollem Umfang nutzten⁵². Die soziale Interaktion blieb weit hinter den Möglichkeiten zurück. So wurden Wikis oder Chats kaum genutzt, das gemeinsame Erstellen neuer Inhalte kam in dieser Untersuchung nicht vor. Trotzdem erlebten die Befragten ein positives Kompetenz- und Autonomiegefühl, indem sie sich die Inhalte der bereitgestellten Materialien aneignen konnten.

3.3 Einflussfaktoren für Teilnahme an Fortbildungen

Die Entscheidung für die Teilnahme oder Nichtteilnahme an einer Fortbildung hängt von verschiedenen Faktoren ab. Diese lassen sich in drei Ebenen unterteilen. Auf der Makroebene sind es die strukturellen Rahmenbedingungen, wie z.B. das Vorhandensein geeigneter Fortbildungsanbieter oder die gesetzlichen Regelungen zum Bildungsurlaub. Auf der Mesoebene sind die finanziellen und inhaltlichen Merkmale der Lernangebote entscheidend für eine Teilnahme. Schließlich wirken sich auf der Mikroebene auch die subjektiven und soziodemographischen Faktoren entscheidend aus⁵³.

Die Faktoren werden im Adult Education Survey untersucht und statistisch belegt. Die Grundgesamtheit der hier Befragten ist die deutsche Wohnbevölkerung im Alter von 18-65 Jahren. Es wird unterschieden nach betrieblicher, individuell-berufsbezogener und nicht-berufsbezogener Fortbildung. Diese Ergebnisse sollen im Folgenden vorgestellt werden.

⁵¹ Vgl.: Arnold: Handbuch E-Learning (2013), S. 406.

⁵² Vgl.: Seehagen-Marx: E-Learning-gestützte Erwachsenenbildung (2009), S. 154ff.

⁵³ Vgl.: Hippel; Tippelt: Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung (2011), S. 804.

1) Erwerbsstatus

Erwerbstätige nehmen an beruflichen Fortbildungen häufiger teil als Arbeitslose⁵⁴. Das lässt sich mit den besseren Zugangsbedingungen zu beruflichen und betrieblichen Fortbildungsangeboten erklären, die Erwerbstätige haben. Des Weiteren nehmen deutlich mehr Vollzeiterwerbstätige (57% im Jahr 2012) an Fortbildungen teil, als Teilzeiterwerbstätige (52%)⁵⁵. Bei der Unterteilung in berufliche und nicht-berufsbezogene Fortbildung ist es allerdings umgekehrt. Teilzeitbeschäftigte wenden mehr Zeit für nicht-berufsbezogene Fortbildung auf als Erwerbstätige.

2.) Berufliche Stellung

Ein weiterer Faktor ist die berufliche Stellung. So nehmen Beamte und Angestellte häufiger an Fortbildungen teil als Selbstständige und Arbeiter⁵⁶. Bei der Betrachtung der beruflichen Position zeigen sich ebenfalls Unterschiede. So bilden sich Führungskräfte am häufigsten fort, gefolgt von den Fachkräften und schließlich von den ungelernten Arbeitskräften⁵⁷.

3) Bildungshintergrund

Sowohl Schulabschluss als auch Berufsabschluss sind ein wichtiger Faktor für die Teilnahme an Fortbildungen⁵⁸. Zusammenfassend lässt sich sagen, je höher das Bildungsniveau des Einzelnen ist, desto mehr Fortbildungen wurden besucht und umso mehr Zeit wurde aufgewandt. Dabei ist kein Unterschied in der betrieblichen, berufsbezogenen oder nicht-berufsbezogenen Fortbildung zu erkennen.

4.) Geschlecht

Im Jahr 2012 beteiligen sich an Fortbildungen laut AES mehr Männer (51%) als Frauen (47%). In der betrieblichen Weiterbildung sind es sogar bei den Männern 39% gegenüber nur 31% bei den Frauen. Bei individuell-berufsbezogenen Fortbildungen nehmen allerdings etwas mehr Frauen (10%)

⁵⁴ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 61.

⁵⁵ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 65.

⁵⁶ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 67.

⁵⁷ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 70.

⁵⁸ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 77.

als Männer (8%) teil und einen deutlichen Unterschied gibt es bei den nicht-berufsbezogenen Fortbildungen. Dort nimmt der Frauenanteil einen Wert von 15% gegenüber den Männern von 10% ein. Der Unterschied in der betrieblichen Fortbildung lässt sich laut AES durch die geringere Erwerbstätigkeit von Frauen und durch die hohe Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen erklären, beides Faktoren, die sich auf die Teilnahme an Fortbildungen auswirken⁵⁹.

5.) Alter

Rund die Hälfte der Gesamtbevölkerung nahm im Jahr 2012 an Fortbildungen teil. In der Gruppe der 55 bis 59-jährigen nahmen noch 44% der Gesamtbevölkerung und 55% der Erwerbstätigen teil. In der Gruppe der 60 bis 64-jährigen nahmen 32% der Gesamtbevölkerung und 46% der Erwerbstätigen teil. Laut AES nahm demnach die Teilnahmequote der 60 bis 64-jährigen gegenüber den vorherigen Berichten deutlich zu⁶⁰. Dennoch nimmt diese Gruppe den letzten Platz in der Weiterbildungsbeteiligung ein. Dabei ist allerdings auch zu bedenken, dass viele Erwachsene aus dieser Gruppe rentenbedingt keinen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung mehr haben. Bei der Altersgruppe der 50 bis 54-jährigen ist hingegen kein deutlicher Unterschied zu jüngeren Altersgruppen festzustellen.

Tippelt u.a. haben in ihrer Studie Faktoren untersucht, welche die Teilnahme speziell Älterer an Fortbildungen beeinflussen. Dazu wurden im Rahmen des EdAge-Projekts das Weiterbildungsverhalten und das Weiterbildungsinteresse der 45 bis 80-jährigen untersucht.

Dabei wurden die schon genannten Faktoren aus dem AES ebenfalls bestätigt. So beeinflussen die Erwerbstätigkeit und ein hoher Bildungsabschluss auch bei den Älteren die Motivation zur Teilnahme an Fortbildungen positiv. Doch auch noch weitere Faktoren begünstigen Teilnahmeentscheidungen. So nehmen Ältere, die ein höheres Einkommen haben und einen höheren Lebensstandard vorweisen können, eher an Fortbildungen teil als andere⁶¹. Freiwilliges gesellschaftliches Engagement, ein funktionierendes soziales Netzwerk und ein

⁵⁹ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 79f.

⁶⁰ Vgl.: Bilger: Adult Education Survey (2013), S. 82f.

⁶¹ Vgl.: Tippelt: Bildung Älterer (2009), S. 18.

guter Gesundheitszustand sind ebenfalls gute Voraussetzungen für eine Teilnahme. Schließlich sind auch die bisherigen Erfahrungen mit Fortbildungen ausschlaggebend, ob diese wiederholt werden oder eher nicht⁶².

Schmidt-Hertha weist auf Erkenntnisse aus Studien hin, die ergeben haben, dass diese Faktoren sowohl für formelle als auch informelle Lernaktivitäten gelten⁶³.

Die Begründungen, sich für eine Fortbildung zu entschließen, wurden von den Befragten wie folgt benannt⁶⁴:

- 1.) etwas Neues zu lernen und den Horizont erweitern,
- 2.) Erweiterung des beruflichen Wissens,
- 3.) persönliche Weiterentwicklung.

In der Studie wurden aber auch Barrieren abgefragt, die eine Teilnahme an Fortbildungen verhindern. So äußerten Befragte, die in den vergangenen zwölf Monaten keine Fortbildung besucht hatten, folgende Gründe:⁶⁵

- 1.) Kein Bedarf an Fortbildungsaktivitäten
- 2.) Kein erwarteter Nutzen aus der Teilnahme
- 3.) Fortbildung lohnt sich im Alter nicht mehr
- 4.) Fortbildung schränkt die Freizeit zu sehr ein
- 5.) Angst, den Anforderungen einer Fortbildung nicht gerecht zu werden
- 6.) Ablehnung der Vorstellung, wieder so wie in der Schule zu lernen
- 7.) Familiäre Belastungen oder gesundheitliche Einschränkungen
- 8.) Fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber oder die Familie.

⁶² Vgl.: Tippelt: Bildung Äterer (2009), S. 21.

⁶³ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 46.

⁶⁴ Vgl.: Tippelt: Bildung Äterer (2009), S. 158.

⁶⁵ Vgl.: Tippelt: Bildung Äterer (2009), S. 161-163.

3.4 Besonderheiten des Lernens Älterer

Die Auswertung der im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Studie soll eine Antwort auf die Frage geben, ob die vorhandenen Fortbildungsangebote dem Bedarf und dem Lernverhalten der Mitarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken ausreichend angepasst sind. Welche Besonderheiten weisen aber Ältere in ihrem Lernverhalten auf?

Untersuchungen zur Lernfähigkeit von Älteren haben entsprechende Erkenntnisse hervorgebracht⁶⁶. So werden Lerninhalte, deren Sinn nicht erkannt wird, schlechter gelernt als solche, in denen ein Sinn erkannt wird. Zudem wird der Lernstoff leichter aufgenommen, wenn er übersichtlich und gut strukturiert dargestellt wird. Hinderlich für das Lernen hingegen ist zu hoher Zeitdruck und ein zu schnelles Lerntempo. Des Weiteren sind Wiederholungen des Lernstoffes durch Übungen wichtig, damit er besser verinnerlicht werden kann.

Geldermann beschreibt Faktoren, welche die Motivation, eine Fortbildung zu besuchen, beeinflussen können⁶⁷: So kann bei einigen älteren Mitarbeitern durch langjährige, monotone Tätigkeiten von einer Lernentwöhnung ausgegangen werden. Bestimmte Kompetenzen, wie das Lesen und Verstehen längerer Texte sind nicht mehr ausreichend vorhanden. Dazu kommt die Ansicht mancher älterer Mitarbeiter, dass sich dadurch keine beruflichen Perspektiven mehr eröffnen, wie z.B. ein Aufstieg in eine höhere Gehaltsgruppe.

In der Erwachsenenbildungsforschung finden sich verschiedene Konzepte zum Lernen Erwachsener. So sehen konstruktivistische Lernkonzepte in den Erwachsenen eine bereits fertige Struktur, in welche nur bedingt neues Wissen einfließen kann. Siebert beschreibt den Erwachsenen als ein in sich geschlossenes System⁶⁸. Jeder entscheidet selbstständig, welche Informationen er aufnimmt und wie er sie verarbeitet. Nicht immer wird dann der vermittelte Lernstoff von den Lernenden so aufgenommen, wie es von den Lehrenden ursprünglich geplant war.

⁶⁶ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 55f.

⁶⁷ Vgl.: Geldermann, Brigitte: Weiterbildung für die Älteren im Betrieb (2005), S. 69-72

⁶⁸ Vgl.: Siebert: Theorien (2011), S. 90.

Die subjektwissenschaftliche Lerntheorie geht davon aus, dass ein Mensch erst dann etwas lernen will, wenn er ein Problem nicht mehr allein lösen kann⁶⁹. Demnach wären Fortbildungen, die kein vorhandenes Problem lösen, nicht notwendig.

Deci und Ryan, so Frieling⁷⁰, betonen den Einfluss der Motivation auf das Handeln der Menschen. Extrinsische Motivation wird durch äußere Anreize, wie z.B. höheres Gehalt, gefördert. Die intrinsische Motivation wird durch die Befriedigung der zentralen Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und gesellschaftlicher Einbindung gefördert. Nur durch die Entwicklung intrinsischer Motivation entstehen auch Formen des selbstgesteuerten Lernens.

Schmidt–Hertha weist darauf hin, wie wichtig es ist, an das bereits vorhandene Wissen der Lernenden anzuknüpfen. Nur so wird sichergestellt, dass das neue Wissen an das bestehende angeschlossen werden kann⁷¹. Er spricht sich deutlich gegen eine altersspezifische Didaktik aus, da diese bei der großen Heterogenität des Alters und der meist altersgemischten Gruppen bei Lernveranstaltungen sinnlos erscheint. Dazu kommt die Gefahr der Stigmatisierung, wenn Fortbildungen oder Kurse nur für „Ältere“ angeboten werden⁷².

Dem Bedürfnis der Älteren nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung zu entsprechen, eignen sich auch informelle Lernformen. Schmidt weist auf Untersuchungen hin, die allerdings uneinheitliche Ergebnisse hinsichtlich der Bedeutung des informellen Lernens Älterer nachweisen⁷³. Das hat zum einen die Ursache, dass der Umfang und die Formen des informellen Lernens in verschiedenen Studien uneinheitlich definiert werden und zum anderen gibt es Unterschiede unter den verschiedenen Berufsgruppen sowie der jeweiligen Hierarchieebene. Dennoch lässt sich laut Schmidt aus den Studien folgende Erkenntnis formulieren⁷⁴: ein lernförderlicher Arbeitsplatz führt dazu, dass die Mitarbeiter lernmotivierter sind. Merkmale eines lernförderlichen Arbeitsplatzes sind demnach die Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgaben (z.B. ein

⁶⁹ Vgl.: Nolda: Erwachsenenbildung (2012), S. 87f.

⁷⁰ Vgl.: Frieling: Lernen durch Arbeit (2006), S. 43.

⁷¹ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 27.

⁷² Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 69.

⁷³ Vgl.: Schmidt: Weiterbildung und informelles Lernen (2009), S. 113f.

⁷⁴ Vgl.: Schmidt: Weiterbildung und informelles Lernen (2009), S. 131.

integrierter Geschäftsgang), die soziale Einbindung des Arbeitnehmers, die Möglichkeiten der Teilhabe an Entscheidungen und seine beruflichen Perspektiven. So liegt den Studien nach die Lernkompetenz der Mitarbeiter höher und sie entwickeln eine größere Eigenaktivität bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes⁷⁵. Die Kompetenzen, welche die Mitarbeiter dadurch entwickeln, kommen nicht zuletzt auch dem Arbeitgeber zugute.

Im zweiten Teil der Umfrage in dieser Arbeit geht es um die Frage, welche Formen des informellen Lernens die älteren Bibliotheksmitarbeiterinnen und – Mitarbeiter nutzen. Zuvor sollen jedoch die Konzeption und die Durchführung der Studie vorgestellt werden.

⁷⁵ Vgl.: Schmidt: Weiterbildung und informelles Lernen (2009), S. 132.

4 Studie

Die Durchführung einer statistischen Untersuchung gliedert sich nach Benesch⁷⁶ in die 5 Abschnitte: Konzeption, Durchführung, Datenaufbereitung, Datenauswertung und Interpretation der Ergebnisse. In diesem Kapitel wird auf die Konzeption der Untersuchung und ihre Durchführung eingegangen. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 5.

4.1 Konzeption

4.1.1 Ziel der Studie

Die Erkenntnisse aus der Studie sollen auf die eingangs formulierten Forschungsfragen eine Antwort ermöglichen.

Wie bereits in den Kapiteln 2 und 3 beschrieben, haben ältere Teilnehmer z.T. andere Bedürfnisse an Fortbildungsveranstaltungen als jüngere. Diese resultieren z.B. aus verschiedenen Motivationen für eine Teilnahme, aus der Fülle des bereits vorhandenen Wissens und nicht zuletzt auch aus einem veränderten Lernverhalten. So soll durch die Befragung der Mitarbeiter in den wissenschaftlichen Bibliotheken herausgefunden werden, ob durch das bestehende Fortbildungsangebot ihrem Bedarf und ihrem Lernverhalten ausreichend entsprochen wird. Neben der Teilnahme und dem Bedarf an den formalen Fortbildungsangeboten soll auch untersucht werden, welche Formen des informellen, selbstgesteuerten Lernens von den Teilnehmern der Studie genutzt werden. Aus der Beantwortung dieser Fragen könnten schließlich Empfehlungen für die weitere Gestaltung von Fortbildungen für Bibliotheksmitarbeiter aus wissenschaftlichen Bibliotheken gegeben werden.

4.1.2 Vorstellung der Methode

Als Methode der Untersuchung wurde die Durchführung einer Online-Umfrage gewählt. Das Webangebot Umfrage Online⁷⁷ bietet die Möglichkeit, eine Umfrage zu erstellen. Über dieses Webangebot erfolgt die Erfassung der Antworten erfolgt ebenso wie ihre Auswertung. Die Vorteile einer Online-Umfrage liegen in ihrer Ort- und Zeitunabhängigkeit bei der Teilnahme. Zudem

⁷⁶ Vgl.: Benesch: Schlüsselkonzepte (2013), S. 5.

⁷⁷ <https://www.umfrageonline.com/>, letzter Zugriff: 18.6.2015.

ist eine Online-Umfrage kostengünstig und schnell durchzuführen⁷⁸. Ein weiterer Vorteil ist die Wahrung der Anonymität der Teilnehmer. Dabei wird eine große Fehlerquelle der empirischen Forschung vermieden: der „Effekt der sozialen Erwünschtheit“. Dabei werden in persönlichen Befragungen von Teilnehmern oft Antworten gegeben, die als erwünscht empfunden werden, aber nicht die wirkliche Meinung der Teilnehmer darstellen⁷⁹. Oft wird als Nachteil dieser Methode angeführt, dass nicht alle Mitglieder der Zielgruppe erreicht werden können, da nicht alle zu den Internetnutzern gehören⁸⁰. In der hier durchgeführten Umfrage ist aber davon auszugehen, dass in allen Bibliotheken ein Internetzugang vorhanden ist.

Um Mehrfachteilnahmen eines Umfrageteilnehmers zu verhindern, gibt es innerhalb der Einstellungen von Umfrage Online eine entsprechende Option. Durch das Auswählen dieser Option wird nach jeder Teilnahme die Browser-Session-ID gesperrt. Somit ist die Teilnahme nur einmal pro Nutzer möglich.

4.1.3 Aufbau des Fragebogens

Nach Möhring/Schlütz sollte die Forschungsfrage in einzelne Aspekte, Fragekomplexe und schließlich in die einzelnen Testfragen unterteilt werden⁸¹, da sie für eine einzige Fragestellung viel zu komplex sind. Dazu wurde der Fragebogen zunächst in drei inhaltlich unterschiedliche Teile gegliedert. Der erste Teil beinhaltet die allgemeinen Fragen zu Fortbildungen. Zuerst werden die Teilnehmer um eine Einschätzung ihres Bedarfs an Fortbildungen gebeten. Es folgen die Fragen, wie sie von den Angeboten erfahren, wie sie das derzeitige Angebot beurteilen und wie relevant die angebotenen Themen für sie sind.

Im zweiten Teil der Umfrage geht es um die Angaben zu den besuchten Fortbildungen der letzten drei Jahre. Wie viele Fortbildungen wurden in diesem Zeitraum besucht und aus welchen Gründen haben sich die Befragten zu einer Teilnahme entschlossen? Welche Arten von Fortbildungsangeboten wurden genutzt? Konnten die Erwartungen an die Fortbildungen erfüllt werden, und wenn nicht, warum? Die letzten drei Fragen dieses Teils richten sich konkret auf

⁷⁸ Vgl.: Möhring; Schlütz: Befragung (2010), S. 134.

⁷⁹ Vgl.: Taddicken: Online-Befragung (2013), S. 214.

⁸⁰ Vgl.: Taddicken: Online-Befragung (2013), S. 211f.

⁸¹ Vgl.: Möhring; Schlütz: Befragung (2010), S. 23.

die bibliothekarischen Inhalte der Fortbildungsveranstaltungen. Zu welchen Themen wurden Angebote genutzt und zu welchen Themen hätten die Befragten in Zukunft gern weitere Angebote? Bei den letzten Fragen gab es die Möglichkeit, selbst Themen vorzuschlagen, die nicht aufgeführt waren.

Der dritte Teil der Studie befasst sich mit den Möglichkeiten des informellen Lernens. So stehen verschiedene Möglichkeiten zu Auswahl. Die Befragten sollten angeben, welche dieser Möglichkeiten sie nutzen und wie sie deren individuellen Nutzen für sich einschätzen.

Der vollständige Fragebogen findet sich in Anhang C.

4.1.4 Grundgesamtheit und Repräsentativität

Die Gesamtheit aller Merkmalsträger, die ein übereinstimmendes Abgrenzungsmerkmal besitzen, wird in der Statistik als Grundgesamtheit bezeichnet⁸². Merkmalsträger sind in diesem Fall die Mitarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken. Die Abgrenzung der Grundgesamtheit erfolgt nach einem sachlichen, räumlichen und zeitlichen Kriterium. Sachliche Abgrenzung bedeutet hier, dass nur die Mitarbeiter der wissenschaftlichen Bibliotheken in der Altersklasse der über 50-jährigen befragt werden. In räumlicher Hinsicht ist die Grundgesamtheit eingegrenzt, da nur Bibliotheken in Hamburg ausgewählt wurden. Für die zeitliche Abgrenzung muss ein Zeitpunkt existieren, an welchem die Existenz des Merkmalsträgers in der Grundgesamtheit vorliegt⁸³. In vorliegendem Fall gehören demnach alle Mitarbeiter (im entsprechenden Alter) zur Grundgesamtheit, die während der Laufzeit der Umfrage vom 21.5. – 5.6.2015 in einer Bibliothek beschäftigt waren.

Um mit der geplanten Umfrage möglichst alle Mitarbeiter ab 50+ in wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg zu erreichen, wurde zunächst eine Auflistung aller ermittelten wissenschaftlichen Bibliotheken, die es in Hamburg gibt, vorgenommen. Es gibt kein Verzeichnis, in dem alle wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg aufgeführt sind. Deshalb wurde die Suche am Vorgehen von Jahncke orientiert, die für ihre Studie Spezialbibliotheken in

⁸² Vgl.: Bourier: beschreibende Statistik (2014), S. 4.

⁸³ Vgl.: Bourier: Beschreibende Statistik (2014), S. 6.

München ermittelte⁸⁴. Die ausgewerteten Quellen werden in Anhang A aufgeführt.

Es wurden insgesamt 221 wissenschaftliche Bibliotheken ermittelt. Darunter sind die großen Bibliotheken, wie die Staats- und Universitätsbibliothek Carl von Ossietzky, die Bibliotheken der Helmut-Schmidt Universität und der Technischen Universität Harburg, die Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften Standort Hamburg und zahlreiche weitere. Einige Bibliotheken der Universität Hamburg verfügen zusätzlich über Speicherbibliotheken. Diese wurden nicht als einzelne Bibliothek gezählt.

Die vollständige Liste der Bibliotheken, die für die Durchführung der Umfrage benutzt wurden, findet sich in Anhang B. Von einer Vollständigkeit aller existierenden wissenschaftlichen Bibliotheken kann jedoch nicht ausgegangen werden. Da der Link zur Online-Umfrage an jede Bibliothek verschickt werden sollte, wurden die E-Mail-Adressen der Bibliotheken dazu ebenfalls ermittelt. Bei den meisten Bibliotheken handelte es sich bei diesen Adressen um diejenige der Bibliotheksleitung, aber insbesondere bei kleineren Bibliotheken gab es oft nur eine neutrale Kontaktadresse.

Zur Bestimmung der der genauen Anzahl von Beschäftigten in wissenschaftlichen Bibliotheken finden sich keine Quellen. In der Deutschen Bibliotheksstatistik werden die Vollzeitäquivalente aufgeführt, die jedoch nicht mit der tatsächlichen Anzahl der Mitarbeiter übereinstimmen.

Mitgliedsbibliotheken im Deutschen Bibliotheksverband können ihre Mitarbeiterzahlen angeben. Weitere Angaben zu Mitarbeiterzahlen wurden im Internet auf der Homepage der Bibliotheken oder aus den Jahresberichten ermittelt. Aus der Menge an Bibliotheken, für die sich keine Mitarbeiterzahl feststellen ließ, wurde per Zufallsstichprobe eine Zahl von 10 Bibliotheken ermittelt, die mittels E-Mail-Anfrage um die Anzahl ihrer Beschäftigten gebeten wurde. Aus diesen Zahlen konnte für den Rest der Bibliotheken ein Rückschluss gezogen werden. Nach diesen Berechnungen wurde eine Anzahl von ca. 800 Beschäftigten in wissenschaftlichen Bibliotheken festgestellt. Nach der Angabe des Statistikamtes Nord für Hamburg waren im Juni 2014 27,5%

⁸⁴ Vgl.: Jahncke: Fortbildung in Spezialbibliotheken (2011), S. 41.

aller Beschäftigten über 50 Jahre alt⁸⁵. Überträgt man diesen Anteil auf die angenommene Zahl der Beschäftigten in den wissenschaftlichen Bibliotheken, so ergibt sich die Anzahl von 220 Beschäftigten ab einem Alter von 50 Jahren.

Eine Repräsentativität dieser Umfrage ist aus verschiedenen Gründen nicht gegeben. Zum einen ist die genaue Zahl der Grundgesamtheit nicht ermittelbar, dadurch lässt sich kein Rückschluss auf die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten in wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg ziehen. Aus diesem Grund ließen sich die für die Befragung geeigneten Personen nicht persönlich ansprechen. Das reine Verschicken des Links zur Online-Umfrage an die Bibliotheken und über die Mailinglisten verursacht das Problem der Selbstselektion⁸⁶. Hier entscheiden die Teilnehmer selbst, ob sie an der Umfrage teilnehmen möchten oder nicht. Damit liegt kein eindeutig definiertes Auswahlverfahren vor. Des Weiteren wurde der Verfasserin durch das Sekretariat des Präsidenten der Universität Hamburg untersagt, die Mitglieder der Universität zu befragen, da eine solche Befragung nicht durch den Präsidenten genehmigt wurde. Einige Antworten der Umfrageteilnehmer lassen zwar den Schluss zu, dass es sich bei diesen um Mitglieder der Universität handelt, jedoch ist trotzdem von einem größeren Teil nicht erreichter Teilnehmer auszugehen. Dennoch wurde die Umfrage durchgeführt. Auch wenn die Ergebnisse nicht repräsentativ für die Gesamtheit der älteren Beschäftigten gelten können, so sind sie doch als Empfehlungen für die Anbieter von Fortbildungen interessant.

4.2 Durchführung der Studie

Um den Fragebogen auf Funktion und Verständlichkeit zu prüfen, wurde ein Probedurchlauf (Pretest) durchgeführt. Dazu wurden fünf wissenschaftliche Bibliotheken aus Kiel ausgewählt: Universitätsbibliothek, Schleswig-Holsteinische Landesbibliothek, Bibliothek der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (Fachhochschule Kiel), Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften Standort Kiel und die Bibliothek des Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung. In der Zeit vom 18.-20.5.2015 haben einige Mitarbeiter aus diesen Bibliotheken den Pretest durchgeführt. Dabei konnten sie

⁸⁵ Vgl.: Statistisches Amt: Statistische Berichte (2014), S. 11

⁸⁶ Vgl.: Fühles-Ubach: Online-Befragungen (2013), S. 121.

wertvolle Hinweise zu bestehenden Unklarheiten geben. Mit Hilfe der Anmerkungen der Testpersonen wurde der Fragebogen noch einmal überarbeitet.

Die folgende Einladung zur Online-Umfrage wurde am 21.5.2015 an die ermittelten E-Mail-Adressen gesendet:

*Sehr geehrte Damen und Herren,
mein Name ist Annett Burkhardt und ich habe von 2011-14 die
Fernweiterbildung Bibliotheksmanagement an der FH Potsdam besucht.
Im Rahmen meiner Bachelorarbeit möchte ich die Bedeutung von Fortbildungen
für die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ab 50+) in wissenschaftlichen
Bibliotheken in Hamburg untersuchen.*

*Dabei geht es um die bisherigen Erfahrungen mit Fortbildungsveranstaltungen,
aber auch den zukünftigen Bedarf an Fortbildungsthemen in dieser
Altersgruppe.*

*Der Online-Fragebogen ist bis zum 5.6.2015 zugänglich. Die Teilnahme wird
ca. 10 - 15 Minuten in Anspruch nehmen.*

Die Auswertung erfolgt selbstverständlich in anonymisierter Form.

*Hier geht es zur Umfrage: <https://www.umfrageonline.com/s/b31ad50>
Ich würde mich sehr freuen, wenn sich möglichst viele Kolleginnen und
Kollegen daran beteiligen. Bitte leiten Sie die Einladung zur Umfrage gern
weiter.*

Da einige E-Mail-Adressen nicht mehr gültig waren, wurde nach einer neuen Adresse recherchiert und die Einladung zur Umfrage erneut verschickt.

Darüber hinaus wurde die Einladung außerdem auch über die bibliothekarische Mailingliste InetBib⁸⁷ und über die Mailingliste der Landesgruppe Hamburg im BIB gesendet.

Vom 21.5.-5.6.2015 war die Bearbeitung der Online-Umfrage möglich.

⁸⁷ <http://www.inetbib.de/> , letzter Zugriff: 18.6.2015

Während des Zeitraums der Umfrage haben 128 Personen daran teilgenommen. Davon haben 74 Teilnehmer die Umfrage bis zum Schluss bearbeitet.

Die Daten wurden durch das Webangebot Umfrage Online sowie mithilfe des Programmes Excel ausgewertet. Im folgenden Kapitel erfolgt die detaillierte Beschreibung der Ergebnisse der Umfrage.

Die Datentabellen sind im Anhang D aufgeführt.

5 Auswertung der Ergebnisse

Bei den Teilnehmern, welche die Umfrage bis zum Schluss durchgeführt haben (n=74), war die Altersverteilung wie folgt:

50-55 Jahre: 42 Teilnehmer (56,8%)

56-60 Jahre: 21 Teilnehmer (28,4%)

61-65 Jahre: 11 Teilnehmer (14,9%)

Die Ermittlung der Geschlechterverteilung ergab, dass sich 66 Teilnehmerinnen (89,2%) und acht Teilnehmer (10,8%) an der Umfrage beteiligt haben.

5.1 Bedarf und Angebot an Fortbildungen

Frage 1: Wie schätzen Sie Ihren Bedarf an Fortbildungen ein?

Der Bedarf an Fortbildungen wurde von den meisten Teilnehmern als sehr hoch (26%) bzw. eher hoch (41,1%) bezeichnet. Ein Anteil von 20,6% antwortete mit unentschieden. Nur 12,3% empfinden ihren Fortbildungsbedarf eher gering. Die Möglichkeit „kein Bedarf“ wurde nicht ausgewählt.

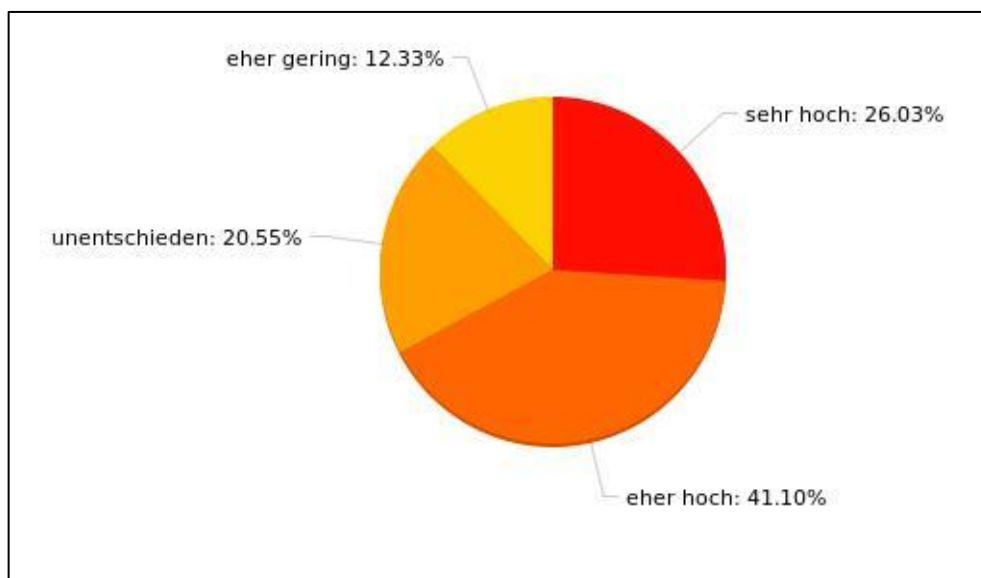


Abbildung 1: Bedarf an Fortbildungen (n=73)

Somit kann unter den Teilnehmern der Umfrage ein hoher bis sehr hoher Bedarf an Fortbildungen festgestellt werden. Diese Ergebnisse decken sich ebenfalls mit denen aus der Mitgliederumfrage des BIB im Juli 2014. Dort wurde unter anderem gefragt, welches die größte Herausforderung im Arbeitsalltag ist,

die es derzeit zu bewältigen gibt. Dabei wurde die Option „Fachlich up-to-date bleiben“, als sehr wichtig bzw. wichtig von 76% der Befragten genannt.

Frage 2: Wie erfahren Sie von Fortbildungsangeboten?

Um Fortbildungen besuchen zu können, muss das entsprechende Angebot bekannt sein. Es gibt viele Möglichkeiten, sich über Fortbildungsangebote zu informieren. Die Abbildung 3 zeigt eine Übersicht der Antworten. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich.

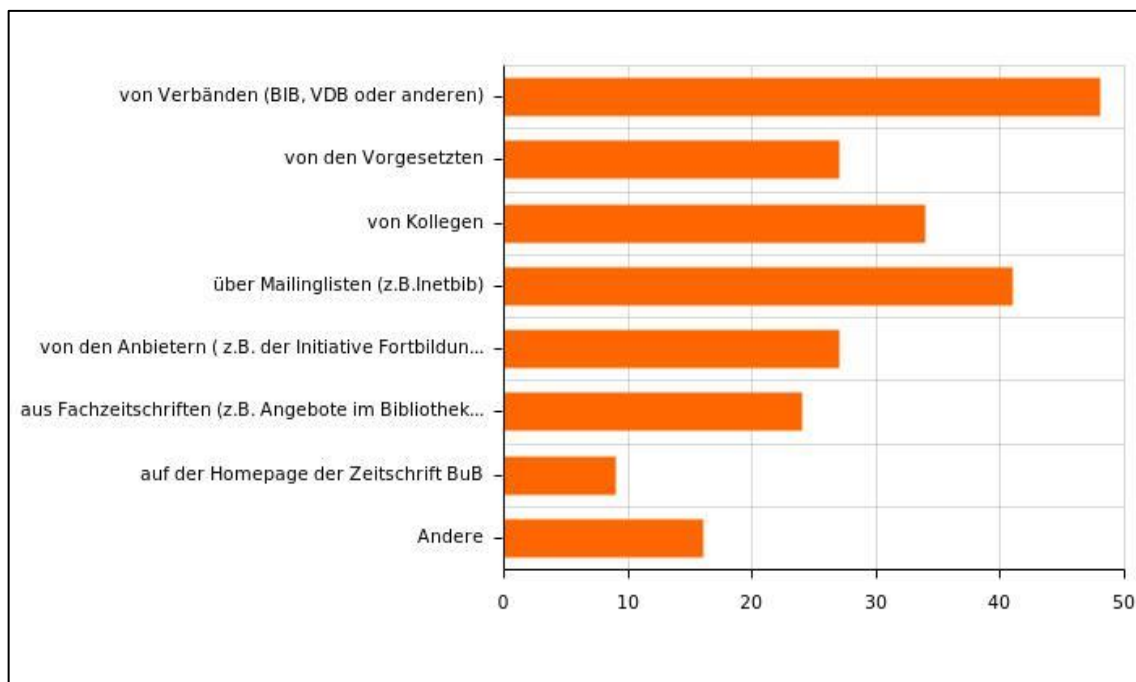


Abbildung 2: Informationsquellen zu Fortbildungsangeboten (n=74)

Die meisten Informationen zu Fortbildungsangeboten erhalten die Mitarbeiter entweder direkt von den Berufsverbänden (65%) oder über Mailinglisten (55,4%). An dritter Stelle stehen die Kollegen als Informationsquelle (46%), gefolgt von den Vorgesetzten mit 36,5%. Hinweise von den Fortbildungsanbietern erfahren 36,5% der Teilnehmer, aus Bekanntmachungen in Fachzeitschriften noch 32,4%. Auf der Homepage der Zeitschrift BuB informierten sich lediglich 12,2%. Vielfach wurde das Feld „Andere“ für eigene Anmerkungen genutzt. So wurde das Zentrum für Aus- und Fortbildung⁸⁸ genannt, welches fachübergreifende Fortbildungen für die Beschäftigten der Stadt Hamburg anbietet. Weiterhin bieten die Staatsbibliothek und die

⁸⁸ Vgl.: Zentrum für Aus- und Fortbildung. (<http://www.hamburg.de/personalamt/zaf-fortbildung/3680776/fortbildungsthemen/>), letzter Zugriff: 22.6.2015).

Universität Hamburg eigene interne Fortbildungen an. Ein Teilnehmer antwortete auf die Frage, wie er von Fortbildungen erfährt: „zufällig und zu selten“⁸⁹. Ein weiterer Teilnehmer bedauert, dass die Fortbildungen aus der Zeitschrift BuB dort nicht mehr abgedruckt werden. Die zentrale Fortbildungsplattform „Library Training“⁹⁰ wurde von keinem Teilnehmer zur Suche nach Fortbildungsangeboten genutzt. Dieses Angebot ist womöglich zu unbekannt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass von den Befragten viele Möglichkeiten der Suche nach Fortbildungen genutzt werden. Dabei ist davon auszugehen, dass viele der Angebote durch Eigeninitiative auf den Seiten der Verbände gefunden werden oder durch die Recherche auf den Seiten der Fortbildungsanbieter. Die Mitgliederbefragung des BIB ergab, dass sich die meisten Befragten für eine neue Fortbildungsstruktur im BIB aussprachen. Dabei war es unerheblich, welches Alter die Befragten hatten, und aus welcher Bibliothek sie kamen. Gewünscht wird von allen eine zentrale Fortbildungsakademie⁹¹.

⁸⁹ Angaben aus Befragung

⁹⁰ Vgl.: Library Training. (<http://www.library-training.de/ueber.php>, letzter Zugriff: 22.6.2015).

⁹¹ Vgl.: Vgl.: Fühles-Ubach; Albers: Zukunft gemeinsam gestalten (2014), S. 25-28.

Frage 3: Wie schätzen Sie das aktuelle Angebot an Fortbildungen ein?

Die folgende Abbildung zeigt, dass fast 40% der Befragten das derzeitige Angebot als sehr gut bis gut beurteilen. Das lässt darauf schließen, dass der Bedarf an Fortbildungen für einen großen Teil der Teilnehmer durch die Angebote gedeckt ist. Allerdings bezeichneten genauso viele Teilnehmer das Angebot als ausreichend. Schließlich sind immerhin 22 % mit dem derzeitigen Angebot nicht zufrieden.

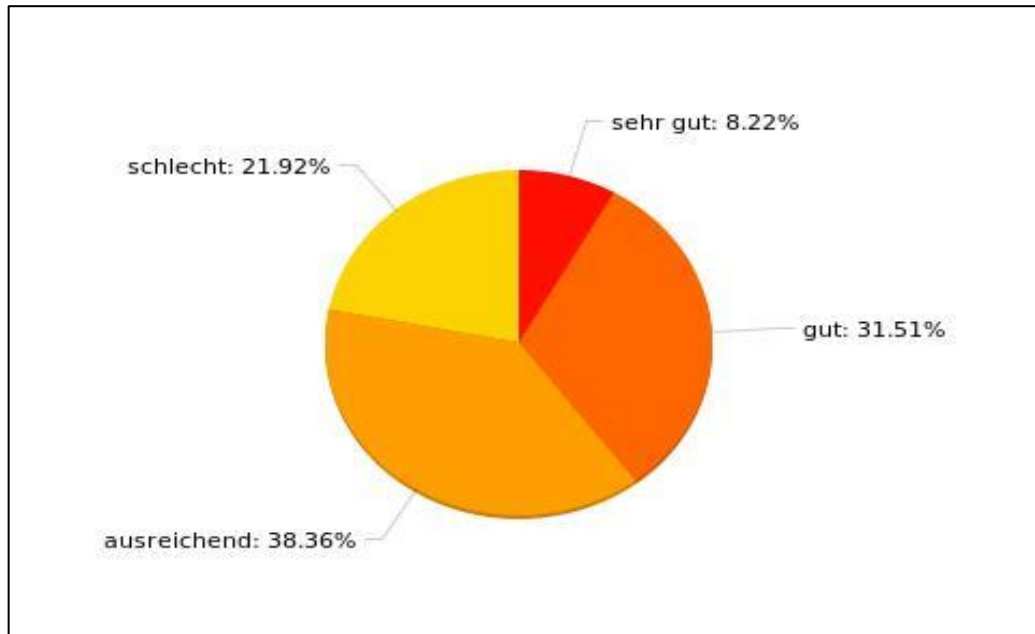


Abbildung 3: Einschätzung des aktuellen Angebotes an Fortbildungen (n=73)

Frage 4: Wie interessant sind die Themen der angebotenen Fortbildungen für Sie?

Ein großes Angebot an Fortbildungen bedeutet nicht unbedingt, dass die meisten davon profitieren. So kann der Bedarf nach speziellen Themen z.B. nicht befriedigt werden, wenn es dazu kein Angebot gibt. Ob die Themen überhaupt interessant für die Teilnehmer sind, soll deshalb mit dieser Frage ermittelt werden.

Dabei bezeichnete die Hälfte der Befragten die Themen der angebotenen Fortbildungen als ausgewogen, nur 30% als sehr oder überwiegend interessant. Jeder Fünfte hält das Angebot für wenig interessant.

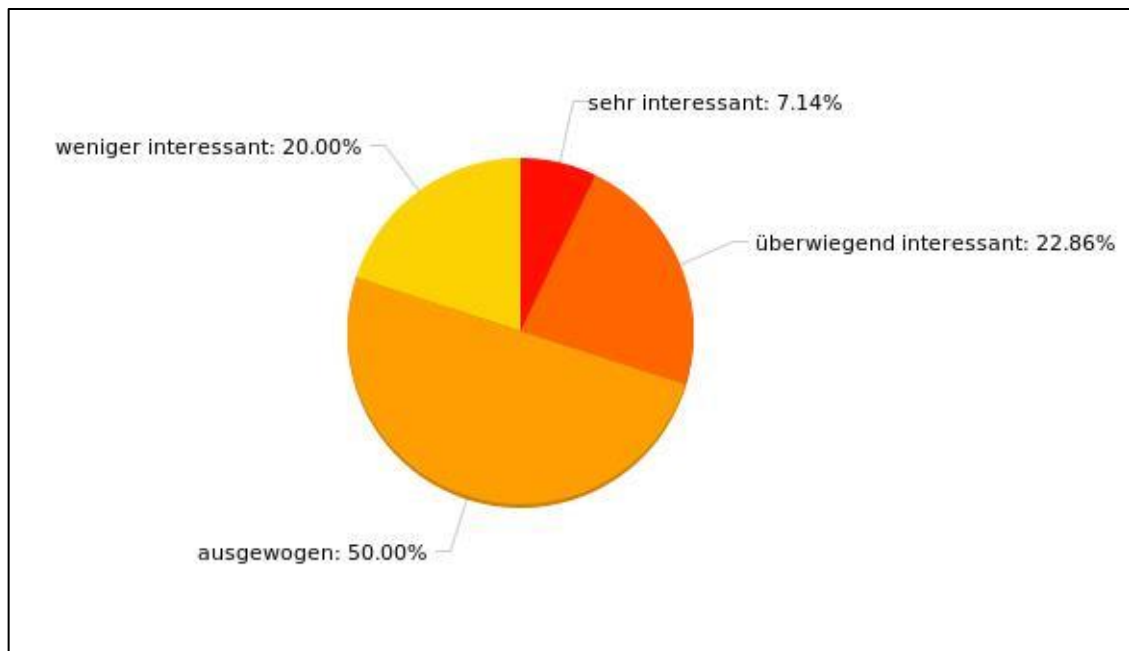


Abbildung 4: Interesse am derzeitigen Fortbildungsangebot (n=70)

Es lässt sich feststellen, dass unter den Befragten ein hoher Bedarf an Fortbildungen besteht. Allerdings deckt das derzeitige Angebot an Fortbildungen den Bedarf nicht vollständig. Das kann u.a. auch daran liegen, dass die Themen der Angebote nicht ausreichend dem Interesse der Umfrageteilnehmer entsprechen. Im zweiten Teil der Umfrage soll dieses näher untersucht werden.

5.2 Erfahrungen mit Fortbildungen

Zunächst wird ermittelt, wie die Teilnehmer ihre bisherigen Erfahrungen bei Fortbildungen einschätzen. Dabei geht es um die Häufigkeit und die Art der besuchten Fortbildungsveranstaltungen. Weiterhin soll eine Bedarfserhebung künftige Themenwünsche zu Fortbildungen ermitteln.

Frage 5: An wie vielen Fortbildungen haben Sie innerhalb der letzten drei Jahre, also von Mai 2012 – Mai 2015 teilgenommen?

Der überwiegende Teil der Befragten nannte dabei die Anzahl von 1-5 Fortbildungen. Das wäre im Durchschnitt eine Fortbildung im Jahr.

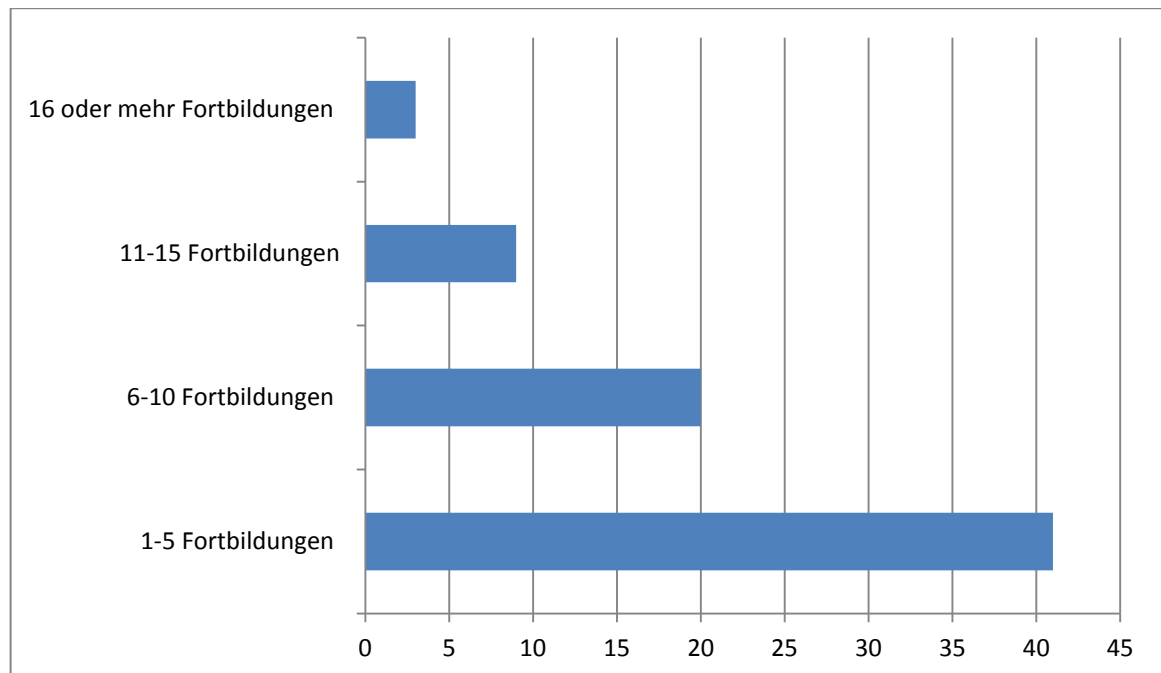


Abbildung 5: Häufigkeit der besuchten Fortbildungen im Zeitraum 2012-15 (n=73)

Frage 6: Welche Arten von Fortbildungen haben Sie besucht?

Bei der Frage nach der Art der Fortbildungen waren ebenfalls mehrere Optionen als Auswahl möglich. So wurde die externe Schulung als häufigste angegeben (73,6%) gefolgt von der Schulung im Haus (62,5%). Fast zu gleichen Teilen wurden der Bibliothekartag (54,2%) und der Vortragsbesuch (55,6%) genannt. Einen Workshop besuchten 44,4% der Umfrageteilnehmer. Sehr themenspezifische Veranstaltungen wurden eher seltener besucht. Eine Tagung besuchten 25%, eine Konferenz 20,8% und am Treffen bibliothekarischer Arbeitsgemeinschaften nahmen 18,1% der Befragten teil. Nur 8 Teilnehmer (11,1%) gaben die Teilnahme an e-Learning-Kursen an.

Auch bei dieser Frage konnten in einem Zusatzfeld weitere Fortbildungsarten genannt werden. Hier wurde das E-Book Forum genannt, eine Veranstaltung

des Unternehmens Schweitzer Fachinformation. Ein weiterer Teilnehmer nannte die Veranstaltungen der BIB Landesgruppe Hamburg.

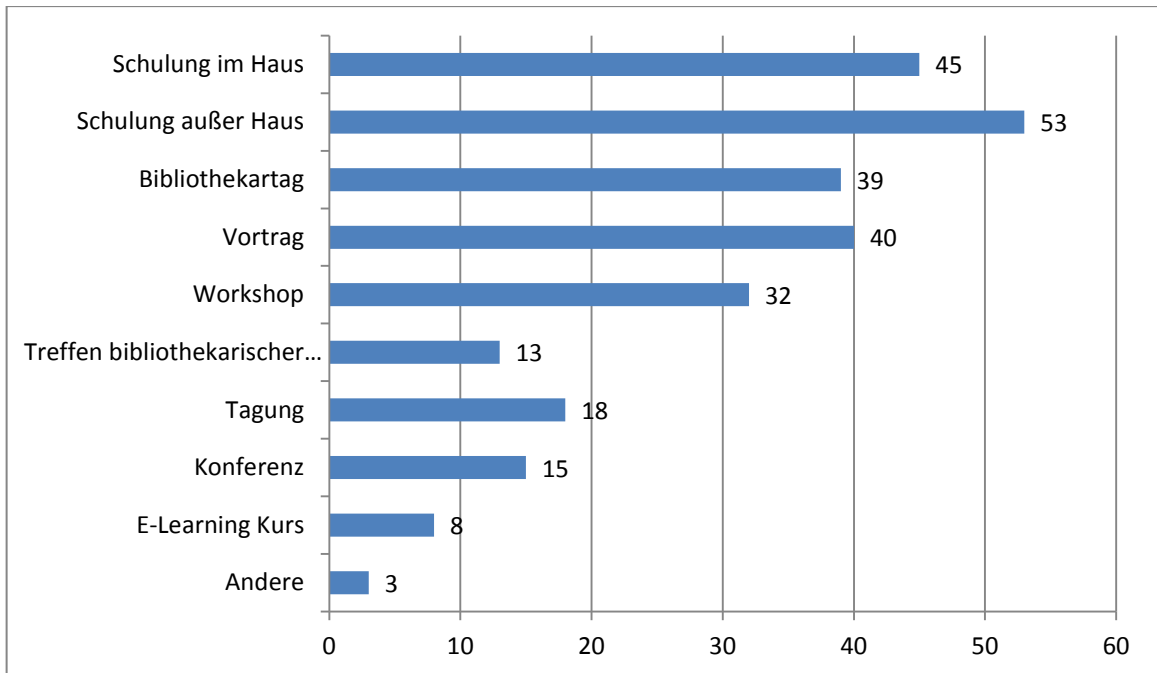


Abbildung 6: Arten von besuchten Fortbildungsveranstaltungen (n=72)

Frage 7: Aus welchen Gründen haben Sie eine Fortbildung besucht?

Wie schon in Kapitel 3.3 beschrieben, steht das Interesse an einem Thema an vorderster Stelle, wenn die Frage nach der Motivation für eine Fortbildung gestellt wird. Auch in dieser Umfrage bestätigt sich dieses Erkenntnis. So zeigen die beiden Auswahlmöglichkeiten „aus beruflichem Interesse“ (76,7%) und „um neue Impulse für meine Arbeit zu bekommen“ (58,9%) die meiste Zustimmung unter den Umfrageteilnehmern. Die Option „Meine Stelle erforderte die Teilnahme“ wurde von 54,8% der Befragten gewählt. Hier steht das persönliche Interesse nicht unbedingt im Vordergrund. Die Möglichkeit „weil ein neues Projekt die Teilnahme erforderte“ wählten 24,7% der Teilnehmer. Genauso viele wurden vom Arbeitgeber zu einer Fortbildung aufgefordert. Die Möglichkeit, eigene Gründe anzugeben, wurde ebenfalls genutzt. So wurde der Besuch einer Fortbildung zur Vorbereitung auf eine neue Stelle genutzt. Eine weitere Teilnehmerin gab als Grund die Verbesserung ihrer Kompetenzen an.

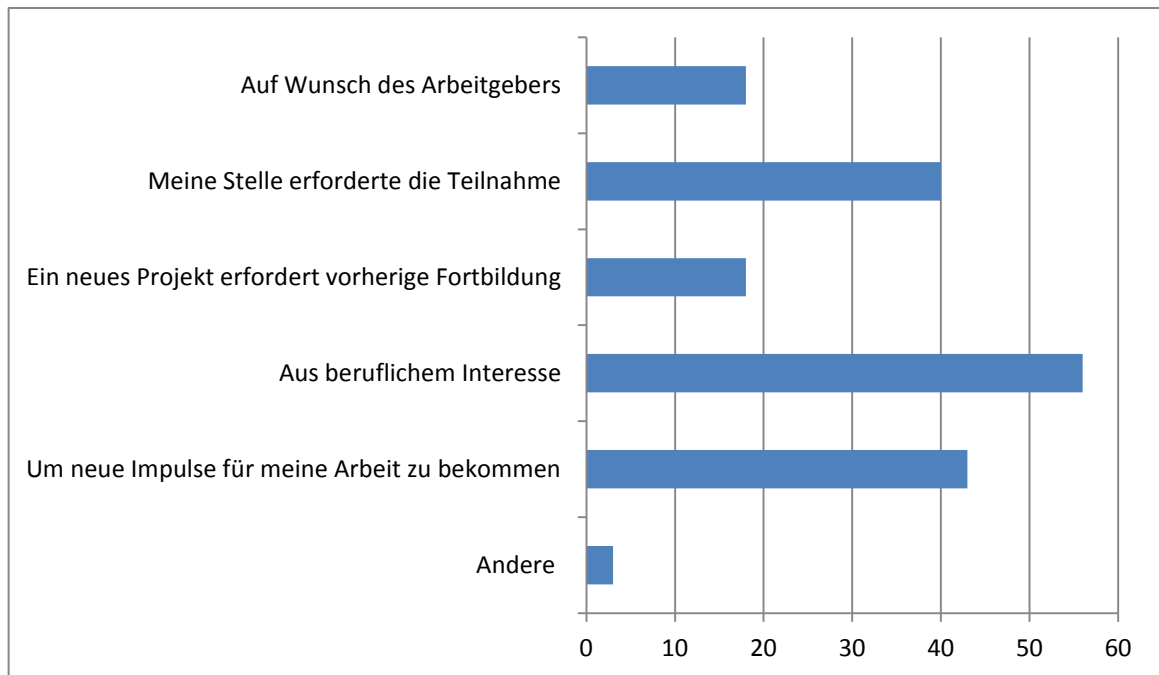


Abbildung 7: Gründe für den Besuch einer Fortbildung (n=73)

Frage 8: In wie weit wurden Ihre Erwartungen an die Fortbildungsveranstaltungen erfüllt?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden die einzelnen Veranstaltungsarten noch einmal aufgeführt und die Teilnehmer konnten ihre Einschätzung dazu geben.

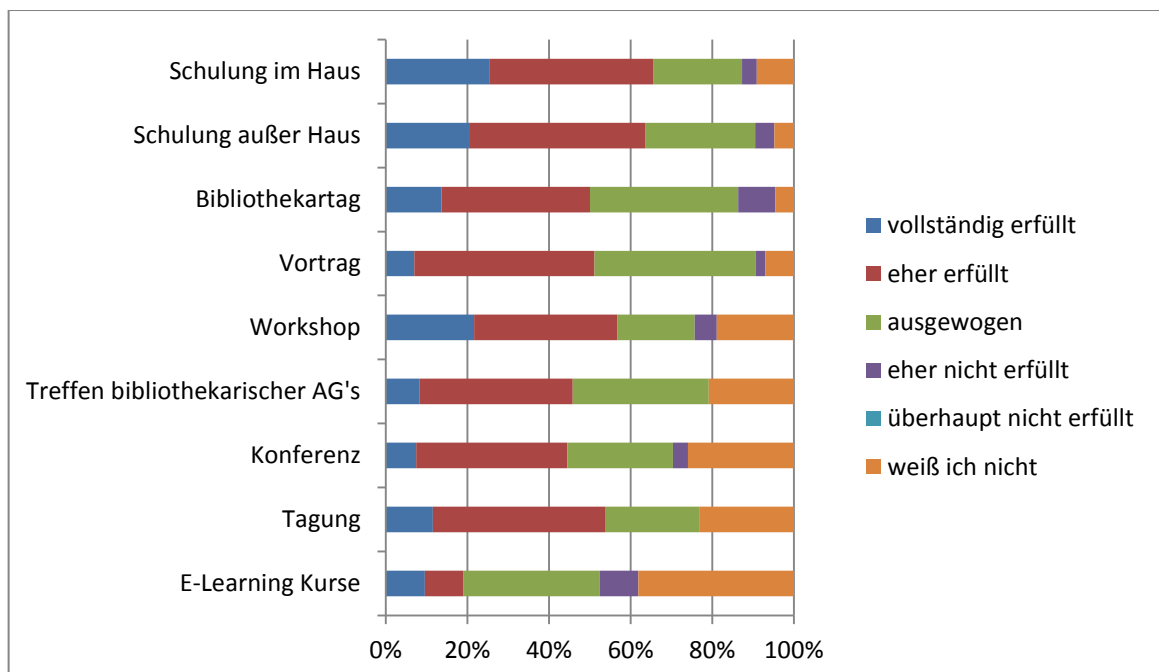


Abbildung 8: Wie wurden die Erwartungen an die Fortbildung erfüllt? (n=74)

Die beiden am häufigsten besuchten Fortbildungen Schulung im Haus und Schulung außer Haus entsprachen dabei den Erwartungen der Teilnehmer am meisten. Wie bereits beschrieben, lernen (nicht nur) Ältere am besten dann,

wenn sie einen Sinn darin sehen. Das Ziel einer Schulung ist vorher bekannt, die Teilnehmer haben eine Vorstellung von dem, was sie erwartet. Wichtig ist, an den Wissensstand der älteren Mitarbeiter anzuknüpfen, damit das vorhandene mit dem neuen Wissen verbunden werden kann⁹². Eine Teilnehmerin weist darauf hin, dass es oft an falschen oder unzureichenden Lehrmethoden liegt, dass die Erwartungen nicht erfüllt werden konnten.

Ebenfalls weniger Erwartungen erfüllen konnte der Bibliothekartag, wo eine Fülle von neuen Inhalten geboten wird. Nicht alles davon ist für die Teilnehmer immer verständlich genug, um ein Interesse dafür entwickeln zu können. Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung des BIB zeigen ähnliche Tendenzen⁹³. Dort beurteilten die jüngeren Umfrageteilnehmer Bibliothekartage als signifikant wichtiger als die älteren. Bei einem Vortrag hängt der Erfolg ganz erheblich davon ab, ob der Stoff übersichtlich präsentiert und gut strukturiert ist.

Die Teilnahme an einem Workshop wurde von über der Hälfte der Befragten als positiv bewertet. Hier wird das Wissen durch die Teilnehmer „erarbeitet“ und nicht nur frontal vorgelesen. Die besonderen Kompetenzen der Älteren, wie soziale Kompetenz und Problemlösefähigkeit⁹⁴, können hier genutzt werden.

Die Erwartungen der Teilnehmer an die E-Learning Kurse wurden anscheinend dieser Umfrage nach am wenigsten erfüllt. Diese Zahlen müssen allerdings genauer betrachtet werden: Nur acht Personen gaben in Frage 6 an, einen E-Learning Kurs besucht zu haben. Diese acht Personen antworteten in Frage 8 jedoch folgendermaßen: Die Erwartungen von zwei Teilnehmern wurden vollständig erfüllt, die von einem Teilnehmer eher erfüllt und fünf Teilnehmer wählten die Option „ausgewogen“. Vermutlich wurde hier von den übrigen Teilnehmern „weiß ich nicht“ gewählt, wenn diese Art von Fortbildung noch nicht besucht wurde.

⁹² Vgl.: Schmidt-Hertha : Kompetenzerwerb (2014), S. 27.

⁹³ Vgl.: Fühles-Ubach; Albers: Zukunft gemeinsam gestalten (2014), S. 21.

⁹⁴ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 99.

Frage 9: Wenn Ihre Erwartungen nicht erfüllt wurden, welche Ursachen hatte das?

Welche Gründe im Einzelnen dazu führten, dass die Erwartungen an die Fortbildungsveranstaltung nicht erfüllt wurden, soll nun im Einzelnen gezeigt werden:

1.) *Ich habe die Fortbildung als sehr anstrengend empfunden* (n=10): fünf Teilnehmer bezeichneten die Schulung außer Haus als anstrengend, drei Teilnehmer den Bibliothekartag und jeweils ein Teilnehmer die Schulung im Haus und die Vortragsveranstaltung. Die anderen Fortbildungsarten wurden nicht genannt.

2.) *Der vermittelte Stoff war zu unübersichtlich präsentiert* (n=14): Für fünf Teilnehmer spielte dieser Faktor bei der Veranstaltung des Bibliothekartages eine Rolle. Drei Teilnehmer bezeichneten den Stoff bei der Schulung außer Haus zu unübersichtlich präsentiert, die Schulung im Haus, der Workshop und der Vortrag wurden jeweils zweimal genannt. Dadurch haben sich die Vermutungen aus der Frage 8 bestätigt. Der Bibliothekartag wirkt für die Teilnehmer unübersichtlich und wenig strukturiert. 

3.) *Das Vortragstempo des Dozenten war zu hoch* (n=7): Drei Teilnehmer nannten das Vortragstempo bei der Kategorie Vortrag als zu hoch, zwei Teilnehmer bei der Schulung außer Haus und jeweils ein Teilnehmer bei der Schulung im Haus und dem Workshop. Einem Vortragenden zu folgen, ist nicht nur für Ältere schwierig. Die Fähigkeit, neue Informationen schnell zu verarbeiten, ist Teil der fluiden Intelligenz, welche im höheren Erwachsenenalter allmählich abnimmt. Studien zur Lernfähigkeit Älterer haben belegt, dass zu schnelle Darbietungen des Stoffes die Lernleistung behindern, insbesondere auch Zeitdruck⁹⁵. Ein Teilnehmer weist allerdings im Feld für die weiteren Anmerkungen in Frage 19 darauf hin, dass er gern eine andere Möglichkeit der Auswahl gehabt hätte. Für ihn ist das Vortragstempo in vielen Fortbildungen zu langsam und das Niveau zu niedrig. Lange Vorstellungsrunden z.B. nähmen einen großen Teil der Zeit in Anspruch. Obwohl das Thema interessant ist, würde er davon dann nicht mehr profitieren.

⁹⁵ Vgl.: Hartmann: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung (2013), S. 55f.

4.) *Es gab keine Möglichkeit, das Gelernte zu vertiefen* (n=16): Jeweils fünf Teilnehmer konnten diesen Grund bei der Schulung im Haus und dem Bibliothekartag nennen. Teilnehmer, die nach einer Schulung das Gelernte nicht anwenden können, sind natürlich unzufrieden. Auf dem Bibliothekartag werden oft jedoch neue Themen und Projekte vorgestellt, die in vielen Einrichtungen noch keine Nachahmung finden. Hier dauert es manchmal schon länger, bis sich eine solche Neuerung durchsetzt oder überhaupt übernommen wird. Auch lässt sich nicht jedes vorgestellte neue Projekt auf dem Bibliothekartag auf eine beliebige Einrichtung übertragen. Jeweils zwei Teilnehmer nannten schließlich noch die Schulung außer Haus und den Workshop, ein Teilnehmer den Vortrag.

5.) *Der Inhalt der Fortbildung hat nichts mit meiner praktischen Arbeit zu tun* (n=11): Sechs Teilnehmer konnten diese Aussage mit dem Bibliothekartag verbinden. Wie schon in Punkt 4 angesprochen, ist für diese Teilnehmer hier oft kein Praxisbezug vorhanden, da es sich oft um sehr spezielle Themen oder innovative Projekte handelt. Die Schulungen, die Konferenz und der Vortrag wurden lediglich nur ein bzw. zwei Mal genannt.

6.) *Der Stoff war viel zu abstrakt* (n=8): diesen Grund nannten fünf Teilnehmer bei dem Besuch der Schulungen im und außer Haus, jeweils einmal bei den Punkten Bibliothekartag, Vortrag und der Konferenz.

7.) *Die Gruppe der Teilnehmer war zu groß* (n=10): Als hinderlich empfanden diesen Aspekt fünf Teilnehmer bei der Schulung außer Haus, drei bei einem Vortrag. Jeweils ein Teilnehmer nannte den Bibliothekartag und den Workshop.

Frage 10: Konnten Sie das Gelernte in der täglichen Praxis anwenden?

Viele Vorgesetzte beklagen, dass das erworbene Wissen im Arbeitsalltag nicht angewendet werden könne⁹⁶. Faulstich/Zeuner nennen verschiedene Gründe, warum der Transfer von Wissen oder Können nicht übertragen wird⁹⁷. So

⁹⁶ Vgl: Faulstich; Zeuner: Erwachsenenbildung (2010), S. 141.

⁹⁷ Vgl: Faulstich; Zeuner: Erwachsenenbildung (2010), S. 148.

werden die Ziele des Anbieters von Fortbildungen sowie die der Teilnehmer oft nicht klar genug definiert. Ebenso hinderlich ist die mangelnde Unterstützung durch die Vorgesetzten und Kollegen, wenn es darum geht, Neuerungen einzuführen. Die Einschätzungen der Teilnehmer in der vorliegenden Umfrage werden in der folgenden Grafik dargestellt. Demnach konnte weniger als die Hälfte (46%) das meiste Gelernte in den Arbeitsalltag übertragen, fast 42% gaben an, nur manches anwenden zu können.

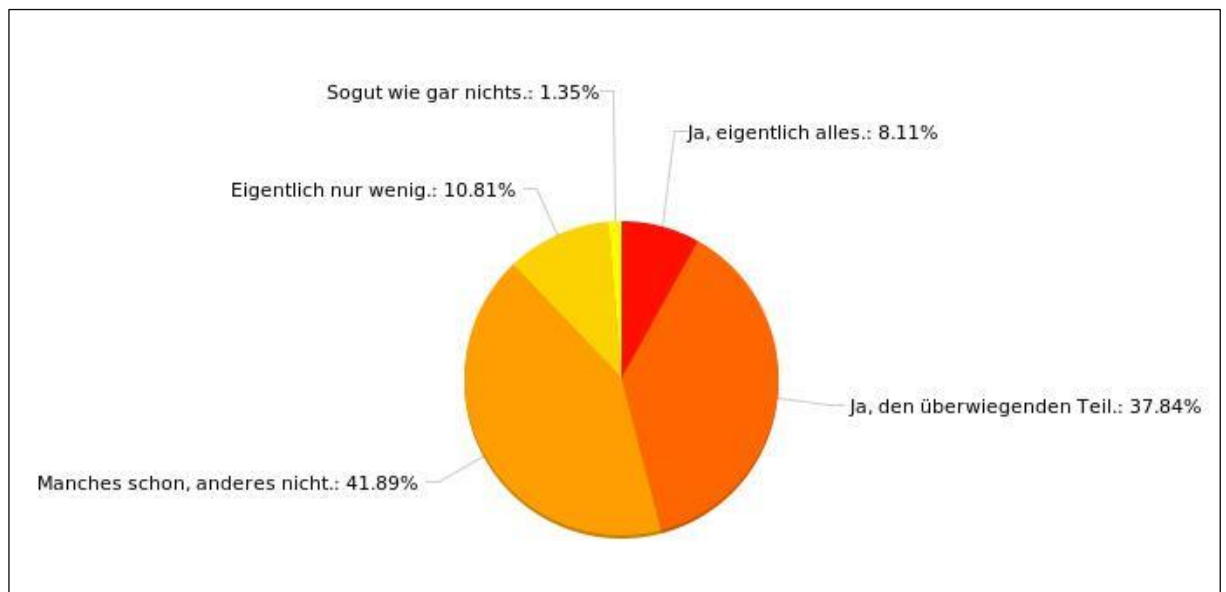


Abbildung 9: Anwenden des Gelernten in der täglichen Praxis (n=74)

Frage 11: Zu welchen Themen haben Sie in den letzten drei Jahren Fortbildungen besucht?

Die Fragen 11 und 12 beziehen sich nun auf die konkreten Inhalte der Fortbildungen. Zuerst sollten die Themen der besuchten Veranstaltungen aus den letzten drei Jahren genannt werden. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Auch hier gab es wieder die Möglichkeit einer freien Eingabe, da die vorgegeben Antworten nicht das vollständige Spektrum an Möglichkeiten erfassen konnten. Allerdings gab es einige Überschneidungen, so dass einige Antworten aus dem Zusatzfeld in die bereits vorhandenen Themen eingeordnet werden konnten. Die folgende Übersicht zeigt die Themen, die auf den besuchten Veranstaltungen angeboten wurden. Dabei ist das am häufigsten genannte Thema die Katalogisierung (49,3%), gefolgt von Vermittlung von

Informationskompetenz. Die Themen aus dem Zusatzfeld waren z.B.: Literaturverwaltungsprogramme, MS Office-Anwendungen, Fremdsprachen, Ausbildungsfragen, Konfliktbewältigung und Innovationsmanagement. Besonders häufig wurde auch der Umgang mit schwierigen Nutzern genannt. In diesen Themen zeigt sich die Vielfältigkeit an Themen, die für den bibliothekarischen Beruf interessant und wichtig sind.

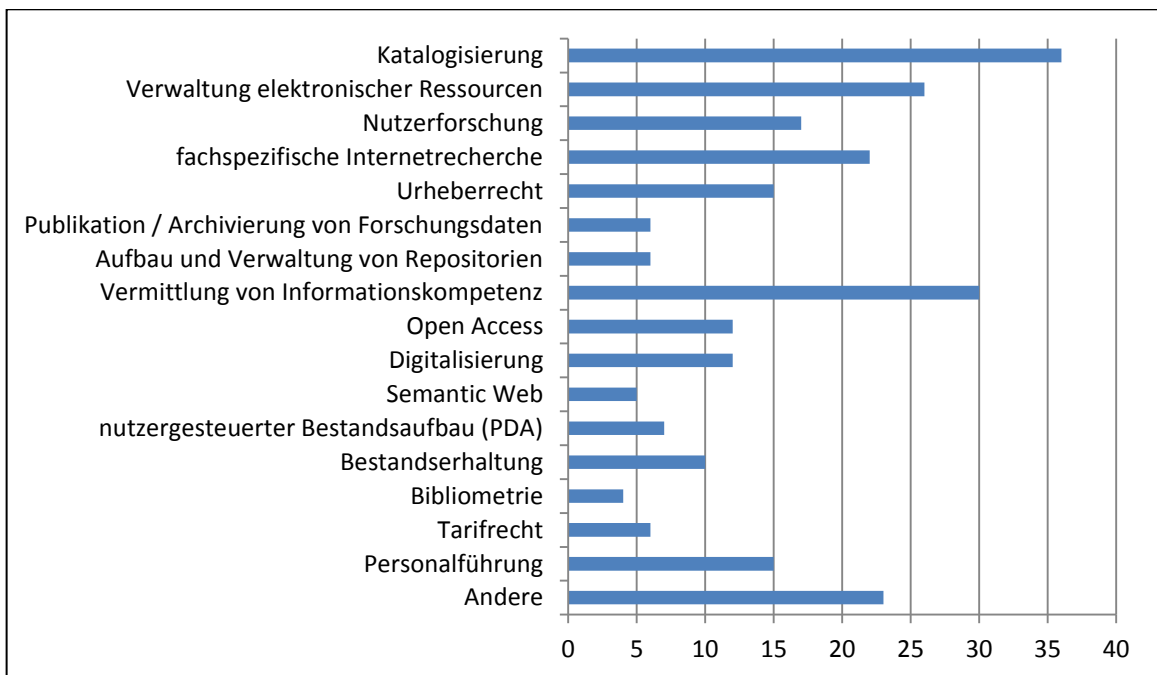


Abbildung 10: Themen der besuchten Fortbildungen von 2012-15 (n=73)

Frage 12: Zu welchen dieser Themen möchten Sie gern in den nächsten 12 Monaten eine Fortbildung besuchen?

Auch hier standen die gleichen Themen zur Auswahl, dazu ebenfalls ein Feld zur freien Eingabe.

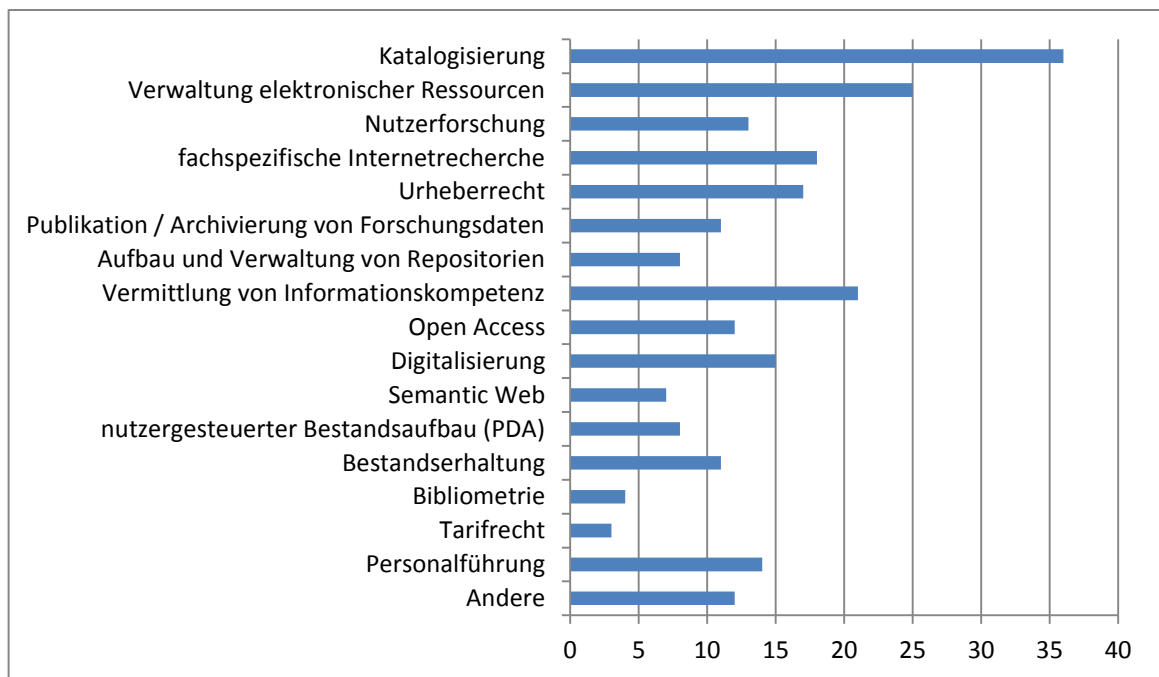


Abbildung 11: Bedarf an zukünftigen Fortbildungen (n=70)

Die beiden Grafiken weisen starke Ähnlichkeit auf. Die am häufigsten besuchte und in Zukunft gewünschte Fortbildung ist die zum Thema Katalogisierung (36 Nennungen). Da im Januar 2016 mit der Katalogisierung nach dem neuen Regelwerk RDA begonnen wird, ist eine vorherige Schulung der meisten Bibliotheksmitarbeiter notwendig. Doch auch in der Studie von Jahncke über Fortbildung in Spezialbibliotheken in München wurde Katalogisierung als die am meisten besuchte und auch in Zukunft gewünschte Fortbildung angegeben⁹⁸. Weiterhin gewünschte Themen sind die Verwaltung elektronischer Ressourcen (25 Nennungen) und die Vermittlung von Informationskompetenz (21 Nennungen).

Das Feld für die Nennung eigener Fortbildungswünsche wurde von den Teilnehmern ebenfalls genutzt. So wurden Wünsche zu den folgenden Themen genannt: Datenschutz, virtuelle Forschungsumgebungen, IT-spezifische Fortbildungen (Java, SQL, Webdesign, Typo 3, HTML), Content Management, Raumgestaltung und Bibliothekstechnik.

⁹⁸ Vgl.: Jahncke: Fortbildung in Spezialbibliotheken (2011), S. 70-73.

Frage 13: An welchen Fortbildungen zu folgenden Themen wären Sie auch interessiert?

Die folgende Übersicht zeigt die Wünsche der Umfrageteilnehmer zu weiteren, nicht explizit bibliothekarischen Themen. Viele dieser Themen wurden bereits bei der Frage 11 (bereits besuchte Fortbildungen) und in Frage 12 (weitere Themenwünsche zu Fortbildungen) genannt. Wie sich zeigt, besteht hier ein hoher Bedarf an nichtbibliothekarischen Themen. Besonders stark werden die Bereiche Konfliktmanagement (29 Nennungen), Kommunikation am Arbeitsplatz (24 Nennungen) sowie Selbst- und Zeitmanagement (20 Nennungen) gewünscht. Danach folgen die IT-spezifischen Fortbildungen zu MS-Office-Anwendungen (19 Nennungen), Content Management Systemen (18 Nennungen) und Social Media (13 Nennungen). Für Schulungen zum Thema Personalführungen gibt es ebenfalls Bedarf (15 Nennungen).

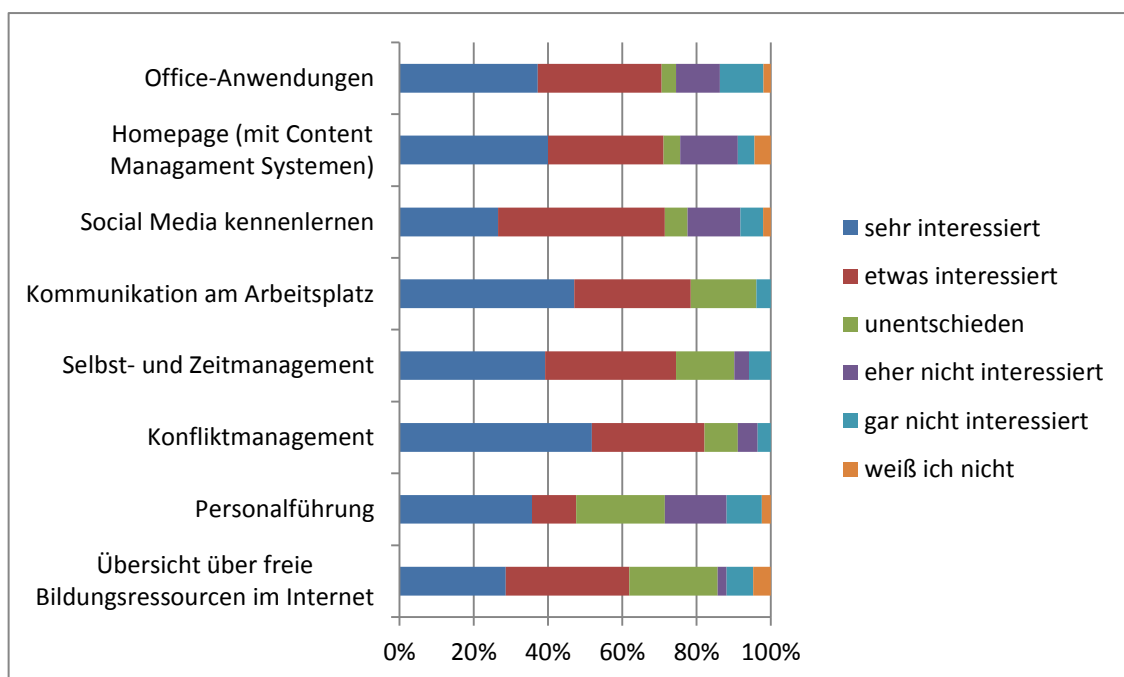


Abbildung 12: Bedarf an nicht-bibliothekarischen Fortbildungen (n=67)

Frage 14: Haben Sie neben den bereits genannten noch weitere Vorschläge zu Themen, die sie interessieren?

Bei dieser Frage konnten die Umfrageteilnehmer weitere Themenvorschläge angeben. Hier wurde von einigen Teilnehmern der Wunsch nach RDA-Schulungen im Hamburg geäußert. Dabei wird das bislang praktizierte

„Schneeballverfahren“ als nicht geeignet erachtet. Bei diesem Vorgehen werden nur einzelne Mitarbeiter von erfahrenen Fachkräften geschult, die dann ihrerseits das Gelernte an die Kollegen weitervermitteln.

Wünsche nach Schulungen zu speziellen Erwerbsfragen, wie Steuerproblematik und Lizenzverträge, wurden auch genannt.

Ein Teilnehmer interessierte sich für die Provenienzforschung von Bibliotheken.

Ein anderer Vorschlag bezog sich auf das Thema Selbstmarketing, Imagebildung und Public Relations in wissenschaftlichen Bibliotheken.

Häufig wurde der Wunsch nach Schulungen zur Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz genannt. Schließlich problematisierte eine Teilnehmerin, wie schwer es für Kollegen sei, die aufgrund von Erziehungszeiten lange pausiert hatten, und nun einen völlig veränderten Arbeitsplatz vorfinden. Eine solche ältere Kollegin würde eine andere Einarbeitung benötigen, als Neueinsteiger nach dem Studium, so ihre Meinung.

Aus den Ergebnissen des zweiten Teils der Umfrage kann geschlossen werden, dass die Erwartungen der älteren Mitarbeiter an die Fortbildungen nicht immer erfüllt wurden. Die Gründe dafür wurden im fehlenden Praxisbezug gesehen oder darin, dass es keine Möglichkeit gab, das Gelernte zu vertiefen. Der Vergleich der bereits besuchten Fortbildungen mit denen, die zukünftig noch besucht werden wollen, ergibt ein einheitliches Bild. Überwiegend wurden Veranstaltungen besucht, die auch in Zukunft gewünscht sind. Gleichwohl äußerten die Befragten viele weitere Vorschläge zu Fortbildungsthemen.

5.3 Lernen außerhalb formeller Angebote

Im letzten Teil der Umfrage wurde sollte ermittelt werden, welche Formen des informellen Lernens von den Befragten genutzt werden. In welchem Maße dafür ein lernförderlicher Arbeitsplatz notwendig ist, wurde in Kapitel 3.4 schon beschrieben.

Frage 15: Wie oft nutzen Sie folgende Informationsmöglichkeiten?

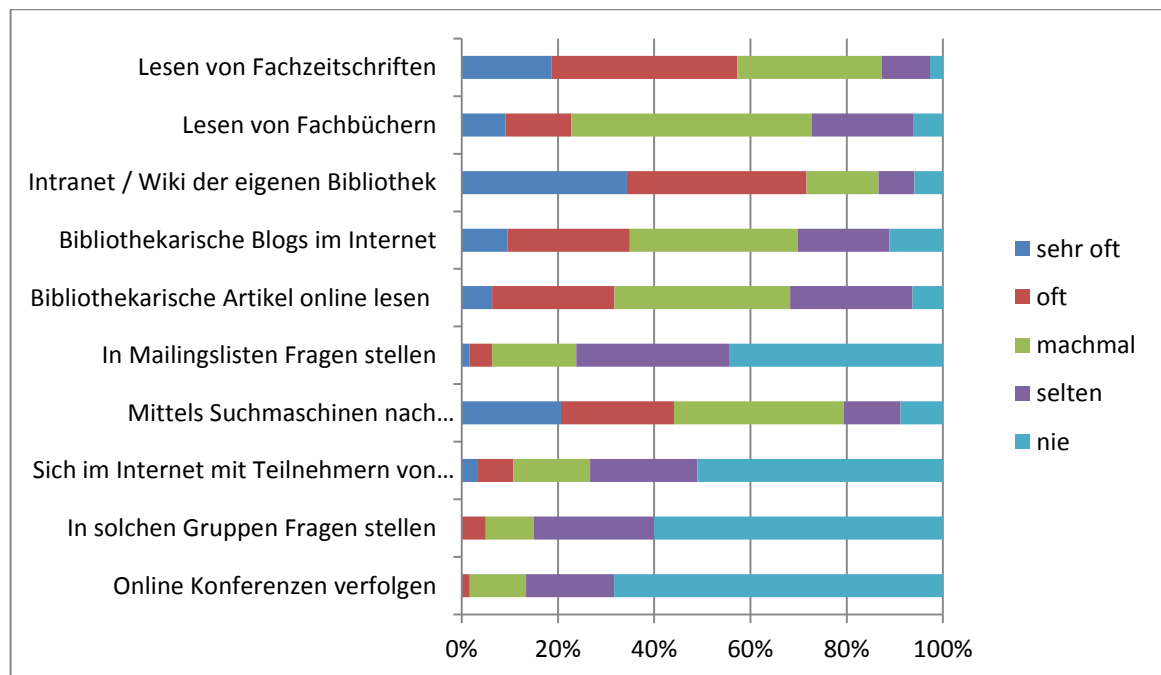


Abbildung 13: Nutzung informeller Lernformen (n=73)

Die häufigste Nutzung ist hier die des Intranets oder Wiki der eigenen Einrichtung (23 Nennungen = sehr oft, 25 Nennungen = oft). Das ist ein Hinweis darauf, wie hoch für die Mitarbeiter die Bedeutung des Wissensmanagements einer Einrichtung ist. Hier wird gezielt nach Informationen für die Lösung eines speziellen Problems gesucht.

Weiterhin wird das Lesen von Fachzeitschriften (sehr oft = 13 Nennungen, oft = 27 Nennungen) angegeben. Mittels Suchmaschinen wird noch relativ häufig nach Informationen gesucht, das Lesen von bibliothekarischen Blogs und Artikeln findet ebenfalls häufig statt. Seltener hingegen wird sich von der bibliothekarischen Community im Internet oder über die Mailinglisten Rat geholt. Schmidt weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Kenntnisse der digitalen Medien eine wichtige Voraussetzung der Teilhabe Älterer an der

modernen Gesellschaft ist⁹⁹. Ein lernförderlicher Arbeitsplatz kann diese vielfältigen Formen des informellen Lernens unterstützen und fördern, wenn das Lesen von Fachzeitschriften oder die Nutzung des Internets während der Arbeitszeit gestattet ist. So wird das Internet mit all seinen Möglichkeiten nicht nur genutzt, um nach einer bestimmten Information zu suchen, sondern auch dazu, den beruflichen Horizont zu erweitern und Neues kennenzulernen. Dabei können Interessen geweckt werden und neue Impulse für die tägliche Arbeit gewonnen werden.

Frage 16: Auch am Arbeitsplatz wird gelernt. Was meinen Sie, wie viel Sie bei den verschiedenen Möglichkeiten gelernt haben?

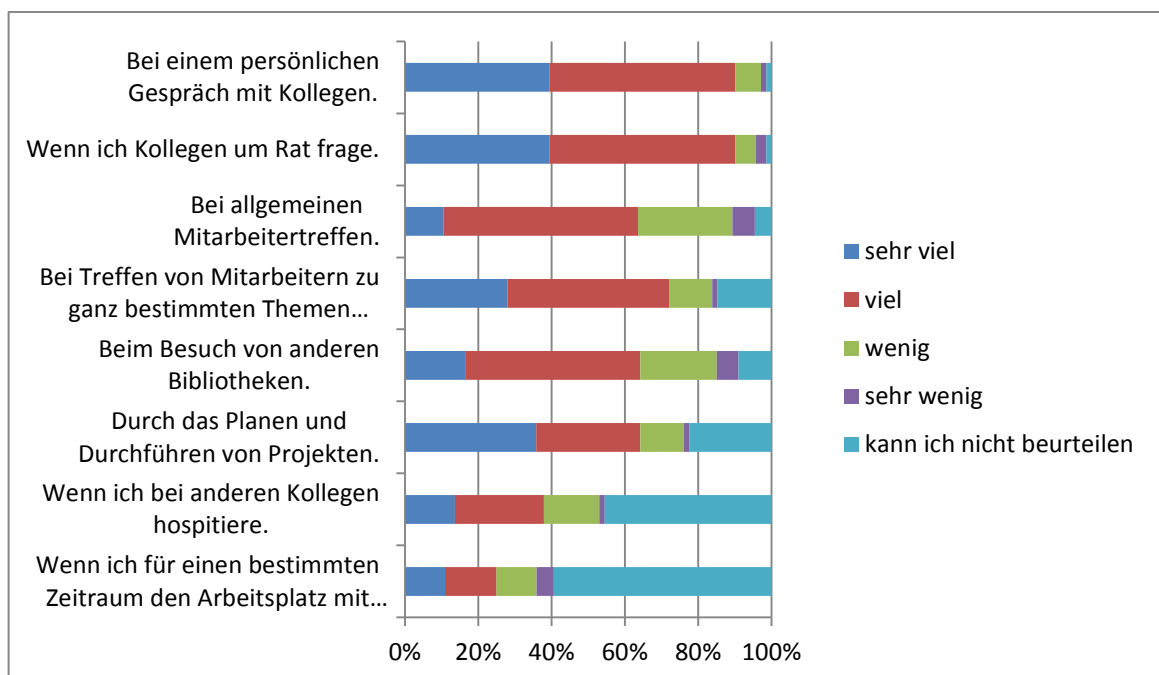


Abbildung 14: Formen des Lernen am Arbeitsplatz (n=73)

Informelles Lernen geschieht zu einem gewissen Teil unbewusst. Wie man jedoch der Grafik entnehmen kann, sehen die Teilnehmer einen deutlichen Lerneffekt bei einem persönlichen Gespräch mit Kollegen oder Mitarbeitertreffen. Hier können Erfahrungen ausgetauscht, Probleme besprochen und weitere Vorhaben geplant werden. So können z.B. neue Interessen geweckt und Denkansätze gegeben werden, aufgrund derer dann

⁹⁹ Vgl.: Schmidt-Hertha: Kompetenzerwerb (2014), S. 56.

die vertiefte Auseinandersetzung damit beginnt. Ein Besuch von anderen Bibliotheken wird von den Teilnehmern ebenfalls als sehr lernförderlich angesehen. Dieser Punkt wurde von den Teilnehmern auch als Wunsch für künftige Fortbildungen geäußert. Gegenseitige Bibliotheksbesuche können jedoch durchaus auch von Mitarbeitern geplant werden.

Durch das Planen und Durchführen von Projekten wird nach Meinung von über 60% der Umfrageteilnehmer ebenfalls viel gelernt. Dem bereits beschriebenen Bedürfnis nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung kann hier entsprochen werden. Gerade die Erfahrungen und die sozialen Kompetenzen der älteren Mitarbeiter sind hier für beide Seiten ein Gewinn. Für die Älteren deshalb, weil ihr Wissen so wertgeschätzt wird, für die Jüngeren ebenfalls, weil sie möglicherweise vor manchen Fehlentscheidungen bewahrt bleiben.

Die weiteren Möglichkeiten des informellen Lernens, wie die Hospitation und den Arbeitsplatztausch, werden vermutlich nur selten praktiziert. Das lässt sich aus dem hohen Anteil derer, die das nicht beurteilen können, schließen. Beger weist auf ein besonderes Programm in der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg hin¹⁰⁰. Für die Dauer von zwei Jahren werden Stellen zur innerbetrieblichen Fortbildung ausgeschrieben, die mit langjährigen Mitarbeitern besetzt werden. Diese Mitarbeiter lernen so andere Arbeitsplätze kennen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Älteren viele Formen des informellen Lernens nutzen. Schmidt betont, dass es sehr wichtig ist, die Möglichkeiten dafür zu schaffen und diese Form des Lernens zu unterstützen und daraus an formelle Fortbildungsangebote anzuknüpfen¹⁰¹.

Zum Abschluss der Umfrage nutzten die Teilnehmer die Möglichkeit, weitere Anmerkungen zu geben. Im Folgenden sollen einige davon wiedergegeben werden¹⁰².

- „Ich würde mir wünschen, dass der BIB –Landesverband mehr kleinspreisige Fortbildungen für ältere Diplom-Bibliothekare an

¹⁰⁰ Vgl.: Beger: Personalentwicklung (2013), S. 158.

¹⁰¹ Vgl.: Schmidt: Weiterbildung und informelles Lernen (2009), S. 130.

¹⁰² Angaben aus Befragung

wissenschaftlichen Bibliotheken anbieten würde. 3-D-Drucker und Gaming brauche ich nicht.“

- „Ich habe immer Spaß an Fortbildungen gehabt, wundere mich aber immer wieder, wie wenig Interesse andere KollegInnen haben...“
- „Es wäre schön, wenn möglichst viele verschiedene berufsbezogene Kurse, wie Sprachkurse, Computerkurse u.ä., durch den Arbeitgeber ganz finanziert wären.“
- „Das Erlernen neuer Dinge dauert mit wachsendem Alter manchmal länger als in jungen Jahren (ich spreche aus Erfahrung), kann aber auch noch sehr viel Spaß machen!!!“
- „Für die älteren Mitarbeiterinnen gibt es zu wenige Fortbildungen, um auf der Höhe der Zeit zu bleiben, wenn es kein Personalentwicklungskonzept gibt und damit bibliothekarisch fachliche Fortbildungen dienstlich nicht notwendig sind.“
- „Ich empfinde Fortbildungen für mein Arbeits(Leben) als eine starke Bereicherung.“
- „Mir persönlich geht es so, dass ich großes Interesse an Weiterbildung habe, aber so eingespannt bin, dass ich einfach keine Zeit dafür habe.“
- „Ältere MitarbeiterInnen haben viele Erfahrungen!“

6 Fazit

In der Einleitung wurde die Frage aufgestellt, ob das Fortbildungsangebot dem Bedarf und dem Lernverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissenschaftlicher Bibliotheken in Hamburg ausreichend angepasst ist. Die Erkenntnisse aus der Umfrage lassen den Schluss zu, dass dazu noch Verbesserungen notwendig sind. So werden viele weitere Themen für künftige Fortbildungen genannt. Kontinuierliche Bedarfsumfragen sind notwendig, sei es seitens der Anbieter, wie der Landesgruppe des BIB oder von den Personalverantwortlichen der Bibliotheken, welche die Fortbildungen innerhalb ihrer Einrichtungen planen. Besonders wichtig ist auch die Wertschätzung von Fortbildungen. So ist Fortbildung nicht nötig, um Defizite der älteren Mitarbeiter auszugleichen, sondern sie sollte als Bereicherung des Arbeitslebens angesehen werden.

Ein weiterer Aspekt ist die Durchführung der Fortbildungen. Wie schon beschrieben, ist eine altersgerechte Didaktik aufgrund der großen Heterogenität der Gruppe der Älteren und der meist altersgemischten Teilnehmergruppen in Schulungen nicht sinnvoll. Weiterhin können Fortbildungen explizit für Ältere stigmatisierend und ausgrenzend wirken. Dennoch lassen sich einige allgemeine Hinweise für die Anbieter von Fortbildungsveranstaltungen formulieren, die nicht nur den Älteren, sondern allen Nutzen bringen. Bezieht der Veranstalter die Teilnehmer bei der Planung und Durchführung mit ein, können die Vorstellungen der Teilnehmer mit berücksichtigt werden. Enttäuschte Erwartungen lassen sich so vermeiden. Vielfältige Lehrmethoden sprechen die unterschiedlichen Lerntypen an, und ein hoher Praxisbezug lässt das Gelernte in der täglichen Arbeit leichter anwenden.

Aus den Ergebnissen der Umfrage wurde deutlich, dass auch informelle Lernangebote von den Befragten sehr häufig genutzt werden. Dazu ist dennoch Unterstützung seitens der Arbeitgeber notwendig, sei es durch die Gestaltung lernförderlicher Arbeitsplätze oder das Ermöglichen von informellen Lernaktivitäten während der Arbeitszeit.

Werden die Potenziale der älteren Mitarbeiter, wie z.B. ihr Wissen, ihre Strategien und soziale Kompetenzen erkannt und geschätzt, können sowohl die älteren als auch die jüngeren Mitarbeiter davon profitieren.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit mit dem Titel „Die Bedeutung von Fortbildungen für ältere Bibliotheksmitarbeiterinnen und -mitarbeiter am Beispiel der wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg“ selbständig verfasst und hierzu keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus fremden Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form in keinem anderen Prüfungsverfahren im Rahmen der Bachelor-Studiengänge am Fachbereich Informationswissenschaften der FH Potsdam als Leistung vorgelegt oder an anderer Stelle veröffentlicht. Ich bin mir bewusst, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen haben wird.

Ort, Datum, Unterschrift

Literaturverzeichnis

Arnold, Patricia (u.a.): Handbuch E-Learning. Lehren und Lernen mit digitalen Medien. – 3.akt. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann, 2013.

Beger, Gabriele: Personalentwicklung. Neue Aufgaben und „altes“ Personal. In: Degkwitz, Andreas (Hrsg.): Personal- und Organisationsentwicklung in Bibliotheken. Berlin, de Gruyter, 2013, S. 157-166.

Benesch, Thomas: Schlüsselkonzepte zur Statistik. Berlin; Heidelberg: Springer, 2013.

Bilger, Frauke (Hrsg.) (u.a.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld: Bertelsmann, 2013.

Bourier, Günter: Beschreibende Statistik. Praxisorientierte Einführung – Mit Aufgaben und Lösungen. – 12.akt. Aufl. Wiesbaden: Springer, 2014.

Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Demografiebericht. Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes. Berlin: Bundesministerium des Innern, 2011.

Faulstich, Peter; Zeuner, Christine: Erwachsenenbildung. Weinheim: Beltz, 2010.

Frieling, Ekkehart (u.a.)(Hrsg.): Lernen durch Arbeit. Entwicklung eines Verfahrens zur Bestimmung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Münster: Waxmann, 2006.

Fühles-Ubach, Simone: Online-Befragungen. In: Umlauf, Konrad; Fühles-Ubach, Simone; Seadle, Michael (Hrsg.): Handbuch Methoden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Bibliotheks-, Benutzerforschung, Informationsanalyse. Berlin: de Gruyter, 2013, S. 114-127.

Hartmann, Anne Marlen: Alter(n) und betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer (55+).Eine Einführung. Hamburg: Diplomica Verl., 2013.

Hippel, Aiga von; Tippelt, Rudolf: Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In: Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch

Erwachsenenbildung/Weiterbildung. – 5.Aufl. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2011, S. 801-811.

Jahncke, Hella: Fortbildung in Spezialbibliotheken. Eine empirische Untersuchung zu Realität und Bedarf. Masterarbeit. Humboldt-Universität, Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft, 2011 [unveröffentlicht].

Meidlinger, Daniela: 2025 – Bibliotheken gehen in Rente. In: Hauke Petra (Hrsg.): „Challenge accepted!“ Bibliotheken stellen sich der Herausforderung des Demografischen Wandels. Positionen-Strategien-Modelle & Projekte. Bad Honnef: Bock + Herchen, 2014, S. 221-232.

Möhring, Wiebke; Schlütz, Daniela: Die Befragung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft. - 2., überarb. Aufl. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.

Nolda, Sigrid: Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. – 2., durchges. Aufl. Darmstadt: Wiss. Buchgesellschaft, 2012.

Schmidt, Bernhard: Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer. Bildungsverhalten – Bildungsinteressen – Bildungsmotive. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2009.

Schmidt-Hertha, Bernhard: Kompetenzerwerb und Lernen im Alter. Bielefeld: Bertelsmann, 2014.

Schwab, Herbert; Seemann, Sabine: Brauchen Ältere eine besondere Didaktik in der beruflichen Qualifizierung? In: Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels. Bielefeld: Bertelsmann, 2005, S. 59-68.

Seehagen-Marx, Heike: E-Learning-gestützte Erwachsenenbildung. Marburg: Tectum, 2009.

Siebert, Horst: Theorien für die Praxis. - 3.akt. u. überarb. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann, 2011.

Statistisches Bundesamt: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Vierte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS4). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2013.

Taddicken, Monika: Online-Befragung. In: Möhring, Wiebke; Schlütz, Daniela (Hrsg.): Handbuch standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft. Wiesbaden: Springer, 2013, S. 201-217.

Tippelt, Rudolf: Bildung Älterer – Chancen im demographischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann, 2009.

Internetquellen:

Formale Erwachsenenbildung. Maßnahmen und Praktiken in Europa. Stand: 2011

(http://eacea.ec.europa.eu/education/Eurydice/documents/thematic_reports/128_DE.pdf , letzter Zugriff: 17.6.2015).

Fühles-Ubach, Simone; Albers, Miriam: Zukunft gemeinsam gestalten. Online-Mitgliederbefragung im Auftrag des Berufsverbands Bibliothek Information e.V.(BIB) (http://www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Mitgliederbefragung_2014/Zukunft-gemeinsam-gestalten-Ergebnisse-28-01-15.pdf, letzter Zugriff: 17.6.2015).

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort berufliche Fortbildung (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/57770/berufliche-fortbildung-v11.html>, letzter Zugriff: 11.6.2015).

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort berufliche Weiterbildung (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/57148/berufliche-weiterbildung-v8.html>, letzter Zugriff: 11.6.2015)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Berufe im Spiegel,
Berufsordnung 823 Bibliothekare/innen, Archivare/innen, Museumsfachleute.
Stand: 2011
(<http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result?region=19&beruf=BO823&qualifikation=2>, letzter Zugriff: 17.6.2015).

Kommission für Fortbildung: Gesamtkonzept der Kommission für Fortbildung
zur „Professionalisierung und Optimierung der Fort- und Weiterbildung“, Stand:
18.7.2011 (http://www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Kommissionen/Kommission_fuer_Fortbildung/Gesamtkonzept/Gesamtkonzept_FobiKom.pdf , letzter Zugriff: 17.6.2015).

Krauss-Leichert, Ute: Qualifizierungsprozesse in Deutschland. Strukturen,
Entwicklungen, Best-Practice-Beispiele, 2004 (http://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/DMI-I/Mitarbeiter/Ute_Krauss-Leichert/Tokyo_Vortrag.pdf , letzter Zugriff: 17.6.2015).

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistische Berichte.
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg am 30.6.2014.
Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2015
(http://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Berichte/arbeit_und_soziales/A_VI_5_vj_HuS/A_VI_5_vj142_HH.pdf , letzter Zugriff: 18.6.2015).

Anhang A: Ausgewertete Quellen zur Suche der wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg

- Arbeitsgemeinschaft der Bibliotheken und Dokumentationsstellen der Ost-, Ostmittel- und Südosteuropaforschung (ABDOS) e.V.: Institutionelle Mitglieder. Online unter <http://www.abdos.de/mitgliedschaft.html> [letzter Zugriff: 7.5.2015]
- Arbeitsgemeinschaft der Kunst- und Museumsbibliotheken: Korporative Mitglieder. Online unter http://www.arthistoricum.net/fileadmin/groups/arthistoricum/Netzwerke/AKMB/2015/Korporative_Mitglieder.pdf [letzter Zugriff: 8.5.2015]
- Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken (ASpB): Mitgliedsbibliotheken. Online unter http://aspb.de/wordpress/wp-content/uploads/2014/05/mitglieder_karte.pdf [letzter Zugriff: 8.5.2015]
- Arbeitsgemeinschaft für juristisches Bibliotheks- und Dokumentationswesen: Adressliste. Online unter <http://www.ajbd.de/service/adressen-juristischer-bibliotheken/> [letzter Zugriff: 8.5.2015]
- Berufsverband Bibliothek Information: OPL-Adressenpool PLZ-Bereich 2. Online unter <http://www.bib-info.de/kommissionen/kopl/opl-adressenpool/opl-adressenpool-postleitzahlenbereich-2.html> [letzter Zugriff: 7.5.2015]
- Deutsche Bibliotheksstatistik: BibS – Die Suchmaschine für Bibliotheken, Online unter <http://www.bibliotheksstatistik.de/eingabe/dynrep/adrbrowser/bibs.php> [letzter Zugriff: 8.5.2015]
- Deutscher Bibliotheksverband e.V.: Mitglieder im Landesverband Hamburg, Sektionen 4 und 5. Online unter <http://www.bibliotheksverband.de/mitglieder/mitgliederdaten/mitgliedersuche.html> [letzter Zugriff: 8.5.2015]
- Jahrbuch der Deutschen Bibliotheken 65 (2013/14)
- Leibniz-Gemeinschaft: Liste der Einrichtungen in Hamburg unter <http://www.leibniz-gemeinschaft.de/institute-museen/alle-einrichtungen/> [letzter Zugriff: 7.5.2015]

- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.: Institute in den Bundesländern: Hamburg. Online unter http://www.mpg.de/institute_karte?region=HH [letzter Zugriff: 7.5.2015]
- Onlinebranchenbuch „meinstadt.de“ für Hamburg: Stichwort Bibliothek unter <http://home.meinstadt.de/hamburg/suche?words=bibliothek> [letzter Zugriff: 7.5.2015]
- Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg: Bibliotheksführer. Online unter <http://www.sub.uni-hamburg.de/bibliotheken/hamburger-bibliotheksuehrer/alle-bibliotheken.html> [letzter Zugriff: 7.5.2015]
- Verein Deutscher Bibliothekare: Landesverbände Regionalverband Nordwest: Bibliotheken in Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Online unter: <http://www.vdb-online.org/landesverbaende/nw/bibliotheken.php> [letzter Zugriff: 7.5.2015]

Anhang B: Liste aller per E-Mail angeschriebenen wissenschaftlichen Bibliotheken Hamburgs

- Akademie der Polizei Hamburg, Bibliothek
- Allgemeines Krankenhaus Rissen, Krankenhausfachbibliothek
- Allgemeines Krankenhaus St. Georg, Krankenhausfachbibliothek
- Altonaer Stadtarchiv e.V.
- Archäologisches Museum Hamburg / Helms-Museum, Bibliothek
- Ärztliche Zentralbibliothek - UKE
- Asklepios Klinik Altona, Ärztliche Bibliothek
- Asklepios Klinik Barmbek, Ärztliche Bibliothek
- Asklepios Klinik Wandsbek, Ärztliche Bibliothek
- Asklepios Medical School, Bibliothek
- Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Amt für Gesundheit, Bibliothek
- Behörde für Arbeit, Soziales und Integration
- Behörde für Gesundheit- und Verbraucherschutz, Institut für Hygiene und Umwelt , Bibliothek
- Behörde für Gesundheits- und Verbraucherschutz, Bibliothek Gesundheit
- Behörde für Inneres der Freien und Hansestadt Hamburg, Feuerwehr-Akademie, Bibliothek
- Behörde für Justiz und Gleichstellung, Bibliothek
- Behörde für Schule und Berufsbildung, Bibliothek
- Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, Bibliothek
- Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Landwirtschaft, Bibliothek
- Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin/Bibliothek
- Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus Hamburg, Ärztliche Bibliothek
- Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit Hamburg, Mediothek und Dokumentationsstelle
- Bibliotheca Johannei - Gelehrtenschule des Johanneums - Altsprachliches Gymnasium
- Bibliothek der Fachschule für Heilerziehung
- Bibliothek des Altonaer Museums

- Bibliothek des Ärztlichen Vereins
- Bibliothek des Biozentrums Klein-Flottbek
- Bibliothek F.C. Gundlach
- Bibliothek im Teleman-Museum
- Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie, Bibliothek
- Bundesamt für Wasserbau, Dienststelle Hamburg, Bibliothek
- Bundeskoordination Internationalismus, Bibliothek
- Bundeswehr, Fachinformationswesen der Bundeswehr (FIWBw), Bundeswehrkrankenhaus Hamburg, Bibliothek und Fachinformationsstelle
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Parlamentsbibliothek
- Centro de Lingua Portuguesa / Instituto Camoes, Bibliothek
- Christianeum, Lehrerbibliothek
- CineGraph, Hamburgisches Centrum für Filmforschung e.V., Dokumentation
- Claudius-Archiv
- Commerzbibliothek
- Curt-Eisfeld-Nachlassbibliothek der Sven-Eisfeld-Stiftung
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Bibliothek
- Deutsche Angestellten-Krankenkasse, Bibliothek
- Deutsche Rentenversicherung Nord, Bibliothek
- Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften, Standort Hamburg
- Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY, Bibliothek
- Deutsches Rotes Kreuz und Freimaurerkrankenhaus, Ärztliche Bibliothek
- Deutsches Zollmuseum, Bibliothek
- EBC Hochschule Campus Hamburg, Bibliothek
- Endo-Klinik, Ärztliche Bibliothek
- Ernst-Barlach-Haus, Bibliothek
- Erzbistum Hamburg, Medienstelle Hamburg
- Esperanto-Verein Hamburg e.V., Bibliothek
- Europa-Kolleg Hamburg, Bibliothek
- Evangelische Akademie, Bibliothek

- Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie, Bibliothek
- Evangelisches Missionswerk in Deutschland, Bibliothek
- Fachhochschule Wedel, Physikalisch-technische Lehranstalt, Bibliothek
- Film- und Fernsehmuseum Hamburg e.V.
- Finanzbehörde, Bücherei
- Forschungsstelle für Zeitgeschichte, Bibliothek
- Frauenbildungszentrum DENKtRÄUME, Bibliothek
- Freshfields, Bruckhaus, Deringer, Bibliothek
- Führungsakademie der Bundeswehr, Bibliothek
- Gedenkstätte Ernst Thälmann, Bibliothek
- Genealogische Gesellschaft Hamburg, Bibliothek
- Genealogische Gesellschaft Hamburg e.V., Bibliothek Bergedorf
- Gerd Bucerius Bibliothek im Museum für Kunst und Gewerbe
- Giga German Institute of Global and Area Studies, Fachbibliotheken
Afrika, Asien, Lateinamerika und Nahost, Fachinformationszentrum
- HafenCity Universität Hamburg, Bibliothek
- Hamburg Media School, Bibliothek
- Hamburg Port Authority, Bibliothek
- Hamburger Bibliothek für Frauenfragen des Landesfrauenrates Hamburg
e.V.
- Hamburger Bibliothek für Universitätsgeschichte
- Hamburger Institut für Sozialforschung, Bibliothek
- Hamburger Kunsthalle, Bibliothek
- Hamburger Lehrerbibliothek
- Hamburger Schulmuseum, Bibliothek
- Hamburger Wasserwerke GmbH, Bibliothek
- Hamburgische Electricitäts-Werke AG, Fachbücherei
- Hamburgische Landesstelle gegen die Suchtgefahren e.V., Bibliothek
- Hamburgisches Architekturarchiv der Hamburgischen
Architektenkammer, Bibliothek
- Hamburgisches Verfassungsgericht
- Hans-Bredow-Institut für Medienforschung, Bibliothek
- Hanseatisches Oberlandesgericht, Bibliothek

- Heinrich-Pette-Institut Leibniz Institut für experimentelle Virologie
- Hengeler Mueller- Hochschulbibliothek, Bucerius Law School - Hochschule für Rechtswissenschaft
- Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Fachbibliotheken DMI, Life Sciences, Soziale Arbeit und Pflege, Technik, Wirtschaft und Information I und II
- Hochschule für Bildende Künste, Bibliothek
- Hochschule für Finanzen und Steuerrecht, Bibliothek
- Hochschule für Musik und Theater Hamburg, Bibliothek
- Institut für die Geschichte der deutschen Juden, Bibliothek
- Institut für Finanzdienstleistungen, Bibliothek
- Institut für Mathematisches Lernen GbR, Bibliothek
- Institut für Theologie und Frieden, Bibliothek
- Instituto Cervantes Hamburg, Bibliothek
- Interdisziplinäres Zentrum für Internationales Finanz- und Steuerwesen, Bibliothek
- International School of Management, Bibliothek
- Islamisches Zentrum Hamburg e.V., Islamische Fachbibliothek
- Italienisches Kulturinstitut, Bibliothek
- Johann Heinrich von Thünen-Institut, Bibliothek
- Juristische Lesegesellschaft von 1828 e.V., Bibliothek
- Klinikum Eilbek, Ärztliche Bibliothek
- Körber-Stiftung, Bibliothek
- Kühne Logistics University, Bibliothek
- Kulturbehörde Denkmalsschutzamt, Bibliothek
- Kuratorium für Forschung im Küsteningenieurwesen, Bibliothek
- KZ-Gedenkstätte Neuengamme, Bibliothek
- Land- und Amtsgericht Hamburg, Bibliothek
- Landesarbeitsgericht und Arbeitsgericht Hamburg, Bibliothek
- Landessozialgericht und Sozialgericht Hamburg, Bibliothek
- Landesverband der Vertriebenen Deutschen in Hamburg e.V., Bibliothek
- Linga-Bibliothek der Freien und Hansestadt Hamburg
- Marienkrankenhaus, Medizinische Bibliothek

- Martha-Muchow-Bibliothek
- Max-Planck-Institut für Meteorologie, Bibliothek
- Max-Planck-Institut für Privatrecht, Bibliothek
- Mennonitengemeinde zu Hamburg und Altona, Bibliothek
- Michael-Balint-Institut für Psychoanalyse, Psychotherapie und Analytische Kinder- und Jugendpsychotherapie, Bibliothek
- MSH Medical School Hamburg, Bibliothek
- Museum der Arbeit, Bibliothek
- Museum für Bergedorf und die Vierlande, Bibliothek
- Museum für Hamburgische Geschichte, Bibliothek
- Museum für Kunst und Gewerbe, Bibliothek
- Museum für Völkerkunde, Bibliothek
- Naturschutzbund Deutschland, Landesverband Hamburg e.V., Bibliothek
- Niederdeutsche Bibliothek (Carl-Toepfer-Stiftung)
- Norddeutscher Rundfunk, Bibliothek
- Nordelbische Kirchenbibliothek
- Obergerverwaltungsgericht Hamburg, Bibliothek
- Pädagogisch-Theologisches Institut der Nordkirche, Bibliothek
- Pestizid-Aktionsnetzwerk e.V., Bibliothek
- Philatelistische Bibliothek Hamburg e.V.
- Provinzialloge von Niedersachsen zu Hamburg, Bibliothek
- Staatliche Fachschule für Sozialpädagogik 1 und 2, Bibliothek
- Staats- und Universitätsbibliothek Carl von Ossietzky
- Staatsarchiv der Freien und Hansestadt Hamburg
- Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Bibliothek
- Stiftung John Neumeier, Bibliothek
- Techniker Krankenkasse, Bibliothek
- Technische Universität Hamburg-Harburg, Bibliothek
- Thesaurus Linguae Graecae (Archiv für Griechische Lexikographie), Bibliothek
- Thünen-Institut Fischerei, Bibliothek
- TÜV Nord, Bibliothek
- Umweltzentrum Hamburg-Karlshöhe, Bibliothek

- Unesco-Institut für Lebenslanges Lernen, Bibliothek
- Universität der Bundeswehr, Bibliothek
- Universität Hamburg, Asien-Afrika-Institut, Bibliothek
- Universität Hamburg, Bibliothek der Hamburger Sternwarte
- Universität Hamburg, Bibliothek Mathematik und Geschichte der Naturwissenschaften
- Universität Hamburg, Fachbereich Biologie, Biozentrum Grindel
- Universität Hamburg, Fachbereich Biologie, Biozentrum Klein Flottbek
- Universität Hamburg, Fachbereich Chemie, Bibliothek
- Universität Hamburg, Fachbereich Evangelische Theologie, Bibliothek
- Universität Hamburg, Fachbereich Geowissenschaften / Geographische Gesellschaft in Hamburg, Bibliothek
- Universität Hamburg, Fachbereich Informatik, Bibliothek
- Universität Hamburg, Fachbereich Physik, Bibliothek II
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Kulturgeschichte und Kulturkunde
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Kulturgeschichte und Kulturkunde, Sondersammlung Deutsches Bibelarchiv
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Kulturgeschichte und Kulturkunde, Teilbibliothek Musikwissenschaftliches Institut
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, ehemalige Fachabteilung Sprachlehrforschung
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Fachabteilung Medien- und Kommunikationswissenschaft
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Allgemeine Sprachwissenschaft, Indogermanistik
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Anglistik/Amerikanistik
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Deutsche Gebärdensprache
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Deutsche Sprache / Ältere Literatur

- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Finnougristik / Uralistik
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Französisch / Italienisch
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Neuere deutsche Literatur
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Slawistik
- Universität Hamburg, Fachbereichsbibliothek Sprache Literatur Medien, Teilbibliothek Spanisch / Portugiesisch
- Universität Hamburg, Fakultät Erziehungswissenschaft, Bibliothek Homo Ludens
- Universität Hamburg, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Fachbibliothek Sozialwissenschaften
- Universität Hamburg, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Fachbibliothek Wirtschaftswissenschaften
- Universität Hamburg, Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik, Bibliothek
- Universität Hamburg, Institut für Geographie, Bibliothek
- Universität Hamburg, Institut für Geologie, Bibliothek
- Universität Hamburg, Konfuzius Institut, Bibliothek
- Universität Hamburg, Manuskriptkulturen - Bibliothek des Sonderforschungsbereiches 950
- Universität Hamburg, Missionsakademie, Bibliothek
- Universität Hamburg, Seminar für Geschichte und Kultur des Vorderen Orients, Bibliothek
- Universität Hamburg, Zentralbibliothek Philosophie, Geschichte und klassische Philologie
- Verein für Hamburgische Geschichte, Bibliothek
- Walter-A.-Berendsohn-Arbeitsstelle für deutsche Exilliteratur, Bibliothek
- Wasserschutzpolizeischule, Bibliothek
- White & Case LLP, Internationale Anwaltskanzlei, Bibliothek
- Wirtschaftskanzlei Graf von Westphalen, Bibliothek

- Wolfgang-Schweitzer-Bibliothek, Homöopathische Bibliothek Hamburg
- Zeit-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius, Bibliothek
- Zentralbibliothek Recht
- Zentrale Bibliothek der Behörden
- Zentrale Bibliothek Frauenforschung und Gender Studies
- Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin, Bibliothek
- Zentralinstitut für Arbeitsmedizin, Arbeitsgruppe Schifffahrtsmedizin und Ergonomie, Dokumentation
- Zentralinstitut für Transfusionsmedizin, Bibliothek
- Zentrum der Blindenselbsthilfe, Blinden- und Sehbehindertenverein Hamburg e. V., Bibliothek
- Zentrum für Molekulare Neurobiologie, Bibliothek
- Zentrum für Schulbiologie und Umwelterziehung, Bibliothek

Anhang C – Fragebogen

Die Bedeutung von Fortbildungen für die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg

Begrüßung

Sehr geehrte Damen und Herren,
mein Name ist Annett Burkhardt und ich habe von 2011-14 die Fernweiterbildung Bibliotheksmanagement an der FH Potsdam besucht.
Im Rahmen meiner Bachelorarbeit möchte ich die Bedeutung von Fortbildungen für die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ab 50+) in wissenschaftlichen Bibliotheken in Hamburg untersuchen.

Der Online-Fragebogen ist bis zum 5.6.2015 zugänglich. Die Teilnahme wird ca. 10 - 15 Minuten in Anspruch nehmen.
Die Auswertung erfolgt selbstverständlich in anonymisierter Form.

Falls Sie Fragen oder Anmerkungen haben, können sie mich unter folgender E-Mail-Adresse kontaktieren: annett.burkhardt@fh-potsdam.de.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

1. Teil: Allgemeine Fragen zum Thema Fortbildungen

1. Wie schätzen Sie Ihren Bedarf an Fortbildungen ein?

- ☐ sehr hoch
- ☐ eher hoch
- ☐ unentschieden
- ☐ eher gering
- ☐ kein Bedarf

2. Wie erfahren Sie von Fortbildungsangeboten? (Mehrfachnennung möglich)

- ☐ von Verbänden (BIB, VDB oder anderen)
- ☐ von den Vorgesetzten
- ☐ von Kollegen
- ☐ über Mailinglisten (z.B. Inetbib)
- ☐ von den Anbietern (z.B. der Initiative Fortbildung oder dem WEGA-Team o.ä.)
- ☐ aus Fachzeitschriften (z.B. Angebote im Bibliotheksdienst)
- ☐ auf der Homepage der Zeitschrift BuB
- ☐ aus Library Training
- ☐ Sonstiges:

1. Teil: Allgemeine Fragen zum Thema Fortbildungen

3. Wie schätzen Sie das aktuelle Angebot an Fortbildungen in Hamburg ein?

- ☐ sehr gut
- ☐ gut
- ☐ ausreichend
- ☐ schlecht
- ☐ sehr schlecht

4. **Wie interessant sind die Themen der angebotenen Fortbildungen für Sie?**

- ☐ sehr interessant
- ☐ überwiegend interessant
- ☐ ausgewogen
- ☐ weniger interessant
- ☐ überhaupt nicht interessant

2. Teil Fragen zu den besuchten Fortbildungen

5. **An wievielen Fortbildungen haben Sie innerhalb der letzten drei Jahre, also von Mai 2012 - Mai 2015 teilgenommen?**

- ☐ 1 - 5 Fortbildungen
- ☐ 6 - 10 Fortbildungen
- ☐ 11 - 15 Fortbildungen
- ☐ 16 oder mehr Fortbildungen

6. **Welche Arten von Fortbildungsveranstaltungen haben sie besucht? (Mehrfachnennung möglich)**

- ☐ Schulung im Haus
- ☐ Schulung außer Haus
- ☐ Bibliothekartag
- ☐ Vortrag
- ☐ Workshop
- ☐ Treffen bibliothekarischer Arbeitsgemeinschaften (z.B. APBB)
- ☐ Tagung (z.B. ASpB)
- ☐ Konferenz
- ☐ Teilnahme an E-Learning-Kursen
- ☐ sonstige

2. Teil Fragen zu den besuchten Fortbildungen

7. **Aus welchen Gründen haben Sie eine Fortbildung besucht? (Mehrfachnennung möglich)**

- ☐ Auf Wunsch des Arbeitgebers.
- ☐ Meine Stelle erforderte die Teilnahme.
- ☐ Ein neues Projekt erforderte vorherige Fortbildung.
- ☐ Aus beruflichem Interesse.
- ☐ Um neue Impulse für meine Arbeit zu bekommen.
- ☐ Sonstiges:

8. In wie weit wurden Ihre Erwartungen an die Fortbildungsveranstaltungen im Allgemeinen erfüllt?

	vollständig erfüllt	eher erfüllt	ausgewogen	eher nicht erfüllt	überhaupt nicht erfüllt	weiß ich nicht
Schulung im Haus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Schulung außer Haus	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bibliothekartag	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vortrag	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Workshop	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Treffen bibliothekarischer Arbeitsgemeinschaften	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Konferenz	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tagung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
E-Learning-Kurse	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9. Wenn Ihre Erwartungen nicht erfüllt wurden, welche Ursachen hatte das? (Mehrfachnennung möglich)

	Schulung im Haus	Schulung außer Haus	Bibliothekartag	Vortrag	Workshop	Treffen bibliothekarischer AGs	Konferenz	Tagung	E-Learning-Kurs
Ich habe die Fortbildung als sehr anstrengend empfunden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der vermittelte Stoff war zu unübersichtlich präsentiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Das Vortragstempo der Dozenten war zu hoch.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Es gab keine Möglichkeit, das Gelernte zu vertiefen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der Inhalt der Fortbildung hat nichts mit meiner praktischen Arbeit zu tun.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Der Stoff war viel zu abstrakt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Gruppe der Teilnehmer war zu groß.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2. Teil Fragen zu den besuchten Fortbildungen

10. Konnten Sie das Gelernte in der täglichen Praxis anwenden?

- ☐ Ja, eigentlich alles.
- ☐ Ja, den überwiegenden Teil.
- ☐ Manches schon, anderes nicht.
- ☐ Eigentlich nur wenig.
- ☐ Sogut wie gar nichts.

11. Zu welchen Themen haben Sie in den letzten drei Jahren Fortbildungen besucht? (Mehrfachnennung möglich)

- ☐ Katalogisierung
- ☐ Verwaltung elektronischer Ressourcen (E-Books, E-Journals)
- ☐ Nutzerforschung
- ☐ fachspezifische Internetrecherche (z.B. in juristischen Datenbanken)
- ☐ Urheberrecht
- ☐ Publikation / Archivierung von Forschungsdaten
- ☐ Aufbau und Verwaltung von Repositorien
- ☐ Vermittlung von Informationskompetenz in Schulungen und Workshops
- ☐ Open Access
- ☐ Digitalisierung
- ☐ Semantic Web /Automatische Erschließung
- ☐ nutzergesteuerter Bestandsaufbau (PDA)
- ☐ Bestandserhaltung und Restaurierung
- ☐ Bibliometrie
- ☐ Tarifrecht
- ☐ Personalführung
- ☐ Sonstiges:

2. Teil Fragen zu den besuchten Fortbildungen

12. **Zu welchem dieser Themen möchte Sie gern in den nächsten 12 Monaten eine Fortbildung besuchen? (Mehrfachnennung möglich)**

- ☐ Katalogisierung
- ☐ Verwaltung elektronischer Ressourcen (E-Books, E-Journals)
- ☐ Nutzerforschung
- ☐ fachspezifische Internetrecherche (z.B. in juristischen Datenbanken)
- ☐ Urheberrecht
- ☐ Publikation / Archivierung von Forschungsdaten
- ☐ Aufbau und Verwaltung von Repositorien
- ☐ Vermittlung von Informationskompetenz in Schulungen und Workshops
- ☐ Open Access
- ☐ Digitalisierung
- ☐ Semantic Web /Automatische Erschließung
- ☐ nutzergesteuerter Bestandsaufbau (PDA)
- ☐ Bestandserhaltung und Restaurierung
- ☐ Bibliometrie
- ☐ Tarifrecht
- ☐ Personalführung
- ☐ Sonstiges:

13. **An welchen Fortbildungen zu folgenden Themen wären Sie auch interessiert? (Mehrfachnennung möglich)**

	sehr interessiert	etwas interessiert	untentschieden	eher nicht interessiert	gar nicht interessiert	weiß ich nicht
Office-Anwendungen (Excel, Word, Power-Point usw.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Homepage (z.B. mit Content Management Systemen)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Social Media kennenlernen (Facebook, Blogs, Twitter usw.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kommunikation am Arbeitsplatz	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Selbst- und Zeitmanagement	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Konfliktmanagement	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personalführung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Übersicht über freie Bildungsressourcen im Internet (Open Educational Resources)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14. Haben Sie neben den bereits genannten noch weitere Vorschläge zu Themen, die Sie interessieren?

3. Teil weitere Formen der Fortbildung

Wissen und Kompetenzen werden nicht nur auf Fortbildungsveranstaltungen erworben. Auch im Alltag, am Arbeitsplatz, eigentlich überall entsteht neues Wissen.

Die folgenden Fragen beziehen sich auf das Lernen, welches außerhalb von Fortbildungen abläuft. Es wird auch informelles Lernen genannt.

15. Wie oft nutzen Sie folgende Informationsmöglichkeiten?

	sehr oft	oft	manchmal	selten	nie
Lesen von Fachzeitschriften	☐	☐	☐	☐	☐
Lesen von Fachbüchern	☐	☐	☐	☐	☐
Intranet / Wiki der eigenen Bibliothek	☐	☐	☐	☐	☐
bibliothekarische Blogs im Internet	☐	☐	☐	☐	☐
bibliothekarische Artikel online lesen	☐	☐	☐	☐	☐
in Mailinglisten Fragen stellen	☐	☐	☐	☐	☐
mittels Suchmaschinen nach berufsbezogenen Informationen suchen	☐	☐	☐	☐	☐
sich im Internet mit Teilnehmern von berufsbezogenen Gruppen austauschen (z.B. auf Facebook)	☐	☐	☐	☐	☐
in solchen Gruppen Fragen stellen	☐	☐	☐	☐	☐
Online Konferenzen verfolgen (z.B. über Twitter)	☐	☐	☐	☐	☐

16. **Auch am Arbeitsplatz wird gelernt.**
Was meinen Sie, wieviel Sie bei den verschiedenen Möglichkeiten gelernt haben?

	sehr viel	viel	wenig	sehr wenig	kann ich nicht beurteilen
Bei einem persönlichen Gespräch mit Kollegen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich Kollegen um Rat frage.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei allgemeinen Mitarbeitertreffen.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Treffen von Mitarbeitern zu ganz bestimmten Themen (Qualitätszirkeln)	☐	☐	☐	☐	☐
Beim Besuch von anderen Bibliotheken.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch das Planen und Durchführen von Projekten.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich bei anderen Kollegen hospitiere	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich für einen bestimmten Zeitraum den Arbeitsplatz mit einer Kollegin/einem Kollegen tausche	☐	☐	☐	☐	☐

4. Teil Zu Ihrer Person

Zuletzt noch einige Fragen zu ihrer Person:

17. **Sind Sie**
(Pflichtfrage) *

18. **Wie alt sind Sie?**
(Pflichtfrage) *

Sie haben die Umfrage jetzt geschafft!

19. **Haben Sie noch weitere Anmerkungen?**

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft. Wenn Sie weitere Fragen oder Anmerkungen haben, können Sie mich gern unter folgender E-Mail-Adresse kontaktieren: annett.burkhardt@fh-potsdam.de

Anhang D – Datentabellen

Tabelle 2: Wie schätzen Sie ihren Bedarf an Fortbildungen ein? (n=73)

	Häufigkeit	Prozent
sehr hoch	19	26,00%
eher hoch	30	41,10%
unentschieden	15	20,50%
eher gering	9	12,30%
kein Bedarf	-	0,00%

Tabelle 3: Wie erfahren Sie von Fortbildungsangeboten? (n=74)

	Häufigkeit	Prozent
von Verbänden	48	64,90%
von den Vorgesetzten	27	36,50%
von Kollegen	34	45,90%
über Mailinglisten	41	55,40%
von den Anbietern	27	36,50%
aus Fachzeitschriften	24	32,40%
auf der Homepage der Zeitschrift BuB	9	12,20%
aus Library Training	-	0,00%
andere	16	21,60%

Tabelle 4: Wie schätzen Sie das aktuelle Angebot an Fortbildungen ein? (n=73)

	Häufigkeit	Prozent
sehr gut	6	8,20%
gut	23	31,50%
ausreichend	28	38,40%
schlecht	16	21,90%
sehr schlecht	-	0,00%

Tabelle 5: Wie interessant sind die Themen der angebotenen Fortbildungen für Sie? (n=70)

	Häufigkeit	Prozent
sehr interessant	5	7,10%
überwiegend interessant	16	22,90%
ausgewogen	35	50%
weniger interessant	14	20%
überhaupt nicht interessant	-	0,00%

Tabelle 6: An wie vielen Fortbildungen haben Sie innerhalb der letzten drei Jahre, also von Mai 2012 – Mai 2015 teilgenommen? (n=73)

	Häufigkeit	Prozent
1-5 Fortbildungen	41	56,20%
6-10 Fortbildungen	20	27,40%
11-15 Fortbildungen	9	12,30%
16 oder mehr	3	4,10%

Tabelle 7: Welche Arten von Fortbildungen haben Sie besucht? (n=72)

	Häufigkeit	Prozent
Schulung im Haus	45	62,50%
Schulung außer Haus	53	73,60%
Bibliothekartag	39	54,20%
Vortrag	40	55,60%
Workshop	32	44,40%
Treffen bibliothekarischer Arbeitsgemeinschaften	13	18,10%
Tagung	18	25,00%
Konferenz	15	20,80%
Teilnahme an E-Learning- Kurs	8	11,10%
Andere	3	4,20%

Tabelle 8: Aus welchen Gründen haben Sie eine Fortbildung besucht? (n=73)

	Häufigkeit	Prozent
Auf Wunsch des Arbeitgebers.	18	24,70%
Meine Stelle erforderte die Teilnahme.	40	54,80%
Ein neues Projekt erforderte vorherige Fortbildung.	18	24,70%
Aus beruflichem Interesse.	56	76,70%
Um neue Impulse für meine Arbeit zu bekommen.	43	58,90%
Andere	3	4,10%

Tabelle 9: In wie weit wurden Ihre Erwartungen an die Fortbildungsveranstaltungen im Allgemeinen erfüllt? (n=74)

		vollständig erfüllt	eher erfüllt	ausgewogen	nicht erfüllt	überhaupt nicht erfüllt	weiß ich nicht
Schulung im Haus	Häufigkeit	14	22	12	2	0	5
	Prozent	25,45%	40,00%	21,82%	3,64%	0,00%	9,09%
Schulung außer Haus	Häufigkeit	13	27	17	3	0	3
	Prozent	20,63%	42,86%	26,98%	4,76%	0,00%	4,76%
Bibliothekartag	Häufigkeit	6	16	16	4	0	2
	Prozent	13,64%	36,36%	36,36%	9,09%	0,00%	4,55%
Vortrag	Häufigkeit	3	19	17	1	0	3
	Prozent	6,98%	44,19%	39,53%	2,33%	0,00%	6,98%
Workshop	Häufigkeit	8	13	7	2	0	7
	Prozent	21,62%	35,14%	18,92%	5,41%	0,00%	18,92%
Treffen von Arbeitsgemeinschaften	Häufigkeit	2	9	8	0	0	5
	Prozent	8,33%	37,50%	33,33%	0,00%	0,00%	20,83%
Konferenz	Häufigkeit	2	10	7	1	0	7
	Prozent	7,41%	37,04%	25,93%	3,70%	0,00%	25,93%
Tagung	Häufigkeit	3	11	6	0	0	6
	Prozent	11,54%	42,31%	23,08%	0,00%	0,00%	23,08%
Teilnahme an E-Learning-Kurs	Häufigkeit	2	2	7	2	0	8
	Prozent	9,52%	9,52%	33,33%	9,52%	0,00%	38,10%

Tabelle 10: Wenn Ihre Erwartungen nicht erfüllt wurden, welche Ursachen hatte das? (n=32)

		Schulung im Haus	Schulung außer Haus	Bibliothekartag	Vortrag	Workshop	Treffen von AG's	Konferenz	Tagung	E-Learning-Kurs
Ich habe die Fortbildung als sehr anstrengend empfunden.	Häufigkeit	1	5	3	1	0	0	0	0	0
	Prozent	10,00%	50,00%	30,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Der vermittelte Stoff war zu unübersichtlich präsentiert.	Häufigkeit	2	3	5	2	2	0	0	0	0
	Prozent	14,29%	21,43%	35,71%	14,29%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Das Vortragstempo des Dozenten war zu hoch.	Häufigkeit	1	2	0	3	1	0	0	0	0
	Prozent	14,29%	28,57%	0,00%	43,86%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Es gab keine Möglichkeit, das Gelernte zu vertiefen.	Häufigkeit	5	2	5	1	2	0	0	0	1
	Prozent	31,25%	12,50%	31,25%	6,25%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	6,25%
Der Inhalt der Fortbildung hat nichts mit meiner praktischen Arbeit zu tun.	Häufigkeit	1	2	6	1	0	0	1	0	0
	Prozent	9,09%	18,18%	54,55%	9,09%	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	0,00%
Der Stoff war viel zu abstrakt.	Häufigkeit	3	2	1	1	0	0	1	0	0
	Prozent	37,50%	25,00%	12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%
Die Gruppe der Teilnehmer war zu groß.	Häufigkeit	0	5	1	3	1	0	0	0	0
	Prozent	0,00%	50,00%	10,00%	30,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Tabelle 11: Konnten Sie das Gelernte in der täglichen Praxis anwenden? (n=74)

	Häufigkeit	Prozent
ja, eigentlich alles.	6	8,10%
ja, den überwiegenden Teil.	28	37,80%
Manches schon, anderes nicht.	31	41,90%
Eigentlich nur wenig.	8	10,80%
Sogut wie gar nichts.	1	1,40%

Tabelle 12: Zu welchen Themen haben Sie in den letzten drei Jahren Fortbildungen besucht? (n=73)

	Häufigkeit	Prozent
Katalogisierung	36	49,3%
Verwaltung elektronischer Ressourcen	25	34,2%
Nutzerforschung	17	23,3%
Internetrecherche	22	30,1%
Urheberrecht	15	20,5%
Forschungsdaten	6	8,2%
Repositorien	6	8,2%
Informationskompetenz	30	41,1%
Open Access	12	16,4%
Digitalisierung	12	16,4%
Semantic Web	5	6,8%
PDA	7	9,6%
Bestandserhaltung	10	13,7%
Bibliometrie	4	5,5%
Tarifrecht	6	8,2%
Personalführung	15	20,5%
Andere	27	37,0%

Tabelle 13: Zu welchen dieser Themen würden Sie gern in den nächsten zwölf Monaten eine Fortbildung besuchen? (n=70)

	Häufigkeit	Prozent
Katalogisierung	36	51,4%
Verwaltung elektronischer Ressourcen	25	35,7%
Nutzerforschung	13	18,6%
Internetrecherche	18	25,7%
Urheberrecht	17	24,3%
Forschungsdaten	11	15,7%
Repositorien	8	11,4%
Informationskompetenz	21	30,0%
Open Access	12	17,1%
Digitalisierung	15	21,4%
Semantic Web	7	10,0%
PDA	8	11,4%
Bestandserhaltung	11	15,7%
Bibliometrie	4	5,7%
Tarifrecht	3	4,3%
Personalführung	14	20,0%
Andere	14	20,0%

Tabelle 14: An welchen Fortbildungen zu folgenden Themen wären Sie auch interessiert? (n=67)

		sehr interessiert	etwas interessiert	un-entschieden	eher nicht interessiert	gar nicht interessiert	weiß ich nicht
Office-Anwendungen	Häufigkeit	19	17	2	6	6	1
	Prozent	37,25%	33,33%	3,92%	11,76%	11,76%	1,96%
Content-Management	Häufigkeit	18	14	2	7	2	2
	Prozent	40,00%	31,11%	4,44%	15,56%	4,44%	4,44%
Social Media	Häufigkeit	13	22	3	7	3	1
	Prozent	26,53%	44,90%	6,12%	14,29%	6,12%	2,04%
Kommunikation	Häufigkeit	24	16	9	0	2	0
	Prozent	47,06%	31,37%	17,65%	0,00%	3,92%	0,00%
Selbst- und Zeitmanagement	Häufigkeit	20	18	8	2	3	0
	Prozent	39,22%	35,29%	15,69%	3,92%	5,88%	0,00%
Konfliktmanagement	Häufigkeit	29	17	5	3	2	0
	Prozent	51,79%	30,36%	8,93%	5,36%	3,57%	0,00%
Personalführung	Häufigkeit	15	5	10	7	4	1
	Prozent	35,71%	11,90%	23,81%	16,67%	9,52%	2,38%
freie Bildungsressourcen	Häufigkeit	12	14	10	1	3	2
	Prozent	28,57%	33,33%	23,81%	2,38%	7,14%	4,76%

Tabelle 15: Wie oft nutzen Sie folgende Informationsmöglichkeiten? (n=73)

		sehr oft	oft	manchmal	selten	nie
Lesen von Fachzeitschriften	Häufigkeit	13	27	21	7	2
	Prozent	18,75%	38,75%	30,00%	10,00%	2,86%
Lesen von Fachbüchern	Häufigkeit	6	9	33	14	4
	Prozent	9,09%	13,64%	50,00%	21,21%	6,06%
Intranet/Wiki	Häufigkeit	23	25	10	5	4
	Prozent	34,33%	37,31%	14,93%	7,46%	5,97%
Blogs	Häufigkeit	6	16	22	12	7
	Prozent	9,52%	25,40%	34,92%	19,05%	11,11%
Artikel online lesen	Häufigkeit	4	16	23	16	4
	Prozent	6,35%	25,40%	36,51%	25,40%	6,35%
in Mailinglisten Fragen stellen	Häufigkeit	1	3	11	20	28
	Prozent	1,59%	4,76%	17,46%	31,75%	44,44%
mittels Suchmaschinen suchen	Häufigkeit	14	16	24	8	6
	Prozent	20,59%	23,53%	35,29%	11,76%	8,82%
sich im Internet austauschen	Häufigkeit	2	5	10	14	32
	Prozent	3,17%	7,94%	15,87%	22,22%	50,79%
in Gruppen im Internet Fragen stellen	Häufigkeit	0	3	6	15	36
	Prozent	0,00%	5,00%	10,00%	25,00%	60,00%
Online Konferenzen verfolgen	Häufigkeit	0	1	7	11	41
	Prozent	0,00%	1,67%	11,67%	18,33%	68,33%

Tabelle 16: Was meinen Sie, wie viel Sie bei den verschiedenen Möglichkeiten gelernt haben? (n=73)

		sehr viel	viel	wenig	sehr wenig	kann ich nicht beurteilen
Bei einem persönlichen Gespräch mit Kollegen.	Häufigkeit	28	36	5	1	1
	Prozent	39,44%	50,70%	7,04%	1,41%	1,41%
Wenn ich Kollegen um Rat frage.	Häufigkeit	28	36	4	2	1
	Prozent	39,44%	50,70%	5,63%	2,82%	1,41%
Bei allgemeinen Mitarbeitertreffen.	Häufigkeit	7	35	17	4	3
	Prozent	10,61%	53,03%	25,76%	6,06%	4,55%
Bei Treffen von Mitarbeitern zu ganz bestimmten Themen (Qualitätszirkel)	Häufigkeit	19	30	8	1	10
	Prozent	27,94%	44,12%	11,76%	1,47%	14,71%
Beim Besuch von anderen Bibliotheken.	Häufigkeit	11	32	14	4	6
	Prozent	16,42%	47,76%	20,90%	5,97%	8,96%
Durch das Planen und Durchführen von Projekten.	Häufigkeit	24	19	8	1	15
	Prozent	35,82%	28,36%	11,94%	1,49%	22,39%
Wenn ich bei anderen Kollegen hospitiere.	Häufigkeit	9	16	10	1	30
	Prozent	13,64%	24,24%	15,15%	1,52%	45,45%
Wenn ich für einen bestimmten Zeitraum den Arbeitsplatz mit einer Kollegin/einem Kollegen tausche.	Häufigkeit	7	9	7	3	38
	Prozent	10,94%	14,06%	10,94%	4,69%	59,38%