

Hier ist Platz für das Logo Ihrer Organisation

Selbstreport

LQW

Modellversion 3

Vorlage für die 7. korrigierte Auflage Juni 2021

Selbstreport im Reifegradverfahren

zuletzt geändert am 22.06.2022

Beispiel Qualitätsbereich 8

Qualitätsbereich 8: Personal

8.1 Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Nachweise in grüner Farbe wurden mit dem Selbstreport mitgeschickt.

Aufgabenprofile für die Arbeitsplätze/Funktionsstellen sind vorhanden und werden fortgeschrieben.

Aufgabenprofile:

QB 8.1 Aufgabenprofil Pädagogische*r Mitarbeiter*in

QB 8.2 Aufgabenprofil Verwaltungsmitarbeiter*in

QB 8.3 Aufgabenprofil Leitung Verwaltung

QB 8.4 Aufgabenprofil Geschäftsführer*in

QB 8.5 Aufgabenprofil Qualitätsmanagementbeauftragte*r

QB 8.6 Aufgabenprofil Veranstaltungsmanagement

QB 8.7 Aufgabenprofil Marketing

QB 8.8 Aufgabenprofil Leitung Service

QB 8.9 Aufgabenprofil Mitarbeiter*in Service

QB 8.10 Aufgabenprofil Leitung Küche

QB 8.11 Aufgabenprofil Mitarbeiter*in Küche

QB 8.12 Aufgabenprofil Leitung Zimmer

QB 8.13 Aufgabenprofil Mitarbeiter*in Zimmer

Eine Fortschreibung der Aufgabenprofile erfolgt u. a. bei Neustrukturierungen einzelner Bereiche oder der Gesamtorganisation. Im Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch wird das jeweilige Aufgabenprofil reflektiert.

Kompetenzprofile der Beschäftigten sind vorhanden und werden aktualisiert.

Kompetenzprofile für alle Beschäftigten liegen vor (Server → Personal → Kompetenzprofile). Exemplarisch wurde ein Kompetenzprofil von Rudger Müller mitgeschickt (**QB 8.14 Kompetenzprofil Rudger Müller**).

Die Aktualisierung der Kompetenzprofile erfolgt im jährlichen Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch (**QB 8.15 Protokoll Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch Rudger Müller**).

Neue Kompetenzanforderungen werden durch den Abgleich der gewonnenen Erkenntnisse aus Bedarfserschließung, Evaluation, Controlling mit den strategischen Entwicklungszielen systematisch ermittelt.

Neue Kompetenzanforderungen erheben wir über:

- Unsere Bedarfserschließung, besonders in Hinblick auf rechtliche und gesellschaftliche Trends.
- Hinweise, die wir über unsere Evaluationen und unser Beschwerdemanagement bekommen.
- Aus der Auswertung unserer Kennzahlen im Controlling.
- Den Abgleich der oben gewonnenen Erkenntnisse mit unserer strategischen Ausrichtung.

Beispiel: Wir haben bei der letzten Retestierung als strategisches Entwicklungsziel festgelegt, dass wir den Ausbau digitaler und hybrider Bildungsangebote forcieren wollen. Aus der Bedarfserschließung (bspw. über Gespräche mit anderen Volkshochschulen oder durch Informationen vom DVV) kommen wir aktuell zur Erkenntnis, dass zwar wieder ein hoher Bedarf an Präsenzseminaren erkennbar ist, aber dennoch in manchen Bereichen (bspw. Sprachkurse, Informationsveranstaltungen) digitale

Formate gerne angenommen werden. Die Evaluationen der letzten Jahren haben auch ergeben, dass wir so andere Zielgruppen ansprechen können, die sich flexiblere Kurszeiten wünschen. Dies spricht unserer Meinung nach für einen hybriden, zumindest teilweise nicht-linearen Lehr-Lernprozess und wird zumindest teilweise von unseren Kennzahlen gestützt. Aus diesem Grund sehen wir uns in der strategischen Ausrichtung bestärkt und, da aus unserer Sicht die Digitalisierung des Lernens erst am Anfang steht, sehen wir zugleich entsprechende Kompetenzanforderungen auf zweierlei Ebenen: Einerseits geht es um die persönliche Kompetenzerweiterung sowohl der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen als auch unserer Kursleitenden (Einsatz von digitalen Tools, digitale Präsentations- und Moderationsfähigkeiten) und auf der anderen Seite erfordert dieses Ziel auch eine Kompetenzerweiterung auf organisationaler Ebene, indem wir unsere Räume und Technik stetig weiterentwickeln müssen, bspw. mit hochwertigen Kameras und Mikrofonen.

Solche Diskussionen führen wir im jährlichen Evaluations-/Entwicklungsworkshop ([11.1 Fotoprotokoll Evaluations-/Entwicklungsworkshop vom 22.09.2022](#)).

Entwicklungsgespräche mit Mitarbeiter*innen werden regelmäßig durchgeführt.

Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch werden mit allen Mitarbeiter*innen jährlich geführt ([QB 8.15 Protokoll Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch Rudger Müller](#)).

Eine systematische Fortbildungsplanung für alle Beschäftigtengruppen liegt vor.

[QB 8.16 Fortbildungsplanung für alle Beschäftigtengruppen 2023](#)

Wir erstellen jährlich eine systematische Fortbildungsplanung. Diese basiert auf der Erhebung neuer Kompetenzanforderungen, welche im Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch mit den jeweiligen Mitarbeiter*innen besprochen wird. Im Gespräch wird erörtert, ob der/die

Mitarbeiter*in eine Fortbildung ggf. mit Kolleg*innen besuchen sollte, um entsprechende Kompetenzen aufzubauen.

Fortbildung wird angeboten, dokumentiert und ausgewertet.

Wir bieten Fortbildungen sowohl für unsere Hauptamtlichen als auch für unsere Kursleitenden an. Dies betrifft sowohl Angebote des Volkshochschulverbands, der Stadt und weiterer Kooperationspartner als auch bei relevanten Themen Inhouseseminare.

QB 8.17 Fortbildungen Stadt 2023

QB 8.18 Fortbildungen Kooperationskreis Integration 2023

QB 8.19 Fortbildungen Volkshochschulverband

QB 8.20 Inhouseveranstaltung zum Thema »Digitale Tools und Moderationskompetenzen« mit der Firma digi-know am 23.05.2022

Die Fortbildungen werden in der Personalakte dokumentiert (QB 8.21 Personalakte Stefanie Brettstein).

Die Auswertung erfolgt in der jeweiligen Teambesprechung (**QB 8.22 Teambesprechung Pädagogikteam** und **QB 8.23 Teambesprechung Küche**).

8.2 Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Mit den Ergebnissen aus den eingesetzten Verfahren sind wir sehr zufrieden. Wir sehen, dass wir die Personalentwicklung sowohl unserer hauptamtlichen als auch unserer freiberuflichen Mitarbeiter*innen gut »auf dem Schirm« haben und passgenaue Angebote zur Entwicklung umsetzen können. Die Rückmeldung der Kursleitenden in Bezug auf die Inhouseveranstaltung zum Thema »Digitale Tools und Moderationskompetenzen« mit der Firma digi-know oder auch die sehr

positiven Rückmeldungen in der Evaluation durch unsere Teilnehmenden bestärken uns darin.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren:

Damit einhergehend sehen wir auch unsere Verfahren als sehr passend an. Dies zeigt sich bspw. bei der Ermittlung aktueller Kompetenzanforderungen. Durch das Zusammenspiel der oben genannten Informationsquellen können wir unsere Umwelt gut erfassen und die Anforderungen, die an uns als Handelnde sowie an unsere Organisation gestellt werden, gut erkennen. Mit unserer systematisch gestalteten Fortbildungsplanung haben wir auch ein effektives Werkzeug diesen Anforderungen zu begegnen.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest:

Wir sehen noch Optimierungsbedarf bei der Auswertung der Fortbildung, bzw. unseres Wissensmanagements. Zwar besprechen wir relevante Inhalte aus den besuchten Fortbildungen und versuchen entsprechende Verbesserungen umzusetzen, oft geht aber relevantes Wissen aus den Fortbildungen oder gemachte Erfahrungen verloren. Aus diesem Grund werden wir uns dem Thema Wissensmanagement widmen (siehe QB 11 Strategische Entwicklungsziele).

IV. Verzeichnis der aufgeführten Nachweise im Selbstreport

QB 8 Personal	
8.01	Aufgabenprofil Pädagogische*r Mitarbeiter*in
8.02	Aufgabenprofil Verwaltungsmitarbeiter*in
8.03	Aufgabenprofil Leitung Verwaltung
8.04	Aufgabenprofil Geschäftsführer*in
8.05	Aufgabenprofil Qualitätsmanagementbeauftragte*r
8.06	Aufgabenprofil Veranstaltungsmanagement
8.07	Aufgabenprofil Marketing
8.08	Aufgabenprofil Leitung Service
8.09	Aufgabenprofil Mitarbeiter*in Service
8.10	Aufgabenprofil Leitung Küche
8.11	Aufgabenprofil Mitarbeiter*in Küche
8.12	Aufgabenprofil Leitung Zimmer
8.13	Aufgabenprofil Mitarbeiter*in Zimmer
8.14	Kompetenzprofil Rudger Müller
8.15	Protokoll Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch Rudger Müller
8.16	Fortbildungsplanung für alle Beschäftigtengruppen 2023
8.17	Fortbildungen Stadt 2023
8.18	Fortbildungen Kooperationskreis Integration 2023
8.19	Fortbildungen Volkshochschulverband
8.20	Inhouseveranstaltung zum Thema »Digitale Tools und Moderationskompetenzen« mit der Firma digi-know am 23.05.2022
8.21	Personalakte Stefanie Brettstein
8.22	Teambesprechung Pädagogikteam und QB 8.23 Teambesprechung Küche