

# Fortbildungsbedarfsanalyse

## St. Konradihaus

Die Stiftung St. Konradihaus Schelklingen ist bemüht, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven für Mitarbeiter\*innen zu schaffen, die sich an den täglichen Anforderungen orientieren. Hierzu wurden individuelle Kompetenzen und Fortbildungsbedarfe im Rahmen einer Umfrage erfasst. Ziel ist es, aufbauend auf den erhobenen Bedarfen ein Fortbildungskonzept für Mitarbeitende zu erstellen, um sie bei der Bewältigung von aktuellen Herausforderungen zu unterstützen.

### Fragestellung:

Wo sehen Sie für sich selbst, für Ihr Team und für die Einrichtung insgesamt Fortbildungsbedarf? Welche Kompetenzen sollen weiterentwickelt werden? Über welche individuellen Kompetenzen verfügen Sie bereits?

### Methode:

- Fragebogenentwicklung mod. nach Kling & Spethmann, 2011
- Offenes Fragenformat, freiwillige Teilnahme
- Inhaltsanalytische Auswertung: Fortbildungsbedarfe (individuell, teambasiert, Einrichtungsebene) und individuelle Kompetenzen
- Zuordnung der Bedarfe und Kompetenzen zu 7 zentralen Bereichen

### Stichprobe:

- Interne Befragung (April 2019)
- 86 Teilnehmende aus den Bereichen Wohngruppen, Schule, Ausbildung, Hauswirtschaft und Verwaltung: Rücklaufquote von 43%

# ERGEBNISSE

In welchen Bereichen sehen die Mitarbeitenden spezifischen Fortbildungsbedarf?

- 1) Struktur und Management (z. B. Mitarbeiterführung, Konzeptionserstellung, Qualitätsmanagement, Partizipation, Vernetzung)
- 2) Fachliche Schwerpunkte (z. B. Suchtberatung, Medienkonsum, Anti-Aggressions-Training, Sexualität und Geschlechtsidentität, psychische Erkrankungen, rechtliche Grundlagen zur Jugendhilfe)
- 3) Umgang mit bestimmten Zielgruppen (z. B. Jugendliche mit Alkohol- oder Drogenproblematik, psychischen Belastungen oder Trauma, „Systemsprenger“)
- 4) Methoden (z. B. Gesprächstechniken, Motivationsförderung, geschlechtsspezifisches Arbeiten)
- 5) Zusammenarbeit im Team (z. B. gemeinsame Fallbesprechungen, stärkere Verzahnung der einzelnen Berufsgruppen, Teambuilding)
- 6) Verwaltung und EDV (z. B. Datenschutz, Office-Anwendungen)
- 7) Selbstfürsorge (z. B. Stressbewältigung, Nähe-Distanz-Verhältnis, Abgrenzung)

Welche individuellen Kompetenzen gibt es in der Einrichtung?

Die angegebenen Kompetenzen reichen von persönlichen Eigenschaften und Interessen über fachliche Qualifikationen zu themenspezifischen Weiterbildungen. Mitarbeitende nannten Kompetenzen in allen 7 Fortbildungsbedarfsbereichen (s. o.), auf denen bei der zukünftigen Gestaltung eines Fortbildungskonzeptes aufgebaut werden kann.

Wenn man die Einrichtung als Ganzes betrachtet – welche Entwicklungsmaßnahmen sind zentral?

- Formulierung eines Leitsatzes („Firmenphilosophie“) zur Verfolgung eines gemeinsamen Ziels
- Interne und externe Vernetzung und Verbesserung der Kommunikation; Mitarbeiterpflege
- Fachliche Weiterbildung (inhaltlich und methodisch) besonders in Hinblick auf neue Zielgruppen

**Fazit:** In der Einrichtung sind eine Vielzahl von Ressourcen (bzw. individuellen Kompetenzen) vorhanden, die sich über verschiedene Bereiche erstrecken. Dennoch äußerten die Mitarbeitenden in denselben Bereichen Fortbildungsbedarfe, was darauf hindeutet, dass vor allem in Hinblick auf die laufenden und anstehenden Veränderungen der Wunsch nach klaren Handlungs- und Kommunikationsstrukturen sowie fachlichen und methodischen Fortbildungen besteht. Die Ergebnisse sind im Kontext der geringen Rücklaufquote zu betrachten.