

Gesprächsleitfaden Qualitative Interviews- KomPädenZ Potenzial

Zielgruppe: Personaler_innen, Geschäftsführer_innen, Gleichstellungsbeauftragte sowie Personen, die als Interviewpartner_innen aus dem Fachbeirat vorgeschlagen werden

Insgesamt ca. 20 Interviews

Kurze Einführung in das Projekt:

Zunächst ganz herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für das Gespräch und die Mitwirkung am Projekt genommen haben.

Zu Beginn des Interviews möchte ich Ihnen kurz das Projekt KomPädenZ Potenzial vorstellen. Das Projekt ist am Lehrstuhl von Prof. Dr. Angelika Henschel im Institut für Sozialarbeit/Sozialpädagogik an der Fakultät Bildung der Leuphana Universität Lüneburg verankert. Es wird in Kooperation mit der Professional School durchgeführt.

Der vollständige Titel des Projektes lautet „Potenziale in der Sozialwirtschaft erkennen, fördern, nutzen – Zugänge zu akademischer Weiterbildung und zum Studium im Sinne von Gender Mainstreaming und Diversity erleichtern“. Das Projekt wird vom BMBF im Rahmen der Ausschreibung „Aufstieg durch Bildung – offene Hochschulen“ gefördert und hat eine Laufzeit von insgesamt 3,5 Jahren. In dieser Zeit geht es insbesondere um die Entwicklung neuer berufsbegleitender akademischer Bildungsformate mit Bezug auf Gender-Mainstreaming- und Diversity-Aspekte. Ziel ist es beruflich qualifizierten Personen im Sinne einer „offenen Hochschule“ neue Zugangsmöglichkeiten zum Studium eröffnet. Es werden neue Beratungsformate entwickelt, Anrechnungsmöglichkeiten auf bereits vorhandene Studiengänge (BA Soziale Arbeit/ Master of Sozialmanagement) geprüft und erprobt und vor allem neue Zielgruppen für akademische Weiterbildung gewonnen. Im Rahmen des Projektes werden insbesondere Handlungsfelder in der Sozialen Arbeit in den Blick genommen. Die entwickelten Formate können in dieser ersten Förderphase erprobt werden. In einer zweiten Förderphase von 2,5 Jahren steht die Umsetzung im Zentrum, d. h. die konzipierten und erprobten Formate sollen dann fest implementiert und verankert werden.

Haben Sie Fragen zum Projekt?

Mit dem heutigen Interview möchten wir gerne von Ihnen erfahren, welche Bedeutung Weiterbildung für Sie bzw. Ihre Organisation hat und welche Anforderungen Sie an Weiterbildungsformate haben. Im Rahmen des Interviews werden drei verschiedene Themenbereiche angesprochen, die ich Ihnen einleitend kurz erkläre. Sollten Sie mit einem Themenbereich nicht so vertraut sein ist das gar kein Problem – im Rahmen des Projektes werden noch weitere Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen befragt.

Die Inhalte des Interviews werden anonymisiert ausgewertet. Wir möchten das Interview gerne aufzeichnen – sind Sie damit einverstanden, dass das Interview aufgenommen wird?

Einführung in das Thema „Weiterbildung“:

1) Der demografische Wandel ist in vielen Regionen und Tätigkeitsbereichen bereits spürbar. Es ist immer wieder in der Diskussion, dass Arbeitgeber sich auf die Veränderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt, frühzeitig einstellen sollten, bspw. in dem sie zielgruppenspezifisch Personal weiterqualifizieren und professionalisieren. Es sind Unterschiede bei Arbeitgebern erkennbar, wie sie die Entwicklung ihres Bereiches wahrnehmen und darauf reagieren ...

Fragen:

1.1) Wie entwickelt sich die Sozialwirtschaft Ihrer Einschätzung nach?

Nachfragen:

Welche Einflüsse hat Ihrer Einschätzung nach der demografische Wandel auf die Sozialwirtschaft?

Welchen Einfluss hat der demografische Wandel auf Ihre Organisation? Und was bedeutet das für Ihre Organisation?

1.2) Arbeitgeber brauchen gut qualifiziertes und motiviertes Personal. Um die eigenen Mitarbeiter_innen zu qualifizieren, oder um sie in ihren Qualifizierungsinteressen zu unterstützen, gehen Organisationen ganz unterschiedliche Wege. Welchen Weg gehen Sie?

1.3) Welche Erfahrungen haben Sie mit beruflicher Weiterbildung?

Nachfragen:

Ist Weiterbildung bei Ihnen strukturell verankert? Wenn ja, wie? Ordnen Sie Weiterbildung auch an, wie ist da bei Ihnen das Verfahren?

1.4) Sie sind in einem strukturschwachen Raum angesiedelt – welche Bedeutung hat berufliche Weiterbildung für Sie als Organisation im strukturschwachen Raum?

Nachfrage:

Mit welchen Herausforderungen sind Sie dabei konfrontiert?

1.5) Manche Tätigkeitsbereiche verändern sich sehr schnell und unterliegen einem kontinuierlichen Wandel, andere wiederum sind konstanter ... in manchen Bereichen gibt es einen hohen Weiterbildungsbedarf, in anderen ist er geringer – wie nehmen Sie das in Ihrer Organisation wahr?

Nachfragen:

Inwieweit berücksichtigen Sie dies in Ihrer Organisation und in welcher Form?

In welchen Bereichen sehen Sie Entwicklungsbedarfe?

Um welche Inhalte sollte es in den Weiterbildungen gehen?

Was sollten Ihre Weiterbildungsinteressierten, mit Blick auf die Veränderungen, von denen Sie gerade gesprochen haben, lernen?

In welcher Form sollte das geschehen?

Gibt es spezifische Zielgruppen, die Sie für die angesprochenen Herausforderungen weiterqualifizieren wollen?

Gibt es einen Grund dafür, dass Sie bestimmte Zielgruppen nicht angesprochen haben?

Einführung in das Thema „Weiterbildungsanliegen von Mitarbeitenden“:

2) Weiterbildung wird in Organisationen häufig sehr unterschiedlich nachgefragt. Wir haben vorhin darüber gesprochen, dass in einigen Bereichen unterschiedlicher Weiterbildungsbedarf besteht. Unterschiede sind aber auch auf einer individuellen Ebene bei den Mitarbeitenden in der Nachfrage von Weiterbildungsmöglichkeiten erkennbar ...

Frage:

2.1) Gibt es Weiterbildungsinteressen von Personen in Ihrer Organisation?

Nachfragen:

Welcher Art sind diese bezüglich der Inhalte, Formate (längerfristige, kürzere, Inhouse-Schulungen, eigene Fortbildungsakademien, Kooperationen mit Weiterbildungsträgern, Didaktik, etc.)?

Nehmen Sie Unterschiede oder differente inhaltliche Interessen bei den Mitarbeitenden wahr?

Gibt es aus Ihrer Sicht Personen mit besonderen Qualifizierungsbedarfen?

Gibt es einen Grund dafür, dass Sie auf bestimmte Zielgruppen nicht zu sprechen kommen?

Eventuell gibt es Interessensbekundungen an Weiterbildung von manchen Personengruppen häufiger als von anderen: bspw. von Jüngeren oder Älteren, Alleinerziehenden oder Personen mit Familie, von Männern und Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, junge und alte Mitarbeiter_innen, Menschen, die Angehörige pflegen, Personen, die seit kurzem oder länger bei Ihnen beschäftigt sind?

Welche Bedeutung hat in diesem Zusammenhang Familienfreundlichkeit in Ihrer Organisation?

Welchen Stellenwert hat mit Bezug auf das eben Angesprochene Chancengleichheit in Ihrer Organisation?

Einführung in die Themen „Gender Mainstreaming und Diversity“:

3) Von der politischen Strategie Gender Mainstreaming und der Strategie Diversity-Management gehen Impulse zur Personal- und Organisationsentwicklung aus ...

Frage

3.1) Diversity-Management und Gender Mainstreaming sind Prinzipien, die in der Personal- und Organisationsentwicklung diskutiert werden – wie nehmen Sie das in Ihrer Organisation wahr?

Nachfragen:

Sind Ihnen diese Ansätze vertraut und erfahren sie in Ihrer Organisation Berücksichtigung?

Sie haben über die Strategien Gender Mainstreaming und Diversity-Management und den Umgang damit in Ihrer Organisation gesprochen – was bedeutet das mit Blick auf berufliche Weiterbildung in ihrer Organisation?

Haben alle Ihre Mitarbeiter_innen gleichermaßen die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen?

Nehmen Sie Unterschiede wahr? Wenn ja: Bei wem (beim Personal oder auf der Führungsebene)?

Wie sieht es in Bezug auf weibliche Führungskräfte aus?

Mit Bezug auf die eben geschilderten Unterschiede bezüglich der Teilnahme an Weiterbildung: Wie gehen Sie mit diesen Unterschieden in der Praxis um?

Sie haben gesagt, dass Sie da keine Unterschiede wahrnehmen? Welche Gründe sehen Sie hierfür?

Gibt es Weiterbildungsangebote für Menschen in Familien und Pflegezeit, um „thematisch am Ball zu bleiben“?

Welchen Stellenwert hat Heterogenität Ihrer Wahrnehmung nach in Ihrer Organisation?

Zum Schluss noch eine letzte Frage: Wenn Sie an die Zukunft denken, bspw. an 2030 – wie sollte Weiterbildung dann in Ihrer Organisation konzeptioniert und organisiert sein?