

Ergänzungen zur Vorlage „Personalentwicklung im Eigenbetrieb Volkshochschule“

Im Nachgang zur v.g. Vorlage des E 42 haben sich für die Fraktion GRÜNE bereits im Vorfeld der Sitzung des Betriebsausschusses noch zusätzliche Fragen ergeben, die in Form einer Tischvorlage beantwortet werden.

Allgemeines:

Ein formuliertes Personalentwicklungskonzept speziell für den Eigenbetrieb Volkshochschule existiert nicht. Wie bereits in der Vorlage erwähnt, ist die Volkshochschule im gesamtstädtischen „Ganzheitlichen Personalmanagement (GPM)“ der Stadtverwaltung Aachen eingebunden. Frau Dr. Blüggel vertritt gemeinsam mit einer Kollegin des Aachener Stadtbetriebs die Eigenbetriebe im Arbeitskreis GPM; diese Beteiligung findet aufgrund einer Anfrage des Dezernats V zu Beginn des Prozesses statt. Ein gesondertes Personalentwicklungsmodell für die Volkshochschule ist nicht nötig.

Darüber hinaus ist die Volkshochschule Aachen im Rahmen des Qualitätsprogramms LQW (Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) zertifiziert. Das Verfahren der Qualitätsentwicklung und -testierung nach LQW definiert konkrete Anforderungen u.a. im Qualitätsbereich „Personal“.

Die Volkshochschule wendet das LQW-Modell im Qualitätsbereich Personal wie folgt an:

- Aufgabenprofile für die Arbeitsplätze / Funktionsstellen
Arbeitsplatzbeschreibungen für die hauptberuflich Beschäftigten
- Kompetenzprofile der Beschäftigten

Kompetenzen, die zu Beginn der Beschäftigung mitgebracht werden, sind dokumentiert. Kompetenzen, die während der Beschäftigungszeit erworben werden, werden auf Initiative der Mitarbeitenden aufgenommen. Dabei unterstützt eine systematische Erfassung der Kompetenzen die Mitarbeitenden durch Erinnerung an ihre Selbstverantwortung. Ziel ist die bestmögliche Nutzung der vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Eine systematische Erfassung der Kompetenzprofile aller unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden erfolgt unter Berücksichtigung der folgend aufgeführten inhaltlichen Strukturen und unter Auswertungsmöglichkeiten für die Leitung. Die vorhandenen Daten werden durch das Team Personal erfasst und um die Angaben der Mitarbeitenden aus den Kompetenzbögen ergänzt.

Die inhaltliche Struktur der zu erstellenden Kompetenzprofile besteht aus

1. den persönlichen Daten
2. den formalen Kriterien, Angaben aus der Personalakte
3. Nebentätigkeiten
4. den Fortbildungen
5. der fachlichen und personalen Kompetenz
6. den außerberuflich erworbenen Erfahrungen
7. den möglichen Interessen und Zielvorstellungen
8. der eigenen Einschätzung der Mitarbeitenden.

- Eine Aktualisierung der Kompetenzprofile findet mindestens einmal jährlich statt.
- durch die verteilten Kompetenzbögen an allen Mitarbeitenden (Rückgabe freiwillig)
 - durch Rückmeldungen aus den Entwicklungsgesprächen mit den Mitarbeitenden
 - auf Meldung der Mitarbeitenden

Die Kompetenzprofile der Mitarbeitenden sollen bei Stellenbesetzungen, Veränderungswünschen der Mitarbeitenden und Einrichtung neuer Tätigkeitsfelder herangezogen werden.

Der Fragebogen „Kompetenzprofile“ wurde entwickelt und die Daten werden im Verwaltungsteam 2 - Personal) vorgehalten.

- Nachweis eines systematischen Verfahrens zur Ermittlung von neuen Kompetenzanforderungen
- Durchführung jährlicher Mitarbeitergespräche
- Systematische Fortbildungsplanung

Grundsätzlich werden der Fortbildungsbedarf und die Fortbildungsmaßnahme der Mitarbeitenden auf drei Ebenen ermittelt, umgesetzt und evaluiert:

Leitungsebene

Bedarfsfeststellung erfolgt u.a. im Leitungsrat durch die Übermittlung des Bedarfs aus der Verwaltungs- und pädagogischen Abteilung durch die Mitglieder des Leitungsrates. Auf dieser Basis erfolgen auch die Planung der Maßnahme und die Kontrolle des Erfolgs.

Programmbereiche

In den Programmbereichen wird aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen der Fortbildungsbedarf festgestellt, der zur Umsetzung des Programms auch im Hinblick auf Zukunftsfähigkeit erforderlich ist.

Mitarbeitendenebene

Die Mitarbeitenden stellen einen eigenen Fortbildungsbedarf fest, den sie z.B. auf Grundlage des jährlichen Mitarbeitergespräches in Absprache mit den Vorgesetzten selbst organisieren.

Außerdem besteht die Möglichkeit, die Fortbildungsangebote im städtischen Mitarbeiterportal und in den persönlich zugehenden Verwaltungsnachrichten zu recherchieren.

In Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation wird seit 2014 jedes Jahr ein Workshop für alle Mitarbeitenden durchgeführt, zuletzt zum Thema Change Management. Es gab im Nachgang zur Umstrukturierung des pädagogischen Bereichs fünf teambildende Workshops für die neu zusammengesetzten Teams in den Programmbereichen und drei führungsbezogene Workshops für die Programmbereichsleitenden. Derzeit wird außerdem speziell für die Mitarbeitenden der Volkshochschule ein Workshop „Gewaltprävention“ angeboten und in Kürze durchgeführt.

Hinsichtlich der Personalentwicklung erfolgt die Beteiligung der Personalvertretung (Personalrat der allgemeinen Verwaltung und Gesamtpersonalrat) und der weiteren Interessenvertretungen sowohl im Rahmen des Reorganisationsprozesses als auch im Rahmen des GPM. Des Weiteren wird die zuständige Personalvertretung in allen personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten nach dem Landespersonalvertretungsgesetz einbezogen.

Darüber hinaus werden Konferenzen und Fortbildungen der Netzwerke wahrgenommen; insbesondere handelt es sich hierbei um Veranstaltungen des Landesverbandes der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen und des Deutschen Volkshochschul-Verbandes. Innerhalb des letzten Jahres haben 23 Mitarbeitende der Volkshochschule Aachen an solchen Veranstaltungen teilgenommen.

Personalstruktur:

Entsprechend der Struktur der Volkshochschule sind die unterschiedlichen Berufsgruppen (pädagogisches und Verwaltungspersonal) sachzusammenhängend aufgeteilt. Unterhalb der Betriebsleitung sind organisatorisch der Verwaltungsbereich und die vier Programmbereiche angesiedelt. Während im Verwaltungsbereich ausschließlich Verwaltungspersonal eingesetzt ist, werden in den Programmbereichen sowohl hauptamtlich planerisch tätige Pädagoginnen und Pädagogen sowie unmittelbar unterstützend Verwaltungsmitarbeitende als pädagogische Sachbearbeitungen beschäftigt. Die Stellenanteile von 72,0 VZÄ (Stand 31.12.2015) werden in 37,9 VZÄ pädagogisches und 34,1 VZÄ Verwaltungspersonal aufgeteilt. Der Anteil der Betriebs-, Verwaltungs- und Programmbereichsleitungen beträgt hierbei insgesamt 9,2 VZÄ.

Personalplanung/demographische Entwicklung:

Wie bereits erwähnt, ist die erforderliche Haushaltskonsolidierung auch prägend für die Personalentwicklung im **Demographie-Management** in der Volkshochschule. Zur vorausschauenden Steuerung dafür, dass innerhalb der nächsten fünf Jahre ein Großteil der Programmbereichsleitungen altersbedingt ausscheiden wird, wurden an der Spitze der vier Programmbereiche Leitungsteams eingesetzt, die für einen optimalen Wissenstransfer sorgen. Bislang konnten hiermit gute Erfolge erzielt werden.

Im Zeitraum 2015 bis 2021 stellen sich die demographischen Entwicklungen durch altersbedingte Fluktuation Seite 3 von 4 auf dieser Leitungsebene wie folgt dar:

- 2015 - 3 Programmbereichsleitungen
- 2017 - 2 Programmbereichsleitungen
- 2018 - 1 Programmbereichsleitung
- 2021 - 2 Programmbereichsleitungen.

Führungskräfteentwicklung und- unterstützung:

Im Hinblick auf die Reorganisation der Volkshochschule wurden in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation insgesamt sieben Workshops zum Thema Change Management durchgeführt. Darüber hinaus erfolgte ein Mediationsprozess (fünf Termine) im Leitungsteam eines Programmbereiches. Gleichfalls wurden Einzelcoachings sowie auf der Leitungsebene das interne Führungsseminar D 350 an vier Terminen zu je zwei Tagen wahrgenommen. Weiterhin ist noch wie erwähnt ein Workshop Gewaltprävention mit den Mitarbeitenden der Volkshochschule in Planung. Außerdem erhalten alle Nutzerinnen und Nutzer regelmäßige Schulungen im Bereich der Fachsoftware Basys-SQL und Datev.

Aufgrund der stattfindenden Mitarbeitendenkonferenzen in der Volkshochschule entsteht durch die Berichte aus lokalen, regionalen und überregionalen Veranstaltungen und Fortbildungen eine Nachhaltigkeit der gewonnenen Erkenntnisse.

Gesundheitsmanagement:

Im Fehlzeitenreport des FB 11 werden die ausgewerteten Fehlzeitenquoten für Fachbereiche und Eigenbetriebe abgebildet.

So wird der Anteil der Fehlzeitenquote im Jahr 2015 für den Eigenbetrieb Volkshochschule differenziert nach Beschäftigtengruppen wie folgt dargestellt:

E 42	-	10,86 %	Stadt Aachen	-	9,27 % (Gesamtverw.)
Beamte	-	19,00 %	Beamte	-	7,83 %
Beschäftigte	-	10,21 %	Beschäftigte	-	9,69 %

Diese Zahlen können in Eigenbetrieben mit der Größenordnung der Volkshochschule erheblich durch Langzeiterkrankungen (> 6 Monate) beeinflusst werden. So war z.B. im Jahr 2015 im Beamtenbereich von fünf Personen eine Person ganzjährig erkrankt.

Im Bereich der Beschäftigten waren im Jahr 2015 insgesamt 5 Personen langzeiterkrankt.