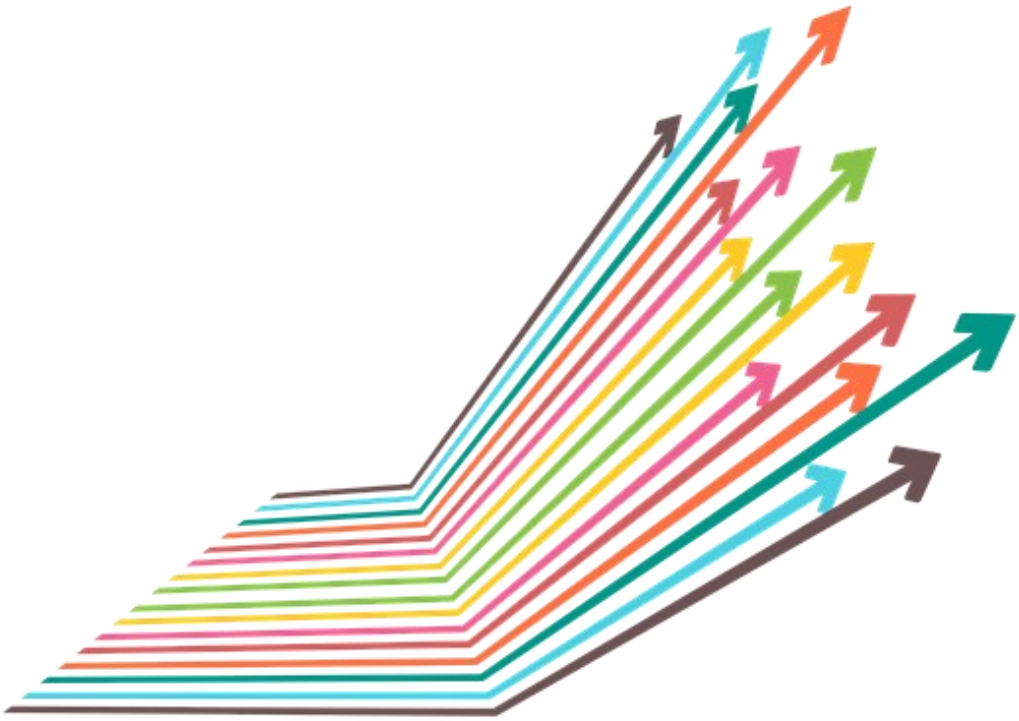
FEDAS
LUXEMBOURG



Bedarfsanalyse für Weiterbildungsmaßnahmen im sozialen Sektor

2024

FEDAS LUXEMBOURG

Table des matières

I/ Beschreibung des Projekts 4
1/ Ziel des Projekts 4
2/ Ablauf des Projekts 4
a/ Die Erstellung des Fragebogens 4
b/ Die Durchführung von internen Tests 4
Bei diesem Treffen waren 24 Teilnehmer:innen angemeldet. 5
d/ Die Durchführung von externen Tests 5
e/ Das Versenden des Fragebogens 5
f/ Die Analyse des erhaltenen Feedbacks und die Entwicklung von Hypothesen 5
g/ Die Organisation der Austauschworkshops 6
h/ Die Analyse der Rückmeldungen 6
i/ Das Verfassen des Projektberichts 6
j/ Die Verbreitung des Projektberichts 7
II / Ergebnisse des Fragebogens 8
1/ Profil der Befragten 8
a/ Ausgeübte Funktionen 8
b/ Dienstalter in der Position 9
c/ Dienstalter im Sektor 10
d/ Betreutes Team 11
e/ Weiterbildungen, die die Befragten im Jahr 2023 absolviert haben 12
2/ Daten für sozialpädagogisches Personal 13
3/ Daten für das Verwaltungspersonal 16
4/ Daten für das Führungspersonal 18
5/ Daten für das logistische und technische Personal 20
6/ Prozess der Anmeldung 23
a/ Bestimmung des Weiterbildungsbedarfs 23
b/ Wie wird der Weiterbildungsbedarf festgestellt / zu welchem Zeitpunkt? 23
c/ Recherchen von Schulungen 24
d/ Wer führt die Recherchen durch 24
e/ Auswahlkriterien 25
f/ Wer führt die Anmeldungen durch 26
g/ Wann findet die Einschreibung statt? 27
h/ Wie ? 27
i/ Einfachheit der Anmeldung 28

j/ Auftretende Schwierigkeiten 29
7/ Gesamtzufriedenheit mit dem Weiterbildungsangebot 30
8/ Fehlende Inhalte 32
9/ Noch nicht ausreichend abgedeckte Bereiche 36
III / Ergebnisse der Austausch-Workshops 43
1/ Austausch-Workshop für das sozialpädagogische Personal 43
a/ Rückmeldung zu den im Fragebogen gestellten Antworten 43
b/ Rückmeldung zum aktuellen Angebot an Weiterbildungen 44
2/ Austausch-Workshop für das Verwaltungspersonal 45
a/ Rückmeldung zu den Antworten im Fragebogen 45
b/ Rückmeldung zum aktuellen Angebot an Weiterbildungen 46
3/ Austausch-Workshops für das Führungspersonal 47
a/ Rückmeldung zu den Antworten im Fragebogen 47
b/ Rückmeldung zum aktuellen Angebot an Weiterbildungen 48
IV / Schlussfolgerung 49
V/ Danksagungen 52
V/ / Annexes 52
1/ Fragebogen auf Französisch 52
2/ Fragebogen auf Deutsch 62
3/ Präsentation des Kick-Offs 74

I/ Beschreibung des Projekts

1/ Ziel des Projekts

Wir leben in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt. Die Entwicklung von Kompetenzen und lebenslanges Lernen werden immer entscheidender.

Die FEDAS wollte als Verband die Ausbildungsbedürfnisse des sozialen Sektors besser kennenlernen, damit die Weiterbildungsanbieter auf die ermittelten Bedürfnisse zugeschnittene Weiterbildungsangebote anbieten können.

2/ Ablauf des Projekts

a/ Die Erstellung des Fragebogens

Das Projektteam der FEDAS entwarf den Fragebogen von Mitte Januar bis Mitte Februar. Um jedem die Möglichkeit zu geben, in der Sprache zu antworten, in der er sich am wohlsten fühlt, wurde der Fragebogen in zwei Sprachen entwickelt: Französisch und Deutsch. Zunächst wurde eine erste Version auf Französisch erstellt und vom Managementteam validiert. Anschließend übersetzte die Arbeitsgruppe den Fragebogen auf der Grundlage dieser konsolidierten und validierten Version ins Deutsche.

Der Fragebogen wurde in Google Forms entwickelt und besteht aus mehreren Teilen:

- dem Profil der Befragten

- die Stunden, die das sozialpädagogische Personal im Jahr 2023 an Schulungen absolviert hat, und die bevorzugten Formatarten des sozialpädagogischen Personals, des Verwaltungspersonals, des logistischen und technischen Personals und des Führungspersonals

- der Bildungsweg: von der Festlegung des Bildungsbedarfs bis zur Anmeldung

- die Kriterien für die Wahl einer Ausbildung

- Zufriedenheit mit dem aktuell verfügbaren Angebot

- Ansätze, die im aktuellen Bildungsangebot fehlen und weiterentwickelt werden sollen

b/ Die Durchführung von internen Tests

Das Projektteam rief intern Freiwillige auf, den Fragebogen ausgiebig zu testen. Ziel war es, den Fragebogen von verschiedenen Profilen (Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen, Managementteam ...) testen zu lassen, um ein möglichst heterogenes Bild zu erhalten. Es wurden beide Sprachen getestet.

Diese Tests hatten mehrere Ziele:

- Das Verständnis der Fragen zu validieren
- Sicherstellen, dass die gestellten Fragen relevant sind
- Vermeidung von Verzerrungen und möglichen Interpretationen bei der Formulierung der Fragen
- Den technischen Aspekt überprüfen: Schaltfläche, Verkettung usw.
- Vermeidung von Schreibfehlern

c/ Das Kick-off zum Start des Projekts

- Das Kick-off des Projekts fand am 26. Februar von 11.00 bis 12.00 Uhr statt. Ziel dieses Treffens war es :
- - Das Projekt und die angestrebten Ziele vorstellen
- - Die Modalitäten vorstellen (Sprachen, Adressaten des Fragebogens)
- - Die verschiedenen Etappen vorstellen (Zeitplan)
- - Das Interesse an der Teilnahme an diesem Projekt wecken
- - Externe Tester anwerben

Bei diesem Treffen waren 24 Teilnehmer:innen angemeldet.

d/ Die Durchführung von externen Tests

Bei der Präsentation des Kick-offs bekundeten mehrere Personen ihr Interesse, den Fragebogen zu testen.

Die FEDAS rief außerdem Freiwillige dazu auf, den Fragebogen in der Weiterbildungsplattform zu testen, um ein breit gefächertes Panel von Testern zu erhalten.

Aufgrund der verschiedenen Rückmeldungen nahm das Projektteam kleinere Änderungen am Fragebogen vor.

e/ Das Versenden des Fragebogens

Der Fragebogen wurde an alle Direktionsbeauftragten, stellvertretenden Direktionsbeauftragten oder andere Personen, die für Ausbildungspläne im sozialen Sektor zuständig sind und in der FEDAS-Datenbank erfasst sind, versandt.

Das Projekt wurde auch über LinkedIn verbreitet und über die Beauftragten an ihre jeweiligen Plattformen weitergeleitet.

Der Fragebogen wurde am 02.04. an 189 Adressaten verschickt. Der Fragebogen wurde 99% der Empfänger zugestellt und 52% der Personen, die ihn erhalten hatten, öffneten ihn, d. h. 97 Personen.

Am 15.04. wurde eine Erinnerungsmail verschickt.

Der Fragebogen war vom 02.04. bis zum 19.04. verfügbar.

f/ Die Analyse des erhaltenen Feedbacks und die Entwicklung von Hypothesen

Das Projektteam erhielt 63 Rückmeldungen: 33 für den Fragebogen auf Französisch und 30 für den Fragebogen auf Deutsch, was einer Rücklaufquote von 33% entspricht. Diese Quote ist zufriedenstellend, da sie im Durchschnitt der Rücklaufquoten für diese Art von Umfragen liegt.

Die eingegangenen Ergebnisse werden im zweiten Teil dieses Berichts vorgestellt.

g/ Die Organisation der Austauschworkshops

Auf der Grundlage der erhaltenen Rückmeldungen hat das Projektteam Arbeitshypothesen entwickelt, die es in den Austauschworkshops teilen und diskutieren möchte.

Das Projektteam wollte die Austauschworkshops nicht nach sektoralen Plattformen, sondern nach Profilen organisieren, um eine Heterogenität und Komplementarität des Austauschs zu gewährleisten.

- So wurden 4 Workshops im Mai 2024 geplant:
- - Workshop für Bildungspersonal: 21.05. von 12:00 bis 14:00 Uhr.
- Anzahl der Teilnehmer: 16
-
- - Workshop für Verwaltungspersonal: 22.05. von 10:00 bis 12:00 Uhr.
- Anzahl der Teilnehmer: 5
-
- - Workshop für technisches und logistisches Personal: 23.05. von 14:00 bis 16:00 Uhr.
- Wurde wegen zu geringer Teilnehmerzahl abgesagt, um einen Austausch zu gewährleisten.
-
- - Workshop für Führungskräfte: 24/05 von 14h bis 16h.
- Anzahl der Teilnehmer: 9

Die Ziele dieser Austauschworkshops sind :

- Die im Fragebogen erhaltenen Rückmeldungen mit den in den Workshops erhaltenen Rückmeldungen abgleichen.
- Jedem die Möglichkeit geben, seinen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zu äußern.
- Einen vollständigen Überblick über den Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten

h/ Die Analyse der Rückmeldungen

Die verschiedenen Rückmeldungen, die während der Workshops eingingen, wurden in ein schriftliches Dokument aufgenommen. Ziel ist es, die Rückmeldungen aus dem Fragebogen zu ergänzen und zu vertiefen, um ein vollständiges Bild des Weiterbildungsbedarfs im sozialen Sektor zu erhalten.

Die Rückmeldungen aus den Workshops werden im zweiten Teil dieses Berichts vorgestellt.

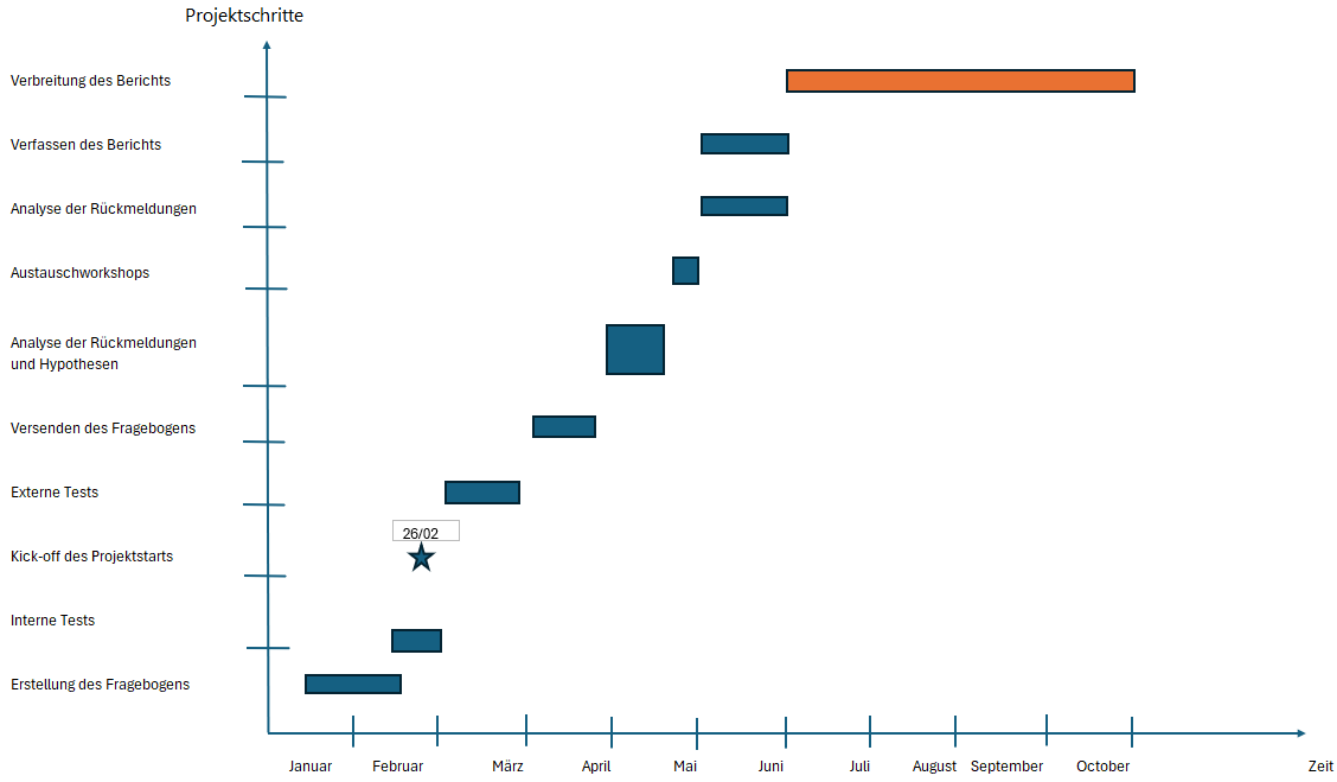
i/ Das Verfassen des Projektberichts

Das Projektteam hat diesen Bericht im Juni 2024 verfasst. Der Bericht ist in deutscher und französischer Sprache verfügbar, ebenso wie der verschickte Fragebogen.

j/ Die Verbreitung des Projektberichts

Dieser Bericht soll im sozialen Sektor sehr weit verbreitet werden.

Zum Abschluss und als Zusammenfassung der verschiedenen Etappen dieses Projekts zur Analyse des Weiterbildungsbedarfs finden Sie hier ein GANTT-Diagramm, ein im Projektmanagement häufig verwendetes Instrument, um den Fortschritt der verschiedenen Projektphasen schnell und zusammenfassend zu visualisieren.



Erklärungen zu diesem Diagramm :

- Die vertikale Linie stellt die verschiedenen Phasen des Projekts dar.
- Die horizontale Linie stellt die Zeitachse dar.
- Die blau dargestellten Phasen sind abgeschlossen, die orange dargestellten Aufgaben sind noch in Arbeit.

II / Ergebnisse des Fragebogens

1/ Profil der Befragten

a/ Ausgeübte Funktionen

Hier sind die gesamten Funktionen der Personen, die die Fragebögen beantwortet haben:

Funktionen	**Anzahl der Antworten**
Direktionsbeauftragte	38
Stellvertretende Direktionsbeauftragte	11
Koordinatorin für Jobs und Kompetenzen	2
Personalmanager/in	2
Leiterin der Personalabteilung	2
Koordinator	1
Koordinatorin Begleitung und Ausbildung	1
Sozioprofessionelle Koordinatorin	1
Weiterbildungsmanager	1
N/A	1
Verantwortliche	1
Verantwortliche Abteilung Weiterbildung	1
RPI*	1
Total	**63**

Bemerkung : wir haben die Antwort N/A (nicht angegeben) nicht in die weitere Analyse aufgenommen.

Wir können feststellen, dass 60% der Befragten Direktionsbeauftragte sind, 18% sind stellvertretende Direktionsbeauftragte.

Hier ist die Aufschlüsselung nach den verschiedenen eingegangenen Rückmeldungen pro Plattform.

	Direktionsbeauftragte	Stellvertretende Direktionsbeauftragte	Koordinatorin für Jobs und Kompetenzen	Koordinator / Koordinatorin	Weiterbildungsmanager	Personalmanager :in	Leiterin der Personalabteilung	RPI*
Kinder- und Familienhilfe	4							
Sozialer Zusammenhalt	3					1		
Soziale und solidarische Wirtschaft	4	1	2	1			1	
Weiterbildung	2				1			
Jugend								
Behinderung	5					1	1	
Senior	3							
Bildungs- und Betreuungsdienste	17	10		1	1			1
TOTAL	38	11	2	2	2	2	2	1

* RPI : référent plurilingue

Bemerkung: es kann einen Unterschied zur Anzahl der Antworten in der vorherigen Tabelle geben, da die Antworten von Personen, die mehrere Plattformen ausgewählt haben, nicht berücksichtigt wurden, um einen Überblick über die verschiedenen Profile der Befragten pro Plattform zu erhalten.

Hier die Verteilung der Funktionen auf die Plattformen:

- 30 Befragte sind der Plattform Bildungs- und Betreuungsdienste zugeordnet.
- 9 der Plattform Sozial- und Solidarwirtschaft
- 7 der Plattform Behinderung
- 4 der Plattform sozialer Zusammenhalt
- 3 der Plattform Senioren
- 3 der Plattform Weiterbildung

Wir können feststellen, dass die Hälfte der Befragten der Plattform Bildungs- und Betreuungsservice zuzuordnen ist, gefolgt von den Plattformen Sozial- und Solidarwirtschaft (15%) und Behinderung (12%).

b/ Dienstalter in der Position

	<1Jahr	1-5 Jahre	6-10 Jahre	>10 Jahre
Direktionsbeauftragte	4	16	8	10
Stellvertrende Direktionsbeauftragte	1	6	2	2
Koordinatorin Jobs und Kompetenzen		1	1	
Koordinator / Koordinatorin		2	1	
Weiterbildungsmanager	1			
Personalmanager/in		1		1
Verantwortliche			1	
Verantwortliche der Personalabteilung	1	1		
Verantwortliche Abteilung Weiterbildung	1			
RPI		1		
TOTAL	8	28	13	13

Wir können feststellen, dass :

- - 13% der Befragten haben ein Dienstalter von weniger als einem Jahr.
- - 45% der Befragten haben eine Dienstzeit zwischen 1 und 5 Jahren.
- - 21% der Befragten haben eine Erfahrung zwischen 6 und 10 Jahren.
- - 21% der Befragten eine Erfahrung von mehr als 10 Jahren

Anschließend haben wir die erzielten Ergebnisse nach Plattformen aufgeschlüsselt.

	<1 Jahr	1-5 Jahre	6-10 Jahre	>10 Jahre
Kinder- und Familienhilfe	1	2		1
Sozialer Zusammenhalt		4		1
Soziale und solidarische Wirtschaft	1	4	2	2
Weiterbildung	1	1	1	
Jugend				
Behinderung	1	4	2	
Senior			1	2
Bildungs- und Betreuungsdienste	3	14	6	7
TOTAL	7	29	12	13

Wir können feststellen, dass die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung in den zuvor aufgelisteten Positionen zwischen 1 und 5 Jahren liegt, unabhängig von der Plattform, der die Befragten zuzuordnen sind.

c/ Dienstalter im Sektor

Dienstalter	**Anzahl der Antworten**
< 1 Jahr	3
> 10 Jahre	46
1 - 5 Jahre	3
6 - 10 Jahre	10

Wir können feststellen, dass 74% der Befragten seit mehr als 10 Jahren in der Branche tätig sind.

Hier ist die Aufschlüsselung des Dienstalters in der Branche nach Plattform.

	<1an	1-5ans	6-10ans	>10ans
Kinder- und Familienhilfe			2	2
Sozialer Zusammenhalt	1		2	2
Soziale und solidarische Wirtschaft	1			8
Weiterbildung	1	1		1
Jugend*				
Behinderung		1	2	4
Senior				3
Bildungs- und Betreuungsdienste		1	4	24
TOTAL	3	3	10	44

* Kein Befragter ist ausschließlich dieser Plattform zugeordnet.

Wir können feststellen, dass die meisten Befragten unabhängig von der Plattform, der sie zugeordnet sind, eine durchschnittliche Dauer von mehr als 10 Jahren in der Branche aufweisen.

d/ Betreutes Team

- Größe des betreuten Teams

Hier sind die Antworten, die im freien Feld des Fragebogens angegeben wurden.

	Größe des Teams
Kinder- und Familienhilfe	57
Sozialer Zusammenhalt	48
Soziale und solidarische Wirtschaft	344
Weiterbildung	595
Jugend*	
Behinderung	379
Senior	226
Bildungs- und Betreuungsdienste	739

* Es gibt keine Befragten, die ausschließlich dieser Plattform zugeordnet sind.

Wir können feststellen, dass die Größe des betreuten Teams von Plattform zu Plattform stark schwankt.

Die Befragten, die der Plattform Bildungs- und Betreuungsdienste und Weiterbildung zugeordnet sind, betreuen die größten Teams (etwa zehnmal so groß wie die Teams in der Plattform Kinder- und Familienhilfe).

Die Befragten der Plattformen Kinder- und Familienhilfe und Sozialer Zusammenhalt betreuen Teams von etwa 50 Personen, gefolgt von der Plattform Senior mit Teams von 200 Personen, dann die Plattformen Sozialwirtschaft und Behinderung mit Teams von etwa 350 Personen.

- Sprachen, die in den betreuten Teams gesprochen werden

Sprachen	Wiederholungen
Luxemburgisch	15
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch	14
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch	13
Luxemburgisch, Französisch	4
Luxemburgisch, Deutsch	3
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch, Italienisch, Portugiesisch	3
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Portugiesisch	2
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch, Gebärdensprache	1
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch, Portugiesisch, Spanisch, Arabisch, Italienisch	1
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch, Portugiesisch, Chinesisch, Spanisch	1
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch, Italienisch	1
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch, Portugiesisch	1
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch, Portugiesisch, Italienisch, Ukrainisch	1
Französisch	1
Luxemburgisch, Französisch, Englisch	1
Luxemburgisch, Französisch, Deutsch, Englisch, Kapverdisch, Portugiesisch, Albanisch, Spanisch, Italienisch, Polnisch, Russisch	1

Wir können feststellen, dass Luxemburgisch die am häufigsten gesprochene Sprache in den Teams des sozialen Sektors ist. Für 23% der Befragten ist es sogar die einzige Sprache, die im Team gesprochen wird.

23 % der Befragten sind der Meinung, dass ihre Teams in drei Sprachen kommunizieren. Wir können feststellen, dass Luxemburgisch, Französisch und Deutsch die am häufigsten gesprochenen Sprachen sind.

11% der Teams kommunizieren in zwei Sprachen, 23% der Teams sprechen drei Sprachen und 40% der Teams kommunizieren in mehr als drei Sprachen.

e/ Weiterbildungen, die die Befragten im Jahr 2023 absolviert haben

	Anzahl an Weiterbildungen	Weiterbildungsstunden
Direktionsbeauftragte:r	100	852,5
Stellvertretende:r Direktionsbeauftragte:r	43	301,5
Koordinatorin Jobs und Kompetenzen	6	39,5
Koorinator / Koordinatorin	7	67
Weiterbildungsmanager	0	0
Personalmanager:in	12	169
Verantwortliche	2	16
Verantwortliche der Personalabteilung	11	52
Verantwortliche Abteilung Weiterbildung	6	42
RPI	1	4
TOTAL	188	1543,5

Wir können feststellen, dass Direktionsbeauftragte und stellvertretende Direktionsbeauftragte die Funktionen sind, die im Jahr 2023 die meisten Schulungen absolviert haben, gefolgt von Managern und Personalmanagern.

Anschließend haben wir diese Antworten nach Plattformen aufgeschlüsselt.

	Anzahl an Weiterbildungen	Weiterbildungsstunden
Kinder- und Familienhilfe	9	57
Sozialer Zusammenhalt	10	68,5
Soziale und solidarische Wirtschaft	20	199,5
Weiterbildung	4	126
Jugend*		
Behinderung	25	303
Senior	5	40
Bildungs- und Betreuungsdienste	99	646,5
TOTAL	172	1440,5

* Es gibt keine Befragten, die nur dieser Plattform zuzuordnen sind.

Die Plattform Bildungs- und Betreuungsdienste hat 2023 die meisten Schulungen absolviert, gefolgt von den Plattformen Behinderung, Sozial- und Solidarwirtschaft und Kinder- und Familienhilfe.

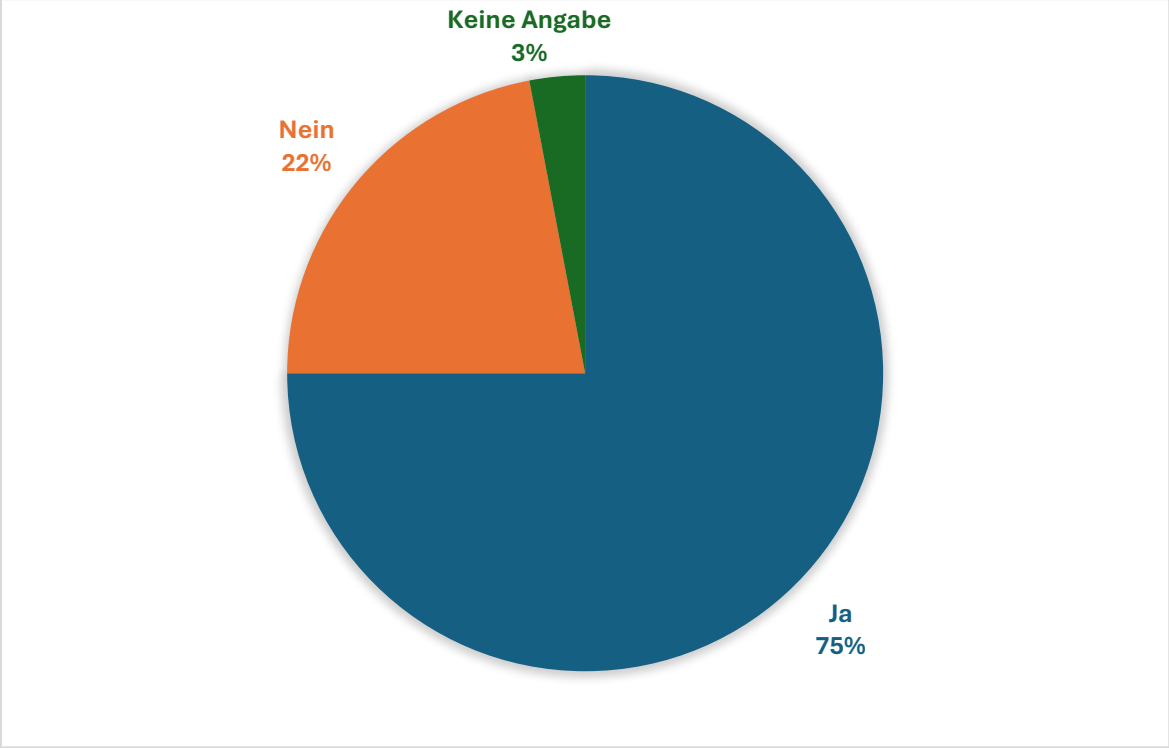
Die Plattformen Senior und Weiterbildung haben im Jahr 2023 die wenigsten Schulungen absolviert.

Diese Rangfolge unterscheidet sich leicht in Bezug auf die Dauer der Schulungen. Die Plattformen Bildungs- und Betreuungsdienste, Behinderung und Sozialwirtschaft behielten ihre Spitzenplätze, gefolgt von der Plattform Weiterbildung. Die Plattform Weiterbildung nahm an den wenigsten Schulungen teil, aber diese Schulungen dauerten länger.

Die durchschnittliche Dauer der Schulungen betrug 8 Stunden.

2/ Daten für sozialpädagogisches Personal

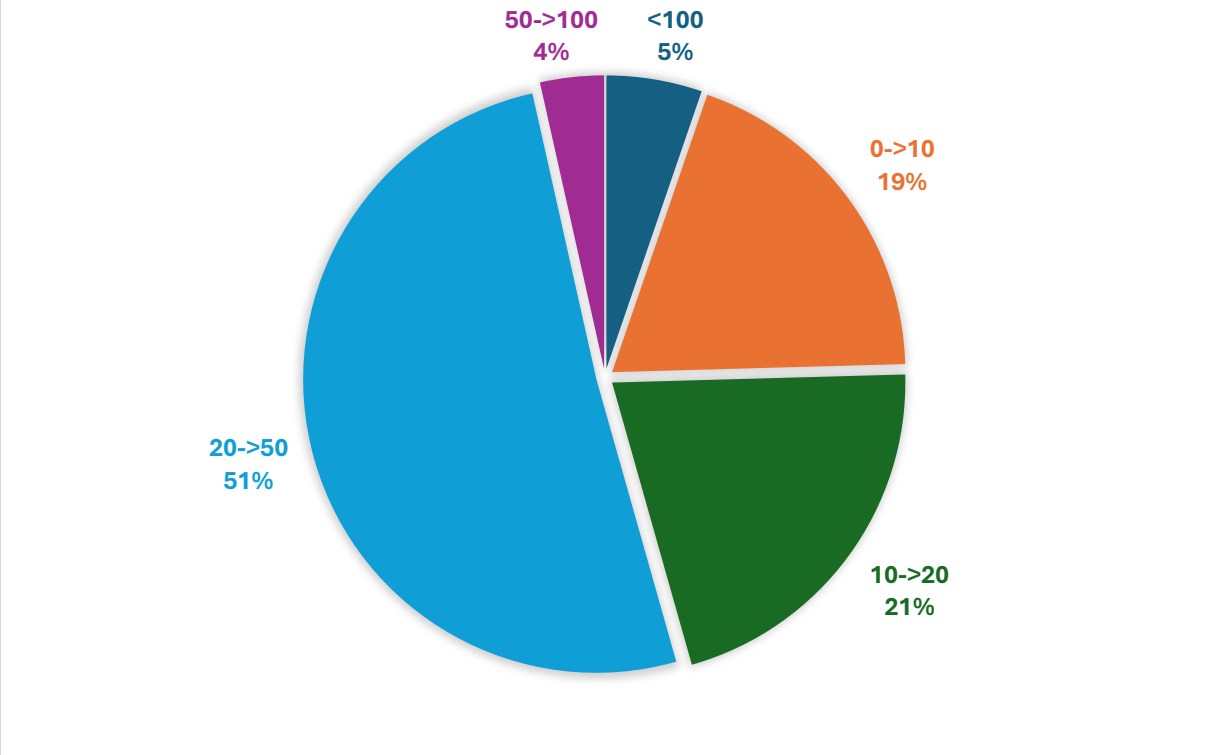
75% des sozialpädagogischen Personals nutzen die im CCT SAS-Vertrag angegebenen 24 Stunden bezahlter Ausbildung.



Für die 22 %, die die Fortbildungsstunden nicht nutzen konnten, wurden folgende Hauptgründe genannt:

- „Einige Mitarbeiter/innen absolvieren 36 vorgeschriebene Stunden in zwei Jahren.
- Viele Fortbildungen werden abgesagt.
- Aus organisatorischen Gründen (z. B. Personalmangel).
- Aus finanziellen Gründen
- Nicht im CCT SAS“

- Absolvierte Ausbildungsstunden pro Person für sozialpädagogisches Personal (im Jahr 2023)



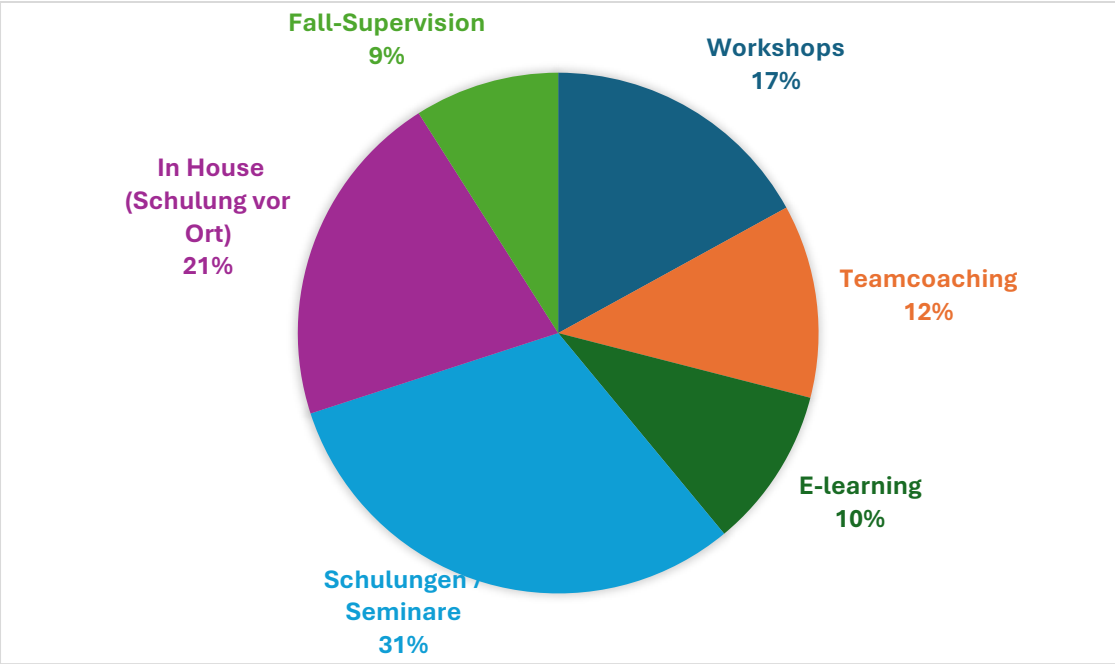
Die Hälfte des sozialpädagogischen Personals hat im Jahr 2023 zwischen 20 und 50 Stunden Fortbildung pro Person absolviert.

40% haben im Jahr 2023 an weniger als 20 Stunden Fortbildung teilgenommen.

Anmerkung: Diese Zahlen scheinen im Widerspruch zur vorherigen Grafik zu stehen. Es handelt sich hier um die im Jahr 2023 absolvierten Stunden oder in der vorherigen Grafik um die Nutzung der im CCT SAS-Vertrag angegebenen 24 Stunden für bezahlte Schulungen. Diese können über zwei Jahre hinweg absolviert werden.

Dieser Hinweis gilt auch für das Lesen der Daten in den entsprechenden Grafiken auf den folgenden Seiten.

- Bevorzugte Arten der Weiterbildung von sozialpädagogischem Personal



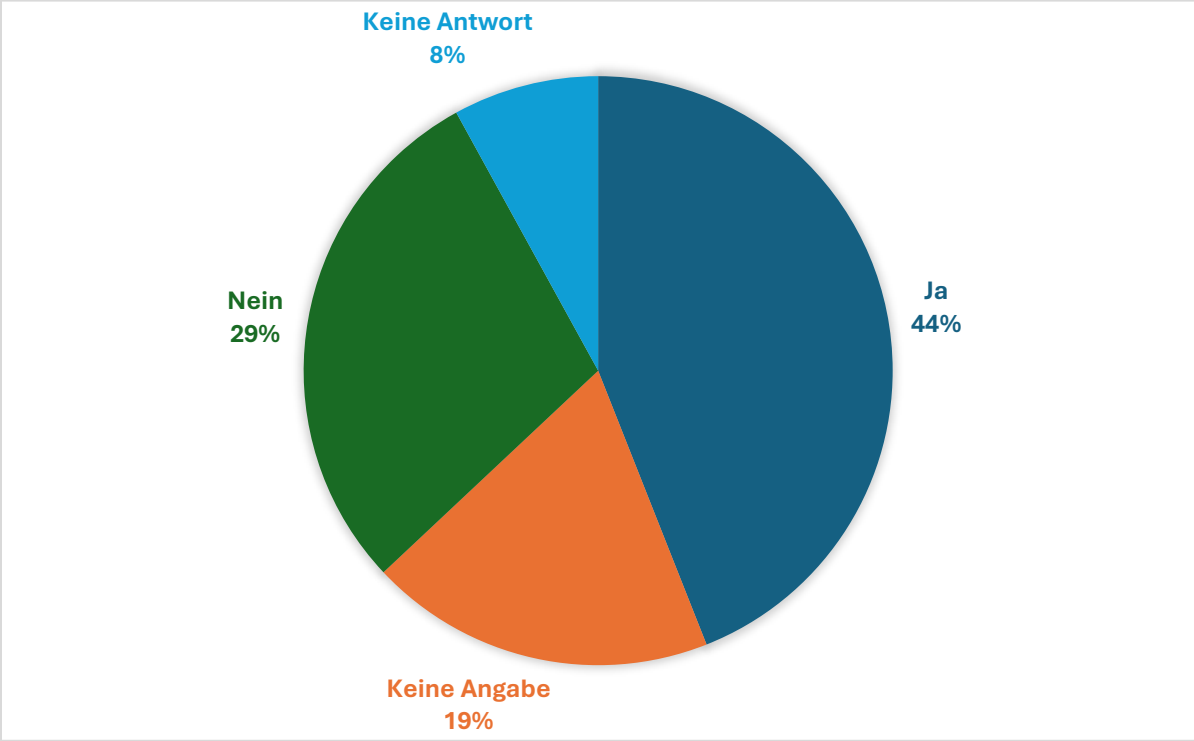
Für 69% der Befragten ist das Präsenzformat das bevorzugte Format für sozialpädagogische Fachkräfte, wobei Schulungen/Seminare (31%, gefolgt von Inhouse-Schulungen (21%) und Workshops (17%).

Professionelle Begleitung (Teamcoaching und Fallsupervisionen) werden von 21% der Befragten bevorzugt.

Das E-Learning-Format steht für 10 % der Befragten an letzter Stelle.

3/ Daten für das Verwaltungspersonal

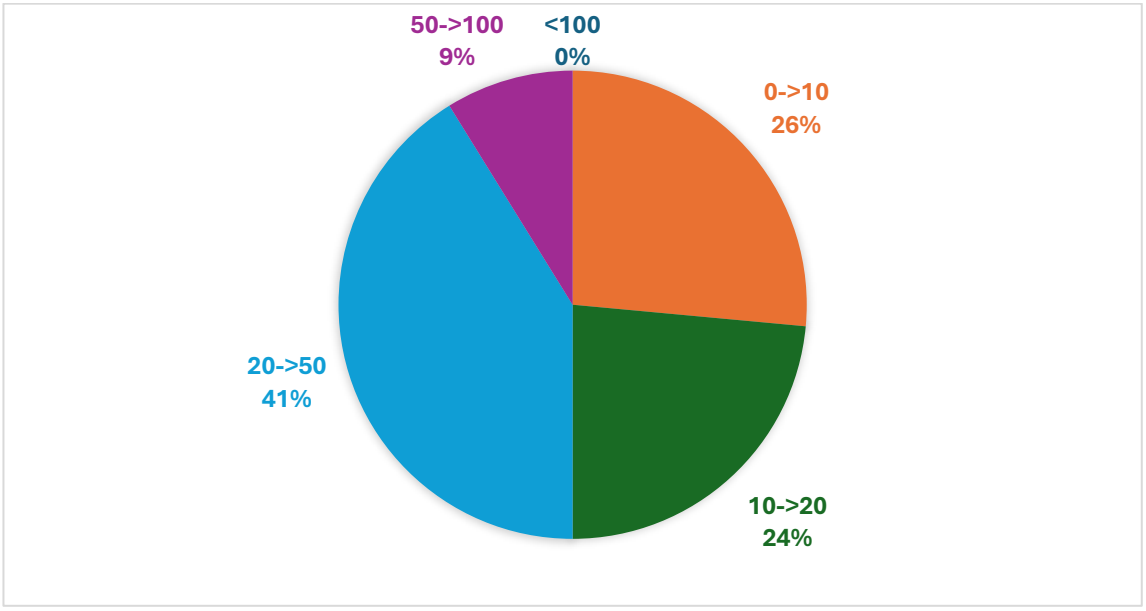
44% des Verwaltungspersonals nutzen die im SAS CCT-Vertrag angegebenen 24 Stunden bezahlter Fortbildung.



Für die 29%, die die Fortbildungsstunden nicht nutzen konnten, wurden folgende Hauptgründe genannt:

- „Aus organisatorischen Gründen.
- Weil sie nicht zum Personal gehören“

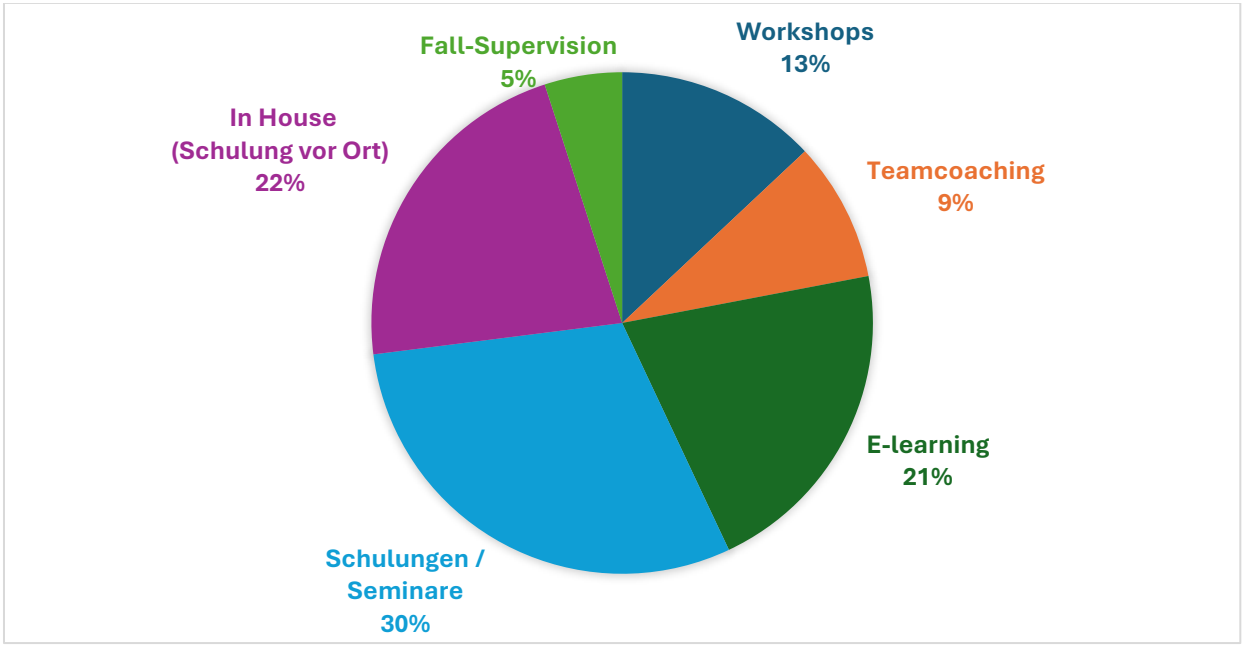
- Absolvierte Weiterbildungsstunden pro Person für Verwaltungspersonal (im Jahr 2023)



41% der Verwaltungsmitarbeiter haben im Jahr 2023 an 20-50 Stunden Fortbildung teilgenommen.

50% der Verwaltungsmitarbeiter haben 2023 weniger als 20 Stunden an Schulungen teilgenommen.

- Bevorzugte Arten von Schulungen des Verwaltungspersonals



65% der Befragten sind der Meinung, dass Präsenzveranstaltungen das bevorzugte Format für Verwaltungspersonal sind, wobei Schulungen/Seminare an erster Stelle stehen (30%), gefolgt von Inhouse-Schulungen (22%) und Workshops (13%).

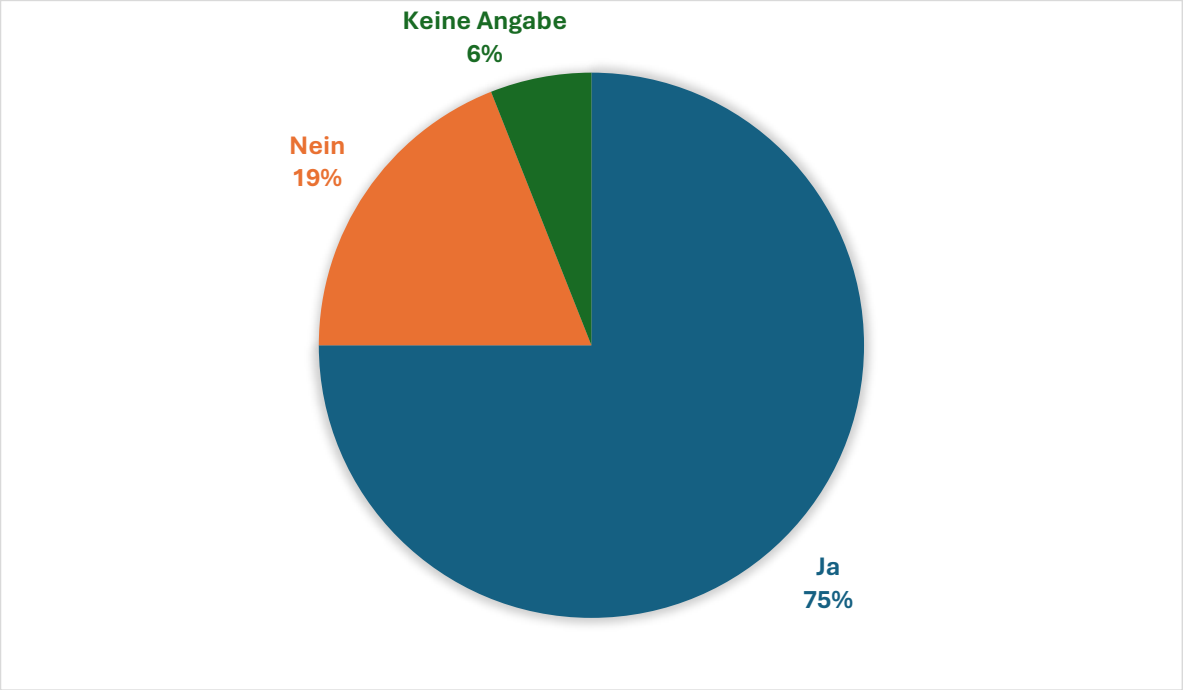
Danach folgt E-Learning für 21% der Befragten.

Professionelles Coaching (Teamcoaching und Fallsupervisionen) steht für 14% der Befragten an letzter Stelle.

Wir können feststellen, dass das Verwaltungspersonal offenbar mehr Interesse am E-Learning-Format hat als das sozialpädagogische Personal. Dies hängt damit zusammen, dass die Themen der Schulungen, die das Verwaltungspersonal absolviert, sich eher für das digitale Format eignen.

4/ Daten für das Führungspersonal

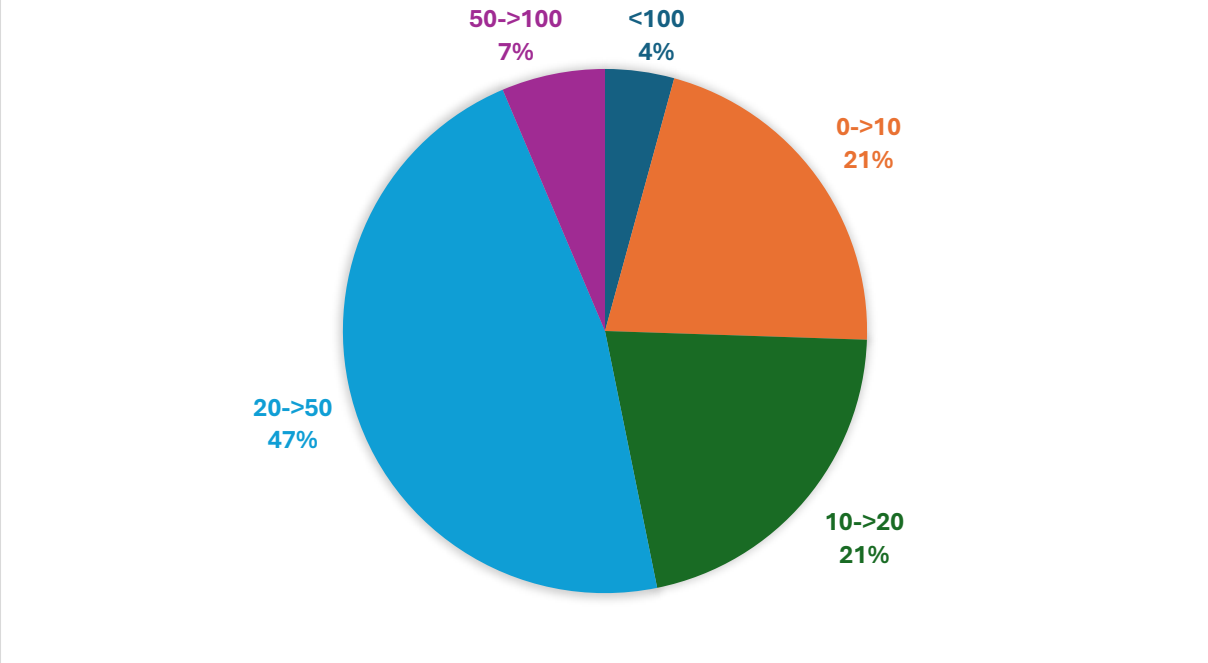
75% der Führungskräfte nutzen die im CCT SAS-Vertrag angegebenen 24 Stunden bezahlter Fortbildung.



Für die 19%, die die Fortbildungsstunden nicht nutzen konnten, wurden folgende Hauptgründe genannt:

- „Aus organisatorischen Gründen.
- Kein CCT SAS-Vertrag.
- Schwierig zu berechnen, macht eine Online-Weiterbildung über 2 Jahre.“

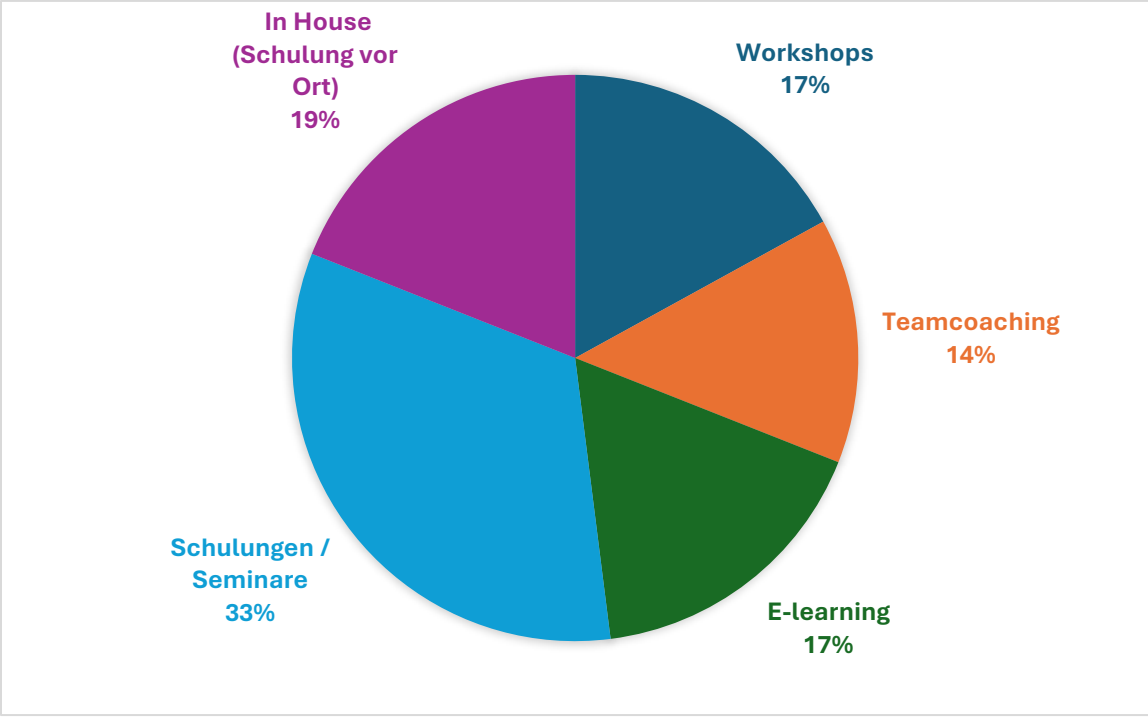
- Absolvierte Weiterbildungsstunden pro Person für das Führungspersonal (im Jahr 2023)



47% der Führungskräfte haben im Jahr 2023 zwischen 20 und 50 Stunden an Schulungen teilgenommen.

42% haben im Jahr 2023 weniger als 20 Stunden an Fortbildungen teilgenommen.

- Bevorzugte Arten von Schulungen der Führungskräfte



69% der Befragten sind der Meinung, dass Präsenzveranstaltungen das bevorzugte Format für Verwaltungspersonal sind, wobei Schulungen/Seminare an erster Stelle stehen (33%), gefolgt von Inhouse-Veranstaltungen (19%) und Workshops (17%).

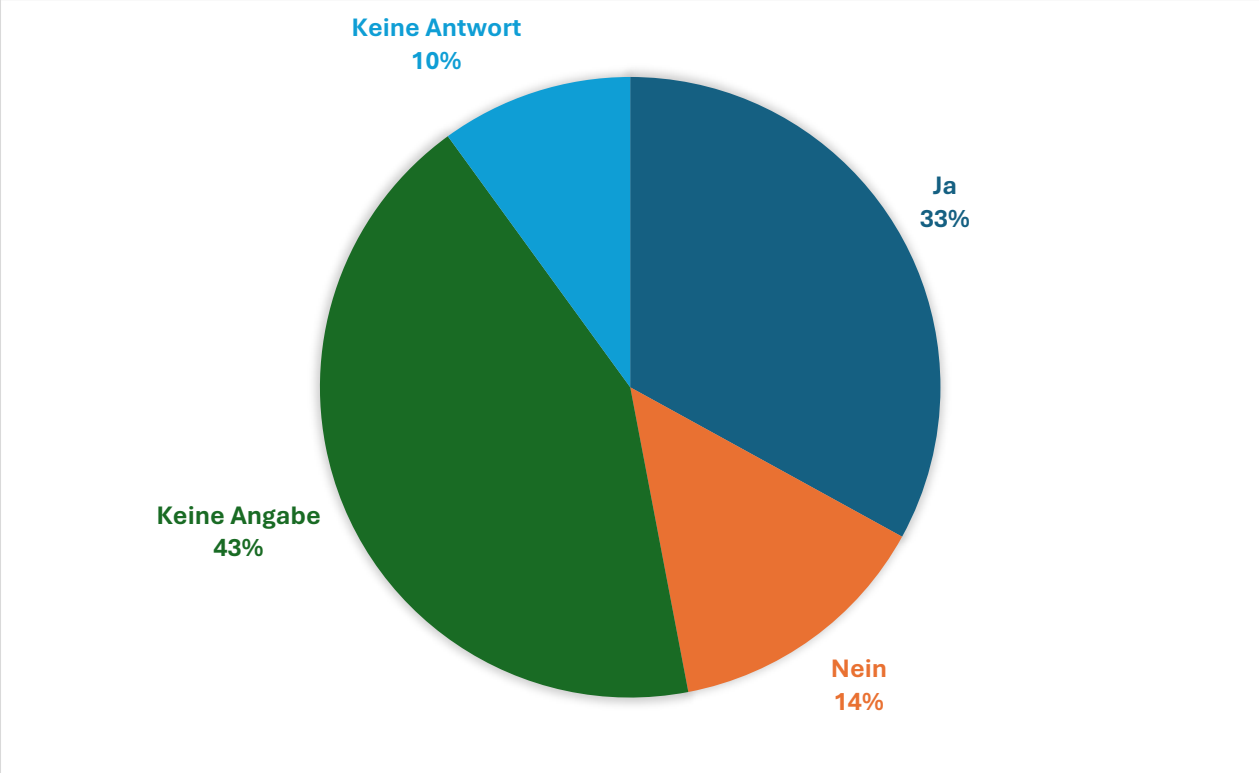
Danach folgt E-Learning für 17 % der Befragten.

Professionelle Begleitung (Teamcoaching) steht für 14 % der Befragten an letzter Stelle.

Wir können feststellen, dass, ähnlich wie beim Verwaltungspersonal, das Führungspersonal anscheinend mehr Interesse am E-Learning-Format hat als das sozialpädagogische Personal.

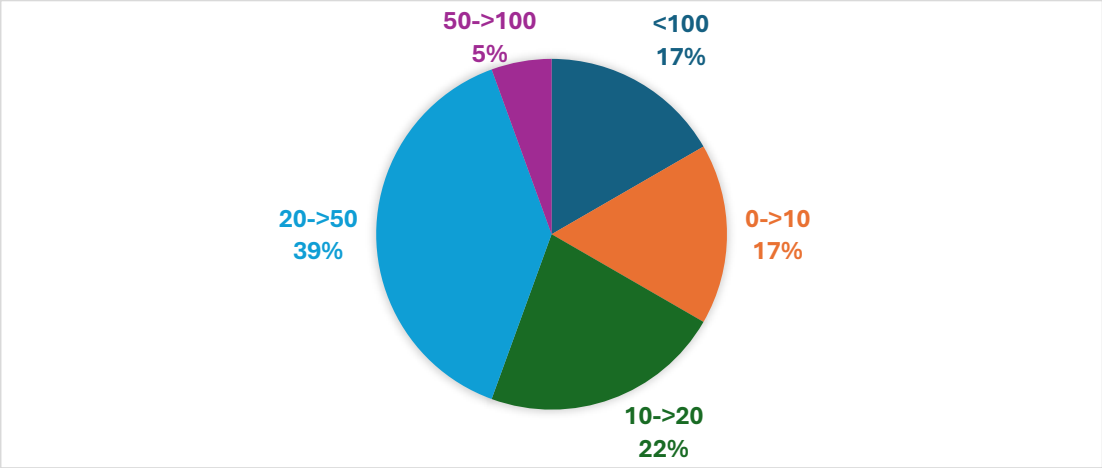
5/ Daten für das logistische und technische Personal

33% des logistischen und technischen Personals nutzen die im SAS CCT-Vertrag angegebenen 24 Stunden bezahlter Ausbildung.



Für die 14%, die die Fortbildungsstunden nicht nutzen konnten, wurde als Hauptgrund der Mangel an technischem Personal genannt.

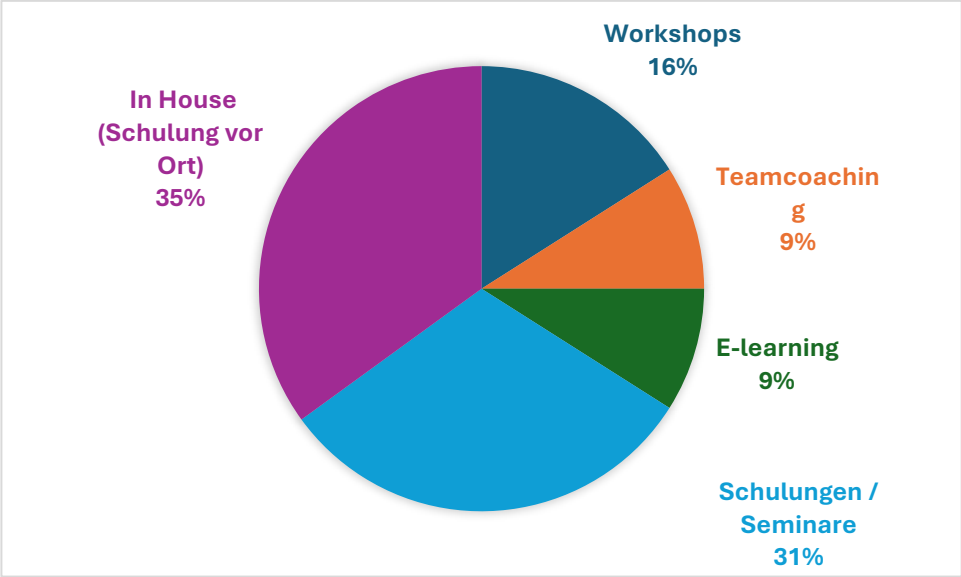
- Absolvierte Ausbildungsstunden pro Person für Logistik- und technisches Personal (im Jahr 2023)



39% des technischen und logistischen Personals hat 2023 zwischen 20 und 50 Stunden an Schulungen teilgenommen.

39% des technischen und logistischen Personals haben 2023 weniger als 20 Stunden an Schulungen teilgenommen.

- Bevorzugte Arten von Schulungen des Logistik- und technischen Personals



82% der Befragten sind der Meinung, dass Präsenzveranstaltungen das bevorzugte Format für Verwaltungspersonal sind, wobei Inhouse-Veranstaltungen (35%), gefolgt von Schulungen/Seminaren (31%) und Worskhops/Workshops (16%) an erster Stelle stehen.

E-Learning und Teamcoaching werden von 9 % der Befragten bevorzugt.

Wir können feststellen, dass das technische und logistische Personal, ähnlich wie das sozialpädagogische Personal, eine größere Vorliebe für das Präsenzformat zu haben scheint.

- Vergleiche zwischen den verschiedenen erhaltenen Daten nach Berufen:

- Nutzung der 24 Stunden Ausbildung

	Ja	Nein
Sozialpädagogisches Personal	47	14
Verwaltungspersonal	28	18
Logistisches und technisches Personal	21	9
Führungspersonal	47	12

Wir stellen fest, dass das sozialpädagogische Personal und das Führungspersonal die 24 Stunden Fortbildung am meisten nutzen. Das logistische und technische Personal nutzt die 24 Stunden Fortbildung am wenigsten.

- Anzahl der besuchten Weiterbildungen im Jahr 2023:

	0-10	10 20	20-50	50-100	>100
Sozialpädagogisches Personal	11	12	29	2	3
Verwaltungspersonal	9	8	14	3	0
Logistisches und technisches Personal	3	4	7	1	3
Führungspersonal	10	10	22	3	2

Die meisten des Sozialpädagogischen Personals, der Verwaltung, Logistik und Technik sowie der Führungskräfte haben bis 2023 zwischen 20 und 50 Stunden an Schulungen teilgenommen.

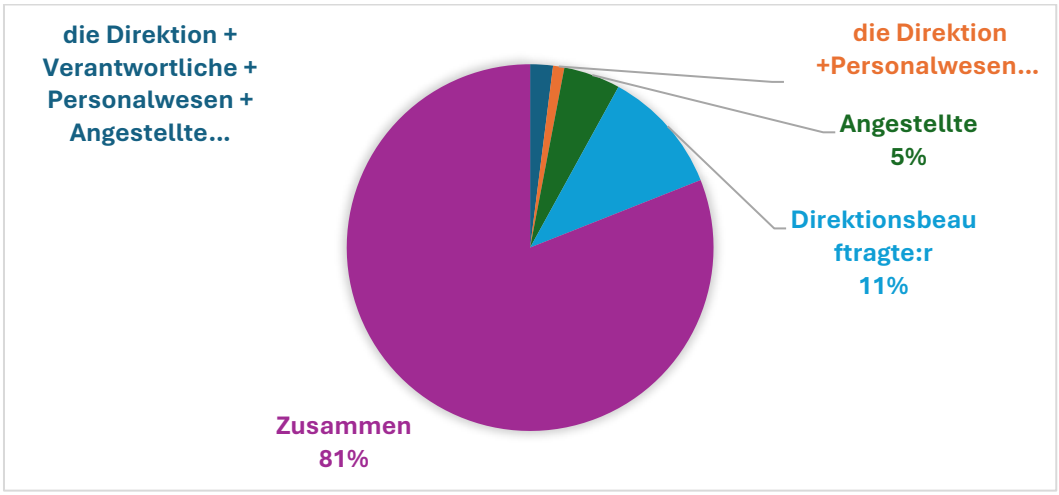
- Bevorzugte Schulungsformen :

	E-learning	Schulungen / Seminare	In-house (Schulungen vor Ort)	Workshops	Teamcoaching	Fall-Supervision
Sozialpädagogisches Personal	18	57	39	31	21	16
Verwaltungspersonal	24	34	25	15	11	6
Logistisches und technisches Personal	5	17	19	9	5	0
Führungspersonal	29	56	32	29	25	0

Das Format Schulungen/Seminare wird von allen Personalkategorien bevorzugt, dicht gefolgt von Inhouse-Schulungen und Workshops. Im Allgemeinen können wir sagen, dass Präsenzveranstaltungen das bevorzugte Format bleiben. E-Learning ist jedoch bei Verwaltungspersonal und Führungskräften beliebt.

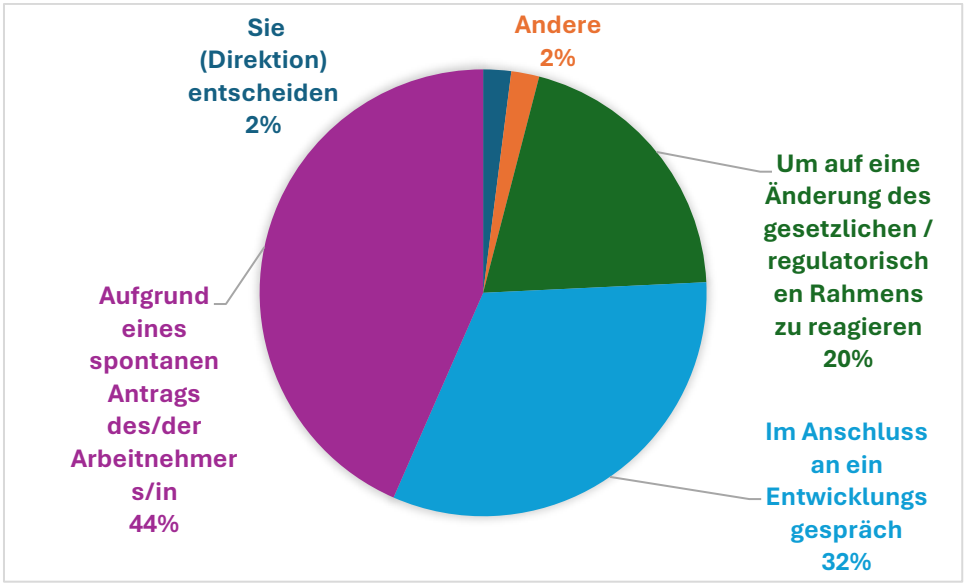
6/ Prozess der Anmeldung

a/ Bestimmung des Weiterbildungsbedarfs



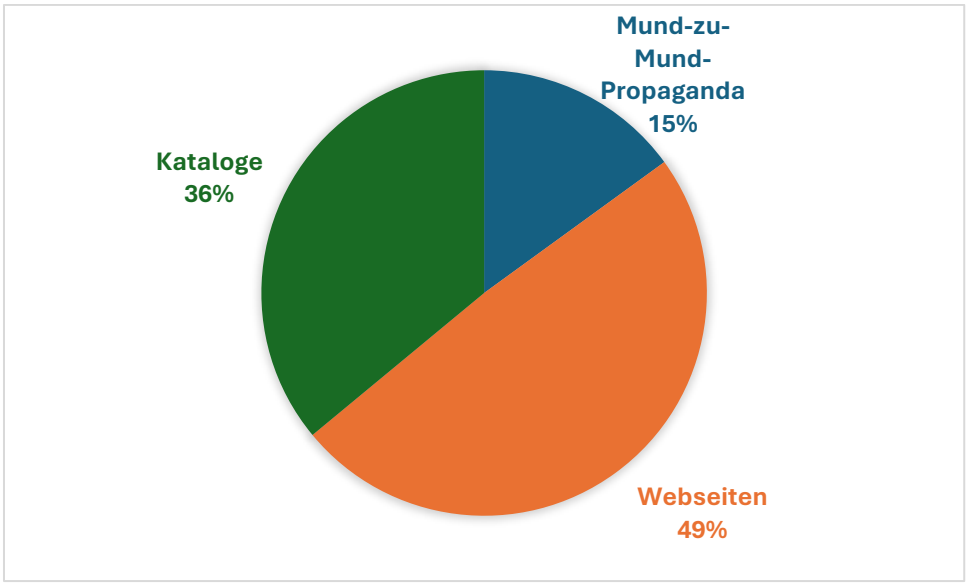
In 81% der Fälle wird der Weiterbildungsbedarf zwischen den Beschäftigten und dem Direktionsbeauftragten:r ermittelt. In nur 11% der Fälle wird der Lernbedarf ausschließlich vom Direktionsbeauftragten ermittelt.

b/ Wie wird der Weiterbildungsbedarf festgestellt / zu welchem Zeitpunkt?



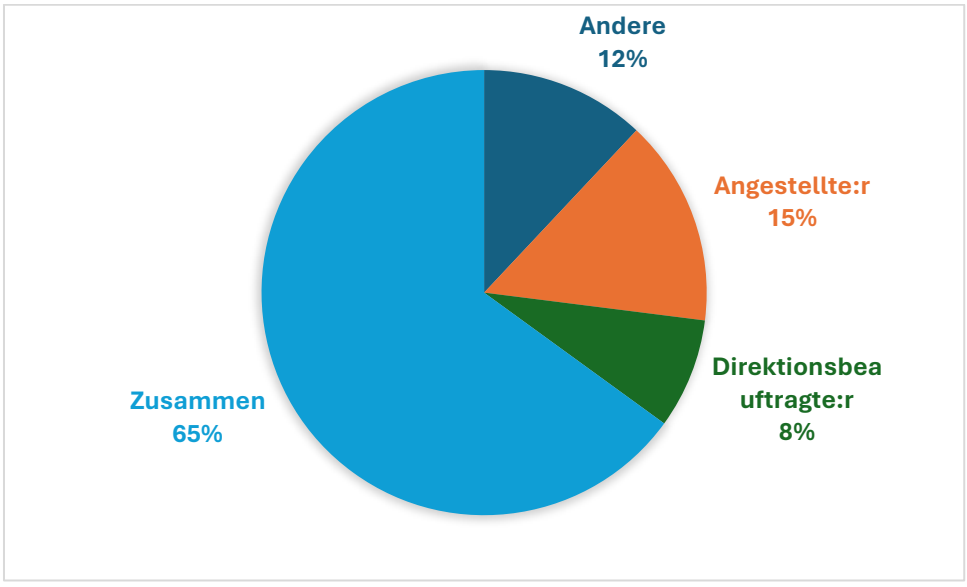
In 43% der Fälle wird der Fortbildungsbedarf aufgrund einer spontanen Anfrage des Arbeitnehmers ermittelt. In 32% der Fälle im Anschluss an ein Entwicklungsgespräch und in 20% der Fälle als Reaktion auf eine Änderung des regulatorischen/gesetzlichen Rahmens.

c/ Recherchen von Schulungen



Nach Schulungen wird zu 49% über Websites, zu 36% in Katalogen und zu 15% über Mundpropaganda gesucht.

d/ Wer führt die Recherchen durch

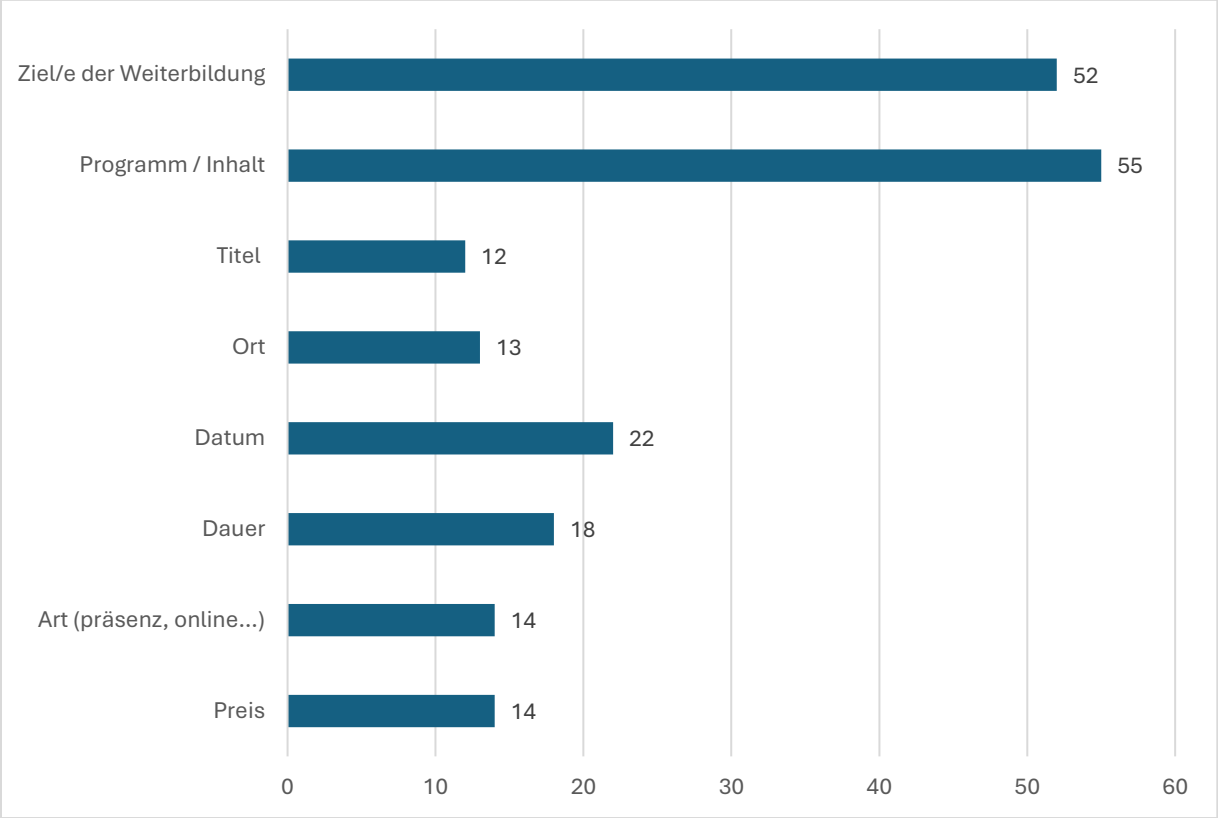


Die Suche nach Fortbildungen wird zu 65% von der/dem Beschäftigten und dem/der Direktionsbeauftragten:r durchgeführt, zu 15% von der/dem Beschäftigten und zu 8% von der/dem Direktionsbeauftragten.

Hier sind die Antworten der Kategorie Sonstiges.

- Koordinator/in für Support und Training
- Der direkte Vorgesetzte/ Betreuer des/der Arbeitnehmers/in.
- Koordinator/in für Beschäftigung und Kompetenzen
- Human Resources
- Die Ausbildungsabteilung

e/ Auswahlkriterien

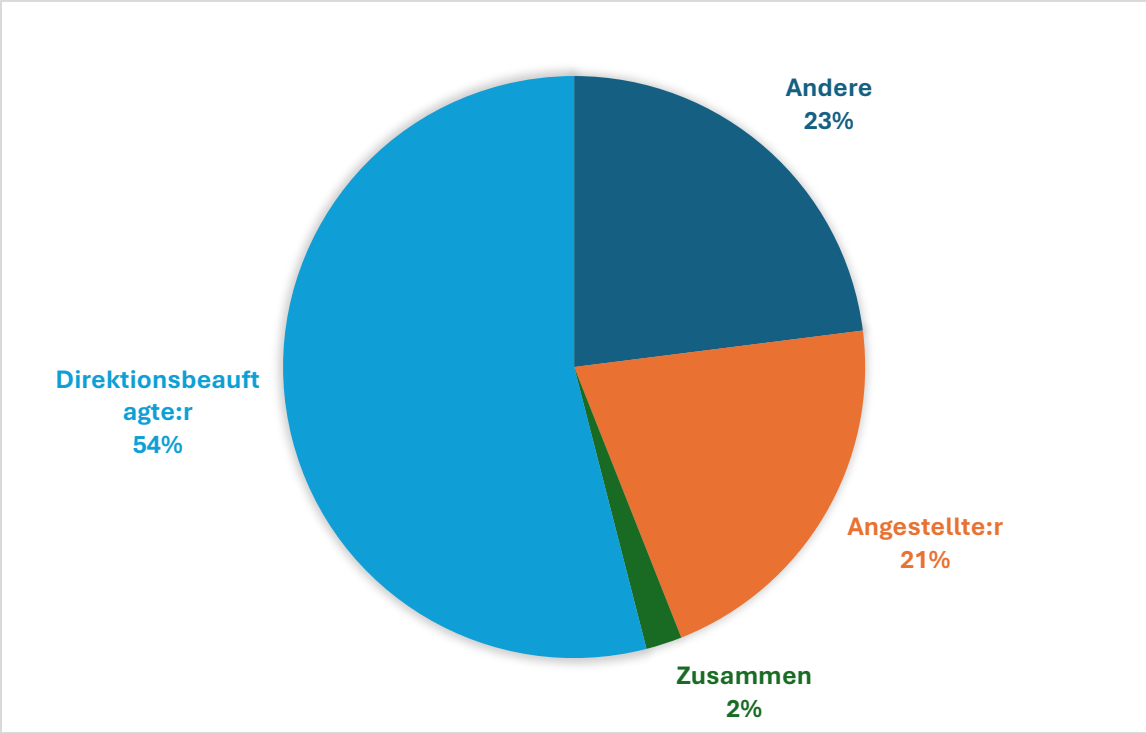


Wir können feststellen, dass die Befragten der Ausbildung selbst (pädagogische Kriterien) die größte Bedeutung beimessen, wenn sie eine Fortbildung auswählen. In der Tat ist für 55% der Befragten das Kriterium für die Auswahl einer Fortbildung das Programm, der Inhalt. Für 52% sind es die Ziele der Ausbildung.

Danach folgen die organisatorischen Kriterien mit 22% für das Datum und 18% für die Dauer. Der Preis und die Art der Fortbildung sind für 14% der Befragten Kriterien für die Auswahl einer Fortbildung. Der Ort ist für 13% der Befragten ein Auswahlkriterium.

Der Titel erscheint mit 12% der Befragten an letzter Stelle als Kriterium für die Auswahl einer Fortbildung.

f/ Wer führt die Anmeldungen durch

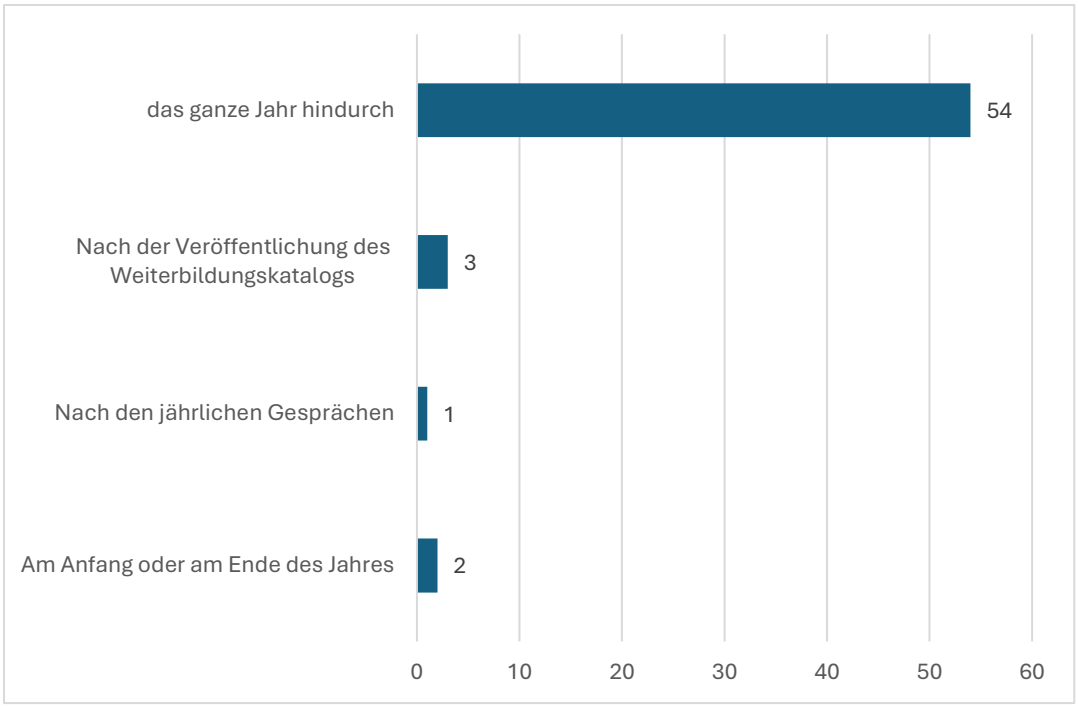


Die Anmeldungen werden zu mehr als der Hälfte vom Direktionsbeauftragten:r vorgenommen (54%).

Hier sind die wichtigsten Antworten aus der Kategorie Sonstiges :

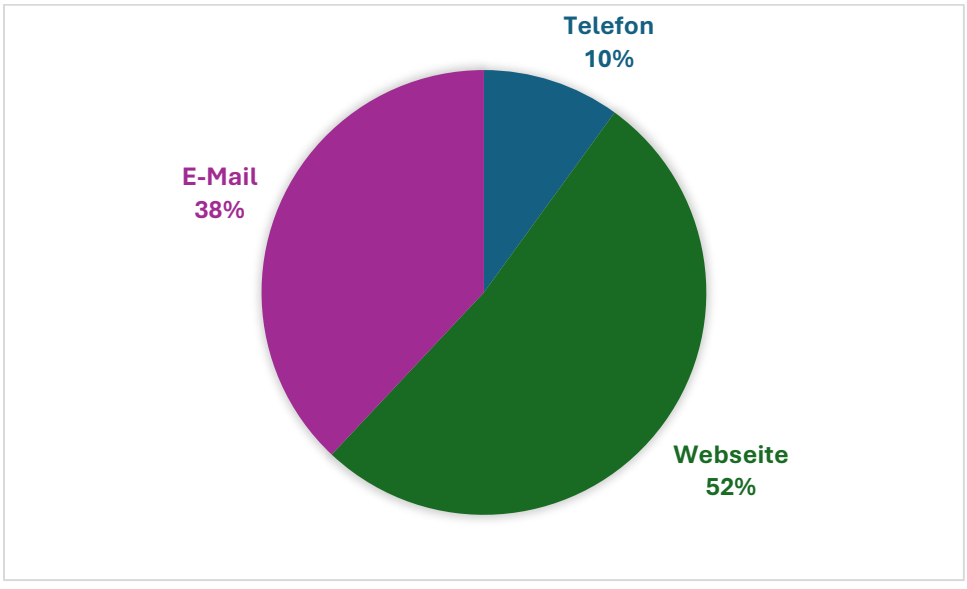
- Koordinator/in Support und Training
- Die Verwaltung / Verwaltungspersonal
- Koordinator/in für Beschäftigung und Qualifikationen
- Der Beauftragte für die Nachverfolgung von Schulungen
- Die Abteilung für Personalwesen
- Stellvertretende :r Direktionsbeauftragte :r
- Der direkte Vorgesetzte/Vorgesetzte des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

g/ Wann findet die Einschreibung statt?



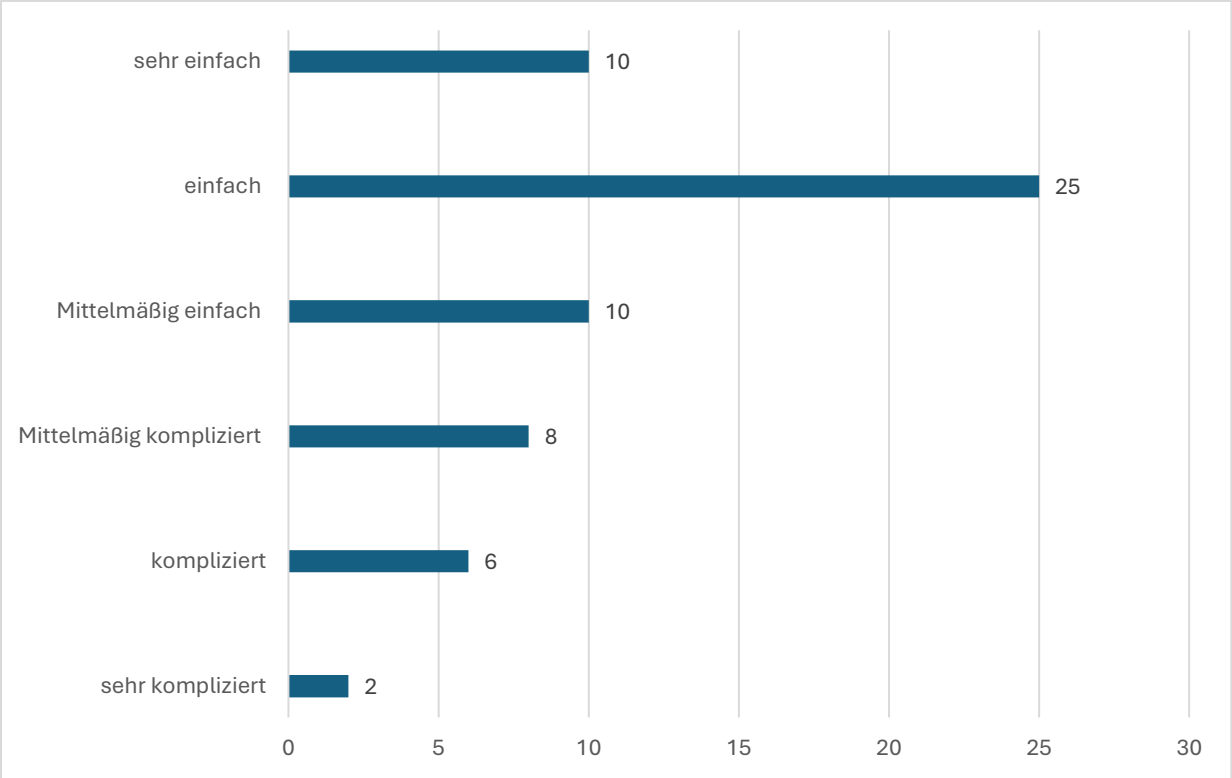
Die Anmeldungen finden in 90% der Fälle das ganze Jahr über statt. Nur 5% der Anmeldungen finden direkt nach der Veröffentlichung der Fortbildungskataloge statt..

h/ Wie ?



Die beiden Hauptkanäle für Anmeldungen sind auf der Webseite (52%) und per E-Mail (38%).

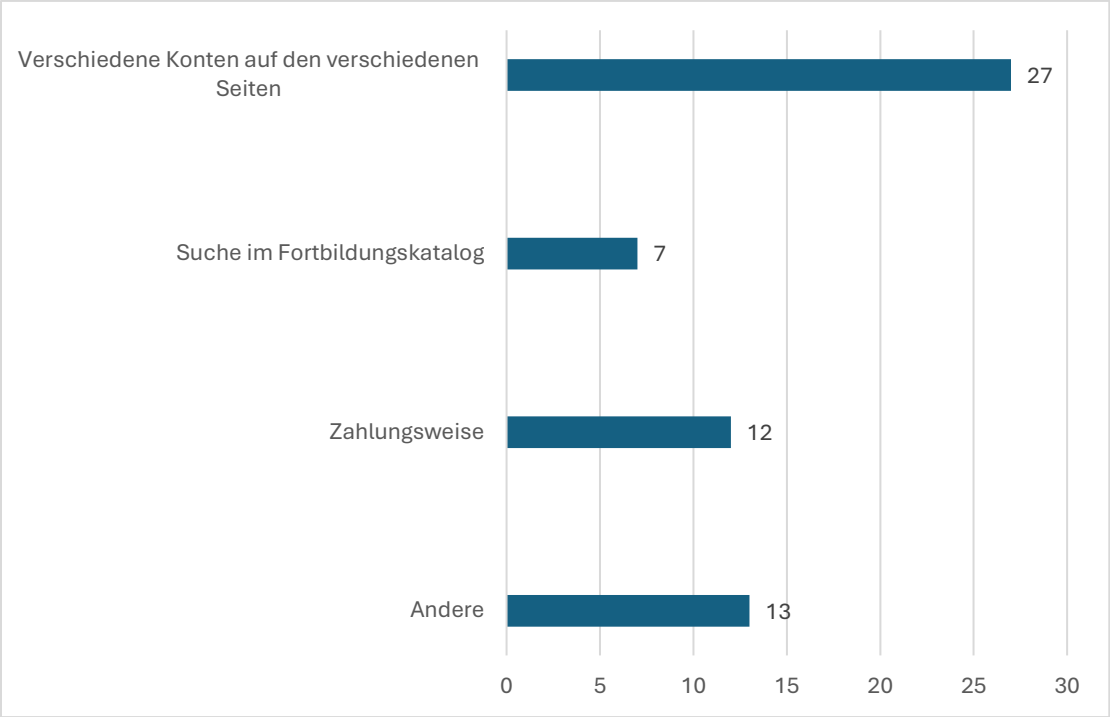
i/ Einfachheit der Anmeldung



57% der Befragten sind der Meinung, dass der Anmeldeprozess einfach oder sehr einfach ist.

13% sind der Meinung, dass es kompliziert oder sehr kompliziert ist, sich für eine Weiterbildung anzumelden.

j/ Auftretende Schwierigkeiten



Für 45% der Befragten ist die größte Schwierigkeit, dass sie verschiedene Konten auf verschiedenen Webseiten haben.

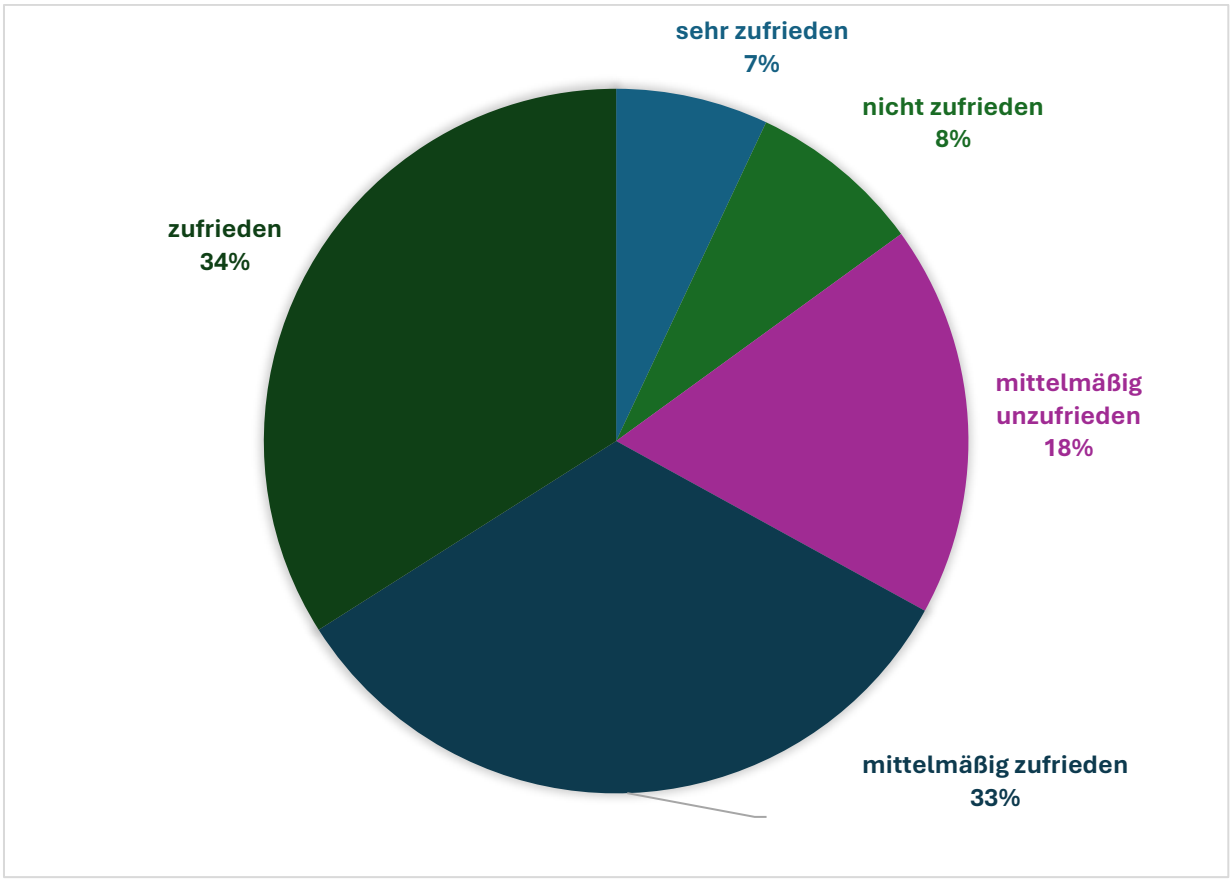
Für 20 % der Befragten stellen die angebotenen Zahlungsmethoden eine Schwierigkeit bei der Anmeldung dar.

Für 12 % der Befragten ist die Suche im Schulungskatalog die Hauptursache für Schwierigkeiten.

Hier sind die wichtigsten Gründe, die in der Kategorie Sonstiges genannt werden:

- Absagen, die die Organisation der Einrichtungen stören.
- Es gibt keine festgelegten Termine.
- Häufig sind die Fortbildungen ausgebucht, aber dies wird nicht angegeben.
- Formular für Rückerstattungsanträge an das Ministerium

7/ Gesamtzufriedenheit mit dem Weiterbildungsangebot



41% der Befragten sind mit dem aktuellen Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden oder sehr zufrieden.

33% sind mittelmäßig zufrieden.

18% sind mittelmäßig unzufrieden.

8% sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot unzufrieden.

Wir können feststellen, dass 74% der Befragten die Antworten mittelmäßig zufrieden, zufrieden oder sehr zufrieden gewählt haben. Nur 26% der Befragten sind mit dem aktuellen Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten mittelmäßig bis nicht zufrieden.

Anschließend haben wir die Ergebnisse nach Plattformen aufgeschlüsselt.

	Überhaupt nicht	Nicht zufrieden	Mittelmäßig unzufrieden	Mittelmäßig zufrieden	Zufrieden	Sehr zufrieden
Kinder- und Familienhilfe				1	1	2
Sozialer Zusammenhalt				2	3	
Soziale und solidarische Wirtschaft		1	1	1	5	
Weiterbildung			1	1	1	
Jugend*						
Behinderung		1	2	1	2	
Senior			1	2		
Bildungs- und Betreuungsdienste		3	6	11	8	2
TOTAL		5	11	19	20	4

* Es gibt keine Befragten, die nur an diese Plattform gebunden sind.

Insgesamt stellen wir fest, dass :

8% der Befragten sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot unzufrieden.

19% der Befragten sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot mittelmäßig unzufrieden.

32% der Befragten sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot mittelmäßig zufrieden.

34% der Befragten sind mit dem aktuellen Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden.

7% der Befragten sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot sehr zufrieden.

41% der Befragten sind mit dem aktuellen Bildungsangebot zufrieden oder sehr zufrieden.

8/ Fehlende Inhalte

Auswahl	Anzahl der Nennungen
Häufiger Schulungen	9
Spezifischere Schulungen	7
Spezifischere Schulungen, Vielfältigere Themen	7
Spezifischere Schulungen, Häufigere Schulungen	6
Spezifischere Schulungen, Vertiefende Schulungen	5
Spezifischere Schulungen, Häufigere Schulungen, Vielfältigere Themen	5
Spezifischere Schulungen, Vielfältigere Themen, Tiefere Schulungen	4
Vielfältigere Themen	3
Häufigere Schulungen, Vielfältigere Themen	2
Spezifischere Schulungen, Häufigere Schulungen, Vielfältigere Themen, Tiefere Schulungen	2
Spezifischere Schulungen, Vielfältigere Themen, Vertiefte Schulungen, In beiden Sprachen angebotene Schulungen	1
Allgemeiner Gesamtwert	**63**

14% der Befragten wünschten sich häufiger Schulungen.

11% spezifischere Schulungen.

11% der Befragten wünschten sich spezifischere Schulungen und vielfältigere Themen.

10% der Befragten wünschten sich spezifischere und häufiger angebotene Schulungen.

8% der Befragten wünschen sich spezifischere Schulungen zu vielfältigeren Themen, die häufiger angeboten werden.

8% der Befragten wünschten sich spezifischere und tiefergehende Schulungen.

6% der Befragten wünschten sich spezifischere und tiefergehende Schulungen zu vielfältigeren Themen.

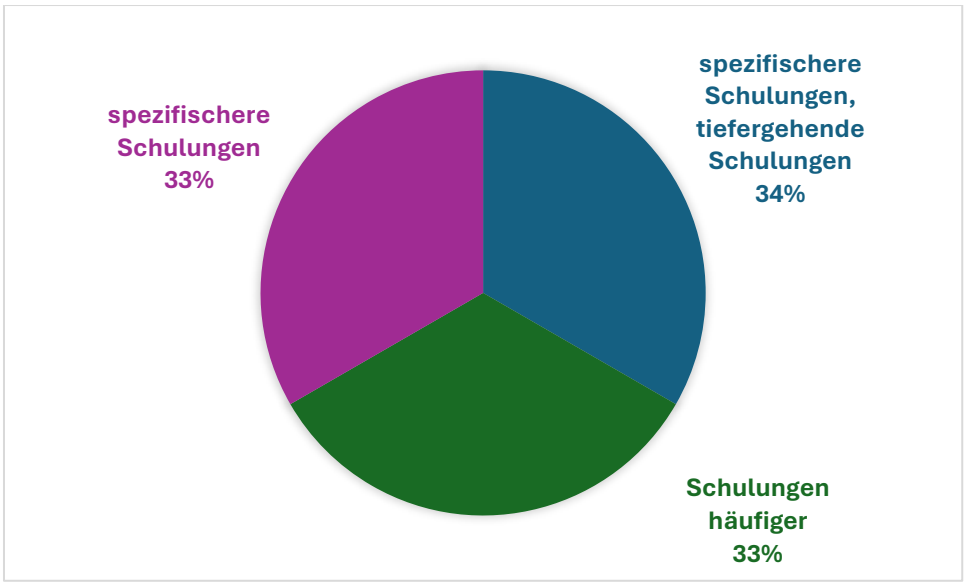
5% der Befragten wünschten sich vielfältigere Themen.

3% der Befragten wünschten sich vielfältigere Themen und häufigere Schulungen.

3% der Befragten wünschten sich, dass die Schulungen sowohl spezifischer und gründlicher als auch zu verschiedenen Themen und häufiger angeboten werden.

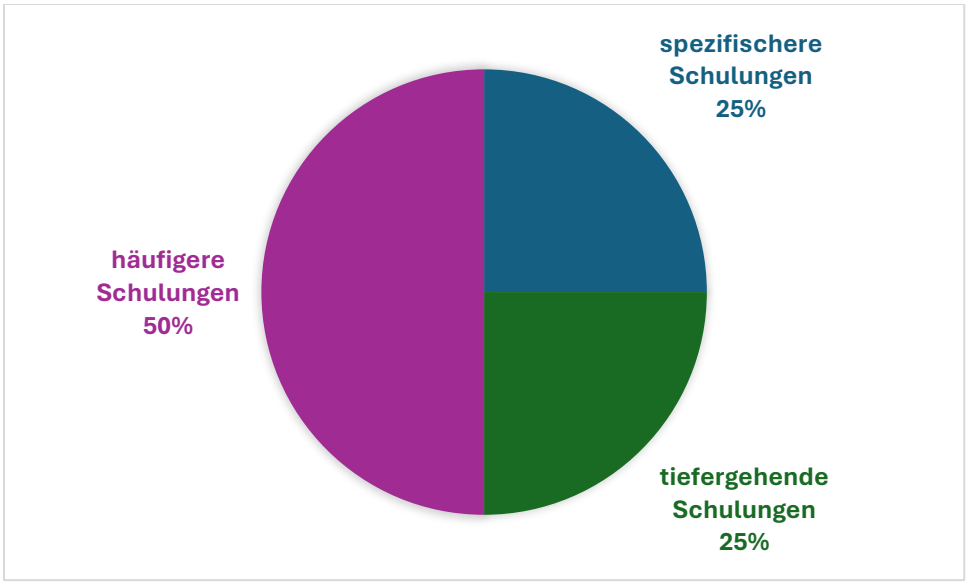
Wir haben die Antworten nach Plattformen aufgeschlüsselt.

- Kinder- und Familienhilfe :



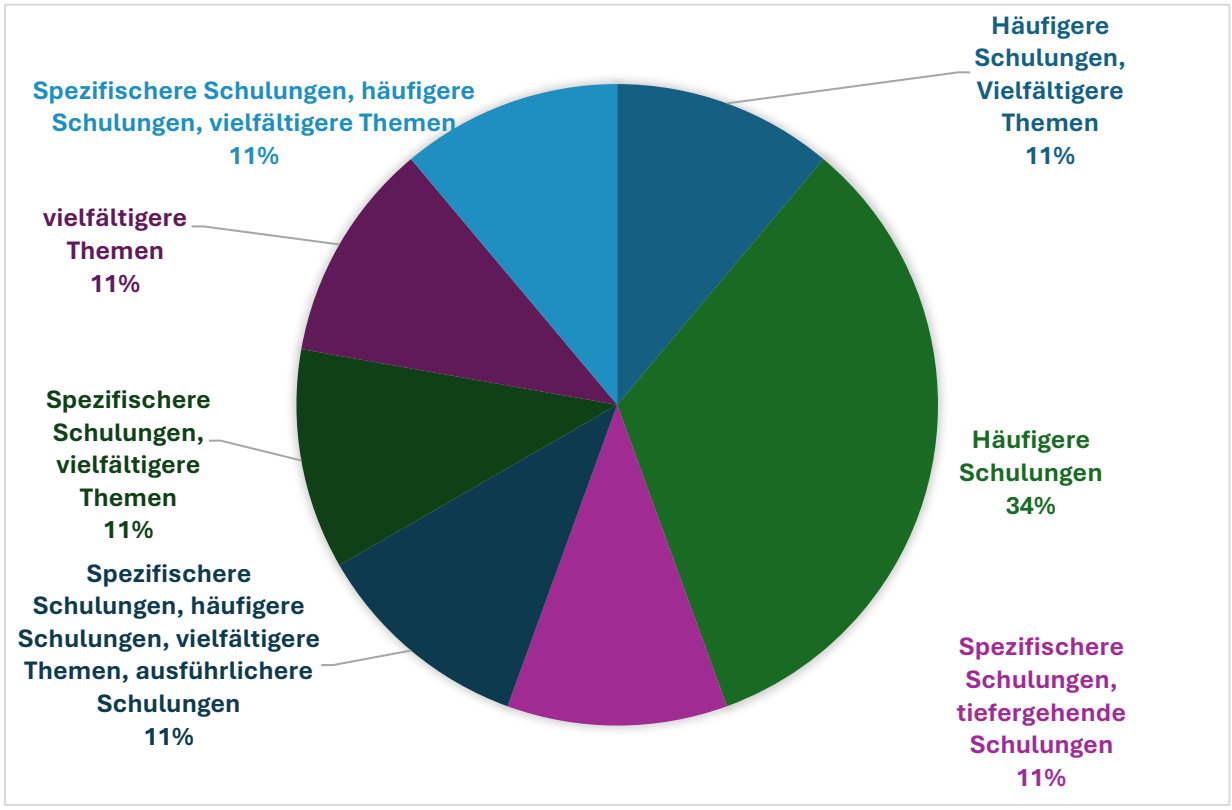
Die Plattform Kinder- und Familienhilfe wünscht sich zu gleichen Teilen spezifischere, tiefergehende und häufiger angebotene Fortbildungen.

- Sozialer Zusammenhalt :



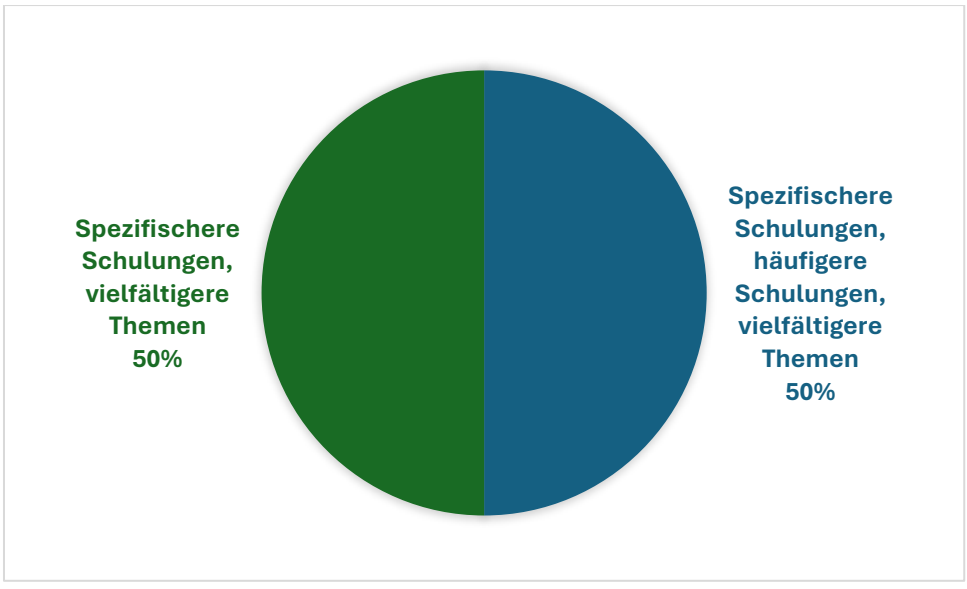
Die Plattform Sozialer Zusammenhalt wünscht sich häufigere (40%), spezifischere (20%) und tiefergehende (20%) Schulungen.

- Soziale und solidarische Wirtschaft :



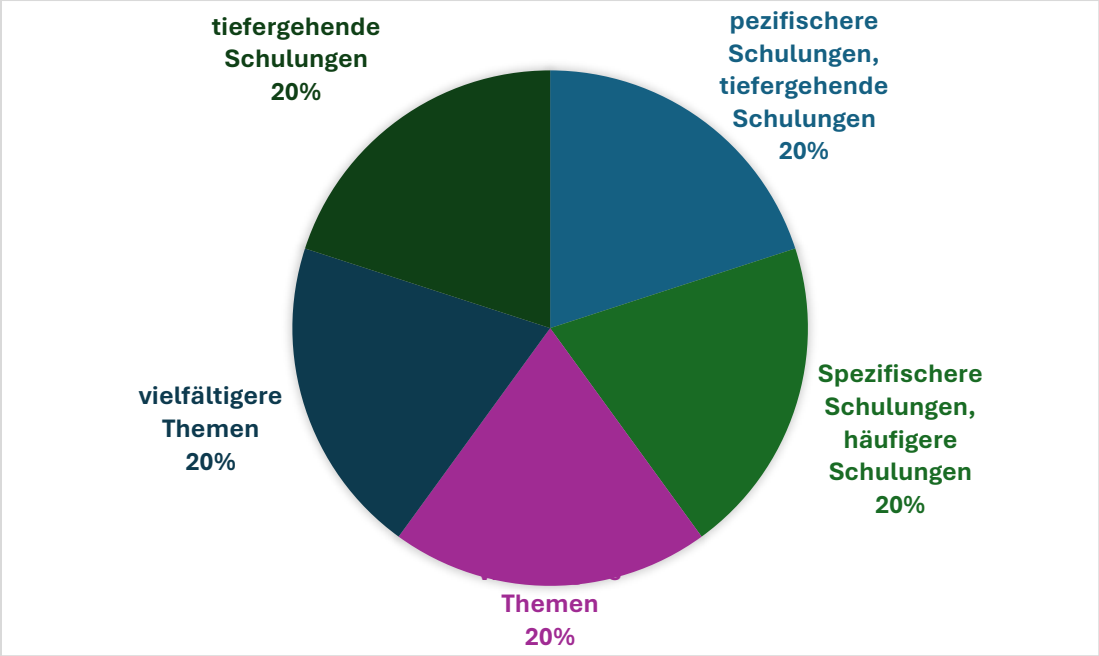
Die Plattform Sozial- und Solidarwirtschaft wünscht sich häufiger angebotene Schulungen (33%).

- Weiterbildung :



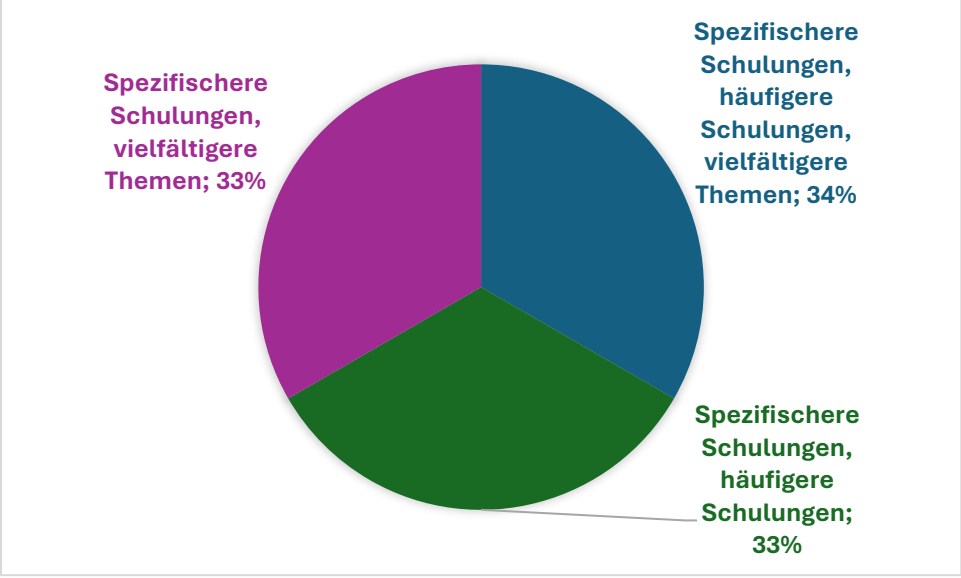
Die Plattform Weiterbildung wünscht sich spezifischere Schulungen zu vielfältigeren Themen, die häufiger angeboten werden.

- Behinderung :



Die Plattform Weiterbildung wünscht sich spezifischere, tiefergehende Schulungen zu vielfältigeren Themen, die häufiger angeboten werden.

- Senior :



Die Plattform Senior wünscht sich spezifischere Schulungen zu vielfältigeren Themen, die häufiger angeboten werden.

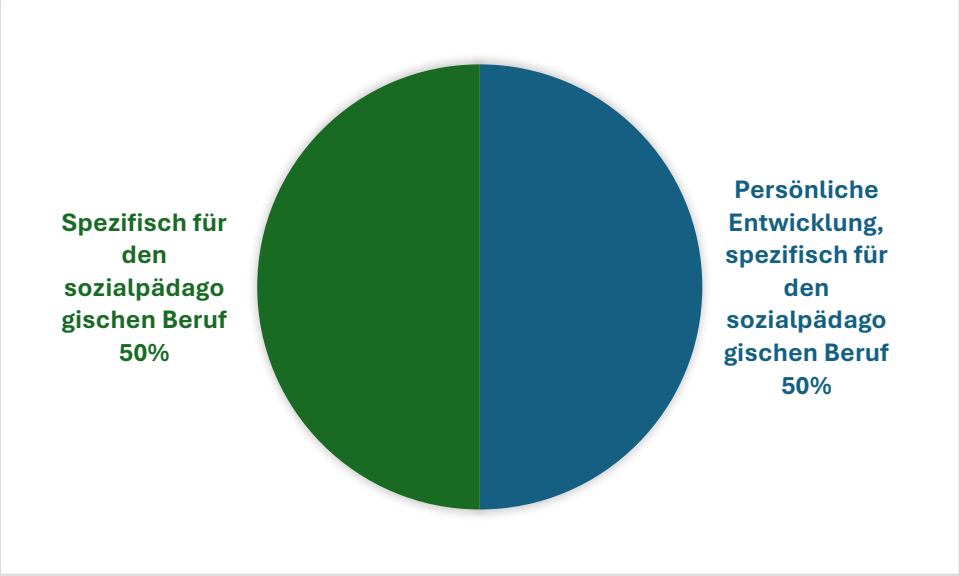
- Bildungs- und Betreuungsdienste :

Antworten	
Spezifischere Schulungen	17%
Spezifischere Schulungen, Häufigere Schulungen	15%
Spezifischere Schulungen, Vielfältigere Themen	12%
Spezifischere Schulungen, Vielfältigere Themen, Vertiefende Schulungen	12%
häufiger Schulungen	8%
Spezifischere Schulungen, Vertiefende Schulungen	8%
Spezifischere Schulungen, Häufigere Schulungen, Vielfältigere Themen	8%
Vertiefende Schulungen	4%
Spezifischere Schulungen, Häufigere Schulungen, Vielfältigere Themen, Tiefergehende Schulungen	4%
Spezifischere Schulungen, Vielfältigere Themen, Vertiefende Schulungen, Schulungen, die in beiden Sprachen angeboten werden	4%
Vielfältigere Themen	4%
Häufigere Schulungen, Vielfältigere Themen	4%

Die Plattform Bildungs- und Betreuungsdienste wünscht sich spezifischere Schulungen (17%).

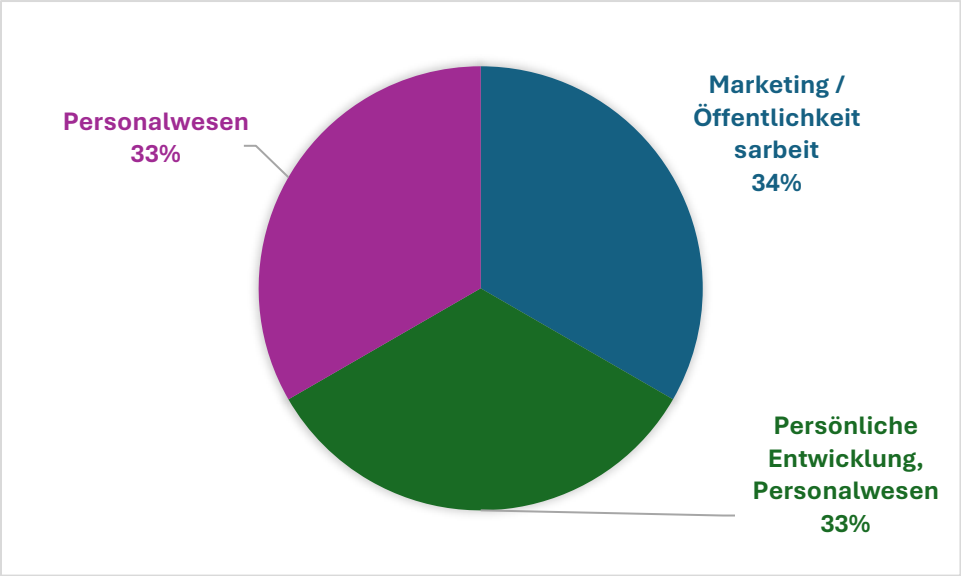
9/ Noch nicht ausreichend abgedeckte Bereiche

- Kinder- und Familienhilfe :



Die Plattform Kinder- und Familienhilfe wünscht sich Ausbildungen für die persönliche Entwicklung und spezifische Ausbildungen für sozialpädagogische Berufe.

- Sozialer Zusammenhalt :



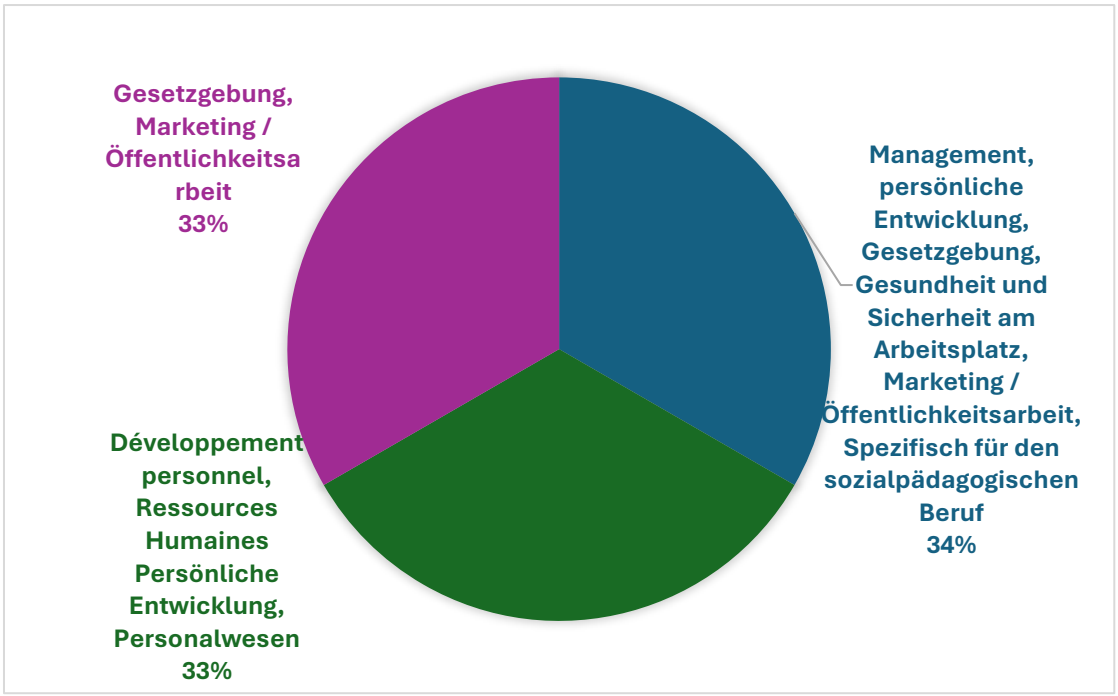
Die Plattform Sozialer Zusammenhalt wünscht sich zu gleichen Teilen mehr Fortbildungen in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Personalwesen und Marketing/Öffentlichkeitsarbeit.

- Soziale und solidarische Wirtschaft :

Themen	
Management, Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Personalwesen	24%
Management, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	24%
Persönliche Entwicklung, Personalwesen	13%
Gesetzgebung, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	13%
Management, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	13%
Management, Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Speziell für den sozialpädagogischen Beruf	13%

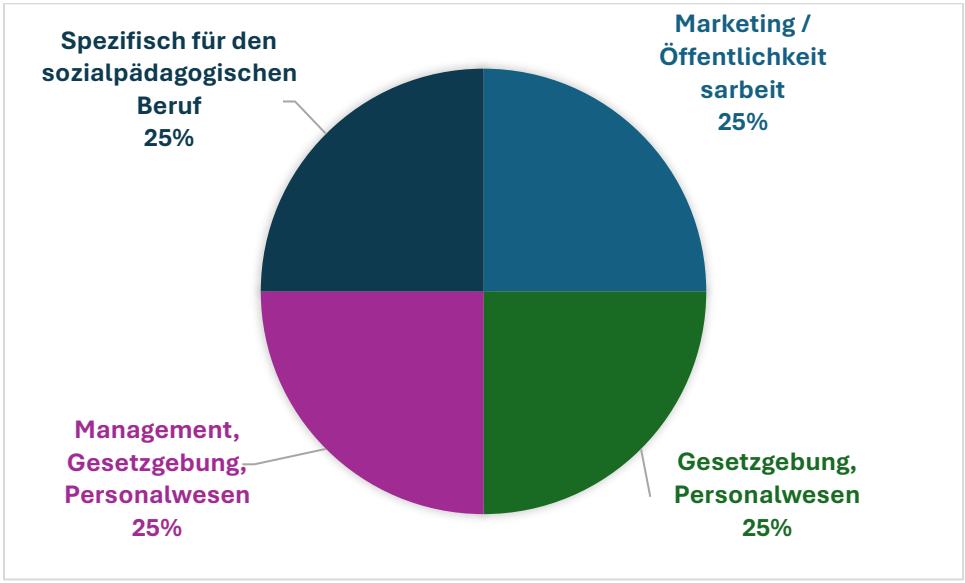
Die Plattform Sozial- und Solidarwirtschaft wünscht sich bereichsübergreifende Ausbildungen (in Management, persönlicher Entwicklung, Personalwesen), Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und spezifische Ausbildungen für den sozialpädagogischen Beruf.

- Weiterbildung :



Die Plattform Weiterbildung wünscht auch bereichsübergreifende Ausbildungen (Management, persönliche Entwicklung, Humanressourcen), Gesetzgebung, Marketing/Public Relations, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie spezifische Ausbildungen für den sozialpädagogischen Beruf.

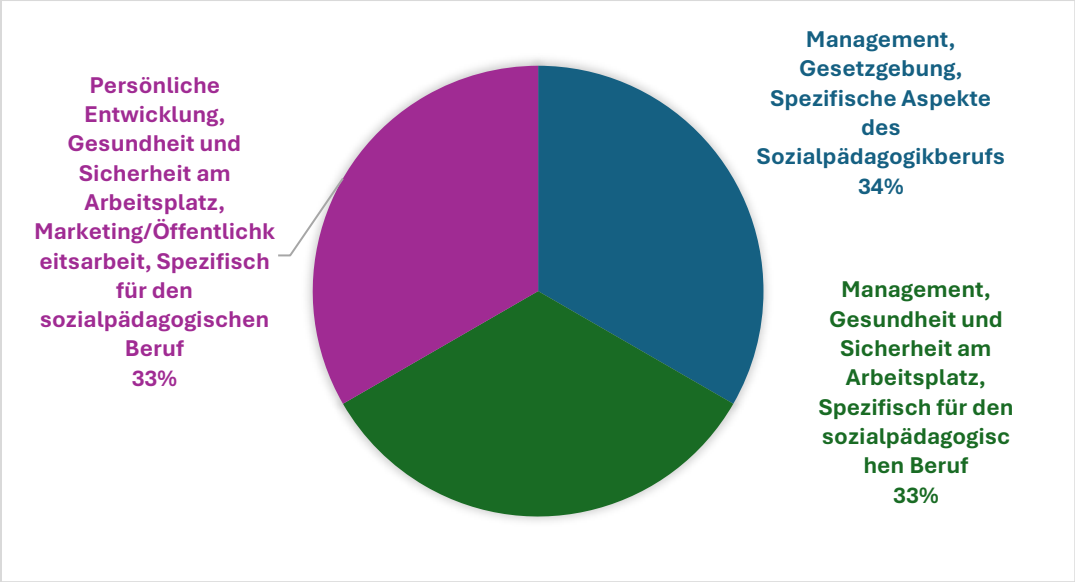
- Behinderung :



Die Plattform wünscht sich zu gleichen Teilen Ausbildungen in den Bereichen Management, Recht, Personalwesen, Marketing/Öffentlichkeitsarbeit und speziell für den sozialpädagogischen Beruf.

Die Plattform Behinderung wünscht sich außerdem zertifizierte Ausbildungen.

- Senior :



Die Plattform Senior wünscht sich zu gleichen Teilen Ausbildungen in den Bereichen Management, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing/Öffentlichkeitsarbeit und speziell für den sozialpädagogischen Beruf.

- Bildungs- und Betreuungsdienste :

Themen	
Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	12%
Persönliche Entwicklung	8%
Management, Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit, Personalwesen, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	8%
Management, Persönliche Entwicklung, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	8%
Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Personalwesen	4%
Persönliche Entwicklung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Gartenbereich	4%
Gesetzgebung, Personalwesen	4%
Gesetzgebung, Personalwesen, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf,	4%
Management, Persönliche Entwicklung	4%

Management, Persönliche Entwicklung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Persönliche Entwicklung, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Management, Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Speziell für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Management, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit	4%
Gesetzgebung, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit	4%
Management, Persönliche Entwicklung, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit, Personalwesen, Kommunikation	4%
Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	4%
Gesetzgebung	4%
Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing/Öffentlichkeitsarbeit, Personalwesen, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%

Die Plattform Bildungs- und Betreuungsdienste wünscht sich spezifische Ausbildungen für den sozialpädagogischen Beruf.

4% der Befragten wünschen sich Ausbildungen im Bereich der Gartenarbeit.

- Zusammenfassung:

Themen	
Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	9%
Persönliche Entwicklung, Personalwesen	5%
Management, Persönliche Entwicklung, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Management, Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Speziell für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Marketing / Öffentlichkeitsarbeit	4%
Persönliche Entwicklung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Management, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Gesetzgebung, Personalwesen	4%
Persönliche Entwicklung, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Gesetzgebung, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Gesetzgebung, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit	4%
Management, Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit, Personalwesen, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	4%
Management, Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Personalwesen	4%
Persönliche Entwicklung	4%
Management, Persönliche Entwicklung, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit, Personalwesen, Kommunikation	2%

Personalwesen	2%
Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing/Öffentlichkeitsarbeit, Personalwesen, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	2%
Gesetzgebung, Personalwesen, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf,	2%
Management, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	2%
Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Personalwesen	2%
Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	2%
Gartenbereich	2%
Management, Gesetzgebung, Personalwesen	2%
Persönliche Entwicklung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing/Öffentlichkeitsarbeit, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	2%
Speziell für den sozialpädagogischen Beruf, zertifizierte Ausbildungen	2%
Management, Gesetzgebung, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	2%
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	2%
Management, Persönliche Entwicklung, Gesetzgebung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	2%
Management, Persönliche Entwicklung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	2%
Gesetzgebung	2%
Management, Persönliche Entwicklung	2%
Management, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	2%
Management, Marketing / Öffentlichkeitsarbeit	2%

9% der Befragten wünschten sich nur mehr spezifische Fortbildungen für den sozialpädagogischen Beruf.

4% der Befragten wünschten sich nur mehr Fortbildungen zur Persönlichkeitsentwicklung.

4% der Befragten wünschten sich nur mehr Schulungen in Marketing/Öffentlichkeitsarbeit.

2 % der Befragten wünschten sich nur mehr Schulungen zum Thema Gesetzgebung.

2 % der Befragten wünschten sich nur mehr Schulungen im Bereich Personalwesen.

Bei den Mehrfachantworten tauchen die Themen in den Antworten wie folgt auf:

Themen	Erscheinungen in den Antworten
Spezifisch für den sozialpädagogischen Beruf	29
Persönliche Entwicklung	23
Gesetzgebung	21
Management	19
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	15
Personalwesen	15
Marketing / Öffentlichkeitsarbeit	13

29 der Befragten, die mehrere Themenbereiche ausgewählt haben, die im aktuellen Angebot fehlen, wünschen sich mehr spezifische Fortbildungen für den sozialpädagogischen Beruf.

23 der Befragten, die mehrere Themenbereiche ausgewählt haben, die im aktuellen Angebot fehlen, wünschen sich mehr Fortbildungen zur Persönlichkeitsentwicklung.

21 der Befragten, die mehrere Themenbereiche ausgewählt hatten, die im aktuellen Angebot nicht enthalten sind, wünschten sich mehr Schulungen zur Gesetzgebung.

19 der Befragten, die mehrere Themenbereiche ausgewählt haben, die im aktuellen Angebot fehlen, wünschen sich mehr Managementschulungen.

15 der Befragten, die mehrere Themenbereiche ausgewählt haben, die im aktuellen Angebot fehlen, wünschen sich mehr Schulungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

15 der Befragten, die mehrere Themenbereiche ausgewählt haben, die im aktuellen Angebot fehlen, wünschen sich mehr Schulungen im Bereich Personalwesen.

13 der Befragten, die mehrere Themenbereiche ausgewählt haben, die im aktuellen Angebot fehlen, wünschen sich mehr Schulungen im Bereich Marketing/Öffentlichkeitsarbeit.

III / Ergebnisse der Austausch-Workshops

Zur Erinnerung: Der Fragebogen wurde an Direktionsbeauftragte, stellvertretende Direktionsbeauftragte oder andere Personen, die für Bildungspläne zuständig sind, versandt. Es ist daher interessant, die Ansichten der direkt Betroffenen zu erfahren, um ihre Antworten mit denen der Befragten vergleichen zu können.

1/ Austausch-Workshop für das sozialpädagogische Personal

a/ Rückmeldung zu den im Fragebogen gestellten Antworten

- **Welche Art von Schulung bevorzugen Sie?**

Die Teilnehmer des Workshops bestätigten, dass sie bei eintägigen Schulungen Präsenzschulungen bevorzugen.

Wenn die Dauer kürzer ist, kann Fernunterricht in Betracht gezogen werden.

Dies stimmt mit den Antworten im Fragebogen überein. Zur Erinnerung: Für 69% der Befragten ist das Präsenzformat das bevorzugte Format des Sozialpädagogischen Personals, wobei Schulungen/Seminare (31%) das Podium anführen, gefolgt von Inhouse-Schulungen (21%) und Workshops (17%) und 10% für das E-Learning-Format.

- Wer bestimmt den Bildungsbedarf?

Die Teilnehmer gaben an, dass der Fortbildungsbedarf gemeinsam mit ihren Vorgesetzten festgelegt wird.

Dies bestätigt auch die Antworten im Fragebogen: In 81% der Fälle wird der Fortbildungsbedarf zwischen den Mitarbeitern und dem/der Direktionsbeauftragten:r festgelegt.

- Wie wird der Weiterbildungsbedarf festgestellt?

Die Teilnehmer fragen/schlagen ihrem Vorgesetzten eine Schulung vor, an der sie gerne teilnehmen würden.

Dies entspricht auch dem Trend der Antworten im Fragebogen: In 43% der Fälle wird der Schulungsbedarf aufgrund einer spontanen Anfrage des Mitarbeiters festgestellt. In 32 % der Fälle im Anschluss an ein Entwicklungsgespräch und in 20 % der Fälle als Reaktion auf eine Änderung des regulatorischen/gesetzlichen Rahmens.

- **Nach welchen Kriterien werden die Ausbildungen ausgewählt?**

Die Teilnehmer des Workshops wählen eine Schulung hauptsächlich aufgrund der Ziele und des Inhalts der Schulung aus.

Der Ort kann die Entscheidung, an einer Schulung teilzunehmen, beeinflussen, ist aber bei der Wahl einer Schulung nicht vorrangig.

Dies entspricht auch den Antworten im Fragebogen: 55 % der Befragten wählen eine Schulung nach dem Inhalt und 52 % nach den Zielen der Schulung.

- **Sind Sie insgesamt mit dem Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden?**

Die Teilnehmer des Workshops sind zufrieden und mittelmäßig zufrieden mit dem aktuellen Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Teilnehmer sind etwas weniger zufrieden als die Befragten des Fragebogens: 7% der Befragten sind sehr zufrieden, 34% zufrieden und 33% mittelmäßig zufrieden mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot.

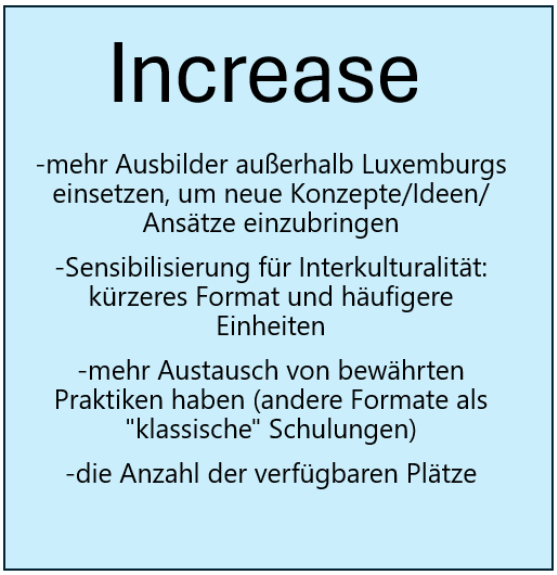
b/ Rückmeldung zum aktuellen Angebot an Weiterbildungen

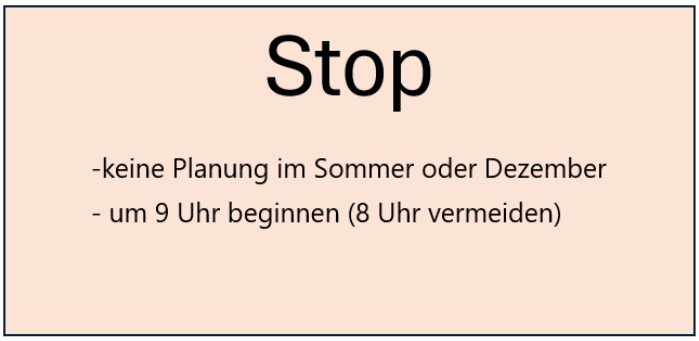
Das FEDAS-Projektteam bat die Teilnehmer des Workshops, ihre Meinung zum aktuellen Weiterbildungsangebot zu äußern, indem sie vier Fragen beantworteten:

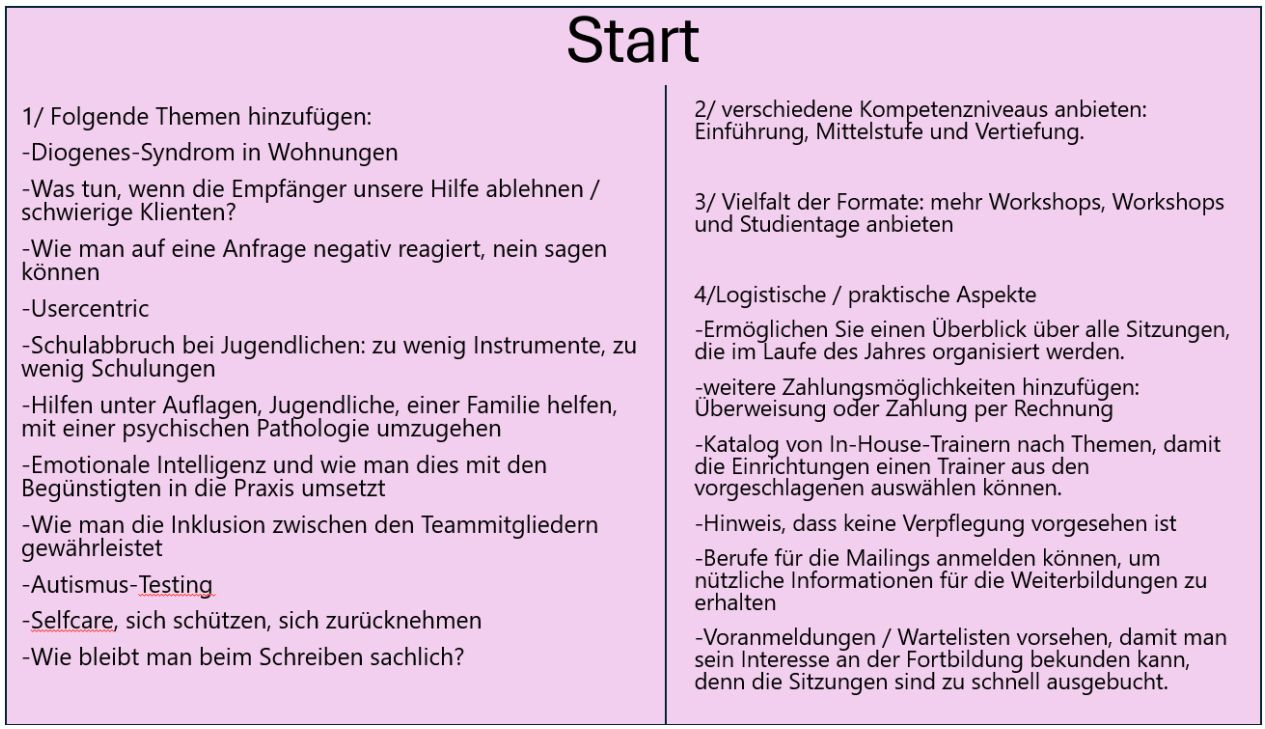
- Was sollte beibehalten werden? (KEEP)
- Was soll gesteigert werden? (INCREASE)
- Was soll man anfangen? (START)
- Was muss aufhören? (STOP)

Im Folgenden finden Sie die Rückmeldungen aus diesem Workshop:

Auf die Frage: Was soll man behalten? antworteten die Teilnehmer mit dem Katalog.







2/ Austausch-Workshop für das Verwaltungspersonal

a/ Rückmeldung zu den Antworten im Fragebogen

- Welche Art von Schulung bevorzugen Sie?

Die Teilnehmer des Workshops stellten klar, dass das Format der Ausbildung ihrer Meinung nach vom Thema der Ausbildung abhängt. In manchen Fällen ist E-Learning besser geeignet als Präsenzveranstaltungen.

Für Momente des synchronen Austauschs (direkt mit dem Ausbilder) ziehen sie die Präsenzform einem virtuellen Unterricht vor.

Der Austausch und die konkreten Anwendungen sind für sie unverzichtbar.

Dies stimmt mit den Antworten im Fragebogen überein: 65 % der Befragten sind der Meinung, dass Präsenzveranstaltungen das bevorzugte Format für Verwaltungspersonal sind, wobei Schulungen/Seminare an erster Stelle stehen (30 %), gefolgt von Inhouse-Schulungen (22 %) und Workshops (13 %).

An nächster Stelle folgt für 21% der Befragten das E-Learning.

- Wer bestimmt den Bildungsbedarf?

Die Teilnehmer schlagen ihren Vorgesetzten Schulungen vor.

Dies entspricht auch dem Trend der Antworten im Fragebogen: In 43% der Fälle wird der Schulungsbedarf aufgrund einer spontanen Anfrage des Mitarbeiters festgestellt. In 32% der Fälle im Anschluss an ein Entwicklungsgespräch und in 20% der Fälle als Reaktion auf eine Änderung des regulatorischen/gesetzlichen Rahmens.

- **Wie wird der Bildungsbedarf festgestellt?**

Der Fortbildungsbedarf wird bei den Teilnehmern in den Entwicklungsgesprächen festgestellt.

Dies entspricht auch dem Trend der Antworten aus dem Fragebogen: In 43% der Fälle wird der Fortbildungsbedarf aufgrund einer spontanen Anfrage des Mitarbeiters festgestellt. In 32% der Fälle im Anschluss an ein Entwicklungsgespräch und in 20% der Fälle als Reaktion auf eine Änderung des regulatorischen/gesetzlichen Rahmens.

- **Nach welchen Kriterien werden die Ausbildungen ausgewählt?**

Die Teilnehmer des Workshops wählen eine Fortbildung nach ihrem Inhalt und dem Titel aus. Der Titel sollte attraktiv sein, um ihre Aufmerksamkeit zu wecken und sie dazu zu bringen, mehr darüber erfahren zu wollen.

Der Ort ist kein Auswahlkriterium, aber die Teilnehmer sagen, dass es schwierig ist, an Schulungen in der Stadt Luxemburg zu gelangen.

Diese Rückmeldungen unterscheiden sich leicht von der Wahrnehmung der Befragten in den Fragebögen, da der Titel an letzter Stelle der Auswahlkriterien steht.

- **Sind Sie insgesamt mit dem Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden?**

Die Teilnehmer des Workshops sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot mittelmäßig zufrieden.

Sie sind pessimistischer als die Befragten der Fragebögen, die zu 7% sehr zufrieden, zu 34% zufrieden und zu 33% mittelmäßig zufrieden mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot sind.

b/ Rückmeldung zum aktuellen Angebot an Weiterbildungen

Das FEDAS-Projektteam bat die Teilnehmer des Workshops, ihre Meinung zum aktuellen Weiterbildungsangebot zu äußern, indem sie vier Fragen beantworteten:

- Was sollte beibehalten werden? (KEEP)
- Was soll erhöht werden? (INCREASE)
- Was soll man anfangen? (START)
- Was muss aufhören? (STOP)

Im Folgenden finden Sie die Rückmeldungen aus diesem Workshop:

Die Teilnehmer bestätigten, dass wir den aktuellen Katalog beibehalten sollten. Sie stellten keine Punkte fest, die gestoppt werden sollten.

Increase	Start
- Austausch und bewährte Praktiken	Folgende Themen: - Check Accueil Service -PGI -Abrechnungen verstehen (was ist delta, worauf ist zu achten) -Gehälter verstehen -Wie spreche ich mit den Eltern? -Wie fordere ich Dokumente von den Erziehungsteams an (Krankenschein, Rechnungen...)? -Wie gehe ich mit dem Telefon und dem Empfang um (sich vorstellen, die richtigen Fragen stellen, Informationen weitergeben...)? -Wie reagiere ich auf aggressive Kunden / Beschwerdemanagement? -Welche Informationen sollte ich weitergeben und welche nicht? -Wie kann ich die Menüs für Kinder attraktiv gestalten? Es gibt derzeit keine Schulungen für das Spülpersonal. -Wie benutzt man professionelle Öfen?

3/ Austausch-Workshops für das Führungspersonal

a/ Rückmeldung zu den Antworten im Fragebogen

Da die Workshop-Teilnehmer diejenigen sind, die den Fragebogen ausgefüllt haben, wollten wir nur ihre bevorzugte Art der Schulung bestätigen. Wir sind nicht auf die anderen Fragen zurückgekommen, die in den anderen Workshops gestellt wurden.

- Welche Art von Schulung bevorzugen Sie?

Die Teilnehmer bestätigten, dass sie Präsenzveranstaltungen bevorzugen, weil es interaktiver ist, es mehr Austausch gibt, aber es ist kompliziert mit den Zeitplänen.

Inhouse-Schulungen sind auch praktisch, um ein ganzes Team zu einem Thema zu schulen (jeder hat das gleiche Feedback, die gleichen Informationen). Dies ist auch für die Planung einfacher.

Diese Rückmeldungen stimmen mit den Rückmeldungen im Fragebogen überein. Tatsächlich glauben 69 % der Befragten, dass Präsenzunterricht das bevorzugte Format des Verwaltungspersonals ist, wobei Schulungen/Seminare an der Spitze stehen (33 %), gefolgt von in House Schulungen (19 %) und Workshops (17 %).

Als nächstes kommt E-Learning für 17 % der Befragten.

Die Workshop-Teilnehmer sind mit dem aktuellen Schulungsangebot zufrieden. Dies deckt sich mit den Antworten des Fragebogens: 41% der Befragten sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot zufrieden oder sehr zufrieden.

33 % sind mäßig zufrieden, 18 % sind mäßig unzufrieden und 8 % sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot nicht zufrieden.

Wir können sehen, dass 74 % der Befragten die Antworten mäßig zufrieden, zufrieden oder sogar sehr zufrieden wählten. Nur 26% der Befragten sind mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot mäßig oder nicht zufrieden.

b/ Rückmeldung zum aktuellen Angebot an Weiterbildungen

Das FEDAS-Projektteam bat die Teilnehmer des Workshops, ihre Meinung zum aktuellen Weiterbildungsangebot zu äußern, indem sie vier Fragen beantworteten:

- Was sollte beibehalten werden? (KEEP)
- Was soll erhöht werden? (INCREASE)
- Was soll man anfangen? (START)
- Was muss aufhören? (STOP)

Im Folgenden finden Sie die Rückmeldungen aus diesem Workshop:

Die Teilnehmer bestätigten, dass wir den aktuellen Katalog beibehalten sollten. Sie stellten keine Punkte fest, die gestoppt werden sollten.

Increase

-Die Anzahl der Sitzungen, manchmal sind sie zu schnell ausverkauft (z.B. mehrsprachige Kurse)

-Die angebotenen Formate diversifizieren

Start

Folgende Themen:

- auf sich selbst achten, um anderen besser helfen zu können
-wie weit man mit den Eltern gehen kann, wie man Dinge sagt, die einem nicht gefallen
-Mit den Eltern und ihren Emotionen umgehen
-nonverbale Sprache
-Management von Stress
-Freundlichkeit gegenüber Teams und zwischen Führungskräften bei Konflikten
-Teammanagement
-Management von Krankheiten
-vermitteln Sie den Nutzen von Kommunikation und die Folgen schlechter Kommunikation.
-Management von Prioritäten und Arbeitsorganisation
-Wie kann ich mit Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen sprechen?
-Schulungen für Betreuungspersonal von Kindern in der Palliativpflege
-Wie geht man mit Kindern/Jugendlichen um, die nicht in das klassische Schema passen, die nicht die nötige Betreuung erhalten haben, um ihre emotionalen Kompetenzen zu entwickeln?
-Überschuldung, Finanzmanagement, wie man mit den Begünstigten über Geld spricht

Die Teilnehmer würden es auch begrüßen, wenn die Schulungen um 9 Uhr beginnen und ausschließlich außerhalb der Schulferien geplant werden.

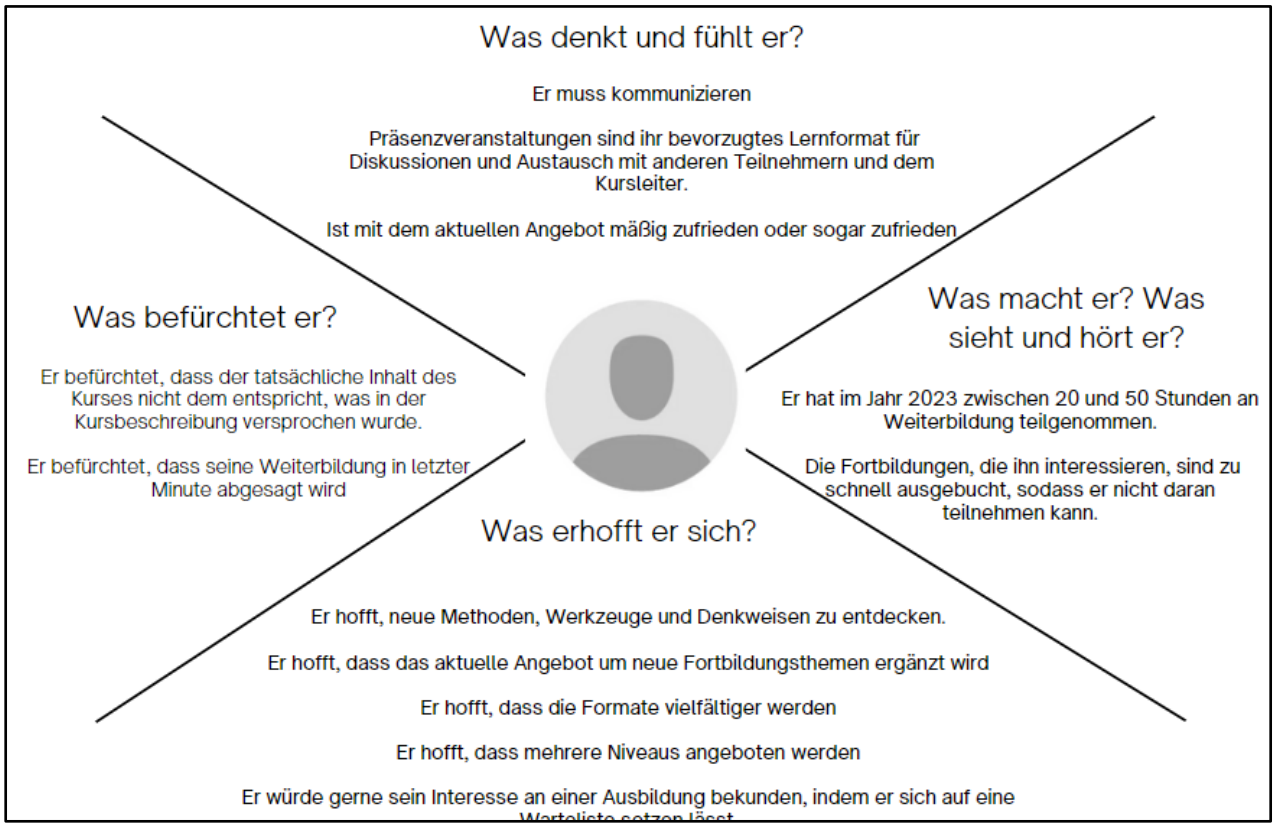
IV / Schlussfolgerung

Als Abschluss dieses Bedarfsanalyseberichts wollte das Projektteam die großen Tendenzen der verschiedenen Personalkategorien (sozialpädagogisch, administrativ, logistisch-technisch und leitend) zusammenfassen. Dazu verwendete es die Empathiekarte, die ein Visualisierungsinstrument ist, mit dem man einen potenziellen Kunden besser verstehen kann. Die Erstellung dieses Arbeitsdokuments zielt also darauf ab, ihn besser zu verstehen, ja sich sogar in seine Lage zu versetzen, um mit seinen Bedürfnissen übereinzustimmen und dann in der Lage zu sein, auf sie einzugehen.

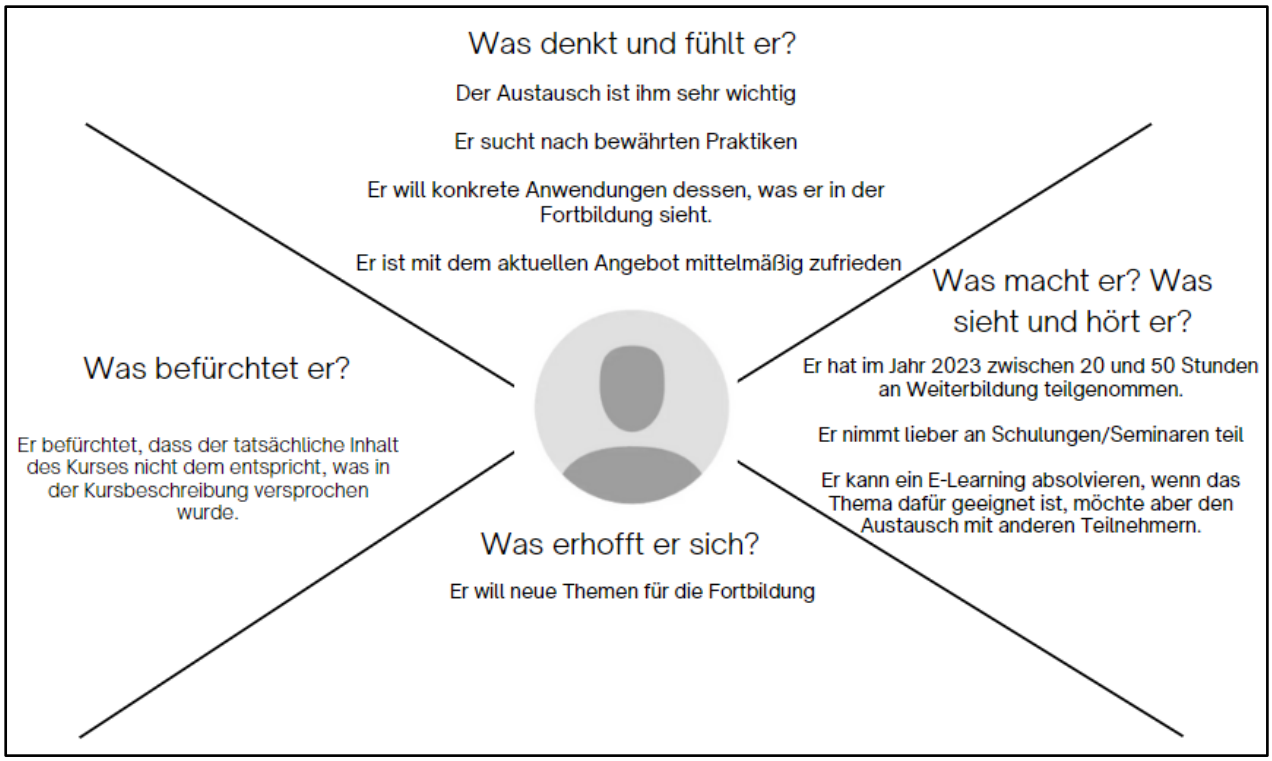
Das Projektteam möchte auch darauf hinweisen, dass einige der Kurse, die in den Katalog aufgenommen werden sollten, bereits im Katalog enthalten sind, den Teilnehmern aber nicht bekannt sind.

Hier also die verschiedenen Empathiekarten nach Profilen.

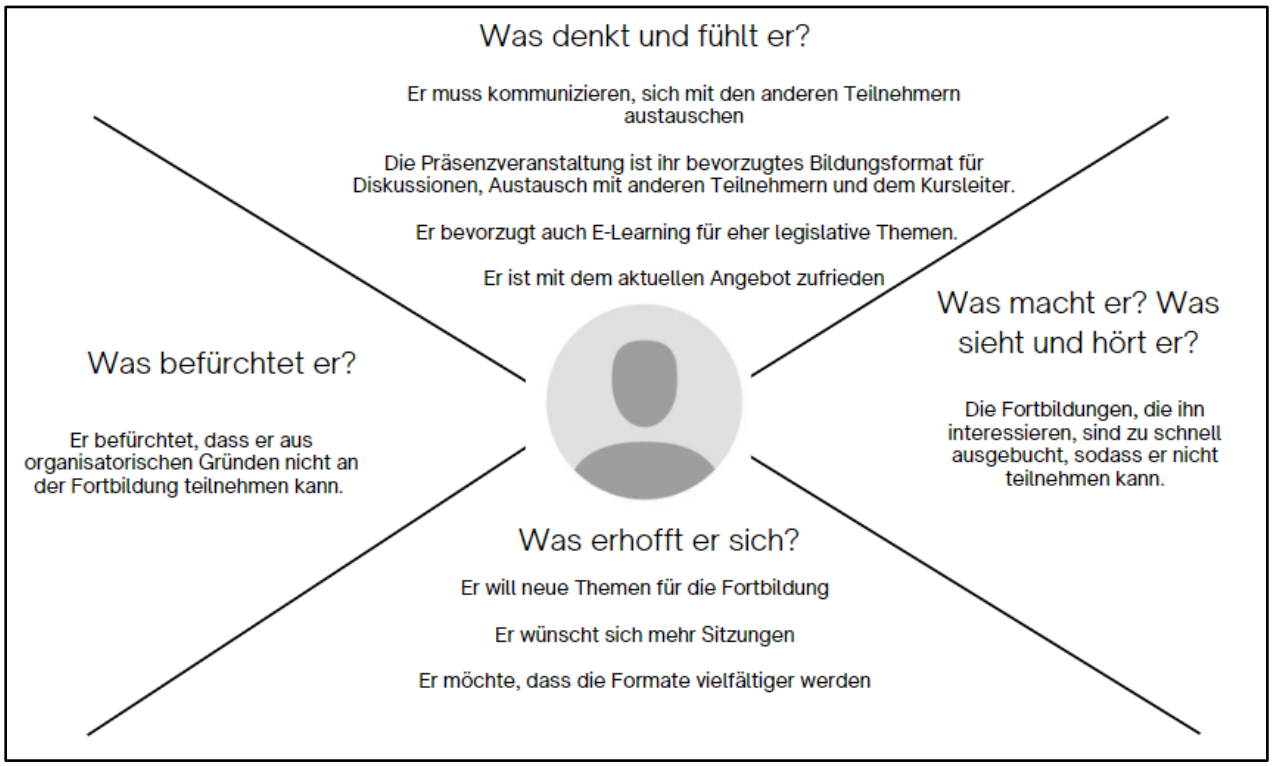
- Empathiekarte des Sozialpädagogischen Personals



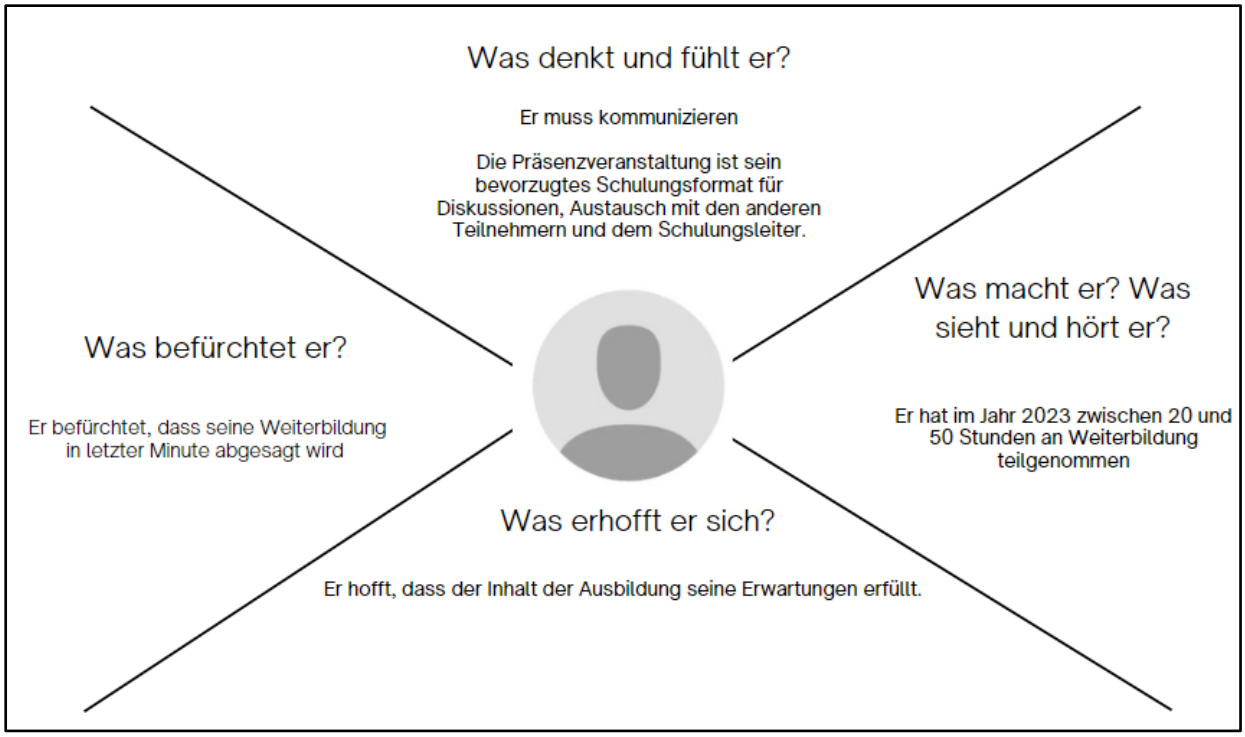
- Karte der Empathie des Verwaltungspersonals



- Karte der Empathie des Führungspersonals



- Karte der Empathie des Logistischen und technischen Personals



Der Anmeldeweg von der Bedarfsermittlung bis zur Anmeldung wird auch mithilfe der Experience Map zusammengefasst, die eine visuelle Darstellung der Gesamterfahrung eines Nutzers, Verbrauchers oder Kunden ist, unabhängig von einer bestimmten Dienstleistung oder einem bestimmten Produkt.

	Bestimmung der Bedürfnisse	Suche nach Schulungen	Anmeldung
Aktionen	Der/die Beschäftigte schlägt eine Ausbildung vor ODER die Führungskraft und der/die Beschäftigte legen den Ausbildungsbedarf in einem Entwicklungsgespräch fest	Sie suchen gemeinsam nach der Fortbildung und wählen sie aus nach: Programm/Inhalt, Zielen, Terminen (1, 2, 3)	Die Führungskraft meldet den Mitarbeiter das ganze Jahr über an
Berührungspunkte	Diskussionen	Webseiten, Katalog	Webseiten, E-Mails
Erfahrung			
Gründe		Suche im Katalog, Keine Termine verfügbar, Ausgebuchte Schulungen, aber das wird nicht angegeben	Mehrere Konten auf verschiedenen Seiten, Angebotene Zahlungsmethoden, Stornierungen

V/ Danksagungen

Das Projektteam und generell die FEDAS möchten allen Personen, die auf die versandten Fragebögen geantwortet haben, und den Teilnehmern der Workshops aufrichtig für den reichen Austausch danken.

Obwohl sich das Projektteam noch mehr Teilnehmer in den Workshops gewünscht hätte, freut es sich über das sehr positive Feedback der Teilnehmer zu diesem Ansatz der Bedarfsanalyse und hofft, dass die Zahl der Workshop-Teilnehmer in den nächsten Jahren deutlich steigen wird, um verschiedene Sichtweisen miteinander zu kreuzen und einen noch reichhaltigeren und repräsentativeren Austausch im sozialen Sektor zu ermöglichen.

V/ / Annexes

1/ Fragebogen auf Französisch

Analyse des besoins en formation continue

Dans le cadre de l'analyse des besoins en formation continue menée par la FEDAS pour le secteur social, nous aimerions connaitre votre avis sur l'offre actuellement proposée. Nous vous remercions d'avance de bien vouloir prendre quelques minutes afin de compléter ce questionnaire. Vos réponses seront traitées de manière anonyme.

Si aucune des réponses proposées ne semble correcte ou ne convient, vous pouvez passer la question. Vous pouvez nous laisser vos commentaires à la dernière question.

1. À quelle plateforme de la FEDAS êtes-vous attaché.e?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Aide à l'enfance et à la famille
- ☐ Cohésion sociale
- ☐ Economie sociale et solidaire
- ☐ Formation continue
- ☐ Handicap

- [ ] Jeunesse
- [ ] Services d'éducation et d'accueil
- [ ] Senior

2. Quelle est votre fonction ?

Une seule réponse possible.

- ◯ Chargé.e de direction
- ◯ Chargé.e de direction adjoint
- ◯ Autre : _____

3. Depuis combien de temps occupez-vous cette fonction ?

Une seule réponse possible.

- ◯ < 1 an
- ◯ 1 - 5 ans
- ◯ 6 - 10 ans
- ◯ > 10 ans

4. Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur social ?

Une seule réponse possible.

- ◯ < 1 an
- ◯ 1 - 5 ans
- ◯ 6 - 10 ans
- ◯ > 10 ans

5. Combien de formations continues avez-vous suivi en 2023 ?

Une seule réponse possible.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

6. Si vous en avez fait plus de 10, veuillez en indiquer le nombre ici s.v.p.

_____

7. Combien d'heures de formation avez-vous suivi en 2023 ?

_____

8. Combien de salarié.es y-a-t-il dans votre équipe ?

9. Quelles langues sont parlées dans votre équipe ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Luxembourgeois
- ☐ Français
- ☐ Allamand
- ☐ Anglais
- ☐ Autre :

10. Le personnel **socio-éducatif** , utilise-t-il les 24 heures de formation rémunérées indiquées dans le contrat CCT SAS ?

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non

Combien d'heures de formation le personnel **socio-éducatif** a suivi en 2023 (par personne) ?

11. Quel type de formation le personnel **socio-éducatif** préfère-t-il ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ *e-learning*
- ☐ *formations/séminaires*
- ☐ *in house (formation sur place)*
- ☐ *Workshops / ateliers*
- ☐ *Coaching*
- ☐ *Supervision de cas*
- ☐ *Autre*

12. Le personnel **administratif**, utilise-t-il les 24 heures de formation rémunérées indiquées dans le contrat CCT SAS ?

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non

Nous n'avons pas de personnel administratif

13. Si non, pour quelles raisons ?

14. Combien d'heures de formation le personnel **administratif** a suivi en 2023 (par personne) ?

15. Quel type de formation le personnel **administratif** préfère-t-il ?

Plusieurs réponses possibles.

- *e-learning*
- *formations/séminaires*
- *in house (formation sur place)*
- *Workshops / ateliers*
- *Coaching*
- *Supervision de cas*
- *Autre*

16. Le personnel **dirigeant**, utilise-t-il les 24 heures de formation rémunérées indiquées dans le contrat CCT SAS ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

17. Si non, pour quelles raisons ?

18. Combien d'heures de formation le personnel **dirigeant** a suivi en 2023 (par personne) ?

19. Quel type de formation le personnel **dirigeant** préfère-t-il ?

Plusieurs réponses possibles.

- *e-learning*
- *formations/séminaires*

- [ ] *in house (formation sur place)*
- [ ] *Workshops / ateliers*
- [ ] *Coaching*
- [ ] *Supervision de cas*
- [ ] *Autre*

20. Le personnel **logistique et technique**, utilise-t-il les 24 heures de formation rémunérées indiquées dans le contrat CCT SAS ?

Une seule réponse possible.

- [ ] Oui
- [ ] Non

- [ ] Nous n'avons pas de personnel logistique et technique

21. Si non, pour quelles raisons ?

22. Combien d'heures de formation le personnel **logistique et technique** a suivi en 2023 (par personne) ?

23. Quel type de formation le personnel **logistique et technique** préfère-t-il ?

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] *e-learning*
- [ ] *formations/séminaires*
- [ ] *in house (formation sur place)*
- [ ] *Workshops / ateliers*
- [ ] *Coaching*
- [ ] *Supervision de cas*
- [ ] *Autre*

24. Avez-vous d'autres catégories de métiers qui n'ont pas été citées ?

Une seule réponse possible.

- [ ] Oui
- [ ] Non

25. Merci de nous indiquer lesquelles et de nous indiquer le nombre d'heures de formations suivies en 2023 et les types de formations qu'ils préfèrent

_____

_____

_____

26. Qui défini les besoins en formation ?

Une seule réponse possible.

- ◯ Chargé.e de direction
- ◯ Salarié.e
- ◯ Ensemble
- ◯ Autre : _____

27. Comment le besoin de formation est-il détecté ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Suite à un entretien de développement
- ☐ Sur votre (chargé.e de direction) propre décision
- ☐ Suite à une demande spontanée du/de la salarié.e
- ☐ Pour répondre à une modification du cadre légal / réglementaire
- ☐ Autre : _____

28. Comment les formations sont-elles recherchées ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Site internet (précisez lesquels dans le champ libre s.v.p.)
- ☐ Bouche à oreille
- ☐ Catalogues
- ☐ Autre : _____

29. Qui effectue les recherches ?

Une seule réponse possible.

- ◯ Chargé.e de direction
- ◯ Salarié.e
- ◯ Les deux
- ◯ Autre : _____

30. Selon quels critères les formations sont-elles sélectionnées ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Objectif.s de la formation
- ☐ Programme / contenu
- ☐ Titre
- ☐ Lieu
- ☐ Date
- ☐ Durée
- ☐ Prix
- ☐ Type (en présentiel, en ligne...)
- ☐ en fonction de l'intervenant.e (précisez lequel dans le champ libre s.v.p.)
- ☐ Autre : _____

31. Qui effectue les inscriptions aux formations ?

Une seule réponse possible.

- ◯ Chargé.e de direction
- ◯ Salarié.e
- ◯ Autre : _____

32. Quand les inscriptions ont-elles lieu ?

Une seule réponse possible.

- ◯ Après la publication des

catalogues de formation

- Tout au long de l'année
- Après les entretiens annuels
- Autre : _____

33. Par quel moyen les inscriptions sont-elles effectuées ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Site internet
- ☐ E-mail
- Téléphone
- ☐ Autre : _____

34. Comment jugez-vous la facilité d'insciption à des formations en général ?

Une seule réponse possible.

	0	1	2	3	4	5	
facil	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭	compliqué

35. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez régulièrement ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Différents comptes sur les différents sites
- ☐ Mode de paiement
- ☐ Recherche dans le catalogue de formations
- ☐ Autre : _____

36. Êtes-vous globalement satisfait.e de l'offre de formations continues ?

Une seule réponse possible.

0 1 2 3 4 5

pas ○ ○ ○ ○ ○ ○ très satisfait.e

37. Que vous manque-t-il dans le contenu de l'offre pour les besoins de votre structure ?

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Formations plus spécifiques
- [ ] Formations plus fréquemment
- [ ] Sujets plus diversifiés
- [ ] Formations plus approfondies
- [ ] Autre : _____

38. Quel(s) domaine(s) n'est pas (ne sont pas) encore suffisamment couvert (ou manque complètement) ?

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Management Développement personnel Législation
- [ ] Santé et Sécurité au travail Marketing / Relations publiques Ressources Humaines

- [ ] Spécifique au métier socio-éducatif
- [ ] Autre : _____

39. S'il y a un sujet spécifique qui vous manque, vous pouvez l'écrire dans le champ libre.

_____

_____

_____

40. Commentaire général : N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires !

_____

_____

_____

_____

_____

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

2/ Fragebogen auf Deutsch

Analyse des Weiterbildungsbedarfs

Im Rahmen der von der FEDAS durchgeführten Analyse des Weiterbildungsbedarfs im sozialen Sektor möchten wir gerne Ihre Meinung zu dem derzeitigen Angebot erfahren. Wir danken Ihnen im Voraus dafür, dass Sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen, um diesen Fragebogen auszufüllen. Ihre Antworten werden anonym behandelt.

Wenn keine der vorgeschlagenen Antworten richtig erscheint oder zutrifft, können Sie die Frage überspringen. Bei der letzten Frage können Sie uns Ihre Kommentare hinterlassen.

1. Welcher FEDAS-Plattform gehören Sie an ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Aide à l'enfance et à la famille
- ☐ Cohésion sociale
- ☐ Economie sociale et solidaire
- ☐ Formation continue
- ☐ Handicap
- ☐ Jeunesse
- ☐ Services d'éducation et d'accueil
- ☐ Senior

2. Welche Funktion haben Sie?

Une seule réponse possible.

- ⬭ Direktion

Vize-Direktion

Autre : _____

3. Wie lange haben Sie diese Funktion schon inne?

Une seule réponse possible.

- < 1 Jahr
- 1 - 5 Jahre
- 6 - 10 Jahre
- > 10 Jahre

4. Wie lange arbeiten Sie schon im sozialen Sektor?

Une seule réponse possible.

- < 1 Jahr
- 1 - 5 Jahre
- 6 - 10 Jahre
- > 10 Jahre

5. Wie viele Weiterbildungen haben Sie im Jahr 2023 besucht?

Une seule réponse possible.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Wenn Sie mehr als 10 Weiterbildungen besucht haben, geben Sie hier bitte die Anzahl an.

_____

7. Wie viele Weiterbildungsstunden haben Sie im Jahr 2023 insgesamt absolviert?

8. Wie viele Arbeitnehmer/innen gibt es in Ihrem Team?

_____

9. Welche Sprachen werden in Ihrem Team gesprochen?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Luxembourgisch
- ☐ Französisch
- ☐ Deutsch
- ☐ Englisch
- ☐ Autre : _____

10. Nutzt Ihr **sozialpädagogisches Personal** die im CCT SAS vereinbarten 24 Stunden bezahlter Weiterbildung?

Une seule réponse possible.

- ◯ Ja
- ◯ Nein

11. Wenn nein, aus welchen Gründen?

_____

_____

_____

_____

_____

12. Wie viele Weiterbildungsstunden hat Ihr **sozialpädagogisches Personal** im Jahr 2023 absolviert (pro Person)?

_____

13. Welche Art von Weiterbildung bevorzugen Ihre **sozialpädagogischen** Fachkräfte?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ e-learning
- ☐ Fortbildung/Se

minare

- ☐ Inhouse veranstaltung (Weiterbildung vor Ort) Workshops / Lernateliers
- ☐ Team coaching
- ☐ Fall-Supervision

Autre : _____

14. Nutzt Ihr **Verwaltungspersonal** die im CCT SAS vereinbarten 24 Stunden bezahlter Weiterbildung?

Une seule réponse possible.

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Wir haben kein Verwaltungspersonal

15. Wenn nein, aus welchen Gründen?

_____

_____

_____

16. Wie viele Weiterbildungsstunden hat Ihr **Verwaltungspersonal** im Jahr 2023 absolviert (pro Person)?

_____

17. Welche Art von Weiterbildung bevorzugt Ihr **Verwaltungspersonal**?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ e-learning
- ☐ Fortbildung/Seminare
- ☐ Inhouse veranstaltung (Weiterbildung vor Ort) Workshops / Lernateliers
- ☐ Team coaching
- ☐ Fall-Supervision

18. Nutzt Ihr **Führungspersonal** die im CCT SAS vereinbarten 24 Stunden bezahlter Weiterbildung?

Une seule réponse possible.

- ⬭ Ja
- ⬭ Nein

19. Wenn nein, aus welchen Gründen?

20. Wie viele Weiterbildungsstunden hat Ihr **Führungspersonal** im Jahr 2023 absolviert (pro Person)?

21. Welche Art von Weiterbildung bevorzugt Ihr **Führungspersonal**?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ e-learning

- ☐ Fortbildung/Seminare
- ☐ Inhouse veranstaltung (Weiterbildung vor Ort) Workshops / Lernateliers
- ☐ Team coaching
- ☐ Fall-Supervision

22. Nutzt Ihr **technisches/logistisches Personal** die im CCT SAS vereinbarten 24 Stunden bezahlter Weiterbildung?

Une seule réponse possible.

- ⬭ Ja
- ⬭ Nein
- ⬭ Wir haben kein logistisches und technisches Personal

23. Wenn nein, aus welchen Gründen?

24. Wie viele Weiterbildungsstunden hat Ihr **technisches/logistisches Personal** im Jahr 2023 absolviert (pro Person)?

25. Welche Art von Weiterbildung bevorzugt Ihr **technisches/logistisches Personal**?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ e-learning
- ☐ Fortbildung/Seminare
- ☐ Inhouse veranstaltung (Weiterbildung vor Ort) Workshops / Lernateliers
- ☐ Teamcoaching
- ☐ Fall-Supervision

26. Haben Sie noch andere Berufskategorien, die nicht genannt wurden?

Une seule réponse possible.

- ◯ Ja
- ◯ Nein

27. Bitte geben Sie an, um welche Berufsgruppe es sich handelt, wieviele Weiterbildungsstunden diese Gruppe 2023 absolviert hat, sowie auch, welche Weiterbildungsformate diese Gruppe bevorzugt

28. Wer stellt den Bildungsbedarf fest?

Une seule réponse possible.

- ◯ Direktion
- ◯ Arbeitnehmer/in
- ◯ Zusammen
- ◯ Autre : _____

29. Zu welchem Zeitpunkt wird über den Bedarf einer Weiterbildungsmaßnahme entschieden?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Nach einem (jährlichen) Entwicklungsgespräch
- ☐ Sie (= Direktion) entscheiden
- ☐ Auf spontanen Antrag des/der Arbeitnehmers/in
- ☐ Um auf eine Änderung des gesetzlichen / regulatorischen Rahmens zu reagieren
- ☐ Autre : _____

30. Wie werden Weiterbildungen gesucht?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Website (bitte im freien Feld angeben, welche)
- ☐ Mundpropaganda
- ☐ Kataloge
- ☐ Autre : _____

31. Wer führt die Suche durch?

Une seule réponse possible.

- Direktion
- Arbeitnehmer/in
- Zusammen
- Autre : _____

32. Nach welchen Kriterien werden die Weiterbildungen ausgewählt?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Zielstellung der Weiterbildung
- ☐ Programm / Inhalt
- ☐ Titel
- ☐ Ort
- ☐ Datum
- ☐ Dauer
- ☐ Preis
- ☐ Typ (Präsenzunterricht, online ...)
- ☐ Nach Referent/in (bitte im freien Feld angeben, um welchen es sich handelt)
- ☐ Autre : _____

33. Wer nimmt die Anmeldungen für die Fortbildung vor?

Une seule réponse possible.

- Die Direktion/Führungskraft
- Der/Die Arbeitnehmer/in
- Autre : _____

34. Wann findet die Einschreibung statt?

Une seule réponse possible.

- Nach der Veröffentlichung der Fortbildungskataloge
- Das ganze Jahr über nach Bedarf
- Nach den jährlichen Mitarbeitergesprächen
- Autre : _____

35. Auf welchem Weg werden die Anmeldungen vorgenommen?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Website
- ☐ E-mail
- ☐ Telefon
- ☐ Autre : _____

36. Wie beurteilen Sie die Einfachheit der Teilnahme an Fortbildungen im Allgemeinen?

Une seule réponse possible.

0 1 2 3 4 5

einf ○ ○ ○ ○ ○ ○ kompliziert

37. Welche Schwierigkeiten treten bei der Einschreibung regelmäßig auf?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Verschiedene Konten auf den verschiedenen Seiten
- ☐ Zahlungsweise
- ☐ Suche im Fortbildungskatalog

Autre : _____

38. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Angebot an Weiterbildungen?

Une seule réponse possible.

0 1 2 3 4 5

gar ○ ○ ○ ○ ○ ○ sehr zufrieden

39. Was fehlt Ihnen im Inhalt des Angebots für die Bedürfnisse Ihrer Einrichtung?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Spezifischere Fortbildungen
- ☐ Häufigkeit der Fortbildung
- ☐ Vielfältigere Themen
- ☐ Weiterführende Fortbildungen
- ☐ Autre : _____

40. Welche(r) Bereich(e) wird/werden noch nicht ausreichend abgedeckt (oder fehlt ganz)?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Management
- ☐ Persönliche Entwicklung
- ☐ Gesetzgebung
- ☐ Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

☐ Marketing / Öffentlichkeitsarbeit ☐ Human Resources

☐ Fachspezifische Schulungen für den sozialpädagogischen Beruf

☐ Autre : _____

41. Wenn es ein bestimmtes Thema gibt, das Sie vermissen, können Sie es in das freie Feld schreiben.

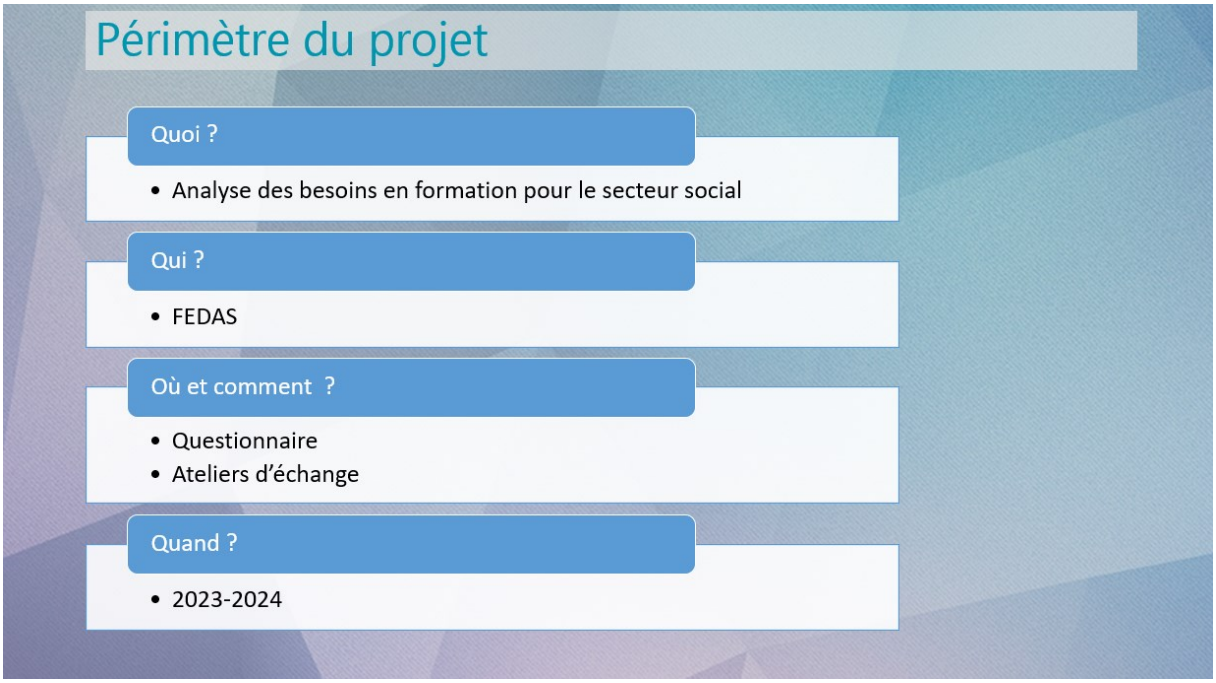
42. Allgemeiner Kommentar: Zögern Sie nicht, uns Ihre Kommentare mitzuteilen!

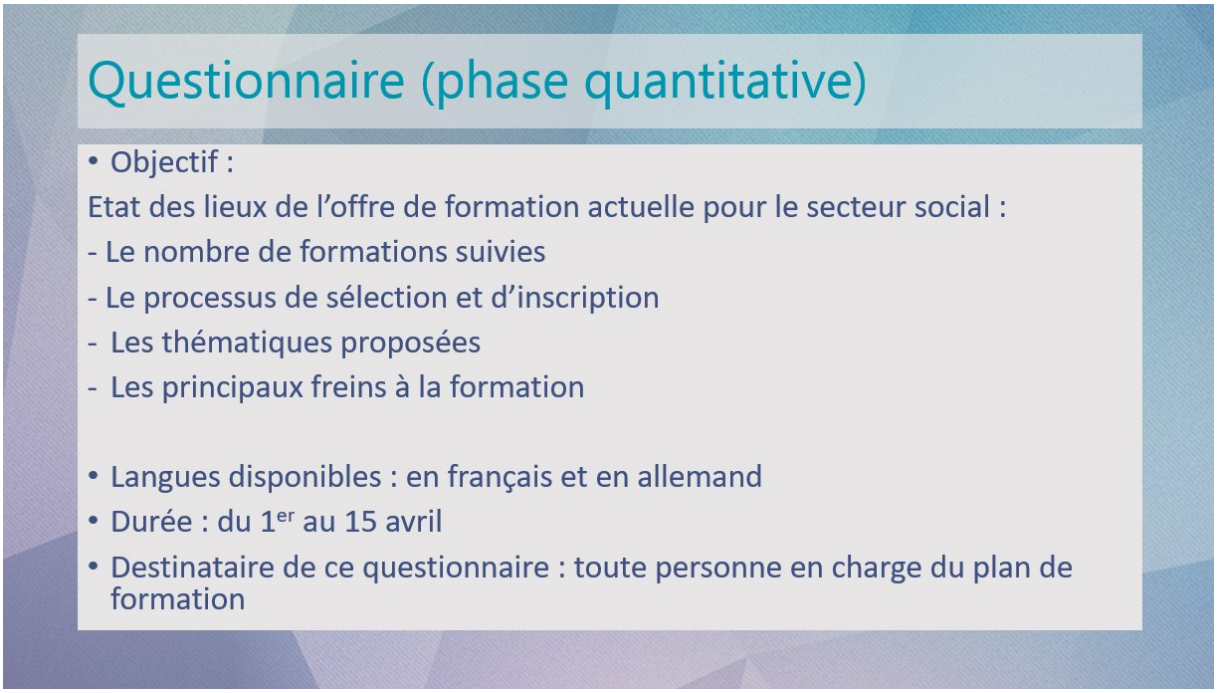
MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

3/ Präsentation des Kick-Offs





FEDAS LUXEMBOURG

Ateliers d'échange (phase qualitative)

- Points clés :
- Pertinence des thématiques actuellement proposées
- Thématiques nouvelles à proposer
- Modalités à envisager (présentiel, en ligne, blended learning …)
- Formats à privilégier (formations, conférences, ateliers …)
- Contraintes logistiques et temporelles (lieu, jours/périodes de formation, horaires …)
- Contraintes linguistiques

Ateliers d'échange (phase qualitative)

- Par publics cibles :
- Personnel éducatif /d'encadrement et de suivi (cf. personnel de terrain travaillant directement auprès du bénéficiaire : chargés de groupes, éducateurs, assistants sociaux, psychologues, pédagogues, etc.)
- Personnel administratif (secrétaires, comptables, ressources humaines, etc.)
- Personnel logistique et technique
- Personnel de direction (chargés de direction, chargés de direction adjoints)