

Fachtagung „Quo vadis Weiterbildung“ am 07.02.2014 des Gütesiegelverbundes
Weiterbildung

Auszug aus der Podiumsdiskussion - Akteure im Gespräch
Anregungen und Impulse aus der Praxis der Weiterbildung

Der Moderator Heinz Hüser begrüßt mit dem Hinweis auf das Prinzip des Gütesiegelverbundes „aus der Praxis für die Praxis“ folgende Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion:

Kirsten Hillmann, Geschäftsführung Gütesiegelverbund Weiterbildung e.V.;

Pit Böhle, Mitglied im Beirat des Gütesiegelverbundes;

Marita Klawe, Geschäftsführung KOBIseminare (LAAW-Mitglied) und Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes;

Christel Fissahn, Gutachterin und Dozentin im Fortbildungsbereich;

Manfred von Horadam, Direktor der VHS Kamen-Bönen, stellvertretender Vorsitzender des Gütesiegelverbund Weiterbildung e.V.

Heinz Hüser:

Pit Böhle, eines der Gründungsmitglieder des Gütesiegelverbundes Weiterbildung, gab es nicht schon immer Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung? Wie war das vor dieser Diskussion um das Thema Zertifizierung?

Pit Böhle:

Zum Berufsbild eines hauptberuflichen Pädagogen in der Weiterbildung gehört es, auf Qualität zu achten. Das ist nichts Neues gewesen. Schon allein deswegen, weil die Teilnahme an öffentlich geförderter Weiterbildung freiwillig war, und die Menschen nur zur Weiterbildung kamen, wenn sie gute Gründe dafür hatten.

Ein Problem, das die Weiterbildung von Anfang an hatte, führte letztendlich dazu, dass Qualitätsmanagement und Instrumente zur Qualitätssicherung entwickelt wurden, und zwar handelt es sich um zwei Wesensmerkmale der Weiterbildung:

Lehrplanfreiheit auf der einen Seite und Gleichwertigkeit auf der anderen.

Die Lehrplanfreiheit existiert - nicht nur in NRW - aus gutem Grund; es ist Aufgabe des Staates, sicher zu stellen, dass in den Einrichtungen Weiterbildung gemacht wird, aber nicht vorzugeben, was gemacht wird und wie es gemacht wird.

Das birgt natürlich zum einen die Gefahr der Beliebigkeit und zum anderen hat es ja auch tatsächlich schwarze Schafe gegeben, die es mit dem Qualitätsanspruch der Weiterbildung nicht ganz so genau nahmen.

Bei der Gleichwertigkeit geht es zum einen darum, dass die Einrichtungen untereinander auf einem gewissen Niveau vergleichbar sind und natürlich auch darum, dass sie mit anderen Bildungsbereichen vergleichbar sind.

Beide Wesensmerkmale - Lehrplanfreiheit und Gleichwertigkeit - anzustreben, ist natürlich ein Spagat, den man nicht endlos machen kann.

Der entscheidende Anstoß kam dann in dem Moment als das Geld knapper wurde, und die Politik wissen wollte, wofür das Geld ausgegeben wird und was damit erreicht wird.

Es kam zu einer Gesetzesänderung, die dazu führte, dass nicht mehr alles bezahlt wurde und es wurden Regionalkonferenzen eingeführt. Hier tauchte dann zum ersten Mal der Begriff Qualität auf: Die Regionalkonferenzen begründeten sich u.a. in dem Zweck, sich eigenverantwortlich Fragen der Qualitätssicherung zu widmen.

Bei solchen Entwicklungen - rückwirkend betrachtet - spielt immer auch mal der Zufall eine Rolle: Im Raum Dortmund waren 3 oder 4 Einrichtungen der Landesorganisationen, die vom Land NRW gefördert wurden, ansässig. In diesem Kreis begann man sich um Fragen der Qualitätssicherung Gedanken zu machen. Es wurden Projekte durchgeführt und schließlich entstand der Gütesiegelverbund Weiterbildung, so wie er sich hier auf diesem Podium heute präsentiert.

Heinz Hüser:

Also nicht nur in der konkreten Durchführung, sondern auch in der Entstehungsgeschichte des Gütesiegelverbundes: Aus der Praxis für die Praxis.

Frau Klawe, Sie sind Leiterin einer Weiterbildungseinrichtung und haben somit den unmittelbaren Kontakt zu der Frage: Was nützt in der konkreten Arbeit, auch in der pädagogischen Arbeit die Zertifizierung?

Marita Klawe:

Ich komme aus einer kleinen Einrichtung, wir sind rezertifiziert inzwischen, und ich muss dazu sagen: wir haben Qualität immer betrieben - jenseits der Zertifizierung. Das ist mir nochmal wichtig zu betonen: das eine ist das Zertifikat, das wir bekommen, das andere ist der Prozess, den wir als Pädagogen in der Einrichtung betreiben. Das ist ein Stück weit das Qualitätsmanagement zu leben.

Das war im Ursprung eine Herausforderung, unser natürlich gewachsenes Qualitätsmanagement anzupassen an den Sprachgebrauch des Gütesiegelverbundes, an die Qualitätsbereiche. Aber es hat auch dazu geführt, dass wir noch einmal eine Art Brille aufgesetzt haben, um zu gucken: Ist das, was wir immer schon machen - als Pädagogen aber auch als Verwaltung (wir arbeiten sehr eng mit der Verwaltung zusammen) - auch gut und richtig so?

Und da hat das Modell des Gütesiegelverbundes dazu geführt, dies in aller Komplexität zu überprüfen und sämtliche Bereiche hineinzunehmen. Von den nebenamtlichen pädagogischen Mitarbeitern, von den Teilnehmenden bis zu den Arbeitsabläufen. Und diese so zu erfassen und zu beschreiben, dass sie für alle Mitarbeiterinnen verständlich sind, und wir uns gegenseitig vertreten können. Wir haben nach dem Modell des Gütesiegelverbundes angestrebt, einen gleichen Standard für alle Mitarbeiterinnen herzustellen und - wie ich glaube - auch erreicht. Wobei wir natürlich immer, wöchentlich und monatlich, damit beschäftigt sind QM im Alltag zu leben und anzuwenden.

Heinz Hüser:

Vielen Dank. Jeder der in Weiterbildungseinrichtungen arbeitet, weiß wie schwierig es ist, Personal so zusammenzubringen, dass ein Ganzes entsteht.

Ich würde da noch einmal direkt in die Praxis gehen und Herrn Manfred von Horadam, Leiter der Volkshochschule Kamen-Bönen und - genau wie Frau Klawe geschäftsführendes Vorstandsmitglied - fragen: Was machen Sie mit Qualitätsmanagement und wie wirkt sich das aus auf das Personal?

Manfred von Horadam:

Es ist jetzt im Grunde schon wahnsinnig lange her, es ist Alltag, es ist Routine geworden. Wir arbeiten innerhalb des Qualitätsmanagements und standen, als wir begonnen haben, noch nicht unter dem Zwang, zertifiziert sein zu müssen.

Wir haben ausgehend von einem Projekt des Landesverbandes der Volkshochschulen gesagt: Lasst uns vom Grund auf einmal die Prozesse der eigenen Einrichtung auf den Prüfstand stellen. Und weil vom Grund auf heißt, dass alle mitmachen, weil ja alle dazu beitragen, dass die Einrichtung so arbeitet wie sie arbeitet, haben wir uns wöchentlich in Teamsitzungen getroffen und haben die gesamte Einrichtung überarbeitet.

Wir haben uns gefragt, ob das überhaupt sinnvoll ist, was wir da machen. Wo sind Dinge, die verbesserungsfähig sind?

Da gab es auch kein Gefälle zwischen pädagogischen Mitarbeitern und Verwaltungsmitarbeitern, weil jeder an seinem Platz seinen Stellenwert für das QM und für die Verbesserung der Arbeit hat.

Ich muss dazusagen, wir sind ein Zweckverband, d.h. wir arbeiten in zwei Gemeinden, und es hat unglaublich viel Zeit und auch ökonomische Ressourcen gebraucht, dass wir nach einem Jahr so weit waren, die Erstzertifizierung durchführen zu lassen.

Wir haben jeden Arbeitsplatz überprüft. Ist die Arbeitsverteilung sinnvoll? Wir haben das Verhältnis zwischen den beiden Geschäftsstellen überprüft. Es ist nicht so einfach, zwei so unterschiedlich strukturierte Gemeinden zusammenzufassen. Wir haben also auch Teambuilding betrieben und verstehen uns heute viel stärker als früher als ein Team einer Volkshochschule.

Wir haben ein Jahr nach der Zertifizierung erneut überprüft: *„Was machen wir nur für das QM, bringt aber nichts an Verbesserung?“* Zum Beispiel die Nachweislisten für die Beratung: Die verbessern die Beratung nicht, die führen wir nur für das QM. Was soll das? QM soll dem Alltag dienen und wir haben uns ausgehend von solchen Fragestellungen auf den Weg gemacht: Wie kann das verbessert werden? Vor allem mit dem nebenamtlichen Personal.

Natürlich haben die hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiter immer Gespräche mit den Kursleitungen. Die Kursleitungen vertreten nach außen die Volkshochschule. Mit denen haben die Teilnehmer unmittelbaren Kontakt. Wir müssen die Kursleitungen viel stärker in den Blick nehmen. Wir müssen in den Qualitätszielen, die wir jedes Jahr aufstellen, vier Perspektiven haben: Das Personal, die Kursleitungen, der Teilnehmenden und die Öffentlichkeit.

Und so haben wir in den Jahren, in denen wir jetzt zertifiziert sind, Qualitätsziele aufgestellt, die diesen vier Dimensionen zugeordnet sind. Und seitdem beschäftigen wir uns in ganz anderer Weise mit den Kursleitungen. Wir binden sie viel stärker ein, und wir betreuen sie auch viel stärker, ob durch Befragungen, im Beschwerdemanagement oder über Fortbildungen. Wir haben in den VHS-Fachbereichen Kriterien aufgestellt, die deutlich machen, welche Kompetenzen und Fähigkeiten jemand haben soll, wenn er in diesem oder jenen Bereich unterrichtet.

Damit steuern wir viel stärker indirekt, was in den Kursen passiert. Das, was in den Kursen passiert, können wir direkt nicht steuern. Das Produkt Bildung wird ja im Kurs, in dem

Prozess erst hergestellt. Darauf können wir nur indirekt Einfluss nehmen, durch die Ressourcen, die wir zur Verfügung stellen und durch die Kriterien, nach denen wir arbeiten.

Wir haben viele Dinge gemacht, die die Arbeit unmittelbar verbessern. Von daher kann ich nur sagen, klar, wir haben uns immer um Qualität gekümmert, aber nie so(!). Heute machen wir das sehr viel systematischer und machen uns Gedanken darüber, wen wir auf unsere Teilnehmer loslassen und was er mitbringen soll.

Heinz Hüser:

Vielen Dank. Aus der Praxis für die Praxis.

Christel Fissan ist Gutachterin, hat in der Zertifizierungsstelle mitgearbeitet und hat einen großen Teil der Fortbildungen im Gütesiegelverbund durchgeführt. Damit ist sie nochmal eine Schnittstelle zwischen der Breite der Einrichtungen und dem System Gütesiegelverbund.

Was ist in der Entwicklung von der Erst- zur Zweit Zertifizierung gelaufen? Wie sind sie auf das Personal eingegangen?

Christel Fissan:

Mir ging die ganze Zeit ein Gedanke durch den Kopf, der hieß *„Achtung, der Gutachter kommt.“* Das ist so ein geflügeltes Wort im Verfahren, in dem dann all diese Sachen, die Herr von Horadam gerade geschildert hat, von der externen Gutachterin begutachtet werden darf. Ich formuliere jetzt ganz bewusst *„begutachtet werden darf“*, und wenn ich in Einrichtungsbesuche gehe, spreche ich oft den Satz *„steht denn der alkoholfreie Sekt schon kalt?“* aus. Und wenn ich dann gefragt werde, warum, sage ich: *„Das ist doch Ihr Tag. Das ist der Tag, an dem Sie einer externen Begutachtung alles zeigen können, was Sie erarbeitet haben, was gerade beschrieben worden ist.“*

Da macht wirklich Qualität als Instrument Sinn, das ist eine Haltung, eine grundsätzliche Frage. Und in der Einrichtung erlebe ich als Gutachterin - wenn ich jetzt zurückschaue - auf die ersten Verfahren, wenn es eine Erstzertifizierung war, dann ging es viel darum, *„Wie erfülle ich die Standards?“* und nicht um die Frage: *„Wo bringt uns das als Einrichtung hin?“*

Und wenn ich jetzt heute auf die Re-Zertifizierungen gucke, dann hat sich das schon ein ganzes Stück weit verändert. Da haben auch die Gutachter einen anderen Blick bekommen - darauf werden wir sicherlich später im Rahmen des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) nochmal zu sprechen kommen. Immer wenn die Antwort ist, das mache ich jetzt nur für den Gütesiegelverbund, noch besser, das mache ich jetzt nur für den Gutachter, damit ich mein Zertifikat bekomme, dann kann irgendetwas nicht stimmen.

Mit dieser Grundhaltung kann ich als Gutachterin auch in einen Einrichtungsbesuch gehen, weil der Gütesiegelverbund an der einen oder anderen Stelle auch Instrumente zulässt, bei denen ich natürlich auch begutachte, aber gleichzeitig auch Impulse gebe im Sinne von Weiterentwicklung.

Nochmal zur Ausgangsfrage *„Was hat sich verändert?“* zurück, sehe ich schon, dass Einrichtungen bei der Zertifizierung oder Re-Zertifizierung tatsächlich sich auch von Dingen trennen und sagen, wir brauchen es gar nicht.

Heute Morgen fiel schon einmal das Wort *„Checkliste“*: Ich denke, es gibt schönere Dinge als Checklisten, und wenn ich in die Pädagogik gucke, gerade in die kreativen Bereiche.

Ganz kurz noch einmal zu den Fortbildungen. In den Fortbildungen selbst hat es sich auch ein Stück weit verändert. War es zu Beginn der Ausbildung von Qualitätsbeauftragten, wo es darum ging: „*Was ich alles wissen muss?*“, Kennenlernen des System, Kennenlernen der Standards, etc., so ist es heute eher so, dass die Teilnehmerinnen mit der Frage kommen: „*Was brauche ich tatsächlich?*“, „*Was brauche ich, um den Standard XY auszufüllen?*“ Also aus Gutachter-Sicht und aus Fortbildungs-Sicht eine sehr positive Entwicklung.

Heinz Hüser:

Vielen Dank. Das ist eine gute Überleitung zu Kirsten Hillmann, die als Geschäftsführerin des Gütesiegelverbundes tätig ist, davor die Zertifizierungsstelle aufgebaut und geleitet hat und noch einmal Stellung nehmen könnte zu der Frage:

„Gütesiegelverbund als dialog- und entwicklungsorientiertes Angebot: Das klang gerade schon an, die Frage von der Erst- zur Zweit- zur Dritt-Zertifizierung, aber auch die inhaltliche Frage: Was kann man sein lassen, was muss neu entwickelt werden?“

Kirsten Hillmann:

Die Besonderheit des Gütesiegelverbundes, dieser dialogorientierte Ansatz, zeigt sich auch schon in der Struktur des Gütesiegelverbundes. Wir haben einerseits einen Verein, in dem Einrichtungen vertreten sind, in dem es einen sehr aktiven Vorstand gibt, der sich ehrenamtlich intensiv für die Belange des Qualitätsmanagement einsetzt. Über die Mitgliederversammlung werden Themen oder Entwicklungsrichtungen des Vereins auch gemeinsam diskutiert. Wir haben einen Pool unabhängiger Gutachter, die in die Einrichtungen gehen, die nicht von der direkten Konkurrenz kommen, sondern immer von einem anderen Trägerbereich. Damit holt sich die Einrichtung sozusagen einen Blick über den Tellerrand herein, und damit sind praktisch die Diskussion und der Austausch das Grundkonzept auch im Zertifizierungsverfahren.

Wir haben einen Beirat als Fachaufsicht, der die Unabhängigkeit der Gutachter/innen und auch der Zertifizierungsstelle gewährleistet. Und auch dort sitzen Vertreter der Wissenschaft, von Kammern, der Agentur für Arbeit, aus lauter relevanten Bereichen, die für die Zertifizierung und Anerkennung des Zertifikats wichtig sind, und die aus ihren Bereichen noch einmal ganz interessante Impulse einbringen.

Das Zertifizierungsverfahren selbst ist genauso strukturiert, dass die Einrichtung nicht etwas machen muss was wir ihr vorgeben, sondern dass sie uns durch den Selbstreport darstellt, wie sie die Standards erfüllt.

Es gibt Ein-Personen-Bildungswerke im Gütesiegelverbund, es gibt andererseits Einrichtungen mit über 100 HPMS. Für die gelten die gleichen Standards und es ist völlig logisch, dass diese Kleinsteinrichtungen oder Einrichtungen der politischen Bildung diese Standards völlig anders erfüllen als eine Einrichtung mit über 100 HPMS oder zum Beispiel als eine Volkshochschule.

Das heißt, die Einrichtung stellt uns erst mal dar, wie sie das macht und bekommt dann durch den Zwischenbericht des Gutachters sozusagen als ersten Teil des Dialogs eine Antwort im Sinne von „*Ich habe dieses oder jenes verstanden, wie Ihr das macht. Also für mich habt Ihr den Standard XY auf diese Weise jetzt in Euren Dokumenten dargelegt.*“ Dann kommt es zum Einrichtungsbesuch, in dem das Ganze noch einmal in den direkten Dialog geht.

Dialog ist insgesamt der Grundpfeiler unserer Arbeit und auch die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit insgesamt verstehen und wie wir auch unsere entsprechenden Überarbeitungen verstehen. Auf die Revision kommen wir ja nachher noch zu sprechen.

Darüber hinaus finde ich noch wichtig - das bekomme ich auch in der Bundesvereinigung der Landesbildungsverbände, in der wir auch vertreten sind mit - (dort sind wir mit Weiterbildung Hessen, Weiterbildung Hamburg, dem VSBI aus Sachsen, der Agentur für Erwachsenenbildung Niedersachsen und einigen anderen Vertretern, Ziel ist es aus jedem Bundesland einen Vertreter in dieser Gruppe zu haben) bekommen wir mit, dass es sehr selten ist, dass es in einem Bundesland trägerübergreifend einen solchen Zusammenschluss gibt. Das es wirklich einen Austausch der Mitglieder trägerübergreifend in den Fortbildungen oder in den von Ihnen genannten Organen gibt.

Um das, was Herr Schumann vorhin gesagt, hat nochmal aufzunehmen, bräuchte man für diese Systeme denn nicht darüber noch einmal eine Anerkennungsstelle? Das werden wir sehr häufig gefragt, auch: Wie ist der Gütesiegelverbund anerkannt? Da haben wir das Glück sagen zu können: Dadurch, dass wir Referenzmodell des Ministeriums sind, haben wir eine Anerkennung, die auch europaweit gültig ist. Aber auch da gibt es in der Bundesarbeitsgemeinschaft Bestrebungen, dass wir sagen: wir wollen uns keiner ISO-Norm unterordnen. Das wäre also völlig entgegen dem, was wir ansonsten in unseren Grundlagen haben - und das müsste man, wenn man sich z.B. bei der Deutschen Akkreditierungsgesellschaft anerkennen lassen will. Aber wir wollen uns in der Bundesarbeitsgemeinschaft kollegial gegenseitig besuchen und unser eigenes QM auch überprüfen. Aber eben auf freiwilliger Basis, um eben auch die Buntheit und Vielfalt weiterhin bestehen lassen zu können.

Heinz Hüser:

Vielen Dank Kirsten Hillmann. Wir sind damit am Ende dieser ersten Runde.

Vielleicht gibt es im Publikum von Ihrer Seite Anregungen, Fragen, Kritikpunkte?

Das ist nicht der Fall. Dann darf ich in die zweite Runde gehen.

„Prüfe alles und behalte das Gute“, wurde vorhin gesagt. Heute nennen wir das KVP - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess.

Es ist also die Frage, was hat sich in den letzten 10 Jahren im Gütesiegelverbund Weiterbildung verändert? Welche Punkte liegen jetzt an und wie wird dieser Prozess insgesamt gestaltet. Das wäre das Leitthema für die zweite Runde.

Ich möchte dafür zunächst Herrn Böhle - als Mitglied des Beirates - bitten, zu überlegen: *„Was ist die Rolle des Beirates? Wie schaltet sich der Beirat in die Diskussionen ein?“*

Pit Böhle:

Ich möchte das nicht erst überlegen müssen, ich kann vielmehr berichten, wie der Stand der Diskussion ist und wie ich das persönlich empfinde:

Die Zusammensetzung des Beirats und die Kernaufgabe des Beirats, laut Satzung die Fachaufsicht zu sein, das hat Frau Hillmann ja gerade schon skizziert, das brauche ich nicht zu wiederholen. Aber es ist für mich geradezu beglückend zu sehen, wie diese Diskussionen da ablaufen. Denn diese Menschen, die die genannten Organisationen vertreten, sind in dieser Konstellation ja nicht jeden Tag zusammen. Schon gar nicht, wenn es um ein Thema geht, das sie interessiert und eine solche unmittelbare Verpflichtung ja gar nicht haben. Denn die Beschreibung des Beirats aus der Satzung ist eigentlich viel schöner als alles, was man darüber interpretierend sagen kann. Da wird nämlich folgendes formuliert: Mitglieder des Beirats sind Vertreter und Vertreterinnen aus gesellschaftlich

relevanten Gruppen, die an Leistung und Qualität der Weiterbildung interessiert sind. Das ist in der Tat genau der Fall und das zeigt sich daran auch. Das führt dann konkret dazu, dass man sich eben nicht auf das Abhaken dieser Pflichtaufgaben beschränkt, also Absegnung der Gutachten und Akkreditierung der Gutachter sowie der Definition der Standards usw. sondern eben auch - das ist jetzt meine Interpretation - offenbar auf der Basis dieser Audit-Berichte merkt, wie weit auch der Diskussionsstand des Systems schon ist. Nicht nur der Diskussionsstand jeder einzelnen Einrichtung, sondern auch der Gutachter, die ja untereinander und mit der Zertifizierungsstelle auch Kontakt haben. Und das ist offensichtlich auch Bedürfnis jedes einzelnen Beiratsmitglieds, daran mitzumachen. Das prägt dann auch die Diskussionen in dem Gremium. Das ist dann schön, dass es dazu führt, dass bei der letzten Sitzung, die gemeinsam mit dem Vorstand war - auch ein Zeichen für die Zusammenarbeit übrigens - in der letzten Woche zu Protokoll gegeben wurde, dass dem System attestiert wird, auf einem guten Weg im kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu sein.

Dem habe ich jetzt natürlich nichts mehr hinzuzufügen.

Heinz Hüser:

Vielen Dank.

Marita Klawe, an Sie die Frage: Support-System und Fortbildung: *„Was hat sich da verändert?“*

Marita Klawe:

Die Fortbildungen unterliegen natürlich auch dem KVP. Wir schauen gezielt, was die Mitarbeitenden in den Einrichtungen brauchen, um Qualitätsmanagement gezielt auch in den Randbereichen umsetzen zu können. Das heißt, wir sind weggegangen von der ausschließlichen Schulung zum Qualitätsbeauftragten, die wir natürlich auch noch anbieten, zu Themen, die von den Mitarbeitenden aus der Praxis kommen oder die teilweise auch aus den Projekten heraus entstanden sind.

Da geht es um AGB, da kann es um Arbeitsrecht gehen, um Versicherungen, sicherlich auch um die wichtigen Fragen wie Daten- und Teilnehmerschutz, wo man einfach als Pädagoge auch entsprechendes Know-How braucht, um das in den Einrichtungen auch entsprechend weiterzuentwickeln. Das heißt, auch die Fortbildung ist dem Wandel im KVP geschuldet.

Heinz Hüser:

Vielen Dank.

Christel Fissan, Ausbildung und Begleitung der Gutachter und Gutachterinnen: Was hat sich da verändert? Wo geht da der Zug hin?

Christel Fissan:

Für die Gutachter/innen, die akkreditiert sind, gibt es regelmäßige Treffen, die auch verpflichtend sind für die jeweiligen Gutachter. Und in diesen Treffen arbeiten wir an Themen im Sinne der Kalibrierung. Das heißt, auf der einen Seite gibt der Gütesiegelverbund ihnen Freiräume und die Gutachter haben dann die Aufgabe, zu gucken wie das mit den jeweiligen Standards zusammenpasst bzw. wie hat die Einrichtung das umgesetzt. Um dann hier eine einheitliche Linie zu fahren - auch in Rückkopplung mit der Zertifizierungsstelle - finden diese Treffen statt. Wir haben jetzt eine neue Ausbildung gestartet, in der Gutachter/innen ausgebildet werden. Die haben wir jetzt auch erstmalig

selber durchgeführt, und da ist ein großer Anteil wirklich der konkrete Praxisbezug. Da ist klar: die Theorie ist wichtig, die bringt jeder mit bzw. die eignet sich jede/r an. Aber in der Qualifizierung selbst kümmern wir uns wirklich um praxisrelevante Themen, die der Gutachterin hinterher vor Ort helfen, die Erstgespräche, die Dokumentenprüfung und die Einrichtungsbesuche durchzuführen.

Schlussendlich aber auch das Berichtswesen, das auch umgesetzt werden muss, dafür gibt es über den Gutachterbereich der Homepage eine Dokumentenlenkung. Es gibt darüber hinaus auch für die Gutachter eine Prozessbeschreibung zum Zertifizierungsverfahren; also viele Sachen, die die Gutachter sich von den Einrichtungen zeigen lassen, denen sind die Gutachter selbst auch unterworfen.

Das ist schon etwas, was sich in den letzten Jahren verändert hat.

Heinz Hüser:

Vielen Dank.

Manfred von Horadam, der Gütesiegelverbund ist ein Veränderungsprozess vom Gütesiegelverbund zum Gütesiegelverbund.

Könnten Sie die Punkte benennen, auf die sich dieser Veränderungsprozess bezieht.

Manfred von Horadam:

Wir sitzen an der zweiten Überarbeitung des QM-Modells. Wir haben es 2009 ja schon einmal überarbeitet, und das wird dieses Mal genauso aussehen und ablaufen wie beim ersten Mal. Wir bleiben unserer Linie treu, die Erfahrung aus der Praxis zu reflektieren. Dazu haben wir eine Arbeitsgruppe gegründet von Vertretern aus unterschiedlichsten Einrichtungen und haben angefangen zu überlegen, was trägt und was nicht trägt, was überflüssig ist und was fehlt.

Das haben wir gesammelt, dann hat sich eine Redaktionsgruppe gegründet und es wurde wissenschaftlicher Sachverstand eingeholt. Es ist reflektiert worden, wie treten wir nach außen auf, was sind Punkte, die jemandem aus der Wissenschaft am System auffallen. Wir haben den Beirat eingebunden in die Diskussion, und gegenwärtig arbeitet die Redaktionsgruppe daran, das System bzw. das Modell neu zu überarbeiten.

Ausgehend von so einem Standard wie z.B. *„Die Einrichtung verfügt über eine Satzung“* - das ist wunderbar, das muss sie auch haben - aber muss sie das in jedem Selbstreport immer wieder neu schreiben? Ist das wirklich zwingend? Nein, sagen wir - jedenfalls ist das der gegenwärtige Stand - ich kann noch nicht sagen, wie es aussehen wird. Ich referiere jetzt quasi aus dem Arbeitsfluss heraus.

Die Fragestellung, wie lässt sich dieses System auch für Kleinseinrichtungen immer weiter optimieren, wie lässt sich der administrative Aufwand minimieren, und wie lässt sich für den Gutachter stärker das abbilden, was ja eigentlich Kern des QM ist, nämlich sich zu verbessern.

Der Gedanke ist der, dass wir dem Entwicklungsgedanken und der Kultur der Entwicklung, des ständigen Verbesserns, also dem KVP, stärkeren Ausdruck geben wollen im System.

Vorhin habe ich ja gesagt, wie wichtig es ist, dass wir das Personal stärker in den Blick nehmen. Da gibt es schon wichtige Ergebnisse, ohne dass sie bereits beschlossen wären: dem Personal werden wir künftig mit einem eigenständigen Qualitätsbereich entsprechen. Und zwar nur noch getrennt nach hauptberuflich oder nebenberuflich, weil die Verantwortung der Einrichtung in der Personalgewinnung, in der Personalplanung, im Personaleinsatz und in der Personalförderung ist - ob es sich auf die Hauptberuflichen oder

Nebenberuflichen bezieht - im Wesentlichen gleich. Wenn auch der Zugriffspunkt der Über- oder Unterordnung oder die Einbindung in eine Hierarchie natürlich ein anderer ist.

Der Gedanke, der Professionalität der Weiterbildung stärker im QM Rückhalt zu geben, der wird sich darin ausdrücken. Und der wird sich auch darin ausdrücken, dass wir das Verfahren vereinfachen wollen. Momentan läuft das Verfahren immer so, dass der Selbstreport mehrfach bearbeitet und gelesen wird, der Gutachter liest ihn, der Beiratspate liest ihn, dann wird ein Beschluss gefasst. Hier ist tatsächlich die Frage, ob man das nicht verkürzen kann, indem man auf die Entwicklung geht. Die Einrichtung stellt sich Entwicklungsziele und die werden im Selbstreport wesentlich dargestellt, neben der Standarderfüllung, von der kann man die Einrichtung natürlich nicht entbinden, aber dass der Entwicklungsgedanke stärker zum Tragen kommt.

So weit zunächst. Wir haben einen detaillierten Zeitplan, aber auf den gehe ich aus zeitlichen Gründen hier jetzt nicht ein.

Heinz Hüser:

Vielen Dank für den Einblick in die Entwicklungswerkstatt.

Kirsten Hillmann, Gütesiegelverbund als lernende Organisation, vielleicht können Sie noch einmal einen Blickpunkt nach außen richten. Was tut sich im System? Was tut sich aber auch außen in den Themenfeldern DQR oder Berichtswesen? Zwei aktuelle Themen in der weiterbildungspolitischen Diskussion hier in Nordrhein-Westfalen.

Kirsten Hillmann:

Wie aus den Ausführungen von Herrn von Horadam ja deutlich wurde, sind wir ja eigentlich schon auf der grünen Wiese, von der Prof. Dr. Gnahn gesprochen hat, und auch diese Veranstaltung hier ist ein Stück der grünen Wiese.

Wie Herr von Horadam ja dargelegt hat, haben wir die Einrichtungen zu Anfang gefragt, was sie zum Beispiel nur für den Gutachter machen. Das sind Dinge, die wir aus dem Modell herausfiltern wollen.

Durch den DQR stehen wir natürlich insgesamt vor der Herausforderung zu schauen, was das eigentlich für die Weiterbildung bedeutet. Der DQR, wie er im Moment dasteht, ist aus der formalen Bildung entwickelt worden, und wir haben das Glück, ein Projekt zu haben, mit dem wir die Ergebnisse des letzten Projekts zum DQR in die Breite, in die Diskussion mit den Einrichtungen bringen können. In dem wir herausarbeiten können, was das jetzt eigentlich für die einzelne Einrichtung bedeutet. Was bedeutet es, wenn wir uns stärker an Lernergebnissen orientieren: Ist das so viel anders als das, was wir bis jetzt machen? Dazu finden jetzt im Februar und März in allen Bezirksregierungen kostenlose Workshops statt. Wir sind gespannt, zu welchen Ergebnissen die Praxis der Weiterbildung kommt. Was braucht es eigentlich noch, um sagen zu können: Wir haben Angebote, die wären anschlussfähig an den DQR.

Aber in welcher Konstellation das jetzt konkret einzuordnen ist, da fehlt es noch an Hilfsmitteln, und das soll die Praxis durch solche Veranstaltungen auch mit beeinflussen können.

Zum Berichtswesen noch eine Bemerkung. Das ist ja im Moment eine Frage, die in der Weiterbildungspolitik im Landesbeirat diskutiert oder weiter entwickelt wird oder im Gesprächskreis der Landesorganisationen und nicht so sehr Sache des Gütesiegelverbundes. Das Berichtswesen selbst ist natürlich Bestandteil eines QM-Systems und während wir im alten System einen eigenen Qualitätsbereich zur Evaluation und zum Berichtswesen hatten, sind wir jetzt im Sinne des KVP mit den Überlegungen so weit, dass wir sagen: „*Eigentlich*

müssen die entscheidenden Punkte, die in unser QM-System hineingehören, immer in einem KVP laufen.“ Im QM-Modell einen Teil des KVP als eigenen Qualitätsbereich zu haben, birgt sehr viel Redundanzen und ist in sich eigentlich auch nicht ganz logisch, so dass in den Überlegungen zur Revision dieser Bereich sich in allen Qualitätsbereichen findet und nicht als quasi eigener und einzelner Qualitätsbereich.

Heinz Hüser:

Vielen Dank. Spannend wäre ja noch einmal diese Diskussion zwischen dem allgemeinen Berichtswesen und dem, was wir hier im System haben. Das schaffen wir jetzt aber nicht mehr.

Für Sie haben wir aber noch einige Minuten für Bemerkungen, Fragen oder Kritikpunkte.

Wenn es die nicht gibt, vielen Dank an Sie fünf hier auf dem Podium. Wir haben ja hinterher noch Zeit, in einzelnen Gesprächen beim Mittagsimbiss weiter zu diskutieren.

Vielen Dank für Ihr Zuhören, vielen Dank an Sie fünf.