

Projekt: Kompetenz fördern, Pflege leben

Personal in der Altenhilfe kompetenzorientiert entwickeln

Hintergrund

Der Bedarf an Personal für die Altenhilfe ist hoch und wird in den kommenden Jahren weiter steigen. Unternehmen müssen sich dieser Herausforderung stellen und Strategien entwickeln, um einerseits qualifiziertes Personal zu gewinnen und um andererseits dieses Personal langfristig an das Unternehmen zu binden. Hierbei kommen die unterschiedlichsten Maßnahmen der Personalentwicklung zum Einsatz, die jedoch häufig nicht an den individuellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen orientiert sind, sondern vielmehr im „Gießkannenprinzip“ an diese herangetragen werden. Ein systematisches Kompetenzmanagement kann dabei helfen, Personalentwicklung passgenau zu gestalten, um so Kompetenzen der MitarbeiterInnen systematisch zu nutzen und zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund implementiert die Diakonie Düsseldorf ein systematisches Kompetenzmanagement für den Geschäftsbereich Leben im Alter.

| Projektziel | Projektphasen |
|---|---------------|
| <p>Kompetenzen der MitarbeiterInnen kennen, nutzen und entwickeln</p> <p>Benefit für die MitarbeiterInnen: Wertschätzung und Anerkennung, berufliche Weiterentwicklung, veränderte Einsatzmöglichkeiten, Systematischer Umgang mit Entwicklungsbedarfen, höhere Arbeitszufriedenheit</p> <p>Benefit für die Diakonie Düsseldorf: MitarbeiterInnenbindung, optimierte Nutzung vorhandener Kompetenzen, Optimierung von Organisationsstrukturen und -prozessen, Identifizierung und Nutzung von Innovationspotenzialen, hohe Versorgungsqualität</p> | |

Modellentwicklung: Methodisches Vorgehen

| Literaturanalyse | Projektarbeit | Ist-Analyse |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ❖ Stufen zur Pflegekompetenz¹, Nursing Competence Scale² ❖ Anforderungs/Qualifikationsrahmen (FH Bielefeld, dip)³ ❖ Allg. Literatur zu Kompetenzmanagement | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mit etwa 90 Fach- und Führungskräften des Geschäftsbereichs ❖ In Kick-offs, Workshops, Steuerungsgruppe | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Stellenbeschreibungen, Unternehmensstrategie, (Pflege-/Führungskräfte-) Leitbilder, Vorarbeiten zum Thema Kompetenzmanagement, etc. |

Kompetenzmodell



Zielgruppe

| Pflege | Sozialdienst | Hauswirtschaft |
|----------------------------|--|----------------------------|
| Fachkraft MitarbeiterIn | Fachkraft BetreuungsassistentIn | Fachkraft MitarbeiterIn |
| Leitungskräfte | | |
| Abteilung | Pflege/Sozialdienst/ Hauswirtschaft | Wohnbereich |

Referenzen

Benner P (2017) *Stufen zur Pflegekompetenz - From Novice to Expert*. 3. Auflage. Bern: Verlag Hans Huber, Hogrefe AG

Knigge-Demal B, Hundeborn G (2013) *Anforderungs- und Qualifikationsrahmen für den Beschäftigungsbereich der Pflege und persönlichen Assistenz älterer Menschen*. Fachhochschule Bielefeld, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung (dip) e.V., Köln

Meretoja R, Isoaho H, Leino-Kilpi H (2004) *Nurse competence scale: development and psychometric testing*. J Adv Nurs 47(2):124-33

Kontakt: tina.quasdorf@diakonie-duesseldorf.de

Aktueller Stand (05/2019) und weiteres Vorgehen

| | |
|-----------------|--|
| Bisher | <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung des Kompetenzmodells und eines Konzeptes zur Umsetzung der „Kompetenzorientierten MitarbeiterInnenjahresgespräche“ - Schulungen aller Führungskräfte des Geschäftsbereichs - Pilotphase „Kompetenzorientierte MitarbeiterInnenjahresgespräche“ |
| Aktuell | - Erarbeitung und Umsetzung von Personal-/Organisationsentwicklungsprozessen ausgehend von den Ergebnissen der MitarbeiterInnenjahresgespräche |
| Themen | <ul style="list-style-type: none"> - (Leistungs-)Teamentwicklung - Karriereplanung/Laufbahnmodelle (vertikal & horizontal)/Talente entdecken - Nachfolgeplanung - Lebensphasenorientierung z.B. in Bezug auf Arbeitszeitmodelle, etc. |
| Formate | - Workshops, interner Fachtag, Transfertag, Implementierung in Kommunikationsstrukturen |
| Außerdem | <ul style="list-style-type: none"> - Projektevaluation durch die Fliedner Fachhochschule (Prof. Andrea Thiekötter) - Optimierung der erarbeiteten Instrumente - Öffentlichkeitsarbeit |