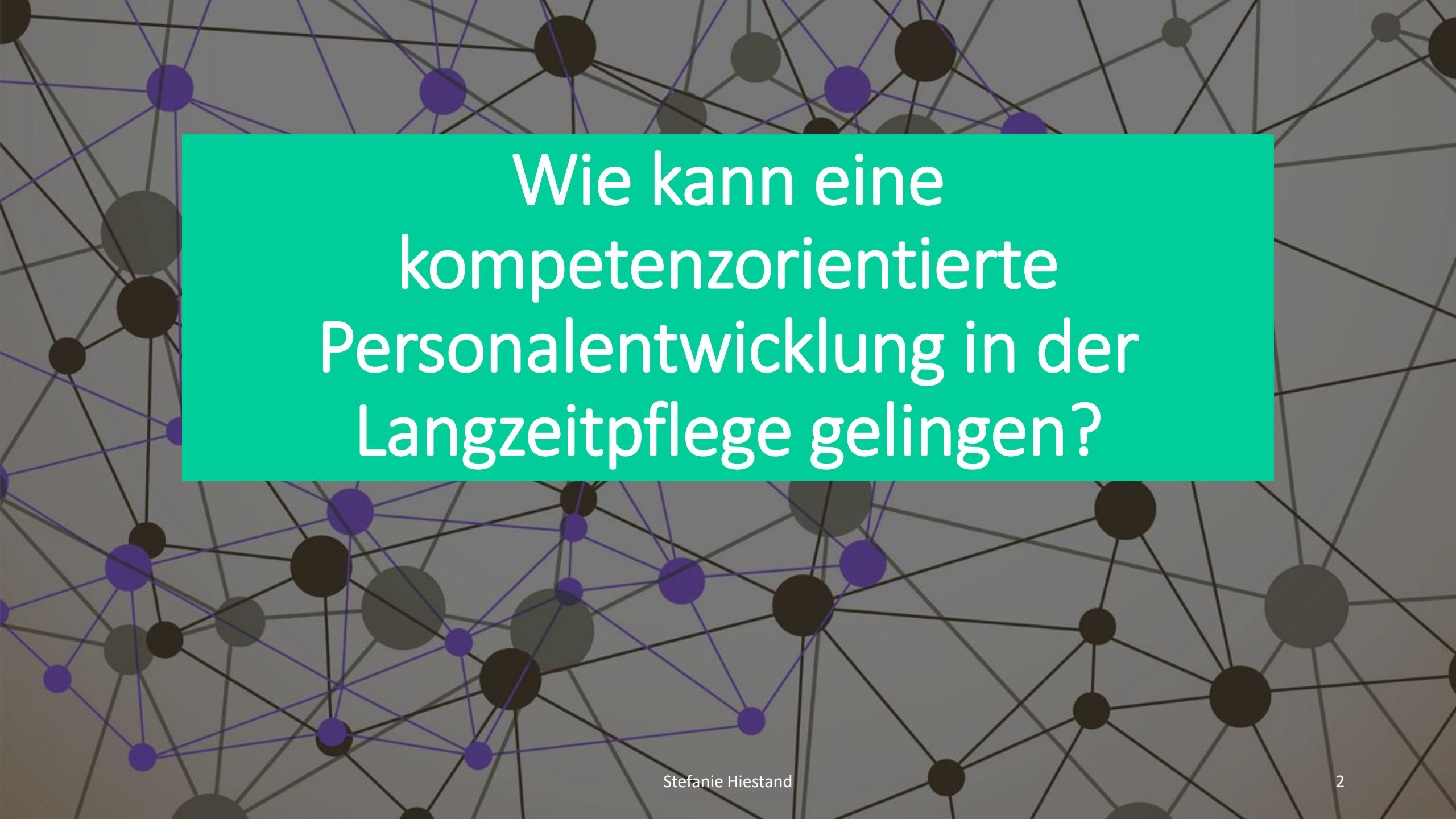


♥lich willkommen

Ich freue mich, dass
Sie da sind!



The background of the slide is a complex network diagram. It consists of numerous circular nodes of varying sizes, some in black and some in purple, connected by thin, dark lines. The nodes are scattered across the entire frame, creating a dense, interconnected web of connections. The overall color palette is dark, with the nodes providing points of contrast in black and purple.

Wie kann eine kompetenzorientierte Personalentwicklung in der Langzeitpflege gelingen?

Agenda

- Um was geht es im Projekt KomIn?
- Was ist Interaktionsarbeit?
- Was sind Kompetenzen?
- Welche Kompetenzen sind für professionelle pflegerische Interaktionsarbeit zentral?
- Wie kann ich Kompetenzprofile von Pflegekräfte ermitteln?
- Wie kann ich Kompetenzen fördern?

Alten & Pflegezentren
Main-Kinzig-Kreis

Zentrale Fragestellungen

- Welche (Schlüssel-)Kompetenzen sind zentral in der Interaktionsarbeit?
- Welche Kompetenzen brauchen (Alten-) Pflegekräfte an der Nahtstelle zwischen digitalen Techniken und Interaktionsarbeit?
- Wie kann eine Kompetenzentwicklung in der Altenpflege stattfinden, die die digitale Transformation und die Interaktionsarbeit miteinander verknüpft?

KomIn - Kompetenzorientierte
Interaktionsarbeit in der Pflege

Laufzeit vom 01.05.2020 bis 30.04.2023

Interaktionsarbeit

(nach Böhle/Wehrich 2020)

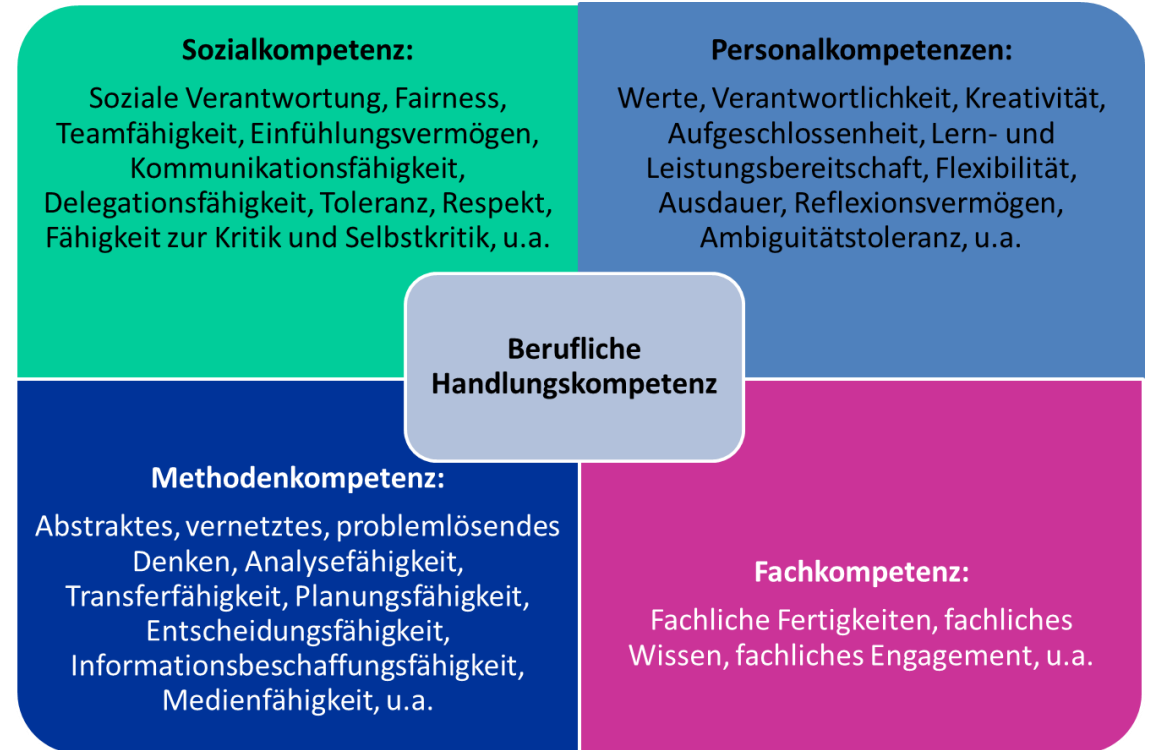
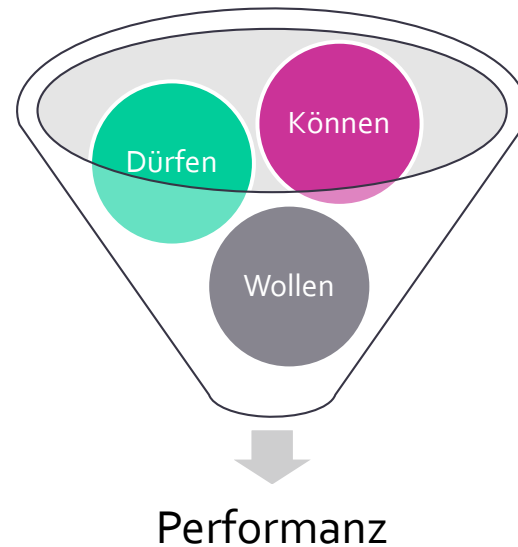
- Kooperationsarbeit
- Gefühlsarbeit
- Emotionsarbeit
- subjektivierendes Arbeitshandeln



Kompetenzen

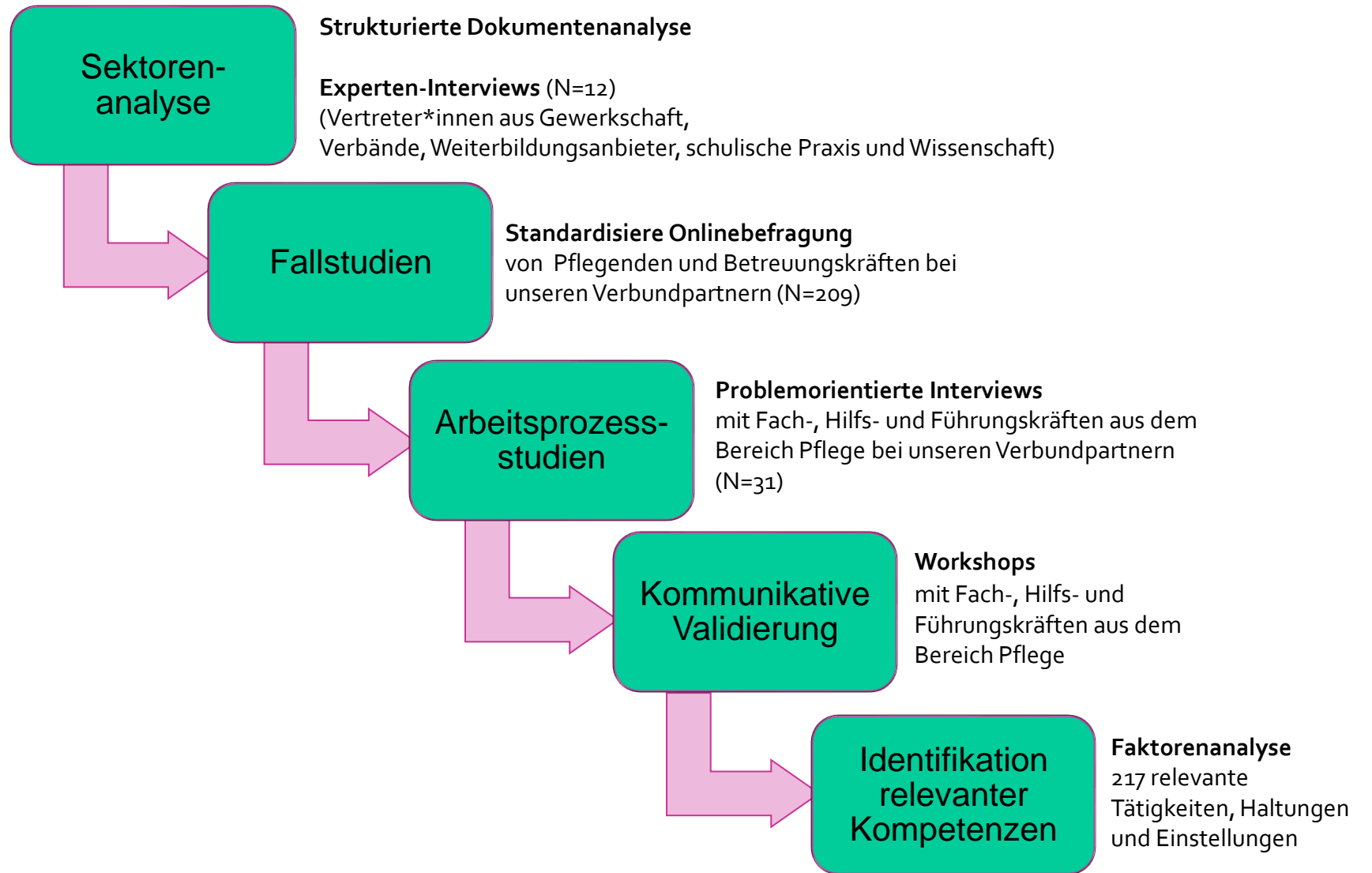
(Dehnbostel 2018; KMK 2019;
Hiestand 2020)

Kompetenzen umfassen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten, Wissen, Einstellungen und Werte, deren Erwerb, Entwicklung und Verwendung sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen bezieht.

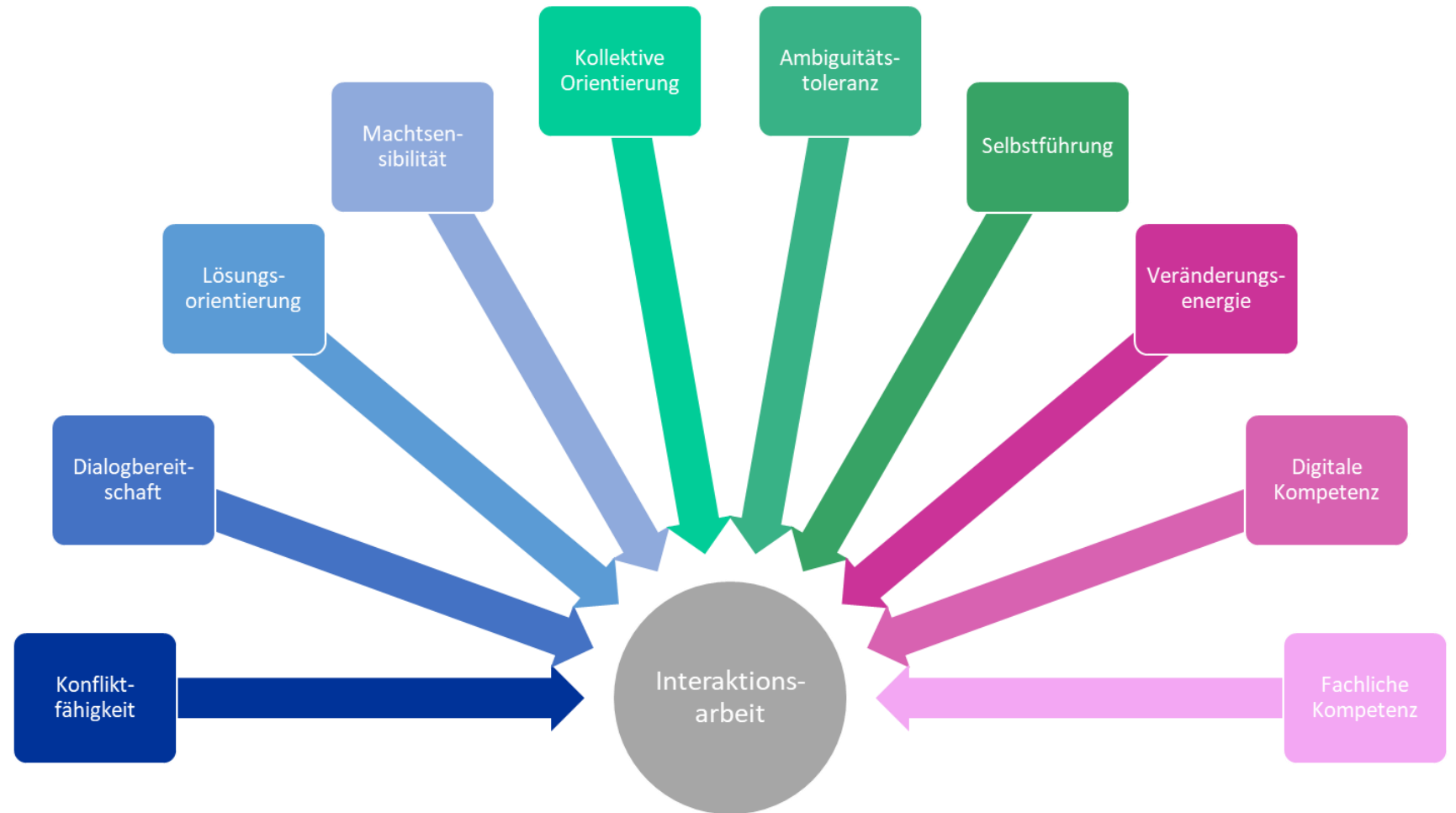


Forschungs- design

angelehnt an
Becker/Spöttl (2015)



(Schlüssel-) Kompetenzen der Interaktionsarbeit in der Langzeitpflege (Hiestand et al. 2023)



Kompetenzindikator

- Selbst- und Fremdeinschätzung bzgl. der Kompetenzen
- Kompetenzeinschätzungen als Kenner:in, Könner:in, Expert:in oder Professional
- Sichtbarmachung von vorhandenen Ressourcen
- Identifikation von Entwicklungspotenzialen

Machtsensibilität

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft die ungleiche Ressourcenverteilung (Machtasymmetrien) zwischen der eigenen Funktion/Rolle und des Gegenübers (Interaktionspartner:in) wahrzunehmen und konstruktiv damit umzugehen, Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht, soziokulturelle Prägung, Sprache, Werte, Einstellung zu respektieren und in der Interaktion zu berücksichtigen sowie das eigene Verhalten an die Kontextbedingungen anzupassen.



Einschätzung: Könner:in

www.projekt-komin.de/kompetenzindikator

Ab September 2024:

www.ph-freiburg.de/komin

Machtsensibilität

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft die ungleiche Ressourcenverteilung (Machtasymmetrien) zwischen der eigenen Funktion/Rolle und des Gegenübers (Interaktionspartner:in) wahrzunehmen und konstruktiv damit umzugehen, Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht, soziokulturelle Prägung, Sprache, Werte, Einstellung zu respektieren und in der Interaktion zu berücksichtigen sowie das eigene Verhalten an die Kontextbedingungen anzupassen.



Einschätzung: Könner:in



Einschätzung: Könner:in

Selbstführung

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft die eigenen Werte, Motive, Bedürfnisse und Wünsche zu kennen, benennen zu können und sich dieser auch in herausfordernden Arbeitssituationen bewusst zu sein (Selbsterkenntnis), das eigene Verhalten, seine Aufmerksamkeit, Gefühle und Impulse an die Anforderungen einer bestimmten Arbeitssituation anzupassen, die eigene Work-Learn-Life-Balance zu reflektieren und Methoden zur Steuerung zu kennen und einsetzen zu können (Selbstregulation) sowie Verantwortung für sich selbst, für die berufliche Interaktion, Kommunikation und Partizipation zu übernehmen und zu tragen (Selbstverantwortung).



Einschätzung: Kenner:in



Einschätzung: Könner:in

Veränderungsenergie

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft offen gegenüber Veränderungen zu sein, innovative Ideen und Lösungen sowie Sichtweisen außerhalb der üblichen Denkmuster zu entwickeln und die eigenen Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Organisation und der Arbeit zu kennen und zu nutzen.



Einschätzung: Könner:in



Einschätzung: Könner:in

Digitale Kompetenz

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft kreativ, selbstbestimmt, ethisch, zielorientiert und reflexiv Informations- und Kommunikationstechnik in die eigenen Arbeitsprozesse einzubeziehen sowie konstruktiv und souverän mit digitalen Informationen/Daten im Arbeitsprozess umzugehen.



Einschätzung: Kenner:in



Einschätzung: Kenner:in

Fachliche Kompetenzen

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft fachbezogenes Wissen/Kenntnisse in Handlungszusammenhängen anzuwenden, zu vertiefen und kritisch zu prüfen, berufstypische Aufgaben und Sachverhalte eigenverantwortlich, souverän und selbständig zu bewältigen und das jeweilige Arbeitsergebnis auf seine Wirkungen hin zu beurteilen.



Einschätzung: Kenner:in



Einschätzung: Kenner:in

Erkenntnisse aus der Erprobung bei APH

Aktuell zentrale Kompetenzen



- Ambiguitäts-toleranz
- Dialogfähigkeit
- Fachkompetenz (Demenz)
- Macht-sensibilität
- Konflikt-fähigkeit
- Selbstführung
- Veränderungs-energie

Zukünftig relevante Kompetenzen



- Digitale Kompetenz
- Fachkompetenz (Verant-wortung)
- Selbstführung
- Veränderungs-energie

Aktueller Entwicklungsbedarf



- Ambiguitäts-toleranz
- Digitale Kompetenz
- Fachkompetenz (Delegation)
- Macht-sensibilität
- Veränderungs-energie

Durchführung des PE-Gesprächs

Für die Durchführung des PE-Gesprächs ist eine wertschätzende und wohlwollende Atmosphäre notwendig, die durch Augenhöhe und Respekt gegenüber der Arbeit des Gegenübers gekennzeichnet sein sollte.

Sie sollten daher

- Interesse am Sachverhalt ohne vorgefasste Meinungen oder Vorurteile haben,
- sich um Objektivität und Vermeidung von suggestiver Beeinflussung bemühen,
- auf ein wertendes oder moralisches Urteil sowie auf Interpretation, wenn keine Daten und Fakten vorliegen, verzichten (fragen Sie lieber nach!) und
- offen gegenüber allen Fakten, Meinungen und Daten sein.

Für den Ablauf des Gesprächs können Sie sich an dem Gesprächsformular orientieren (s. Anhang). Sie können das PE-Gespräch beispielsweise wie folgt strukturieren:



Erfahrungen mit PE- Gespräch in der Langzeit- pflege

- Teils benötigen Beschäftigte Unterstützung bei der Selbsteinschätzung (Reflexivität; Sprachbarrieren;...)
 - Beschäftigte und Führungskräfte sind nicht gewohnt strategische Personalentwicklungsgespräche zu führen
 - Kompetenzen werden in der Fremdeinschätzung höher bewertet als in der Selbsteinschätzung → fehlende Selbstwirksamkeit?
 - Systematische Förderung von geringer qualifizierter Beschäftigten möglich
 - Identifikation von Ressourcen im Bereich der digitalen Kompetenzen möglich
 - *Coaching mit Führungskräften zur Gestaltung von strategischer Personalentwicklung notwendig, da*
 - *kaum Führungsmethoden / -tools vorhanden sind,*
 - *eingeschränkte Bereitschaft für Führung besteht (aktiv handeln, statt passiv (reaktiv), d.h. lösungsorientiert/selbstverantwortlich handeln, statt sich mangelnden Umständen (Personal- und Zeitmangel, rechtliche Vorschriften...) unterordnen).*
- Führung basiert auch (pflege)fachlichen Kompetenzen → eingeschränkte Führungskultur!

Stimmen aus der Praxis

- „Durch KomIn haben wir erstmals ein Bewusstsein über Kompetenzen bekommen.“ (Pflegehelferin)
- „KomIn hat uns gezeigt, dass Nachdenken wichtig ist – es braucht Reflexionsräume. Die müssen fest in den Alltag verankert werden. Sonst gewinnt wieder der Zeitdruck und all die anderen täglichen Problemen.“ (Stationsleitung)
- Durch KomIn habe ich als Praxisanleiterin gelernt, dass es sinnvoll ist das Lernen der Azubis zu begleiten. Erst hatte ich ein bisschen Angst davor. Die Schulung hat Spaß gemacht und wie ich gelernt habe, habe ich nun eine hohe Selbstwirksamkeit.“ (Praxisanleitung)
- „Spannend fand ich KomIn zu sehen, was wir alles leisten und Können. Ich habe vor dem Projekt noch nichts von Interaktionsarbeit gehört. Doch ich denke, dass wir durch die Interaktionskompetenzen auch bereit sind die Digitalisierung mitzugestalten. So wie bei der elektronischen Pflegedokumentation.“ (Pflegefachkraft)

Titel, Reihe, Autor:in, Herausgeber:in, ISBN ...

🔍 Suche

🔍 Detailsuche

Geisteswissenschaften

Pädagogik

Sozialwissenschaften

Verwaltung und
Recht

utb-Lehrbücher

Journals und
Periodika

Verlagsprogramm / Pädagogik / Berufs- und Wirtschaftspädagogik



Stefanie Hiestand (Hg.)

Beruflichkeit – Interaktionsarbeit – Kompetenz

Impulse für eine kompetenzorientierte Interaktionsarbeit in der Pflege

Beschreibung Inhaltsverzeichnis

In diesem Sammelband werden die Themenfelder Beruflichkeit, Interaktionsarbeit und Kompetenzentwicklung in der Pflege aus interdisziplinären Perspektiven diskutiert.

Die verschiedenen Aspekte der Beruflichkeit von erwerbsförmiger Pflegearbeit werden sowohl theoretisch als auch empirisch differenziert erörtert. Impulse für die Gestaltung einer lern- und selbstwirksamkeitsfördernden Arbeit werden herausgearbeitet sowie konkrete kompetenzorientierte Personalentwicklungstools vorgestellt.

Der Sammelband richtet sich an Pflegekräfte, berufliches Bildungspersonal, Führungskräfte, Pflegeakademien und Pflegeeinrichtungen sowie an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Gewerkschaft.

Buch

49,90 €

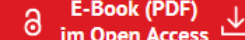
Preise inkl. MwSt.

- Versand innerhalb von 3 Arbeitstagen
- lieferbar

Ebenso verfügbar als:

E-Book (PDF)

E-Book (PDF)
im Open Access



Auf den Merkzettel



Bibliografische Angaben

Das Projekt „KomIn“ wird im Rahmen des Programms Zukunft der Arbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.“



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof Dr. Stefanie Hiestand
stefanie.hiestand@ph-freiburg.de

www.projekt-komin.de
ab September 2024 unter:
www.ph-freiburg.de/komin

Das Video und die Präsentation „Wie kann eine kompetenzorientierte Personalentwicklung in der Langzeitpflege gelingen?“ von Stefanie Hiestand ist – sofern nicht anders an einzelnen Inhalten angegeben – lizenziert unter CC BY-NC-ND 3.0 DE
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>