

NACHRICHTEN

Das Kompetenzmodell der Diakonie Düsseldorf

Arbeitszufriedenheit und Versorgungsqualität

Die Diakonie Düsseldorf will neue Wege in der Personalentwicklung gehen und erprobt für den Bereich „Leben im Alter“ eine neue Strategie. Im Mittelpunkt steht die Kompetenzorientierung.

Von Michaela Allgeier

Düsseldorf // Immer dringender sucht die Altenpflege-Branche nach Antworten auf die Frage, wie der Fachkräftebedarf in den kommenden Jahren zu sichern ist. Der Vorstand der Diakonie Düsseldorf hat deshalb beschlossen, die bisherige Personalentwicklung für den Bereich „Leben im Alter“ auf den Prüfstand zu stellen und erprobt unter Federführung von Stefanie Krones (Vorstand) eine neue Strategie.

„Die Fluktuation ist bei uns erfreulicherweise gering, doch wird der Anteil älterer Beschäftigter in der Pflege immer größer. Wir möchten daran arbeiten, die Anzahl der Krankmeldungen und der unbesetzten Stellen möglichst gering zu halten“, schildert Tina Quasdorf, Pflegewissenschaftlerin und Leiterin des Projekts „Kompetenzen fördern – Pflege leben (Komfor)“.

Im April 2017 wurde es für die Dauer von drei Jahren ins Leben gerufen. Die finanziellen Mittel stammen je zur Hälfte aus dem Programm „rückenwind+“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) und von der Diakonie

Düsseldorf. Im Mittelpunkt der Initiative steht die Kompetenzorientierung. „Wir haben festgestellt, dass unsere bisherigen Aktivitäten nur zum Teil zielgerichtet waren und hatten den Wunsch, diese besser auf die Bedürfnisse unseres Personals abzustimmen“, sagt Quasdorf. „Zukünftig sollen unsere Beschäftigten verstärkt in den Arbeitsbereichen eingesetzt werden, die zu ihren individuellen Fähigkeiten passen.“ Das sollen die Führungskräfte jedoch keineswegs über die Köpfe ihrer Mitarbeiter hinweg entscheiden. Vielmehr setzt die Diakonie auf einen partizipativen Prozess. Davon verspricht man sich nicht nur positive Impulse für die Arbeitszufriedenheit, sondern auch für die Pflege- und Versorgungsqualität.

In einem ersten Schritt erarbeiten rund 90 Fach- und Führungskräfte im Rahmen von Workshops und Kick-off-Veranstaltungen gemeinsam ein Instrument zur Kompetenzerfassung. In diesem Zuge wurde ein Kompetenzkatalog erstellt. Er besteht aus den vier Kompetenzbereichen „Zusammenarbeit fördern“, „Organisation gestalten“, „Persönlichkeit entwickeln“ und „Pflege leben“. Diesen sind insgesamt

15 einzelne Kompetenzthemen zugeordnet. Als Grundlage dienten etablierte Kompetenz-Modelle aus der pflegerischen Fachliteratur. Darüber hinaus flossen Erfahrungen aus der unmittelbaren Praxis des Teilnehmerkreises ein. „Sozial-kommunikativen Kompetenzen wie der Vermittlung wichtiger Informationen oder das Krisenmanagement in akuten Gesundheitsnotfällen kam eine besondere Bedeutung zu“, so Quasdorf. Erörtert wurde außerdem, wie sich interdisziplinäre Teamfähigkeit darstellt und umsetzen lässt.

Der so entstandene Katalog wird nunmehr zur Vorbereitung für die jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche genutzt. Aufgebaut ist er in Form eines Fragebogens mit Skalierungen. Zum einen unterstützt der Katalog die Führungskräfte bei der Kompetenzbewertung der Teammitglieder. Zum anderen dient er der Selbstreflexion der Fach- und Hilfskräfte.

Neue Karrierewege entstehen

Zurzeit findet der erste Durchlauf dieser neu konzipierten Mitarbeitergespräche statt. Eine systematische Evaluation durch die Fließner Fachhochschule wird zwar erst im Herbst durchgeführt. Doch Projektleiterin Quasdorf hat bereits viele positive Rückmeldungen erhalten. „Für das gesamte Team ist es eine Chance, ei-

nander intensiver kennenzulernen.“ Ursprünglich beschränkte sich das Vorhaben auf die sieben stationären Einrichtungen der Diakonie Düsseldorf mit rund 800 Beschäftigten. Inzwischen sind der teilstationäre sowie der ambulante Sektor zusätzlich eingebunden.

Die verbleibende Projektlaufzeit bis zum März 2020 soll darauf verwendet werden, Arbeitsabläufe und Stellenzuschnitte eingehend zu analysieren. Anschließend werden diese den Anforderungen sowie den Kompetenzprofilen entsprechend angepasst. Damit eröffneten sich Chancen, das spezifische Know-how unterschiedlicher Fachkräfte noch gezielter für neue Karrierewege einzusetzen, ist Quasdorf überzeugt. „Potenziale entstehen beispielsweise durch die Expertenstandards, etwa bei der Wundversorgung.“ Von Interesse sei dies gerade auch für ältere Fachkräfte. Sie verweist darauf, dass die Altenpflege aufgrund komplexer Versorgungsbedarfe immer anspruchsvoller wird. „Es ist daher sinnvoll, das Fachwissen aus der Pflegewissenschaft in Verbindung mit pflegepraktischen Erfahrungen noch intensiver zu nutzen.“ Die neu geschaffenen Instrumente sollen dauerhaft in allen Einrichtungen implementiert werden. Nach Abschluss des Projekts sind Publikationen geplant, damit sich die Fachöffentlichkeit ebenfalls über die Ergebnisse informieren kann.