

Strukturelle Annäherung an ein Kompetenzprofil

- Hard Skills
- Fakten einer Position / Funktion / eines Profils



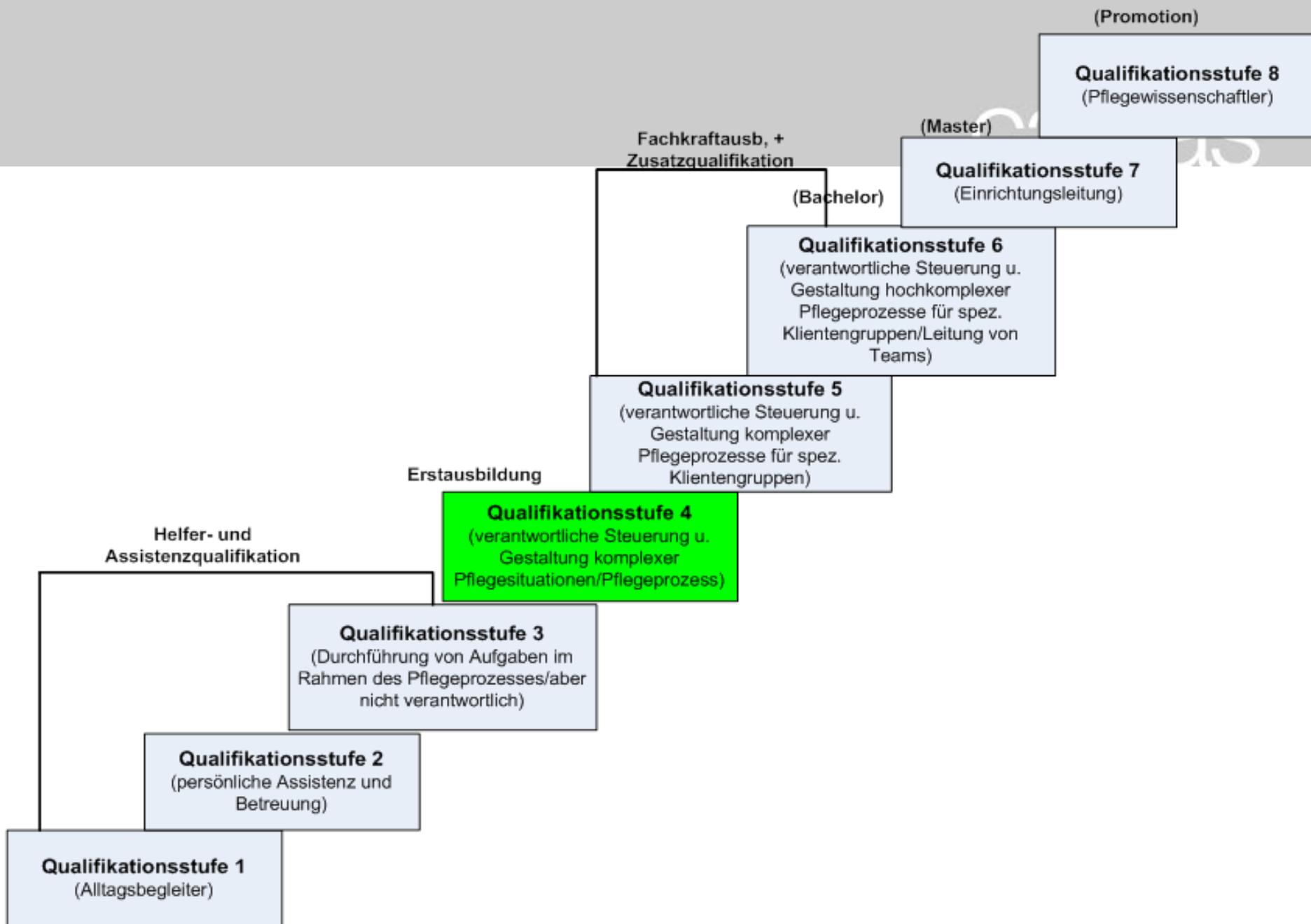
Kompetenzprofilbeschreibung anhand des
„Qualifikationsrahmens für den
Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung
und Betreuung älterer Menschen“

Projekt der FH-Bielefeld, Deutsches Institut für
angewandte Pflegeforschung e.V. (dip)

- + Was ist Kompetenz?
- + Das Stufenmodell 1-8
(Qualifikationsniveaus 1-8)
Was ist Handlungsleitend
Keine Überregulierung
Was erfordert die Zukunft
Integration neuer Profile
- + Wie ist man methodisch vorgegangen?

„Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.“

Definition nach dem DQR= Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen



Schritte („Wiese abstecken“)

1. Festlegung des Bezugsrahmens:

Beschäftigungsbereich

Unterstützung, Betreuung und Pflege von „älteren“ Menschen.

2. Festlegung des Handlungs- u. Tätigkeitsbereiches

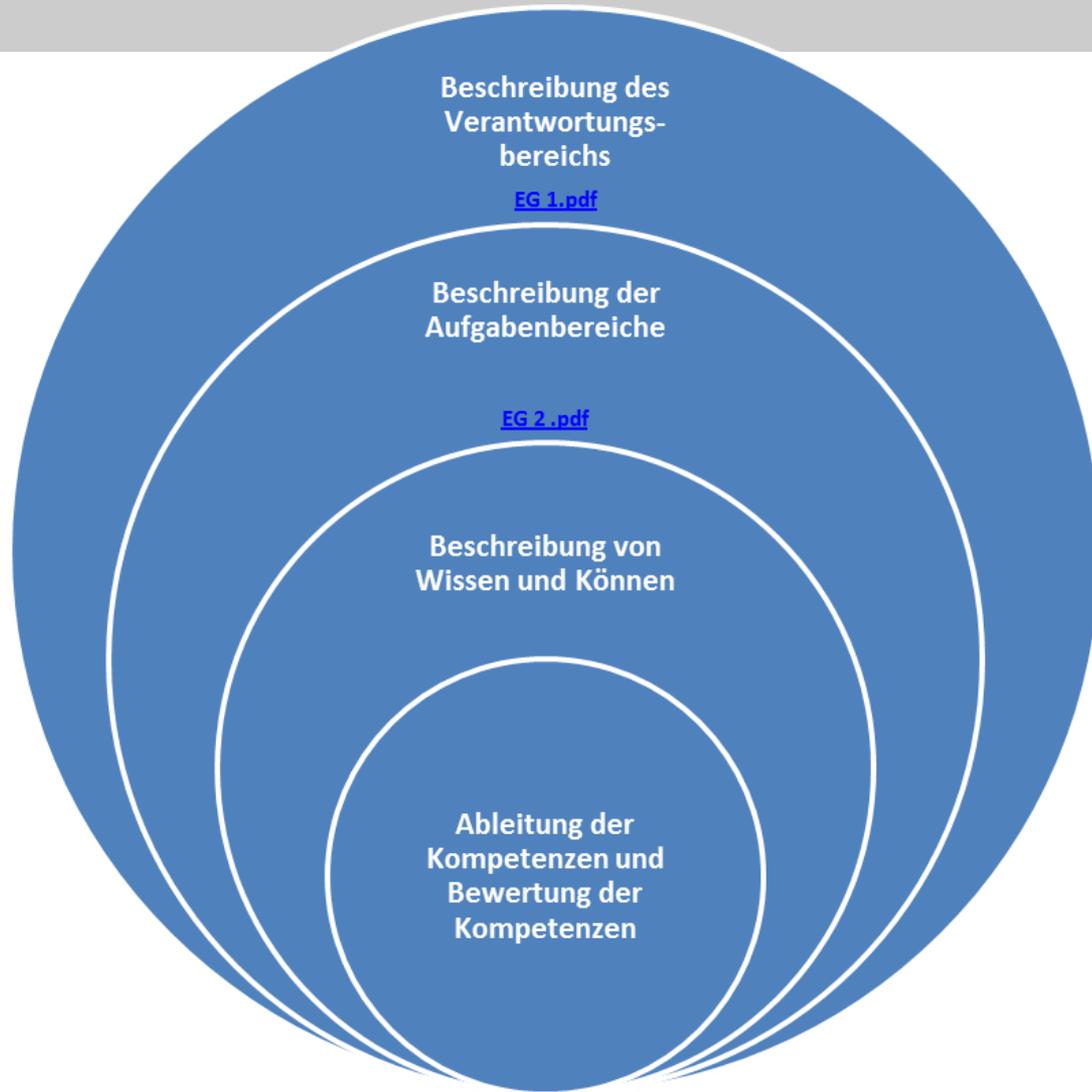
„Pflegerische Leitung in Einrichtungen“

- Organisatorische Einheiten
- Personalumfang etc.
- Leistungsportfolio der Einrichtung
- gesetz. Anforderungen (SGB V § 132, SGB XI §75/ Landesrahmenverträge, MDK Anforderungen, QM-Handbuch, Vergütungsanspruch anhand der Tätigkeit - AVR

–

3. Beschreibungen erstellen

„Was soll / muss / darf ich auf der Wiese?“



Aufgabenbereiche unterteilen sich in:

- klientenbezogene Aufgaben
- teambezogene Aufgaben
- einrichtungsbezogene Aufgaben
- gesellschaftliche A.

- ❖ Erstellung eines Anforderungsprofils
- ❖ Stellenbeschreibung
- ❖ Grundlage eines Assessments
- ❖ Qualifizierungsbedarf einschätzen vor dem Hintergrund der Mitarbeitergespräche (Zielvereinbarung / MJG)
- ❖ Abgrenzung zu den anderen Leitungsfunktionen