

Neue Bildung braucht das Alter

Personalentwicklung in Verknüpfung mit Bildung aus Trägersicht



„Wir sind fachlich kompetent,
innovativ, verlässlich und sichern
dies durch unsere ehren- und
hauptamtlichen Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter.

(Leitbild des Bundesverbandes der AWO)



Herausforderungen

- sich verschärfender Wettbewerb
- zunehmender Kostendruck
- steigende Anforderungen und Ansprüche
- mangelnde Wertschätzung sozialer Arbeit
- sich verkürzende Halbwertszeit des Wissens
- demographische Entwicklung

Unternehmensziele

- Kundenzufriedenheit
- Unternehmensentwicklung
- Wettbewerbsfähigkeit
- Mitarbeitermotivation /
Mitarbeiterzufriedenheit

Bildung

- hat in diesem Kontext die Aufgabe, dazu beizutragen, dass eine Organisation optimal die ihr gesetzten Aufgaben erfüllen und die in ihr festgelegten Ziele erreichen kann und
- und muß daher weit über den fachlichen Wissenserwerb hinausgehen.

Mitarbeitermotivation/Mitarbeiterzufriedenheit

(Unternehmensziele)

heißt: Mitarbeiter fördern und fordern und ihre Leistungen anzuerkennen.

D.h. für die Organisation:

- die Ressourcen systematisch zu steuern
- die Anforderungen, transparent zu machen
- Sorge dafür zu tragen, dass die Führungskräfte nachvollziehbar in Übereinstimmung mit dem Leitbild, der Qualitätspolitik und den Führungsgrundsätzen agieren.

Mitarbeitermotivation/Mitarbeiterzufriedenheit

(Unternehmensziele)

Das erfordert für eine Organisation darauf hinzuarbeiten,

- dass Mitarbeiterinnen sich mit dem Unternehmenszielen identifizieren
- dass sie für ihr Arbeitsfeld qualifiziert sind und
- bereit sind ihr Wissen und ihre Kompetenz stetig weiter zu entwickeln



Personalentwicklung

- umfasst sämtliche Maßnahmen, zur Förderung der beruflichen Handlungskompetenz,
- dient dazu, die Voraussetzung dafür zu schaffen, dass MitarbeiterInnen den Wandel aktiv mitgestalten können und
- ist damit kontinuierliche Führungsaufgabe.

Eckpunkte

- PE muss in ein vernetztes System mit beruflichen Bildungsmaßnahmen und Organisationsentwicklung eingebunden sein.
- PE und Bildungsmaßnahmen verfolgen das Ziel die fachliche, soziale, methodische und personale Kompetenz zu erweitern.
- PE vermindert kostenintensive Fluktuation und Fehlbesetzungen und sichert somit die Leistungsfähigkeit und Stabilität einer Organisation

Zentrale Bereiche der PE

- Ausbildung
- Einarbeitung
- Qualifizierung
- Mentoring
- Kooperation

Ausbildung

- Bayernweite Ausbildungskampagne der AWO im Jahr 2008
- Ziele:
 - Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze
 - rechtzeitige Platzierung der Angebote z.B. in Schulen
 - Imagepflege
 - Aufzeigen der Durchlässigkeit



Einarbeitung

- Einarbeitungsleitfäden (Leistungs- und Funktionskräfte)
- Mentorenprogramme
- Praxisanleitung
- Traineeprogramm
- Idealtypisches Qualifikationsprofil **(Projekt)**

Qualifizierung

- Systematische Steuerung der der Aus-
Fort- und Weiterbildungsanstrengungen
z.B. durch
 - Erstellung eines Qualitätsberichtes
 - Soll-/Ist-Abgleiche der definierten
Anforderungs- und der daraus
abgeleiteten Qualifikationsprofile **(HWA/AWO-
BV Obb. Projekt)**
 - Beteiligung an wiss. Projekten **(z.B.PiA)**



Professionalisierung interaktiver Arbeit



Bahn – Hotellerie - Altenpflege

Worin besteht Dienstleistungsqualität in der stationären Altenhilfe? Wie können die unterschiedlichen Sichtweisen von Bewohnern, Angehörigen, Pflegekräften und Pflegekassen positiv aufeinander bezogen werden? Inwieweit kann Dienstleistungsorientierung zum Bestandteil pflegerischer Fachlichkeit gemacht werden?

Gemeinsam mit dem Bezirksverband Oberbayern e.V. der Arbeiterwohlfahrt wird interaktive Arbeit in zwei Einrichtungen der stationären Altenhilfe untersucht. In Arbeitskreisen (Pflegeforen), an denen alle Kundengruppen beteiligt sind, werden die unterschiedlichen Sichtweisen zusammengeführt. Und es wird nach Wegen gesucht, eine an Dienstleistungsqualität orientierte Professionalität im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten zu fördern.