

Das Personal entwickeln

DIE ENTWICKLUNG EINES JEDEN MITARBEITENDEN ist keine Frage des Alters, sondern eine lebenslange individuelle Aufgabe im Rahmen der Mitarbeiterführung. Folgende Punkte sollten Sie in Ihrem Personalentwicklungskonzept beschrieben werden.

TEXT: FRANK VON PABLOCKI

Die Personalentwicklung ist keine Frage des Alters, sondern eine lebenslange Aufgabe. Auch, wenn es so scheint, dass in Tagespflegen nicht viele Neuerungen erfolgen bzw. Veränderungen erforderlich sind, so unterliegen diese Unternehmen auch einem ständigen Wandel. Neue Erkenntnisse aus den Expertenstandards, die Einführung einer neuen EDV-Dokumentation oder die Veränderungen in der Angebotsstruktur durch den Wechsel der Gäste können Beispiele dafür sein, warum sich das Wissen und die Kompetenzen der Mitarbeitenden verändern müssen.

Die Entwicklung beginnt mit dem ersten Tag

Sie erhalten während der Einarbeitung schon wertvolle Hinweise darauf, welche Kompetenzen bei den einzelnen Mitarbeitenden vorhanden sind. Fehlendes Wissen muss durch Mentoren im Rahmen der einzelnen Einarbeitungssequenzen nachgeschult werden. Es bietet sich in diesem Zusammenhang an, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der einzelnen Mitarbeitenden systematisch zu ermitteln. Das bedeutet, dass die gängigen Einarbeitungschecklisten mit Aufgaben (z. B. „Dokumentationssystem gezeigt“) durch kompetenzorientierte Checklisten (z. B. Kenntnisse zu vorhandenen Dokumentationssystem: „Die Pflegefach-



EXPERTENTIPP

Es gibt viele Methoden, mit denen die Personalentwicklung umgesetzt werden kann. In diesem Artikel geht es um die Beschreibung eines sinnvollen Mixes der verschiedenen Ansätze. Von der Potenzialanalyse bis hin zu Mikroschulungen und Trainings on the job. Nur, welche Maßnahme passt zu welchem Unternehmen. Das ist auch eine Entscheidung der Mitarbeitenden. Denn nur, wenn die Vorgehensweisen von diesen akzeptiert werden, so



FRANK VON PABLOCKI
Diplom-Psychologe,
SP-Kommunikation,
Beratung – Kommunikation – Coaching,
sp-kommunikation.de

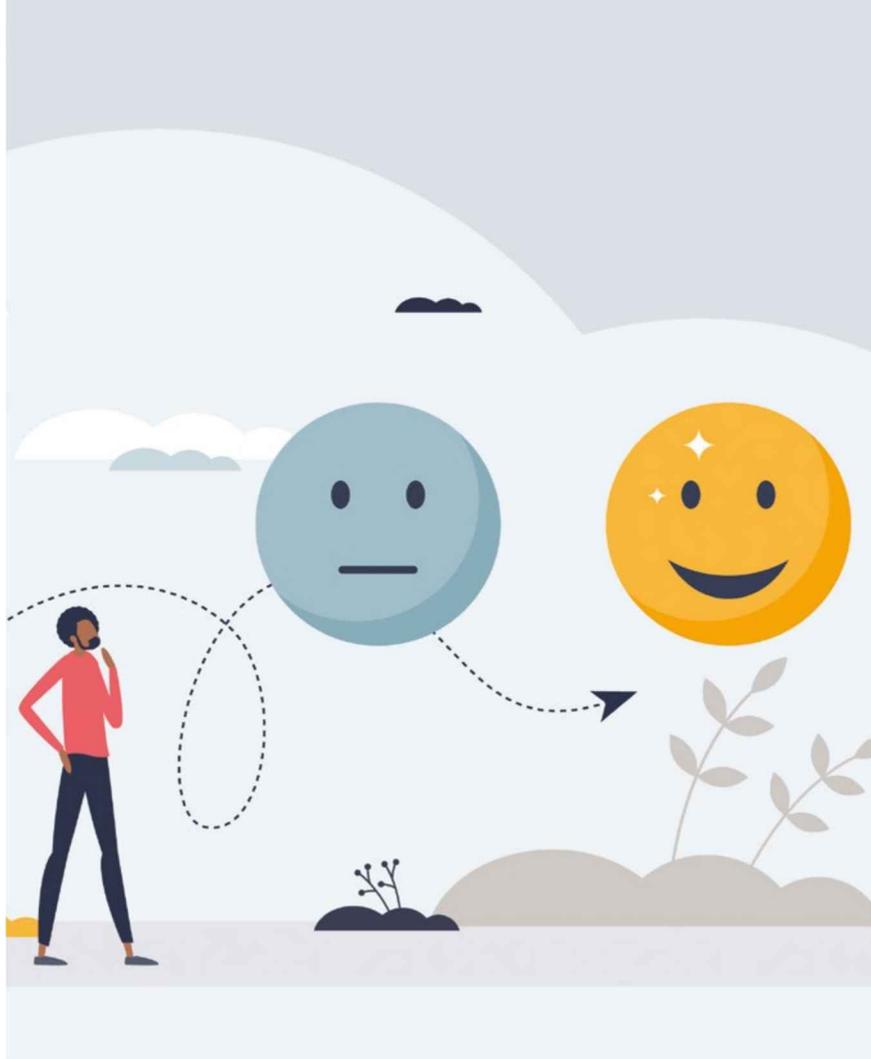
können sie auch eine Veränderung herbeiführen. Befragen Sie Ihre Mitarbeitenden, welche Methoden von Ihnen als sinnvoll erachtet werden. Und beenden Sie die Maßnahmen, die für die Beteiligten keinen Sinn ergeben.



kraft kann die Risikomatrix sicher nutzen“) ersetzt werden. Um dieses jedoch auch umzusetzen können, benötigt die Tagespflege positionsbezogene Aufgabenbeschreibungen, entlang derer die Kompetenzen der Mitarbeitenden ermittelt werden. Auch, wenn sich dieses Vorgehen als sehr aufwendig erscheint, so bedarf es nicht mehr Zeit als eine standardisierte Einarbeitung.

Die Entwicklung ist eine individuelle Aufgabe

Wie schon beschrieben, wird im Rahmen der Personalentwicklung nicht nur die Fachlichkeit, sondern auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden gefördert. Deshalb sollten regelmäßige Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche geführt werden. Diese orientieren sich an den Stellen-



ben im Rahmen der bestehenden Position. Durch die vielfältigen Anforderungen an Ihre Tagespflege, benötigen Sie eine hinreichende Beteiligung Ihrer Mitarbeitenden. Diese kann sich in den Bereichen Hygiene-, Sicherheits-, oder Krisenmanagement u.v.m. widerspiegeln.

Die Fort- und Weiterbildung

Bei dem Begriff „Personalentwicklung“ denken alle Beteiligten sofort an die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Auf der Grundlage der Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche sowie entlang der individuellen Karriereplanung der Mitarbeitenden können Sie regelmäßig einen internen Fortbildungsplan erstellen. Priorisieren Sie mit ihren Mitarbeitenden die Themen. Was benötigen wir an zusätzlichem Wissen, um unser Kerngeschäft sicherzustellen? Welche Rückmeldungen haben wir von Prüfbehörden erhalten? Welche Trends sind gerade „in der Szene“ zu beobachten und was wünschen sich die Mitarbeitenden an Themen?

Wissen kann auch durch die direkte und aktive Beteiligung im Rahmen der täglichen Arbeit erworben werden. Seien Sie offen dafür, wenn Mitarbeitende den Wunsch äußern, sich an unterschiedlichen Arbeitsgruppen (Qualitätszirkel, Expertengruppen, Ausschüssen usw.) zu beteiligen. Vertreten Sie dabei den Ansatz, dass jeder Mitarbeitende entsprechende Kompetenzen mitbringt, die er in dem entsprechenden Setting aktiv nutzen kann. ✨

und Aufgabenbeschreibungen des einzelnen Mitarbeitenden und an den zu beurteilenden Verhaltensweisen. Ziel dieses Gespräches ist es, dass den Mitarbeitenden neben einer Verhaltensbeurteilung auch mögliche weitere Entwicklungsschritte aufgezeigt werden.

Unterscheiden Sie bei der Entwicklung der Mitarbeitenden zwischen der vertikalen und horizontalen Ebene. „Ent-

wicklung“ bedeutet: „Heute eine Aufgabe zu übernehmen, für deren Übernahme der Mitarbeitende gestern noch nicht bereit war.“ Bei der vertikalen Entwicklung sind Sie mit Ihren Mitarbeitenden im ständigen Austausch darüber, wer in Zukunft eine Führungs- bzw. Verantwortungsposition übernehmen möchte. Die horizontale Karriere zeigt sich in der Übernahme von Sonderaufga-

IMPRESSUM

TP – Tagespflege organisieren, leiten, entwickeln,
tp-tagespflege.net

Verlag:
Vincentz Network GmbH & Co.KG,
Plathnerstr. 4c, 30175 Hannover
T +49 511 9910-000
Ust.-ID-Nr. DE 115699827

Das gesamte Angebot des Verlagsbereiches Altenhilfe finden Sie auf vincentz.de

Chefredaktion (V.i.S.d.P.):
Lukas Sander (ls), T +49 511 9910-121
lukas.sander@vincentz.net

Redaktion:
Sonja Thielemann (thi),
T +49 511 9910-133
sonja.thielemann@vincentz.net

Redaktionsassistentin:
Martina Süßmuth, T +49 511 9910-115
F +49 511 9910-089

martina.suessmuth@vincentz.net
Verlagsleitung:
Dr. Dominik Wagemann (dw)

dominik.wagemann@vincentz.net
T + 49 511 9910-101

Medienproduktion:
Nathalie Heuer (Teamleitung),
Birgit Seesing (Artdirection)

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Einholung des Abdruckrechtes für dem Verlag eingesandte Fotos obliegt dem Einsender. Überarbeitungen und Kürzungen eingesandter Beiträge liegen im Ermessen der Redaktion.
Beiträge, die mit vollem Namen oder auch mit Kurzzeichnung des Autors gezeichnet sind, stellen die Meinung des Autors,

nicht unbedingt auch der Redaktion dar. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen und Handelsnamen in dieser Zeitschrift berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne weiteres von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um geschützte, eingetragene Warenzeichen.

Anzeigen:
Leitung: Dr. Ingolf Schwarz,
T +49 511 9910-102
ingolf.schwarz@vincentz.net
Beratung Geschäftsanzeigen:
Vera Rupnow, T +49 511 9910-154
vera.rupnow@vincentz.net
Gültige Anzeigenpreisliste: Nr. 31, Preisstand 1.1.2024. Die Media-Daten sind zu finden unter media.vincentz.de

Abo / Leserservice:
T +49 6123 9238-253
F +49 6123 9238-244
service@vincentz.net

TP Tagespflege organisieren, leiten, entwickeln erscheint monatlich in gedruckter und digitaler Form. Zugang zum digitalen Angebot unter tp-tagespflege-digital.net
Abonnementpreis print und digital 159 € pro Jahr.

Schüler/-innen und Studenten/-innen erhalten gegen jährliche Vorlage eines Studiennachweises 20% Nachlass auf den Brutto-Jahrespreis.

Alle Preise sind inkl. MwSt. und Versand.
Gültige Anzeigenpreisliste:
Nr. 6, Preisstand 01.01.2023

Hier fehlt auch noch die vorherige Änderung.

Bei vorzeitiger Abbestellung anteilige Rückerstattung der Jahrespreise.
Bei höherer Gewalt keine Lieferpflicht.

Gerichtsstand und Erfüllungsort: Hannover
Druck: johnen-druck GmbH & Co. KG
© Vincentz Network GmbH & Co. KG
ISSN: 2567-4595