

Politik zur Entwicklung der Kompetenzen der Langzeitpflege im Wallis

Hintergrund

Die Mitarbeitenden und ihre Kompetenzen sind die wichtigsten Ressourcen, damit die Pflegeheime und Sozialmedizinischen Zentren (SMZ) ihre jeweiligen Aufgaben erfüllen können. Die Politik der Kompetenzentwicklung ist auf die Langzeitpflege ausgerichtet und richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in diesen Einrichtungen tätig sind.

Die Leistungen der Hilfe und Pflege zu Hause, der Begleitung und Pflege aller Berufe in Pflegeheimen werden in einem sich ständig verändernden Umfeld erbracht, das durch eine rasche Zunahme der Aktivitäten und eine immer schwerere Betreuung gekennzeichnet ist, die mit der Alterung der Bevölkerung, der Verkürzung der Krankenhausaufenthalte, der sozialen Isolation und der Vielfalt und Komplexität der daraus resultierenden Pathologien zusammenhängt.

Diese Entwicklungen führen zu einem ständigen Wandel der Arbeitsanforderungen mit steigenden Qualitätskriterien und -kontrollen. Sie fordern die Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrer Rolle kontinuierlich heraus. Die Art der Tätigkeit erfordert Kompetenzen, die für diesen Bereich der Langzeitpflege spezifisch sind, insbesondere in Bezug auf Autonomie (Arbeit allein mit den Klienten, Arzt physisch nicht anwesend), Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, Zusammenarbeit (mit verschiedenen Berufen und Partnern) und Betreuung.

Ziele der Politik der Kompetenzentwicklung

- Den Erwartungen und Bedürfnissen der Begünstigten und Angehörigen gerecht werden ;
- Klärung der erwarteten vorrangigen und spezifischen Kompetenzen ;
- Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine berufliche Entwicklung ermöglichen, die mit ihren Bedürfnissen und denen der Institutionen im Einklang steht und ihnen ein Kompetenzniveau sichert, das ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit und deren Entwicklung entspricht.
- Interne Entwicklung und Karrierepläne fördern ;
- Die individuellen und kollektiven Kompetenzen erhalten und entwickeln, um die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, die für ihre berufliche Tätigkeit typischen Arbeitssituationen zu bewältigen ;
- Sicherstellung eines gleichberechtigten (nach Teams und Standorten) und harmonisierten Zugangs zu Fortbildungen, wobei insbesondere auch die Motivation der Mitarbeiter berücksichtigt wird (Bewerbungsverfahren für zertifizierende Fortbildungen möglich) ;
- Sicherstellung der Qualität und Verbesserung der Leistungen durch :
 - o Die Entwicklung und Stärkung der Lernbereitschaft, des Gefühls der Effektivität und Zufriedenheit, der Anpassungsfähigkeit und Offenheit für Entwicklungen und

Veränderungen sowie des Verantwortungsbewusstseins bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- Die Übertragung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse in die Praxis und auf die Kollegen.
- Förderung von Synergien zwischen Pflegeheimen und/oder SMZ ;
- Sich als Markenakteur innerhalb des sozial-gesundheitlichen Netzwerks positionieren ;
- Gewährleistung einer rationellen und effizienten Verwaltung der Mitarbeiterschulungen gemäss dem zugewiesenen Budget ;

Grundsätze und Leitlinien

Die Politik zur Entwicklung der Kompetenzen der Langzeitpflege im Wallis stützt sich auf folgende Leitlinien :

Ein kompetenzorientierter Ansatz

Die Kompetenz jedes Einzelnen kommt zum Ausdruck, wenn der Mitarbeiter über die Fähigkeit verfügt, in alltäglichen Arbeitssituationen zu handeln, und wenn er über die Fähigkeit verfügt, in so genannten kritischen Arbeitssituationen zu handeln. Kritische Arbeitssituationen sind Problemsituationen, die für eine Stelle typisch und oft besonders anspruchsvoll sind.

Die Beherrschung kritischer Arbeitssituationen, mit denen der Mitarbeiter in seinem Job konfrontiert wird, ist ein Faktor für die Professionalität, die von seiner gesamten Arbeit erwartet wird.

Der Prozess der Entwicklung dieser Kompetenz (von der Beherrschung von Routinetätigkeiten bis zur Beherrschung kritischer Tätigkeiten) ist ein kontinuierlicher Prozess, da sich die berufliche Tätigkeit jedes Einzelnen weiterentwickelt und die Kompetenz ständig aufgebaut wird.

Die erforderlichen Mindestqualifikationen und Schlüsselkompetenzen, die für jede Funktion spezifisch sind, werden festgelegt und regelmässig aktualisiert.

Die Kompetenzen stehen im Zusammenhang mit dem Auftrag der Institution.

Angemessene und kombinierte Mittel zur Kompetenzentwicklung

Die Ausbildung ist nicht der einzige Faktor für berufliche Kompetenz. Kompetenzen entstehen und werden auch im Management (Organisation, Arbeitsrahmen und -bedingungen, Betreuung und Begleitung), in der Tätigkeit der Mitarbeitenden (Arbeitssituationen und Erfahrungen) sowie in allen reflexiven Aktivitäten im Zusammenhang mit der beruflichen Praxis verankert.

Die Politik der Kompetenzentwicklung sieht die Einführung von Modalitäten vor, die das Potenzial der Kompetenzentwicklung durch Erfahrung, Tätigkeit, Arbeitssituationen und Management aufwerten. Die Kombination der Mittel und die Verbindung zwischen ihnen gewährleisten eine sinnvolle Entwicklung der Kompetenzen.

Reflexivität ist eine wesentliche Dimension für die Entwicklung von Kompetenzen. Sie besteht darin, von erlebten Arbeitssituationen Abstand zu nehmen und sie zu verstehen, um daraus zu lernen und so seine Kompetenzen zu erweitern.

Identifikation von Prioritäten

Die Ermittlung der institutionellen und individuellen Prioritäten für die Kompetenzentwicklung ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Politik, um sicherzustellen, dass die Ausbildung und alle anderen Modalitäten der Kompetenzentwicklung angemessen umgesetzt und die zur Verfügung stehenden Budgets optimal genutzt werden. Diese Identifizierung erfolgt in Zusammenarbeit mit den Experten der betroffenen Bereiche; das Ergebnis ist ein Kompetenzreferenzsystem.

Umsetzung der Politik

Die Politik der Kompetenzentwicklung fordert die Verantwortung und das Engagement auf allen Ebenen der Organisation.

Die Mitarbeiter

Sie sind verantwortlich für die Aufrechterhaltung, Entwicklung und Verbreitung der Kompetenzen, die für die Ausübung ihrer Funktion und die Nutzung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mittel erforderlich sind.

Die Vorgesetzten

Sie kennen die Referenzen im Bereich der Kompetenzentwicklung (Politik, Modalitäten der Kompetenzentwicklung und Kompetenzrahmen) ;

Sie schaffen die Voraussetzungen für die Entwicklung von Kompetenzen in einem Führungsstil, der von der Institution definiert und geteilt wird, und stellen die erforderlichen Mittel zur Entwicklung von Kompetenzen zur Verfügung ;

Sie begleiten den Prozess ;

Sie stellen sicher, dass den Mitarbeitern in ihrem Team entsprechend den institutionellen Prioritäten und den individuellen Bedürfnissen angemessene Fortbildungsmassnahmen gewährt werden.

Die Direktion

Sie ist verantwortlich für die Politik der Kompetenzentwicklung und schafft die Voraussetzungen für deren Umsetzung durch eine definierte und gemeinsam getragene Führung. Sie macht die Massnahme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar.

Steuerung der Politik

Strategische Kommission

Als Faktor für die Weiterentwicklung der Politik sorgt sie dafür, dass die Prozesse und Rahmendokumente aktualisiert werden. Sie ernennt die Mitglieder der Expertengruppe für den Kompetenzrahmen.

Die Kommission setzt sich aus den Mitgliedern der Kommission HR & Ausbildung der AVALEMS und Heimpflege der WVSMZ zusammen. Sie tritt in der Regel einmal pro Jahr zusammen.

Expertengruppe für den Kompetenzrahmen

Diese Gruppe setzt sich je nach Bedarf aus Experten in ihrem Bereich zusammen und unterstützt die Strategiekommission bei der Aktualisierung des Kompetenzrahmens, indem sie die Bedürfnisse antizipiert, um qualitativ hochwertige Leistungen in den SMZ und den APH zu gewährleisten.

Die Mitglieder der Gruppe können je nach Bedarf individuell angesprochen werden und treffen sich mindestens einmal im Jahr.

Leiterin Kompetenzentwicklung

Der/die Verantwortliche für Kompetenzentwicklung ist bei der AVALEMS und der Walliser Vereinigung der SMZ angestellt. Er/sie sorgt für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Politik zur Kompetenzentwicklung. Er/sie ist der/die Ansprechpartner/in für die SMZ/APH, die die Politik zur Kenntnis nehmen und in ihren Organisationen umsetzen wollen.

Er/Sie sorgt für die administrative Unterstützung, die für das reibungslose Funktionieren der strategischen Organe erforderlich ist, und für die Verzahnung der Politik mit den strategischen Organen der beiden Verbände.

Sitten, den 29. August 2023