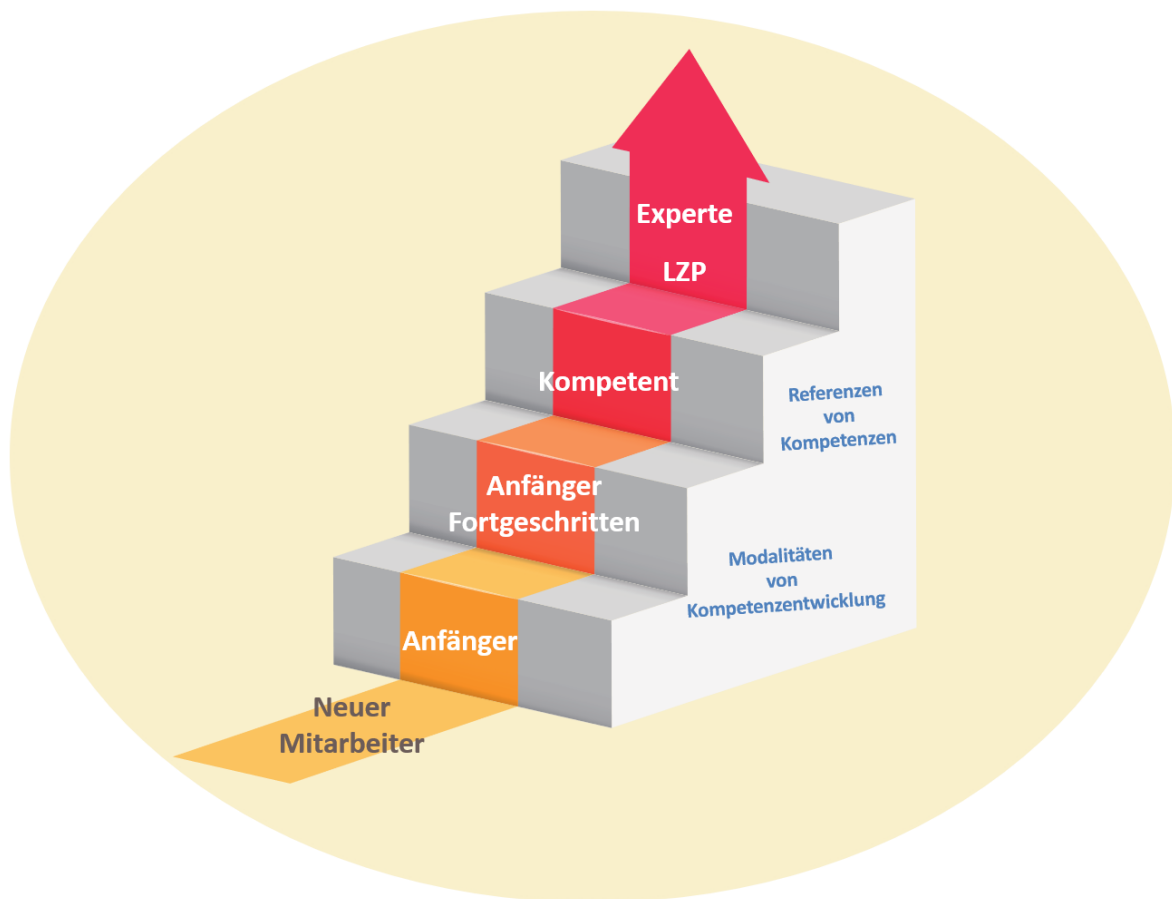


# DIE MODALITÄTEN DER VERWENDUNG VON KOMPETENZREFERENZEN



## Inhaltsverzeichnis

1-	Einleitung und Definition .....	3
2-	Wer ist betroffen? .....	3
3-	Wozu dient ein Kompetenzreferenzsystem?.....	3
4-	Der Kompetenzrahmen umfasst : .....	4

## 1- Einleitung und Definition

Tardif zufolge "ist eine Kompetenz ein komplexes Handlungswissen in einer beruflichen Situation, das auf der effizienten Mobilisierung und Kombination einer Reihe von internen (Wissen, Know-how, Sozialverhalten) und externen (Netzwerke, Dokumente) Ressourcen innerhalb einer Familie von Situationen beruht".

Der von den beiden Dachverbänden (GVCMS und AVALEMS) empfohlene Kompetenzrahmen definiert für jede Funktion die Haupttätigkeiten und beschreibt die Ressourcen, die von der betreffenden Fachkraft mobilisiert werden, um diese Tätigkeiten qualitativ hochwertig ausführen zu können. Jedes Referenzsystem stellt eine gemeinsame Basis der Langzeitpflege (SMZ und APH) der notwendigen und von den beiden Dachverbänden empfohlenen Kompetenzen dar.

Die Kompetenzreferenzen sind mit der [Politik der Kompetenzentwicklung](#) verknüpft. Diese Referenzsysteme werden von einem wissenschaftlichen Ausschuss erstellt und werden mindestens jedes Jahr angesichts der Entwicklung der Berufe und des Kontexts angepasst.

## 2- Wer ist betroffen?

Die Personen, die von der Verwendung dieser Kompetenzreferenzen betroffen sind, sind :

- Alle Mitarbeiter mit einem definierten Kompetenzrahmen
- Die Kliniker
- Alle institutionellen Ausbilder
- Die Vorgesetzten
- Die Abteilung für Humanressourcen
- Die Direktion

## 3- Wozu dient ein Kompetenzrahmen?

**Kompetenzreferenzen ermöglichen einen kollektiven Bezugspunkt und eine echte Steuerung der individuellen Kompetenzen aller Funktionen sowie die Steuerung der kollektiven interdisziplinären Kompetenzen.**

Ein Kompetenzreferenzsystem ist während der Einarbeitungszeit und während der gesamten Berufslaufbahn nützlich. Es dient dazu, :

### 1. Selbsteinschätzung :

Jeder Mitarbeiter ist für seine Kompetenzentwicklung selbst verantwortlich. Er kann sich jederzeit selbst einschätzen und sich so auf die zu entwickelnden Kompetenzen projizieren. Durch die Selbsteinschätzung stärkt der Mitarbeiter sein Selbstvertrauen, seine Arbeitszufriedenheit und sieht Entwicklungsperspektiven.

### 2. Heterobewertung.

Diese Heterobewertung kann formativer oder summativer Art sein.

Sie kann von einem Peer oder dem Kliniker oder dem Vorgesetzten durchgeführt werden. Diese oft nur als Kontrolle, als "Prüfung" wahrgenommene Beurteilung dient in erster Linie dazu, die erworbenen Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten hervorzuheben.

Dieser Austausch über die Kompetenzen ermöglicht es, der Tätigkeit und dem Auftrag einen Sinn zu geben.

Eine Excel-Version jedes Kompetenzrahmens wird angeboten, um die Bewertungen zu erleichtern.

### 3. Anpassung der Lernarrangements :

Wenn man weiß, welche Kompetenzen in den täglichen Aktivitäten nützlich sind, können die Modalitäten der Kompetenzentwicklung entsprechend individuell oder kollektiv angepasst werden.

Neben der Begleitung und den reflexiven Räumen für Situationsanalysen (klinische Vignetten) kann die Weiterbildung dank der Kenntnis der zu entwickelnden Kompetenzen gezielt gestaltet werden (intramurale und interinstitutionelle Ausbildung sowie Zusammenarbeit mit externen Ausbildungszentren, damit diese Ausbildungen anbieten, die sich auf die SLD-Kompetenzen konzentrieren).

[Beziehen Sie sich auf das Dokument mit den Modalitäten für die Entwicklung von Kompetenzen.](#)

Diese Kompetenzreferenzen dienen schließlich dazu, die Weiterbildungen (intramural und bei Partnern) an die gesuchten Kompetenzen anzupassen.

### 4. Querschnittskompetenzen und Mobilität der Mitarbeitenden

Indem sie auf dieselben Kompetenzen verweisen, erleichtern die Geschäftsleitungen, Personalabteilungen und Führungskräfte die interne Mobilität der Mitarbeiter.

Diese Querschnittsfunktion der Bezugssysteme trägt zu einer gemeinsamen Sprache und gemeinsamen Bezugspunkten bei.

### 5. Portfolio

Während ihrer beruflichen Laufbahn können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die in einer Einrichtung entwickelten Kompetenzen geltend machen.

Die Bewertung der Kompetenzen des Mitarbeiters ermöglicht die Erstellung eines Standard-Portfolio-Dokuments, das dem Mitarbeiter während des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch oder am Ende des Arbeitsverhältnisses übermittelt werden kann.

### 6. Bild von SLD

Die Hervorhebung der in den Pflegeheimen und SMZ mobilisierten Kompetenzen ermöglicht es, das Ausmaß der Kompetenzen der Mitarbeiter sichtbar zu machen und potenziell neue Mitarbeiter anzuziehen. Das Image der Berufe wird dadurch gestärkt.

## 4- Der Kompetenzrahmen umfasst :

- Die betreffende Funktion
- Akzeptierte Grundausbildungen, um die Funktion zu verkörpern

- Kompetenzen: Die Hauptaktivitäten werden beschrieben, indem die mobilisierten Ressourcen "Stufe für Stufe" benannt werden.
- Mögliche Entwicklungen
- Das letzte Datum der Validierung des Referenzrahmens durch den wissenschaftlichen Ausschuss