

Prozess der Leistungssteuerung		
AVALEMS und GVCMS		Seite1

Hintergrund :

"Im Bereich der Pflege wird Leistung definiert als "die von einer Organisation oder einem Dienst demonstrierte Fähigkeit, die erforderlichen Pflegeressourcen zu erwerben und sie auf nachhaltige Weise zu nutzen, um Pflegedienstleistungen zu erbringen, die die Bedingungen der Patienten wirksam verbessern." (Dubois et al., 2013) "¹

Um die Leistungen im Kontext der Langzeitpflege, der SMZ und der Pflegeheime zu steuern, stellen wir mehrere Instrumente zur Verfügung, darunter die Politik der Kompetenzentwicklung, die Modalitäten der Kompetenzentwicklung und die Kompetenzreferenzen, die die Bewertungen und die Erstellung eines Portfolios ermöglichen.

Dieses Thema wird für alle Tätigkeitsbereiche behandelt, die mit den Aufgaben der Pflegeheime und SMZ verbunden sind, und ist daher interdisziplinär angelegt.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist mitverantwortlich für die Entwicklung ihrer/seiner Kompetenzen. Die Vorgesetzten sorgen für die Steuerung der Kompetenzen in ihrem Team. Die Fortbildungswünsche der Mitarbeiter oder der geäußerte Bedarf reichen nicht aus, um Leistungsunterschiede zu analysieren.

Bei jeder Schulungsanfrage sollte eine Selbsteinschätzung des Mitarbeiters anhand des Kompetenzrahmens seiner Funktion vorgenommen werden.

Der vorgeschlagene Prozess der Leistungssteuerung ist ein Leitfaden für die Daten, die analysiert werden müssen, um Leistungslücken zu bewerten, die nicht unbedingt auf Qualifikationsdefizite zurückzuführen sind. In der Analyse und im Aktionsplan kann es darum gehen, die Organisation oder andere Faktoren, die die Leistung beeinflussen, zu überdenken.

Ziel

Ziel dieses Prozesses ist es, Elemente **zur Steuerung der Kompetenzen** bereitzustellen, indem das Kompetenzniveau der Fachkräfte aufrechterhalten und weiterentwickelt wird, um angemessene und qualitativ hochwertige Leistungen zu gewährleisten.

Diese Steuerung ist nur möglich, wenn die zur Verfügung stehenden Daten analysiert und Leistungslücken eindeutig festgestellt und priorisiert werden.

Betroffene Personen :

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alle Führungskräfte (einschließlich Personalverantwortliche) der Pflegeheime und SMZ des Kantons.

¹ [Performance der Pflege - Pflegedirektion - CHUV](#)

Verfasst von :	MJ Muller	Verfasst am	08.04.25
Genehmigt von :		Ausgestrahlt am	
Dokument gedruckt am			

Prozess der Leistungssteuerung

Etappen	Verantwortlicher	Kommentare
Anfang Analyse von Leistungsabweichungen ehlende Fachkompetenz? Nein Suche nach Ursachen für Abweichungen Validierung der korrigierten Bereiche Aktionsplan erstellen Umsetzung Evaluation de la formation Leistungen erreicht? Ja Schluss Nein Priorisierung und Validierung der Bedürfnisse und Kompetenzen Einen Kompetenzentwicklungsplan erstellen	Die Führungskräfte	Anfang Die Führungskräfte sammeln folgende Elemente: - Gesetzliche Auflagen - Kantonale Richtlinien - Entwicklung der Vorschriften - Strategische Ausrichtungen und Projekte - Ergebnisse von Audits, IQM, Zufriedenheitsumfragen - Bewertung des Kompetenzrahmens - Entwicklung der Kundschaft - Ergebnisse von Vorfällen und Beschwerden - Schulungsanfragen mit Selbsteinschätzung des Mitarbeiters - Mitarbeitergespräche - ... Suche nach den Ursachen: Bei Leistungsabweichungen wird reflexartig auf mangelnde Kompetenzen geschossen. Es gibt jedoch auch andere, eher strukturelle Gründe, die Leistungsabweichungen erklären können: Organisation, Governance, Prozesse, Kommunikation usw. Diese möglichen Ursachen müssen ebenfalls analysiert werden. Plan zur Kompetenzentwicklung: - Ziele setzen - Zielgruppen klären - Planen (Zeiträume) - Budget planen - Maximale Nutzung der Modalitäten zur Kompetenzentwicklung: Die-Modalitäten-der-Kompetenzentwicklung.pdf

Prozess der Leistungssteuerung		
AVALEMS und GVCMS		Seite2

Anhänge :

- Alle Dokumente im Zusammenhang mit der PDDC [Kompetenzentwicklungspolitik - Avalems](#) und [Kompetenzentwicklungspolitik - Walliser Vereinigung der sozialmedizinischen Zentren](#)
- Artikel 24 des GAV LZP [Gesamtarbeitsvertrag für Langzeitpflege - Avalems](#)
- Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) vom 13. Dezember 2002 [SR 412.10.de](#)
- [RS 412.1 - Ausführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Berufsbildung - Kanton Wallis - Gesetzessammlung \(vs.ch\)](#) LALFPr (Artikel 91)
- [Finanzierung der Berufsbildung \(admin.ch\)](#)
- [Dokumentation Weiterbildungsgesetz \(admin.ch\)](#) (Artikel 1, Abs. 2, Bst. b)
- [Das Bundesgesetz über die Gesundheitsberufe und seine Ausführungsbestimmungen sind in Kraft \(admin.ch\)](#) (Artikel 29, Abs.1)
- [RS 417.4 - Gesetz über die Weiterbildung von Erwachsenen - Kanton Wallis - Gesetzessammlung \(vs.ch\)](#) (LFCA)
- [RS 805.1 - Gesetz über die Langzeitpflege - Kanton Wallis - Gesetzessammlung \(vs.ch\)](#) LSLD (Art. 25 Abs. 2 Bst. d und e) (Art. 37 Abs. 4 Bst. e)
- [811.3 - Gesetz über die Bereitstellung von Praktikums- und Lehrstellen für nicht-universitäre Gesundheitsberufe \(lexfind.ch\)](#)
- Richtlinie des Departements für Gesundheit, Soziales und Kultur über die Finanzierung von Pflegeheimen durch die öffentliche Hand [75c8ee12-afe2-4418-ae31-e38705d2600d \(vs.ch\)](#) Artikel 5.2
- [Gesetzliche Grundlagen - Weiterbildung - vs.ch](#)
- [Pflegeinitiative: Umsetzung \(Art. 117b BV\) \(admin.ch\)](#)
- [Performance der Pflege - Pflegedirektion - CHUV](#)

Verfasst von :	MJ Muller	Verfasst am	08.04.25
Genehmigt von :		Ausgestrahlt am	
Dokument gedruckt am			