

GEMEINSAM DIE HERAUSFORDERUNG IN DER PFLEGE MEISTERN



CHANGE

A photograph showing the word 'CHANGE' spelled out with wooden blocks on a white surface. The letter 'C' in the middle is stacked on top of the 'G'. In the background, there is a blurred green plant in a white pot on the left and a wooden hourglass on the right.

GEMEINSAM DIE HERAUSFORDERUNG IN DER PFLEGE MEISTERN



Teil 1: Innovative Personalentwicklung „Das MFP-KONZEPT“ (medizinischen Fachpflegekraft)

- Ziel
- Vorgehen
- Herausforderungen
- Impulse und Perspektiven

Teil 2: Die „digitale Personalakte“

- Teil der ganzheitlichen HR Software
- Teil eines kontinuierlichen Lernprozesses

INNOVATIVE PERSONALENTWICKLUNG

“Das MFP-KONZEPT”

Ziel der MFP-Konzeption ist die Optimierung und Sicherung gesundheitlicher Versorgung durch eine spezialisierte Kompetenzweiterentwicklung und der Übernahme von medizinischen Leistungen im Delegationsbereich in stationären Einrichtungen der Altenhilfe.

vgl. Haupt et al: „Innovative Personalentwicklung im In- und Ausland“, Kapitel 5 New Generation-Vorausschauend qualifizieren

INNOVATIVE PERSONALENTWICKLUNG

“Das MFP-KONZEPT”

Wie wird dies erreicht?

- Erfahrene Pflegefachkräfte erhalten durch die Zusatzqualifikation zur „medizinischen Fachpflegekraft“ eine Kompetenzerweiterung, welche die Übernahme von medizinischen Leistungen im Delegationsbereich ermöglicht.
- Durch die höhere Fachlichkeit und der höheren (Mit-)Verantwortung wird die interdisziplinäre Zusammenarbeit gefördert und gestärkt.
- Dadurch verbessert sich eine vertrauensvollere Zusammenarbeit mit Haus- oder Fachärzten. (Zusammenarbeit auf Augenhöhe)
- Im Personalmix koordiniert die MFP den Versorgungsprozess.
- Durch das MFP-Konzept wird die Attraktivität des Pflegeberufs und damit auch weiterer Karrierechancen ermöglicht.

– Das MFP-Konzept ähnlich einem Meister im Handwerk –

INNOVATIVE PERSONALENTWICKLUNG

“Das MFP-KONZEPT”

Die Herausforderungen

Der Mangel an fachlich qualifizierten und motivierten Pflegefachkräften begründet sich auch darin, dass sich die gesamte Pflegebranche seit Jahren in einem Deprofessionalisierungsprozess befindet!

(vgl. Hasseler 2019).

- die Pflegeleistungen sind durch die Finanzierungssystematik geleitet.
- die Einrichtungen werden von externen Qualitätsprüfungen gelenkt.
- gesicherten Versorgung der anvertrauten pflegebedürftigen Menschen im arztfreien Raum der stationären Altenhilfe.
- Die Pflege wird immer weniger durch das Pflegeberufsverständnis mit dem Pflegeberufsgesetz entwickelt.

INNOVATIVE PERSONALENTWICKLUNG

“Das MFP-KONZEPT”

Impulse und Perspektiven

Die Organisationsveränderung nach dem MFP-Konzept bietet positive Impulse für Pflegefachkräfte wie auch für weitere Berufsgruppen im Personalmix!

- Die gute und fachliche Versorgung wird gesichert,
- die Attraktivität des Pflegeberufs wird durch die höhere Fachlichkeit gefördert,
- mehr Verantwortung und damit auch weiterer Karrieremöglichkeiten,
- Stärkung der ganzheitlichen Versorgung durch Spezialisierung und Kompetenzverteilung auf den Personalmix,
- Förderung der interdisziplinären Versorgung.

Das MFP-Konzept ist für einen Veränderungsprozess in der Pflege eine gute Lösung und benötigt aber ein unterstützendes (KI) basiertes digitales Dokumentationssystem!

Die AOK BW ist an der Konzeption sehr interessiert und sieht in der Pflege gute und wichtige Entwicklungspotentiale!

#HR Cloud Software für die tägliche Personalarbeit.



HCM4Recruiting

- Karriereseite
- Jobprofil
- Stellenanzeigen
- Bewerbermanagement
- Active Sourcing
- Talentmanagement
- Empfehlungsmanagement



HCM4HumanCapital

- Digitale Personalakte
- Organisations- & Personalplanung
- Onboarding
- An- & Abwesenheit
- Vorbereitende Lohnbuchhaltung
- Performance Management



HCM4Learning

- Personalentwicklung
- HCM4Learning powered by ILIAS®
- Lerncontent & Skillvalidierung

KOMPETENZ- & ANFORDERUNGSMANAGEMENT

#HCM4LEARNING powered by ILIAS®

nachhaltiges Kompetenz- und Personalmanagement

HCM4all

HCM4all

ILIAS

10%

Formales Lernen

20%

Lernen im Austausch

70%

Lernen im Arbeitsprozess

- ✓ Kompetenzanalyse
 - ✓ aktuelle und künftige Anforderungen (MUSS & KANN) definieren
 - ✓ Kompetenz-Due-Diligence – Klarheit über die Kompetenzen der Mitarbeitenden

- ✓ Learning Content Management
- ✓ Lernfortschrittskontrolle
- ✓ Lernbegleitung

ILIAS



LA POSTE



- ✓ Kompetenzüberprüfung - 1 bis x Monate nach erfolgreichem Learning
 - ✓ automatische Kompetenzsetzung
 - ✓ Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung
 - ✓ Assessments
 - ✓ Business Information (Schnittstellen zum Performance Management)

**Gute Pflegeversorgungskonzepte entstehen jetzt
und sind ein Gewinn für die Pflege!**

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!

Andreas Haupt

28.9.2022

