



Christine Kunzmann¹

Andreas Schmidt²

Friedbert Mager³



Ontologiebasiertes Kompetenzmanagement für die Bildungsbedarfsplanung in der Pflege

¹ Kompetenzorientierte Personalentwicklung, Königsbach-Stein

² FZI Forschungszentrum Informatik, Karlsruhe

³ Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH

Agenda

- Motivation
 - Städtisches Klinikum in Karlsruhe
 - Problemstellung

- Konzept

- Umsetzung

- Erfahrungen und Schwierigkeiten

Städtisches Klinikum Karlsruhe



Städtisches Klinikum Karlsruhe

- Krankenhaus der Maximalversorgung
 - 3.500 Mitarbeiter (davon 1.251 in der Pflege)
 - 1.531 Planbetten
 - 21 Fachbereichen
 - 5 Institute
- Bildungs- und Beratungszentrum → BBZ
 - Ausbildungen im Gesundheitswesen
 - Akademie für Führungskräfte
 - Berufliche Weiterbildung
 - Weiterbildung: Stationsleitungskurse, Fachpflegekräfte, etc.
 - Fortbildung: MA-Gespräche, Kinästhetik, etc.

Motivation - Problemstellung

- mangelhafte Erhebung des Bildungsbedarfs
 - Überschätzung
 - fehlende Angebote

- Anforderungen an die Pflegemitarbeiter steigen durch
 - höhere Qualitätsanforderungen durch Qualitätsmanagement
 - höheren Effizienzdruck durch Kostensenkung

- Gleichzeitig:
 - sinkende Ressourcen (zeitlich oder finanziell) für die Weiterbildung

- Also:
 - effizientere Personalentwicklung
 - Qualitätssicherung auch in der Weiterbildung

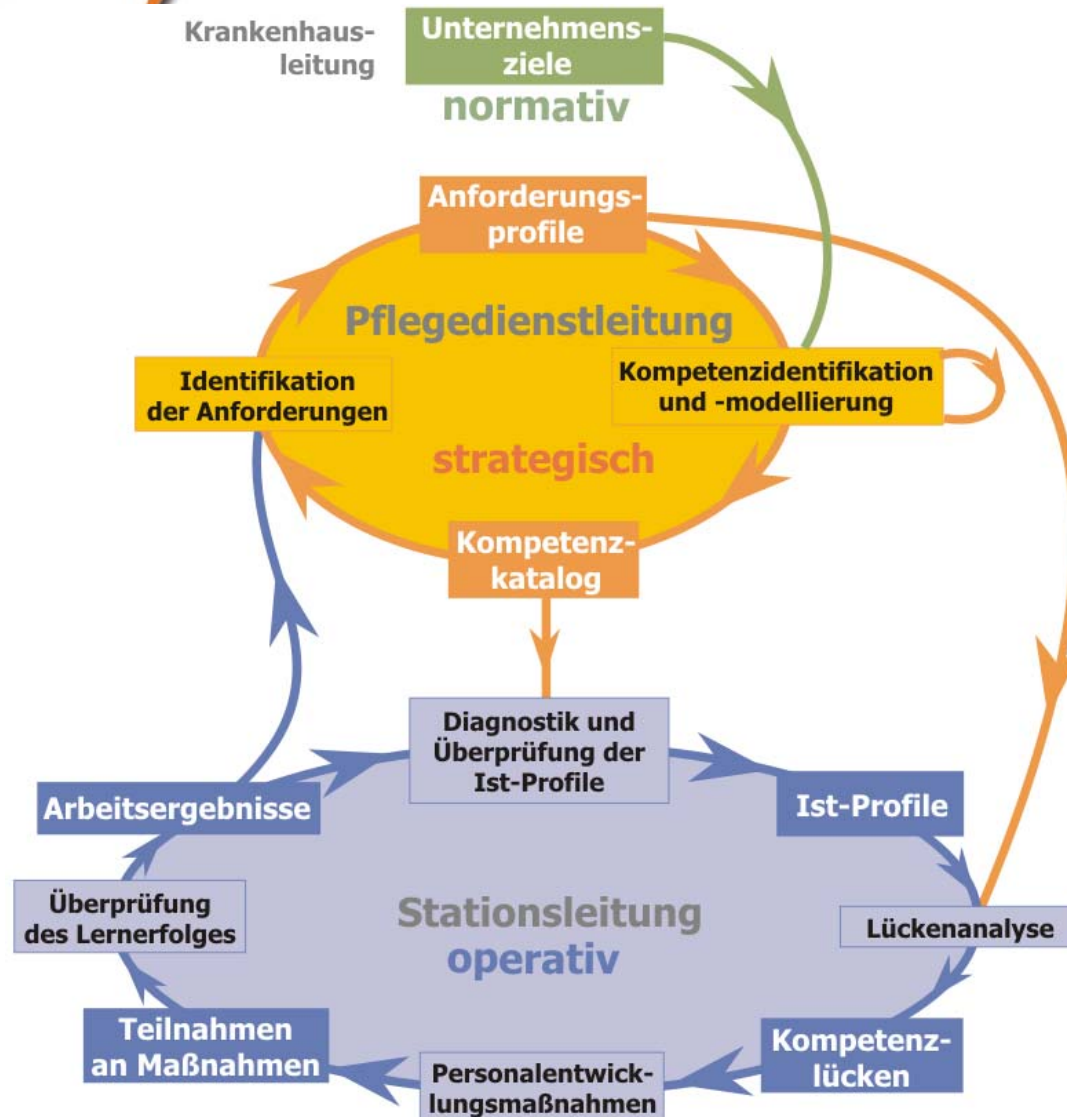
Aktuelle Defizite

- in der **strategischen Personalentwicklung**
 - kein zukunftsorientierter Aufbau von Kompetenzen, z.B. geplante Umstrukturierungen
 - keine Verbindung mit operativer Ebene
- in der **operativen Personalentwicklung**
 - Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen mitarbeitergetrieben oder reaktiv auf akute Probleme
- in der **strategischen Bildungsbedarfsplanung**
 - offene Fragebögen mit geringem Rücklauf erlauben keine Rückschlüsse auf den Bildungsbedarf
 - keine Verbindung mit operativer Ebene
- in der **operativen Bildungsbedarfsplanung**
 - kein Überblick über Mitarbeiterkompetenzen
 - keine geplanter Kompetenzaufbau



2. Konzeption

Konzept: Überblick



Konzeptebenen

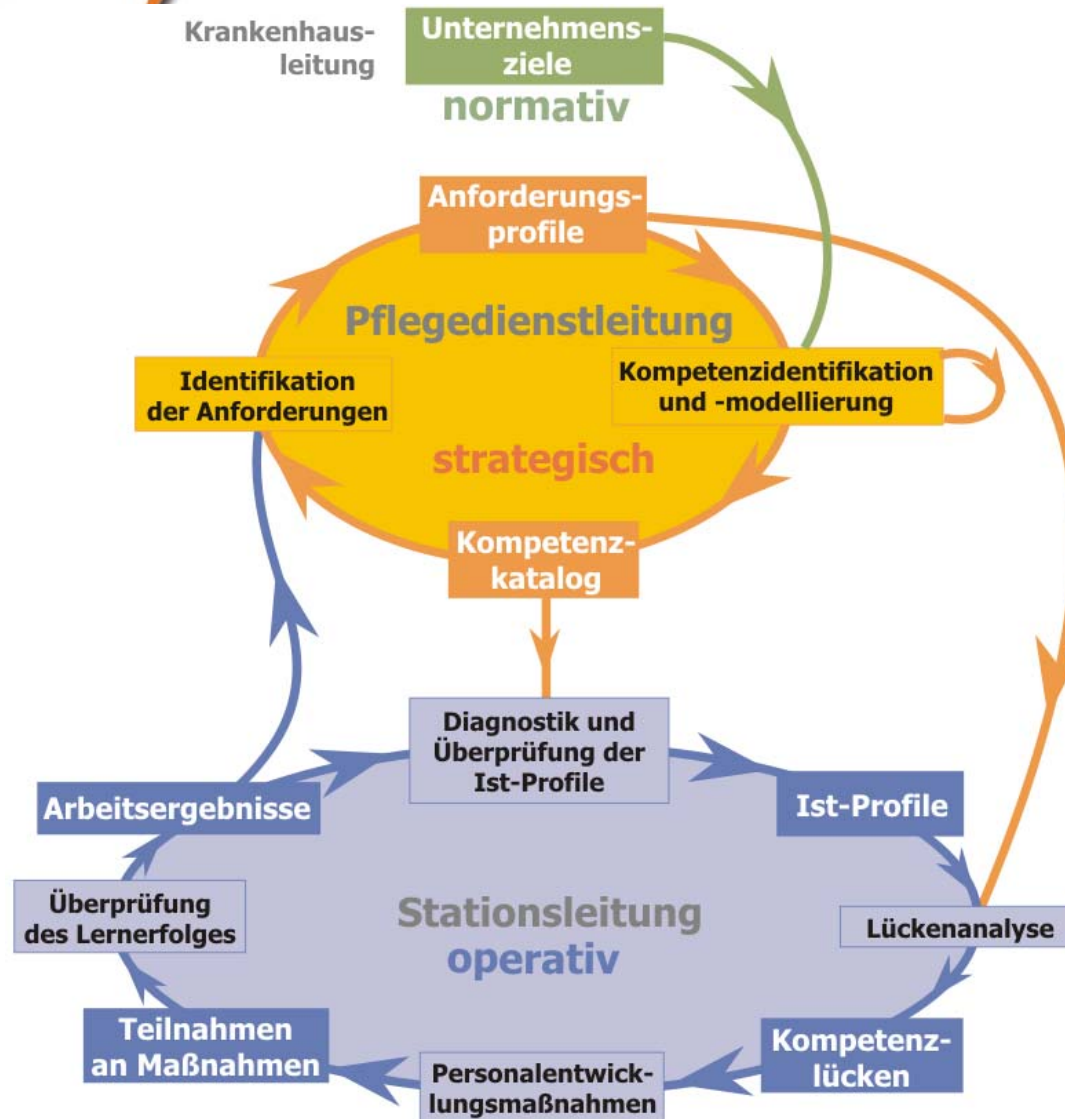
Krankenhaus-
leitung

Unternehmens-
ziele
normativ

Pflegedienstleitung
strategisch

Stationsleitung
operativ

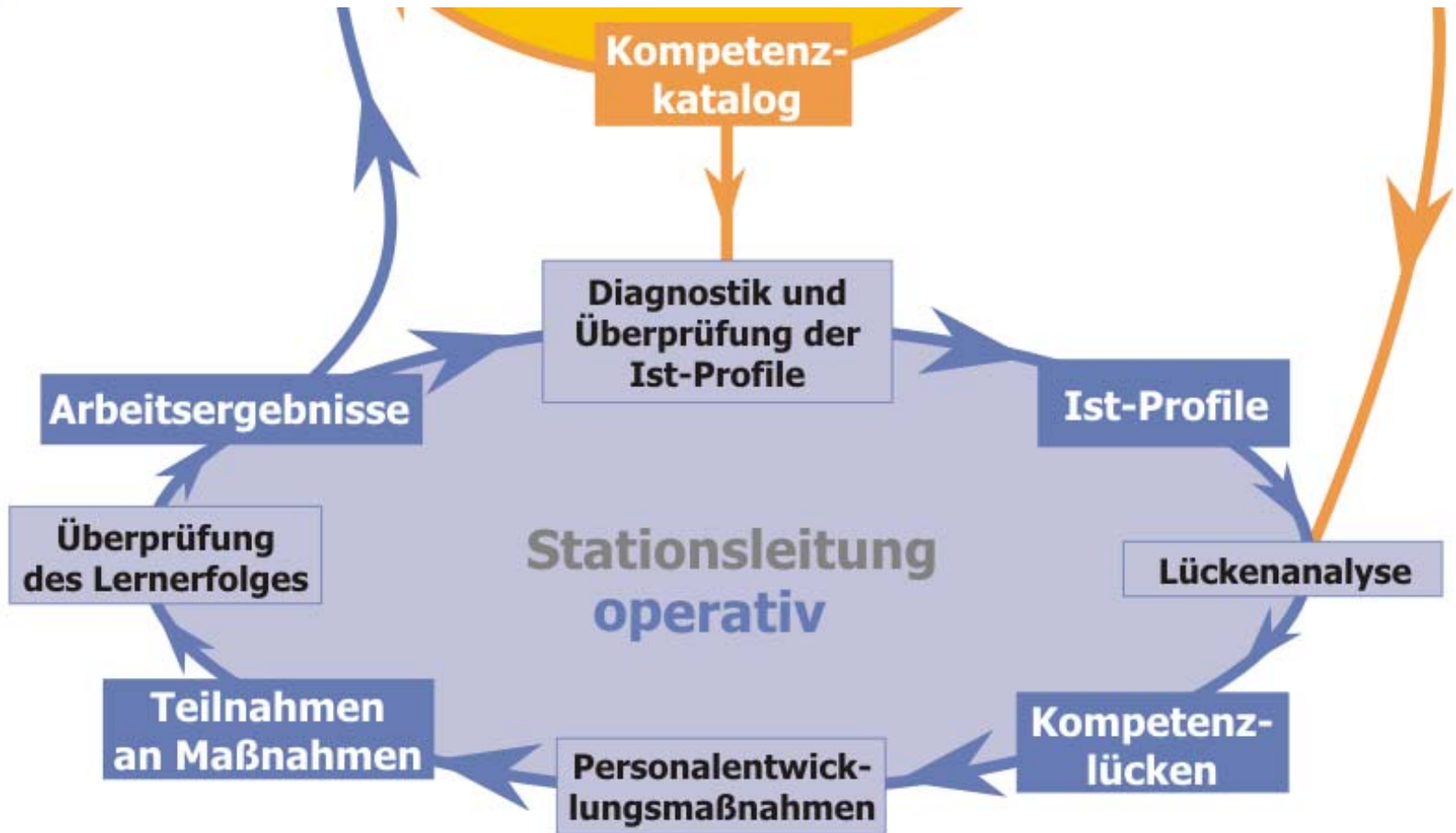
Konzept: Überblick



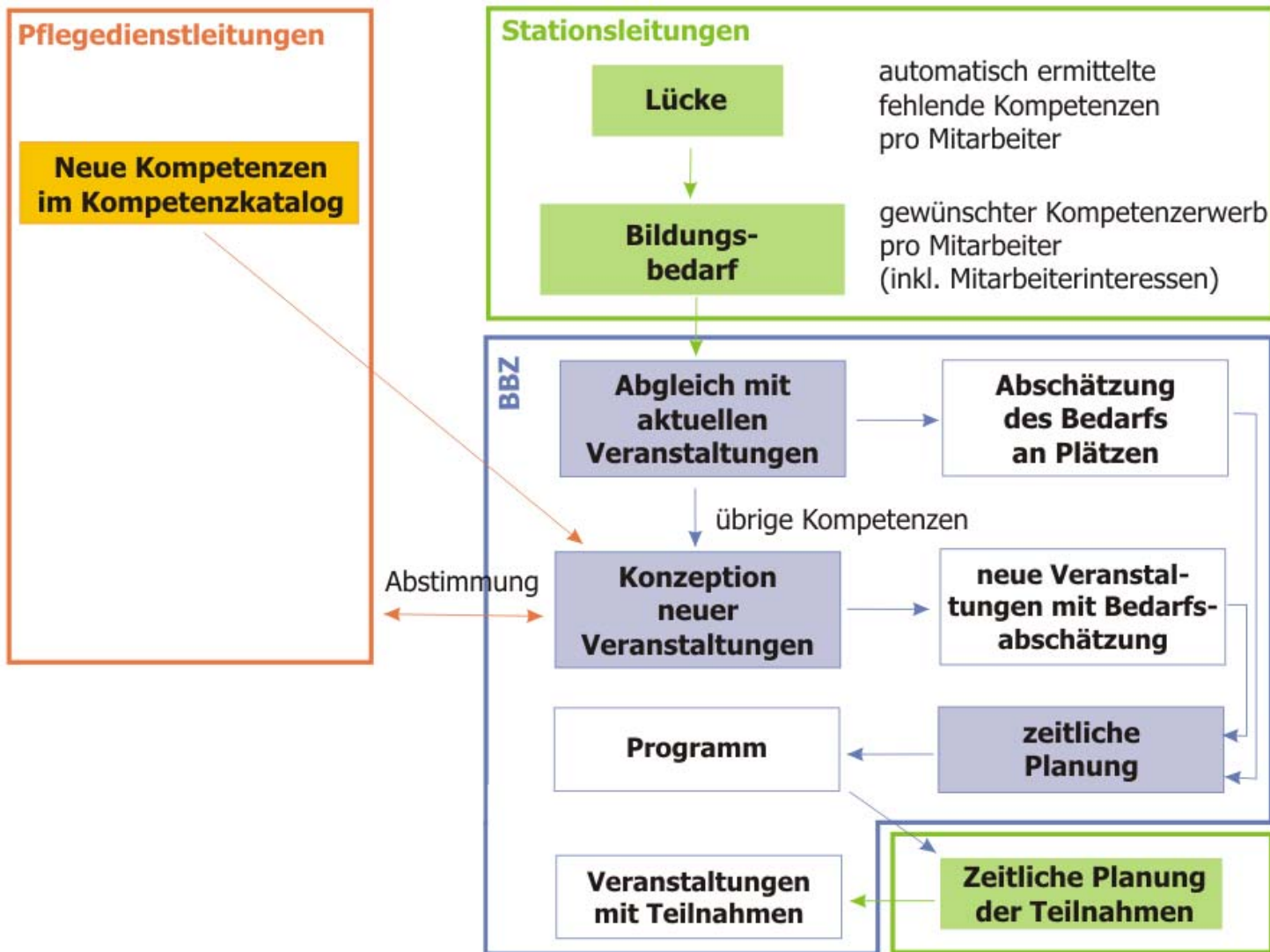
Strategische Ebene



Operative Ebene



Strategische Bedarfsplanung





3. Umsetzung

Modellierung Kompetenzkatalog

- Kompetenzkatalog ist Dreh- und Angelpunkt
 - kontrolliertes Vokabular („Ontologie“)
 - gemeinsam für alle Bereiche
 - Vorteil: Aufdecken von Gemeinsamkeiten/Missverständnissen
- Entwicklungsmethodik
 - iterativ
 - Instrumente: Interviews, Workshops
 - Moderation durch Modellierungsexperten unerlässlich
- Orientierung am Kompetenzkatalog führte zu konstruktiveren Diskussionen

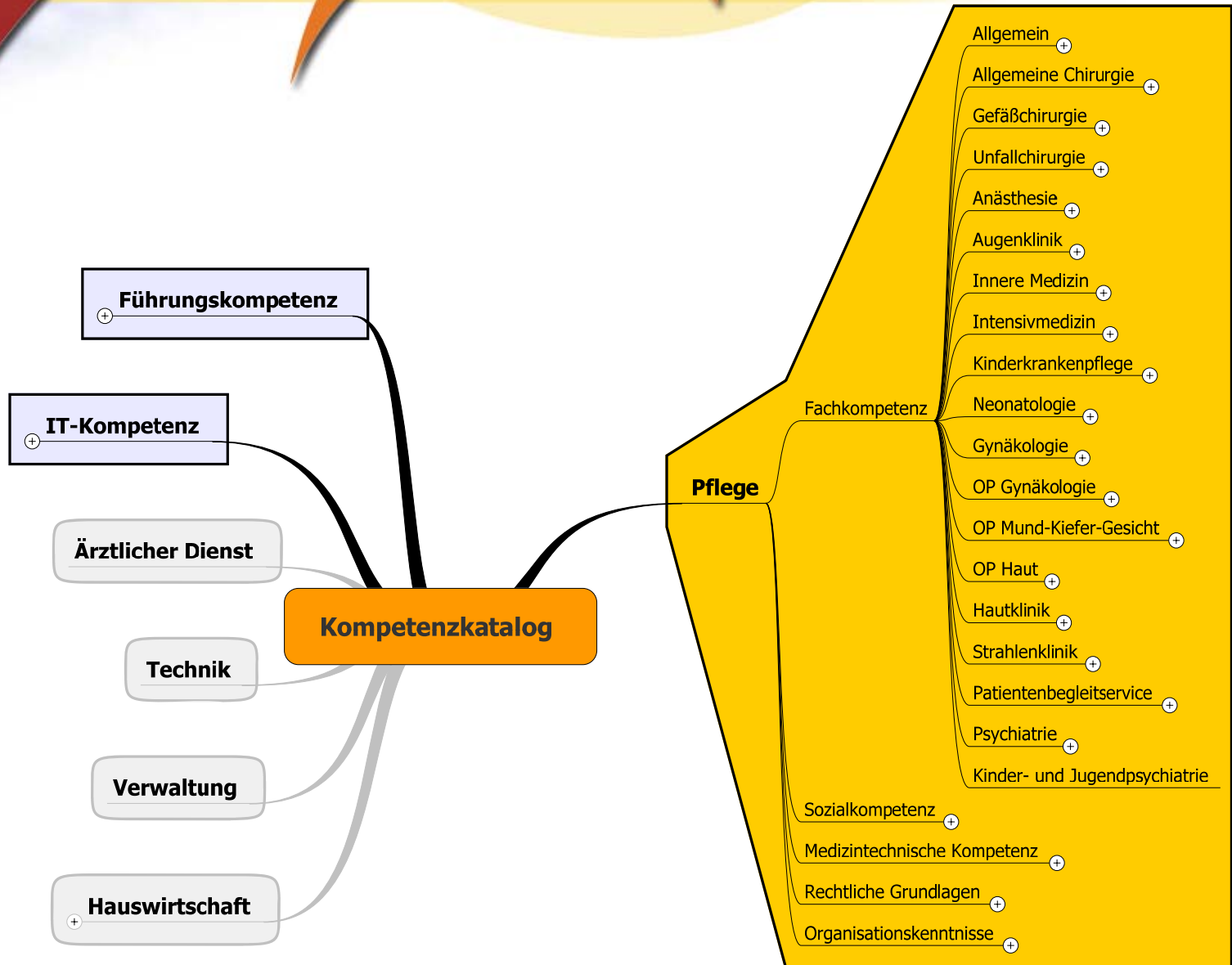
Struktur Kompetenzkatalog

- Grobstruktur
 - Polyhierarchie (Monohierarchie nicht ausreichend!)
 - weitere semantische Beziehungen derzeit nicht erforderlich
 - insgesamt rund 700 Kompetenzen

- Problem 1: schlechte Tool-Unterstützung für Modellierung
 - Mindmaps haben sich als Ansatz bewährt, aber monohierarchisch

- Problem 2: Modellierung mit einheitlicher Semantik
 - was bedeutet „ist Unterkompetenz von“
 - schwierig zu vermitteln, aber essentiell

Kompetenzkatalog



Anforderungsprofile

- Legt fest, was ein Mitarbeiter in einem bestimmten Bereich können muss
 - Muss-Kriterien: Qualifikationen, Zwangsförderbildungen
 - Soll-Kriterien: Ziele, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes erreicht werden sollen
 - keine Priorisierung erforderlich
- Sinnvoll ist es oft, hierarchisch zu strukturieren
 - allgemeine Anforderungen für GKP
 - spezielle Anforderungen für GKP auf der Station xy
 - enthält nur die spezielleren Kompetenzen
- Pro Station zusätzliche Einschränkungen
 - mindestens 50% sollen Kompetenz xy haben



4. Erfahrungen

Denken in Kompetenzen

- Kompetenzerwerb wird oft missverstanden als „Teilnahme an Fortbildungsveranstaltung“
 - damit Anforderungsprofil = Checkliste
 - intensive interaktive Workshops erforderlich, so dass das Kompetenzdenken verinnerlicht wird
- Vermittlung von offenen(!) Anforderungsprofilen problematisch
 - „Lücke haben“ wird missverstanden als „nicht geeignet sein“
 - statt: Potential für Kompetenzentwicklung

- **Datenschutz**
 - Qualifikations-/Kompetenzdaten sind besonders sensible Daten
 - Akzeptanz durch die Mitarbeiter wichtig => es muss klar gemacht werden, wofür (und wofür nicht) die erhobenen Profile genutzt werden
- **Mitbestimmung**
 - Kompetenzmanagement fällt unter die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
 - Betriebsvereinbarung sinnvoll, aber keine abschließenden Regelungen, sondern offen für zukünftige Entwicklungen
 - Kommunikation in allen Phasen wichtig!

- Kompetenzmanagement ist auch im Krankenhausbereich ein sinnvoller Ansatz für eine systematische Personalentwicklung
 - insbesondere der fort- und weiterbildungsintensive Pflegebereich bietet sich an
- Tool-Support bei großen Kompetenzkatalogen derzeit völlig unzureichend (Modellierung, Sichten etc.)
- Kritisch ist das Vermitteln eines Denkens in Kompetenzen und eine „saubere“ Modellierung des Kompetenzkataloges (-> Ontologie)
 - hier ist die Moderation durch Fachexperten anzuraten
- Standardisierung von pflegerelevanten Kompetenzen als zukünftige Herausforderung

Folien, zusätzliche Informationen & Kontakt



Christine Kunzmann
Kompetenzorientierte Personalentwicklung
Ankerstraße 47
75203 Königsbach-Stein
GERMANY

www.christine-kunzmann.de
kontakt@christine-kunzmann.de