

Fragebogen zur Ermittlung der Kompetenzen

Die Checkliste gibt Ihnen Informationen zur Umsetzung einer Altersstrukturanalyse in Ihrer Einrichtung. Die Altersstrukturanalyse zeigt Ihnen auf, an welchen Positionen Sie in der Zukunft Handlungsbedarf haben. Wenn Sie zusätzlich zur Altersstrukturanalyse identifizieren, welche Mitarbeitende mit welchen konkreten Kompetenzen das Unternehmen verlassen werden, können Sie Ihren Personalbedarf konkreter planen und in die Personalstrategie einbinden.

1. Durchführung einer Altersstrukturanalyse (ASA)

Um zu analysieren, welche Kompetenzen die Mitarbeitenden haben sollten, die Sie für Ihr Unternehmen gewinnen möchten, benötigen Sie zunächst eine „klassische“ Altersstrukturanalyse. Hinweise dazu bieten wir Ihnen ebenfalls in der Toolbox an.

2. Ergänzung um Kompetenzen

Die Altersstrukturanalyse können Sie nun durch eine Berücksichtigung der Kompetenzen aufwerten. Hierzu müssen Sie feststellen, welche Kompetenzen für Sie in der Pflege wichtig sind. Diese können z.B. sein:

- Fachliche Kompetenzen (z.B. PDL, WBL)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Analytisches Denken, Managementkompetenzen)
- Sozialkompetenzen.

Diese können Sie in einen Fragebogen einbauen. Ein Beispiel für einen Fragebogen finden Sie in der Toolbox und können diesen nach Ihren spezifischen Kompetenzfeldern anpassen. Diese Fragebögen können entweder die Mitarbeitenden selbst oder die direkten Führungskräfte beantworten, um die momentan vorhandenen Kompetenzen einzuordnen.

3. Auswertung und Analyse

Im Rahmen der Tabelle, die Sie auch für die klassische Altersstrukturanalyse nutzen, können Sie die Kompetenzen eintragen und in der Präsentation zur ASA analysieren, welche Kompetenzen zu welchem Zeitpunkt das Unternehmen verlassen.