



Merkblatt

Hinweise zur Erstellung eines Konzeptes im Bereich der Personalentwicklung

Eine nach dem allgemein anerkannten Stand fachlicher Erkenntnisse entsprechende Qualität der Pflege, Teilhabe, Unterstützung und Verpflegung der Bewohnerinnen und Bewohner in einer Einrichtung ist nur dann möglich, wenn eine **ausreichende Zahl an (dauerhaft) Beschäftigten** in der Einrichtung arbeitet und sie für Ihre Tätigkeit entsprechend **qualifiziert sind** (§ 15 Abs. 2 Nr. 2 LWTG).

Qualifizierte **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** und deren Führungskräfte sind folglich die **wichtigste Ressource** einer Einrichtung. Sie haben wesentlichen Einfluss auf die Qualität einer Einrichtung und prägen die Atmosphäre im Alltagsgeschehen der Bewohnerinnen und Bewohner nachhaltig.

Unter Berücksichtigung der Verknappung von personellen Ressourcen ist der Träger daher gehalten zu überlegen wie er Personal gewinnen und binden kann. Eine **analytische Betrachtung der Personalsituation und der Arbeitsorganisation** einer Einrichtung und ihre Auswirkungen sowie ein Blick auf die **demografische Entwicklung** sind unerlässlich, um erforderliche Maßnahmen der Personalgewinnung und Personalbindung planen zu können. Letzteres auch unter dem Aspekt eines guten Betriebs- bzw. Arbeitsklimas. Nicht zuletzt ist der Träger dafür verantwortlich, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bleibt.

Ein **Personalentwicklungskonzept** als Teil eines Gesamtkonzeptes zu **erstellen** und **fortzuschreiben** zählt zu den gesetzlich normierten Verpflichtungen des Trägers. Dabei ist auch die **kontinuierliche Fort- und Weiterbildung** der Beschäftigten vorzusehen. Hinsichtlich der Planungen zur Fort- und Weiterbildung müssen insbesondere die Aufgabenbereiche der Beschäftigten sowie die fachlichen Schwerpunkte der Einrichtung berücksichtigt werden. Ein auf die **jeweilige Einrichtung abgestimmtes** Personalentwicklungskonzept, dessen **Evaluation** und **Fortschreibung** sowie dessen **Umsetzung** ist wesentlicher Bestandteil qualitätssichernder Maßnahmen (§ 15 Abs. 2 Nr. 3 LWTG und § 15 LWTGDVO sowie § 2 Abs. 4 LWTG).

Folgende **Schwerpunkte**, die auf **mögliche Maßnahmen** der Personalentwicklung eingehen, sollen **Impulse** für die Erstellung eines Konzeptes geben. Dabei ist es erforderlich, sich mit den Strukturen und Problemstellungen der jeweiligen Einrichtung auseinanderzusetzen, d.h. das Konzept „einrichtungsspezifisch“ zu erstellen.



Beispiele konzeptioneller Inhalte:

■ PERSONALPLANUNG/PERSONALGEWINNUNG

Personalplanung

- Quantitative Veränderungen
- Qualitative Veränderungen

Personalgewinnung/Personalbeschaffung

- Erhebung von Parametern zur Mitarbeiterorientierung
- Optimierung der Arbeitszufriedenheit
- Maßnahmen der externen Personalgewinnung
- Personalimage
- Personalmarketinginstrumente (Angebotspolitik, Preispolitik, Kommunikationspolitik)

■ PERSONALAUSWAHL/BEWERBERAUSWAHL

Personalauswahl

- Auswahlverfahren
- Informationsvermittlung/Präsentation

Personalauswahl und Personalentwicklung von Auszubildenden

- Ausbildungskonzept
- Ausbildungsverständnis
- Rahmenbedingungen
- Lernortkooperation
- Ausbildungsvertrag
- Betrieblicher Ausbildungsplan
- Raum und Material
- Informationsfluss
- Zuständigkeiten
- Dokumentation
- Gewinnung von Auszubildenden

■ PERSONALBINDUNG

Adäquate Entgeltleistungen

- Fixe Entgeltleistungen (Gehaltsniveau, Verträge)
- Variable Entgeltleistungen

Attraktive Zusatzleistungen

- Gesundheitsfördernde Angebote
- Events/Maßnahmen im sozialen Umfeld

- Maßnahmen des räumlichen Arbeitsumfelds
- Sonstige Zusatzleistungen

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

- Strukturen/Interne Kommunikation
- Kooperationspartner
- Analyseinstrumente zur Ermittlung des Bedarfs
- Maßnahmen im Rahmen des BGM

Schulungs- und Weiterbildungsangebote

- Fortbildungsinhalte
- Fortbildungsbedarfe/Verfahren

Organisationsentwicklung

- Aufbauorganisation
- Ablauforganisation
- Soziales Umfeld/Kommunikation

Aspekte für Führungskräfte

- Stellenbeschreibung/ Funktionsbeschreibung/Aufgabenprofil
- Verantwortungsprofil/ Handlungsbefugnis/Weisungsbefugnisse
- Budgetverantwortung

Fremdsprachige Pflegefachkräfte

- Maßnahmen im Vorfeld der Einstellung (Ansprechpartner, Informationsfluss/Aufklärung, Übersetzung des Arbeitsvertrages, Anerkennung der Qualifikation, Sprachkurs/fachspezifische Terminologie)
- Besonderheiten der Einarbeitung (z.B. Sprache, Kulturelle Unterschiede, Dauer der Einarbeitung, Zuständigkeiten (ggf. Mentor))
- Innerbetriebliche Integration (Strukturen und Maßnahmen)
- Außerbetriebliche Integration (Maßnahmen Einrichtung/Träger)

Herausgeber

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
 – Beratungs- und Prüfbehörde nach dem LWTG –
 55118 Mainz
 Rheinallee 97-101
 Telefon 06131 967- 280
 Telefax 06131 967-12280

Stand: Oktober 2018