AWO Akademie Saar

AWO LV Saarland e.V.

Konzeption

Stand: 16.07.2019

Inhalt

1. Vorwort 2
2. Wer wir sind 2
2.1 Pflegeschule 2
2.2 Fort- und Weiterbildung 4
2.3 Personalentwicklung 6
3. Wofür wir stehen 7
4. Wohin wir wollen 8

1. Vorwort

In einer dynamischen und innovativen Wissensgesellschaft zählt die Fähigkeit, Wissen ständig anzupassen und zu erweitern, zu den personalen Basiskompetenzen. Der Wert und die Aufwertung des Lernens ist daher ein wichtiger Faktor, um persönliche Orientierung, gesellschaftliche Teilhabe und die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Jede Person wird ermutigt, Lernen als bleibende Herausforderung und als Chance für persönliche Lebensgestaltung anzunehmen. Unternehmen müssen ihre Personalentwicklung auf die bedarfsorientierte, fortlaufende Qualifizierung während der gesamten Lebensarbeitszeit ausrichten; das bedeutet auch, dass das Lernen im Lebenslauf attraktiver gestaltet werden muss und neben einer Angebots- auch eine verstärkte Nachfrageorientierung erforderlich ist. Ebenso sind neben den klassischen Lernformaten der formalisierten Weiterbildung andere Lernformen, die informelles Lernen und Lernen am Arbeitsplatz miteinschließen, zu berücksichtigen und auszubauen.

2. Wer wir sind

Die AWO Akademie Saar ist die Bildungseinrichtung des Landesverbandes der AWO im Saarland. Sie ist der Landesgeschäftsstelle und dort organisatorisch der Geschäftsführung direkt zugeordnet, wenn auch in einem eigenen Gebäude räumlich getrennt.

Das Angebot der AWO-Akademie umfasst drei Bereiche:

- **Pflegeschule**
- **Fort- und Weiterbildung**
- **Personalentwicklung**

2.1 Pflegeschule

Allgemeines und Zielgruppe

Seit 1978 werden an der Pflegeschule der AWO Saarland staatlich anerkannte Altenpfleger*innen und Altenpflegehelfer*innen ausgebildet. Sie ist eine von mehreren Pflegeschulen im Saarland und bildet nicht nur für den eigenen Bedarf, sondern auch für andere Träger der stationären und ambulanten Altenhilfe aus. Zielgruppe sind Ausbildungsplatzsuchende, die die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung zur Altenpfleger*in erfüllen. Mittels Repräsentation auf Messen, Internetauftritt und Infoveranstaltungen werden die potentiellen Bewerber*innen über das

Ausbildungsangebot informiert. Eine Koordinatorin steht als Ansprechpartnerin zur Verfügung und begleitet den Bewerbungs-, Auswahl- und Ausbildungsprozess.

Die Finanzierung der Pflegeschule erfolgt über Bildungsgutscheine und über Zuschüsse des Landes. Sie arbeitet als gleichberechtigter Partner mit den an der Berufsausbildung Beteiligten zusammen, und hat die Aufgabe, den Schüler*innen berufliche und allgemeine Lerninhalte zu vermitteln, sowie die praktische Ausbildung zu begleiten. Dabei verfolgt die Pflegeschule das Ziel, den Auszubildenden Handlungskompetenz zu vermitteln, und sie zu befähigen, sich im beruflichen Kontext, aber auch privat und gesellschaftlich, verantwortungsvoll auf der Grundlage fundierten Wissens zu verhalten.

Den Unterricht erteilen haupt-und nebenamtliche Dozent*innen. Er findet in Blockform statt, und die Auszubildenden werden aktiv an der Erarbeitung der Unterrichtsinhalte und damit am Erreichen der Lernziele beteiligt. Die Mitarbeiter*innen der Schule aktualisieren ihre fachlichen Kenntnisse durch regelmäßige Fortbildungen.

Die dreijährige Altenpflegeausbildung ist bisher im bundeseinheitlichen Altenpflegegesetz geregelt, die einjährige Altenpflegehelfer*innenausbildung im Landesgesetz Nr. 1527 zur Durchführung des Gesetzes über die Berufe in der Altenpflege (AltPflHiG).

Restrukturierung der Pflegeausbildung

Mit der Verabschiedung des neuen Pflegeberufegesetzes 2017 wird die Dreigliederung der Pflegeberufe aufgehoben, und die drei Ausbildungsrichtungen der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einem einheitlichen Berufsbild zusammengefasst. Dieses ist zum einen dem demographischen Wandel geschuldet, der dazu führt, dass die besonderen Belange älterer Menschen zunehmend auch bei der Pflege im Krankenhaus berücksichtigt werden müssen, zum anderen der Zunahme von chronischen Erkrankungen, Multimorbidität und demenziellen und psychischen Erkrankungen auch in den Pflegeheimen, die neue Herausforderungen an die medizinischen Kompetenz des Personals in der Altenpflege stellt. Dazu kommt die Notwendigkeit der Sicherstellung der Fachkräftebasis, indem die Pflegeberufe zukunftsgerecht weiterentwickelt, attraktiver gemacht und inhaltlich qualitativ verbessert werden.

Ab 2020 sollen daher in der Pflegeausbildung Kompetenzen zur Pflege von Menschen aller Altersgruppen in allen Pflegesettings vermittelt werden, unter Berücksichtigung des jeweils aktuellen pflegewissenschaftlichen Fortschritts. Das Pflegeberufegesetz wird eine gemeinsame generalistisch ausgerichtete Grundausbildung gewährleisten, mit der Möglichkeit einer Spezialisierung in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege im dritten Ausbildungsjahr. Der Gesetzgeber will ein modernes,

gestuftes und durchlässiges Pflegebildungssystem initiieren, das die Pflegeausbildung den Anforderungen an die sich wandelnden Pflegebedarfe anpasst und zugleich die Grundlage darstellt für eine im Sinne lebenslangen Lernens erforderliche Fort- und Weiterbildung.

Die Finanzierung der Ausbildungsbetriebe und Pflegeschulen wird über einen Ausgleichsfonds in den Bundesländern erfolgen, in den ausbildende und nicht ausbildende Einrichtungen sowie in geringem Umfang Länder, Kranken- und Pflegeversicherungen einzahlen.

Ausblick integrierte Pflegeausbildung

Für die Pflegeschule stellt die Reform der Pflegeberufe eine besondere Herausforderung und Kompetenzausweitung dar, der sie sich mit großem Engagement widmet, um mit neuen Kooperationspartnern bei Inkrafttreten 2020 gerüstet zu sein. Bereits 2015 und 2016 wurden Lehrer*innen aus dem Bereich der Krankenpflege eingestellt, so dass die Anforderungen an die neuen theoretischen Lerninhalte erfüllt werden können. Moderne und kundenorientierte Unterrichtsmodelle werden erarbeitet, die Praxisbetreuung durch die Lehrer*innen im Sinne der Effektivität und Kundenorientierung verändert und Nachhilfe- sowie Sprachunterrichtszeiten etabliert.

2.2 Fort- und Weiterbildung

Allgemeines und Zielgruppe

Das Angebot der Fort- und Weiterbildung richtet sich an lerninteressierte Menschen – in erster Linie Mitarbeiter*innen des Landesverbandes – die in der Regel ihre Erstausbildung bereits durchlaufen haben, und reicht von Tagesseminaren über Workshops bis hin zu mehrmonatigen anerkannten Weiterbildungen. Für die Entwicklung und Zusammenstellung der Qualifizierungsangebote sind die Bildungsreferent*innen der AWO Akademie in Zusammenarbeit mit den Dienstleistungsbereichen, den anderen Abteilungen und Kooperationspartnern verantwortlich

Neben der Orientierung an den AWO-Grundsätzen und dem Leitbild der Akademie ist die Abteilung an der AWO-Norm: Dienstleistungen in den Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung/ Schulen ausgerichtet. Die Finanzierung der Fort-und Weiterbildung erfolgt durch Teilnehmerbeiträge.

Struktur der Angebote

Die Angebote sind in verschiedene Kategorien eingeordnet, z.B. Führungskräfteseminare, Fachseminare, Gesund bleiben, Technik und Sicherheit, Recht, IT. Zielgruppen sind sowohl Fach- als auch Führungskräfte. Unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben, der

allgemeinen fachlichen Weiterentwicklung und der Ziele des Landesverbandes werden entsprechende Weiterbildungsangebote entwickelt, angeboten und durchgeführt. Übergeordnetes Ziel ist dabei die Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität der Arbeit in den Berufsfeldern der Pflege und der sozialen Arbeit, die in unseren Einrichtungen geleistet wird.

Führungskräfteentwicklung

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung liegt ein Akzent auf der Förderung von Führungskompetenzen durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dazu wurde 2018 zum ersten Mal das umfangreiche und differenzierte Führungskräfteprogramm „Mehrwert Führung" aufgelegt, das in acht Themenfelder gegliedert ist:

- Professionelle Kommunikation und Gesprächsführung
- Führungsrolle und Führungsverständnis
- Zeit-, Ressourcen- und Selbstmanagement
- Mitarbeiter- und Teamführung'
- Krisen- und Konfliktmanagement
- Service- und Kundenorientierung
- Managementprozesse und IT-Systeme
- Recht

Das Programm unterstützt die Führungskräfte darin, mit ihrer täglichen Arbeit einen Beitrag zur Sicherstellung des Unternehmenserfolges durch moderne und wertschätzende Führungsmethoden zu leisten. Nachwuchsführungskräfte werden durch die Weiterbildung zur Einrichtungs- bzw. Pflegedienstleitung für die entsprechende Position qualifiziert.

Weiterbildung von Ehrenamtlichen

Neben beruflicher Fort- und Weiterbildung und Führungskräfteschulungen bietet die Akademie auch Weiterbildung für die ehrenamtlich Tätigen an, die in einem Sozialverband wie der AWO eine wichtige und unverzichtbare Rolle spielen. Hier werden durch entsprechende Bildungsangebote sowohl die Arbeit im Verband als auch die freiwillige soziale Arbeit unterstützt.

Ausbau und Entwicklung

Das Angebot der Fort- und Weiterbildung wurde in den vergangenen Jahren stetig erweitert. Neben der Anpassung des Seminarangebotes an gesetzliche Anforderungen (z.B. Betreuungskräfte/ Alltagsbegleiter*innen gem. §53c SGB XI; Medizinprodukterecht), wurden verstärkt verbandsinterne IT-basierte Systemschulungen (SharePoint, Systema DP, SIC blue) angeboten. Im Zuge der Betriebsvereinbarung „Gesundheit, Familie und Beruf" werden

Kurse zur Gesundheitsförderung angeboten und vom Landesverband subventioniert.

Darüber hinaus gibt es seit 2018 ein umfangreiches Seminarangebot für Führungskräfte.

Sowohl das Ausbildungsangebot der Schule als auch der Ausbildungskurs „Alltagsbegleiter*in n. §53c SGB XI" sind nach AZAV zertifiziert.

2.3 Personalentwicklung

Allgemeines und Zielgruppe

Seit 2013 ist an der AWO Akademie Saar der Bereich „Personalentwicklung" mit einer Vollzeitreferentenstelle vertreten. Die Hauptaufgabe des Bereiches liegt darin, Personalentwicklungsmaßnahmen der Bildung und Förderung zu planen, zu realisieren und zu evaluieren. Zudem weißt der Bereich inhaltliche Schnittstellen mit den Feldern Organisationsentwicklung, Unternehmenskulturentwicklung sowie Mitarbeitergewinnungs- und bindungsstrategien auf.

Die Zielgruppe der Personalentwicklung sind die Beschäftigten der jeweiligen Dienstleistungsbereiche und der Landesgeschäftsstelle des AWO Landesverbandes. Die Personalentwicklung passt ihre Maßnahmen an die vorgegebenen Unternehmensziele an und leistet somit einen aktiven Beitrag zur Erreichung dieser.

Kernaufgaben und Tätigkeitsfelder der Personalentwicklung

Die Instrumente der Personalentwicklung richten sich an dem beruflichen Lebenszyklus von Führungskräften und Mitarbeiter*innen aus. In Abgrenzung zu den Bereichen Fort-und Weiterbildung und Pflegeschule liegt der inhaltliche Schwerpunkt des Bereichs Personalentwicklung auf der Planung und Durchführung von Maßnahmen der Förderung, welche nicht mit einem Seminar bzw. einer Fortbildung gleichzusetzen sind. Dabei konzentriert sich die Personalentwicklung auf neue innovative Methoden und Konzepte, die bisher im Verband noch keine Anwendung fanden.

Ein erster systematischer Einstieg in die Personalentwicklung ist über das dreijährige refinanzierte ESF- Projekt „Kita`s AWO Saar – eine starke Organisation" geglückt. Zielgruppe des Projektes, das im September 2016 startete, sind Führungs- und Nachwuchsführungskräfte im Geschäftsbereich Kindertagesstätten des AWO Landesverbandes. Zielsetzung des Projektes ist es neben der individuellen Stärkung der Projektteilnehmer*innen, Personalentwicklungsinstrumente in diesem Geschäftsbereich neu einzusetzen und zu evaluieren. In einem nächsten Schritt werden die als geeignet erwiesenen Instrumente des Projektes auf das Gesamtunternehmen ausgerollt und übertragen. Hierüber erfolgt ein sukzessiver Aufbau von Personalentwicklungsthemen im Verband. Für die Projektdauer bis August 2019 ist das Personaltableau der Personalentwicklung um zwei Mitarbeiter*innen erweitert.

Ausblick

Die Personalentwicklung verfolgt das Ziel sowohl den Herausforderungen des demographischen Wandels als auch den zunehmenden Fachkräftemangel durch ein organisiertes Konzept entgegenzuwirken und das Arbeitgeberimage positiv zu gestalten.

Der Ausbau weiterer berufsphasen- und zielgruppenspezifischen Personalentwicklungsmaßnahmen ist eine der zentralen Stellschrauben für die Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterbindung und Wettbewerbsfähigkeit des Verbandes. Eine Verbesserung der internen und externen Kommunikation von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie eine höhere Transparenz von Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten sind dabei essentiell. Zudem gilt es zukünftig neue Entwicklungen und Trends, wie vor allem den Wertewandel, die Digitalisierung und die Diversität von Personen an die Arbeit der Personalentwicklung zu koppeln.

3. Wofür wir stehen

Zielsetzung der AWO-Akademie Saar

Zielsetzung der AWO-Akademie Saar ist die Sicherstellung eines bedarfs- und bedürfnisorientierten Angebotes an Aus-, Fort- und Weiterbildung für Auszubildende sowie haupt- und ehrenamtliche AWO-Mitarbeiter*innen. Wir wollen unseren Beitrag zur Herstellung und Erhaltung einer hohen Qualität der Arbeit in den Einrichtungen und zu einer werteorientierten Fachlichkeit leisten.

Leitbild

In unserem Leitbild ist das Bekenntnis zum diskriminierungsfreien Umgang mit Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Kooperationspartner*innen verankert, genau wie das Bekenntnis zu modernen, offenen, dem neuesten Stand der Lernforschung entsprechenden Lern- und Lehrmethoden.

Wissensaustausch

Multiprofessionalität des Akademieteams und systematischer Austausch der drei Bereiche gewährleisten, dass alle Perspektiven und Wissensbestände in die Arbeit der Akademie Eingang finden und sich gegenseitig bereichern.

Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement wird von uns als selbstverständliches und sinnvolles Instrument zur Zielerreichung angesehen, und der PDCA-Zirkel wird auf alle relevanten Prozesse angewandt. Seit März 2018 ist die AWO-Akademie nach DIN EN ISO 9001:2015 und den AWO Normen zertifiziert.

Kundenorientierung

Kundenorientierung hat für uns einen hohen Stellenwert sowohl in der Angebotsentwicklung als auch in der Durchführung, und wird durch umfangreiche Information und Beratung , geregeltes Anmeldeverfahren, Bereitstellung einer guten räumlichen und technischen Infrastruktur, und kooperative Seminarplanung im inhaltlich-

methodischen Bereich gewährleistet. Alle Veranstaltungen und Dienstleistungen werden regelmäßig evaluiert.

Lehr-/Lerngrundsätze

Bei der Ausgestaltung der Angebote steht eine hohe Kunden- und Teilnehmerorientierung im Fokus. In methodischer Hinsicht gewährleisten umfangreiche Partizipationsmöglichkeiten einen Lehr-/Lernprozesses nach aktuellen erwachsenenpädagogischen Erkenntnissen, nach denen Lernen als selbstgesteuerter aktiver Prozess zu verstehen ist. Praxis- und Handlungsorientierung in den Unterrichtseinheiten ermöglichen dies.

Dozentenmanagement

Seit 2017 wird zur Einstellung von neuen Dozent*innen ein systematisches Dozentenmanagement mit strukturierten Bewerbungs- und Monitoringgesprächen angewandt. Auch findet eine regelmäßige Evaluation von Lehrveranstaltungen statt.

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit stellt in unserer Bildungsarbeit ein wichtiges Prinzip dar. Dies sowohl, was den Verbrauch von Ressourcen angeht, als auch die langfristige Wirksamkeit und den Transfer von Gelerntem in die alltägliche Berufspraxis.

4. Wohin wir wollen

Vor dem Hintergrund von Veränderungen im Unternehmen, gesellschaftlichen Entwicklungen und Restrukturierungen des APS gewinnt die Ressource Personal und damit auch die AWO Akademie als Bildungsinstitut des Landesverbandes zunehmend an Bedeutung.

Mit der Integration der Personalentwicklung in das Portfolio der AWO Akademie ist ein wichtiger Schritt getan, den Fokus der Bildung und Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen auszuweiten und innovative Methoden und Instrumente zu entwickeln und einzubeziehen, die einen ganzheitlichen Ansatz des Lernens am und um den Arbeitsplatz ermöglichen. Dabei zeichnet sich auch eine zunehmende Verzahnung der Arbeitsfelder Personalentwicklung und Fort- und Weiterbildung ab, indem Konzepte der PE Eingang in die Entwicklung und Durchführung von Schulungsangeboten finden.

Die Themenfelder Führungskräfte- und Nachwuchsführungskräfteentwicklung bleiben weiterhin auf der Agenda der Akademie, und befinden sich in unterschiedlicher Form in der Umsetzung.

Zu ihren weiteren Zukunftsaufgaben zählt die Akademie unter anderem die Systematisierung der Bildungsbedarfserhebung mit Methoden der Kalibrierung' von Mitarbeiter*innen und Unternehmensbedarfsdefinitionen und die Steuerung und Sicherstellung des Transfers von Gelerntem am Arbeitsplatz, auch indem Führungskräfte ein Bewusstsein für ihre Rolle als Personalentwickler*innen ihrer Mitarbeiter*innen entwickeln.

Auch die Weiterentwicklung der Evaluation von Veranstaltungen unter dem Blickwinkel der Wirksamkeit befindet sich im Prozess, und ist in den Kontext einer möglichen digitalen Neustrukturierung des Bereiches Fort- und Weiterbildung eingebettet.

Als längerfristige Vision zählt zu den Aktivitäten der AWO Akademie auch das Kompetenzmanagement, d.h. die Definition der im Landesverband in unterschiedlichen Bereichen benötigten Kompetenzen und die aktive Nutzung und Steuerung von Mitarbeiter*innenkompetenzen bei Personalgewinnung und –einsatz und in der Personalentwicklung.