



ompliment

competence development
and age diversity

Lernen und Kompetenzentwicklung mit
älteren und jüngeren Beschäftigten des
sozialen Sektors



Überblick

- Beteiligte am Projekt
- Ziele des Projektes
- bisherige und noch folgende Schritte
- Ergebnisse
- weitere Informationsmöglichkeiten



Auswirkungen des **Demographischen Wandels** auf den sozialen Sektor

- nicht nur die Zahl der Pflegebedürftigen steigt; sondern
- MitarbeiterInnen im sozialen Sektor werden immer älter
- Träger als auch MitarbeiterInnen unterliegen zunehmenden Anforderungen, Belastungen und Leistungsdruck



Folgen für die MitarbeiterInnen:

- Motivationsverlust
- Hohe Fluktuationsrate
- Steigende physische und psychische Belastung
- Gefahr des Burn-Out



Projekt-Partner

Wohlfahrts- und Weiterbildungseinrichtungen
aus:

- Deutschland
- Spanien
- Italien
- Niederlande
- Schweden
- Polen



Ziel des Projektes:

Die Entwicklung eines **methodischen Schulungskonzeptes**, um...

... die **Beschäftigungsfähigkeit (psychische und physische Gesundheit)** der MitarbeiterInnen zu erhöhen

... Beschäftigte auf das **Älterwerden** vorzubereiten

... **Potenziale und Kompetenzen** jüngerer und älterer Beschäftigter besser (gemeinsam) zu nutzen



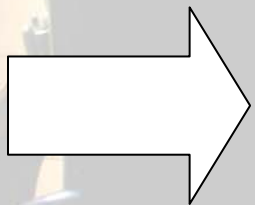
Beschäftigte...

- erweitern ihre persönlichen und methodischen **Kompetenzen**
- lernen den Umgang mit dem **Älterwerden**
- lernen **miteinander** und **voneinander**
- erkennen den **Qualifizierungsbedarf**
- verbessern **Lernfähigkeit, Selbstmanagement** und **Verantwortung**



Arbeitgeber...

- kann systematisch auf Potentiale und Kompetenzen seiner Mitarbeiter zurückgreifen
- erkennt den Qualifizierungsbedarf



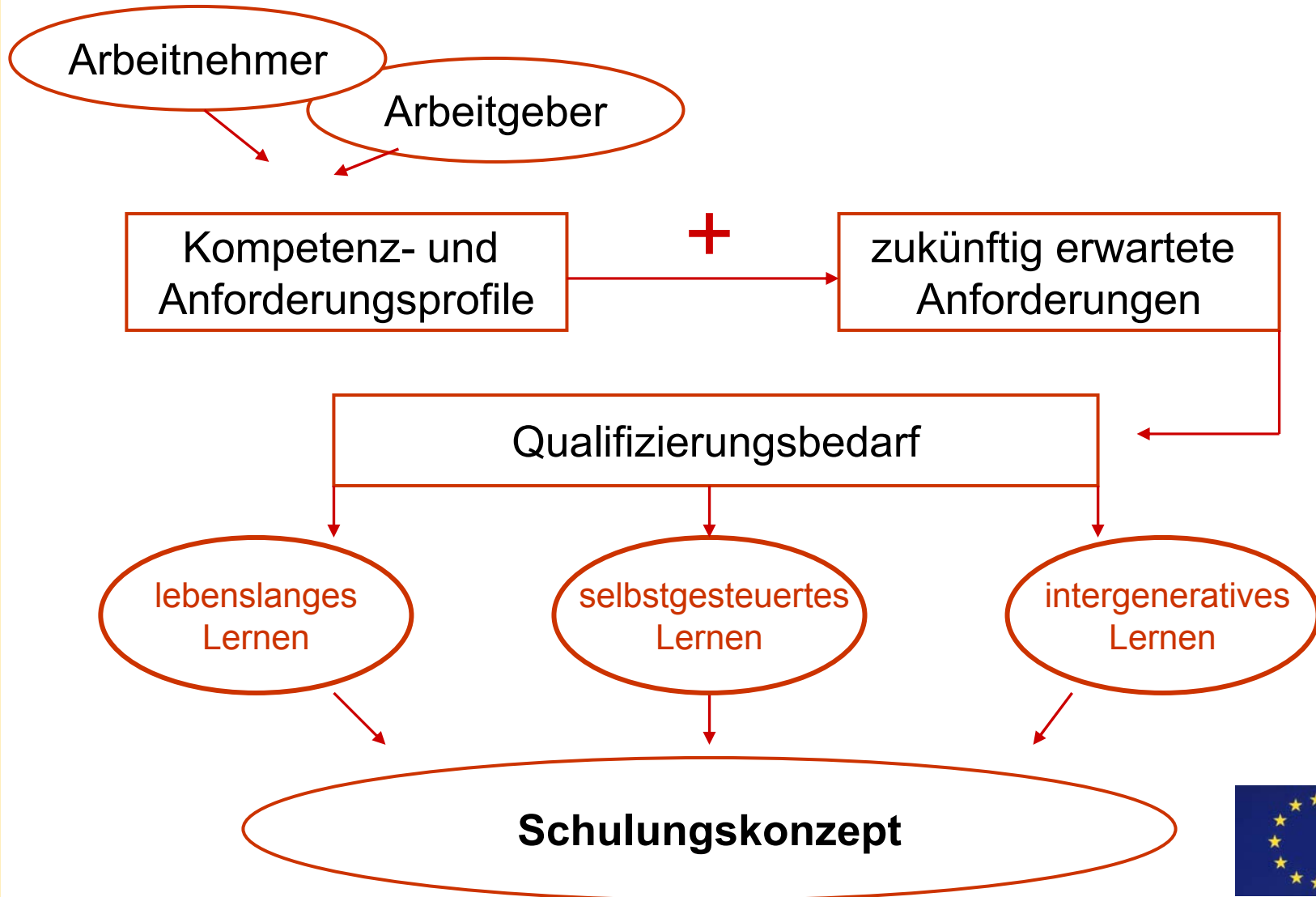
Verbesserung der Pflegequalität
Wettbewerbsvorteile
Steigerung der Wirtschaftlichkeit und
Innovationskraft



Kern des Projektes: Gompliment

competence development
and age diversity

Die Entwicklung eines **methodischen Schulungskonzeptes**



Schulungskonzept.....

- Stärkung der Veränderungskompetenz / Eigeninitiative
- Stärkung von Reflexions- und Lernbereitschaft/-fähigkeit
- Entwicklung einer Work-Life-Balance
- Stärkung der Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit, sich neues (fachliches) Wissen (Methoden/ Konzepte) anzueignen
- Schaffung lernfördernder Organisationsstrukturen



Schritte des Projektes:

- **Situationsbericht mit**
 - **Analyse der Situation in den beteiligten Staaten**
 - **bestehende Best Practice Beispiele**
 - **Alterstrukturanalyse der Mitarbeiter**

Kompetenzcheck

- **Ermittlung aktueller und zukünftiger Anforderungen**
- **Ermittlung bestehender Kompetenzen**
- **Entwicklung eines „Anforderungsprofils 2020“**



Schritte des Projektes:

- **Lernkonzept**
 - **Festlegung der Qualifizierungsbedarfe in den Piloteinrichtungen**
 - **Entwicklung von Strategien und Methoden zur Einführung des selbstgesteuerten Lernens**
 - **Überprüfung der Wirksamkeit anhand von Pilotschulungen**
- **Leitfaden**
 - **Erstellung des Leitfaden**
 - **Mainstreaming**



Ergebnis des Projektes:

Europaweit geprüfter **Leitfaden**

- Enthält eine Anleitung und methodische Grundlagen zur Weiterbildung für jüngere und ältere Beschäftigte bei sozialen Trägern
- Schafft lernfördernde Strukturen für Einrichtungen und befähigt, Konzepte für das Altersmanagement aufzubauen

→ **Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit**



Compliment

competence development
and age diversity

Weitere Informationen:

- www.compliment.org
- Broschüre
- Email Informationsdienst über Webseite
- Ergebnisse Fachtagung Köln vom 17.9.2007 unter:
http://vs6.paritaet-nrw.org:8080/pbw/content/e51/e316/index_ger.html

