



KompetenzKompass für die Karriere

Das Entwicklungsprogramm für Mitglieder der DRK-Schwesternschaften

■ *KompetenzKompass* – so lautet die Bezeichnung des gezielten und systematischen Entwicklungsprogramms für Mitglieder der DRK-Schwesternschaften, das der Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V. derzeit in seiner verbandseigenen Weiterbildungseinrichtung, der Werner-Schule vom DRK, konzipieren lässt. Um eine enge Verbindung zwischen theoretischer, wissenschaftlicher und fachpraktischer Expertise zu gewährleisten und eine enge Rückkopplung zu den DRK-Schwesternschaften zu gewährleisten, wird die Werner-Schule vom DRK durch eine Projektgruppe aktiv begleitet. In dieser arbeiten Experten und Spitzen-Führungskräfte aus dem Verband der Schwesternschaften vom DRK, den DRK-Schwesternschaften und der Werner-Schule vom DRK zusammen. Für spezifische Fragestellungen, wie etwa die Entwicklung eines Anforderungsprofils auf Basis eines Kompetenzmodells oder eines entsprechenden Assessment-Verfahrens, werden des Weiteren spezialisierte Beratungsfirmen für Personal- und Organisationsentwicklung hinzugezogen. Darüber hinaus wird das Projekt durch die Fachhochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK), Hildesheim, wissenschaftlich begleitet.

KompetenzKompass – die Ziele des Programms

Der Name *KompetenzKompass* weist auf die spezifischen Ziele des Programms hin. So ist das speziell auf die DRK-Schwesternschaften und auf DRK-Einrichtungen zugeschnittene Entwicklungsprogramm vor allem Wegweiser. Wegweiser für die 22.000 Mitglieder in den bundesweit 34 DRK-Schwesternschaften zur Planung der persönlichen beruflichen Entwicklung. Wegweiser aber auch für die DRK-Schwesternschaften und den gezielten Aufbau von Fach- und Führungskräften mit-

tels der Definition bedarfsorientierter und organisationspezifischer Kompetenzen.

Die spezifischen und strategischen Ziele der Organisation, also der DRK-Schwesternschaften, und die Bedarfe der unterschiedlichen Einrichtungen und Dienstleistungen bilden dabei die Grundlage des Programms, sodass auf diese Weise den Mitgliedern auch direkt und unmittelbar neue berufliche Perspektiven geboten werden können. Im Entwicklungsprogramm *KompetenzKompass* werden deshalb konkret drei zentrale Ziele verfolgt.

Zunächst geht es um die Stärkung des spezifischen Profils der Organisation. Die Identifizierung der Mitglieder mit der eigenen Organisation, das Bewusstsein der besonderen Identität und besonderen Aufgabe als Rotkreuzschwester in einer Einrichtung des DRK, die Stärkung der bestehenden Corporate Identity und die Entwicklung eines höheren Verantwortungsgefühls für die Aufgaben und Anforderungen der DRK-Schwesternschaften sind zentrale Elemente des *KompetenzKompasses*.

Neben dieser Profilbildung zur Gewährleistung eines einheitlichen Grundverständnisses soll der Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften im Verband der Schwesternschaften vom DRK und seinen DRK-Schwesternschaften durch eine systematische Führungskräfteentwicklung und durch eine zielgerichtete Identifikation von Nachwuchsführungskräften gesichert werden. Dabei sollen die Mitglieder der DRK-Schwesternschaften gezielt motiviert werden, Führungsaufgaben zu übernehmen.

Und natürlich richtet der *KompetenzKompass* seinen Fokus auf die Mitglieder selbst. Der *KompetenzKompass* begleitet sie dabei, ihr individuelles Potenzial zu erkennen, ihre fachlichen Qualifikationen auszubauen und notwendige Schlüsselqualifi-



kationen zu entwickeln, um die individuellen Handlungskompetenzen zu erweitern.

Der KompetenzKompass: für wen?

Das Entwicklungsprogramm *KompetenzKompass* richtet sich zunächst im Sinne einer persönlichen Weiterentwicklung an Mitglieder, die bereits erfolgreich in Führungspositionen tätig sind und die ihre Handlungskompetenzen überprüfen und weiter ausbauen oder spezialisieren wollen.

Angesprochen werden aber auch potenzielle Führungskräfte, also Mitglieder, die mehr Verantwortung übernehmen und sich gezielt auf eine künftige Führungsaufgabe vorbereiten wollen.

Die drei Bausteine des KompetenzKompasses

Das Entwicklungsprogramm *KompetenzKompass* besteht aus drei Bausteinen:

1. Grundlagenarbeit:
Die Rotkreuzschwester:
Mitgestalten, Mitbestimmen, Mitverantworten
2. Potenzialanalyse:
Zielorientiertes Assessment-Verfahren
3. Kompetenztraining:
Zielorientiertes Trainee- und Mentoring-Programm

Die Grundlagenarbeit „Die Rotkreuzschwester“

Neben einem hohen Maß an fachlicher Expertise fußt die Arbeit einer Rotkreuzschwester auch auf hohen berufsethischen Grundlagen. Die frühzeitige Identifikation als Rotkreuzschwester und die Fähigkeit, diese besondere Identität mit Leben zu füllen, ist das Fundament des Erfolges der DRK-Schwesternschaften.

Von welchen Grundwerten wird die Tätigkeit einer Rotkreuzschwester getragen? Welche Leitlinien bestimmen das tägliche Handeln im Umgang mit Patienten, Pflegebedürftigen sowie innerhalb der Schwesternschaften selbst? In diesem Teil des *KompetenzKompasses* werden Antworten gegeben und Grundlagen vermittelt, die die Ausübung des Berufes als Mitglied

einer DRK-Schwesternschaft betreffen. Hierzu gehören die besondere Rechtsstellung einer Rotkreuzschwester oder auch die berufsethischen Anforderungen. Es werden darüber hinaus organisationsspezifische Kenntnisse vermittelt, die mit einer aktiven Mitgliedschaft im Verein DRK-Schwesternschaft verbunden sind.

Ziel des Verbandes der Schwesternschaften vom DRK ist es auch, das Bewusstsein dafür zu stärken, welche besondere ethische Verpflichtung mit dem Zeichen des Roten Kreuzes verbunden ist und welche Verantwortung durch die Zugehörigkeit zu dieser weltweiten humanitären Bewegung entsteht.

Die Potenzialanalyse: Assessment-Verfahren

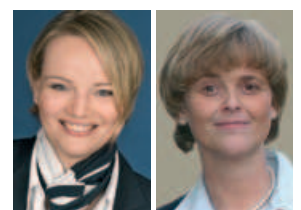
Im Zentrum dieses Teilprogramms des *KompetenzKompasses* steht die Potenzialanalyse der einzelnen Mitglieder vor dem Hintergrund eines definierten Kompetenzprofils. Im Rahmen eines Assessment-Centers werden die spezifische Eignung und die individuellen Talente potenzieller Fach- und Führungskräfte ermittelt. Die so analysierten individuellen Ergebnisse werden mit dem definierten Anforderungsprofil abgeglichen und infolge dessen ein gezieltes und individuelles Förderprogramm zum Aufbau von persönlichen Kompetenzen festgelegt. Im Rahmen eines Trainee- und Mentoring-Verfahrens folgt ein individuelles Training zum Aufbau von Kompetenzen. Das Assessment-Center ist daher die Voraussetzung für das Trainee- und Mentoring-Verfahren.

Das Kompetenztraining: Trainee- und Mentoring-Verfahren

Das Trainee-Programm orientiert sich am bestehenden Kompetenzprofil des Mitglieds und wird speziell zugeschnitten. Dabei sollen die Teilnehmerinnen dazu befähigt werden, unter den gegebenen Bedingungen im Gesundheitswesen autonom und selbstsicher zu handeln. Je nach bestehendem Kompetenzprofil werden gezielt fachspezifisches Wissen und Managementkompetenzen aufgebaut und zugleich persönliche und soziale Fähigkeiten entwickelt.

Ein wesentlicher Bestandteil des Traineeprogramms ist es, das erlernte Wissen zielgerichtet in der Praxis anzuwenden. Dies geschieht mit konkreter Aufgabenstellung im Mentoring-Verfahren. Dabei werden die Teilnehmerinnen im Sinne eines „Training on the job“ mit gezielten Aufgaben in spezifischen Einrichtungen eingesetzt.

Beginn des Entwicklungsprogramms *KompetenzKompass* ist 2011. Nähere Informationen unter www.werner-schule.de



Autorinnen

Dr. Marion Schink, Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V.,
Claudia Artz, Werner-Schule vom DRK