

A large version of the AGEKO logo, with the 'A' being significantly larger and the flame shape more prominent, followed by 'GEKO' in a smaller font.

Integriertes Trainingskonzept für selbstbestimmte, innovative und präventive Arbeitsgestaltungskompetenz in der Pflege

„Nachhaltigkeit sichern:

Transfer und Verstetigung der Projektergebnisse strategisch planen“

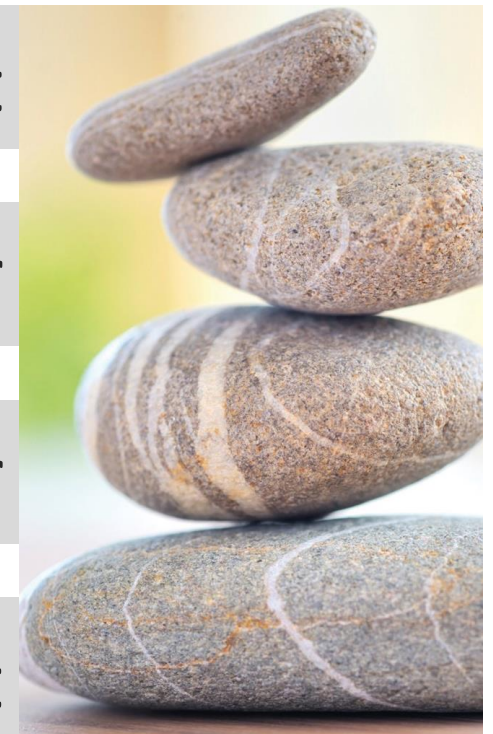
Die Agenda.

Das Projekt

Handlungsfelder

Nachhaltigkeit & Transfer

Kontakt



Das Projekt.

Förderung der Arbeitsgestaltungskompetenz

- Förderung der selbstbestimmten, zukunftsfähigen und präventiven Arbeitsgestaltungskompetenz der Beschäftigten in der Pflege
- Innovative, zukunftsorientierte Lösungen zur Steigerung der Qualität und Attraktivität der Pflegearbeit
- Fachkräfteentwicklung und -sicherung
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungsfähigkeit durch optimierte Strukturen, Organisation und Prävention
- Steigerung der Attraktivität der Partnerunternehmen als Arbeitgeber (Employer Branding)

Zielgruppe.

Um wen geht's?

- Ältere, erfahrene Beschäftigte, vor allem Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund
- BerufseinsteigerInnen
- Führungskräfte (alle Ebenen) und Personalverantwortliche



Grafik: Microsoft Clipart

Handlungsfelder.

Um was geht's:

Biographiemanagement

- Lebensphasen- und familiengerechte Planung des Berufslebens
- Fachliche und überfachliche Qualifizierung
- Balance zwischen Leben und Arbeit

Gesundheitsmanagement

Förderung der psychischen und physischen Gesundheit durch Vorbeugung

Zusammenarbeit: Team- und potenzialorientiert

- Kooperation & Kreativität
- Auf- und Ausbau von Netzwerken
- Analog & digital



Handlungsfelder.

Wie geht's?

Mit internen und externen Qualifizierungsmaßnahmen



Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit und Transfer als strategische Aufgabe

- Durch den partizipativen und co-creativen Ansatz, d. h. das gemeinsame Definieren und Konzeptionieren der Qualifizierungsmaßnahmen mit allen Akteuren auf allen Ebenen (Interviews, Innovations-Werkstätten, Round Tables & Mentoren/Projektlotsen).
- Durch Konzepte, die von Beginn an auf die drei Ebenen Führungskräfte (EL / PDL), mittlere Führungskräfte (WBL) sowie die Pflege-, Betreuungs- und Präsenzkräfte in einem Unternehmen/einer Unternehmensgruppe ausgelegt sind.
- Durch aufeinander aufbauende, teilweise parallel und einrichtungsübergreifende Module/Workshop-Reihen zu überfachlichen Themen wie: Kompetenzen & Potenziale, Führung, Kommunikation & Team, Selbstmanagement & Selbstwirksamkeit, Ziele setzen & Entscheidungen treffen.
- Durch Optimierung von Kommunikationsstrukturen zur Vernetzung der Ebenen, Akteure sowie Einrichtungen und zum Transfer von Inhalten.

Handlungsfelder.

Beispiel 1

Führungskräfte-Entwicklung: Von der Pflegepraxis zu Leitungsaufgaben

Kooperationspartner: Mittelständisches, gemeinnütziges Unternehmen (Inhouse)



Handlungsfelder.

Beispiel 2

„JUNGE TALENTE“ – Biographie- und Karriere-Management (Inhouse)
Kooperationpartner: Mittelständisches, inhabergeführtes Unternehmen



Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit und Transfer als strategische Aufgabe

- Durch das Mary-Poppins-Prinzip:
„Mit ,nem Teelöffel Zucker nimmst du jede Medizin“ ...
- ... durch Angebote, die überfachliche und präventive Qualifizierungs-Intentionen mit dem „Zuckerguss“ der fachlichen Weiterentwicklung verbinden.



Grafik: www.redbubble.com

Handlungsfelder.

Beispiel 3

Körpergeführte & achtsame Kommunikation: Kinästhetik im „Training-on-the job“
Kooperationspartner: Mittelständisches Unternehmen (Inhouse)



Handlungsfelder.

Beispiel 4

Kompetenzerweiterung Kommunikation: Den Herausforderungen in der Kommunikation mit dementiell veränderten Menschen adäquat, ressourcen-orientiert & fachkompetent begegnen. Unternehmensübergreifende Koop-Veranstaltung (extern)



Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit und Transfer als strategische Aufgabe

- Durch die Einbindung der Fachseminare für Altenpflege als intermediäre Partner und Standorte für regelmäßig stattfindende, allen Kooperationspartnern offenstehende Veranstaltungen und Innovations-Werkstätten zu fachlichen sowie überfachlichen Themen.
- Durch ein Veranstaltungs-Format, das gezielt den Dialog, den kollegialen Austausch und ausdrücklich auch die gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung als ExpertInnen fördert.
- Durch aktive Förderung der Kontaktpflege und des Netzwerkes unter allen Beteiligten.

Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit und Transfer als strategische Aufgabe

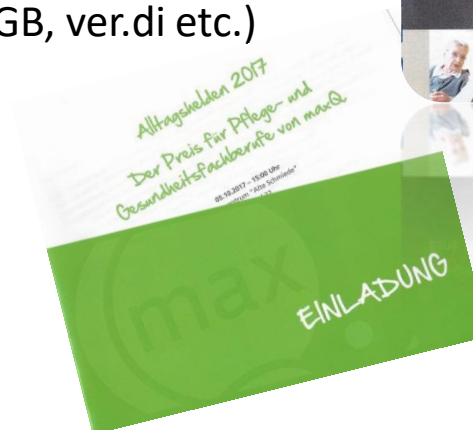
- Durch Toolboxes, die folgenden Zielgruppen nach Abschluss der Maßnahmen/ des Projektes zur Verfügung stehen:
 - Partnerunternehmen) auch als Multiplikatoren
 - maxQ. Fachseminare für Altenpflege, NRW) in andere Unternehmen
 - maxQ. Fachakademie, NRW) und Organisationen hinein
- ... mit der Intention, dass die AGEKO-Formate nach Projektende in das reguläre Weiterbildungsprogramm der Kooperationspartner & bei maxQ. übernommen werden können, und ...
- ... und mit der Option, dass die AGEKO-Formate im maxQ. NRW auch in den Qualifizierungsangeboten der therapeutischen Berufsfelder Berücksichtigung finden.

Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit und Transfer als strategische Aufgabe

Und last but not least durch Öffentlichkeitsarbeit, z.B.

- Website www.ageko-projekt.de
- Newsletter
- Öffentliche Veranstaltungen:
„Alltagshelden 2017“, 05.10.2017 in Dortmund im Rahmen der Talenttage 2017 (Initiativkreis Ruhr)
- Dialog & Austausch mit anderen Projekten und Netzwerken (Hybrico, Pflegeprävention 4.0, DGB, ver.di etc.)
- Presse:
 - Seniorenmagazin, Herbst 2017
 - Transition 1/2017



Partnerschaft.

Und wenn Sie noch mehr wissen wollen:

Sprechen Sie uns an. Jetzt.

Fiap - Forschungsinstitut für Innovative
Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.
im Wissenschaftspark Gelsenkirchen
Romina Große
Munscheidstraße 14
45886 Gelsenkirchen
Tel. 0209 31 99 81 74
Mobil 0177 59 81 541
s.steinberg@fiap-ev.de
www.fiap-ev.de

Berufsbildungswerk des DGB
Geschäftsbereich West, maxQ. NRW
Christiane Hernández
Erinstraße 35
44575 Castrop-Rauxel
Tel. 02305 97 331 17
Mobil: 0173 291 88 93
hernandez.christiane@maxq.net
www.maxQ-nrw.net

