

OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Das Departement Gesundheit... verbindet Forschung und Praxis!

Versorgungschancen durch das doppelte Kompetenzprofil

10. Mai 2023

Begrüßung

Prof. Dr. Heidrun Gattinger
**Leiterin IPW Institut für Angewandte
Pflegerwissenschaft**

Programm

15.00 – 15.20 Uhr	Impulsvortrag: Begrifflichkeit und Einführung «doppeltes Kompetenzprofil» Prof. Dr. Myrta Kohler, Leiterin KoC Rehabilitation & Gesundheitsförderung
15.20 – 16.15 Uhr	Podiumsdiskussion
16.15 – 16.30 Uhr	Pause
16.30 – 17.45 Uhr	Drei Workshops parallel (Zimmer 301/306/327)
18.45 – 18.15 Uhr	Zusammenfassung
ab 18.15 Uhr	Apéro / Austausch



Doppeltes Kompetenzprofil

Mai-Anlass

10.05.2023 / Myrta Kohler

10. Mai 2023

PH ^{SG}
Pädagogische Hochschule
St. Gallen

 **OST**
Ostschweizer
Fachhochschule

Ausgangslage

- Das Departement Gesundheit der OST erkennt das doppelte Kompetenzprofil als wichtige Massnahme für die Wissenszirkulation Praxis-Hochschule
- Offenheit und Engagement in vielen Praxisinstitutionen spürbar
- Bestehende Doppelanstellungen verfügen nicht über gemeinsame Ziele, Projekte, Karriereplanung etc.
- Personen in Doppelanstellung sind «auf sich alleine gestellt»
- «Praxisbezug» als Abgrenzung der Fachhochschulen / Pädagogischen Hochschulen gegenüber Universitäten – doppeltes Kompetenzprofil wird als eine Massnahme definiert und gefördert



Laufendes Projekt der OST

- P-11-Projekt swissuniversities «Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils beim FH-und PH-Nachwuchs»
- Gemeinsames Projekt OST und Pädagogische Hochschule St. Gallen (PHSG)
- Übergeordnetes Ziel: hochschulübergreifende Entwicklung und Stärkung der Kompetenzen von Studierenden, Berufseinsteigenden, Lehrenden oder Forschenden mit dem Ziel der Gesundheitsförderung und -prävention sowie der Förderung der Gesundheitskompetenz
- Lebendige Wissenszirkulation zwischen Praxis und Hochschule
- Projektteam OST: Antje Koller, Andrea Hausheer, Sandra Preinknoll, Raphaela Ulmann, Myrta Kohler

Definition «Doppeltes Kompetenzprofil»

- Kein einheitliches Verständnis
- Viele der Definitionen gehen von den Fachhochschulen aus und nicht unbedingt gemeinsam mit der Praxis
- Doppelt bezieht sich auf zwei “Institutionsarten”, welche jeweils einen berufsbedingten Auftrag haben - nämlich Hochschule und Praxisinstitutionen
- „Verschiedene Arbeitswelten“: In den beiden Institutionen bewegen sich die Personen in unterschiedlichen Arbeitswelten. Es gibt Kompetenzen, welche man nur in Praxisinstitutionen braucht, Kompetenzen, welche man nur in der Hochschule braucht und viele, die übergreifend angewandt werden. - Beide Arbeitswelten sind sehr komplex.

Podiumsdiskussion 15.20 – 16.15 Uhr

Moderation: Cornelia Kazis

Franziska von Arx-Strässler, Pflegedienstleiterin Kinderspital St.Gallen

**Dr. Patrizia Künzler, Pflegeexpertin/APN Kantonsspital St.Gallen &
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Universität Basel**

Prof. Dr. Birgit Vosseler, Leiterin Departement Gesundheit OST

Lilian Zech, Fachverantwortliche Pflege, Rehazentrum Valens

Workshop 1, 2 und 3 von 16.30 – 17.45 Uhr

Workshop 1: Kompetenzentwicklung – im doppelten Kompetenzprofil tätig sein

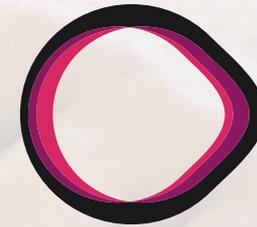
Raum 301 / 3. Stock

Workshop 2: Personen im doppelten Kompetenzprofil im Team

Raum 306 / 3. Stock

Workshop 3: Gemeinsam forschen, verstehen und verändern in einem Praxisentwicklungsprojekt

Raum 327 / 3. Stock



OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Workshop 1

Kompetenzentwicklung

Emanuel Brunner, Andrea Hausheer

10. Mai 2023

Departement Gesundheit

Ablauf

- Einleitung und Vorstellung (5')
- Unterschiedliche Profile & Herausforderungen (10')
- Fragestellungen in 2 Gruppen (50')
 - Tisch Junior
 - Tisch Senior
- Zusammenfassung und Abschluss (10')

Kompetenzen unterschiedlicher Profile

	Klinische Praxis	Hochschule
Junior	<ul style="list-style-type: none">• Klinische Expertise entwickeln (inkl. Erfahrung, Weiterbildung)• Klinisches Netzwerk aufbauen	<ul style="list-style-type: none">• Methodenkompetenz entwickeln• Forschungspfad aufbauen (z.B. PhD)• Dissemination (Publikationen, Konferenzen)
Senior	<ul style="list-style-type: none">• Verantwortung für klinische Entwicklung übernehmen (z.B. Fachentwicklung, Führungsverantwortung, Bildung)• Forschung und Entwicklung vorantreiben	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung von Forschungspfad vorantreiben (Projektmanagement, Akquise, Dissemination)• Forschungsnetzwerk aufbauen

Herausforderungen

Klinische Praxis	Hochschule
<ul style="list-style-type: none">• Verfügbarkeit• Rolle mit erweiterten Kompetenzen• Klinische Expertise (entwickeln und demonstrieren)	<ul style="list-style-type: none">• Verfügbarkeit• Konkurrenzfähigkeit für Akquise (Research Output, Alter, Netzwerk)• Methodenkompetenz

Fragestellungen

- Welche Merkmale muss eine Person mitbringen, um die Anforderungen eines doppelten Kompetenzprofils zu erfüllen?
- Was kann ich in meiner Rolle tun, um Mitarbeitende im doppelte Kompetenzprofil zu unterstützen.





OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Personen im doppelten Kompetenzprofil im Team

Workshop 2

Heidrun Gattinger & Myrta Kohler

09/05/23

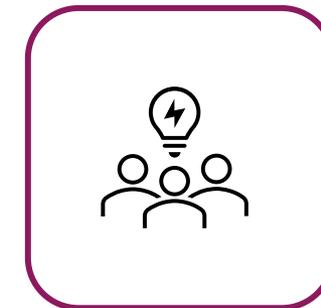
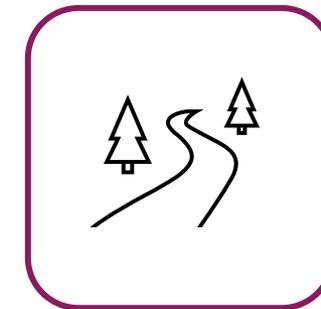
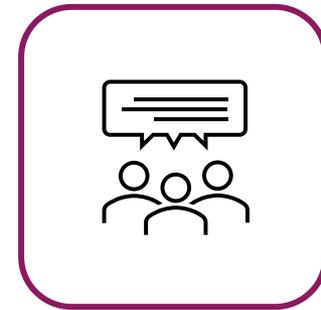
Departement Gesundheit / IPW

Ablauf

- Vorstellungsrunde
- Ziel des Workshops
- Teilzeitmitarbeitende im Team: Sichtweise der Mitarbeitenden, Führung, Organisation
- Laufbahnstufen für Personen im doppelten Kompetenzprofil
- Erkenntnisse und Conclusio

Ziel des Workshops

- Austausch & Diskussion zu den beiden Themen
 - Teilzeitmitarbeitende im Team
 - Laufbahnstufen für Personen im doppelten Kompetenzprofil
- Wichtigste Erkenntnisse aus Sicht der Teilnehmenden sammeln und kurz zusammenfassen



Job-Sharing

Vorteile

- ↑ Jobangebote
- ↑ Produktivität
- ↑ Motivation
- ↑ Innovation durch Zusammenarbeit & ↑ Austausch
- ↑ Flexibilität
- ↓ Burn-out
- Top-Sharing:
 - Frauen in Führungspositionen
 - Teilzeitarbeit für Männer attraktiver

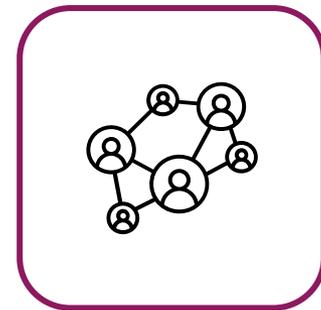
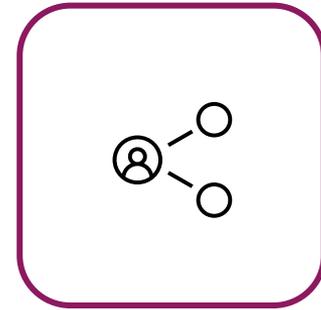
Grundqualitäten

- Flexibilität
- interne Abstimmung
- Kompatibilität
- Vertrauen in den Berufspartner
- Machtteilung
- Grosszügigkeit
- Gesprächsbereitschaft
- berufliches Engagement
- Fähigkeit zur Selbstreflexion

(Go for Jobsharing, Krone-Germann und Chambrier, 2011)

Job-Sharing

- Höhere Kosten und Risiken (Go for Jobsharing, Krone-Germann und Chambrier, 2011)
 - zeitliche Koordination und Organisation
 - Verdoppelung des Arbeitsplatzes
 - Führung von 2 Personen
 - erhöhtes Konfliktrisiko
 - gut organisiertes Arbeitsmanagement
 - höherer Erfolgsdruck (→ neues Modell, dass sich erst bewähren muss)
- Verhältnismässig mehr Arbeit (Go for Jobsharing)



Sichtweise der Mitarbeitenden

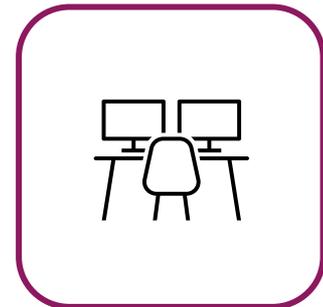
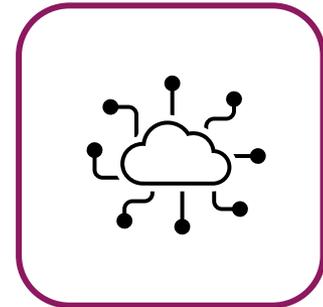
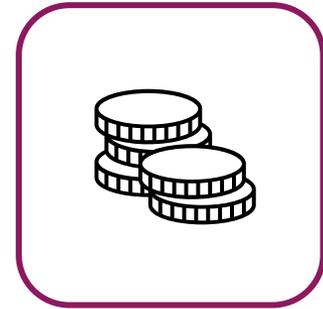
- Motive für Teilzeitarbeit:
 - Individueller Wunsch der beschäftigten Person
 - Private Gründe (Elternzeit, Altersteilzeit, etc.) (Wagner, 2006)
- Vorteile:
 - ↑ Flexibilität, ↑ Motivation, ↑ Produktivität (Wagner, 2006)
- Gefahren:
 - ↑ Selbstverantwortung
 - Abgrenzung = zentral (Ganzfried Couderc und Mäder, 2022)

Sichtweise der Führung

- Informations- und Kommunikationsfluss (Brown et al., 2010; Buchebner-Ferstl et al., 2011; Peter et al., 2018; Krone-Germann & Chambrier, 2011)
- Reduzierte Anwesenheiten und ihre Folgen (Buchebner-Ferstl et al., 2011)
- Organisation (Buchebner-Ferstl et al., 2011; Krone-Germann & Chambrier, 2011)
- Akzeptanz im Team (Buchebner-Ferstl et al., 2011; Krone-Germann & Chambrier, 2011; Ganzfried Couderc & Mäder, 2022; Wachter, 2022)
- Vermehrter Zeitaufwand in der Führung (Ganzfried Couderc & Mäder, 2022)
- Vertrauen in Teilzeitmitarbeitende: Selbständigkeit, Initiative & Gewissenhaftigkeit der Mitarbeitenden (Erreichbarkeit), gute Organisation (Koordinierte Ablage, Einsatz moderner Kommunikationsmittel etc.) (Wachter, 2022)

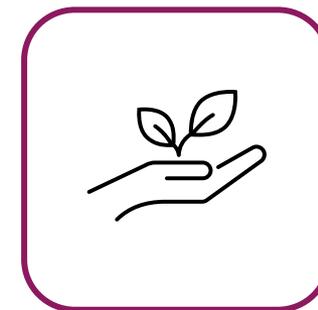
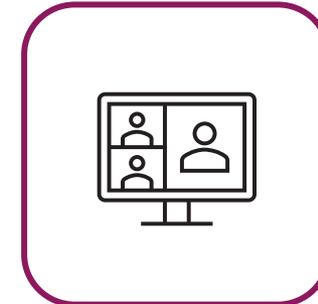
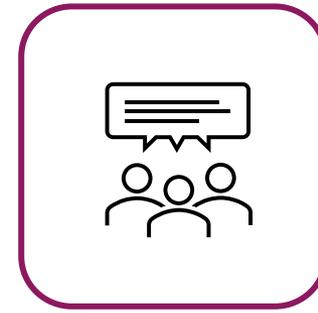
Sichtweise der Organisation

- Mitarbeitendeckosten ↑ (Buechener-Ferstl et al., 2011)
- Arbeitsplatzgestaltung und Bürokonzept (Wagner, 2006; Kohl et al., 2022; Schircks et al., 2017)
- Infrastruktur und Ausstattung (Peter, 2019/2020)
- Verwaltungsaufwand (Verein Pro Teilzeit; Wagner, 2006)
- Anpassung von Arbeitsprozessen (Verein Pro Teilzeit)



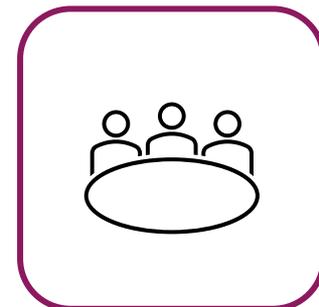
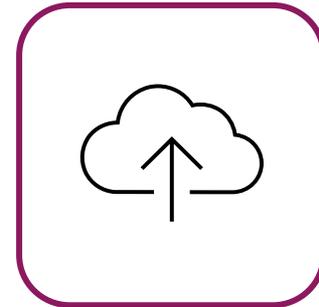
Lösungsvorschläge (I/II)

- Offene Unternehmenskultur und gestärkte Vertrauenskultur (Kohl et al., 2022; Peter et al., 2018)
- Informationsfluss optimieren /moderne Kanäle nutzen (Ganzfried Couderc & Mäder, 2022; Peter et al., 2018)
- Koordination und Absprachen optimieren / Anwesenheiten und persönliche Präsenz planen (Ganzfried Couderc & Mäder, 2022; Klaffke, 2014; Kohl et al., 2022; Rump, 2019; Streuli & Angst, 2015; Weber et al., 2016)
- Neues Skillset bei Führungskräften und Mitarbeitenden (Klaffke, 2014; Laloux, 2015; Lindner, 2022)



Lösungsvorschläge (II/II)

- Führungspersonen als Vorbilder bzw. als Befürwortende (Streuli & Angst, 2015; Tischhauser et al., 2016)
- Transparenter Kommunikation mit Reduktion des Arbeitspensum und tatsächliche Anpassung des Workloads auf reduziertes Arbeitspensums (Streuli & Angst, 2015; Teilzeitbau; Weber et al., 2016)
- Gemeinsame Evaluation um Zusammenarbeit zu fördern/verbessern (Krone-Germann & Chambrier, 2011)
- geeignete Arbeitsstrukturen einrichten, festlegen und darin investieren (Klaffke, 2014; Kohl et al., 2022; Peter et al., 2018; Streuli & Angst, 2015; Weber et al., 2016)



Diskussion

- Welche Erfahrungen machen Sie mit (oder als) Teilzeitmitarbeitende(n) in Ihrem Team?
 - Welche Herausforderungen sind damit verbunden?
 - Wie wird diesen Herausforderungen begegnet? Welche Ansätze bewähren sich in der Praxis?

Erkenntnisse & Conclusio

Wichtigste Erkenntnisse aus Sicht der Teilnehmenden

- Erkenntnisse
- Hürden / Schwierigkeiten
- Massnahmen / Erste Schritte zur Entwicklung



Danke für Ihre Mitarbeit

09/05/23

Literatur (I/II)

- Brown, Susan A.; Dennis, Alan R.; Venkatesh, Viswanath (2010): Predicting Collaboration Technology Use: Integrating Technology Adoption and Collaboration Research. In: Journal of Management Information Systems 27 (2), S. 9–54. DOI: 10.2753/MIS0742-1222270201.
- Buchebner-Ferstl, Sabine; Dörfler, Sonja; Haas, Marita; Niksova, Diana (2011): Teilzeit: Eine Studie zu betrieblichen Effekten von Teilzeitbeschäftigung. Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Online verfügbar unter <https://d-nb.info/1191582787/34>, zuletzt geprüft am 27.02.2023.
- Ganzfried Couderc, Miriam; Mäder, Gwendolin (2022): Teilzeitarbeit in der Schweiz: steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen : Eine Spurensuche in der Literatur und bei ausgewählten Unternehmen
- Klaffke, Martin (Hg.) (2014): Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Kohl, Nina; Sperber, Anna-Maria; Fehr, Wolfgang; Rapp, Jochen (2022): New Work in der Praxis – Erfahrungen und Beispiele aus Unternehmen. In: HMD. DOI: 10.1365/s40702-022-00889-2.
- Krone-Germann, I.; Chambrier, A. de (2011): Teilzeitarbeit in der Schweiz: Eine Quelle von Ungleichheiten, aber auch von Möglichkeiten. In: Die Volkswirtschaft, 2011, S. 47–50. Online verfügbar unter https://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/legacy/posts/14D_de-Chambrier-1.pdf, zuletzt geprüft am 24.02.2023.
- Laloux, Frédéric (2015): Reinventing organisations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. München: Vahlen.
- Lindner, Dominic (2019): KMU im digitalen Wandel. Ergebnisse empirischer Studien zu Arbeit, Führung und Organisation. Wiesbaden, Heidelberg: Springer Gabler (Essentials).
- Peter, Marc; Leickel, Lioba; Petersen, Mads (2018): Die Zukunft gehört der Kollaboration. In: Netzwoche, 21.11.2018. Online verfügbar unter <https://www.netzwoche.ch/news/2018-11-21/die-zukunft-gehört-der-kollaboration>, zuletzt geprüft am 27.02.2023.
- Peter, Marc K. (Hg.) (2019/2020): Arbeitswelt 4.0. Als KMU die Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich gestalten. 1. Auflage. Olten: FHNW Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Wirtschaft (Forschungsergebnisse und Praxisleitfaden).
- Rump, Jutta (2019): Arbeitszeitpolitik. Zielkonflikte in der Betrieblichen Arbeitszeitgestaltung Lösen. Unter Mitarbeit von Silke Eilers. Berlin, Heidelberg: Gabler (IBE-Reihe Ser). Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=5528900>.
- Schircks, Arnulf D.; Drenth, Randy; Schneider, Roland (Hg.) (2017): Strategie für Industrie 4.0. Praxiswissen für Mensch und Organisation in der digitalen Transformation. Springer Fachmedien Wiesbaden. Wiesbaden, Heidelberg: Springer Gabler.

Literatur (II/II)

- Streuli, Elisa; Angst, Trix (2015): Work Life Balance - Beruf, Familie und Freizeit vereinbaren. In: KMU-Magazin 2015, 2015 (4), S. 65–68. Online verfügbar unter https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/9369/3/2015_Streuli_Beruf_Familie_und_Freizeit_vereinbaren.pdf.
- Teilzeitbau: Werkzeug Teilzeit: Organisatorische Hilfsmittel. Online verfügbar unter <https://www.teilzeitbau.ch/hilfsmittel>, zuletzt geprüft am 27.02.2023.
- Tischhauser, Pia; Kessler, Daniel; Senser, Julia; Hess, Benedikt (2016): Steinzeit Teilzeit. Schweizer Unternehmen müssen ihr Potential nutzen. Hg. v. Boston Consulting Group. Online verfügbar unter <https://docplayer.org/18310608-Steinzeit-teilzeit-schweizer-unternehmen-muessen-ihr-potential-nutzen-pia-tischhauser-daniel-kessler-julia-senser-und-benedikt-hess.html>, zuletzt geprüft am 24.02.2023.
- Verein Pro Teilzeit: Risiken. Risiken von Teilzeitarbeit für Unternehmen. Online verfügbar unter <https://www.proteilzeit.ch/chancen-risiken/risiken/>, zuletzt geprüft am 27.02.2023.
- Wachter, Thomas (2022): Teilzeit: Vorteile und Risiken aus betrieblicher Sicht. WEKA. Online verfügbar unter <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/arbeitszeitmodelle/article/teilzeit-vorteile-und-risiken-aus-betrieblicher-sicht/>.
- Wagner, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. In: IAB-Kurzbericht (7/2006). Online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158214/1/kb2006-07.pdf>.
- Weber, Michael; Stutz, Heidi; Huber, Daniel; Ilic, Dragan; Jud, Ursina; Schläpfer, Martina; Küng Gugler, Anne (2016): KMU-Handbuch Beruf und Familie 2016. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen. Hg. v. Staatssekretariat für Wirtschaft. Bern. Online verfügbar unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen_Arbeitsmarkt/kmu-handbuch-beruf-und-familie-.html, zuletzt geprüft am 24.02.2023.
- SRF (2021). Top-Sharing als Arbeitsmodell - Den Chefsessel teilen – so funktioniert's - News – SRF
- Eidgenössische Personalamt (2015). 260_jobsharing_d.pdf
- seco_broschuere_homeoffice_de(1).pdf
- Bundesamt für Statistik (2006). 206-0607(1).pdf
- Hackl, Benedikt; Wagner, Marc; Attmer, Lars; Baumann, Dominik (2017): New Work: auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt. Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien. Wiesbaden, Heidelberg: Springer Gabler.