Erkenntnisse aus dem Projekt
Doppeltes Kompetenzprofil (2022-2024)

Ein Kooperationsprojekt der Fachhochschule OST und der Pädagogischen Hochschule St.Gallen

ZIEL

Das Projekt hatte das Ziel, Kompetenzen in der Personalentwicklung und Gesundheitsförderung zu stärken. Dabei wurde auf eine enge Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule OST, der Pädagogischen Hochschule St. Gallen PHSG und ihren Praxisfeldern gesetzt. Der Fokus lag auf transdisziplinärer Kooperation an den Schnittstellen der beteiligten Institutionen. Das Projektteam des Kooperationsprojektes bestand aus Mitarbeitenden beider Hochschulen, die gemeinsam an der Zielerreichung arbeiteten. Dabei lag der Schwerpunkt der OST im Bereich der Personalentwicklung und der Schwerpunkt der PHSG bei den Lösungsansätzen zu Gesundheitsförderung, -prävention und Gesundheitskompetenz.

UMSETZUNG

In enger Zusammenarbeit mit Praxisinstitutionen wurden spezifische Laufbahnstufen im doppelten Kompetenzprofil (dKP) für die Angehörigen der OST entworfen und implementiert. In der PHSG wurde das neue Laufbahnmodell eingesetzt, das verschiedene Rollenprofile aus Praxis und Wissenschaft berücksichtigt. Es wurde ein strukturiertes Coaching- und Mentoring-Programm angeboten, das die Entwicklung von Visionen und Zielen sowie die gezielte Unterstützung der Rollenentwicklung des doppelten Kompetenzprofils begleitete. Aufbauend auf dieser Grundlage wurden durch die transdisziplinäre Kooperation Lösungsansätze zu den Themen Gesundheitsförderung und -prävention sowie Gesundheitskompetenz hochschulübergreifend erarbeitet.

EVALUATION

Im Verlauf des Projekts wurden die einzelnen Meilensteine und Projektschritte kontinuierlich anhand des RE-AIM-Modells (Reach, Effectiveness, Adoption, Implementation, Maintenance) evaluiert, um deren Wirksamkeit zu überprüfen und entsprechende Konsequenzen zu ziehen.

NACHHALTIGKEIT

Zur Sicherstellung der Verstetigung und einer nachhaltigen Umsetzung des doppelten Kompetenzprofils wurde eine Kompetenzgruppe gebildet. Diese soll die langfristige Integration und Weiterentwicklung des doppelten Kompetenzprofils unterstützen.

Gut auf dem Papier ist es nicht so schwierig, einen Arbeitsvertrag zu machen. Aber die wahre Herausforderung liegt darin, wie es danach tatsächlich gelebt und organisiert wird.“
Management Praxisinstitution bei der Bedarfserhebung

„Das Ziel ist, dass man es gemeinsam entwickelt, um eine Win-Win-Situation zu schaffen.“
Management Praxisinstitution bei der Bedarfserhebung

„Mir macht es Spass.“
Person im doppelten Kompetenzprofil während der Programmteilnahme

„In meiner Rolle als Wissenszirkulationsexpertin...“
Person im doppelten Kompetenzprofil während der Programmteilnahme

«Ich finde das Projekt sehr spannend, da mir die Thematik «Gesundheit» sehr am Herzen liegt.»
Person im doppelten Kompetenzprofil während der Programmteilnahme

„Teams und Institutionen können von neuen Einflüssen profitieren.“
Vorgesetzte nach Programmteilnahme

„Die dreifache Belastung (Arbeit, Studium, dieses Projekt) hat meine Ressourcen und meine Energie fest beansprucht.“
Person im doppelten Kompetenzprofil nach Programmteilnahme

„Ein fördernder Faktor war die Offenheit der Vorgesetzten aus beiden Institutionen und von mir selber.“
Person im doppelten Kompetenzprofil nach Programmteilnahme

„Die Sicht, dass nicht das eine oder andere Feld wichtiger ist, sondern dass die Verbindung zwischen verschiedenen Bereichen zentral ist.“
Vorgesetzte nach Programmteilnahme

„…indem wir die Chancen als Betrieb erkennen und die Rahmenbedingungen entsprechend setzen und fördern.“
Vorgesetzte nach Programmteilnahme

„Es war der Anstoß, dass die Kommunikation in Gang gekommen ist.“
Vorgesetzte nach Programmteilnahme

Erkenntnisse aus dem Projekt
Doppeltes Kompetenzprofil (2022-2024)

OST Ostschweizer Fachhochschule

PH SG

1 – 2022

IDENTIFIKATION von Bedürfnissen, Haltungen und Erwartungen der Anspruchsgruppen (Hochschule, Praxisinstitutionen, Programmteilnehmende, Verwaltung)

Literaturrecherche
Erkenntnisse aus vorhergehenden Projekten
Befragung der Anspruchsgruppen
- Onlineumfrage an Hochschule
- Fokusgruppen- und Einzelinterviews in Praxis
- Workshops zur Verdichtung der Erkenntnisse

→ Es existiert ein uneinheitliches Verständnis des Konzeptes «doppeltes Kompetenzprofil» sowohl im Bereich der Hochschulen und der Praxisinstitutionen als auch in der Literatur
→ Es wird ein grosser Mehrwert im Bereich der Wissenszirkulation von Hochschule und Praxis erwartet durch die Rolle von Personen im doppelten Kompetenzprofil
→ Das doppelte Kompetenzprofil: Ein Beitrag für die Zusammenarbeit von Praxis und Wissenschaft: Eine qualitativ-deskriptive Studie.

2 – 2023

KONZEPTENTWICKLUNG von Laufbahnstufen im doppelten Kompetenzprofil basierend auf Qualifikationsstufen

Entwurf und Integration von Laufbahnstufen
Klärung der Bedingungen
Entwicklung eines hochschulübergreifenden Konzeptes
- Mentoring für Personen in Doppelanstellung
- Coaching für Führungspersonen

→ Entwurf von Laufbahnstufen an der OST angelehnt an die drei Tracks «Trainee, Junior-Track und Senior-Track»; Integration des neu erstellten Laufbahnmodells der PHSG
→ Entwicklung eines Mentoring-Konzeptes für Teilnehmende
→ Entwicklung eines Coaching-Konzeptes für deren Vorgesetzte
→ Erste Gespräche zur Rekrutierung von Programmteilnehmenden
→ Le double profil de compétences comme opportunité – deux portraits | Physioswiss

3 – 23/24

UMSETZUNG UND EVALUATION der Laufbahnstufen im doppelten Kompetenzprofil

Rekrutierung von n=13 Teilnehmenden und n=27 Vorgesetzten
Datenerhebung von Teilnehmenden mit Tagebucheinträgen 4x in 4 Monaten
Abschlussbefragung Teilnehmende und Vorgesetzte mit Fragebogen
Begleitung der Teilnehmenden mit Mentoring (3x)
Begleitung der Vorgesetzten mit Coaching (2x)

→ Personen im dKP sind eine Möglichkeit, die Hochschulen und die Praxis näher zusammenzubringen
→ Es bestehen hohe Anforderungen an diese Personen bezüglich Koordination, Flexibilität und Ambition
→ Das Mentoring wird als förderlich wahrgenommen für die Rollenentwicklung, Selbstreflexion und persönliches Wachstum
→ Die Vorgesetzten sind zentrale Stakeholder, um das dKP sinnvoll einzusetzen und von Synergien profitieren zu können
→ «Erfahrungen von Personen im doppelten Kompetenzprofil und ihren Vorgesetzten» (in Vorb.); «Doppeltes Kompetenzprofil anhand eines Beispiels in der Pflege»; «Strukturierte Begleitung in der Rollenentwicklung» (beide: Publikation geplant)

4 – 2024

HOCHSCHULÜBERGREIFENDE TRANSDISZIPLINÄRE KOMPETENZGRUPPEN arbeiten an Konzepten sowie Lösungsansätzen zu den Themen Gesundheitsförderung und -prävention und Gesundheitskompetenz

Entwicklung von Kompetenzgruppen zu:
- Selbstmanagement und Achtsamkeit
- Ernährung &Selbstbild bei Mädchen und Auswirkung auf die Gesundheit
- Schulgesundheit
- bewegungsfreundliche Schule
- Personalentwicklung

→ Die Zirkulation von Wissen trägt wesentlich dazu bei, Synergien zu bündeln und effizient zu nutzen
→ Damit Kompetenzgruppen erfolgreich zusammenarbeiten können, bedarf es gemeinsamer Themen. Ohne diese Grundlage bleibt ein Treffen wenig zielführend.
→ Die Koordination und Terminfindung zwischen Hochschulen und/oder Praxisfeldern ist anspruchsvoll
→ Zwei Themen werden weiterhin in Kooperationen OST - PHSG verfolgt: ‚School Nurse' und ‚bewegungsfreundliche Schule'
→ "Für eine nachhaltige Gesundheitsbildung„ (interner Newsletter)

Durch die transdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Praxisfeldern werden die Vorteile einer integrativen Arbeitsweise sichtbar, wodurch wir die Zukunft der Gesundheits- und Bildungsbranche aktiv mitgestalten können.

Wir danken allen Beteiligten für ihre engagierte Mitarbeit.
Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Homepages:
Kompetenzzentrum Rehabilitation & Gesundheitsförderung | OST
Institut Bewegung, Sport und Gesundheit| Pädagogische Hochschule St.Gallen