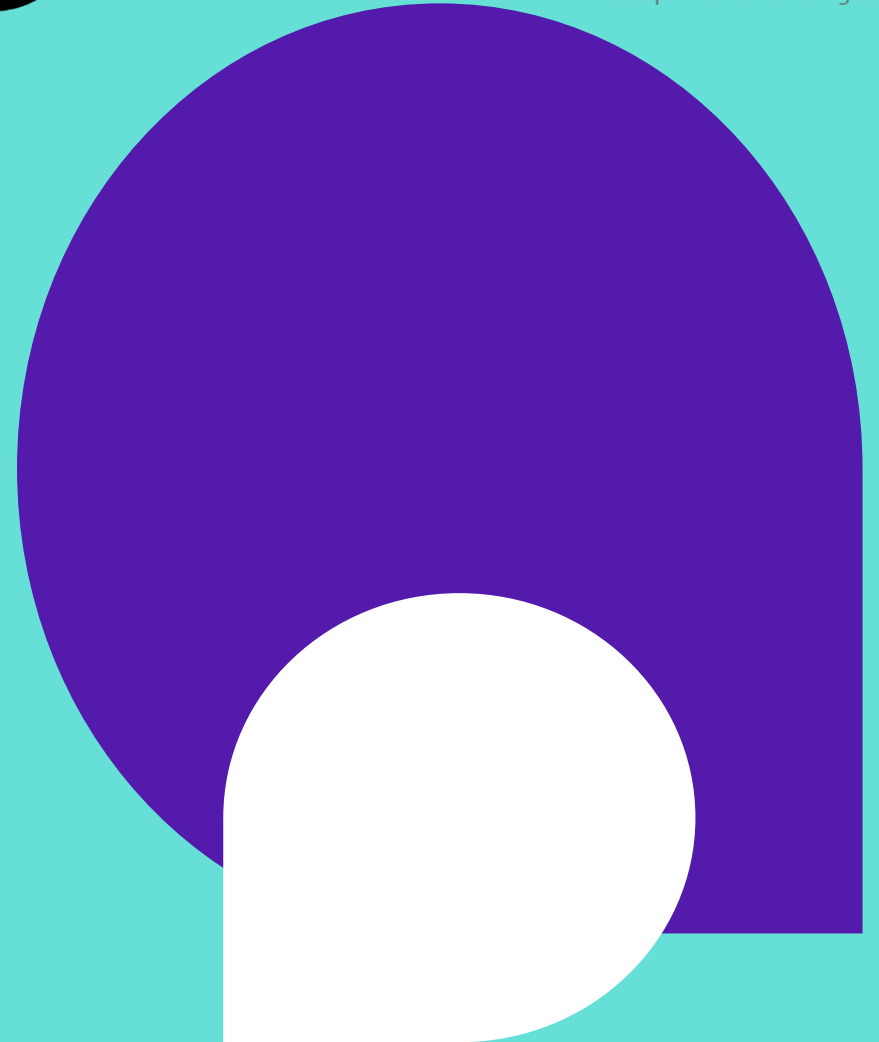




HERZLICH WILLKOMMEN

1. Beiratssitzung Projekt LeKoK



UNSERE AGENDA

- Kurze Vorstellungsrunde
- Überblick zum Projektkonzept LeKoK
- Einblicke in die Projektpraxis:
Entwicklung einer PE-Vision, Bedarfsanalysen
- Interaktionskompetenzen in der Krankenhausarbeit – eine Basis für die Personalentwicklung?
- Diskussion und Austausch
- Weitere Planung der Beiratsarbeit

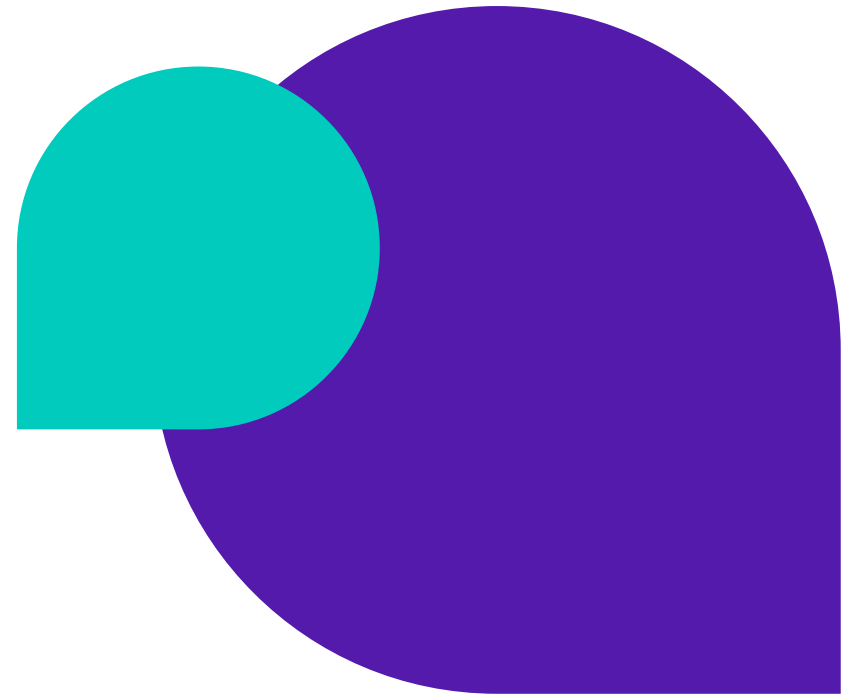


Vorstellungsrunde

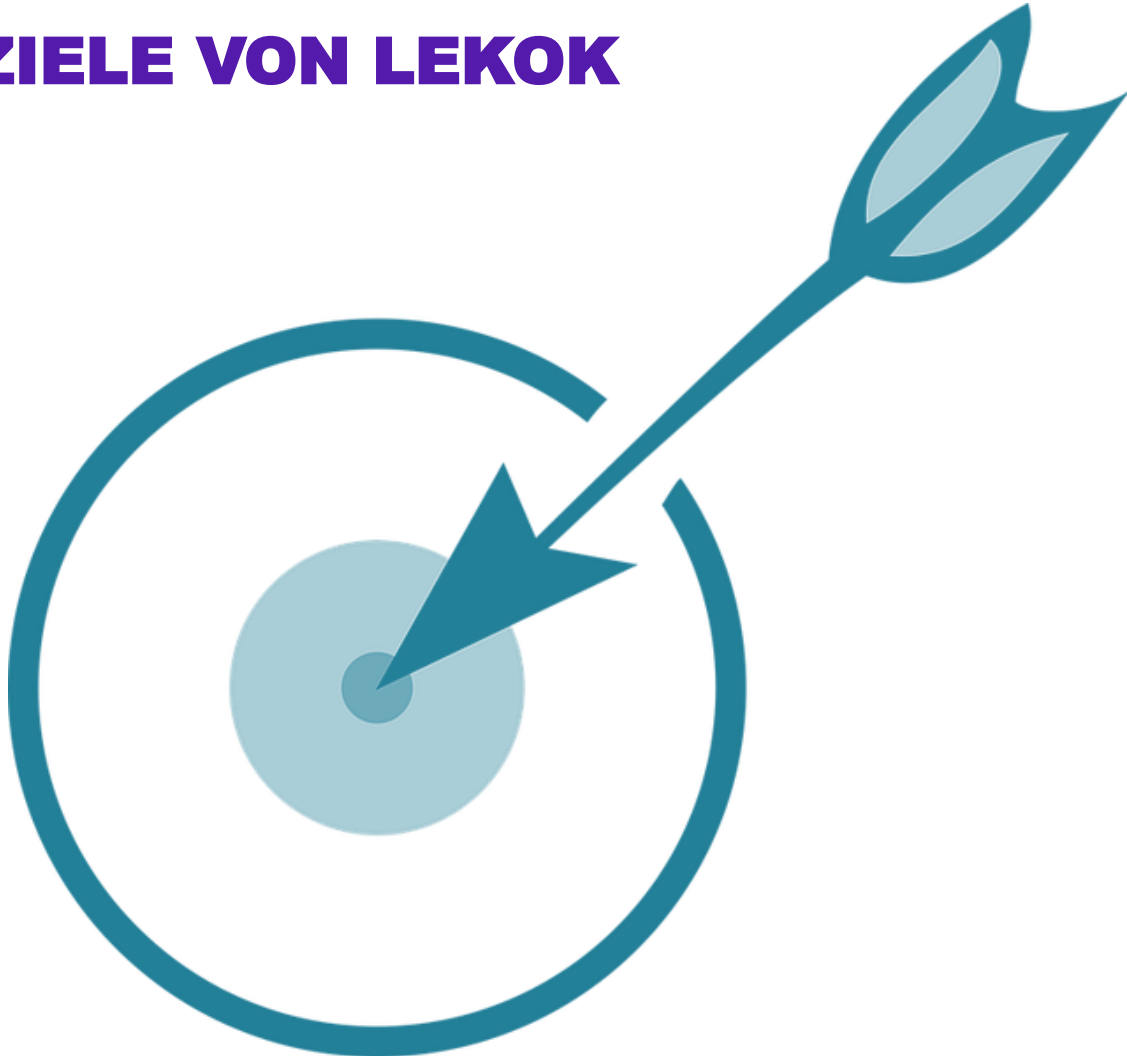




Überblick zum Projektkonzept

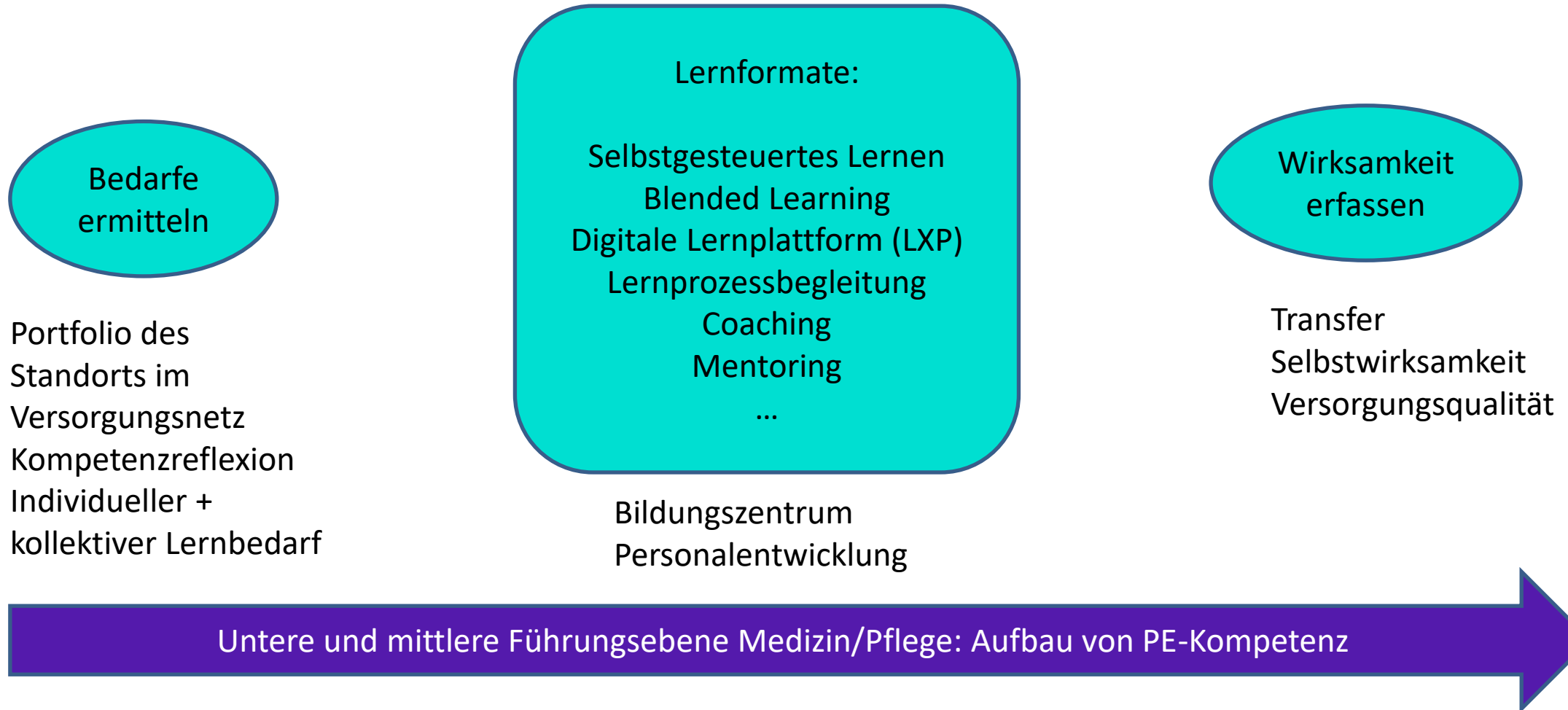


ZIELE VON LEKOK



- Konzeption, Erprobung und Evaluation einer **Lern-** und **Kompetenzarchitektur** für Krankenhäuser
- Modell für eine partizipative und multiprofessionelle Kompetenzentwicklung im Krankenhaus
- Transfer des Modells mit Sozialpartnern und strategischen Partnern

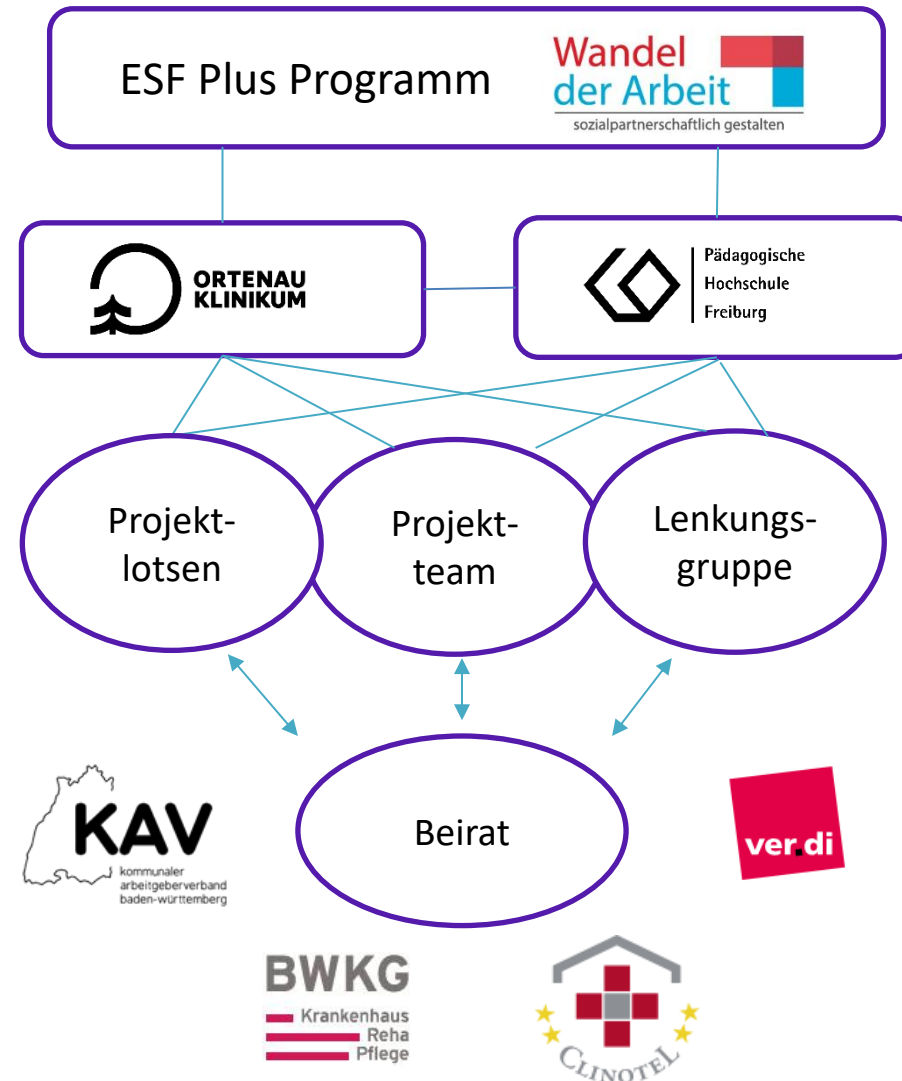
WIE SOLLEN DIESE ZIELE ERREICHT WERDEN?



MEILENSTEINE

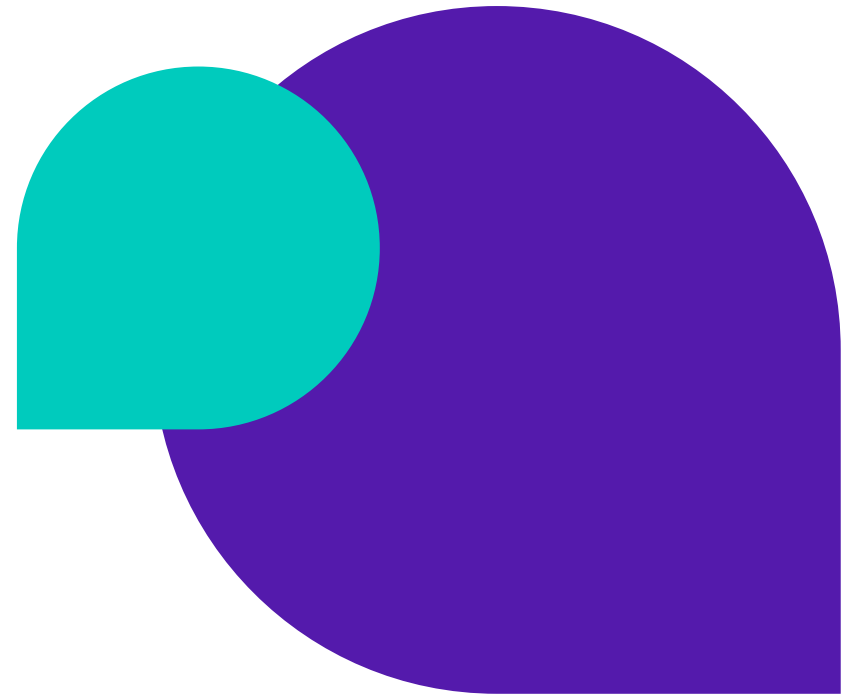


PROJEKTSTRUKTUR





Einblick in die Projektpraxis



VISION ZUR PERSONALENTWICKLUNG

Workshop mit Klinikvorstand & Personalrat

- Was sind Kompetenzen und welche braucht das Ortenau Klinikum jetzt und zukünftig?
- Was ist Entlernen und warum sollten wir das im Ortenau Klinikum auch tun?
- Wohin wollen wir uns strategisch entwickeln?
- Was wollen wir vereinbaren?



ECKPUNKTE DER VISION ZUR PERSONALENTWICKLUNG

ENTWURF

PE und OE zusammen denken und gestalten

- Wir möchten eine innovative und nachhaltige Ausrichtung unserer Projekte erreichen, um Karriereplanung und Personalentwicklung auf professionellem Niveau zu gestalten.

Lernkultur

- Wir setzen auf Vielfalt, Offenheit für Fehler, kontinuierliches Lernen und schaffen eine dynamische Lernkultur mit Lerninseln und dem Einsatz moderner Technologien.

Führung

- Unser Führungsverständnis basiert auf der Identifikation mit dem Unternehmen, sichtbaren Erfolgen und empathischem Verhalten. Wir streben nach authentischer Führung, Mut zum Scheitern und einer Kultur des Hinschauens, Zuhörens und Umsetzens.

Partizipation und Agilität

- Wir setzen auf eine partizipative Führungskultur, Transparenz in der Kommunikation und ein gemeinsames Zielverständnis für eine agile und zukunftsorientierte Personalentwicklung.

ZIELBILDER ZUR PERSONALENTWICKLUNG 2030 IM OK

**Expert:innennetzwerk
PflegeVisionär**

**Multiprofessionelle
Führung im Zentrum
für Altersmedizin**

Ein Zielbild ist eine konkrete und visionäre Darstellung der angestrebten Zukunft einer Organisation.

Es dient als Orientierungspunkt und Inspirationsquelle für die strategische Planung und Entwicklung hin zu einem gewünschten Zustand.

**Praxisanleitung: der
Weg zu
Lernprozessbegleitung**

**Innovation-Team
Radiologie**

BETEILIGUNG UND MITBESTIMMUNG



- Durchführung von moderierten World Cafés zur PE - Vision und den Zielbildern für Beschäftigte an allen Standorten des OK (November 2024)
- Ergebnisse werden in die Vision integriert
- Klinikvorstand und Personalrat vereinbaren die PE-Vision (2025)
- Gemeinsame Sondierung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Personalentwicklung

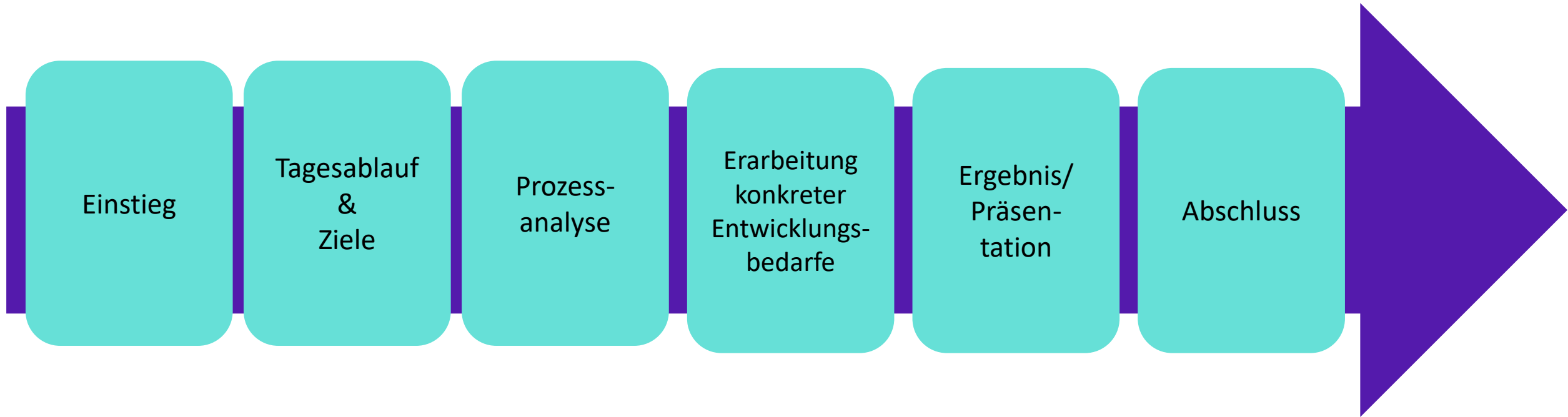
BEDARFSANALYSEN



RAHMENBEDINGUNGEN

- Zielgruppe: Team mit direkten Führungskräften
- Zeitbedarf: zwei Workshops à 90 Min. im Abstand von zwei bis drei Wochen
- Anzahl der Teilnehmenden: 5 – 20
- Moderation und Beratung durch 12 qualifizierte Projektlots:innen (Change Agents)

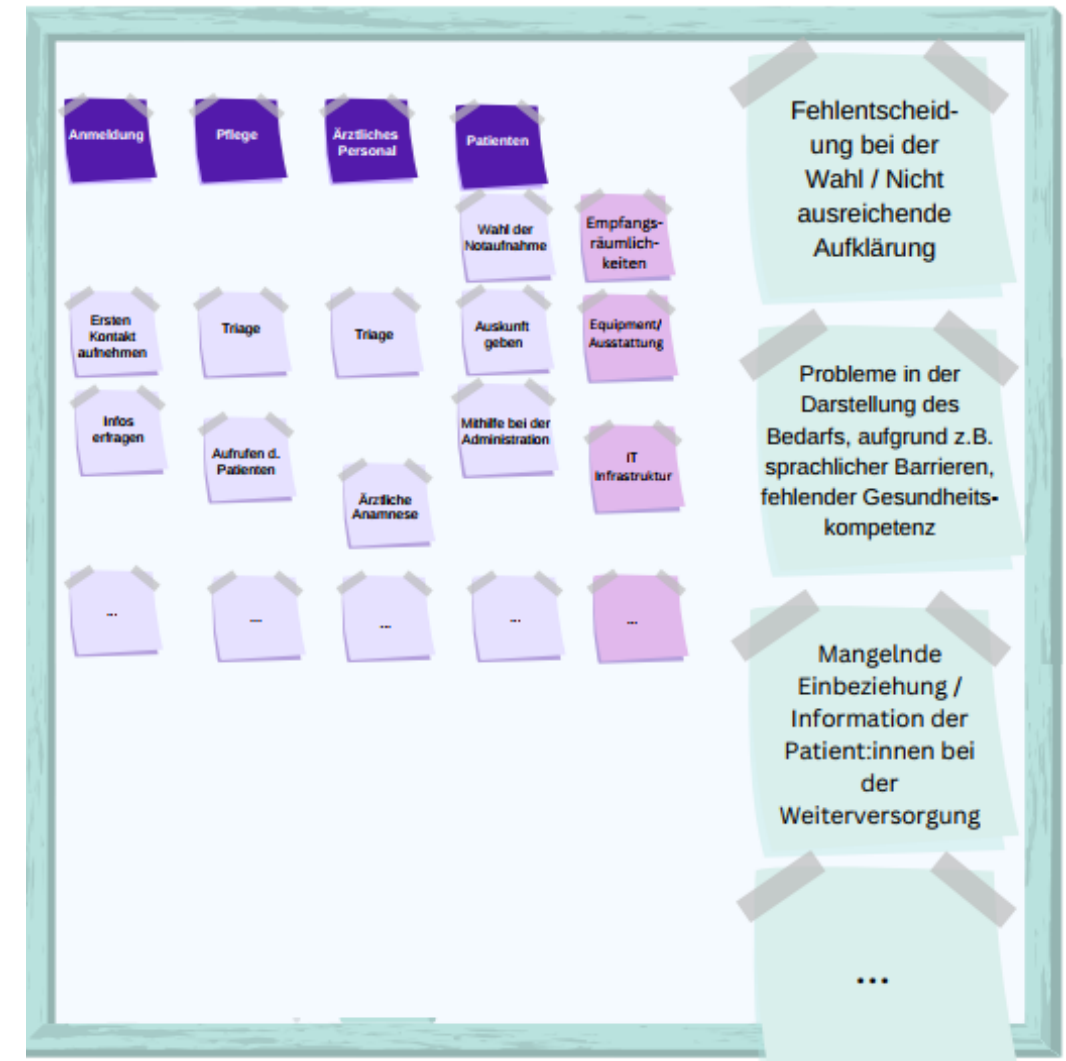
ABLAUF TAG 1



PROZESSANALYSE AM BEISPIEL ZENTRALE NOTAUFNAHME

Welche Personengruppen sind am Prozess beteiligt?“

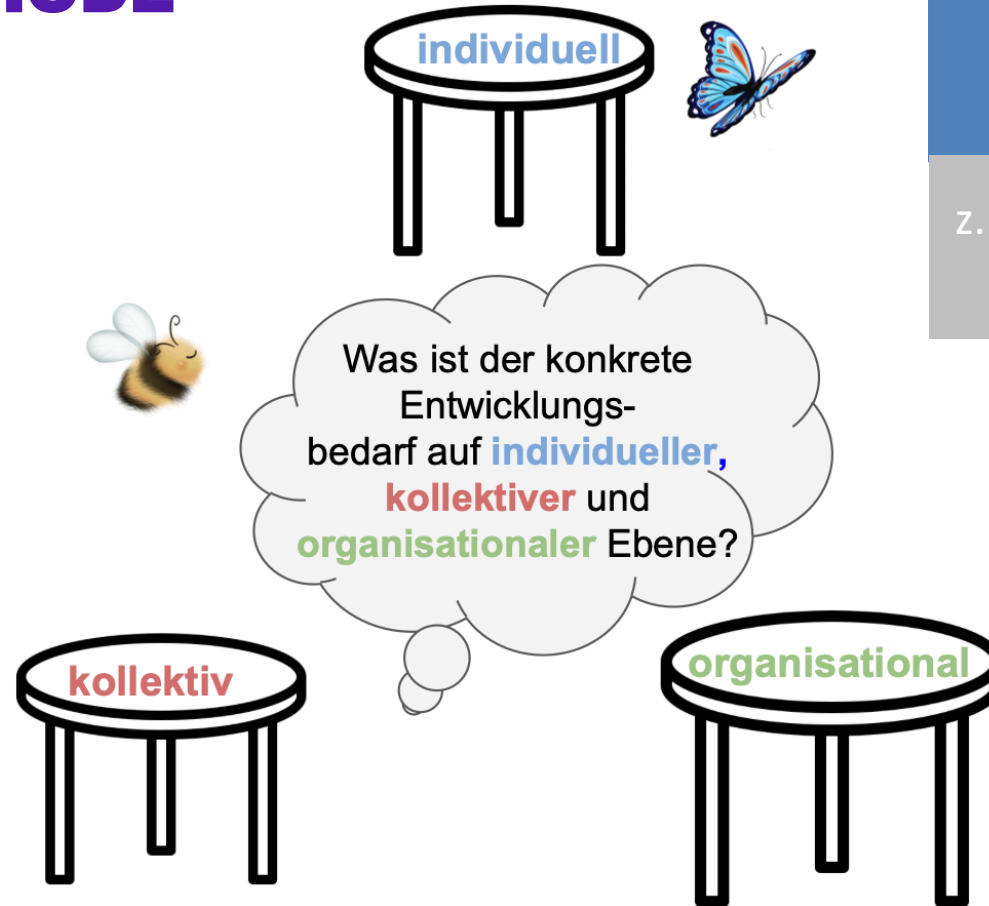
Welche Herausforderungen treten in der beschriebenen Situation immer wieder auf?



OPEN-SPACE-METHODE

Im Team wollen wir daran
arbeiten...

z.B. Regeln
in Teamgespräche
integrieren



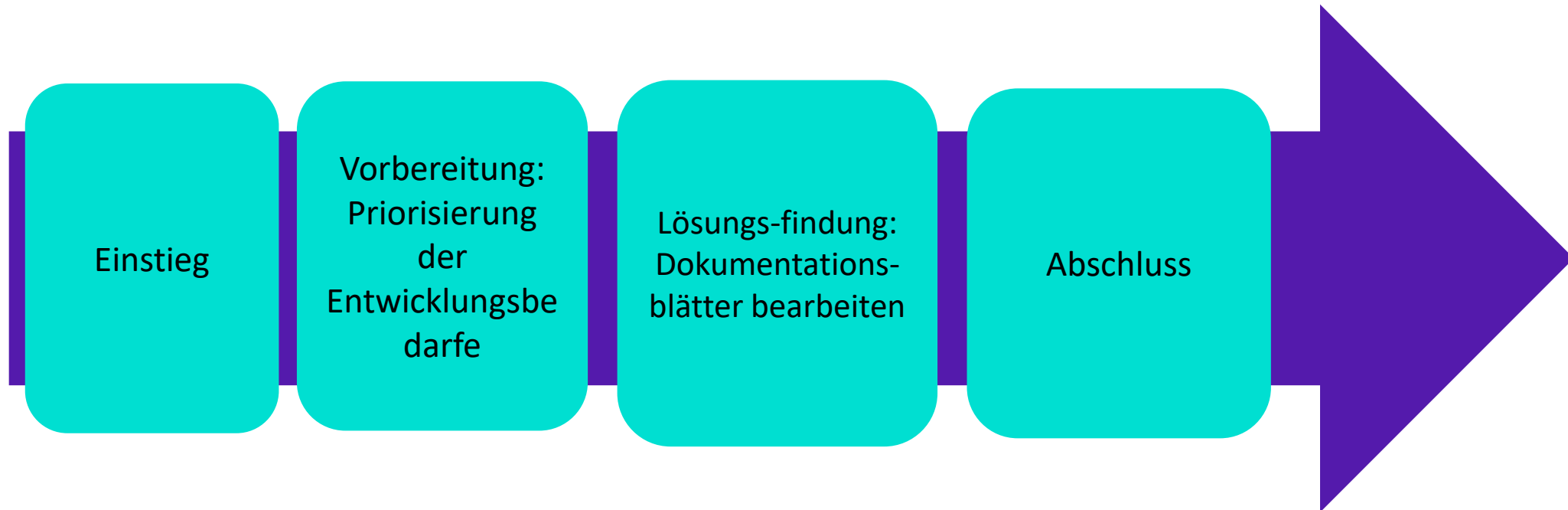
Persönlich möchte ich mich
in diesen Bereichen
weiterentwickeln...

z.B. sorgfältiger Umgang mit
Daten

Diese Rahmenbedingungen
müssen angepasst werden...

z.B. geeignete Räume
für Gespräche

ABLAUF TAG 2



Ziel: individuelle, kollektive und organisationale Entwicklungsbedarfe im Team identifizieren und konkrete Handlungsmöglichkeiten erarbeiten

Welche **Stärken** helfen den
Entwicklungsbedarf zu decken?

Welche **Schwächen** behindern
uns dabei?

Was ist das konkrete Ziel, das erreicht werden soll?

Wie genau kann die Zielerreichung kontrolliert werden?

Welche Ressourcen sind zur Zielerreichung vorhanden?

Welche Schritte werden zur Zielerreichung benötigt? Zeitplan

Wer führt welchen Schritt bis wann zur Zielerreichung aus?

Wann und wie werden die Zwischenschritte kontrolliert?

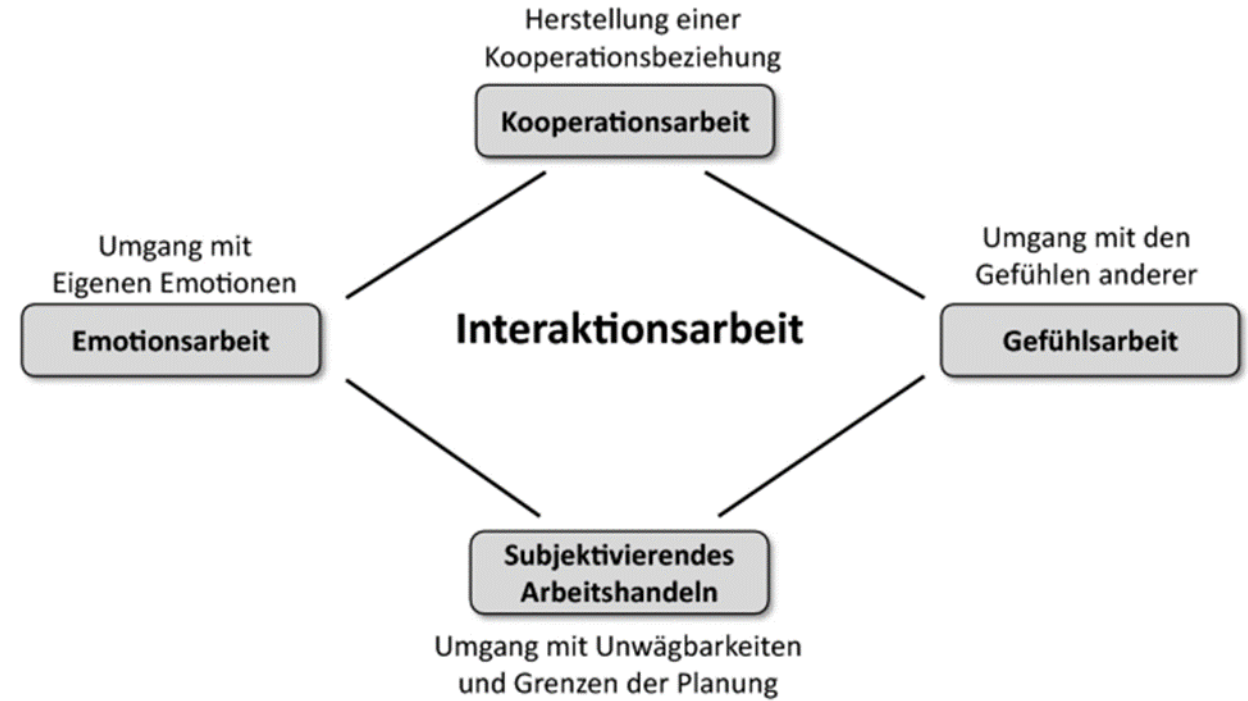
Was?	Bis wann?	Wer?

UMSETZUNG DER BEDARFSANALYSEN

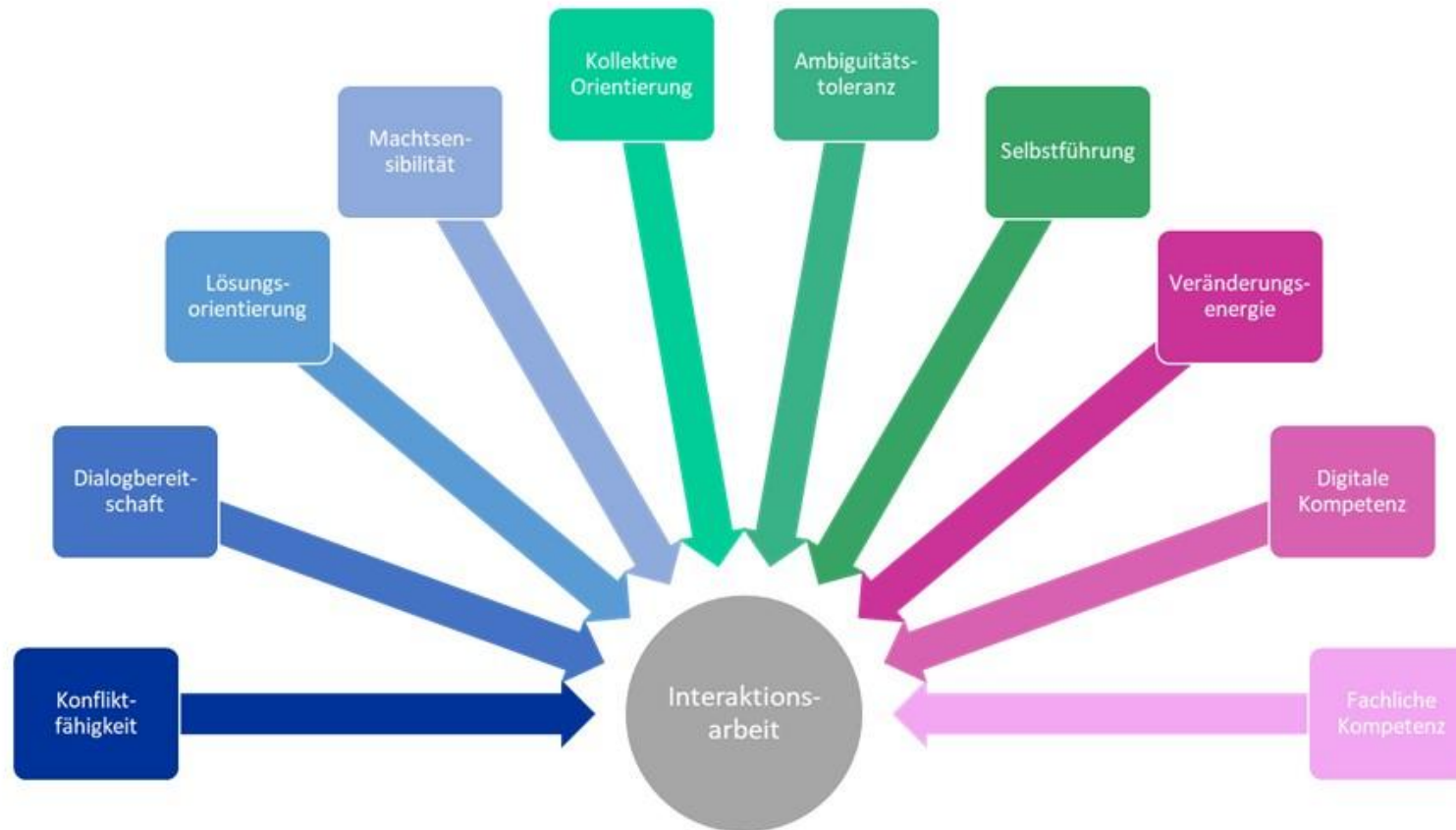


- Change Agents wurden für die Bedarfsanalysen geschult (Juli/Aug. 2024)
- Change Agents führen die Analysen in ca. 10 Teams durch bis Ende Sept. 2024
- Beratung und Begleitung der Change Agents durch Projektteam
- Auswertung der Ergebnisse Mitte Okt. 2024
- Workshop mit Change Agents: Präsentation und Beratung der Ergebnisse Ende Okt. 2024
- Planung und Erprobung der Tools zur Kompetenzentwicklung auf Basis der Analyseergebnisse für Mitarbeitende, Teams und Führungskräfte ab Dez. 2024

Interaktionskompetenzen in der Krankenhausarbeit – Basis für die Personalentwicklung?



(Böhle /Wehrich 2022)



KomIn (Kompetenzorientierte Interaktionsarbeit in der Pflege) hat eine Laufzeit von 05/2020 bis 04/2023.

Im Fokus steht die Wechselwirkung zwischen Interaktionsarbeit, Beruflichkeit, Digitalisierungsprozessen und Handlungskompetenzen von Altenpfleger:innen.

Mit dem Projekt werden Kompetenzen für die Interaktionsarbeit in der Pflege untersucht. Neben einer digital gestützten Kompetenzdiagnostik (www.projekt-komin.de/kompetenzindikator) wurde auch ein Blended Learning Weiterbildungskonzept (www.ph-freiburg.de/lernprozessbegleitung) erprobt und evaluiert, welches zur Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonal in der Pflege beiträgt.

Kompetenzindikator

- Selbst- und Fremdeinschätzung der Kompetenzen
- Kompetenzeinschätzungen als Kenner:in, Könnner:in, Expert:in oder Professional
- Sichtbarmachung von vorhandenen Ressourcen
- Identifikation von Entwicklungspotenzialen

Kompetenzindikator

Für manche Probleme gibt es keine Lösungen.



Im stressigen Arbeitsalltag geht mir der Blick fürs Detail verloren.



Es ist mir unangenehm, Lösungen voranzutreiben, die nicht allen gefallen.



Die Herausforderungen des Arbeitsalltags hindern mich daran, Lösungen zu verfolgen.



In Bezug auf Lösungsorientierung schätze ich mich als

- ☐ Kenner:in ?
- ☒ Könnner:in ?
- ☐ Expert:in ?
- ☐ Professional ?

ein.

Kompetenzindikator

Machtsensibilität

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft die ungleiche Ressourcenverteilung (Machtasymmetrien) zwischen der eigenen Funktion/Rolle und des Gegenübers (Interaktionspartner:in) wahrzunehmen und konstruktiv damit umzugehen, Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht, soziokulturelle Prägung, Sprache, Werte, Einstellung zu respektieren und in der Interaktion zu berücksichtigen sowie das eigene Verhalten an die Kontextbedingungen anzupassen.



Einschätzung: Können:in

Lösungsorientierung

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft sich auf Lösungen zu fokussieren, d. h. ein Szenario des Zielzustands zu entwickeln und die notwendigen Schritte/Ressourcen zum Erreichen dieses Zielzustandes zu analysieren, freizulegen, einzuleiten und zu gehen.



Einschätzung: Können:in

ANPASSUNG DER INTERAKTIONS- UND FACHKOMPETENZEN IM KRANKENHAUS

- Kompetenzen mit Items zur Überprüfung sind auf Pflege und Ärzt:innen im Krankenhaus angepasst
- Kompetenzen mit Items werden mit Mitarbeitenden und Führungskräften aus den Medizintechnischen Abteilungen (Radiologie, Labor etc.) noch überprüft
- Items werden im Sept. durch Online-Befragungen validiert
- Digitaler Kompetenzindikator wird als Prototyp im Dez. 2024 zur Verfügung stehen
- Entwurf eines Leitfadens zum Einsatz des Kompetenzindikators liegt vor

**Entwicklungsdiallog – kompetenzorientiertes
Mitarbeiter:innengespräch**



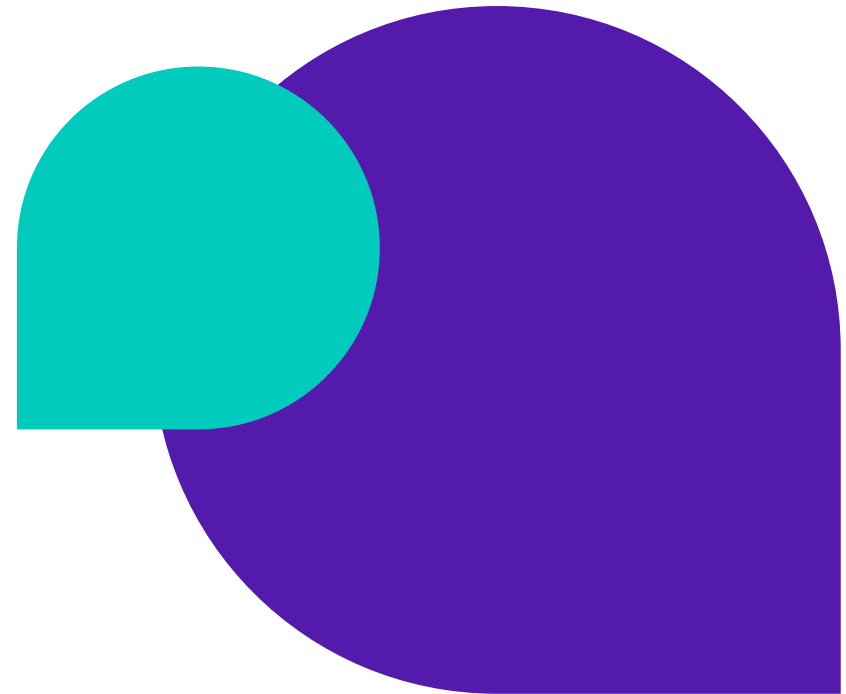
Diskussion

Inwieweit können Interaktionskompetenzen eine die multiprofessionelle Personalentwicklung im Krankenhaus fördern?

Was sollten wir im Projekt dabei besonders beachten und berücksichtigen?

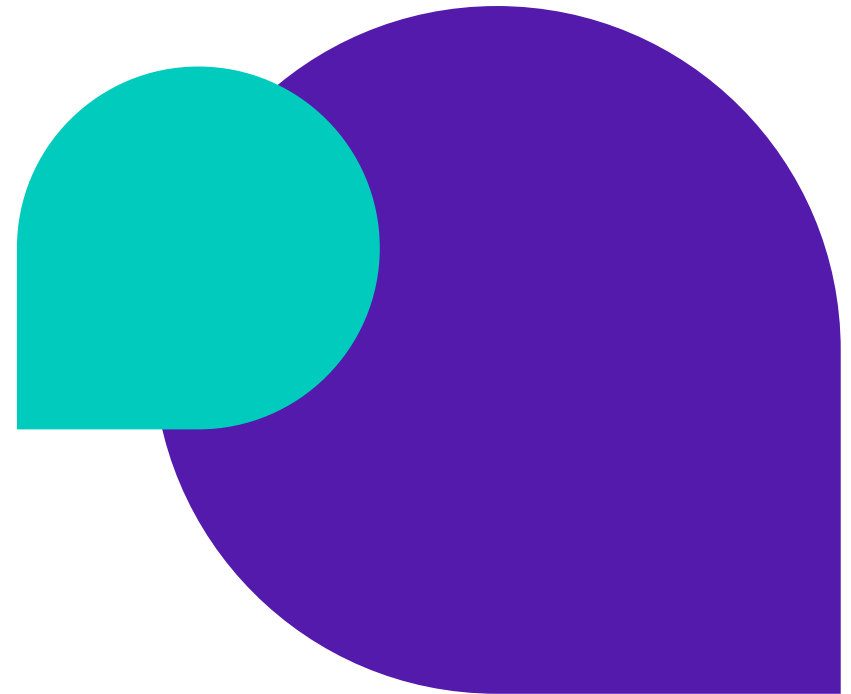
Welche Impulse / Anregungen haben Sie sonst noch für uns?

- Bedarfsanalyse
- PE-Version
- ...





Weitere Planung & Vereinbarungen



VIELEN DANK FÜR IHRE IDEEN UND IHR ENGAGEMENT

Das Projekt „LeKoK – Lern- und Kompetenzarchitektur Krankenhaus“ wird im Rahmen des Programms „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union