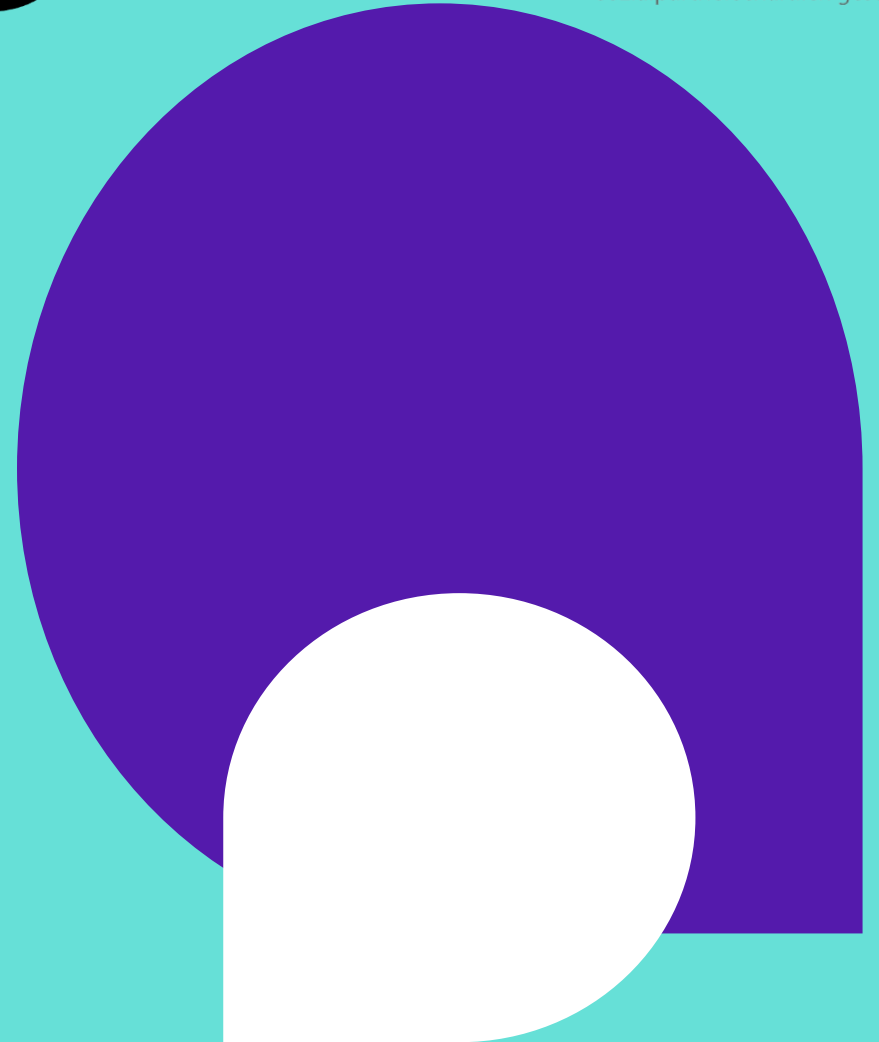




HERZLICH WILLKOMMEN

2. Beiratssitzung Projekt LeKoK



UNSERE AGENDA

- Kurze Vorstellungsrunde
- Stand des Projekts
- Einblicke in die Projektpraxis:
 - Umsetzung PE-Vision mit Zukunftsbildern
 - Teambedarfsanalysen: Erfahrungen und Ergebnisse
- Lernangebotsentwicklung und eDoer
- Transfer
- Weitere Planung der Beiratsarbeit

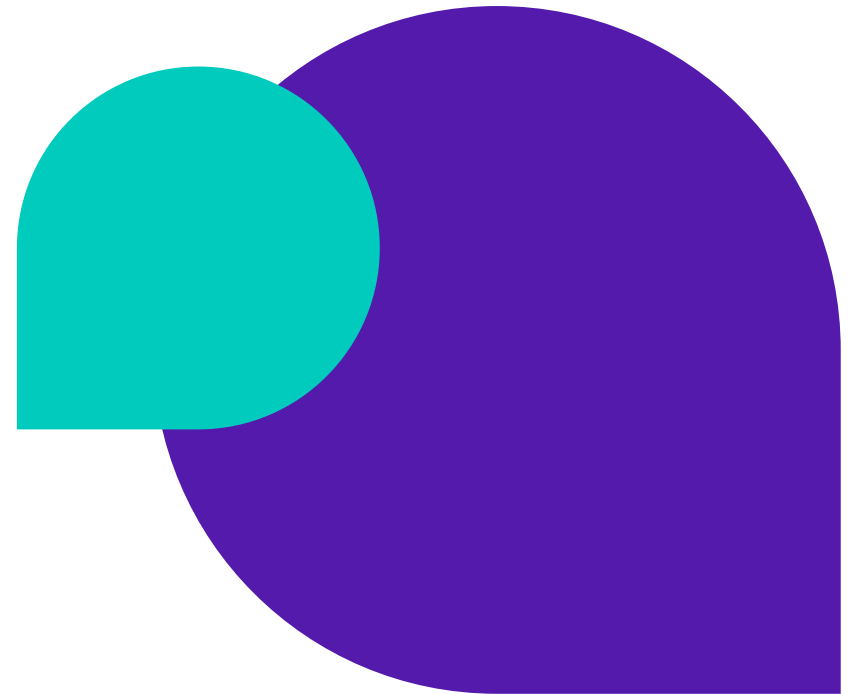


Vorstellungsrunde





Stand des Projekts



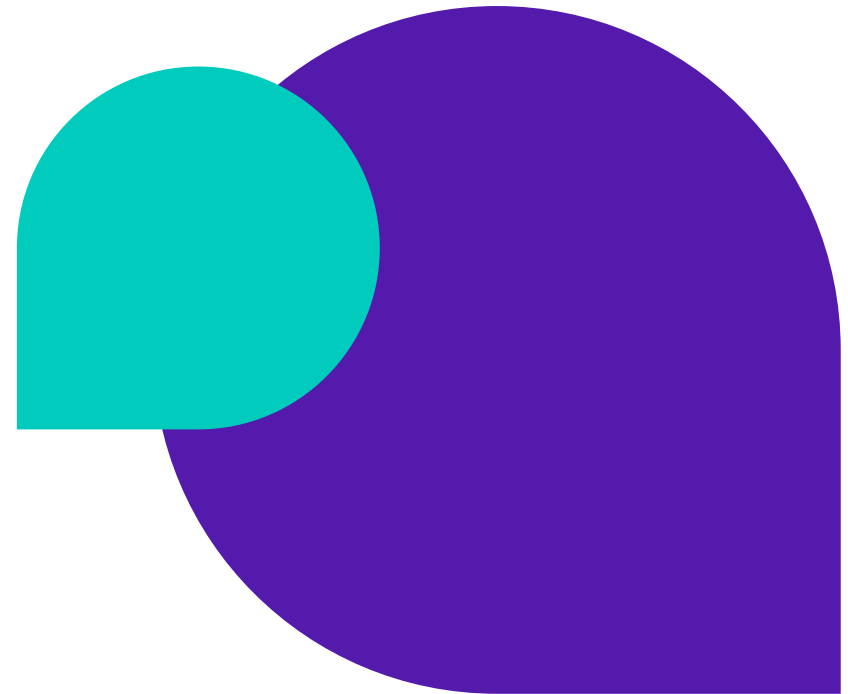
MEILENSTEINE



2023	2024	2025	2026
Projektorganisation: Team, Steuerungsgruppe, Beirat, Öffentlichkeitsarbeit			
	PE - Vision, Bedarfsanalyse		
		Kompetenzentwicklung: Tools, Lernplattform, Erprobung	
		Lern- und Kompetenzarchitektur: Erstellung/Anpassung	
		Transfer: Aufbereitung, Implementierung BaWü	



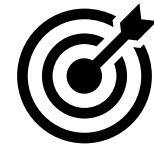
Einblick in die Projektpraxis



ZUKUNFTSBILDER



- Expert:innennetzwerk PflegeVision
- Multiprofessionelle Führung
- Praxisanleitung
- KI und Kompetenzentwicklung
- Peer-Mentoring



Strategietag mit dem oberen Management



Zukunftsaustausch an allen Betriebsstellen



Auswertung der Ergebnisse



Grundlage zur strategischen PE



- Eckpunkte Vision zur PE**
- PE & OE zusammen denken & gestalten
 - Lernkultur
 - Führung
 - Partizipation & Agilität



ABLAUF ZUKUNFTSAUSTAUSCH

- Austauschrunden an jeder Betriebsstelle
- Offenes Angebot mit Information und Gesprächsangebot durch Projektmitarbeitende und Change Agents
- Visualisierung der Rückmeldungen und Ideen



ZUKUNFTSBILDER – ERGEBNISSE

BEISPIEL PFLEGEVISION

Akademisierte Pflegefachpersonen /Physiotherapie

- Anzahl akadem. Pflegefachpersonen erhöhen
- Überprüfung von Standards durch akadem. Pflegefachpersonen
- Arbeitsplätze für akadem. Physiotherapeuten schaffen

Vernetzung

- Netzwerke für Pflege mit gemischten Qualifikationen für Standards, Informationen, Handbücher
- Netzwerk für akadem. Physiotherapeut:innen
- Denken im Verbund und gelingende Vernetzung fördern
- Praxisanleiterforum für Vernetzung entwickeln

Lernen

- Lernen als Bestandteil der Arbeit und praxisorientiert
- Gestaltung von Lerninseln
- Zentralisierung von Wissen

Prävention

- Erhalt der Selbständigkeit bei Patient:innen ist für Prävention zentral
- Integration von Bewegungsförderung
- Herausforderung adipöse Patient:innen
- Einheitliche Behandlungsstandards Physiotherapie, evidenzbasiert und Physiotherapieforschung

TEAMBEDARFSANALYSEN



- 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) → Qualifizierungsreihe
- Bisher 6 Durchführungen
- Dokumentation der Ergebnisse auf Miro
- Zusammenführung und partizipative Auswertung der Ergebnisse in einem Workshop am 20. Februar 2025

PROFESSIONALISIERUNG DER CHANGE AGENTS



- Kontinuierliche Schulung/ Workshops/ Teambildung mit den Change Agents
 - Moderation
 - Lernprozessbegleitung
 - Umgang mit Widerständen/ Resilienz
 - Entwicklung von Lernangeboten
 - Arbeitsintegriertes Lernen
 - Auswertung der Bedarfsanalysen
- Erster Einsatz: Eigenständige Durchführung der Teambedarfsanalysen durch die Change Agents
- Methode der Bedarfsanalyse wurde seitens der Change Agents als auch der Mitarbeiter positiv angenommen

Ergebnisdokumentation GrowthLab

Team: TEST - Praxisanleiter Lehr

Anzahl Teilnehmende: 6 (?)

Moderation: Susanne Müller, Kornelia Jenne

Datum: 26.11.24 +11.12.24

Stärken im Team



Diese Entwicklungsbedarfe wurden entdeckt



An diesen Entwicklungsbedarfe wurde weitergearbeitet



Das wurde vereinbart:

Fotodokumentation der Phasen:

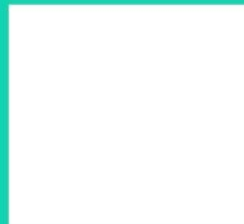
Foto Stärken



Foto Prozessanalyse



Fotos Arbeitsblätter Open Space



Zusätzliche Fotos/Dokumente/Infos:



- 27 angefragte Stationen/Abteilungen
- 6 durchgeführte Bedarfsanalysen
- 2 Bedarfsanalysen befinden sich in der Durchführung

BEDARFSANALYSEN

- Die Bedarfsanalysen sind ein permanentes Angebot im Ortenau Klinikum und werden intern beworben



NEUESTE NACHRICHTEN FÜR DAS ORTENAU KLINIKUM

Kompetenz, Entwicklung, Transformation
- von- und miteinander lernen

KomET News

Heute

Was ist KomET?

Mit dem Projekt KomET („Kompetenz, Entwicklung und Transformation - von und miteinander lernen“) wollen wir als Ortenau Klinikum in den kommenden drei Jahren ein innovatives Lernkonzept für unterschiedliche Bereiche entwickeln und etablieren. Das Projekt ermöglicht selbst-, themen- und kompetenzbezogenes sowie digitales Lernen.

Mit KomET sind wir Teil des Programms „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten“ des Bundesministeriums und des Europäischen Sozialfonds (ESF). Ab 2024 werden die im Projekt KomET entwickelten Maßnahmen auch anderen interessierten Krankenhäusern in Baden-Württemberg zur Verfügung stehen. Wir unterstützen die Krankenhäuser als Ansprechpartner dabei, die von uns entwickelten und erprobten Methoden, Tools und Maßnahmen erfolgreich zu implementieren. Auf diese Weise können wir als Ortenau Klinikum einen nachhaltigen Beitrag im Gesundheitswesen leisten und gemeinsam mit anderen Einrichtungen positive Veränderungen bewirken.

Unsere Change Agents (s. Steckbriefe) sind Ansprechpartner für das Projektteam und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie bringen frische Ideen und Impulse aus dem operativen Alltag in das Projekt ein und stehen bei der Umsetzung von Ideen und Maßnahmen, den Kolleginnen und Kollegen auch in herausfordernden Situationen als Unterstützer und Ansprechpartner zur Seite.

Was ist eine Bedarfsanalyse?

Eine Bedarfsanalyse, auch GrowthLab (frei übersetzt: „Entwicklungs- oder Wachstums-Labor“) genannt, ist eine strukturierte Methode zur Analyse von Entwicklungspotenzialen auf individueller, teambasierter und organisationaler Ebene. Dabei geht es um die „Beleuchtung von Prozessen, Abläufen und Rahmenbedingungen in z.B. der eigenen Abteilung oder bereichsübergreifender Zusammenarbeit. Dabei wird der Prozess der Bedarfsanalyse ausgelegt wird, was schon gut läuft und wo im Team Herausforderungen gesehen werden, die man identifizieren und lösungsorientiert angehen will.

WIE SIND DIE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR EINE BEDARFSANALYSE?

Zielgruppe:

- Team mit direkter Führungskraft
- Zeitbedarf:
- Zwei Workshops à 90 Minuten im Abstand von zwei bis drei Wochen
- Anzahl Teilnehmer: 5 – 20
- Moderation und Beratung durch den Change Agent

»Das Feedback war durchweg positiv; sie fühlten sich mitgenommen. Es waren tolle Teilnehmer dabei.«

Katrin Jürgens-Bohl

Interview mit Michael Heuberger und Katrin Jürgens-Bohl, Change Agents

In einem spannenden Gespräch haben wir mit Michael Heuberger (M.H.) und Katrin Jürgens-Bohl (K.J.-B.) über ihre Erfahrungen als Change Agents im Krankenhaus gesprochen. Beide sind Praxisanleiter und haben kürzlich eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Hier teilen sie ihre Einsichten und Tipps für andere Change Agents.

N.B.: Können ihr euch bitte kurz vorstellen und eure Rolle als Change Agents beschreiben?



K.J.-B.: Ich bin Katrin Jürgens-Bohl, Praxisanleiterin in Lehr und Wolfach. Als Change Agent motiviert mich die Möglichkeit, aktiv die Zukunft des Lernens am OK zu gestalten und meine Kollegen bei ihrer Entwicklung zu unterstützen.

M.H.: Ich bin Michael Heuberger und Praxisanleiter im Pflegedienst Neurologie tätig. Ich finde es spannend, Teil einer Veränderung sein zu dürfen – mit der Hoffnung, dass sich am Ende viel Positives für alle Bereiche ergibt.



N.B.: Welche Inhalte der Schulung zur Bedarfsanalyse (Growth Lab) waren für euch besonders hilfreich?

K.J.-B.: Die Präsentation, Broschüre und Workshops waren sehr hilfreich, da sie uns Klarheit über unsere Aufgaben gegeben haben.

M.H.: Das Handout war extrem hilfreich, da man sich gut daran entlanghangeln konnte. Ich hätte mir jedoch etwas mehr Vorbereitungszeit für die Praxisübung im Lehrgang gewünscht.

N.B.: Wie habt ihr euch auf eure erste Bedarfsanalyse vorbereitet?

K.J.-B.: Ich habe die Info-Broschüre durchgearbeitet, Flipcharts vorbereitet und Fragen notiert. Die Vorbereitung hat den ganzen Vormittag in Anspruch genommen.

M.H.: Ich habe mich mit der Stationsleitung zusammengesetzt und den Bedarf erfragt. Zuvor habe ich Einladungen auf den Stationen verteilt und in die WhatsApp-Gruppe gepostet, da noch nicht jeder die OKiDOKi-App nutzt.

N.B.: Was waren eure Erwartungen vor der Analyse, und wie haben sich diese verändert?

K.J.-B.: Meine Erwartungen wurden erfüllt. Ich hatte nicht damit gerechnet, dass es so gut angenommen wird und dass so offen gesprochen wird, obwohl „Freunde“ dabei waren.

M.H.: Ich bin mit wenigen Erwartungen reingegangen und wollte erstmal schauen, wie ich selbst mit der neuen Rolle klarkomme.

N.B.: Können ihr den Ablauf eurer ersten Bedarfsanalyse skizzieren? Welche Schritte habt ihr unternommen?

K.J.-B.: Zuerst haben wir erklärt, was KomET ist und was hinter der Bedarfsanalyse steckt sowie den Unterschied zum Teamboard. Am ersten Tag der Bedarfsanalyse haben wir gemeinsam mit dem Team die Prozesse und Aufgaben analysiert und Herausforderungen bestimmt. Am zweiten Tag haben wir uns gemeinsam mit dem Team die Herausforderungen priorisiert und Entwicklungsbedarfe erarbeitet.

N.B.: Gab es Herausforderungen oder unerwartete Situationen während der Analyse? Wie seid ihr damit umgegangen?

M.H.: Unerwartete Situationen gab es keine. Am zweiten Tag standen wir jedoch sehr unter Zeitdruck und konnten nicht viel schriftlich festhalten.

N.B.: Welche wichtigen Erkenntnisse konnten ihr aus der Bedarfsanalyse gewinnen?

K.J.-B.: Wir haben viele Herausforderungen identifiziert, die durch die Einarbeitung neuer Mitarbeiter bedingt sind.

N.B.: Wie haben die Teammitglieder auf die Durchführung reagiert?

K.J.-B.: Das Feedback war durchweg positiv; sie fühlten sich mitgenommen. Es waren tolle Teilnehmer dabei.

M.H.: Es hat mich gutgetan, dass alles offen angesprochen werden konnte. Auch die ausländischen Mitarbeiter waren sehr interessiert und haben sich gut eingebracht. Es war überraschend, wie oft ich eingreifen musste, um alles in Bahnen zu halten – das erforderte viel Moderation. Im Nachgang haben einige Teilnehmer sogar angeregt, die Analyse in größerer Runde zu wiederholen.

N.B.: Was würdet ihr anderen Change Agents raten? Welche Tipps könnt ihr geben?

K.J.-B.: Gute Vorbereitung ist entscheidend! Wir werden den Zeitplan beim nächsten Mal anders gestalten; selbst bei einer kleinen Teilnehmerzahl sind 90 Minuten notwendig. Es bietet sich an, die ersten Analysen zu zweit durchzuführen.

M.H.: In den eigenen Reihen anzufangen ist m.E. sinnvoll, da man sich so sicherer fühlt. Auch für die Befragten ist es einfacher und vertrauensvoller. Zudem sind die Räumlichkeiten entscheidend – besser nicht auf Station, sondern in einem ruhigen ablenkungs-freien Raum.

N.B.: Gibt es noch etwas, das ihr über eure Erfahrungen als Change Agents oder über die Durchführung von Bedarfsanalysen teilen möchten? Wie seht ihr die Rolle von Change Agents in der Personalentwicklung?

K.J.-B.: Wenn den Mitarbeitern bekannt ist, dass es uns gibt, sehe ich unsere Rolle als sehr wichtig an. Wir sind ein wichtiges Bindeglied im ganzen Prozess – wir arbeiten vertrauensvoll, unkompliziert und sind bereit, alles einfach zu erklären.

M.H.: Es ist eine tolle Erfahrung, sich mit dem Team zu beschäftigen. Man erkennt auch eigene Schwächen und Bereiche, an denen man arbeiten möchte. Ich sehe die Rolle von Change Agents sehr positiv; denn wir können sehr gut auf Augenblicke kommunizieren.

N.B.: Vielen Dank für eure Einblicke!



Kompetenz, Entwicklung, Transformation
- von- und miteinander lernen

CHANGE AGENTS

ANNA BIECHELE

Abteilung

Funktion

Betriebsstelle

Am OK seit

Meine Motivation

als Change Agent

So können Sie mich kontaktieren

E-Mail: anna.biechele@ortenau-klinikum.de

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

TEONA FRÜHN

Abteilung

Funktion

Betriebsstelle

Am OK seit

Meine Motivation

als Change Agent

So können Sie mich kontaktieren

E-Mail: teona.fruehn@ortenau-klinikum.de

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

ERNA FURTWÄNGLER

Funktion

Betriebsstelle

Am OK seit

Meine Motivation

als Change Agent

So können Sie mich kontaktieren

E-Mail: erna.furtwaengler@ortenau-klinikum.de

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

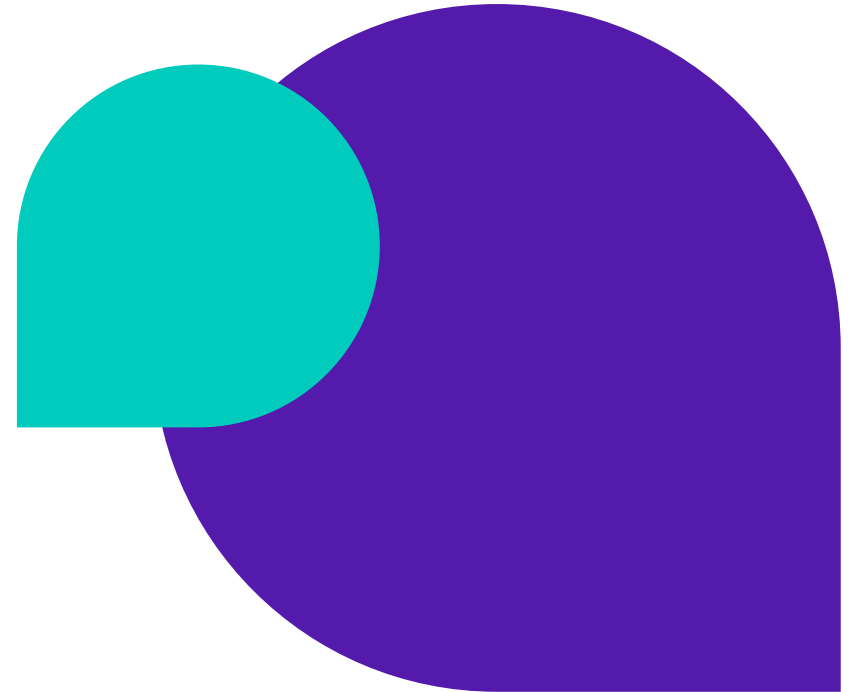
Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000

Telefon: 0781 472-4000



Entwicklung von Lernangeboten

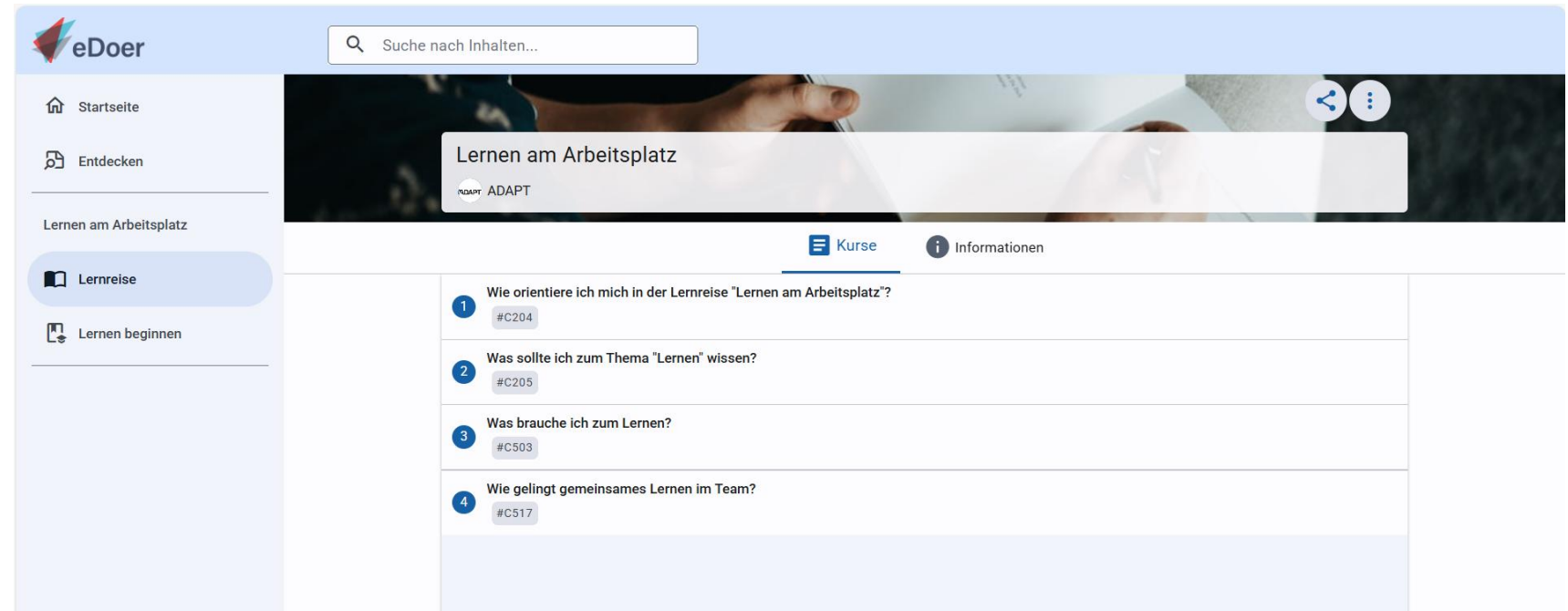


BERUFSPÄDAGOGISCHE ENTWICKLUNG DER LERNANGEBOTE

Subjektbezug	Kategorie des Individuums, Entwicklung nur durch das Subjekt selbst
Biographischer Bezug	Entwicklung vollzieht sich in der gesamten Lebenszeit und in allen Lebensphasen
Interaktion	Bewältigung konkreter Handlungssituationen, Wechselwirkung zwischen Umwelt und Individuum
Kooperation	Teilnahme an Gemeinschaft und Ausübung sozialer Beziehungen
Erfahrung	Konstitution von Erfahrung durch Wechselwirkung von Erleben und Verarbeiten
Reflexion	Auf- und Ausbau von Erfahrung durch Reflexion, Selbstreflexion und struktureller Reflexion

(Gillen 2013)

Lernplattform eDoer



Einfache Benutzung

Dank der intuitiven Benutzeroberfläche gewöhnen sich Lernende schnell an die Lernumgebung von eDoer



Personalisiertes Lernen

Lernende können mehrere Themen aufgrund ihrer Vorlieben lernen



Fortschritt verfolgen

Mit Hilfe der Übersicht und Lernkontrollen behalten Lernende ihren Fortschritt im Blick



Strukturierte Inhaltskuration

Kurator*innen können lange, mittellange und kurze Lerneinheiten mit ihrem eigenen oder online verfügbarem Material gestalten



Menschenzentrierter Kurationsprozess

Unsere KI unterstützt Kurator*innen effektiv bei der Gesatlung von Lerninhalten und Lernkontrollen



Mehrsprachiger Support

Lerneinheiten können in verschiedenen Sprachen gestaltet werden

TRANSFER

Erste Überlegungen

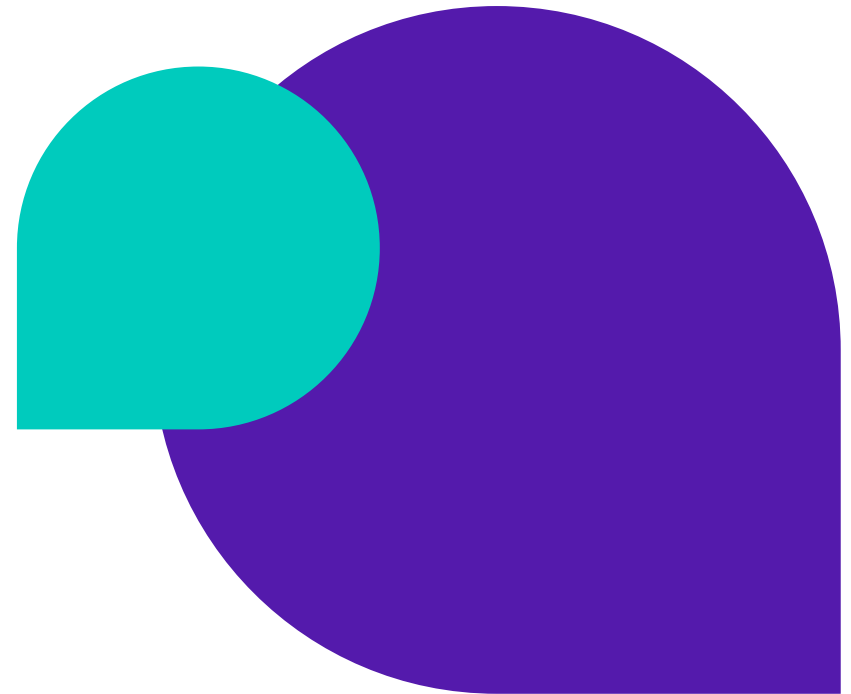
- Transferformate: Handreichungen mit begleitenden Lerntools, z. B. Podcasts, Videos etc.
- Info-Veranstaltungen und Workshops für Krankenhäuser, Betriebs/Personalräte, Verbände
- Fachtagung 2026 in Freiburg

Unsere Fragen

- Wie müssen Ergebnisse für den Transfer aufbereitet sein?
- Welche Schlüsselpersonen wollen ver.di, BWKG und CLINOTEL für den Transfer erreichen?
- Was wären hierfür geeignete Formate?



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