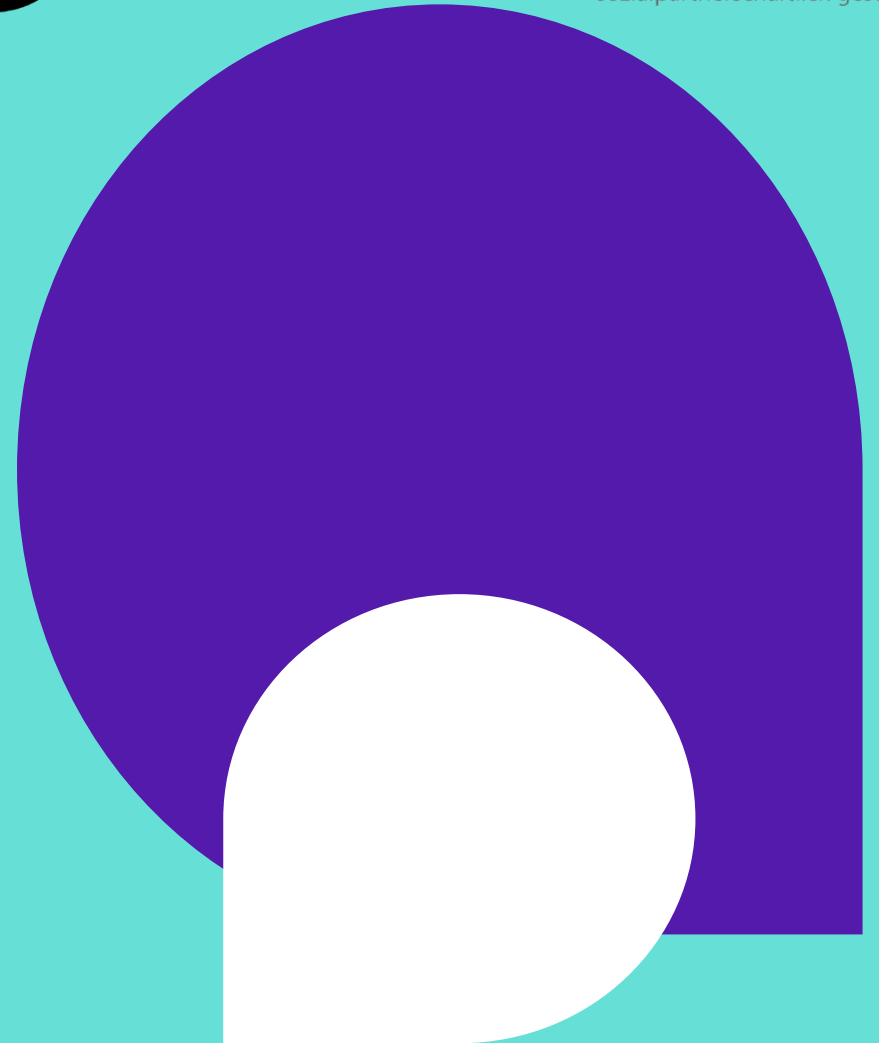




HERZLICH WILLKOMMEN

3. Beiratssitzung Projekt LeKoK



UNSERE AGENDA

- Kurze Vorstellungsrunde
- Stand des Projekts
 - Verstetigung/ Prozesse im Klinikum
- Einblicke in die Projektpraxis:
 - Hackathon
 - Teambedarfsanalysen: Erfahrungen und Ergebnisse
- Konzept und erste Erfahrungen Lernwerkstätten
- Transfer
- Weitere Planung der Beiratsarbeit

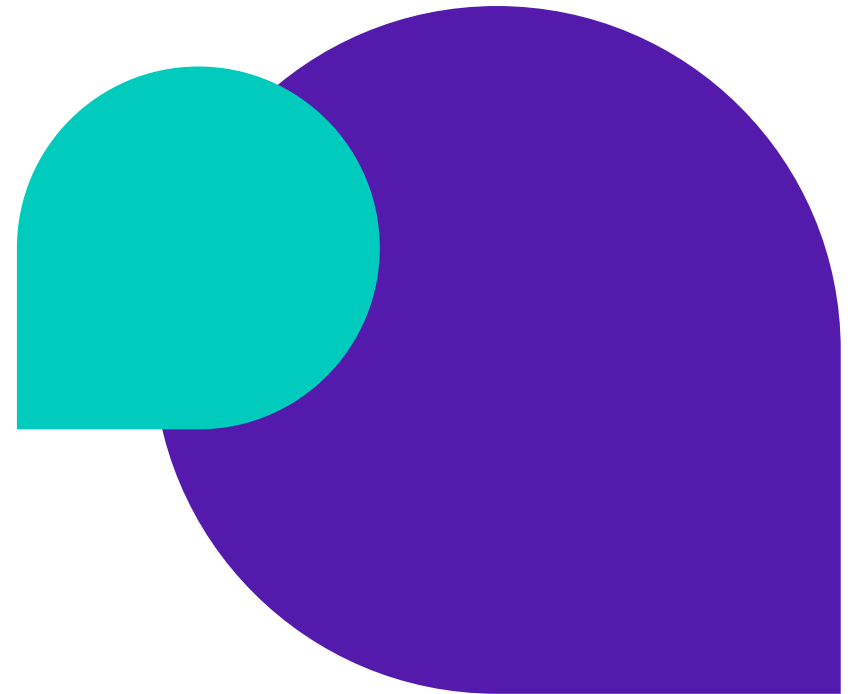


Vorstellungsrunde





Stand des Projekts

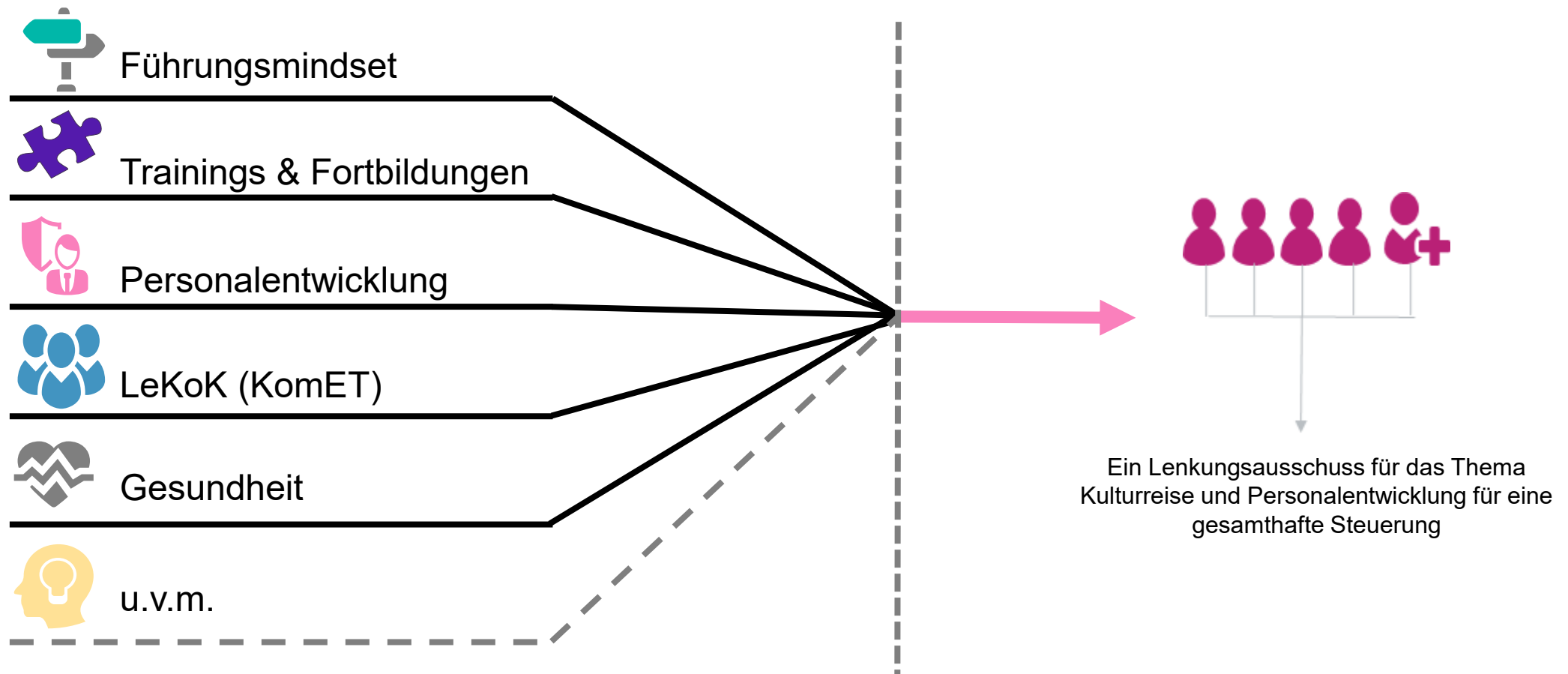


MEILENSTEINE



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	

ZUSAMMENFÜHRUNG DER BISHER PARALLEL VERLAUFENDEN PROJEKTE IM KLINIKUM



STEUERUNGSKREIS IM KLINIKUM



Lenkungsreis & Verantwortlichkeiten

Mögliche
Teilnehmer:
innen

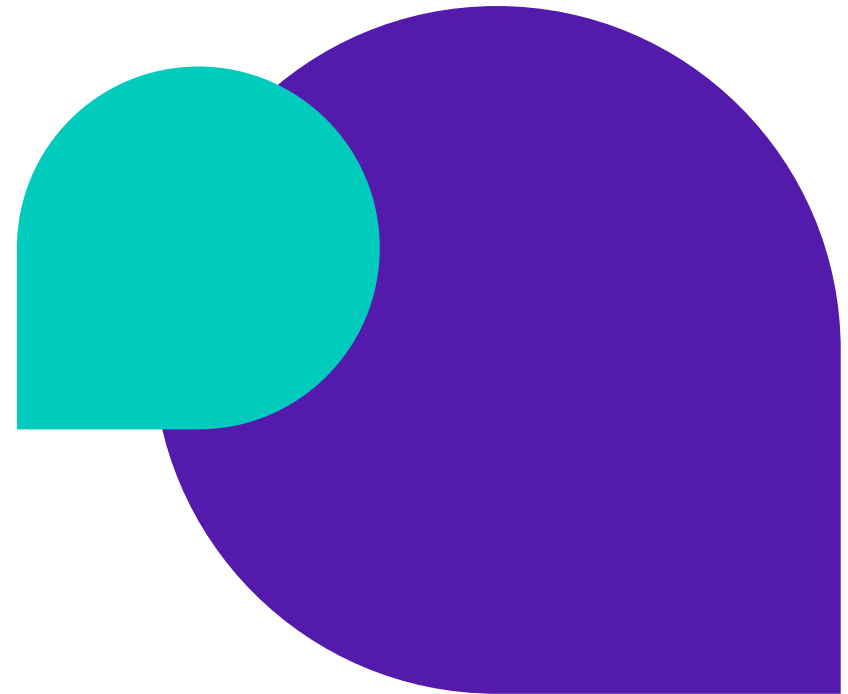
Vorstand mit STL Mediation; Personalrat/SBV; Klinikdirektoren; Pflegedirektion;
Chefärzte; Oberärzte; MTD / MTH; Bereichsleitungen aus Fachbereichen

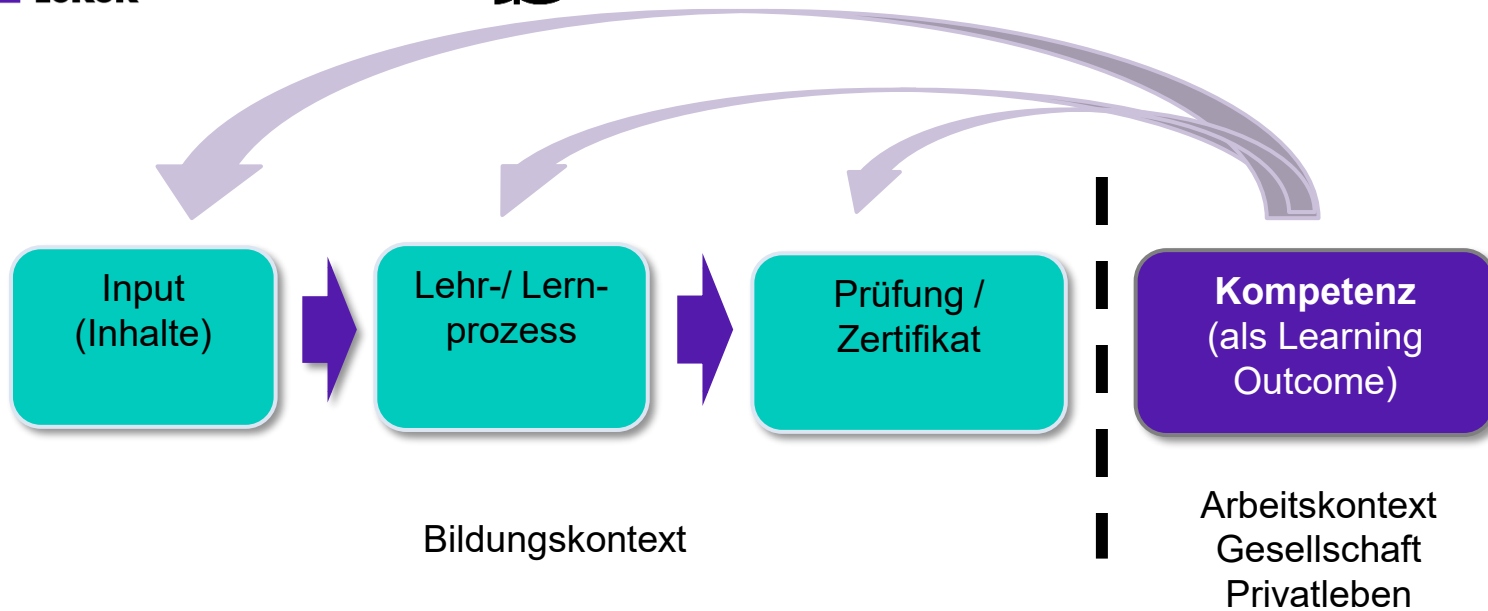
1. **Strategische Ausrichtung** – Festlegen von Vision, Zielen und Erfolgsindikatoren für Kultur, Transformation, Personalentwicklung und Gesundheit.
2. **Koordination und Steuerung** – Abstimmung, Priorisierung und Synchronisation der Maßnahmen zur Vermeidung von Zielkonflikten.
3. **Kulturwandel begleiten** – Förderung einer offenen, wertschätzenden Unternehmenskultur und Unterstützung des Change-Managements.
4. **Personalentwicklung vorantreiben** – Identifikation und Förderung zukunftsrelevanter Kompetenzen sowie Aufbau einer lernenden Organisation.
5. **Gesundheitsmanagement integrieren** – Verankerung von Präventionsmaßnahmen, Arbeitssicherheit und Stressmanagement in der Unternehmenskultur.
6. **Monitoring und Evaluation** – Messung des Fortschritts durch KPIs, Feedback und regelmäßige Reflexion der Maßnahmen.
7. **Nachhaltigkeit sicherstellen** – Verankerung von Veränderungen in Strukturen, Prozessen und der Unternehmenskultur für langfristige Wirkung.

Quartalsweises Meeting des
Steuerungskreises



Einblick in die Projektpraxis

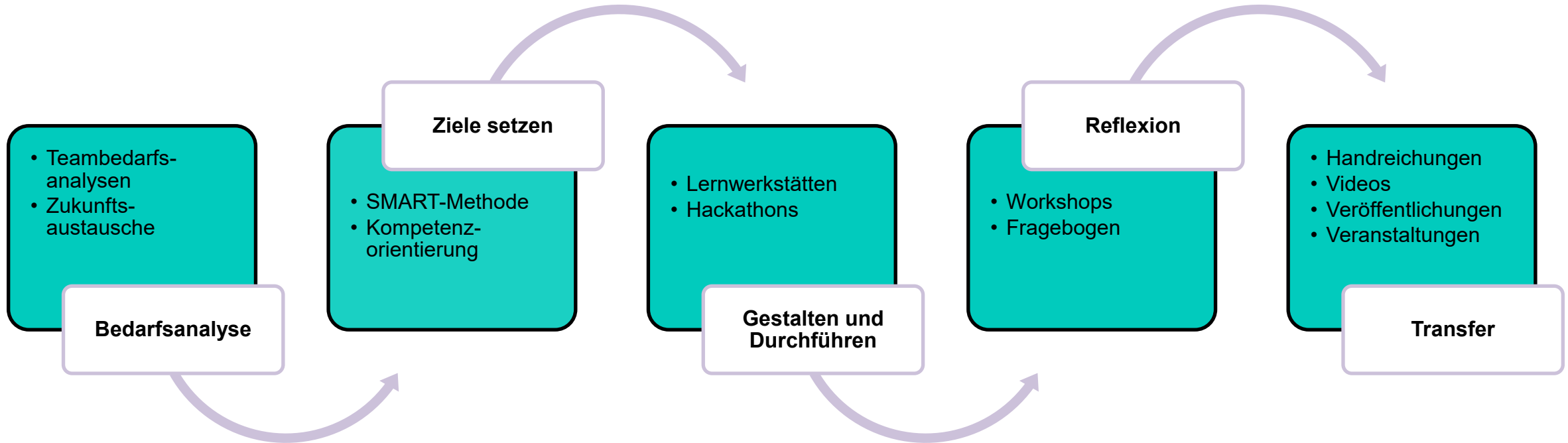




„Lernvoraussetzungen“	Subjektbezug	Kategorie des Individuums, Entwicklung nur durch das Subjekt selbst
	Biographischer Bezug	Entwicklung vollzieht sich in der gesamten Lebenszeit und in allen Lebensphasen
„Lern-prozess“	Interaktion	Bewältigung konkreter Handlungssituationen, Wechselwirkung zwischen Umwelt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

(Gillen 2013)

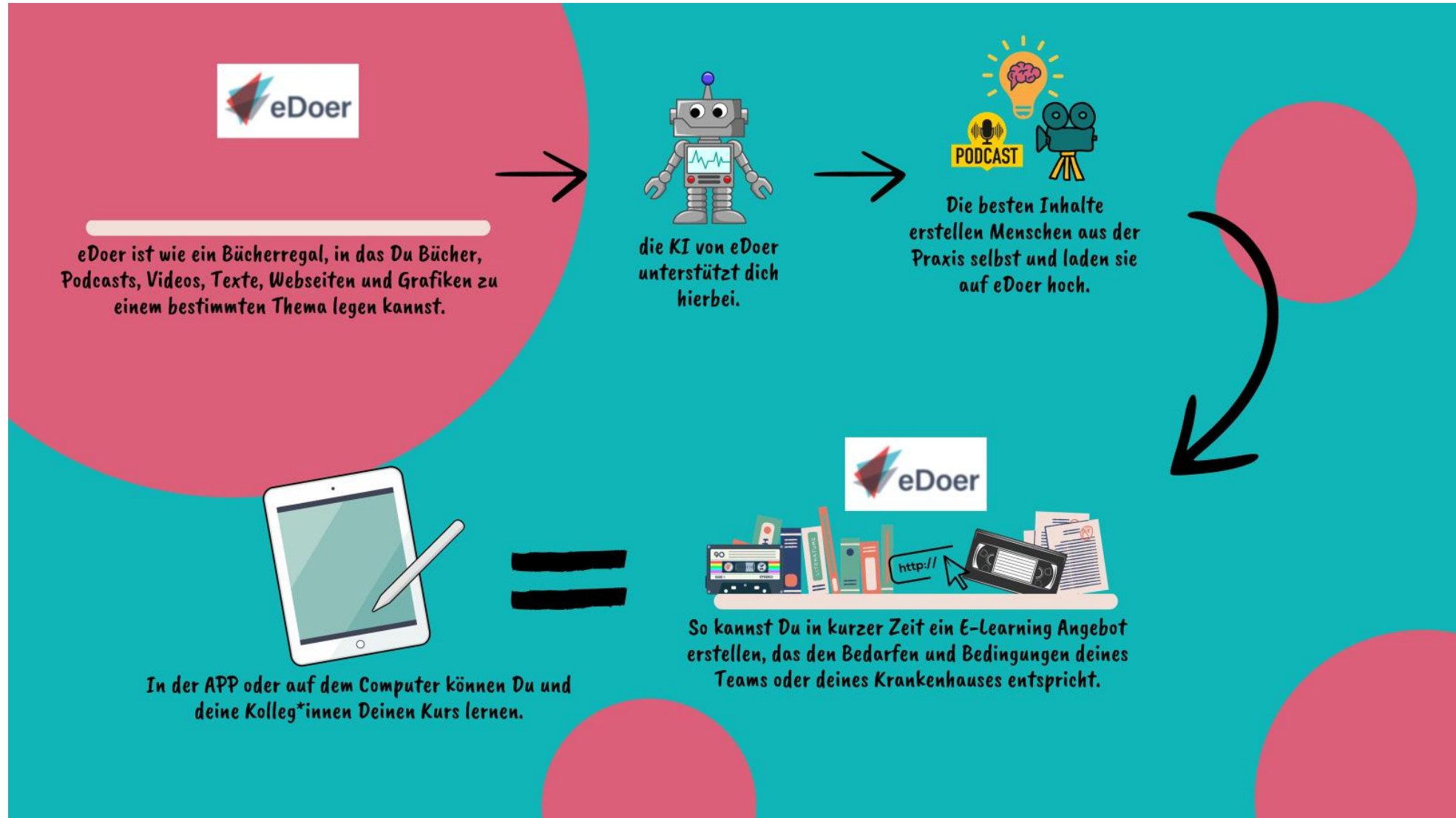
PROJEKTSTRUKTUR



HACKATHON MIT PROJEKTLOTS:INNEN & PROJEKTTEAM



- Kennenlernen der digitalen Lernplattform eDoer
- Wie erstelle ich digitale Lernangebote am Lernbedarf orientiert?
- Förderung der Kompetenzen der Projektlots:innen und des Projektteams bzgl. der Erstellung digitaler Lerninhalte



ERSTE ERGEBNISSE HACKATHON

Deine Lernpfade und -räume



Anleitung Druckernutzung

Privat
Aktualisiert vor etwa 2 Monaten



Atemtherapie

Privat
Aktualisiert vor 20 Tagen



Anmeldung zu einer Schulung über MyIKE

Öffentlich
Aktualisiert vor 25 Tagen



Willkommenskultur und Onboarding

Privat
Aktualisiert vor etwa 2 Monaten



Ortenau Klinikum
© 2025 Alle Rechte vorbehalten.

Kontakt Datenschutzrichtlinie



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
- Durchführungen laufen kontinuierlich
- Dokumentation der Ergebnisse auf Miro
- Zusammenführung und partizipative Auswertung der Ergebnisse

ZUSAMMENGEFÜHRTE ENTWICKLUNGSBEDARFE

Individuum

- ❖ **Fach- und Digitalkompetenz** – Wissen über Patienten, Sozialsysteme und digitale Tools.
- ❖ **Kommunikation und Reflexion** – Aktives Zuhören, wertschätzende Haltung, kritische Reflexion.
- ❖ **Team- und Kooperationsfähigkeit** – Kollektive Orientierung, Machtsensibilität, Vertrauen.
- ❖ **Selbstregulation und Entscheidungsfähigkeit** – Priorisieren, Ambiguitätstoleranz, Fehlerkultur.
- ❖ **Patientenorientierung und professionelle Haltung** – Umgang mit Vielfalt, Strukturen verstehen, Verlust bewältigen.

Kollektiv

- ❖ **Geteiltes Verständnis und Werte** – Gemeinsames Arbeitsverständnis, Vision, Sprache, Haltung.
- ❖ **Kooperation und Kommunikation** – Teamkultur, Austausch, Informationsfluss, gegenseitige Unterstützung.
- ❖ **Flexibilität und Offenheit** – Bereitschaft für Neues, Anpassungsfähigkeit, Veränderung gestalten.
- ❖ **Vertrauen und Zusammenhalt** – Wir-Gefühl, gehobene Gestimmtheit, Stärken erkennen.
- ❖ **Struktur und Reflexion** – Standards aushandeln, Fehlerkultur, Selbststeuerung, interprofessionelle Zusammenarbeit.

Organisational

- ❖ **Struktur und Ressourcenmanagement** – Arbeitsmittelverteilung, Personalplanung, Standortübergreifende Entwicklung.
- ❖ **Partizipation und Entwicklung** – Mitarbeiter einbinden, Potenziale fördern, Perspektiven gestalten.
- ❖ **Lernen und Wissenstransfer** – Berufsbildung, generationsübergreifendes Lernen, Wissensmanagement.
- ❖ **Kommunikation und Transparenz** – Austausch fördern, Kommunikationsstrukturen schaffen, Teambesprechungen implementieren.
- ❖ **Flexibilität und Anpassung** – Veränderungskultur, Markt- und Umfeldbeobachtung, agiles Handeln.

PROFESSIONALISIERUNG DER PROJEKTLOTS:INNEN



- Kontinuierliche Schulung/ Workshops/ Teambildung mit den Projektlots:innen
 - Moderation
 - Lernprozessbegleitung
 - Umgang mit Widerständen/ Resilienz
 - Entwicklung von Lernangeboten (auch digital)
 - Arbeitsintegriertes Lernen
 - Auswertung der Bedarfsanalysen
- Eigenständige Durchführung der Teambedarfsanalysen
- Methode der Bedarfsanalyse wurde seitens der Projektlots:innen als auch der Mitarbeiter:innen positiv angenommen

Grundlage: Kollegiale Beratung

1. Das Casting (Rollenverteilung)
2. Spontanerzählung des Anliegens
3. Feedbackrunde der Gruppe
4. Zielklärung & Schlüsselfrage
5. Ideensammlung
6. Ideenbewertung
7. (A) Reflexion der Fallgeber:in
(B) Reflexion der Gruppe

Lernwerkstatt: 360° Lernbedarfsberatung

1. Rollenvergabe
2. Fallauswahl & Fallbeschreibung
3. Feedbackrunde
4. 360° Rückfragen
5. Schlüsselentwicklungsziel
6. 360° Lernprozessplanung
7. Feedback der Fallgeber:in
8. Aktionsplan

Fallgeber:in		Moderator:in	
Fallberater:in		Protokollant:in	

*   in allen Phasen beteiligt

360° Fallberater:innen
Patient:in/ Angehörige
Mitarbeitende/ Team
Organisation

S - Spezifisch
M - Messbar
A - Attraktiv
R - Realistisch
T - Terminiert

Wer? Was? Bis wann?

TRANSFER

Planung

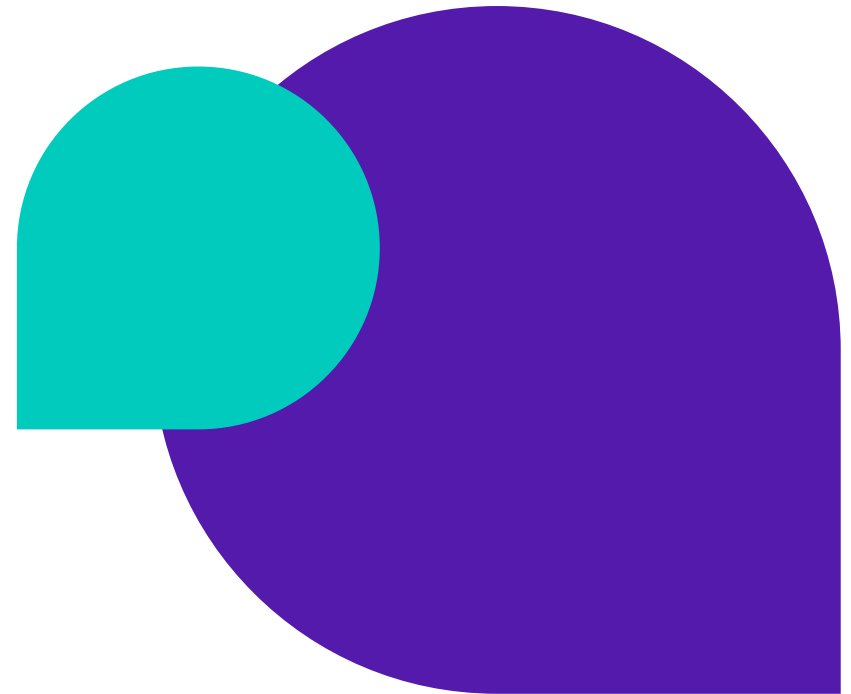
- Transferformate: Handreichungen mit begleitenden Lerntools, z. B. Podcasts, Videos etc.
- Online-Infoveranstaltung mit CLINOTEL 18. September 2025
- Workshop mit ver.di 23. Oktober 2025 für Betriebs-/Personalräte in Freiburg
- Fachtagung 2026 in Freiburg

Unsere Fragen

- Was sollte aus LeKoK für den Transfer aufbereitet werden ?
- Welche Schlüsselpersonen aus dem Krankenhausbereich wollen wir für den Transfer interessieren?
- Wie können wir sie erreichen?



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