

# Nachhaltig pflegen im Krankenhaus

## NapiK

HERZLICH WILLKOMMEN

1. Beiratssitzung

25.03.2025



# AGENDA

- Vorstellungsrunde
- Überblick Projekt NapiK
- Weiteres Vorgehen



# Vorstellungs- runde



## Projektteam



Frau Wegemann  
franziska.wegemann@ph-freiburg.de



Frau Dittrich  
jennifer.dittrich@ph-freiburg.de



Frau Prof. Dr. Hiestand  
stefanie.hiestand@ph-freiburg.de



Frau Neller  
Viktoria.Neller@klinikum-karlsruhe.de



Herr Bassermann  
Aljoscha.Bassermann@klinikum-karlsruhe.de



Frau Schneider  
Elvira.Schneider@klinikum-karlsruhe.de



Frau Morsbach  
Natascha.Morsbach@dki.de



Frau Maiwald  
Leonie.Maiwald@dki.de

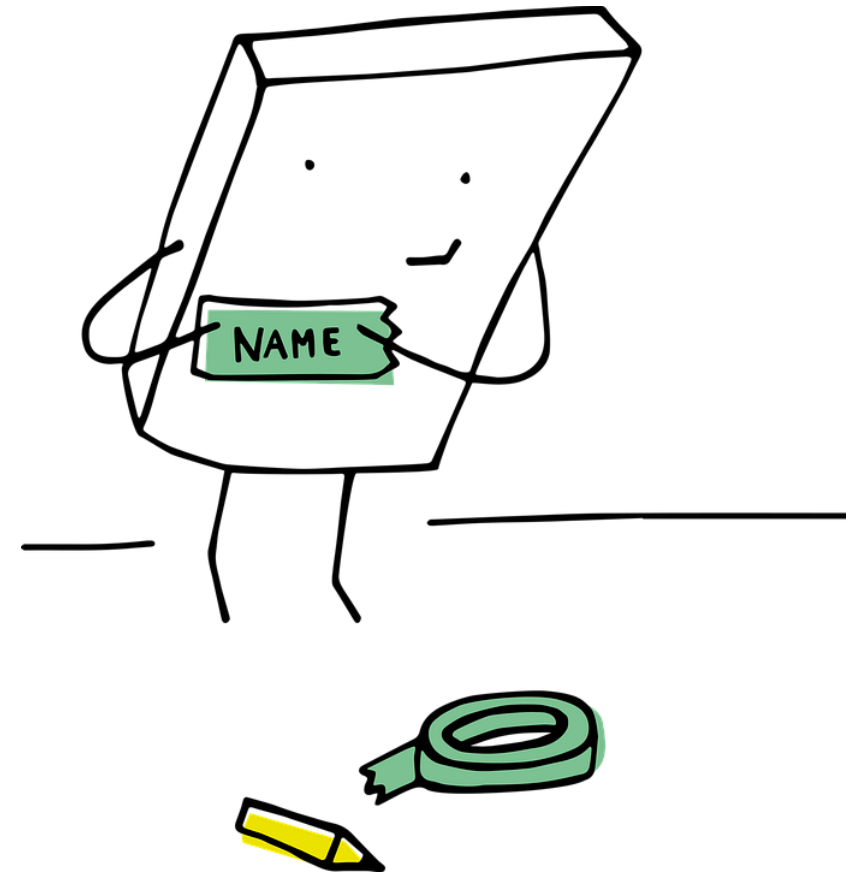


Frau Gumbrich  
Gabriele.Gumbrich@dki.de

# Vorstellungsrunde

Bitte stellen Sie sich kurz vor:

- Wie heißen Sie?
- Wo arbeiten Sie?
- Was interessiert Sie am Thema nachhaltig pflegen im Krankenhaus?





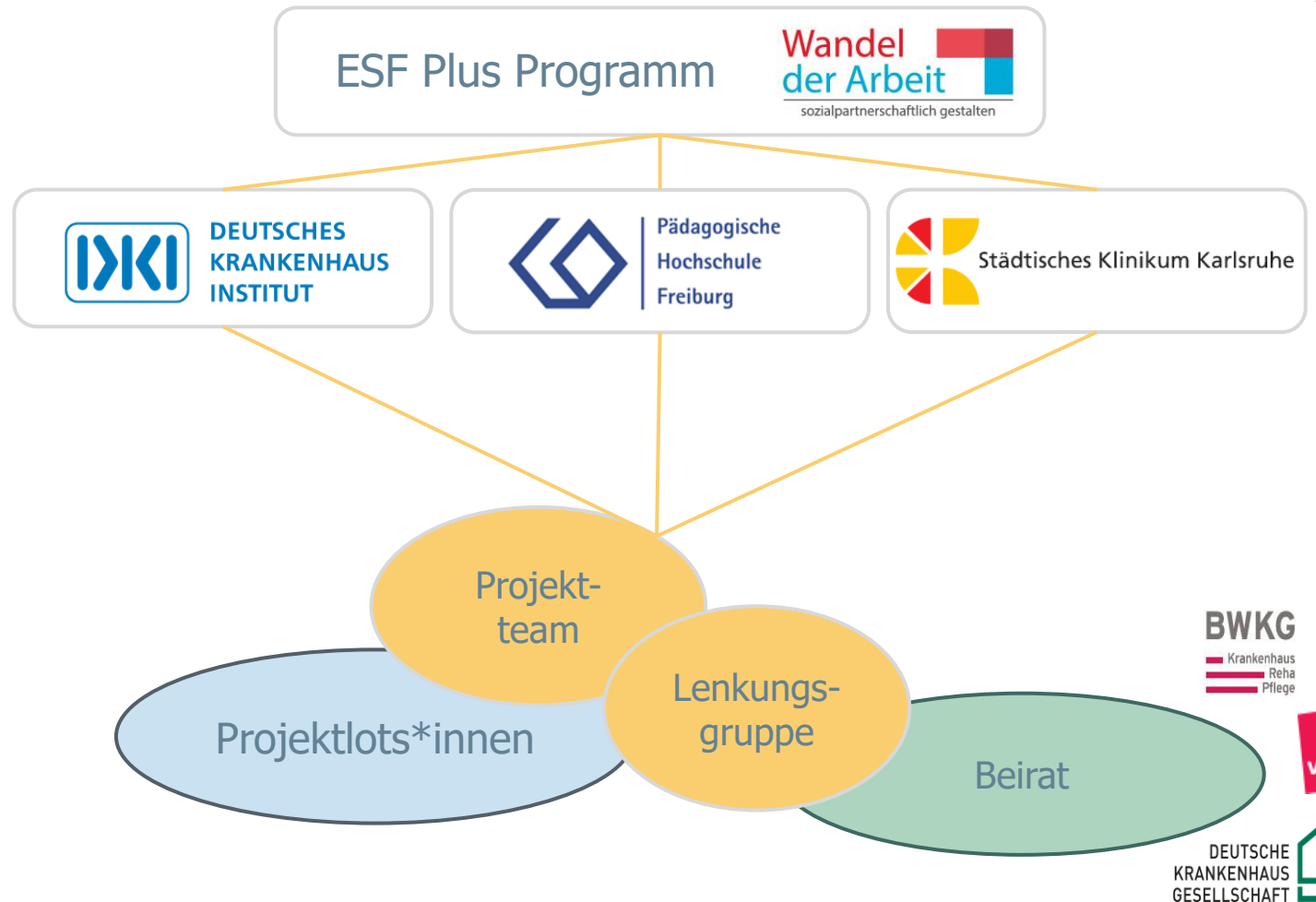
# Überblick Projekt NapiK

# Projektstruktur

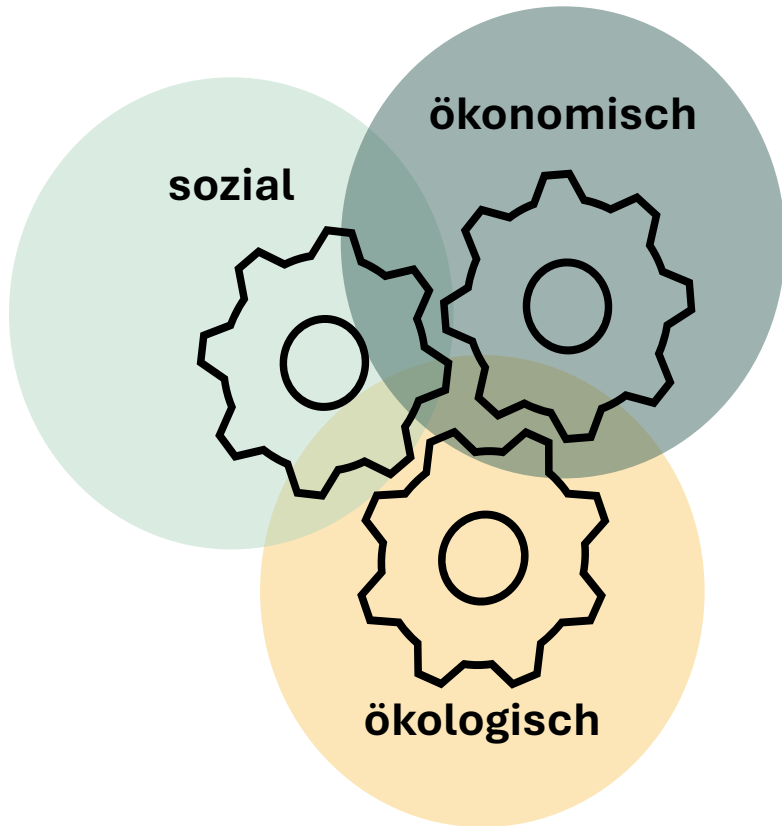
Laufzeit:

01.06.2024 - 31.05.2027

- Innovationsmodell zur nachhaltigen Entwicklung im Funktionsfeld Pflege entwickeln und erproben
- Transferkonzept generieren, das regional und überregional in Krankenhäusern implementiert werden kann



# Wofür steht NapiK



- ... die nachhaltige Entwicklung in der Pflege aktiv gestalten.
- ... die Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in der Pflege fördern.
- ... innovative Lernmethoden und Experimentierräume entwickeln und erproben.
- ... ein Transferkonzept für andere Kliniken erarbeiten.



# Projektziele



In den Arbeitsalltag übersetzen

und Pflegekräfte befähigen, diese umzusetzen.

	Pflegehandeln / Patient*innenperspektive	Rahmenbedingungen / Pflegekräfte
Soziale Dimension	<p>Inwiefern wird die <b>Selbstbestimmung</b> von Patient*innen berücksichtigt?</p> <p>Inwiefern verfügt Pflege über Interventionen und <b>Konzepte zum Erhalt und Förderung von Fähigkeiten</b>?</p> <p>Zu welchen Inhalten/Situationen <b>informiert</b> Pflege die Patient*innen und ihre Angehörige? Wie erfolgt dies?</p>	<p>Wie wird <b>Arbeitszufriedenheit und Kompetenzerleben</b> der Pflegekräfte gefördert?</p> <p>Inwiefern bestehen Strategien und Konzepte zur <b>Personalgewinnung</b> und <b>Personalbindung</b>?</p> <p>Inwiefern ist das Phänomen „Coolout“ zu beobachten?</p>
Ökonomische Dimension	<p>Wie gestaltet sich die <b>sektorübergreifende Koordination der Versorgung</b>, das <b>Entlassmanagement</b> und die <b>multiprofessionelle Zusammenarbeit</b>?</p> <p>Wie gestaltet sich die <b>Beratung und Anleitung</b> von Patient*innen und Angehörigen?</p>	<p>Inwiefern ist der <b>Personaleinsatz</b> kompetenzorientiert?</p> <p>Welches <b>Führungsverständnis</b> besteht in der Pflege und wie gestaltet sich dies in der Praxis?</p> <p>Wie gestaltet sich die <b>Fehlerkultur</b>?</p> <p>Wie gestaltet sich die <b>Ablauforganisation</b>?</p> <p>Wie ist <b>Kommunikation</b> und <b>Informationsfluss</b> organisiert?</p>
Ökologische Dimension	<p>Inwiefern gibt es Strategien und <b>Konzepte zum Hitzeschutz</b> und zum Thema Prävention Dehydration?</p> <p>Wie wird mit <b>Materialien und Hygiene</b> umgegangen?</p>	<p>Welche <b>bautechnischen Bedingungen</b> bestehen?</p> <p>Wie gestaltet sich <b>Abfallvermeidung</b>?</p> <p>Inwiefern besteht ein <b>Pausenkonzept</b> für Beschäftigte (vor allem in klimatischen extremen Zeiten)?</p>

# Projektphasen



## Identifizierungsphase (Ende 2024 - Herbst 2025)

- I. Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsbedarf
- II. Konzeptentwicklung



## Erprobungsphase (Herbst 2025 - Ende 2026)

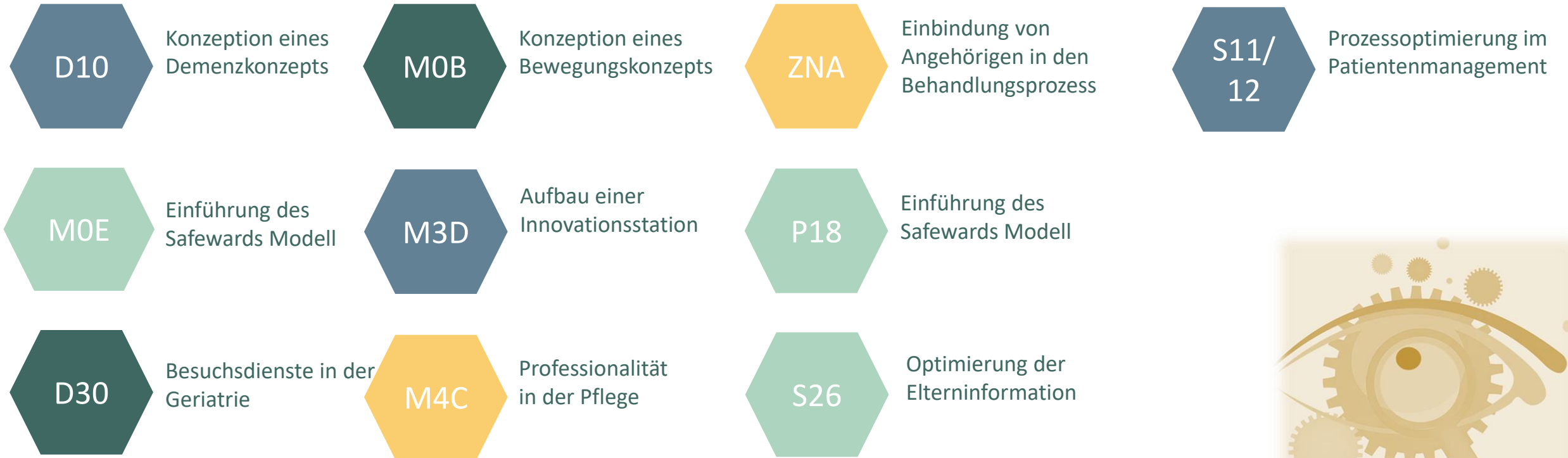
- I. Experimentierräume
- II. Blended Learning-Module



## Transferphase (Mitte 2026 – 31.05.2027)

- I. Betriebliches Modell zur Kompetenzentwicklung
- II. Transferkonzept

# Einzelprojekte



# Unser Vorgehen zur Bedarfsanalyse

## Konzeptentwicklung

- Workshop-Konzept zur Erfassung der Ist-Situation & Erarbeitung einer Zukunftsvision
- 2 WS á 90 Minuten

- Pre-Testung mit der Lenkungsgruppe

Workshop 1	Beschreibung / Ziele	Leitfragen	Methoden
	Analyse des Problems/Themas	Wie äußert sich das Problem/Thema? 3 Perspektiven <ul style="list-style-type: none"> <li>- Patient:innen &amp; Angehörige</li> <li>- Pflegekraft &amp; Pflegeteam</li> <li>- Rahmenbedingungen &amp; Klinik</li> </ul>	Zuruffrage, Kartenabfrage
	Stärken/Ressourcen	Was haben/machen wir bereits?	Think-Pair-Share
Workshop 2	Beschreibung / Ziele	Leitfragen	Methoden
	Zukunftsvision	Was ist die optimale Vorstellung zu unserem Thema?	Zuruffrage, Kartenabfrage,
		Was wird anders sein? 3 Perspektiven <ul style="list-style-type: none"> <li>- Patient:innen &amp; Angehörige</li> <li>- Pflegekraft &amp; Pflegeteam</li> <li>- Rahmenbedingungen &amp; Klinik</li> </ul>	4 Denkende Hüte

# Unser Vorgehen zur Bedarfsanalyse

## Konzeptentwicklung

- Workshop-Konzept zur Erfassung der Ist-Situation & Erarbeitung einer Zukunftsvision
- 2 WS á 90 Minuten

- Pre-Testung mit der Lenkungsgruppe

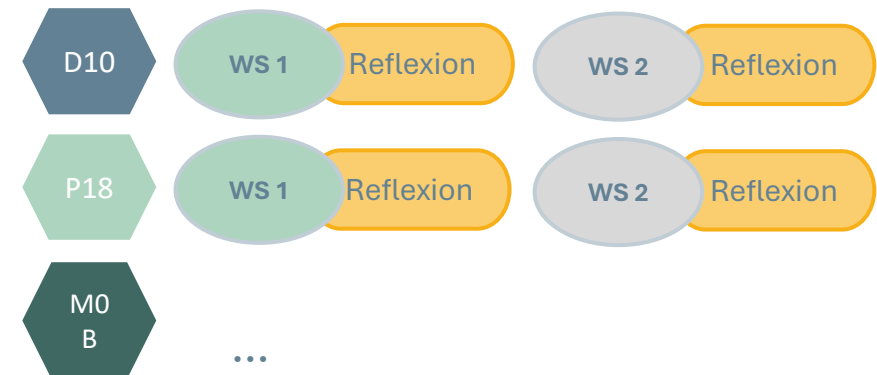
## Schulung der Lots:innen

- 2 Tage im SKK
- Inhalte:
  - Kommunikation & Moderation
  - Didaktische Methoden zur Durchführung der Workshops
  - Workshop-Konzepte 1 & 2

- Anpassungen am Workshop-Konzept

## Durchführung der Bedarfsanalyse-Workshops

- Moderationstandem: Lots:innen & Projektmitarbeiter:in SKK
- Teilnehmende: Pflgeteams
- Begleitung der Lots:innen über Reflexionstermine



## Vertiefte Analyse der Bedarfe

- Analyse-Workshops mit Lots:innen & Lenkungsgruppe

# Impulse aus der Bedarfsanalyse

„Wann fangen wir an!?“

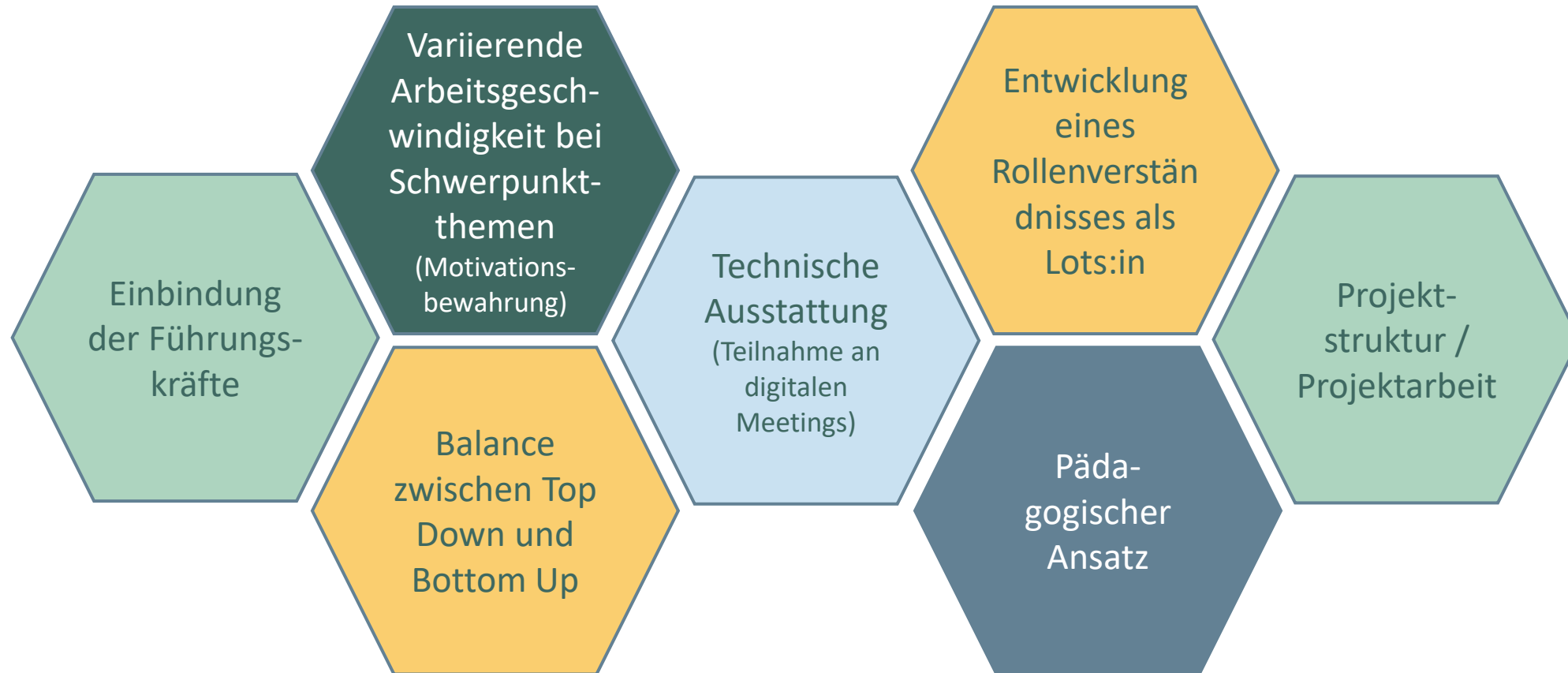
„Ich habe mich sehr darüber gefreut, dass ich gefragt wurde als Lotse im Projekt zu arbeiten.“

„Die hohe Motivation meines Teams überrascht mich und stimmt mich positiv.“

„Sich in die unterschiedlichen Perspektiven einzudenken, hilft das Problem besser zu verstehen.“

„Ich bin weg gekommen von der Moderationsrolle, ich bin Teammitglied.“

# Aktuelle Herausforderungen im Projekt



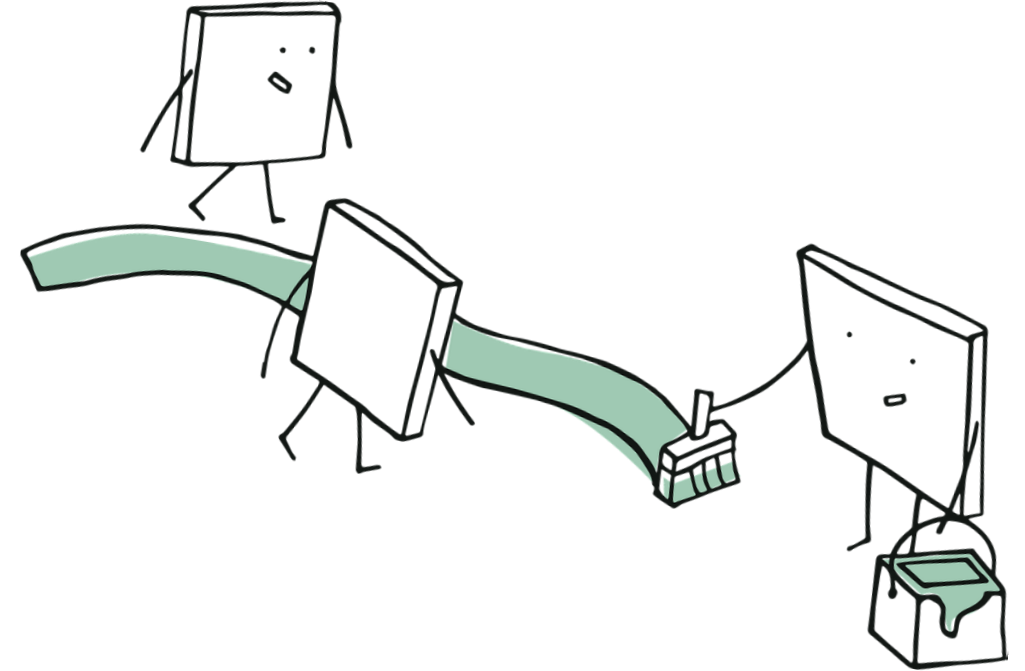


# Weiteres Vorgehen



# Weiteres Vorgehen

- Strukturierte Analyse der Bedarfe
- Experimentierräume
  - Themen für nächste Beiratssitzung
- Nächste Sitzung: 19. Januar 2026
  - Uhrzeit: 16.00 – 17.30 Uhr



# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Das Projekt NapiK wird im Rahmen des Programms „Arbeit im Wandel“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF plus) gefördert.

Gefördert durch:

