

„Innovative Konzepte und Methoden der Personalentwicklung im Projekt entwickeln und umsetzen“



**WALDKLINIKEN
EISENBERG**



Emmendingen

Akademisches Lehrkrankenhaus der
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
-Psychiatrie-


GESUNDHEIT NORD
KLINIKVERBUND BREMEN

Agenda

- 1) Projektüberblick
- 2) Waldkliniken Eisenberg GmbH: New Work in den WKE – von Empowerment zu New Work
- 3) Zentrum für Psychiatrie Emmendingen: be.the.change.
- 4) Gesundheit Nord gGmbH: #GROSSESbewegen
- 5) Herausforderungen und Chancen
- 6) Zusammenfassung und Ausblick

1. Projektüberblick

Projektvorstellung, Handlungsfeld 1: Aufbau nachhaltiger und Teilhabe fördernder Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrukturen und Unternehmenskultur sowie Erprobung neuer Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle

- New Work in den Waldkliniken – von Empowerment zu New Work
- be.the.change.
- #GROSSESbewegen



1. Projektüberblick

Sozialpartner

- New Work in den Waldkliniken – von Empowerment zu New Work
 - Ver.die Landesbezirk Sachsen/ Sachsen-Anhalt/ Thüringen
- be.the.change.
 - ver.di Bezirk Südbaden Schwarzwald
- #GROSSESbewegen
 - ver.di Bezirk Bremen-Nordniedersachsen
 - Marburger Bund, Landesverband Bremen



2. New Work in den Waldkliniken – von Empowerment zu New Work

Ausgangslage und Handlungsbedarf



- Digitalisierung verändert Strukturen, Abläufe und Berufsbilder
- Wertewandel trägt neue Erwartungen und Ansprüche hinsichtlich der Arbeitsform sowie Zusammenarbeit
- durch regionalen Fachkräftemangel werden zunehmend neue Mitarbeitende aus dem Ausland angeworben und die Unternehmenskultur verändert sich
- strukturelle und personelle Stärken
- Kapazitäts- und Ressourcenmanagement
- unmittelbarer Personalentwicklungsbedarf für die Integration neuer Geschäftsfelder

2. New Work in den Waldkliniken – von Empowerment zu New Work

Projektziele

- Verständnis und Methoden von New Work werden vermittelt
- Qualifikation von Mentoren
- Mitarbeiter erwerben New Work Instrumentarium
- nachhaltige Vermittlung durch Mentoren und Arbeitsmodelle

Projektumsetzung

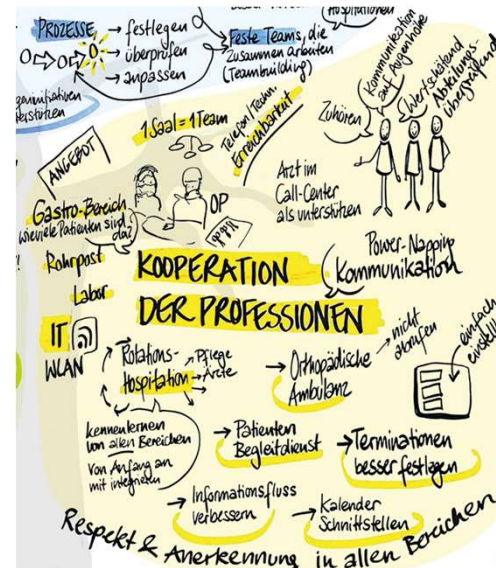
- Basisschulung zur Sensibilisierung der Thematik
- Daraus Gewinnung von Mentoren, die einen iterativen Schulungsprozess durchlaufen und als Multiplikatoren im Unternehmen agieren und durch training-on-the-job vertiefen
- Reflexionsworkshops und Transferveranstaltungen intern und extern

2. New Work in den Waldkliniken – von Empowerment zu New Work

Innovativer Ansatz im Projekt

- Entwicklung eines Methodenkoffers als innovativen Ansatz
- Der Ansatz betont Werte wie:

- ✓ Teamleistung
- ✓ Teamlebensfähigkeit
- ✓ Teamfunktion



3. be.the.change.



Ausgangslage und Handlungsbedarf

- Herausforderungen durch Veränderungsgeschwindigkeit, Anpassungsfähigkeit und neue Verantwortungsbereiche
- Arbeitsorganisation ist mit neuen Behandlungsformen und -modellen konfrontiert
- Arbeitsplätze sind durch dynamische, beschleunigte Arbeitswelt, belastendes Arbeitsumfeld, kulturelle Vielfalt, Verantwortung, Besonderheiten der psychiatrischen Krankheitsbilder und Problematik des Fachkräftemangels gekennzeichnet
- Multikulturalität in Emmendingen

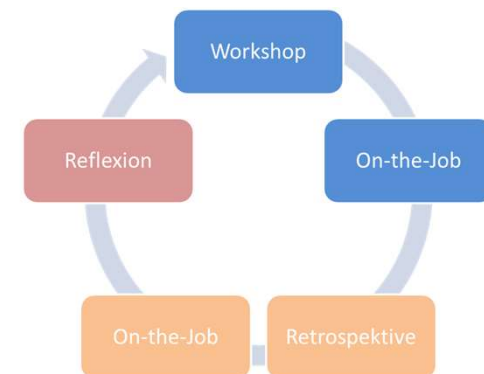
3. be.the.change.

Projektziele

- Vermittlung agiler Methoden des Empowerments, Maßnahmen zur Problemlösung und Arbeitsplatzgestaltung
- Mitarbeiter erlernen arbeitsalltägliche Probleme zu erkennen und selbstbestimmt, gemeinsam zu lösen
- Mitarbeiter erlangen durch Zusammenspiel von Partizipation sowie Mit- und Selbstbestimmung einen kontinuierlichen Verbesserungsgedanken

Projektumsetzung

- Die Mitarbeitenden arbeiten in Work Boards (Arbeitsgruppen) ein Work Board besteht aus 5 Teams, ein Team besteht aus 6 Teilnehmern aus der Zielgruppe
- Work Boards durchlaufen einen Loop-Zyklus bestehend aus Workshop, Retrospektive sowie Reflexions- und Transferveranstaltung



3. be.the.change.

Innovativer Ansatz im Projekt

- Empowerment-Analyse-Tool aus der Praxis für die Praxis
- Wissenschaftliche Evaluation der Fragebögen zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess



4. #GROSSESbewegen

GROSSES
bewegen

Ausgangslage und Handlungsbedarf

- Komplexeres, dynamischeres Arbeitsumfeld
- Restrukturierung im SGB-Kontext z.B. Krankenhausstrukturreform
- Teilzeit-Arbeitsverhältnisse als neues Normal
- mangelnde Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Führungsverantwortung
- generationsbedingter Wertewandel und neue Ansprüche an Team- und Arbeitskultur
- Kliniken im Transformationsprozess

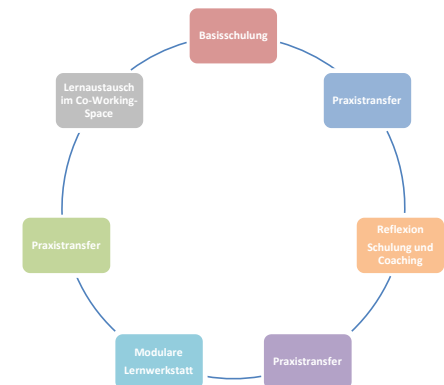
4. #GROSSESbewegen

Projektziele

- Kompetenzvermittlung kollektiver Führung
- Sensibilisierung für GENO-Verantwortungsprinzipien
- passgenaue Modelle und Varianten des kollektiven Führens
- Mitarbeiter setzen Modell der kollektiven Führungsverantwortung im Rahmen von Transformationsprojekten um

Projektumsetzung

- Schulungen in interdisziplinären Teams
- Integration des Lernens in den Arbeitsprozess:
✓ Auf Basis der Verantwortungsprinzipien
- In der Qualifizierungsphase erwerben Teilnehmende Fachkenntnisse, Methoden, Techniken und wenden diese direkt on-the-Job an
- erworbene Fähigkeiten werden diskutiert, angepasst
- Coaches begleiten die Teilnehmenden in den Projektphasen



4. #GROSSESbewegen

Innovativer Ansatz im Projekt

Methodenauswahl

Methoden zur Prozessbeurteilung und Anpassung

- Teamboard, Techniken und Tools zur Prozessbeschreibung bzw. -modellierung
- Service Blueprinting für patienten- bzw. kundenorientierte Prozesse
- 5-Why-Methode

Methoden zur Erhöhung der Veränderungsbereitschaft (Auswahl):

- Systematische Müllabfuhr, grüne- / rote Fehlerbetrachtung
- Stakeholder-Analyse
- Fokusgruppen
- Kreativitätstechniken
- Tools aus dem agilen Projektmanagement (z.B. Reviews / Retrospektiven)

5. Herausforderungen und Chancen

- Hierarchische Ausrichtung der Kliniken – Kulturwandel
- Strukturelle Herausforderungen (SGB)

- Verbindung von agilen Methoden und Empowerment im Gesundheitskontext zeigt ein Verständnis dafür, dass nicht nur die Pflege der Patienten, sondern auch die Mitarbeiterentwicklung eine zentrale Rolle für die Leistungsfähigkeit einer Klinik spielt

- mehr Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse eingebunden sind



6. Zusammenfassung und Ausblick

- Erfolgsfaktor agiles Projektmanagement
- Ein Wertewandel in der Belegschaft erfordert flexible und angepasste Personalentwicklungsstrategien.
- Agile Methoden können erfolgreich in einem medizinischen Kontext angewendet werden und sind nicht nur auf die IT- oder Produktentwicklungsbranche beschränkt.
- In der Kombination dieser Methoden zeigt sich ein moderner und innovativer Ansatz, der darauf abzielt, Prozesse zu optimieren, Veränderungsbereitschaft zu steigern und letztendlich eine agile, lernfähige und kundenorientierte Organisationskultur zu schaffen.

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



Die Projekte „New Work in den Waldkliniken – von Empowerment zu New Work“, „be.the.change. - ZfP auf dem Weg zu einer resilienten & selbstorganisierten Arbeitskultur“ und „#GROSSESbewegen – Kollektive Teilzeitführung & -verantwortung der Gesundheit Nord gGmbH, Klinikverbund Bremen“ werden 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