

# **BRANCHENDIALOG GESUNDHEITSWESEN**

## **PROJEKTVORSTELLUNG**

**WIR ZUKUNFT: ENTWICKELN – GESTALTEN – VERANTWORTEN**

**MARIE-LUISE KOCH**

**30. SEPTEMBER 2019**

# GLIEDERUNG

- Vorstellung von „Wir Zukunft“: Projektziele und -inhalte
- Zentrale Projektergebnisse
- Ableitungen für Verstetigung, Transfer und Vernetzung in der Branche

## DAS ESF-PROJEKT „WIR ZUKUNFT“

- Projektnehmer:  
Kliniken des Landkreises Lörrach GmbH (3 Standorte) & St. Elisabethen Krankenhaus gGmbH
- Personalentwicklung als Schlüssel in Veränderungsprozessen
- Ein Kulturmerkmal: gemeinsames Arbeiten und Lernen – berufsgruppen- und hierarchieübergreifend
- Enge Verzahnung zwischen Personal- und Organisationsentwicklung
- Verankerung der PE in Unternehmensstrukturen und -strategie

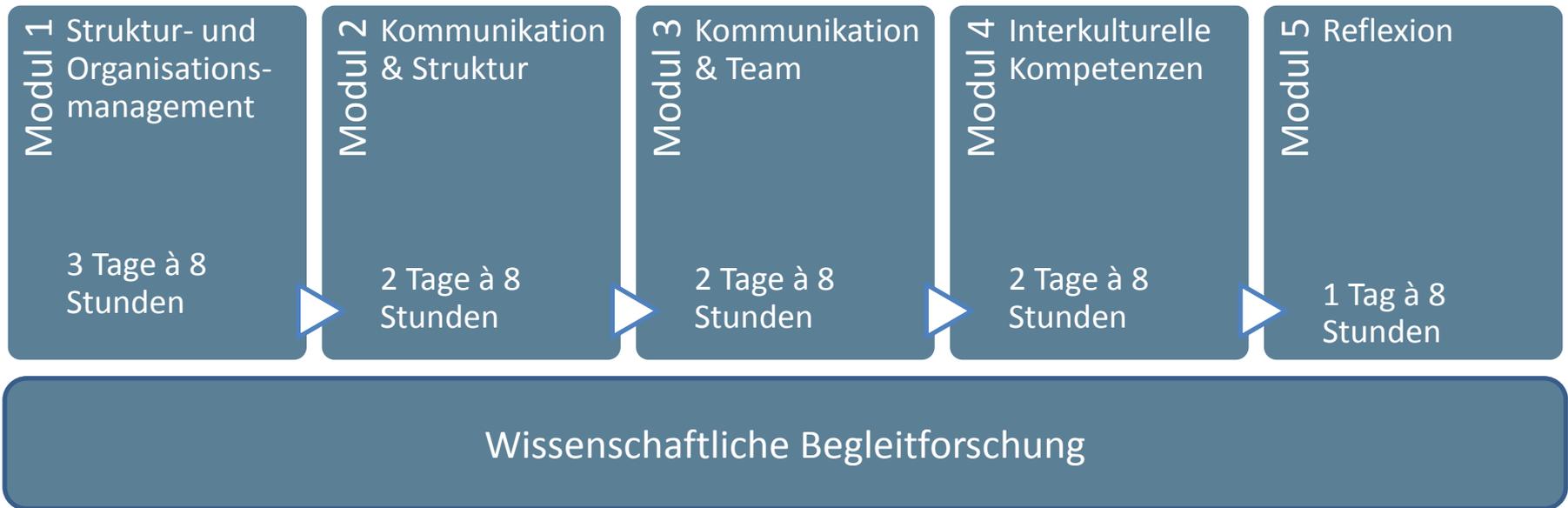
**Neben fachlicher Personalentwicklung (PE) ist auch unternehmensspezifische sowie persönliche PE notwendig**

# INHALTE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

## Projektrahmendaten

- Laufzeit vom 01.08.2016 – 31.07.2019
- Förderinitiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“
- 220 Projektteilnehmende (heterogene Verteilung)
- 12 Schulungsgruppen à 10 Tage
- Modularer Schulungsaufbau (5 Module)
- Durchführung einer wissenschaftlichen Begleitforschung

# INHALTE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“



# INHALTE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

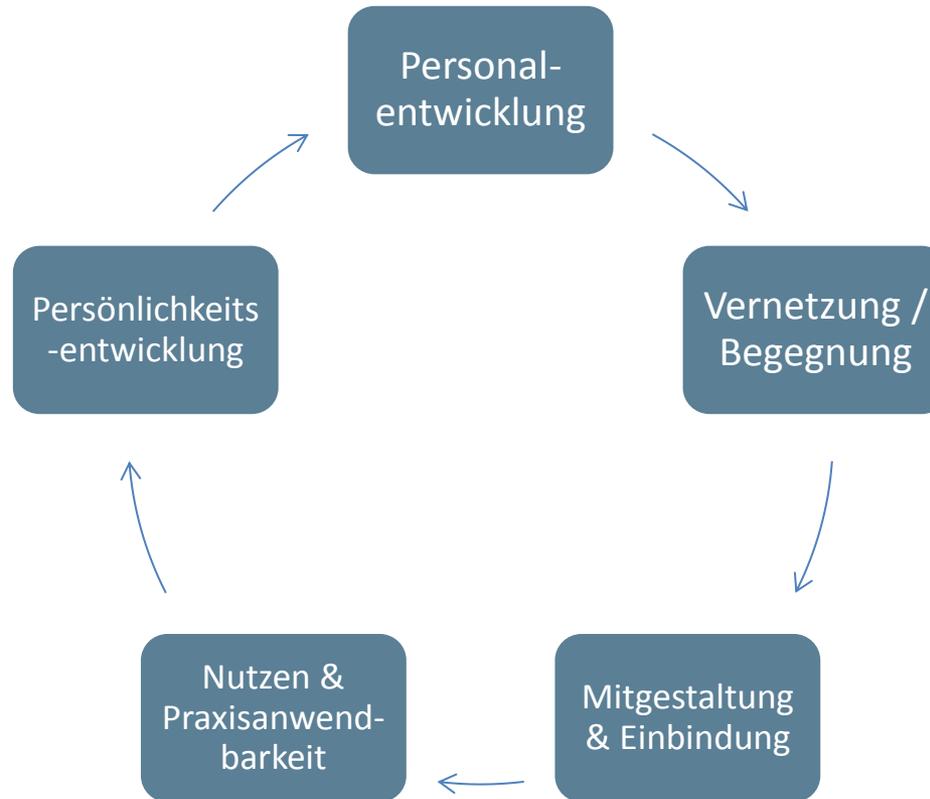
## Ziele des Projekts

- Auf- und Ausbau von zukunftsfähigen, **berufsgruppen-, hierarchie- und standortübergreifenden PE-Strukturen** als Basis einer systematischen Mitarbeiterentwicklung
- Entwicklung einer gemeinsamen Unternehmens-, Lern und Wertekultur
- Förderung von wertorientierter Kommunikation und interkultureller, multiprofessioneller Teamarbeit
- Stärkung der MA-Bindung und Fachkräftesicherung
- Stärkung der Führungskräfte und des Betriebsrats → der internen Kooperation

## ERGEBNISSE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

- Die wissenschaftliche Begleitforschung weist einen großen Nutzen für Mitarbeitende und Unternehmen nach
- Nachhaltige PE war ein wesentlicher Erfolgsfaktor
- Identifizierung von fünf zentralen Themenfelder für die PE der Kliniken Lörrach

# ERGEBNISSE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“



# ERGEBNISSE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

## Personalentwicklung und Vernetzung/Begegnung

- Sehr lernförderliche heterogene, interdisziplinäre Gruppendurchmischung
- Blick über den eigenen „Abteilungs-Tellerrand“, Aufbau von Netzwerken und Kontakten
- Stärkung der Corporate Identity und des Zusammenwachsens

# ERGEBNISSE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

## Personalentwicklung und Mitgestaltung

- Mitgestaltung der Zukunft und Einbindung vermitteln Wertschätzung
- Erhöhung der Akzeptanz für Veränderungen
- Stärkere Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme auf allen Hierarchieebenen
- „Café 4“ als Vernetzungs- und Kommunikationsplattform

# ERGEBNISSE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

## Personalentwicklung und Praxisnutzen

- Vermittlung von praxisnahem Handwerkszeug
- Bereichsübergreifende Erarbeitung von Lösungsansätzen zur Problembewältigung
- interner Transfer durch Weitergabe an die Teamkollegen, die nicht an der Schulung teilgenommen haben

# ERGEBNISSE DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

## Personalentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung

- Zentrales Element moderner Personalentwicklung
- Arbeit an persönlichen Kompetenzen (Soft Skills) und Themen der eigenen Haltung
- Förderung von Motivation, Selbstwirksamkeit und Resilienz

# ERGEBNISSE DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITFORSCHUNG DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

## Ebene Individuum:

Wirksamkeit auf die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen der MA

## Ebene Personalentwicklung/Mitarbeiterzufriedenheit:

Wirksamkeit auf MA-Zufriedenheit/Arbeitgeberattraktivität

## Ebene Organisation / Change Management:

Wirksamkeit im Hinblick auf Unterstützung des Projektes auf  
Veränderungsprozesse im Unternehmen

# ERGEBNISSE DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITFORSCHUNG DES ESF-PROJEKTS „WIR ZUKUNFT“

## Ebene Individuum:

Zunahme von personenbezogenen und fachlichen Kompetenzen

## Ebene Personalentwicklung/Mitarbeiterzufriedenheit:

gestiegene MA-Zufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen

## Ebene Organisation / Change Management:

PE befördert positiv die Change-Prozesse und unterstützt das  
Zusammenwachsen der fusionierten Häuser

# ABLEITUNGEN FÜR VERSTETIGUNG, TRANSFER UND VERNETZUNG IN DER BRANCHE

- Qualifizierung & modulare Inhalte als wertvolles Transferinstrument für die Branche
- Verstetigung durch Überführung in angepasste unternehmerischen PE-Strukturen
- Forcierung unternehmensinterner und -externer Netzwerkaktivitäten
- Sozialpartner, Unternehmensvertreter & Bildungsträger an einen Tisch bringen
- Arbeit an soften, personenbezogenen Themen sind zentrales Schlüsselement (Haltung) → PE kann dazu beitragen, dass Mitarbeitende Veränderungen besser bewältigen und aktiv mitgestalten

## DISKUSSION UND AUSTAUSCH

Welche Fragen haben Sie an uns?



Gibt es Erfahrungswerte, die Sie teilen möchten?



Haben Sie konkrete Anregungen?



# VIELEN HERZLICHEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Das Projekt „Zukunftsfähige Personalentwicklungsstrukturen in den Kreiskliniken Lörrach – wertorientiert, interkulturell und multiprofessionell“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.