

# Erfahrungen aus Transferprojekten

23.02.21 Reflexionsworkshop zu Transferprojekten  
(Regiestelle)

Wolfram Gießler

BiG Bildungsinstitut im Gesundheitswesen

# Transferkompetenz Altenpflege (TransKAP)



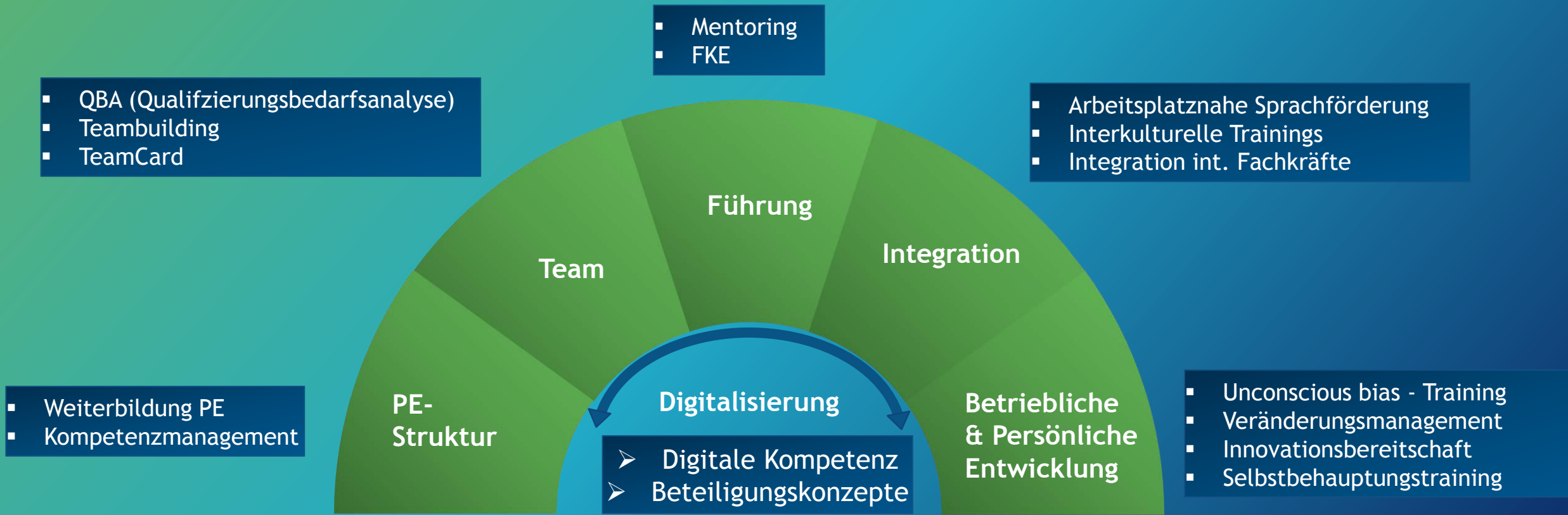
# Angebotsübersicht TransKAP



# Transferkompetenz Krankenhaus TransKoK



# Angebotsbereiche von TransKoK



# Formate in den Transferprojekten

## Transfer- workshops

- Personalentwicklung
- Integration + Gleichstellung
- Digitalisierung
- ...

## Qualifizierungen

- Personalentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Kommunikation und Arbeitsbewältigung
- PE, Digitalisierung, Integration für BR/PR
- ...

## Betriebs- spezifische Begleitung

- Aufbau PE-Strukturen
- Kompetenzorientierte Aufgabengestaltung
- Implementierung neuer Versorgungsstrukturen im Betrieb
- Integration von int. Fachkräften
- ...

# Veranstaltungen zur Akquise

## TransKoK:

- 3 Online-Infoveranstaltungen mit 35 Krankenhäusern
- 2 Online-Infoveranstaltungen mit 16 betriebl. Interessenvertretungen

## TransKAP:

- 2 Online-Infoveranstaltungen mit 16 Pflegeeinrichtungen
- 1 Online-Infoveranstaltung mit 8 betriebl. Interessenvertretungen

# Bisherige Zusagen & Bedarfe

## TransKAP:

- 5 kommunale stationäre Träger (BKSB)
- 1 ambulanter Träger (privat)

## Bedarfe:

- Personalentwicklung
- Umsetzung Personalbemessung
- Führungskräfte- und Teamentwicklung
- Integration
- PE für quartiersorientierte Versorgung

## TransKoK:

- 12 kommunale Krankenhäuser

## Bedarfe:

- Personalentwicklung: QBA, TeamCard
- Gleichstellung & Integration
- Veränderungsmanagement
- Führungskräfteentwicklung



# Transferworkshops zur Personalentwicklung

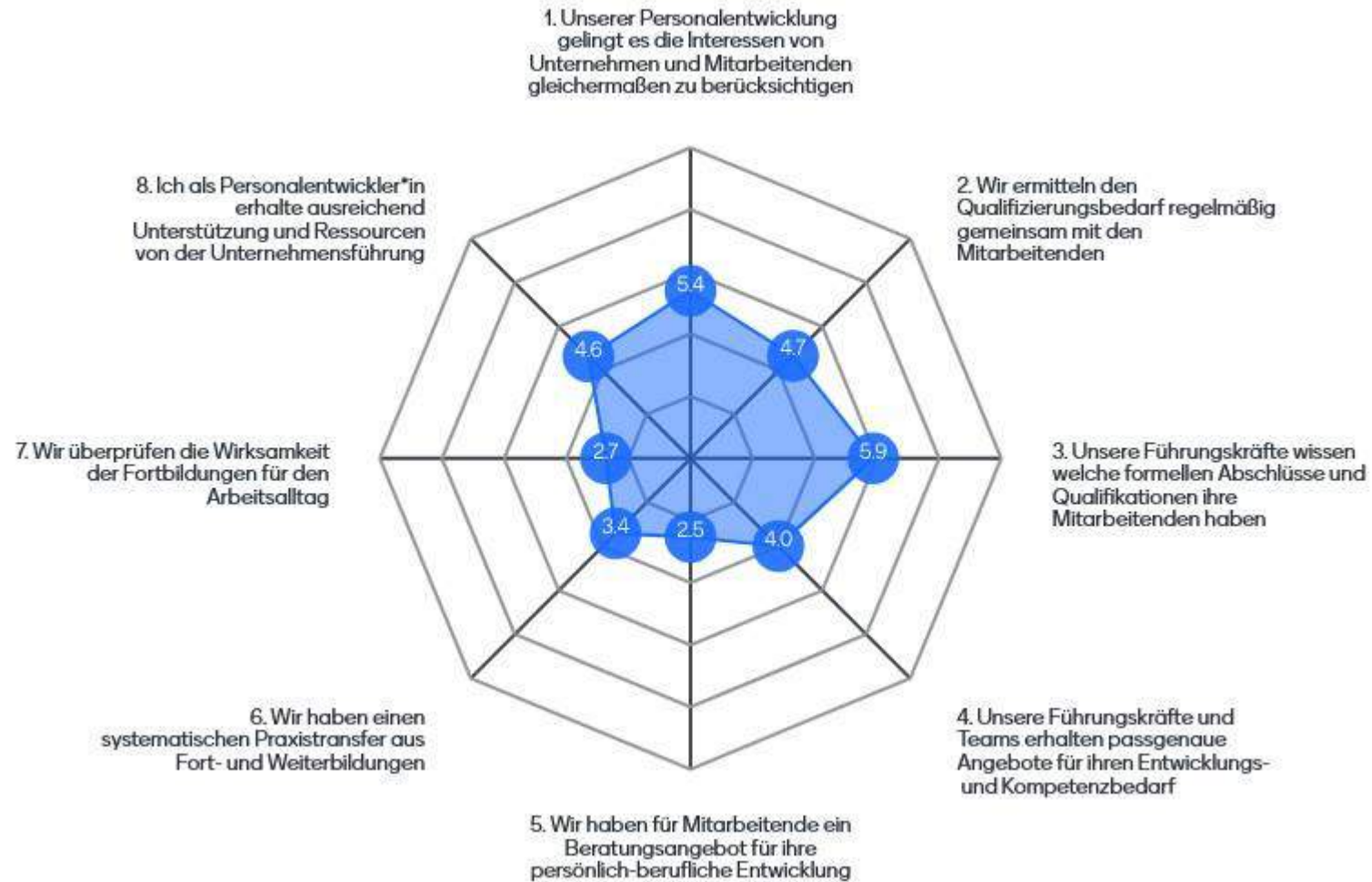
Online-Workshops am 04. & 11.02.2021

40 Teilnehmende aus Personalabteilungen Krankenhäuser

Inhalte:

- Ausgangslage: Wo steht die Personalentwicklung im Krankenhaus?
- Bedarfscheck: Situation der Personalentwicklung in unseren Krankenhäusern
- Einblick in die Personalentwicklungs-Praxis: Best-Practice Beispiele
- Angebote von TransKoK

# Ergebnisse PE- Barometer



n=18

# Digitale Weiterbildung zur Personalentwicklung

1. Einführung in die Grundlagen der Personalentwicklung
2. Personalgewinnung
3. Kompetenz- und Bildungsmanagement
4. Lernprozesse gestalten

5. Teamentwicklung
6. Personalentwicklung als Führungsaufgabe
7. Mentoring und Coaching
8. Innovation durch Beteiligung
9. Veränderungsmanagement
10. Controlling in der Personalentwicklung

4 Pflichtmodule

+

2 Wahlmodule aus  
(Modul 5 bis 10)

+



Zertifikat

Kollegiale Beratung

# Integration internationaler Fachkräfte

## Organisationsdiagnose/ Bedarfsermittlung

- Kick-off Workshop: Bedarfe des Unternehmens erheben und Projekterfahrungen einbringen

## Bestandsaufnahme

- Vielfalt und Unterschiede im Team

## Durchführung Qualifizierungsmaßnahmen

- Willkommenskultur organisieren
- Aufgaben und Berufsverständnis
- Sprachförderung
- Aufenthaltsrecht
- Vielfaltsbewusste Führung
- Interkulturelles Teamtraining

## Ergebnisse

- Internationale Fachkräfte sind integriert
- Vielfaltsbewusstsein ist gewachsen

# Bisherige Erkenntnisse

- Corona-Pandemie macht die Bedarfe zur Personalentwicklung, Integration und Kompetenzentwicklung noch stärker sichtbar
- Fachkräftegewinnung wird eher reaktiver, teilweise für jeden Preis
- durch projektübergreifende Transferangebote entstehen wertvolle Synergien
- Die Beteiligung intermediärer Organisationen der Träger/Arbeitgeber und der Gewerkschaft ver.di als Projektpartner ermöglicht viele betriebliche Zugänge
- Die Beteiligung von betrieblichen Interessenvertretungen wird gefördert
- Maximale Flexibilität aller Projektpartner ohne Gewissheit, die Projektziele durch die Pandemie erreichen zu können

# Mentoring

QUBIC

# Mentoring für Frauen im Krankenhaus



Treffen im Tandem



Seminare für Mentees



Netzwerktreffen



# Was leistet Mentoring für Frauen im Krankenhaus ?



- Austausch auf Augenhöhe
- Strukturierte Karriereplanung
- Das eigene Unternehmen besser kennenlernen
- Sichtbar werden
- Verbündete finden
- Unternehmensweites Netzwerk
- Reflexion für Mentee und Mentor\*in
- Perspektivwechsel
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Bindung ans Unternehmen
- Auf- und Ausbau von Führungskompetenzen
- Anknüpfungspunkte für Organisationsentwicklung



# TeamCard

QUBIC

# TeamCard

## Wann ist die TeamCard für Sie interessant?

- Verbesserung der (berufsgruppenübergreifenden) Zusammenarbeit
- Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Zusammenarbeit
- Entwicklung einer gemeinsamen Wissenskultur
- Identifikation von Handlungsbedarfen für die Teamentwicklung
- Unterstützung gemeinsamer Lern- und Entwicklungsprozesse

## Was leistet die TeamCard für wen?

*für Stationen (Ärzt\*innen und Pfllegeteam), Pfllegeteams und stationsübergreifende Zusammenarbeit*

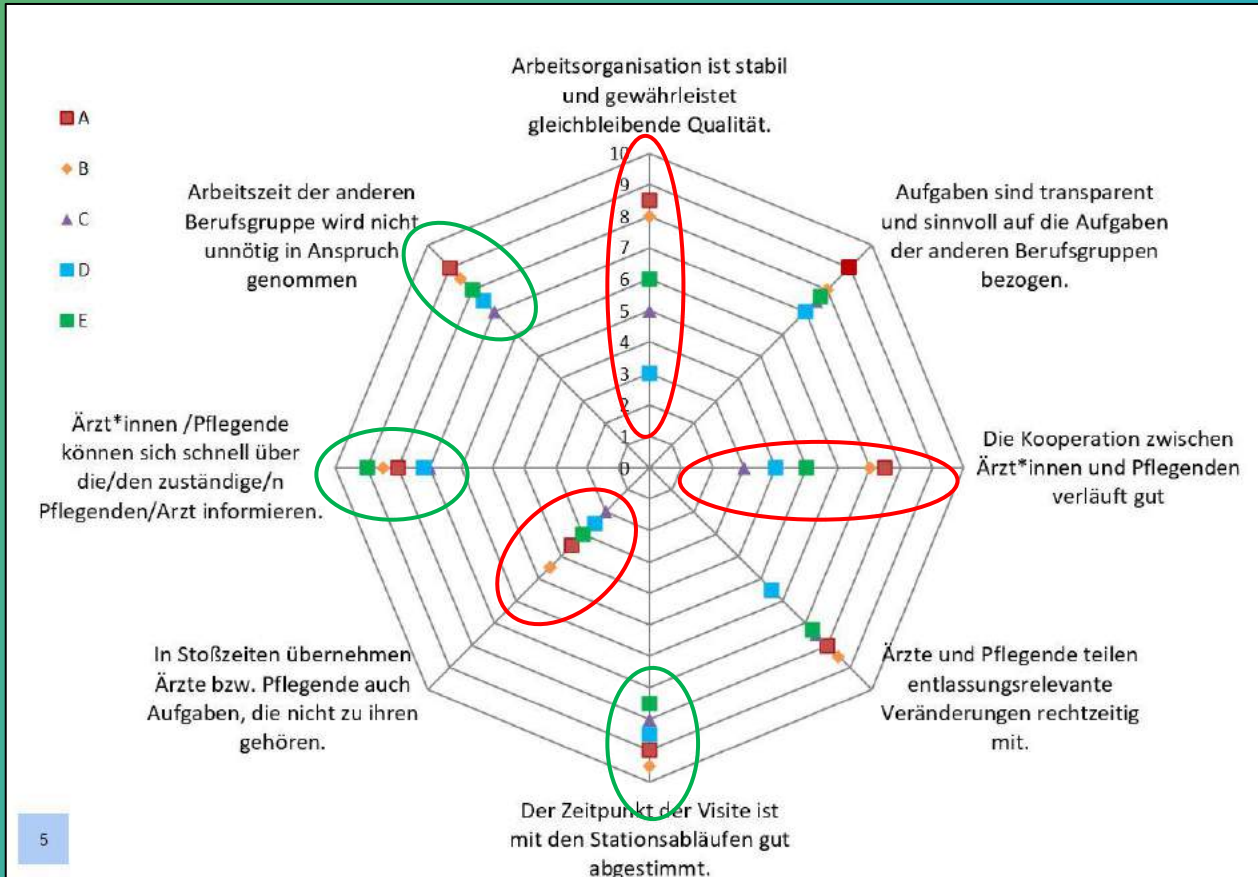
- Teamentwicklung
- Austauschplattform
- abgestimmte Arbeitsweisen
- Weiterentwicklung von Arbeitsabläufen
- Identifikation von relevanten Handlungs- bzw. Entwicklungsthemen

*für Mitarbeiter\*innen der PE/OE*

- Identifikation von notwendigen Schulungsthemen und Konfliktthemen im Team

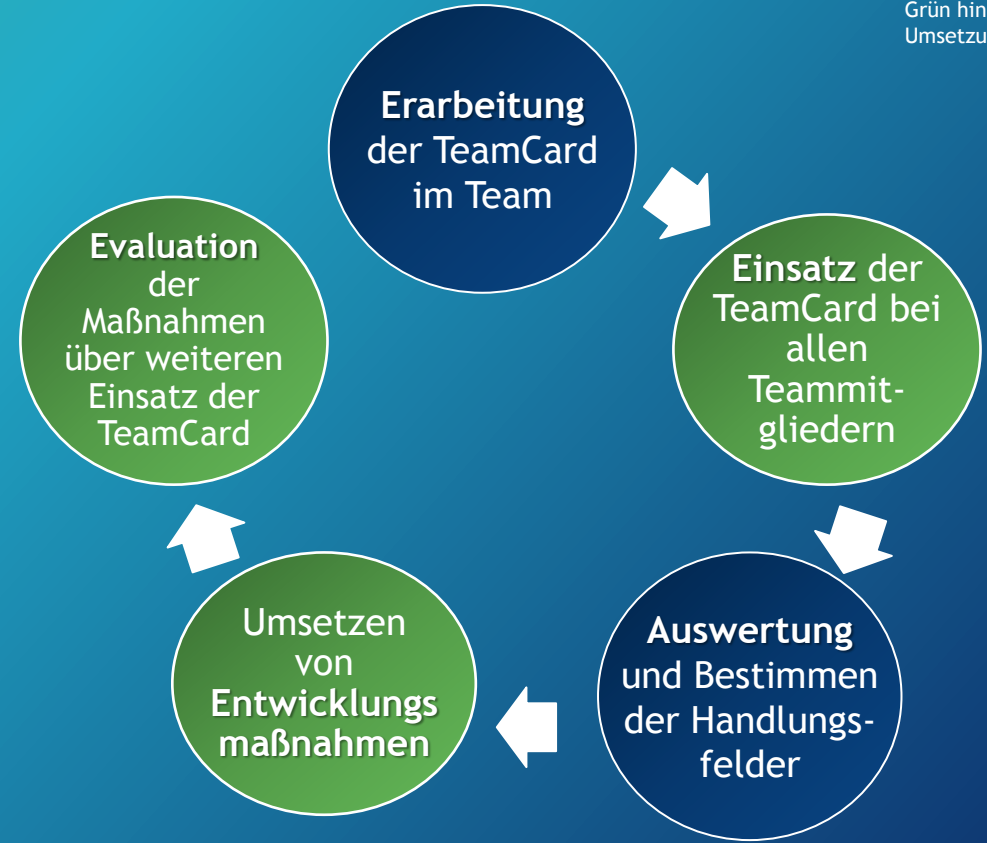


# TeamCard - Diagnose- und Entwicklungsinstrument



## Umsetzung

## Bedarfsermittlung

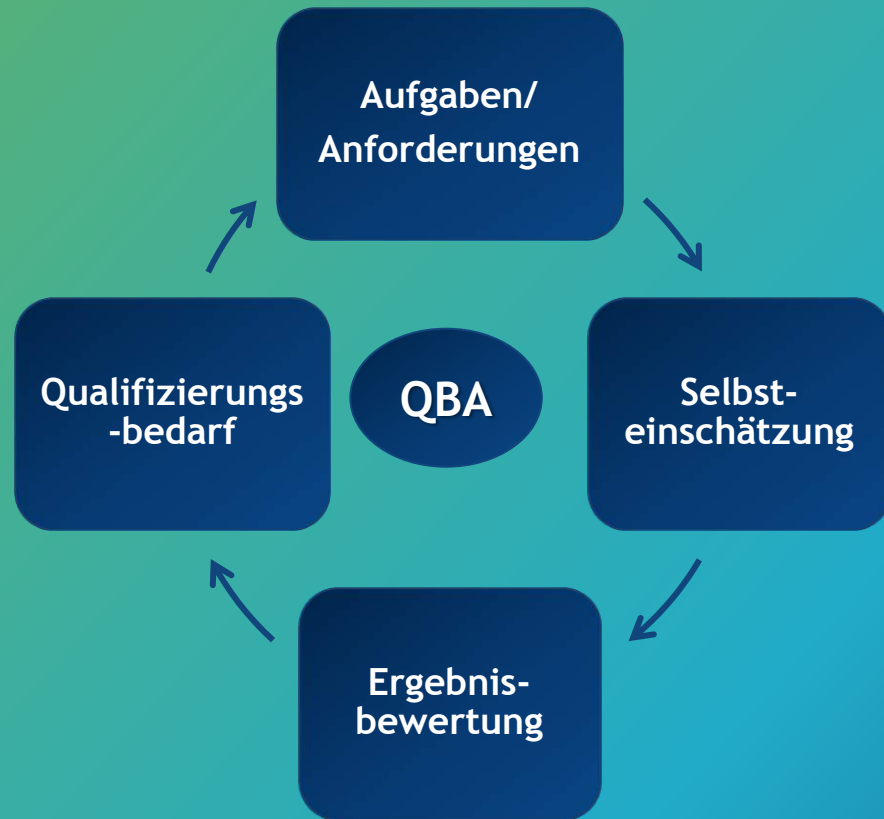


Blau hinterlegt mit Moderation beim ersten Einsatz  
 Grün hinterlegt Umsetzung im Team

# Teambezogene Qualifizierungsbedarfsanalyse (QBA)

BiG

# Wie funktioniert die QBA?



Aufgaben	A	B	C	D	E	F	G
Ersteinschätzung							
Aktives Zuhören							
Schmerzassessment							
Probleme/Ressourcen ermitteln							
Umgang mit Angst							
Beratung von Angehörigen							
Fallbesprechung gestalten							

# Kompetenzmanagement

BiG

# Kompetenzmanagement

## Unternehmensebene

Kompetenzen als einzigartige Verhaltensmerkmale eines Unternehmens

## Funktionsebene

Kompetenzen als Fähigkeit, um eine Funktion gut ausüben zu können

## Beruflich-individuelle Ebene

Kompetenzen als berufliches Verhaltensmerkmal einer Person

„Niemand wird wegen seiner Qualifikation entlassen, sondern aufgrund fehlender Kompetenzen.“

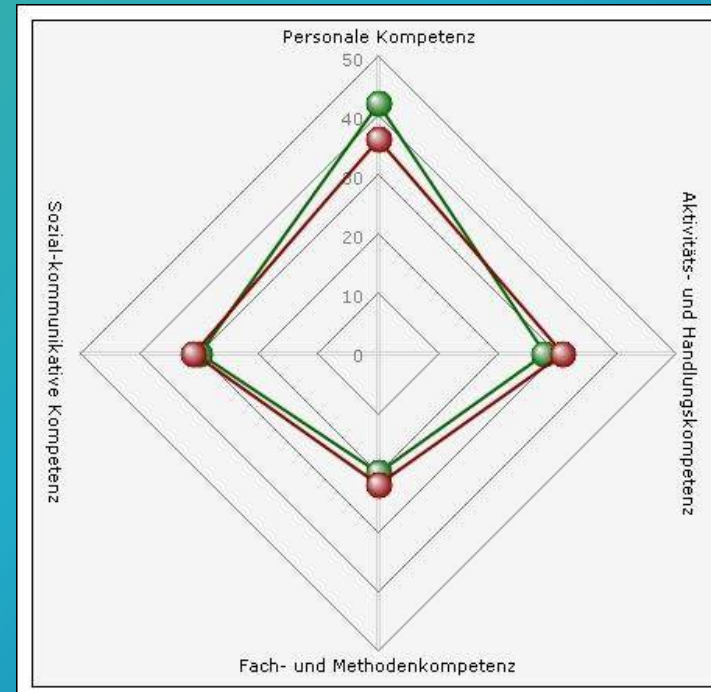
## Zielgruppe:

- ✓ Krankenhausmanagement
- ✓ Personalverantwortliche / Führungskräfte
- ✓ Mitarbeitende
- ✓ Betriebs- und Personalräte

# Einsatz des Kompetenzmanagements

## Umsetzung

- I. Kompetenzkatalog
- II. Erarbeitung eines Kompetenzprofils im Workshop
- III. Erprobung z.B. bei der Personalauswahl oder im Mitarbeitendenbindung



**Teamführung:**  
 „Die Fähigkeit, eine Gruppe zu führen und die Zusammenarbeit zwischen Teammitgliedern zu fördern, um ein Ziel zu erreichen.“



# Weiterbildung Personalentwicklung im Krankenhaus

BiG

# Hierzu gibt Ihnen die Weiterbildung Antworten...

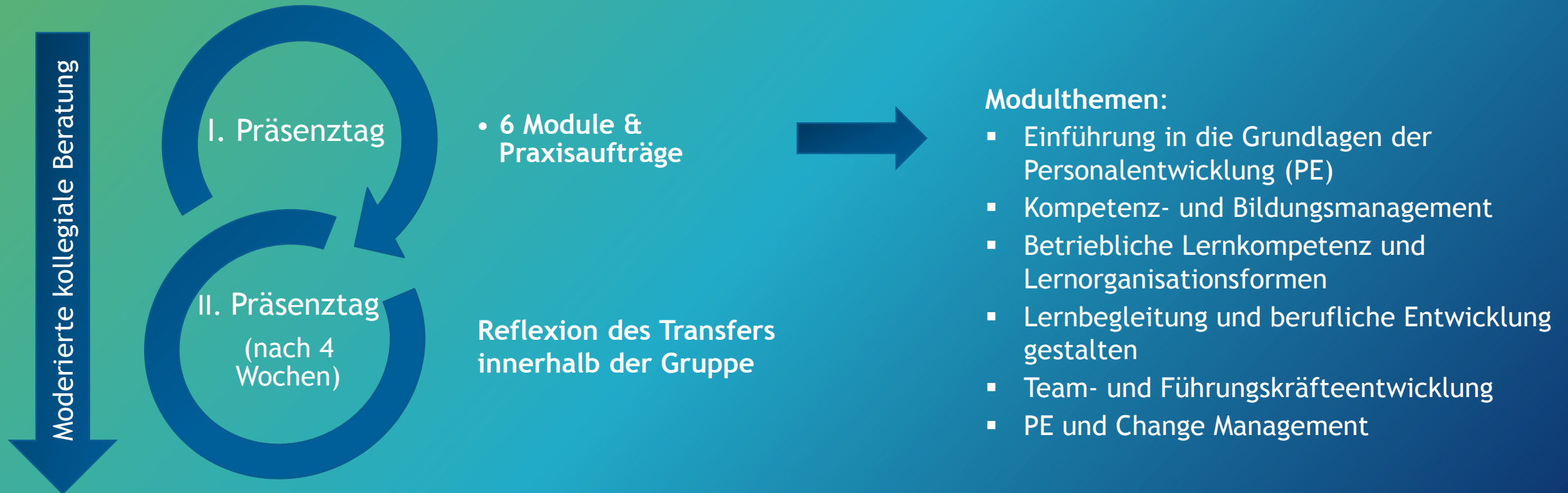
- Wie geht Personalentwicklung im Krankenhaus?
- Was ist Kompetenzentwicklung?
- Wie können Kompetenzen festgestellt werden?
- Wie können Mitarbeitende in der Arbeit lernen?
- Welche Personalentwicklung braucht Veränderungsmanagement?



## Zielgruppe:

- ✓ Personalverantwortliche / Führungskräfte
- ✓ Mitarbeitende aus Personalabteilungen

# Weiterbildungskonzept



# Angebotsbereiche von TransKoK



# Veränderungsmanagement & Innovationsbereitschaft

DAA

# Veränderungsmanagement in der Pflege

- Ziel: Bessere Akzeptanz und Umsetzung von Veränderungsprozessen, Widerstände und Sorgen vermeiden, positive Effekte ableiten
- Inhalte: Werte- und Handlungsquadrat, Umgang und Bewertung von Veränderungen, Erkennen von Chancen im Prozess, Selbstwahrnehmung und Selbstfürsorge
- Zeitlicher Umfang: Tagesseminar von 8 Std. und ein Refresher-Kurs von 4 Std. nach 6-8 Wochen.

## Zielgruppe:

- ✓ alle Mitarbeitenden
- ✓ Führungskräfte
- ✓ Personalentwicklung
- ✓ BR

# Innovationsbereitschaft, Flexibilität & Kreativität in der Pflege

- Ziel: Führungskompetenzen werden geschult, Mitarbeitende bringen besser ihre persönlichen Stärken ein und finden kreative Lösungsansätze für Probleme
- Inhalte: Haltungen trainieren und reflektieren mit Kreativitätsmethoden z.B. Elementen aus dem Improvisationstheater, gewohnte Denkbahnen verlassen, positive Fehlerkultur, Wertschätzung eigener und fremder Ideen
- Zeitlicher Umfang: Tagesseminar von 8 Std. und ein Refresher-Kurs von 4 Std. nach 6-8 Wochen.

## Zielgruppe:

- ✓ Führungskräfte aus allen Bereichen
- ✓ Personalentwicklung
- ✓ BR

# Integration

BiG



# Beispielhaftes Vorgehen: Integration internationaler Fachkräfte - BiG

## Organisationsdiagnose/ Bedarfsermittlung

- Kick-off Workshop: Bedarfe des Unternehmens erheben und Projekterfahrungen einbringen

## Bestandsaufnahme

- Vielfalt und Unterschiede im Team

## Durchführung Qualifizierungsmaßnahmen

- Willkommenskultur organisieren
- Aufgaben und Berufsverständnis
- Sprachförderung
- Aufenthaltsrecht
- Vielfaltsbewusste Führung
- Interkulturelles Teamtraining

## Ergebnisse

- Internationale Fachkräfte sind integriert
- Vielfaltsbewusstsein ist gewachsen

# Vom Angebot zur Umsetzung

# Rahmenbedingungen TransKoK

- Angebote werden flexibel und individuell auf die Einrichtungen angepasst
- Keine Kosten (außer Freistellungsaufwand durch die Einrichtung)
- Umsetzung der Angebote: digital oder vor Ort
- Projektlaufzeit: 01. Juli 2020 - 30. Juni 2022

# Vom Erstkontakt zur Durchführung...



# Ihre Ansprechpartner\*innen

Wir vereinbaren gerne einen Termin mit Ihnen vor Ort!  
Melden Sie sich bei uns!

	BiG	QUBIC	DAA	DKI	IAT	Ver.di
Ansprechpartner*in	Sena Adigüzel	Dr. Edzard Niemeyer	Antonia Bullerjahn	Dr. Karl Blum	Jens Herrmann	Matthias Lindner
Telefon	0201-3614021	0511-16998882	0178-9349515	0211-4705117	0209-1707210	0160-3678287
E-Mail-Adresse	<a href="mailto:sena.adiguezel@big-essen.de">sena.adiguezel@big-essen.de</a>	<a href="mailto:niemeyer@qubic.de">niemeyer@qubic.de</a>	<a href="mailto:antonia.bullerjahn@daa.de">antonia.bullerjahn@daa.de</a>	<a href="mailto:karl.blum@dki.de">karl.blum@dki.de</a>	<a href="mailto:herrmann@iat.eu">herrmann@iat.eu</a>	<a href="mailto:matthias.lindner@verdi.de">matthias.lindner@verdi.de</a>