



WOL Healthcare

Working Out Loud für Gestaltende
des Gesundheits- und Sozialwesens

*Selbstorganisiertes und
beziehungsorientiertes Lernen im
Gesundheitswesen*

PURPOSE:HEALTH, 30.09.2023

WOL Coaches:

Bettina Jung M.A.

Constanze Zeller, M.Sc.

WOL Healthcare

Working Out Loud für Gestaltende
des Gesundheits- und Sozialwesens

- Wer wir sind
- Gedanken zu Lernen
- Was WOL ist
- Wie WOL abläuft
- Wie WOL wirkt
- WOL in Organisationen



Wer wir sind

WOL Healthcare Coaches



Bettina Jung
#Change|Chance



Evaluation
Julia Schorlemmer
#FOMHochschule



Constanze Zeller
#wetality



Entwicklung
John Stepper
#WorkingOutLoud



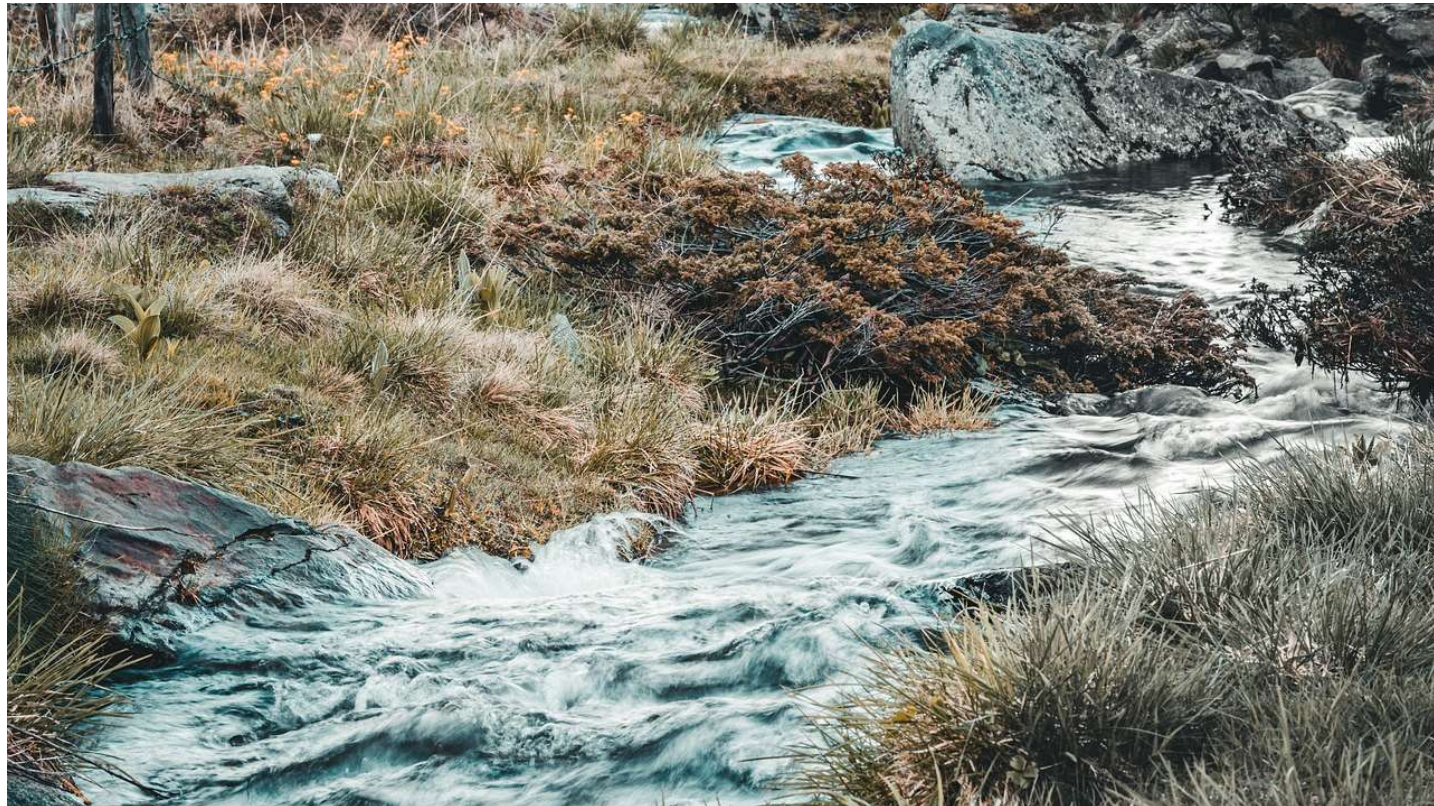


Lernen

Foto: pixabay

Dem Lernen den Boden bereiten

Beziehungs-
orientierung
bringt Wissen
ins Fließen



Dem Lernen den Boden bereiten



**Selbstorganisation stärkt
Verantwortung und Vertrauen**



Was WOL ist

Was WOL ist

Fünf Kernelemente



Beziehungen



Großzügigkeit



Sichtbares Arbeiten



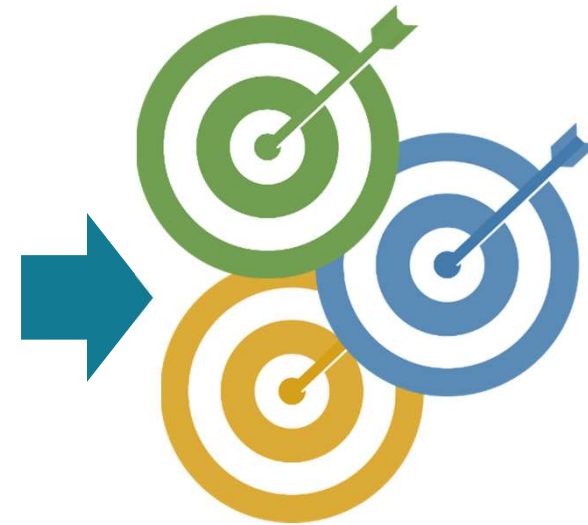
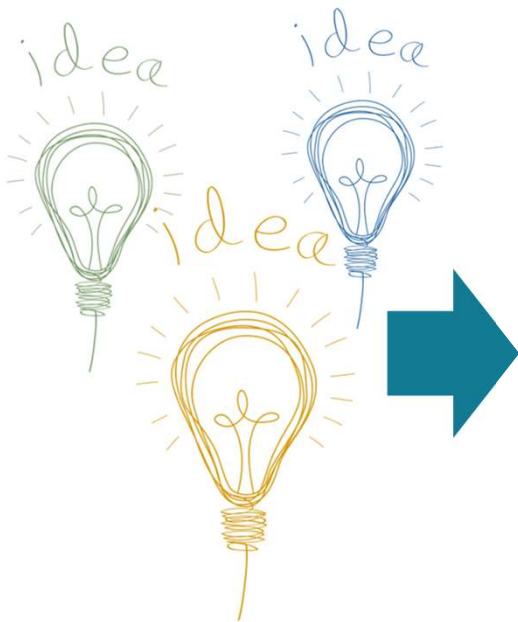
Zielgerichtetes Entdecken



Wachstumsorientiertes Denken

Was WOL ist

Lernen in der Peer Group: selbstorganisiert & selbstwirksam



WOL klassisch

5 Menschen | 60 Min. pro Woche | 12 Wochen

WOL Healthcare

3 Menschen | 30 Min. pro Woche | 10 Wochen



Was an WOL Healthcare besonders ist

Adaption für das Gesundheits- und Sozialwesen

Auch Menschen, die beispielsweise im Schichtdienst eingebunden sind, sollten WOL erleben können:

- **Bedürfnisse und Stärken** erkennen
- mit **selbstorganisiertem Lernen** im Netzwerk experimentieren
- **Wissen** aktiv teilen und sichtbar werden
- Sich in **Arbeitsbeziehungen** anders begegnen

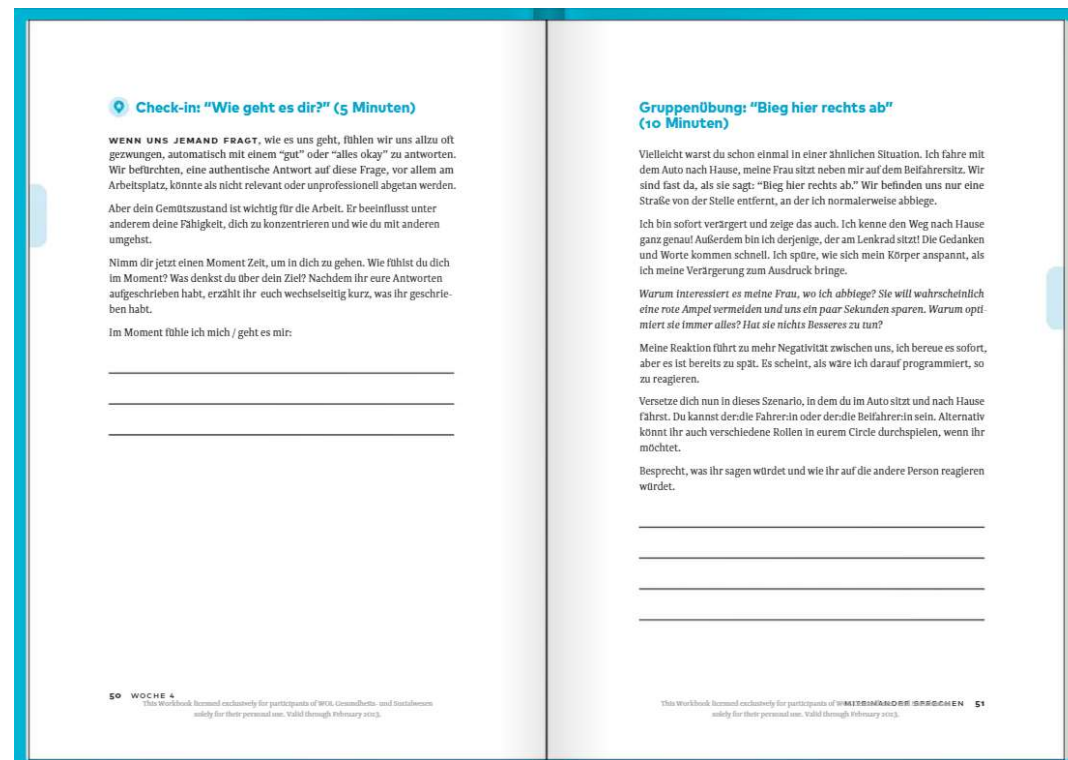
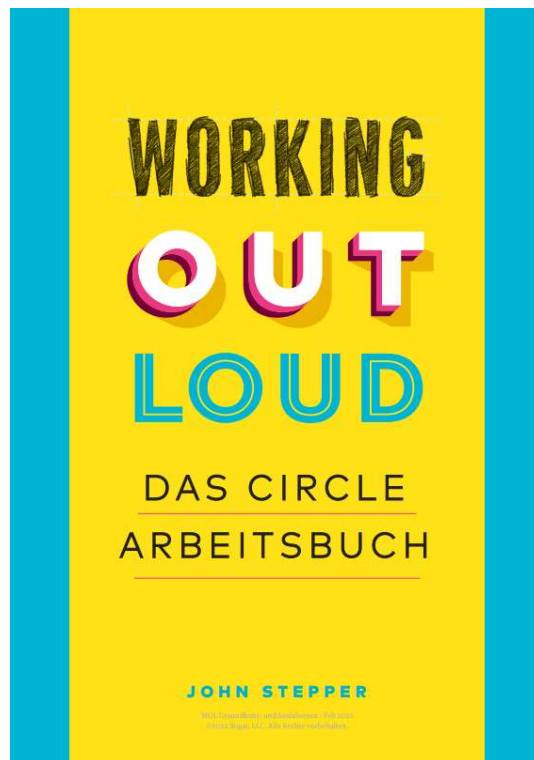
→ Integration der Methode in den Lebens-/Arbeitsalltag:
kürzer und inhaltlich zugeschnitten



Wie WOL abläuft

Wie WOL abläuft

Das WOL Arbeitsbuch



Wie WOL abläuft

10 Wochenschwerpunkte



1

Ein guter Tag

Begonnen wird mit einer kurzen Reflexion darüber, was Arbeit lohnenswert macht. Dann formulieren die Teilnehmenden ein individuelles Ziel: ein Ziel, das die Arbeit oder den Alltag verbessern kann.

2

Zehn Fakten über mich

Die Teilnehmenden erkunden, wie das Sprechen über scheinbar banale Fakten über sich selbst zur Vertiefung einer Beziehung dienen können. Sie identifizieren die Beziehungen zu anderen, welche sie weiterentwickeln möchten und die auf der Reise zu ihrem Ziel helfen.

3

Im Hamsterrad

Für viele Menschen gibt es scheinbar immer mehr zu tun und sie haben immer weniger Zeit dafür. Was können die Teilnehmenden bei einem solchen Zeitplan tun, um zumindest einige Fortschritte in Richtung des von ihnen gewählten Ziels zu machen?

4

Miteinander sprechen

Es kann herausfordernd sein, in einem geschäftigen Arbeitsumfeld gut miteinander zu kommunizieren. Gelingt es nicht, können sich Stress und Fehler verstärken und die Zusammenarbeit beeinträchtigt werden. Was können die Teilnehmenden tun, um ihre Beziehungen zu verbessern?

5

Von Vorbildern lernen

Unsere wichtigsten Quellen des Lernens und der Inspiration sind andere Menschen. In dieser Woche beschäftigt sich der Circle mit Menschen, die mit gutem Beispiel vorangehen - sowohl bei dem, was sie tun, als auch bei dem, wie sie es tun.

6

Was ich zu sagen habe

Sind meine Ideen wichtig? Wer darf das entscheiden? Wir können lernen, wirksame Beiträge zu leisten. Diese Woche bietet Gelegenheit, dies zu üben.

7

Bemerkenswerte Lehren

In einem Gesundheits- oder Sozialberuf zu arbeiten, kann auf besondere Weise belastend sein. Patient:innen, aber auch Kolleg:innen sind mit außergewöhnlichen Belastungen und Aufgaben konfrontiert. Wie sie selbst damit umgehen - und wie die Teilnehmenden mit ihnen umgehen - kann eine Quelle der Inspiration und des Lernens sein.

8

Miteinander wachsen

Wie in der alten Fabel vom Schuhmacher, dessen Familie keine Schuhe hat, gibt es auch Fachkräfte im Gesundheitswesen, die sich nicht die Zeit nehmen, für sich selbst zu sorgen. Diese Woche werden die Teilnehmenden untersuchen, welchen Schritt sie tun können, um das zu ändern.

9

Brücken bauen

Die Welt kann ganz klein oder unvorstellbar groß erscheinen - je nachdem, worauf wir achten und wie offen wir für Entdeckungen sind. Das Gleiche gilt für den Arbeitsplatz. Diese Woche soll sich die Aufmerksamkeit darauf richten, die eigene Welt auf positive und bewusste Weise größer zu machen.

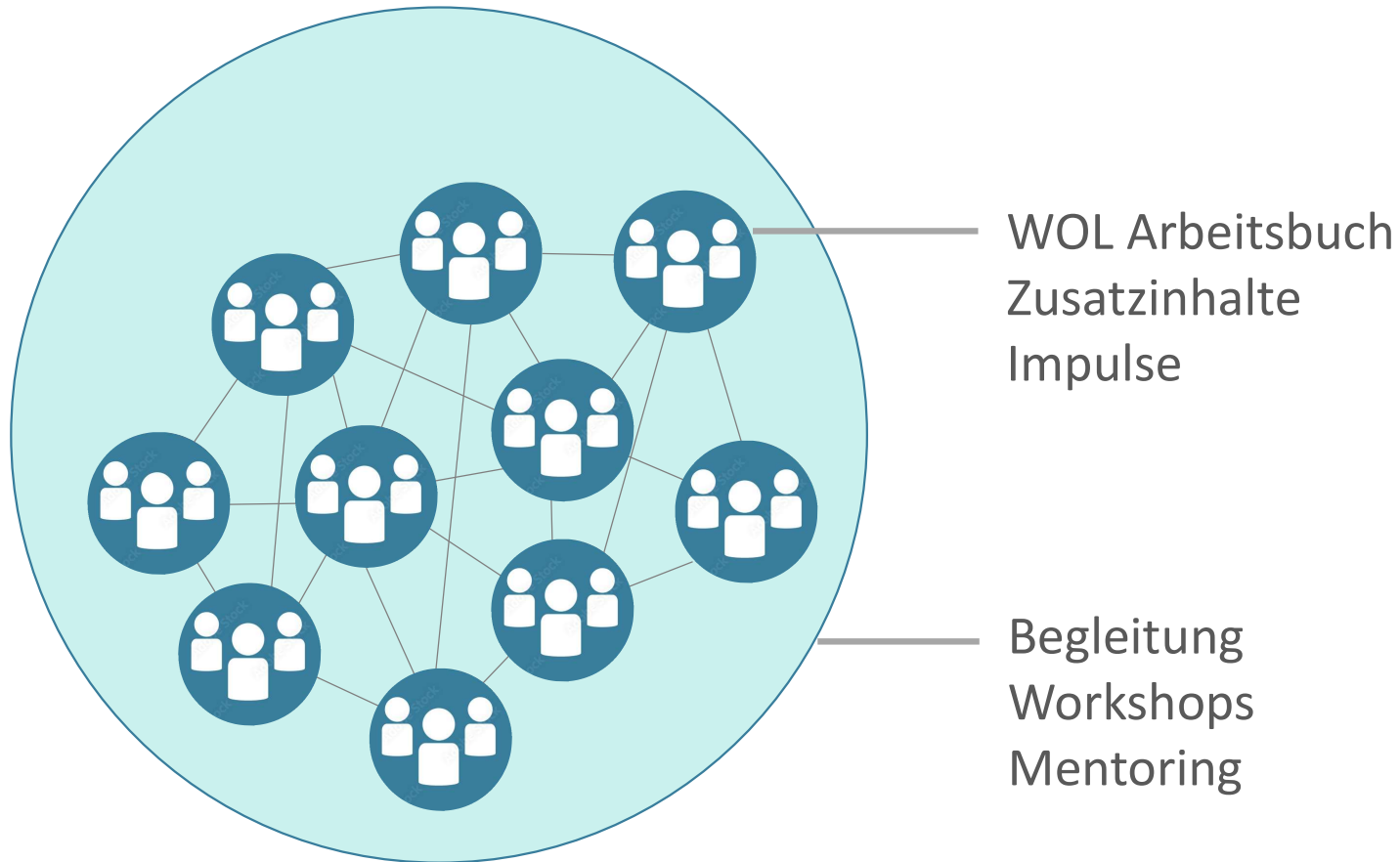
10

Blick nach vorn

Das Abschlusstreffen ist das Ende des Circles und zugleich eine Art Anfang. Was ist in den letzten zehn Wochen passiert? Wie können die Teilnehmenden ihre Circle-Erfahrung nutzen, um ihre Zukunft zu gestalten?

Wie WOL abläuft

Einbindung der Circles in die Gesamtgruppe





WOL in Organisationen

WOL in Organisationen

Unsere Mission: Menschen empowern



„WOL war für mich
Selbstfindung,
Inspiration und
Offenheit.“

Kommunikation
Kulturentwicklung

„WOL ist nicht nur
miteinander lernen,
sondern auch
voneinander.“

Nachhaltiges,
informelles Lernen

„Wir haben Potenziale
entdeckt, sind auf
Ideen gekommen, die
wir vorher nicht auf
dem Schirm hatten.“

Transformation,
Digitalisierung

„WOL hat mir
ermöglicht, einen
leichteren Zugang zu
meinen Circle-
Teilnehmern zu
bekommen.“

Onboarding
Vernetzung

„Die Fokussierung
auf das Positive,
Beeinflussbare,
Machbare hat viel
Energie gegeben.“

Führungskräfte-
Entwicklung

„WOL war für mich
wie ein geistiges
Fitnessstudio.“

Betriebliches
Gesundheitsmanagement



WOL in Organisationen

Chancen und Herausforderungen auf dem Weg

Lässt

- **Kraft eines Netzwerks erleben – Brücken** zu den Anderen bauen
- **Sicherheit** wachsen, um neue Pfade zu betreten
- **Mut** für **Selbstorganisation** stärken

Braucht

- Offenheit für **Entwicklung**
- **Diversität** der Circles
- **Umgang mit dem Spannungsfeld** zwischen Selbstorganisation, Orientierung, (Begleitung) und formeller Erlaubnis



Wie WOL wirkt



Wie WOL Healthcare wirkt

Psychologische Sicherheit

Traue ich mich...

Trauen sich meine Kolleg:innen, meine Mitarbeitenden...

- Fehler zuzugeben?
- Kritik zu äußern?
- Verbesserungsvorschläge zu machen?
- eine vermeintlich „dumme“ Frage zu stellen?

*„Psychologische Sicherheit löst die Bremsen,
die Menschen davon abhalten,
das für sie Mögliche zu erreichen.“*

Amy C. Edmondson

Wie WOL Healthcare wirkt

Lern- und Leistungszonen

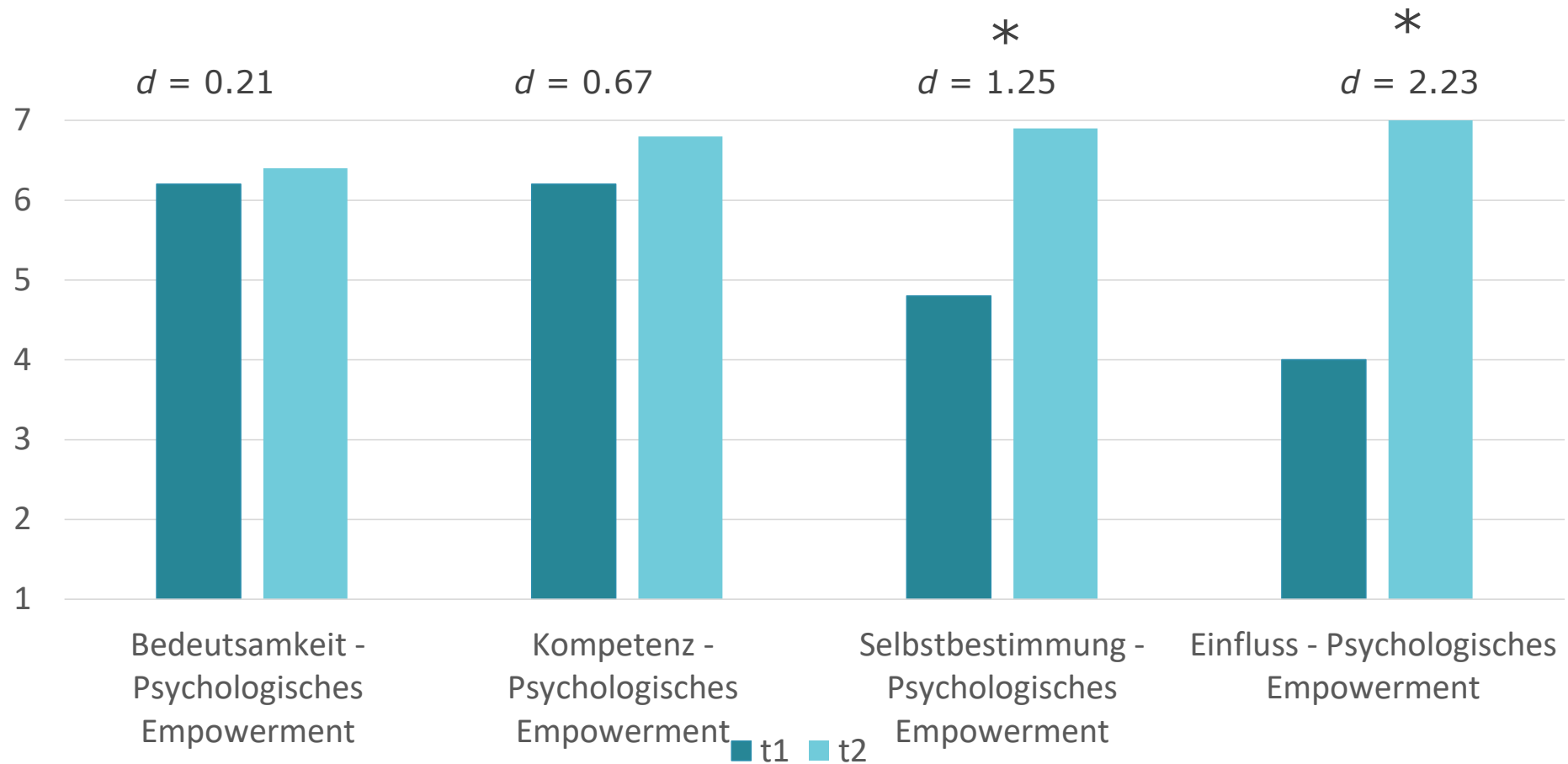


Amy C. Edmondson, adaptiert durch Schorlemmer, 2021

Wie WOL Healthcare wirkt

Psychologisches Empowerment

Psych. Empowerment: Dimensionen
Evaluation USZ Zürich, 2023



Prof. Dr. Julia Schorlemmer, FOM Hochschule für Oekonomie & Management, 2023

Wie WOL Healthcare wirkt



Die Teilnahme an WOL Healthcare führt zu signifikanten und praktisch relevanten Veränderungen auf der Team- & personellen Ebene:



**Psychologische
Sicherheit**



**Psychologische
Flexibilität**



**Psychologisches
Empowerment**

Unser Antrieb



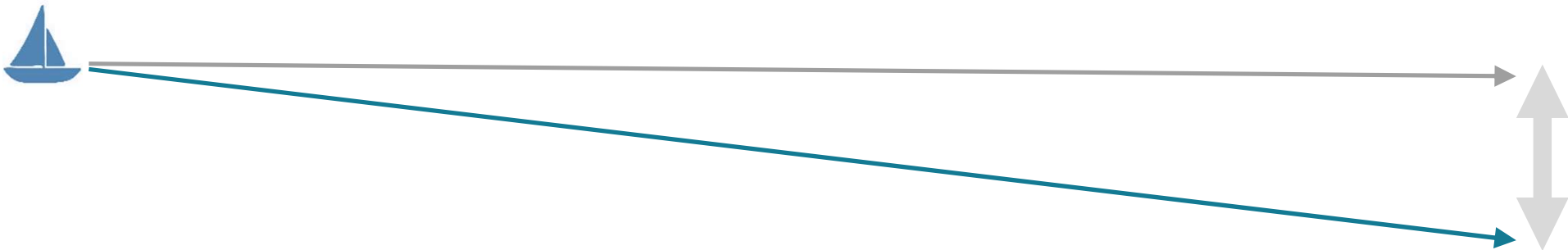
$$(1.00)^{365} = 1.00$$

$$(1.01)^{365} = 37.7$$

Nichts tun =
Nichts verändert sich

versus

Jeden Tag einen zielgerichteten,
kleinen Schritt tun =
Veränderung wird angestoßen



Mehr über WOL Healthcare

