

Netzwerkkoordination in der Hospizarbeit und Palliativversorgung

ein Kooperationsprojekt, gefördert vom **Verband der Privaten Krankenversicherung, der Bundesärztekammer, der Deutschen Gesellschaft für Palliativmedizin und dem Deutschen Hospiz- und Palliativverband**



Aufgaben – und Kompetenzprofil der Netzwerkkoordination

auf Basis der Förderrichtlinie gem. §39d SGB V

Andrea Gasper

NETZWERK HOSPIZ- UND PALLIATIVVERSORGUNG
BONN/RHEIN-SIEG



Angelika Obinwanne

Hospiz- und Palliativ-Netzwerke
Südwest

Hessen · Baden-Württemberg
Rheinland-Pfalz · Saarland



Gliederung

1. Grundlagen für das Aufgaben- und Kompetenzprofil
 - Zentrale Aufgabenbeschreibung
 - Das Neutralitätsgebot
 - Überblick- Was schauen wir uns heute an?
2. Handlungsfelder & Wirkungsbereich übergreifender Koordinierungstätigkeit
 - Handwerkskoffer für die Aufgaben & Anwendung auf die sechs Handlungsfelder
3. Anforderungs-/Kompetenzprofil der Netzwerk-Koordination
 - Definition & Differenzierung
 - Handwerkskoffer zur Optimierung des Kompetenzprofils
4. Fragen und weitere Erfahrungswerte?
 - Was Sie aus dem Modul für sich mitnehmen können

Quellen

Kontakt

1. Grundlagen für das Aufgaben- und Kompetenzprofil

- Charta zur Versorgung schwerstkranker und sterbender Menschen in Deutschland, Leitspruch 2



„Wir werden uns dafür einsetzen, dass Versorgungsstrukturen vernetzt und bedarfsgerecht für Menschen jeden Alters und mit den verschiedensten Erkrankungen mit hoher Qualität so weiterentwickelt werden, dass alle Betroffenen Zugang dazu erhalten. Die Angebote, in denen schwerstkranke und sterbende Menschen versorgt werden, sind untereinander so zu vernetzen, dass die Versorgungskontinuität gewährleistet ist“.

- Richtlinie des GKV-Spitzenverbandes zur Förderung der Aktivitäten in regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerken durch eine Netzwerkkoordinatorin oder einem Netzwerkkoordinator nach § 39d SGB V, Absatz 3 (Förderrichtlinie (FöRI) vom 31.01.2022)



○ Zentrale Aufgabenbeschreibung

„Die Netzwerkkoordinatorin oder der Netzwerkkoordinator initiiert und unterstützt aktiv das zielgerichtete Zusammenwirken unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure der Hospiz- und Palliativversorgung. Dabei sind alle Beteiligten, Organisationen und Angebote, die zu einer Verbesserung und Weiterentwicklung der Hospiz- und Palliativversorgung beitragen können, einzubeziehen. Insbesondere sind dies folgende Aufgaben 1-6 (...)“ FöRL §1, Satz 3

„Der Aufgabenbereich der Netzwerkkoordinatorin oder des Netzwerkkoordinators umfasst keine über die in Absatz 3 genannten übergreifenden Koordinierungstätigkeiten hinausgehenden Aufgaben und keine Leistungen der Versorgung und Begleitung beziehungsweise Organisation des einzelnen Versorgungsfalles (case management) im Sinne einer versichertenbezogenen Koordination“ FöRL §1, Satz 4

CARE Management – kein CASE Management

○ Das Neutralitätsgebot

Prämisse der **Neutralität** wird in der FöRL mehrfach betont:

§ 1, (3): „Dabei hat die Netzwerkkoordinatorin oder der Netzwerkkoordinator eine neutrale Rolle einzunehmen“

§2, (2): „Im Hinblick auf die Förderzwecke ist eine neutral ausgestaltete, trägerunabhängige, übergreifende Arbeitsorganisation und Arbeitsweise der Netzwerkkoordinatorin oder des Netzwerkkoordinators zu gewährleisten“.

§3, (2): „Das Netzwerk zeichnet sich durch eine neutrale inhaltliche Ausrichtung aus“.

○ Überblick – Was schauen wir uns heute an?

Aufgaben gem. Förderrichtlinie §1,3 = A1 – A6

- 1) Unterstützung der Kooperation der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes und Abstimmung und Koordination ihrer Aktivitäten im Bereich der Hospiz- und Palliativ-versorgung
- 2) Information der Öffentlichkeit über die Tätigkeiten & Versorgungsangebote der Mitglieder des regionalen Hospiz- u. Palliativnetzwerkes in enger Abstimmung mit weiteren informierenden Stellen auf Kommunal- und Landesebene
- 3) Initiierung, Koordinierung und Vermittlung von interdisziplinären Fort- u.. Weiterbildungsangeboten zur Hospiz- und Palliativversorgung sowie Organisation und Durchführung von Schulungen zur Netzwerktätigkeit, soweit dies zur Erreichung eines gemeinsamen Verständnisses für die Zusammenarbeit im Netzwerk erforderlich ist
- 4) Organisation regelmäßiger Treffen der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes zur stetigen bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Netzwerkstrukturen und zur gezielten Weiterentwicklung der Versorgungsangebote entsprechend dem regionalen Bedarf
- 5) Unterstützung von Kooperationen der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes mit anderen Beratungs- und Betreuungsangeboten wie Pflegestützpunkten, lokalen Demenznetzwerken, Einrichtungen der Altenhilfe sowie kommunalen Behörden und kirchlichen Einrichtungen
- 6) Ermöglichung eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches mit anderen koordinierenden Personen und Einrichtungen auf Kommunal- und Landesebene

Erforderliche Kompetenzen gem. Förderrichtlinie = K1 – K8

- 1) Grundwissen über Strukturen und Prozesse des Gesundheitswesens, insbesondere über die Hospiz- und Palliativversorgung
- 2) Kenntnisse regionaler Strukturen des Gesundheitswesens
- 3) Erfahrungen im Projektmanagement und in der Netzwerkarbeit/ Netzwerkpflege
- 4) Soziale Kompetenz
- 5) Kommunikations- und Gesprächsführungskompetenz
- 6) Organisations- und Leitungskompetenz
- 7) Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit
- 8) Medienkompetenz/Wissen über die Nutzung von Zugangswegen sozialer Medien

2. Handlungsfelder & Wirkungsbereich übergreifender Koordinierungstätigkeit

- Handlungsfelder oder definierte Aufgaben geben eine Struktur vor und somit einen wichtigen Rahmen für den Wirkungsbereich der/des Stelleninhabenden

○ Handwerkskoffer für die einzelnen Aufgaben



Was ist wichtig?



Was sind hilfreiche Werkzeuge oder Methoden?
Was hat sich in der Praxis als förderliches Vorgehen bewährt?
Wo gibt es Barrieren/Optimierungspotential?



Worauf sollte ich achten?

A1) Unterstützung der Kooperation der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes und Abstimmung und Koordination ihrer Aktivitäten im Bereich der Hospiz- und Palliativversorgung



- Wie ist die Hospiz- und Palliativversorgung bisher organisiert?
- Gibt es schon Strukturen / Organisationsformen der Zusammenarbeit die historisch gewachsen sind?
- Bestehende Strukturen, insbesondere ehrenamtliches Engagement soll erhalten bleiben



- Hospitation/Gespräche mit den einzelnen Akteuren in ambulanten sowie den stationären Bereichen (zeitintensiv, individuell, informativ, verbindend)
- Kick-off Veranstaltung des Netzwerkes
- Regelmäßige Treffen online/Präsens (Austausch, Erfahrung und Wissen teilen)
- Regelmäßiger Austausch überregional mit anderen Koordinator:innen **Frustrationsprävention**



Hängt ggf. von dem Träger der Netzwerkkordinationsstelle ab (Kommune, Verein, Stiftung usw.)

A1) Unterstützung der Kooperation der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes und Abstimmung und Koordination ihrer Aktivitäten im Bereich der Hospiz- und Palliativversorgung



Beispiel: **Kick off Veranstaltung -**

Den Start gut gestalten und erfolgreich auf den Weg bringen

Was erreiche ich durch eine Kick-off-Veranstaltung?

- Kennenlernen ermöglichen
- Gemeinsamer Wissensstand- Teilen von Informationen
- Klarheit über die kommenden Schritte
- Missverständnissen vorbeugen
- Ein oder mehrere Ziele der gemeinsamen Arbeit festlegen (durch befristete Verträge erschwert)
- Ansporn zur aktiven Mitarbeit im Netzwerk geben

A1) Unterstützung der Kooperation der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes und Abstimmung und Koordination ihrer Aktivitäten im Bereich der Hospiz- und Palliativversorgung



Was ist bei der Organisation der Kick-off-Veranstaltung zu beachten?



A2) Information der Öffentlichkeit über die Tätigkeiten & Versorgungsangebote der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes in enger Abstimmung mit weiteren informierenden Stellen auf Kommunal- und Landesebene



- Wie ist Öffentlichkeitsarbeit bisher organisiert (von Flyer, Plakaten bis hin zu Webseiten, social media Kanälen)
- Wen möchte ich erreichen? – Wer ist meine Öffentlichkeit?



- „Zielgerichtete Verteiler“ erstellen – analog meiner Zielgruppe
- Entwicklung von Materialien (Design und Identität)
- Analyse möglichen Medienwissens/-erfahrungen der Netzwerkpartner
- Präsenz/Teilnahme in kommunalen Konferenzen (Pflege und Alter) oder Veranstaltungen
(Markt der Möglichkeiten)



Fortwährender Prozess, der in Struktur und Zielformulierung des Netzwerkes berücksichtigt werden sollte

A2) Information der Öffentlichkeit über die Tätigkeiten & Versorgungsangebote der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes in enger Abstimmung mit weiteren informierenden Stellen auf Kommunal- und Landesebene

Bonner Markt der Möglichkeiten 19.09.25
Veranstaltung der Stadt Bonn



links: R. Conrad, Saarbrücken, Mitte: K. Recktenwald, St. Wendel

Quelle: Bericht des HPN Südwest zum 12.
Saarländischen Hospiztag in St. Wendel
Oktober 2024

A3) Initiierung, Koordinierung und Vermittlung von interdisziplinären Fort- und Weiterbildungsangeboten zur Hospiz- und Palliativversorgung sowie Organisation und Durchführung von Schulungen zur Netzwerktätigkeit, soweit dies zur Erreichung eines gemeinsamen Verständnisses für die Zusammenarbeit im Netzwerk erforderlich ist



- Stellenwert von Fort- und Weiterbildung im Netzwerk (ist Zusammenarbeit bisher darüber geschehen?)
- Bedarfe und Wünsche der Dienste und Institutionen mit Zielen des Netzwerkes in Einklang bringen



Analyse: gemeinsames
Netzwerkverständnis
vorhanden?



Bedarfserhebung für Fort-
und Weiterbildung –
Umfrage Nuudel/doodle



Bedarf und Angebote
sichtbar machen



Zur lebendigen Struktur im
Netzwerk machen –
Mitwirken und aktive
Teilhabe fordern und
fördern



Bereich einrichten nur für
Kooperationspartner –
besonderer Zugang zu
Informationen als
Mehrwert



Bsp. Reifegradmodell von
HOPAN



**Ermöglicht häufig einen guten Einstieg,
Durchführung der Fort- und Weiterbildung ist nicht die Aufgabe der Koordinator:in**

A3) Initiierung, Koordinierung und Vermittlung von interdisziplinären Fort- und Weiterbildungsangeboten zur Hospiz- und Palliativversorgung sowie Organisation und Durchführung von Schulungen zur Netzwerktätigkeit, soweit dies zur Erreichung eines gemeinsamen Verständnisses für die Zusammenarbeit im Netzwerk erforderlich ist



Beispiel: Bedeutung der Struktur eines Netzwerks der Hospiz- und Palliativversorgung für den Umgang mit herausfordernden Situationen am Beispiel freiwilliger Verzicht auf Essen und Trinken (FVET)

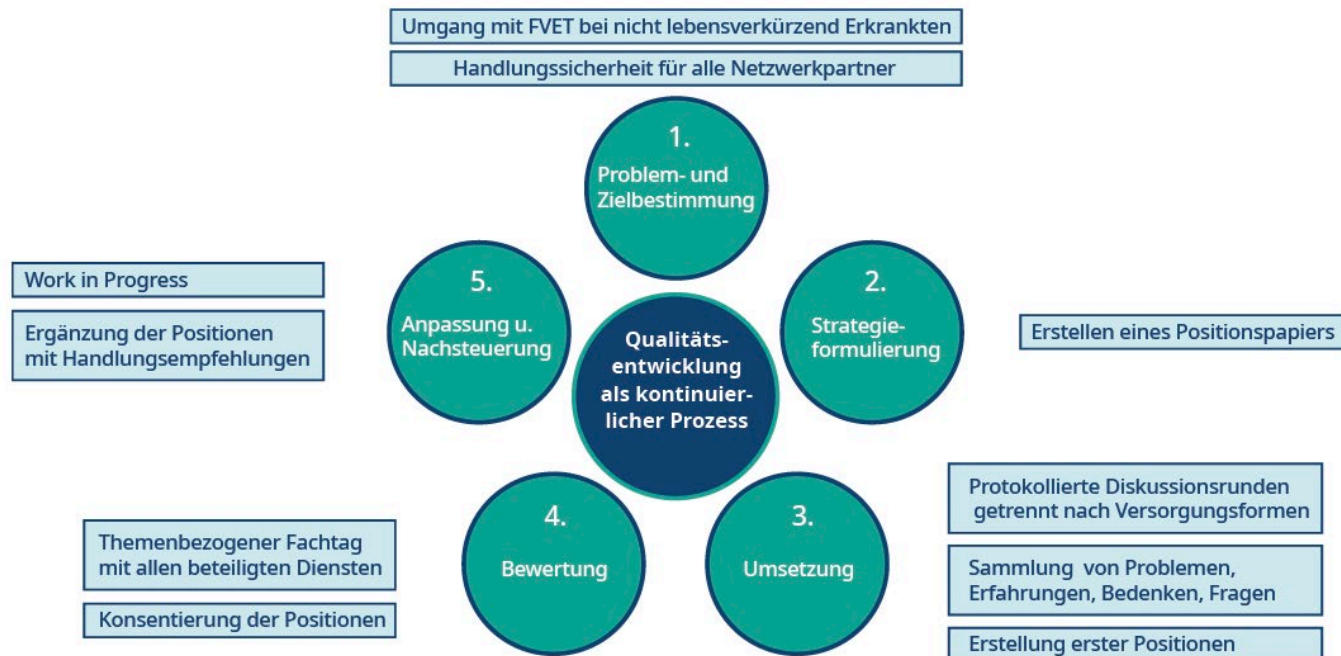


Abb. 2 Entscheidungsfindung zu FVET anhand der Methode der dialogischen Qualitätsentwicklung im NW BRS



Posterpräsentation DGP Kongress 2024

A4) Organisation regelmäßiger Treffen der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes zur stetigen bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Netzwerkstrukturen und zur gezielten Weiterentwicklung der Versorgungsangebote entsprechend dem regionalen Bedarf



- Sind Ziele im Netzwerk definiert?
- Von der Konkurrenz zur Kooperation (Bsp. Hospizforum Bonn)



- Analyse bereits involvierter Versorgungsangebote
- Kontaktaufnahme mit weiteren Anbietern/Akteuren
- Analyse zum Thema Konkurrenz/Externer Dozent/Organisationsentwicklung



Rollensensibilität
Vertrauensbildend agieren

Asymmetrie in der Begegnung:
Über- oder Unterordnungs-
verhältnis der Partner:innen



Symmetrie in der Begegnung:
Partner:innen sind einander
ebenbürtig



A4) Organisation regelmäßiger Treffen der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes zur stetigen bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Netzwerkstrukturen und zur gezielten Weiterentwicklung der Versorgungsangebote entsprechend dem regionalen Bedarf



<https://kuhs-architekten.de/aktuell/20160530/auf-augenhohe-ideen-fur-eine-neues-miteinander-auch-und-gerade-im-beruf-tex/>

Die Netzwerkkoordination hat in moderierender Funktion oftmals die Aufgabe, Begegnung auf Augenhöhe zu ermöglichen



Rollensensibilität
Vertrauensbildend agieren

Asymmetrie in der Begegnung



Symmetrie in der Begegnung



A5) Unterstützung von Kooperationen der Mitglieder des regionalen Hospiz- und Palliativnetzwerkes mit anderen Beratungs- und Betreuungsangeboten wie Pflegestützpunkten, lokalen Demenznetzwerken, Einrichtungen der Altenhilfe sowie kommunalen Behörden und kirchlichen Einrichtungen



- Ziel des Netzwerkes ist der Aufbau und die Unterstützung von Netzwerken unter Einbeziehung bestehender Versorgungsstrukturen (Präambel FöRI, Seite 4)
- § 3 (5)... für alle Leistungserbringer und versorgenden Einrichtungen, ehrenamtliche und kommunale Strukturen offen sein



- Recherche relevanter Akteure und persönliche Kontaktaufnahme
- Veranstaltungen regional und entsprechend einladen
- Öffentlichkeitsarbeit – darüber reden, Medien, Berichte
- Delegation des Netzwerkes bei Veranstaltungen der weiteren lokalen Einrichtungen des Gesundheitswesens + kommunal



„Befindlichkeiten“ können sich auf die Zusammenarbeit und gegenseitige Akzeptanz auswirken – Fingerspitzengefühl, aber auch sachlich ansprechen

A6) Ermöglichung eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches mit anderen koordinierenden Personen und Einrichtungen auf Kommunal- und Landesebene



➤ Brückenfunktion der überregionalen Netzwerk-Koordinatorin (ÜNK) nutzen!



- Recherche relevanter Akteure und persönliche Kontaktaufnahme
- Vergleichbare Konzepte – z.B. Frühe Hilfen
- Austauschforen die bereits existieren
- Wieviel Austausch brauche ich



Wieviel Austausch brauche ich?



Adobe Stock | #139361212

3. Anforderungs-/Kompetenzprofil der Netzwerk-Koordination

- Keine beruflichen Qualifikationen als Fördervoraussetzung, sondern acht **Kompetenzen** (FöRL, §3, Fördervoraussetzungen).
- Die Ausprägung dieser Kompetenzen des/der Stelleninhabenden soll bei der Antragsstellung im vorzulegenden Konzept nach **§3, Satz 7, Punkt 8** beschrieben werden.

○ Definition & Differenzierung

- „Unter Kompetenz wird in der breiteren Bildungsdiskussion allgemein die **Verbindung von Wissen und Können in der Bewältigung von Handlungsanforderungen** verstanden. Als kompetent gelten Personen, die auf der Grundlage von **Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aktuell gefordertes Handeln neu generieren** können. Insbesondere die Bewältigung von Anforderungen und Situationen, die im besonderen Maße ein **nicht routinemäßiges Handeln und Problemlösen** erfordern, wird mit dem Kompetenzkonzept hervorgehoben“.

Bundesinstitut für berufliche Bildung, BIBB

- Kompetenz = Ergebnis von mit beruflicher Qualifikation verbundenen Lernprozessen und beschreibt die Handlungsfähigkeit für fachlich fundiertes und verantwortliches Handeln; *DQR – Deutscher Qualifikationsrahmen für berufliche Bildung*
- In D: acht Kompetenzniveaus (einfache Aufgaben, Ausführung unter Anleitung, - selbständige Planung und Ausführung, - komplexe, spezialisierte Aufgabenbereiche, - eigenverantwortliche Steuerung von Prozessen, - Gewinnung von Forschungserkenntnissen und Kennzeichnung durch unvorhersehbare Problemlagen)
- Relevanz bei Arbeitsverträgen (Eingruppierung), Stellenbeschreibung und Arbeitszeugnissen.....

- Definition &
Differenzierung



Fachkompetenz = Wissen & Fertigkeiten
(Einsatz von Instrumenten und Methoden sowie
deren Entwicklung, Reflektion von
Arbeitsergebnissen)

**Personale Kompetenz = Sozialkompetenz,
Selbstkompetenzen** (Team- und
Führungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit,
Gestaltung des eigenen Arbeitsfeldes)

- **Handwerkskoffer zur Optimierung des Kompetenzprofils**



Was ist wichtig?



Was sind hilfreiche Werkzeuge oder Methoden?
Was hat sich in der Praxis als förderliches Vorgehen bewährt?



Welche Fach- und/oder persönliche Kompetenz ist hilfreich/gefordert?



Fachkompetenz = Wissen & Fertigkeiten (Einsatz von Instrumenten und Methoden sowie deren Entwicklung, Reflektion von Arbeitsergebnissen)

Beispiele: die/der Netzwerkkoordinator:in

- kennt Strategien und Methoden, um gemeinsame Ziel zu formulieren oder ein Leitbild zu erarbeiten
- verfügt über Kenntnisse gelingender Kooperation, kann Ziele SMART formulieren
- kennt die Aufgabengebiete, Handlungsfelder und Ansprechpersonen der kommunal tätigen Einrichtungen (Pflegestützpunkt, Gesundheitsamt) - Netzwerkanalyse und regionale Kenntnisse
- kennt relevante Medien und setzt diese ein, nutzt Moderationstechniken
- kann Inhalte von Newslettern oder der Website des Netzwerkes erstellen und aktualisieren
- kann Umfrage-Tools zur Bedarfsanalyse oder für Einladung zu Veranstaltungen anwenden
- kann Ergebnisse und Weiterentwicklung im Netzwerk verständlich präsentieren und darstellen (Treffen, Struktur, Bedarf)
- kennt Methoden der Netzwerkanalyse sowie zur Weiterentwicklung im Netzwerk (z.B. HOPAN Reifegradmodell)
- hat Kenntnisse von Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung und kann diese vermitteln
- ist sich des Stellenwerts im Netzwerk bewusst und kann Verantwortlichkeiten klären



Personale Kompetenz = Sozialkompetenz, Selbstkompetenzen (Team- und Führungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Gestaltung des eigenen Arbeitsfeldes)

Beispiele: die/der Netzwerkkoordinator:in

- kann wertschätzend mit allen Beteiligten kommunizieren und eine positive Atmosphäre schaffen
- kann die Bedürfnisse der Netzwerketeiligten reflektieren
- vermittelt Information adressatengerecht und kann Verständigungsprozesse initiieren
- kann sich selbst im Hinblick auf eine gemeinsame Identität im Netzwerk reflektieren
- kann kommunale Strukturen und Verfahren nutzen und Menschen miteinander in Kontakt bringen
- hat ein gutes Zeitmanagement / Terminverantwortung
- verfügt über eigenes Rollenverständnis und Rollenklarheit, kennt Strategien der Effektivität und Effizienz des eigenen Einsatzes/Struktur
- kann delegieren, wo nötig, kommuniziert klar
- ermöglicht einen Transfer von Bedarf und Bedürfnissen im Netzwerk
- zeigt und fördert Bereitschaft zur Veränderung, Reflektion und Neuausrichtung

K1) Grundwissen über Strukturen und Prozesse des Gesundheitswesens, insbesondere über die Hospiz- und Palliativversorgung



(Nationale) Informationsquellen kennen(lernen)



- Gesundheitssystem, Ansprechpartner der GKV - jeweilige Homepage, z.B. BMG
- Fachverbände wie DGP, DHPV und Landesverbände sowie deren Publikationen
- Koordinierungsstelle für Hospiz- und Palliativversorgung in Deutschland
- Allgemeine und spezialisierte Strukturen und Einrichtungen der Versorgung und deren Auftrag
- Gesetze – Ho-Pa Gesetz 2015, 2021 GVWG - § 39d SGB V
- Überregionales Unterstützungsprojekt, z.B. Timeline

K1) Grundwissen über Strukturen und Prozesse des Gesundheitswesens, insbesondere über die Hospiz- und Palliativversorgung



- | | |
|-----------------------|--|
| 2022 | § 39d, SGB V als Ergänzung: Förderung der Netzwerkkoordination von Hospiz- und Palliativnetzwerken |
| 2021 | Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG): Stärkung regionaler, ambulanter Versorgung, Leistungszugang, Transparenz |
| 2013-
2016 | Vorstellung der Handlungsempfehlungen der Charta als Nationale Strategie nach 3 Jahren
prioritär - Vernetzung, integrative Zusammenarbeit, Verantwortung in der Region stärken |
| 2015 | Hospiz-Palliativgesetz (HPG): Ausbau, Stärkung, Vernetzung der flächendeckenden Hospiz- und Palliativversorgung mit Relevanz für SGB V und SGB XI |
| 2010 | Veröffentlichung der Charta zur Versorgung schwerstkranker und sterbender Menschen in Deutschland |

K2) Kenntnisse regionaler Strukturen des Gesundheitswesens



Wer waren oder sind die Initiatoren/Institutionen, Player in der Region? Rolle des Trägers?
Wie werden die Strukturen in der Region dargestellt? Wie ist Ho-Pa-Versorgung integriert?
Wo sind die Stakeholder vertreten, z.B. in kommunalen Gremien?



- Landkarte; Historische Entwicklung, Zeitstrahl, Timeline (– kostenlose Vorlagen für Word/Power Point im Netz)
- Quellen wie [Home - Wegweiser Hospiz- und Palliativversorgung](#)
- Informationen der Landesverbände sowie des Unterstützungsprojekts
- Sichtbare Umsetzung von Angeboten im regionalen Gesundheitswesen – potentielle Kooperationspartner
- Quellen der kommunalen Strukturen wie Gesundheitsämter, Pflegestrukturplanung
- Klärung durch Austausch! Knüpfen Sie Kontakte

K3) Erfahrungen im Projektmanagement und in der Netzwerkarbeit/ Netzwerkpflge



Wie ist das regionale Verständnis der Begriffe Koordination, Kooperation, Netzwerkarbeit?
Sprechen alle die gleiche Sprache? Wie sind die Wege der Kommunikation?



- Netzwerkanalyse, z.B. SWOT-Analyse institutionell
- Stakeholder-Analyse (Case-management)
- Austausch mit Initiatoren und Playern zum Netzwerkverständnis
- Formulieren und visualisieren von Nahzielen und Meilensteinen
- Anregung zu gemeinsamer Zieldefinition oder einem (gemeinsam erarbeiteten) Leitbild

K3) Erfahrungen im Projektmanagement und in der Netzwerkarbeit/ Netzwerkpflege

Beispiel „Werkzeug“ einer Bestandsaufnahme oder zur Reflexion: **SWOT-Analyse** -



- (wirtschaftliches) Business-Analysetool, 1960er Jahre, =Prozess der Strategieentwicklung & Zielformulierung
- Kategorien Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken
- heute auch immer mehr in Organisationsberatungen/Teamentwicklung, Aufforderung zur qualitativen Bewertung, setzen von Prioritäten

Stärken (Strengths)

Was läuft gut?
Worauf sind wir stolz?
Fachkompetenzen?
Motivation? („Leithammel“)
Gestaltungsspielraum?
Anerkennung, Wertschätzung?
Struktur, z.B. Steuerungsgruppe?

Schwächen (Weakness)

Wo liegen Barrieren?
Welche Störungen behindern
Abläufe/Austausch?
Antragsverfahren?
Finanzielle/Rahmen-Bedingungen?
Bereit für Veränderungsprozesse?
Struktur?

Chancen (Opportunities)

Potential der Mitglieder/Partner?
Potential der Koordination?
Unterstützung kommunal?
Unterstützung überregional?
Schnittstellen?
Alleinstellungsmerkmal?

Risiken (Threats)

Kritische Punkte?
Konkurrenzdenken?
Geringe Bereitschaft zur Übernahme von
Aufgaben?
Begrenzte zeitliche Ressourcen
Aufwand Antragsverfahren/
Verwendungsnachweis etc.

K4) Soziale Kompetenz



Unter dem Begriff Soziale Kompetenz lassen sich viele Eigenschaften und Fähigkeiten subsummieren, die im Umgang und der Interaktion mit Menschen nützlich sind, wie:

- Respekt, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Selbstbewusstsein, Selbstreflexion, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen und weitere
- Hohe Anforderung! um Integration bestehender NW-Strukturen, Erweiterung und Aufbau von weiteren/neuen Strukturen umsetzen zu können



- Selbstbewusstsein stärken
- Rollenklarheit: welchen Hut habe ich auf?
- Stellenbeschreibung

K5) Kommunikations- und Gesprächsführungskompetenz



Moderationsfähigkeit, Kommunikation in Krisen/Mediation
Rollenbild



- verschiedene Fort- und Weiterbildungsangebote z.B. im Rahmen des Unterstützungsprojektes
- Wie ist Kommunikation in der Region umgesetzt? – Runder Tisch, QZ, ggf. Protokolle vorangegangener Treffen studieren und abgleichen: Ziele, Umsetzung etc.
- Eigene Vorstellungen platzieren, z.B. bei Treffen der Steuerungsgruppe

K6) Organisations- und Leitungskompetenz



Welche Erfahrung gibt es durch die berufliche Qualifikation?

Träger: Wie wird Leitung gelernt und gelebt?

Wer hat (regional) was zu sagen und warum?

Wie ist die Organisationsstruktur im Netzwerk? Steuerungsgruppe?



- Organisationsstrukturen des Netzwerks als Organigramm oder Flowchart darstellen
- Wissen über Teamstrukturen und Teamentwicklung – ggf. in FB
- Austausch mit anderen NW-Koordinator:innen – z.B. überregional, Beispiel „Atempause“ HPN Südwest
- Klärung der eigenen Position im Kontext des Organigramms der Region: Leitungskompetenz gewünscht ohne Leitungsaufgabe?! – Stellenbeschreibung?
- CAVE: Neutralitätsgebot

K7) Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit und K8) Medienkompetenz



Regionale Bedingungen – ländlicher Raum/Ballungsgebiet?
Öffentliche Darstellung in meiner Region – Mandat?
(enge) Einbindung in die Steuerungsgruppe?



- Unterstützung finden innerhalb des Netzwerkes oder überregional im Austausch für
 - Umgang mit Printmedien, Online-Medien, Content-Erstellung, Webseiten
 - Präsentation erstellen und vermitteln in Präsenz und online
 - Veranstaltungen initiieren, planen, durchführen, nacharbeiten
 - Evaluation, Auswertung, - darstellen
- Anregung: Logo, Netzwerkname als gemeinsame Identität?
- Mögliche Finanzierung der Website/Homepage des Netzwerkes über Sachkosten – bei kommunalen Trägern:
Klärung bzgl. Internetauftritt, ggf. große Einschränkung

4. Fragen und weitere Erfahrungswerte?



○ Was Sie aus dem Modul für sich mitnehmen können

❖ *Aufgaben der Netzwerkkoordination*

Analysieren Sie anhand der Aufgaben A1-A8 wie es in Ihrem Bereich aussieht: wo sind Sie direkt zuständig, wer kann Sie wie unterstützen? Welche Rolle hat der Träger? Gibt es Ideen aus dem Workshop, die Sie in Ihrem Netzwerk umsetzen möchten?

❖ *Kompetenzen der Netzwerkkoordination*

Machen Sie sich eine Liste oder kreuzen Sie an bei den Folien mit der Liste zu Fachkompetenzen und persönlicher Kompetenz. Ergänzen Sie weitere. Wo stehen Sie?

Was brauchen Sie an Unterstützung oder weiteren Input, um diese Kompetenzen zu optimieren?

❖ **Fordern Sie gerne Unterstützung durch die überregionalen Projektreferentinnen an!**

- ❖ Tauschen Sie sich untereinander aus – stärken Sie Ihr Rollenbild!
- ❖ Finden und stärken Sie Ihre Kraftquellen



If You want to go fast – go alone

Wenn Du schnell gehen möchtest - geh alleine

If you want to go far – go together

Wenn Du weit kommen möchtest, dann geh zusammen

Afrikanisches Sprichwort

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Quellen

- Bundesgesundheitsministerium: Hospiz- und Palliativgesetz, online abrufbar unter [Hospiz- und Palliativgesetz | BMG](#)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Deutscher Qualifikationsrahmen, DQR – Kompetenzniveaus, online abrufbar unter [DQR-Niveaus - Deutscher Qualifikationsrahmen](#)
- Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB: Definition und Kontextualisierung des Kompetenzbegriffes, online abrufbar unter [BIBB / Definition Kompetenzbegriff](#)
- Charta zur Betreuung schwerstkranker und sterbender Menschen in Deutschland, Homepage online abrufbar unter [Die Charta - Charta Website](#)
- Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin: Prioritäre Handlungsfelder bei der Umsetzung des Leitsatz 2 im Rahmen der Nationalen Strategie 2013-2016, online abrufbar unter [Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin e](#)
- Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin : Publikationen, online abrufbar unter [DGP-Publikationen im Überblick](#)
- Gasper A., von Schmude A., Kern M., Radbruch L. (2024): Bedeutung der Struktur eines Netzwerks der Hospiz- und Palliativversorgung für den Umgang mit herausfordernden Situationen am Beispiel freiwilliger Verzicht auf Essen und Trinken (FVET) Abstract online unter: [Thieme E-Journals - Zeitschrift für Palliativmedizin / Abstract](#)
- Koordinierungsstelle für Hospiz- und Palliativversorgung in Deutschland, Homepage online unter [Startseite - Koordinierungsstelle Hospiz Palliativ](#)
- Richtlinie des GKV Spitzenverbandes zu § 39d SGB V, Fassung vom 1.04.2022, online abrufbar unter [2022-04-01_HP-Netzwerke_Foerderrichtlinie_39d_SGB_V.pdf](#)

Kontakt

Netzwerk Hospiz- und Palliativversorgung Bonn / Rhein-Sieg
Heinrich-Sauer-Str. 15
53111 Bonn

Andrea Gasper , Netzwerkkordinatorin

Referentin für das Projekt Koordination und Unterstützung der Netzwerkarbeit
in der Hospizarbeit & Palliativversorgung Region IV

Telefon 0228 - 33 60 54 28

gasper@netzwerk-brs.de

NETZWERK HOSPIZ- UND PALLIATIVVERSORGUNG
BONN/RHEIN-SIEG



Angelika Obinwanne, M.Sc.

Referentin für das Projekt Koordination und Unterstützung der Netzwerkarbeit
in der Hospizarbeit & Palliativversorgung

Region III – Südwest: Hessen - Rheinland-Pfalz – Saarland - Baden-Württemberg

Mobil: **0151 - 40 78 62 70**

mailto: angelika.obinwanne@hvp-hessen.de

Internet: www.hpn-suedwest.de

Hospiz- und Palliativ-Netzwerke
Südwest

Hessen · Baden-Württemberg
Rheinland-Pfalz · Saarland

