



Kompetenzzentrum für Arbeitsforschung im Sozial- und Gesundheitswesen

Individuelle und organisationale Resilienz stärken: Neue Ansätze zur Arbeitsgestaltung in der professionellen Pflege

Symposium | BIBB-Forschungskongress 2026



Die Vortragenden



Anna Maria Wittorf
Hochschule Reutlingen



Anita Rölle
*Hochschule
Ravensburg-
Weingarten*



Johanna Aigner
*Hochschule für
angewandte
Wissenschaften
Kempten, BZPD*



Miriam Kappe
Hochschule Neu-Ulm

Agenda

1. KompIGA stellt sich vor
2. Wenn Organisationen belasten: Systemimmanente Stressoren und resilienzfördernde Arbeitsgestaltung
Anna Maria Wittorf
3. Potenziale von Quereinsteigenden für die betriebliche Resilienz
Anita Rölle
4. „Ich möchte eigenständig handeln. Das heißt nicht, dass ich alles weiß“
– Generalistische Auszubildende zwischen Autonomie und Ohnmacht
Johanna Aigner
5. Digitalisierung wirksam gestalten: Kompetenzförderung statt Technostress
Miriam Kappe
6. Diskussion und Abschluss



KomplGA stellt sich vor

Zukunft gestalten: Neue Arbeitswelten im Sozial- und Gesundheitswesen

Das **Sozial- und Gesundheitswesen** steht vor **umfassenden arbeitsweltlichen Herausforderungen**: Fachkräftemangel, Arbeitsbelastung und Digitalisierungsanforderungen treffen auf steigende Nachfrage und neuen Leistungsanforderungen.

Wie können Organisationen und ihre Mitarbeitenden diesen Anforderungen gerecht werden?

Erforderlich sind innovative Ansätze der **Arbeitsgestaltung**. Das Kompetenzzentrum für Arbeitsforschung KomplGA ermöglicht es, **zukunftsfähige Arbeitsmodelle kennen zu lernen**, bei der eigenen **Umsetzung** begleitet zu werden und sich mit anderen innovativen Organisationen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen zu **vernetzen**.



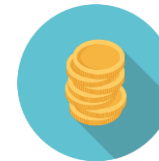


KompIGA Partner:innen des Kompetenzzentrums

Das **KompIGA-Kernteam** setzt sich aus Menschen von **vier Hochschulen** und **sechs Praxispartnern** zusammen. Die zentrale Verbundkoordination erfolgt durch die Hochschule Reutlingen.



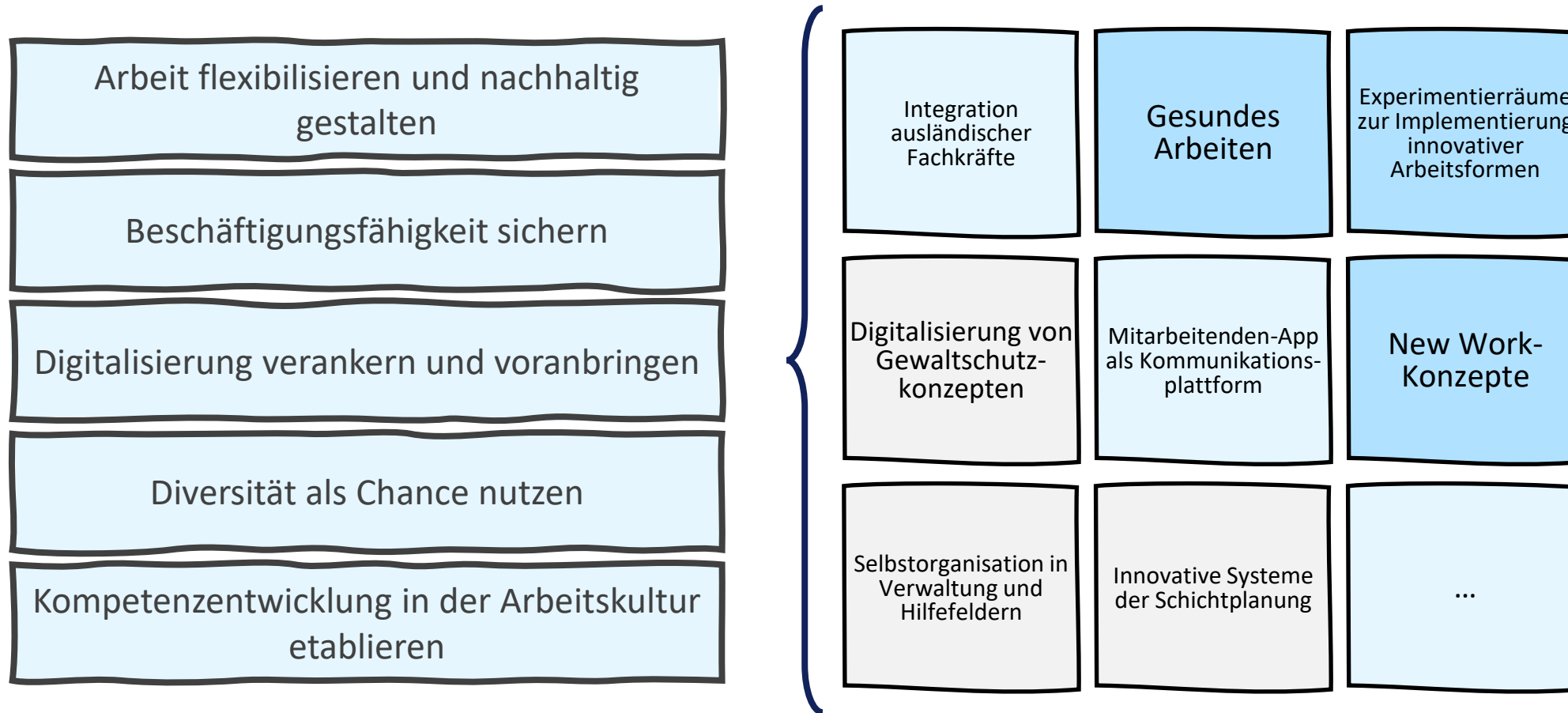
5 Jahre
(2024-2029)



8,6 Mio.



Unsere Handlungsfelder und Use Cases – Von zentralen Herausforderungen zu konkreten Lösungen





Hochschule Reutlingen
Reutlingen University



Arjan Kozica, Anna Maria Wittorf, Johanna Aigner, Florian Fischer

Wenn Organisationen belasten: Systemimmanente Stressoren und resilienzfördernde Arbeitsgestaltung

Woher kommt die Belastung?

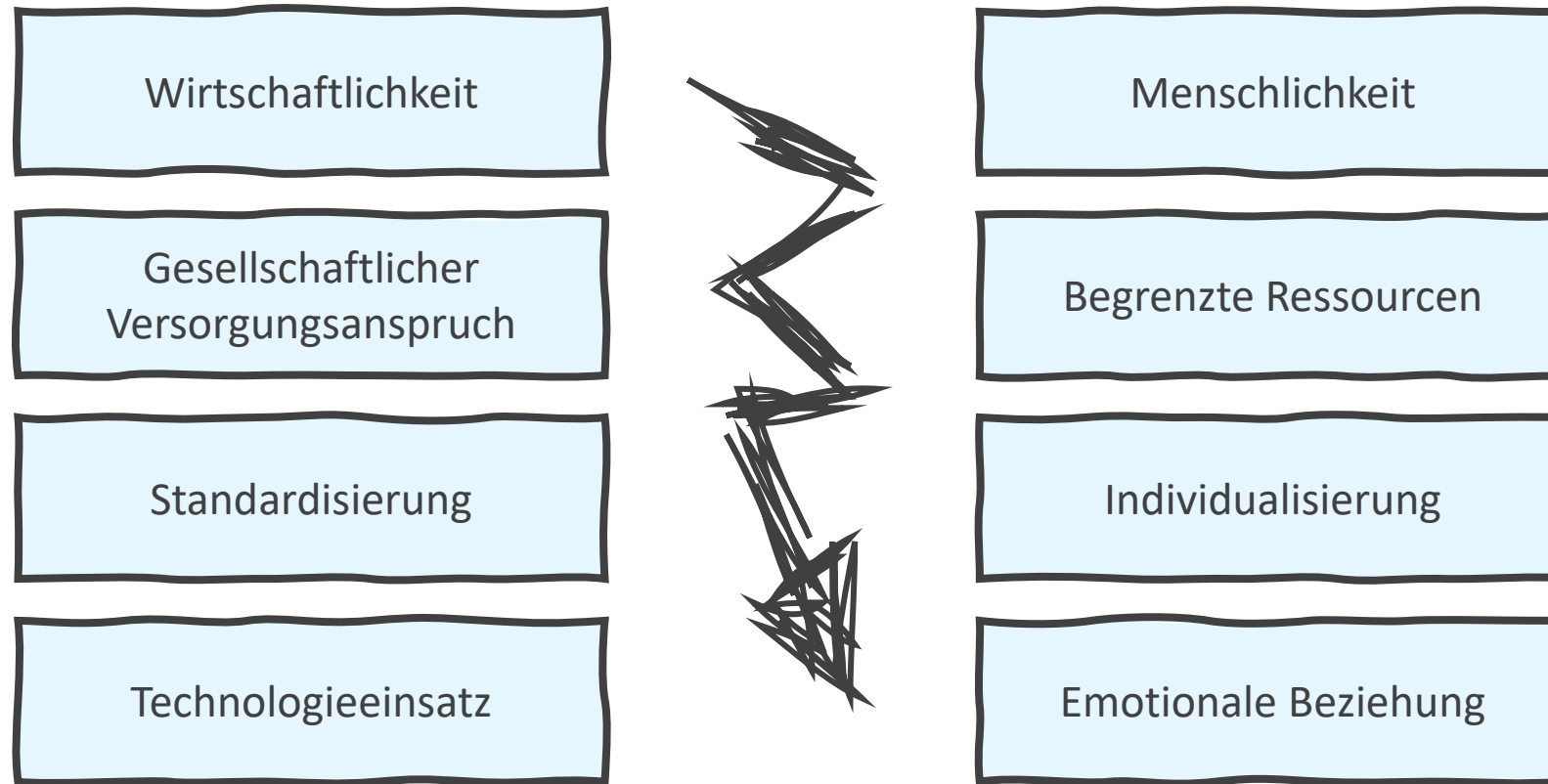
Resilienz in der Pflege als Antwort auf Belastung wird oft individualisiert:

„[...] **nimm dich raus**, nimm nicht die Arbeit an erster Stelle. Und das **gelingt** halt natürlich **pro Person ganz unterschiedlich**. Es gibt Kolleginnen, die können damit umgehen [...]. Und dann gibt es aber auch hundertprozentige Kolleginnen, **die das nicht ablegen können** oder nicht sagen können, okay, es ist nur eine Arbeit.“ (OrgDia_A7, 2024)

Aber Stress entsteht auch strukturell – in und durch die Organisation selbst:

- „Also es ist wirklich Thema, seit es bekannt ist, seit zwei, drei Jahren, dass wir 2025 **weniger Personal** haben müssen, um das zu schaffen. Und natürlich in der **Belastung** ist es **bei jedem Einzelnen ganz groß**.“ (OrgDia_A7, 2024)
- „[...] also oft kommen ja wieder **Veränderungen rein in der Organisationsstruktur**[...]. Es ist **schon viel** an, wie gesagt, viel an Dynamik und viel an Veränderungen drin. Zusätzlich kommen nur die ganzen Probleme im personellen Bereich, [...]. Also man ist schon **viel am Feuer löschen**.“ (OrgDia_A11, 2024)
- „[...] dass wir natürlich auch in Sachen Finanzen ziemlich **zu beißen haben**. Also das hat sich verschärft in den letzten Jahren und auch das **hat nicht unbedingt zu einer besseren Stimmung beigetragen**.“ (OrgDia_B3, 2024)

Das Kernproblem: Widersprüchliche Handlungslogiken

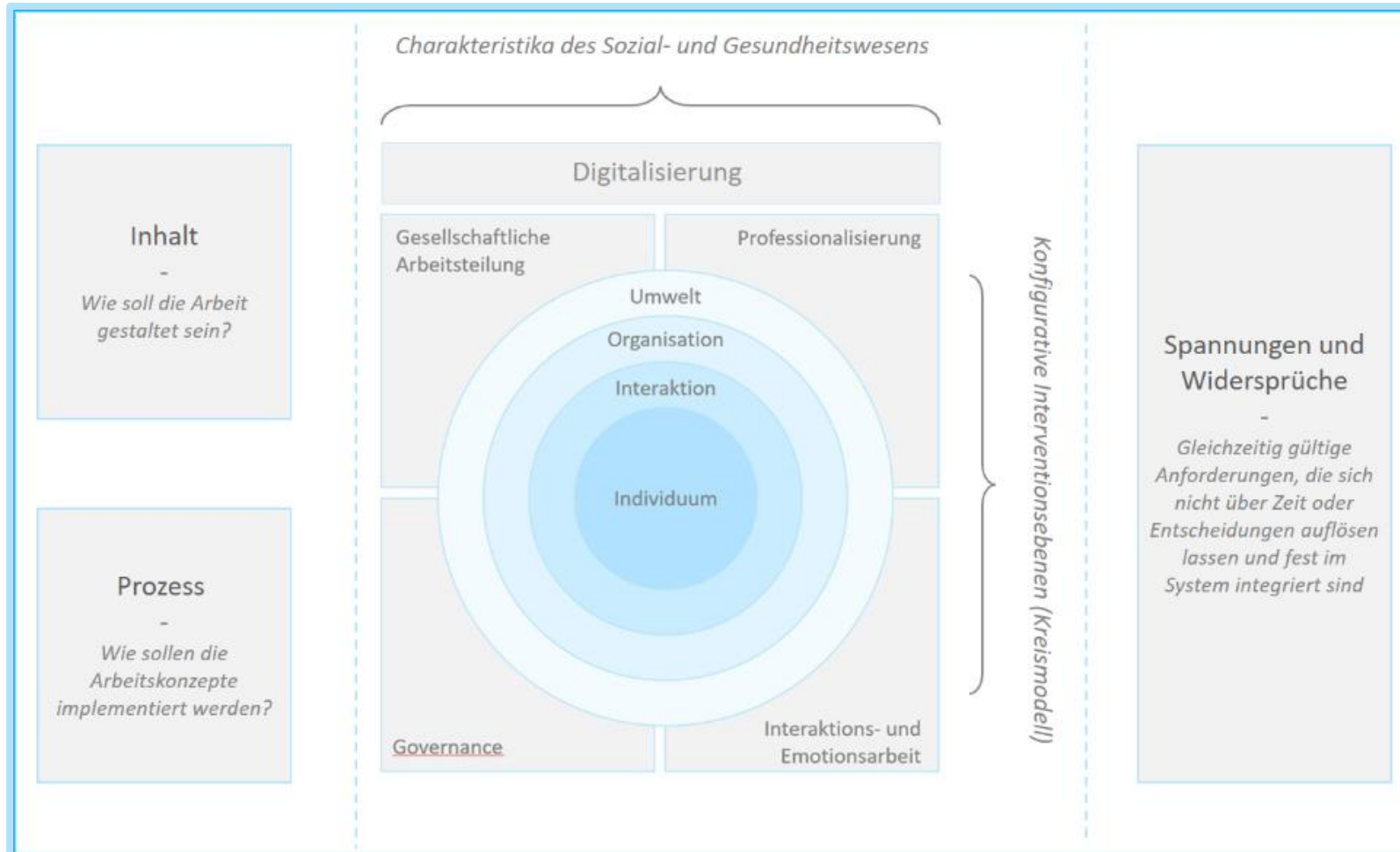


Dies sind **systemimmanente Spannungen**:
Diese Elemente sind widersprüchlich, aber miteinander verbunden.
Sie existieren gleichzeitig und bleiben über einen längeren Zeitraum bestehen.

Wie Spannungen Resilienz untergraben

- Permanente Aushandlung = permanente Erschöpfung
 - ↳ Individuelle Resilienz wird durch organisationale Widersprüche aufgezehrt
 - ↳ Resilienz ist nicht nur eine persönliche Eigenschaft – sie ist auch organisational bedingt
- Perspektivwechsel nötig: Nicht nur dort gucken, wo man drinsteckt
 - ↳ Es wird zu wenig auf organisationale Spannungen geschaut
 - ↳ Wenn Spannungen latent bleiben, verursachen sie Stress

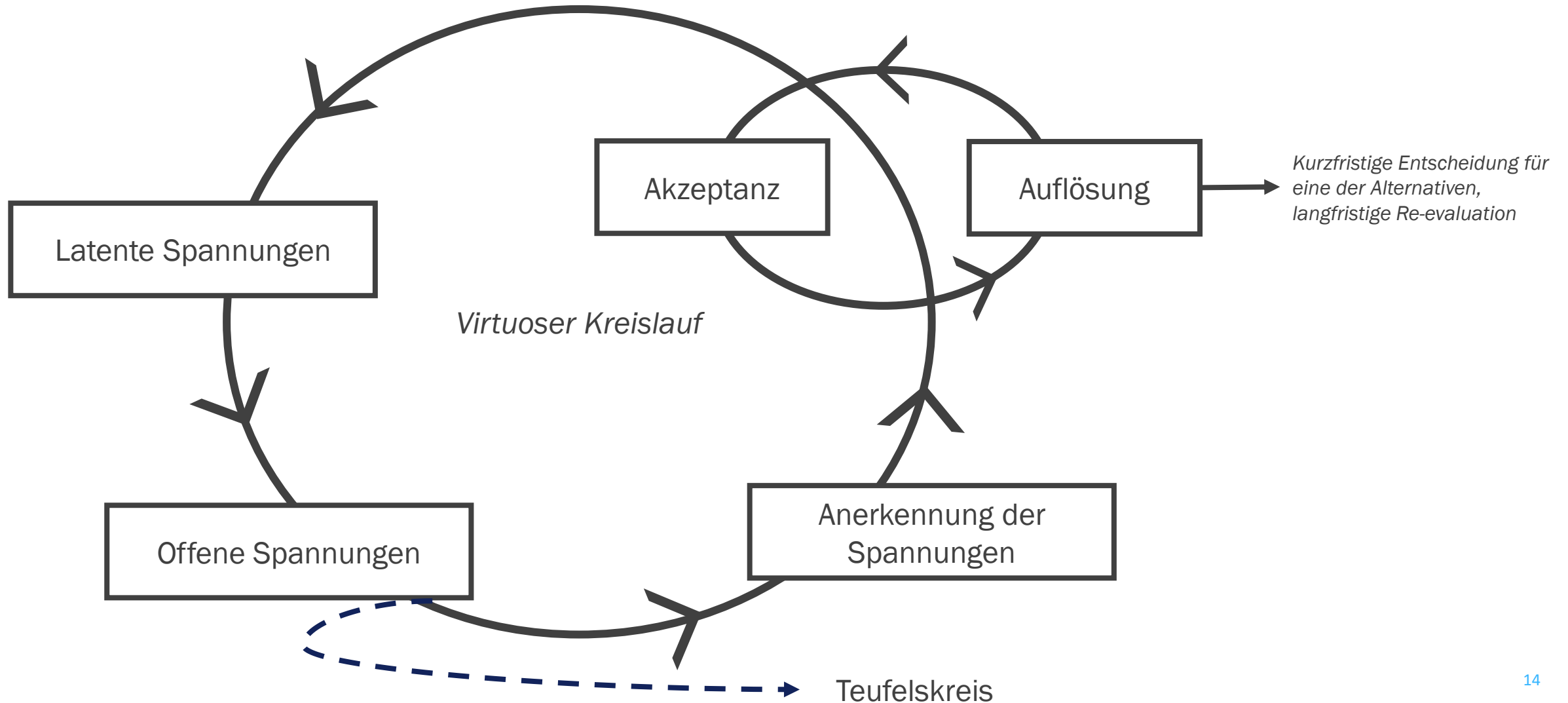
Spannungen sichtbar machen: Eine gemeinsame Landkarte



Resilienz im Umgang mit Spannungen aufbauen

Individuum: Kernkompetenzen	Emotionale Gelassenheit	Emotionaler Ruhe und Ausgeglichenheit bewahren und so negative Abwehrreaktionen wie Verleugnung oder Verdrängung zu minimieren
	Verhaltenskomplexität	Die Fähigkeit, konkurrierende Verhaltensweisen gleichzeitig anzuwenden , um mit widersprüchlichen Anforderungen umzugehen
	Kognitive Komplexität	Die Fähigkeit, die Wechselbeziehungen zugrunde liegender Spannungen zu erkennen und zu akzeptieren , anstatt nach Entweder-oder-Lösungen zu suchen
Organisation: Dynamische Bearbeitung	Akzeptanz	Spannungen als Anlässe für Kreativität und Chancen statt als zu lösende Probleme betrachten, davon ausgehen, dass Spannungen koexistieren können und sollten, und eine auf Fülle ausgerichtete Haltung gegenüber Ressourcen einnehmen
	Paradoxe Lösungen	Zielgerichtetes Hin- und Herwechselln zwischen Alternativen durch „konsistente Inkonsistenz“, wobei dynamisch zwischen der Fokussierung auf verschiedene Pole von Spannungen gewechselt wird, während das Bewusstsein für deren gegenseitige Abhängigkeit erhalten bleibt

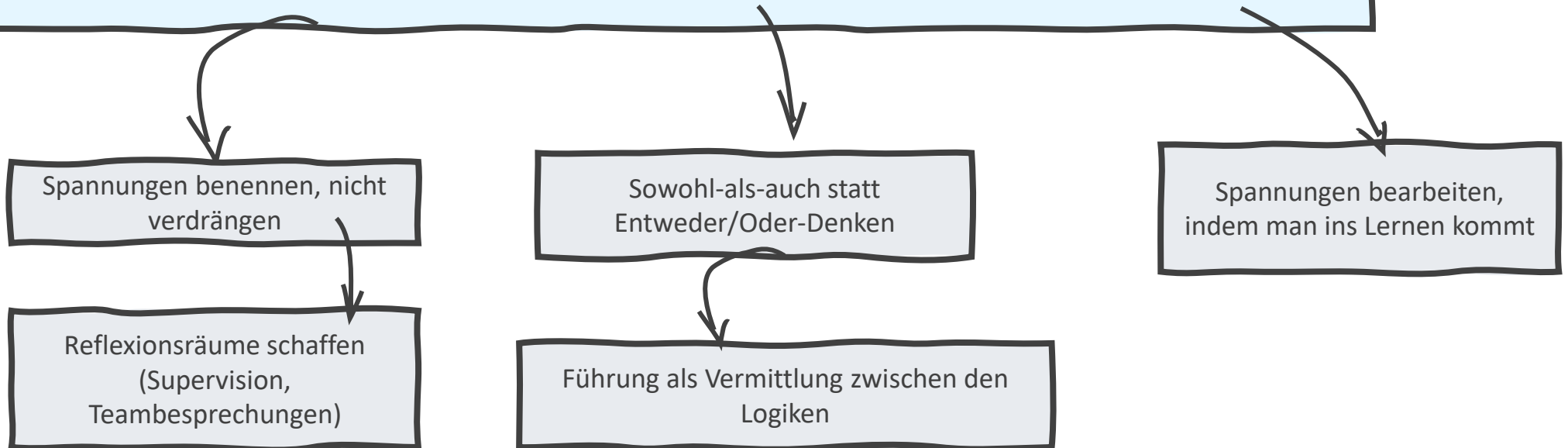
Das Dynamische Gleichgewicht (Smith & Lewis, 2011)



Fazit & Impuls für die Praxis

Belastung in der Pflege hat eine organisationale Dimension – die wir gestalten können.

Resilienz braucht Reflexion auf allen Ebenen: Umwelt, Organisation, Team, Individuum.





Kompetenzzentrum für Arbeitsforschung im Sozial- und Gesundheitswesen

„Ich möchte eigenständig handeln. Das heißt nicht, dass ich alles weiß“ – generalistische Auszubildende zwischen Autonomie und Ohnmacht

Johanna Aigner & Florian Fischer
Bayerisches Zentrum Pflege Digital, Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten
07.05.2026 – Resilienz in der Pflege – BIBB Kongress Bonn



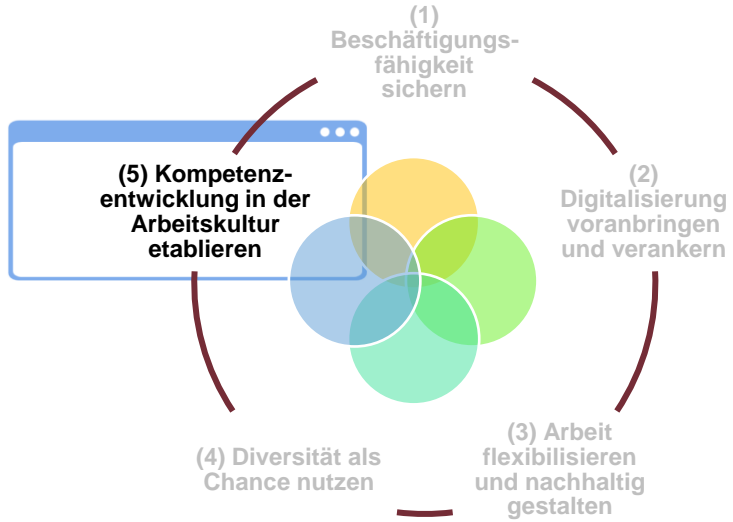
Gefördert durch:



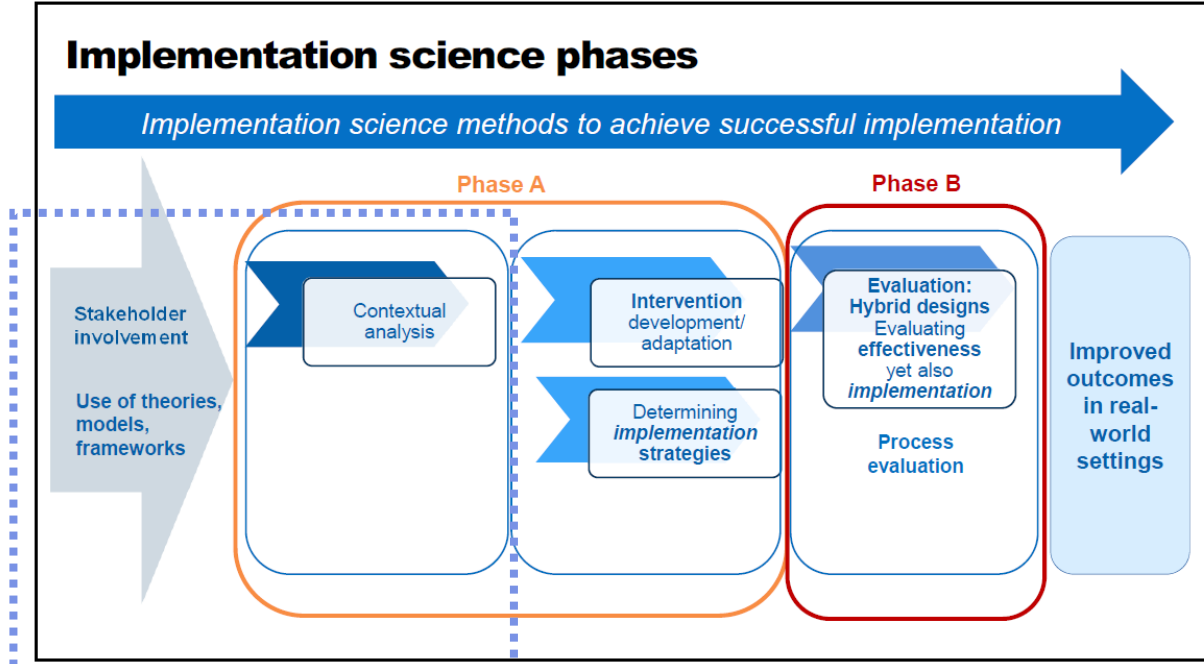
BETREUT VOM



Was tun wir und warum?



Hochschule Kempten
(Bayerisch. Zentrum Pflege Digital)
BZPD



De Geest et al. (2024)

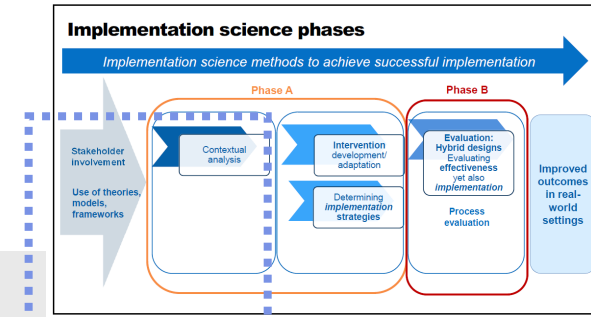
Wohlfahrtswerk
WWBW

AP 2.6

Trainee Programm
Verbleib/Wiedereintritt Pflege

Hintergrund – Perspektiven der Pflegepraxis

Organisationsdiagnostik 2024 in Einrichtungen des
Sozial- und Gesundheitswesens (n=26)



De Geest et al. (2024)

Hintergrund – Perspektiven der Pflegepraxis

Na, letztendlich, ähm, ist es die komplette Verantwortung, die die Pflegefachkraft hat,

Also, ja, die Pflegefachkraft hat die volle Verantwortung,

Die Verantwortung für die Bewohner haben alle, nur die Pflegefachkraft letztendlich. Ja.

Ja. Das ist schon eine Wahnsinnsverantwortung. Pflegefachkraft zu sein, ist schon eine Wahnsinnsverantwortung.



Pflegefachliche Verantwortungsübernahme

gewinnt an Bedeutung und erstreckt sich über das Pflichtgefühl für zu Pflegende hinaus:

- *Verantwortung inkludiert Gesichtspunkte wie die eigene Weiterentwicklung*
- *Kollektive Verantwortung von Pflorgeteams, sich gemeinsam mit ihren Kolleg:innen um das Wohlbefinden der zu betreuenden Menschen zu kümmern*
- *Aufgrund besonderer **Entscheidungs- und Entfaltungsmöglichkeiten** erlangen Personen eine individuelle bzw. persönliche Verantwortung*

„Eine gute Pflege kann es nur geben, wenn die professionell Pflegenden fair und gleichberechtigt **an den sie betreffenden Entscheidungen beteiligt** sind.“

Deutscher Pflegerat (2019, 1)

„Pflegefachpersonen **nehmen** im Rahmen der Leistungserbringung nach diesem Buch **die Pflegeprozessverantwortung** im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 1 des Pflegeberufgesetzes **wahr.**“

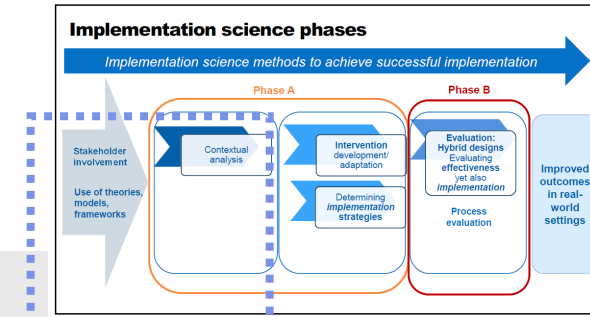
Bundesministerium für Gesundheit (2025, S. 34)

Fragestellung

Organisationsdiagnostik 2024 in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens (n=26)



Phänomen Verantwortungsübernahme



De Geest et al. (2024)

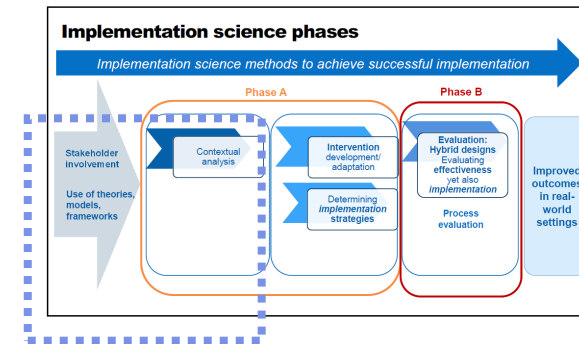
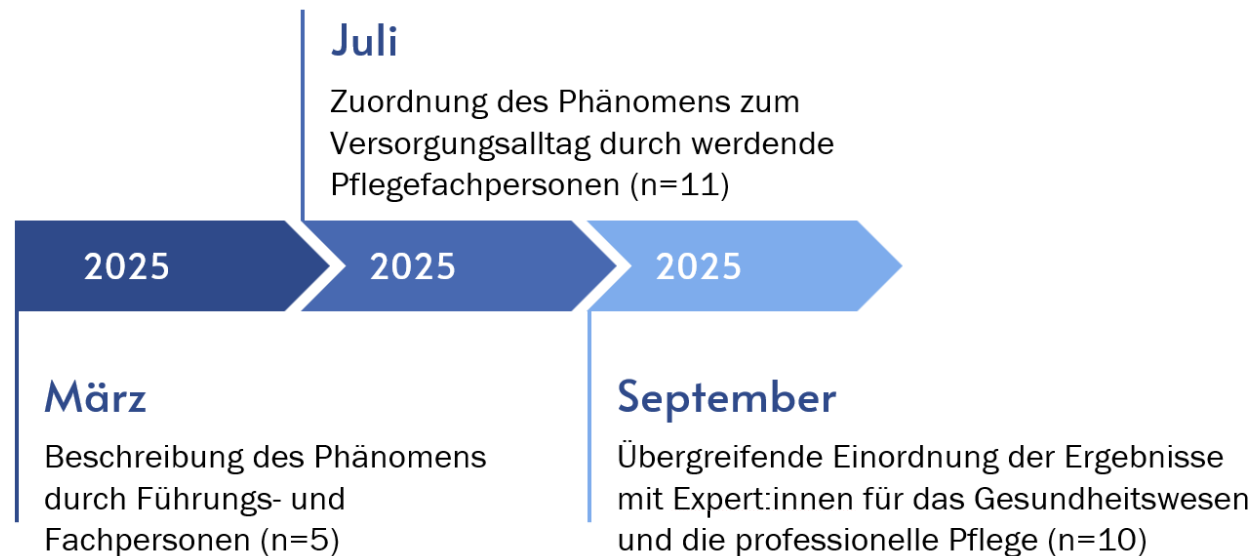
„Welche **Formate** teamgebundener Unterstützung fördern Selbstwirksamkeit beim Einsatz von Verantwortungsübernahme?“

Erhebungsformate



Patient-and-Public-Involvement-Strategie

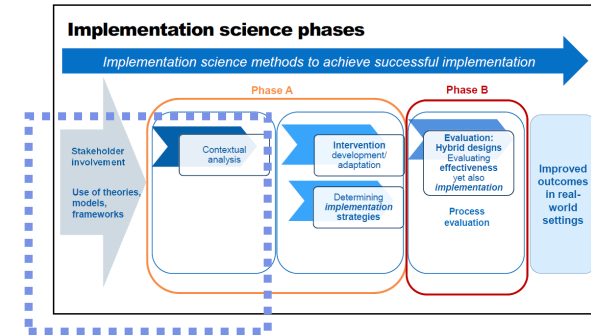
Iterative Workshops



Auswertungsmethode



Noema (Was) & Noesis (Wie)



Zu den Sachen selbst

Beschreibung der Erfahrung, Wahrnehmung

Reduktion

Was ist bewusst, aber nicht thematisch?

Wesensschau

Clustering und Identifikation von Invarianten

Erkenntnisse – Eigenständig handeln

„Welche **Formate** teamgebundener Unterstützung fördern **Selbstwirksamkeit** beim Einsatz von Verantwortungsübernahme?“

Formate

- Testweise Übernahme von Schichtleitung
- Ängste und Strategien weitergeben als gegenseitige Buddies

ABER

Kontext

- Einteilung ohne Fachperson
- Abgabe unbeliebter Aufgaben
- Wenig Kontakt zu Gleichgesinnten

Erkenntnisse – Geschützte Räume

„Welche **Formate** teamgebundener **Unterstützung** fördern **Selbstwirksamkeit** beim Einsatz von **Verantwortungsübernahme**?“

Formate

- Steuerung direkter aufwendiger Versorgung durch mehrere Personen
- Aufgabenübernahme nach Stärken oder Interessen im Rahmen von Projekten (z.B. Dienstplangestaltung)

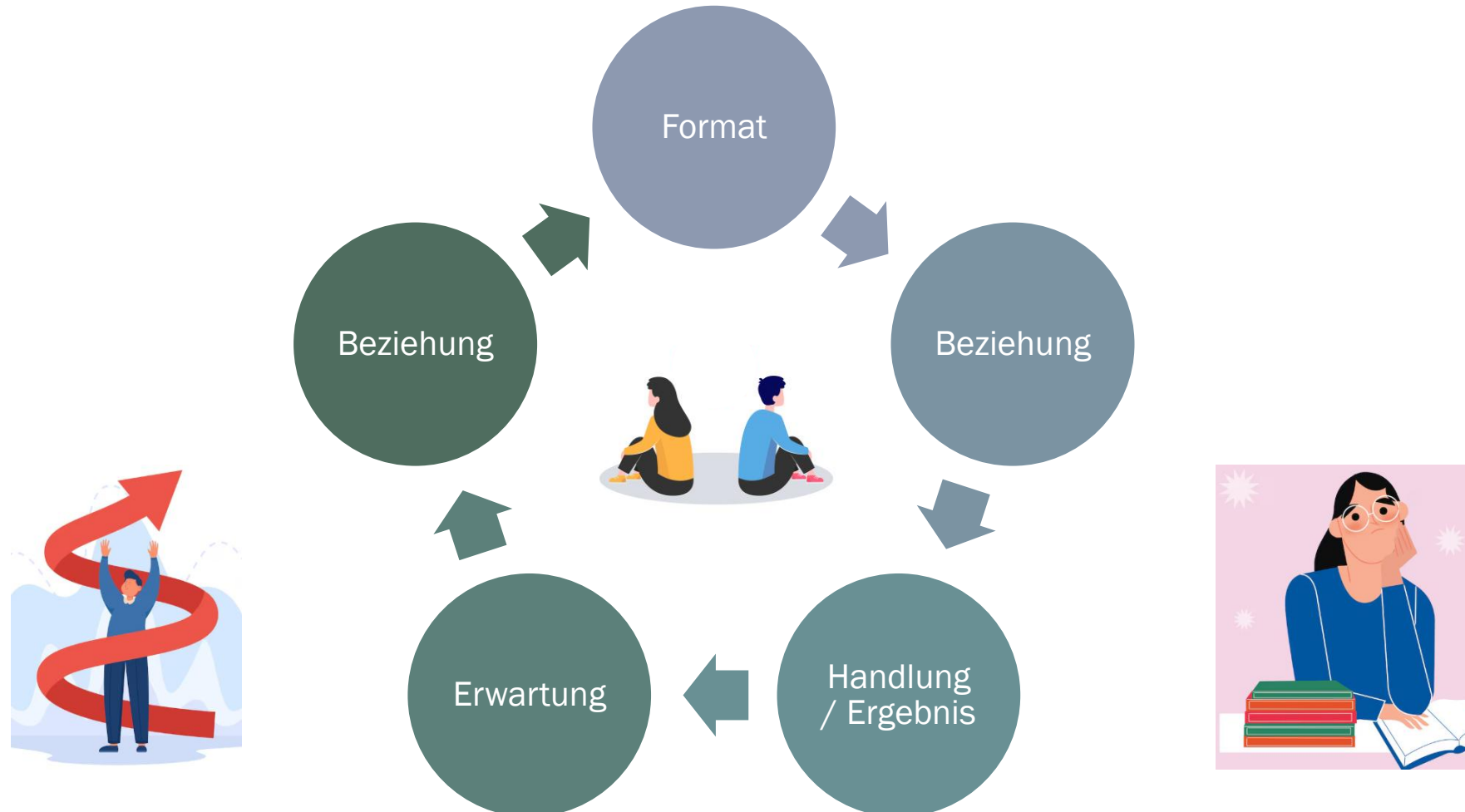
ABER

Kontext

- Sympathie steuert Unterstützung
- Proaktive Teamintegration entscheidet über Arbeitsplatz
- Vorbehalte gegenüber Noviz:innen
- Scheu vor Zeitinvestment

Erkenntnisse – Gegenläufige Erwartungshaltungen

„Welche **Formate** teamgebundener
Unterstützung fördern **Selbstwirksamkeit** beim
Einsatz von **Verantwortungsübernahme**?“



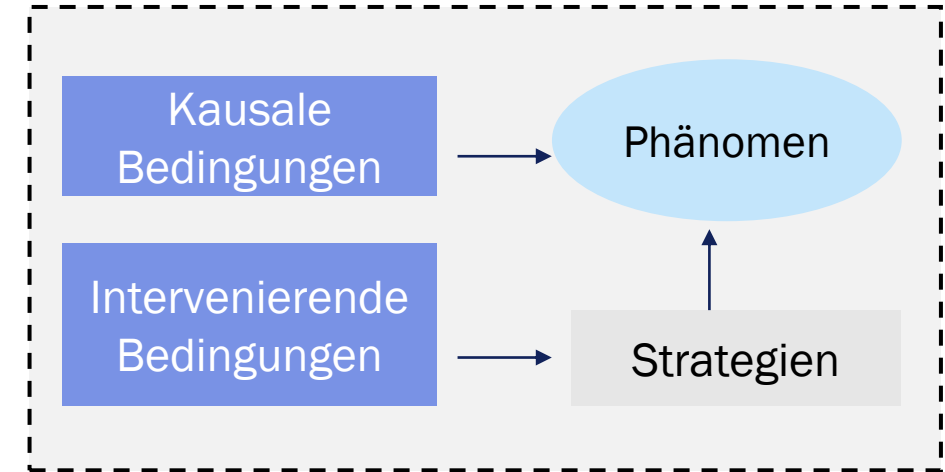
Fazit – Einordnung zur Verantwortungsübernahme

Verantwortungsübernahme als **Fähigkeit** =
Querschnittsfeld zwischen Führungs- und
personalen Kompetenzen



Fazit – Einordnung zur Verantwortungsübernahme

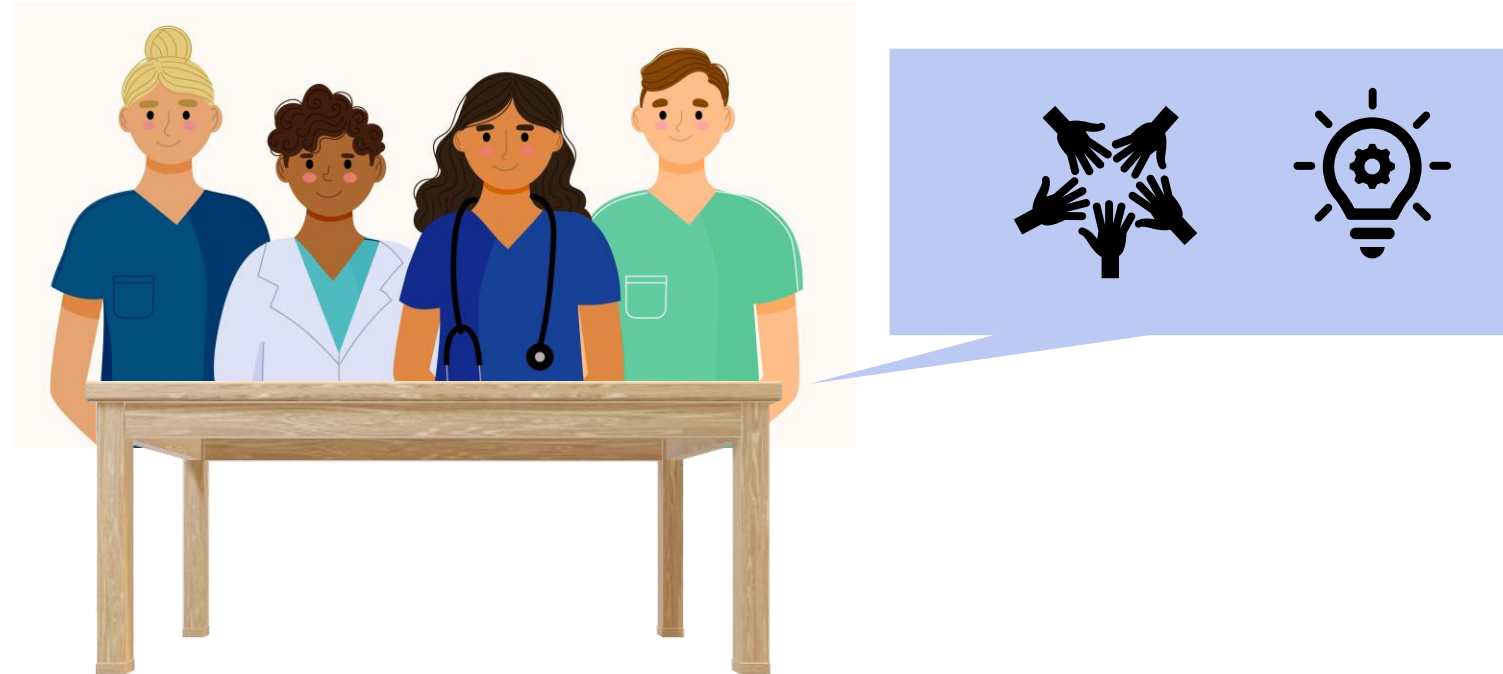
- „Der Andere“ als Horizont der Verantwortung
- Psychosoziale Aspekte entscheidend für teambasierte Lehr-Lernszenarien bzw. Organisationalem Lernen



Offene Fragen an die Forschung...



Implikationen – Formate Organisationalen Lernens



- ➔ Lehr- und Lernbedürfnisse auf der Beziehungsebene betrachten
- ➔ Supervision und Teamentwicklung für die Übernahme von Verantwortung; Heterogene & neutrale Gesprächsräume
- ➔ Führungsentwicklung für Mitarbeitende

Bundesministerium für Gesundheit (2025). Gesetz zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (BGBl. 2025 I Nr. 371). Bundesgesetzblatt. <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2025/371/VO.html>

De Geest, S., Clack, L., & Signorell, A. (2024). Implementation science in healthcare: How to effectively translate evidence based innovations into real-world settings [Course] SSPH+ Summer School, Lugano.

Deutscher Pflegerat (2019). Verantwortung muss man auch wahrnehmen: Internationaler Tag der Pflegenden (12. Mai 2019) stellt „Gesundheit für alle“ in den Mittelpunkt. <https://deutscher-pflegerat.de/profession-staerken/pressemitteilungen/verantwortung-muss-man-auch-wahrnehmen>

Husserl, E. (1913). Logical investigations. Routledge. (Originalwerk veröffentlicht 1900-1901)

Knausz, I. (2021). Das Prinzip pflegerischer Verantwortung – Lösungswege in der Betreuung und Pflege älterer Menschen. In W. Schippinger, R. Likar, & G. Pinter (Hrsg.), Das ganze Leben leben (S. 127-140). Springer.

Sauter, D., & Rixe, J. (2016). Verantwortung in der psychiatrischen Pflege. Psychiatrische Pflege, 1, 37-40.

Waldenfels, B. (1992). Einführung in die Phänomenologie. UTB.

Vielen Dank

Kontakt zum Bayerischen Zentrum Pflege Digital:

johanna.aigner@hs-kempten.de

florian.fischer@hs-kempten.de

Weitere Erkenntnisse zu
geeigneten Formaten für die
Förderung personaler
Kompetenzen in unserem Review:



Gefördert durch:



BETREUT VOM



DigiHealth 



Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) im Programm „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin / beim Autor / bei den Autoren. Fördernummer 02L22C254.

07.05.2026 Miriam Kappe, Tobias Hermann, Johannes Schobel | Institut DigiHealth | Hochschule Neu-Ulm

Digitalisierung wirksam gestalten – Kompetenzförderung statt Technostress

Ausgangslage & Problemstellung

- Hoher Transformationsdruck im Sozial- und Gesundheitswesen
- Fachkräftemangel, demografischer Wandel, steigende Versorgungsanforderungen
- Hohe Arbeitsbelastung und erhöhtes Berufsrisiko
- Digitalisierung als zentraler Lösungsansatz
- Einführung von neuen digitalen Lösungen kann in Stress resultieren



Wie werden Digitalisierungsprojekte in der Alten- und Eingliederungshilfe gestaltet und welche Rolle spielt dabei die Qualifikation der Mitarbeitenden?

vgl. Trivianus u.a. 2020

vgl. Steinhaus/Kraft/Maurer 2021

vgl. Mai, Bergsträßer, & Petersen, 2025

vgl. Golz/Eichenberger/Souissi 2024



Qualitatives Studiendesign mit sechs semi-strukturierte Experteninterviews

- **Rekrutierung:** im Verbund des „KompIGA – Kompetenzzentrum für innovative und gesunde Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen der Region Alb-Bodensee-Iller“, sowie assoziierte Kontakte
- **Zielgruppe:** Personen mit Erfahrung in der Konzeption und Umsetzung von Digitalisierungsprojekten im Sozial- und Gesundheitswesen
- **Ethikvotum** durch die Gemeinsame Ethikkommission der Hochschulen Bayern (GEHBa)
- **Datenauswertung** entsprechend inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz ausgewertet

vgl. Kuckartz/Rädiker 2022



Zentrale Ergebnisse: Herausforderungen

- Digitalisierung ist alternativlos

„Das ist kein nice-to-have, sondern ein must-have.“ (I3, Leitung Projekt- und Innovation)

- Es bestehen besondere Hürden

- Finanzielle und personelle Ressourcenknappheit
- Organisatorische Gegebenheiten, unklare Verantwortlichkeiten
- Desinteresse von Mitarbeitenden an technischen Themen

„Die Menschen haben den Job gewählt, um mit Menschen zu arbeiten und nicht, um am Computer zu hocken“ (I4, Projektleiter)



Zentrale Ergebnisse: Erfolgsfaktor Mitarbeitende

Widerspruch zum Rollenverständnis



Mangelnde (Digital-)Kompetenz
der Mitarbeitenden



Überforderung und Stress



Schlechte Erfahrungen mit
Digitalisierungsprojekten

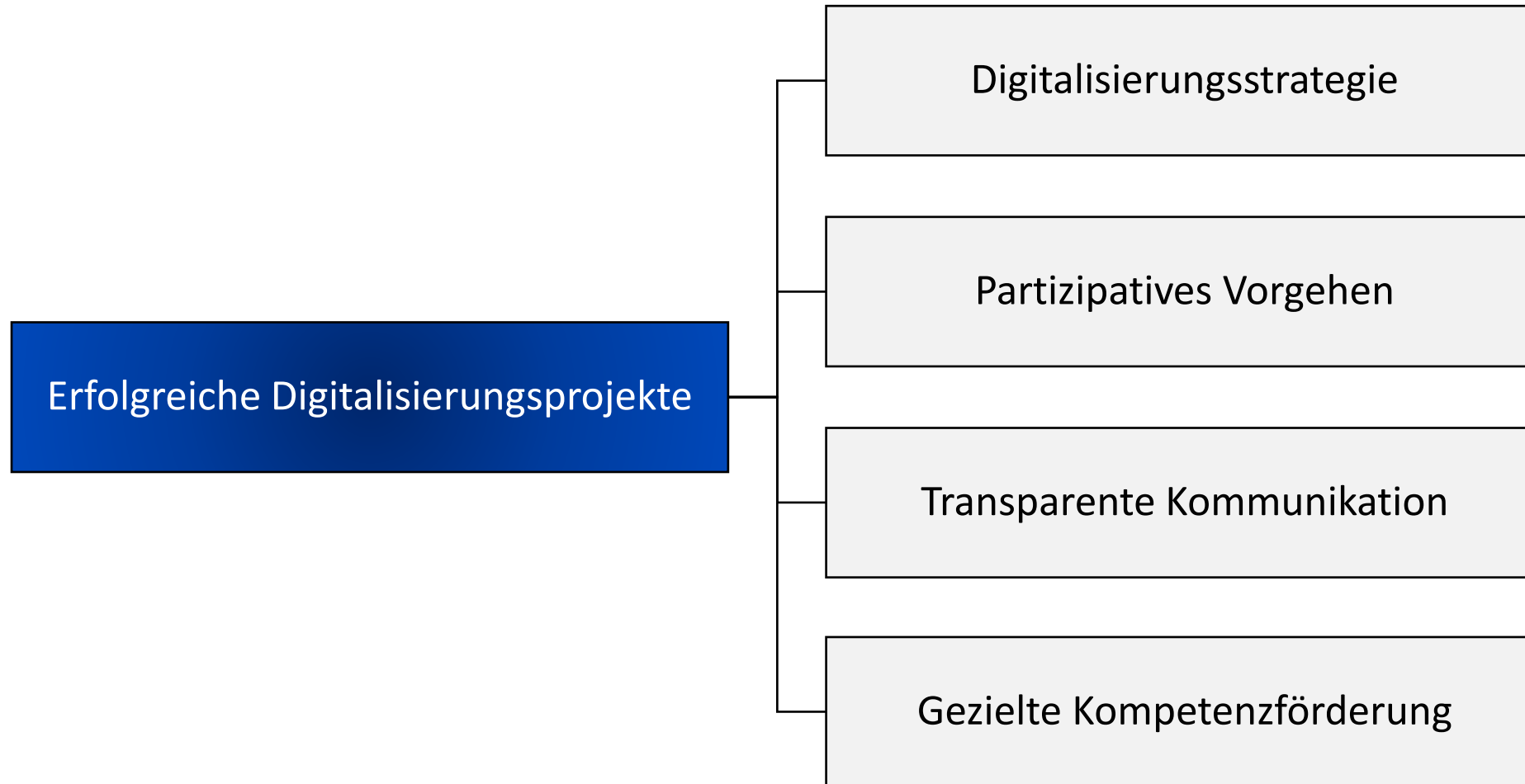


Mangelnde
Beteiligungsbereitschaft

„Wenn es mal brennt, dann kommen wir [die IT-Abteilung]. Aber eigentlich müsste es [...] ein Konzept [geben], wo man sagt: [...] von vornherein werden Menschen digital kompetent gemacht, sodass sich auch insgesamt die Haltung gegenüber der Digitalisierung verändert.“
(I1, Projektleiter)



Zentrale Ergebnisse: Lösungsstrategien



Ergebnisse: Digitalisierung in der Realität

- Keine Digitalisierungsstrategie
- „krisengetriebene“ Digitalisierungsprojekte als Einzelmaßnahmen
- Restriktive und zentralisierte Entscheidungsprozesse



Michael Wright. „Partizipation: Mitentscheidung der Bürgerinnen und Bürger“. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. (2020). doi: 10.17623/BZGA:Q4-i084-2.0.

Wesentliche Implikationen für die Praxis

Digitalisierungsstrategie inkl. Ressourcenplanung

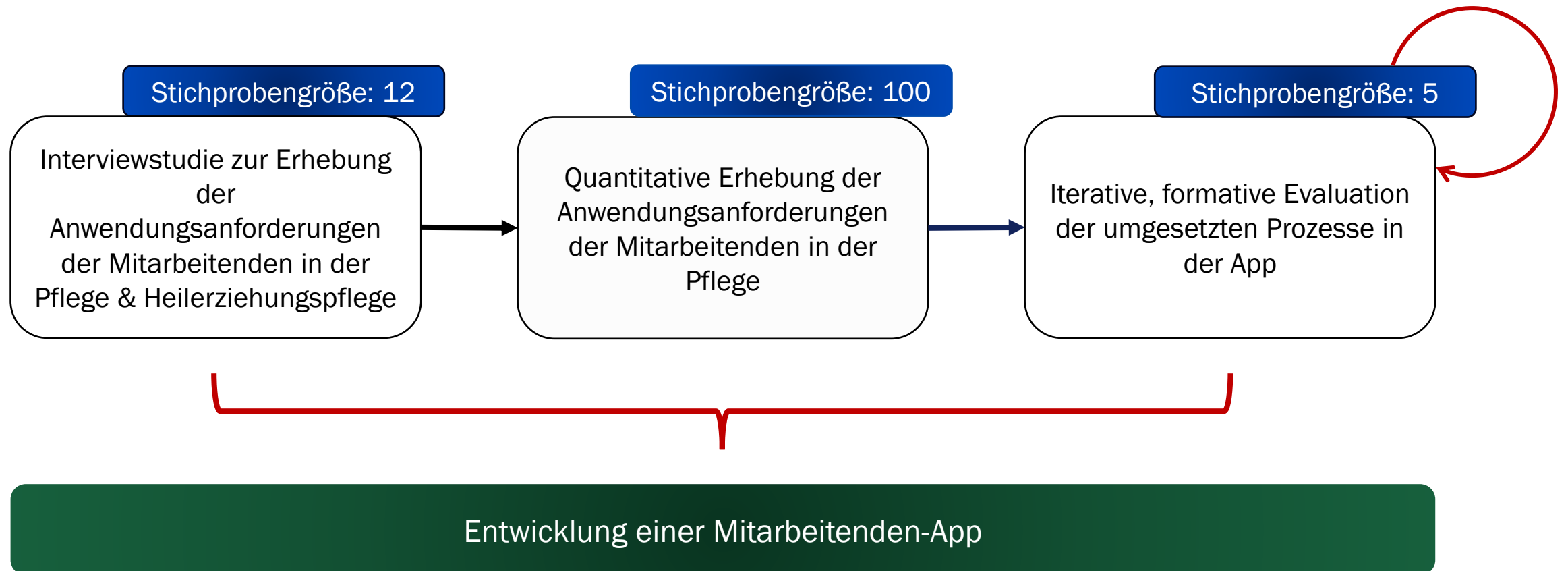
Partizipatives Vorgehen

Bedarfsermittlung

Flexible Schulungskonzepte für heterogene Lernstände



Lösungsansatz im Projekt KomplGA



Literatur

Becka, Denise; Evans, Michaela; Hilbert, Josef: Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit: Stand, Perspektiven, Herausforderungen, Gestaltungsansätze. Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW): Düsseldorf 2017

Glaser, Jürgen; Hornung, Severin; Höge, Thomas; Scheubert, Christian; Schoofs, Laura: Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen und -ressourcen für Lernen, Selbstregulation und Flexibilität mit Indikatoren der Selbstverwirklichung bei qualifizierter Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 73 (2019), S. 274-284

Golz, Christoph, Peter, Karin Anne; Müller, Thomas Jörg; Mutschler, Jochen; Zwakhalen, Sandra M. G.; Hahn, Sabine: Technostress and Digital Competence Among Health Professionals in Swiss Psychiatric Hospitals: Cross-sectional Study. In: JMIR Mental Health (JMIR Publications), Nr. 8 (11) (2018)

Golz, Christoph; Eichenberger, Naïma Luana; Souissi, Souhir Ben: Examining the Technostress Dimensions and Job Satisfaction in Nursing – A Cross-Sectional Study. Bd. 315, In: Strudwick, Gillian; Hardiker, Nick; Rees, Glynda; Cook, Robyn; Lii, Young Ji (Hrsg.): Innovation in Applied Nursing Informatics 315. Manchester 2024, S. 311-315

Kainiemi, Emma; Kaihlanen, Anu-Marja; Virtanen, Lotta; Vehko, Tuulikki; Heponiemi, Tarja: Registered Nurses' Digital Client Work and Associating Factors: A Cross-Sectional Study. In: Journal of Advanced Nursing 81 (2024), S. 3703-3714

Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan: Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden. 5. Aufl. Basel 2022

Mai, Markus; Bergsträßer, Andrea; Petersen, Thomas: Ergebnisse der Umfrage zur beruflichen Situation von Pflegefachpersonen 2025. Mainz 2025

Perschke-Hartmann, Christiane; Drupp, Michael: Ressourcen stärken in der Altenpflege. In: Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Meyer Markus (Hrsg): Fehlzeiten-Report 2018. Berlin, Heidelberg 2018, S. 303-314

Raiber, Lea; Boscher, Claudia; Fischer, Florian; Winter, Maik H.-J.: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Präventions- und Personalbindungsstrategie. In: Prävention und Gesundheitsförderung 16. Berlin, Heidelberg 2020, S. 242-248.

Shrestha, Ankit; Graham, Danielle M.; Dumar, Prakriti; Paudel, Rizu; Searle, Kristin A.; Al-Ameed, Mahdi Nasrullah: Understanding the Behavior, Challenges, and Privacy Risks in Digital Technology Use by Nursing Professionals. In: Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction. New York 2022, S. 1-22

Steinhaus, Hans; Kraft, Stefan; Maurer, Michael: Branchenmonitor Gesundheitswirtschaft: Gesundheitswirtschaft bestehend aus den Branchensegmenten: Gesundheitswesen ohne Arzt- und Zahnarztpraxen (WZ08-86.1/-86.9)Heime ohne Erholungs- und Ferienheime (WZ08-87.1/-87.3/-87.9), Sonstiges Sozialwesen ohne Heime (WZ08-88.9). Düsseldorf 2021

Treviranus, Franziska; Mojtahedzadeh, Natascha; Harth, Volker; Mache, Stefanie: Psychische Belastungsfaktoren und Ressourcen in der ambulanten Pflege. In: Zebtralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, Frankfurt 2020, S. 32-37

Wolf-Ostermann, Karin; Rothgang, Heinz: Digitale Technologien in der Pflege - Was können Sie leisten? In: Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz 67, Berlin 2024, S. 324-331



Gefördert durch:



BETREUT VOM



PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

DigiHealth 

HNU
Hochschule Neu-Ulm
University of Applied Sciences

 **KomplGA**
Innovative und gesunde Arbeit

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) im Programm „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin / beim Autor / bei den Autoren. Fördernummer 02L22C254.

Vielen Dank!

Miriam Kappe

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Hochschule für angewandte

Wissenschaften Neu-Ulm

Phone [+49\(0\)731-9762-1640](tel:+49073197621640)

E-Mail Miriam.kappe@hnu.de

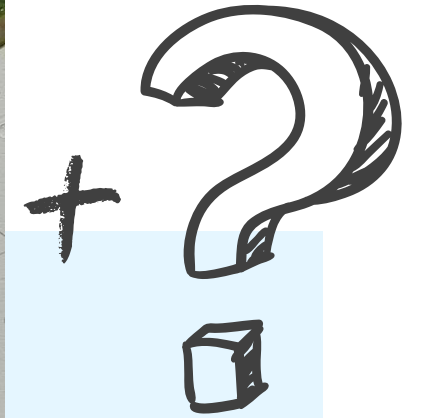
Web hnu.de/miriam-kappe



**Wo erleben Sie diese oder andere
Spannungen bei Ihnen in der
Einrichtung?**



**Die assoziierte Partnerschaft:
Werden Sie ein Teil von KompIGA!**



Gestalten Sie mit uns die Arbeitswelten im Sozial- und Gesundheitswesen von morgen!

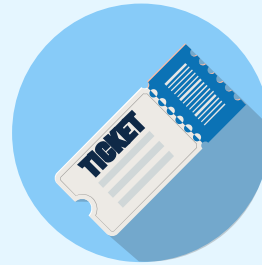
Bringen Sie Ihre Erfahrungen und Perspektiven ein und werden Sie assoziierter Partner bei KompIGA.

Die Partnerschaft ist kostenfrei, unverbindlich und bietet Raum für Austausch, Vernetzung und gemeinsame Ideen.

Die assoziierte Partnerschaft



Aufnahme ins Netzwerk
des Kompetenzzentrums



Zugang zu KoplGA-
Produkten &
Veranstaltungsangeboten



Einbringen von
Veränderungsbedarfen &
Begleitung beim Wandel

Nutzen Sie die Möglichkeit, **Teil eines regionalen Netzwerks** zu werden und gemeinsam die Zukunft der Arbeitswelt im Sozial- und Gesundheitswesen zu gestalten! Als assoziierter Partner profitieren Sie von exklusivem Zugang zu Veranstaltungen, Materialien und Netzwerkformaten, die Wissen und Erfahrungen vermitteln sowie den Austausch mit anderen Organisationen ermöglichen.

Die assoziierte Partnerschaft basiert auf einer **ideellen Förderung** und praktischen Zusammenarbeit **ohne finanzielle Verpflichtungen**. Die Partner gehen kein formales Vertragsverhältnis ein.

Ausgestaltung der assoziierten Partnerschaft

Ihr Mehrwert als assoziierter Partner:

- Regelmäßiger **fachlicher Austausch** über verschiedene Formate
- **Zugang** zu KompIGA-Produkten und Veranstaltungen
- **Sichtbarkeit als assoziierter Partner von KompIGA** auf unseren Kanälen und Bereitstellung eines entsprechenden Emblems für die eigene Verwendung
- **Exklusive Impulse, Beratung und Begleitung** z.B. in Form von Workshops, Vorträgen und Schulungsmaterialien
- Berücksichtigung bei der weiteren Ausgestaltung des Projekts und der **Ausgestaltung der in Zukunft entstehenden Produkte**
- Die Möglichkeit, **eigene Change-Projekte gemeinsam** mit den KompIGA-Partnern **umzusetzen**

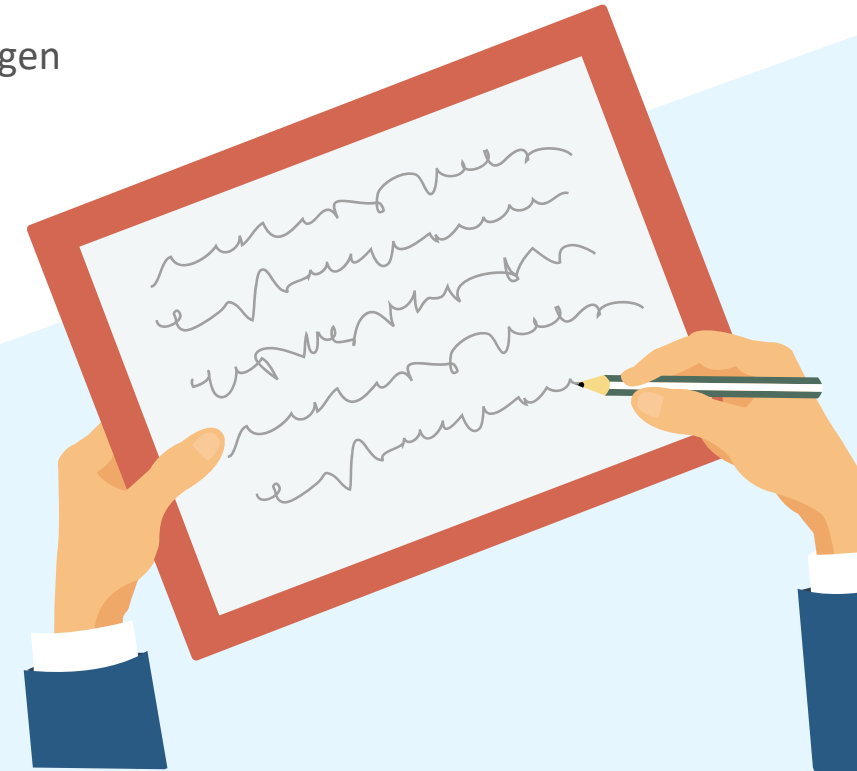
Was wir von unseren assoziierten Partnern erwarten:

- **Interesse** an den Themen und Produkten von KompIGA
- **Bereitschaft** zum fachlichen Austausch und Wissenstransfer
- **Regelmäßige Teilnahme** an den Austausch-, Netzwerk- und Transferformaten
- Unterstützung des Kompetenzzentrums im Rahmen der eigenen Kapazitäten, etwa durch **Teilnahme an Veranstaltungen, Feedback und Vernetzung**



Wie läuft die Assoziierung ab?

1. **Kontaktaufnahme** mit der Geschäftsstelle KompIGA: info@kompiga.de
2. **Zusendung** der Infomaterialien und eines **Letters of Intent (LoI)**
3. **Unterzeichnung** und **Aufnahme ins Kompetenznetzwerk**
4. **Sichtbarkeit als assoziierter Partner** (z.B. auf der Website)
5. **Teilnahme** an Veranstaltungen und Austauschformaten
6. **Inanspruchnahme von besonderen KompIGA-Angeboten** wie Workshops und Vorträgen oder Change-Projekten



Sie sind dabei oder haben noch Fragen? Melden Sie sich gerne!



Prof. Dr. habil. Arjan Kozica

Verbundskoordination

Geschäftsstelle Hochschule Reutlingen
Alteburgstraße 150
72762 Reutlingen

Tel.: +49 (7121) 271 3134

Mail: arjan.kozica@reutlingen-university.de



Theresa Hochbach

Leitung der Geschäftsstelle

Geschäftsstelle Hochschule Reutlingen
Alteburgstraße 150
72762 Reutlingen

Tel.: +49 (7121) 271 – 1486

Mail: theresa.hochbach@reutlingen-university.de

Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website oder LinkedIn-Seite!