

Professionsspezifische Klimakompetenz in Gesundheitsberufen

Leitfaden zur Ausarbeitung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, gefördert aus den Mitteln der Agenda Gesundheitsförderung



Professionsspezifische Klima- kompetenz in Gesundheitsberufen

Leitfaden zur Ausarbeitung

Autorinnen:

Ursula M. Costa, fh gesundheit (Tirol)
Marie Boost, fh gesundheit (Tirol)
Carina Pennerstorfer, fh gesundheit (Tirol)
Katharina Brugger, Gesundheit Österreich GmbH
Ilonka Horváth, Gesundheit Österreich GmbH
Sophia Spagl, Gesundheit Österreich GmbH

Unter Mitarbeit von:

Simone Luschin, fh gesundheit (Tirol)
Pia Rangnow, fh gesundheit (Tirol)

Fachliche Begleitung:

Judith delle Grazie
Matthias Knopper

Projektassistenz:

Sonja Dachauer

Die in dieser Publikation dargelegten Inhalte stellen die Auffassungen der Autorinnen dar.

Diese Publikation wurde unter Nutzung von generativer künstlicher Intelligenz zur Strukturierung und Umformulierung erstellt. Alle Inhalte wurden anschließend redaktionell geprüft; die fachliche Verantwortung liegt vollständig bei den Autorinnen.

Wien, im September 2026

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, gefördert aus den Mitteln der Agenda Gesundheitsförderung

Zitiervorschlag: Costa, Ursula M.; Boost, Marie; Pennerstorfer, Carina; Brugger, Katharina; Horváth, Ilonka; Spagl, Sophia (2026): Professionsspezifische Klimakompetenz in Gesundheitsberufen. Leitfaden zur Ausarbeitung. Gesundheit Österreich, Wien

Zl. P10/29/5538

Eigentümerin, Herausgeberin und Verlegerin: Gesundheit Österreich GmbH,
Stubenring 6, 1010 Wien, Tel. +43 1 515 61, Website: www.goeg.at

Dieser Bericht trägt zur Umsetzung der Agenda 2030 bei, insbesondere zum Nachhaltigkeitsziel (SDG) 3 „Gesundheit und Wohlergehen“, aber auch zum SDG 13.

Inhalt

Abbildungen	IV
Tabellen.....	V
Abkürzungen.....	VI
1 Einleitung	1
1.1 Hintergrund	1
1.2 Ziele des Leitfadens.....	2
2 Klimakompetenz – ein Überblick	4
3 Kontextuelle Grundlagen zur Umsetzung des Leitfadens	6
3.1 Anwender:innen(gruppen).....	6
3.2 Rahmenbedingungen und grundlegende Konzepte	6
3.3 Kommunikation.....	9
3.4 Zeitraahmen.....	9
4 Kernprozess.....	10
4.1 Phase I: Initiierung	11
4.2 Phase II: Planung	15
4.3 Phase III: Durchführung	18
4.4 Phase IV: Abschluss	24
5 Abschließende Bemerkungen	27
Literatur.....	28
Weiterführende Literatur.....	30
Anhang 1: Exemplarischer Arbeitsplan.....	31
Anhang 2: Methodensammlung	34
Erhebungsmethoden	34
Methoden zum Einstieg ins Thema bzw. in die gemeinsame Arbeit	35
Methoden zur Orientierung im Hinblick auf Vision und Ziel	36
Co-Creation Tools.....	37
Kommunikations- und Moderationsempfehlungen	39
Anhang 3: Beispiele für Workshops.....	40
Anhang 4: Arbeitsblätter	46

Abbildungen

Abbildung 1: Lernfelder und die dazugehörigen Module der Klimakompetenz.....	5
--	---

Tabellen

Tabelle 1: Kompetenzbereiche und exemplarische Beschreibung	7
Tabelle 2: Bloom'sche Taxonomiestufen mit Beispielverben.....	8
Tabelle 3: Darstellung und Beschreibung der Rollen gemäß dem Modell <i>Canadian Medical Education Directives for Specialists</i> (CanMEDS)	8
Tabelle 4: Vier Phasen des Kernprozesses im Überblick.....	10
Tabelle 5: Überblick über die Arbeitspakete und Meilensteine der Phase I – Initiierung	11
Tabelle 6: Arbeitsschritte der Phase I – Initiierung	12
Tabelle 7: Überblick über die Meilensteine und Arbeitspakete der Phase II – Planung	16
Tabelle 8: Arbeitsschritte der Phase II – Planung	17
Tabelle 9: Überblick über die Meilensteine und Arbeitspakete der Phase III – Durchführung	19
Tabelle 10: Arbeitsschritte der Phase III – Durchführung.....	20
Tabelle 11: Überblick über die Meilensteine und Arbeitspakete der Phase IV – Abschluss.....	24
Tabelle 12: Arbeitsschritte der Phase IV – Abschluss.....	26
Tabelle 13: Exemplarischer Arbeitsplan zur Erarbeitung eines pspKK-Handbuchs	32
Tabelle 14: Beispiel für einen Workshop in Phase I – Initiierung (Dauer: 120 Minuten).....	41
Tabelle 15: Beispiel für einen Workshop in Phase III – Durchführung (Dauer: 120 Minuten).....	44
Tabelle 16: Arbeitsblatt zum Lernfeld A: Wissen und analytische Fähigkeiten	47
Tabelle 17: Arbeitsblatt zu Lernfeld B: Public Health	48
Tabelle 18: Arbeitsblatt zum Lernfeld C: Klinische Praxis	49
Tabelle 19: Arbeitsblatt zum Lernfeld D: Kommunikation und Zusammenarbeit	50
Tabelle 20: Arbeitsblatt zum Lernfeld E: Klimapolitik und Governance.....	51

Abkürzungen

AP	Arbeitspaket
BMASGPK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BMFWF	Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
büKK	berufsgruppenübergreifende Klimakompetenz
bzw.	beziehungsweise
CanMEDS	Canadian Medical Education Directives for Specialists
d. h.	das heißt
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
et al.	et alii / und andere
etc.	et cetera / und so weiter
FH	Fachhochschule
FH-GuK-AV	FH-Gesundheits- und Krankenpflege-Ausbildungsverordnung
FH-MTD-AV	FH-MTD-Ausbildungsverordnung
GuK-SV	Gesundheits- und Krankenpflege-Spezialaufgaben-Verordnung
GÖG	Gesundheit Österreich GmbH
IDG	Inner Development Goals / Innere Entwicklungsziele
InnTra	Institut für Innovation, Nachhaltigkeit und Transformation im Gesundheits- und Sozialwesen an der fh gesundheit (Tirol)
M	Monat
MS	Meilenstein
MTD	medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe
MTDG	MTD-Gesetz – gesetzliche Grundlage zur Berufsausübung der medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufe
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
pspKK	professionsspezifische Klimakompetenz
SDG	Sustainable Development Goals / Ziele für nachhaltige Entwicklung
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
WHO	World Health Organization / Weltgesundheitsorganisation
z. B.	zum Beispiel

1 Einleitung

Angehörige der Gesundheitsberufe sind für ein klimaresilientes Gesundheitswesen essenziell (BMSGPK 2024b; WHO 2023). In ihrem täglichen professionellen Handeln als Vertreter:innen eines Gesundheitsberufs sind sie in ihrer Rolle als Vertrauenspersonen, als Vorbilder sowie als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit ihrer Klimakompetenz angesprochen. Der Leitfaden soll den weiteren systematischen Aufbau bzw. die Weiterentwicklung (gesundheitsbezogener) Klimakompetenz in den gesetzlich geregelten Gesundheitsberufen Österreichs unterstützen.

1.1 Hintergrund

Eine Grundlage für die berufsgruppenübergreifende Klimakompetenz (büKK) in österreichischen Gesundheitsberufen stellt das 2024 veröffentlichte *Handbuch zur Stärkung der Klimakompetenz in den Gesundheitsberufen* dar (Brugger et al. 2024). Um in der Praxis in sämtlichen berufsrelevanten Handlungsfeldern Klimakompetenz zu verankern, ist eine entsprechende professionsspezifische Ausdifferenzierung notwendig. Der vorliegende Leitfaden kann Berufsgruppenvertretungen in der Ausformulierung der professionsspezifischen Klimakompetenz (pspKK) und in der Verschriftlichung beispielsweise in Form eines Handbuchs¹ unterstützen. Dabei liegt der Fokus des Leitfadens auf einer gemeinsamen Grundlage, welche – an Qualitätskriterien und Referenzpapieren orientiert – eine nachhaltige partizipative Weiterentwicklung der Klimakompetenz innerhalb des jeweiligen Gesundheitsberufs fördert.

Die „*Transformation des Gesundheitswesens aktiv mitzugestalten und die Gesundheitsberufe [...] auf gegenwärtige und künftige klimabezogene Herausforderungen vorzubereiten*“, ist deklariertes Ziel jener Verbände, Institutionen und Organisationen, welche die 2025 verabschiedete *Planetary Health Charta 2030*² unterzeichnet haben. Berufsgruppenvertretungen setzen sich gemeinsam mit anderen Interessenvertretungen und Hochschulen laut dieser Charta „*aktiv dafür ein, die gesundheitsbezogene Klimakompetenz berufsbezogen zu definieren und gezielt praxisnahe Fort- und Weiterbildungsangebote zu integrieren. Unser Ziel ist es, diese Klimakompetenz schrittweise als Qualifikationsstandard in den Berufsbildern zu verankern.*“

Die Verankerung der Klimakompetenz in den gesetzlichen Grundlagen der Gesundheitsberufe trägt zur Bedeutung dieser Arbeiten im Sinne der Gesundheit auf allen Systemebenen – individuell bis planetar – bei. Kompetenzerwerb und -vermittlung verbinden Praxis- und Bildungskontexte (inkl. Aus-, Weiter- und Fortbildung). So wird beispielsweise Klimakompetenz als Teil der allgemeinen Kompetenzen der medizinisch-therapeutisch-diagnostischen (MTD) Berufe im seit September 2024 geltenden MTD-Gesetz (MTDG 2024) genannt. Weiters wird auf Aspekte der Klimakompetenz in der Ausbildungsverordnung für Fachhochschul-Bachelorstudiengänge der MTD-Berufe (FH-MTD-AV 2026), der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege (FH-GuK-AV 2026) und für Sonderausbildungen für Spezialaufgaben in der Gesundheits- und Krankenpflege (GuK-SV 2026) referenziert.

¹ Die Verschriftlichung der pspKK kann grundsätzlich in jeglicher Form erfolgen, hier wird der Begriff „Handbuch“ verwendet.

² https://hochschule-burgenland.at/fileadmin/user_upload/Termine/2025/Planetary_Health_Charta_2030_gesamt.pdf [Zugriff am 20.03.2026]

Der vorliegende Leitfaden wurde vom Institut für Innovation, Nachhaltigkeit und Transformation im Gesundheits- und Sozialwesen (InnTra) der fh gesundheit (Tirol) gemeinsam mit der Abteilung Klimaresilienz und One Health der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) erstellt. Er bietet Orientierung und Impulse für eine strukturierte Vorgehensweise, um (a) pspKK zu inhaltlich auszugestalten und (b) ein entsprechendes pspKK-Handbuch zu verfassen. Der darin für eine systematische Vorgehensweise empfohlene Kernprozess (Kapitel 4) ist in vier Phasen unterteilt und enthält sowohl methodische als auch strategische Empfehlungen. Beschreibungen für mögliche partizipative Dialogformate und weitere Impulse für die Erarbeitung der Formulierung einer pspKK ergänzen den Leitfaden.

Um bei der Erstellung des vorliegenden Leitfadens sowohl die Bedarfe und Bedürfnisse der Angehörigen der Gesundheitsberufe als auch die Nutzbarkeit durch ihre Interessenvertretungen berücksichtigen zu können, wurde ein zweistufiger Beteiligungsprozess initiiert. In zwei Workshops, zu denen Berufsgruppenvertreter:innen aller gesetzlich geregelten Gesundheitsberufe Österreichs eingeladen wurden, wurde über das Projektvorhaben informiert und es wurden Anliegen und Ideen erhoben. Ein Entwurf der Inhalte und eine mögliche Gliederung des Leitfadens wurden vorgestellt und diskutiert, ebenso wurden weitere Anregungen seitens der Workshopteilnehmer:innen für dessen Ausgestaltung aufgenommen. In beiden Workshops wurden Informationen zur professionsspezifischen und -übergreifenden Betroffenheit der Gesundheitsberufe durch den Klimawandel sowie zu Potenzialen und Handlungsmöglichkeiten der Berufsgruppen im Kontext des Klimawandels und seiner Auswirkungen eingeholt.

1.2 Ziele des Leitfadens

Der vorliegende Leitfaden ist eine strukturierte Prozessanleitung und bietet methodische Unterstützung für Berufsgruppenvertretungen. Er dient ebenso als Qualitätssicherungsgrundlage und als Orientierung hinsichtlich der Ausarbeitungsschritte. Dabei ist er weder abschließend noch normativ zu verstehen.

Folgende Ziele sind mit diesem Leitfaden verbunden:

- Unterstützung der Vertreter:innen der in Österreich gesetzlich geregelten Gesundheitsberufe bei der Erarbeitung und Ausformulierung einer pspKK sowie Verschriftlichung in Form eines Handbuchs;
- exemplarische Vorstellung relevanter Themenfelder, Methoden und partizipativer Vorgehensweisen;
- Aufzeigen eines beispielhaften Ablaufschemas (Kernprozess) als Orientierungshilfe für den Erarbeitungsprozess;
- Qualitätssicherung und Gewährleistung einer inhaltlichen Anknüpfung an das büKK-Handbuch.

Das auch mit diesem Leitfaden verbundene Empowerment zur Stärkung der Klimakompetenz ist systemisch zu verstehen und bezieht sich auf:

- die Angehörigen der Gesundheitsberufe selbst;
- die Menschen, für die und mit denen sie arbeiten;
- die Institutionen, Organisationen bzw. deren Verantwortliche, die sich mit der Umsetzung von Maßnahmen zur Obsorge für den allgemeinen Gesundheitszustand der Bevölkerung befassen;

- die regionalen, nationalen und globalen strategischen Rahmendokumente wie beispielsweise die Gesundheitsförderungsstrategie (BMSGPK 2024a), die Gesundheitsziele Österreichs (BMSGPK 2026) bzw. die Klimaresilienz von Gesundheitssystemen (BMSGPK 2024b; WHO 2023).

2 Klimakompetenz – ein Überblick

In diesem Kapitel werden Grundlagen und Inhalte der Klimakompetenz (Brugger et al. 2024) kurz umrissen. Sie stellen eine der Grundlagen für die Erarbeitung der pspKK dar.

Gesundheitsbezogene Klimakompetenz beschreibt nach Brugger/Horváth (2023) die Fähigkeiten einer Person,

- die wesentlichen Prinzipien des Klimasystems der Erde zu verstehen und um den Einfluss des eigenen Verhaltens auf das Klima bzw. den Einfluss des Klimas auf einen selbst zu wissen,
- die direkten und indirekten Zusammenhänge zwischen Klimawandel und Gesundheit zu erkennen,
- wissenschaftlich fundierte Informationen zu diesem Thema zu finden, zu verstehen, zu bewerten, zu kommunizieren und anzuwenden,
- informierte und verantwortungsvolle Entscheidungen für sich und andere zu treffen, die einerseits die Gesundheit fördern und erhalten sowie andererseits das Klima schützen, und
- informierte und verantwortungsvolle Entscheidungen für sich und andere zu treffen, um mit den gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels umgehen zu können.

Das *Handbuch zur Stärkung der Klimakompetenz in den Gesundheitsberufen* (Brugger et al. 2024) beinhaltet eine systematische, modular anwendbare Übersicht über den Umfang der Klimakompetenz. Dabei sind die Gesundheitsberufe in ihrer Heterogenität (inkl. deren unterschiedlicher Wege in Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie Praxis) berücksichtigt. Ebenso dient es als Grundlage für eine gemeinsame Sprache sowie für ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich Klimakompetenz für Lernende und Lehrende und kann als Grundlage zur (Neu-)Gestaltung und Weiterentwicklung von Curricula, Lehrplänen und Kursen herangezogen werden.

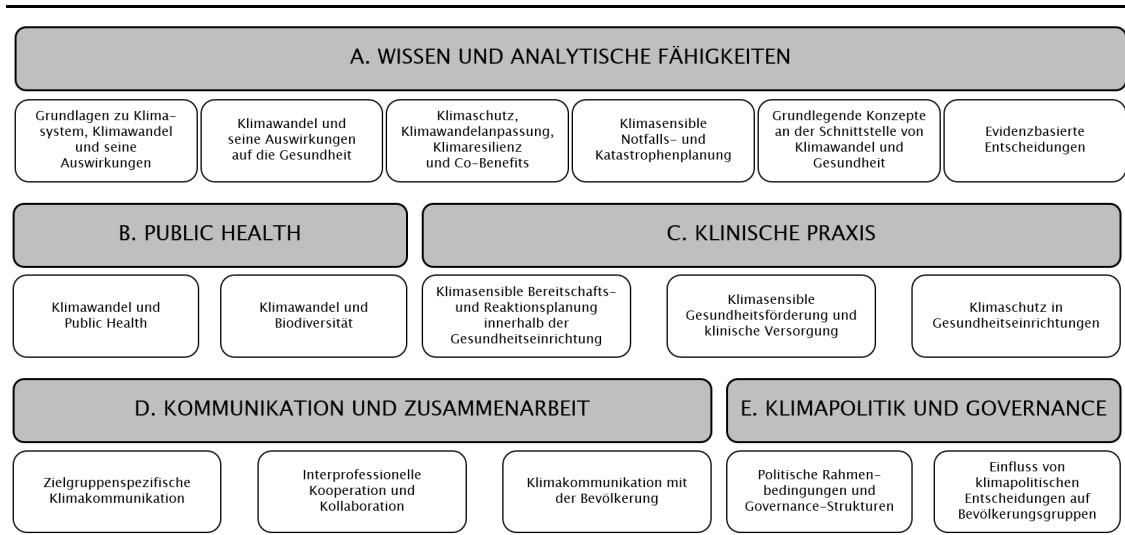
In dem büKK-Handbuch ist die Klimakompetenz in fünf Lernfelder strukturiert, wobei jedes Lernfeld eine thematische Dimension beschreibt (Abbildung 1). Die Lernfelder sind in Module sowie untergeordnete Prinzipien unterteilt, welche die Grundlage des Wissens und der Fähigkeiten in der Verbindung und Beziehung von Klima und Gesundheit abbilden. Ergänzend wurden gesundheits- und klimarelevante Lernergebnisse formuliert (Brugger et al. 2024).

Sämtliche Handlungsfelder, in denen Angehörige von Gesundheitsberufen arbeiten, können durch klimakompetentes Handeln nachhaltig(er) und regenerativ(er) (mit)gestaltet werden. Mit Handlungsfeldern sind Praxis(felder), Lehre (Aus-, Weiter- und Fortbildung), Forschung, Entwicklung, Berufspolitik und Policy Development gemeint.

Zur untrennbaren Beziehung des büKK-Handbuchs und des anhand des hier vorliegenden Leitfadens zu entwickelnden pspKK-Handbuchs sei noch Folgendes angemerkt: Angehörige eines jeden Gesundheitsberufs benötigen Kompetenzen in der Begegnung mit dem Klimawandel und dessen Folgen, die sie mit anderen Gesundheitsberufen teilen (Klimakompetenz); zudem bringen sie auch im Bereich der Klimakompetenz spezifische Kompetenzen ein, die mit ihren Handlungsfeldern und Verantwortungsbereichen verbunden sind. So wird ein pspKK-Handbuch

naturgemäß sowohl generische (= professionsübergreifende) als auch spezifische (= Kernkompetenzen der jeweiligen Berufsgruppe entsprechend berufsrechtlichen Grundlagen) Klimakompetenz adressieren bzw. ein pspKK-Handbuch auf professionsübergreifenden Kompetenzen weiter aufbauen.

Abbildung 1: Lernfelder und die dazugehörigen Module der Klimakompetenz



Quelle und Darstellung: Brugger et al. (2024)

3 Kontextuelle Grundlagen zur Umsetzung des Leitfadens

Als Unterstützung im Prozess der Erstellung eines pspKK-Handbuchs wird im Folgenden auf die adressierten Anwender:innen(gruppen), Rahmenbedingungen, Konzepte und Dokumente eingegangen, die dafür richtungsweisend sind.

Kommunikation, deren Intention, Art und Weise, ist für das Einbeziehen und Beteiligen der Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppe aus vielerlei Hinsicht essenziell: um Expertise abzuholen und in den Prozess einfließen zu lassen, um Akzeptanz und gemeinsames Entwickeln zu ermöglichen, um Synergien zu nutzen und um Klimakompetenz im jeweiligen beruflichen Kontext auf nachhaltige Weise zu stärken. Insofern beinhaltet dieser Abschnitt auch Empfehlungen im Hinblick auf die Kommunikation im Prozess der Erarbeitung des pspKK-Handbuchs.

3.1 Anwender:innen(gruppen)

Die primäre Zielgruppe für diesen Leitfaden sind die Berufsgruppenvertretungen der gesetzlich geregelten Gesundheitsberufe in Österreich (vgl. BMSGPK 2023). Es empfiehlt sich, das pspKK-Handbuch im jeweiligen Gesundheitsberuf unter Berücksichtigung unterschiedlicher Nutzergruppen innerhalb der jeweiligen Profession zu erstellen und sämtliche Berufsangehörige in der Praxis, Aus-, Fort- und Weiterbildung, in der Forschung und Entwicklung sowie in der Berufspolitik entsprechend zu berücksichtigen. Zudem sind damit verbundene berufliche Rollen zu bedenken, wie beispielsweise Arbeitgeber:in, Arbeitnehmer:in, Selbstständige:r, Leitende:r, Lehrende:r für Gesundheitsberufe im jeweiligen (sekundären und tertiären) Bildungssektor.

3.2 Rahmenbedingungen und grundlegende Konzepte

Bei der Erstellung eines pspKK-Handbuchs sind insbesondere die anschließend beschriebenen Punkte zu berücksichtigen.

3.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Kompetenzerwerb und -vermittlung sind mit Praxis- und mit Bildungskontexten (Aus-, Weiter- und Fortbildung) verbunden. Die Gesundheitsberufe in Österreich haben unterschiedliche berufs- und ausbildungsrechtliche Rahmenbedingungen (BMSGPK 2023). Diese definieren die jeweiligen Verantwortungs- und Kompetenzbereiche und sehen bestimmte Handlungsfelder für die entsprechende Profession vor. Sie beinhalten damit auch im Zusammenhang mit einer pspKK zu beachtende Grundlagen, welche die berufliche Praxis in Österreich bestimmen und regeln. Aus diesem Grund ist es zielführend, rechtliche Rahmenbedingungen vorbereitend in der Erarbeitung des pspKK-Handbuchs zu sichten und in weiterer Folge zu berücksichtigen.

3.2.2 Kompetenzbereiche

Wie im Rahmen curricularer Arbeit und Kompetenzbeschreibungen üblich, werden auch in der Beschreibung der pspKK in der Formulierung gemäß der Taxonomie der Lernergebnisse (Bloom et al. 1956) und Operationalisierung unterschiedliche Bereiche, Kompetenzen und Lernfelder (Sorensen et al. 2023) adressiert. In Tabelle 1 findet sich eine orientierende Hinführung zu Kompetenzbereichen.

Tabelle 1: Kompetenzbereiche und exemplarische Beschreibung

Kompetenzbereich	Beschreibung
Haltung/Einstellung	Werte, ethisches Reasoning
Selbstkompetenzen	Awareness und Umgang mit (eigenen oder fremden) Gefühlen, Erfahrungen, Anforderungen, Erwartungen
sozialkommunikative Kompetenzen	wertschätzendes, konkretes Benennen und Zulassen unterschiedlicher Erfahrungen, Gedanken und Ideen; Bereitschaft, einander zu begegnen und einen gemeinsamen Nenner, gemeinsame Ziele und Handlungsmöglichkeiten zu finden; Kommunikation, Kooperation, Wertschätzung
fachlich-methodische Kompetenzen	fachliches Know-how, welches die Berufsgruppe sowie deren berufsrechtliche Grundlagen, Arbeits- und Handlungsfelder, Verantwortungsbereiche und Aufgaben betrifft (wissenschaftliches, pragmatisches, ethisches, konditionales Reasoning); grundlegendes Wissen in Bezug auf den Zusammenhang von Klima(wandel) und biopsychosozialer Gesundheit sowie Interdependenzen allen Lebens auf diesem Planeten; Nutzen und Anwenden einheitlicher Taxonomien in der Formulierung von Kompetenzen unter Berücksichtigung des für die Berufsgruppe in Österreich relevanten Ausbildungsniveaus (orientiert am NQR und EQR); Anwendung und Nutzung partizipativer Methoden in der Erarbeitung des pspKK-Handbuchs
wissenschaftliche Kompetenzen	Auswahl, Einbeziehen und kritische Analyse relevanter Fachliteratur für die Kontextualisierung der Kompetenzbeschreibungen, kritischer Diskurs zu aktuellen Notwendigkeiten, z. B. im beruflichen Tätigkeitsprofil bzw. Alltag, durch klimainduzierte Entwicklungen

NQR: Nationaler Qualifikationsrahmen; EQR: Europäischer Qualifikationsrahmen

Quelle: InnTra

3.2.3 Qualifikationsrahmen und -niveaus

Die Gesundheitsberufe in Österreich zeichnen sich durch eine große Vielfalt hinsichtlich Qualifikationsniveaus, Ausbildungsdauer, Zugangsvoraussetzungen und Zielgruppen aus. Diese Differenziertheit erfordert flexible und professionsspezifisch angepasste Lernergebnisse. In der Taxonomiestufe wie auch inhaltlich sollten die Lernergebnisse an den der einzelnen Berufsgruppe zur Verfügung stehenden Handlungsspielraum und Verantwortungsbereich angepasst werden. Dabei empfiehlt sich eine Orientierung am Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR). Dieser ordnet Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems in acht NQR-Stufen ein, um Transparenz und Vergleichbarkeit national und europaweit zu fördern. Der NQR ist unmittelbar mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) verknüpft (BMFWF 2026).

Unterschiedliche Qualifikationsniveaus, insbesondere innerhalb einer Berufsgruppe, erfordern eine Anpassung von Lernergebnissen (engl. *learning outcomes*) bzw. Kompetenzbeschreibungen entsprechend der (den) jeweiligen Kompetenzstufe(n). Im Rahmen der Erarbeitung des pspKK-Handbuchs ist es notwendig, diese auch im Hinblick auf die Verantwortungsbereiche (engl. *professional autonomy*) zu beachten. Qualifikationen werden gemäß NQR in sogenannten

operationalisierten Lernergebnissen ausgedrückt und beschreiben, welche Fertigkeiten aus dem Lernprozess resultieren. Diese betreffen sowohl Wissens- als auch Fertigungs- und Handlungsdimensionen und sind innerhalb der Berufsgruppe je nach Qualifikationsniveau gestuft. Lernergebnisse sind gemäß der Bloom'schen Taxonomie kompetenzorientiert formuliert (Tabelle 2).

Das bÜKK-Handbuch referenziert auf die Lernergebnisstufen 1 bis 3 (Brugger et al. 2024). Im Zuge der berufsspezifischen Ausformulierung können ausgewählte Lernergebnisse in Richtung einer höheren Taxonomiestufe erweitert werden.

Tabelle 2: Bloom'sche Taxonomiestufen mit Beispielverben

Stufe	Beschreibung	Beispielverben
(1) Wissen	Fakten, Ideen, Begriffe, Inhalte lernen, erinnern und wiedergeben	erinnern, benennen, beschreiben
(2) Verstehen	Zusammenhänge begreifen und über Wissen und Gelerntes kommunizieren	erklären, zusammenfassen, interpretieren
(3) Anwenden	Wissen in neuen Situationen nutzen	anwenden, durchführen, nutzen
(4) Analysieren	Inhalte in Teile zerlegen, deren Beziehungen zueinander untersuchen	analysieren, vergleichen, unterscheiden
(5) Bewerten	Situationen, Sachverhalte und eigene Leistungen beurteilen, reflektieren, kritisch prüfen	kritisch prüfen, reflektieren
(6) Entwickeln	Ideen kombinieren, neues Wissen entwickeln, schaffen	kombinieren, entwickeln, kreativ gestalten

Quelle: Bloom et al. (1956)

3.2.4 Berufliche Kernkompetenzen

Das Modell *Canadian Medical Education Directives for Specialists* (CanMEDS) (Frank et al. 2015) beschreibt sieben Kernkompetenzen für Gesundheitsberufe und zeigt damit berufliche (Handlungs-)Rollen auf (Tabelle 3). Das Modell bietet auch Orientierung für die Erarbeitung einer pspKK. Die in Österreich bereits mehrfach geleisteten Übertragungen auf Berufsgruppen im Rahmen von Kompetenzprofilen helfen dabei, Aufgabenfelder darzustellen und zu operationalisieren. So kann auch in der Beschreibung einer pspKK auf die vielfältigen Verantwortungs- und Wirkungsbereiche des jeweiligen Gesundheitsberufs strukturiert eingegangen werden.

Tabelle 3: Darstellung und Beschreibung der Rollen gemäß dem Modell *Canadian Medical Education Directives for Specialists* (CanMEDS)

Rolle	Beschreibung
Expert	fachliche Expertise im eigenen Berufsfeld
Communicator	Kommunikation mit Patientinnen und Patienten sowie Kolleginnen und Kollegen
Collaborator	Zusammenarbeit mit anderen
Leader	Leitung, Führung, Management
Health Advocate	Einsatz für Gesundheit auf individueller und systemischer Ebene
Scholar	lernen, Wissen weitergeben, Wissen nutzen und generieren
Professional	professionelles inkl. ethisches Handeln

Quelle: Frank et al. (2015)

3.3 Kommunikation

Die Art und Weise der Kommunikation während des Erarbeitungsprozesses beeinflusst die Qualität der Ergebnisse und deren spätere Akzeptanz. Werden Personen aktiv in den Prozess eingebunden, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen und qualitativ hochwertigen Umsetzung. Die Einbindung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie von für die berufliche Praxis relevanten Entscheidungsträgerinnen und -trägern in den Prozess, insbesondere in die Zielsetzung und Entwicklung einer gemeinsamen Vision, unterstützt die spätere Akzeptanz und praxisnahe Implementierung. Über die Formulierung von sozialkommunikativen und Selbstkompetenzen hinaus kann der gesamte Erarbeitungsprozess einer pspKK Modell für den darauffolgenden Transfer in die Berufsgruppe sein. Gemeinsam etwas zu erarbeiten, das notwendig, transformativ wirksam und regenerativ ist, impliziert eine entsprechende Art und Weise, miteinander zu kommunizieren und zu arbeiten.

Im Rahmen der Erarbeitung und Formulierung einer pspKK können unterschiedliche und divergierende Gedanken und Perspektiven konstruktiv wirken. In jedem Fall sollten die Impulse der Einzelnen Gehör finden und sollte die Orientierung an gemeinsamen Werten, Aufgaben, Visionen und Kompetenzen den Prozess nachhaltig und konstruktiv prägen.

Folgende Grundsätze sind zu beachten:

- Kommunikation und Information aller Beteiligten
- wertschätzende und konstruktive Gesprächsführung
- Eingehen auf unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Ideen
- professionelle, ermutigende und dem Ziel dienende Moderation
- nachvollziehbare, transparente Dokumentation von Besprechungen

Es empfiehlt sich, für Arbeitsgruppen, Gesprächsrunden oder Dialogforen – auch im kleineren Kreis – die Moderation und Schriftführung im Sinne der Ergebnisdokumentation klar zu vergeben und auch Entscheidungskompetenzen und -prozesse transparent zu machen.

Empfehlungen für die Moderation von Arbeitsgruppen und partizipativen Dialogformaten:

- zu Beginn Kommunikations- und Entscheidungsregeln vereinbaren
- allen Teilnehmenden Raum für Beiträge geben
- Diskussionen ergebnis- und prozessorientiert steuern
- bei Bedarf externe Moderation hinzuziehen

In allen Rollen und Zuständigkeiten ist (non)verbale Kommunikation auf wertschätzende, konstruktive, integrierende und dem Ziel dienende Weise wesentlich – mit Blick auf das Verbindende, eine gemeinsame Zielsetzung, Werte, Verantwortung, Visionen und Notwendigkeiten.

3.4 Zeitrahmen

Die Erarbeitung eines pspKK-Handbuchs ist mithilfe des Leitfadens in einem Zeitraum von sechs Monaten realistisch. Der Zeitraum kann je nach Ressourcen, Organisation und bisherigen Entwicklungen in der Berufsgruppe zeitlich variieren. Der in Anhang 1 vorgestellte Meilensteinplan bietet eine mögliche Struktur, die an die Gegebenheiten der Berufsgruppe anzupassen ist.

4 Kernprozess

Der hier vorgestellte Kernprozess bietet eine Struktur für mögliche systematische Herangehensweisen in der Erarbeitung und Ausformulierung einer pspKK. Es ist empfehlenswert, dass die für das Projekt verantwortlichen Personen während des Prozesses – bei der Implementierung des Ausarbeitungsprozesses ebenso wie bei der Ablaufplanung inklusive Festlegung der jeweiligen Arbeitspakete und -schritte – auf die Berufsgruppe, deren Angehörige und Bedingungen eingehen.

Der Kernprozess ist in vier aufeinander aufbauende Phasen gegliedert (Tabelle 4). Der gesamte Erarbeitungsprozess ist im Meilensteinplan (Anhang 1) operationalisiert und in Form von Arbeitspaketen (AP) und Meilensteinen (MS) formuliert.

Tabelle 4: Vier Phasen des Kernprozesses im Überblick

Phase	Bezeichnung	Kernaufgaben	(möglicher) Zeitraum
I	Initiierung	Zieldefinition, Stake- und Shareholderanalyse	Monat 1–2
II	Planung	Meilensteine, Zeitplan, Klärung von Verantwortlichkeiten und Ressourcen	Monat 1–2
III	Durchführung	inhaltliche Erarbeitung berufsspezifischer Klimakompetenz, Formulierung von Lernergebnissen	Monat 2–5
IV	Abschluss	Veröffentlichung und Dissemination des Handbuchs	Monat 6

Quelle: InnTra

Ergänzend dazu werden konkrete Arbeitsschritte zu den im Folgenden näher beschriebenen Prozessphasen vorgeschlagen. Diese orientieren sich an den *W-Fragen* und sind tabellarisch strukturiert:

- Arbeitsschritt (was?)
- Zeitpunkt bzw. -spanne (wann?)
- Zielsetzung bzw. Sinnhaftigkeit/Grund (wofür?)
- durch wen durchgeführt / von wem verantwortet (wer?)
- mithilfe welches Vorgehens / welcher Methode erreichbar (wie?)

Das büKK-Handbuch (Brugger et al. 2024) stellt eine wesentliche Grundlage für die weitere Erarbeitung und Ausformulierung einer pspKK dar. Insofern ist es für sämtliche nun im Folgenden beschriebenen Arbeitsphasen notwendig, dieses Dokument vorbereitend durchzulesen und als Ressource für den Prozess heranzuziehen.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass in jeder der Phasen Art und Inhalte der Kommunikation, Information und Beteiligung der Berufsangehörigen ausschlaggebend sind für die Akzeptanz, Identifikation mit und nachhaltige Integration der pspKK in den jeweiligen Berufsalltag als Lehrende, Auszubildende oder bereits im Beruf Tätige.

4.1 Phase I: Initiierung

4.1.1 Übergeordnetes Ziel

Das primäre Ziel in der Initiierungsphase ist, den Erarbeitungsprozess gut und transparent aufzusetzen und inhaltlich an bestehende Arbeiten und Vorgaben anzuknüpfen. Nach erfolgreichem Abschluss dieser Phase sollte das Ziel des Projekts – die Erarbeitung eines pspKK-Handbuchs – definiert sein, sollte seitens der Berufsvertretung ein entsprechender Beschluss dafür gefasst sein und sollten die am Prozess Mitwirkenden mit relevanter fachlicher Expertise identifiziert sein.

4.1.2 Zentrale Fragen

Zentral für den Prozess, insbesondere für die Initiierungsphase, ist das Erarbeiten einer gemeinsamen Vision, sprich: *Wofür soll die pspKK erarbeitet werden?* Weitere zentrale Fragen, die den Prozess der Initiierung erleichtern können, sind u. a.:

- Was / Welche Ressourcen gibt es bereits zum Thema Klimakompetenz, das/die für die eigene Berufsgruppe relevant ist/sind?
- In welche bestehenden Strukturen und Rahmenbedingungen kann der Prozess der Ausformulierung der pspKK integriert werden?

4.1.3 Methodisches Vorgehen

Die Phase I lässt sich in vier Arbeitspakete und zwei Meilensteine gliedern (Tabelle 5).

Tabelle 5: Überblick über die Arbeitspakete und Meilensteine der Phase I – Initiierung

Arbeitspaket/ Meilenstein	Nähere Bezeichnung
AP 1.1	Auseinandersetzung mit Klimakompetenz im Kontext von Klimawandel und dessen Auswirkungen im Hinblick auf die eigene Berufsgruppe
AP 1.2	Sammlung relevanter Eckdaten und Erkenntnisse aus der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema spezifisch für die eigene Berufsgruppe
AP 1.3	Stake- und Shareholderanalyse zur Identifikation vorhandener, für die Erarbeitung des Handbuchs relevanter fachlicher Expertise und an diesem Prozess Interessierter
AP 1.4	[optional] Beauftragung einer externen Beratung bzw. Begleitung des Prozesses
MS 1	Zieldefinition und Arbeitsauftrag sind formuliert.
MS 2	Interessierte Stake- und Shareholder:innen für den Prozess sowie Expertinnen und Experten sind identifiziert.

Quelle: InnTra

In Tabelle 6 sind die für die Phase I empfohlenen Arbeitsschritte entlang der *W-Fragen* konkretisiert. Die Abläufe für Beschlussfassungen und Projektbeauftragungen bzw. -arbeiten variieren zwischen den Berufsgruppenvertretungen. Strategische Ziele müssen im Hinblick auf die Klimakompetenz für die eigene Berufsgruppe und deren Wirkungsfelder im Vorstand/Präsidium geklärt werden; in weiterer Folge gilt es, die jeweilige Generalversammlung zu informieren und gegebenenfalls von dieser inhaltliche wie finanzielle Unterstützung für das Projekt zu erhalten.

Tabelle 6: Arbeitsschritte der Phase I – Initiierung

Was	Wann	Wofür	Wer	Wie
AP 1.1 Auseinandersetzung mit Klimakompetenz im Kontext von Klimawandel und dessen Auswirkungen im Hinblick auf die eigene Berufsgruppe	Monat 1–6 bzw. vor Projektbeginn	• Grundlage für die Motivation zu einem und für die Entscheidung für ein pspKK-Handbuch • gemeinsames Verständnis bzw. gemeinsame Vision im Hinblick auf die pspKK	• Berufsgruppenvertretung und/oder Initiativteam • Angehörige der Berufsgruppe	• formell und informell (z. B. im Rahmen von Tagungen, Veranstaltungen, Webinaren, Publikationen) • im Rahmen einer dafür einberufenen Sitzung bzw. eines Think Tanks online und/oder in Präsenz (siehe Anhang 2)
AP 1.2 Sammlung relevanter Eckdaten und Erkenntnisse aus der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema spezifisch für die eigene Berufsgruppe	Monat 1	• Orientierung • ökonomische, ressourcenorientierte und dem Ziel dienende Vorbereitung des weiteren Prozesses	• Berufsgruppenvertretung bzw. Initiativteam	• orientierende und systematische Recherche • anekdotische Ergänzungen aus dem beruflichen Kontext/Umfeld
AP 1.3 Stake- und Shareholderanalyse zur Identifikation vorhandener, für die Erarbeitung des Handbuchs relevanter fachlicher Expertise und an diesem Prozess Interessierter	Monat 1–2	• Synergien bilden • auf bereits Vorhandenem aufbauen • Beteiligung ermöglichen	• Berufsgruppenvertretung bzw. Initiativteam	• Stake- und Shareholderanalyse
AP 1.4 <i>[optional]</i> Beauftragung einer externen Beratung bzw. Begleitung des Prozesses	Monat 1–2	• Dazuholen von prozessualer, methodischer und/oder inhaltlicher Expertise zur Unterstützung des Prozesses und zur Vorbereitung einer nachhaltigen Implementierung	• Die Berufsgruppenvertretung gibt einen Auftrag an die entsprechende Einrichtung oder Person(en-gruppe).	• direkter Kontakt

Quelle: InnTra

Die Initiierungsphase für die Erarbeitung der pspKK ist insbesondere mit der Vision und Zielsetzung verbunden, dass in der Folge möglichst alle Angehörigen der Berufsgruppe aufgrund ihrer (gestärkten) Klimakompetenz auf sämtlichen Systemebenen direkt und indirekt handeln: direkt in ihrem unmittelbaren Arbeitskontext, z. B. in der Versorgung von Patientinnen und Patienten bzw. Klientinnen und Klienten, in der Gestaltung entsprechender Strukturen und Prozesse sowie in der Ressourcenbereitstellung für eine klimasensible, klima- und chancengerechte Versorgung. Indirekt wirkt jedes klimakompetente Handeln auch auf die jeweils anderen Systemebenen – Mikro-, Meso- und Makroebene. So beeinflussen Maßnahmen auf internationaler und nationaler (Makro-)Ebene die Bevölkerungsgesundheit sowie die individuelle Gesundheit. Die Rahmenbedingungen, entschieden auf institutioneller (Meso-)Ebene, haben Auswirkungen auf die unmittelbare Arbeit mit den Patientinnen und Patienten bzw. Klientinnen und Klienten (Mikroebene). Diese dynamischen Wechselwirkungen haben inhaltliche und methodische Implikationen für diesen transformativen Prozess, zumal die Erarbeitung und Weiterentwicklung der pspKK den Wandel aktiv (mit)gestalten.

Auch in dieser Initiierungsphase ist es wichtig, zu wissen, dass gemeinsame *Visionen* durch Übergangsphasen tragen. Wünschenswerte Zukünfte miteinander zu entwerfen, kann mitten in einer Zeit der Unsicherheit freudvoll, kreativ, sinnstiftend, verbindend und bestärkend wirken (Knapp 2015). So kann es hilfreich sein, sich zu Beginn des Prozesses miteinander im Initiativteam in den Eingangsüberlegungen von einem in der Zukunft liegenden Ziel her der Gegenwart zu nähern, zum Beispiel mithilfe folgender systemischer Fragen:

- Wenn sich meine Berufsgruppe optimal an die klimatischen Bedingungen und die daraus entstehenden Herausforderungen angepasst hat: Über welche Kompetenzen verfügt sie dann?
- Wenn meine Berufsgruppe positiv auf gesundheitsrelevante und klimatische Bedingungen einwirken möchte: Was können die Berufsangehörigen konkret tun, anstoßen oder umsetzen?
- Angenommen, wir sind eine klimakompetente Berufsgruppe und gestalten das Gesundheitssystem im Sinne der Klimaresilienz mit: Was brauchen wir dafür?

Die Arbeit mit und an gemeinsamen Visionen kann Verantwortliche und Vertreter:innen einer Berufsgruppe bzw. das Team im gesamten Erarbeitungs- und Umsetzungsprozess bestärken, verbinden und ihnen bzw. ihm Orientierung geben. Zudem können diese positiven Bilder auch andere begeistern und dafür gewinnen, mitzuarbeiten. Es ist hilfreich, sich diese Visionen wünschenswerter Handlungsfelder und Zukünfte immer wieder zu vergegenwärtigen (vgl. *Inner Development Goals*, IDGs; *Sustainable Development Goals*, SDGs).

In der Initiierungsphase können von den jeweiligen Verantwortlichen der Berufsgruppenvertretung Impulsfragen zur inhaltlichen, methodischen und strategischen Klärung – wie im Folgenden beispielhaft angegeben – auch operationalisiert genutzt werden.

Auf inhaltlicher Ebene:

- Welche Implikationen hat der Klimawandel für die eigene Berufsgruppe?
- In welchem Kontext betrifft der Klimawandel „uns“ im Gesundheitswesen?
- Wofür brauchen wir als Berufsvertretung/Berufsgruppe Klimakompetenz bzw. wollen wir als Berufsvertretung/Berufsgruppe klimakompetent werden? Was soll und kann dadurch anders werden?

Strategische Überlegungen:

- Was soll mit dem pspKK-Handbuch erreicht werden? Für wen entsteht damit ein Mehrwert? (Angehörige der Berufsgruppe, Patientinnen und Patienten / Klientinnen und Klienten, Institution, Gesellschaft, planetare Gesundheit etc.)
- Wen brauchen wir für die Erstellung und Legitimierung/Freigabe des pspKK-Handbuchs (Stake- und Shareholderanalyse)?
- Was können wir tun, um möglichst viele Angehörige unserer Berufsgruppe in ihrer Klimakompetenz zu stärken?

Ressourcenorientierung:

- Was gibt es bereits an Maßnahmen, Angeboten etc. für die Mitglieder unserer Berufsgruppe im Hinblick auf Schulung von Klimakompetenz?

Die Beantwortung dieser Fragen ist sowohl im Vorstand als auch im Rahmen entsprechend gebildeter Arbeitsgruppen, eines gemeinsamen Thinktanks oder eines Workshops (siehe Anhang 3) möglich. Sie ist grundsätzlich fortlaufender Bestandteil des gesamten Projekts bis hin zu einer nachhaltigen flächendeckenden Implementierung der pspKK.

4.1.4 Personen und Rollen

Die Phase der Prozessinitiierung erfolgt in der Regel durch die Berufsgruppenvertretung. Empfehlenswert ist, schon in dieser ersten Phase relevante Entscheidungsträger:innen und Interessierte zu identifizieren, die zur Mitwirkung eingeladen und in den Prozess eingebunden werden. Verantwortungsträger:innen der Berufsgruppenvertretung können – müssen aber nicht – ident sein mit jenen Personen, die den Prozess initiieren. Das sogenannte Initiativteam kann sich aus Personen der formalen Berufsgruppenvertretung und/oder Berufsgruppenangehörigen zusammensetzen.

Ausmaß und Qualität eines konstruktiven Erarbeitungsprozesses und einer nachhaltigen Implementierung der Klimakompetenz hängen von der Identifikation mit den damit verbundenen Transformationsprozessen – nicht nur der Berufsgruppenangehörigen, sondern sämtlicher relevanter Beteiligter und Entscheidungsträger:innen – ab. Insofern ist es empfehlenswert, diese Personen(gruppen) von Anfang an mitzudenken und nach Möglichkeit in den Prozess einzubeziehen. Dies können z. B. Leitungen von Einrichtungen oder Organisationen, fachlich wie strategisch Verantwortliche sowie Vertreter:innen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sein. Auch interprofessionelle und interdisziplinäre Netzwerke (z. B. MTD-Austria, Gemeindeverbände, Städtebünde) können im Sinne von gemeinsamen Zielsetzungen und der Nutzung von Synergien angedacht werden. Grundsätzlich ist es sinnvoll, Berufsgruppenvertreter:innen aus Praxis, Aus-, Fort- und Weiterbildung / Lehre, Forschung und Entwicklung in den Prozess einzubinden.

Mögliche Leitfragen zur Stake- und Shareholderanalyse im Sinne einer konstruktiven Prozessgestaltung sind beispielsweise:

- Wer teilt die Vision?
- Wer ist zum Themenbereich Klimawandel bereits aktiv?
- Wer könnte (potenziell) noch interessiert sein?
- Wer hat Expertise in dem Bereich, die für diesen Prozess, dessen Ergebnis und die Implementierung notwendig bzw. hilfreich ist?

- Wer hat in einem dieser Bereiche Einflussmöglichkeit? Gewinnung von Mitarbeitenden für den Prozess, die Beschreibung der damit einhergehenden Kompetenzen, Umsetzung der pspKK
- Wer könnte Multiplikator:in sein?
- Wer muss erreicht werden, damit dieser Kompetenzerwerb verwirklicht werden kann?
- Wen braucht es für eine nachhaltige Implementierung?

Werden Personen in sinnstiftende Prozesse eingebunden, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen und qualitativ hochwertigen Implementierung. Eine transparente Information und aktive Einbindung in den Gesamtprozess sind daher von zentraler Bedeutung.

4.2 Phase II: Planung

4.2.1 Übergeordnetes Ziel

In der zweiten Phase des Prozesses – der Planungsphase – geht es um die konkreten Überlegungen und die Entscheidung hinsichtlich finanzieller, zeitlicher und personeller Ressourcen für die Projektdurchführung.

4.2.2 Zentrale Fragen

Zentrale Fragen, welche die Planungsphase erleichtern können, sind beispielsweise:

- Welche finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen stehen zur Verfügung?
- Wie werden die finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen eingesetzt?

4.2.3 Methodisches Vorgehen

Die Phase II lässt sich in fünf Arbeitspakete und drei Meilensteine gliedern (Tabelle 7). Nach der erfolgreichen Planungsphase ist ein Zeitplan für die Erarbeitung des pspKK-Handbuchs erstellt, ist ein Finanz- und Ressourcenplan für die Projektumsetzung verfügbar und ist eine bzw. sind Arbeits- und/oder Steuerungsgruppe(n) gebildet. In Tabelle 8 sind die für die Phase II empfohlenen Arbeitsschritte aufgelistet.

Die Art und Weise, wie sich der Prozess zur Ausformulierung der pspKK der jeweiligen Berufsgruppe gestaltet wird, hängt von unterschiedlichen Parametern ab und liegt im Ermessen der diesen Prozess initiierenden, planenden und begleitenden Personen. Grundsätzlich kann der Erarbeitungsprozess von der Berufsgruppe selbst geplant und geleitet werden oder aber eine entsprechende Einrichtung damit beauftragt werden.

Die Planungsphase erstreckt sich über die ersten beiden Monate des Erarbeitungsprozesses (Tabelle 4). Gegebenenfalls kann die Planung noch in den Folgemonaten angepasst werden.

Tabelle 7: Überblick über die Meilensteine und Arbeitspakete der Phase II – Planung

Arbeitspaket/ Meilenstein	Nähere Bezeichnung
AP 2.1	Zeit- und Ablaufplanung des Projekts
AP 2.2	Planung finanzieller Ressourcen
AP 2.3	Planung personeller Ressourcen
AP 2.4	Verteilung von Aufgaben, Rollen und Verantwortungsbereichen im Erarbeitungsprozess (z. B. Arbeitsgruppe[n], Steuerungsgruppe)
AP 2.5	Identifikation relevanter inhaltlicher Ressourcen (z. B. Good-/Best-Practice-Beispiele, wissenschaftliche Fachliteratur)
MS 3	Der Arbeitsplan (inkl. Arbeitspakete und Meilensteine) ist erstellt.
MS 4	Der Finanz- und Ressourcenplan für die Projektumsetzung ist verfügbar und gegebenenfalls vom Vorstand der Berufsgruppenvertretung freigegeben.
MS 5	Die Arbeits- und/oder Steuerungsgruppe(n) ist bzw. sind gebildet.

Quelle: InnTra

Tabelle 8: Arbeitsschritte der Phase II – Planung

Was	Wann	Wofür	Wer	Wie
AP 2.1 Zeit- und Ablaufplanung des Projekts	Monat 1–2	Identifikation und zeitliche Orchestrierung der notwendigen Arbeiten und deren Aufteilung innerhalb eines definierten Zeitrahmens	Berufsgruppenvertretung bzw. von dieser Beauftragte	Projektplanung z. B. anhand eines Arbeitsplans (siehe Anhang 1)
AP 2.2 Planung finanzieller Ressourcen	Monat 1–2	dem Ziel dienendes, ökonomisches Umgehen mit verfügbaren finanziellen Ressourcen	Berufsgruppenvertretung bzw. Initiativteam	Budgetplan
AP 2.3 Planung personeller Ressourcen	Monat 1–2	Einsetzen von Menschen mit der jeweiligen Expertise, die zum Gelingen des Prozesses beitragen	Berufsgruppenvertretung bzw. Initiativteam	- Sammlung der zur Zielerreichung notwendigen Aufgaben, Bezugnahme auf die dafür notwendige Zeit und Identifikation der dafür notwendigen (Anzahl an) Personen mit entsprechender Expertise - optional: Beauftragung einer Steuerungsgruppe
AP 2.4 Verteilung von Aufgaben, Rollen und Verantwortungsbereichen im Erarbeitungsprozess (z. B. Arbeitsgruppe[n], Steuerungsgruppe)	Monat 1–2	Eine klare Rollen- und Aufgabenzuteilung erleichtert den gesamten Arbeitsprozess.	Berufsgruppenvertretung bzw. Initiativteam	- Projektplanung z. B. anhand von Projektrollen(plan) und entsprechenden Arbeitspaketen / Prozessverantwortung - Bildung von Arbeitsgruppen zur Erreichung von (Teil-)Zielen
AP 2.5 Identifikation relevanter inhaltlicher Ressourcen (z. B. Good-/ Best-Practice-Beispiele, wissenschaftliche Fachliteratur)	Monat 1–2	- Synergien bilden - prozessualer, sinnvoller Aufbau - Nutzen von Ressourcen - Wertschätzung bisheriger Arbeit - ökonomische Prozessgestaltung	Berufsgruppenvertretung bzw. Arbeitsgruppe(n)	orientierende und systematische Recherche von entsprechenden Quellen (z. B. bÜKK-Handbuch, berufsrechtliche Grundlagen, Publikationen und Medien)

Quelle: InnTra

4.2.4 Personen und Rollen

Wie viele Angehörige der Berufsgruppe im Erarbeitungsprozess direkt und indirekt mitwirken und aus welchen Bereichen diese stammen, kann durch die Auswahl der Beteiligungsart beeinflusst werden. Jene Personen, die sich in diesem Projekt einbringen, können sich mit den Berufsgruppenvertretungen bzw. in deren Auftrag als für das Handbuch Verantwortliche organisieren.

Sobald die Verantwortlichen der Berufsgruppe den Beschluss zur Erstellung eines pspKK-Handbuchs gefasst haben und die entsprechenden Ressourcen dafür bereitstehen, empfiehlt es sich, diese Information an die Mitglieder der Interessenvertretung weiterzugeben. Dazu eignen sich unterschiedliche Formate, z. B. Information über Newsletter bzw. E-Mail-Verteiler, Fachzeitsungen, Websites, Social Media, im Rahmen von Kongressen und Fachtagungen. Auf diese Weise können weitere an der Mitwirkung Interessierte erreicht werden. Im Rahmen von Umfragen lassen sich die Awareness gegenüber und die Auseinandersetzung mit dem Thema „Klimawandel, eigene Betroffenheit und Handlungsmöglichkeiten“ gleichermaßen bei den Berufskolleginnen und -kollegen fördern. Zudem können auf diese Weise wertvolle Impulse aus ganz Österreich niederschwellig und ressourceneffizient eingeholt werden. Umfragen können sowohl in der Phase I als auch in der Phase II dem Ziel dienen.

Die Berufsgruppenvertretung kann eine Steuerungsgruppe mit inhaltlichem und/oder strategischem Fokus einsetzen sowie Personen in Form von Arbeitsgruppen mit klarer Zieldefinition zu inhaltlichen, organisatorischen, dokumentarischen und strategischen Arbeiten einladen. Es können auch Personen eingebunden werden, die nach Abschluss der Arbeiten eine zentrale Rolle als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren des Ergebnisses einnehmen.

Bei der Formierung und Beauftragung einer Steuerungs- und/oder Arbeitsgruppe ist deren Zusammensetzung aus relevanten Stake- und Shareholderinnen und -holdern entscheidend für die fachliche Fundierung und eine nachhaltige Implementierung. Der Überlegung, welche Personen in welche Gruppe strategisch und/oder inhaltlich eingebunden werden, sollte demnach Platz gegeben werden.

Leitfragen zur Zuordnung von Rollen und zur Zusammenstellung von Arbeitsgruppe(n) könnten beispielsweise sein:

- Wer ist strategisch in den Prozess einzubeziehen (z. B. in eine Steuerungsgruppe)?
- Wer ist inhaltlich in den Prozess einzubeziehen?
- Wer moderiert die Prozessschritte?
- Wer ist für die Verschriftlichung zuständig?
- Wen braucht es für einen Reviewprozess?

4.3 Phase III: Durchführung

4.3.1 Übergeordnetes Ziel

In der Phase III geht es um die inhaltliche Ausarbeitung des pspKK-Handbuchs. Dazu eignen sich Dialogformate mit Ergebnissicherung durch entsprechende Verschriftlichung der Ergebnisse und eine strukturierte Erstellung des eigentlichen Dokuments (siehe nachfolgenden

Gliederungsvorschlag). Eine transparente Projektdokumentation beinhaltet auch die Auswertung der Arbeitspakete inklusive der herangezogenen Ressourcen und Methoden (z. B. Workshops).

4.3.2 Zentrale Fragen

Zentrale Fragen für die Durchführungsphase sind beispielsweise:

- Wie kann der Prozess der Planung möglichst partizipativ gestaltet werden?
- Was trägt dazu bei, dass sich Personen gern an dem Prozess beteiligen?
- Welche Themen sind für die Stärkung der pspKK wichtig?

4.3.3 Methodisches Vorgehen

Die Phase III lässt sich in acht Arbeitspakete und fünf Meilensteine gliedern (Tabelle 9). Die für diese Phase empfehlenswerten Arbeitsschritte sind in Tabelle 10 aufgelistet.

Tabelle 9: Überblick über die Meilensteine und Arbeitspakete der Phase III – Durchführung

Arbeitspaket/ Meilenstein	Nähere Bezeichnung
AP 3.1	Information über den Prozess der Handbucharbeitung an die Mitwirkenden
AP 3.2	Inhaltliche und methodische Auseinandersetzung mit der pspKK
AP 3.3	Diskussion über und Identifikation von pspKK-Bereichen
MS 6	Die Mitglieder der Arbeitsgruppe(n) haben ein Verständnis der pspKK.
MS 7	Relevante pspKK-Bereiche sind identifiziert.
AP 3.4	Formulierung der pspKK-Lernergebnisse
MS 8	Die Lernergebnisse zur pspKK sind formuliert.
AP 3.5	Erarbeitung der Textbausteine für das pspKK-Handbuch
MS 9	Die Rohfassung des pspKK-Handbuchs liegt vor.
AP 3.6	Review und Einarbeitung der Rückmeldungen
AP 3.7	Layout und Lektorat des pspKK-Handbuchs
AP 3.8	[optional] Begutachtung des pspKK-Handbuchs durch die GÖG
MS 10	Das pspKK-Handbuch liegt vor.

Quelle: InnTra

Tabelle 10: Arbeitsschritte der Phase III – Durchführung

Was	Wann	Wofür	Wer	Wie
AP 3.1 Information über den Prozess der Handbucharbeitung an die Mitwirkenden	Monat 1–2; nach der Identifikation der jeweiligen Personen bzw. nach Formierung der entsprechenden Arbeitsgruppe(n)	- gegenseitiges Kennenlernen - Information zum Projektvorhaben - Generieren eines konstruktiven, wertschätzenden Arbeitsklimas - Abstimmen einer gemeinsamen Vision - Austausch und Sammlung von Ideen, bereits bestehenden Ressourcen, Initiativen und Angeboten, die den Mitwirkenden vertraut und für die Berufsgruppe relevant sind	- möglichst alle, die im Prozess der Erarbeitung des Handbuchs zu berufsspezifischer Klimakompetenz mitwirken - Moderator:in bzw. Prozessbegleiter:in (intern oder/und extern)	- im Rahmen einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung (in Präsenz oder online, z. B. als gemeinsame Klausur bzw. Workshop) - unter Anwendung von Moderationstechniken und partizipativen, ggf. kreativen und narrativen Zugängen sowie Methoden aus der systemischen Arbeit (siehe Anhang 2)
AP 3.2 Inhaltliche und methodische Auseinandersetzung mit der pspKK	Monat 1–2 zu Beginn des Arbeitsprozesses	fachlich-inhaltliche und terminologisch-taxonomische Grundlagen klären	Mitglieder der Arbeitsgruppe(n)	inhaltliche Auseinandersetzung mit dem büKK-Handbuch, z. B. im Rahmen vorbereitender Lektüre bzw. im Rahmen von Arbeitsgruppen bzw. im Zuge eines Workshops
AP 3.3 Diskussion über und Identifikation von pspKK-Bereichen	Monat 2–3	Transfer berufsgruppenübergreifender Inhalte/Lernergebnisse und Anknüpfungspunkte der Berufsgruppe an pspKK-Inhalte	- Arbeitsgruppe(n) - optional: gemeinsam mit Stake- und Shareholderinnen und -holdern	partizipative Dialogformate in Form von Arbeitsgruppen und/oder Workshops (siehe Anhang 2 und 3)
AP 3.4 Formulierung der pspKK-Lernergebnisse	Monat 2–5	Verschriftlichung der pspKK-Lernergebnisse	Arbeitsgruppe(n)	- partizipative Dialogformate / Workshops (siehe Anhang 2 und 3) - Verwendung entsprechender Rahmenwerke (Taxonomie, berufsrechtliche Grundlagen)
AP 3.5 Erarbeitung der Textbausteine für das pspKK-Handbuch	Monat 2–5	Erstellung der Rohfassung des pspKK-Handbuchs	- Mitglieder der Arbeitsgruppe(n) - Personen, die für die Verschriftlichung des Handbuchs verantwortlich sind	- orientiert am Gliederungsvorschlag (Kapitel 4.3.5) - einheitliches Layout

Was	Wann	Wofür	Wer	Wie
AP 3.6 Review und Einarbeitung der Rückmeldungen	Monat 4–5	Qualitätssicherung und -entwicklung	berufsgruppeninterne und ggf. -externe Expertinnen und Experten	inhaltlich, lösungsorientiert, konstruktiv
AP 3.7 Layout und Lektorat des pspKK-Handbuchs	Monat 2–6	- Lesbarkeit und ansprechendes Format, das auch Akzeptanz und Nutzung fördert - barrierefreies Dokument	durch entsprechende Expertinnen und Experten	professionell, zweckmäßig, barrierefrei, ansprechend
AP 3.8 <i>[optional]</i> Begutachtung des pspKK-Handbuchs durch die GÖG	Monat 5	Qualitätssicherung, Befürwortung und Unterstützung	Expertinnen und Experten der GÖG	inhaltlich, professionell, konstruktiv

Quelle: InnTra

In der Erarbeitung einer pspKK sind neben den bereits vorgestellten prozessorientierten Vorgehensweisen auch die Art und Weise des Herangehens insgesamt sowie die Gestaltung des partizipativen Prozesses für das Gelingen und die nachhaltige Implementierung wesentlich. Grundlegend stärken eine ansprechende, einladende Atmosphäre, Möglichkeiten und Zeiträume für den Austausch in für die eigene Berufsgruppe passenden Kontexten sowie motivierende und freudvolle Perspektiven die gemeinsame Arbeit innerhalb der Berufsgruppe.

Es ist empfehlenswert, für die Berufsgruppe passende Rahmenbedingungen, die den Prozess und die inhaltliche Auseinandersetzung unterstützen, zu wählen. Dies betrifft formelle sowie informelle Formate. So können beispielsweise Gruppendiskussionen als partizipatives Format sowohl online als auch in Präsenz (z. B. im Rahmen von Tagungen, Webinaren, Symposien) geeignet sein.

Die Methodensammlung mit methodischen und didaktischen Anregungen sowie die Workshops ([Anhang 3](#)) sind als Ideenimpulse gedacht; die Sammlung ist nicht als abgeschlossen oder vollständig zu verstehen. Der gesamte Prozess kann nur durch jene Menschen, die ihn spezifisch auf ihre beruflichen Handlungskontexte zugeschnitten gestalten, lebendig und *passend* werden. Dies entspricht einem responsiven Verständnis von Gesundheit, das die jeweiligen Ressourcen, Anforderungen, Menschen, Aufgaben und Kontexte berücksichtigt (Costa 2024). So kann der Prozess nachhaltig, regenerativ und Resilienz stärkend wirken.

Nach Identifikation der und Diskussion über die pspKK-Bereiche werden diese unter Berücksichtigung der Bloom'schen Taxonomiestufen (Tabelle 2) und orientiert am bÜKK-Handbuch formuliert und verschriftlicht. Der dadurch entstandene Rohentwurf des pspKK-Handbuchs sollte einen Reviewprozess durchlaufen, in dem die Inhalte von berufsgruppenintern und gegebenenfalls auch -externen Expertinnen und Experten begutachtet werden. Nach Einarbeitung der Rückmeldungen wird das pspKK-Handbuch finalisiert.

Zur Qualitätssicherung und zur Formalisierung gibt es anschließend an die Erarbeitung des pspKK-Handbuchs die Möglichkeit einer Begutachtung durch die GÖG. Dabei geht es primär um die Abklärung, ob das pspKK-Handbuch mit dem (generischen) bÜKK-Handbuch (Brugger et al. 2024) inhaltlich einhergeht. Nach positiver Begutachtung wird das pspKK-Handbuch mit dem GÖG-Logo entsprechend gekennzeichnet. Eine Anfrage zur Begutachtung kann ausschließlich durch die Berufsgruppenvertretung erfolgen.

4.3.4 Personen und Rollen

In der Phase der Durchführung sind insbesondere die Mitglieder der Arbeitsgruppe(n) in ihren unterschiedlichen Rollen gefragt. Zudem benötigt es fachliche Expertinnen und Experten für das Review der Rohfassung des pspKK-Handbuchs.

4.3.5 Gliederungsvorschlag

Es empfiehlt sich, das pspKK-Handbuch in einer Dokumentvorlage von Beginn an strukturiert und prozessual auszuarbeiten. Eine mögliche Gliederung wäre beispielsweise:

1. Präambel

- 1.1 Hintergrund: Vision, Mission und Entstehungsgeschichte
- 1.2 Berufsspezifische Aspekte im Kontext Klima und Gesundheit
- 1.3 Berufsrelevante Qualifikationsniveaus und rechtliche Rahmenbedingungen
- 1.4 Methodische Herangehensweise und Mitwirkende im Erarbeitungsprozess

2. Berufsspezifische Klimakompetenz

- 2.1 Lernfeld A: Wissen und analytische Fähigkeiten
- 2.2 Lernfeld B: Public Health
- 2.3 Lernfeld C: Klinische Praxis
- 2.4 Lernfeld D: Kommunikation und Zusammenarbeit
- 2.5 Lernfeld E: Klimapolitik und Governance

3. Abschließende Bemerkungen und Ausblick

- 3.1 Implementierung der Klimakompetenz in Aus-, Fort- und Weiterbildung
- 3.2 Weiterführende Aktivitäten

Quellen

Glossar

4.4 Phase IV: Abschluss

4.4.1 Übergeordnetes Ziel

Das Ziel der Phase IV ist ein erfolgreicher Projektabschluss im Hinblick auf die Erstellung eines pspKK-Handbuchs sowie eine möglichst nachhaltige Implementierung in der Berufsgruppe.

4.4.2 Zentrale Fragen

Zentrale Fragen, welche die Abschlussphase erleichtern können, sind:

- Wie kann das Handbuch innerhalb der Berufsgruppe bekannt werden?
- Bei welchen (bereits geplanten / noch zu planenden) Veranstaltungen kann das Handbuch vorgestellt werden?
- Welche weiteren Disseminationsstrategien werden verfolgt?
- Was braucht es, um die pspKK (auch mithilfe des Handbuchs) in der Berufsgruppe weiter zu stärken?

4.4.3 Methodisches Vorgehen

Die Phase IV lässt sich in ein Arbeitspaket und drei Meilensteine gliedern (Tabelle 11). Der für diese Phase empfehlenswerte Arbeitsschritt ist in Tabelle 12 näher beschrieben.

Tabelle 11: Überblick über die Meilensteine und Arbeitspakete der Phase IV – Abschluss

Arbeitspaket/ Meilenstein	Nähere Bezeichnung
MS 11	Das pspKK-Handbuch ist durch die Berufsgruppenvertretung freigegeben.
AP 4.1	Planung und Vorbereitung der Dissemination
MS 12	Der Disseminationsplan liegt vor.
MS 13	Das pspKK-Handbuch ist (online oder in gedruckter Form) veröffentlicht.

Quelle: InnTra

Nach der Freigabe durch die Berufsgruppenvertretung kann das pspKK-Handbuch veröffentlicht werden. In der Abschlussphase gilt es, Disseminationsstrategien für das Handbuch für eine möglichst flächendeckende, breite Implementierung zu konkretisieren und Überlegungen zu einer nachhaltigen Implementierung der pspKK in der Berufsgruppe abzustimmen. Hilfreich ist dabei ein Disseminationsplan zur Erreichung der Angehörigen der Berufsgruppe.

Insgesamt sind auch für den Prozess der Implementierung und des Capacity Building der Austausch und die Vernetzung im interprofessionellen und interdisziplinären Kontext wesentlich. So können beispielsweise Fachveranstaltungen der Gesundheitsberufe als Rahmen dienen, um das Thema zu verorten und zu verankern. Vorträge, Workshops und weiterführende Arbeitsgruppen können in dem Rahmen ebenso wie im jeweiligen Praxisfeld der Stärkung der Kompetenzentwicklung dienen.

Auch die Stärkung vorhandener oder die Schaffung neuer Strukturen in der Berufsgruppenvertretung, die eine nachhaltige Implementierung der pspKK ermöglichen und nicht an einzelne

Personen gebunden sind, ist für eine möglichst flächendeckende Ausrollung und eine erfolgreiche Umsetzung dieser transformativen Arbeit wesentlich.

4.4.4 Personen und Rollen

Die Freigabe des pspKK-Handbuchs erfolgt durch das entsprechende Organ der Berufsgruppe, nach deren Regeln und unter Berücksichtigung berufs- und ausbildungsrechtlicher Vorgaben.

Bei der Planung und Vorbereitung von Maßnahmen zur Dissemination sind sowohl das Initiativteam als auch alle Mitglieder der Arbeitsgruppe(n) und die Berufsgruppenvertretung gefragt. Die Veröffentlichung des pspKK-Handbuchs kann je nach Berufsgruppe entsprechend realisiert werden.

Tabelle 12: Arbeitsschritte der Phase IV – Abschluss

Was	Wann	Wofür	Wer	Wie
AP 4.1 Planung und Vorbereitung der Dissemination	Monat 5–6	- um die Angehörigen der Berufsgruppe zu erreichen - für eine nachhaltige Implementierung und Stärkung der pspKK	- Arbeitsgruppe - Berufsgruppenvertretung	z. B. Beiträge in Newsletter oder Fachzeitung, in Workshops, Veranstaltungen, Vorträgen/Formaten auf Kongressen, Tagungen etc.

Quelle: InnTra

5 Abschließende Bemerkungen

Der vorliegende Leitfaden versteht sich als unterstützendes Instrument für Vertretungen der österreichischen Gesundheitsberufe, um die Ausformulierung und Implementierung einer pspKK strukturiert, qualitätsgesichert, partizipativ und nachhaltig zu gestalten. Der Leitfaden knüpft an bestehende nationale und internationale Referenzrahmen an und bietet zugleich ausreichend Flexibilität, um den unterschiedlichen Anforderungen, Professionen und Kontexten innerhalb des österreichischen Gesundheitssystems gerecht zu werden.

Die Auseinandersetzung mit den gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels sowie die aktive Mitgestaltung eines klimaresilienten Gesundheitssystems stellen eine langfristige Aufgabe dar. Die im Leitfaden dargestellte systematische Vorgehensweise in vier Phasen (Initiierung, Planung, Durchführung, Abschluss) zeigt, dass die Entwicklung eines pspKK-Handbuchs nicht nur ein Produkt, sondern vor allem ein Prozess ist. Dieser Prozess ist gekennzeichnet durch interdisziplinäre Zusammenarbeit, kontinuierliches Lernen und reflexive Anpassung an aktuelle praktische Gegebenheiten und Erfordernisse ebenso wie durch neue wissenschaftliche Erkenntnisse und gesellschaftliche Entwicklungen.

Zentrale Empfehlung für die Erarbeitung eines pspKK-Handbuchs ist eine partizipative Vorgehensweise. Die Einbindung von Berufsangehörigen, Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie weiteren relevanten Stakeholderinnen und Stakeholdern trägt wesentlich zur Qualität, Akzeptanz und Umsetzbarkeit der pspKK in allen Handlungsfeldern der Berufsgruppe bei. Gleichzeitig stärkt sie das gemeinsame Verständnis von pspKK und fördert die Identifikation mit den entwickelten Lernergebnissen. Die im Leitfaden vorgeschlagenen Methoden und Dialogformate können hierbei als unterstützende Werkzeuge dienen, um unterschiedliche Perspektiven konstruktiv zusammenzuführen.

Die nachhaltige Wirkung eines pspKK-Handbuchs mit seinen Inhalten entfaltet sich jedoch erst durch dessen Implementierung und Integration in die Aus-, Fort- und Weiterbildung, durch die Verankerung in beruflichen Standards und die kontinuierliche Weiterentwicklung entlang neuer Entwicklungen und Anforderungen. Ebenso bedeutend sind für die jeweilige Berufsgruppe passende Maßnahmen der Dissemination und des Capacity Building, um die Klimakompetenz innerhalb der Berufsgruppe zu stärken. Hier spielen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Netzwerke, Konferenzen, Fachveranstaltungen und digitale Kommunikationsformate eine zentrale Rolle.

Darüber hinaus eröffnet die Stärkung der pspKK auch neue Perspektiven für interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit im Gesundheitswesen. Viele Herausforderungen im Kontext von Klima und Gesundheit betreffen mehrere Berufsgruppen gleichzeitig und erfordern koordinierte systemische Lösungen. In diesem Sinne kann die Entwicklung der pspKK als Beitrag zu einer gemeinsamen professionsübergreifenden Weiterentwicklung verstanden werden. Die Verbindung von spezifischen und generischen Kompetenzen bildet dabei eine wichtige Grundlage für ein resilienteres und zukunftsfähiges Gesundheitssystem.

Literatur

- Bloom, B. S.; Engelhart, M. D.; Furst, E. J.; Hill, W. H.; Krathwohl, D. R. (Hg.) (1956): Taxonomy of Educational Objectives. The Classification of Educational Goals, Handbook I: Cognitive Domain. Longmans, Green and Co. Ltd., London
- BMASGPK (2026): Gesundheitsziele Österreichs [online]. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. <https://gesundheitsziele-oesterreich.at/> [Zugriff am 08.06.2026]
- BMDS (2026): Walt-Disney-Methode [online]. Bundesministerium für Digital und Staatsmodernisierung. https://www.orghandbuch.de/Webs/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4_MethodenUndTechniken/Methoden_A_bis_Z/Walt_Disney_Methode/Walt_Disney_Methode_node.html [Zugriff am 08.06.2026]
- BMFWF (2026): Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) / Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) [online]. Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung. <https://www.bmfwf.gv.at/wissenschaft/studium/nqr.html> [Zugriff am 20.05.2026]
- BMSGPK (2023): Gesundheitsberufe in Österreich. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien
- BMSGPK (2024a): Gesundheitsförderungsstrategie im Rahmen der Zielsteuerung-Gesundheit. Überarbeitete Fassung 2024. Hg. v. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien
- BMSGPK (2024b): Klimaresilienz des Gesundheitssystems: Zielkatalog. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz Wien
- Brugger, K.; Horváth, I. (2023): Gesundheitsbezogene Klimakompetenz in den Gesundheitsberufen. Research Brief. Gesundheit Österreich, Wien
- Brugger, K.; Horváth, I.; Marent, J.; Schmidt, A. E. (2024): Handbuch zur Stärkung der Klimakompetenz in den Gesundheitsberufen. Gesundheit Österreich, Wien
- Costa, M. U. (2024): (Weitere) Charakteristika KRAH®-basierter Intervention. In: Der KRAH® - Ansatz: Ergotherapie revisited. Hg. v. Costa, M. U. Schulz-Kirchner, Idstein
- Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S.; Giardina, M. D.; Cannella, G. S. (2024): The SAGE Handbook of Qualitative Research. 5. Aufl., Sage Publication Ltd., Thousand Oaks, London, New Dehli
- Dilts, R. B.; Epstein, T.; Dilts, R. W. (1994): now-how für Träumer: Strategien der Kreativität, NLP & modelling, Struktur der Innovation. Junfermann Verlag, Paderborn
- Faulbaum, F. (2019): Methodische Grundlagen der Umfrageforschung. Springer VS, Wiesbaden
- FH-GuK-AV (2026): Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über Mindestanforderungen an Fachhochschul-

Bachelorstudiengänge für die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege, BGBl. II Nr. 152/2026, in der geltenden Fassung

FH-MTD-AV (2026): Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über Mindestanforderungen an Fachhochschul-Bachelorstudiengänge für die Ausbildung der gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufe BGBl. II Nr. 154/2026, in der geltenden Fassung

Frank, J.R.; Snell, L.; Sherbino, J. (Hrsg.) (2015): CanMEDS 2015 Physician Competency Framework. Royal College of Physicians and Surgeons of Canada, Ottawa

GuK-SV (2026): Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über setting- und zielgruppenspezifische Spezialisierungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, BGBl. II Nr. 153/2026, in der geltenden Fassung

Heale, R.; Twycross, A. (2018): What is a case study? In: Evidence-Based Nursing 21:7-8

Knapp, N. (2015): Der unendliche Augenblick: Warum Zeiten der Unsicherheit so wertvoll sind. Rowohlt Hamburg

Kurzahls, K.; Uude, K.; Sormani, E.; Chak, C. M.; Banze, M. (2022): Co-Creation Tools für die Projektdurchführung. In: Das Co-Creation Toolbook. Hg. v. Kurzahls, K. et al. Springer Gabler, Wiesbaden

MTDG (2024): Bundesgesetz über die gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufe BGBl. I Nr. 100/2024, in der geltenden Fassung

Poguntke, S. (2024): Corporate Think Tanks: Zukunftsforen, Innovation Center, Design Sprints, Kreativsessions & Co. Springer Gabler. Wiesbaden

Schulz von Thun, F. (2010): Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen Störungen und Klärungen: Allgemeine Psychologie der Kommunikation. 48. Aufl., Rowohlt Taschenbuch, Hamburg

Sorensen, C.; Campbell, H.; Depoux, A.; Finkel, M.; Gilden, R.; Hadley, K.; Haine, D.; Mantilla, G.; McDermott-Levy, R.; Potter, T. M.; Sack, T. L.; Tun, S.; Wellbery, C. (2023): Core competencies to prepare health professionals to respond to the climate crisis. In: PLOS Climate 2/6:e0000230

Wagner, P.; Hering, L. (2014): Online-Befragung. In: Handbuch Methoden empirischer Sozialforschung. Hg. v. Baur, N.; Blasius, J. Springer VS, Wiesbaden

WHO (2023): Operational framework for building climate resilient and low carbon health systems. World Health Organization, Geneva

Weiterführende Literatur

- Costa, U. M., Pennerstorfer, C., Winder, P., Wolf, P., Lirussi, F., & Ziglio, E. (2025). Resilienz auf Makro-, Meso- und Mikro-Ebene stärken: Planetary Health und One Health als integrative Bezugsrahmen. In W. L. Filho & V. Scherenberg (Hrsg.), *SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz* (S. 243–257). Springer Spektrum, Berlin Heidelberg
- Haines, A. (2017). Health co-benefits of climate action. *The Lancet Planetary Health*, 1(1), e4–e5.
- Hax-Schoppenhorst, T. (Hrsg.) (2024). *Das Klimafolgen-Buch. Wie Pflege- und Gesundheitsberufe der Klima- und Biodiversitätskrise begegnen können* (1. Auflage). Hogrefe, Bern
- Huppmann, D., Keiler, M., Riahi, K., Rieder, H., Brudermann, T., Gingrich, S., Hanger-Kopp, S., Kirchner, M., Kleidorfer, M., Knaus, K., Miess, M., Novy, A., Olfes, M., Schöniger, F., Steiger, R., Donner, A., Hummel, E.-M., Holzinger, M., Mayer, M., ..., & Scheifinger, K. (2025). Zweiter österreichischer Sachstandsbericht zum Klimawandel | AAR2 Wissenschaftliche Zusammenfassung <https://doi.org/10.1553/aar2-ts-de>
- IPCC (2023). Summary for Policymakers. In: *Climate Change 2023: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change* [Core Writing Team, H. Lee, & J. Romero (Eds.)]. IPCC, Geneva, Switzerland
- Lichtenecker, R., Schanes, K., Durstmüller, F., Lichtblau, C., Truppe, M., & Lampl, C. (2024). *Strategie Klimaneutrales Gesundheitswesen*. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien
- Stitzel, A., Schauer-Berg, J., Brugger, K., & Haas, W. (2025). Klimaresilienz in der Primärversorgung. Research Brief. *Gesundheit Österreich*, Wien
- van Vuuren, D.P., Doelman, J.C., Schmidt Tagomori, I. et al. (2025). Exploring pathways for world development within planetary boundaries. *Nature*, 641(8064), 910–916. <https://doi.org/10.1038/s41586-025-08928-w>
- Wabnitz, K., Galle, S., Hegge, L., Maszatalerz O., Schwienhorst-Stich, E. & Eichinger, M. (2021). Planetare Gesundheit – transformative Lehr- und Lernformate zur Klima- und Nachhaltigkeitskrise für Gesundheitsberufe. *Bundesgesundheitsbl* 64, 378–383. <https://doi.org/10.1007/s00103-021-03289-x>
- Watts, N., Amann, M., Arnell, N., Ayele-Karlsson, S., Beagley, J., Belesova, K., Boykoff, M., Byass, P., Cai, W., Campbell-Lendrum, D., Capstick, S., Chambers, J., Coleman, S., Dalin, C., Daly, M., Dasandi, N., Dasgupta, S., Davies, M., Di Napoli, C., ... Costello, A. (2021). The 2020 report of The Lancet Countdown on health and climate change: Responding to converging crises. *The Lancet*, 397(10269), 129–170. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)32290-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)32290-X)

Anhang 1: Exemplarischer Arbeitsplan

Für eine strukturierte, zeitökonomische, partizipative Erarbeitung eines pspKK-Handbuchs wird zur Orientierung folgender Arbeitsplan empfohlen. Dieser Plan gliedert den Kernprozess in vier Phasen (Initiierung, Planung, Durchführung und Abschluss) mit 18 Arbeitspaketen und 13 (inkl. 2 optionalen) Meilensteinen. Zur Durchführung werden rund sechs Monate vorgeschlagen.

Tabelle 13: Exemplarischer Arbeitsplan zur Erarbeitung eines pspKK-Handbuchs

Arbeitspaket/ Meilenstein	Nähere Bezeichnung	M1	M2	M3	M4	M5	M6
AP 1.1	Auseinandersetzung mit Klimakompetenz im Kontext von Klimawandel und dessen Auswirkungen im Hinblick auf die eigene Berufsgruppe						
AP 1.2	Sammlung relevanter Eckdaten und Erkenntnisse aus der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema spezifisch für die eigene Berufsgruppe						
AP 1.3	Stake- und Shareholderanalyse zur Identifikation vorhandener, für die Erarbeitung des Handbuchs relevanter fachlicher Expertise und an diesem Prozess Interessierter						
AP 1.4	[optional] Beauftragung einer externen Beratung bzw. Begleitung des Prozesses						
MS 1	Zieldefinition und Arbeitsauftrag sind formuliert.						
MS 2	Interessierte Stake- und Shareholder:innen für den Prozess sowie Expertinnen und Experten sind identifiziert.						
AP 2.1	Zeit- und Ablaufplanung des Projekts						
AP 2.2	Planung finanzieller Ressourcen						
AP 2.3	Planung personeller Ressourcen						
AP 2.4	Verteilung von Aufgaben, Rollen und Verantwortungsbereichen im Erarbeitungsprozess (z. B. Arbeitsgruppe[n], Steuerungsgruppe)						
AP 2.5	Identifikation relevanter inhaltlicher Ressourcen (z. B. Good-/Best-Practice-Beispiele, wissenschaftliche Fachliteratur)						
MS 3	Der Arbeitsplan (inkl. Arbeitspakete und Meilensteine) ist erstellt.						
MS 4	Der Finanz- und Ressourcenplan für die Projektumsetzung ist verfügbar und gegebenenfalls vom Vorstand der Berufsgruppenvertretung freigegeben.						
MS 5	Die Arbeits- und/oder Steuerungsgruppe(n) ist bzw. sind gebildet.						
AP 3.1	Information über den Prozess der Handbucharbeitung an die Mitwirkenden						
AP 3.2	Inhaltliche und methodische Auseinandersetzung mit der pspKK						
AP 3.3	Diskussion über und Identifikation von pspKK-Bereichen						
MS 6	Die Mitglieder der Arbeitsgruppe(n) haben ein Verständnis der pspKK.						
MS 7	Relevante pspKK-Bereiche sind identifiziert.						
AP 3.4	Formulierung der pspKK-Lernergebnisse						
MS 8	Die Lernergebnisse zur pspKK sind formuliert.						
AP 3.5	Erarbeitung der Textbausteine für das pspKK-Handbuch						

Arbeitspaket/ Meilenstein	Nähere Bezeichnung	M1	M2	M3	M4	M5	M6
MS 9	Die Rohfassung des pspKK-Handbuchs liegt vor.						
AP 3.6	Review und Einarbeitung der Rückmeldungen						
AP 3.7	Layout und Lektorat des pspKK-Handbuchs						
AP 3.8	[optional] Begutachtung des pspKK-Handbuchs durch die GÖG						
MS 10	Das pspKK-Handbuch liegt vor.						
MS 11	Das pspKK-Handbuch ist durch die Berufsgruppenvertretung freigegeben.						
AP 4.1	Planung und Vorbereitung der Dissemination						
MS 12	Der Disseminationsplan liegt vor.						
MS 13	Das pspKK-Handbuch ist (online oder in gedruckter Form) veröffentlicht.						

Quelle: InnTra

Anhang 2: Methodensammlung

Die Zusammenstellung enthält Methoden, die für die partizipative Erarbeitung der pspKK innerhalb der Berufsgruppe angewendet werden könnten. Für den Prozess sind interaktive, inhaltliche, zeitliche, räumliche und strategische Aspekte wesentlich. Für den Prozess, das Ergebnis und die weitere Implementierung unterstützend ist, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten in der Berufsgruppe aufzuzeigen, auf positive Erfahrungen von Selbstwirksamkeit einzugehen und diese bereits als wesentlichen Bestandteil des Erarbeitungsprozesses und der Umsetzung der pspKK zu sehen.

Die konkreten Beispiele für mögliche Methoden lassen sich unterteilen in:

- Erhebungsmethoden (z. B. zur Ist-Stand-Erhebung)
- Methoden zum Einstieg ins Thema und die gemeinsame Arbeit
- Setting und Vorgehen für Diskussionen – Co-Creation
- Methoden zur Orientierung im Hinblick auf Vision und Ziel
- weitere Co-Creation-Tools
- narrative und kreative Zugänge
- Kommunikations- und Moderationsempfehlungen

Erhebungsmethoden

Umfrage

Die Umfragen können dazu beitragen, Meinungen, Ideen, Erfahrungen und Wünsche einer größeren Gruppe systematisch zu erfassen. Es ist essenziell, sich im Vorfeld der Erhebung zu überlegen, wer die Zielgruppe ist, was mit der Umfrage erreicht werden soll (welches Wissen soll generiert werden?) und entsprechende Fragen zu formulieren. Es gibt die Möglichkeit von offenen und geschlossenen Fragen. Es empfiehlt sich, die Auswertung der Umfrageergebnisse von Beginn an mitzubedenken. Dabei erfordert die Auswertung von offenen Fragen oftmals mehr Zeit, erlaubt jedoch auch, mehr Tiefe und Informationen zu den jeweiligen Fragen zu bekommen. Es bietet sich für diesen Prozess an, Expertinnen und Experten zu Methoden der empirischen Sozialforschung miteinzubinden oder auf Publikationen wie jene von Faulbaum (2019) und Wagner/Hering (2014) zurückzugreifen.

Appreciative Inquiry

Die Methode Appreciative Inquiry (wertschätzende Befragung) nach Kurzhaus et al. (2022) ist ein werteorientierter Ansatz, bei dem insbesondere eine wertschätzende Grundhaltung im Vordergrund steht, die bei der Entwicklung einer gemeinsamen Vision unterstützt. Der Fokus liegt auf Ressourcen und Potenzialen.

Die Vorbereitung erfolgt anhand von vier Stufen:

- Entdecken: Schöpfen aus und Anerkennen von positiven Erfahrungen der beteiligten Personen, z. B.: Was ist gelungen? Worauf bin ich / sind wir stolz?

- Träumen: Ergründen der Idealvorstellung (ohne Rücksicht auf Zeit, Geld, weitere Ressourcen) = Vision (vgl. „Wunderfrage“) – auch guten Zukünftigen Verwirklichungsraum geben. Angenommen, Angehörige sämtlicher Gesundheitsberufe bringen sich mit ihrer Klimakompetenz ein – was ist dann anders? Wir als Berufsgruppe handeln klimakompetent und gestalten die Gesundheitsversorgung ... Wir als Berufsgruppe tragen zu einer lebenswerten Zukunft im Kontext von Klimawandel, Klimaanpassung und Gesundheit auf allen Systemebenen bei – welche Bilder, Impulse, Themen und Geschichten entstehen bei dieser Vorstellung?
- Gestalten: Konkretisieren der genannten Vision(en), z. B.: Was braucht es, damit diese Idealvorstellung zur Wirklichkeit wird? Angenommen, uns gelingt es als Berufsgruppe, klimakompetent zu handeln – was brauchen wir dafür?
- Verwirklichen: Verknüpfen von bereits bestehenden Ressourcen, um die Vision zu verwirklichen, z. B. Identifikation von und Bezugnahme auf laufende Projekte, Expertinnen und Experten, Facharbeitskreise, Netzwerke, Materialien, Leitlinien, Unterlagen ...

Die Fragen werden mit den mitwirkenden Personen anhand der o. a. vier Stufen erarbeitet. Bei größeren Gruppen können die Fragen auch zuerst in Zweiergruppen bearbeitet und die Visionen in einem nächsten Schritt in der Großgruppe zusammengeführt werden. Das Ergebnis ist die Definition einer gemeinsamen Vision.

Methoden zum Einstieg ins Thema bzw. in die gemeinsame Arbeit

Einstiegsfrage

Ausgangspunkt könnte folgende Überlegung, welche die Vertreter:innen der Berufsgruppe für sich vorbereitend klären, sein: Wann und wobei kommt Ihre Berufsgruppe mit den Auswirkungen des Klimawandels in Berührung? Diese Frage erlaubt eine konkrete Bezugnahme auf den jeweiligen Berufsalltag und schafft Bezogenheit zum Thema. Sie kann sowohl in einem Onlinesetting als auch in Präsenz eingesetzt werden (bspw. unter Zuhilfenahme von Mentimeter, Padlet oder Miro-Board). Davon ausgehend kann eine moderierte Gruppendiskussion stattfinden, die Basis für die gemeinsame Erarbeitung der pspKK ist.

Soziometriestrahle

Ein Soziometriestrahle kann ebenfalls ein niederschwelliger Einstieg in das Thema „Klima und Gesundheit“ sein. Dabei wird eine Frage gestellt, deren Antworten sich auf einer Skala abbilden lassen, z. B.: „Wie stark spielt das Thema Klimawandel in Ihrem/deinem bisherigen Leben eine Rolle?“ Die anwesenden Personen werden dazu eingeladen, sich entsprechend ihrer Antwort im Raum zu platzieren. Die Moderation legt dabei fest, wo sich die jeweiligen Enden der Skala befinden. Nach der Aufstellung gibt es die Möglichkeit, Personen zu bitten, ihre Positionierung zu kontextualisieren.

Klima-Puzzle – Climate Fresk

Das Klima-Puzzle³ (Climate Fresk) bietet eine anschauliche Möglichkeit, Klimawissenschaft verständlich zu machen. In einem interaktiven Workshop werden Gruppen mit den Zusammenhängen von Umwelt, Klima und menschlicher Lebenssituation basierend auf den Erkenntnissen des Weltklimarats (IPCC) vertraut gemacht.

Methoden zur Orientierung im Hinblick auf Vision und Ziel

Wunderfrage

Die Wunderfrage kommt aus der systemischen Arbeit; sie eröffnet Möglichkeitsräume und mit ihr lassen sich – auch vorerst als *Wunder*, als nicht selbstverständliche Zukunft – positive Szenarien weiterer Entwicklung ersinnen. Die Arbeit mit der Wunderfrage lässt inhaltlich offen und zugleich bezogen auf ein bestimmtes Thema z. B. dahingehend *Antennen* ausstrecken, wie das tägliche Leben aussehen würde, wenn ein Problem plötzlich oder über Nacht gelöst wäre. Diese Methode kann auch dabei helfen, Wunschvorstellungen und Zielsetzungen klarer zu erkennen: „Stellen Sie sich vor, ein Wunder ist passiert und ...“. Der Gedanke an eine Fee oder ein Geschehen, die bzw. das drei Wünsche Wirklichkeit werden lässt, kann versprachlicht – also konkret in Worte gefasst – werden und die damit verbundenen Visionen, Ziele und Anliegen können ergänzend auch visualisiert werden.

Walt-Disney-Methode

Die Walt-Disney-Methode ist eine Kreativtechnik, bei der die Teilnehmenden wechselnd verschiedene Rollen einnehmen, um kreative Ideen zu entwickeln, diese auf Umsetzbarkeit zu prüfen und konstruktiv zu bewerten (BMDS 2026; Dilts et al. 1994). Diese Rollen sind Träumer:in, Macher:in und Kritiker:in. Durch das systematische Durchlaufen dieser Perspektiven sollen neue Lösungsansätze entstehen und auf ihre Praxisrelevanz hin überprüft werden.

Case Studies

Case Studies (Fallstudien) werden in partizipativen Gruppenprozessen genutzt, um anhand von konkreten Fällen Erkenntnisse zu gewinnen (Denzin et al. 2024; Heale/Twycross 2018). Wichtig ist dabei die Relevanz des gewählten Fallbeispiels für das Weiterdenken des eigenen Projekts. Der ausgewählte Fall wird in der Gruppe präsentiert und gemeinsam besprochen. Leitfragen können die gemeinsame Diskussion unterstützen. Da das Fallbeispiel einen von den Teilnehmer:innen und Teilnehmern unabhängigen Bezugspunkt darstellt, können verschiedene Perspektiven argumentiert werden, ohne dass ein persönlicher Bezug gegeben sein muss. Fallstudien beziehen sich auf konkrete reale Fälle, die als Grundlage für weiterführende Diskussionen dienen können.

³ <https://climatefresk.org/de-de/> [Zugriff am 20.03.2026]

Netzwerkmoderation

Das Ziel einer Netzwerkmoderation ist, ein Gruppengespräch zu einem bestimmten Thema effektiv zu gestalten (Kurzahls et al. 2022). Eine Person übernimmt die Moderation – diese sollte sich inhaltlich möglichst wenig am Gespräch beteiligen.

Vorbereitung durch die Moderatorin bzw. den Moderator

- Basismoderationstechniken, idealerweise ressourcenorientiert und/oder systemisch
- kreative Moderationstechniken zur Erarbeitung von Inhalten (Mindmapping, Ideenkarussell)
- Moderationsplan für den jeweiligen Termin inklusive Festlegung des übergeordneten Ziels (was soll heute erreicht werden?). Eine mögliche Gliederung des Moderationsplans wäre: Schritt, Ziel, Methodik, Hilfsmittel, Zeit und Verantwortung.

Durchführung

- Begrüßung, Kennenlernen, Icebreaker
- Vorstellung der Agenda, Arbeitspakete bzw. zu erarbeitenden Thematik; Abgleich und eventuelle Anpassung an die Wünsche der Teilnehmenden
- Gruppenarbeit/Diskussion, Ideenfindung und -bewertung

Ergebnissicherung

- Zusammenfassung der erarbeiteten Inhalte
- Festhalten von weiterem Ablauf, eventuell von Aufgaben inklusive Verantwortlichkeiten
- Reflexion des Prozesses
- Ausformulierung nächster Schritte

Co-Creation Tools

Thinktank

Als Thinktank wird eine Methode bezeichnet, bei der sich Menschen zusammenschließen und gemeinsam über ein bestimmtes Thema reflektieren, diskutieren und nach Handlungsempfehlungen suchen (Poguntke 2024). Häufig kommen in Thinktanks verschiedene Disziplinen und Perspektiven zusammen. Im Rahmen eines Thinktanks kommt den Moderatorinnen und Moderatoren eine besondere Funktion zu, da sie sich mit dem Thema und mit möglichen passenden Methoden im Vorhinein auseinandersetzen und diese entsprechend vorbereiten müssen. Die Wahl der Methoden (alle hier vorgestellten Vorgehensweisen, Konzepte und Methoden sind je nach Fragestellung und Zielsetzung verwendbar) sowie das Vorgehen der Moderator:innen (Auswahl von kreativen, ideengenerierenden, reflektierenden oder kritischen Fragen) üben einen entscheidenden Einfluss auf die Ergebnisse von Thinktanks aus.

World Café

Das World Café ist ein interaktives Verfahren, in dem sich die Teilnehmenden in Kleingruppen zu verschiedenen Themen, Fragestellungen oder Aspekten eines Themas austauschen (Kurzahls et al. 2022). Diese Methode ermöglicht einen offenen und interaktiven Austausch und eignet

sich daher insbesondere für Teilnehmende mit unterschiedlichen Hintergründen. Für die praktische Durchführung empfiehlt es sich, circa zwei Stunden einzuplanen. Vorab werden mehrere Tische mit unterschiedlichen Schwerpunkten vorbereitet. Pro Tisch gibt es eine Gastgeberin bzw. einen Gastgeber, die bzw. der den Austausch in der Kleingruppe (3–5 Personen) unterstützt. Die Teilnehmenden haben 15–20 Minuten Zeit, um sich zu der jeweiligen Fragestellung auszutauschen, verschiedene Perspektiven, vertiefende Fragestellungen oder Handlungsvorschläge zu sammeln und diese grafisch oder schriftlich festzuhalten. Am Ende jeder Runde wechseln die Teilnehmenden den Tisch, bis sie alle Tische besucht und sich mit allen vorbereiteten Themen auseinandergesetzt haben. Die Gastgeberin bzw. der Gastgeber verbleibt am jeweiligen zugewiesenen Tisch und informiert zu Beginn jeder Runde über den bisherigen Verlauf der Diskussion und deren Inhalte. Erkenntnisse können dadurch vertieft und erweitert werden. Es können jederzeit neue Ideen aufgenommen werden. Die Ergebnisse werden abschließend durch die Gastgeberin bzw. den Gastgeber des jeweiligen Tisches vorgestellt und bei Bedarf gemeinsam weiterdiskutiert.

6-Hüte-Methode

Die 6-Hüte-Methode dient einer weiteren Ausgestaltung von Gruppendiskussionen (Kurzahls et al. 2022). Ziel ist es, ein Thema aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Es gibt sechs Hüte bzw. Perspektiven, die durch die Teilnehmenden eingenommen werden:

- weißer Hut: analytisch; dieser Hut konzentriert sich ausschließlich auf Daten und Fakten.
- roter Hut: emotional; dieser Hut lässt sich von seinen Gefühlen und Intuitionen leiten. Positive oder negative Äußerungen werden dabei nicht erläutert.
- grüner Hut: kreativ; dieser Hut überlegt Alternativen und sucht neue Ideen.
- schwarzer Hut: kritisch; dieser Hut betrachtet objektiv die negativen Aspekte des Problems oder der Fragestellung.
- gelber Hut: optimistisch; dieser Hut soll Chancen und Vorteile darstellen.
- blauer Hut: überblickend; mit diesem Hut beteiligt man sich nicht direkt an der Diskussion, sondern leitet die Diskussionsrunden ein und fasst diese zusammen.

Zu Beginn der Gruppendiskussion wird sowohl das Thema als auch die Bedeutung der einzelnen Hüte erklärt. Es bietet sich an, dass eine Person aus dem Organisationsteam den blauen Hut und somit die Leitung der Diskussion übernimmt. Die Bedeutung der restlichen Hüte kann durch Plakate oder Flipcharts sichtbar gemacht werden. Die einzelnen Teilnehmenden können einen oder auch verschiedene Hüte tragen und aus den jeweiligen Perspektiven argumentieren. Mittels Kärtchen und Stiften können die Argumente auf den Plakaten oder Flipcharts gesammelt und dokumentiert werden. Nach der Sammlungsphase findet eine Diskussion der zuvor erarbeiteten Argumente statt.

Narrative und kreative Zugänge

Kreative Zugänge, wie Gedichte oder Geschichten zu erzählen, aufzuschreiben oder sich auf andere kreative Weise mit Themen auseinanderzusetzen, unterstützen dabei, komplexe Zusammenhänge von Umwelt, Klima und Gesundheit sowie eigener bzw. personenbezogener oder gruppenspezifischer Vulnerabilität (Exposition, Sensibilität, Adaptation) besser zu verstehen und einzuordnen zu können. Vorbereitete Themenstellungen, Bilder, Fragestellungen oder andere Impulse können als Anregungen für Teilnehmende dienen. Die Auseinandersetzung mit umwelt-

und klimabezogenen Gefühlen mittels kreativer Zugänge kann für den Umgang damit wertvoll sein. Diese Zugänge benötigen die Vorbereitung von Impulsen (z. B. Themen, Worte, Bilder, Fragestellungen) und entsprechenden Materialien (z. B. Farben, Stifte, Pinsel, Papier, Zeitschriften für Collagen etc.). Die kreativen Werke können in der Gruppe vorgestellt werden und wenn gewünscht können weitere Gedanken und Reflexionen zum Prozess geteilt werden. *Free Writing* ist eine Schreibmethode, bei der man ohne Selbstzensur oder Bewertung alles aufschreibt, was einem in den Sinn kommt, um kreative Gedankenflüsse zu fördern und beim Ideenfinden oder Schreiben Blockaden zu lösen.

Kommunikations- und Moderationsempfehlungen

Wertequadrat

Das Wertequadrat ist ein Tool, das zeigt, wie zentrale Werte in Balance gehalten werden können, indem sie in dialektischer Verbindung zu ihren positiven Gegenwerten und Übertreibungen stehen – um menschliche Entwicklung und gelungene Kommunikation zu fördern (Schulz von Thun 2010).

Zuhören ohne Rückmeldung bzw. Bewertung

Beim Zuhören ohne Rückmeldung werden Gedanken zu einer Frage oder einem Thema mit einem Gegenüber geteilt, ohne auf das Gesagte der anderen Person einzugehen. Jede Person bekommt z. B. zwei Minuten Zeit, um die eigenen Gedanken zu der Frage mitzuteilen. Dies kann dabei helfen, eigene Gedanken „unzensuriert“ auszusprechen (vgl. *Free Writing*).

Zuhören ohne Bewertung bedeutet, aktiv und empathisch auf die Aussagen anderer zu Themen wie Klimaveränderung oder Biodiversitätskrise zu reagieren, um ihre Werte, Perspektiven und Gefühle nachvollziehen zu können, beispielsweise anhand von Methoden wie den Wertelandskarten oder dem Wertequadrat (Schulz von Thun 2010).

Anhang 3: Beispiele für Workshops

Die Planung eines Workshops benötigt grundlegende Überlegungen zu dessen Durchführung unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Settings (z. B. online oder Präsenz, Teilnehmer:innen, Raumsituation). Besonders in der Phase I „Initiierung“ und in der Phase III „Durchführung“ können Workshops hilfreich sein. Ein Vorschlag für die Strukturierung der Workshops ist für die Phase I in Tabelle 14 und für die Phase III in zu finden. Diese orientieren sich an den *W-Fragen*.

Tabelle 14: Beispiel für einen Workshop in Phase I – Initiierung (Dauer: 120 Minuten)

Wer	Was	Wie lange	Wofür	Was – Inhalt	Wie
Moderation	Ankommen und Begrüßung	5 Min.	- Ankommen - Orientierung ermöglichen	- Begrüßung durch Moderation - Überblick über das Ziel des Workshops	- Begrüßung, einführende Worte, Ziel des Workshops ev. auf Folie oder Flipchart - Bezug zum aktuellen Projektvorhaben (siehe Tabelle 4)
Moderation	Klärung von Rahmenbedingungen	10 Min.	Sicherheit, Vertrauen schaffen	- Vorstellung des zeitlichen und inhaltlichen Ablaufplans - gemeinsame Sammlung der Kommunikationsregeln	- Verwendung von Übersichtsfolien oder einem Flipchart für den Ablaufplan - Sammeln von Kommunikationsregeln auf einem Flipchart oder auf Moderationskarten (online über Tools wie z. B. Padlet oder Miro-Board) - Alle Teilnehmenden bekommen Raum, Zeit und finden Gehör. - Diskussion auf wertschätzende, konstruktive Art - optional: weitere Ergänzungen aus der Gruppe
Moderation und Teilnehmende	Kennenlernen	30 Min.	Kennenlernen, Beteiligung, gemeinsame Basis schaffen	- Vorstellungsrunde (je nach Teilnehmerzahl) - Bezug zum Thema Klimakompetenz in der Berufsgruppe ermöglichen	- Vorstellungsrunde mit Bezug zu beruflicher Tätigkeit und der Bedeutung von Klimakompetenz, z. B. durch eine Blitzlichtfrage: - Was verbindest du als Angehörige:r deiner Berufsgruppe spontan mit dem Begriff Klimakompetenz? - Wann und wobei kommt unsere Berufsgruppe mit den Auswirkungen des Klimawandels in Berührung? - Was hat der Klimawandel mit unserer Berufsgruppe zu tun bzw. was hat unsere Berufsgruppe mit dem Klimawandel zu tun? - Die Antworten können auf einem Flipchart oder auf Moderationskarten verschriftlicht werden.

Wer	Was	Wie lange	Wofür	Was – Inhalt	Wie
Moderation und anschließend Teilnehmende	Einführung ins Thema	15 Min.	- gemeinsames Grundlagenwissen aufbauen - Verständnis ermöglichen - Orientierung geben	- Was bedeutet Klimakompetenz für unsere Berufsgruppe? Bezug zu: - büKK-Handbuch - beruflichen Kernkompetenzen - berufsrechtlichen Grundlagen	- Impuls zu relevanten Themen, Verdeutlichung des Themas anhand eines Praxisbeispiels - kurze Vorstellung des büKK-Handbuchs und der Anknüpfungspunkte zu den jeweiligen beruflichen Kernkompetenzen - Zeit für Rückfragen und gemeinsame Diskussion
Moderation und Teilnehmende	Aktivität zur Entwicklung einer gemeinsamen Vision und Bezugnehmen auf Vorwissen und Erfahrungen der Teilnehmenden	30 Min. bedarfsorientiert kurze Pausen einplanen (v. a. im Onlinesetting)	Partizipation, Motivation, Sinnstiftung	- Entwicklung einer gemeinsamen Vision (siehe Kapitel 4.1) - Bedeutung der Klimakompetenz im Alltag der Berufsgruppe	- Arbeit in Kleingruppen basierend auf verschiedenen Themen bzw. Fragen möglich (online: Breakout-Room, siehe Anhang 2) - mögliche Fragen: - Wenn sich unsere Berufsgruppe optimal an die durch den Klimawandel hervorgerufenen Bedingungen anpasst – über welche Kompetenzen verfügt sie dann? - Wenn unsere Berufsgruppe positiv auf gesundheitsrelevante und klimatische Bedingungen einwirken möchte – was können wir konkret tun/anstoßen/verwirklichen? - Angenommen, wir sind eine klimakompetente Berufsgruppe und gestalten das Gesundheitssystem im Sinne der Klimaresilienz kompetent mit: Was brauchen wir noch dafür?
Moderation und Teilnehmende	Sammlung und Verdichtung der Ergebnisse	15 Min.	Ergebnissicherung und Visualisierung	Kernergebnisse sammeln	- Vorstellen der jeweiligen Gruppenergebnisse - Ergebnissicherung durch Verschriftlichung z. B. auf Flipcharts oder in Form von Notizen, Mindmaps, Zeichnungen (online: z. B. Padlet, Miro-Board) - moderierte Zusammenfassung

Wer	Was	Wie lange	Wofür	Was – Inhalt	Wie
Moderation und Teilnehmende	Abschluss und Ausblick	15 Min.	• Feedback einholen • Abschluss ermöglichen • Orientierung für den weiteren Prozess	• Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse • Orientierung für den weiteren Prozess und Besprechung des weiteren Vorgehens • optional: Klärung von Möglichkeiten für eine weitere Involvierung der Teilnehmenden, z. B. in Arbeitsgruppen • Möglichkeit für Feedback durch Teilnehmende schaffen	• Zusammenfassung durch Moderation • Feedbackrunde (inkl. Sammlung des Feedbacks durch Moderation), z. B. mit Popcorn-Methode: • Gibt es besondere Erkenntnisse aus dem heutigen Prozess? • Was gilt es für die weitere Erarbeitung unbedingt zu beachten? • Ausblick: Wie geht der Prozess zur Erstellung des pspKK-Handbuchs weiter? • optional: Versendung der Präsentation und der visualisierten Ergebnisse an die Workshop-Teilnehmenden im Anschluss an den Workshop

Quelle: InnTra

Tabelle 15: Beispiel für einen Workshop in Phase III – Durchführung (Dauer: 120 Minuten)

Wer	Was	Wie lange	Wofür	Was – Inhalt	Wie
Moderation	Ankommen und Begrüßung	5 Min.	- Ankommen - Orientierung ermöglichen	- Begrüßung durch Moderation - Überblick über das Ziel des Workshops	Begrüßung, einführende Worte, Ziel des Workshops evtl. auf Folie oder Flipchart
Moderation	Klärung von Rahmenbedingungen, Ziel	10 Min.	Sicherheit, Vertrauen schaffen	- Vorstellung des zeitlichen und inhaltlichen Ablaufplans - gemeinsame Kommunikationsregeln	- Verwendung von Übersichtsfolien oder einem Flipchart für Ablaufplan - Sammeln von Kommunikationsregeln auf einem Flipchart oder auf Moderationskarten (online: z. B. über Padlet oder Miro-Board) - Alle Teilnehmenden bekommen Raum, Zeit und finden Gehör. - Diskussion auf wertschätzende, konstruktive Art - optional: weitere Ergänzungen aus der Gruppe
Moderation und Teilnehmende	Kennenlernen	15 Min.	Kennenlernen, Beteiligung, gemeinsame Basis schaffen	Vorstellungsrunde (je nach Teilnehmerzahl)	Vorstellungsrunde: z. B. Name, (Arbeits-)Kontext, Bezug zum Thema Klimakompetenz, Expertise / berufliche Erfahrung, möglicher eigener Beitrag zum Thema und zum Projektziel
Moderation	inhaltliche Grundlagen klären; Einführung	15 Min.	- fachlich-inhaltliche und terminologisch-taxonomische Grundlagen klären - gemeinsame Struktur für die Erarbeitung des Handbuchs ermöglichen	- Einführung des Aufbaus des Handbuchs - Auseinandersetzung mit Modulen, Prinzipien, Lernfeldern und Lernergebnissen im Hinblick auf Klimakompetenz	Vorstellung der Struktur des pspKK-Handbuchs z. B. mit PowerPoint- oder Prezzi-Präsentation oder Handout

Wer	Was	Wie lange	Wofür	Was – Inhalt	Wie
Moderation und Teilnehmende	Aktivität: Diskussion und Identifikation pspKK-Bereiche	60 Min. bedarfsorientiert kurze Pausen einplanen (v. a. im Onlinesetting)	- Transfer berufsgruppenübergreifender Inhalte und Lernergebnisse - Anknüpfungspunkte der Berufsgruppe zum Klimawandel und dessen Auswirkungen - Implikation für pspKK	Erarbeitung relevanter pspKK-Bereiche	- Organisation und parallele Arbeit in Kleingruppen an fünf Thementischen zu Lernfeldern (online: Breakout-Rooms) - Nutzung der Arbeitsblätter (siehe Anhang 4) - alternativ: aufeinanderfolgende Erarbeitung der Lernfelder mit der gesamten Gruppe (optional: aufgeteilt auf mehrere Termine) - mögliche Fragestellungen: - Was bedeutet dieses Lernfeld/-ergebnis für die alltägliche Arbeit in unserer Berufsgruppe? - Welche Bedeutung hat dieses Lernfeld/-ergebnis für unsere Berufsgruppe? - Wie kann dieses Lernergebnis zukünftig in unserer Berufsgruppe verankert werden? - Was bewirkt unsere Berufsgruppe, wenn sie über diesen Kompetenzbereich verfügt?
Moderation und Teilnehmende	Abschluss und Ausblick	15 Min.	Feedback einholen, Abschluss ermöglichen, Orientierung für den weiteren Prozess	- Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse - Orientierung für den weiteren Prozess bzw. Besprechung des weiteren Vorgehens (Formulierung der Lernergebnisse in definierten Arbeitsgruppen) - optional: Klärung von Möglichkeiten für weitere Involvierung der Teilnehmenden - Möglichkeit für Feedback durch Teilnehmende schaffen	- Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse durch Moderation - Feedbackrunde z. B. mit Popcorn-Methode inkl. Sammlung des Feedbacks durch Moderation: - Gibt es besondere Erkenntnisse aus dem heutigen Prozess? - Was gilt es für die weitere Erarbeitung unbedingt zu beachten? - optional: Versendung der Präsentation und der visualisierten Workshop-Materialien und -Ergebnisse an die Workshop-Teilnehmenden im Anschluss

Quelle: InnTra

Anhang 4: Arbeitsblätter

Die Arbeitsblätter sollen die Erarbeitung der pspKK unterstützen. Als Grundlage dienen die Lernfelder, die im büKK-Handbuch (Brugger et al. 2024) beschrieben worden sind. Die Arbeitsblätter sind in zwei Varianten verfügbar: (1) als Vorlage zum selbstständigen Befüllen mit relevanten Aspekten, (2) als Vorlage mit den Inhalten des büKK-Handbuchs.

Tabelle 16: Arbeitsblatt zum Lernfeld A: Wissen und analytische Fähigkeiten

Beschreibung	Angehörige der Gesundheitsberufe verfügen über ein hinreichendes Grundlagenwissen, um (i) die Wechselwirkungen zwischen Klima und Gesundheit zu verstehen, (ii) Handlungsoptionen im Klimaschutz und in der Klimawandelanpassung anzuwenden und (iii) Synergien zwischen Klimaschutz, Klimawandelanpassung und Gesundheitsförderung zu nutzen.			
Module/Prinzipien	Lernergebnisse laut büKK-Handbuch	Welche Bedeutung hat dieses Lernfeld/-ergebnis für unsere Berufsgruppe? Was bedeutet dieses Lernergebnis für die alltägliche Arbeit in unserem Beruf?	Wie kann dieses Lernziel zukünftig in unserer Berufsgruppe verankert werden?	Was (anderes) bewirkt unsere Berufsgruppe, wenn sie über diesen Kompetenzbereich verfügt?
A.1 Grundlagen zu Klimasystem, Klimawandel und seinen Auswirkungen				
A.2 Klimawandel und seine Auswirkungen auf die Gesundheit				
A.3 Klimaschutz, Klimawandelanpassung, Klimaresilienz und Co-Benefits				
A.4 Klimasensible Notfall- und Katastrophenplanung				
A.5 Grundlegende Konzepte an der Schnittstelle von Klimawandel und Gesundheit				
A.6 Evidenzbasierte Entscheidungen				

Quelle: InnTra

Tabelle 17: Arbeitsblatt zu Lernfeld B: Public Health

Beschreibung	Angehörige der Gesundheitsberufe haben eine relevante Rolle im Bereich der öffentlichen Gesundheit hinsichtlich Klimawandel inne, insbesondere aus der Perspektive der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention sowie der Gesundheitsförderung.			
Module/Prinzipien	Lernergebnisse laut büKK-Handbuch	Welche Bedeutung hat dieses Lernfeld/-ergebnis für unsere Berufsgruppe? Was bedeutet dieses Lernergebnis für die alltägliche Arbeit in unserem Beruf?	Wie kann dieses Lernziel zukünftig in unserer Berufsgruppe verankert werden?	Was (anderes) bewirkt unsere Berufsgruppe, wenn sie über diesen Kompetenzbereich verfügt?
B.1 Klimawandel und Public Health				
B.2 Klimawandel und Biodiversität				

Quelle: InnTra

Tabelle 18: Arbeitsblatt zum Lernfeld C: Klinische Praxis

Beschreibung	Angehörige der Gesundheitsberufe leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung und Förderung der Klimaresilienz des Gesundheitswesens. In ihrer klinischen Praxis verfügen sie über Wissen und Fähigkeiten, die letztlich darauf abzielen, die Gesundheit der Bevölkerung im Kontext des Klimawandels zu schützen und zu verbessern.			
Module/Prinzipien	Lernergebnisse laut bÜKK-Handbuch	Welche Bedeutung hat dieses Lernfeld/-ergebnis für unsere Berufsgruppe? Was bedeutet dieses Lernergebnis für die alltägliche Arbeit in unserem Beruf?	Wie kann dieses Lernziel zukünftig in unserer Berufsgruppe verankert werden?	Was (anderes) bewirkt unsere Berufsgruppe, wenn sie über diesen Kompetenzbereich verfügt?
C.1 Klimasensible Bereitschafts- und Reaktionsplanung innerhalb der Gesundheitseinrichtung				
C.2 Klimasensible Gesundheitsförderung, Prävention und klinische Versorgung				
C.3 Klimaschutz in Gesundheitseinrichtungen				

Quelle: InnTra

Tabelle 19: Arbeitsblatt zum Lernfeld D: Kommunikation und Zusammenarbeit

Beschreibung	Angehörige der Gesundheitsberufe nutzen interprofessionelle Kooperation und Kollaboration sowie eine zielgerichtete Kommunikation mit einer Vielzahl von Zielgruppen (z. B. Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten, Berufskolleginnen und -kollegen, Interessenvertretungen wie Berufsverbände, Fachgesellschaften, politische Entscheidungsträger:innen etc.).			
Module/Prinzipien	Lernergebnisse laut büKK-Handbuch	Welche Bedeutung hat dieses Lernfeld/-ergebnis für unsere Berufsgruppe? Was bedeutet dieses Lernergebnis für die alltägliche Arbeit in unserem Beruf?	Wie kann dieses Lernziel zukünftig in unserer Berufsgruppe verankert werden?	Was (anderes) bewirkt unsere Berufsgruppe, wenn sie über diesen Kompetenzbereich verfügt?
D.1 Zielgruppenspezifische Klimakommunikation				
D.2 Interprofessionelle Kooperation und Kollaboration				
D.3 Klimakommunikation mit der Bevölkerung				

Quelle: InnTra

Tabelle 20: Arbeitsblatt zum Lernfeld E: Klimapolitik und Governance

Beschreibung	Angehörige der Gesundheitsberufe leisten mit ihren Erfahrungen und Sichtweisen einen wichtigen Beitrag, um die vielfältigen Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit zu erkennen und zu verstehen. Erfahrungen aus der Praxis können für wissenschaftlich fundierte strategische Weichenstellungen eine zusätzliche Quelle darstellen. Ein grundlegendes Verständnis des politischen Diskurses zum Thema Klimawandel ist notwendig, um die Auswirkungen klimapolitischer Entscheidungen auf die Bevölkerung, insbesondere auf vulnerable Personen- und Patientengruppen, einordnen zu können.			
Module/Prinzipien	Lernergebnisse laut büKK-Handbuch	Welche Bedeutung hat dieses Lernfeld/-ergebnis für unsere Berufsgruppe? Was bedeutet dieses Lernergebnis für die alltägliche Arbeit in unserem Beruf?	Wie kann dieses Lernziel zukünftig in unserer Berufsgruppe verankert werden?	Was (anderes) bewirkt unsere Berufsgruppe, wenn sie über diesen Kompetenzbereich verfügt?
E.1 Politische Rahmenbedingungen und Governance-Strukturen				
E.2 Einfluss klimapolitischer Entscheidungen auf Bevölkerungsgruppen				

Quelle: InnTra