

MAB - MITARBEITENDENBEFRAGUNG

Standortweite Projekte, VWT Projekte, MAB Klinikum



INTERVIEW MIT SOPHIA SCHOLAND KOORDINATIONSTEAM

Im Interview berichtet Sophia Scholand uns, was in den letzten Jahren nach der MAB passiert ist.

Wie ging es nach den Mitarbeitendenbefragungen (MAB) weiter?

Im Anschluss an die beiden Mitarbeitendenbefragungen (MAB) in den Jahren wurde ein Lenkungskreis bestehend aus allen Betriebsleitungen, den Personalräten und der Personalleitung gegründet, um über konkrete Maßnahmen und Projekte für den gesamten Standort zu entscheiden. Zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeiter:innen in der Umsetzungsphase der MAB wurde ein Koordinationsteam gegründet.

Im April 2023 findet die nächste trägerweite Befragung statt und ich finde es schön, dass wir sagen können, dass viel passiert ist

in der Zwischenzeit. Durch Corona waren wir erst ausgebremst, dann haben wir aber beide Mitarbeitendenbefragungen (standortweite im Herbst 2019, trägerweite im Frühjahr 2020) gemeinsam ausgewertet. Wir haben einen Lenkungskreis aus allen Betriebsleitungen, Personalräten und Personalleitung gegründet, um Themen, die den ganzen Standort betreffen, zu identifizieren und gemeinsam anzugehen. Dabei wurden wir von Berater:innen der Firma Nordlicht Management Consulting unterstützt.

Wie haben Sie die Mitarbeitenden eingebunden?

Uns war es sehr wichtig, alle Mitarbeitenden

mit einzubeziehen, deswegen haben wir viele verschiedene Austauschmöglichkeiten geschaffen: Es gab Workshops, Interviews, Open Space Veranstaltungen und Fokusgruppen. Nach einer langen Analysephase wurden drei Projekte festgelegt.

Welche konkreten Projekte haben sich daraus ergeben?

- Feedback und Wertschätzung
 - Informationswege neu gedacht
 - Personalführung in den Fokus setzen
- Mitarbeitenden aus allen Einrichtungen arbeiten hier zusammen und werden durch die Betriebsleitungen unterstützt.

Gibt es weitere Maßnahmen oder Projekte?

Neben den standortweiten Projekten haben auch die einzelnen Bereiche verschiedene Projekte initiiert wie beispielsweise eine Arbeitsgruppe des LWL-Klinikums, die Maßnahmen für das Klinikum angeleitet haben oder verschiedene Maßnahmen im Bereich Verwaltung, Wirtschaft Technik. Dazu in dieser Einblicke gleich mehr.

Was ist Ihr Fazit zu den letzten drei Jahren und warum sollte man sich an der nächsten MAB beteiligen?

Veränderungen sind bemerkbar und es ist gerade eine Aufbruchstimmung zu spüren. Das motiviert mich, mich weiterhin für die Mitarbeitenden des Standortes einzusetzen. Die Mitarbeitendenbefragung macht am meisten Sinn, wenn sich möglichst viele beteiligen. Zusammen können wir etwas bewegen. Also los geht's! Im April startet die nächste. Sind Sie dabei?



Sophia Scholand Foto: LWL

LWL
Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

PROJEKTGRUPPE: INFORMATIONSAUSTAUSCH „WEGE NEU DENKEN“

Die standortweite Projektgruppe hat in den letzten Monaten gemeinsam überlegt, wie Informationen in allen Bereichen gut verfügbar gemacht werden können. Dabei wurde neben einer IST Analyse zu den aktuellen Informationswegen und -kanälen Mitarbeitenden aus allen Bereichen nach ihren Wünschen und Bedürfnissen im Arbeitsalltag befragt. Anschließend hat die Gruppe die Anforderungen definiert und durch eine Soll-Ist Abgleich die Lösungssuche gestartet. Gemeinsam haben sie die Einführung von Dashboards, welche verschiedene Informationen, wie z.B. zu den

Angeboten am Standort, aber auch einrichtungs- und berufsspezifischen Informationen zur Verfügung stellen, als Lösungsmöglichkeit identifiziert. Dies soll den Informationsfluss erleichtern. Im Dezember wurde die Idee dem Lenkungskreis vorgestellt und dieser hat einer Pilotphase, in der an fünf verschiedenen Orten das digitale Dashboard getestet werden soll, zugestimmt. Im Anschluss an diese Testphase erfolgt eine Auswertung und die Entscheidung, ob digitale Dashboards am gesamten Standort eingerichtet werden sollen.

Projektgruppe Informationsaustausch Foto: LWL



PROJEKTGRUPPE: FEEDBACK UND WERTSCHÄTZUNG



Projektgruppe Feedback und Wertschätzung Foto: LWL

Wertschätzung und Feedback stärkt den Zusammenhalt. Wer sich gewertschätzt fühlt, ist motiviert. Durch Lob, Anerkennung und einem respektvollen Umgang auf Augenhöhe wird unser Arbeitsalltag gleich ein bisschen heller. Die Projektgruppe setzt sich mit der Frage wie Feedback und Wertschätzung angemessen in den Arbeitsalltag integriert werden kann aus-

einander. Dabei behandeln sie zum Beispiel das Thema Teamtage, für das sie konkrete Beispiele und Optionen für Teamtage ausarbeiten, die das jeweilige Team übernehmen kann oder für sich anpassen kann. Fortbildungen und einrichtungsübergreifende Austauschrunden sind ein weiterer Teil der Planung.

PROJEKTGRUPPE: PERSONALFÜHRUNG IN DEN FOKUS STELLEN

Und auch die Betriebsleitungen haben ein Projekt gestartet. Das Thema Personalführung in den Fokus stellen liegt allen Betriebsleitungen am Herzen und wurde ausgewählt. In verschiedenen Arbeitsrunden sollen wichtige

Themen identifiziert und bearbeitet werden. Gleichzeitig soll überlegt werden, wie die Themen auf den gesamten Standort ausgeweitet werden können.

ARBEITSGRUPPE AG MAB KLINIKUM

Nach der letzten MAB wurde die Klinikumsarbeitsgruppe (AG) Mitarbeitendenbefragung (MAB) gegründet, um die Anregungen und Ideen der Mitarbeitenden aufzugreifen und innerhalb der multiprofessionellen Arbeitsgruppe Maßnahmen zu entwickeln.

Das Hauptziel war und ist es, die Verbesserung der klinikinternen, hierarchie- und säulenübergreifenden Kommunikation. Im Projekt „Zusammenarbeit 2.0 – Wir schmieden Arbeitsatmosphäre“ wurden die folgenden Maßnahmen entwickelt:



Klinikumskonferenz: Ziel dieses neuen Formates ist es, mehr direkten Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Betriebsleitungen herzustellen. Hier werden aktuelle Themen und offene Fragen besprochen, diskutiert und ausgetauscht. Bei der ersten Konferenz wurden zum Beispiel Fragen zur Zusammenlegung des Klinikums geklärt. Die Klinikumskonferenz soll zukünftig regelmäßig stattfinden, alle Kolleginnen und Kollegen des Klinikums sind herzlich eingeladen.



BL-Besuche: Die Betriebsleitungen besuchen einmal jährlich alle Teams, Stationen, Gruppen o.ä., um mit den Mitarbeitenden in Kontakt zu treten, die Teams besser kennenzulernen und einen offenen Raum für Fragen beider Seiten zu schaffen.



Hospitationen: Die Arbeitsgruppe hat ein Hospitationskonzept entwickelt und die Umsetzung ist bereits gestartet. Die Gelegenheit zur Hospitation gibt's einmal im Jahr. Die Länge der Hospitation entspricht der Länge des Arbeitstages, kann aber auch davon abweichen. Die Organisation der Hospitation erfolgt über die Mitarbeiter:innen selbst. Der Zeitpunkt der Hospitation wird mit den jeweils vorgesetzten Führungskräften abgesprochen. Haben Sie schon Ihre Hospitation für 2023 geplant?



Workshops: Zusammenarbeit 2.0. - wir schmieden Arbeitsatmosphäre" lautet das Thema für regelmäßig stattfindenden Workshops, an dem aller Mitarbeitenden des Klinikums inklusive Verwaltung, Wirtschaft, Technik teilnehmen können. Es hat zum Beispiel ein Workshop zum Thema Kreativität und Schaffenskraft stattgefunden, in dem neuen Methoden erlernt und ausprobiert wurden, um neue Themen zu erarbeiten. Im Mittelpunkt steht das Kennenlernen, die Reflexion verschiedener Sichtweisen und die Stärkung der internen Kommunikation. Die aktuellen Angebote finden Sie im Fortbildungskatalog, melden Sie sich jetzt an!

MAB-MABNAHMEN IN VERWALTUNG- WIRTSCHAFT-TECHNIK

Projektgruppen erfolgreich! Das haben die Projektgruppen schon erfolgreich umgesetzt



Projektgruppe Kennenlernen: Etablierung Teamtage in allen Teams, Durchführung von VWT Aktionen zum Kennenlernen wie *Eis in der Mittagspause*.



Projektgruppe Informationsaustausch: Neues Telefonverzeichnis (kommt mit neuem Intranet)



Projektgruppe Schnittstellen: Neues Telefonverzeichnis (kommt mit neuem Intranet), Projekte zum Raum- und Umzugsmanagement



Projektgruppe Selbstverständnis: Neue Organigramme (kommt mit neuem Intranet), Intranetauftritt VWT, Smileyabfrage: Wie läuft die Zusammenarbeit mit VWT?



Projektgruppe Fehlerkultur: Wie ist die Fehlerkultur aktuell und wie wollen wir sie weiterentwickeln?

PROJEKTGRUPPE: KENNENLERNEN

Die Projektgruppe „Kennenlernen“ hat die regelmäßige Durchführung von Teamtagen für die Bereiche Verwaltung, Wirtschaft, Technik angeregt. Ziel eines Teamtages ist es, die Zusammengehörigkeit und das Vertrauen innerhalb eines Teams zu fördern und nachhaltig zu verbessern.

Das Warm Up aus dem Handbuch eignet sich auch für lange Sitzungen:

Teilnehmerzahl: Beliebig

Zeit: 10-20 Minuten

Ziel: Die Gruppendynamik und das Zuhören fördern, für Aufmerksamkeit sorgen.

So funktioniert es: Das Team stellt sich in einem Kreis auf. Nun soll die Gruppe laut bis zehn oder 20 zählen. Die Regeln dabei: Es darf immer nur eine Person reden und die Reihenfolge darf nicht abgesprochen werden. Sagen etwas zwei Personen gleichzeitig „fünf“, muss das Team wieder von vorne anfangen. Alternativ kann die Gruppe auch das Alphabet aufsagen. Die Übung steigert die Konzentration und Aufmerksamkeit - ist als auch nach einer Mittagspause geeignet, um wieder wach zu werden.

