

VERTIEFUNG DER FOKUS-THEMEN
DER DURCHGEFÜHRTEN MITARBEITER*INNEN-BEFRAGUNG

Innerbetriebliche Kommunikation

Virtuelle Durchführung, 18. März 2022

Ablauf heute

1. Begrüßung und Orientierung zum Thema

2. Einstieg „innerbetriebliche Kommunikation“

3. Diskussionsrunde 1

4. Diskussionsrunde 2

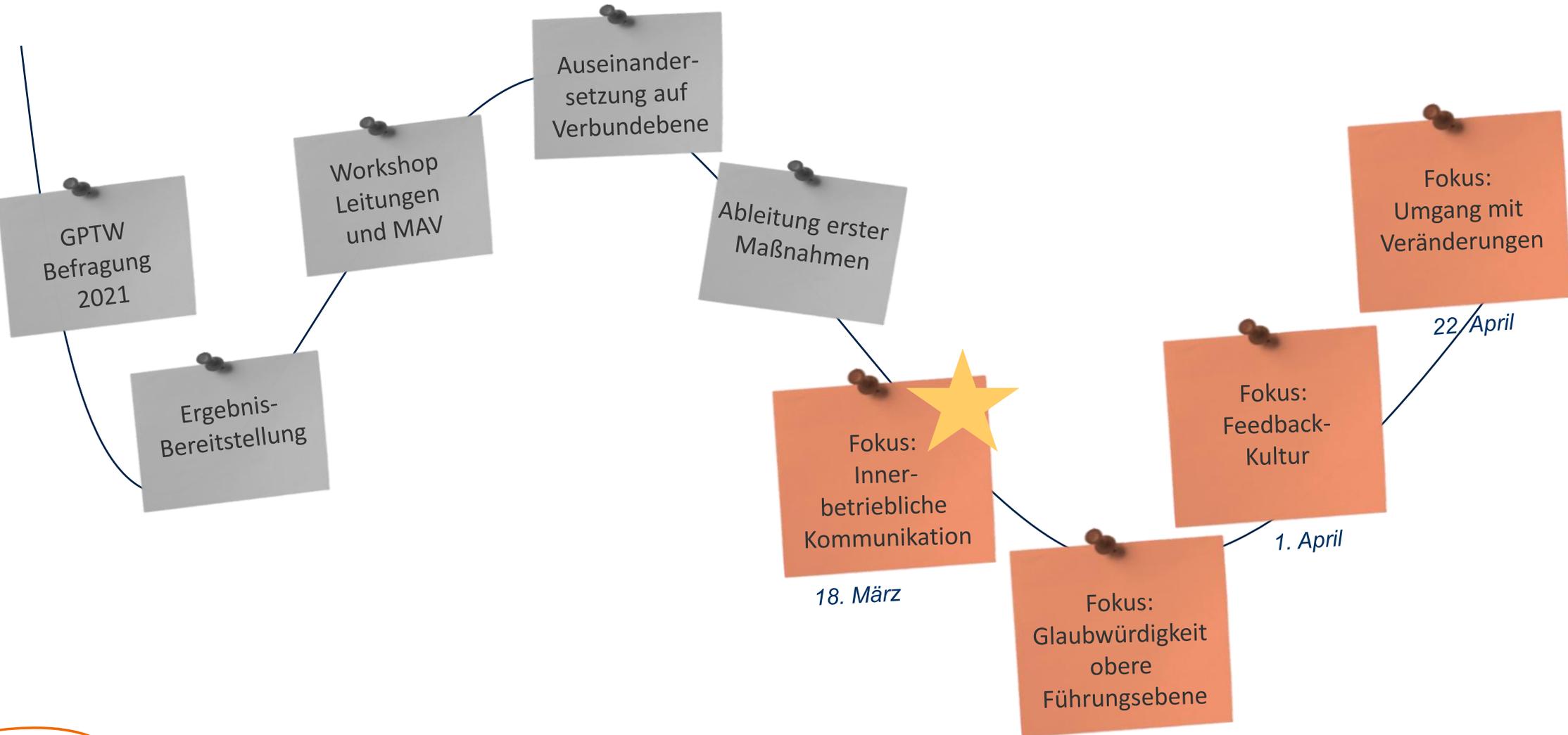
5. Diskussionsrunde 3

6. Blick auf die Ergebnisse

7. Ausblick



Zur Orientierung: Gesamtprozess Mitarbeiterbefragung



Ablauf heute

1. Begrüßung und Orientierung zum Thema

2. Einstieg „innerbetriebliche Kommunikation“

3. Diskussionsrunde 1

4. Diskussionsrunde 2

5. Diskussionsrunde 3

6. Blick auf die Ergebnisse

7. Ausblick

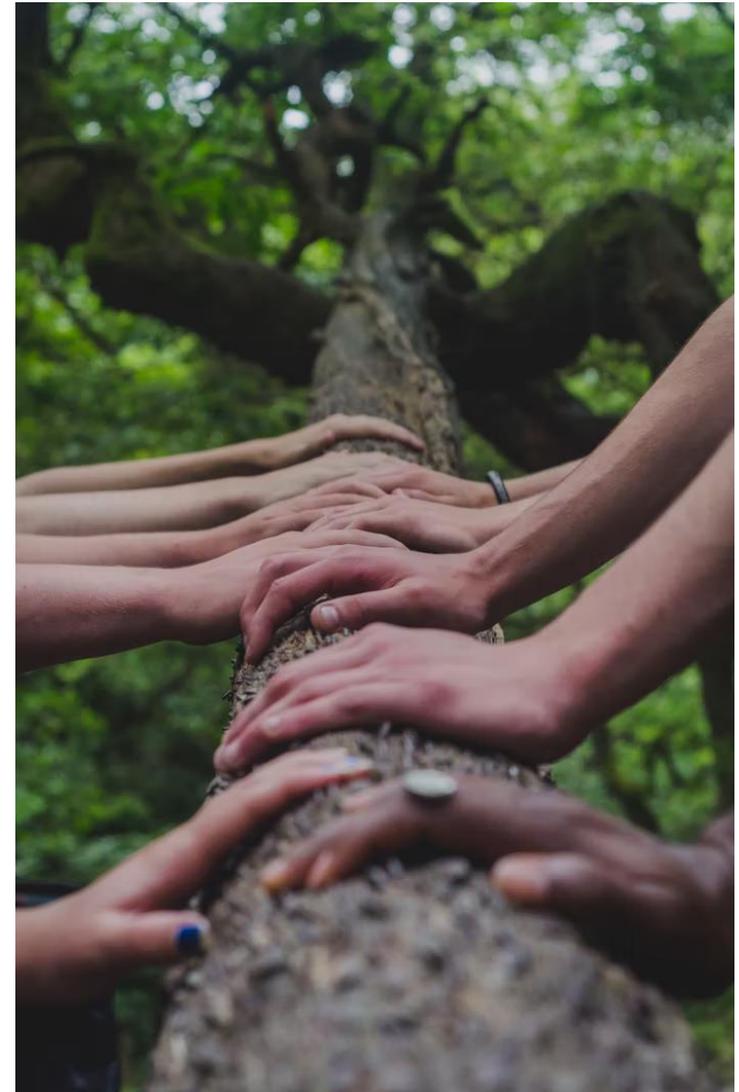
Intention der Vertiefungstermine und „Spielregeln“

– Intention:

- Gemeinsame Erörterung / tieferes Verständnis für „Knackpunkte“ bei den Fokusthemen – was war gemeint?
- Ideen und Verbesserungsvorschläge sammeln, diskutieren, dokumentieren

– Dabei gilt:

- Je interaktiver desto besser
- Jede Idee sollte gehört und dokumentiert werden
- Kamera an, Mikro an, wer etwas sagen möchte
- Diskussionsrunden in Kleingruppen, Zusammenführung im Plenum
- Teilnahme = Arbeitszeit



Ablauf heute

1. Begrüßung und Orientierung zum Thema

2. Einstieg „innerbetriebliche Kommunikation“

3. Diskussionsrunde 1

4. Diskussionsrunde 2

5. Diskussionsrunde 3

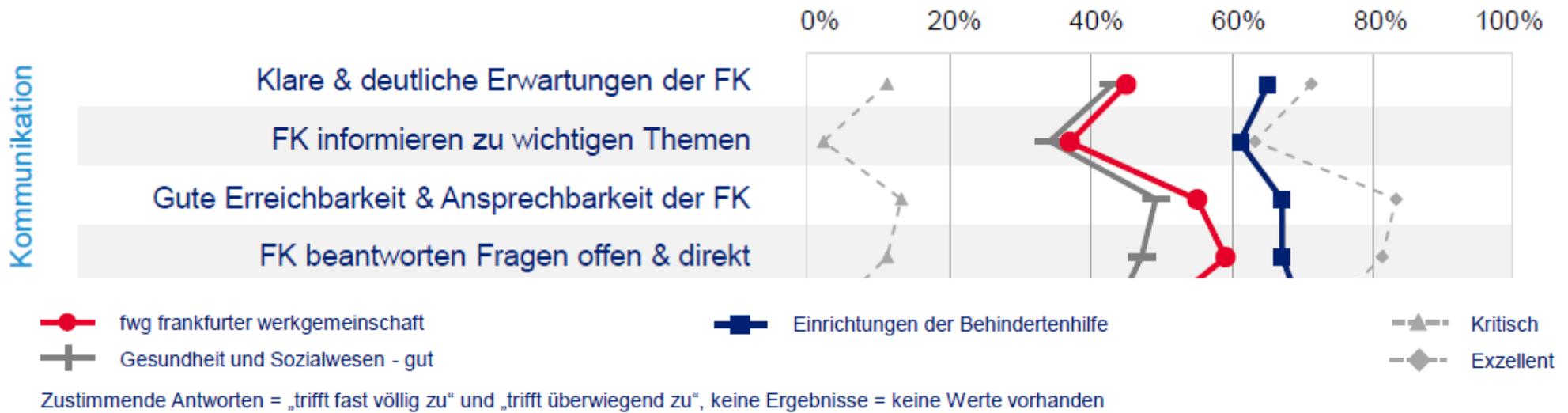
6. Blick auf die Ergebnisse

7. Ausblick



„Innerbetriebliche Kommunikation“

Was fällt bei den Ergebnissen auf?



Welche Fragen sollten sich die Führungskräfte stellen in Bezug auf das eigene Kommunikationsverhalten?

Ab wann möchten Mitarbeiter*innen in neue Themen einbezogen werden?

Informiere ich aktiv meine Mitarbeiter*innen oder warte ich passiv ab, bis diese gezielt Fragen stellen?

Was würde ich als Mitarbeiter*in bspw. einem entfernten Standort wissen wollen, um mich informiert zu fühlen? Die Frage sollten sich die FK bei jedem Thema kurz stellen?

- ob das, was gesagt wird, auch eingehalten werden kann - auf konkrete/eindeutige Aussagen achten, statt Aussagen treffen, die "alles offen lassen"-

Sollten Mitarbeiter nicht regelmäßiger über aktuelle Projekte, Planungen informiert werden?

Sind alle Mitarbeiter*Innen informiert, die es betrifft?

Sollten MA nicht über alle Themen der fwg informiert sein?

Habe ich die richtige Empfängergruppe ausgewählt?

Sollten Mitarbeiter auch im Entscheidungsprozess miteinbezogen werden?



Welche Fragen sollten sich die Führungskräfte stellen in Bezug auf das eigene Kommunikationsverhalten?

Wie möchte ich informiert werden?

Aus Leitungssicht: Was verstehen die MA unter Transparenz?

Wie informiere ich offiziell schneller als der Flurfunktion läuft?

Welches Tool sollte ich nutzen um meine Information zu teilen

Muss noch was entschieden werden? Bitte nur AGs gründen, in denen das Ergebnis offen ist, sonst führt das zu Frust!



14



Vertiefung „innerbetriebliche Kommunikation“ anhand von 3 aufeinanderfolgenden Diskussionsrunden:



(1) Was läuft gut und sollte beibehalten werden?



(2) Was läuft schlecht und sollte beendet / abgestellt werden?



(3) Welche Anregungen, Ideen und Wünsche haben wir?



Ablauf heute

1. Begrüßung und Orientierung zum Thema
2. Einstieg „innerbetriebliche Kommunikation“
- 3. Diskussionsrunde 1**
4. Diskussionsrunde 2
5. Diskussionsrunde 3
6. Blick auf die Ergebnisse
7. Ausblick



Erste Diskussionsrunde in Kleingruppen

Was läuft gut in der innerbetrieblichen Kommunikation und sollte beibehalten werden?

- Infos zu Personalwechseln
- Startergruppe
- Betreuungsdokumentation Mikos
- Kollegiale Unterstützung
- Besprechungskultur (Fachkonferenz, Dienstkonferenz, Supervision)
- Stammtermine (regelmäßig eingehalten)
- Mitarbeiterbefragung mit Nachbearbeitung
- Teamkommunikation (kleine Einheiten im Haus)
- Kommunikation mit den direkten Dienstvorgesetzten
- Mitarbeiter:innen-Vertretung: Vollversammlung oder schriftliche Info
- Verbundtage und fwg-Tage (übergreifende Verbundenheit, teilw. fachl. Themen und Infos zu Zahlen etc.)
- Fachforen
- „Feierkultur“ mit Klient:innen z.B. Rock im Cassella-Park
- Flurfunk ?
- Bei finalen Entscheidungen werden frühzeitig E-Mails verschickt
- Bei Rückfragen („Anklopfen“) ist die Tür immer offen



Ablauf heute

1. Begrüßung und Orientierung zum Thema
2. Einstieg „innerbetriebliche Kommunikation“
3. Diskussionsrunde 1
- 4. Diskussionsrunde 2**
5. Diskussionsrunde 3
6. Blick auf die Ergebnisse
7. Ausblick



Zweite Diskussionsrunde in Kleingruppen



Was läuft derzeit in der innerbetrieblichen Kommunikation schlecht und sollte beendet / abgestellt werden?

- **Verbund- und fwg-Tage:**
 - coronabedingt nicht in Präsenz: Dadurch ist viel verloren gegangen
 - Wenig Nachverfolgung der Gruppenergebnisse
- Fehlende Info zu Corona-Verdachtsfällen in den Einrichtungen
- Fehlende übergreifende Informationen zu fwg (erfahren von außerhalb und nicht Organisation selbst)
=> aktiv mehr Infos an MA über fwg-Themen und Geschehnisse (z.B. neues Haus, neues Angebot etc.)
- **„Scheibchenpolitik“:** Nicht alle Infos, um Aufträge gut erledigen zu können (Wunsch: früher und umfassender informieren, Zwischenstände!)
- „Hü und Hott“: Infos, die schnell Gültigkeit verlieren.
- **„Wirrwarr“:** Aussagen sind nicht immer verbindlich
- **Flurfunk:** Infos, die sich nur durch Flurfunk verbreiten, sind eher negativ und werden „kaputtgeredet“ oder schlechtgemacht, bevor die offizielle Info kommt. Negativ und demotivierender Effekt insbesondere auf neue Mitarbeitende.
- **Zwischenstände** in der offiziellen Info fehlen (auch „es gibt nichts Neues“ ist eine Info!), auch Info zu Projekten etc.
- **Lange Entscheidungswege** (z.B. bei Änderungsvorschlägen langer Kommunikations / Informations / Entscheidungsweg => lange Antwortzeiten an MA
- Fwg wächst schnell: Hierarchien nehmen gefühlt zu (Verfestigung), Unklarheit, wer was entscheidet (s. Lösungsvorschläge)
- Info über Abwesenheiten oder Krankheiten an alle fehlt
- Personalentscheidungen, z.B. Entfristungsgespräche
- Es fehlt: Möglichkeit der Hospitation über Standorte oder Gruppen hinweg



Zweite Diskussionsrunde in Kleingruppen



Was läuft derzeit in der innerbetrieblichen Kommunikation schlecht und sollte beendet / abgestellt werden?

- Weniger diffuse Aussagen (mehr Klarheit gewünscht)
- „man sollte“ -> sollte gestrichen werden, weil es dann keine Verantwortlichen gibt und das Thema nicht weiterverfolgt wird
- Unklare Zuständigkeiten: Wen für was ansprechen -> wichtig insbes. für neue Mitarbeitende
- Kommunikation von Zuständigkeiten (Reine Nennung bei MA-Versammlung zu wenig) – wo gibt es Einblick dazu?
Bsp. Änderung der Zuständigkeiten für Telefonanlage und Handies, oder wenn Bereiche von B&W zu A&T „wandern“ oder umgekehrt
- Mangelnde Teilnahmemöglichkeit bei internen Veranstaltungen für alle Mitarbeitenden (bspw. Betreuung muss gleichzeitig gewährleistet werden) -> wie kann das gelingen?

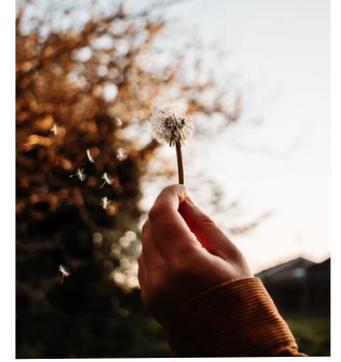


Ablauf heute

1. Begrüßung und Orientierung zum Thema
2. Einstieg „innerbetriebliche Kommunikation“
3. Diskussionsrunde 1
4. Diskussionsrunde 2
- 5. Diskussionsrunde 3**
6. Blick auf die Ergebnisse
7. Ausblick



Dritte Diskussionsrunde in Kleingruppen



Welche Anregungen, Ideen und Wünsche haben wir für die zukünftige innerbetriebliche Kommunikation?

- **Kommunikationswege verkürzen:** Plattform haben, wo Daten (Urlaub etc.) geteilt werden kann, es einen „Kasten“ gibt für Newsletter mit Kommentarfunktion o.ä. inkl. Kummer- / Ideenkasten (ggf. anonym) => sollte ausgewertet werden!
- **Transparenz zu Verpflichtungen / Projekte:** Übersicht, wo kann ich anrufen, wer ist wofür zuständig?
- Klare **Prozesse und Aussagen inkl. Terminierung**, auf die man sich verlassen kann (z.B. Termine, wann Inhalte bekanntgegeben werden, bspw. bei Entfristungen!)
- Newsletter: Könnte von verschiedenen Stellen „gefüttert“ werden (Frequenz sollte bestimmt werden)
- Bestehenden Abwesenheitskalender anpassen/verbessern (Prozess derzeit unklar), um Verlässlichkeit zu erhöhen
- Mehr **Verantwortung für kleinere Organisationseinheiten** (bspw. Eigenes Budget durch Führungskraft) könnte Abstimmungsaufwand verringern
- Klare **Abstimmungsprozesse** bei neuen Mitarbeitenden
- Verringerung der Themenvielfalt bei gleichbleibender Arbeitslast, mehr Priorisierungsmöglichkeiten
- Vorschlagswesen / Ideensammlung von Mitarbeitenden einführen (gerne auch anonym)
- Besprechungen straffen
- **„Basisdemokratie“** einführen: Entscheidungen von allen treffen lassen, so weit möglich
- „zeitnah“ und „man“ aus Wortschatz streichen
- **Teamübergreifende Projekte** durchführen (Schnittstellen nutzen um mehr Ideen zu bekommen, weniger im Kreis drehen)
- **MS Teams:** Mehr Nutzung der Chat-Funktion bzw. der Statusmeldungen in teams, auch: MA-Schulungen (wie finde ich wo was?)
- Kommunikation in beide Richtungen (oben nach unten sowie unten nach oben: Was trägt die Teamleitung weiter?)
- => Kommunikationsleitfaden in den Teams erarbeiten



Dritte Diskussionsrunde in Kleingruppen



Welche Anregungen, Ideen und Wünsche haben wir für die zukünftige innerbetriebliche Kommunikation?

- Intrexx:
 - Nutzung interner bestehender Medien (Intrexx) für interne Chat-Funktion
 - FAQ´s ggf. ebenfalls in Intrexx
 - Newsflash in Intrexx integrieren
- Mehr Transparenz bei **Ansprechpartnern**
- Verbesserung der **Verzahnung zwischen den einzelnen Bereichen und einzelnen Ebenen** (auch räumliche Entfernungen besser „überwinden“), bspw. Social Intranet, Mitarbeitende besser sehen können, um Synergieeffekte besser nutzen zu können
- **Frühzeitige Einbindung** bei Entscheidungen
- Bessere Kommunikation übergreifender Informationen (bspw. Ziele der fwg)
- Startergruppe für langjährige Mitarbeiter einführen
- Vorschlagswesen evtl. mit Prämiensystem verbinden

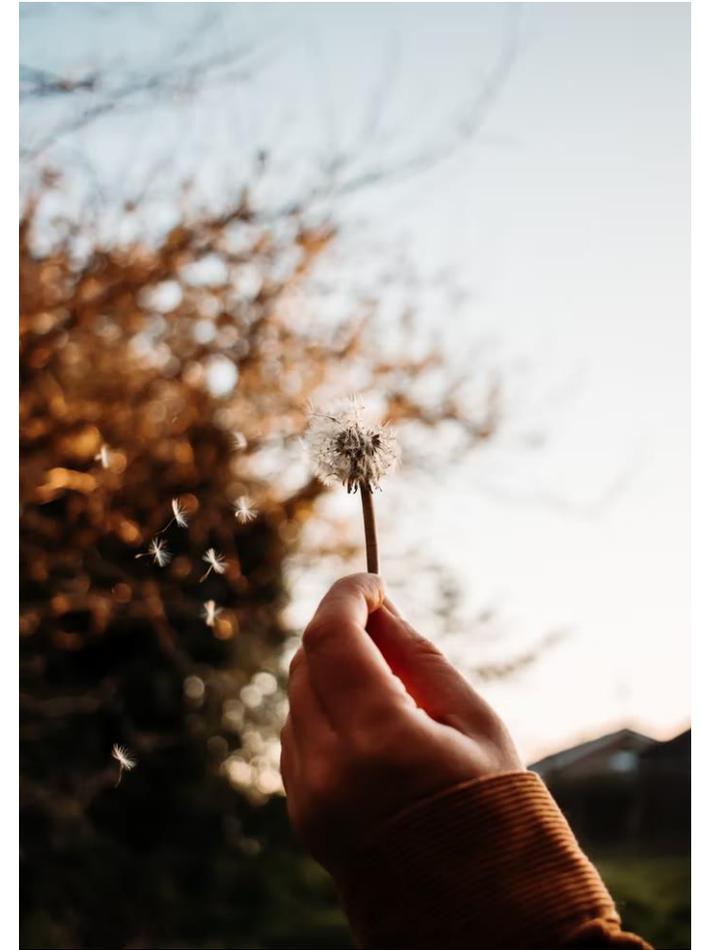


Ablauf heute

1. Begrüßung und Orientierung zum Thema
2. Einstieg „innerbetriebliche Kommunikation“
3. Diskussionsrunde 1
4. Diskussionsrunde 2
5. Diskussionsrunde 3
- 6. Blick auf die Ergebnisse**
7. Ausblick



Blick auf die Ergebnisse -> wie geht's weiter?



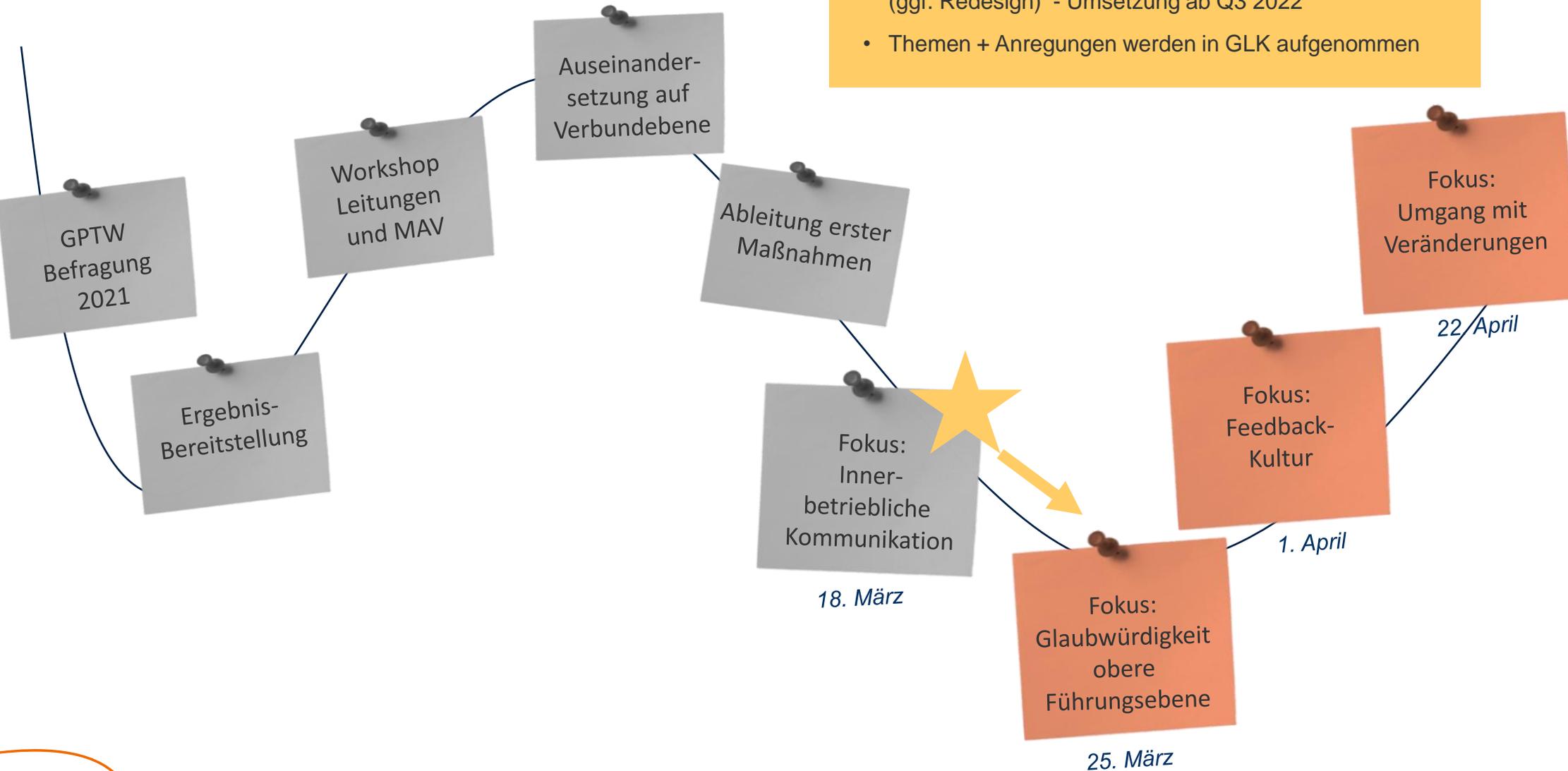
Ablauf heute

1. Begrüßung und Orientierung zum Thema
2. Einstieg „innerbetriebliche Kommunikation“
3. Diskussionsrunde 1
4. Diskussionsrunde 2
5. Diskussionsrunde 3
6. Blick auf die Ergebnisse
- 7. Ausblick**

Ausblick – wie geht's weiter?

Was passiert mit den Ergebnissen von heute?

- Newsletter wird aufgesetzt
- Erweiterungsmöglichkeiten von Intrexx werden geprüft (ggf. Redesign) - Umsetzung ab Q3 2022
- Themen + Anregungen werden in GLK aufgenommen



**Vielen Dank an alle,
guten Appetit und vorab ein schönes Wochenende 😊**

