

# BAYERISCHE ORDENS PROVINZ

## Berichte / Ergebnisse aus den SENSING-Gruppen

Anzahl der Gruppen:	Auflistung der Themen:	Zusammensetzung der Gruppen:
3	Kommunikation	Leitungskräfte und GmbH- Mitarbeitende
2	Projektmanagement Behindertenhilfe	Leitungskräfte und GmbH- Mitarbeitende
3	Projektmanagement Krankenhaus	Direktoriumsmitglieder, Oberärzte, Stationsleitungen, Mitarbeitenden weißer Bereich, MA Projektarbeit
1	Kooperation Krankenhaus	Leitungskräfte und Mitarbeitende
3	Kultursensibilität	Mitarbeitende mit Migrationshintergrund; Mitarbeitende ohne deutsche Staatsangehörigkeit; Mitarbeitende, die ausländische Mitarbeitende betreuen

### Kommunikation

#### III: Was hat uns überrascht? Wie war die Wirkung?

Die informelle Kommunikation wird von ca. von der Hälfte der Befragten hilfreich für Effektivität von Führung und Kommunikation bewertet. Überregionale Kommunikationswege und Zuständigkeiten sind eher unbekannt, häufig erfolgt Informationsweitergabe eher informell. Insgesamt gibt es kritische Rückmeldungen zu Zuständigkeiten, Bearbeitungsdauer, Relevanz und Umfang von Informationen.

#### IV: Was haben wir erkannt? Was waren unsere Schlüsselerkenntnisse?

Die Mitwirkung und Teilnahme der Selbstvertretergremien an Besprechungen könnte verbessert werden. Die Arbeitsweise verschiedener Gremien sollte überprüft werden.

##### Schlüsselerkenntnisse:

Als Hinderungsgründe für die Beteiligung der Selbstvertretergremien wurden überwiegend fehlende Ressourcen, fehlendes Bewusstsein gegenüber den Selbstvertretergremien und institutionelle Strukturen genannt. Angeregt wird mehr Transparenz und Vernetzung und zeitnahe Entscheidungen.

#### V: Was hat sich für uns bestätigt?

Es gab bereits Hinweise darauf, dass Strukturen (Kommunikationswege und Zuständigkeiten) in der Behindertenhilfe gGmbH nicht umfänglich bekannt sind, diese wurden bestätigt.

Die Mitwirkung der Selbstvertretergremien ist im Aufbau, die Umsetzung in der Praxis erfolgt oft aufgrund der o.g. Hinderungsgründe nicht umfassend.

#### VII: Welche Schlüsselfragen haben wir dadurch für unsere Provinz (Behindertenhilfe) erkennen können?

Welche Kommunikationswege, Strukturen und Tools sind notwendig, um zeitnah Entscheidungen, mehr Transparenz und zielgruppenoptimierte Informationen zu erhalten?

#### VIII: Und für den Gesamtorden?

Gibt es Kommunikationsstrukturen, die allgemeingültig sind?

## **Projektmanagement (BBBH und KH)**

### **III: Was hat uns überrascht? Wie war die Wirkung?**

Die einrichtungsbezogenen Projekte sind den Mitarbeitenden bekannt, die überregional/verbundweiten laufenden Projekte (Thema/Besetzung) sind nicht immer bekannt. Laut Auswertung der Fragebögen sind die Rahmenbedingungen in der Behindertenhilfe für Projektmanagement bekannt, in der weiteren Beantwortung hat sich dargestellt, dass vertieftes Wissen über Projektmanagement nur vereinzelt vorliegt. Langfristig angelegte Projekte bedürfen einem Projektmanagement. Hierfür gibt es im Krankenhausverbund klare Strukturen und zuständige Mitarbeiter welche in der Organisation bekannt sind und über ein breites Wissen verfügen. Kleinere Projekte durchlaufen ebenso das umfassende Projektmanagement. Das Thema Digitalisierung welches Inhalt einer Vielzahl von Projekte ist, wird sowohl als Chance als auch als Risiko gesehen.

### **IV: Was haben wir erkannt? Was waren unsere Schlüsselerkenntnisse?**

Häufig werden die gleichen Personen als Projektteilnehmer hinsichtlich Fachlichkeit und Erfahrung eingesetzt, es ist wenig Vielfalt bei der Auswahl sichtbar. Durch diese Kontinuität können Projekte aber schnell angegangen und umgesetzt werden. Mitarbeiter und Führungskräfte sind offen gegenüber Projekten und motiviert sich einzubringen.

Die Projektarbeit kommt oft on top zum Alltagsgeschäft (fehlende Ressourcen). Die fehlende Freistellung wird bemängelt. Dissens: Große Projektgruppen sind oft nicht schnell in der Umsetzung aber für eine Einbeziehung aller Bereiche notwendig.

In der Behindertenhilfe haben wir keine oder wenig technischen oder digitalen Lösungen zur Projektumsetzung.

Schlüsselerkenntnisse: Der Umsetzungsgrad von übergreifenden Projektergebnissen in der Praxis ist abhängig von der Akzeptanz der jeweiligen Verantwortlichen und der Führungskräfte.

### **V: Was hat sich für uns bestätigt?**

Das Wissen über anstehende Themen (z.B. gesetzliche Änderungen) ist frühzeitig vorhanden.

Wir reagieren i.d.R. wegen begrenzter Ressourcen bei manchen Themen zeitverzögert und gestalten wenig proaktiv. Relevante Themen werden insgesamt aber bearbeitet und Handlungsspielräume für leitende Mitarbeiter sind vorhanden.

Kommunikation zu den Projekten kommt nicht immer bei den Mitarbeitern an, obwohl Informationen über verschiedene Medien (Email, JoGo, direkte Information...) breit gestreut werden.

### **VII: Welche Schlüsselfragen haben wir dadurch für unsere Provinz erkennen können?**

Wie können wir unser Projektmanagement (Themen, Durchführung, Digitalisierung und Umsetzung) nachhaltiger und effektiver aufstellen?

Welche Ausstattung/Methodik benötigen wir für eine zukunftsfähige Umsetzung?

Wie gelingt es uns die richtigen Mitarbeiter für die Projektgruppen zu gewinnen?

### **VIII: Und für den Gesamtorden?**

Wie können wir proaktiv und schnell auf äußere Rahmenbedingungen reagieren?

Wie können wir Erfahrungen und Best-Practice aus anderen Provinzen auf uns übertragen und austauschen?

## **Kooperation**

### **III: Was hat uns überrascht? Wie war die Wirkung?**

- Kooperationen sind komplexer auszuhandeln als gedacht, da die Ziele der Kooperation oft nicht klar sind.
- Die Umsetzung von Kooperationen erfordern häufig umfangreiche juristische Vorarbeit.
- Die Kommunikation des Kooperationsvorhabens und die Umsetzung in der Praxis brauchen häufig mehr Zeit als gedacht.
- Nicht jede temporäre Zusammenarbeit mit externen Partnern ist eine dauerhafte Kooperation.

### **IV: Was haben wir erkannt? Was waren unsere Schlüsselerkenntnisse?**

#### **Sind wir kooperationsfähig,**

- Grundsätzlich bestehen sehr viele Kooperationen der Krankenhäuser mit anderen Gesellschaften und Akteuren im Gesundheitsbereich. Wichtig ist es, neu etablierte Kooperationen weiter zu entwickeln und an veränderte Rahmenbedingungen oder Ziele anzupassen. Dazu gehören auch wirtschaftliche und technologische Fragestellungen.
- Beispiel Krankenhaus: Kooperationen in diesem Bereich der stationären Versorgung sollten ergänzt werden um verschiedenen Varianten der ambulanten Versorgung, der Bildung, der Prävention, der IT Landschaft etc.

### **V: Was hat sich für uns bestätigt?**

- Zeit nehmen für die Abstimmung des Zielbildes einer Kooperation.
- Zeit nehmen für die Kommunikation des Zieles an alle Beteiligten.

### **VII: Welche Schlüsselfragen haben wir dadurch für unsere Provinz (Krankenhausverbund) erkennen können?**

- Welche Kooperationspartner brauchen wir insbesondere in den Bereichen, die für den Krankenhausverbund aus strategischer Sicht relevant sind?

### **VIII: Und für den Gesamtorden?**

- Mit welchen Krankenhäusern des Ordens in anderen Ländern haben wir strategische Gemeinsamkeiten und wie gestalten wir über Kultur- und Sprachgrenzen hinweg eine dauerhafte Kooperation.

## **Kultursensibilität**

### **III Was hat Sie überrascht? Was war die Wirkung?**

Für viele Menschen ist Deutschland das Traumland. Wegen dem Wetter, der Kultur, der Gesetzgebung.

### **IV Was haben sie erkannt? Was waren Ihre Schlüsselerkenntnisse?**

Die Begleitung der Mitarbeitenden, wenn sie in Deutschland ankommen ist wichtig. Das hohe Engagement der begleitenden Mitarbeitenden ist enorm.

Die Trennung von der Familie ist für viele ausländische Mitarbeitenden sehr schwer.

Viele verschiedene Kulturen in einer Einrichtung bringt Vielfalt aber auch soziale Probleme, wegen Nicht-Wissen

### **V Was hat sich für Sie bestätigt?**

Es ist ein großer Unterschied, ob Mitarbeitende als Flüchtlinge aus Kriegs-/Krisengebieten nach Deutschland kamen, oder mit Arbeitsvisum.

Die Wohnungsnot in Deutschland stellt für viele ein Problem dar.

### **VII Welche Schlüsselfragen haben Sie dadurch für Ihre Provinz in der Zukunft erkennen können?**

Wie können ausländische Fachkräfte in Deutschland glücklich werden/bleiben.

Wie können Fachkräfte im Heimatland für Deutschland (deutsche Sprache) gut qualifiziert werden.

Wie gelingt es, dass die Menschen mit vielen verschiedenen Kulturen in unseren Einrichtungen sich respektvoll behandelt fühlen. Wie kann Wissen über so viele verschiedene Kulturen nachhaltig vermittelt werden.

### **VIII Und für den Gesamtorden?**

Koordinierte Kooperationen für Austausch- oder Ausbildungsprogramme könnten sich in Zukunft als sehr fruchtbar erweisen.