

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vom 13. bis 26. Oktober 2020 bitten wir Sie um Ihre Stimme!

Wir haben das Projekt Great Place To Work® beauftragt, Sie um Ihre Meinung zu Ihrem Arbeitsplatz, zur Führung, zur Organisation als Ganzes und zu den Arbeitsbedingungen zu befragen. Es ist kein Geheimnis, dass gut ausgebildete, zufriedene und motivierte Mitarbeiter*innen der Schlüssel für eine hervorragende Versorgung sind. Wenn wir ehrlich sind, wissen wir doch alle viel zu wenig darüber, wo es bei uns schon sehr gut läuft oder auch wo Dinge regelmäßig schlechter sind als sie sein dürften.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist herzlich gebeten seine Meinung abzugeben. **Dabei ist vollständige Anonymität garantiert.**

Wir brauchen dringend Ihre offenen und ehrlichen Antworten. Wir versprechen Ihnen, dass wir die Ergebnisse gemeinsam mit Ihnen ansehen werden und daraus die richtigen Konsequenzen ziehen wollen. Diese Befragung soll die Grundlage eines dauerhaften Prozesses kontinuierlicher Verbesserung Ihrer beruflichen Situation sein.

Bitte vertrauen Sie uns, dass wir es ernst meinen und besser werden wollen. Wir vertrauen Ihnen, dass Sie uns ein differenziertes,

ehrliches und ausgewogenes Stimmungsbild geben werden.

Und... wir haben noch ein anderes Anliegen.

In Anbetracht einer möglichen zweiten Covid19-Welle schauen wir in diesem Jahr ganz besonders sorgenvoll auf die Grippesaison. Die Symptome einer Grippe und einer Covid19-Erkrankung sind sehr ähnlich. Deshalb würde eine große Grippewelle weitreichende Isolationsmaßnahmen und letztlich den Stillstand der Klinikbetriebe nach sich ziehen. Deshalb meine herzliche Bitte: **Lassen Sie sich gegen Grippe impfen.** Wir werden eine entsprechende Interaktion in den RoMed Kliniken durchführen,



damit die Schwelle besonders niedrig ist. Vielen Dank hierfür.

Ihr Jens Deerberg-Wittram

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT – IHRE MEINUNG IST UNS WICHTIG!

Was bewegt Sie?



**GREAT PLACE TO WORK®
BEFRAGUNG
13.10. – 26.10.2020**



Bereits in der Weihnachtsausgabe RoMed Aktuelles vom Dezember 2019 wurde das Projekt Great Place to Work® vorgestellt. Coronabedingt musste die Mitarbeiterbefragung der RoMed Kliniken auf den Herbst verschoben werden und findet nun im Zeitraum vom **13. – 26. Oktober 2020**, in Zusammenarbeit mit dem Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work® statt.

Die Mitarbeiter eines Unternehmens sind von zentraler Bedeutung und daher ist eine angenehme Atmosphäre am Arbeitsplatz eines der wichtigsten Aspekte und soll hierdurch ausgiebig erforscht und gepflegt werden. Diese Analyse kann nur durch Ihre Mitarbeit gewährleistet werden. Natürlich erfolgt die Umfrage völlig anonym und alle Daten werden vertraulich behandelt. Die Umfrage dient der Feststellung von Stärken, aber auch von Defiziten in der Arbeitsplatzkultur, wodurch das Einleiten von Verbesserungsmaßnahmen ermöglicht wird. Auch die Ergebnisse werden im Nachhinein offen kommuniziert und sind für jeden Teilnehmer erreichbar.

Nun sind Sie an der Reihe!

Bei Fragen steht Ihnen das Projektteam (GPTW@ro-med.de) oder Great Place to Work® gerne zur Verfügung!

GPTW Deutschland GmbH, Hardefuststraße 7, 50677 Köln, Deutschland
Tel +49 (0) 221 - 933 35 113, E-Mail befragung@greatplacetowork.de

Wer oder was ist Great Place to Work® und wie läuft die Mitarbeiterbefragung ab?

Wie steht es um die Mitarbeiterzufriedenheit bei RoMed?

Gute Frage, so genau wissen wir das nicht! Über die regelmäßig durchgeführten Gefährdungsanalysen bekommen wir seit einigen Jahren Hinweise, wo es gut läuft und wo der Schuh drückt. Allerdings entsteht der Eindruck, dass die Zufriedenheit in Bereichen und Kliniken sehr unterschiedlich ist, was die Herleitung von konkreten Verbesserungen häufig schwierig macht.

Mit einer systematischen Befragung durch ein neutrales, externes Institut erhalten wir Daten zur gemeinsamen Identifikation der richtigen Verbesserungsmaßnahmen. Das kann das betriebliche Gesundheitsmanagement, Dienstzeitmodelle oder die Kommunikation im Team betreffen.

Great Place to Work® ist so ein neutraler, externer Partner – Warum haben wir uns für sie entschieden?

Great Place to Work® ist ein unabhängiges Forschungs- und Beratungsunternehmen mit Sitz in Köln, das Teil eines internationalen Great Place to Work®-Netzwerkes ist. Im Rahmen seiner Benchmark-Untersuchungen ermittelt Great Place to Work® jährlich sehr gute Arbeitgeber und stellt diese der Öffentlichkeit vor. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen seine Kunden bei der Entwicklung der Arbeitsplatzkultur durch individuelle Analysen, Beratung und Fortbildungen.

Great Place to Work® verwendet ein standardisiertes Verfahren, das sich besonders im Gesundheitswesen bewährt hat. Wir erhalten die notwendige technische Unterstützung bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Befragung sowie eine kompetente Beratung im Umgang mit Daten und Gestalten von Maßnahmen. Ein weiteres Argument für die Zusammenarbeit ist der vergleichende Benchmark mit anderen Krankenhäusern in Deutschland, den wir von Great Place to Work® zur Verfügung gestellt bekommen. Dies hilft bei der Einordnung der Ergebnisse und Trendanalysen.

Außerdem misst Great Place to Work® den Themen Vertrauen und Führung großen Wert bei. Das hat uns bei der Entscheidung sehr überzeugt, denn diese Werte halten auch wir für essentiell und maßgeblich, wenn es um die Entwicklung einer sehr guten Arbeitsplatzkultur geht.

Worum geht es in der Befragung?

Dem Fragebogen liegt das nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelte Great Place to Work®-Modell zu Grunde. Es geht dabei sowohl um den Arbeitsalltag als auch um übergeordnete Aspekte wie Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist.

Lassen Sie mich das an konkreten Beispielen erklären:

Zur Glaubwürdigkeit wird u.a. gefragt: Erleben Sie das Management als vertrauenswürdig, kom-



Lisa van Maasackers, Leitung Qualitätsmanagement

petent und integer? Wie transparent sind Entscheidungen des Managements?

Wie beurteilen Sie die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes und die Förderung Ihrer beruflichen Entwicklung? Wie fürsorglich tritt Ihre Organisation gegenüber den Mitarbeitenden auf und wie steht es um die Einbeziehung in Entscheidungen? Hier geht es um den Respekt am Arbeitsplatz.

Fairness ist ein sehr subjektives Empfinden, dem sich z. B. mit diesen Fragen genähert wird: Werden Mitarbeitende unabhängig von Ihrer Position gerecht behandelt? Gibt es eine angemessene Entlohnung sowie ein Umfeld, das frei ist von Diskriminierungen und Bevorzugungen einzelner Gruppen von Mitarbeitenden?

Ob Mitarbeiter*innen sich mit ihrer Organisation identifizieren und sie es als Arbeitgeber weiterempfehlen würden, sagt viel über den Stolz und die Motivation der Beschäftigten aus.

Ganz wichtig für uns alle ist am Ende des Tages der Teamgeist: Gibt es eine freundliche Arbeitsatmosphäre, in der man sich auch als neue Kollegin oder neuer Kollege willkommen fühlt? Wie sieht es mit der Zusammenarbeit aus?

In mehreren Fragen geht es um eine Bewertung der „Führungskräfte“. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Befragung kein direktes Führungsfeedback ist, bei dem eine einzelne Füh-

rungskraft eine Rückmeldung erhält. Es geht vielmehr um die Wahrnehmung der gesamten Führungskultur bei RoMed. Bewerten werden sollen daher alle Führungskräfte, mit denen wir in unserer Arbeit im Austausch sind – vom direkten Vorgesetzten bis zur obersten Führungsebene.

Gibt es Grundprinzipien der Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung?

Es gibt drei Prinzipien, die uns sehr wichtig sind und die allen Kollegen*innen bekannt sein sollen:

Das erste Prinzip ist die Freiwilligkeit: Sowohl die Teilnahme und als auch alle Angaben sind freiwillig. Mitarbeiter*innen müssen keine Angaben zu Fragen machen. Allerdings macht die Befragung nur Sinn, wenn sich möglichst viele Kollegen*innen daran beteiligen und die Gelegenheit nutzen, ihre Stimme abzugeben! Wir hoffen auf eine hohe Teilnahmequote.

Das zweite ist die Neutralität: Great Place to Work® gibt Empfehlungen zur Begleitkommunikation, stellt u.a. die FAQs zur Verfügung und unterstützt bei der Interpretation der Ergebnisse. Mitarbeiter können sich auch direkt an Great Place to Work® wenden, wenn es Fragen oder Zweifel gibt.

Das dritte Prinzip, das besonders aus datenschutzrechtlicher Perspektive wichtig ist, ist die Anonymität: Mitarbeiter können ihren Fragebogen direkt an Great Place to Work® senden, die Daten verbleiben bei Great Place to Work® und es ist kein Rückschluss auf einzelne Personen möglich.

Weitere Informationen und Antworten zu häufig gestellten Fragen zur Befragung mit Great Place to Work® sind übrigens auch im Intranet verfügbar. Die Führungskräfte und das Projektteam können außerdem natürlich immer kontaktiert werden.

Wie genau läuft die Befragung ab?

Am 13. Oktober wird allen Kollegen*innen ein Fragebogen in einem personalisierten Umschlag übergeben. So stellen wir sicher, dass jeder einen Bogen erhält. Dieser wird dann in dem Zeitraum bis zum 26. Oktober ausgefüllt – idealerweise ungestört am Arbeitsplatz oder von zu Hause. Die Beantwortung dauert ca. 15 Minuten und erfolgt zum einen in Form von Aussagen, die anhand von fünf vorgegebenen Antwortkategorien – von „trifft fast völlig zu“ bis „trifft fast gar nicht zu“ – bewertet werden können. Zum anderen beinhaltet der Fragebo-

gen offene Fragen, bei denen die Bewertung frei formuliert werden kann. Darüber hinaus enthält der Fragebogen noch Fragen zu einigen statistische Angaben (z. B. Altersgruppe oder Geschlecht). Grundlegend gilt wie bereits erwähnt, dass alle Angaben im Fragebogen – auch zu statistischen Merkmalen wie Altersgruppe oder Geschlecht – freiwillig sind. Der ausgefüllte Bogen wird im beigefügten Rückantwortumschlag entweder in eine der dann aufgestellten Wahlurnen, die uns das Rathaus zur Verfügung stellt, geworfen oder per Post direkt an Great Place to Work® gesendet.

Ursprünglich war die Befragung für Anfang Mai geplant, dann kam Corona, was hat das mit der Projektplanung gemacht?

Ja, die Befragung hätte genau zum Höhepunkt der ersten Corona-Welle, die uns in Stadt und Landkreis Rosenheim besonders hart getroffen hat, stattfinden sollen. Dem Projektteam war schnell klar, dass dies nicht der geeignete Zeitpunkt für eine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung ist, weil wirklich Ausnahmezustand herrschte. Deshalb haben wir uns für eine Verschiebung auf den nächstmöglichen Zeitpunkt im Herbst entschieden, was nun

der 13. bis 26. Oktober ist. Drücken wir die Daumen, dass dann nicht die zweite Welle auf uns zurollt.

Eine weitere Veränderung in Bezug auf die Befragung gibt es aufgrund von Corona noch: es wird zusätzliche Fragen speziell zum Corona-Krisenmanagement geben. Wir möchten erfahren, wie Kollegen*innen diese Ausnahme-situation erlebt haben und daraus lernen. Jeder von uns steht noch immer unter dem Eindruck dieser Zeit, und das wird die Beantwortung der Fragen zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz natürlich beeinflussen. Mit dem zusätzlichen Fragenmodul hoffen wir, diese Ausnahmesituation vom Arbeitsalltag trennen zu können, sofern das möglich ist, und den letzten Monaten, die von uns allein eine Menge abverlangt haben, Rechnung zu tragen.

Und dann? Was passiert mit den Ergebnissen?

Uns ist natürlich klar, dass die Befragung an sich erst der Anfang ist. Danach geht die Arbeit richtig los. Wenn wir wissen, wo wir aktuell stehen, müssen wir planen, wie wir was verändern wollen und wie Maßnahmen wirkungsvoll und vor allem nachhaltig umgesetzt werden können. Die ers-



ten Ergebnisse erwarten wir noch vor Weihnachten. Für Anfang 2021 ist eine Führungskräfte-Tagung geplant, bei der uns Great Place to Work® bei der Ergebnisanalyse unterstützt und erste Themenschwerpunkte gesetzt werden. Aus diesen werden dann Maßnahmen erarbeitet. Das können unternehmensweite Veränderungen, aber auch abteilungsspezifische Themen sein, und hier sind nicht nur die Führungskräfte, sondern alle Mitarbeiter*innen gefragt. Das Format und die Dimension sind abhängig von den Ergebnissen; wir sind alle sehr gespannt!

Wichtig ist jetzt, dass sich möglichst viele Kollegen*innen an der Befragung beteiligen, um aussagekräftige Daten zu erhalten. Lassen Sie uns alle diese Chance nutzen und offen und ehrlich unsere Meinung sagen!

*Das Interview führte
Sabrina Schneider
mit Lisa van Maasackers*



Treffen des Projektteams v.l.n.r: Maria Gruber, Claudia Gruber, Lisa van Maasackers - Projektleiterin, Mathias Scherm, Priv.-Doz. Dr. Andreas Bauer, Hannes Stadlbauer, Sabrina Schneider, Max Höhensteiger, Christof Maaßen



Marco Weidemeier
Kaufmännische Leitung
RoMed Klinik Prien

„Unsere Klinik in Prien ist eine fantastische Klinik – mit unfassbar viel Potential. Um dieses zu heben, stehen wir gerade vor zahlreichen Veränderungen. Damit das gelingt, ist es wichtig zu wissen, was unseren Mitarbeiter*innen und Kollegen*innen unter den Nägeln brennt, was sie interessiert und wie wir es schaffen können, diesen Weg gemeinsam zu gehen. Dabei hilft uns diese Mitarbeiterbefragung.“



Prof. Dr. Josef Stadler
Chefarzt Chirurgie
RoMed Klinik Prien

„Es ist sehr wichtig, die Ergebnisse nachzubearbeiten. Die Mitarbeiter*innen müssen feststellen können, dass ihre Anliegen ernst genommen und Verbesserungsvorschläge auch umgesetzt werden. Letztlich sehe ich hierin eine gute Chance, das Arbeitsklima zu verbessern und die Mitarbeiter*innen an die Kliniken zu binden und auch neue zu gewinnen.“

Was erhoffen Sie sich von der Great Place To Work®-Befragung für Ihre RoMed Klinik?



Katja Hertel
Pflegedienstleitung
RoMed Klinik Prien

„Ich halte regelmäßige Mitarbeiterbefragungen für sehr wichtig, gerne auch in unterschiedlichen Rahmen, beispielsweise nur zu einem definierten Thema oder in einem definierten Bereich. Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen sind ein wertvolles Instrument, die Mitarbeiter*innen abzuholen und Ihre Ideen sowie Ansichten ernst zu nehmen.“



Dr. Markus Konert
Ärztliche Leitung
Chefarzt Anästhesie, Intensiv-
medizin und Schmerztherapie
RoMed Klinik Bad Aibling

„Als ärztlicher Leiter erwarte ich mir von der Befragung für unseren Standort vor allem ein klares, transparentes und unverfälschtes Bild von der Stimmung der Mitarbeiter*innen. Ich bilde mir ein, ein realistisches Stimmungsbild meiner eigenen Abteilung zu haben, vom Rest des Hauses weiß ich vielleicht relativ wenig. Verwertbar ist eine derartige Umfrage natürlich nur, wenn sich möglichst alle Mitarbeiter*innen an der Umfrage beteiligen. Dazu muss sie vertrauenswürdig und anonym durchgeführt werden.“



Dr. Gordon Hoffmann
Ärztliche Leitung
Chefarzt Anästhesie
RoMed Klinik Wasserburg

„Mitarbeiterzufriedenheit ist sicherlich einer der entscheidenden Faktoren für die Bindung und die Akquise von Fachkräften an das Unternehmen. In Zeiten des gerade auch im medizinischen Bereich dramatischen Fachkräftemangels wird es überlebenswichtig sein, strategisch und konsequent Mitarbeiterzufriedenheit in den Fokus zu rücken und konkret zu adressieren und letztlich zu optimieren. Hierbei sollte auch ein unternehmensweites Bewusstsein sichergestellt werden, dass sich RoMed hier in einem Wettbewerb mit anderen Leistungserbringern im Gesundheitswesen befindet.“



Judith Hantl-Merget
*Pflegedirektorin
RoMed Kliniken*

„Ich habe eine große Mitarbeiterbefragung in der Uniklinik Mainz erlebt. Die Ergebnisse waren sehr vielfältig. Besonders beeindruckt hat mich, wie die Führungskräfte mit dem Feedback zum Thema Führung umgegangen sind. Die Führung hat sich sehr intensiv mit den Rückmeldungen auseinandergesetzt und selbst reflektiert. Das hat in bestimmten Bereichen zu einer positiven Veränderung im Führungsverhalten geführt, z.B. waren sie an der Basis präsenter und Themen konnten schneller und direkt besprochen werden.“

Haben Sie bereits Erfahrungen mit Mitarbeiterbefragungen oder **Great Place To Work®** gemacht?



Dr. Max von Holleben
*Kaufmännische Leitung
RoMed Klinikum
Rosenheim*

„Bei meinem vorherigen Arbeitgeber waren die Great Place To Work®-Befragungen ein integraler Bestandteil unserer Weiterentwicklungsagenda und haben alle zwei Jahre stattgefunden. Die Ergebnisse wurden sehr intensiv in interdisziplinären Workshops mit allen Berufsgruppen diskutiert und die richtigen Maßnahmen gemeinsam abgeleitet. Neben der Verbesserung der Führungsleistung betraf das z. B. auch den Ausbau von BGM-Maßnahmen. Das bewirkte eine große Integrationskraft und hat zu hohen Beteiligungen um die 70% geführt. Das ist neben den eigentlichen Ergebnissen m. E. der wichtigste Effekt einer solchen Befragung.“

Eine solche Befragung bringt insbesondere für die Führungskräfte aber auch eine große Verantwortung mit sich. Denn die aufgezeigten Probleme müssen auch angegangen werden. Sonst schlägt der Effekt der Befragung eher ins Gegenteil um und Frustration macht sich breit.

Das Wichtigste ist, dass wir so viele Mitarbeiter*innen wie möglich für die Befragung begeistern können und alle verstehen, was das für eine Chance ist, den Fokus auf die relevanten Themen zu legen. Nur wenn wir in der Befragung eine relevante Beteiligung erzielen, macht eine Interpretation der Ergebnisse Sinn und es können auch die richtigen Maßnahmen abgeleitet werden.

Deswegen möchte ich alle Mitarbeiter*innen und Kollegen*innen auffordern, uns hier ihre ehrliche Meinung zu sagen. Nur so können wir herausfinden, was bei uns gut läuft und was wir noch besser machen können. Nutzen Sie diese Chance, selber Ihr Arbeitsumfeld zu gestalten!“

Gripeschutzimpfung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wie in den vergangenen Jahren wird auch 2020 allen Beschäftigten der RoMed Kliniken eine kostenlose Gripeschutzimpfung zur Verfügung gestellt. Dieses Jahr wird eine größere Impfkation in allen 4 Häusern vor Ort durchgeführt. Weiterhin steht Ihnen wie immer auch der Betriebsärztliche Dienst zur Verfügung. Auch eine Impfung bei Ihrem Hausarzt ist möglich.

Von der Ständigen Impfkommission wird ein tetravalenter Totimpfstoff in aktueller, von der WHO empfohlenen Antigenkombination verwendet. Der „ältere“ trivalente Impfstoff ist obsolet.

Die „echte Virusgrippe“ (Influenza) ist in Deutschland die Infektionskrankheit mit der höchsten Sterblichkeitsrate und wird in ihrer Gefährlichkeit oft unterschätzt. Häufig kommt es nach einer Grippeinfektion zu schwerwiegenden Komplikationen wie Lungen- oder Herzmuskelentzündung. Eine Gripeschutzimpfung ist die einzige aktiv wirksame vorbeugende Maßnahme.

Insbesondere in der aktuellen SARS-CoV-2/Corona-Pandemie sollten bestmöglich sowohl bei Personal als auch bei Patienten Co-Infektionen mit Influenza und SARS-CoV-2/Corona vermieden werden.

Grundsätzlich empfohlen wird die Impfung für medizinisches Personal, das aufgrund ihres beruflichen Umfeldes selbst gefährdet ist oder auch Infektionsquellen für nicht geimpfte Patienten oder Angehörige darstellt. Mitarbeiter im Gesundheitsbereich ha-

ben durch die Pflege und Behandlung von Patienten mehr körperliche Nähe zu Menschen als in anderen Berufsgruppen. Das fördert die Übertragung von Erregern.

Außerdem wird die Impfung empfohlen für Patienten mit bestimmten Grunderkrankungen, wie z.B. Asthma, COPD, Herz-Kreislaufkrankungen, Erkrankungen der Leber oder der Niere oder Personen mit eingeschränktem Immunsystem wie z. B. im Rahmen einer Cortison- oder Chemotherapie.

Auch für Schwangere ist die Impfung ausdrücklich empfohlen. Da es sich um einen Totimpfstoff handelt, ist eine Impfung ab dem zweiten Trimester unbedenklich.

Die Impfung ist sehr gut verträglich und seit vielen Jahrzehnten erprobt. Nebenwirkungen können Rötung und Schwellung an der Einstichstelle sein, möglich sind weitere Nebenwirkungen wie allergische Reaktionen, Symptome eines leichten grippalen Infektes wie erhöhte Temperatur, Gliederschmerzen und Mattigkeit. Umfassende Informationen hierzu finden Sie auf den Aufklärungsbögen. Ebenso sind hier auch die Kontraindikationen aufgeführt.

Ein optimaler Impfschutz setzt ca. 2 Wochen nach der Impfung ein und hält mindestens 6 Monate an. Der beste Zeitpunkt für eine Impfung ist im späten Herbst.

Gegen Grippe können wir uns aktiv schützen!

Helfen Sie mit sich und Ihr Umfeld zu schützen!



Nehmen Sie die Gelegenheit wahr und lassen Sie sich impfen!!!

Für die Geschäftsleitung

Dr. Jens Deerberg-Wittram

Priv.-Doz. Dr. Christoph Knothe

Judith Hantl-Merget

Impressum

Herausgeber
Kliniken der Stadt und des Landkreises Rosenheim GmbH
Pettenkoflerstraße 10, 83022 Rosenheim, www.romed-kliniken.de

Redaktion & Layout

Öffentlichkeitsarbeit
Elisabeth Siebeneicher, Johanna Kaffl, Claudia Mayer, Claudia Meyer
Stand 09/2020 • Auflage 2000 Stück

Bildnachweis

Adobe Stock, ImageType NewMedia GmbH, GPTW®, RoMed Kliniken