



Besser mit Dir – Durch Beteiligung die Organisation entwickeln

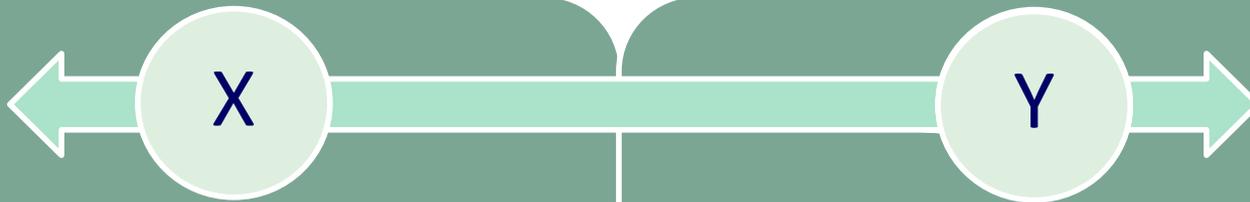
Josephine Herweg
Wilfried Hollstegge
Nell Deetjen

Fachkräftegewinnung und -bindung in der
Eingliederungshilfe
25. & 26.06.

„Historisch gesehen haben Organisationen versucht, die Kraft ihrer Belegschaft zu entfalten, indem sie Strukturen, Prozesse, Technologien und Systeme implementierten, die darauf abzielen, Menschen bei der Arbeit besser zu machen. In den letzten Jahren haben sich diese Bemühungen erweitert und umfassen nun auch Versuche, **die Arbeit für Menschen besser zu machen.**“

Poynton, S., Flynn, J., Eaton, K., Cantrell, S., Mallon, D., & Scoble-Williams, N. (2024). *2024 Global Human Capital Trends: Thriving beyond boundaries: Human performance in a boundaryless world*. Deloitte. https://www.deloitte.com/global/en/services/consulting/services/human-capital.html?icid=top_human-capital





Einstellung: Wir mögen Arbeit nicht, finden sie langweilig und werden sie vermeiden, wenn wir können.

Richtung: Wir müssen gezwungen oder unter Druck gesetzt werden, die richtige Anstrengung zu machen.

Verantwortung: Wir lassen uns lieber anleiten, als Verantwortung zu übernehmen, die wir vermeiden.

Motivation: Wir werden hauptsächlich durch Geld und Angst um unsere Arbeitsplatzsicherheit motiviert.

Kreativität: Die meisten von uns haben wenig Kreativität - außer wenn es darum geht, Regeln zu umgehen.

Einstellung: Wir müssen arbeiten und wollen daran interessiert sein. Wir können Es aber auch genießen.

Richtung: Wir werden uns selbst in Richtung eines Ziels lenken, das wir akzeptieren.

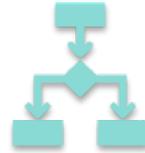
Verantwortung: Wir werden Verantwortung suchen und akzeptieren, unter den richtigen Bedingungen.

Motivation: Wir sind motiviert, durch das Bedürfnis, unser Potenzial zu verwirklichen.

Kreativität: Wir sind hochkreative Wesen, werden aber selten als solche erkannt.



1. Ausgangssituation



2. Prozess „Besser mit Dir“



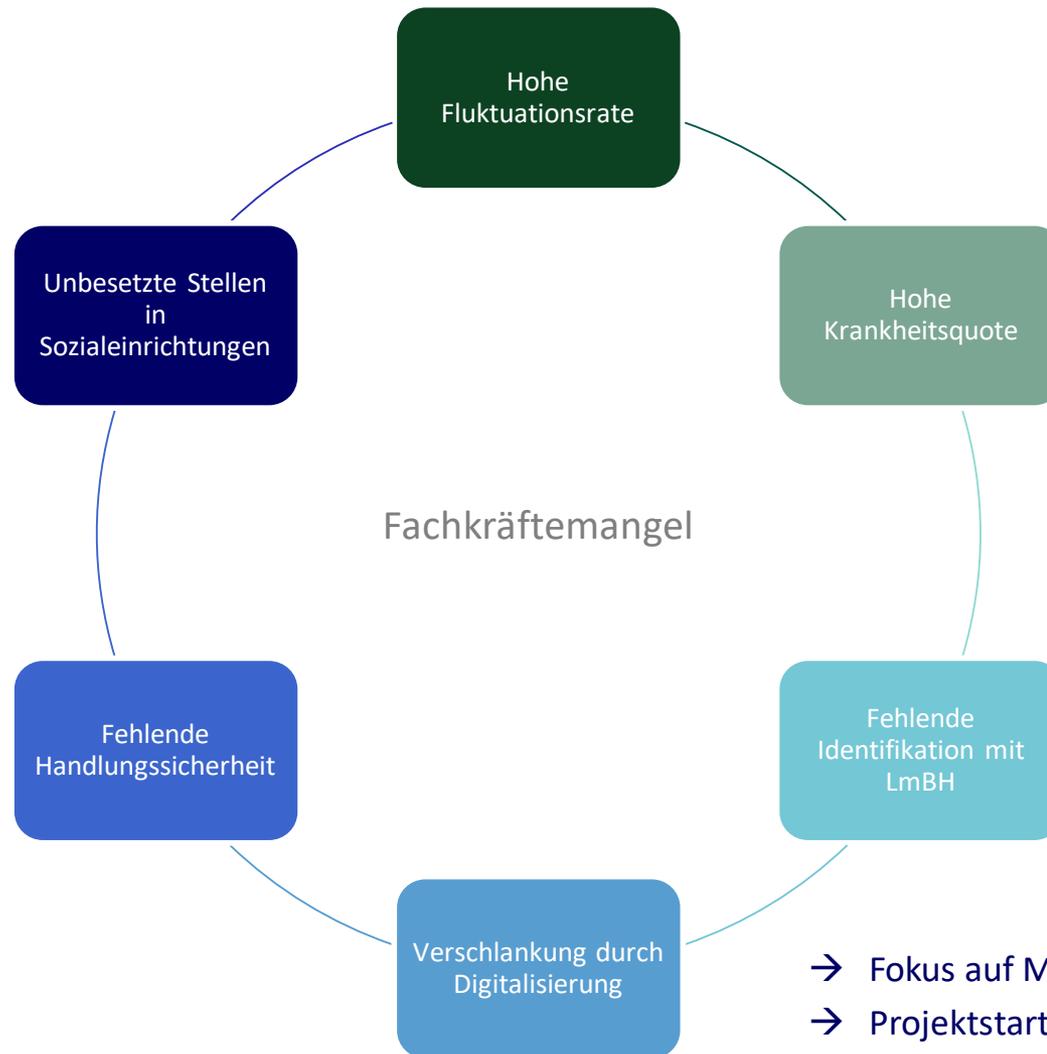
3. Leitprinzipien von BmD



4. Mitarbeiter:innenbefragung



5. Erfahrungsberichte



- Fokus auf Mitarbeiter:innenbindung
- Projektstart des Projektes „Besser mit Dir“ (BmD) am 01.10.2020

Besser mit Dir ist...

ein Projekt, das die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeitenden verbessert.

Besser mit Dir trägt dazu bei,...

dass Mitarbeitende gut und gerne für LmBHH tätig sind, d.h. eine qualitativ gute, professionelle Arbeit für unsere Klient*innen leisten können und gleichzeitig Spaß an ihrer Tätigkeit haben und sich in ihrem Arbeitsumfeld wohl fühlen.

Besser mit Dir hat den Auftrag...

eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erzielen & noch mehr Gestaltungsräume und Beteiligungsmöglichkeiten für Mitarbeitende zu schaffen.

Optimierung der Arbeitsbedingungen

„Besser mit Dir“-Prozess

Experimentieren mit neuen Arbeitsweisen

Agile Methoden

Besser mit Dir verfolgt einen **agilen, iterativen** Ansatz, um die Organisation zu entwickeln.



Der agile Ansatz beinhaltet verschiedene **Beteiligungsformate**, wie die Resonanzgruppe, um die **Qualität der Lösung** zu verbessern und die **Umsetzbarkeit und Akzeptanz der entwickelten Maßnahmen** zu erhöhen.

1

Daten wurden zweiteilig generiert:

1. Vorhandene Informationen

- Kununu
- Exit-interviews
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Psychologische Fachberatung
- Wir im Dialog 2019
- Mitarbeiter:innenbefragung 2019
- Projekt Arbeitgebermarke

2. Interviews mit 20 Personen aus allen Bereichen und Funktionen

- Was läuft gut/ was läuft nicht gut
- Affektives Commitment

2

Reflexion der Ergebnisse in Workshops

- 36 Teilnehmer:innen
- Verstehen und Ergänzen der Interviewaussagen
- Priorisieren der Handlungsfelder

3

Erarbeitung der Handlungsfelder

- 5 Handlungsfelder aus Erhebung von Besser mit Dir

4

Bildung von Handlungsfelderteams

- Je Handlungsfeld eine Bereichsleitung als Themenhüter:in
- Interdisziplinäre Zusammensetzung

5

Erarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen

- Lösungsmaßnahmen werden in den Handlungsfelderteams von Fachexpert:innen und Anwender:innen erarbeitet
- Feinschliff erfolgt durch noch erweiterte Mitarbeiter:innenbeteiligung, bspw. monatliche Resonanzgruppe etc.
- Kontinuierliche Anpassungen der Lösungen werden vorgenommen

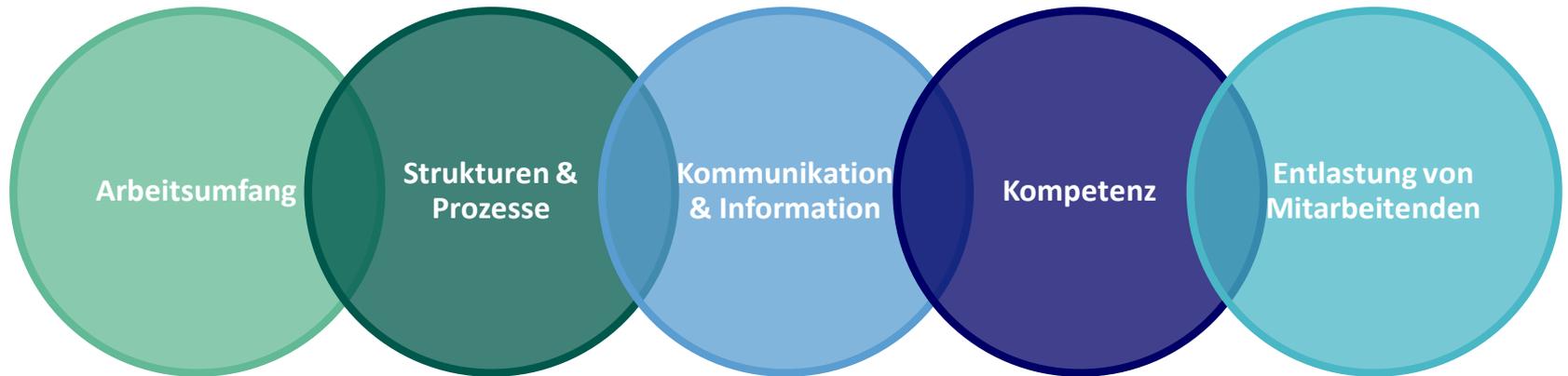
Resonanzgruppe

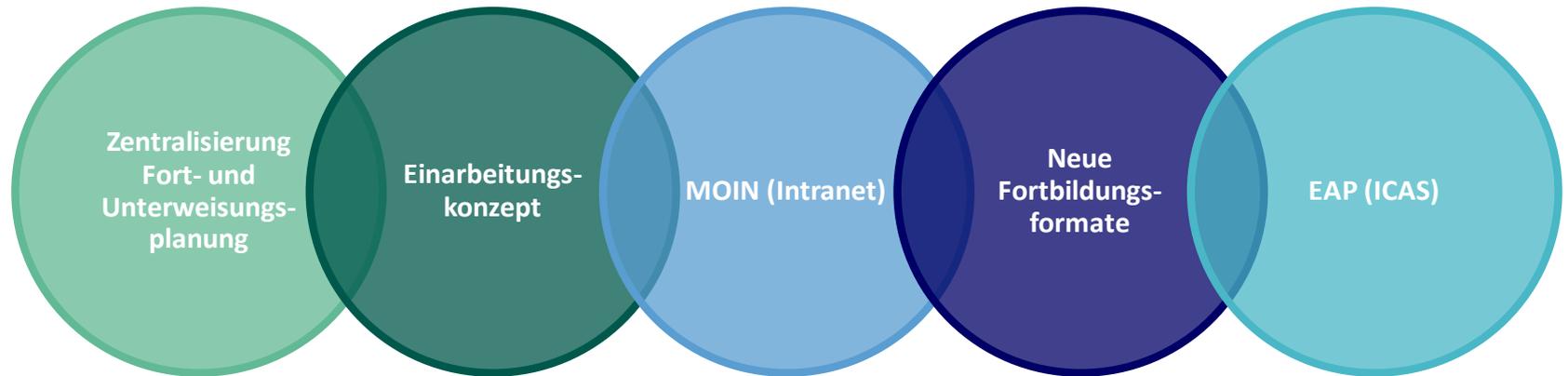
Die Resonanzgruppe ist...

... ein Beteiligungsformat an dem monatlich ca. 60 Mitarbeiter:innen teilnehmen

...ein Ort an dem LmBHler:innen aus verschiedenen Funktionen und Bereichen zusammenkommen

... ein Medium, welches Resonanzen aus dem Träger einfängt





BmD-Arbeitsgruppen

Resonanzgruppe

Retrospektiven mit
dem BmD-Team

Alle im Dialog

Horizonte erweitern

Auf ein Wort



Keine Maßnahmen ohne Beteiligung von Mitarbeiter:innen



Jede Stimme im Träger soll gehört werden



Kommunikation auf Augenhöhe unabhängig von Hierarchien

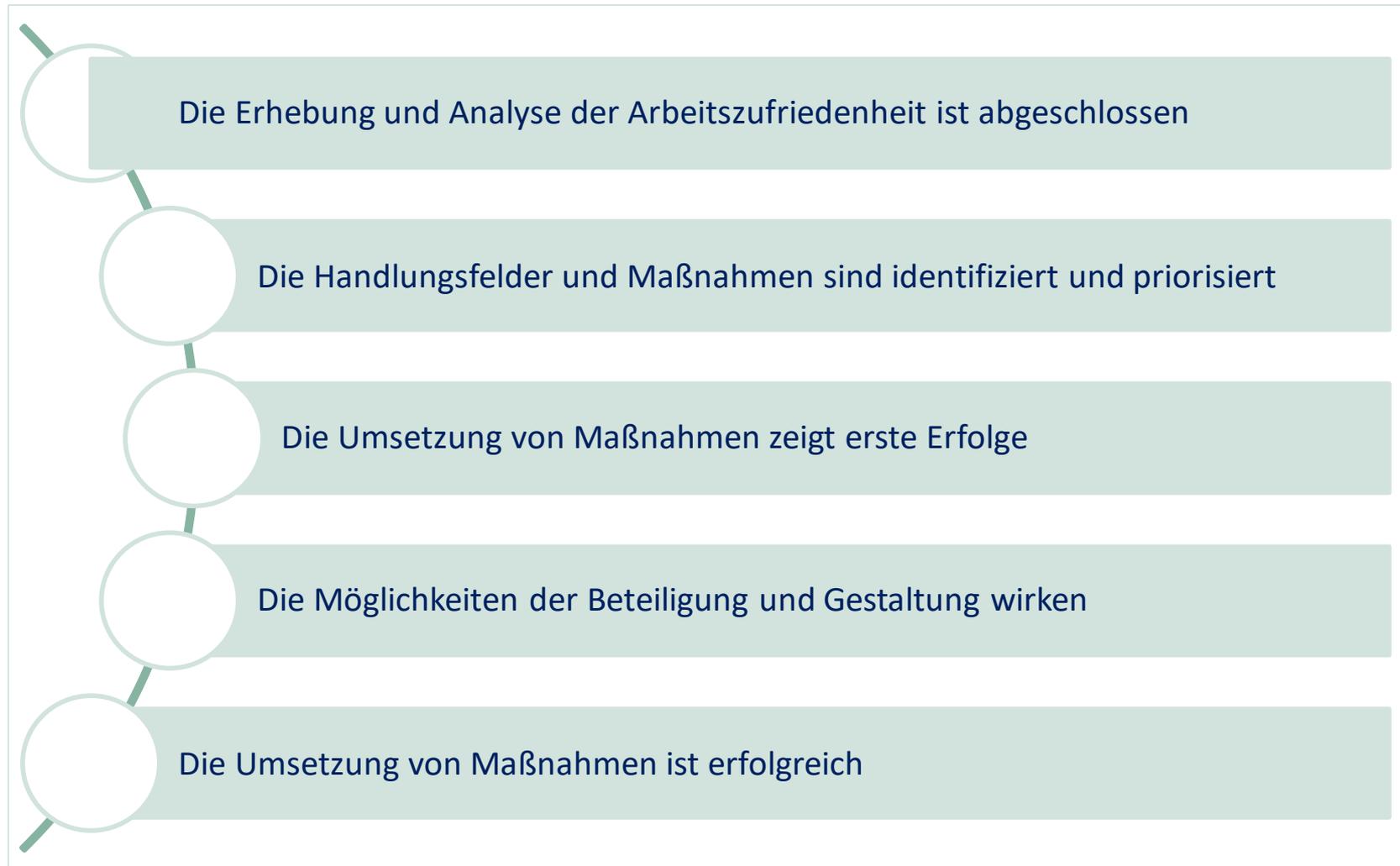
Optimierung der Arbeitsbedingungen

„Besser mit Dir“-Prozess

Experimentieren mit neuen Arbeitsweisen

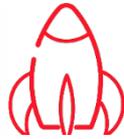
Agile Methoden







>60
Niederlassungen



1991
gegründet



Internationales
Netzwerk



>18.000
Unternehmen mit über
20 Mio. Beschäftigten

Wir unterstützen
Arbeitgeber, eine
ausgezeichnete
Arbeitsplatzkultur
zu entwickeln!



seit 2002
in Köln



ca.100
Mitarbeitende



>1000
Unternehmen mit über
340 Tsd. Beschäftigten



Leistungen

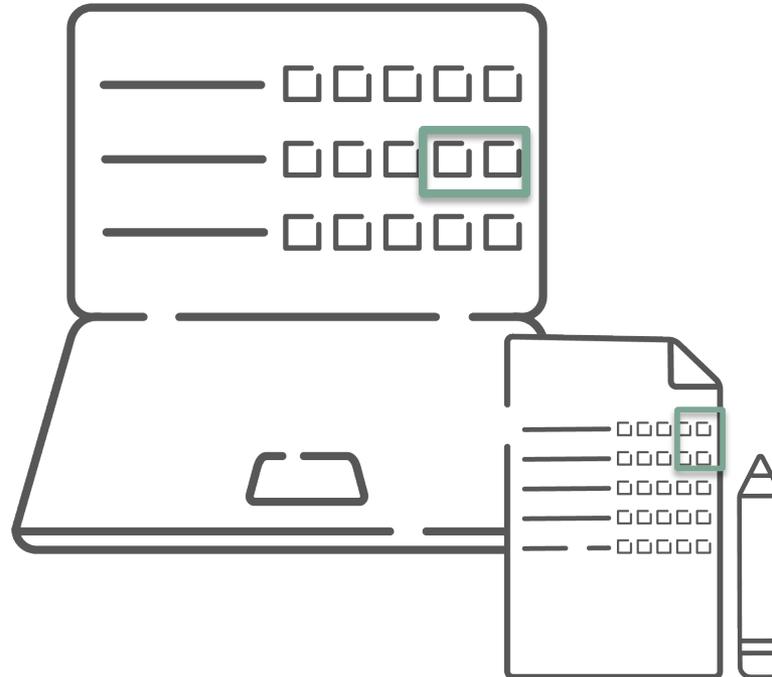
Mitarbeiterbefragung und Führungs-
kräftefeedback, Entwicklungsberatung,
Kompetenzentwicklung, Zertifizierungen,
Veranstaltungen, Forschung

Fünf Antwortmöglichkeiten:

- trifft fast gar nicht zu
- trifft überwiegend nicht zu
- teils/teils
- trifft überwiegend zu
- trifft fast völlig zu

Beispiel:

Haben 8 von 10 Mitarbeitenden „trifft überwiegend zu“ oder „trifft fast völlig zu“ angekreuzt, ergibt sich eine „Zustimmungsquote“ von 80%.



Gesundheits- und Sozialwesen > 500 Ma



78 Organisationen

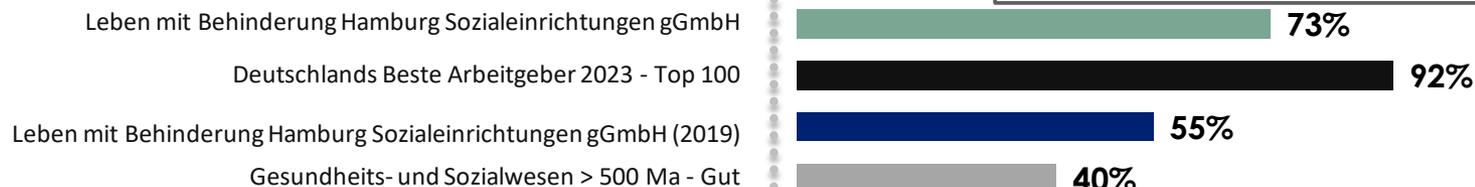


55.263 Mitarbeitende

Great Place to Work® Gesamtbewertung

„Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“

„Gefühlte Temperatur“: Bei LMBHH herrscht eine sehr zufriedene Gesamtstimmung, die deutlich über dem Ergebnis des Branchenbenchmarks liegt (+33%). LMBHH liegt auf einem sehr guten bis exzellentem Niveau im Gesundheitswesen. ZU 2019 eine deutliche Steigerung (+18%). Weiter so und die Stärken kommunizieren.



Trust Index©

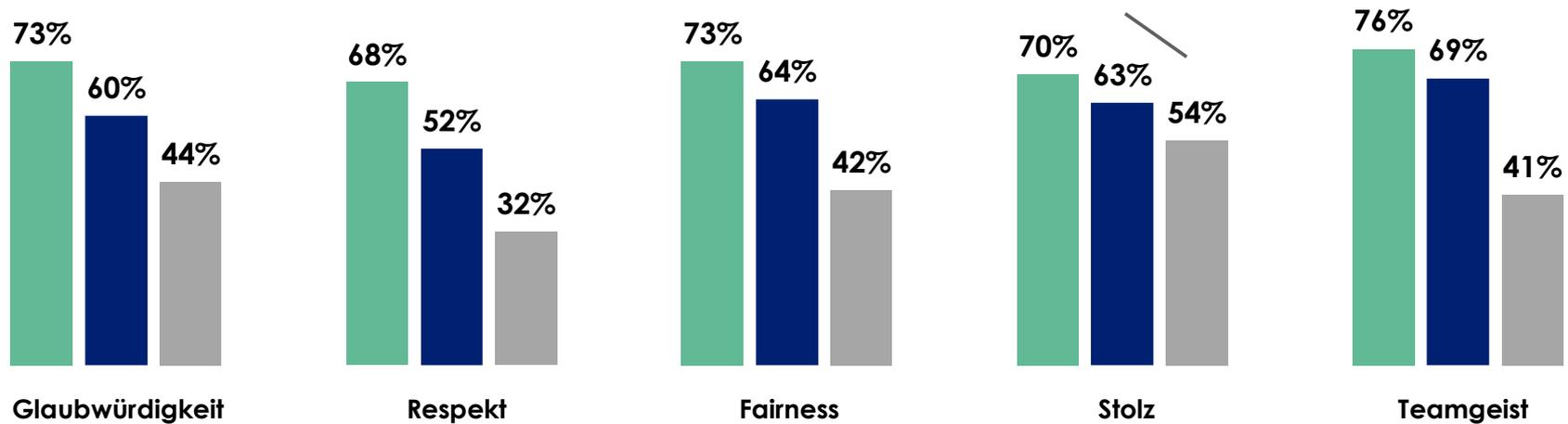
Durchschnittswert des GPTW Modells

„Gemessene Temperatur“: Die durchschnittliche Bewertung aller Einzelaussagen des GPTW-Modells liegt auf einem guten Niveau und deutlich über dem Ergebnis von 2019 (+12%). Das Ergebnis liegt deutlich über dem Ergebnis des Branchenbenchmarks (+30%). 15% Abstand zu den besten Arbeitgebern. Weiter so und das Positive feiern und würdigen!



•Zustimmende Antworten = „trifft fast völlig zu“ und „trifft überwiegend zu“

• Alle 5 Fokusbereiche haben sich zu 2019 deutlich gesteigert und liegen über dem guten Niveau der Branche. **Teamgeist und Zusammengehörigkeit sind wie auch 2019 die stärksten Treiber der Kultur** bei LMBHH. **Dranbleiben: Respekt**- wie können die Rahmenbedingungen für gutes und gesundes Arbeiten kontinuierlich verbessert werden?

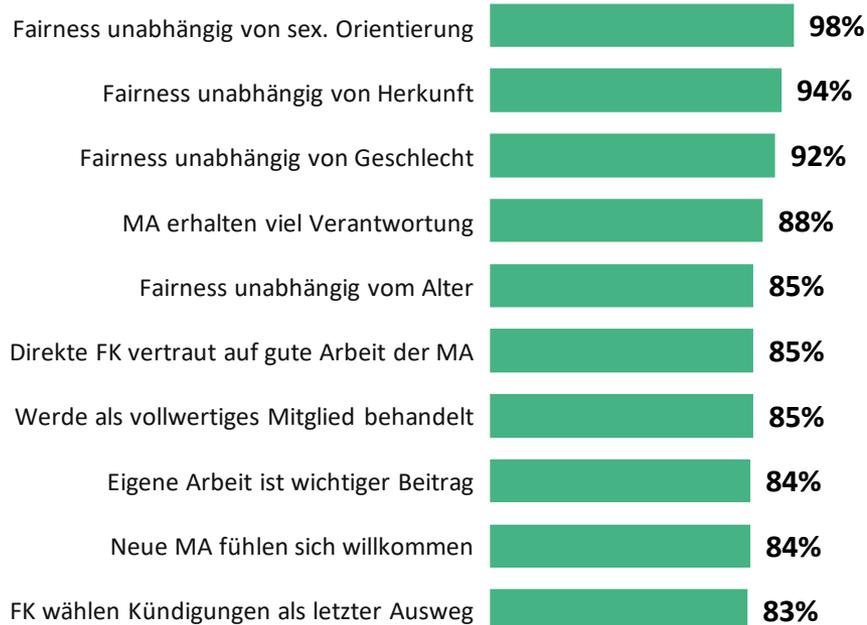


• Zustimmende Antworten = „trifft fast völlig zu“ und „trifft überwiegend zu“

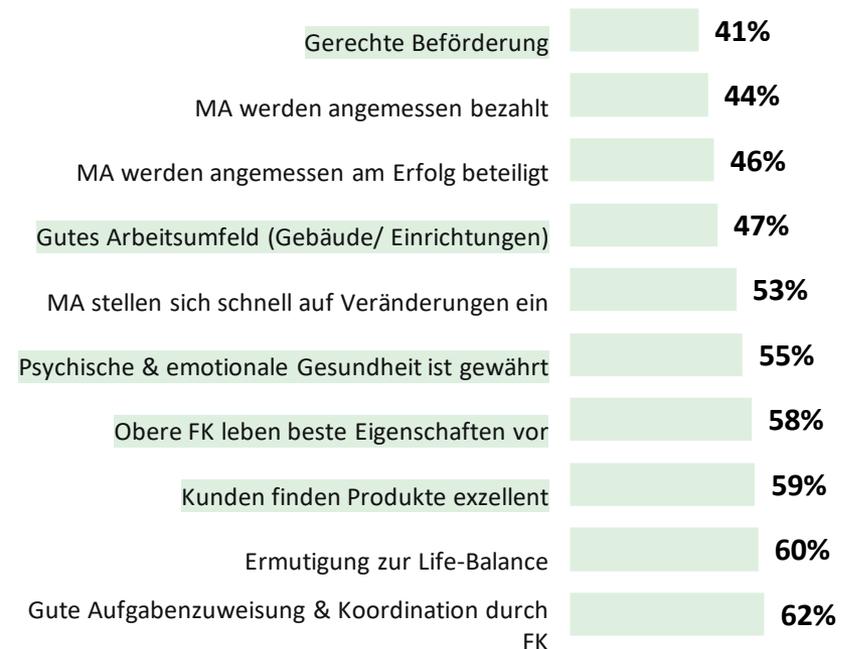
- •Leben mit Behinderung Hamburg Sozialeinrichtungen gGmbH
- •Leben mit Behinderung Hamburg Sozialeinrichtungen gGmbH (2019)

- •Gesundheits- und Sozialwesen > 500 Ma Gut

Die relativ Höchsten



Die relativ Niedrigsten



•Leben mit Behinderung Hamburg Sozialeinrichtungen gGmbH

•Individuelle Zusatzfragen sind hier nicht berücksichtigt.

Häufige Nennungen



” Die Bereitschaft, aus Fehlern in der Führung ernsthaft lernen zu wollen. Viele Beteiligungsformate für Mitarbeiter:innen.

” Sehr strukturiertes Arbeiten und regelmäßigen Austausch durchs Arbeiten am Kanban und Weekly.

” Beste Arbeitgeberin Hamburgs.

” Den MA wird viel Vertrauen geschenkt und Wertschätzung entgegengebracht, was sehr motivierend ist (für die Arbeit) sich aber auch positiv auf die persönliche Identität auswirkt/stärkend wirkt.

” Es gibt "Besser mit dir" da kann sich jeder einbringen. Es werden die Themen bearbeitet, die Auswirkungen auf die konkrete Arbeit der Leute haben. Das ist viel mehr als betriebliches Vorschlagswesen. So etwas kenne ich aus keiner anderen Firma. Es gibt auch ein wirklich umfassendes Fortbildungsprogramm und jeder kann 7 Tage im Jahr für Fortbildung nutzen.

” Werte des Unternehmens wirken sehr authentisch und menschenfreundlich Personenzentrierung als Fokus.

” Führungskräfte helfen auch in anderen, außerdienstlichen, Sachen und zeigen ihr Interesse.

Maßnahmen aus der Mitarbeitendenbefragung setzen auf **zwei Ebenen** an und führen i.d.R. schon laufende Prozesse fort:

Führungskräfteebene

- Aufgabe, Maßnahmen für die Verbesserung von unterdurchschnittlich bewerteten Aspekten abzuleiten
- In Abstimmung mit eigener Führungskraft und bei Bedarf mit externer Unterstützung

Unternehmensebene

- Zentrale Bearbeitung mit Fokus auf 5 Bereiche:
 - Gerechte Beförderungen
 - Gutes Arbeitsumfeld (Gebäude/Einrichtung)
 - Wahrung der psychischen und emotionalen Gesundheit
 - (Obere) Führungskräfte leben beste Eigenschaften vor
 - Klient*innen finden unsere Assistenzleistung exzellent – Berufsidentifikationskrise



GPTW ist in der Unternehmensstrategie und in laufenden Prozessen und Handlungsfelder von **Besser mit Dir** integriert

Ich beteilige mich bei „Besser mit Dir“, weil die Vertretung von Assistenzkräften wie mir in solchen Formaten wichtig ist. Als langjähriges Mitglied von LmBH glaube ich, dass diese Erfahrungen unsere Organisation voranbringen können. Bei manchen Themen merke ich, dass ich nicht so tief involviert bin, aber bei anderen, wie der Einarbeitungsmappe, passen meine Meinungen, Äußerungen und Kritik gut hinein.

Ich fühle mich als Teilnehmer bei „BmD“ gut aufgehoben. Ohne die Beteiligung der Mitarbeitenden können wir unsere Werte nicht weitertransportieren. Durch meine Beteiligung habe ich die Möglichkeit, innerhalb unseres Zielkorridors mitzusteuern



Ich beteilige mich in der Resonanzgruppe von „Besser mit Dir, weil ich es wichtig und interessant finde, Prozesse und Entwicklungen bei LmBH mitzugestalten. Wir werden dort nach unserer Meinung gefragt und dazu eingeladen, unsere Ideen und Kritik zu ausgewählten Themen, Konzepten oder Projekten zu äußern.

Mehrfach habe ich den Einfluss der Resonanzgruppe bereits in dem Ergebnis von Entwicklungsprozessen gesehen, wie z.B. bei der Einarbeitungsmappe oder dem internen Hospitationskonzept.

*Für mich ist die Beteiligung wichtig, um aktiv zu sein, gehört zu werden und mit Kolleg*innen aus anderen Arbeitsbereichen in den Austausch zu kommen.*



Vielen Dank!



besser.mitdir@lmbhh.de

Josephine Herweg
josephine.herweg@lmbhh.de

Wilfried Hollstegge
wilfried.hollstegge@lmbhh.de

Nell Deetjen
nell.deetjen@lmbhh.de

Fachkräftegewinnung und -bindung
in der Eingliederungshilfe
25. & 26.06.2024