

PROWINCJA BAWARSKA

Relacja / Wnioski grup *sensing*

Liczba grup:	Lista tematów:	Skład grup:
3	Komunikacja	Kadra zarządzająca i współpracownicy Holdingu Prowincji
2	Zarządzanie projektami dla niepełnosprawnych	Kadra zarządzająca i współpracownicy Holdingu Prowincji
3	Zarządzanie projektami szpitalnymi	Członkowie zespołów zarządzających, lekarze, dyrektorzy oddziałów, pracownicy biurowi, współpracownicy projektów
1	Współpraca szpitalna	Kadra zarządzająca i współpracownicy
3	Wrażliwość na odmienne kultury	Współpracownicy ze środowisk migracyjnych; współpracownicy nieposiadający obywatelstwa niemieckiego; współpracownicy, którzy zajmują się pracownikami będącymi cudzoziemcami

Komunikacja

III: Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?

Około połowa ankietowanych uważa komunikację nieformalną za przydatną z punktu widzenia skutecznego zarządzania i komunikacji. Ponadregionalne kanały komunikacji i ich zadania są raczej nieznanymi. Również tutaj informacje przekazywane są głównie nieformalnie. Ogólnie rzecz biorąc, feedback pokazuje pewne niedociągnięcia dotyczące obowiązków, czasu przetwarzania, przydatności i ilości informacji.

IV: Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmierzenia się z tym tematem?

Można poprawić zaangażowanie i udział organów samorządowych (użytkowników) w spotkaniach. Należałoby dokonać przeglądu metod pracy różnych organów.

Kluczowe spostrzeżenia:

Jako główne przeszkody w zaangażowaniu organów samorządowych (użytkowników) wymieniono brak zasobów, słabą wiedzę na temat organów samorządowych i struktur instytucjonalnych. Zaproponowano większą przejrzystość, tworzenie sieci kontaktów i szybsze podejmowanie decyzji.

V: Co było dla Was potwierdzeniem?

Już wcześniej sygnalizowano, że struktury (kanały komunikacji i zakres odpowiedzialności) w ramach Grupy ośrodków dla osób niepełnosprawnych (Behindertenhilfe gGmbH) nie są w pełni znane; niedociągnięcia te zostały teraz potwierdzone. Udział organów samorządowych w życiu ośrodków jest w fazie rozwoju, jednak jego wdrażanie w praktyce często nie jest zakończone ze względu na wspomniane powyżej przeszkody.

VII: Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji (w obszarze opieki dla osób niepełnosprawnych)?

Jakie kanały komunikacji, struktury i narzędzia są potrzebne, aby zapewnić szybkie podejmowanie decyzji, większą przejrzystość i zoptymalizowaną informację dla grup docelowych?

VIII: A dla całego Zakonu?

Czy istnieją powszechnie obowiązujące struktury komunikacyjne?

Zarządzanie projektami (dot. ośrodków dla osób niepełnosprawnych i szpitali ogólnych)

III: Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?

Współpracownicy znają projekty dotyczące ich ośrodka, natomiast nie zawsze wiedzą o projektach realizowanych na poziomie ponad regionalnym i/lub sieciowym (temat projektu/osoby odpowiedzialne). Z odpowiedzi zebranych w ankietach wynika, że znane są ramowe warunki zarządzania projektami w zakresie opieki nad osobami niepełnosprawnymi; jednak dalsza analiza odpowiedzi wykazała, że dogłębną wiedzę na temat bieżącego zarządzania projektami posiadają nieliczni. Zwłaszcza projekty długoterminowe wymagają dobrze zdefiniowanego zarządzania projektami. Sieć szpitali Prowincji posiada przejrzyste struktury i odpowiedzialnych współpracowników doskonale znanych w dziele i posiadających szeroki know-how. W tym przypadku nawet najmniejsze projekty podlegają kompleksowemu zarządzaniu. Temat cyfryzacji, będący obecnie przedmiotem wielu projektów, jest postrzegany zarówno jako szansa, jak i ryzyko.

IV: Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmiernia się z tym tematem?

Do realizacji projektów często powoływane są te same osoby ze względu na ich kompetencje i doświadczenie; dlatego proces selekcji nie jest bardzo zróżnicowany. Ciągłość ta umożliwia jednak sprawne realizowanie projektów. Współpracownicy i kadra zarządzająca są na ogół otwarci na projekty i chętni do udziału w nich.

Praca nad projektami jest często dodawana do codziennych zajęć (ze względu na brak zasobów). Krytykowany był brak zespołu *ad hoc*. Część podkreśliła: że duże zespoły projektowe często nie są odpowiednio dynamiczne, ale są konieczne do zaangażowania wszystkich obszarów.

Nie mamy wielu rozwiązań technicznych lub cyfrowych umożliwiających realizację projektów dot. pomocy osobom niepełnosprawnym.

Kluczowe spostrzeżenia: Stopień wdrożenia wyników projektów transwersalnych zależy od akceptacji przez osoby odpowiedzialne i kadre kierowniczą.

V: Co było dla Was potwierdzeniem?

Informacje na temat nowych kwestii/tematów (np. nowych przepisów) zazwyczaj przekazywane są w odpowiednim czasie. Jednak ze względu na ograniczone zasoby zazwyczaj reagujemy na niektóre kwestie z pewnym opóźnieniem i nie jesteśmy zbyt proaktywni. Jednakże ważne tematy są omawiane kompleksowo, a kadra kierownicza ma niezbędną swobodę interwencji.

Informacje na temat projektów nie zawsze docierają do współpracowników, nawet jeśli są szeroko rozpowszechniane za pomocą różnych środków komunikacji (e-mail, aplikacja JoGo, informacja bezpośrednia...).

VII: Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji?

W jaki sposób możemy sprawić, żeby zarządzanie projektami (tematami, realizacją, cyfryzacją i wdrażaniem) było bardziej zrównoważone i skuteczne?

Jakich narzędzi/metodologii potrzebujemy do zrównoważonego wdrożenia?

Jak uda nam się pozyskać odpowiednich współpracowników do naszych grup projektowych?

VIII: A dla całego Zakonu?

Jak możemy proaktywnie i szybko reagować na zewnętrzne warunki ramowe?

Jak możemy przekazywać i dzielić się doświadczeniami i dobrymi praktykami z innymi Prowincjami?

Współpraca

III: Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?

- Zawarcie umów współpracy jest znacznie bardziej skomplikowane niż mogłoby się wydawać, ponieważ cele współpracy są często niejasne.
- Realizacja współpracy często wymaga szeroko zakrojonych prac przygotowawczych głównie prawnych.
- Komunikowanie projektu współpracy i jego wdrożenie w praktyce często zajmuje więcej czasu, niż oczekiwano.
- Nie zawsze okazjonalna współpraca z partnerami zewnętrznymi zamienia się w stałą współpracę.

IV: Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmiernia się z tym tematem?

Umiemy współpracować?

- W zasadzie nasze szpitale współpracują z wieloma organizacjami i podmiotami sektora opieki zdrowotnej. Ważne jest dalsze rozwijanie nowo nawiązywanych kontaktów współpracy i dostosowywanie ich do zmienionych warunków ramowych lub celów. Musi to obejmować także kwestie ekonomiczne i technologiczne.
- Przykład dla szpitala: istniejącą współpracę w szpitalach dotyczącą sektora szpitalnego należy zintegrować z innymi obszarami współpracy, takimi jak opieka ambulatoryjna, szkolenia, profilaktyka, IT itp.

V: Co było dla Was potwierdzeniem?

- Trzeba poświęcić czas na jasne zdefiniowanie celów współpracy.
- Trzeba poświęcić czas na odpowiednie przekazywanie celów współpracy zainteresowanym stronom.

VII: Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji (w obszarze szpitali ogólnych)?

- Jakich partnerów do współpracy potrzebujemy, szczególnie w obszarach strategicznie istotnych dla sieci szpitali naszej Prowincji?

VIII: A dla całego Zakonu?

- Z którymi szpitalami Zakonu w innych krajach mamy strategiczne powiązania i jak możemy zorganizować długoterminową współpracę ponad granicami kulturowymi i językowymi?

Wrażliwość na odmienne kultury

III Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?

Dla wielu osób Niemcy są krajem ich marzeń. Z powodu klimatu, kultury, kwestii prawnych.

IV Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmierzenia się z tym tematem?

Ważne jest wspieranie zagranicznych współpracowników po ich przybyciu do Niemiec. Zaangażowanie w tym zakresie towarzyszących im lokalnych pracowników jest ogromne.

Dla wielu zagranicznych współpracowników rozłąka z rodziną jest bardzo trudna do zniesienia.

Obecność mnóstwa różnych kultur w jednym ośrodku stwarza bogactwo i różnorodność, ale także problemy społeczne wynikające z ignorancji.

V Co było do was potwierdzeniem?

Duże znaczenie ma to, czy pracownicy przybyli do Niemiec jako uchodźcy ze stref objętych wojną i/lub kryzysem, czy też na podstawie wizy pracowniczej.

Brak mieszkań w Niemczech jest problemem dla wielu osób.

VII Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji?

Jak zagraniczni wykwalifikowani pracownicy mogą żyć i być szczęśliwi w Niemczech?

W jaki sposób pracownicy w swoim ojczystym kraju mogliby uzyskać dobre kwalifikacje do pracy w Niemczech (język niemiecki).

W jaki sposób możemy zapewnić, żeby osoby pochodzące z wielu różnych kultur czuli się traktowani z szacunkiem w naszych ośrodkach? W jaki sposób przydatne informacje na temat wielu różnych kultur można przekazać wszystkim zainteresowanym stronom w sposób zrównoważony i ciągły?

VIII A dla całego Zakonu?

Skoordynowana współpraca na rzecz programów wymiany i/lub szkoleń może okazać się bardzo owocna w przyszłości.