https://awo-sachsen-west.de/index.php/aktuell/details/personalinitiative-die-initiativleiterin-im-interview

Personalinitiative- Die Initiativleiterin im Interview

23.03.2017 10:34 von Martin Reinicke

Sie sind gerade dabei, die Ergebnisse der Personaldialoge -Wir leben und bewegen AWO- für ihr Personalstrategie auszuwerten. Ist das nicht sehr ungewöhnlich Mitarbeiter in Strategien auf diese Weise einzubeziehen, woanders macht man das doch hinter verschlossenen Türen und verkündet wo die Reise hingeht?

„Genau das ist der entscheidende Punkt und Kern unserer Initiative. Wir möchten durch die Initiative die Dinge anders machen, neue Wege gehen und vor allem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Bedürfnisse in den Mittelpunkt rücken. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen durch ihre anspruchsvolle tägliche Arbeit einfach am besten wo der Schuh drückt und was gut läuft. Diese vielfältigen und neuen Erkenntnisse sollen die Leitplanken für unsere mitarbeiterorientierte Personalstrategie sein.“

Wie waren am Anfang als Initiatorin Ihre Überlegungen stärker die Mitarbeiter zu beteiligen und wie haben Sie es jetzt erlebt. Sind Mitarbeiter die besseren Strategieberater?

„Jedem Einzelnem etwas zutrauen. Das ist ganz wichtig. Mit diesem Grundgedanken bin ich an die Arbeit gegangen und wurde an keiner Stelle enttäuscht. Ich bin sehr froh, diesen Weg gegangen zu sein. Mal die Perspektive verändern. Daraus hat sich für mich eine Vielzahl neuer wertvoller Erkenntnisse ergeben.“

Welche Ergebnisse und Ideen der Personaldialoge haben Sie am meisten überrascht und auch gefreut?

„Der mit Abstand größte Mehrwert der Personaldialoge ist und war die Durchführung der Dialoge selbst. Der Dialog auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung wurde von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als sehr wertschätzend wahrgenommen. Ein Weg den wir in dieser Form so bisher nicht kannten, der aber zugleich für die Zukunft gewünscht wird. Deshalb werden die Dialoge die bisherige schriftliche Mitarbeiterbefragung ab sofort ersetzen und 1x jährlich durchgeführt. Darüber hinaus wurde unser BGM gelobt und uns klar aufgezeigt, dass wir an den Themen Wertschätzung, Kommunikation und technischer Entwicklung, insbesondere der EDV- Systeme, arbeiten müssen.“

Hat es Sie nicht überrascht, dass die Personaldialoge eine so gute Resonanz und Akzeptanz bei den Mitarbeitern erlebt haben und sie in Zukunft die Mitarbeiterbefragungen ersetzen soll als wirksameres DIALOGFORMAT und FEEDBACKINSTRUMENT auf Augenhöhe mit den Führungskräften und der Geschäftsleitung?

„Überrascht hat es mich eigentlich nicht, zumal ich bei meinen Überlegungen immer von dem ausgehe, was ich mir selbst wünschen würde. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dies eine exzellente Möglichkeit, um Themen direkt dort anzubringen, wo entschieden wird. Im Rahmen eines Dialoges haben natürlich auch die Führungskräfte bzw. die Geschäftsleitung die Chance Sachverhalte direkt zu hinterfragen, was bei einer schriftlichen Mitarbeiterbefragung im Nachhinein nicht mehr möglich ist."

Ist das nicht auch eine große Chance für das Personalteam viel näher an ihre " Kunden" heranzurücken, viel besser die Bedarfe der Mitarbeiter in Zukunft zu kennen, sich entsprechend auszurichten und dabei sich selbst in seiner Rolle weiterzuentwickeln?

„Wir möchten uns in Zukunft als serviceorientierter Dienstleister und Kompetenzpartner sowie strategischer Zukunftsgestalter für unsere Einrichtungen verstehen. Deshalb möchte ich die Erkenntnisse der Personaldialoge nutzen um ein neues Personalleitbild zu entwickeln, welches eine klare zukunftsorientierte Vision und marktorientierte Strategie verfolgt sowie zugleich verbindliche Zielstellungen definiert, um ein direktes Handeln zu erreichen. Durch eine neu sortierte Rollen- und Aufgabenverteilung innerhalb meines Teams, möchte ich die individuellen Kompetenzen meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken, diese bewusst machen, begleitend die eigenen Potentiale aufdecken und durch neue Spielräume meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und uns als Team weiterentwickeln."

Was ist Ihnen persönlich in Ihrem Selbstverständnis als mutig neue Wege gehende Personalleiterin in Zukunft für erfolgreiche Personalarbeit wichtig?

„Eine positive Einstellung und der Mut sich den Herausforderungen der Zukunft zu stellen ist hierfür ebenso wichtig wie ein gutes Gespür für Menschen und deren Potentiale. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von neuen Ideen begeistern, andere Perspektiven finden und auch mal „querdenken" gehört für mich definitiv zu einer guten Personalarbeit wie auch Wertschätzung für die geleistete Arbeit."

Wie geht es jetzt weiter nach der Präsentation der Ergebnisse vom 07.02.2017 in der Einrichtungsleiterdienstberatung gemeinsam mit den jeweiligen Verantwortlichen?

„Zunächst werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen und transparent über die Ergebnisse und Entscheidungen vom 07.02.2017 per Lohnzettel, Aushang und über die hausinternen Dienstberatungen informiert. Die Geschäftsstelle sowie jede Einrichtungsleitung hat für seine jeweilige Einrichtung kurz,- mittel,- und langfristige Ziele definiert, welche umgesetzt werden sollen. Um Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit zu schaffen nutzen wir die monatlichen Einrichtungsleiterdienstberatungen um die aktuellen Bearbeitungsstände abzufragen. Zugleich werden uns die kommenden Personaldialoge klar aufzeigen, welches Feedback uns unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben.“

Wann werden Sie Ihr Personalleitbild als Orientierungsrahmen für die zukünftige Personalarbeit als attraktiver Arbeitgeber präsentieren?

„Nach Beendigung der Personalworkshops Anfang März, werden wir unser Personalleitbild als Team, zeitnah und direkt, am 14.03.2017 im Rahmen der großen Einrichtungsleiterdienstberatung, der Geschäftsführung und den Führungskräften der Einrichtungen präsentieren. Wir leben und bewegen AWO- und dafür tragen wir alle Verantwortung“

das Interview , ANNE BÖTTGER

Vielen Dank für

CONTAS KG

Partizipation

Mobilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter für die gemeinsamen Ziele der Veränderung.

Dialog

Ermöglichung neuer Sichtweisen und kreativer Lösungen für einen erfolgreichen Wandel.

Verantwortungsübernahme

Befähigung von Initiativteams mit einem agilen Prozessverständnis zu Treibern des Wandels.

Vernetzung

Realisierung einer generations-, hierarchie-, funktions- und bereichsübergreifenden Zusammenarbeit.

Führungs- und Talententwicklung

Einstieg in ein neues Führungsverständnis sowie neue Formen der Arbeitskultur, insbesondere zur Förderung junger Talente.