



Krankenhaus der Augustinerinnen
»Severinsklösterchen«
Akademisches Lehrkrankenhaus
der Universität zu Köln

„VON ANFANG AN GUT BETREUT“

Dieses Credo gilt bei den Augustinerinnen nicht nur für ihre Patienten sondern ebenso für ihre (neuen) Mitarbeiter



DER ANWENDER

Das Krankenhaus der Augustinerinnen ist bereits seit 140 Jahren im Herzen der Kölner Südstadt tätig. Gegründet von der Ordensgemeinschaft der Cellitinnen nach der Regel des heiligen Augustinus, hat es eine lange Tradition in der Unterstützung Hilfsbedürftiger. Noch heute ist es ein Krankenhaus mit christlichen Grundsätzen, in dem Wertschätzung, Fürsorge und Respekt die Grundlage für die ihnen anvertrauten Menschen bildet.

Unternehmen: Krankenhaus der Augustinerinnen – Severinsklösterchen, Köln

Branche: Gesundheitswesen

Standort: Köln

Anzahl der Mitarbeiter: 700

www.severinskloesterchen.de

DAMIT KEINER DEN CHEF-ARZT MIT DEM HAUS-MEISTER VERWECHSELT

Erst auf dem Besucherparkplatz geparkt, dann den richtigen Eingang auf dem Gelände nicht gefunden, overdressed im Büro erschienen, kein Essen für die Pause dabei und auf der Suche nach der Cafeteria den Chefarzt mit dem Hausmeister verwechselt... Was für ein Start in den neuen Job! Wer erinnert sich nicht an solche oder ähnliche faux pas, die einem am ersten Tag beim neuen Arbeitsplatz passiert sind. Die Liste mit möglichen Fettnäpfchen ist individuell erweiterbar. Doch im Krankenhaus der Augustinerinnen ist seit März 2020 Schluss damit!

„Mittlerweile kommen die neuen Mitarbeiter am ersten Arbeitstag und wissen schon (fast) alles von den unfassbar vielen Informationen über unser Haus. Das ist natürlich für alle Beteiligten viel angenehmer, als wenn man alles und jeden neu vorstellen muss. Das ist eine wunderbare Basis, auf der man gleich am ersten Tag optimal aufbauen kann“, so Madeleine Ehlers, Personalreferentin im Krankenhaus der Augustinerinnen. Doch der Reihe nach. Das war nicht immer so. Wie kam es dazu?

ES BRAUCHT EINEN INITIALAUSLÖSER

Wie hinlänglich bekannt, leidet die Gesundheitsbranche an Fachkräftemangel – und das nicht erst seit der Corona Pandemie. Umso mehr kann es sich das Krankenhaus nicht leisten, einmal rekrutierte Mitarbeiter schon nach kurzer Zeit oder sogar noch während der Probezeit wieder zu verlieren. Aber genau das geschah auch im Severinsklösterchen. Man ging den Ursachen der Frühfluktuation auf den Grund und stieß dabei immer wieder auf Unzufriedenheit der neuen Mitarbeiter in der Anfangsphase. Aussagen wie – „Das ist alles unstrukturiert“, „ich wusste nicht was ich machen sollte“, „ich wurde überhaupt nicht eingearbeitet“ – sind Gründe dafür gewesen, dass sich Mitarbeiter nach einem anderen Arbeitgeber umgeschaut haben. Da die Einrichtung mit christlicher Orientierung viel Wert auf die Freude der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Arbeit im Krankenhaus legt und ein motivierendes Zugehörigkeitsgefühl vermitteln will, erkannte die Geschäftsleitung den Handlungsbedarf und stellte einem Projektteam aus HR und Fachabteilung die Software-Lösung Haufe myOnboarding vor.



www.myonboarding.de

HAUFE.

HR ALS TREIBER DER IMPLEMENTIERUNG

Nachdem HR und Geschäftsleitung sich einvernehmlich für Haufe myOnboarding entschieden hatten, folgten mit dem Implementierungspartner sehr inhaltsreiche und praxisnahe Workshops, in denen anhand von Themenkarten kreative Ideen für die App-Artikel entwickelt wurden. Hierzu zählen z.B. Tipps zur Erreichbarkeit des neuen Arbeitsplatzes, eine Vorstellungsrunde der neuen Arbeitskollegen, Pausenregelungen, Veranstaltungen und weitere interessante und relevante Insights. Viele Informationen, die bereits vor dem ersten Arbeitstag interessant bzw. sehr hilfreich sind. Schnell war klar, dass die Personalreferentin, Frau Ehlers, die Rolle des HR Admin übernahm und somit das Projekt seit Anfang an begleitet. Unterstützender Input zur Erstellung der unterschiedlichen Beiträge erhielt sie aus der Pflegedirektion und den unterschiedlichen Bereichsleitungen, die auch jeweils Teilnehmer der Workshops gewesen sind.

WIE FUNKTIONIERT DAS NEUE ONBOARDING IM SEVERINSKLÖSTERCHEN?

Neue Mitarbeiter bekommen direkt mit Vertragsunterschrift die Einladung zur App und erhalten dann alle 2-3 Tage neue Inhalte ausgespielt entsprechend ihrer Stelle. Ob Arzt, Azubi, Pflegekraft oder Techniker – für jeden können individuelle Informationen automatisiert und terminiert versendet werden. „Dadurch informieren und unterstützen wir unsere künftigen Mitarbeiter bestmöglich bereits vor Antritt der neuen Arbeitsstelle, denn wir möchten, dass unsere neuen Kollegen wissen, was und wer sie bei uns erwartet. So bereiten wir unsere neuen Kollegen behutsam auf uns als ihren neuen Arbeitgeber vor und nehmen ihnen im optimalen Fall die Nervosität und ihre Sorgen vor dem Arbeitseintritt.

Auch den sonst üblichen Verwaltungsmarathon am ersten Arbeitstag können wir damit umgehen“, so Madeleine Ehlers. Stattdessen wissen neue Mitarbeiter schon vor dem ersten Arbeitstag was sie die ersten Tage erwartet und können sich von Anfang an auf das Wesentliche konzentrieren.

Außerdem erinnert das Tool auch die Verantwortlichen im Krankenhaus an den Eintritt der neuen Kollegen und die noch zu erledigenden Aufgaben. So ist zum ersten Arbeitstag alles vorbereitet, von Arbeitskleidung über den persönlich konfigurierten Schlüssel bis hin zu den IT-Zugangsdaten... „Aber nicht nur vor dem Jobeinstieg kommt die App zum Einsatz. Auch während der Einarbeitungsphase bis zum Abschluss der Probezeit versorgen wir unsere neuen Mitarbeiter mit fortlaufenden Informationen und erreichen dadurch eine ganzheitliche Integration am neuen Arbeitsplatz. Regelmäßige Umfragen helfen uns bei der kontinuierlichen Verbesserung unseres Einstellungs- und Onboarding-Prozesses.“

Die Software-Lösung wird zudem aktuell nicht nur für einzeln rekrutierte neue Mitarbeiter verwendet. Ein weiteres Einsatzgebiet von Haufe myOnboarding wird die Begleitung einer Betriebsübernahme sein. Die neuen Kollegen sollen mit der App über alle Neuerungen, Veranstaltungen, neue Ansprechpartner und sonstige Veränderungen auf dem Laufenden gehalten werden und die Möglichkeit haben, anonym Kommentare, Fragen und Bewertungen zum Ablauf abzugeben. „Wir wollen die neuen Kollegen möglichst gut empfangen und von Beginn an ein gutes Klima schaffen. Wir wollen vermeiden, dass die Mitarbeiter sich übergangen oder bevormundet fühlen und möchten eine negative Einstellung möglichst von Anfang an verhindern“, so Madeleine Ehlers.

AUF EINEN BLICK

AUSGANGSSITUATION

- Vermehrte Kündigungen während der Probezeit, weil die Neulinge sich nicht genügend eingearbeitet fühlen.
- Onboardees erhalten wenig bis fast keine Informationen vor Arbeitseintritt über das Krankenhaus.
- Händische und teils unstrukturierte Onboarding-Prozesse mit Print-Leitfäden für die Führungskräfte.
- Enormer Zeitaufwand seitens HR und Führungskräfte für Informationsvermittlung pro Neueinstieg.

LÖSUNG

Haufe myOnboarding

ERGEBNIS

- Mit der App von Haufe myOnboarding werden direkt nach Vertragsunterzeichnung regelmäßig alle wichtigen Infos zum Krankenhaus/ Job ausgespielt.
- Die neuen Mitarbeiter sind am 1. Arbeitstag schon über die wichtigsten Themen informiert und können direkt loslegen.
- Einarbeitungspläne sind digitalisiert und in das Taskmanagement integriert.
- Enorme Zeiteinsparung bei HR und in den Fachabteilungen, da viele Fragen komplett wegfallen.



AKZEPTANZ SCHAFFEN DURCH KOMMUNIKATION

Ein großes Learning bei der Einführung von Haufe myOnboarding ist die Notwendigkeit einer transparenten und klaren Kommunikation: wie wird die Software eingesetzt, was soll damit erreicht werden, was ist zu tun. Die Information über die Einführung der Onboarding-Lösung erfolgte nach Vorstellung bei der MAV an alle Mitarbeiter per Rundmail. Kommunikation abgehakt!? Weit gefehlt. Während sich das Onboarding-Projektteam schon euphorisiert an die Arbeit machte, fühlten sich einige Führungskräfte und weitere am Onboarding-Prozess beteiligte Personen nicht abgeholt – Die Prozesse liefen doch auch bisher gut, warum also jetzt ein digitales Taskmanagement? Das digitale Aufgabenmanagement von Haufe myOnboarding führte dazu, dass sich diese Personen überwacht und bevormundet fühlten. Überwachung, Bevormundung? Es sollte doch für alle eine Entlastung werden. Auch war nicht klar, welche Rolle die App im Onboarding-Prozess einnimmt und welche Vorteile sie bringen soll.

CLEVERER SCHACHZUG BESEITIGT ÄNGSTE

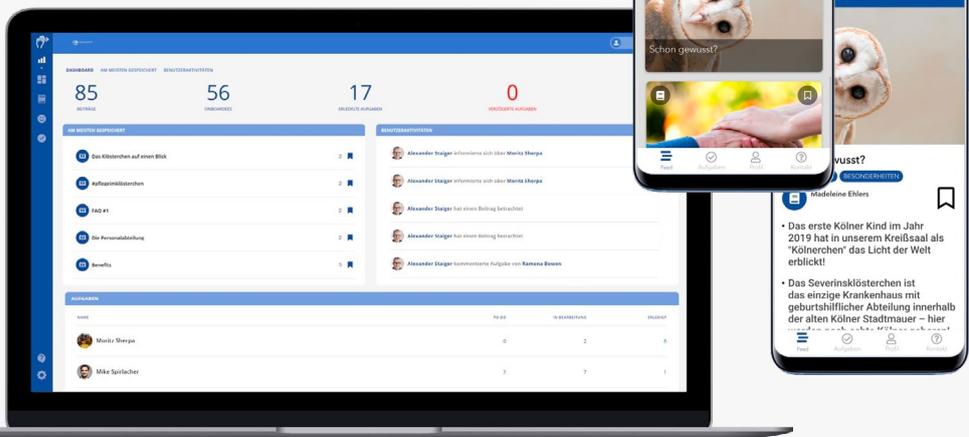
Mit einer einfachen wie genialen Idee konnten die Zweifel ausgeräumt werden. Die entsprechenden Personen wurden von HR als Onboarder im System angelegt und hatten somit die Gelegenheit, die App auszuprobieren. Durch diesen Austausch wurde schnell klar, dass das Taskmanagement keine Abläufe kontrollieren will sondern viel eher optimiert. Beide Perspektiven der Haufe myOnboarding-Lösung wurden erlebbar gemacht; sowohl die Sicht einer Führungskraft als auch die eines Onboarders. Damit konnte man sehr anschaulich die Vorteile des Taskmanagements zeigen, wie die App funktioniert, z. B. wie Beiträge und Aufgaben darin erscheinen und welche weiteren Möglichkeiten und Vorteile sie bietet. Nach diesem genialen Schachzug stieg die Akzeptanz schlagartig. Von Kontrolle war keine Rede mehr und die Vorteile von Haufe myOnboarding überzeugten.

FAZIT UND SO GEHT'S WEITER

Bereits nach kurzer Einführungsphase konnten 56 Onboarder mit der App willkommen geheißen werden. „Das Feedback unserer Neuen ist durchweg positiv. Haben wir einmal aus Versehen einen Neuzugang in der App vergessen, werden wir sofort darauf hingewiesen, da es sich bereits herumgesprochen hat, dass es für die neuen Mitarbeiter eine Onboarding-App gibt. Die Nutzung erfolgt komplett über alle Berufsgruppen und Altersstufen. Eine weitere Bestärkung, auf dem richtigen Weg zur Digitalisierung unserer HR-Prozesse zu sein.“

Nach der Erstellung der wichtigsten Infos und der Überführung der Print-Leitfäden und Einarbeitungspläne in Haufe myOnboarding können jetzt weitere Workflows ausgebaut werden. „Es ist noch Luft nach oben beim Einsatz von Haufe myOnboarding, da geht noch mehr, zumal die Updates immer neue sinnvolle Feature-Erweiterungen bieten“, zieht die HR ihr positives Fazit. „Perspektivisch rechnen wir mit einem signifikanten Rückgang der Frühfluktuation und einer deutlichen Entlastung von HR und Führungskräften bei der Einarbeitung unserer neuen Mitarbeiter. Viele Fragen, die es für jeden Neuen immer wieder zu beantworten galt, gibt es jetzt einfach nicht mehr. Auf Grund der bisherigen positiven Auswirkungen im Onboarding-Prozess können wir sagen, dass wir mit der Haufe myOnboarding-Software sehr zufrieden sind!“

INFOBOX HAUFE MY ONBOARDING



Das Content- und Taskmanagement zur Erstellung von Beiträgen, Umfragen und Aufgaben, die mit allen am Onboarding-Prozess beteiligten Personen geteilt werden können, sorgt für strukturierte und übersichtliche Onboarding-Prozesse. Die dazugehörige App für neue Mitarbeiter sorgt wiederum für ein begeisterndes Onboarding-Erlebnis und stellt neuen Mitarbeitern die Beiträge und Aufgaben zur Verfügung. Auch können neue Mitarbeiter mit der App Rückfragen stellen und direkt Feedback geben.



**IHR KONTAKT
ZU UNS**

www.myonboarding.de