



## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Prof. (Univ. Lima) Dr. Peter Bauer**  
**FREIE WÄHLER**  
vom 03.05.2018

### Mitarbeiterbefragung im Bezirkskrankenhaus Straubing

Im Rahmen einer Organisationsuntersuchung für das Bezirkskrankenhaus (BKH) Straubing wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, ich verweise dazu auf meine E-Mail-Anfragen an das zuständige Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales.

Ich frage die Staatsregierung:

- 1.1 Wie lauten die genauen Fragen des Fragebogens der Mitarbeiterbefragung am BKH Straubing?
- 1.2 Kann der Fragebogen eingesehen werden bzw. ein Muster zur Verfügung gestellt werden?
- 1.3 Wie lauten die genauen Antwortmöglichkeiten (z. B. Multiple Choice)?
2. Wurde die Befragung anonym durchgeführt?
- 3.1 Wie viele Fragebögen wurden an Mitarbeiter des BKH Straubing verteilt?
- 3.2 Wie viele davon kamen beantwortet zurück?
- 4.1 Wann ist mit den Ergebnissen der Auswertung zu rechnen?
- 4.2 Welche Ergebnisse ergaben sich aus der Auswertung?
- 5.1 Welcher externe Berater wird in die Umsetzung der Änderungen einbezogen?
- 5.2 Welche Kompetenz hat dieser?
- 5.3 Welche Referenzen liegen vor?
- 6.1 Welche Konsequenzen zieht die Staatsregierung aus den Antworten?
- 6.2 Welchen Stellenwert haben die Ergebnisse für das künftige Handeln der Staatsregierung?
- 7.1 Ist seitens der Staatsregierung geplant, die genauen Ergebnisse im Landtag bzw. im entsprechenden Landtagsausschuss zu präsentieren?
- 7.2 Und zu welchem Zeitpunkt?
8. Ab wann werden die Änderungen umgesetzt?

## Antwort

des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales  
vom 05.06.2018

- 1.1 **Wie lauten die genauen Fragen des Fragebogens der Mitarbeiterbefragung am BKH Straubing?**
- 1.2 **Kann der Fragebogen eingesehen werden bzw. ein Muster zur Verfügung gestellt werden?**
- 1.3 **Wie lauten die genauen Antwortmöglichkeiten (z. B. Multiple Choice)?**

**2. Wurde die Befragung anonym durchgeführt?**  
Die Mitarbeiterbefragung war Teil einer in der Maßregelvollzugseinrichtung in Straubing durchgeführten umfassenden Organisationsuntersuchung. Der zur Mitarbeiterbefragung eingesetzte Fragebogen ist als Anlage beigefügt. Die Befragung wurde auf Basis eines urheberrechtlich geschützten Fragen-/Itemkatalogs durchgeführt, den die beauftragte Firma, die Arbeitsgemeinschaft ceus consulting/FOGS, seit mehr als zehn Jahren in psychiatrischen und forensischen Kliniken einsetzt. Aus diesem sind die einzelnen Fragestellungen wie auch die verschiedenen Möglichkeiten der Beantwortung – Multiple-Choice-Fragen oder freies Textfeld – ersichtlich.

Die Befragung erfolgte anonym und wurde im Vorfeld mit dem örtlichen Personalrat abgestimmt. Sowohl der Fragebogen als auch das Verfahren wurden zudem auch mit der Datenschutzbeauftragten des Bezirks Niederbayern abgestimmt.

- 3.1 **Wie viele Fragebögen wurden an Mitarbeiter des BKH Straubing verteilt?**
- 3.2 **Wie viele davon kamen beantwortet zurück?**  
Es wurden 365 Fragebögen verteilt, von denen als Rücklauf 258 fristgerecht wieder eingegangen sind.

- 4.1 **Wann ist mit den Ergebnissen der Auswertung zu rechnen?**

Der Abschlussbericht der Organisationsuntersuchung liegt dem Bezirk Niederbayern seit November 2017 vor. Am 11.12.2017 wurden die zentralen Ergebnisse den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Bezirkskrankenhauses Straubing in zwei Informationsveranstaltungen vorgestellt.

- 4.2 **Welche Ergebnisse ergaben sich aus der Auswertung?**

Die Aufbereitung der Rückmeldungen erfolgte nach Themenfeldern. Dabei ergab sich ein Handlungsbedarf im Hinblick auf die Organisationsstrukturen innerhalb der Maßregelvollzugseinrichtung in Straubing, u. a. in den Bereichen Aufbau- und Leitungsorganisation, Personalmanagement und Mitarbeiterbeteiligung. Der Träger hat folgende Maßnahmen angekündigt:

Im Bereich der Aufbau- und Leitungsorganisation wird die sog. Dreier-Klinikleitung wieder eingeführt. Während die Klinikleitung in den zurückliegenden Jahren nur aus Ärztlicher

Direktorin und Krankenhausdirektor bestanden hat, soll nun die Stelle eines Pflegedirektors/einer Pflegedirektorin wieder besetzt werden. Derzeit wird die hierfür erforderliche Stellenausschreibung durchgeführt.

Zur Modernisierung des Personalmanagements und zur Entwicklung beteiligungsorientierter Grundprinzipien hat ein Organisationsentwicklungsprozess begonnen, der von dem externen Berater begleitet wird. Dabei soll auch die Notwendigkeit von Änderungen beim Personalbedarf in der Maßregelvollzugseinrichtung in Straubing geprüft werden. Die Steuerung des Gesamtprozesses wird durch eine Projektleitungsgruppe vorgenommen, der Trägervertreter, die Klinikleitung, der Personalratsvorsitzende, der externe Berater und das Amt für Maßregelvollzug angehören. Die Auftakt-sitzung mit einer anschließenden Informationsveranstaltung für die Belegschaft fand am 24.04.2018 statt.

### **5.1 Welcher externe Berater wird in die Umsetzung der Änderungen einbezogen?**

### **5.2 Welche Kompetenz hat dieser?**

Externer Berater ist die Arbeitsgemeinschaft ceus consulting/FOGS. Schwerpunkte der Beratungstätigkeit der Arbeitsgemeinschaft sind inhaltliche, konzeptionelle und organisatorische Problemlösungen für psychiatrische und forensische Einrichtungen und andere Anbieter im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Projekte verantworten und durchführen, sind zum Teil mehr als 20 Jahre in diesem Beratungsfeld tätig. Insgesamt beschäftigt die Arbeitsgemeinschaft 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die projektspezifisch um externe Fachleute (freie Mitarbeiter) ergänzt werden.

### **5.3 Welche Referenzen liegen vor?**

Die Arbeitsgemeinschaft ceus consulting/FOGS hat unter anderem folgende Referenzen vorzuweisen:

- Analyse des Kostensenkungspotenzials im Krankenhaus des Maßregelvollzugs (KMV) im Land Berlin im Auftrag der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales des Landes Berlin (SenGS), 2012–2013;
- Kostenbegrenzungsstrategien im Maßregelvollzug, Gutachten im Auftrag des Ministers für Soziales und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz, 2005–2006;
- Organisationsberatung für den Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Analyse der Aufbau- und Ablauforganisation sowie des Führungssystems in der Aufnahmeabteilung des Westfälischen Zentrums für Forensische Psychiatrie Eickelborn (Projekt mit Prof. Dr. Norbert Leygraf), 2003;
- Unterstützung bei der Entwicklung von Betreuungskonzepten für Langzeitpatienten im Maßregelvollzug des Landes Nordrhein-Westfalen (Leistungsprofil, Qualitätsstandards, Personalmenge und -struktur) inkl. Entwicklung und Ausgestaltung eines mehrdimensionalen Evaluationskonzepts, 2005–2006;

- Verbesserungsmaßnahmen im Bereich Organisation und Personalmanagement in der forensischen Abteilung des Klinikums Nord – Ochsenzoll im Landesbetrieb Krankenhäuser (LBK) Hamburg, Projekt in Kooperation mit der Kienbaum Unternehmensberatung, 1998;
- Beratung des Westfälischen Zentrums für Forensische Psychiatrie Eickelborn beim Aufbau einer Abteilung für Behandlung intelligenzgeminderter Straftäter (Aufbauorganisation, Personalmenge und -struktur, Schnittstellen), 1997;
- Personalbemessung im Jugendamt der Stadt Mainz (Allgemeiner Sozialer Dienst, ASD) im Auftrag der Stadt Mainz, 2010 und 2016;
- Organisationsuntersuchung der unter der Fachaufsicht des Landesrechnungshofes stehenden staatlichen Vorprüfungsstellen in Nordrhein-Westfalen, Projekt in Kooperation mit der Kienbaum Unternehmensberatung, 1996.

### **6.1 Welche Konsequenzen zieht die Staatsregierung aus den Antworten?**

### **6.2 Welchen Stellenwert haben die Ergebnisse für das künftige Handeln der Staatsregierung?**

Aus Sicht der Staatsregierung ist es Aufgabe des Trägers, den sich aufgrund der Organisationsuntersuchung gezeigten Handlungsbedarf umzusetzen.

Der Träger wird dem Amt für Maßregelvollzug bis Ende Oktober 2018 über den Stand der Umsetzung des Handlungsbedarfs berichten.

### **7.1 Ist seitens der Staatsregierung geplant, die genauen Ergebnisse im Landtag bzw. im entsprechenden Landtagsausschuss zu präsentieren?**

### **7.2 Und zu welchem Zeitpunkt?**

Die Umsetzung der vom Träger angekündigten Maßnahmen bleibt abzuwarten, da es sich um einen Organisationsentwicklungsprozess handelt. Die Staatsregierung plant derzeit keine gesonderte Information des Landtags zu den genauen Ergebnissen, da es keinen entsprechenden Berichtsauftrag gibt.

### **8. Ab wann werden die Änderungen umgesetzt?**

Vgl. hierzu die Antwort zu Frage 4.2.

---

# Bezirkskrankenhaus Straubing

## Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### 2017

Rücksendung bis: 25.09.2017

Verantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung, die Beachtung der garantierten Anonymität und die Einhaltung des Datenschutzes ist:

Dr. Heinz Jaschke - ceus consulting GmbH Telefon: 0221 9727-593

Köln/Straubing, 1. September 2017



Bezirkskrankenhaus Straubing



Eine Einrichtung des  
Bezirks Niederbayern

## Mitarbeiterbefragung am Bezirkskrankenhaus Straubing

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der Bezirksausschuss hat in seiner Sitzung am 26.07.2017 der Durchführung einer Mitarbeiterbefragung am Bezirkskrankenhaus Straubing zugestimmt.

Damit wird, wie bereits in der Veranstaltung zum Auftakt der Organisationsuntersuchung und Personalbemessung am 27.06.2017 angekündigt, einer fundierten Ist-Analyse Rechnung getragen.

Ihre Sichtweisen und Urteile sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung, um Verbesserungspotentiale zu identifizieren.

**Die örtliche Personalvertretung befürwortet und unterstützt die vorliegende und umfassende Befragungsform ausdrücklich.**

An der Befragung sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirkskrankenhauses Straubing teilnehmen, die zum 01.08.2017 in einem Beschäftigungs- bzw. in einem Beamtenverhältnis stehen.

Die Befragung ist natürlich freiwillig.

Wenn Sie an der Befragung teilnehmen, haben Sie die Chance, sich aktiv in den Gestaltungsprozess Ihres Arbeitsbereiches einzubringen.

Der Fragebogen hat sich in vergleichbaren Einrichtungen bereits bewährt und wurde von den Projektleitern auf die örtlichen Gegebenheiten angepasst.

Die Datenerfassung und Auswertung wird durch die beauftragte Arbeitsgemeinschaft ceus consulting GmbH, Köln und FOGS, Köln durchgeführt. **So ist eine vollständige Anonymität gewährleistet!**

**Die Befragung wird vom 04.09. bis 25.09.2017 stattfinden.**

Sie erhalten dazu den anonymen Fragebogen sowie einen Freiumschatz. Darin können Sie den ausgefüllten Bogen kostenfrei direkt per Post an die auswertende Stelle schicken.

Über die Ergebnisse werden wir Sie noch im Jahr 2017 in einer Mitarbeiterversammlung informieren.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens finden Sie in der Erläuterung auf der nächsten Seite.

**Bitte unterstützen Sie das Projekt durch Ihre Teilnahme!**

**Ein hoher Rücklauf garantiert verlässliche Ergebnisse.**

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

  
Thomas Klement  
Dienststellenleiter

  
Günther Luginger  
Personalratsvorsitzender

## Erläuterungen von ceus consulting GmbH

### Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Sollten Sie in mehreren Organisationseinheiten (z.B. Stationen) des Bezirkskrankenhauses tätig sein, beziehen Sie bitte alle Fragen zum Arbeitsumfeld auf diejenige Organisationseinheit in der Sie zurzeit überwiegend tätig sind.
- Bitte füllen Sie den Fragebogen vollständig aus, auch wenn einzelne Fragen Ihnen als umständlich, überflüssig oder nicht zutreffend erscheinen. Im Zweifel gilt: geschätzte Angaben sind besser als keine!

**Anonymität:** Die Befragung ist anonym; das heißt, Sie werden an keiner Stelle nach Ihrem Namen gefragt. ceus consulting garantiert, dass alle Auflagen des Datenschutzes eingehalten werden. Es ist sichergestellt, dass niemand aus dem Bezirkskrankenhaus Straubing in Kontakt mit den Fragebögen oder der EDV-Datei kommt.

Die Fragebögen werden nach der EDV-Erfassung sofort vernichtet. ceus consulting garantiert, dass keinerlei Einzelauswertungen vorgenommen werden, sondern nur Auswertungen für größere Gruppen von mindestens 5 Personen (z.B. alle Beschäftigten eines Hauses, alle Ärztinnen/Ärzte, alle Pflegekräfte etc.). Rückschlüsse auf das Antwortverhalten einzelner Personen sind damit ausgeschlossen.

Über die Ergebnisse werden Sie im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung informiert.

**Fragen zum Ausfüllen des Bogens:** Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie uns gerne an:

**Telefon:** 0221 9727-593 **Fax:** -594 oder **eMail:** H.Jaschke@ceus-consulting.de

Mit der Bitte um eine breite Beteiligung und einem Dank für Ihre Bereitschaft mitzuarbeiten, verbleibe ich mit freundlichen Grüßen



Dr. Heinz Jaschke

p.s. Wir bitten um Verständnis, dass in einigen Frageformulierungen aus Platzgründen die weibliche Form fehlt.

## Erläuterungen zum Ausfüllen der Fragen 3.1 und 3.3

Hinweise zu <u>Frage 3.1</u> : Beurteilung Führungsverhalten direkte Vorgesetzte	
Wenn Sie folgender Berufs-/Funktionsgruppe angehören:	beurteilen Sie bitte:
Spalte 1	Spalte 2
Arzt/Ärztin	Oberärztin/Oberarzt
Psychologische Psychotherapeutin (PP), Psychologischer Psychotherapeut (PP), Psychologin, Psychologe, Sozialarbeiterin, Sozialarbeiter	ltd. Psychologin/Psychologe
Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Pflegedienst (Gesundheitskrankenpflege, Altenpflege, Krankenpflegehilfe, Pflegehilfe), Erzieherin, Erzieher	Stationsleitung
Stationsleitung, Hausleitung im Pflegedienst	<b>(Frage 3.1 leer lassen)</b>
Funktionsdienst: Ergotherapeutin, Ergotherapeut, Sporttherapeutin, Sporttherapeut, Handwerksmeister in der Ergotherapie, Beschäftigter in der Ergotherapie	Organisationsleiter der Funktionsdienste
Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Sicherheitsdienst (SD): KBT	Leitung KBT
Wirtschaftsdienst (Küche, Hauswirtschaft, Hausarbeiter, Elektriker), Instandhaltungsdienst	Leiter der einzelnen Teile des Wirtschaftsdienstes
Verwaltungsdienst (Personalwesen, Finanz-/Rechnungswesen, Informatik, Patientenservice)	Leiter der einzelnen Untereinheiten des Verwaltungsdienstes
Sonstige im medizinisch technischen Dienst: Labor, ärztlicher Schreibdienst, Lehrer etc.	(entscheiden sie selbst)

Die in Spalte 2 aufgeführten Funktionsträger lassen die Frage 3.1 bitte leer.

Hinweise zu <u>Frage 3.3</u> : Beurteilung Führungsverhalten nächst höhere Vorgesetzte	
Wenn Sie folgender Berufs-/Funktionsgruppe angehören:	beurteilen Sie bitte:
Spalte 1	Spalte 2
Arzt/Ärztin	Ärztliche Direktorin
Psychologische Psychotherapeutin (PP), Psychologischer Psychotherapeut (PP), Psychologin, Psychologe, Sozialarbeiterin, Sozialarbeiter	Ärztliche Direktorin
Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Pflegedienst (Gesundheitskrankenpflege, Altenpflege, Krankenpflegehilfe, Pflegehilfe), Erzieherin, Erzieher	PDL
Stationsleitung, Hausleitung im Pflegedienst	PDL
Funktionsdienst: Ergotherapeutin, Ergotherapeut, Sporttherapeutin, Sporttherapeut, Handwerksmeister in der Ergotherapie, Beschäftigter in der Ergotherapie	Therapeutischer Leiter
Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Sicherheitsdienst (SD): KBT	Gesamtleiter Sicherheitsdienst
Mitarbeiterin/Mitarbeiter im Sicherheitsdienst (SD): allgemein	Gesamtleiter Sicherheitsdienst
Wirtschaftsdienst (Küche, Hauswirtschaft, Hausarbeiter, Elektriker), Instandhaltungsdienst	Krankenhausdirektor
Verwaltungsdienst (Personalwesen, Finanz-/Rechnungswesen, Informatik, Patientenservice)	Krankenhausdirektor
Sonstige im medizinisch technischen Dienst: Labor, ärztlicher Schreibdienst, Lehrer etc.	(entscheiden sie selbst)

Die in Spalte 2 aufgeführten Funktionsträger lassen die Frage 3.3 bitte leer.

## 1. Information

Wie gut sind Sie über die grundsätzlichen Ziele/Planungen/Entwicklungen des Bezirkskrankenhauses Straubing und des eigenen Arbeitsbereichs informiert und wie wichtig ist Ihnen diese Information?

Wie gut sind Sie informiert über ... und wie wichtig ist Ihnen dies?	Wie gut sind Sie informiert?				Wie wichtig ist Ihnen dies?			
	(sehr) gut	eher gut	eher schlecht	(sehr) schlecht	(sehr) wichtig	eher wichtig	eher un- wichtig	(ganz u. gar) un- wichtig
• Ziele, Konzepte, Planungen des Trägers (Bezirk Niederbayern) bezüglich des Bezirkskrankenhauses Straubing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Ziele, Konzepte, Planungen der Klinikleitung des Bezirkskrankenhauses Straubing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Ziele, Konzepte, Planungen Ihrer Station/ ihres Arbeitsbereichs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• die wirtschaftliche Situation des Bezirkskrankenhauses Straubing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• die wirtschaftliche Situation Ihrer Station/ihres Arbeitsbereichs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Stellenplan und Stellenbesetzung Ihrer Station/ihres Arbeitsbereichs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Arbeitssituation

2.1. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Ihrer Arbeitssituation. Geben Sie bitte an, inwieweit diese - Ihrer Ansicht nach - zutreffen.

Inwieweit treffen folgende Aussagen zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
• in meinem Arbeitsbereich fallen häufig Kolleginnen und Kollegen aus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• in meinem Arbeitsbereich sind die Arbeitsabläufe schlecht organisiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• andere Berufsgruppen nehmen in ihrer Arbeitsorganisation zu wenig Rücksicht auf unsere Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• während der normalen Arbeitszeit kommt man häufig nicht dazu, bestimmte Arbeiten ungestört zu erledigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• die anfallende Arbeit ist in der dafür vorgesehenen Zeit einfach nicht zu erledigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.2. Durch welche der folgenden Merkmale Ihrer Arbeit fühlen Sie sich wie stark belastet?

Merkmale der Arbeit ...	belastet mich ...					Merkmal trifft für meine Arbeit nicht zu
	überhaupt nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr	
• dauerndes Stehen und/oder Gehen	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• schweres Heben und/oder Tragen	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• ungünstige Körperhaltung	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• dauernder Zeitdruck	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• hohes Arbeitstempo	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• ständige Aufmerksamkeit	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• hohe Fehlerrisiken	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• hohe Arbeitsdichte	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• dauernde Überforderung	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• dauernde Unterforderung	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• berufsfremde Tätigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• hohe psychische Anforderungen im Patientenkontakt	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• Risiken aus aggressivem Verhalten der Patienten	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• Risiken körperlicher Übergriffe/Angriffe durch Patienten	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
• bedrückende Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
weitere Belastungen, bitte angeben:	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				
.....	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>				

2.3. Haben Sie schon einmal ernsthaft daran gedacht, Ihre Stelle im Bezirkskrankenhaus Straubing aufzugeben?

nein, noch nie	früher ja, jetzt nicht mehr	manchmal	in der letzten Zeit häufiger	ja, ich bin fest entschlossen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.4. Wenn Sie schon einmal daran gedacht haben bzw. daran denken, Ihre Stelle am **Bezirkskrankenhaus Straubing** aufzugeben, was sind die Gründe dafür? Bitte kreuzen Sie die vier wichtigsten Gründe an!

• schlechtes Arbeitsklima	<input type="radio"/>
• unregelmäßige Arbeitszeit	<input type="radio"/>
• Unvereinbarkeit der Arbeitszeit mit Familie und/oder Freundeskreis	<input type="radio"/>
• unzureichende Bezahlung, Sozialleistungen	<input type="radio"/>
• nachlassendes Interesse an der Tätigkeit	<input type="radio"/>
• nachlassende Attraktivität des Bezirkskrankenhauses Straubing als Arbeitgeber	<input type="radio"/>
• fehlende Möglichkeiten zum beruflichen Weiterkommen	<input type="radio"/>
• ungünstige Arbeitsbedingungen und damit verbundene Belastungen	<input type="radio"/>
• hohe Krankheitsquote, die oftmals zu Arbeitsüberlastung führt	<input type="radio"/>
• schlechter Ruf des BKH Straubing	<input type="radio"/>
• geringe Wertschätzung der Führungskräfte gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	<input type="radio"/>
weitere Gründe, bitte angeben: .....	<input type="radio"/>

2.5. Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. Ihre Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kolleginnen und Kollegen, die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit am Bezirkskrankenhaus Straubing?

sehr zufrieden 1		2		3		4		sehr unzufrieden 5
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

2.6. Wie hoch schätzen Sie die Einsatzbereitschaft bzw. das persönliche Engagement in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld ein?

äußerst hoch		sehr hoch		hoch		normal		gering
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

2.7. Wie stark identifizieren Sie sich mit dem **Bezirkskrankenhaus Straubing**?

äußerst stark		sehr stark		stark		weniger stark		gar nicht
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

2.8. Wie stark identifizieren Sie sich mit der Station bzw. ihrem Arbeitsbereich, in der/dem Sie arbeiten?

äußerst stark		sehr stark		stark		weniger stark		gar nicht
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

2.9. Würden Sie das Bezirkskrankenhaus Straubing aufgrund Ihrer Erfahrungen Ihren Freunden und Bekannten als Arbeitgeber weiterempfehlen?

bestimmt		wahrscheinlich ja		eventuell		wahrscheinlich nicht		bestimmt nicht
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

2.10. Wenn Sie heute nochmals zu entscheiden hätten, würden Sie sich im Bezirkskrankenhaus Straubing wieder um eine Stelle bewerben?

bestimmt		wahrscheinlich ja		eventuell		wahrscheinlich nicht		bestimmt nicht
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

2.11. Im Folgenden finden Sie die Fragen zum „Stationsklima-Index“ des Instituts für Forensische Psychiatrie der Universität Duisburg-Essen (Prof. Dr. Leygraf). Bitte beantworten Sie die Fragen mit **Bezug auf ihre jetzige Station**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keinen Stationsbezug haben, lassen die Fragen leer.

	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt etwas	stimmt ziemlich	stimmt völlig
Die Station macht einen wohlichen Eindruck.	<input type="radio"/>				
Die Patienten kümmern sich umeinander.	<input type="radio"/>				
Es gibt hier wirklich bedrohliche Situationen.	<input type="radio"/>				
Als Patient kann man auf dieser Station über alle Probleme mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sprechen.	<input type="radio"/>				
Auch der schwächste Patient findet Rückhalt bei seinen Mitpatienten.	<input type="radio"/>				
Es gibt sehr aggressive Patienten auf dieser Station.	<input type="radio"/>				
Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es persönlich wichtig, wie es mit den Patienten weiter geht.	<input type="radio"/>				
Die Patienten interessieren sich für die Probleme ihrer Mitpatienten.	<input type="radio"/>				
Manche Patienten haben Angst vor anderen Patienten.	<input type="radio"/>				
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen sich sehr viel Zeit für die Patienten.	<input type="radio"/>				
Wenn ein Patient ein wichtiges Anliegen hat, wird er von den Mitpatienten unterstützt.	<input type="radio"/>				
Es gibt Situationen, in denen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vor bestimmten Patienten Angst haben.	<input type="radio"/>				
Oft scheint es den Mitarbeitern(innen) egal zu sein, ob Patienten in der Therapie scheitern oder weiterkommen.	<input type="radio"/>				
Unter den Patienten gibt es einen guten Zusammenhalt.	<input type="radio"/>				
Einige Patienten sind so reizbar, dass man besonders vorsichtig mit ihnen umgeht.	<input type="radio"/>				
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen die Patienten und ihre Lebensgeschichte sehr gut.	<input type="radio"/>				
Sowohl Patienten als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich wohl auf dieser Station.	<input type="radio"/>				

**3. Führungsverhalten der Vorgesetzten bzw. der Leitungskräfte**

3.1. Kreuzen Sie bitte an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich des Führungsverhaltens Ihres/ Ihrer direkten (unmittelbaren) Vorgesetzten zustimmen.

Wer Ihr/ Ihre direkte Vorgesetzte/r ist, entnehmen Sie bitte der Übersicht auf Seite 4.

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	kann ich nicht beurteilen
Die/ der Vorgesetzte ist meistens für mich ansprechbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte von meiner/ meinem Vorgesetzten alle für meine Arbeit notwendigen Informationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte informiert über Gesamtentwicklungen und -zusammenhänge der Klinik verständlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte vermittelt Informationen rechtzeitig und verständlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte sprechen Probleme/Konflikte offen und ehrlich an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte stellt die Beseitigung von Fehlerquellen in den Mittelpunkt und nicht die Suche nach Schuldigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte behandelt alle Kolleginnen und Kollegen gleich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte pflegt einen offenen und freundlichen Umgangston.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte äußert Kritik in konstruktiver Form.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte äußert auch unangenehme Dinge so, dass ich damit umgehen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich von der/ dem Vorgesetzten persönlich anerkannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Meine fachliche Leistung wird von der/ dem Vorgesetzten anerkannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte vertritt mich loyal nach innen und außen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte beteiligt mich an Entscheidungen, die mich betreffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte fördert bzw. unterstützt meine fachliche Weiterentwicklung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte fordert und fördert Eigenverantwortlichkeit und schafft dazu die entsprechenden Rahmenbedingungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte gibt mir den Freiraum, den ich für meine Arbeit brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte regt Neues an, stellt Bestehendes in Frage, ist innovativ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte steht für eigene Fehler ein, nimmt Kritik an und lernt daraus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte lebt glaubhaft vor, was von mir verlangt wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

3.2. **Eigene Vorgesetztenfunktion? Sind Sie selbst der/die direkte Vorgesetzte (nicht als Vertretung) von mindestens einer/ einem Mitarbeiterin/ Mitarbeiter?**

ja	nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.3. Kreuzen Sie bitte an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich des Führungsverhaltens Ihres/ Ihrer nächst höheren Vorgesetzten zustimmen.

Wer Ihre nächst höhere Vorgesetzte bzw. Ihr nächst höherer Vorgesetzter ist, entnehmen Sie bitte der Übersicht auf Seite 4.

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	kann ich nicht beurteilen
Die/ der Vorgesetzte ist meistens für mich ansprechbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte von meiner/ meinem Vorgesetzten alle für meine Arbeit notwendigen Informationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte informiert über Gesamtentwicklungen und -zusammenhänge der Klinik verständlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte vermittelt Informationen rechtzeitig und verständlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte sprechen Probleme/Konflikte offen und ehrlich an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte stellt die Beseitigung von Fehlerquellen in den Mittelpunkt und nicht die Suche nach Schuldigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte behandelt alle Kolleginnen und Kollegen gleich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte pflegt einen offenen und freundlichen Umgangston.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte äußert Kritik in konstruktiver Form.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte äußert auch unangenehme Dinge so, dass ich damit umgehen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich von der/ dem Vorgesetzten persönlich anerkannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Meine fachliche Leistung wird von der/ dem Vorgesetzten anerkannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte vertritt mich loyal nach innen und außen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte beteiligt mich an Entscheidungen, die mich betreffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte fördert bzw. unterstützt meine fachliche Weiterentwicklung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte fordert und fördert Eigenverantwortlichkeit und schafft dazu die entsprechenden Rahmenbedingungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte gibt mir den Freiraum, den ich für meine Arbeit brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte regt Neues an, stellt Bestehendes in Frage, ist innovativ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte steht für eigene Fehler ein, nimmt Kritik an und lernt daraus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Die/ der Vorgesetzte lebt glaubhaft vor, was von mir verlangt wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

#### 4. Klinikleitung des Bezirkskrankenhauses Straubing

Beantworten Sie nun einige Fragen zur Klinikleitung des Bezirkskrankenhauses

- Ärztinnen/Ärzte, Psychologinnen/Psychologen, alle therapeutisch Tätigen und die Pflegekräfte sowie die Beschäftigten im Sicherheitsdienst beziehen ihre Antworten bitte auf die Ärztliche Direktorin
- Alle anderen Berufsgruppen (Verwaltung, technischer Dienst, Küche etc.) beziehen ihre Antworten bitte auf den Krankenhausdirektor

Kreuzen Sie bitte an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

Die Klinikleitung des Bezirkskrankenhauses Straubing...	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	kann ich nicht beurteilen
hat klare Vorstellungen zu den Entwicklungsperspektiven und der Zukunft des Bezirkskrankenhauses Straubing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
informiert in ausreichendem Maße über die Entwicklungsperspektiven des Bezirkskrankenhauses Straubing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
ergreift - klar erkennbar - geplante Maßnahmen, um die Zukunft des Bezirkskrankenhauses Straubing zu sichern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
schafft eine Atmosphäre für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich an der Entwicklung von Zukunftskonzepten für das Bezirkskrankenhaus Straubing zu beteiligen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
regt Neues an, stellt Bestehendes in Frage, ist innovativ und geht voran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
fördert bzw. unterstützt die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
sorgt für eine gute Zusammenarbeit aller am Patienten arbeitenden Berufsgruppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
hat klare Vorstellungen zur Behandlungsphilosophie und zum anzustrebenden Qualitätsniveau und macht dazu klare Vorgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

**5. Fort- und Weiterbildung**

5.1. Wie bewerten Sie insgesamt das Fort- und Weiterbildungsangebot, das Ihnen zur Verfügung steht?

(sehr) gut	eher gut	eher schlecht	(sehr) schlecht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.2. Wie bewerten Sie die Unterstützungen, die das Bezirkskrankenhaus Straubing Ihnen einräumt (z.B. finanzielle Unterstützung, Freistellung, Entlastung am Arbeitsplatz) zur Teilnahme an internen und externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen?

Bewertung der Unterstützung bei ...	(sehr) gut	eher gut	eher schlecht	(sehr) schlecht
• internen Angeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• externen Angeboten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.3. Wie schätzen Sie Ihre persönliche Bereitschaft/Ihre Motivation zur Teilnahme an Maßnahmen zur Fort- bzw. Weiterbildung ein?

(sehr) hoch	eher hoch	eher niedrig	(sehr) niedrig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.4. Wie viele Fort- bzw. Weiterbildungen haben Sie in den letzten 2 Jahren besucht? (eine Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme mit mehreren Veranstaltungstagen gilt als eine Maßnahme)

keine	1-2	3-6	Mehr als 6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.5. Wie viele Fort- bzw. Weiterbildungen haben Sie seit Ihrem Dienstantritt im BKH Straubing besucht? (eine Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme mit mehreren Veranstaltungstagen gilt als eine Maßnahme)

keine	1-2	3-6	Mehr als 6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.6. Werden Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen für Sie persönlich mit ihrem/ihrer Vorgesetzten abgestimmt/abgesprochen/geplant?

ja	nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Wird dabei Ihr persönlicher Qualifizierungsbedarf angemessen berücksichtigt?

ja	nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6. Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterunterstützung und -entwicklung**

6.1. Inwieweit werden mitarbeiterbezogene Maßnahmen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich eingesetzt und sind diese Maßnahmen in der praktizierten Form ausreichend (oder verbesserungsbedürftig)?

In meinem unmittelbaren Arbeitsbereich ...	nein	ja →	Wenn ja, ist die praktizierte Form ausreichend?		kann ich nicht beurteilen
			nein	ja	
• werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch eingearbeitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• erhalten Auszubildende/ Praktikanten eine systematische Anleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflicher Weiterbildung eine systematische Anleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• werden regelmäßig Mitarbeitergespräche geführt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Supervision/ Coaching unterstützt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für höher qualifizierte Aufgaben/ Führungsaufgaben angemessen vorbereitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Einführung neuer Verfahren und Techniken angemessen vorbereitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• sind die Verfahren zur Besetzung neuer/freiwerdender Stellen transparent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• sind die fachlichen Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten klar geregelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• sind die dienstrechtlichen Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten klar geregelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

**7. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung**

7.1. Inwieweit werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Konzeptentwicklungen/ Verbesserungsmaßnahmen etc. beteiligt und ist die praktizierte Form der Beteiligung ausreichend (oder verbesserungsbedürftig)? Beziehen Sie sich bei Ihren Antworten auf Ihren unmittelbaren Arbeitsbereich.

In meinem unmittelbaren Arbeitsbereich werden...	nein	ja →	Wenn ja, ist die praktizierte Form ausreichend?		kann ich nicht beurteilen
			nein	ja	
• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Konzeptentwicklungen/ Verbesserungsmaßnahmen beteiligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Leitlinien/ Standards/ Verfahrensanweisungen unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ernst genommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• werde ich von meinen Vorgesetzten motiviert, Verbesserungsvorschläge einzubringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

7.2. Wie wichtig ist für Sie eine Beteiligung an Konzeptentwicklungen/ Verbesserungsmaßnahmen?

(sehr) wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	(ganz u. gar) unwichtig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.3. Umgang mit Vorgaben/ Leitlinien/ Standards für die Arbeit (Dienstanweisungen, Rundverfügungen, Verfahrensanweisungen etc.).

	nein	ja →	Wenn ja, ist das ausreichend?		kann ich nicht beurteilen
			nein	ja	
• Sind die fachlichen Vorgaben, Standards, Dienstanweisungen, Rundverfügungen, Verfahrensanweisungen etc. in der täglichen Arbeit verfügbar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Erläutern ihre Vorgesetzten die Vorgaben/ Leitlinien/ Standards, die für ihre Arbeit gelten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Sind die vorhandenen Vorgaben/ Leitlinien/ Standards hilfreich für ihre Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Achten ihre Vorgesetzten darauf, dass die Vorgaben/ Leitlinien/ Standards bei der Arbeit eingehalten werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Fehlen fachliche Vorgaben/ Leitlinien/ Standards, die für ihre Arbeit wichtig wären?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wenn ja, welche?		

**8. Arbeitsorganisation**

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden internen Dienstleistungen? Wenn Sie keine Bewertung vornehmen können, kreuzen Sie die Spalte „kann ich nicht beurteilen“ an.

Zufriedenheit mit folgenden internen Dienstleistungen:	Wie <b>zufrieden</b> sind Sie?				
	(sehr) zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	(sehr) unzufrieden	<i>kann ich nicht beurteilen</i>
• Bestellwesen für Nachlieferungen von Verbrauchsgütern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Bestellwesen für größere Anschaffungen/Investitionen (Möbel, Computer, medizinisch-technische Geräte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• IT-Unterstützung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Kantine bzw. Speisenversorgung der Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Speisenversorgung der Patienten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Hauswirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Reinigung und Raumpflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Wäscheversorgung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Zufriedenheit mit ...</b>					
• dem medizinisch-technischen Dienst (Röntgen, Labor, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• dem Personalwesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• dem Finanz- und Rechnungswesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• dem Instandhaltungsdienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• dem Sicherheitsdienst (SD) allgemein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• dem Sicherheitsdienst (SD) KBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• weitere interne Dienstleistungen, bitte angeben: .....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>

Anmerkungen zu den internen Dienstleistungen (konkrete Verbesserungshinweise, Schwachstellen, Stärken):

.....

.....

.....

.....

.....

## 9. Zusammenarbeit der patientennahen Berufsgruppen

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit innerhalb Ihrer eigenen Berufsgruppe?

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit Ihrer Berufsgruppe mit anderen Berufsgruppen?

Bewertung der Zusammenarbeit ...	(sehr) gut	eher gut	eher schlecht	(sehr) schlecht	kann ich nicht beurteilen
• innerhalb Ihrer eigenen Berufsgruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• innerhalb Ihrer eigenen Arbeitsgruppe (Team)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
<b>zwischen Ihrer Berufsgruppe und der Berufsgruppe der/ des</b>					
• Ärztinnen und Ärzte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Psychologinnen und Psychologen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Funktionsdienst: Ergotherapeutin, Ergotherapeut, Sporttherapeutin, Sporttherapeut, Handwerksmeister in der Ergotherapie, Beschäftigter in der Ergotherapie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sicherheitsdienst (SD) KBT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sicherheitsdienst (SD) allgemein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
• Sekretariate, ärztlicher Schreibdienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>





