

ALTENHILFE

Ein Altenheim blüht auf



Gemeinsam schaffen wir einen neuen Ort der Begegnung

Autorin: Liane A. Rieger,
PUNKTGENAU · Institut für Integrale
Führungs- & Persönlichkeitsstärke

Das Gesundheitswesen ist eine relevante Säule unserer Gesellschaft und wird doch oft vergessen, wenn es darum geht, hier optimale Bedingungen für Mitarbeitende, Teams und die Betreuten zu schaffen. Anders passierte es in den letzten zwei Jahren in Rheinland-Pfalz, denn dort erlebt ein großes Altenheim einen drastischen Veränderungsprozess, der bereits auch sehr vielen Menschen von außen positiv aufgefallen ist.

Es geht an diesem Ort seit 1,5 Jahren darum, ein gemeinsames Führungsverständnis basierend auf Transparenz, Glaubwürdigkeit, Akzeptanz und gemeinsamem Vertrauen in den verschiedenen Häusern umzusetzen. Als die Einrichtungsleiterin ihre neue Stelle im Herbst 2019 antrat, bestand nicht nur die wunderbare Chance für mich als Beraterin, Interimsmanagerin und Sparringspartnerin eine Nachführungskraft zu begleiten, sondern auch gleich tatkräftig die gesamte Lebens- und Führungskultur des Altenheims auf ihrem Weg zu einem unterstützenden Miteinander noch besser zu gestalten.

Alle – auch Bewohner, Besucher und Interessierte – waren und sind eingeladen, sich aktiv einzubringen und herzlich willkommen mit allen Sorgen, Ängsten, Wünschen und Ideen. Aber vielleicht nehme ich Sie, liebe Leserinnen und Leser, mit an den Startpunkt des Projektes, damit Sie verstehen, wie wir diese Offenheit, dieses Miteinander und eine neue Führungskultur entwickeln konnten.

Das Projekt startete im Jahr 2019. Eigentlich sollte es um ein Coaching gehen. Doch wie es oft im Leben einer Beraterin wie mir passiert, wurde schnell klar, dass es sich um einen Veränderungsprozess handelt, der auf vielen Ebenen der Organisation passiert und dementsprechend Führungskräfte und Teams betrifft. In der Beratung ist es enorm wichtig, eine saubere Auftragsklärung durchzuführen, denn der Startpunkt eines Projektes bestimmt oft darüber, wie es auf Dauer läuft. Deshalb war es mir wichtig, mit verschiedenen Beteiligten direkt in die Arbeit einzusteigen. Dass dies so gut geklappt hat, ist auch dem Geschäftsführer zu verdanken, der sich meiner Projektleitung anvertraute, nachdem wir seine Ziele und Vorstellungen der Zusammenarbeit in einem gemeinsamen Gespräch genau definieren konnten. Nach dem ersten Workshop mit dem Team und mir, sagte er: „Wir haben in dem Start-Workshop sehr genau herausgearbeitet, auf welchen Ebenen und bei welchen Prozessen unsere Teams und ihre Führungskräfte nicht optimal harmonisieren und zusammenarbeiten. Das hatte vielfältige Gründe, daher waren im Workshop die Geschäftsführung, Personalleitung, unzufriedene Mitarbeitende und die Qualitätsbeauftragte vertreten. Wir haben als Team zusammengearbeitet, unterstützt und geleitet von Liane A. Rieger. Ein guter Start für den 'Spirit' des gesamten Projektes, das unsere Organisation und Teams entscheidend nach vorn gebracht hat.“

Gemeinsam schaffen wir einen Ort der Begegnung, der getragen ist von der Wertschätzung aller Berufsgruppen. Wir entwickeln eine Unternehmenskultur des Vertrauens und des gegenseitigen Lernens, indem ein gutes Miteinander für alle Menschen, die hier arbeiten, leben oder besuchen, noch mehr möglich ist. Gemeinsam gestalten wir eine gesunde, arbeitsfähige Mannschaft, die selbstverantwortlich für das Wohl der Bewohner und Besucher sorgen mag. gemeinsame Team-Vision



„Was mich an dem Projekt begeistert hat ist, dass ich so eng mit dem Leitungsteam, vor allem mit der Einrichtungsleitung zusammenarbeiten konnte. Eine Kombination aus Fachrolle, Coachrolle und die übergeordnete Rolle der Organisationsentwicklerin machten es möglich, dass wir an vielen Stellen ansetzen und wirksam etwas verändern konnten. Ich bin dabei tief in die Strukturen und Prozesse der Betreuungseinrichtung eingestiegen – eine tolle Erfahrung, die mir viel Freude bereitet hat. Auch die intensive Arbeit mit den Fachteams war eine echte Bereicherung, denn die komplexen und herausfordernden Abläufe und Prozesse in einem Altenheim zu managen, ist eine wahre Meisterleistung aller! Deshalb haben wir im Projekt auch so sehr auf die gemeinsame Vision – den gemeinsamen und übergeordneten Team Spirit geachtet. Denn der trägt dann auch mal durch einen unterirdischen Tag, an dem so einiges schief läuft, was man nicht eingeplant hatte.“

Mein Name ist Liane A. Rieger und ich bin Organisations- und Führungskräfteentwicklerin, Team- und Leadershipcoach

In diesem außergewöhnlichen Projekt ist es gelungen, an vielen Stellen der Organisation, auf individueller und auf Führungsebene nachhaltige Veränderungen zu gestalten. Miteinander, füreinander und gemeinsam für die Bewohnerinnen und Bewohner.

Wir haben eine gemeinsame Vision entwickelt, die im Alltag nun als Leitstern für alle gilt und aktiv gelebt wird. Neben den persönlichen Entwicklungen sind die Entwicklungen auf Organisationsebene sehr bedeutsam für das Projekt. Wir haben gegenseitige Stellvertretungen etabliert, den Wäschedienst neu organisiert, einen großen Wohnbereich

in zwei kleinere Bereiche aufgeteilt, und es gibt gemeinsame Dienstpläne für die jeweiligen Berufsgruppen Hauswirtschaft, Betreuung und Pflege. So können Mitarbeitende als Springer eingesetzt werden und Betreuungslücken werden minimiert. Alle Betreuungsleistungen wurden in einem Team zusammengelegt, so dass nun in jeder Schicht eine Vielzahl von Angeboten vorhanden ist.

MEIN FAZIT: Die Energie in der Einrichtung hat sich merklich positiv verändert. Schon am Eingang spürt man das Willkommen sein. Das Haus empfängt die Besuchenden freundlich und lächelt jedem entgegen.

An dieser Stelle sei auch der Dank an alle Mitarbeiter, die manch schwierige Situation im Veränderungsprozess erlebt haben und mit all ihrem Können täglich ihr Bestes geben und auch zur Veränderung beitragen. Um all die aufgeführten Erfolge zu ermöglichen, brauchte es umfangreiche organisatorische Veränderungen, die Entwicklung starker Führungspersönlichkeiten, den Willen sich in seinen Fähigkeiten und Denkweisen weiterzuentwickeln und ein offenes Herz für die Menschen, die man führt und begleitet, denn:

„Wer Menschen nicht lieben kann, ist unfähig sie zu führen“

Karlheinz Binder

Heute schauen wir – die Einrichtungsleiterin und ich – gemeinsam mit dem Leitungsteam und allen Mitarbeitern auf eine anstrengende Zeit mit Stolz zurück. Wir haben ein gestärktes Altenzentrum aufgebaut, das auch für alle zukünftigen Herausforderungen gut gewappnet ist.

KURZÜBERBLICK:

Die Handlungsfelder

- Führung
- Kommunikation
- Prozesse
- Strukturen
- Qualität

Die Maßnahmen

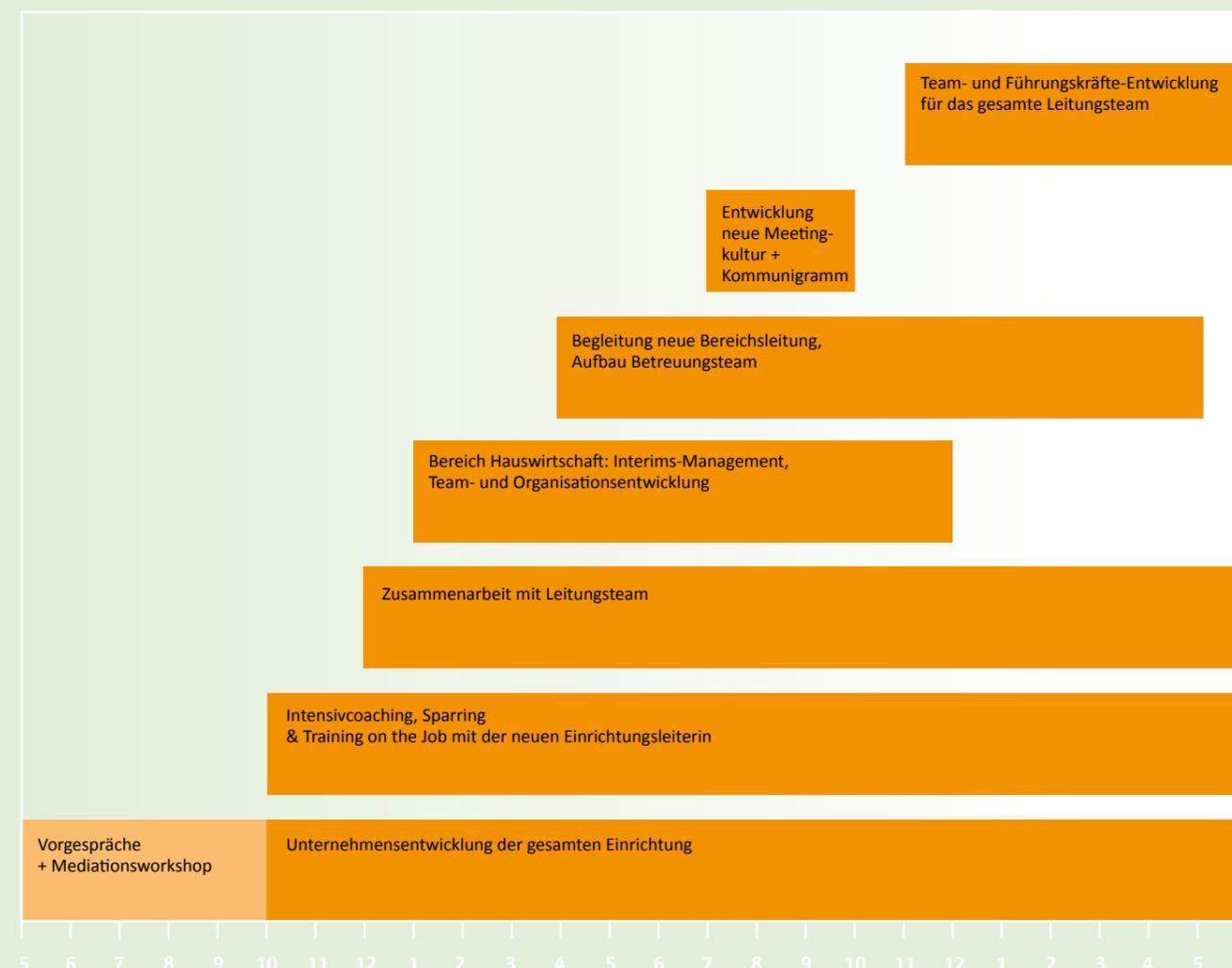
- Coaching on the Job
- Team-Coaching
- Kommunikationstraining
- Führungstraining
- Learning by doing
- Interims-Management

Die Ergebnisse

- Teams neu strukturiert
- neue Meetingkultur etabliert
- Konflikte geklärt
- Aufgabenverteilung im Leitungsteam nach Stärken
- Qualitätsverbesserung und Kostenreduktion
- Führung mit neuer Kultur und verändertem Selbstverständnis
- gemeinsame Vision für alle, die schriftlich fixiert ist
- weniger Fluktuation bei den Mitarbeitenden
- mehr Zufriedenheit bei den Bewohnerinnen und Bewohnern

ZEITLICHER ABLAUF DER MASSNAHMEN:

Mai 2019 bis Mai 2021 – in Monaten





Mehr Infos:

Liane A. Rieger · PUNKTGENAU
Institut für integrale
Führungs- & Persönlichkeitsstärke,
Bad Neuenahr-Ahrweiler
www.punktgenau.com

Lust auf Weiterentwicklung?

Wie steht es in Ihrer Einrichtung im Gesundheitswesen? Sind Sie interessiert an gezielter Organisationsentwicklung mit Herz, Hirn und Hand? Ein guter Start ist ein Workshop, ein Coaching oder Teambuilding – was für Sie passend ist, lässt sich am besten in einem unverbindlichen Erstgespräch klären. Ich freue mich auf ein persönliches Kennenlernen!