

# Führung in Pflegeheimen

## 13. September 2018

Komplexität reduzieren –  
klare Lösungen finden?

# Ingrid Markart

lic. iur. HSG, Rechtsanwältin  
Master Human Capital Management  
Master Facility Management

# PeLago

## Bau- und Sanierungsprojekt

- Schwere Demenz
- 108 Betten
  - 98 stationär
  - Tages- / Nachtstätte
  - Notfalleintritt 24 h / 365 Tage
  - Kurzaufenthalte
- Ca. 140 Mitarbeitende, ca. 20 Lernende
- Ca. 20 RAV, Zivi, Freiwillige, ...

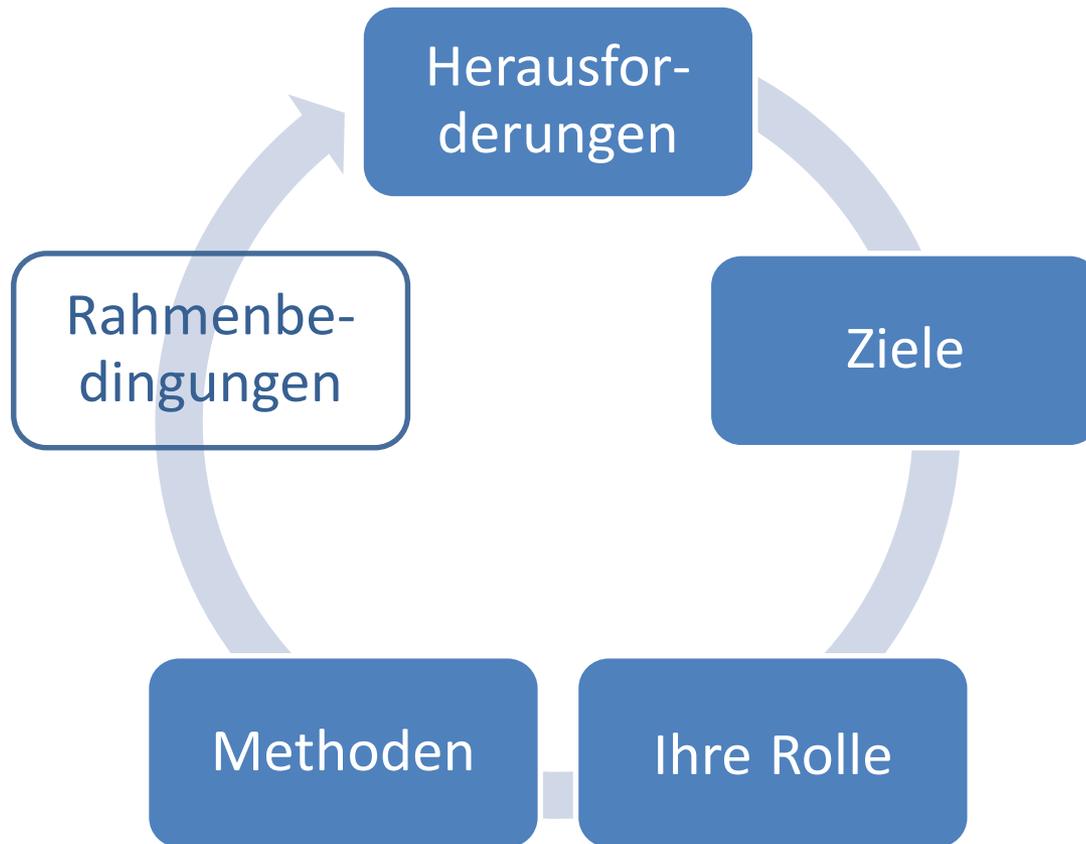
# Führung

Vorgesetzte als Dienstleistende:  
Bestmögliche Rahmenbedingungen schaffen

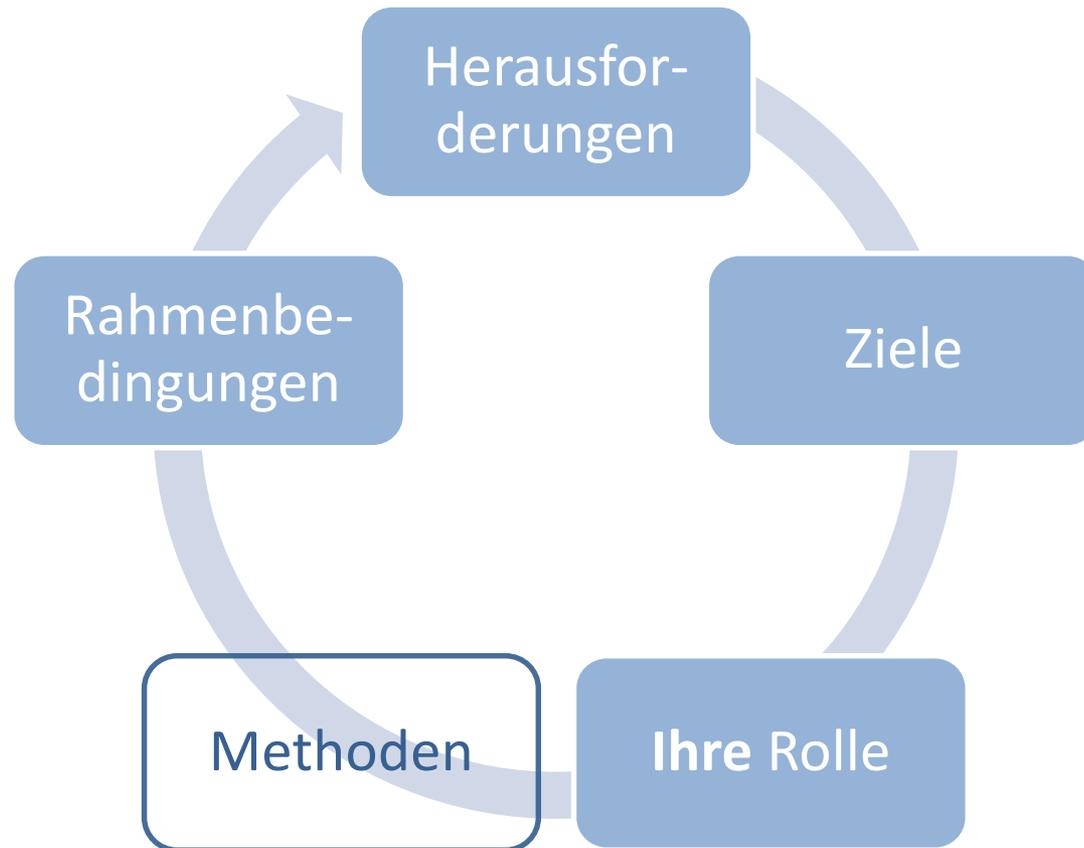
Wie?



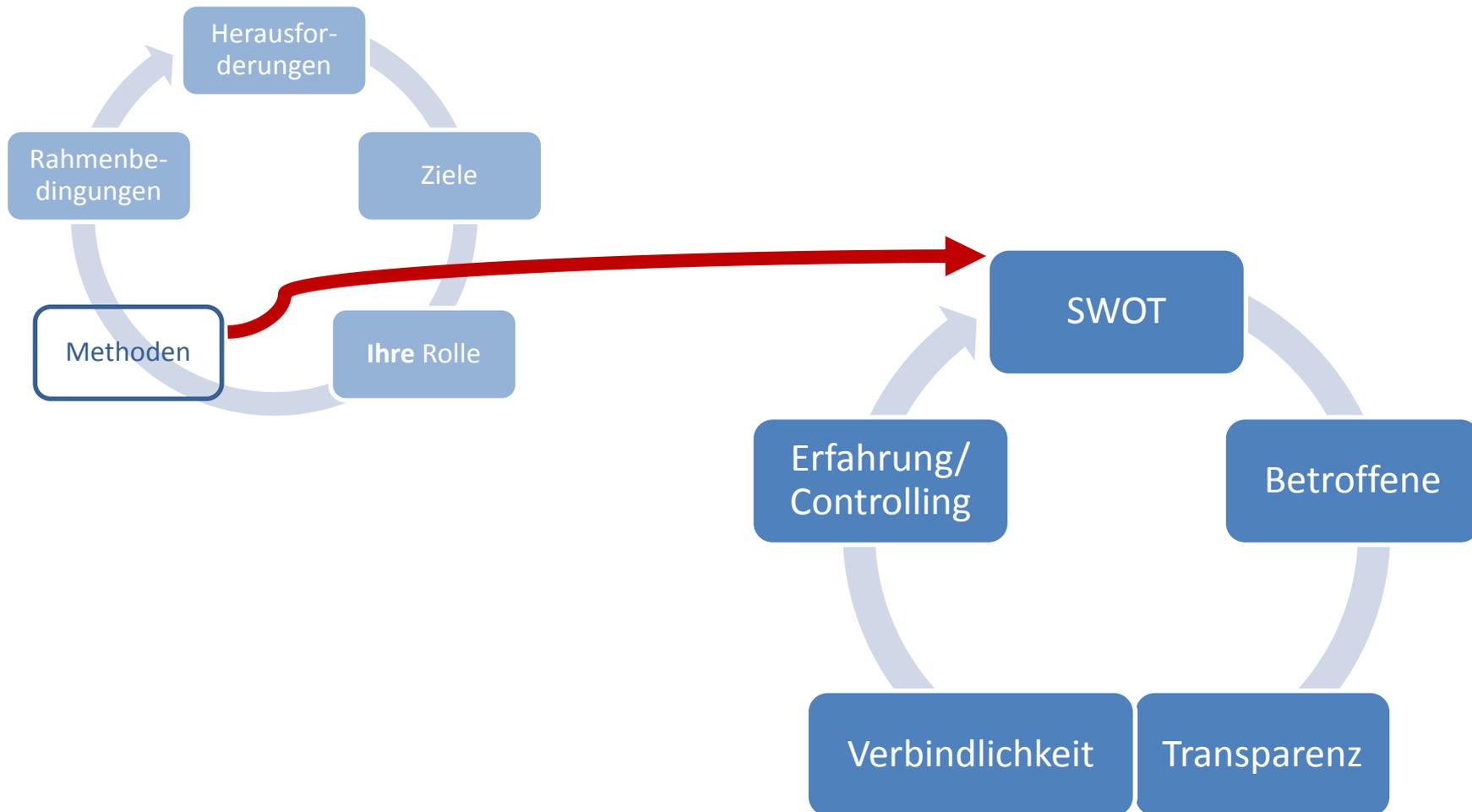
# Führung



# Führung



# Führung



# SWOT als Strategiegrundlage



# SWOT für Führungsthemen



# Beispiele

1. Strategische Ausrichtung
2. Palliative Care Konzept
3. Logistikprobleme
4. Ausbildung
5. Kleiderordnung



# Beispiele

## Strategische Ausrichtung PeLago

- Stärken – Chancen nutzen
- Schwächen – Risiken abbauen
- SWOT mit Kader
- SWOT mit jedem Bereich, allen MA
- Zusammenfassung - Analyse
- Präsentation vor Verwaltungsrat

=> Von der Basis getragene Strategie



# Beispiele



## Palliative Care Konzept

- Haltung zu Exit unklar
- Branchenabhängige Sichtweise
- Ungenügende Kooperationen (Heime, Seelsorge, Hospiz, ÄrztInnen, ...) ...

=> Interdisziplinäres Regionales Palliative Care Konzept mit allen KooperationspartnerInnen

# Beispiele

## Logistikprobleme

- Doppelte oder keine Bestellungen
- Fehllieferungen, Fehllagerung
- Fehlender Überblick ...

=> Logistikprobleme gelöst,  
mit IT-Lösung Kosten **halbiert**



# Beispiele

## Ausbildung

- Unzufriedene Lernende
- Verantwortungen/Kompetenzen unklar
- Termine nicht eingehalten ...

=> 1:1 Betreuung, BerufsbilderInnen-Team  
mit monatlichem Austausch  
Lernenden-Team gebildet - bringt sich ein



Quelle: pixabay.com

# Beispiele

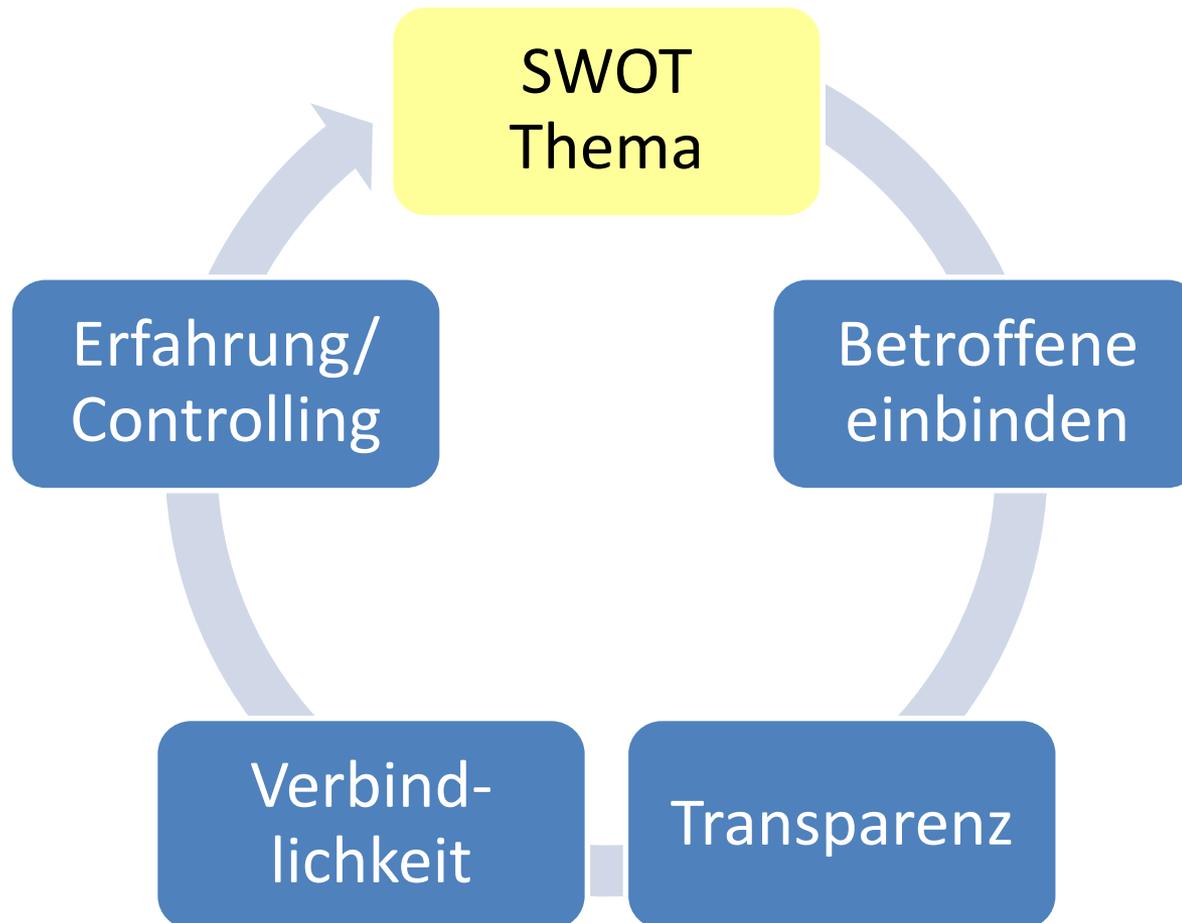
## Kleiderordnung

- Schwarze Unterwäsche unter weisser Berufskleidung
- Tiefes Dekolleté am Empfang
- Ungewöhnliche Tattoos ...

=> Kleiderordnung selbst definiert,  
wird gelebt



# Führung



# SWOT

- Betroffene
  - Alle im Prozess
  - Alle Interessierten und Engagierten
- Transparenz
  - Alle wissen Bescheid
  - Wie geht es dem Team?
  - Wer steht wo? Wer schätzt was wie ein?
  - Was läuft gut?
  - Was kann verbessert werden?  
=> sofort, bzw. wann?



# SWOT

- Verbindlichkeit
  - Wer mitwirkt, trägt mit
  - Ziele, Massnahmen und Verantwortlichkeiten gemeinsam definieren
  - Konsequenzen bei Nichteinhaltung definieren
- Erfahrung / Controlling
  - Offener Austausch über Vorgehen
  - Termin erste Wirkungsanalyse festlegen
  - Offener Austausch über Erfahrungen
  - allfällige Korrekturmassnahmen

# EXPERIMENT

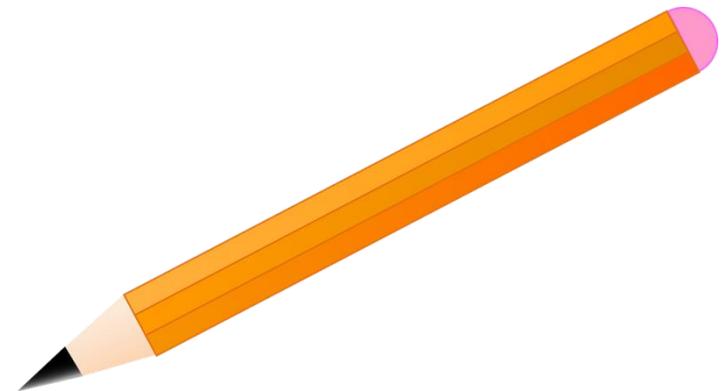


# 1 Einzelarbeit

## 1 Minute (gelbe Karte)

Welche 3 Gruppen-Führungsthemen beschäftigen Sie aktuell am meisten?

- Spannungen im Team
- Strategische Fragen
- Kleiderregeln ...



# 2 Gruppenarbeit

## 10 Minuten

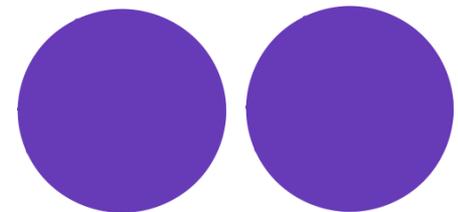
1. Welche Themen haben Sie gemeinsam?
2. Wer hat worin welche Erfahrungen?  
=> zukünftiger Austausch?
3. Bitte einigen Sie sich auf  
3 Themen. (je eines auf  
eine weisse Karte)



# 3 Einzelarbeit

Welches ist für Sie das wichtigste Thema?

- Sie haben **zwei** Punkte zu vergeben.
- Bitte kleben Sie Ihre Punkte entsprechend.



# 4 Einzelarbeit

## 5 Minuten

Bitte überlegen Sie sich zu diesem Thema **3** aktuelle Stärken und **3** Schwächen in Ihrem Betrieb. Mögliche Fragen:

- Was funktioniert gut / schlecht?
- Was freut / ärgert Sie?
- Was soll bleiben / sich ändern?

Schreiben Sie die **3** Stärken auf eine **blaue**, die **3** Schwächen auf eine **rote** Karte.

# 5 Gruppenarbeit

## 15 Minuten – auf Flipchart

1. Welches ist die a) wichtigste Stärke, b) schwerwiegendste Schwäche?
2. Wie können Sie die wichtigste Stärke am besten nutzen.
3. Wie bauen Sie die schwerwiegendste Schwäche am besten ab?
4. Was davon kann a) sofort, b) mittelfristig umgesetzt werden?

# Methodenanalyse Plenum

1. Wie hat dieses Vorgehen auf Sie gewirkt?  
Was hat es bewirkt?
2. Was sehen Sie als Vorteile / Nachteile?
3. Ist die Methode vom Thema abhängig?

## Bedenken

- Offene Kultur nötig
- Eigenverantwortung und Verletzbarkeit aller
- Jedes Team anders
- Gruppendynamik:
  - Offene Lösungen
  - Unvorhergesehenes
  - Widerstände zum Vorgehen
- Wer moderiert?



## Vorteile

- Volle Transparenz
  - Stärken, Schwächen
  - Kompetenzen
  - Haltung ...
- Entwicklungsgrundlagen
- Eigenverantwortung
  - mitdenken
  - mitwirken
  - mittragen
- Lösung aus der Gruppe
- breite Abstützung



Quelle: maxipell.net

# 6 Einzelarbeit Reflexion

## 5 Minuten

1. Welches Thema aus Ihrem Betrieb wäre für diese Methode geeignet?
2. Was sind die nächsten Schritte?
3. Welche Unterstützung ist nötig?
4. Was ist **Ihr** Beitrag zum Gelingen?



**Danke für Ihr Interesse!**

