

LEBENDIGES LEITBILD

Das Unternehmensleitbild der Klinik für Manuelle Therapie (KMT) in Hamm wird lebendig. Markus und das Coachingbüro haben diesen Prozess begleitet.

Campus Letter Ausgabe Nr. 4 Jg. 2019



CLAUDIA RUSCH

...ist Pflegedienstleitung in der KMT in Hamm. Sie absolvierte 2014/2015 die Ausbildung zum Pflege- und Sozialcoach und verantwortete maßgeblich das Projekt zur Leitbildumsetzung.



Campus Pflege

Gesunde Führung, starkes Team.
Wissen. Werte. Wandel. **Wir!**

WAS UNS BEWEGT HAT, DAS LEITBILD ZU THEMATISIEREN

Das Gremium der Betriebsleitung hat das Thema Leitbild, Leitspruch, Unternehmenskultur in den Fokus der Sitzung gestellt mit der Fragestellung: *„Sollten wir in Zusammenarbeit mit den neu eingestellten Chefärzten das Leitbild inhaltlich überprüfen, verbessern und optimieren?“*

Der Geschäftsführer informierte über negative Rückmeldungen von Patienten, ebenso von Angehörigen und Besuchern bezüglich des Leitspruches. Gemeinsam wurde entschieden: *„Wir ändern den Leitspruch.“* Wir entschieden, dass wir alle Berufsgruppen zu einem Wettbewerb einladen. Möglichst viele Personen sollten „Spruchspender“ werden. Die drei besten Vorschläge werden dann, verbunden mit einer Feierlichkeit, prämiert.

Wie die ersten Prozessschritte aussahen

Mit Markus sortierten wir Abteilungsleiter unser Anliegen und unsere Vorgaben. Nun stellten wir fest, wir möchten unser Leitbild inhaltlich so beibehalten – nur im Betrieb lebendiger wahrnehmen. Die Führungskräfte berichteten über bisherige Erfahrungen und Frustrationen bezüglich der derzeitigen Lebendigkeit. Gemeinsam hinterfragten wir die Bedeutsamkeit des Leitbildes:

- Welche Sätze/Leitlinien leben wir schon?
- Was machen wir schon? Was fehlt noch?“
- Wie soll es wirken? Durch unser bewusstes TUN, HANDELN, VERHALTEN!

Wir kreierten bald schon den Satz: *„Das Leitbild durch die Präzisierung von Maßnahmen im Praxisalltag lebendig machen.“*

Das „kleine Literaturwerk“

Die Geschäftsführung vermittelte Markus, dass ein Arbeitsbuch entstehen soll, mit dem sich die Abteilungsleiter gerne innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit beschäftigen. Wichtig sei dabei eine Auseinandersetzung mit dem konkreten Leitbild der KMT. Schon bald war nach kurzer Zeit ein „Wendearbeitsbuch“ entstanden. Dieses Buch lieferte durch den Inhalt intensive Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit den beruflichen, wie auch persönlichen Werten und was einen im Alltag antreibt. Die Führungskräfte konnten sich intensiv vorbereiten.

„Das Leitbild soll durch unser bewusstes TUN, HANDELN und VERHALTEN wirken.“

Sie hatten eine gute Grundlage, um dann effektiv auf der Klausurtagung die Gedanken einbringen zu können und Maßnahmen für den Praxisalltag zu entwickeln.



Claudia und Markus mit dem „Wendearbeitsbuch“

Mit einem Reisebus ging es Richtung Paderborn ins Welcome Hotel, um einen effektiven Maßnahmenplan zu erarbeiten und festzulegen. Markus moderierte diesen Arbeitstag und steuerte uns geschickt durch die Arbeitsprozesse. Nun verstehen wir unser Unternehmensleitbild als Wertepaket. Es ist unsere Orientierung, Ausrichtung und Verpflichtung auf unser konkretes Leitbild der KMT.

„Wir verstehen unser Leitbild als Wertepaket.“

Wir erarbeiteten Konzepte und Projektpatenschaften. Diese wirkten als Umsetzungsverstärker innerhalb des Betriebes. Es wurden Bearbeitungsfristen festgelegt, ebenso eine Steuerungsprojektgruppe mit mir als Projektkoordinatorin.

Was wir im Betrieb umgesetzt haben

Es folgte die feierliche Prämierung der „Spruchspender“ unserer Leitsprüche in schön hergerichteten Räumen. Unter anderem wurden die Gewinner mit Gutscheinen, Blumen und der erste Platz sogar mit einem zusätzlichen Urlaubstag prämiert.

Das gesamte Leitbild wurde von einem Künstler aus Hamm in gemalten Bildern künstlerisch interpretiert. Wenn zum Beispiel im Leitbild ein Satz lautet: „*Alle Mitarbeiter tragen zur Zielerreichung bei*“ haben wir

unsere Ideen zu diesem Satz eingereicht. Der Künstler hat das kreativ umgesetzt. Die Bilder werden im Haus rotierend nach einem Zeitplan umgehängt. So erfahren alle Beschäftigten Bewegung und Erinnerung an unsere Leitsprüche und deren Umsetzung.

Unter der Leitlinie „*Mitarbeiter zeigen Eigeninitiative*“ haben wir eine hausinterne Hospitation implementiert, die auf dem kurzen Dienstweg über die Führungskräfte umgesetzt wird. So können sich die Pflegekräfte auch mal in der Funktionseinheit einplanen lassen. Sie bleiben so auf dem Laufenden.

„Wir haben eine hausinterne Hospitation implementiert, die auf dem kurzen Dienstweg über die Führungskräfte umgesetzt wird.“

Unter der Leitlinie „*Mitarbeiter werden motiviert neue Wege der Patientenversorgung zu gehen*“ haben wir die Aromapflege implementiert.

Fazit

Der Antrieb für die Projektpaten im Praxisalltag waren die beruflichen und privaten Werte, die Gemeinschaft, das Engagement und die Kompetenz. Die einzige Möglichkeit, den Risiken eines „*Ungelebten Leitbildes*“ entgegenzuwirken ist, den Schwerpunkt des Projektes auf die Umsetzung und deren Evaluation zu legen.

Claudia Rusch

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die Erwähnung weiblicher und männlicher Bezeichnungen der Berufsgruppen verzichtet. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

In Leitbildern finden sich oft große Ansammlungen von Werten. Deren Verwirklichung macht sie erst lebendig. In der werteorientierten Ausbildung zum Pflege- und Sozialcoach wird dieser Ansatz vermittelt und konkretisiert: Der Mensch ist ein nach Sinn strebendes Wesen. Und Sinn erfährt der Mensch, wenn er seine Werte verwirklicht, durch Wahrnehmen, Entscheiden, durch Handeln sowie Verhalten.

Rufen Sie uns an, mailen Sie uns!

Fon: 02506 / 30 33 200

E-Mail: dialog@csmm.de