

Leitlinien

„Wir in der Übergangseinrichtung im Veränderungsprozess“

Inhalt

<u>Einleitung: Warum beschäftigen wir uns mit Veränderung?</u>	1
<u>Wir orientieren uns im Veränderungsprozess an den Stärken unserer Organisation und an unserem Leitbild</u>	1
<u>Wir verstehen uns als lernende Organisation</u>	1
<u>Wir gestalten/entscheiden Veränderungsprozesse aktiv und gemeinsam</u>	2
<u>Rahmen</u>	2
<u>Transparente Kommunikation</u>	3
<u>Umgang mit Krisen und Misserfolgen</u>	3

Einleitung: Warum beschäftigen wir uns mit Veränderung?

Seit den siebziger Jahren bietet die Übergangseinrichtung des PARITÄTISCHEN Sozialpsychiatrischen Zentrums an der Teutoburger Straße in München Giesing Unterstützungsangebote für erwachsene psychisch erkrankte Menschen für die Lebensbereiche „Wohnen“ und „Arbeit und Beschäftigung“ an.

Gemäß unserem Leitbild ist unsere Grundhaltung geprägt von Toleranz, Offenheit und Vielfalt nach innen und außen.

Um das Unternehmen erfolgreich weiter zu führen, waren und sind immer wieder Anpassungsprozesse notwendig. Anforderungen kommen von außen auf uns zu, wie zum Beispiel gesellschaftliche Entwicklungen, gesetzliche Anpassungen, technologischer Fortschritt oder ökologische Veränderungen. Auch aus unserem Unternehmen heraus kann Veränderungsbedarf entstehen wie zum Beispiel durch Generationenwechsel in der Mitarbeiterschaft, durch Mitarbeiteranregungen für verbesserte Organisationsabläufe oder durch Kritik der Klientel.

Wir orientieren uns im Veränderungsprozess an den Stärken unserer Organisation und an unserem Leitbild

In Veränderungsprozessen orientieren wir uns an unserer langjährigen Erfahrung.

Unsere Organisation ist sowohl im sozialpsychiatrischen Verbund als auch im Wohnumfeld/Stadtteil etabliert und anerkannt. Unsere Mitarbeiterschaft zeichnet sich durch verschiedene Berufsgruppen, eine hohe Fachkompetenz und Flexibilität aus.

Wir beteiligen in Veränderungsprozessen Mitarbeiterschaft und Klientel gleichberechtigt.

Wir verstehen uns als lernende Organisation

Wir sehen es als unsere Aufgabe, auf Veränderungen zu reagieren, indem wir uns ein möglichst treffendes Bild von der Zukunft machen und daraus die richtigen Schlüsse für notwendige Veränderungen und Anpassungen ziehen. Dies gilt für unsere Visionen, Strategien und Strukturen. Dabei verstehen wir uns als eine Gruppe von Menschen, die einander brauchen und die im Laufe der Zeit kontinuierlich ihre Fähigkeiten ausweiten, um das zu erreichen, was sie wirklich anstreben.

Dazu brauchen wir:

- Motivierte Mitarbeitende und Führungskräfte, die nach Weiterentwicklung ihrer eigenen Fähigkeiten streben,
- eine Offenheit für Umdenk- und Veränderungsprozesse,

- eine Gesamtvision /Zukunftsbild (aus den einzelnen Visionen der Akteure),
- gemeinsame Lernprozesse und Lernräume (Miteinanderlernens, Teamlernen),
- das Erkennen von Systemzusammenhängen innerhalb der Organisation.

Wir gestalten/entscheiden Veränderungsprozesse aktiv und gemeinsam

Wir bringen uns aktiv und gemeinsam in den Veränderungsprozess ein, alle Meinungen werden gehört und respektiert.

Das Klientel sowie alle, an einem Veränderungsprozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden als Expertinnen und Experten ihrer Lebens- und Arbeitswelt, im Rahmen ihrer individuellen Möglichkeiten, einbezogen und beteiligt. Wir sind uns unserer Verantwortung, uns an Veränderungsprozessen sowie der konzeptionellen Weiterentwicklung unserer Einrichtung im Rahmen unserer Möglichkeiten zu beteiligen und mitzuwirken bewusst.

Alle Wünsche, Vorschläge und Ideen in Bezug auf Veränderungsprozesse werden auf Machbarkeit überprüft.

Wir treffen Entscheidungen, wenn möglich, im Konsens. Hierbei wahren wir einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander.

Widerstände, Vorbehalte und Ängste bei den Prozessbeteiligten werden ernst und wahrgenommen.

Rahmen

Wir legen einen klaren, transparenten und für alle nachvollziehbaren Rahmen fest:

Die nächsthöhere Leitungsebene bis hin zur Geschäftsführung legt den Rahmen, in dem ein Veränderungsprozess gestaltet werden soll, zu Beginn fest. Dazu müssen Auftrag und Ziel klar formuliert werden und unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen (u.a. Zeit, Raum, Fachkompetenz durch Erfahrung, Interesse oder Funktion, wirtschaftliche und (sozial-)rechtliche Bedingungen) realisierbar sein. Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen werden benannt und in einem Projektplan festgehalten. Bei Bedarf und nach Absprache mit der Geschäftsführung holen wir uns Unterstützung von außen. Wir planen während eines Prozesses immer wiederkehrende Meilensteine ein, evaluieren nach Abschluss eines Veränderungsprozesses die Resultate und optimieren diese gegebenenfalls. Wir beziehen in arbeitsrechtlichen Belangen von Beginn an den Betriebsrat ein.

Transparente Kommunikation

Wir legen Wert auf eine transparente Kommunikation. Die Entscheidung über die Form der Kommunikation liegt im Verlauf eines Veränderungsprozesses, bei den Prozessbeteiligten.

Wir stellen zuverlässig abgeschlossene Prozesse/Entscheidungen über entsprechende Medien (z.B. Infobox, Outlook, Mitarbeiterteam, Schwarzes Brett) allen zur Verfügung. Wir bemühen uns diese Informationen zeitnah zur Kenntnis zu nehmen. Bei Unklarheiten oder Fragen wenden wir uns direkt an den in einem Veränderungsprozess Verantwortlichen, um Missverständnisse zu vermeiden.

Umgang mit Krisen und Misserfolgen

Krisen, Fehler und Misserfolge sind unvermeidbarer Teil von Veränderungsprozessen. Wir begegnen ihnen offen und fehlerfreundlich. Damit verbundene Energien nehmen wir an, um diese wiederum für den Prozess zu nutzen. Wir gönnen uns Misserfolge und lernen aus ihnen. Bei Bedarf und nach Möglichkeit ziehen wir weitere Unterstützungsmöglichkeiten (interne oder externe Hilfe) hinzu oder nehmen in Absprache mit dem Auftraggeber des Projektes (Leitungskräfte bis hin zur Geschäftsführung) Modifikationen am Projektplan vor. Sollte trotzdem keine Konsensentscheidung möglich und in absehbarer Zeit denkbar sein, wird – entsprechend des zuvor festgelegten Rahmens – die Entscheidung von der beteiligten Führungskraft oder dem Mitarbeiter, an den die Entscheidungskompetenz delegiert wurde, getroffen.