



# Ein Experiment der Nachhaltigkeit

Evolutionäre Organisationsform in einem Spital

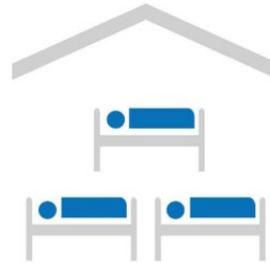
Michael Döring-Wermelinger

26. Oktober 2022

# Die LUKS Gruppe



8'300



945



48 000



975 000

## Gruppenbereich Pflege und Soziales



300

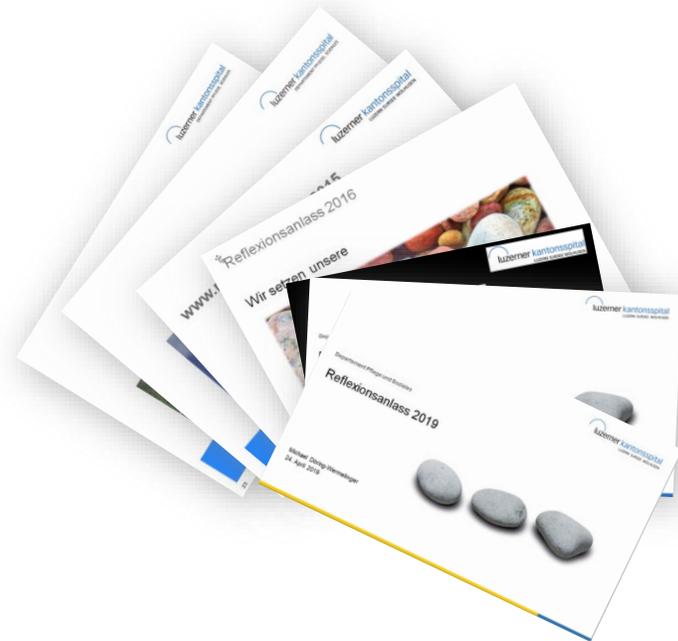


1200



3000

# Ausgangslage



Seiten /... / Strategie- und Zielprogramme Bearbeiten

### DPS1 - Evolutionäre Organisation des Departments

Erstellt von Michael Döring, zuletzt geändert von Cay, Cejlan am 16.07.2019

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Art des Programms        | Strategieprogramm   |
| Programmstatus           | <span style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">IN ABRIFF</span>  |
| Entscheidende Person     | <span style="background-color: blue; color: white; padding: 2px;">Michael Döring</span>   |
| Startdatum               | <span style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">01.03.2018</span>   |
| Geplantes Abschlussdatum | <span style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">31.12.2023</span>   |
| Planta Ja/Nein           | Nein  |
| Programmfortschritt      | <span style="background-color: green; color: white; padding: 2px;">AUF WEG</span>   |
| Geschichte & Bild        | Im Department wird durch eine hohe Eigenverantwortung aller Departmentenmitglieder die Leistungsbringung zugunsten der Patienten, Kunden und des Unternehmens in hoher Qualität erbracht. Die Verantwortung jedes einzelnen Departmentenmitglied für die Arbeitsgestaltung, -prozesse, -inhalte und -umgebung haben dazu geführt, dass die Arbeitsplatzattraktivität und Zufriedenheit der Departmentenmitglieder bei hoher Arbeitsqualität und -leistung sehr hoch ist. Es ist gelungen eine evolutionäre Organisationsform mit sich selbstführenden Teams zu realisieren und eine reibungslose Verzahnung mit dem Unternehmen zu etablieren. Die Ergebnisse dieser Organisationsform lockt neue Departmentenmitglieder an und hat Vorbildcharakter im Gesundheitswesen. |
| Begründung               | Neue Generationen benötigen neue Organisations- und Führungsformen. Die Übernahme der Verantwortung für die eigene, teamspezifische und departmentale Arbeitsgestaltung und das entsprechende Arbeitsergebnis führen zu einer hohen Arbeitsqualität und -leistung. Sie generieren eine hohe Arbeitszufriedenheit der Departmentenmitglieder; sowie eine hohe Identifikation mit dem Department und Unternehmen.   |
| Messkriterien            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schnittstellen zum Gesamtunternehmen und ausserhalb des Unternehmens werden von den Partnern und Kunden als gut gelöst beschrieben.</li> <li>• "Führungstätigkeit" beschränkt sich auf Schnittstellentätigkeit aus dem Department heraus und ist hauptsächlich Leadership im Sinne Menschen- und Teammentoring / -coaching.</li> <li>• Die Zufriedenheit der Departmentenmitglieder ist sehr hoch. Die Arbeitsqualität und -leistung ist überdurchschnittlich im Vergleich zum Gesamtunternehmen. Die Kunden- und Partnerzufriedenheit ist sehr hoch.</li> </ul>   |
| Abschluss                |   |



# Das Experiment



# Erkenntnisse

Wer steht vor Ihnen?

Was wissen Sie von

Ist doch de





**Menschenbild**

# Entscheidungsprozess



# Konfliktlösungsprozess



**Fachrolle**

**Betriebsrolle**



**Repräsentative Rolle**

**Coach-Rolle**

# Digitalisierung

...die Dynamik und  
Transparenz steigt.



...wenn die Grenzen verschmelzen.



**...der Moment in dem ich mich neu definieren musste.**

Schaffe ich mich selbst ab?

War meine Leistung ungenügend?

Was mache ich zukünftig?

Mein Lohn?

Über was definiere ich mich zukünftig?

Notfallszenario, wenn es nicht klappt?

Wie reagiere ich, wenn es eng wird?

...der Moment in dem ich mich neu definieren ~~musste~~ <sup>durfte</sup>.

- Wo liegt meine Leidenschaft?
- Was sind meine Stärken?
- Menschen coachen?
- Repräsentative Tätigkeit?
- Die Chance nutzen!



**Vielen Dank für Ihr Interesse.**