

Seniorenzentrum Martha-Maria

Uferstraße
72202 Nagold
Telefon (07452) 8438-0
Telefax (07452) 8438-19



**MARTHA
MARIA**

Unternehmen
Menschlichkeit

Organisation und Mitarbeiter/innen

Wir verstehen unter einer Organisation, wie sie das Seniorenzentrum Martha-Maria Nagold darstellt, ein soziales Gebilde, das auf das Ziel einer möglichst optimalen, professionellen, qualifizierten und ganzheitlichen Pflege und Betreuung alter Menschen ausgerichtet ist. Dieses Ziel stellt zugleich auch das Produkt dar, das in Form von sozialen Dienstleistungen erbracht und am Ende von unseren „Kunden“ beurteilt wird.

Dieses Produkt muss sich auch in Non-Profit-Organisationen an der Wirtschaftlichkeit und damit an der Effektivität und Effizienz seiner Leistungen orientieren. Stellt man jedoch die Frage nach der Wirtschaftlichkeit einer Einrichtung, dann muss zuerst danach gefragt werden, welches die spezifische Qualität der Leistungserbringung in der stationären Altenpflege ist und wie sie erbracht werden kann und erbracht wird. Da im Gegensatz zu Profit-Unternehmen der „Erfolg“ nicht nur an der Jahresbilanz abgelesen werden kann, braucht ein Unternehmen mit dem Produkt „Altenpflege“ eine inhaltliche Definition von Qualitätskriterien und Zielformulierungen, die, wenn sie erreicht sind, zusammen mit der Jahresbilanz den „Erfolg“ der Einrichtung darstellen.

Diese inhaltliche Definition haben wir in unserem Ziel- und Leistungskatalog festgelegt und damit die Qualität und Quantität der einzelnen Dienstleistungen beschrieben. Es wird jetzt darauf ankommen, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung diese Ziele und Leistungen umsetzen, um damit die Wirtschaftlichkeit und Effizienz zu gewährleisten.

Ob und wie sie dieses tun, hängt von einigen Bedingungen ab:

- vom Ausmaß der Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Leitbild und dem Ziel des Seniorenzentrums Martha-Maria Nagold, von der Motivation, die eigene Leistung auf dieses Ziel hin zu fokussieren;
- von der Fähigkeit der Leitung, die Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und sie gemäß ihren Kompetenzen einzusetzen (Aufbau- und Ablauforganisation);
- von der Informations- und Kommunikationsstruktur des Hauses;
- von dem Führungskonzept der Leitung.



**MARTHA
MARIA**

Unternehmen
Menschlichkeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich nur mit den Zielen und Leitbildern identifizieren, die sie kennen. Aus diesem Grund ist es unumgänglich, mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Haus das Konzept zu lesen und zu diskutieren. Dabei müssen die Ziele und das Leitbild auch in Frage gestellt werden dürfen und gegebenenfalls neu definiert werden. Es wird entscheidend auf diesen gemeinsamen, sicher langwierigen, Prozess ankommen, um zu einer tragfähigen, dynamischen Arbeitsgrundlage zu gelangen.

Identifikation hängt auch eng zusammen mit der Beschreibung des jeweiligen Arbeitsplatzes und der Kenntnis des Gesamtzusammenhangs der einzelnen Arbeitsfelder. Hier liegt die Begründung für die Notwendigkeit einer klaren und umfassenden Aufgabenbeschreibung.

Damit Leistung bei Menschen zustande kommt, sind grundsätzlich zwei Faktoren erforderlich:

1. die Leistungsmotivation und -bereitschaft und
2. die Leistungsfähigkeit.

Ganz gleichgültig, wie stark ein Mensch zu hoher Leistung motiviert sein mag: Er kann nicht viel leisten, wenn er nicht über die erforderlichen Fähigkeiten verfügt. Insofern ist Leistung immer eine Funktion von Fähigkeit und Motivation. Fähigkeiten wiederum beruhen auf Ausbildung, Erfahrung und Eignung.

Dies bedeutet, dass diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser motiviert sind, die über die entsprechenden Fähigkeiten am entsprechenden Arbeitsplatz verfügen. Wiederum ist dies ein Argument für Aufgabenbeschreibungen, aber auch für eine klare Aufbau- und Ablaufstruktur in unserem Haus. Außerdem wird an dieser Stelle sichtbar, dass eine Organisation um so eher motivierte Mitarbeiter hat, je mehr sie aus-, fort- und weitergebildet werden.

Motivation geht dann verloren, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Entscheidungen nicht nachvollziehen können, weil ihnen die Informationen dazu fehlen. Insofern stellen Information und Kommunikation wichtige Motivatoren dar.

Ein weiterer Faktor für die Leistungsmotivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das interne Führungsverhalten. Motivation kommt nur dort zustande, wo das Erreichte von der Leitung - gleichgültig auf welcher Ebene - entsprechend gewürdigt wird. Wenn Vorgesetzte nur ansprechen, was alles nicht gemacht und erreicht wurde, demotivieren sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und senken damit das Leistungsniveau.