


So geht's

Ein gemeinsames Leitbild

Wer nicht getrieben werden will, muss wissen, wohin er will. In einer erfolgreichen Einrichtung, in der die Beschäftigten motiviert und zufrieden sind, müssen diese übergeordneten Ziele mit den persönlichen Interessen der Beschäftigten in Einklang stehen. Damit das funktioniert, muss erst einmal klar sein, was die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten einerseits und die Ziele der Einrichtung andererseits sind. In welche Richtung soll sich Ihre Einrichtung zukünftig entwickeln? Was sind Ihre Maßstäbe für eine erfolgreiche Arbeit?

Orientierung für die Entwicklung und das tägliche Handeln einer Einrichtung gibt ein Leitbild. Solch ein Leitbild ist eine Vision, sollte eine Herausforderung darstellen und gleichzeitig leicht verständlich sein. Es kann nicht nur den Vorstellungen Einzelner entsprechen, sondern muss von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen werden. Daher sollte es nicht von oben verordnet, sondern gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelt werden. Egal, wie Sie Ihre Leitlinien genau formulieren und festhalten: Wichtig ist, dass die Leitlinien auch tatsächlich das Handeln bestimmen. Machen Sie das Leitbild konkret und handfest. Je klarer Sie formulieren, was „gute Pflege“ in Ihrer Einrichtung umfasst, desto leichter ist es für alle, diese Anforderung zu erfüllen. Trotzdem sollte ein Leitbild nicht starr oder statisch sein, sondern immer wieder weiterentwickelt werden.

Das beste Leitbild ist nutzlos, wenn es nicht gelebt wird. Andererseits wäre es utopisch zu erwarten, dass jeden Tag alle Anforderungen hundertprozentig erfüllt werden. Damit das Leitbild weder in Vergessenheit gerät noch die Mitarbeitenden an den Ansprüchen verzweifeln, können Sie gemeinsam immer wieder bewusst reflektieren, wo Ihre Einrichtung steht und welche Punkte sich wie verbessern lassen.

 **Unterstützung bei der Erstellung eines Leitbildes sowie ein Beispiel für ein Leitbild finden Sie in den [Arbeitshilfen 01 und 02](#) am Ende dieser Handlungshilfe.**



Die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach hatte das Ziel, für sich als Trägereinrichtung sowie für alle fünf Tochterunternehmen (darunter auch stationäre und ambulante Dienste)

unternehmensspezifische Leitbilder zu entwickeln. Im ersten Schritt wurden alle Leitungskräfte mithilfe externer Unterstützung darin geschult, mit ihren Mitarbeitenden einen „Zukunftsworkshop“ zur Leitbildentwicklung durchzuführen. Im nächsten Schritt entwickelten Leitungskräfte, Mitarbeitervertretungen und alle Berufsgruppen der jeweiligen Firma in diesen Zukunftswshops ein gemeinsames Leitbild. Die Workshops standen unter den Leitfragen: Was ist für uns wichtig? Was wollen bzw. müssen wir erreichen? Was ist für unsere Kunden wichtig? Erfüllen wir alle Erwartungen der Kunden? Wie können wir das erreichen? Alle zwei Jahre wird das Leitbild gemeinsam überdacht und weiterentwickelt.

2 Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach, Mönchengladbach

**AUS DER
PRAXIS**

