



Transformation zur selbstorganisierten und KI-gestützten Arbeitskultur

Lernorte als Energiequelle: Wo Wissen und Zukunft aufeinandertreffen

Entschleunigung statt durchgetakteter Büroalltag: Im 360° teamgeist Resort können Führungskräfte eine Zukunftsvision für ihre Organisation entwickelt. Innovative Strategien für mehr Entlastung des Personals auszuarbeiten – das geht am besten an einem inspirierenden Ort. Der Beitrag beleuchtet die Lernmöglichkeiten am Beispiel besonders belasteter Führungskräften eines Altenhilfeträgers.



Isabel Haufe

ist Geschäftsführerin der 360° teamgeist GmbH und Expertin für Teamevents und Teambuilding für Großgruppen. Das Teamgeist Resort mit großem Outdoor-Gelände bietet Raum für Tagungen und Workshops.



Daniela Chudoba

ist gesellschaftende Geschäftsführerin und Organisationsentwicklerin der chubus GmbH, die Unternehmen bei der strategischen Neuausrichtung und digitalen Transformation begleitet.

Pflegekräfte sind oft mit einer hohen Arbeitsbelastung konfrontiert: Sie müssen viele Patienten gleichzeitig betreuen und sind durch die Arbeit mit schwer kranken Menschen emotional belastet. Dies führt häufig zu Stress und Erschöpfung, was mitunter für einen hohen Krankenstand sorgt, die Zufriedenheit und die Arbeitsqualität beeinträchtigt, und die Mitarbeitendenbindung erschwert. Letzteres wiegt vor dem Hintergrund des Mangels an qualifiziertem Pflegepersonal umso schwerer. Hinzu kommt der enorme Aufwand für umfangreiche Berichte, was zusätzlich zu den täglichen Pflegeaufgaben belastend ist und wertvolle Zeit mit den Bewohnenden der Pflegeeinrichtungen kostet.

Entschleunigung zur Entwicklung einer Zukunftsvision

Die besten Ideen für die Zukunft entstehen oft weit weg vom Schreibtisch an einem Ort, der Freiräume zum Denken und Bewegen ermöglicht. Zur Visionsentwicklung und Bearbeitung von komplexen Themen eignet sich dabei besonders die Methode „Lego Serious Play“.

Zum Auftakt des Transformationsprozesses versammeln sich die Führungskräfte (in diesem Fall 25 Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene des Altenhilfeträgers) im Teamgeist Resort, um gemeinsam eine Vision für eine agile und resiliente Organisation zu entwickeln. Im Rahmen des zweitägigen Auftakt-Workshops bauten die Teilnehmenden mit Lego-Steinen ein Modell der Zukunft, hier des Pflegeheims 2035. Die Führungskräfte des Altenhilfe-Trägers stellten hierbei haptisch ihre Vision als Gruppenmodell vor, das

„Die Natur erdet den Menschen – eine kraftvolle Basis, um auch im beruflichen Kontext neue Wurzeln zu schlagen.“

Isabel Haufe, Geschäftsführerin 360° teamgeist GmbH

ihre Kunden, also die Bewohnenden, in den Mittelpunkt stellt. Anschließend reflektierten sie das Ergebnis.

Verteilte Verantwortung in interdisziplinären Teams

Im Fokus stand zudem die Frage, wie KI-gestützte Lösungen künftig die Administration vereinfachen und das Personal im Pflegealltag entlasten können. In Kleingruppen zogen sich die Führungskräfte in Breakout-Räume zurück und entwickelten mit ChatGPT ein agiles Führungs-Mindset. Auf diese Weise setzten sie sich spielerisch mit der KI auseinander und reflektierten gleichzeitig deren Einsatzmöglichkeiten und Grenzen.

Im nächsten Schritt entwarfen die Teilnehmenden einen Aktionsplan für künftige Projekte, die von selbstorganisierten, multiprofessionellen Teams getragen werden sollen. Die Idee: Eine neue Teamstruktur soll entstehen, in der u.a. Pflege(fach)kräfte und hauswirtschaftliche Servicekräfte Hand in Hand und mit Fokus auf ihr jeweiliges Fachgebiet arbeiten. So kann durch gezielten Einsatz nach Spezialisierung der jeweiligen Fachkräfte die Betreuung kompetenter und persönlicher gestaltet werden – abgestimmt auf die Bedürfnisse der Bewohnenden. Auch für die Mitarbeitenden hat es Vorteile, wenn sie ihre Expertise stärker einbringen können: Sie können in ihrer jeweiligen Rolle mehr Verantwortung übernehmen und sich weiterentwickeln, was sich positiv auf die Zufriedenheit des Personals auswirkt.

Die Natur als Ressource für kreative Lernprozesse

Primäres Ziel ist es, dass die Führungskräfte selbst erleben, was sich praktisch in den Arbeitsalltag übertragen lässt – inklusive der bewusst erlebten Entschleunigung als Impuls für ihre Teams. Denn in punkto Gesunderhaltung haben Führungskräfte eine wichtige Multiplikatoren-Rolle.

Das Workshop-Konzept mit aktiven Bewegungspausen im Freien fördert neue Denkprozesse und schafft den nötigen Abstand zum durchgetakteten Arbeitsalltag. Durch Walk & Talks, achtsame Spaziergänge und Gruppenmeditationen erkennen die Führungskräfte, wie wichtig Selbstfürsorge und Pausen zum Auftanken für ihr eigenes Wohl und das ihrer Teams sind. Begleitende interaktive Teamspiele, wie z.B. eine digitale Schnitzeljagd oder eine Team-Challenge mit Strategieaufgaben, stärken das WIR-Gefühl und den vertrauensvollen Austausch untereinander. Das Feedback eines Teilnehmenden bringt es auf den Punkt: *„An diesem Lernort fernab vom Alltag konnte ich Energie tanken, alte Denkmuster aufbrechen und neue Perspektiven gewinnen.“*

Optimal für einen langfristig erfolgreichen Lernprozess der Führungskräfte sind zudem Wiederholungsschulungen in festgelegten Zeitintervallen sowie die Reflektion und Weiterentwicklung der Projektergebnisse im Arbeitsalltag. Das schafft eine gute Voraussetzung für einen nachhaltigen Change-Prozess.



Foto: istockphoto/Daniel Tadevosyan