



Heiligenfeld

18. KTQ-Forum

Unser Erfolgsfaktor:

regelmäßige Organisationsentwicklung (OE)
Veranstaltung aller Mitarbeiter mehrerer
Standorte mit der Unternehmensführung

Dr. med. Joachim Galuska
Vorsitzender der Geschäftsführung
Heiligenfeld Kliniken

Berlin, 20. Oktober 2018



Heiligenfeld

Die Heiligenfeld Kliniken



Fachklinik Heiligenfeld



Rosengarten Klinik Heiligenfeld



Parkklinik Heiligenfeld



Luitpoldklinik Heiligenfeld



Heiligenfeld Klinik
Waldmünchen



Heiligenfeld Klinik
Uffenheim



Psychosomatische
Privatklinik Bad Grönenbach



Heiligenfeld Klinik
Berlin

Geschäftsführung und Ärztlicher Direktor



Von links:
Michael Lang, Dr. Joachim Galuska, Birgit Winzek, Stephan Greb, Dr. Jörg Ziegler
(Ärztlicher Direktor)



Entwicklung

Gründung Heiligenfeld im Jahr 1990:
25 Mitarbeiter und 43 Betten

Entwicklung in 27 Jahren



Im Oktober 2018 hat Heiligenfeld rund 900 Mitarbeiter
(davon sind 56 Azubis) und 860 Betten + Begleitpersonen.

Bad Kissingen 680 MA (davon 52 Azubis) und 600 Betten + ca. 50 Begleitpersonen
(ohne freie Mitarbeiter und Praktikanten)

Waldmünchen 131 MA (davon 4 Azubis) und 120 Betten + ca. 35 Begleitpersonen

Uffenheim 93 MA und 80 Betten

Bad Grönenbach 60 MA und 60 Betten

Berlin 42 MA und 60 Betten

Bezeichnung für ein medizinisches Fachgebiet, bei der die psychotherapeutische Behandlung von Erkrankungen im Vordergrund steht.

Häufigste Diagnosen

- Depressionen
- Angststörungen
- Somatoforme Störungen, z. B. Kopfschmerzen, Durchfälle, Rückenschmerzen usw. bei chronischem Stress
- Essstörungen
- Posttraumatische Belastungsstörungen

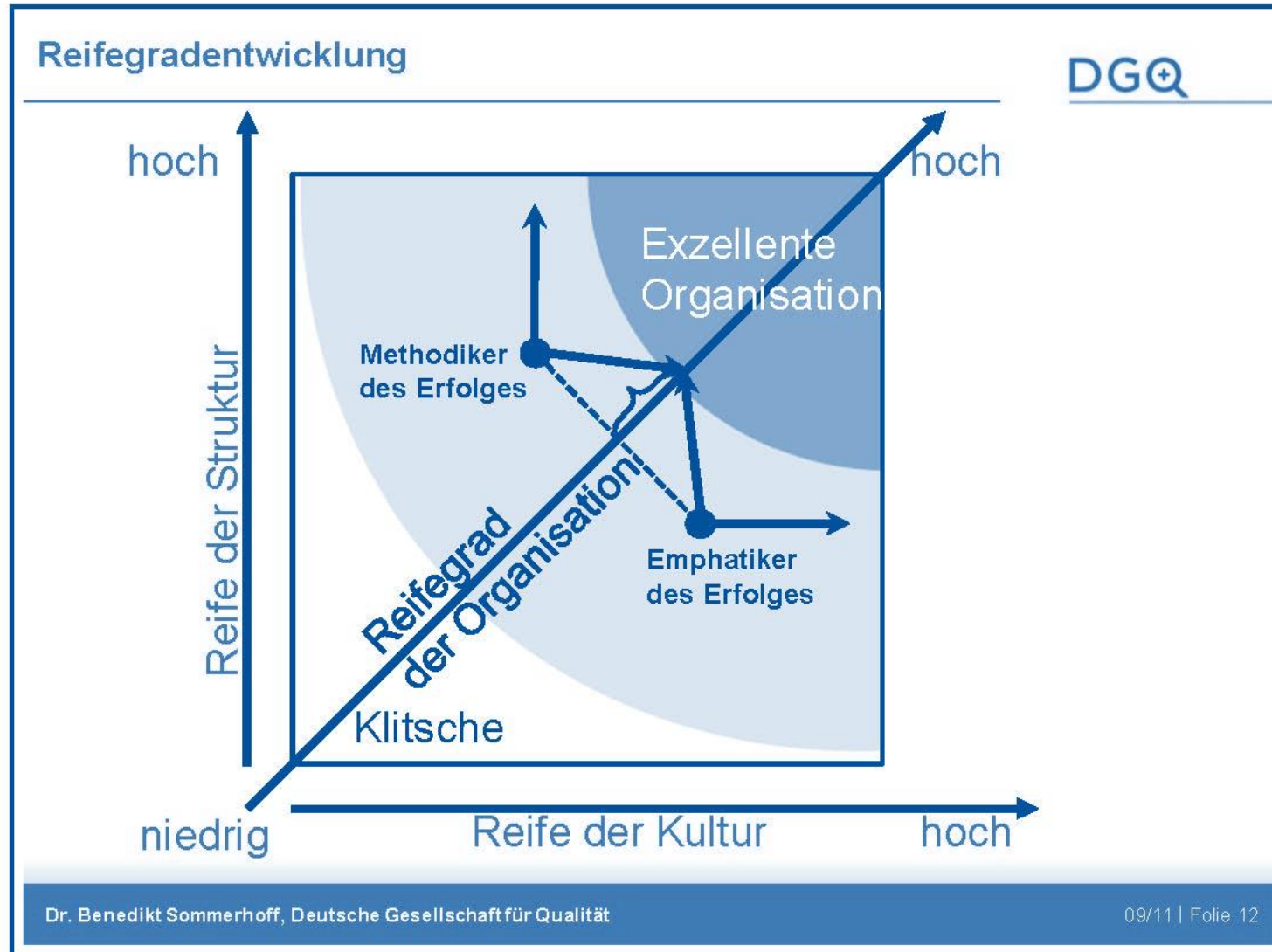
Was passiert in einer psychosomatischen Klinik?

- Jeder Patient hat einen vielschichtigen, komplexen Therapieplan.
- Ein Bezugsarzt oder Psychologe behandelt, plant und führt durch die Therapie.
- Im Vordergrund steht die Psychotherapie, einzeln und vor allem in der Gruppe.
- Körpertherapien und Kreativtherapien sind wichtige Zugänge und Anstöße für die Entwicklung.
- Meditationen und Achtsamkeitsübungen sind freiwillige Möglichkeiten zur Besinnung.
- Durch Informationen und Übungen (Psychoedukation) werden Formen der Selbstführung und der Krankheitsbewältigung gelernt.
- Kleine und große Gruppen der „therapeutischen Gemeinschaft“ sind ein Feld des sozialen Lernens und der gegenseitigen Unterstützung.
- Alltagstraining, Arbeitstraining und Sozialberatung bereiten auf das gesellschaftliche Leben vor, die Nachsorge unterstützt dies.

1. Phase: Entwicklung der Organisation

Ganzheitliches integriertes Behandlungskonzept mit vielfältigen Psychotherapieverfahren, körpertherapeutischen, kreativen und meditativen Methoden und therapeutischer Gemeinschaft organisiert durch Leitlinien, computergestützten Behandlungspfaden und Behandlungsschwerpunkten.

Entwicklung von Managementstrukturen wie Marketing, Controlling, Qualitätsmanagement (EFQM-Selbstbewertung 1999, Zertifizierungen 2005 (IQMG), 2008, 2011, 2014, 2018 (KTQ) und einem integrierten Management-System aus führenden und regulierenden Prozessen, internen Leistungsprozessen und externen Leistungsprozessen.





2. Phase:

Entwicklung der Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur ist die gemeinsame Ausrichtung auf die grundlegenden Anliegen, Werte und Ziele des Unternehmens

- im Umgang der Mitarbeiter
- in der Gestaltung der Beziehungen und Abläufe
- im Kontakt mit den Kunden und Kooperationspartnern

Im eigentlichen Sinne ist die Unternehmenskultur die „Identität“ eines Unternehmens, also sein „Selbst-Verständnis“. Sie enthält eine Vorstellung der Mitarbeiter, wer „wir“ sind, was wir gemeinsam tun und vor allem wie wir es miteinander und gegenüber den Kunden tun.

Die Unternehmens-Philosophie stellt das grundlegende Unternehmenskonzept dar, das auf den vorherrschenden Werten und grundlegenden Prinzipien für das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens beruht.

Dr. Joachim Galuska

These

Zukünftig wird es einen Wettbewerb
neben Preis
und Qualität

in den Unternehmens-Philosophien geben



3. Phase: Entwicklung der Werteorientierung

immaterielle Werte



haben in Heiligenfeld die gleiche Bedeutung wie

Patienten-
Orientierung

- Menschlichkeit
- Mitgefühl
- Qualität der Behandlung
- lebenswerter Arbeitsplatz
- gute Arbeitsbedingungen
- lebendige Unternehmenskultur

Mitarbeiter-
Orientierung

- ökologische Orientierung
- biologische Ernährung
- regionale und gesellschaftliche Verantwortung
- Kooperationen mit Einweisern und Kostenträgern

Nachhaltig-
keit

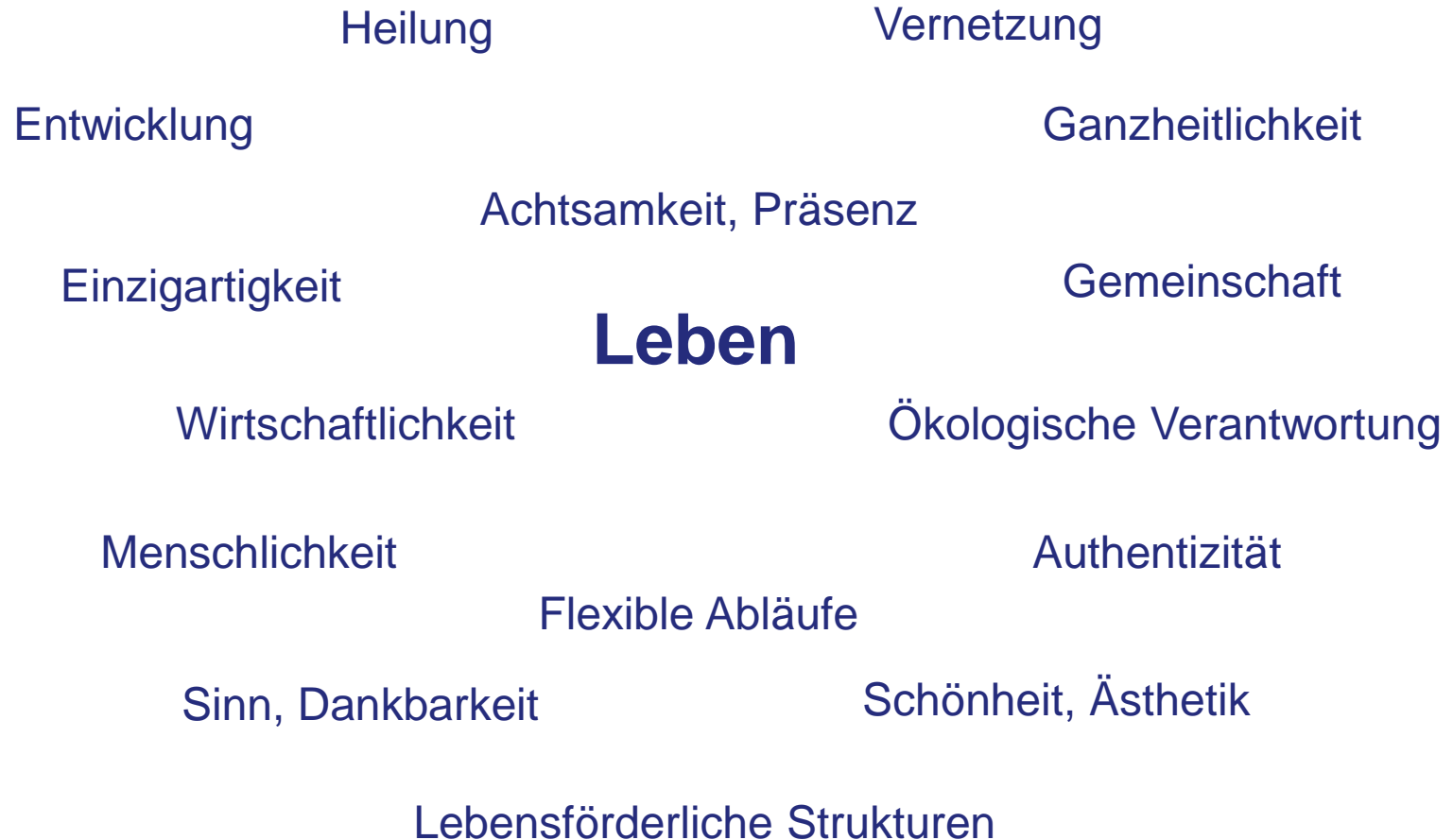
materielle Werte



Wirtschaft-
lichkeit

- Profitabilität
- Tilgungsfähigkeit
- Investitionsfähigkeit
- Effizienz (Kosten/Nutzen)
- Sparsamkeit
- Innovationen

Essenz Heiligenfeld



Prinzip Selbstorganisation

- Veranstaltung Organisationsentwicklung
- „offene OE“
- OE-Kommission
- Entwicklung von Strategietagen und -klausuren



**Ein selbstorganisierendes Unternehmen
kreiert seine eigene Evolution**



Impressionen der OE-Veranstaltungen (Film)

Veranstaltung Organisationsentwicklung (OE)

- Etwa 14täglich, dienstags 09:05 – 10:20 Uhr
- Teilnehmer: alle Mitarbeiter ab 75%-Stelle aus Medizin, Verwaltung, Leitung und ausgewählte aus Support-Bereichen
- Organisation durch eine Steuerungs-Gruppe (OE-Kommission)
- Moderation durch ein Mitglied der Steuerungs-Gruppe oder andere
- Video-Übertragung an die externen Standorte
- „Großgruppen-Setting“
- Ablauf:
 - Text ➡ Themen-Einführung ➡ Arbeitsgruppen im Raum mit Moderation und Protokoll ➡ Sammlung von Eindrücken

Datum	Thema	Leitung
17.01.2017	<i>Mitarbeiterversammlung</i>	Birgit Winzek
24.01.2017	Tag der Achtsamkeit / Tag der Stille / häuserspezifisch	Lara Pietzko für die Villa
31.01.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
07.02.2017	Vorstellung Akademie	Anita Schmitt
14.02.2017	Vorstellung therapeutische Konzepte	Lara Pietzko
21.02.2017	Fehlerkultur/Meinungsforum	Birgit Winzek
07.03.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
14.03.2017	LK Abteilung und gesund bewegen	Thorsten Stüwe
28.03.2017	Greatplace to work	K. Hartfiel
04.04.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
25.04.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
09.05.2017	Tag der Achtsamkeit / Tag der Stille	Lara Pietzko
30.05.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
20.06.2017	<i>Mitarbeiterversammlung</i>	M. Lang / S. Greb
04.07.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
11.07.2017	soziale Ordnung im Beruf / Rolle - Respekt - Vertrauen	Fr. Koch-Klenske
18.07.2017	Kundenchampion	I. Vollert
25.07.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
01.08.2017	Tag der Achtsamkeit / Tag der Stille (Dankbarkeit)	Lara Pietzko
Sommerpause		
12.09.2017	Zusammenarbeit der Generationen	J. Galuska
19.09.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
26.09.2017	Zusammenarbeit der Generationen	J. Galuska
10.10.2017	<i>Mitarbeiterversammlung</i>	Joachim Galuska
17.10.2017	Tag der Achtsamkeit / Tag der Stille (Werte in HF)	Joachim Galuska
24.10.2017	"offene" OE-Veranstaltung	S. Greb/B. Winzek
07.11.2017	Unterweisung Arbeitssicherheit	Hr. Purle/M. Pausewang
14.11.2017	eigene Einstellung zur Arbeit	I. Vollert/J. Ziegler
21.11.2017	Bilanz "offene" OE	S. Greb/B. Winzek
28.11.2017	Spendenprojekt-Vorstellung	Toni Hauck
12.12.2017	Hygiene	Carmen Pässe
19.12.2017	Spendenverleihung für soziale Projekte	Toni Hauck



Offene OE

- Als OE-Veranstaltung, inspiriert durch Open Space
- Instrument für die Selbstentwicklung von Heiligenfeld als lebendiges Unternehmen. Es nutzt die Weisheit und Kompetenz aller
- Offener Prozess der Selbstentwicklung/Selbstorganisation von Heiligenfeld
- Jeder ist beteiligt in seiner Rolle, keine Nivellierung
- Wann man sich entscheidet, in Projekten, Gruppen etc. mitzuwirken, trägt man auch Mitverantwortung für Prozess und Ergebnis
- Es geht nicht primär um Ideen und Vorschläge, die irgendwo deponiert werden, sondern um reale Entwicklung
- Alle Themen sind möglich (!). Wir sammeln und diskutieren, was wir wollen
- Jeder kann moderieren, Partizipieren, protokollieren
- Zwischen den Sitzungen der OE darf weiterdiskutiert werden, recherchiert oder umgesetzt und verändert werden
- Jeder kann jederzeit die Gruppe wechseln, muss aber in einer Gruppe teilnehmen
- Es gibt immer eine themen-offene Gruppe

Themen-Gruppen der offenen OE

(Auszug)

1. Digitalisierung / Aktenführung
 2. Fort- und Weiterbildung
 3. Parkplätze für Mitarbeiter
 4. Die eigene Einstellung zur Arbeit
 5. Tiere in der Therapie
 6. Vorbildfunktion der Führung
 7. Einarbeitung für neue Mitarbeiter
 8. Raum und Zeit für uns
 9. Altersteilzeit
 10. Arbeitszeitmodelle
- + eine offene Gruppe (die offene Gruppe generiert weitere Themen-Gruppen)