

Seniorenzentrum Uzwil: Übergangsführung geregelt – nächste Schritte konkretisiert

Die Heimkommission des SeniorenZentrums Uzwil hat die Übergangsführung konkretisiert und die nächsten Schritte zur Weiterentwicklung der Governance sowie zur Vorbereitung der Nachfolge der Geschäftsführung festgelegt. Dabei baut das Seniorenzentrum auf einer starken Basis auf: 89 Prozent der Mitarbeitenden sind mit ihrer Arbeit zufrieden, der Teamzusammenhalt ist hoch und die Identifikation mit dem Seniorenzentrum ausgeprägt. Gleichzeitig werden die in der unabhängigen Untersuchung aufgezeigten Schwachstellen in Führung und Organisation konsequent bearbeitet.

Die operative Führung des Seniorenzentrums wird bis auf Weiteres gemeinsam durch die drei verbleibenden Mitglieder der Geschäftsleitung wahrgenommen. Die bisherigen Ressortzuständigkeiten und Fachkompetenzen bleiben bestehen. Für die Koordination gegenüber der Heimkommission wird innerhalb der Geschäftsleitung eine operative Ansprechperson bezeichnet. Die Heimkommission bleibt Aufsichtsorgan und übernimmt keine operative Führung.

Starke Basis – klarer Handlungsbedarf

Die unabhängige Untersuchung zeichnet insgesamt ein differenziertes Bild. Die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden ist mit ihrer Arbeit zufrieden. Der Teamzusammenhalt wird überwiegend als sehr gut beurteilt; auch die Identifikation mit dem Seniorenzentrum sowie die Motivation für die Arbeit mit den Bewohnerinnen und Bewohnern sind stark ausgeprägt. Gleichzeitig hat die Untersuchung Schwachstellen insbesondere in den Bereichen Führung, Vertrauen, Kommunikation und Personalprozesse aufgezeigt.

Die Heimkommission will deshalb auf den vorhandenen Stärken aufbauen und die festgestellten Schwachstellen gezielt bearbeiten.

Erste Massnahmen sind eingeleitet

Die Geschäftsleitung wurde beauftragt, die bisherigen Vorschläge auf Grundlage der Empfehlungen des Untersuchungsberichts zu einem klar strukturierten und priorisierten Massnahmenplan weiterzuentwickeln. Für die einzelnen Massnahmen werden Verantwortlichkeiten, Termine und eine Überprüfung der Wirkung festgelegt.

Dabei werden kurzfristig umsetzbare Massnahmen ebenso berücksichtigt wie längerfristige Veränderungen. Erste Sofortmassnahmen werden bereits jetzt eingeleitet. Dazu gehören die Überarbeitung des bestehenden Reglements «Fair Play / Schutz der persönlichen Integrität» mit anschliessenden Schulungen für die Mitarbeitenden, eine engere und verbindlichere Zusammenarbeit mit der Personalkommission sowie die Weiterentwicklung zentraler Personalprozesse. Dazu zählen insbesondere regelmässige Mitarbeitergespräche und eine rechts- und auditsichere Führung der Personaldossiers. Die Mitarbeitenden werden über die nächsten Schritte und den weiteren Fahrplan laufend informiert.

Governance wird überprüft

Parallel dazu hat die Heimkommission die Arbeiten an den Governance-Fragen gestartet. Im Zentrum stehen die Rollen, Aufgaben und Zuständigkeiten von Heimkommission, Geschäftsleitung und weiteren beteiligten Stellen. Ebenso werden Entscheid-, Informations- und Eskalationswege sowie Reporting, Aufsicht und Dokumentation überprüft. Wo notwendig, sollen bestehende Reglemente, Weisungen und Abläufe angepasst werden. Für diese Arbeiten hat die Heimkommission eine Arbeitsgruppe Governance eingesetzt. Die Arbeiten werden mit der Geschäftsleitung abgestimmt. Damit bearbeitet die Heimkommission ausdrücklich auch jene Fragestellungen, welche die eigene Aufsichts- und Führungsrolle betreffen.

Nachfolge auf neuer Grundlage vorbereiten

Ebenfalls aufgenommen wurden die Arbeiten zur Nachfolge der Geschäftsführung. Vor Beginn des eigentlichen Rekrutierungsverfahrens werden die künftige Führungsstruktur sowie Funktion, Aufgaben und Anforderungsprofil der Geschäftsführung überprüft.

Zur Vorbereitung wurde eine Wahlvorbereitungskommission eingesetzt. Diese wird parallel zur Heimkommission ihre Arbeiten unabhängig aufnehmen. Sie wird auch eine externe Führungsperson mit Erfahrung im Heimwesen und/oder anderen Gesundheitsinstitutionen beiziehen. Zu den Vorbereitungsarbeiten gehört die Klärung der Grundlagen: wenn Führungsmodell, Stellenbeschrieb und Anforderungsprofil geklärt sind, soll das eigentliche Rekrutierungsverfahren gestartet werden.

«Wir verfügen im Seniorenzentrum über engagierte Mitarbeitende, starke Teams und eine hohe Arbeitszufriedenheit. Darauf können wir aufbauen. Gleichzeitig nehmen wir die festgestellten Schwachstellen ernst und gehen die notwendigen Veränderungen konsequent an. Unser Ziel ist es, Stabilität im Tagesgeschäft mit einer nachhaltigen Weiterentwicklung von Führung, Organisation und Zusammenarbeit zu verbinden.», hält die Heimkommission fest.

Die Heimkommission wird über die weiteren Entscheide und die Umsetzung der Massnahmen wiederum informieren.

Auskunft / Medienkontakt

Aufgrund eines unfallbedingten Ausfalls des Präsidenten der Heimkommission steht für Medienanfragen derzeit der Vizepräsident der Heimkommission, Alexander Bommeli, zur Verfügung.

Telefon: +41 71 58 228 25 50

E-Mail: alexander.bommeli@oberbueren.ch