Warum sind Sie heute hier?

- Thema spricht Sie an?
- Sie schätzen das Format und machen hier automatisch mit?
- Weil Sie sich bequem und unkompliziert Impulse holen wollen?

Bestimmt, weil Sie sich alle mit Heraus-forderungen konfrontiert sehen, die schon lange da sind und akut immer massiver werden.

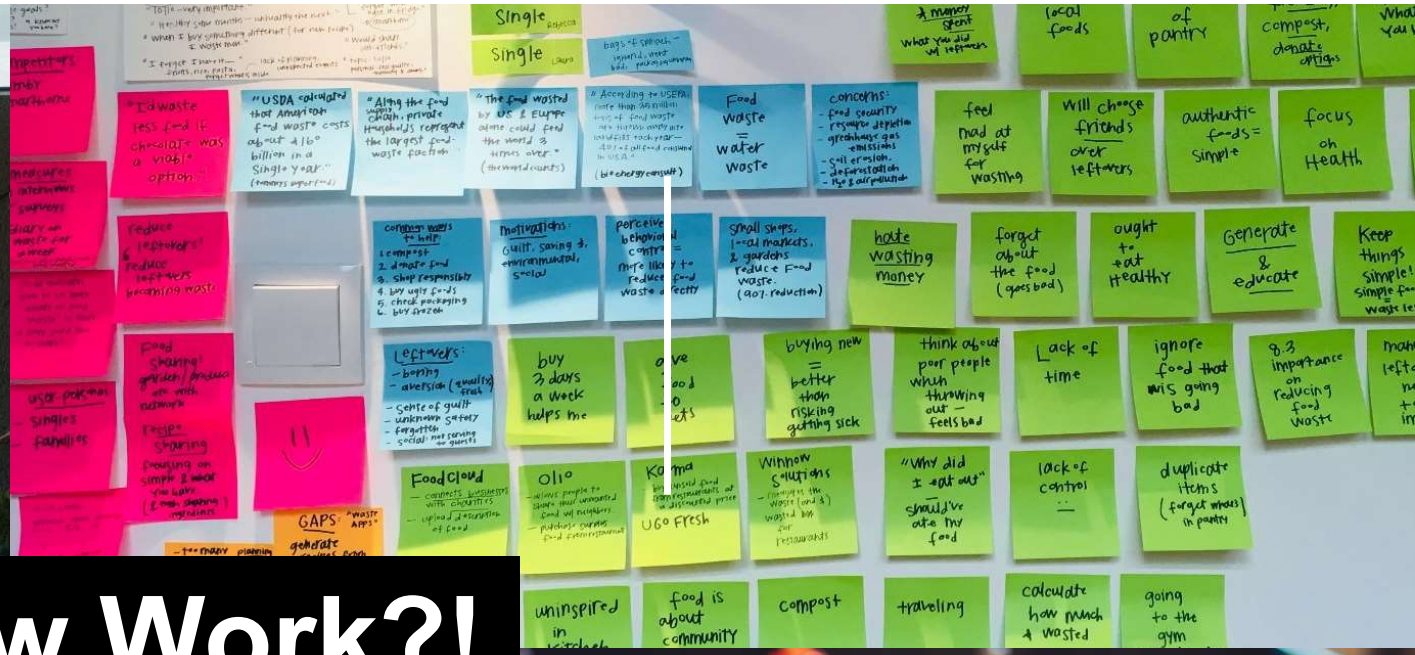
Stellen Sie sich vor…

… Sie wachen morgens auf, und Ihr Problem, Ihre Herausforderung ist wie durch ein Wunder verschwunden.

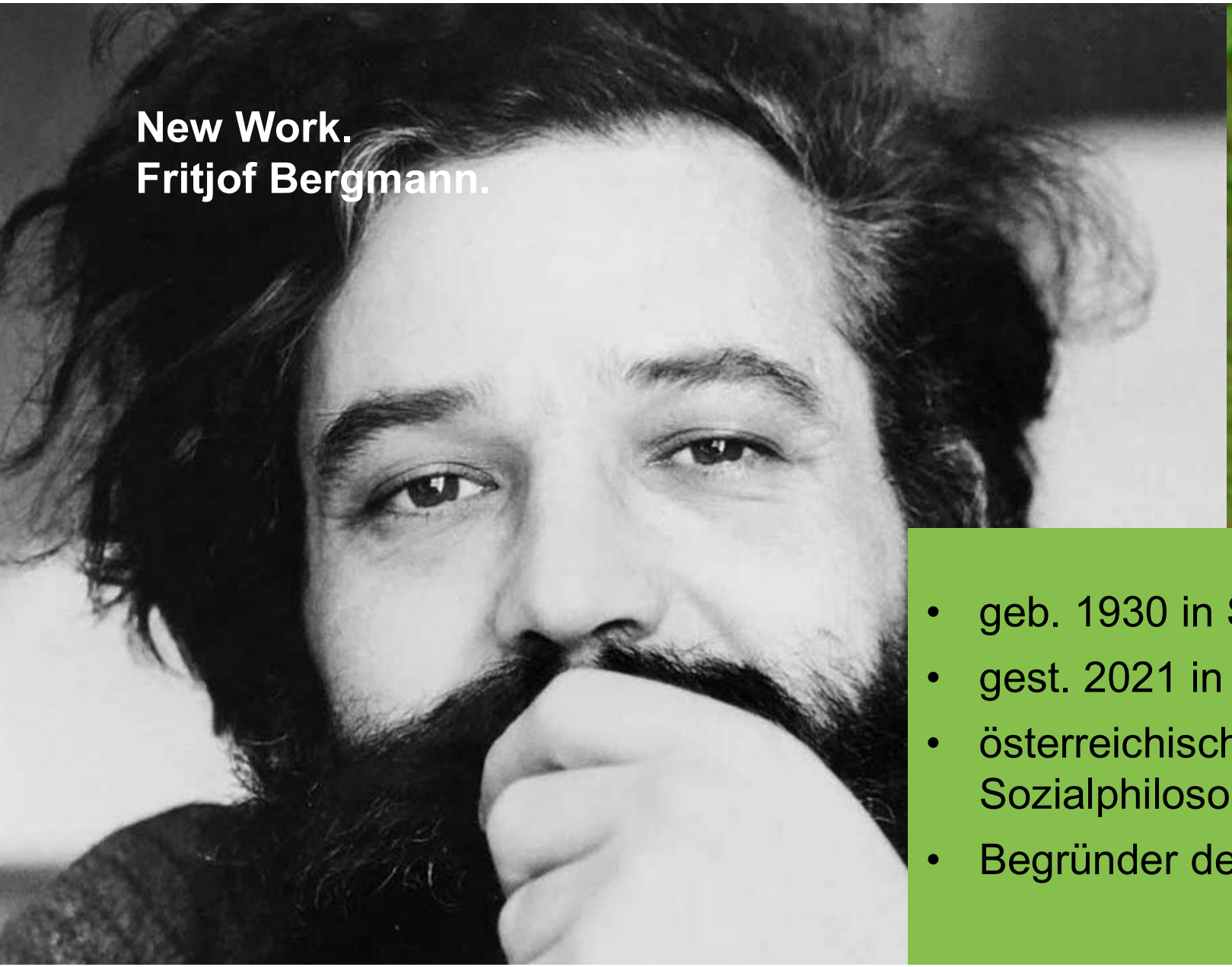
Woran würden Sie das merken?

WORRY
LESS

Im Gesundheitswesen **wenig Anlass, für „leicht und froh“,** vielleicht sogar das Gegenteil.


Single
Single
Food waste = water waste
feel mad at myself for wasting
will choose friends over leftovers
authentic foods = simple
focus on Health
waste money
forget about the food (goes bad)
ought to eat Healthy
Generate & educate
Keep things simple!
buying new = better than risking getting sick
think about poor people when throwing out — feels bad
Lack of time
ignore food that was going bad
8.3 importance on reducing food waste
buy 3 days a week helps me
Leftovers:
Foodcloud
Olio
Karma
Winnow Solutions
UGO Fresh
"Why did I eat out" should've ate my food
lack of control
duplicate items (forget what's in pantry)
uninspired in kitchen
food is about community
compost
traveling
calculate how much I wasted
going to the gym

New Work?!



New Work.
Fritjof Bergmann.

- geb. 1930 in Sachsen
- gest. 2021 in Michigan
- österreichisch-US-amerikanischer Sozialphilosoph und Anthropologe
- Begründer der New Work-Bewegung

„**Freiheit** wird dem Menschen erst möglich, wenn er erkennt, was er **in** und **mit** seinem **Leben wirklich tun** möchte, und wenn ihm die **Umsetzung** seiner Erkenntnis **ermöglicht** wird.“

Fünf Prinzipien der New Work-Charta nach Markus Väth

Freiheit

Sinn

Selbst-
verant-
wortung

Entwick-
lung

Soziale
Verant-
wortung

Was hält uns ab?

Profit-
orientierung

Arbeits-
verdichtung

direktive
Führung

fehlende
Methoden

Berufe-
hierarchie

starre
Prozesse

Worauf bauen wir auf?

Hohe
Identifikation (Sinn)

Weiterentwicklung
Berufsbild

„agil“ = normal

So kann‘s gelingen:
Patientenhotel Waldkliniken Eisenberg.

Beispiel 1

- Radikale Patienten-orientierung
- Einbeziehung aller Beschäftigten
- Von Luxushotellerie lernen und am eigenen Leib erleben und prüfen, was übernehmbar wäre
- Doku „Vier Sterne plus“ in ZDF Mediathek

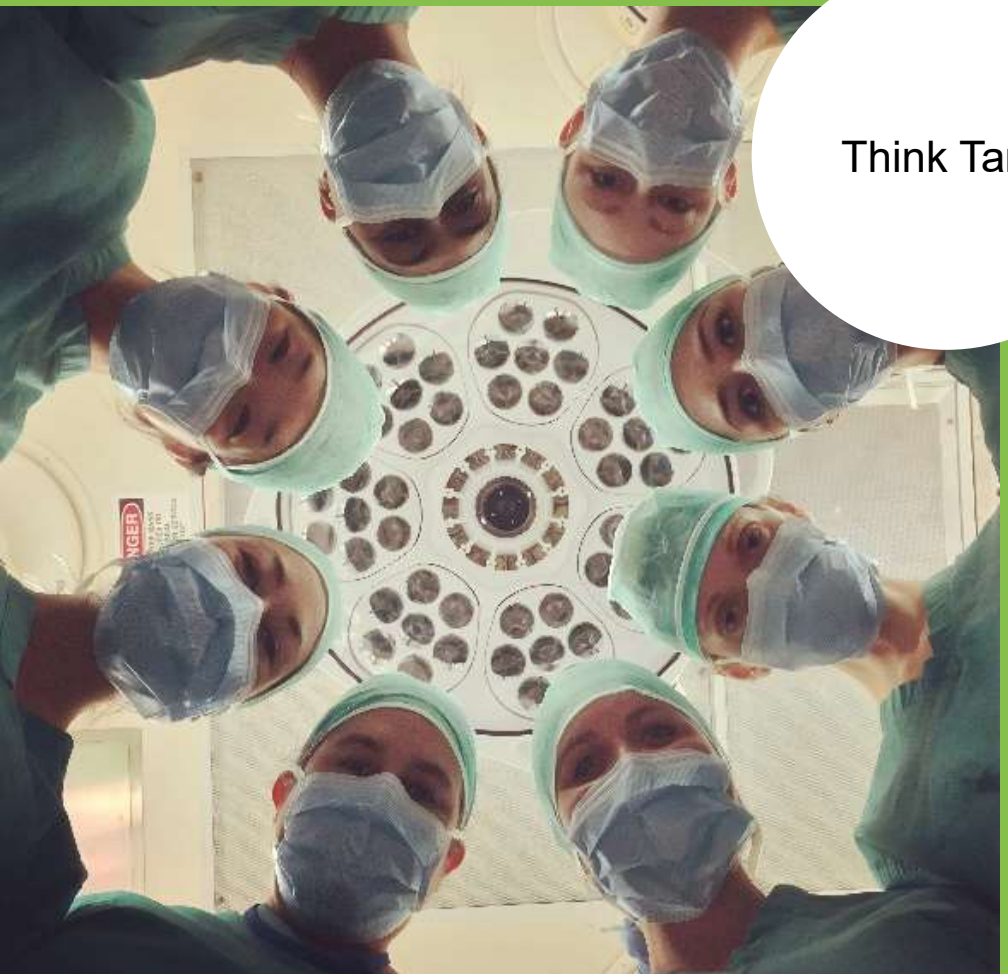
So kann‘s gelingen:
Selbstorganisation am Klinikum Aschaffenburg.

Beispiel 2

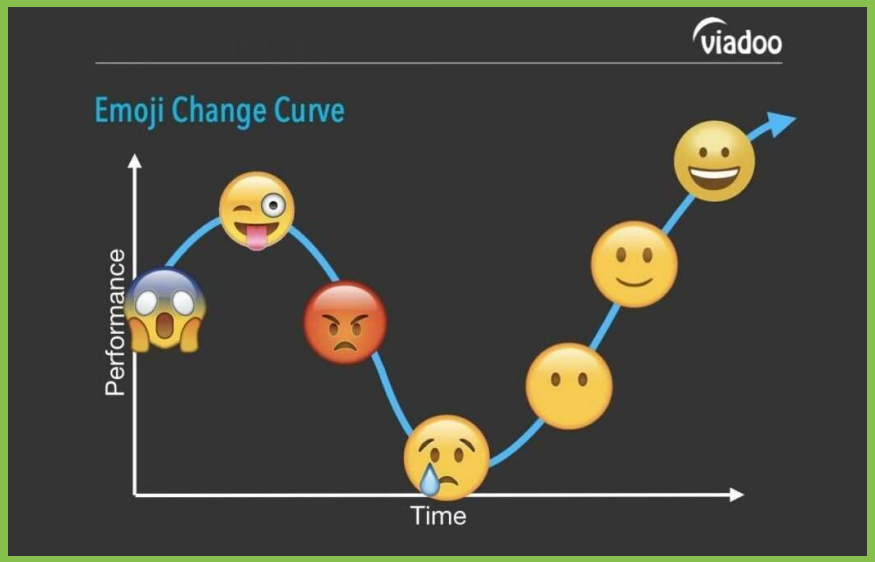
- auf Bedürfnisse der Belegschaft ausgelegte Strukturen (Hierarchieabbau)
- Verantwortung ins Team nach fachlicher Kompetenz interdisziplinär auf Rollen verteilt
- Basisausbildung zu Entscheidungsmethoden, Kommunikation, Konflikte etc.)

So kann‘s gelingen:
Co-Kreation unter Chefärzten.

Beispiel 3

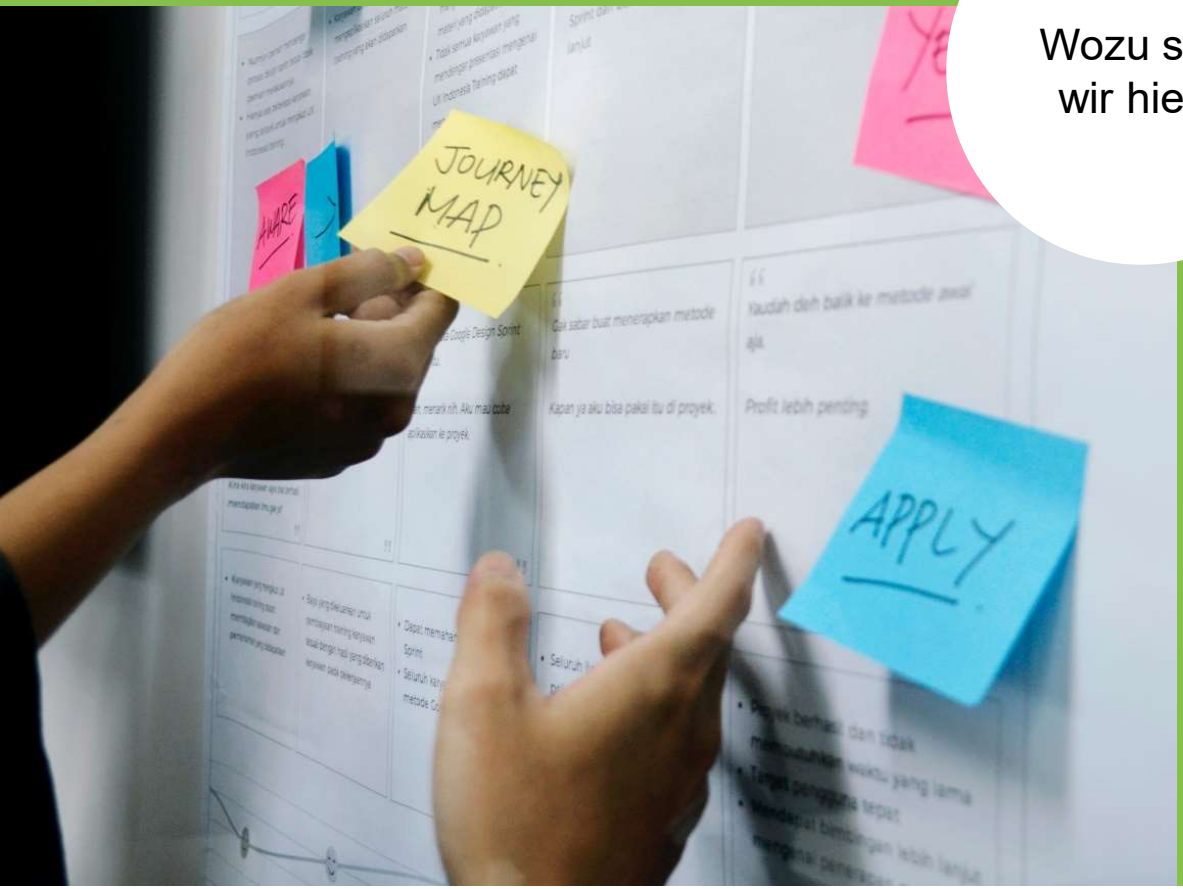


Think Tank



So kann‘s gelingen:
Patientenreise als gemeinsame Perspektive.

Beispiel 4



Wozu sind wir hier?

- Kompass gemeinsam ausrichten auf Patient:in
- Reise durch die Klinik darstellen, (prä-/post-) stationär
- Vertreter der Berufsgruppen verorten ihren Beitrag
- durch gemeinsame Perspektive entsteht echter Austausch

So kann‘s gelingen:
Vom Problem zur Lösung.

Beispiel 5

Lösungs-
fokus

- Probleme auf den Tisch, aber Fokus auf Blick nach vorne und Frage, was verbessert werden kann
- Schritt 1: Problemlisten erstellen
- Schritt 2: Probleme in korrespondierende Ziele übersetzen
- Schritt 3: (nur!) Ziele präsentieren
- Schritt 4: Cluster, Priorisieren
- Schritt 5: Was konkret tun, um Ziele zu erreichen?

So kann‘s gelingen: Erfolgsfaktoren.

Beispiel 6

Vom Gelingen aus denken

- Wann warst du erfolgreich? Was hat dazu geführt? Gegenseitig erzählen. (Paare, je 7 Min)
- Vierergruppen. Jeder fasst Story des Partners kurz zusammen. (je 2 Min.) Gemeinsamkeiten, Muster, Unterschiede in Erfolgsfaktoren?
- Faktoren präsentieren & überlegen, wie sie (wieder) besser wirken können
- „Appreciative Interviews“ aus Liberating Structures

So kann‘s gelingen:
Aus Fehlern lernen.

Beispiel 7

Retro-
spektiven

4 L-Muster

Liked: Das lief gut

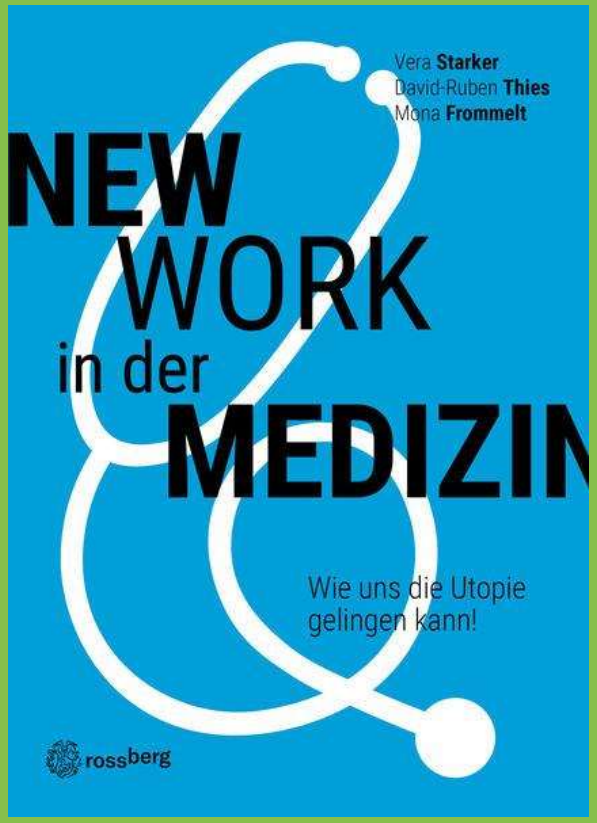
Learned: Das haben wir gelernt

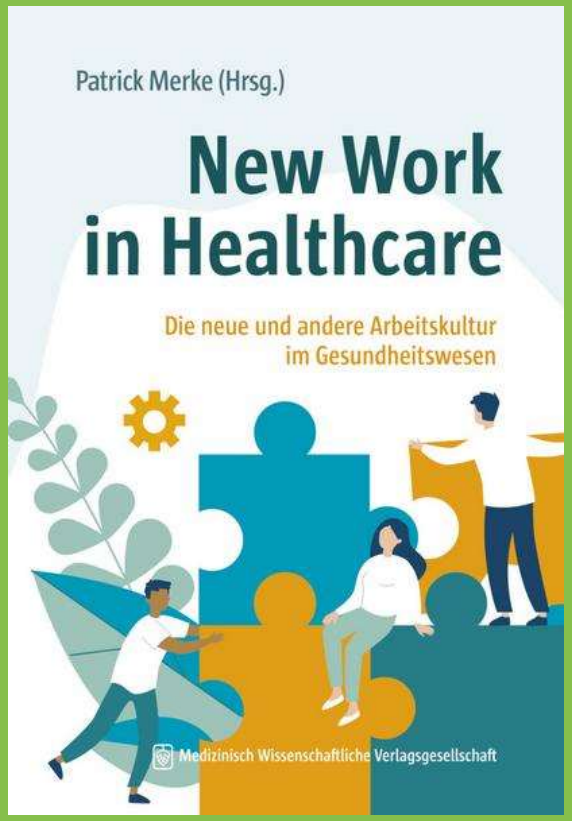
Lacked: Das hat gefehlt

Longed for: Das hätte geholfen

Für mehr Inspiration und Austausch.

LinkedIn





Veränderung fängt an, wenn einer anfängt.

spielraumconsulting
Change. Entwicklung. Kommunikation.

Danke fürs Dabeisein!

Abbildungen: unsplash.com

© Julia von Grundherr, 2022

www.spielraum-consulting.de