



15 JAHRE

WIR HABEN GRUND ZUM FEIERN.
WIR FEIERN UNSEREN 15. GEBURTSTAG.
SCHAUEN SIE MIT UNS ZURÜCK.
WAGEN SIE MIT UNS EINEN AUSBLICK.
UND FEIERN SIE MIT UNS!

DIE HAUSZEITUNG
FÜR AKTUELLES IM BODEHUUS

ZMITZT DRIN

Die einzige Konstante ist der Wandel. Dies hat sich einmal mehr bestätigt, als wir aus Anlass unseres Jubiläums auf die vergangenen 15 Jahre zurück blickten.

Diese Ausgabe unserer Hauszeitung «zmitz drin» widmet sich dem Entwicklungsprozess des Imbodehuus in den letzten 15 Jahren aus fachlicher Sicht und aus Mitarbeiterperspektive. Mit kurzen Texten aus der Theorie der Organisationsentwicklung und entsprechenden Anekdoten und Erfahrungen aus der Geschichte des Imbodehuus zeigen wir auf, wie die Entwicklung bei uns statt gefunden hat.

Als wir in einer Gruppe auf die Zeit seit der Gründung zurückschauten und Geschichten erzählten, meinten Beteiligte, es seien schon unruhige Zeiten gewesen, manchmal fast stressig. Nun gleiche die Situation mehr dem ruhigen Fluss, denn dem Wildwasser aus vergangenen Zeiten. Die folgenden Inhalte sollen zeigen, wie sich das erklären lässt.

Reflektiert man die Entwicklung des Imbodehuus anhand der Theorie aus der Organisationsentwicklung, so stellt man fest: Die Entwicklung ist ganz normal. Und der Normalität haben wir uns ja verschrieben!

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Blick in die Vergangenheit!

Cornelia Bärlocher Hüberli
Institutionsleitung

Startschuss

Wow! Schon 15 Jahre Imbodehuus! Am 1. Mai 1994 war mein erster Arbeitstag, ohne Bewohner/innen. Ich begann in einem leeren Haus ohne Inventar. Es gab nur Tische und Stühle und sonst nichts, nicht mal WC-Papier...

Die Meldung, dass wir eine Zeit lang ohne Koch und Hauswart auskommen würden müssen, schlug ein wie eine Bombe! Also holten wir unser Essen mit einem «Wägeli» in der benachbarten Klinik Stephanshorn.

Die Bewohner/innen zogen allmählich mit ihrem Hab und Gut ins Imbodehuus und bezogen ihre Zimmer. Verwirrung herrschte ob der gigantischen Schachtelflut. Waren die Bewohner/innen, Schachteln und Möbel auch wirklich im richtigen Zimmer? Unser Alarmsystem funktionierte noch nicht. Wir mussten stattdessen unsere Stimmbänder arg strapazieren.

Heute schmunzle ich noch oft über unseren Start im Imbodehuus und staune über die enorme Entwicklung.

Brigitte Weber
Mitarbeiterin Wohnen

Wohnen

Will nun jeder für sich oder sollen wir als Gruppe wohnen? Begonnen hat es mit dem Pensionssystem, jeder lebte für sich in einem Zimmer. Dann wechselten wir zu einem Wohngruppensystem auf 2 Stockwerken. Danach wechselten wir wieder zum Pensionssystem.

Und heute diskutieren wir wieder über die Frage, ob wir nicht doch wieder zu einem Wohngruppensystem wechseln möchten. Oder beide Systeme parallel führen sollen. Ende 2008 beauftragten wir das Institut für Soziale Arbeit an der Fachhochschule Rorschach mit einer Überprüfung der Konzepte und der Wohnform im Imbodehuus. Erste Resultate erwarten wir im Herbst 2009.

Arbeit/Beschäftigung

Von 1994 bis 2000 arbeiteten die Bewohner/innen wann und wieviel sie wollten. Für die geleistete Arbeit erhielten sie einen bescheidenen Lohn. Im Jahr 2001 wurde der Lohn abgeschafft. Gleichzeitig wurde es Pflicht, zu arbeiten.

Nun lagern wir den produktiven Teil der Arbeit/Beschäftigung aus. Im Sommer/Herbst 2009 beziehen wir dazu ein ehemaliges Ladenlokal an der Zilstrasse 20. Dies bedeutet, einen Arbeitsweg von etwa 700 Meter bewältigen zu müssen.

Personal/Führung

Ein Projekt für Gesundheitsmanagement wurde von 2002 bis 2003 durchgeführt. Es veränderte sich sehr viel für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Imbodehuus: die Arbeitszeiten, das Organigramm. Betroffen vom Projekt war auch das Rauchen. Seither darf nur noch im Freien geraucht werden. Und dies nur noch in der offiziellen Pause. Die Qualität des Arbeitsplatzes verbesserte sich auch damit, dass die Mitarbeiter/innen für ihre Pausenzeit und Raum bekommen haben.

Das Auftragsverständnis und die Beziehung zwischen Mitarbeiter/in und Bewohner/in wurde professionalisiert.



ENTWICKLUNG IST EIN DYNAMISCHER PROZESS

Eine Organisation macht nach der Gründung verschiedene Phasen des Wachstums und des Reifens durch, so wie ein Mensch nach der Geburt Kindheit, Jugend, Erwachsensein und Reifung erfährt. Eine Organisation findet in jeder Entwicklungsphase die passenden Formen des Organisierens und Führens und arrangiert sich anders mit seinem Umfeld. In jeder Phase verhält sich die Organisation zu Bewohner/innen, Mitarbeiter/innen und Führungskräften, zu Lieferanten und Dienstleistern, zu Plänen und Organisieren usw. anders. Jede Phase findet für Herausforderungen und Probleme typische Antworten, löst aber dadurch gleichzeitig Nebenwirkungen aus, die daraufhin zu den Kernaufgaben der nächsten Phase werden.

Die Phasen der Organisationsentwicklung können nicht als in sich geschlossene, klar abgegrenzte Abschnitte betrachtet werden, vielmehr ist die Entwicklung ein sehr dynamischer Prozess, es finden sich Merkmale unterschiedlicher Phasen zur gleichen Zeit in derselben Organisation. Es gilt auch nicht, die Phasen zu werten, zu wollen oder sie nicht zu wollen, sondern sie anzuerkennen auszugestalten und gegenüber problematischen Begleiterscheinungen wach zu sein.

Als Organisation können wir Rahmenbedingungen schaffen und eine Haltung entwickeln mit der die Erneuerung und Veränderungen für alle nach-

vollziehbar sind und möglichst alle Betroffenen eingebunden sind. Denn eine Erneuerung kann nur in und durch Menschen entstehen und keine Organisation kann sich schneller entwickeln als es die Menschen in der Organisation können und wollen.

Die Entwicklung des Imbodehuus fand nicht im luftleeren Raum statt. Wir möchten deshalb an dieser Stelle einen Blick auf die Theorie der Organisationsentwicklung werfen.

Pionierphase

Die Phase wird von Pionierpersönlichkeiten geprägt, sie haben eine Vision und leben diese vor. Mitarbeiterinnen identifizieren sich mit diesen Vorbildspersonen. Typisch sind spontane, intensive, direkte, quasi familiäre Kontakte zu Mitarbeiterinnen und Bewohnerinnen. Man geht auf alle Sonderwünsche ein. Es wird kaum geplant, sondern meist improvisiert. Dadurch ist die Organisation sehr flexibel und effizient.

Gefahr: Willkür, Chaos, Undurchschaubarkeit, abhängige, unselbständige MitarbeiterInnen.

Differenzierungsphase

Die Organisation bemüht sich um Transparenz, Systematik, Logik und Steuerbarkeit. Standardisierung, Spezialisierung, Formalisierung und Mechanisierung machen die Organisation zu einem

Apparat der gut geschmiert laufen soll. *Gefahr:* Es wird mehr geregelt, als notwendig ist. Bürokratische, starre Organisation.

Integrationsphase

Die Organisation schaut nicht mehr auf Koordinationsmechanismen, sondern auf die Ausrichtung der Führungskräfte auf Sinn und Zweck der Organisation. Überschaubare Einheiten können viel selbständig entscheiden und handeln. Die Organisation wird flexibel und kundenbezogen. Mitwirkung wird ermöglicht, Entwicklung der Mitarbeiterinnen und somit der Organisation.

Gefahr: Zu grosse Konzentration auf eigene Welt. Die Grenzen der Organisation sind die Grenzen der Gestaltungsmöglichkeit.

Assoziationsphase

Die Organisation öffnet ihre Grenzen zu den Umfeldern und bezieht die Umwelt systematisch in die Gestaltung mit ein. Die Organisation entwirft ihre Dienstleistung mit den Kooperationspartnern oder Kunden. An vielen Stellen wird die Verantwortung an die Basismitarbeiter delegiert. Die Organisation wird zu einem Glied einer Kette.

Gefahr: Bildung von Machtblöcken, die Monopolstellungen anstreben und zum Staat im Staat werden. (nach F. Glasl)

*Cornelia Bärlocher Hüberli
Institutionsleiterin*





MAIFEST 2009

15 JAHRE IMBODEHUUS –
 15 JAHRE ZMITZT DRIN!

FEIERN SIE MIT UNS!

Samstag 9. Mai

14 Uhr Festaufftakt mit Nino Cozzio, Stadtrat St. Gallen
 und der Polizeimusik St. Gallen
 Geburtstagstorte
 Bazar

ab 16 Uhr Traumtheater Valentino
 Festbeiz, Tanz mit den St. Galler Pfifferlingen

Sonntag 10. Mai

ab 9 Uhr Muttertagsbrunch (Anmeldung erforderlich
 unter 071 282 50 13!)

13 Uhr Ballonwettbewerb



WETTBEWERB

..... Talon hier abtrennen und einsenden

Wie hoch ist das Gesamtalter aller Bewohner/innen?

- 843 Jahre 1030 Jahre 970 Jahre

Wann wurde das Imbodehuus eröffnet?

1. Januar 1994 1. Mai 1994 1. August 1994

Wie viele Rollen WC-Papier wurden in den vergangenen 15 Jahren verbraucht?

- 31 100 Rollen 33 800 Rollen 29 900 Rollen

Wie viele Tonnen Wäscheveredler wurden in den letzten 15 Jahren verbraucht?

- 2.4 Tonnen 2.7 Tonnen 3.1 Tonnen

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/innen beträgt?

- 41 Jahre 37 Jahre 39 Jahre

Bitte kreuzen Sie die richtigen Antworten an und senden Sie den Talon bis 30. Mai 2009 an: Imbodehuus, Imbodenstrasse 1, 9016 St. Gallen

1. bis 3. Preis Überraschungspaket vom Imbodehuus im Wert von 50.–

3. bis 10. Preis Einkaufsgutschein im Werkatelier Imbodehuus für 25.–

Name/Vorname _____

Adresse _____

PLZ/Ort _____

Email _____