

# NEWS

Heidbüchel heute  
– aus der Praxis für die Praxis

## Nahtloser Übergang: Die neue Pflegeleitung gilt es abzuholen



**Empfiehlt strategisches Onboarding auf Führungsebene: Guido Heidbüchel, CEO der immoTISS omc**

Köln, 17.01.2022 – Schon mal was von Onboarding gehört? Diese Frage stelle ich zu Beginn einer Beratung, wenn eine Pflegeeinrichtung in die Schieflage geraten ist und an der Spitze eine Nachfolgeregelung getroffen werden muss. Insbesondere auf Leitungsebene wirft in Einrichtungen von Sylt bis Oberstdorf fast jeder zweite Manager nach nur wenigen Wochen das Handtuch. „Das habe ich mir ganz anders vorgestellt“ oder „Das hätten Sie mir vorher sagen müssen“, sind häufig die Vorwürfe im Ausstiegs-Szenario. Erfahrungsgemäß passiert das nicht, wenn ein strategisches Onboarding stattgefunden hat.

Natürlich sind die ersten 100 Tage im neuen Job entscheidend, ob der Daumen nach oben oder unten geht. Eine strukturierte Eingliederung von



immoTISS ist die Beratungsgesellschaft für Investoren, Betreiber und Entwickler bei Sozialimmobilien. Schwerpunkt sind Einrichtungen aller Wohnformen im Senioren- und Gesundheitswesen. Die Dienstleistungen betreffen Betrieb, Management und Investment. Hier bietet immoTISS innovative und unkonventionelle Lösungsansätze. Mutter-Gesellschaft ist die 2009 gegründete immoTISS care, die Töchter heißen immoTISS omc und Trasenix. Gründer ist Jochen Zeeh. Die omc mit ihrem CEO Guido Heidbüchel steht unter dem Motto „Aus der Vision in die Mission“ als operative Speerspitze für Interims-Management und betriebliche Beratung. Die Trasenix bietet als Researchpool u.a. Markt-Reports zu sämtlichen bundesdeutschen Pflegeeinrichtungen.

Führungspersonal beginnt bereits beim Recruiting. Was erwarte ich von der neuen Leitung? Welches Profil sollte er/sie mitbringen? Was gilt es als erstes anzupacken? Das sind zunächst die Kardinalfragen, bevor die Stellenausschreibung in Druck geht.

Onboarding ist etwas für Frühaufsteher – insbesondere, wenn es um Nachfolgeregelungen in sozialen Einrichtungen geht: Wer seine Hausaufgaben rechtzeitig gemacht hat, wird Erfolg haben. Der oder die Neue auf der Kommandobrücke sollte ein paar Wochen oder gar Monate mit dem Vorgänger gearbeitet haben, bevor diese/r in den Ruhestand geht oder sich anderweitigen Aufgaben zuwendet.

Wichtig ist – ad zwo - , dass die neue Leitung sich gut aufgenommen fühlt. Wertschätzung und Empathie sollten die Atmosphäre prägen. Mehr als eine Geste ist eine Willkommensmappe, in der auch Ansprechpartner benannt sind. Oder eine stilvolle Stafelstabübergabe. Das erhöht die Motivation!

Kommunikation ist erforderlich, damit an den richtigen Stellschrauben gedreht wird. Ein Telefonat oder eine E-Mail-Botschaft – das sollte bereits vor dem *first day in office* Schwellen abbauen und Missverständnissen vorbeugen.

Wenn's dann richtig losgeht, muss der neue Manager vor Ort quasi die Schulbank drücken: IT-Schulungen machen ihn in der Software fit. QM-Reports, Organigramme und Bilanzen bieten reichlich Lesestoff. Mitarbeitergespräche und Meetings mit Aufsichtsgremien und früheren Stelleninhabern stellen die Konturen für die ToDo-Liste scharf.

Wenn das alles beherzigt ist, können aus 100 Tagen der Zusammenarbeit 10 oder mehr Jahre werden.

[immotiss-omc.de](http://immotiss-omc.de)

**Kontakt: Guido Heidbüchel, CEO immoTISS omc GmbH**  
Gattenhöferweg 32 · 61440 Oberursel · Deutschland  
Tel. +49 (0) 1517 4440179  
E-Mail [gh@immotiss-omc.de](mailto:gh@immotiss-omc.de)

