

Niederwil: Im Pflegezentrum Reusspark heisst es Ende Jahr Abschied nehmen von Direktor Peterhans. Er hat die Institution massgeblich geprägt.

Auf die Früchte seiner Arbeit kann er stolz sein

Das Zentrum für Pflege und Betreuung in Niederwil ist ein Vorzeigebetrieb. Im Interview blickt Direktor Thomas Peterhans zurück auf 28 bewegte Jahre in der Gesundheitsbranche und erklärt, was seinen Führungsstil ausgemacht hat.

◆ *Herr Peterhans, im Januar werden Sie Ihren letzten Arbeitstag haben. Sind Sie mit Ihrer «Ernte» zufrieden?* Sehr. Für mich war die Arbeit im Reusspark immer mehr als nur ein Job, es war mir eine Herzensangelegenheit. Wir verfügen über ein sehr breites Leistungsangebot in der Pflege und Betreuung.

◆ *Die Institution hiess ja früher anders. Dann kamen Sie. Wie wichtig sind Namen?*

Der Name spiegelt den Imagewechsel, welchen wir seit 1998 vollzogen haben, und dieser Imagewechsel stellt einen der Meilensteine in der Entwicklung des Pflegeheims dar. Von daher würde ich sagen: Der Name verfügt über eine gewisse Strahlkraft.

◆ *Davor sprachen die Leute vom «Gnödeli», der offizielle Name war Krankenhaus Gnadenthal. So schlimm hört sich das jetzt nicht an ...*

Die Bezeichnung «Gnödeli» hat sich bis heute gehalten. Aber bekannt sind wir als Reusspark. Der Name symbolisiert, dass wir uns an einem schönen Ort befinden. In einem Park, einem Ort der Begegnung.

«Wir haben Mut bewiesen und Tabus gebrochen.»

◆ *Früher verbanden die Leute Negatives mit Ihrem Haus?*

Ja, es galt als Ort, wohin psychisch oder physisch Kranke, Arme oder Süchtige – man kann es fast schon so sagen – abgeschoben wurden. Eine Veränderung war deshalb wünschenswert.

◆ *Wie haben Sie diese erreicht?*

Wir haben den Mut gehabt, zu Erkrankungen wie Demenz zu stehen, und uns zu spezialisieren und zu öffnen. Ein wichtiger Punkt war zudem die Unternehmenskultur. Es ist wichtig, dass sich das Personal mit dem Unternehmen identifiziert. Die Mitarbeitenden prägen das Image. Sie müssen stolz auf ihre Arbeit sein. Das steigert die Kompetenz. Wir haben Jahr um Jahr an einer tollen Unternehmenskultur gearbeitet.

◆ *Konkret Sie als Chef: Wie motivieren Sie Ihre Mitarbeitenden?*

Indem ich mit gutem Beispiel vorangehe, die Richtung vorgebe, auch mal den Mut habe, neue Wege vorzuschlagen. Ganz wichtig ist Vertrauen: Ich bin einer, der Projekte anstösst, Ideen bringt, Rahmenbedingungen stellt – das Ausarbeiten der Details überlasse ich dann den Fachleuten. Ausserdem: Lob, Dank und Wertschätzung kann man nicht oft genug aussprechen.

◆ *Haben Sie es jemals als Nachteil empfunden, aus der Finanzwirtschaft zu kommen, also keinen medizinischen Hintergrund zu haben?*

Nein, nie. Im Gegenteil. Da vertraue



So tritt man gerne ab: Erst kürzlich durfte Direktor Thomas Peterhans zwei Auszeichnungen entgegennehmen. Der Reusspark wurde als hervorragender Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb geehrt.

Foto: zVg

ich meinen Fachleuten. Ich habe es mir nie angemasst, im medizinischen Bereich hineinzureden, obwohl ich mittlerweile ganz gut im Thema drin bin. Meine Ausbildung hingegen hat mir geholfen, immer die Kosten im Blick zu halten. Das stellt für mich eine der wichtigsten Aufgaben dar. Pflege und Betreuung können nicht funktionieren, wenn die Rentabilität nicht gewährleistet ist. Ich konnte mir zudem den Blick von aussen bewahren.

◆ *Wie sich zeigte, haben Sie dabei meist den richtigen Riecher gehabt. Eine wegweisende Entscheidung war es beispielsweise, das Restaurant Gnadenthal in den Betrieb zu integrieren. Wie kam es dazu?*

Damals lief das Restaurant nicht besonders gut. Die Pächter wechselten oft. Ich sah hingegen die Möglichkeit, eine Schnittstelle nach aussen zu schaffen. Das war eine Strategie, die wir über die Jahre weiter verfolgt haben. Heute ist der Reusspark ein Begegnungsort für Jung und Alt. Das Schaugewächshaus, der Tierpark, der Kinderspielfeld, das Kulturprogramm und zahlreiche Feste sind Angebote, die wir über die Jahre entwickelt haben, die es früher nicht gab.

◆ *Sie feiern gerne?*

Wir feiern zahlreiche Anlässe jedes Jahr, wie zum Beispiel die Chilbi im Oktober. Oder die Fasnacht. Dieses Jahr musste leider viel ausfallen.

◆ *Sind Sie selbst stolz auf Ihre Arbeit?*

An unserer gelebten Vielfalt habe ich Freude. Es gibt wohl kaum ein Pflegeheim, das so viele Begegnungsmöglichkeiten besitzt. Es ist schön, dass dieses brachliegende Potenzial genutzt werden konnte.

«Krankfeiern kann ich überhaupt nicht leiden.»

◆ *Was dürfen sich Mitarbeitende bei Ihnen nicht erlauben?*

Ich verabscheue Intrigen und schätze Verlässlichkeit. Halbheiten toleriere ich gar nicht, ebenso wenig Kurzabsenzen. Manchmal habe ich auch den Mut, mich von einer Person zu trennen.

◆ *Was schätzen Ihre Mitarbeitenden an Ihnen?*

Meinen Humor. Dass ich sie mit Respekt behandle und dass ich Entscheidungen schnell treffe.

◆ *Was waren die schwierigsten Entscheidungen in Ihrer Laufbahn?*

Ich musste schon Geschäftsleitungsmitglieder auswechseln, weil Personen meinen Erwartungen nicht entsprochen haben.

◆ *Was ist das Schwierige an Ihrem Job?*

Die vielfältigen Geschäftsbereiche im Blick zu behalten und unseren breiten Leistungsauftrag zu erfüllen.

◆ *Gab es mal Zeiten, wo das Geld knapp war?*

Wir müssen ständig den Spagat zwischen Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit machen. Gerne würden wir die Löhne erhöhen oder mehr Hände beschäftigen – aber die Finanzierung in der Langzeitpflege ist fix. Danach müssen wir uns richten und mit möglichst wenig Geld das Optimale herausholen.

◆ *Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit dem Vorstand des Trägervereins?*

Sehr gut. Der Vorstand hat mir weit-

Der Ammann vom Gnadenthal

Seine berufliche Laufbahn hat Thomas Peterhans als KV-Stift auf der Gemeindeverwaltung Fislisbach begonnen. Dass der Eid. dipl. Buchhalter und Controller mit Zahlen umgehen kann, bewies er im Treuhandwesen und in der Wirtschaftsberatung. Unter anderem war er Finanzchef in einem Handelsunternehmen für Holzwerkstoffe. In Niederwil ist er als Fasnächtler bekannt – und als Politiker: Von 1990 bis 2010 sass er im Gemeinderat, acht Jahre davon als Gemeindeammann. Im Reusspark hat er 1993 als «Leiter Administration» angefangen. Zwei Jahre später übernahm er den Posten des Direktors. Er ist 64 Jahre alt und Vater von zwei erwachsenen Töchtern. (sb)

gehend freie Hand gelassen. Ich habe das Unternehmen wie meine eigene Firma geführt. Im Grunde habe ich mir das herausgenommen. Dennoch empfand ich es als wertvoll, dass gewisse strategische Entscheidungen abgesehen wurden.

«Ich habe den Reusspark geführt wie mein eigenes Unternehmen.»

◆ *Ihre Nachfolgerin hat weniger Erfahrung im Finanzbereich, dafür in der Pflege um so mehr. Könnte das ein Nachteil sein?*

Nein, denn sie kann sich voll auf ihren Finanzchef verlassen. Zudem gibt es eine Übergangszeit, in der ich Hand biete. Vielleicht wird sie der Vorstand enger begleiten, gerade beim Start.

◆ *Im Anforderungsprofil stand, Ihre Nachfolgerin müsse «den Blick fürs Wesentliche» mitbringen. Das tönt etwas allgemein ...*

Wichtig sind Führungsstärke und Sozialkompetenz. Dass sie es schafft, die Mitarbeitenden abzuholen und hinter sich zu versammeln.

◆ *Kann man Führen lernen?*

Nein. Es gibt Grundsätze. Aber das Führen im Betrieb muss einem gegeben sein.

◆ *Haben Sie einen Tipp für Ihre Nachfolgerin?*

Sie sollte geduldig sein und bereit sein, Kompromisse einzugehen. Die Pflegebranche ist nicht sehr veränderungsfreudig. Wer eine Idee eingibt, muss hartnäckig bleiben und sich Zeit lassen. Die Mitarbeitenden schätzen Routine.

◆ *Was werden Sie vermissen?*

Es wird mir schwerfallen, das Unternehmen zu verlassen – aber ich freue mich auf meine Pension. Vermissen werde ich die Mitarbeitenden und die Bewohnerinnen und Bewohner.

◆ *Als Privatmann wird man Sie aber sicherlich noch zu Gesicht bekommen, oder?*

Hoffentlich darf ich mich noch zeigen (lacht). Ich habe vor, den Kontakt weiterhin zu pflegen. Aber ich kann loslassen.

Interview: Stefan Böker