

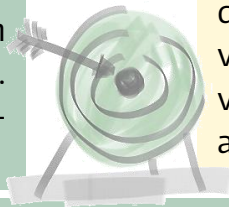
Good Practice

Lern- und Experimentierraum im
Pflegedienst Kändler Benedix & Müller
GmbH, Limbach-Oberfrohna



DAS UNTERNEHMEN

Seit 2000 ist der „Ambulante Pflegedienst Kändler“ Benedix & Müller GmbH in Limbach-Oberfrohna und Umgebung für zahlreiche Klienten mit den „Herzl-Autos“ unterwegs. Seit 2016 leiten Frau Anke Benedix und Frau Bianca Müller als Geschäftsleitung das Unternehmen. Das Leitbild „Pflege so, wie du selbst gepflegt werden möchtest“ wird von den inzwischen rund 65 Mitarbeitenden sehr groß geschrieben. Auch eine Physiotherapie und eine Seniorentagesstätte gehören zum Unternehmen dazu.



ZIELE

Das große Ziel war es, den Mitarbeitenden eine Möglichkeit zu bieten, mehr Verantwortung für das Team zu übernehmen und Entscheidungen gemeinsam zu fällen. Der Lern- und Experimentierraum sollte von einem „Konsumverhalten“ hin zu einem „Mitentscheiden und Hinterfragen“ führen. Das Team nahm sich daher die Optimierung der Dienstplangestaltung vor. Auch die breitere Verteilung der SIS® und die verstärkte Einbeziehung der Mitarbeitenden stand auf dem Plan.

UMSETZUNG

Durch die Teilnahme an der Auftaktveranstaltung im WohnXperium war Frau Anke Benedix klar: „Wir möchten bei PFLEX SACHSEN mitmachen, um somit auch mal über den Tellerrand hinauszuschauen und den Mitarbeitenden mehr Verantwortung zu übergeben.“

Es wurde nicht lange gezögert und ein Team aus 7 Mitgliedern – Pflegedienstleitungskräfte, Pflegefachkräfte und eine Pflegehilfskraft – zusammengestellt. In den ab September einmal monatlich stattfindenden Treffen wurden gemeinsam die Bedarfe diskutiert und Ideen gesammelt. Gleich zu Beginn stand der Dienstplan als Thema im Mittelpunkt. Hier wurden die Kolleg*innen außerhalb der Arbeitsgruppe nach ihren Wünschen gefragt und somit in die Arbeitsgruppe einbezogen. Zudem konnten Anregungen zur Dienstplangestaltung aus dem PFLEX SACHSEN Workshop zum Thema gewonnen werden.

Durch den LEP wurde die Teamentwicklung vorangetrieben. Den Mitarbeitenden wurde deutlich, dass sie gemeinsam im Team etwas erreichen können. Die Geschäftsleitung gewann die Erkenntnis, dass einige Prozesse für die Mitarbeitenden transparenter gestaltet und mit dem Team offener kommuniziert werden müssen. Diese Erfahrungen sollen genutzt werden, um teilweise eingefahrene Strukturen mit neuen Ideen gemeinsam zu gestalten und die Entscheidungsbereitschaft und das Verständnis im Team zu stärken.

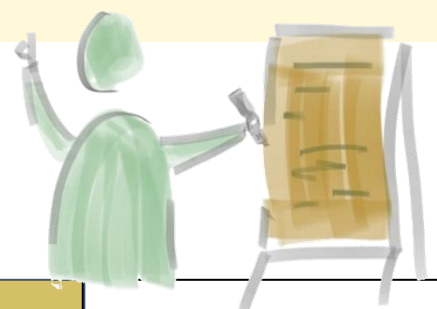
DO'S AND DONT'S

Was ist notwendig?

- ❖ Fixe Termine, die auch im Dienstplan berücksichtigt werden
- ❖ man muss ergebnisoffen und mit dem Willen zur Transparenz an die Sache heran gehen

Was ist eher hinderlich?

- ❖ unterschiedliche Erwartungshaltung im Team, die nicht kommuniziert wird
- ❖ Zwang zur Mitwirkung



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

www.pflex-sachsen.de

Good Practice

Lern- und Experimentierraum im Pflegedienst Kändler Benedix & Müller GmbH, Limbach-Oberfrohna



ENTWICKELTE IDEEN

- ❖ Für die Optimierung der Dienstplangestaltung wurden die erarbeiteten Lösungen des LEP-Teams bereits bei den 25-30 Stunden Kräften umgesetzt. Hier wurde die Länge der Spätdienste, die Anzahl der Spätdienste am Stück sowie u.a. die Länge der Blöcke angepasst. Bei den 40 Stunden Kräften wurden die erarbeiteten Lösungen aufgrund von Corona erst einmal vertagt
- ❖ Die Springerdienste wurden überarbeitet, sodass diese nun intensiver im Dienstplan berücksichtigt werden. Auch die Vergütung dieser Dienste wurde besprochen.
- ❖ Die Strukturierte Informationssammlung (SIS®) soll auf mehrere Schultern verteilt und den Mitarbeitenden Kompetenzen im Umgang mit der SIS nähergebracht werden. Dies soll nach der Corona-Pandemie in die Tat umgesetzt werden.
- ❖ Es wurde ein „Ideenkasten“ aufgestellt, in den die Kolleg*innen ihre Anliegen mitteilen können und somit zur Mitbestimmung im Unternehmen beitragen können.

WEITERER PLAN

Auch im Juli 2021 soll es nahtlos im Lern- und Experimentierraum weitergehen. Für die zukünftigen Treffen soll allerdings ein Rotationsprinzip der „Verantwortungsübernahme“ eingeführt werden. Damit soll nicht nur dem vom PFLEX SACHSEN Team ausgebildeten Lotsen die Verantwortung für die Gruppe zugeteilt werden, sondern für jedes Treffen eine andere Person aus dem LEP-Team die Leitung innehaben. Dies soll gleichzeitig die Kompetenzen hinsichtlich Moderation, Kommunikation, Koordination und Leitung einer Gruppe schulen.

Für die nächsten Treffen steht insbesondere noch einmal die Optimierung der Dienstplangestaltung im Mittelpunkt. Die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Dienstplan-Workshop sowie aus den Austausch mit den Unternehmen in PFLEX SACHSEN sollen eingearbeitet werden. Auch das Thema der Kommunikation soll in der Arbeitsgruppe aufgegriffen werden. Weitere Themen werden sich durch die weiteren Treffen sowie aus den Anmerkungen der Belegschaft oder dem Ideenkasten ergeben.

O-TÖNE

Was hat das Unternehmen erwartet?

„Wir wollten als Unternehmen über den eigenen Tellerrand hinausschauen und neue Ideen und Perspektiven dadurch erlangen. Entscheidungen sollten auch mal von den Mitarbeitenden gefällt werden. Denn gemeckert ist schnell.“ – *Anke Benedix, Geschäftsführerin*

Was hatte das Team für Erwartungen?

„Wir als LEP-Team verfolgten das Ziel, Dinge und generelle Abläufe im Unternehmen gemeinsam optimieren und vorliegende Probleme bearbeiten und verbessern zu können. Auch das restliche Team im Unternehmen soll dadurch mehr gehört werden.“ – *Patrick Reichenbacher, Projektlotse*

Was hat das Team gelernt?

„Herausforderungen können angegangen werden, wenn man darüber spricht. Die Veränderung der Prozesse braucht dann aber Zeit – das haben wir durch den Arbeitskreis verdeutlicht bekommen.“ – *Team des LEP-Kändler*

„Wenn mal jemand von außen drauf schaut, kommt doch mal Neues und Interessantes ans Tageslicht. Das ist eine Chance.“ – *Anke Benedix, Geschäftsführerin*



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

www.pflex-sachsen.de