

Good Practice

Lern- und Experimentierraum im Pflegedienst Mehlis, Plauen



DAS UNTERNEHMEN

Der Pflegedienst Mehlis ist bereits seit 1995 am Markt und wird heute in zweiter Generation von Stefan Mehlis geführt. Der Pflegedienst versorgt Pflegebedürftige in Plauen und im Vogtland und bietet darüber hinaus noch ein betreutes Wohnen an. Mittlerweile zählt das Unternehmen stolze 70 Mitarbeitende in ambulanter Pflege, Hauswirtschaft und betreutem Wohnen.



ZIELE

Der Lern- und Experimentierraum nahm sich die Bearbeitung der Themen Wertschätzung und Dienstplanung / Tourenplanung vor.

Es wurde daran gearbeitet, wie die Wertschätzung durch das Unternehmen gesteigert werden kann. Die Dienstaufteilung sollte überarbeitet werden und eine Neustrukturierung der Touren erfolgen, um Minusstunden zu verhindern.

UMSETZUNG

Stefan Mehlis, der Geschäftsführer des Pflegedienst Mehlis, trat schon im Februar 2020 an das Team von PFLEX SACHSEN heran: Sein Besuch bei der Auftaktveranstaltung des Projektes bestärkte ihn darin zu sagen: „Ja, ich möchte mit meinen Mitarbeitenden einen Lern- und Experimentierraum starten.“

Gesagt, getan. Nachdem sich das Team – bestehend aus zwei Krankenschwestern, einer Pflegehelferin und einer Hauswirtschafterin – gefunden hatte, konnte auch schon ab September 2020 mit den Arbeiten losgelegt werden. Bis Mai 2021 fanden insgesamt 6 einstündige Treffen des Teams statt, bei denen Ideen entwickelt, diskutiert, verworfen oder angenommen wurden. Trotz Unterbrechungen durch die Corona-Pandemie konnte das Team Prozesse im Unternehmen anstoßen und Veränderungen in die Wege leiten.

Die Ideenentwicklung des Lern- und Experimentierraums wurde zudem durch eine Mitarbeitendenumfragen untermauert: Die zuständige Projektlotsin sprach immer wieder ihre Kolleginnen und Kollegen auf Probleme an und holte sich Wünsche ein.

So wurde für das Unternehmen ein durch die Mitarbeitenden gesteuerter Prozess des Lernens und Entwickelns angestoßen, für den es nicht immer eine Führungskraft braucht.

DO'S AND DONT'S

Was bewährte sich?

- ❖ Gute Kommunikation ist das A und O: Einander zuhören können und WOLLEN
- ❖ Eine Vermittlerperson, die selbst nicht im Team ist, aber Einblicke in viele Unternehmensprozesse hat

Was störte den Prozess?

- ❖ Von außen auftretende Hindernisse: Corona-Pandemie, schlechtes Entlassungsmanagement



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 MehliS, Plauen



ENTWICKELTE IDEEN

- ❖ Es wurden längere Touren von 6-7 Stunden Dauer anstelle von kurzen, dreistündigen Touren, eingeführt.
- ❖ Es gibt nun Fach- und Hilfskrafttours. Je eine Tour wird etwas „leerer“ geplant, sodass Kapazität für die Aufnahme neuer Klientinnen und Klienten besteht.
- ❖ Die Dienstplanung wurde entsprechend angepasst. Somit werden keine neuen Minusstunden mehr aufgebaut.
- ❖ Die Wertschätzung konnte durch ein offenes Miteinander, aber auch durch die Ermöglichung der Tourenumstellung und die Auszahlung einer Weihnachtsprämie gesteigert werden.



DER WEITERE PLAN

Vorerst hat das Team des Lern- und Experimentierraums alle für sie wichtigen Aspekte besprochen, Lösungen entwickelt und umgesetzt. Daher fiel die Entscheidung, den Lern- und Experimentierraum zum Ende Mai 2021 abzuschließen und die künftigen Entwicklungen im Unternehmen zu beobachten. Dem Unternehmen und dem Team ist es wichtig, dass der Lern- und Experimentierraum nicht zum reinen Selbstzweck verkommt. Daher kann sich das Team gut vorstellen, in einem Jahr mit anderen Themen erneut zu starten. Auch die Übertragung der Vorgehensweise auf einen anderen Unternehmensbereich mit neuen Herausforderungen ist denkbar.

O-TÖNE

Was hat das Unternehmen erwartet?

„Direkte Erwartungen hatte ich nicht an den Lern- und Experimentierraum. Ich habe mir einfach erhofft, dass es eine höhere Beteiligung der Mitarbeitenden gibt und Lösungsvorschläge entwickelt werden, auf die ich selbst nicht gekommen wäre.“ – *Stefan MehliS, Geschäftsführer*

Was hat das Team erwartet?

„Wir wünschten uns mehr Offenheit und Transparenz. Dass man sich zusammensetzt und Probleme offen miteinander bespricht.“ – *Kristin Siwek, Projektlotsin*

Was wurde mitgenommen?

„Ich konnte eine bessere Kommunikation zu den Mitarbeitenden auf allen Ebenen aufbauen. Wir können viel im Unternehmen bewirken, wenn sich alle einbringen.“ – *Kristin Siwek, Projektlotsin*

„Es ist sehr hilfreich, Mitarbeitende nach ihrer Meinung zu fragen. Ich muss mich nicht mehr selbst für alle Lösungsentwicklungen verantwortlich fühlen.“ – *Stefan MehliS, Geschäftsführer*

