

Praxis-Tipps

- Die Umstellung auf selbstgesteuerte Teams ist ein Change-Management-Prozess und sollte sorgfältig geplant und strategisch umgesetzt werden.
- Es braucht motivierende und transparente Kommunikation und klare Verantwortungsverteilung.
- Finden Sie z. B. durch eine Mitarbeiterbefragung heraus, wie die Mitarbeiter zu dem Thema stehen, welche Ängste und Wünsche damit einhergehen.
- Hinterfragen Sie Ihr eigenes Führungsverständnis.
- Es sollte eine einheitliche Definition von Führung und Führungsidee bestehen. Ein gemeinsames Qualitätsverständnis bildet die Strukturvorlage für selbstgesteuerte Teams.
- Grundsätzliche Entscheidung: welche Verantwortungsbereiche sollen delegiert werden?
- Kommunikationsmatrix (Wer berichtet an wen? Was wird berichtet? Wie wird berichtet? Was löst was aus (Pflegevisite, Patientenbesuche, Angehörigengespräche, etc.)
- Fortbildungen für die Teammitglieder zu den Themen: Kommunikation, Umgang mit Verantwortung, Wertschätzung, etc.



Foto: stockpics/AdobeStock



Auf eigenen Beinen

Selbstgesteuerte Teams Teil 1: Basics und Vorbereitungen

Agile Führung oder auch selbstgesteuerte Teams sind „der letzte Schrei“, wenn es um Organisationsentwicklung geht und werden in Zeiten des allgemeinen Fachkräftemangels von vielen Experten empfohlen. Der Wechsel von einem klassisch hierarchischen System hin zu einem selbstgesteuerten Team bietet sich in der ambulanten Pflege besonders an, aus einem einfachen Grund: Die ohnehin vorhandene Selbstständigkeit der einzelnen Mitarbeitenden – sie agieren in der Regel ohne Anwesenheit von Kollegen – und damit einhergehende Strukturen werden sich zu Nutze gemacht.

Im selbstgesteuerten Team agiert die Pflegedienstleitung eher als Coach, Mitarbeitende erhalten mehr Verantwortung und einen größeren Entscheidungsrahmen. Viel Verantwortung besteht in einem so autarken Handlungsfeld ohnehin bei jedem Einzelnen, aber wie diese wahrgenommen wird, darüber hat die Pflegedienstleitung oft keine Kontrolle. Mit der Etablierung eines selbstgesteuerten Teams in der ambulanten Pflege wird neben der gesteigerten Mitarbeiterbindung also auch eine bessere Kommunikation angestrebt.

Das eigene Interesse an einer transparenten und zielführenden Kommu-

nikation sowie auch an der Qualität der Leistungserbringung steigt im selbstgesteuerten Team. Dies hängt stark mit dem Gefühl der Selbstwirksamkeit zusammen, welches durch erfolgreiches eigenverantwortliches Handeln entsteht. Überhaupt dient die Umstellung auf ein selbstgesteuertes Team nicht nur dem Zweck einer verbesserten Kommunikation und Leistungserbringung, sondern trägt automatisch zu einer Attraktivitätssteigerung des Dienstes als Arbeitgeber bei. Das Stichwort ist Arbeitsengagement. Dieser wichtige Faktor für die Personalbindung wird maßgeblich von den Aspekten Selbstwirksamkeit, Handlungsspielraum und Autonomie, Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte sowie wertschätzende Führung begünstigt – alles Komponenten eines selbstgesteuerten Teams. Der Change hin zu einem selbstgesteuerten Team ist aber nicht nur eine kulturelle Veränderung für die Mitarbeitenden, sondern auch für die Pflegedienstleitung, denn er setzt ein neues Führungsverständnis voraus: Eines, das auf Vertrauen basiert und die Selbstständigkeit der Mitarbeitenden fördert. Im Kern geht es beim selbstgesteuerten Team um die Idee, dass jedes Organisationsmitglied Führungsverantwortung übernehmen kann.



Ute Cichos

Managementberaterin bei der Contec GmbH.
u.cichos@contec.de



Katharina Neumann

Personal- und Organisationsberaterin bei der Contec GmbH
k.neumann@contec.de