"Informationswege wurden verkürzt und die Selbstverantwortung ist gewachsen..." : erste Erfahrungen der interdisziplinären Teams in Kriens

Autor(en): **Fischer, Annemarie**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): **- (2001)**

Heft 2

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-822757

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

«Informationswege wurden verkürzt und die Selbstverantwortung ist gewachsen...»

Erste Erfahrungen der interdisziplinären Teams in Kriens

In früheren Ausgaben des «schauplatz spitex» haben bereits mehrmals Zentrumsleiterinnen über ihre Erkenntnisse und Wahrnehmungen mit interdisziplinären Pflege- und Betreuungsteams berichtet. Diesmal berichtet ein Mitglied der Geschäftsleitung der Spitex Kriens über die ersten Erfahrungen, die von den beiden interdisziplinären Teams in der Einführungsphase gemacht wurden.

Kriens ist ein Vorort von Luzern. Die 67 Mitarbeitenden (davon 39 Personen in Festanstellung à 24 Vollstellen) betreuen 24 000 Einwohnerinnen und Einwohner. Organisatorisch ist die Spitex Kriens in drei Bereiche aufgeteilt. In der Abteilung «Entlastungsdienste» arbeiten 21 Personen (6.25 Vollzeitstellen) die ausschliesslich Einsätze in den Bereichen Hauswirtschaft/Betreuung und Familienentlastung wahrnehmen. Dem zweiten Bereich «Geschäftsleitung» sind die Mütter- und Väterberatung, das Tagesheim und die Zentralen Dienste unterstellt. Hier arbeiten rund 20 Personen (5.9 Stellenprozente). Dem dritten Bereich «Kerndienste» sind zwei interdisziplinäre Teams von je 10–12 Mitarbeiterinnen (6.7–6.9 Stellenprozent) unterstellt. Hier arbeiten Dipl. Krankenschwestern, Hauspflegerinnen und Pflegehilfen SRK zusammen. Diese Teams werden hauptsächlichen für Krankenkassenpflichtige, pflegerische Leistungen (teilweise in Kombination mit hauswirtschaftlichen Leistungen) eingesetzt. Jolanda Beck ist als Mitglied der Geschäftsleitung zuständig für diesen Bereich.

Wie lange dauerte der ganze Prozess der Teambildung, d. h. von dem Moment an als Sie das erste Mal den Entschluss gefasst hatten diese Arbeitsform einzuführen, bis zur endgültigen Einführung?
Die erste Idee entstand in einem Vorprojekt unseres Qualitätsmanagements. Nach dem Grundsatzentscheid des Vorstandes dauerte der Prozess vom Grobkonzept bis zum Start ca. 12 Monate. Die strukturelle Änderung sah neben der Interdisziplinarität auch die Übergabe von möglichst viel Selbstverantwortung in die Teams vor. Während dieser Zeit wurde die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden geschaffen. Mein Einstieg ins Projekt begann mit der Feinplanung fünf Monate vor dem Start.

Wo gab es die grössten Schwierigkeiten in der Umsetzung?
Die Trennung und neue Zusammensetzung der verschiedenen Teams wurde im ersten Moment sowohl von den Mitarbeitenden wie auch von den Kundinnen und Kunden als Verlust empfunden. Die neuen Rollen der bisherigen Teamleiterinnen als Kundenkoordinatorinnen und Ressortverantwortliche verursachten Unsicherheit und Ängste. Die Ablösung vom bisherigen Teamleitungsmodell war äusserst zeitintensiv. Rege Diskussionen gab's vor allem auch zum Thema «Hauswirtschaft und Betreuungsziele».

Wo sehen Sie die wichtigsten Vorteile gegenüber der früheren Arbeitsweise?
Durch den teambedingten häufigeren Personalwechsel hat die Pflege- und Betreuungsqualität aus Sicht der Kundinnen und Kunden zu Beginn eher gelitten. Heute ist diese, nicht zuletzt bedingt durch den professionellen Austausch im Team, höher als vor der Umstellung. Informationswege sind verkürzt, sowohl betriebsintern wie für den Kunden. Das Verständnis im Team für die andern Dienstleistungsangebote ist gewachsen. Die enge Verbundenheit mit einem Team und die intensive Zusammenarbeit mit andern Berufsgruppen wird als Bereicherung erlebt. Die Selbstverantwortung wird von den einzelnen Teammitgliedern als grössere Arbeitsbefriedigung erlebt.

Gibt es auch Nachteile?
Der administrative Aufwand hat für alle drei Berufsgruppen zugenommen. Die Orientierung an der Betriebskultur der Krankenpflege (häufige Anwesenheit im Zentrum für Patientendokumentation/Rapporte/Ressortarbeiten) hat auch für die anderen Berufsgruppen zu einer starken Zunahme der unverrechenbaren Zeit geführt. Da die Teams kleiner sind, werden effiziente Kompetenzzuteilung in der Einsatzplanung, die Überbrückung von Arbeitsausfällen oder die Ferienplanung schwieriger.

Wenn Sie auf den Prozess der Teambildung zurückblicken: Was würden Sie heute anders machen?
Heute würde ich gezielter in die Entstehung der neuen Teamstrukturen eingreifen, mit dem Bewusstsein, den Freiraum für die Teamdynamik etwas einzuschränken. So könnten die Vorteile der verschiedenen Betriebskulturen (Krankenpflege/Hauswirtschaft) konkreter umgesetzt werden.

Was hat deutlich mehr Zeit beansprucht als Sie geplant haben?
Die starke Veränderung im neuen Strukturmodell löst beim diplomierten Pflegepersonal immer noch Anteile von Abwehrverhalten aus. Das erschwert und verlängert die Einarbeitung in die Aufgaben der Kundenkoordination und der Ressortverantwortlichen.

Interview: Annemarie Fischer