



Effizienz steigern in der ambulanten Pflege

Die Speedmethode im Pflegedienst anwenden - Teil 1

Die Pflegebranche sieht sich mit zahlreichen und gravierenden Herausforderungen konfrontiert: fehlendes Personal, hohe Mitarbeiterkrankstände, unzureichende Zeit für betriebliche Steuerung und ein enormes Ungleichgewicht zwischen dem Arbeitsaufwand und dem erzielten Umsatz. Kommt Ihnen das bekannt vor? Es ist höchste Zeit, dass Sie dieses Hamsterrad verlassen und nachhaltige Lösungen finden, um Ihre Situation zu verbessern. Um dies effizient zu bewältigen und gleichzeitig die Qualität der Pflege zu gewährleisten, können ambulante Pflegedienste die sogenannte Speedmethode anwenden. Diese Methode zielt darauf ab, Prozesse zu beschleunigen, Arbeitsabläufe zu optimieren und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern.

Was ist die Speedmethode?

Die Speedmethode ist ein strategisches Konzept, das darauf abzielt, betriebliche Abläufe zu beschleunigen und effizienter zu gestalten. Diese Methode beinhaltet verschiedene Elemente und setzt auf eine ganzheitliche Betrachtung und Optimierung der Arbeitsbedingungen in der ambulanten Pflege. Ein zentraler Aspekt für den Erfolg und die Nachhaltigkeit ist dabei die Mitarbeiterbeteiligung und -motivation. Die Speedmethode setzt daher gezielt auf Maßnahmen, die die Einbindung und Motivation der Pflegekräfte fördern. Diese Ansätze tragen nicht nur zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei, sondern steigern auch die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden, was letztendlich zu einer besseren Pflegequalität führt.

Warum Mitarbeiterbeteiligung und -motivation wichtig sind

Pflegekräfte sind das Herzstück jedes Pflegedienstes. Ihre Zufriedenheit und ihr Engagement wirken sich direkt auf die Qualität der Pflege und das Wohlbefinden der Pflegebedürftigen aus. Angesichts der hohen Anforderungen und Belastungen im Pflegebereich ist es entscheidend, dass die Mitarbeitenden motiviert und in Entscheidungen einge-



Foto: Adobe Stock/lassedesign

bunden sind. Dies führt zu einer stärkeren Identifikation mit dem Arbeitgeber und zu einer höheren Bereitschaft, sich für die gemeinsamen Ziele einzusetzen. Führen Sie deshalb regelmäßige Feedback-Runden zur Ermittlung von Verbesserungspotentialen durch.

Maßnahmen zur Mitarbeiterbeteiligung und -motivation

Machen Sie Ihre Entscheidungsprozesse transparent und binden die Mitarbeitenden mit ein und fördern die Partizipation durch:

- Regelmäßige Meetings: Durchführung regelmäßiger Team- und Abteilungsbesprechungen, in denen Mitarbeiter ihre Ideen und Vorschläge einbringen können.
- Arbeitsgruppen: Bildung von Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen, bei denen Mitarbeiter aktiv an der Lösungsfindung beteiligt sind.
- Schaffung einer Feedback-Kultur: Etablierung von strukturierten Feedback-Systemen, um kontinuierlich Anregungen und Kritik aus dem Team aufzunehmen und umzusetzen.

Mit dem sogenannten Speed-Barometer (im Download unter <https://vinc.li/4cZTS3T>) können Sie Vertrauen aufbauen und noch viel mehr erreichen:

- Der Mitarbeitende ist motiviert.
- Der Mitarbeitende fühlt sich anerkannt und respektiert.
- Sie können den Mitarbeitenden noch besser einsetzen.
- Sie bekommen Feedback zu Ihrer Führungsarbeit bzw. zu den Abläufen.

Wichtig ist, dass Sie für sich die nächsten to do's ableiten und im Team besprechen und verbindlich umsetzen, z.B. Können Aufgaben delegiert werden? Mit welchen Mitarbeitern müssen Sie als PDL häufiger Gespräche führen? Welche Abläufe müssen neu organisiert werden?

Verpassen Sie keine Möglichkeiten und legen Sie den Fokus auf eine offene transparente Kommunikation über Unternehmensziele, Entwicklungen und Entscheidungen. Führungskräfte sollten für die Anliegen der Mitarbeiter stets ansprechbar sein und eine offene Tür-Politik pflegen.



Foto: Privat

Kerstin Pleus

Beraterin für Pflegeeinrichtungen & Trainerin für Führungskräfte

www.kerstinpleus.de