

Warum OKR in der ambulanten Pflege so sinnvoll ist

Ziele wirksam steuern zwischen Fachlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Alltag

Die ambulante Pflege steht unter permanentem Druck: Fachkräftemangel, steigende Anforderungen an Qualität und Dokumentation, wirtschaftliche Unsicherheiten und gleichzeitig der Anspruch, Menschlichkeit zu bewahren. Viele Pflegedienstleistungen erleben dabei ein zentrales Problem: Ziele werden formuliert – und sie kommen im Alltag nicht an.

Genau hier setzt das OKR-Modell (Objectives and Key Results) an. Richtig angewendet ist OKR kein weiteres Steuerungsinstrument, sondern ein Führungs- und Umsetzungsrahmen, der Klarheit schafft, Prioritäten fokussiert und Teams in Verantwortung bringt.

1. Was bedeutet OKR – kurz und pflegepraktisch erklärt

OKR besteht aus zwei Elementen:

- **Objective (Ziel)**
Qualitativ, klar, sinnstiftend – beantwortet die Frage: Was wollen wir erreichen?
- **Key Results (Schlüsselergebnisse)**
Messbar, überprüfbar – beantworten die Frage: Woran erkennen wir, dass wir das Ziel erreicht haben?

Wichtig:

OKR ist kein klassisches Controlling, sondern verbindet fachliche Haltung, Führung und messbare Ergebnisse.

2. Warum klassische Zielsysteme in der ambulanten Pflege oft scheitern

In vielen Pflegediensten finden sich Ziele wie

- „Wirtschaftlichkeit verbessern“
- „Touren optimieren“
- „Mitarbeiter binden“
- „Pflegequalität sichern“

Das Problem:

Diese Ziele sind zu abstrakt, nicht priorisiert und nicht in den Arbeitsalltag übersetzt.



Die Folge:

- Mitarbeitende fühlen sich nicht verantwortlich
- Führungskräfte steuern reaktiv statt strategisch
- Jahresziele „versanden“ spätestens im zweiten Quartal

OKR setzt genau hier an – mit Fokus, Transparenz und Verbindlichkeit.

3. OKR in der ambulanten Pflege – konkret gedacht

Beispiel 1: Wirtschaftlichkeit ohne Qualitätsverlust

Objective:

Wir sichern die wirtschaftliche Stabilität unseres ambulanten Pflegedienstes, ohne die Pflegequalität zu gefährden.

Key Results:

- Die Kostendeckung liegt zum Quartalsende bei mindestens 102 %
- Der Anteil ungeplanter Mehrarbeitsstunden sinkt um 20 %
- 95 % der geplanten Touren werden ohne Ad-hoc-Änderungen gefahren

Wirkung:

Das Team versteht, warum Touren-treue wichtig ist – nicht als Kontrolle, sondern als Beitrag zur Zukunftssicherung des Dienstes.

Beispiel 2: Tourenplanung als Führungsaufgabe

Objective:

Unsere Tourenplanung ist fachlich sinnvoll, effizient und für Mitarbeitende verlässlich.

Key Results:

- Jede Tour wird einmal täglich im Soll-Ist-Vergleich überprüft
- Mit den Mitarbeitern werden Tourenrückkehrgespräche geführt
- Mindestens 80 % der Mitarbeitenden bewerten die Touren als „gut planbar“

Wirkung:

Tourenplanung wird nicht mehr „technisch“ verstanden, sondern als zentrales Führungsinstrument.

Beispiel 3: Mitarbeiterbindung statt reiner Personalgewinnung

Objective:

Unsere Mitarbeitenden erleben Führung, Struktur und Wertschätzung im Arbeitsalltag.

Key Results:

- Jede Pflegekraft erhält mindestens ein strukturiertes Reflexionsgespräch pro Quartal
- Die Krankenquote sinkt um 1,5 Prozentpunkte
- Neue Mitarbeitende bleiben mindestens 12 Monate im Unternehmen

Wirkung:

Führung wird messbar – nicht über Sympathie, sondern über Wirkung.

4. Warum OKR besonders gut zur Pflege passt

1. OKR schafft Klarheit im Komplexen: Pflege ist vielschichtig. OKR hilft, das Wesentliche sichtbar zu machen, ohne Komplexität zu leugnen.

2. OKR stärkt Verantwortung statt Kontrolle: Teams wissen, worauf es ankommt – und übernehmen Verantwortung für Ergebnisse, nicht nur für Tätigkeiten.
3. OKR verbindet Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit: Pflegequalität und wirtschaftliche Stabilität werden nicht gegeneinander ausgespielt, sondern gemeinsam gedacht.
4. OKR macht Führung wirksam

Führungskräfte kommen aus dem Reagieren ins aktive Steuern.

5. Erfolgsfaktoren für OKR in der ambulanten Pflege

Damit OKR wirkt, braucht es mehr als eine Zielmatrix:

- Klare Prioritäten (max. 3 Objectives pro Quartal)
- Beteiligung der Mitarbeitenden
- Regelmäßige Reviews (monatlich, kurz & strukturiert)
- Verbindung zu Kennzahlen (Touren, Personalkosten, Qualität)

- Haltung der Führung: OKR ist Einladung zur Verantwortung – kein Druckinstrument

6. Fazit: OKR ist kein Trend – sondern eine Antwort auf die Realität der Pflege

Die ambulante Pflege braucht keine weiteren Konzepte. Sie braucht Klarheit, Fokus und Umsetzungskraft.

OKR bietet genau das:

- Orientierung in unsicheren Zeiten
- Verbindlichkeit im Alltag
- Führung, die wirkt

Wer Pflege zukunftsfähig gestalten will, braucht Ziele – und ein System, das diese Ziele lebendig hält.



Foto: Privat

Kerstin Pleus

Beraterin für Pflegeeinrichtungen & Trainerin für Führungskräfte

www.kerstinpleus.de