



Wie die Einführung von neuen Mitarbeitenden gelingt

Was die individualisierte Einführung bringt und wie sie in
selbstorganisierten Teams funktioniert

Lilo Enderli / Andrea Bucher

09.11.2023



Agenda

- ✓ Ausgangslage und Konzept
- ✓ Kreismodell kurz erklärt
- ✓ Aufbau Einführung
- ✓ Evaluation
- ✓ PDCA und KVP
- ✓ Take Home Message



Ausgangslage

- fehlendes Fachpersonal (aktuell hat sich die Rekrutierungslage etwas entspannt)
 - kispex kann nur Personal der Tertiärstufe einsetzen
 - unterschiedliche Vorkenntnisse, fehlendes Fachwissen in der Pädiatrie
 - fehlende Vorerfahrungen im ambulanten Setting
 - oft kleines Arbeitspensum, um eigene Familie zu betreuen
 - fachlich breites Spektrum bei der Kinderspitex
-
- Seit November 2022 sind regionale Teams «selbstorganisiert» unterwegs
 - Ab 1. Januar 2024 wird die kispex in einem an die Soziokratie angelehnten Kreismodell (Teamhierarchie) unterwegs sein

Organisationsmodell



Regional Team

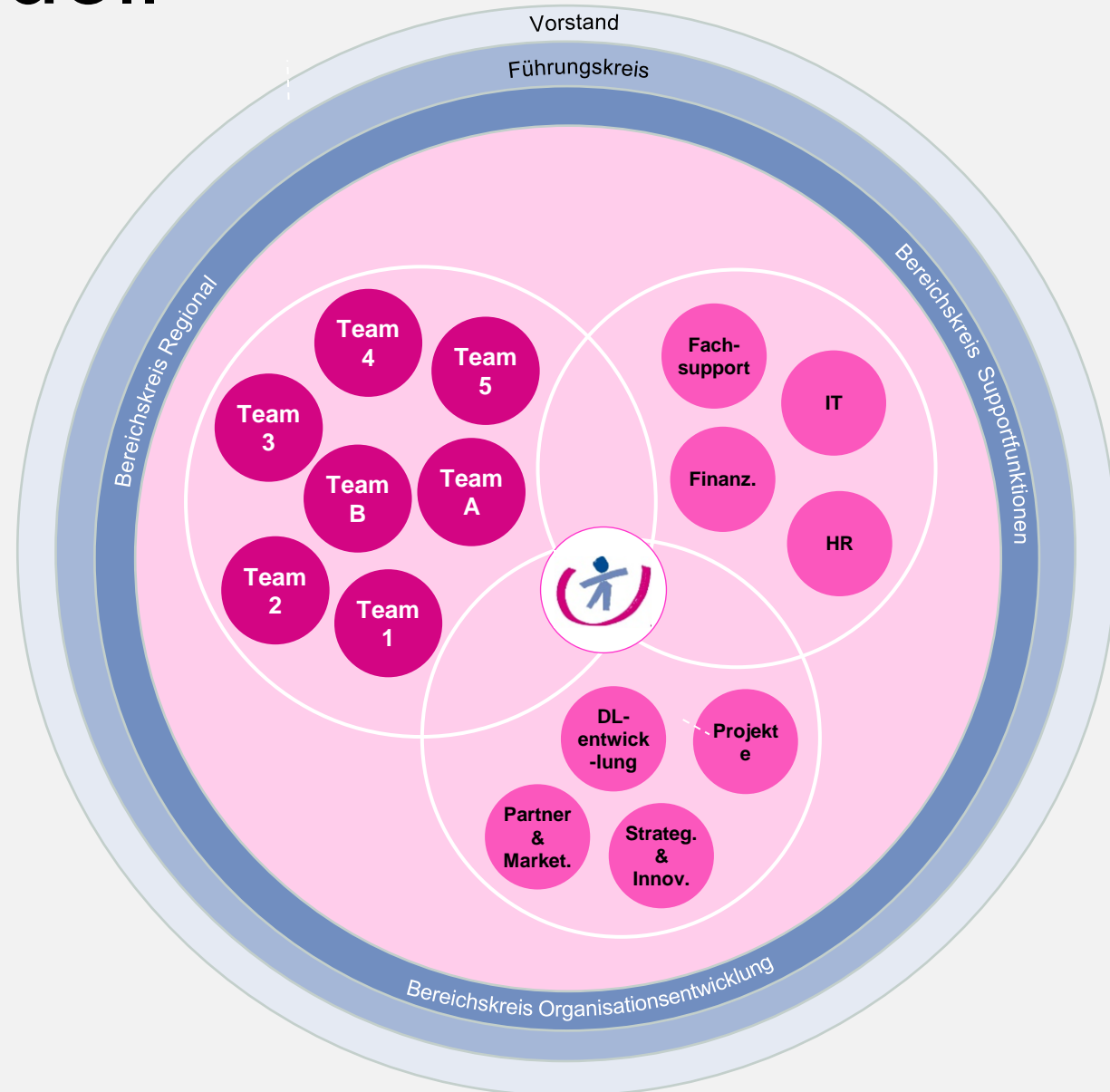
Operativer Kreis

Bereichskreis

Führungskreis

Vorstand

Kunden



5 wichtige Grundsätze im Kreismodell



1

Es gilt eine **Team-Hierarchie**:
Entscheidungsfindung und
Verantwortung obliegt dem Kreis



Implikationen für die Organisation

Es gibt keine Personen-Hierarchie. Personen in einem Kreis sind grundsätzlich gleichgestellt. Einzelne Kreis-Mitglieder können mit zusätzlichen Kompetenzen ausgestattet werden.

2

Links stellen die Entscheidungsfindung, Koordination und Kommunikation zwischen den Kreisen sicher



Es gibt keine Team- oder Bereichsleiterinnen. Links haben keine übergreifende und/oder alleinige Entscheidungskompetenz.

3

Entscheidungen werden im **Konsent** gefällt



Entscheidungen werden angenommen, sofern es keinen (berechtigten) Einwand gibt. Es ist kein Konsens erforderlich.

4

Mitarbeitende können **Mitglied mehrerer Kreise** sein und sind Teil **mindestens** eines **operativen** Kreises



Mitarbeitende sind nicht streng und ausschliesslich einer org. Einheit und damit einem Profil zugeordnet. Mitarbeitende werden nicht obsolet, sollte ein Kreis geschlossen werden.

5

Die Zusammenarbeit ist **unterstützend** und **coachend**



Es gibt keine Manager, die im Sinne von “Command and Control” agieren.



Ziele Einführungskonzept

- Wissenserwerb/ Auffrischen durch solide fachliche Einführung mittels Workshops, Vermittlung theoretisches Wissen und praktische Fertigkeiten
- Erwerb von Wissen in der Pädiatrie für Mitarbeitende ohne Vorkenntnisse, tw. Selbststudium für die Theorie
- Sicherheit erlangen durch Einführung bei Klient:in durch erfahrene Kolleg:in und/oder Fachsupport (Pflegeberatung)
- Austausch in den regionalen Teams
- Identifikation mit der kispex

Einführung Aufbau



Betriebliche Einführung

- Arbeitsorganisation
- Arbeitssicherheit
- Organisation kennenlernen



Fachlich-theoretische Einführung

- Basisworkshops zu verschiedenen Fachgebieten
- Weitführende Workshops (individuell je nach Fachwissen)



Praktische Einführung

- Zu Hause bei Klient:in
- Begleitung durch Teammitglied, Fachsupport und Kinaesthetictrainerin

Ausrichten

Reaktivieren

Informieren

Verarbeiten

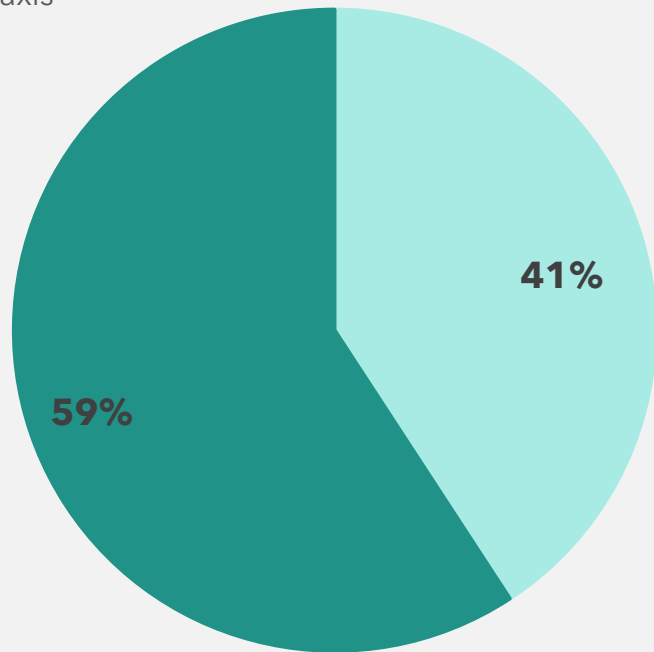
Auswerten

Aufwand Einführung

Aufwand für jede neue MA (unabhängig von den Anstellungsprozenten) 13 AT, entspricht ca. einem Monat Anstellung in einem 60% Pensum

Einführung neue Mitarbeitende (n10) Jan. bis Sept. 2023

- Total Theorie (WS)
- Total Praxis



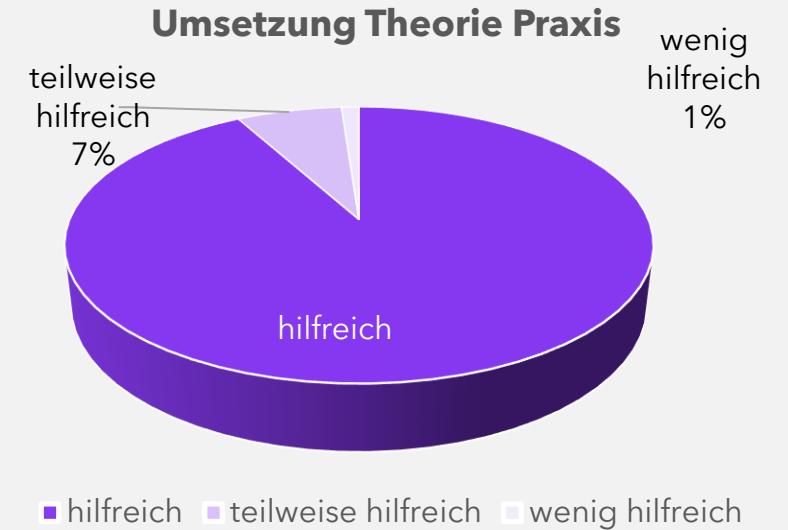
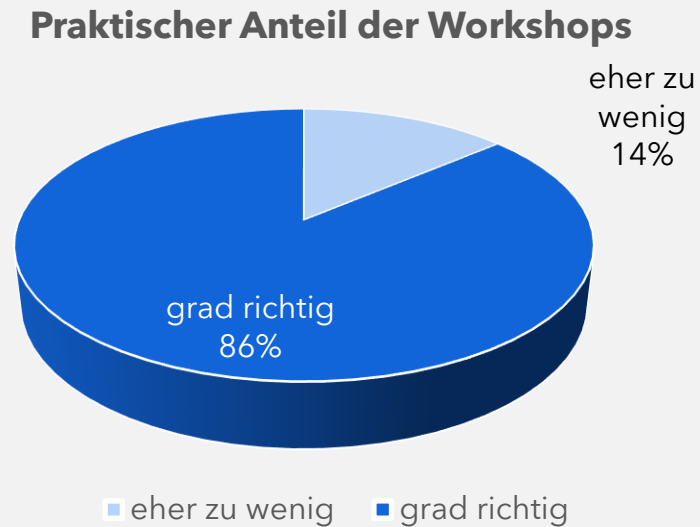
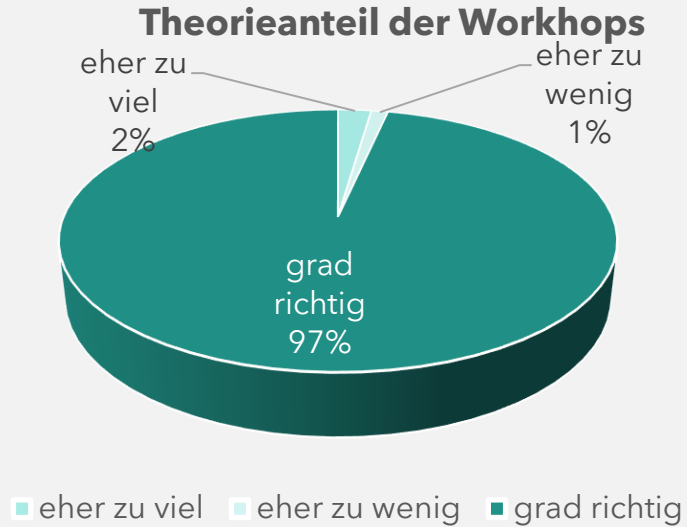
Pro Mitarbeiter:in plant kispex in während der Probezeit:

- 5 Arbeitstage (AT) Workshops (betrieblich und fachlich)
- Mind. 6 AT praktische Einführung (Einblickstage und Einführung in Pflegesituationen)
- Zwei Begleitungen durch Pflegeberaterin und Kinaesthetic-Trainerin

In den regionalen Teams:

- Mind. 3 Feedback-Gespräche
- 1 AT Einführung am Standort

Auswertung Workshops (n87)



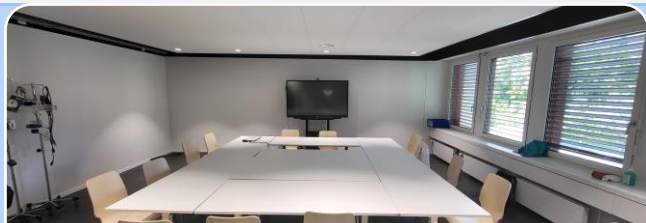
- Die Workshops werden nach jeder Durchführung von den Teilnehmenden bewertet
- Inputs von den Teilnehmenden werden aufgenommen und die Inhalte und Methodik und Didaktik angepasst

→ die Dozentinnen der Workshops agieren agil und nehmen Feedback/Rückmeldungen ernst

Erfolgsfaktoren der Einführung (Ergebnisse Fokusgruppeninterview)

Ansprechperson im Team / Team kennenlernen / Feedback erhalten / individuelle Absprachen / regelmässige Gespräche

Rekrutierung



- Informationen „dosiert“ erhalten
- Ablagesystem - Nachschlagwerk ausgedruckt
- Aufnehmen der Fragen nach einigen Wochen
- Austausch mit/unter den neuen Mitarbeitenden
- Wertschätzung erfahren (Probleme ernst nehmen)



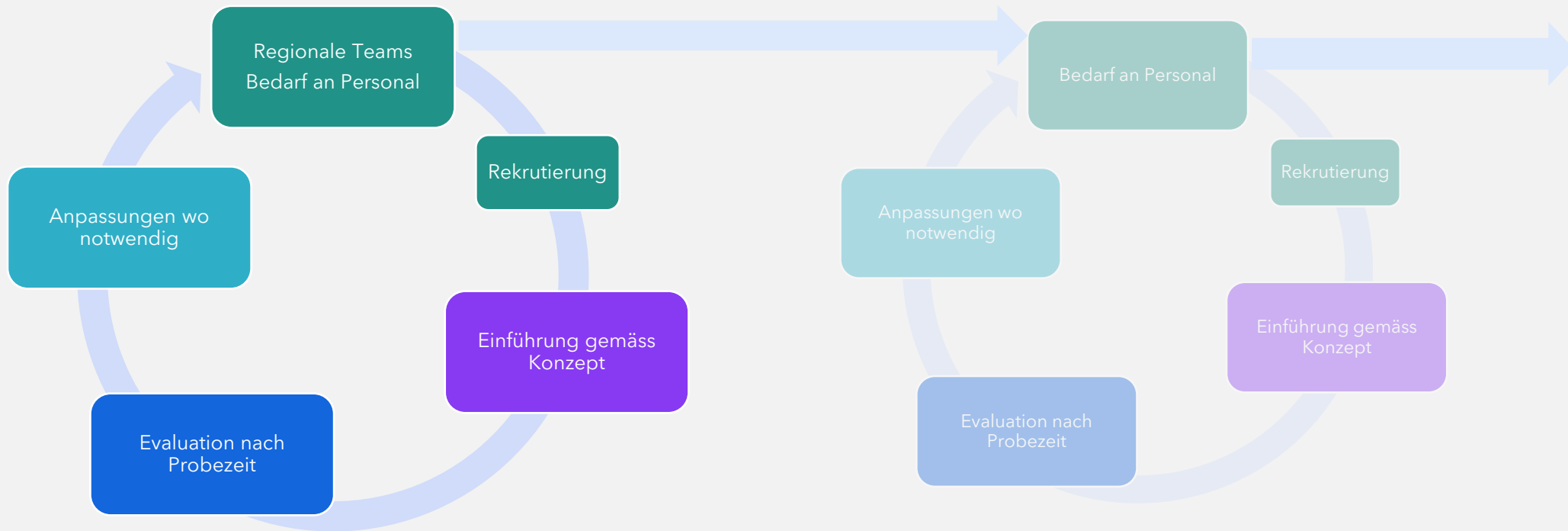
- Zeit haben zum praktischen Üben
- Gute Auffrischung - individuell auf Person abgestimmt
- Erfahrungen sammeln können für die unterschiedlichen Handhabungen in der Praxis
- Feedback erhalten
- Workshops gut planen, damit zeitnahe Umsetzung in der Praxis (Bsp. Beatmung)



- Unterstützung dort erhalten, wo sie die MA benötigen
- Jederzeit eine Einführung beim Klienten einfordern können
- Vertrauen in den Fachsupport (alle kennengelernt in den Workshops)
- Individuelles Vorgehen aufgrund der Vorkenntnisse
- Pflegeberaterinnen als sehr guter Support bei den begleiteten Einsätzen

Evaluation

PDCA-Zyklus und KVP



Take home Messages

- Der Aufwand eines strukturierten und gleichzeitig individuellen Einführungsprogramm lohnt sich 😊
- Stetiges Hinterfragen: sind wir auf dem richtigen Weg?
- Agilität / Flexibilität ist von allen gefragt
- Eine fundierte Einführung kommt unseren Klientinnen und Klienten sowie deren Familien zugute und steigert die Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeitenden
- Verknüpfung von Theorie und Praxis und regelmässiges Feedback ermöglicht Qualitätssicherung und -verbesserung



Vielen Dank!

Lilo Enderli / Andrea Bucher

enderli@kinderspitem-zuerich.ch

www.kinderspitem-zuerich.ch

