

STEUERUNGSKREIS

Steuerungskreis bilden

Der Steuerungskreis ist das **Basisinstrument der Beteiligung**, Prozessgestaltung und internen Unternehmenskommunikation des Veränderungsprojekts. Er wird möglichst zum Start des Veränderungsprojekts eingerichtet, um die **Beteiligung sofort zu ermöglichen und sichtbar zu machen**. Davon geht eine Signalfunktion in das Unternehmen an alle beteiligten Gruppen aus.

Größe und Besetzung

Der Steuerungskreis besteht aus den Vertreter*innen möglichst aller Gruppen, die vom Veränderungsprojekt betroffen sind. Das kann sich je nach Organisation des Unternehmens unterscheiden. Manchmal ist es aufgrund der Vielzahl verschiedener Gruppen und Untergruppen nicht möglich, alle Feingliederungen der Beschäftigten zu berücksichtigen (z. B. alle Qualifikationen bzw. Qualifikationsstufen der Pflegekräfte). Gerade in solchen Fällen sollte man überlegen, den Kreis der Beteiligten von Fall zu Fall zu erweitern (z. B. bei speziellen Fragen Personen zu einer Steuerungskreissitzung einzuladen, die ansonsten nicht explizit vertreten sind, um deren Einschätzungen aus erster Hand zu erfahren). Die Zahl der **regelmäßigen Mitglieder** des Steuerungskreises sollte auch in größeren Unternehmen die Zahl von ca. **6 – 10 Personen** nicht übersteigen. Eine zu große Gruppe bereitet gerade angesichts des Personal Mangels sowohl größere organisatorische Probleme, geeignete Termine zu finden, die alle wahrnehmen können, als auch einen sehr hohen Ressourceneinsatz.

Auf jeden Fall **im Steuerungskreis vertreten** sein sollten:

- » die Geschäftsführung,
- » die Pflegedienstleitung,
- » eine Pflegefach- und eine Pflegehilfskraft,
- » ein Mitglied des mittleren Führungskräfte Teams aus der Pflegezentrale (z. B. der bzw. die Qualitätsmanagementbeauftragte),
- » die bzw. der IT-Zuständige sowie
- » ein Mitglied des Betriebsrats oder einer anderen Interessensvertretung
- » ggf. weitere Funktionsträger*innen, die mit den MDA bzw. dem softwarebasierten Zusammenspiel von MDA und Pflegezentrale besonders viel zu tun haben werden (z. B. die bzw. der Tourenplaner*in).

Sollten das Unternehmen **weitere Geschäftsfelder** bedienen und diese auch in die Digitalisierung einbeziehen, sollten auch diese Bereiche vertreten sein (z. B. Hauswirtschaft). Auch wenn zugleich an **mehreren Standorten** digitalisiert wird, sollten Vertreter*innen dieser Standorte in den Steuerungskreis einbezogen werden.

Wird der Kreis der einzubeziehenden Personen aufgrund der komplexen Gliederung des Unternehmens bzw. der einzubeziehenden Bereiche zu groß, kann ggf. der Steuerungskreis auch in einen engeren und weiteren Kreis unterteilt werden. Der engere Kreis trifft sich dann häufiger als der weitere Kreis. Die Protokolle werden aber stets an alle Steuerungskreismitglieder versendet. Die **Besetzung** des Steuerungskreises **kann sich** im

Projektverlauf auch **ändern** (z. B. weil weitere Gruppen wichtig werden, Personen nicht mehr teilnehmen können oder wollen). Wird die Einführung der MDA als „Experiment“ für einen ausgewählten Kreis von Nutzer*innen durchgeführt, sollten im Steuerungskreis Vertreter*innen der unmittelbar Beteiligten sowie der noch nicht Beteiligten einbezogen sein.

Ressourceneinsatz, Rollen und Verfahren

Zu Beginn des Steuerungskreises sind **folgende Punkte zu klären:**

- » die absehbare Dauer des Gesamtprojekts (Bis wann soll der Prozess möglichst beendet sein?)
- » die Sitzungshäufigkeit,
- » die Sitzungsdauer,
- » die Rollen und Aufgaben (z. B. Organisator*innen mit Zuständigkeiten für die Einladungen, das Protokoll usw.),
- » die Entscheidungs- und Mitsprachemöglichkeiten des Steuerungskreises (Welche Entscheidungen behält sich die Unternehmensleitung vor? Hat der Steuerungskreis beratende oder auch mitentscheidende Möglichkeiten?),
- » die Kommunikationskanäle des Steuerungskreises sowohl in das Unternehmen hinein (öffentlich zugängliche Protokolle, Berichte in Teamsitzungen und Dienstbesprechungen) als auch aus dem Unternehmen in den Steuerungskreis hinein (z. B. Eingaben von einzelnen Personen, Diskussionen auf Teamsitzungen und Dienstbesprechungen).

Der Steuerungskreis begleitet das Gesamtprojekt und startet die jeweiligen Phasen (möglichst step by step). Dabei sollte steuerungskreisintern wie in der Außenkommunikation immer klargemacht werden, in welcher Phase sich das Veränderungsprojekt gerade befindet.

PROJEKTPARTNER



www.kolegeprojekt.de

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt KoLeGE wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ (Förderkennzeichen 02L15A010) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor*innen.



PROJEKTbeschreibung



INTERAGIEREN • KOORDINIEREN • LERNEN
Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der ambulanten Pflege

Die ambulante Pflege vollzieht derzeit eine umfassende Digitalisierung ihrer Arbeits- und Kommunikationsprozesse. Diese besteht schwerpunktmäßig aus dem Einsatz von PC und Netzwerktechnik in den Pflegezentralen, umfasst zunehmend aber auch sog. »digitale Tourenbegleiter«. Das sind mit spezieller Software ausgestattete Tablets oder Smartphones, die auf den Touren der Pflegekräfte mit den Pflegezentralen verbunden sind und zu verschiedenen Zwecken eingesetzt werden. Der gängige Einsatz der Geräte und Software ist bisher stark auf die Unternehmensanforderungen zum Beispiel einer effizienten Pflegeorganisation [v. a. Tourenplanung, Leistungsdokumentation] ausgerichtet. Die Ansprüche der Pflegekräfte an gute Arbeitsqualität werden oft noch zu wenig berücksichtigt. Das kann zu Akzeptanzproblemen führen, obwohl der Einsatz digitaler Medien in der ambulanten Pflege viele Möglichkeiten bietet, die Arbeit für Pflegekräfte zu erleichtern.

Projektziele: Gute Arbeitsqualität und Arbeitsorganisation miteinander verbinden

Das Verbundprojekt KoLeGE strebt an, die Potenziale zu heben, die in der Digitalisierung der ambulanten Pflege liegen. Die Einführung digitaler Tourenbegleiter wird beteiligungsorientiert als eine soziale Innovation gestaltet, in der Effizienz und gute Arbeitsqualität miteinander verbunden werden. Im Zentrum stehen dabei das digital gestützte Kommunizieren, Informieren und Lernen

Praxisorientierte Arbeitsforschung.

Das Projekt verortet sich in der praxisorientierten Arbeitsforschung, in der Praxis, Wissenschaft und weitere Entwicklungspartner eng kooperieren und voneinander lernen. In jedem Arbeitsschritt werden die unterschiedlichen Belange aller Beteiligten in der Praxis möglichst umfassend berücksichtigt. Denn digitale Technik wird nur dann angenommen werden, wenn sie alle Beteiligten in der Praxis als Gewinn einschätzen, gerne nutzen wollen und gut nutzen können. Im Vordergrund steht dabei nicht die technische Machbarkeit, sondern die Nutzbarkeit der Technik für die Praxis und damit die Frage: wie kann Technik der Praxis helfen?