

Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung: „Von der Funktionspflege zur Bezugspflege“

In Abschnitt 13.2. werden die Einführung eines neuen Pflegekonzeptes und deren nicht-intendierte Folgen in einem Krankenhaus als Beispiel genannt. Die Neuorganisation der Funktionspflege zur Bezugspflege lässt sich als umfängliche Organisationsentwicklungsmaßnahme beschreiben, die u. a. spezifische Maßnahmen der Arbeitsanalyse, der Arbeitsstrukturierung, der Personalentwicklung und der Teamentwicklung umfasst.

Aufgaben

1. Beschreiben Sie zunächst die beiden Pflegekonzepte anhand ihrer arbeits- und organisationspsychologischen Merkmale. Welche standardisierten Verfahren könnten zur Arbeitsanalyse und zur Organisationsdiagnose herangezogen werden?
2. Mit welchen Maßnahmen der Arbeitsstrukturierung können im Bereich der Funktionspflege Veränderungen hinsichtlich der Humankriterien erreicht werden, ohne die Organisationsform grundsätzlich zu verändern? Diskutieren Sie den psychologischen Ertrag jeder Maßnahme vor dem Hintergrund der Handlungsregulationstheorie!
3. Welche Maßnahmen der Arbeitsstrukturierung und welche Personalentwicklungsmaßnahmen wären für eine umfassende Neuorganisation der Funktionspflege zur Bezugspflege erforderlich?
4. Diskutieren Sie kritisch das Beanspruchungs- bzw. Stressorenpotential beider Pflegekonzepte.

Bearbeitungshilfen

- zu 1.** Mit Funktionspflege und Bezugspflege werden unterschiedliche Organisationsformen der Pflege, deren jeweils grundsätzliches Pflegeverständnis und deren spezifische Arbeitsorganisation beschrieben. Funktionspflege ist in hohem Maße arbeitsteilig und standardisiert tätigkeitsorientiert organisiert. Die Bezugspflege ist demgegenüber eher prozessorientiert organisiert. Eine Pflegeperson übernimmt im Team über einen längeren Zeitraum hinweg verantwortlich die administrative und pflegerische Versorgung mehrerer Patienten. Recherchieren Sie zunächst Definitionen zu den Begriffen Funktionspflege, Bezugspflege, Bereichspflege, Zimmerpflege und Gruppenpflege und formulieren Sie dann eine Beschreibung jeder Organisationsform hinsichtlich der Dimensionen Tätigkeitsspielraum, Entscheidungsspielraum und Interaktionsspielraum und der anfallenden Aufgaben hinsichtlich arbeitspsychologisch relevanter Aufgabenmerkmale.
- zu 2.** Job Rotation, Job Enlargement und Job Enrichment tragen in unterschiedlichem Maße dazu bei, Tätigkeiten im Sinne der humanen Arbeit zu verändern. Welche Veränderungen im Sinne der Humankriterien sind auf der Ebene der Arbeitsgestaltung möglich, wenn grundsätzlich an der Organisationsform der Funktionspflege festgehalten wird?
- zu 3.** Die Neuorganisation erfordert einen ganzheitlichen Ansatz. Für die Pflegekraft heißt dies, dass sich das Tätigkeitsprofil, die kooperativen Beziehungen, die Beziehung zum Patienten und die eigene Rolle verändert. Klären Sie zunächst, welche Anforderungen sich aus dem neuen Tätigkeitsprofil und der neuen Rolle ergeben und entwickeln Sie dann Vorschläge für geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen.
- zu 4.** In der autonomieorientierten Arbeitsanalyse gewinnen ressourcenorientierte Ansätze an Bedeutung. Zeigen Sie potentielle Stressoren und Ressourcen für beide Pflegekonzepte auf und diskutieren Sie entsprechende Interventionen zur Stressregulation!

Beachten Sie insbesondere die Lehrbuchkapitel 3, 4, 6, 11, 12, 13 und 14!