



Ausgewählte Ergebnisse aus dem Projekt:

Zusammenstellung praxisorientierter, auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen basierenden Hilfen für eine gesunde, attraktive Dienstplangestaltung in der Pflege

Pflegekolloquium, 30.11.2021

Dr. Cordula Sczesny

Inhalt

- Kriterien für eine gesunde und attraktive Dienstplangestaltung
- Gute Praxisbeispiele
- Hilfestellung zur Dienstplangestaltung



Kriterien für eine gesunde und attraktive Dienstplangestaltung

Ein guter Dienstplan

- Ein guter Dienstplan wird in der Pflege häufig zu allererst gleichgesetzt mit einer ausreichenden Personalausstattung (= Personalkapazität).
- Die Kriterien für eine gesunde und attraktive Dienstplangestaltung beziehen sich auf die Personaleinsatzplanung des vorhandenen Personals.

Kriterien für eine gesunde und attraktive Dienstplangestaltung (Personaleinsatzplanung)

- In Zeiten mit hohen Arbeitsanforderungen sollten mehr, in Zeiten mit niedrigeren Anforderungen weniger Beschäftigte eingesetzt werden. Überlastungen sollten vermieden werden.
- Dienstzeiten sollten dazu beitragen, Pflegekonzepte und darin enthaltene Qualitätsanforderungen umzusetzen.
- Die Länge eines Dienstes sollte von der Arbeitsschwere abhängen.
- Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtdienste sollte möglichst gering sein.
- Längere Ruhephasen zwischen den Diensten sollten kurzen arbeitsfreien Zeiten vorgezogen werden.
- Regelmäßige, möglichst geblockte freie Wochenenden sollten gegenüber einzelnen freien Tagen am Wochenende bevorzugt werden.
- Die Dienstfolge sollte möglichst vorwärts rotieren. Schaukeldienste sollten vermieden werden.

Kriterien für eine gesunde und attraktive Dienstplangestaltung (Personaleinsatzplanung)

- Ein späterer Dienstbeginn im Frühdienst sollte zur besseren Vereinbarkeit von dienstlichen und privaten Anforderungen ermöglicht werden.
- Dienste sollen vorausschauend planbar sein.
- Freie Tage sollten möglichst verlässlich sein.
- Die Berücksichtigung individueller, auch kurzfristiger Arbeitszeitwünsche sollte ermöglicht werden.
- Dienstzeiten sollten belastungsgerecht verteilt werden.



Gute Praxisbeispiele

Gutes Praxisbeispiel: Lungenklinik Hemer

- Fachkrankenhaus
- Standort: Hemer
überregionaler Versorgungsauftrag
- 223 Betten
- 174 Vollkräfte in der Patientenversorgung,
Diagnostik und Pflege;
142 examinierte Vollkräfte der Pflege



Quelle: Lungenklinik Hemer, Deutscher Gemeinschafts-Diakonieverband GmbH

Einklang von Mitarbeiterwünschen und gesundheitlichen Aspekten I

- Grundlagen:
3 Schichtmodell, 5-Tage-Woche, Planungshorizont 8 Wochen, spätere Änderungen nur noch mit Einwilligung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

Prozess der Dienstplanerstellung

- Mitarbeiter*innen können ihre Wünsche Dienstplanprogramm eintragen
 - ▶ 1. Gerüst mit i. d. R. wiederkehrende Wünschen
- Qualitative Umsetzung durch Stationsleitungen
 - Sicherstellung der notwendigen Schichtbesetzung
 - Besetzung der Dienste mit erfahrenen und weniger erfahrenen Mitarbeiter*innen
 - jedes 2. Wochenende frei
 - max. 4 Nachtdienste in Folge
 - Regel: 1 Tag weniger frei als Nachtdienste (d. h. 3 Nachtdienste, danach 2 freie Tage)
 - längere Ruhephasen nach den Nachtdiensten durch gezielte freie Tage aus dem Arbeitszeitkonto

Einklang von Mitarbeiterwünschen und gesundheitliche Aspekte II

- Da sich alle am Nachtdienst beteiligen: ab Vollendung des 60. Lebensjahres werden Mitarbeiter*innen nur noch im Nachtdienst eingesetzt, wenn sie dies ausdrücklich wünschen
- Bei gesundheitlichen Einschränkungen / besonderen privaten Anforderungen:
 - Verschiebung der Dienstzeiten
 - Wechsel in den Funktionsdienst

Gutes Praxisbeispiel: Regio Kliniken GmbH

- Akutkliniken
- 2 Standorte: Elmshorn und Pinneberg
- > 900 Betten
- > 900 examinierte Pflegefachkräfte
14 Helfer/innen in der Pflege



Ausfallmanagement I

Monatsdienstpläne

- Transparente Besetzungsregeln
(wie viele Mitarbeiter*innen mit welcher Qualifikation im Früh-, Spät- und Nachtdienst)
- Realistische Ausfallquote für Urlaub, Krankheit und Fortbildung



Ausfallmanagement

Ziel: stabile, verlässliche Dienste für die Pflegekräfte auf den Stationen

Flex-Team

- Suche nach Mitarbeiter*innen, für die ein flexibler Einsatz interessant ist
 - ▶ Mitarbeiter*innen nach der Elternzeit (i. d. R. erfahrene Kräfte)Zum Einstieg mehrwöchiges Einarbeitungsprogramm
- Der Ansatz:
Einsatz zu Wunscharbeitszeit – dafür flexibler Einsatz auf vereinbarten Stationen an beiden Standorten.
Wunscharbeitszeit im Hinblick auf die Dauer und Lage der Arbeitszeit möglich (kinderfreundliche Dienstanfangszeiten)

Ausfallmanagement III

- Dienstplan für einen Zeitraum von 6-8 Wochen
- Einsatzvorlauf mehrere Tage, aber auch kurzfristige Information möglich (am Vortag) gesteuert über Dienst-App
- Einsatzdauer i. d. R. mehrere Tage, aber auch nur 1 Tag möglich

- Teamgröße: 20 Fachkräfte (weiter wachsend), alle in Teilzeit
- Die Nichtzugehörigkeit zu einer festen Station kann auch eine entlastende Funktion haben

Ausfallmanagement IV

Einspringdienste (E-Dienste)

- Teilnahme ist freiwillig, individuelle Registrierung für die grundsätzliche Teilnahme an E-Diensten
- Mitarbeiter*innen schalten Stationen frei, auf denen sie grundsätzlich einspringen würden i. d. R. Parallelstation zur eigenen Station bzw. Stationen, auf denen sie schon einmal im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit gearbeitet haben
- Bei Ausfall: Alle Mitarbeiter*innen, die die Station freigeschaltet haben, bekommen die Information, dass und welcher Dienst zu besetzen ist
individuelle Entscheidung, ob Dienst übernommen wird – kein Pflicheinsatz

Ausfallmanagement V

- Minusstunden können mit E-Diensten ausgeglichen werden
- E-Dienste über die vertragliche Arbeitszeit hinaus, werden grundsätzlich vergütet.
- Monitoring
 - Fehlanreize ausschließen
 - überhöhten Belastungen vorbeugen

Ausblick:

- Vorplanung mit einer kapazitätsseitigen Reserve vor Ort
- Bezugspunkt: Bereich / Abteilung als größere Einheit mit 2-3 Stationen
- Ziel: bedarfsorientierter, rationeller Einsatz der Reserve



Hilfestellung zur Dienstplangestaltung

Tipps für eine gesunde und attraktive Dienstplangestaltung



<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitszeit/Arbeitszeitgestaltung-Pflege.html>



Dr. Cordula Sczesny

Soziale Innovation GmbH
Hörder Rathausstr. 28
44263 Dortmund

Tel. 0231/880864-12
sczesny@soziale-innovation.de

www.soziale-innovation.de