



9. Bad Arolser Studientage der Altenpflege

Gesundheit und Wohlbefinden der Altenpfleger/-innen als Wettbewerbsvorteil für Pflegeheime

Bad Arolsen, 13.11.2008



Büro Ursula Mybes
Kolumbahaus, Glockengasse 2a, 50667 Köln



IQ – Innovative Qualifikation in der Altenpflege GmbH
Schlossstrasse 12, 34454 Bad Arolsen



Gesundheit und Wohlbefinden der Pflegenden werden zunehmend thematisiert.

- Die wenigsten Pflegenden üben ihren Beruf länger als 10 Jahre aus.
- Fehlzeiten, Fluktuation, Berufsausstieg, Frühverrentung der Pflegenden liegen deutlich über dem Durchschnitt der Bevölkerung.
- Der Krankenstand ist im Gesundheitswesen ca. 20 % höher als in anderen Branchen.
- Branchendurchschnitt: 17,7 / Pflege: 19,2 Fehltage pro Jahr (Krankenhaus und stationäre Altenpflege)





... weiter **Gesundheit und Wohlbefinden der Pflegenden**
werden zunehmend thematisiert.

- Psychosomatische Erkrankungen in der Altenpflege liegen 44 % über denen der Gesamtbevölkerung.
- Stationäre Altenpflege: Überdurchschnittlich viele Arbeits- und Wegeunfälle
-
- Künftig: Steigender Pflegebedarf, erwartbarer Arbeitskräftemangel (Pflegefachkräfte)





Neun Handlungsfelder für eine gesunde Pflege

INQA-Memorandum 2007

1. Selbstverständnis der Pflege
2. Sichere Umgebung
3. Bewegung
4. Pausen und Erholung ⇒ Personaleinsatzplanung (PEP)
5. Existenzielle Fragen des Lebens





... weiter **Neun Handlungsfelder für eine gesunde Pflege**

6. Kommunikation
7. Qualifizierung
8. Work Life Balance ⇒ Personaleinsatzplanung (PEP)
9. Selbstmanagement

- INQA: Initiative **N**eue **Q**ualität der **A**rbeit
- Geschäftsstelle angesiedelt bei **B**undesanstalt für **A**rbeitsschutz- und **A**rbeitsmedizin (BAuA)
- Thematischer **I**nitiativkreis (TIK) **G**esund **P**flegen





Rahmenbedingungen zielgerichtet gestalten

- Planungsbasis definieren und transparent darstellen:
 - Personalschlüssel
 - Auslastung
 - Pflegestufenverteilung
 - Abschläge vom Pflegebudget (Leistungsanteile, APS, BuSD, überdurchschnittliche Personalkosten, Beauftragte, ...)
- Umgang mit Belegungsschwankungen regeln
- „Lebensfähige“ Organisationseinheiten sicherstellen





... weiter **Rahmenbedingungen zielgerichtet gestalten**

- Qualifikationsstruktur optimieren (Arbeitsbedingungen der Pflegefachkräfte)
- Anteile von Voll- und Teilzeitarbeit, Beschäftigungsumfänge bei Teilzeitarbeit optimieren
 - Dilemma: Differenzierte Besetzungsanforderungen erfordern hohe Anteile an Teilzeitarbeit, kaum Vollzeitarbeit
 - Zunehmende Zahl Pflegender mit mehr als einem Arbeitgeber
 - Lösungsansätze für unfreiwillig/zu niedrig Teilzeitbeschäftigte





Arbeitszeit- und Pausenregelungen bedarfsgerecht gestalten

- **Arbeitszeitmodell:**
Arbeitszeitdauer/Arbeitstag, Dienstplangrundform: Zahl der Dienst-Tage und der freien Tage, zeitliche Lage des Dienstes, Dienst-Frei-Rhythmen
- Pflege 24 h am Tag/365 Tage im Jahr eröffnet die Möglichkeit, eine Vielfalt von Arbeitszeitmodellen anzubieten (Vereinbarkeit von Beruf und Familie).





... weiter **Arbeitszeit- und Pausenregelungen** bedarfsgerecht gestalten

- Nicht: Gestrüpp von Einzelabsprachen
Sondern: Konzept mit Arbeitszeitangeboten für
Beschäftigte mit unterschiedlichen familiären
Anforderungen
- Pausen: Zeitversetzt innerhalb von Korridoren,
außerhalb des Arbeitsbereichs
- Stellen- bzw. aufgabenspezifische Arbeitszeitmodelle
z. B. für Wohnbereichsleitung, Praxisanleitung,
Hygienebeauftragte, ...





Den Aufbau von Zeitguthaben vermeiden

- Die mögliche Normalbesetzung richtig berechnen, z. B. Bruttoarbeitszeit (100 %) - Ausfallzeiten (ca. 23 %) = Nettoarbeitszeit (ca. 77 %)
- Tagesbesetzungsprofile auf Nettobasis entwickeln (=Arbeitszeitsystem)
- Pflegesystem, Pflegeleistungen, Ablauforganisation auf Basis der Normalbesetzung entwickeln





... weiter **Den Aufbau von Zeitguthaben vermeiden**

- Den Aufbau von Zeitguthaben (Mehrarbeit, Überstunden, nicht erfolgter Freizeitausgleich für Arbeit an Wochenfeiertagen/Vorfesttagen, nicht gewährter Urlaub) verhindern
- Wiederkehrende Entschuldungsaktionen vermeiden





Nachtdienst sorgfältig konzipieren

- Den Stellenbedarf für Nachtarbeit richtig berechnen
- Das Budget der Organisationseinheiten belegungsentsprechend belasten
- Regeleinsätze und Ausfallzeitenabdeckung berechnen und planen
- Dienst-Frei-Rhythmen planen (4-3-2 Nächte in Folge)
- Nachtarbeitsystem:
Verzicht auf Dauernachtarbeitssystem
Eher Mischsystem als Wechselschichtsystem





... weiter **Nachtdienst sorgfältig konzipieren**

- Arbeitszeitangebote
 - Im Einzelfall Arbeit nur in der Nacht
(Plausibler Grund, Verzicht auf Vollzeitarbeit, zeitliche Befristung, Teameinbindung)
 - Im Einzelfall Arbeit nur am Tag
(Plausibler Grund, zeitliche Befristung, Entgegenkommen bei anderen Aspekten der PEP)
 - Im Regelfall Tag- und Nachtdienst
(Berücksichtigung von Bedürfnissen und Wünschen)





... weiter **Nachtdienst sorgfältig konzipieren**

- Anforderungen
 - Personaleinsatz, Zugriff auf Arbeitszeitbudget der Pflegefachkräfte erleichtern
 - Ganzheitliche Sicht der Bewohner ermöglichen
 - Klassische Tag-Nacht-Konflikte vermeiden





... weiter **Nachtdienst sorgfältig konzipieren**

- Dem Abbau von Fachlichkeit entgegenwirken
- Keine „eigene Welt Nachtdienst“ zulassen
- Kontrolle durch wechselnde Besetzungskonstellationen sichern
- Einheitliche Umsetzung von Konzepten, Standards, Verfahren sichern





Wochenend- und Feiertagsbesetzung richtig konzipieren

- Ca. 30 % der Tage des Jahres
- Aus fachlicher Sicht:
Annähernde Gleichbesetzung von Werktagen und
Wochenend-/Feiertagen (mindestens 80-90 %)
- Aus Mitarbeitersicht (private Aktivitäten, eingeschränkte
Betreuungsangebote):
 - Stabile Dienst-Frei-Folge
 - Verlässlichkeit der Planung/nur ausnahmsweise Einspringen
 - Akzeptables Kontingent zusammenhängender und sinnvoll
nutzbarer Freizeit (kein geteilter Dienst, keine überlangen
Schichten)





... weiter **Wochenend- und Feiertagsbesetzung** richtig konzipieren

- Erforderlich
 - Geeignete Personalstruktur
(hier: Zahl von Mitarbeitern)
 - Rahmendienstplan
 - Qualifizierte Urlaubsplanung
 - Mitarbeitern Einflussnahme ermöglichen
- Hilfreich: Verfügungsdienste





Urlaub richtig planen

- Höchster Ausfallzeiten-Posten, aber weitgehend planbar
- Frühzeitig planen (im letzten Quartal des Vorjahres)
- Vollständig verplanen
- Gleichverteilt planen (Zahl der Urlaubstage : Zahl der Dienstpläne = Anhaltswert), „Urlaubszeiten“ vermeiden





... weiter **Urlaub richtig planen**

- Details festlegen, z. B.
 - Zahl der Mitarbeiter (oder PFK), die gleichzeitig in Urlaub sein dürfen
 - Zahl der Dienst-Wochenenden, die Urlaubs-Wochenenden werden können
 - Urlaubsabschnitte (Berücksichtigung von Dienst-Tagen und freien Tagen)
- Auf Basis eines Rahmendienstplans planen
- Nach K im Urlaub: Sofortige Neuplanung
- Situation/Bedürfnisse der verschiedenen Beschäftigtengruppen thematisieren/berücksichtigen





Worauf es ankommt

- **Passgenauigkeit**
Beschäftigungsumfänge und Arbeitszeitregelung (Dienstzeiten, Arbeitszeitdauer je Tag, Dienst-Frei-Rhythmus) passend zur aktuellen persönlichen/familiären Situation.
- **Verlässlichkeit**
Der Alltag kann stabil organisiert werden und geplante Freizeitaktivitäten können stattfinden, weil Abweichungen vom Dienstplan die Ausnahme sind.





... weiter **Worauf es ankommt**

- Mitsprachemöglichkeiten
Transparente Besetzungsanforderungen und Dienstplanregelungen ermöglichen Mitarbeitern die Mitwirkung an der Dienstplanung.
- Familienfreundliches Betriebsklima
Zustehende Rechte können ohne Benachteiligung wahrgenommen werden. Auf familiäre Notfallsituationen wird reagiert.





Wettbewerbsvorteile

- Weniger Ausfallzeiten, höhere Nettoarbeitszeit
- Geringere Fluktuation(skosten)
- Vorteil Teamstabilität aus Sicht von Bewohnern/ Angehörigen
- Erleichterte Personalgewinnung durch guten Ruf in der Pflegeszene
- Betriebsklimatische Vorteile durch geringeres Konfliktpotenzial (konstruktiveres Problemlösungsverhalten)





... weiter **Wettbewerbsvorteile**

- Größere Entwicklungspotenziale/höheres Leistungsniveau
- Entlastung der Leitenden
-
-





Einschätzung

- Stationäre Altenpflegeheime mit differenziert ausgearbeitetem PEP-Konzept sind in der Minderheit.
- PEP ist selten Chefsache.
- Es wird insgesamt mehr in die Fehlerkorrektur investiert als in die Konzeptentwicklung.
- „Lösungen“ passen oft nicht zum Problem (Patentrezepte, Schnellschüsse).
- Bandbreite der Gestaltungsmöglichkeiten ist z. T. nicht bekannt.





... weiter **Einschätzung**

- „Räderwerk“ Personalstruktur – Personaleinsatzplanung ist oft nicht ausreichend bekannt/bewusst.
- Komplexität der Aufgabenstellung wirkt abschreckend.
- Instrumente und Methoden werden nur teilweise beherrscht, ihr Nutzen wird oft bezweifelt.
- Veränderungen erfolgen oft im Hauruck-Verfahren.
- Mitwirkungsmöglichkeiten/Mitwirkungsbereitschaft von Mitarbeitern werden oft skeptisch beurteilt.





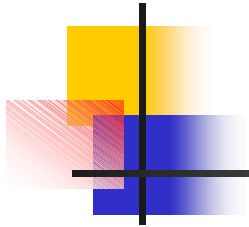
... weiter **Einschätzung**

- Bewohnerorientierung, Mitarbeiterorientierung und Wirtschaftlichkeit des Personaleinsatzes schließen einander nicht aus.



PEP bleibt eine zeit- und kostenaufwändige Daueraufgabe der Leitenden.
Die Spielräume zur Optimierung werden noch nicht überall genutzt.





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Büro Ursula Mybes
Kolumbahaus, Glockengasse 2a, 50667 Köln



IQ – Innovative Qualifikation in der Altenpflege GmbH
Schlossstrasse 12, 34454 Bad Arolsen