

## Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

# Schlüsselfaktor 2

# Verlässliche Dienstplangestaltung

<b>Name des Projekts</b>	„al.i.da“ - Arbeitslogistik in der stationären Alterspflege
<b>Träger/Unternehmen</b>	Stiftung St. Elisabeth, Hechingen
<b>Form</b>	kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts
<b>Beschäftigte</b>	ca. 270 (an drei Standorten)
<b>Angebot</b>	250 Personen
<b>Ziel</b>	<p>al.i.da war ein mehrjähriges Evaluationsprojekt, das neue Arbeitszeitmodelle hinsichtlich ihres Potentials zur Förderung der Kundenzufriedenheit und der Gesundheit der Belegschaft untersuchte.</p> <p><b>Hauptziel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Integration einer gesundheitsförderlichen Arbeitszeitlogistik in das bestehende Qualitätsmanagementsystem – „Qualitätsmanagement für Einrichtungen der Altenhilfe im Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V. (QAC)“</li> </ul> <p><b>Teilziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einführung einer 5-Tage-Woche</li> <li>– Abschaffung geteilter Dienste</li> <li>– Optimierung der Schnittstellengestaltung zwischen den Nachtdiensten</li> <li>– bessere Betreuung und Beratung(-szeiten) für Angehörige</li> <li>– bessere soziale Betreuung der in der Pflegeeinrichtung lebenden Menschen Einbindung optimierter Arbeitszeitregime in die neu strukturierte Hauswirtschaft</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<p><b>Informationsphase</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „gepoolte Beratung“ mit Unterstützung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)</li> <li>– Seminar zur Einführung von al.i.da. sowie Informationen über die Beratungsdienstleistungen der BGW Qualifizierung ausgewählter Mitarbeiter*innen</li> <li>– Bestimmung einer Projektleitung</li> </ul> <p><b>Planungsphase</b></p> <p>BGW-Beratungstage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zur fachlichen und logistischen Planung der Vorgehensweise</li> <li>– zur Festlegung von Strukturen</li> </ul> <p>zusätzliche Einzelberatung vor Ort, u.a. durch das gesamte Projektteam</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sicherung der „Bodenhaftung“ bei der Festlegung von Anforderungen, Zielen und Maßnahmen</li> </ul> <p><b>Durchführungs- und Realisierungsphase</b></p> <p>Analysen als Kern des Projektes, hierzu zählten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ist-Analyse mit Hilfe des BGW-Betriebsbarometers</li> <li>– Zeit-Leistungs-Erfassung (Instrument zur Erfassung zeitlicher Ressourcen, Leistungen und typischen Belastungssituationen während der Arbeit)</li> <li>– Auswertung und Darstellung von machbaren, angemessenen Dienstplanmodellen für die Pflegeeinrichtung</li> <li>– Erprobung und Optimierung von Schnittstellen</li> </ul> <p><b>Evaluationsphase</b></p> <p>Auflösung der Projektgruppe und Eingliederung der Projektteilnehmer in bestehende Arbeitsgruppen/Entscheidungsgremien</p> <p>Platzierung des Themas in der großen Dienstbesprechung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– findet rhythmisch alle 4 oder 6 Wochen statt</li> <li>– Hier treffen sich alle Disziplinen des Hauses, sodass das übergreifende Thema der Arbeitszeit optimal eingebettet ist</li> </ul> <p>Zur kontinuierlichen Verbesserung der getroffenen Regelungen erfolgten Anpassungen, die letztlich in ein standardisiertes Vorgehen mündeten. Beschäftigungsumfänge können durch veränderte Lebenssituation kurzfristig angepasst werden. Der erhöhte Organisationsaufwand in der Personalabteilung wird bewusst in Kauf genommen, um eine langfristige Mitarbeiterbindung zu erreichen.</p> <p>Ein großer Vorteil dieses Arbeitszeitmodells:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Eine 100-Prozent-Kraft lässt sich morgens zur Stoßzeit zwischen 07:30 Uhr und 10:30 Uhr nur einmal einsetzen. Sind es aber drei 30-Prozent-Kräfte, können sich diese zeitgleich an verschiedenen Orten um die Bewohnerinnen und Bewohner kümmern.</li> </ul>
<b>Umsetzungszeitraum</b>	2000 bis 2007
<b>Wirkung</b>	<p>Bereits im Projektzeitraum wurden folgende Ziele erreicht:</p> <p><b>Abbau von Arbeitsspitzen durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit und die Verlagerung von Tätigkeiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umstellung von der 5,5- auf die 5-Tage-Woche</li> <li>– Zunahme der Dienstschichtvielfalt</li> <li>– Wegfall der geteilten Dienste</li> <li>– Nachtdienst beginnt 1,45 Stunden später</li> <li>– Nachtdienst übernimmt zusätzliche Aufgaben</li> <li>– Optimierung der Schnittstellenzusammenarbeit</li> <li>– alle neuen Dienste sind mit einem exakten Tagesstrukturplan hinterlegt</li> <li>– bei gleichem Zeitaufwand optimierte Personaleinsatzplanung; dadurch weniger Belastung für die Beschäftigten und für die in der Pflegeeinrichtung lebenden Menschen</li> <li>– Ausdehnung der Essenszeiten</li> <li>– komplette Umstellung von Tablettensystem auf Servierwagen</li> <li>– längerer, aktiver Tag für die in der Einrichtung lebenden Menschen - z. B. Aktivitäten vor dem Abendessen - an jeweils zwei Abenden in der Woche</li> <li>– Kommunikation mit Angehörigen</li> </ul> <p><b>Weiterentwicklung:</b></p> <p>2013: Erfolgreiche Umsetzung und Weiterentwicklung des bewährten Dienstplan- und Arbeitssystems in einer neueröffneten Einrichtung</p> <p>Einführung einer Betriebsvereinbarung für die Gesamtstiftung bezüglich der „Leistungs- und Sozialkomponente“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– finanzielle Anreize für gesundheitsbewusstes Verhalten</li> </ul>
<b>Kooperationspartner</b>	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
<b>Förderung</b>	k. A.
<b>Kontakt und Ansprechperson</b>	<p>Alten- und Pflegeheim St. Elisabeth Herrenackerstr. 22 72379 Hechingen</p> <p>Rita Klein (Projektverantwortung, Ltg soziale Dienste) 07471 / 9 31 32</p> <p>st-elisabeth-hechingen@t-online.de</p> <p><a href="http://www.st-elisabeth-hechingen.de">www.st-elisabeth-hechingen.de</a></p>
<b>Patenschaft</b>	Manfred Zwick