



Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 3

„Work-Life-Balance“ fördern, Freiräume schaffen

Name des Projekts	„7/7-Arbeitszeitmodell“ für mehr Work-Life-Balance in der stationären Altenpflege
Träger/Unternehmen	DSG Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co. KG (Hannover), u.a. das Pflegewohnstift Hönow/Hoppegarten bei Berlin
Form	stationäre Altenpflegeeinrichtung
Beschäftigte	1.800 (in allen Einrichtungen insgesamt)
Angebot	2.350 Personen
Ziel	<p>Erhöhung der Zufriedenheit der Belegschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> – hohe Planungssicherheit – verlässliche Dienstplangestaltung mit verlässlicher Erholungszeit – bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – mehr Zeit für Dokumentation („Administrativer Tag“)
Maßnahmen	<p>Das 7/7-Arbeitszeitmodell bei einer 40-Stunden-Woche:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Umstellung von der 5,5 Tage-Woche im Dreischichtbetrieb zur 7 Tage-Woche à zehn Stunden mit zwei Stunden Pause – Orientierung am Zwei-Schicht-Modell anderer Branchen (Polizei, Feuerwehr) – Sieben Tage Arbeit sind gefolgt von sieben Tagen Freizeit (abzüglich eines administrativen Tages) – jedes zweite Wochenende frei – Möglichkeit, drei Wochen Urlaub am Stück zu nehmen
Umsetzungszeitraum	<p>2010 – 2014</p> <p>Das Arbeitszeitmodell wurde ab dem 1. Oktober 2010 in einem dreimonatigen Test auf seine Praxistauglichkeit geprüft und nach Abstimmung der Mitarbeitenden im Anschluss dauerhaft eingeführt.</p>
Wirkung	<p>Dienstplangestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> – deutlich einfachere und verlässlichere Planung – geringer Planungsaufwand, kaum Korrekturen notwendig – langfristige Vorausplanung der Dienstzeiten bis zu einem Jahr <p>Für Mitarbeiterschaft und in der Pflegeeinrichtung lebende Menschen</p> <ul style="list-style-type: none"> – gleichbleibende Personalbesetzung während der Woche – höhere Personaldichte: mehr Personal pro Schicht – hohe personelle Kontinuität für in der Pflegeeinrichtung lebende Menschen und im Team – weniger Wechsel der Bezugspersonen im Tagesverlauf im Bereich der Grundpflege – mehr Zeit für Bezugspflege und gemeinsame Aktivitäten – Mittagsübergabe entfällt: reduzierter Informationsverlust – Qualität der Pflegedokumentation steigt – Steigerung der Zufriedenheit der Belegschaft und jener der in der Pflegeeinrichtung lebenden Menschen – Reduzierung der Wegekosten durch reduzierte Anzahl der jährlichen Arbeitstage <p>Reduktion von</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zeitdruck – krankheitsbedingten Ausfälle – Stresssituationen <p>bessere Planbarkeit der Freizeit/Familienzeit</p> <ul style="list-style-type: none"> – durch Kombination von zwei dienstfreien Wochen mit einer Urlaubswoche werden (mehrfach im Jahr) dreiwöchige Urlaube realisierbar – Dem Erholungsfaktor in den Freiwochen wird ein höherer Stellenwert beigemessen als der Mehrbelastung während der Dienstzeiten <p>Das Arbeitszeitmodell wurde im Oktober 2010 in einem dreimonatigen Test auf seine Praxistauglichkeit geprüft und nach Abstimmung der Belegschaft im Anschluss dauerhaft eingeführt.</p>
In Kooperation mit	DSG – Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co. KG, Hannover
Förderung	keine
Kontakt und Ansprechperson	<p>DSG Deutsche Seniorenstift GmbH & Co. KG Misburger Straße 81d 30625 Hannover</p> <p>Thomas Weiß (Marketing und Produktentwicklung) 0511 / 8 98 92-0 presse@dessg.de</p> <p>Pflegewohnstift Hönow Brandenburgische Straße 158, 166 15366 Hönow 03342 / 5 08 00 info.hoenow@dessg.de</p> <p>www.deutsche-seniorenstift.de</p>
Patenschaft	Prof. Dr. Berthold Dietz