

Absagen? Geht nicht.
Aufnahmen? Geht auch nicht.

Grundlagen, Dienst- und
Einsatzplanung, Ausfallmanagement,
Tourenplanung und weitere Praxisideen
für PDLs in der ambulanten Pflege.

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)



So werben heute schon Träger von Pflegeeinrichtungen:

„Tanja ist KS in der S-Klinik. Sie bringt Familie und Beruf unter einen Hut.

Eine hohe Dienstplansicherheit macht es möglich.

Wenn für Tanjas Tochter ein Zoobesuch auf dem Programm steht, dann findet er auch statt.“



Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Und so
im Internet:

★ Unzufrieden?
Dann komm zu uns!! ★
Wir freuen uns auf dich!!

🚗 Pflegehelfer/in gesucht 🚗
(11,35 /Std. + Zuschläge !)

Wir sind ein (noch) kleiner, ambulanter Pflegedienst in (Ort) und versorgen zur Zeit 35 Patienten, die wir zu unterschiedlichen Tageszeiten anfahren.

Bei uns gibt es ...

- 💰 pünktliche Gehaltszahlung,
- 🕒 genug Zeit für die Pflege und Betreuung der Patienten, ohne mobile Zeiterfassung,
- 🚗 zeitlich ausreichend bemessene und vor allem bezahlte Fahrzeit von Patient zu Patient,
- 😊 zufriedene Mitarbeiter = zufriedene Kunden
- 📅 Wunschdienstplan für 3 Monate
- 📁 Kitakostenübernahme uvm.

Wenn du Pflegehelfer/in bist oder dich beruflich umorientieren möchtest, freuen wir uns über deinen Anruf unter

Und so im Internet:

Sahnehäubchen – unsere Besonderheiten

Das Image unseres Pflegedienstes ist in erster Linie von unseren Mitarbeitern abhängig. Ihre Lebenserfahrung, ihr Einfühlungsvermögen und ihr Organisationstalent sind neben der fachlichen Qualifikation wichtige Voraussetzungen für den Erfolg unseres Pflegedienstes. Auf ihre Förderung und Unterstützung legen wir daher besonderen Wert!

Viele unserer Mitarbeiter profitieren beispielsweise von:

- + einer differenzierten Vergütungsstruktur mit Zuschlägen für die Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie nach 22:00 Uhr
- + tariflichen Sonderzahlungen
- + den Möglichkeiten einer betrieblichen Pensionskasse
- + Prämien für die Werbung neuer Kolleginnen und Kollegen
- + quartalsweisen Bonusgutscheinen (Essen, tanken, Massagen) bei wenigen Krankheitstagen
- + Urlaubsansprüchen von bis zu 30 Tagen (5-Tage-Woche) oder bis zu 36 Tagen (6-Tage-Woche) im Jahr
- + unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement
- + flexiblen Arbeitszeiten und gemeinsam abgestimmten Dienstplänen
- + Fahrrad- und E-Bike-Einsätzen in den ambulanten Touren (wenn organisatorisch möglich)
- + der Mitarbeit in netten, offenen und kreativen Teams
- + individuellen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

 1.-tv_pflib-23.03.2017.pdf

 2.-prozessvereinbarung-23.03.2017.pdf

 3.-anlage-tv-pflib-23.03.2017.pdf

Pflegefachkräfte und Pflegehelfer/-innen für die ambulante Pflege gesucht

Haben Sie Lust, in einem offenen und engagierten Stadtteilteam die häusliche Pflege und Betreuung unserer Kunden mit zu gestalten? Und verfügen Sie über eine abgeschlossene Ausbildung in der Alten- oder Krankenpflege? Dann freuen wir uns auf ein Kennenlernen!

Als großer Bremer Pflegedienst sind wir in vielen Stadtteilen vertreten und dauerhaft auf der Suche nach neuen Kolleginnen und Kollegen, die uns in Teilzeit (bis zu 30 Stunden) oder auf 450-Euro-Basis unterstützen.

Wir bieten Ihnen:

- eine angemessene Vergütung
- tarifliche Sonderzahlungen
- betriebliche Pensionskasse
- 36 Tage Urlaub (bei einer 6-Tage-Woche)
- Zuschläge und Prämien
- Bonusgutscheine
- Fort- und Weiterbildungen durch ein hauseigenes Bildungsprogramm
- Autos, Fahrräder oder E- Bikes für die Touren
- einen sicheren Arbeitsplatz und ein nettes Miteinander

Wir freuen uns auf Sie!

Grundfragen für PDL`s:

Wie kann ich als PDL in Zukunft eine Balance zwischen den Anfragen und Möglichkeiten im Pflegedienst halten ?

Welche Bedeutung spielt das Dienstplan- und Ausfallmanagement?

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Referent

Peter Wawrik. Unternehmensberater und Geschäftsführer

- 28 Jahre Beratungs- und Management-Tätigkeiten in Non-Profit-Organisationen und GmbH im Sozial- und Pflegebereich
- Erfahrung in der Geschäftsführung von großen Pflegenetzwerken bis zu 850 Mitarbeiter/innen und ca. 3.500 Patienten täglich
- langjährige regionale und überregionale berufspolitische Verbandsarbeit bei Wohlfahrtsverbänden und privaten Pflegedienste
- Referent / Dozent
- Fach- und Buchautor und Pflege-Blogger
- Sachverständige/ Gutachter für ambulante Pflegedienste



Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Referent

Peter Wawrik. Unternehmensberater und Geschäftsführer



- Beratung und Unterstützung von Trägern, Inhabern und Führungskräften in der ambulanten und teilstationären Pflege in Fragen der Strategie, inhaltlichen und wirtschaftlichen Themen
- Einzelberatungen
- Projektmanagement
- Seminare
- Begutachtungen/ Bewertungen von ambulanten Pflegediensten und Tagespflegen
- Publizieren, bloggen, Vorträge
- Ab 01.01.2019:

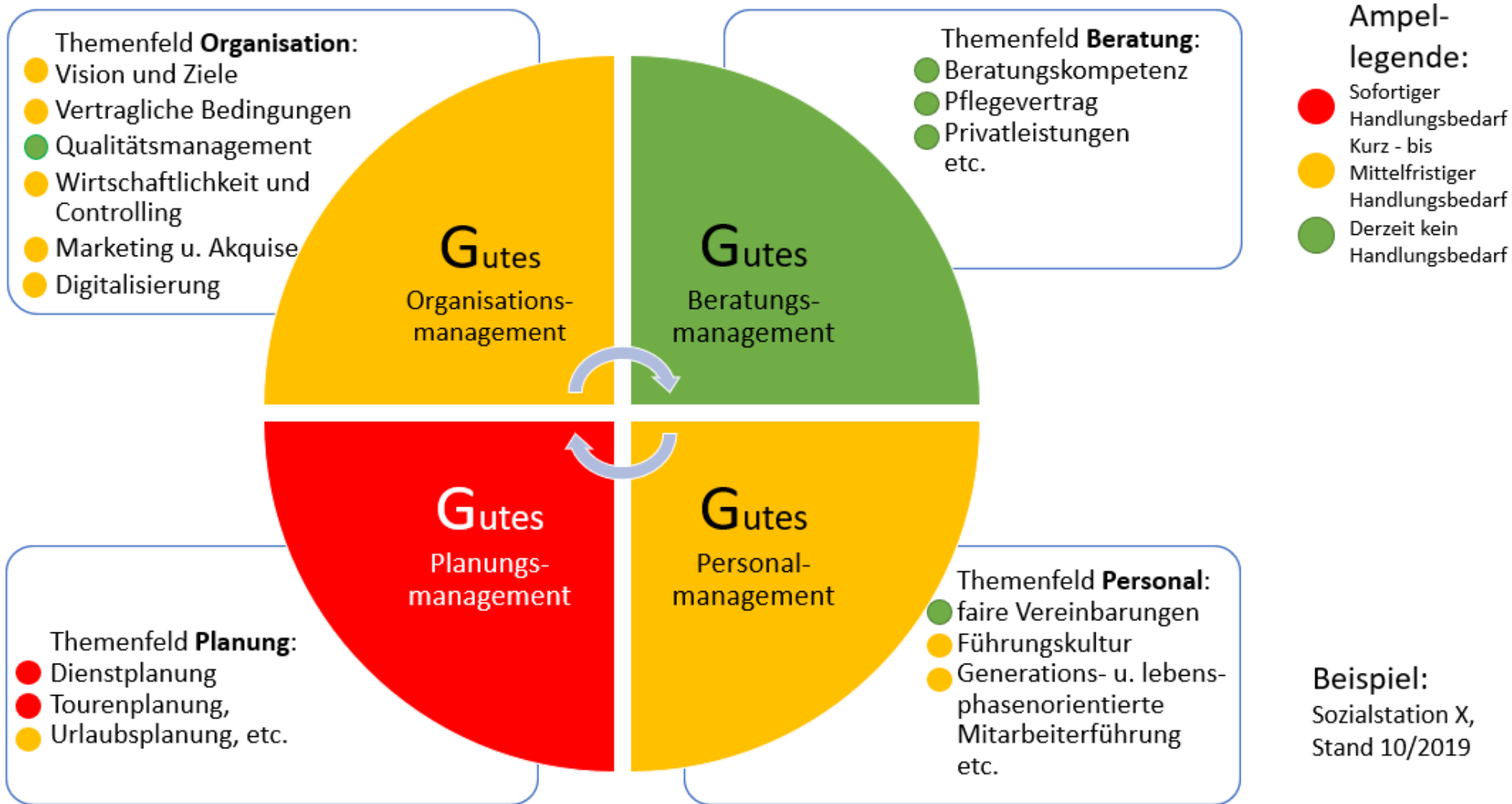


Unternehmensnachfolge.Beraten.Bewerten.Begleiten



Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Analyse-Modell 4G für erfolgreiche ambulante Pflegedienste



Grundlagen: ambulante Pflegedienste in Deutschland



ambulante Pflege- und Betreuungsdienste in Deutschland 2021 - versorgte Patienten

15.376 (14.688) ambulante Pflege- und Betreuungsdienste	
betreuen und pflegen im Durchschnitt 68 Pflegebedürftige gem. SGB XI (+1).	
private Träger versorgen 55 (+2) Pflegebedürftige pro Pflegedienst	freigemeinnützige Träger versorgen 97 (+1) Pflegebedürftige pro Pflegedienst
Hinzu gerechnet werden müssen ca. 30% SGB V Patienten und Privatleistungsempfänger	Hinzu gerechnet werden müssen ca. 30% SGB V Patienten und Privatleistungsempfänger

Quelle: Pflegestatistik 2021, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022 und eigene Ergänzungen
in (Klammer): Vergleichdaten aus der Pflegestatistik 2019

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

ambulante Pflege- und Betreuungsdienste in Deutschland am 15.12.2021

Pflegestatistik	2021	2019	2017	2015	2013	2011
Anzahl der ambulanten Pflegedienste	15.376 (+688) (+4,68%)	14.688 (+638) (+4,54%)	14.050	13.323	12.745	12.349
... davon private Träger	10.430 (+660) (+6,75%)	9.770 (+527) (+5,70%)	9.243	8.670	8.140	7.772
... davon freigemeinnützige Träger	4.742 (+22) (+0,05%)	4.720 (+105) (+2,27%)	4.615	4.461	4.422	4.406
... davon öffentliche Träger	204 (+6) (+3,03%)	198 (+8) (+3,12%)	192	192	183	171

Quelle: Pflegestatistik 2021, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022 und eigene Ergänzungen

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

ambulante Pflege- und Betreuungsdienste in Deutschland am 15.12.2021

Pflegestatistik 2019	2021	2019	2017	Veränderung 2021 zu 2019			2021	2019	17
				private Pflege-dienste	freigem. Pflege-dienste	öffentl. Pflege-dienste			
Ländervergleich	Anzahl Pflegedienste pro Bundesland			Veränderung 2021 zu 2019			Versorgte SGB XI Patienten pro Pflegedienst		
1 Baden-Württemberg	1.262	1.203	1.122	8,1%	1,2%	0,0%	74,2	76,9	67,1
2 Bayern	2.140	2.077	1.996	5,4%	-0,7%	-10,0%	57,7	56,5	48,9
3 Berlin	670	634	613	6,9%	3,4%	-37,5%	62,0	60,6	56,4
4 Brandenburg	804	765	722	10,3%	-3,7%	-16,7%	57,9	56,9	53,2
5 Bremen	110	115	117	-4,0%	x	x	90,5	77,4	70,2
6 Hamburg	387	378	366	3,1%	0,0%	0,0%	64,0	59,3	51,8
7 Hessen	1.300	1.266	1.186	3,7%	0,7%	-7,9%	56,1	53,6	51,0
8 Mecklenburg-Vorpommern	521	513	489	2,5%	x	x	64,3	60,1	53,9
9 Niedersachsen	1.406	1.350	1.312	6,6%	-1,0%	-4,3%	78,7	77,2	73,6
10 Nordrhein-Westfalen	3.194	2.961	2.823	10,2%	1,5%	60,0%	73,6	76,2	64,5
11 Rheinland-Pfalz	575	539	516	9,1%	1,6%	25,0%	82,3	83,2	69,7
12 Saarland	133	124	122	20,0%	x	x	94,5	87,3	80,9
13 Sachsen	1.169	1.149	1.121	1,3%	3,6%	-30,0%	67,2	62,2	53,7
14 Sachsen-Anhalt	658	645	613	0,9%	2,6%	44,4%	63,9	58,4	49,7
15 Schleswig-Holstein	544	497	475	16,2%	-2,9%	11,1%	65,8	63,8	55,0
16 Thüringen	503	472	457	8,3%	5,0%	-14,3%	76,8	73,0	63,2
Deutschland	15.376	14.688	14.050	6,8%	0,5%	3,0%	68,1	66,9	59,1

Quelle: Pflegestatistik 2021, Statistisches Bundesamt (Destatis)2022 und Ländervergleich und eigene Ergänzungen

X = Daten fehlen

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

ambulante Pflege- und Betreuungsdienste 2021 Mitarbeiter:innen nach Altersgruppen

Pflegerstatistik Personal	Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren							
	insgesamt	unter 20 Jahre	20 - 30 Jahre	30-40 Jahre	40-50 Jahre	50-60 Jahre	60-65 Jahre	65 und älter
Pflegerstatistik 2021	442.860	5.253	54.836	98.996	101.686	123.253	43.140	15.696
Mitarbeitende ambulant		1,2%	12,4%	22,4%	23,0%	27,8%	9,7%	3,5%
Pflegerstatistik 2019	421.550	4.348	53.826	94.499	95.597	122.774	36.736	13.770
Mitarbeitende ambulant	100%	1,0%	12,8%	22,4%	22,7%	29,1%	8,7%	3,3%
Pflegerstatistik 2017	390.322	3.858	53.737	85.297	91.799	115.852	29.100	10.679
Mitarbeitende ambulant	100%	1,0%	13,8%	21,9%	23,5%	29,7%	7,5%	2,7%
Zuordnung in die vier Generationen		Generation Z	Generation Z/ Y	Generation Y	Generation X	Generation X/ Baby-Boomer	Generation Baby-Boomer	Generation Baby-Boomer

Quelle: Pflegerstatistik 2021, Statistisches Bundesamt (Destatis) 2022 und eigene Ergänzungen

Inhaltliche Struktur des heutigen Tages:

- Vorstellung
- Heute geplant – morgen verworfen. Warum überhaupt Dienstplanung?
- Wünsche der Patienten und der Mitarbeiter/innen
- (Arbeits)rechtliche Bestimmungen
- Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle
- (Die Bedeutung der Tourenplanung für die Zukunft)
- Ihr Weg zu Ihrer Entscheidung

Aussagen aus Internet-Foren:

„Hallo, ich arbeite für einen ambulanten Pflegedienst als pflegerische Hilfskraft (50%) und kaue zunehmend an einem für mich relevanten Problem(chen). Da ich alleinerziehend mit 3 Kindern bin, wäre es für mich schon immens wichtig, planen zu können. Leider ist es so, dass man immer erst donnerstags die Tourenpläne für das WE und die darauf folgende Woche bekommt. Allerdings ohne Gewähr. Und man muss aufpassen wie ein Luchs, immer mal wieder wird der Tourenplan geändert, Dienste für einen Tag komplett getauscht oder geändert. Als ich nach meinem freien WE montags zum Spätdienst kam, war morgens z.B. der Plan abgeändert worden und ich habe mal eben einen Tag in der Woche Frühdienst statt Spät. Dienstpläne hängen nirgends aus, man könnte den Chef ansprechen, der sie in seinem PC hat, um einen Blick darauf zu werfen. Aber auch das ist ja dann ohne Gewähr, weil sich durch Krankheit, spontanen Urlaub etc. immer was ändern könnte. Ich dachte eigentlich, dass ich mal einen festen Rhythmus hätte, aber nix da. Ich kann privat absolut nichts planen, keine Arzttermine, Schultermine, Babysitter, nix. Mal habe ich 3 Wochen Spät, dann wieder eine Woche Früh zwischendrin, dann wieder Spät, mal Teildienst am WE mal nicht usw. Ist meine erste Stelle in der Pflege und ich habe keinerlei Vergleichsmöglichkeiten...ist das Usus? Stelle ich mich an?“

„Ich habe keinen festen Rhythmus, fahre mal mehrere Wochen Spät, dann mal wieder Früh usw. Die Chefetage will sich da auch wohl nicht so festlegen, es wird einem immer dazu gesagt, dass sich immer was ändern kann wegen Krank oder Ü-Frei etc.“

*„In meinem Arbeitsvertrag steht
"Regelarbeitszeit zu jeder Tag- und Nachtzeit".“*

Fragen zu Beginn:

Wer verzichtet auf einen Dienstplan?

Wer hat das Modell 12 : 2 (jedes 2. WE Dienst) ?

Wer hat das Modell jedes 3. WE Dienst ?

Wer hat das Modell jedes 4. WE Dienst ?

Wer hat das Modell 7 : 7 ?

Wer hat ein "individuelles Modell" ?

Heute geplant – morgen verworfen

Das unlösbare Dilemma jeder Pflegedienstleitung:

Der Dienstplan ist ein Plan mit kurzem Zeit-Wert.

Patienten, die ins Krankenhaus gehen, sind nicht planbar.
Mitarbeiter, die sich krank melden, sind nicht planbar.

Warum also überhaupt einen Plan erstellen?

Heute geplant – morgen verworfen

1. Antwort: Der Dienstplan ist ein Teil einer notwendigen Organisationsarbeit i.d.R. der Pflegedienstleitung.



MDK Prüfung

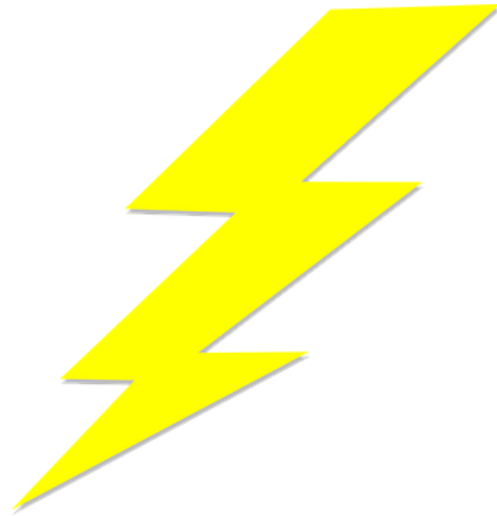
Er ist ein Muss (Pflicht) und keine Kür.

Heute geplant – morgen verworfen

- Der **Dienstplan** ist ein Instrument der Personaleinsatzplanung in Betrieben und Unternehmen.
- Der **Dienstplan** legt rechtlich verbindlich fest, an welchem Tag und wann welcher Mitarbeiter arbeitet und wann nicht.
- Der **Tourenplan** legt fest, wann in welcher Abfolge welche Patienten versorgt werden.



PDL im Dilemma zwischen Wünschen der Patienten und Forderungen der Mitarbeiter



Grundlagen: Was sich Patienten wünschen:

Grundlagen: Was sich Patienten wünschen:

- Freundlichkeit

- Zeit für die Pflege

- (Relative) Pünktlichkeit

- Verlässlichkeit

- Nicht ständig andere Mitarbeiter/innen

- Angemessene Kosten

Grundlagen: Was Mitarbeiter/innen sich wünschen:

4 Generationen in Unternehmen

	Baby-Boomer ca. 1946 - 1964 geboren	Generation X ca. 1965 - 1979 geboren	Generation Y / Millennials ca. 1980 - 1995 geb.	Generation Z ca. 1995 - 2010 geb.
	"die geliebte Generation"	"die verlorene Generation"	"die vernetzte Generation"	die "anything goes" Generation
Kontext	in optimistischen und positiven Zeiten aufgewachsen.	unabhängig und selbständig aufgewachsen. "Schlüsselkinder" Erste Berufserfahrungen in Zeiten von Rezession und Neustrukturierung und Organisation Erfahrung: Ein sicherer Arbeitsplatz existiert nicht.	fürsorgliche Eltern, überbehütete Gesellschaft global denkende Generation, deren Lebensweise multikulturell geprägt ist	hohes Wohlstandsniveau mit verstärkter Wahrnehmung von Unsicherheit aufgrund der Globalisierung technikaffiner selbstbewußter, "Flutterhaft"
Grundhaltung	Leben um zu arbeiten. Pflichterfüllung. Können schlecht "Nein" sagen.	Work-Life-Balance. Gewisse Bereitschaft, einzuspringen aber nur im begrenzten Rahmen. Wenig Überstunden.	Life-Balance Gewisse Bereitschaft, einzuspringen aber nur im begrenzten Rahmen. Wenig Überstunden.	klar definierte Strukturen im Job. Geregelte Arbeitszeiten. unbefristete Arbeitsverträge geringe Loyalität zum Arbeitgeber
Dienstplan	Patient soll gut versorgt sein. Dienstplanung sollte verlässlich sein.	Patient soll gut versorgt sein. Dienstplanung soll verlässlich sein.	"Morgen früh habe ich erst noch einen Friseurtermin. Dann kann ich kommen."	"Dienst ist Dienst" und "Frei ist Frei"
Sprache	Sie / Ihr / Du	Sie / Ihr / Du	Sie / Ihr / Du	Sie/ Ihr / Du

Grundlagen: Was Mitarbeiter/innen sich wünschen:

4 Generationen in Unternehmen

	Baby-Boomer ca. 1946 - 1964 geboren	Generation X ca. 1965 - 1979 geboren	Generation Y / Millennials ca. 1980 - 1995 geb.	Generation Z ca. 1995 - 2010 geb.
Name	Baby-Boomer ca. 1946 - 1964 geboren	Generation X ca. 1965 - 1979 geboren	Generation Y / Millennials ca. 1980 - 1995 geb.	Generation Z ca. 1995 - 2010 geb.
Vorteile im Arbeitsleben	<ul style="list-style-type: none"> ● Dienstleistungsorientiert ● Umtriebig ● Offen für Zusatzarbeiten ● Beziehungsbegabt ● Wunsch, zu gefallen ● Teamarbeiter ● auf Arbeit konzentriert 	<ul style="list-style-type: none"> ● Anpassungsfähig ● selbstverständlicher Umgang mit Technologien ● Unabhängig ● Kreativ ● Auf Karriere konzentriert ● Wunsch nach Abwechslung 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kollektives Handeln ● Optimismus ● Hartnäckigkeit ● Fähigkeit zum Multitasking ● PC - und IT erfahren 	<ul style="list-style-type: none"> ● Klare Absprachen / Strukturen im Job ● begeistert Leistungen bringen ● Kreativ ausleben
Nachteile im Arbeitsleben	<ul style="list-style-type: none"> ● wirtschaftliches Denken ist nicht selbstverständlich ● Fühlt sich unwohl bei Konflikten ● Reagiert empfindlich auf Kritik 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ungeduldig ● wenig Bereit, für die Arbeit Opfer zu bringen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Unsicher im Umgang mit schwierigen Personen ● Bedarf an Supervision und Struktur 	<ul style="list-style-type: none"> ● Unsicherheit / Skepsis ● wenig Interesse an Führungsaufgaben ● stark projektorientiert
Führen	Anordnung wird umgesetzt	Anordnung muss Sinn machen.	Wenn Sinn erkannt ist, hohes Engagement. Freiraum wird gefordert.	Sinn hat einen hohen Wert. Freiraum wird gefordert. "in Twitter-Häppchen erklären"

Grundlagen: Dilemma der Pflegedienstleitung

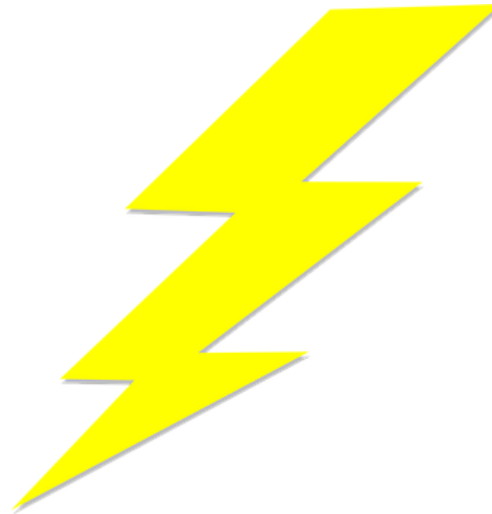


Grundlagen: Dilemma der Pflegedienstleitung

**Wünsche der Patienten
Mitarbeiter**

Möglichst gleiche
Mitarbeiter/innen

Pünktlich



Erwartungen der

verlässlicher Dienstplan

„Frei ist frei“

wenig/ keine Überstunden

das kennen Sie nicht, oder?

No go's,
die keiner
macht.

- „Da wir sowieso den Dienstplan ständig ändern müssen, plane ich jeweils nur für eine Woche.“
- „Ich weiß, dass Angela* und Ulrike* nicht nein sagen können. Daher frage ich die immer als erstes. Sie haben ja auch keine Familie.“ *Namen sind fiktiv
- „Es ist eben nicht zu vermeiden, dass ein(e) Mitarbeiter/in die Spätschicht bis 22.00 h fährt und am nächsten Morgen ab 6.00 h wieder losfährt.“

das kennen Sie nicht, oder?

- „Wenn es notwendig ist, dann muss die Mitarbeiterin eben den Urlaub unterbrechen und kommen.“
- „Die Mitarbeiter dürfen ihr Handy nicht an die Seite legen oder ausmachen. Ich muss sie ja jederzeit erreichen können.“
- „Wir bezahlen nur die Pflegezeiten beim Patienten. Die Fahrzeiten dazwischen kann der Mitarbeiter nicht aufschreiben bzw. werden nicht berechnet.“

No go's,
die keiner
macht.

Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

- Beachtung der **Arbeitszeit** in der ambulanten Pflege:

§ 3 Arbeitszeitgesetz: max. 10 Std. tägliche Arbeit



Wie lange dauern in Ihrem Pflegedienst die Teildienste am Wochenende oder die Dienste im Vertretungsfall?
Wie lange arbeiten die Mitarbeiter/innen?

Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

- **Beachtung der **Pausenzeit** in der ambulanten Pflege:**

§ 4 Arbeitszeitgesetz: mind. 30 Min. bei Arbeitszeit von 6-9 Std. und 45 Min. bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Std.



Wird die Pausenzeit in Ihrem Pflegedienst eingehalten?

Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

- Beachtung der **Ruhezeit** in der ambulanten Pflege:

§ 5 Arbeitszeitgesetz: mind. 11 Std. zwischen Diensten*



Wird die Ruhezeit in Ihrem Pflegedienst bei Teildiensten am Wochenende oder Diensten im Vertretungsfall eingehalten?

*Sonderregelung im Pflegebereich: mind. 10 Std. Ruhezeit

Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

- (1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- (2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2, §§ 7 und 21a Abs. 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.
- (3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.
- (4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.



Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,

2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

(3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.



Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

- **Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, aber auch:**

- § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

- § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

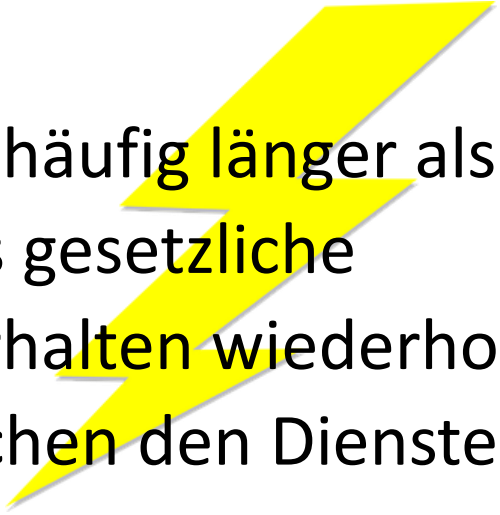
- § 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters



Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

Ein ehrliches, nüchtern formuliertes zusammenfassendes
Zwischenfazit könnte aber auch so lauten:

Pflegekräfte arbeiten in der ambulanten Pflege häufig länger als es das Gesetz erlaubt, halten immer wieder das gesetzliche Mindestmaß ihrer Ruhepausen nicht ein und erhalten wiederholt nicht die gesetzlich vorgesehene Ruhezeit zwischen den Diensten zweier Tage.



Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

Es gibt natürlich eine Reihe weiterer rechtlicher Bestimmungen, die zu beachten sind, z.B.:

- Nachvollziehbarkeit
- Legende
- Dokumentensicher
- Name, Qualifikation,
- Beschäftigungsumfang
- ...

Erstellt am: _____, Erstellt von: _____, Geprüft am: _____, Geprüft von: _____

Dezember 2014

Ereignisse	1 Mo	2 Di	3 Mi	4 Do	5 Fr	6 Sa	7 So	8 Mo	9 Di	10 Mi	11 Do	12 Fr	13 Sa	14 So	15 Mo	16 Di	17 Mi	18 Do	19 Fr	20 Sa	21 So	22 Mo	23 Di	24 Mi	25 Do	26 Fr	27 Sa	28 So	29 Mo	30 Di	31 Mi	Arb.	Url.	Frei.
de Gudde, Susanne Krankenschwester 19:15h,5d/Wo.	F1	F1	F1	F2	X	X	F3	F3	S1	S1	S1	S1	S1	X	X				F5	F5	F5													
Süßkind, Sabine Altenpflegerin 19:15h,5d/Wo.						F4	F4							F4	F4	F4							S2											
Warncke, Elisabeth Pflegekraft 34h,0d/Mo.									RB						F4	F4	RB	RB																
Lavidaloca, Katrin Pflegeteamleitung PB HWH														S2	S2				F5	F5	F5			S2	S2									
Grabbert, Daniela 25h,0d/Mo.		S2	S2						X			F2				UX			F1					F1	F1	F1				F2	F2	F2		
Gustafson, Ines 19:15h,5d/Wo.	KK	KK	KK	KK					X										F4	F4	F2													
Hinrichsen, Heike Krankenschwester/- 19:15h,5d/Wo.				S2	S2					F4	F4	F4	F3			M	M	M	F2	M				M	M	M	M	M						
Nedderfeld, Margret 19:15h,5d/Wo. Pfl WG																			U	U	U	U	U											

Team:	CS CuraSoft-Pflegeteam	HWH Hauswirtschaft	UX Wechgruppe	UX Überstundenausgleich	U Urlaub
Freiheit:	X Frei	KK Kind Krank	KX Krankheit	keine	100% vom Arbeitstag
Zeichentext:	keine	100% vom Arbeitstag	keine	keine	keine
Zeichentext:	F1 Früh 3 Mo-Fg 06:45-16:20, Fz.00-30	F4 Früh 1 Mo-Fg 06:50-14:30, Fz.00-30	S1 Spät 1 Mo-Fg 11:30-19:20, Fz.00-30	Bü Büro	F2 Früh 2 Mo-Fg 07:30-15:20, Fz.00-30
Zeichentext:	F3 Früh 5 Mo-Fg 06:50-15:30, Fz.00-30	M Mittags Mo-Fg 10:00-16:00	RB Rufbereitschaft	S2 Spät 2 Mo-Fg 12:00-20:00, Fz.00-30	F4 Früh 4 Mo-Fg 08:00-17:00, Fz.00-30

Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

- Übersichtlichkeit
- Klarheit, da Dokument
- DIN A 3
- Änderungen nur durch PDL
- Legende, eindeutige Symboldarstellung und Erläuterung der Symbole
- Eindeutige Kürzel für Urlaub, Krankheit, Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Freizeitausgleich
- Einheitliche Symbolik innerhalb der Einrichtung bzw. bei Filialbetrieb
- Empfehlung: 3-4 Zeilen pro Mitarbeiter (1) SOLL, 2) abweichende Dienste /Anordnung, 3) Abweichungen vom SOLL 1 und 2, 4) Namenszeichen der Vorgesetzten

Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

- Vor- und Nachname des Mitarbeiters
- Qualifikation des Mitarbeiters
- Soll- Arbeitszeit (Beschäftigungsgrad, - umfang, auch als Prozentangabe möglich)
- Nachweis für auszugleichende Feiertage, Mehr- und Überstunden
- Dienstplanzeitraum (z.B. Februar 2017)
- Name des Pflegedienstes, für den dieser Plan gilt
- Erstellungsdatum
- Unterschrift des Erstellenden und die genehmigende Unterschrift der PDL bei Delegation
- Abschlussunterschrift nach Abrechnung des IST-Planes

Rechtliche Bestimmungen für den Dienstplan

Es gibt natürlich eine Reihe weiterer Arbeitsschutzbestimmungen, die seitens des Arbeitgebers, aber auch des Mitarbeiters zu beachten sind, z.B.:

- a) Beachtung von Arbeitsschutzbestimmungen bei schwangeren Mitarbeiterinnen
- b) Beachtung von Arbeitsschutzbestimmungen von minderjährigen Mitarbeitern
- c) ...

- d) Beachtung von sicherem Schuhwerk
- e) Beachtung von notwendiger Schutzkleidung
- f) Beachtung im Umgang mit Nadelstichverletzungen
- g) Beachtung im Umgang mit Hygienevorschriften
- h) Beachtung beim Führen eines Dienst-KFZ



Lösungen aus dem Dilemma

Leitsatz*:

Die Versorgung der Patienten hat Vorrang!

* Bei vielen Wohlfahrtsverbänden und ambulanten Pflegediensten in der Vergangenheit.

Lösungen aus dem Dilemma (1)

Meine Meinung:

- Kein strategisch dauerhafter hilfreicher Ansatz.
- Missachtung rechtlicher Vorschriften.
- Eine verlässliche Versorgung der Patienten kann nur im Rahmen der zur Verfügung stehender Personalressourcen zugesagt werden.

Lösungen aus dem Dilemma (2)

Vorschlag:

Wir nehmen nur so viel Patienten auf, wie wir verlässlich versorgen können.

Können Sie diesem Vorschlag zustimmen?

Lösungen aus dem Dilemma (3)

Strategische Perspektiventwicklung unter
Beachtung der Thematik Dienstplanung.

Vision, Ziele

Personalplanung

Dienstplanung

Dienstplanmodelle

Klassisch: 12:2, jedes 2. Wochenende Dienst

Vorteile:

Bekannt im Pflegebereich,
verkürzte Arbeitszeit in der Woche, jedes 2.
Wochenende Dienst (Teildienst)

Dienstplanmodelle

Klassisch: 12 Tage Arbeit, 2 Tage frei. Jedes 2. Wochenende Dienst.

Beispiel: **Jan 17** 22 Arbeitstage bei 5 Tage Woche

Legende: F = Frühdienst 6 Std. T = Tagdienst 7 Std. S = Spätdienst 4,5 Std. FD = Frühdienst und Dienstbesprechung 7,5 Std.
TD = Früh- und Spätdienst 10 Std.

	Jan 17																															Monat	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Soll	Ist
MA A 35 Std.	F	F	F	FD	F	TD	TD	F	F	F	F	F	S	S	S	S	S	S	S	TD	TD	S	S	S	S	S	S	F	F	154	158,5		
MA B 30 Std.	F	F	F	FD	F			S	S	S	S	TD	TD	F	F	F	FD	F			F	F	F	F	F	S	S	F	F	132	136,5		
MA C 39 Std.	TD	F	F	FD	F	TD	TD	S	S	S	S			F	F	F	FD	F	TD	TD	F	F	F	F	F			F	F	171,6	173		
MA D 36 Std.	TD	S	S	S	S	F	F	F	F	F	F			TD	TD	TD	TD	TD	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	158,4	159			
MA E 25 Std.	T	T	T	T	T							S	S	S	S	S	S	S					T	T	T	T	T	S	S	110	119,5		
etc.																																	

Genauere Zeitplanung:
 F = 6.30 – 12.30 h
 S = 16.30 – 21.00 h
 TD = 7.00 - 12.30 h
 und 16.00 – 20.30 h

Fehler: kein
 Ausgleichstag für
 Sonntagsarbeit

Feb 17 20 Arbeitstage

	Feb 17																												Monat	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Soll	Ist
MA A 35 Std.	F	FD	F	S	S	S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	TD	TD	TD	TD	TD	S	S			S	S	140	134
MA B 30 Std.	F	FD	F				F	F	F	F	F	F	F	F	FD				S	S	S	S	S	S	S	S	F	F	120	124,5
MA C 39 Std.	F	FD	F	TD	TD	TD	TD	TD	F	F			F	F	F	FD	F	F	F	S	S	S	S	S			S	S	156	156,5
MA D 36 Std.	S	S	S	F	F	S	S	S	S	S			F	F	F	FD	F	TD	TD	F	F	F	F	F			F	F	144	141,5
MA E 25 Std.					T	T	T	T	T	S	S	S	S	S	S							S	S	S	S	S	S	S	100	93,5
etc.																														

Dienstplanmodelle

Auch klassisch: jedes 3. Wochenende Dienst

Vorteile:

Bekannt im Pflegebereich,
verkürzte Arbeitszeit in der Woche, jedes 3.
Wochenende Dienst (Teildienst)

wird häufig als Vorteil gegenüber 12:2 seitens
der Mitarbeiter/innen gewertet

Dienstplanmodelle

Klassisch: jedes 3. Wochenende

Beispiel: **Jan 17** 22 Arbeitstage bei 5 Tage Woche

Legende: F = Frühdienst 6 Std. T = Tagdienst 7 Std. S = Spätdienst 4,5 Std. FD = Frühdienst und Dienstbesprechung 7,5 Std.
TD = Früh- und Spätdienst 10 Std.

	Jan 17																															Monat	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Soll	Ist
MA A 35 Std.	F	F	F	FD	F		TD	TD	F	F	F	F	F		F	F	F	FD	F		TD	TD	F	F	F	F	F	TD	TD	F	F	154	155
MA B 30 Std.	TD	F	F	F	FD	F			S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	TD	TD	S	S	S	S	S			F	F	132	142,5	
MA C 39 Std.	TD	F	F	F	FD	F			F	F	F	F	F		F	F	F	FD	F	TD	TD	TD	TD	F	F	F			F	F	171,6	173	
MA D 36 Std.		S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	TD	TD	TD	TD	TD	TD				S	S	S	S	S		S	S	158,4	146,5	
MA E 25 Std.		T	T	T	T	T						S	S	S	S	S	S	S	S				T	T	T	T	T				110	110,5	
etc.																																	

Genauere Zeit-
planung:
F = 6.30 – 12.30 h
S = 16.30 – 21.00 h
TD = 7.00 - 12.30 h
und 16.00 – 20.30 h

Fehler: kein
Ausgleichstag

Feb 17 20 Arbeitstage

	Feb 17																												Monat		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Soll	Ist	
MA A 35 Std.	F	FD	F			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	TD	TD	TD	TD	TD	S	S			S	S	140	141,5	
MA B 30 Std.	F	FD	F				F	F	F	F	F	F	F	F	FD				S	S	S	S	S				F	F	120	115,5	
MA C 39 Std.	F	FD	F			TD	TD	TD	F	F	TD	TD	F	F	F	FD	F			S	S	S	S	S			F	F	156	147,5	
MA D 36 Std.	S	S	S	TD	TD	S	S	S	S	S			F	F	F	FD	F			F	F	F	F	F	TD	TD	F	F	144	149,5	
MA E 25 Std.				TD	TD	T	T	T	T	T			S	S	S	S	S						S	S	S	S	S		100	104,5	
etc.																															

Dienstplanmodelle

Eher selten: 1 Wochenende im Monat Dienst)

Vorteile: mehr freie Wochenenden (als üblich)

Dienstplanmodelle

Soll-Dienstplan für Oktober 2018 (OE 1)

Seite: 1

gedruckt am: 16.10.2018 um: 08:28

Std	Mo 01	Di 02	Mi 03	Do 04	Fr 05	Sa 06	So 07	Mo 08	Di 09	Mi 10	Do 11	Fr 12	Sa 13	So 14	Mo 15	Di 16	Mi 17	Do 18	Fr 19	Sa 20	So 21	Mo 22	Di 23	Mi 24	Do 25	Fr 26	Sa 27	So 28	Mo 29	Di 30	Mi 31	
169,4	U	U	X	U	U	F2	F2	B	B	B	B	F2	X	X	B	B	B	B	B	F2	F2	B	B	B	B	B	X	X	B	B	F2	
169,4						RB	RB	RB	S2	S2	S2	RBM			RB	RB	RB	RB	RB	M1	M1	S2	S2	S2	S2	S2	S2	RB	RB	RB	RB	
169,4						S2	S2		RB	RB	RB										S2	S2	RB	RB	RB	RB	RB					
154	U	U	X	U	U	X	X	BG	BG	BG	BG	HW	X	X	BG	BG	BG	BG	BG	X	X	BG	BG	BG	BG	BG	X	X	BG	BG	X	
154	B1	B1	X	B1	B1	X	X	F2	F2	F2	X	F2	D1	D1	X	F2	F2	F2	F2	X	X	F2	F2	F2	F2	F2	X	X	F2	F2	S1	
154	RB	RB	RB	RB	RB			M1	M1	M1		S2	RB	RB		M1	M1	M1	M1			M1	M1		M1	M1			S2			
154												RBA																				
132	F2	F2	F2	X	F2	D1	D1	X	S1	S1	S1	S1	X	X	U	U	U	U	U	X	X	S1	S1	S1	S1	S1	X	X	F2	F2	X	
132	M1	M1	M1		M1																									M1	M1	
88	S1	S1	S1	S1	S1	X	X	U	U	U	U	U	X	X	S1	S1	X	S1	FF	X	X	F2	F2	F2	X	F2	D1	D1	X	S2	X	
88																									M1							
110	X	F2	F2	F2	F2	X	X	S1	FF	F2	F2	F2	X	X	F2	F2	S1	X	F2	D1	D1	X	U	U	U	U	X	X	U	U	X	
110				M1							M1	M1			M1																	
110	F1	F1	X	F1	F1	X	X	U	X	U	U	U	X	X	F1	F1	F1	F1	S1	X	X	F1	F1	F1	F1	X	D1	D1	F1	X	F1	
110																																M1
132	FBü	FBü	X	FBü	FBü	X	X	FBü	FBü	FBü	FBü	X	D1	D1	FBü	X	FBü	FBü	FBü	FBü	X	X	FBü	FBü	FBü	FBü	FBü	X	X	S1	S1	X

MA 1
MA 2
MA 3
MA 4
MA 5
MA 6
MA 7
MA 8

Legende							
B Büro	08:30 - 16:30 (0)	BF Bürozeit nach Früh	00:00 - 00:00 (0)	BG Büro Gressmann	08:00 - 14:00 (0)	BS Bürozeit vor Spät	00:00 - 00:00 (0)
B1 Büro stellv. PFK	09:00 - 14:30 (30)	D1 Doppeldienst 1	06:30 - 12:30 (0)	FBü Frühdienst und Büro	07:30 - 14:00 (0)	FK Frühdienst Kurz	00:00 - 00:00 (0)
FLL Fallbesprechung	11:00 - 11:30 (0)	FV Frühdienst SGB V	07:00 - 09:00 (0)	F1 Frühdienst	06:30 - 12:00 (0)	F2 Frühdienst 2	06:15 - 11:45 (0)
HW Hauswirtschaft 1	08:00 - 13:30 (0)	HY Hygienebeauftragte	14:00 - 15:00 (0)	M1 Mittagsdienst 1	11:30 - 14:00 (0)	QB QB Tätigkeit	10:00 - 11:00 (0)
RB Rufbereitschaft	00:00 - 00:00 (0)	RBA Rufbereitschaft aben	00:00 - 00:00 (0)	RBM Rufbereitschaft morg	00:00 - 00:00 (0)	sv Spätdienst SGB V	19:00 - 20:30 (0)
S1 Spätdienst 1	15:00 - 20:30 (0)	S2 Spätdienst 2	00:00 - 00:00 (0)	TB Teambesprechung	11:30 - 13:00 (0)		

Dienstplanmodelle

Eher selten: 7:7 (7 Tage arbeiten, 7 Tage frei)

Vorteile: lange Freizeitphase

wird häufig in der häuslichen Intensivpflege angewandt.

Dienstplanmodelle

Modell 7:7 Eher ein Modell aus der stationären Pflege. 7 Tage Arbeit : 7 Tage frei. Daher viel Teildienste Früh/ Spät

Beispiel: **Jan 17** 22 Arbeitstage bei 5 Tage Woche

Legende: F = Frühdienst 6 Std. T = Tagdienst 7 Std. S = Spätdienst 4,5 Std. FD = Frühdienst und Dienstbesprechung 7,5 Std.
TD = Früh- und Spätdienst 10 Std.

Genauere Zeit-
planung:
F = 6.30 – 12.30 h
S = 16.30 – 21.00 h
TD = 7.00 - 12.30 h
und 16.00 – 20.30 h

	Jan 17																															Monat		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Soll	Ist	
MA A 35 Std.		TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD								F	F	TD	TD	TD	TD	TD									TD	TD	154	152
MA B 30 Std.									TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD								TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD			132	140
MA C 39 Std.	TD	TD							TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD							TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD			171,6	170
MA D 36 Std.		TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD								TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD									TD	TD	158,4	160
MA E 25 Std.	TD	TD							T	T	T	T	T	TD	TD									T	T	T	T	T	TD	TD			110	120
etc.																																		

	Feb 17																												Monat				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Soll	Ist			
MA A 35 Std.	TD	TD	TD	TD	TD								TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD									TD	TD	140	140		
MA B 30 Std.						F	F	F	F	F	TD	TD								TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD					120	120	
MA C 39 Std.						TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD							TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD					156	150	
MA D 36 Std.	TD	TD	TD	TD	TD								TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD								TD	TD			144	140	
MA E 25 Std.						F	F	F	F	F	TD	TD								F	F	F	F	F	TD	TD					100	105	
etc.																																	

Dienstplanmodelle

Modell „Wunsch-Frei“:

Das Modell Wunschfrei ist ein sehr mitarbeiterorientierter Ansatz, der natürlich die Balance zwischen der Versorgungsnotwendigkeit der Patienten und den arbeitsrechtlichen Bedingungen berücksichtigt und in der Praxisanwendung von 5 Prämissen ausgeht:

Dienstplanmodelle

Modell „Wunsch-Frei“:

- a) Die Mitarbeiter/innen teilen bis zu einem definierten Zeitpunkt ihre Frei-Wünsche des Folgemonats mit
- b) Die Mitarbeiter/innen sollen nicht mehr Tage incl. Wochenende arbeiten, als es Arbeitstage in dem jeweiligen Monat gibt
- c) Die Mitarbeiter/innen arbeiten höchstens 10 Tage, in Ausnahmefällen 11 Tage am Stück.
- d) Urlaub (ist heilig) und Wunsch-Frei ist seitens der Leitung möglichst zu berücksichtigen
- e) Der ausgehängte Dienstplan ist für die Mitarbeiter verbindlich. Kurzfristige Ausnahmen (Wechsel von Diensten) sind nur in Einzelfällen und nach Absprache mit der Leitung möglich, bedürfen aber deren Genehmigung. Dabei können i.d.R. nur gleiche Dienste getauscht werden (z.B. Früh mit Früh)

Dienstplanmodelle

Modell „Wunsch-Frei“:

Der Dienstplan für den nächsten Monat entsteht konkret jeweils nach folgender Systematik:

- a) Die Mitarbeiter/innen teilen bis zum 8. des Monats ihre (bis zu **3**) Frei-Wünsche für den Folgemonat per Zettel in einen Zettelkasten mit. Der Name und die gewünschten Frei-Tage bzw. Urlaubstage im Folgemonat werden aufgeschrieben. Wenn kein Zettel eingeworfen wird, erklärt der Mitarbeiter, dass ihm egal ist, wann er frei hat und wann er arbeitet.
- b) Die PDL erstellt bis zum 13. des Monats den Dienstplan in Abstimmung mit den Teamleitungen für den Folgemonat und hängt ihn (**vorläufig für 2 Tage**) aus. (Caritas, Diakonie)
- c) Dienstplanänderungen aufgrund von Wünschen oder dienstlichen Notwendigkeiten (z.B. wegen Erkrankung) werden von der Leitung entsprechend nachgetragen.
- d) **Der Dienstplan wird verbindlich und entsprechend ausgehängt.**

Dienstplanmodelle

Modell Wunsch Frei: Wünsche der Mitarbeiter erfragen. Wochenende + Feiertage zählen. Im Januar sind dies 9 Tage.
Arbeitszeit auf die Anzahl Arbeitstage verteilen. Arbeitstage max 10 Tage Arbeit hintereinander (Ausnahme 11 Tage)

Beispiel: **Jan 17** 22 Arbeitstage bei 5 Tage Woche

Legende: F = Frühdienst 6 Std. T = Tagdienst 7 Std. S = Spätdienst 4,5 Std. FD = Frühdienst und Dienstbesprechung 7,5 Std
TD = Früh- und Spätdienst 10 Std.

Genauere Zeit-
planung:
F = 6.30 – 12.30 h
S = 16.30 – 21.00 h
TD = 7.00 - 12.30 h
und 16.00 – 20.30 h

	Jan 17																															Monat			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Soll	Ist		
MA A 35 Std.	F	F	F	F	FD	F				F	TD	TD	F	F	F	F			FD	F	TD	TD	F	F	F	F							154	151	
MA B 30 Std.	F	F	F				F	F	F	F	F	F	F	F	F				FD	F			F	F		F	F	F	F	F	F		132	133,5	
MA C 39 Std.	TD	S	S	S	S	S				TD	TD	TD	TD	TD			S		S	S	TD	TD	S	S	S	S	S	TD	TD			171,6	158,5		
MA D 36 Std.	TD	F	F	F	FD					F	F	F	F	F			F	F	F	FD	F	TD	TD	S	S	S				F	F	158,4	142,5		
MA E 25 Std.		T	T	T	T	T				T	T	T	T	T												T	T	T	T	T			110	119	
etc.																																			

	Feb 17																												Monat						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Soll	Ist					
MA A 35 Std.	F	FD	F			F	F	F	F	F	TD	TD			F	FD	F	TD	TD	F	F	F					F	F					140	139	
MA B 30 Std.			S	TD	TD	S	S	S	S	S			S	S	S	FD	F	TD	TD	S	S	S	S				S	S					120	121	
MA C 39 Std.	F	FD	F			TD	TD	TD	TD	TD	TD	TD				FD	F			F	F	F	F	F	TD	TD	TD					156	163		
MA D 36 Std.	S	S	S				F	F	F	F	TD	TD	TD	TD	TD	TD				TD	TD	TD	F	F			F						144	159	
MA E 25 Std.	T	T	T	T	T					T	T	T	T							T	T	T	T	T									100	98	
etc.																																			

MediFox ambulant - DOREA Beteiligungsgesellschaft mbH [SMBandrea]

Stammdaten Dokumentation Pflegeplanung Verwaltung Abrechnung Personaleinsatzplanung Zeiterfassung Statistik Controlling Einstellungen ?

Wiedervorlage | Sichern | Vorschau | Drucken | Kopieren | Stundenkonto | Urlaubskonto | Abschließen | Rahmenpläne | Änderungen

Dienstplan Sortierung: Qualifikation Ansicht: Ist-Plan Zeitraum: April 2018 Pflegeteam: alle

Mitarbeiter	Soll	1 Fe	2 Fe	3 Di	4 Mi	5 Do	6 Fr	7 Sa	8 So	9 Mo	10 Di	11 Mi	12 Do	13 Fr	14 Sa	15 So	16 Mo	17 Di	18 Mi	19 Do	20 Fr	21 Sa	22 So	23 Mo	24 Di	25 Mi	26 Do	27 Fr	28 Sa	29 So	30 Mo	Rest		
Haufe, Katrin	160:00	ED	ED	ED	FB	ED	ED	ED	ED	X2	FB	FB	FB	FB	X3	ED	FB	ED	FB	FB	ED	ED	X4	Di	FB	FB	FB	FB	X	X5	FB	190:43		
PDL	-105:05		SD	FA	DE	SD					SD	SD					RB	RB	VB	FB	RB	RB										-54:55		
40 Std. pro Woche	54:55	RB	SD	RB							OZ						RB	RB														135:48		
Schmidt, Nicole	160:00	Np	X0	X	FB	FB	FB	FB	X2	FB	FB	FB	FB	FB	X	X3	FB	FB	FB	FB	FB	X	X4	FB	FB	FB	FB	FB	X	X5	FB	161:31		
PDL	-106:44				RB	DE	RB	RB	RB		QZ	DE					SD	V	FB						RB	RB	RB	RB	RB	RB	RB		-53:16	
40 Std. pro Woche	53:16				RB																											108:15		
Armbrust, Jaqueline	140:00	X1	SD	EU	EU	EU	EU	X	X2	EU	EU	EU	EU	EU	X	FRP	EU	EU	EU	EU	EU	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SB	X5	X	180:15		
Pflegefachkraft	00:00										OZ																						-140:00	
35 Std. pro Woche	140:00																																40:15	
Folgart, Yvonne-Doreen	60:00	X1	X	SD	SD	X	X	X	X2	F1	F1	X	X	X	X3	ED	F2	X	X	X	X	X4	SD	SD	X	X	X	X	X	X5	SD	78:02		
Pflegefachkraft	00:00				DE																												-60:00	
15 Std. pro Woche	60:00																																18:02	
Hübner, Nicole	160:00	X1	ED	SD	ED	FRP	FRP	X2	FKA	SD	SD	SB	SB	SB	X	X3	FRP	FRP	FRP	FRP	X	FKB	FKB	X4	X	FRP	FRP	SB	X	X0	ED	165:28		
Pflegefachkraft	-71:15		FDB	SDB					FD	SDB	SDB												SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB		-88:45	
40 Std. pro Woche	88:45										OZ	DE																					76:43	
Langer, Dana	96:00	X	X1	X	X	X	X	X	X2	X	X	X	X	X	X	X3	X	X	X	X	X	X	X4	X	SB	X	X	X	X	X5	SB	13:00		
Pflegefachkraft	53:52																																-149:52	
24 Std. pro Woche	149:52																																-136:52	
Linn, Ariane	160:00	SD	X1	FB	FB	X2	FB	SD	SD	FB	FB	FB	X	FB	X	X3	FB	FB	FB	FB	FB	X	X4	FB	FB	FB	FB	FB	X	X5	FB	142:47		
Pflegefachkraft	-05:41			SD	SD	SD	SD	SD	SD		OZ																						-154:19	
40 Std. pro Woche	154:19				DE																												-11:32	
Reimer, Yvonne	160:00	X	X	LB	LB	LB	LB	FRP	FRP	SD	SD	SD	SD	X	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	X	X	X	X4	X	SD	SD	SD	SD	SD	156:42		
Pflegefachkraft	-74:56							ZF	ZF		OZ																							-85:04
40 Std. pro Woche	85:04																																	71:38
Reske, Andrea	160:00	FRP	SD	SD	X1	SD	X	X	X2	SPR	SPR	SPR	SPR	X	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	156:39	
Pflegefachkraft	-48:36		FA	FKJ	FKJ	DE				SD	SD	SD	SD	FKJ	FKJ										SD	SD			FKJ	FKJ				-111:24
40 Std. pro Woche	111:24										OZ	SPP																					45:15	
Schmidt, Beatrix	160:00	X1	X	LB	SD	SD	SD	SD	SD	X2	X	SD	SD	SD	X	X3	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SD	160:31	
Pflegefachkraft	36:58																																	-196:58

Verplante Dienste	Dienstgruppen	Vollzeitstellen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
SPD Springer	00:00-00:00		1	1	1		2	2	1	3			1														1	1	1				15	
ZF zusätzlicherEin	00:00-00:00							1	1																									2
X Wunschfrei/-d	00:00-00:00		1	1		1	2	2			3	1		1		1	1	1	2	1	1								2	2			23	
X Frei	00:00-00:00		1	34	7	8	7	9	38		7	8	11	11	10	38		9	8	15	12	12	41	1	13	14	16	15	13	40	11		409	
X1 Frei für 1. Sonnt	00:00-00:00		46	7	3	2			2			2																					63	
X2 Frei für 2. Sonnt	00:00-00:00				1	1	1	1	42	9		1			2																		59	
X3 Frei für 3. Sonnt	00:00-00:00												1	3	3	45	3	5	2				1										63	

Markieren Sie „Wunsch-Frei“ mit einem eigenen Icon



Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement

Weitere Ideen:

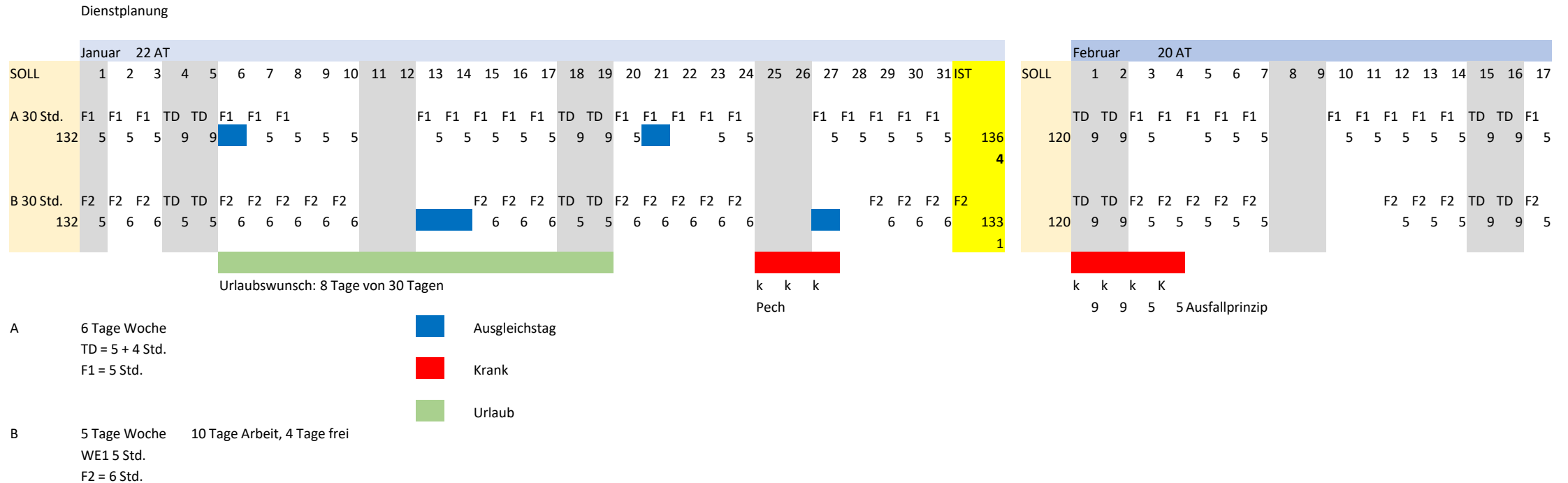
1 Woche Teildienst – 1 Woche frei

2 Tage Teildienste – 2 Tage frei

10 Dienste, 4 Tage frei

7 Dienste, 3 Tage frei, 3 Dienste, 1 Tag frei

Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement



Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement

Was ist vielfach die heutige Praxis in ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten?

Der Dienstplan wird erstellt unter Beachtung

- der genehmigten Urlaubs- und Fortbildungstage
- der benötigten Früh- und Spät-Touren und Teildienste
- der bekannten Langzeiterkrankten

„Und hoffentlich wird nicht noch jemand krank ...“

Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement

Was ist vielfach die heutige Praxis in ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten?

... und wenn jemand zusätzlich ausfällt und eine Tour unbesetzt ist

- muss ein anderer Mitarbeiter einspringen
- werden Patienten verschoben
- oder z.T. Touren zusammengelegt
- oder die PDL fährt selbst noch pflegen

„ich habe als PDL ständig mit den Änderungen zu tun ...“

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Gibt es alternative Lösungsansätze?

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Ausgangsthese:

Eine verlässliche Dienstplanung ist auf Dauer ohne ein systematisches Ausfallzeitenmanagement nicht zu erreichen.

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

- Das übliche Prozedere der Krankheitsvertretung in der Pflege-Dienstplanung:
dauerhafte Improvisation anstelle klarer Strukturen
- Problem:
bei der Dienstplanung wird die Monatssollarbeitzeit üblicherweise komplett – ohne Reserve für Krankheitsvertretungen – im Voraus verteilt, obwohl bei der Kalkulation der Kosten, der Stellenplankalkulation oder Netto-Arbeitszeitberechnung die Krankheitsausfälle im Rahmen des Ausfallzeitenaufschlags einkalkuliert werden.

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Beispiel: 15 Tage Krank entspricht 6% Fehlzeit

Arbeitshilfe **Netto-Arbeitszeitberechnung** für den Pflegebereich

Arbeitszeit: **39** Std./ Woche

Bundesland: **NRW** **2019** **250**
Jahr Arbeitstage

Umrechnung als Fachleistungsstunde Pflege:

Vollzeit		Jahr	pro Monat	pro Woche
A	Jahresarbeitszeit	1.950,00 Std./ Jahr	162,50	37,40
	- Urlaub 30 Tage	234,00 Std./ Jahr		
	- Krank 15 Tage	117,00 Std./ Jahr		
B	Anwesenheitszeit	1.599,00 Std./ Jahr	133,25	30,67
	- Organisationszeit 8%	127,92 Std./ Jahr		
C	Einsatzzeit	1.471,08 Std./ Jahr	122,59	28,21
	- Fahr- und Wegezeit 22%	323,64 Std./ Jahr		
D	Netto-Arbeitszeit (beim Kunden)	1.147,44 Std./ Jahr	95,62	22,01

entspricht
58,84% von A)

Pers.kosten/ Jahr	Overhead	Sachkosten	Gewinn	Gesamt
48.000,00 €	7%	20%	5%	Std.Satz
24,62 €	1,72 €	4,92 €	1,56 €	32,82 €
30,02 €	2,10 €	6,00 €	1,91 €	40,03 €
32,63 €	2,28 €	6,53 €	2,07 €	43,51 €
41,83 €	2,93 €	8,37 €	2,66 €	55,78 €

Arbeitshilfe: Die "gelben" Felder sind individuell auf Ihren Dienst anzupassen. Alle anderen Felder sind miteinander verknüpft.

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Krankheit und Reaktion darauf an einem Beispieltag:

	Team 1	Team 2	Team 3	Team 4
Früh	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
Spät	● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●

● Soll-Besetzung

● Krank

Reaktion: Verteilung von Patienten oder Umplanung Früh-
Spät oder Anruf aus Frei

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Krankheit und Reaktion (mit Puffer) an einem Beispieltag:

	Team 1	Team 2	Team 3	Team 4
Früh	● ● ● ●	● ● ● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
Spät	● ● ●	● ● ●	● ● ● ●	● ● ●

- Soll-Besetzung
- Krank
- evtl. Krankheitsvertretung

Reaktion: Verteilung von Patienten oder Umplanung Früh-
Spät oder Anruf aus Frei

Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement

Lösungsansätze:

Einsatzflexible Lösungen sind Springer-Pool,
Joker-Dienst

Arbeitszeitflexible Lösungen sind Stand-by-Dienste
Flexibler Arbeitszeitvertrag

Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement

Einsatzflexible Lösungen

Springer-Pool:

Vorteile:

Mitarbeiter mit bestimmten Arbeitszeitwünschen
Mitarbeiter mit bestimmtem Stundenumfang
eigenes Organisationsteam übergreifend

Nachteile

Mitarbeiter mit zeitlich oder fachlich
eingeschränkten Möglichkeiten

Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement

Einsatzflexible Lösungen

Joker-Pool: Vorteile:
alle Mitarbeiter sind beteiligt
Planung im Rahmen der Krankenquote

Nachteil: Pflicht für alle

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Modell Springer-Pool:

Krankheit und Reaktion an einem Beispieltag:

	Team 1	Team 2	Team 3	Team 4	Springer-Pool
Früh	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●
Spät	●●●	●●●	●●●	●●●	●

- Soll-Besetzung
- Krank
- evtl. Krankheitsvertretung

Reaktion: Einspringen ohne Dienstplanänderung

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Modell Joker-Dienst:

Krankheit und Reaktion an einem Beispieltag:

	Team 1	Team 2	Team 3	Team 4
Früh	●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●
Spät	●●●	●●●●●	●●●●	●●●●

- Soll-Besetzung
- Krank
- evtl. Krankheitsvertretung

Reaktion: Einspringen ohne Dienstplanänderung

Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement

Arbeitszeitflexible Lösungen

Stand-By-Dienste z.B. telefonische Erreichbarkeit
zwischen 6.00 h – 8.00 h =
2 Std. Dienstzeit

flexible Arbeitszeitvereinbarungen (Arbeitsvertrag xx
Stunden zzgl. bis 25 % als ergänzendem Korridor)

Arbeitszeitmodelle - Ausfallmanagement

Notwendige Voraussetzungen:

- Eine gewisse Größe des Pflegedienstes mit Teams oder Kooperationen
- Richtige Stammdatenhinterlegung in der Software (Personalkosten – Pflegezeiten)
- Gesamt-kostendeckende Patientenvereinbarungen
- Geringe Überstundenquote
- Strukturierte Organisationszeiten für Dienstbesprechung, Pflegedokumentation, Fortbildungsverpflichtungen, etc.
- Effektive und wirtschaftliche Tourenplanung

Umsetzungsschritte zur Einführung eines Ausfallmanagements

1. Schritt: Unternehmerische Zielsetzung klären
2. Schritt: Definition der Soll-Besetzung je Team
3. Schritt: Organisation über kleinere Einheiten hinweg
4. Schritt: Klare und transparente Vorgaben (Patienten, Leistungszeiten, etc.)
5. Schritt: Aufgabenbezogene Standards für verschiebbare oder verkürzbare Aufgaben festlegen
6. Schritt: Projekthaft planen und umsetzen und auswerten

Dienstplanmodelle

Weitere Ideen:

Rentner-Tour:

Wer beschäftigt Rentner/innen, die noch aktiv sein wollen?

Wie sehen die Vereinbarungen aus?

Und wer keine beschäftigt, warum nicht?

Dienstplanmodelle

Weitere Ideen:

Mütter-Touren:

Wer beschäftigt Mütter im Erziehungsurlaub?

Wie sprechen Sie die Mitarbeiterinnen an, die sich schwanger melden und übergangsweise ausscheiden?

Wie sehen die Vereinbarungen aus?

Und wer keine beschäftigt, warum nicht?

Dienstplanmodelle

Weitere Ideen:

Hausfrauen-Touren:

Wer beschäftigt Hausfrauen in Vormittags- oder Nachmittagstouren?

Wie sehen die Vereinbarungen aus?

Und wer keine beschäftigt, warum nicht?

Dienstplanmodelle

Weitere Ideen:

Bewusster wohnortnaher Einsatz

Handeln Sie auf Anfrage – oder nutzen Sie dies aktiv als Angebot?

Dienstplanmodelle

Weitere Ideen:

Bewerben ohne Bewerbung.

Wie sieht Ihr Personalgewinnungsverfahren aus?

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

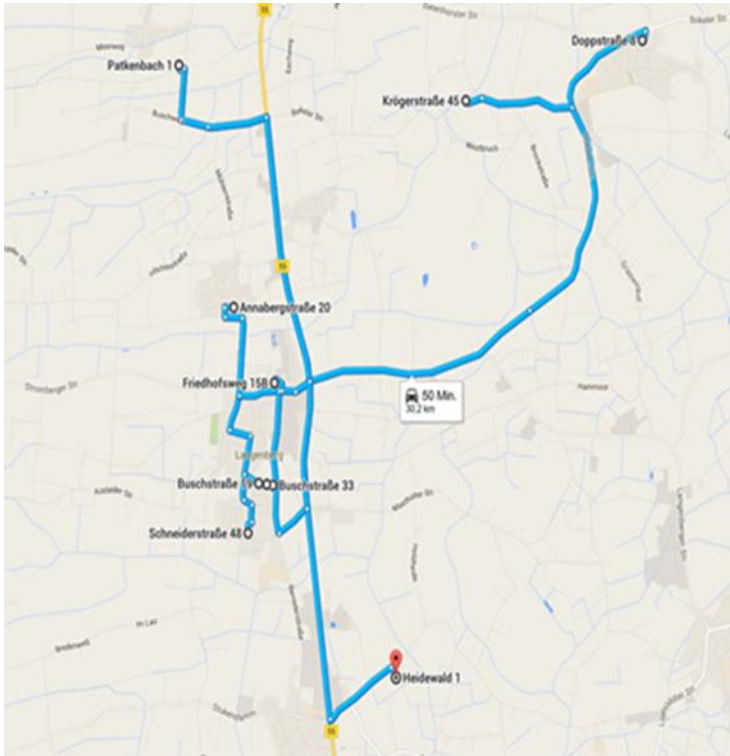
Dienst- und Tourenplanung

Praxisbeispiel 1
Tour 04.04.2019
Patient A
Patient B
Patient C
Patient D
...
Patient L
Patient M
Arbeitszeit bitte eintragen
Unterschrift

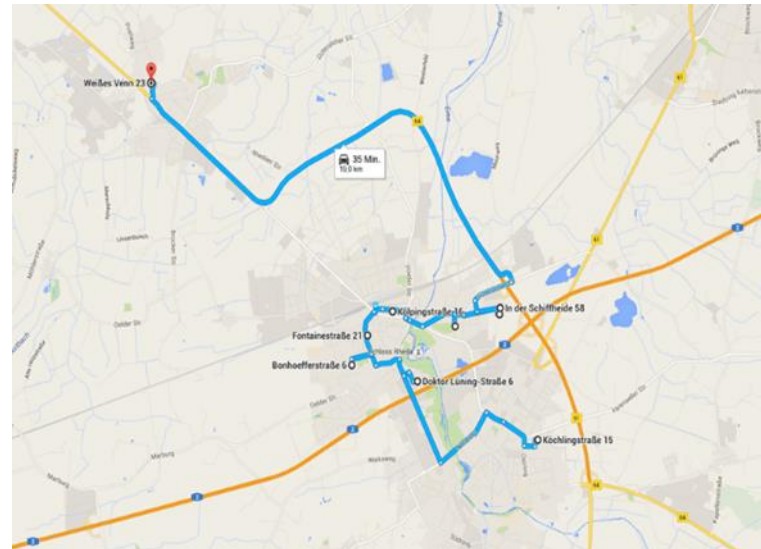
Praxisbeispiel 2
Tour 04.04.2019
6.15 h Beginn, Rüstzeit 15 Min.
6.30 h Patient A*
7.00 h Patient B*
7.15 h Patient C*
...
11.15 h Patient H*
11.45 h Patient I*
12.15 h Rüstzeit 15 Min.
Arbeitszeit SOLL 6.15 – 12.30 h
Arbeitszeit IST Bitte eintragen
Unterschrift
*Leistungen gem. Dokumentation

Praxisbeispiel 3
Tour 04.04.2019
6.15 h Beginn Rüst-/ Orgzeit 3 Min.
6.22 h Patient A
Hausbesuchsgrundzeit 3 Min.
Leistung A 7 Min.
Leistung B 3 Min.
Leistung C 4 Min.
6.43 h Patient B
Hausbesuchsgrundzeit 3 Min.
Leistung F 12 Min.
Leistung A 7 Min.
7.09 h Patient C
Hausbesuchsgrundzeit 3 Min.
Leistung G 4 Min.
Leistung B 3 Min.
... usw. Am Ende der Tour Rückfa zum Pflegedienst und Rüst Orgzeit 3 Min.
Arbeitszeit SOLL: 6.15 h – 12.10 h
Arbeitszeit IST:
Abweichung, weil ...
Unterschrift

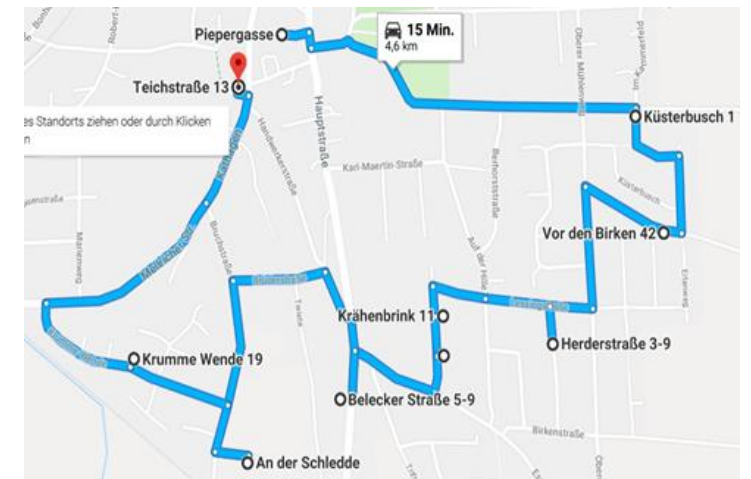
Tourenplanung effizient und wirtschaftlich planen



Beispiel 1 ist zufällig erstellt. Wegezeit 50 Min.



Beispiel 2 ist zufällig erstellt. Wegezeit 35 Min.



Beispiel 3 ist zufällig erstellt. System „Perlenkette“

Tourenplanung

Wie „sieht“ Ihr Tourenplan aus?

So?

		Pflege- zeit:	Fahr- zeit:	Gesamt- zeit:	Kosten der Tour:	Ertrag der Tour:	Ergebnis je Tag	im Monat
	Gesamt-Tour:	290	125	415	335 €	313 €	-22 €	-659 €
		70%	30%	100%				

Oder So?

		Pflege- zeit:	Fahr- zeit:	Gesamt- zeit:	Kosten der Tour:	Ertrag der Tour:	Ergebnis je Tag	im Monat
	Gesamt-Tour:	248	57	305	247 €	295 €	49 €	1.459 €
		81%	19%	100%				

Tourenplanung

Patientenrechner

Version: 13.03.2020

Name:

Mustermann, Martin		Telefon:	123456789
Ort:	Musterhausen	Straße	Musterstr. 99

Kalkulationsbasis	
exam. PFK	52,40 €

Leistungen	Gesamte Zeit in Min.	Kosten in €	Einnahmen in €
kleine Pflege	15	13,10 €	12,27 €
Kompressionsstrümpfe	3	2,62 €	4,09 €
		0,00 €	
		0,00 €	
		0,00 €	
		0,00 €	
		0,00 €	
Wegezeit	3	2,62 €	2,24 €
Gesamt	21	18,34 €	18,60 €

Anmerkungen:
Patientin hatte Schlaganfall 02/2019.
Ehemann erzählt gerne Witze. Hund
wird im Nebenraum während des
Einsatzes eingeschlossen

Richtig hinterlegte
Zeiten

Für die Organisation?
Für die Pflegezeiten?
Für die Wegezeit?

Kosten pro Einsatz incl. Leistungen/ Wegezeit	18,34 €	Einnahmen pro Einsatz	18,60 €	Ergebnis pro Einsatz	0,26 €	Ergebnis * 30 Tage	7,80 €
---	----------------	-----------------------	----------------	-------------------------	--------	-----------------------	--------

strategische Chancen für Ihr Dienstplanmodell:

Da viele Pflegedienste heute „Pflege- und Betreuungsdienste“ sind, und nicht nur examinierte Pflegekräfte beschäftigen, sondern auch Pflegehelferinnen, Betreuungskräfte, z.B. Fahrer für die eigene Tagespflege oder Essen auf Rädern oder einen Behindertenfahrdienst, Alltagsassistenten usw., deren Arbeitszeiten wiederum von denen der examinierten Pflegekräfte variieren, **kann eigentlich eine Dienstplanung nicht mehr nur aus einem Modell bestehen**, sondern würde verschiedene Komponenten der o.a. Beispiele beinhalten.

strategische Chancen für Ihr Dienstplanmodell:

Unter der Prämisse, dass natürlich die Patienten und Kunden entsprechend versorgt, unterstützt und begleitet werden, haben sich bei vielen Pflegediensten folgende Ansätze entwickelt:

- Frühzeitige Abfrage des „Haupturlaubwunsches“ z.B. im Nov./ Dez. für das Folgejahr, damit auch die Urlaubswünsche und -ansprüche auf das Jahr verteilt mit geplant werden können.
- Abfrage von Mitarbeiter-Wünschen für den Dienstplan des kommenden Monats bis jeweils zum 10. eines Monats.

strategische Chancen für Ihr Dienstplanmodell:

- Einsatz von examinierten Pflegekräften mit der Option jedes 2. oder 3. Wochenende Dienst.
- Einsatz von Betreuungskräften/ Alltagsassistenten in der Woche nach Vereinbarung. Zusätzlich am Wochenende je nach Nachfrage.
- Offene Kommunikation über (zeitlich befristete) Vereinbarungen und Regelungen mit einzelnen Mitarbeiter/innen. Die PDL sollte erklären und begründen können, sich aber nicht rechtfertigen müssen.

strategische Chancen für Ihr Dienstplanmodell:

- Ein Tausch innerhalb des Monates ist tendenziell im Einzelfall zwischen zwei Mitarbeiter/innen möglich, muss aber bei der Vorgesetzten beantragt und von dieser genehmigt werden (Veränderung im Dienstplan).
- Die PDL achtet auf alle Mitarbeiter/innen gleichermaßen.
- Änderungen im Dienstplan dürfen nur Vorgesetzte, nicht aber Mitarbeiter durchführen.

strategische Chancen für Ihr Dienstplanmodell:

- Viele Über- und Minusstunden sind planerisch zu vermeiden. Bei Bedarf werden ggfls. Arbeitsverträge (Stundenumfang) gemeinsam verändert.
- Als sinnvoll haben sich Arbeitsverträge mit einer vereinbarten Basisstundenzahl und einem Korridor (bis zu 25 % ist zulässig: z.B. 33 Std./ Woche + Korridor bis 39 Std./ Woche) gezeigt, um Einsatzspitzen ausgleichen zu können und Überstunden zu vermeiden, da die Korridorstunden sofort ausgezahlt werden. (s. auch Arbeitszeitmodelle von Thomas Sießegger)

strategische Chancen für Ihr Dienstplanmodell:

- Nutzen Sie verschiedene Arbeitszeitmodelle als Hilfe für die PDL und für die Mitarbeiter.

Lösungen aus dem Dilemma (2)

Lebenszeitorientierte
Personalpolitik

Generations- und
lebensphasenorientiertes
Personalmanagement (GLPM)

STRATEGIE
FÜR DIE ZUKUNFT

Ein Leitfaden für Unternehmen zur Bindung und Gewinnung
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Lebensphasenorientierte
Personalpolitik 2.0

Prof. Dr. Jutta Rump
Silke Eilers
Gaby Wilms

weitere Ideen: Führen Sie differenziert (GLPM)

„Ich verstehe manchmal auch meine Stellvertretung nicht.“

„Warum gibt mir meine Chefin nicht mehr Freiraum?“

„Ständig wird alles nachkontrolliert. Dabei bin ich doch eine Fachkraft.“

„Leitung und Teilzeit? Das geht aber gar nicht.“

Patienten/ Kunden absagen ? – auch ein No Go !

Wann ist ein Patient ein Patient?

Wenn Sie ihm zugesagt haben. Vorher nicht.

Was erwarten die Patienten/ Kunden von Ihnen?

Zuverlässigkeit.

Fazit: So viele Patienten/ Kunden versorgen, wie möglich. Nicht mehr

Ist ein freundliches „Nein“ und ein partieller Aufnahmestopp bei Ihnen erlaubt?

Fazit:

Wie lange wird wohl die Alleinerziehende, die am Anfang zitiert wurde, bei ihrem Pflegedienst bleiben?



Fazit:

Auch aus dem Internet:

- *„Ich arbeite auch in der ambulanten Pflege. Bei uns läuft das so:
Die Kollegen mit 50% Stelle arbeiten im Wochenrhythmus eine Woche Dienst - eine Woche Frei. So kommen sie gut auf ihre Soll-Std. Wenn sie mehr Std. als sie sollten arbeiten, bekommen sie dementsprechend mehr freie Tage angerechnet.
Das steht alles auf dem monatlichen Dienstplan, der für jeden sichtbar im Büro aushängt.
Wir führen eine sogenannte Personalwunschliste, dort kannst Du Deine Dienstplanwünsche für den neuen Monat eintragen. Unsere 50%Kräfte machen davon wenig Gebrauch. Da sie wissen, in welchem Rhythmus sie arbeiten, können sie ihre Termine etc. in die Freiwoche legen. Das klappt gut.
Jeder MA bekommt seinen monatlichen Dienstplan rechtzeitig ausgehändigt. Dieser Dienstplan ist bindend und darf ohne Dein Einverständnis nicht geändert werden.
Der Tourenplan fürs WE und die kommende Woche kommt bei uns auch am Donnerstag raus. Da Du aber anhand Deines Dienstplanes schon weißt wie Du arbeitest (Früh oder Spät), kannst Du schon noch planen.“*

Fazit:

Und wie sehr wirbt diese Pflegekraft für ihren Pflegedienst und Arbeitgeber?

Fazit:

- Die Dienstplanung in der ambulanten Pflege ist leider für die Pflegedienstleitung aufwändig und mit einer Reihe von Faktoren belastend. Und leider nur ein monatlicher Rahmenplan, der durch externe und interne Einflüsse sich noch ändern kann.
- Aber gleichzeitig ist die Dienstplanung neben anderen Managementbausteinen ein zentrales Instrument, mit dem die PDL oder der Inhaber des Pflegedienstes sein Verständnis in der Personalführung und sein Umgang mit seinen Mitarbeitern deutlich macht bzw. machen kann.

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

ALLGEMEIN AMBULANTE PFLEGE NEWSLETTER

Dienstwagen im ambulanten Dienst

(Private) Nutzung von Dienstwagen im ambulanten Dienst Das Typische eines ambulanten Pflegedienstes ist seine Mobilität...

ALLGEMEIN

Aktuelle Termine, Veranstaltungen und Workshops

Hier finden Sie eine Übersicht mit allen Veranstaltungen und Workshops für 2019 und 2020. Termine...

ALLGEMEIN WEIHNACHTEN

Jetzt zum Newsletter anmelden

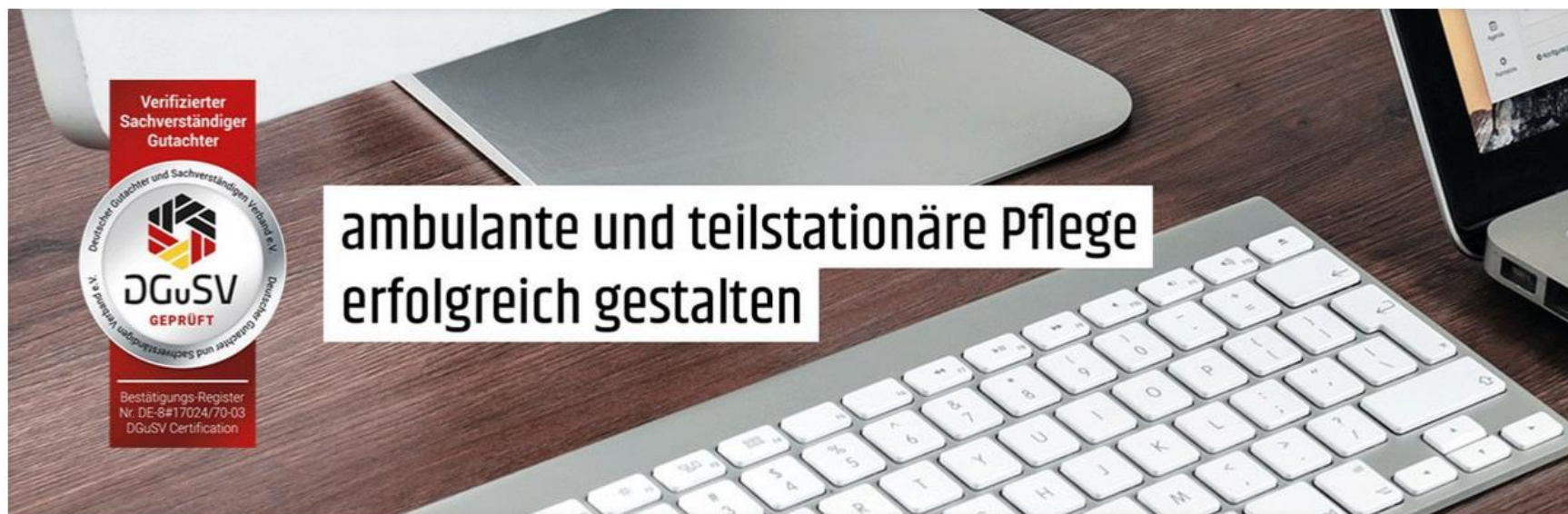
Lassen Sie sich einfach alle neuen Veröffentlichungen, Beiträge, Ankündigungen und Termine ins Büro per Newsletter...

Hier finden Sie

weitergehende
Veröffentlichungen

Arbeitshilfe im Shop

Monatlicher Newsletter



ambulante und teilstationäre Pflege
erfolgreich gestalten

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Fachbücher für die ambulante und teilstationäre Pflege:

Generations- und lebensphasenorientiertes Personalmanagement (GLPM)

Amazon:
★★★★★ 5 Sternebewertungen

Tagespflege ist gefragt. Wollen auch Sie das Leistungsangebot Ihres Pflegedienstes erweitern? Eine Tagespflegeeinrichtung gründen und erfolgreich leiten?

Unternehmensberater Peter Wawrik bringt auf den Punkt, was Sie als PDL oder Leiter einer Tagespflegeeinrichtung wissen müssen. Das Praxishandbuch vermittelt unverzichtbares Wissen um rechtliche und betriebswirtschaftliche Fragen. Es gibt Sicherheit zu Konzepten, Personal- und Leitungsfragen und schafft beste Voraussetzungen für Ihren Unternehmenserfolg.



„Endlich ein Buch, das erfrischend, lebensnah und akzeptanzorientiert geschrieben ist. Die tatsächliche Realität in der Pflegewelt im Umgang mit mehreren Generationen von Mitarbeitern und Führungskräften wird abgebildet und hilft dem Leser diese zu verstehen. Mein persönlicher Gewinn des Buches - ich gehe gelassener mit verschiedenen Generationen und deren Verhalten um. „Immer schön schräg bleiben“, ist eine meiner liebsten Überschriften. Der Kontrast der beiden Autoren bringt zum Ziel - führen Sie leichter!“

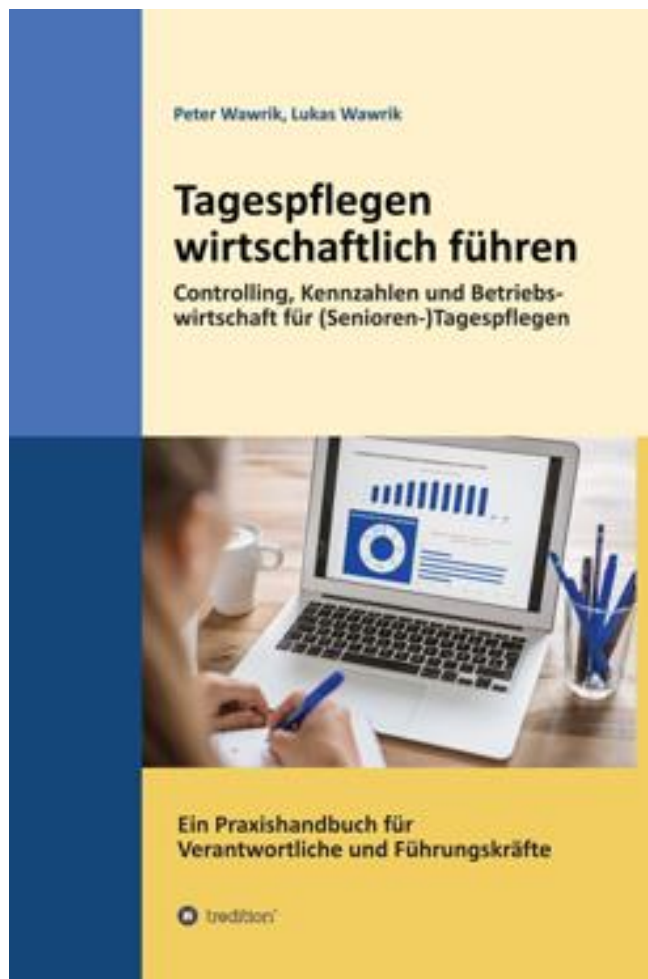
Verena Daus
Bereichsleitung Alter und Pflege -
Ambulante und teilstationäre Hilfen

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Fachbücher für die ambulante und teilstationäre Pflege:

Was macht eine Tagespflege erfolgreich? Wie komme ich aus dem wirtschaftlichen Defizit wieder heraus? Darf ich mehr Gäste aufnehmen, als Plätze genehmigt und anerkannt sind? Wie funktioniert eine Pflegesatzverhandlung? In diesem Praxishandbuch, besonders für Nicht-Kaufleute und BWLer werden die betriebswirtschaftlichen Hintergründe einer Tagespflege, die Finanzierung, relevante Kennzahlen und Controlling-Arbeitshilfen vorgestellt.

„Peter Wawrik und Lukas Wawrik machen den Lesern in "Tagespflegen wirtschaftlich führen" Themen wie Controlling, Kennzahlen und Betriebswirtschaft für (Senioren-)Tagespflegen einfacher verständlich.“ Fair-News.de



Vorankündigung

Erscheinung Mitte Dezember 2020

In diesem Buch werden Impulse gesetzt und Fragen beantwortet:

Wie kann der Alltag für die Gäste noch differenzierter, kreativer und vielleicht auch humorvoller gestaltet werden?

- Welche Ideen bestehen, um Angehörige oder Betreuer mit in die Arbeit der Tagespflege einzubeziehen?
- Wie können sich Mitarbeiter gut organisieren?
- Welche Aktivitäten werden besonders geschätzt?
- Wie können Tagespflegen sich gut im Quartier vernetzen?
- Wie kann man die Ideen möglichst effektiv und sinnvoll umsetzen?

In dieser Sammlung der Best-Practice-Ideen für Tagespflegen möchten wir Ihnen Mut für die Zukunft machen.

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

"Ein Professor händigte die Unterlagen für das Abschlussexamen aus und verursachte einige Verwirrung bei den Studenten. Einer von ihnen sprang auf und rief aufgeregt: "Aber, Herr Professor, das sind ja die gleichen Fragen, die Sie uns bei der letzten Klausur gestellt haben!" - "Stimmt", sagte er, "aber die Antworten haben sich geändert"."

unbekannt

Dienstplan- und Ausfallmanagementmodelle (ambulant)

Vielen Dank

- Für Ihre Aufmerksamkeit.
- Für Ihr Interesse.
- Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

- Veröffentlichungen zu ambulanten Themen finden Sie unter www.Wawrik-Pflege-Consulting.de/Veroeffentlichungen.

- Und ich wünsche Ihnen gut Umsetzungsschritte in Ihrer Planung und weiteren erfolgreichen Arbeit.

