

## Gute Pflege ermöglichen – Pflegekräfte halten und zurückgewinnen

### World-Café // Gruppe 3 „Verlässliche Arbeitszeiten“

---

#### Kurzfristige Ausfälle (Erkrankungen)

- In manchen Häusern das größte Problem, gerade an Wochenenden
- Personal ist zu eng gestrikt für gute Vertretungen, wenn jemand krank ist, dann wird das automatisch zu mehr Last für die anderen, mehr Personal ist die einzige Lösung.
- Morgendliche Krankmeldung: Leitung muss hinterher telefonieren, sozial sehr schwierige Situation, Leitung ist unter Druck, MA\*in fühlt sich unter Druck, Abgrenzungsproblem
- Kann man das Herumtelefonieren technisch erleichtern? Mit digitalen Tools, die anzeigen wer verfügbar ist?

#### Dienstplan erstellen

- Ausbildung der PDL zu kurz, reicht nicht aus für versierte Dienstplangestaltung, hat auch mit der Beherrschung der Tools zu tun, gute Nachschulung fehlt
- PDL Ausbildung ist zu generalistisch (besser wäre Unterscheidung Altenpflege stationär/ ambulant, Krankenhaus)
- Wie kann man Planungstools für weitvorausschauende Dienstpläne nutzen, z. B. 6 Monate im Voraus? Wie ist dann ein Wunschkostenplan möglich?
- Manche Teams könnten ihre Dienstpläne auch selbst schreiben, schon einige sehr gute Erfahrungen
- Ausfall gleich mitplanen (Rollendienstpläne)
- Stationen im Krankenhaus bei der Arbeitsplanung oft sehr abhängig von anderen Bereichen, z. B. OP-Plan

## Arbeitszeitmodelle

- Es gibt schon vielfältige individuelle Arbeitszeitmodelle, meist aber nur Wochenstundenzahl, seltener Einsatztage oder -zeiten.  
MA\*innen haben aber im Laufe des Lebens unterschiedliche Ansprüche (kleine Kinder, ...) und brauchen jeweils andere tägliche Arbeitszeiten, mehr oder weniger flexibel
- Mehr Arbeitszeitkonten (Lebenszeitkonten)
- Schichtmodelle erweitern, z.B. kurze Schichten für Spitzenzeiten, mit Überschneidungen zu den drei vollen Schichten, evtl. mit Gleitzeit?
- Aushilfskräfte für Spitzenzeiten einplanen, wo sie genau eingesetzt werden, kann teilweise in Teams selbst organisiert werden.
- Aus eigener Erfahrung: Arbeit in kurzen Schichten zu Spitzenzeiten kann genauso anstrengend sein wie eine normale Schicht, hohe Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, hohe Erwartungen, wenig kollegialer Austausch

## Springerpools und Einspringen

- Springerpools sind weit verbreitet, aber wie gut sind die Einspringer\*innen einsetzbar? Macht das mehr Arbeit für die Stammbesetzung?
- Was macht die Arbeit im Springerpool mit dem Personal? Fühlt man sich als „Verschiebemaschine“? Ist das noch patientenfreundlich?
- Manche Springer nutzen den Pool, um verschiedene Bereiche kennenzulernen, Pools lassen auch andere Arbeitszeiten zu, manche Unternehmen lassen Arbeit im Pool nur zeitlich begrenzt zu, danach wieder feste Zuordnung
- Manche Häuser haben/ erarbeiten eine BV „Einspringprämie“, läuft in mindestens einem Betrieb der Altenpflege schon sehr gut
- Vielleicht mit zeitlicher Begrenzung für die einzelnen MA\*innen? z. B. „Ich springe max. 2 x im Monat ein“
- Einspringprämie ist finanzielle Wertschätzung und entschärft die Situation bei kurzfristigen Ausfällen (s. oben).  
Einspringen und Stand-by muss gut bezahlt werden, ist nicht nur „kollegiale Gefälligkeit“  
In manchen Unternehmen gibt es auch Geschenkgutscheine.
- Für kritische Zeiten (z. B. Wochenende) geplanter Hintergrund/ Stand-by-Dienst, mit Freizeitausgleich, wird von einigen Teams gut in Selbstverantwortung umgesetzt
- In manchen Betrieben Gefahr, dass Stand-by gleich fest mitverplant wird und seine eigentliche Bedeutung verliert
- Manche Springerpools sind zu klein

- Wenn kein/zu kleiner Springerpool und niemand anders einspringt, dann muss die Leitung einspringen, Auswirkungen auf die Führungsarbeit (siehe World Cafe 1)

### **Zeitarbeitskräfte**

- Positiv aus Sicht der MA\*innen der Zeitarbeit: Bezahlung ist oft besser, Konditionen oft besser
- Aus Sicht der Stammebelegschaft: Wenn es zu viele werden, dann kann das Teamgefühl leiden und auch die Patientenversorgung, eigene Ansprüche an Qualität der Arbeit werden gefährdet
- Kann für das Stammpersonal zu Mehrbelastung führen, wenn Einarbeitung aufwendig ist und die Zeitarbeitskräfte oft wechseln

### **Tarifvertrag/Tarifbindung**

Wieviel Flexibilität mit Einspringprämien, Zeitarbeit, Hintergrunddiensten usw. wird in Zukunft noch refinanzierbar sein?