

Praxishilfe zum Kurzfilm: Vertretungsregelung

Gefördert durch:



Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:





Vertretungsregelung – was man weiß, was man wissen sollte

- Kurzfristige Lücken in der Personalbesetzung, die durch krankheitsbedingte Ausfälle oder durch Kündigung entstehen, werden in vielen Pflegeeinrichtungen dadurch geschlossen, dass Mitarbeiter/-innen aus ihrer arbeitsfreien Zeit geholt werden.
- Pflegende empfinden gegenüber den von Ihnen betreuten Bewohner/-innen eine große Verpflichtung. Ihr Anspruch, eine gute Pflege zu gewährleisten, wird mit dem Prinzip Kollegialität verschweißt, wenn Personallücken die Qualität der Pflege gefährden.
- Es gehört meist zum ungeschriebenen Gesetz eines Pflgeteams, „sich nicht gegenseitig ‚hängen‘ zu lassen.“ Die Solidargemeinschaft unter den Pflegenden nimmt dann Züge einer Leidensgemeinschaft an, wenn der Verzicht auf die verdiente und notwendige Freizeit zur Regel wird und die Probleme der Organisation den Pflegenden überantwortet werden.
- Wer einer häufigen Anfrage nach einer kurzfristigen Vertretung oft nachkommt, wird auch immer wieder angefragt.
- Wenn die Anfragen bei Personalausfall oft und über Jahre hinweg an Pflegenden herangetragen werden, dann kann die Freizeit nicht mehr unbeschwert gestaltet und genossen werden. Eine permanente „Abrufbarkeit“ trübt die Unbeschwertheit der Freizeit.
- Generelle Überlastung und eine ungleiche Verteilung der kurzfristigen Vertretungseinsätze unter den Mitarbeiter/-innen kann zu Konflikten im Team führen. Mitarbeiter/-innen, die ihre Freizeit schützen, laufen Gefahr, als unkollegial abgestempelt zu werden. Teamkonflikte stellen eine Belastung für Pflegenden dar.

Gefördert durch:



Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:



Konzepte zur Vertretungsregelung

Konzepte für eine Vertretungsregelung sollten in einer Arbeitsgruppe mit Führungskräften, Pflegenden und Mitarbeitervertreter/-innen ausgearbeitet werden. Es gibt viele Möglichkeiten, Vertretungen zu regeln, zum Beispiel diese:

- Mitarbeiter/-innen aus Zeitarbeitsfirmen können den Ausfall kurzfristig kompensieren.
- Eine Kooperation mit einem ambulanten Pflegedienst kann als Puffer dienen.
- Die Einführung eines Bereitschaftsdienstes mit finanzieller Vergütung kann zur Entspannung beitragen.
- „Flexverträge“, in denen eine Mindestwochenarbeitszeit und ein Rahmen für flexible Mehrarbeitsstunden vereinbart sind. Aber Achtung: Dies setzt eine hohe Flexibilität von Mitarbeiter/-innen voraus!

In jedem Fall ist der Personalausfall mit einem finanziellen Mehraufwand für die Einrichtung verbunden. In der Projektarbeit kristallisierten sich zwei Maßnahmen heraus, die das Teamgefüge stabilisieren und die Freizeit der Kolleginnen gewährleisten:

Vertretung mit gerechter Verteilung

Im Dienstzimmer hängt eine Mitarbeiterliste, in der die Häufigkeit der kurzfristigen Vertretungen eingetragen wird.

- Die Vertretungsliste wird über einen definierten Zeitraum geführt (vierteljährlich) und ausgewertet. Hier ist der Einsatz personenbezogen quantifiziert. Innerhalb des Pflegeteams kann sich dadurch einiges zurecht-rücken.
- Die Vertretungsliste ermöglicht die Selbstkontrolle der Mitarbeiter/-innen und zeigt Führungskräften gleichzeitig auf, wie prekär die Situation auf dem Wohnbereich durch häufigen Personalausfall ist und welche Mitarbeiter/-innen besonders beansprucht werden. Es ist eine Führungsaufgabe, diesen Mitarbeiter/-innen zum einen zu danken und sie zum anderen zu schützen, damit ihre Hilfsbereitschaft nicht überstrapaziert wird.

Drei-Tage-Vertretungskonzept

Ein Drei-Tage-Vertretungskonzept sichert die arbeitsfreie Zeit von Mitarbeiter/-innen und gibt für diesen Zeitraum klare Anweisungen für Arbeitsabläufe. Am vierten Tag übernimmt eine Mitarbeiter/-in den Personalausfall. Das Vertretungskonzept beinhaltet folgende Punkte:

1. Allgemeines zu Krankmeldungen:

Gesetzliche Regelungen, Fürsorgepflicht des Arbeitgebers etc.

2. Information am Krankheitstag:

Krankmeldung erfolgt telefonisch an den Wohnbereich (vor oder zu Dienstbeginn), Krankmeldung wird im Dienstplan festgehalten, Personalausfall im Tagesplaner dokumentieren, hausinterne Vorlage für Personalausfall ausfüllen und an Verwaltung weiterleiten.

3. Organisation im Wohnbereich:

Die Bewohner/-innengruppe der ausgefallenen Mitarbeiter/-in wird auf die Kolleg/-innen aufgeteilt; die Aufteilung wird im Tagesplaner dokumentiert.

4. Bei reduzierter Besetzung werden in der Pflege und Betreuung inhaltlich Schwerpunkte gesetzt:

- Konzentration auf „Drei Punkt“-Körperpflege (Teilkörperpflege)
- Mobilisation im Bett beibehalten (Lagerungsintervalle)
- Flüssigkeits- und Speisenaufnahme sicherstellen
- Versorgung von Ausscheidungen gewährleisten
- Bewegungsaktivitäten anregen.

5. Kooperation anderer Wohnbereiche:

Abhängig von der Personalbesetzung der anderen Wohnbereiche werden Mitarbeiter/-innen zur Aushilfe stundenweise eingesetzt. Ab dem vierten Krankheitstag ist eine Vertretung gewährleistet – Führungsverantwortung.

Das Konzept muss für Angehörige transparent gemacht werden.

Gefördert durch:



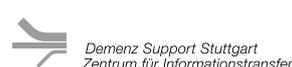
Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:



Literatur

Dürk, B. (2012): Gesund und motiviert ins Rentenalter. In: Pflegezeitschrift 65(8), 460–463

Kämmer, K. (2008): Zeit ist Geld. In: Altenpflege 33(4), 37–39

Links

www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege

www.bgw.de

www.inqa.de

www.modellprojekt-demos.de

Das Modellprojekt DemOS wurde vom 16.11.2009 bis zum 15.11.2012 von Demenz Support Stuttgart gGmbH im Rahmen des Förderschwerpunkts Demografischer Wandel in der Pflege durchgeführt. Es wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert, von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet und von der Gesellschaft für soziale Unternehmensplanung mbH (gsub) unterstützt.

Kontakt

Demenz Support Stuttgart gGmbH | Zentrum für Informationstransfer
Hölderlinstraße 4 | 70174 Stuttgart | Telefon +49 711 99787-10 | Telefax +49 711 99787-29
redaktion@demenz-support.de | www.demenz-support.de

Fotografie: Klaus Mellenthin
Illustration: Magdalena Czolnowska
© Demenz Support Stuttgart gGmbH

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Fachlich begleitet durch:



Begleitet durch:



Projektdurchführung:

