

Hintergrundbereitschafts-Eintragungen pro Monat hängt von der Gesamtanzahl der Pflegekräfte in einem Unternehmen ab: Wenn in einem Unternehmen z. B. 20 Pflegekräfte tätig sind, fällt für die Pflegekräfte die Hintergrundbereitschaft (an Werktagen) nur einmal pro Monat an.) Sofern sich die Pflegekräfte rechtzeitig eintragen, können sie sich einen Tag aussuchen; ab einer bestimmten Frist werden die freien Hintergrunddienste auf die Pflegekräfte verteilt, die sich bis dahin noch nicht eingetragen haben. Die Pflegekräfte sollten ihren Dienst für die Hintergrundbereitschaft allerdings so früh wie möglich festlegen (lassen), um rechtzeitig für diesen Tag planen zu können (z. B. Kinderbetreuung organisieren). Für jeden Werktag (oder für jedes Wochenende) steht mit der Hintergrundbereitschaft eine Pflegekraft zur Verfügung, die anfallende Touren übernehmen kann. Das heißt, sie steht für jeden anstehenden Dienst an diesem Tag bereit und kann im Bedarfsfall vom Bereitschaftsdienst angerufen werden. Daher kann es auch vorkommen, dass im Notfall ein doppelter Dienst gefahren werden muss.

Welchen Nutzen haben Sie davon?

Durch die Hintergrundbereitschaft ergeben sich für die Pflegekräfte die Vorteile, dass sie an den Tagen, an denen für sie kein Hintergrunddienst eingetragen ist, wirklich frei haben und nicht mit einem Anruf aus der Pflegezentrale oder durch den Bereitschaftsdienst rechnen müssen. Das reduziert Stress, noch bevor er entsteht. Zudem wird das Einspringen gleichmäßig auf

alle Pflegekräfte im Unternehmen verteilt: dadurch springen nicht mehr immer nur die gleichen Personen ein. Es ist jedoch zu bedenken, dass es meist Vollzeit- und (verschiedene) Teilzeitverträge in einem Unternehmen gibt. Hiervon hängt natürlich ab, in welchem Umfang die Hintergrundbereitschaft an Werktagen (bzw. auch an Wochenenden) ausgeübt werden kann. Ein wesentlicher Vorteil ergibt sich durch die Hintergrundbereitschaft auch für den Bereitschaftsdienst, da immer genau festgelegt ist, wer zunächst einspringen kann. Da sich der Bereitschaftsdienst – wenn er bei der Suche nach Ersatz keinen schnellen Erfolg hat – an die Pflegedienstleitung bzw. das Leitungsteam wendet, ist die Hintergrundbereitschaft auch für die mittleren Führungskräfte in der Pflegezentrale eine große Entlastung und erhöht die Planungssicherheit enorm. Es ist rechtzeitig geklärt, welche Pflegekraft an welchen Tagen als Ersatz zur Verfügung steht.

Sollte die Hintergrundbereitschaft vergütet werden?

Ob und in welcher Höhe die Hintergrundbereitschaft (in Unternehmen ohne tarifvertragliche Bindung) vergütet wird, muss jedes Unternehmen entscheiden. Sichern Sie sich arbeitsrechtlich ab! Eine Vergütung dürfte die Akzeptanz bei den Pflegekräften, die dafür einen ganzen Tag verfügbar sein müssen, allerdings erhöhen. Das Instrument »Ausfallplanung« und weitere Instrumente, die für Sie interessant sein könnten, sowie die Leitfäden »pflegechancen« finden Sie in Kürze im Internet auf www.pflegechancen.de

| Kristin Jahns

4. So erreichen Sie uns

Wünschen Sie weitere Auskünfte zum Netzwerk, haben Fragen oder Anregungen? Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme:

Zentrum für Sozialpolitik
Dr. Wolfgang Ritter (Netzwerk)
Tel.: 0421/218 - 58609
writter@uni-bremen.de

Sie finden uns im Internet:
www.netzwerk-pflege.net

Das Netzwerk ist Teil des Verbundprojekts „ZUKUNFT:PFLEGE“:

Universität Bremen
artec | Forschungszentrum Nachhaltigkeit
Dr. Peter Bleses (Gesamtkoordination)
Tel.: 0421/218 - 61843
pbleses@uni-bremen.de

Besuchen Sie auch unsere Homepage:
www.zukunft-pflege.uni-bremen.de

Newsletter

Regionale Vernetzung der ambulanten Pflege und ihrer Partner für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit.

Netzwerk

ZUKUNFT:PFLEGE

Zukunft der Pflege im demografischen Wandel – Innovationsfähigkeit durch Organisationslernen und regionale Netzwerkbildung

Bremen, 15. Januar 2015
9. Ausgabe

Inhalt

- 1 **Rückblick in die Zukunft – Das Netzwerk ZUKUNFT:PFLEGE**
- 2 **Das Netzwerk stellt sich vor: aks – Der Pflegedienst in Bremen, der für BGM steht**
- 3 **TOOLBOX: Ausfallplanung in der ambulanten Pflege**
- 4 **So erreichen Sie uns**

1. Rückblick in die Zukunft – Das Netzwerk

ZUKUNFT:PFLEGE

Der Startschuss für das Netzwerk ZUKUNFT:PFLEGE fiel am 13.09.2012 mit dem ersten von 12 Netzwerktreffen an der Universität Bremen mit seinen Partnern und Unterstützern. Um den vielfältigen Herausforderungen der ambulanten Pflege adäquat begegnen zu können, sind eine Reihe von Themenfeldern hervorgebracht und in Arbeitsgruppen, die sich jeweils mit einem konkreten Thema intensiv befasst haben, gegründet worden.

Das Netzwerk und seine Arbeitsgruppen

In der AG Qualifikation ging es speziell um die Entwicklung von Fort- und Weiterbildungen, die auf die ambulante Pflege abgestimmt sind. In einem ersten Schritt sind dafür bedeutende Qualifikationsthemen gesammelt worden, woraus sich im weiteren Verlauf die Frage nach einer umfassenden Planung, Umsetzung und Bewertung von Qualifikationsmaßnahmen ergab. Daraufhin wurde intensiv mit einem Informatiker an einer Netzwerk-Homepage gearbeitet (www.netzwerk-pflege.net). Die entstandene Homepage enthält die drei Elemente INFO, FORUM und MARKT und dient somit einer allgemeinen Informationen der Partner und Interessierten zum Projekt, einem Austausch von Beschäftigten untereinander aber auch mit den Führungskräften sowie der MARKT eine gute Austauschplattform für Fort- und

Weiterbildungen darstellt. Auf dem MARKT können einerseits die Weiterbildungsträger ihre Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote einstellen und die ambulanten Pflegeunternehmen Fort- und Weiterbildungen finden, aber auch selbst Bedarfe einstellen, so dass passgenaue Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote gefunden werden können.

Praktische Hilfen für Unternehmen

Aus der intensiven Arbeit zum Thema Qualifikation ist im Weiteren der Leitfaden „Qualifikation“ entstanden, der – neben einem Leitfaden zum Thema Netzwerk und weiteren Leitfäden des betrieblichen Teils des Projekts - nach Projektende als Print- und Download-Version zur Verfügung stehen wird.

Die Gründung der AG Botschafter hatte zum Ziel, prominente Unterstützung bei der Vermarktung von Aktivitäten des Netzwerks zu erhalten. Hier konnte die GEWOBA als „Botschafter“ gewonnen werden.

Als ein weiteres, wichtiges Thema für die Netzwerkteilnehmer hat sich die Abrechnung nach Zeit seit dem 01.01.2013 ergeben. In der AG Zeit- und Leistungskomplexe konnten sich die Pflegeunternehmen über Schwierigkeiten bei der technischen und pflegerischen Umsetzung der neuen Abrechnungsform austauschen.



Zudem kooperierte die AG mit dem bpa, der bezüglich dieser Thematik eine Mitglieder-Befragungen durchgeführt hat. Die AG Netzwerkentwicklung diente der Eruierung von Übertragungs- und Umgestaltungsmöglichkeiten des Netzwerks nach Projektende. Ziel dieser AG war es, die im Netzwerk entwickelten Strategien und Instrumente auch über das Projektende hinaus weiter zu nutzen bzw. nachhaltig zu etablieren.

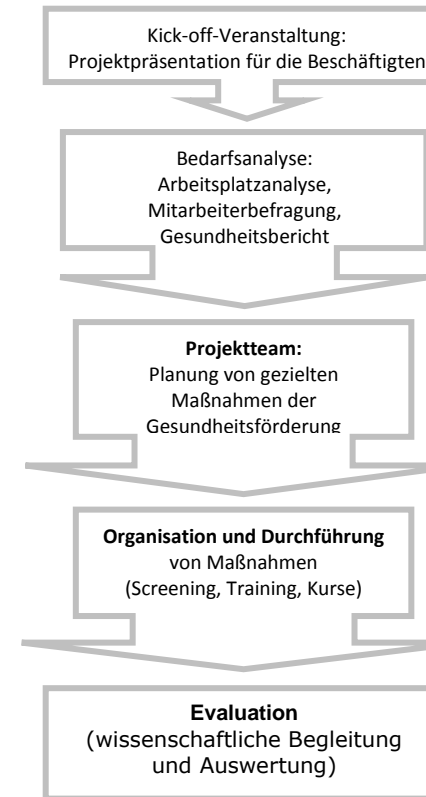
Die Messe Pflegechancen informiert und lädt ein zum fachlichen Diskurs

Die Messe PflegeChancen, die am 26. Und 27. Juni 2014 in Bremen (Weserterrassen) stattfand, trug das Motto „24 Stunden im ambulanten Bereich“ und hatte das Thema „Gut arbeiten in ambulanten Diensten“. Organisiert wurde sie von der AG Messe.

Hier konnten zwölf Aussteller gewonnen werden und bedeutende Inhalte für eine nachhaltige Beschäftigung in Form von Workshops und fachlichen Vorträge mit den Besuchern und Besucherinnen vertieft werden.

Darüber hinaus ist in Zusammenarbeit mit der BGW ein umfassender Gefährdungskatalog erstellt worden, mittels welchem in moderierten Workshops eine betriebsspezifische Gefährdungsbeurteilung verfasst wurde. Dieser Katalog wie auch alle weiteren Materialien, die im Verbundprojekt erstellt worden sind, können unter www.pflegechancen.de abgerufen und für die Zukunft der Pflege unter dem Aspekt der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit genutzt werden.

|Stephanie Pöser, Sina Lürßen



Folgende systematische Umsetzung haben wir gewählt:

Im ersten Schritt haben wir unsere Führungsliga für BGM gewonnen, diese fungieren als Vorbild und tragen die Idee. Die Kick-off- Veranstaltung haben wir genutzt, um den Mitarbeitern Informationen über das Projektvorhaben zu geben.

Analyse: Die Mitarbeiterbefragung wurde mittels Fragebogen durchgeführt, die Arbeitsplatzanalysen im Rahmen von Begehungen und Begleitungen auf den Pflgetouren. Die Bedarfsanalyse wurde im Rahmen von persönlichen Gesprächen und Ausschnitten aus den Fragebögen gewonnen

Planung: Unser Projektteam besteht aus jeweils einem Vertreter aus jeder Abteilung. Sie dienen als Multiplikatoren und sind die Steuerungsgruppe mit folgenden Aufgaben: Koordinierung des Gesamtprozesses, Zielformulierung und Strategieplanung, Planung und Koordination der Maßnahmen, Erarbeitung,

eines Evaluationskonzeptes Kontrolle der Maßnahmenumsetzung.

Umsetzung: Folgende Maßnahmen haben wir bisher durchgeführt: Entspannungskurse, Führungsseminare, Stressseminare, Einzelcoachings, Stressmessungen, Entspannungstechniken, neue Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplätze neu gestaltet und ein „Gesundes Firmenfrühstück“ implementiert.

Evaluation: Evaluiert wird das BGM-Projekt in einem Jahr. Die Fragebögen sind anonym codiert, so dass eine genaue Auswertung stattfinden kann, welche Maßnahmen, welchen Erfolge haben.

Das BGM-Projekt hat uns neue Wege aufgezeigt, mit welchen wir den zukünftigen Herausforderungen gut begegnen können.

Weiterführende Informationen erhalten Sie in Kürze auf der Homepage des Projekts:

www.pflegechancen.de

|Simone Walter

2. Das Netzwerk stellt sich vor: aks – Der Pflegedienst, der für Betriebliches Gesundheitsmanagement steht

Wir, der Pflegedienst aks, sind einer der führenden privaten ambulanten Pflegedienste und seit 20 Jahren auf dem Bremer Pflegemarkt. Unsere Zentrale befindet sich in der Neustadt und unsere Regionalbüros in Bremen-Osterholz und in Findorff. Zudem sind wir der Betreiber der ersten Demenz-WG (Woge) auf dem Bremer Pflegemarkt.

Wir betreuen aktuell ca. 300 Klienten mit einem Mitarbeiterteam von ca. 60 Festangestellten. Unsere langjährige Pflegeerfahrung und unsere professionelle Führung sorgen dafür, dass unsere Klienten und Mitarbeiter bei uns in besten Händen sind. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht nicht „nur“ unsere Klienten in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu setzen, sondern auch unsere Mitarbeiter. Wir bevorzugen den partnerschaftlichen Führungsstil und einen netten und vertrauensvollen Umgang untereinander. Der Medizinische Dienst der Krankenkasse bewertet uns seit Jahren mit der Note 1. Bei uns finden Sie ein sehr gut organisiertes und strukturiertes Arbeitsfeld vor.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die aktuellen Arbeitsbedingungen in der

Pflege sind geprägt von zu wenig Personal, hohen Krankenständen und nicht homogenen Pflgeteams. Themen wie hohe Burn-out Zahlen im Altenpflege-sektor, eine zu geringe Work-Life-Balance der Mitarbeiter und wenig Möglichkeiten von Stresserkennung oder Abgrenzung rundes diese Bild ab. Um diesen Umstand positiv begegnen zu können haben wir uns bereits vor 10 Jahren auf den Weg gemacht und betriebliche Gesundheitsförderung in unserem Unternehmen implementiert.

Stattfindende Gesundheitszirkel, Gesundheitsförderungsgespräche, MA-Massagen und punktuelle Ist-Analysen und daraus resultierende Maßnahmen haben unsere betriebliche Gesundheitsförderung ausgemacht. Jedoch fehlte uns die Nachhaltigkeit in den Maßnahmen. Wir engagierten einen externen Partner der über Erfahrungen im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) verfügt. So haben wir am 01.01.2014 in Zusammenarbeit mit der IKK gesund plus, ein auf zwei Jahre angelegtes BGM-Projekt „Du bist wichtig – pfleg‘ Dich richtig“ gestartet.



Simone Walter
Geschäftsführerin
Personal
Pflegedienst aks

3. TOOLBOX: Ausfallplanung in der ambulanten Pflege

Viele ambulante Pflegedienste kennen dieses Problem: Eine noch so gute und frühzeitige Dienstplanung wird häufig, sobald eine eingeplante Pflegekraft (krankheitsbedingt) kurzfristig für den Dienst ausfällt. Die ausstehenden Touren müssen dennoch gefahren und die Patientinnen und Patienten wie geplant versorgt werden. Die Suche nach einem fachlich adäquaten Ersatz und auch die spontane Übernahme von anderen Touren stellt sowohl für die Pflegekräfte als auch die Pflegedienstleitung eine große Herausforderung dar. Wer kann schnell einspringen? Wer ist ab wann und wie lange verfügbar? Zudem ist die Bereitschaft, spontan einzuspringen, bei den Pflegekräften eines Unternehmens oft sehr ungleich verteilt. Manche Pflegekräfte springen folglich (deutlich) häufiger ein als andere. Zudem fühlen sich Pflegekräfte in ihrer Freizeit zum Teil von den häufigen Nachfragen gestört, ob sie einspringen möchten. Ihnen fällt es dann schwer, Abstand von der Arbeit gewinnen zu können.

Um dieses Ungleichgewicht auszugleichen, die Suche nach Ersatz zu vereinfachen und die Pflegekräfte möglichst wenig in ihrer Freizeit zu behelligen, kann in einem ambulanten Pflegedienst – zusätzlich zum bereits bestehenden Bereitschaftsdienst – eine Hintergrundbereitschaft für die Ausfallplanung an Werktagen bzw. Wochenenden (wenn das Büro nicht besetzt ist) eingerichtet werden. Die Hintergrundbereitschaft ist dem Bereitschaftsdienst stets nachgelagert und wird nur dann kontaktiert, wenn der eigentliche Bereitschaftsdienst die Ausfälle alleine nicht mehr bewältigen kann. Die Hintergrundbereitschaft bedeutet somit nicht automatisch, dass die eingetragene Pflegekraft an diesem Tag wirklich einspringen muss. Sie verpflichtet sich jedoch dazu, im Notfall als Ersatz zur Verfügung zu stehen.

Und so funktioniert es: Alle Pflegekräfte tragen sich im monatlichen (Wunsch-) Dienstplan an einem Tag für die Hintergrundbereitschaft ein. (Die tatsächliche Anzahl der