



Merkmale

Personaleinsatzplanung im Pflege- und Betreuungsbereich in Altenpflegeeinrichtungen im Sinne des § 4 LWTG

Die Anzahl und erforderliche Qualifikation des Pflege- und Betreuungspersonals richtet sich nach dem Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe (LWTG) und den Vorschriften zu den personellen Mindestanforderungen der seit 20.04.2013 geltenden Landesverordnung zur Durchführung des Landesgesetzes über Wohnformen und Teilhabe (LWTGDVO). Hiernach dürfen Träger von Einrichtungen im Sinne des § 4 LWTG nur Personen beschäftigen, die für die Funktion, die sie ausüben, geeignet sind.

Der Einsatz des Personals im Pflegebereich muss durch Erstellung übersichtlich gegliederter Dienstpläne nachweisbar dokumentiert werden. Neben der organisatorischen Notwendigkeit einer übersichtlichen Personaleinsatzplanung zur Gewährleistung eines geregelten Dienstbetriebes kann der Dienstplan im Zweifel zum Nachweis dienen, dass die Betreuung der Bewohner gewährleistet ist bzw. in der Vergangenheit gewährleistet war (vgl. § 15 Abs. 2, Ziffer 2 LWTG). Für Eintragungen sind daher dokumentenechte Stifte zu verwenden, falsche Eintragungen sind so zu korrigieren, dass sie noch lesbar sind.

Im Dienstplan müssen sowohl die ursprüngliche Planung als auch die sich ergebenden Änderungen festgehalten werden, so dass ein mehrzeiliger Dienstplan zu empfehlen ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Dienstplan mit Vor- und Zunamen sowie der Qualifikation anzugeben. Alle verwendeten Kürzel sind in einer Legende zu erläutern.

Bei der Personaleinsatzplanung sind insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

- Im Pflegebereich ist in der Regel jede Schicht des Pflegedienstes ständig mit mindestens einer Pflegefachkraft pro Organisationseinheit, (die grundsätzlich eine Gebäudeebene darstellt) neben dem erforderlichen Hilfspersonal zu besetzen. Die Bewohner- oder Gebäudestruktur kann erfordern, dass für die Nachtwache mehrere Pflegefachkräfte vorhanden sind
- Die Länge des Tagdienstes sollte sich an den Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner orientieren, d.h. kein Beginn des Nachtdienstes vor 20.30 Uhr, kein Wecken der Bewohner vor 6.30 Uhr
- Es sollten annähernd gleiche Schichtstärken für Früh- und Spätdienst eingeplant werden, damit eine gleichmäßige Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner über den ganzen Tag erfolgen kann; ggf. Unterstützung in pflegeintensiven Zeiten durch Teilzeitkräfte
- Unter Einbeziehung der Wünsche der Beschäftigten sollte möglichst die 5 ½-Tage-Woche als Dienstplangrundform gewählt werden



- Zur Überbrückung von personellen Engpässen werden Aushilfen eingesetzt
- Urlaubs- und Ausfallzeiten werden in angemessenem Umfang bei der Personalbemessung berücksichtigt (es ist von einer durchschnittlichen Nettojahresarbeitszeit von 1609 Stunden pro Vollzeitkraft auszugehen)
- Eine Absenkung der Schichtbesetzung an den Wochenenden sollte vermieden werden
- Es werden ausreichende Übergabezeiten eingearbeitet
- Arbeitsrechtliche Vorschriften werden beachtet
- Interne und externe Fortbildungen sowie Supervision werden angeboten
- Es wird genügend Zeit eingeplant für grundsätzliche Aufgaben, wie beispielsweise die Pflegeplanung sowie für Dienstbesprechungen
- Grundsätzlich sind für jeden Funktionsbereich zahlenmäßig ausreichende, persönlich und fachlich geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich
- Um die Effektivität in der Altenarbeit zu erhöhen, bedarf es einer konsequenten und kontinuierlichen Kommunikation aller in der Einrichtung Tätigen. Voraussetzung ist:
 - Transparenz der verschiedenen Arbeitsfelder
 - regelmäßige übergreifende Teamgespräche innerhalb der Dienstzeit
 - direkte Information und Absprachen betroffener Berufsgruppen
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst sind von der Verrichtung berufsfremder Tätigkeiten weitgehend freizustellen

Herausgeber

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung
 Beratungs- und Prüfbehörde nach dem LWTG
 55118 Mainz
 Rheinallee 97-101
 Telefon 06131 967-280
 Telefax 06131 967-12280

Stand: Februar 2014