

## 10 Qualitätsmerkmale der Dienst- und Einsatzplanung

für stationäre Einrichtungen

Der Dienstplan ist nicht für jeden ein Arbeitsinstrument, welches sich inhaltlich auf den ersten Blick erschließt. Dennoch gibt es Qualitätsmerkmale, welche eine ganz erhebliche Aussagekraft besitzen und eine qualitative Beurteilung bezüglich der vorgelegten Planung erlauben. Bei den hier genannten 10 Qualitätsmerkmalen handelt es sich sowohl um betriebswirtschaftliche als auch um rein qualitative Merkmale – beides kann und darf ohnehin nicht isoliert betrachtet werden. Mit etwas Einsatz an Arbeitszeit und einem Taschenrechner lässt sich diese „Qualitätsprüfung“ zügig durchführen. Gerade bei diesem häufig hoch emotional gehandelten Thema der Dienst- und Einsatzplanung bedarf es klar strukturierter Qualitätsmerkmale, um nicht in überzogener Sozialromantik zu schwelgen. Zielsetzung muss eine bewohnerbezogene Dienst- und Einsatzplanung sein, welche ebenso die Bedürfnisse der Mitarbeiter dabei nicht aus dem Blick verliert. Die nachfolgende Darstellung der Qualitätsmerkmale stellt keine Prioritätenabfolge dar.

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
<b>1. Es besteht eine Übereinstimmung von verfügbarem zu geplantem <u>Stundenkontingent</u>.</b>		
Die gesamte Stundenzahl, welche in den unterschiedlichen Früh-, Spät- und Nachtdiensten pro Tag und Woche eingeplant ist, muss mit der verfügbaren Nettostundenzahl*/Woche der Mitarbeiter in diesem Arbeitsbereich übereinstimmen. Die Woche wird deswegen als Bezugsgröße herangezogen, weil sie nach wie vor das überwiegende Arbeitszeitmerkmal in den dienst- bzw. arbeitsvertraglichen Vereinbarungen darstellt. Beispiel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Überstunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es entstehen keine Überstunden, weil nur das Arbeitszeitkontingent eingesetzt wird, das auch unter der Berücksichtigung der Ausfallzeiten (= Bruttoarbeitszeiten minus Ausfallzeiten) eingesetzt wird = Nettobasierte Einsatzplanung.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Wird mehr Arbeitszeit im Tages- oder Wochenverlauf eingeplant, als Netto ver-</li> </ul>

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
<b>Beispiele:</b>		fügbar ist führt dies zu einem fatalen Kreislauf aus Überforderung der Mitarbeiter, Einspringen, Streichen freier Tage und im Extremfall von Urlaub.
<p>Geplante Stunden/Tag: 33,35 Std. x 7 Tage = 233,45 Std./Woche                      Verfügbare Mitarbeiter Zahl in VZK: 7,35 (Basis 40 Std. Woche)                      7,35 VZK x 32 Std. Netto/Woche = 235,2 0 Std./Woche                      Ergebnis: es besteht eine Übereinstimmung zwischen geplantem (233,45 Std./ Woche) und verfügbarem Stundenkontingent (235,2 0 Std./Woche).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausreichende Erholungszeiten für die Mitarbeiter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Differenz zwischen der Brutto- und der Nettoarbeitszeit umfasst u.a. die Urlaubsanteile. Durch Planung auf Basis der Nettoarbeitszeiten besteht für die Mitarbeiter die Gewissheit, dass diese Anteile nicht verplant werden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dieses Vorgehen entspricht vertraglichen Vereinbarungen mit den Kostenträgern (Qualitätsgrundsätze nach § 80 SGB XI).</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirtschaftliche Sicherheit für die Einrichtung/Träger wg. Vermeidung teurer Überstunden mit allen daraus folgernden Konsequenzen.</li> </ul>	
<p><b>2. Es besteht eine Übereinstimmung zwischen der verfügbaren Mitarbeiteranzahl und geplanter Mitarbeiteranzahl (Orientierung an der Wochenendbesetzung)</b></p>		

A	B	C
<p><b>Qualitätsmerkmale</b></p> <p>Dieses Qualitätsmerkmal korreliert im Wesentlichen mit dem unter dem Merkmal 1 genannten. Hier geht es jedoch um die Übereinstimmung von geplanter und verfügbarer Mitarbeiteranzahl. Dieses Merkmal stellt somit ein weiteres der ganz zentralen Qualitätsmerkmale dar. Vorsicht: Ein häufiger Fehler besteht darin, dass lediglich auf die Übereinstimmung seitens der unter dem Merkmal 1 beschriebenen Stundenzahl geachtet wird, die Mitarbeiteranzahl dabei aber außer Acht gelassen wird.</p> <p><b>Qualitätsmerkmale 1 und 2</b></p> <p>Eine häufige Fehleinschätzung in der Praxis besteht darin, dass die unter dem Qualitätsmerkmal 1 beschriebene Übereinstimmung der Stunden als einziges dieser beiden Kriterien betrachtet wird. Tatsächlich müssen diesen beiden zwingend gemeinsam betrachtet werden.</p> <p><b>Beispiel:</b></p>	<p><b>Auswirkungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige freie Wochenenden der Mitarbeiter.</li> </ul>	<p><b>Ergänzende Informationen</b></p> <p>Wenn die Mitarbeiteranzahl eine negative Korrelation zu der geplanten Anzahl an Diensten/Tag aufweist, führt dies dazu, dass Mitarbeiter häufiger zum Dienst kommen müssen, um diese Differenz auszugleichen. Diese Entwicklung wird häufig mit „zu wenig Mitarbeitern“ in Verbindung gebracht. Dies ist sachlich falsch, weil auch bei vollumfänglich erfülltem Pflegeschlüssel dieser Sachverhalt auftreten kann. In der Praxis führt dies zu Frust und Verärgerung bei den Mitarbeitern. Ursächlich kann dem nur mit einer gezielten Planung der Anstellungsverhältnisse begegnet werden durch Verschiebung von Vollzeit zu Teilzeit hin.</p>
<p>Geplante Mitarbeiteranzahl am Wochenende in Früh- und Spätdienst: 7 Mitarbeiter, mit der Zielsetzung jedes 2. Wochenende frei Verfügbare Mitarbeiteranzahl: 12 <u>Ergebnis:</u> bei einer geplanten Wochenendbesetzung</p>		

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
<p>von 7 Mitarbeitern und der geplanten Zielsetzung bedarf es mindestens einer Anzahl von 14 Mitarbeitern. Ansonsten muss:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Besetzung reduziert werden oder</li> <li>• Geteilte Dienste durchgeführt werden oder</li> <li>• mehr als jedes 2. Wochenende gearbeitet werden oder</li> <li>• die Anzahl der Mitarbeiter durch Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen erhöht werden.</li> </ul> <p>Weitere Möglichkeiten bestehen nicht!!!</p>		
<p><b>3. Anzahl der freien Wochen- bzw. Dienstwochenenden</b></p>		
<p>Dieses Qualitätsmerkmal hängt von betrieblichen Zielsetzungen ab. Wenn die Zielsetzung ist, dass Mitarbeiter jedes zweite Wochenende frei haben, muss die Mitarbeiteranzahl (Qualitätsmerkmal 2) <u>mindestens</u> das Doppelte dessen umfassen, was für eine Regelbesetzung pro Wochenendtag geplant ist. Besser jedoch höher wegen der Berücksichtigung von Urlaubs- und anderen Fehlzeiten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zufriedenheit bei den Mitarbeitern wegen regelmäßigen „Freizeiten“ (= Erholungsphasen)</li> </ul>	<p>Problemstellung hierbei ist, dass viele Mitarbeiter auf eine Vollzeitstelle angewiesen sind oder diese aus anderen Beweggründen heraus möchten. Dabei kann es aber nur eine Abwägung darstellen, in welcher Form sich diese privaten</p>

A	B	C
<b>Qualitätsmerkmale</b>	<b>Auswirkungen</b>	<b>Ergänzende Informationen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zufriedenheit bei den Mitarbeitern durch Anstellungsverhältnis nach ihren persönlichen Bedürfnissen.</li> </ul>	<p>Zielsetzungen mit denen der Einrichtung vereinbaren lassen. Ein höherer Anteil an Vollzeitmitarbeitern kommt möglicherweise den eben genannten persönlichen Wünschen der Mitarbeiter entgegen, ist aber gleichzeitig kontraproduktiv zu dem beschriebenen Qualitätsmerkmal der Mitarbeiteranzahl. Ein höherer Vollzeitanteil senkt die Mitarbeiteranzahl und erhöht gleichermaßen die Anzahl der Wochenenddienste (außer es wird dort die Besetzung abgesenkt, was eine Frage der Dienstleistungsqualität darstellt). Wiederum bringt eine geringere Mitarbeiteranzahl mehr Kontinuität für die Bewohner in der Pflege.</p>
<b>4. Häufigkeit des Einspringens</b>		
<p>2 dazu gehörende Qualitätsmerkmale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Mitarbeiteranzahl stimmt mit der geplanten Wochenendbesetzung x 2 (plus den Ausfallzeiten) überein (siehe Merkmal 2).</li> <li>Die Einsatzplanung orientiert sich an den Nettoar-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Häufigkeit des Einspringens reduziert sich drastisch.</li> <li>Die erforderlichen freien Tage/Zeiten sind gewähr-</li> </ul>	<p>Dieses Qualitätsmerkmal korreliert inhaltlich mit den unter den Merkmalen 2 und 3 beschriebenen. Je geringer die Mitarbeiteranzahl ist, umso</p>

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
<p>beitszeiten in Stunden (siehe Merkmal 1).</p>	<p>leistet, weil sich die Dienst- und Einsatzplanung an demjenigen Stundenkontingent orientiert, welches arbeitsvertraglich auch dafür vorgesehen ist (=Nettozeitanteile).</p>	<p>häufiger muss der einzelne Mitarbeiter einspringen.</p>
		<p>Wird fälschlicherweise zusätzlich noch eine Planung auf Basis der Bruttoarbeitszeit umgesetzt wird und nicht wie unter 1 beschrieben auf Basis der Nettoarbeitszeiten potenziert sich eine gefährliche Entwicklung. Jetzt stimmt nicht nur die Mitarbeiteranzahl nicht (Merkmal 2), sondern zusätzlich noch der Anspruch auf eine unrealistisch hohe Besetzung (=Besetzung orientiert sich fälschlicherweise an der Bruttoarbeitszeit), Merkmal 1.</p>
<p>Auf einen „Dienst-Sonntag“ muss spätestens innerhalb von 14 Tagen ein freier (kein zusätzlicher) Tag folgen.</p>	<p>Die maximale Folge an Arbeitstagen nach dem Arbeitszeitgesetz entspricht unter dem Vorbehalt der Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden somit</p>	<p>Die Überschreitung der zulässigen Arbeitstage in Folge darf nicht nur unter Mitarbeitergesichtspunkten als problematisch betrachtet werden, sondern kann nach dem ArbZG zu</p>

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
	<p>13 möglichen Arbeitstagen in Folge. Eine Erhöhung auf 19 Tage am Stück kann dann entstehen, wenn der hier beschriebene „Sonntagszyklus“ mit einem Dienstbeginn bereits am Montag vor dem ersten Sonntag beginnt.</p>	<p>Bußgeldbescheiden für die Einrichtungen führen. Werden die Qualitätsmerkmale 1 und 2 sorgfältig betrachtet, kann dieser Sachverhalt nahezu erst gar nicht eintreten.</p>
<p>Einhaltung der Ruhezeiten nach dem ArbZG.</p>	<p>Das Ende des Spätdienstes und der Beginn des Frühdienstes kollidieren häufig an den Wochenenden mit den Vorgaben aus dem Arbeitszeitgesetz.</p>	<p>Versetzte Dienste lösen häufig diese Problematik relativ einfach.</p>
<p><b>5. Anzahl „Geteilter Dienste“</b></p>		
<p>Geteilte Dienste kommen nahezu nicht vor (sofern diese nicht gezielt als Regeldienste geplant sind), wenn eine Übereinstimmung zwischen der Anzahl der Wochenendlich geplanten Dienste und der <u>Mitarbeiteranzahl</u> einschließlich der Berücksichtigung von Ausfallzeiten (Anhaltswert 20 Prozent) besteht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Erfordernis Geteilter Dienste tendiert gegen Null.</li> </ul>	<p>Geteilte Dienste sind nicht wie häufig vorschnell unterstellt die Folge einer verfehlten Einsatzplanung, sondern ursächlich in der zu geringen <u>Mitarbeiteranzahl</u> als Folge einer undifferenzierten Anstellungspolitik begründet oder ursprünglich vor einem anderen Hintergrund entstanden.</p>
		<p>Geteilte Dienste lassen sich durch ein Mehr an Wochen-</p>

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
		enddiensten pro Monat in der Regel ausschließen.
		Stimmt die Mitarbeiteranzahl nicht mit der beschriebenen Mindestanzahl überein, bestehen nur die unter Merkmal 2 beschriebenen Alternativen. Nicht mehr und nicht weniger.
<b>6. Ideologiefaktor „Tage-Woche“</b>		
<p>Die Übereinstimmung von vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit mit der durchschnittlichen täglichen Dauer an Diensten pro Tag gewährleistet entsprechende Erholungsphasen.</p> <p><b>Beispiele:</b></p> <p>30 Std./Woche : 6,67 Std. Dienstlänge = Ø 4 – 5 Tage/Woche</p> <p>40 Std./Woche : 6,67 Std. Dienstlänge = Ø 6 Tage/Woche</p>		<p>Die Idealtypische Darstellung einer 5-Tage-Woche realisiert sich in der Praxis eher nicht, weil dies zu erheblichen Arbeitszeitüberlappungen und/oder einer geringeren durchschnittlichen Besetzung pro Tag und einer verringerten Gesamtmitarbeiterzahl führt. Beides hat die unter dem Qualitätsmerkmal 4 beschriebenen fatalen Auswirkungen für alle Beteiligten.</p>
		<p>Diese reduzierte Besetzung mit der Zielsetzung von Ø 2 freien Tagen/Woche erhöht den Arbeitsdruck auf den einzelnen Mitarbeiter massiv und verhin-</p>

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
		<p>dert gleichzeitig eine an den Bewohnerbedürfnissen orientierte tägliche Besetzungsplanung mit fehlender Reaktionsmöglichkeit auf die Arbeitsspitzen. Verlierer dabei sind Bewohner und Mitarbeiter.</p>
		<p>Bei der 5-Tage-Woche besteht ein häufiger Irrtum im Glauben, dass damit verbunden jedes 2. Wochenende frei wäre. Meist müssen bei der 5-Tage-Woche wegen geringerer Mitarbeiteranzahl in Verbindung mit einer übermäßigen Anzahl an Vollzeitstellen sogar mehr Wochenenden gearbeitet werden und die 2 freien Tage/Woche werden unter der Woche oder in versetzten Wochenenden (Freitag/Samstag oder Sonntag/Montag) gegeben.</p>
<p><b>7. Ideale Mischung aus Voll – und Teilzeitstellen einschl. Geringfügig Beschäftigter</b></p>		
<p>Die „ideale“ Mitarbeiteranzahl ergibt sich aus der unter Qualitätsmerkmal 2 beschriebenen Kalkulation. Diese</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewohnerorientiertes Arbeiten durch höhere Beset-</li> </ul>	

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
<p>hat nebenbei den Effekt, dass besser auf bewohnerbezogene Arbeitsspitzen reagiert werden kann.</p>	<p>zung zu Tageszeiten mit höherer Leistungsnachfrage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterbezogene Vorteile, weil sich die erhöhte Arbeitsbelastung zu tagesbezogenen Arbeitsspitzen auf mehrere Mitarbeiter verteilt und damit gleichzeitig die Belastung für den einzelnen senkt.</li> </ul>	
<p><b>8. Definition der Regelbesetzung/ Belegungsabhängige Einsatzplanung</b></p>		
<p>Eine definierte Regelbesetzung/Tag mit möglicher Abweichung am Wochenende basiert auf den unter den Qualitätsmerkmalen 1 und 2 beschriebenen Grundlagen.</p> <p>Die <u>Regelbesetzung</u> für Früh-, Spät- und Nachtdienst definiert sich wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitative Besetzung der Dienste</li> <li>• Länge/Dauer der Dienste</li> <li>• Beginn und Ende dieser Dienste</li> <li>• Qualifikationsbezogene Zusammensetzung dieser Dienste (Fachkräfte, Helfer, Azubis etc.)</li> <li>• Bezugnahme auf Qualitätsmerkmal 1.</li> </ul> <p>Als <u>Mindestbesetzung</u> kann z. Bsp. die Wochenendbesetzung herangezogen werden mit definierten Strukturen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlässlichkeit für die Mitarbeiter im täglichen Arbeitsablauf wegen Kontinuität in der Besetzung.</li> <li>• Daraus folgt Kontinuität für die Bewohner in der Leistungserbringung</li> <li>• Keine Wochentagsbezogenen Schwankungen in der Besetzung (mit Ausnahme Tätigkeitsbezogener Schwankungen).</li> <li>• Sicherheit f. d. Träger wg. Planung ohne Überstunden und Einhaltung der vertrag-</li> </ul>	<p>Der Einbezug von Mitarbeiterwünschen zur Dienst- und Einsatzplanung ist in Abstimmung mit den einrichtungsintern Verantwortlichen im Rahmen der definierten Rahmenstrukturen für die Regel- und Mindestbesetzung möglich.</p> <p>Eine Überschreitung der Regelbesetzung (= Aufbau von Überstunden) oder Unterschreitung der Mindestbesetzung (= Gefährdung der Bewohnerversorgung) ist ohne Rücksprache</p>

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
analog zu der Regelbesetzung.	lichen LQV-Vereinbarungen.	mit der Verantwortlichen Pflegefachkraft nicht zulässig.
Die Qualifikationsabhängige Besetzung der Dienste entspricht den pflegefachlichen Anforderungen der Bewohnerstruktur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherheit f. Mitarbeiter und Bewohner durch gleichmäßigen Einsatz von Pflegefachkräften und Pflegehelfern u.a.</li> </ul>	<p>Wie inzwischen mehrfach gerichtlich bestätigt und seit Jahren den Ausführungen v. Prof. Dr. Th. Klie zu entnehmen gibt die Heimpersonalverordnung nicht vor, dass pro Dienst mind. eine oder sogar mehrere Fachkräfte anwesend sein müssen. Gleichwohl gilt es eine der Bewohnerstruktur entsprechende Dienst- und Einsatzplanung durchzuführen. Dazu gehört auch die Erfüllung der gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen, um eine entsprechende Pflege durchführen zu können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OVG Münster, Az.: 4 A 151/01</li> <li>• VG Karlsruhe, Az.: 6 K 2815/04</li> <li>• VG Freiburg, Az.: 6 S 214/05</li> </ul>
Der Einsatz an Mitarbeiterstunden an den beiden Wochenendtagen unterscheidet sich nicht wesentlich von den Wochentagen Montag bis Freitag.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichbleibende Qualität in der Dienstleistung für die Bewohner.</li> </ul>	Eine mögliche Reduktion in der Besetzung muss sich im nachvollziehbaren und begründeten Wegfall von Leistungen

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
		wieder finden, welche nachweislich nicht die qualitative Versorgung der Bewohner beeinträchtigen.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Arbeitsbelastung für die Mitarbeiter an den Wochenendtagen steigt nicht überproportional zu den Wochentagen an.</li> </ul>	
<p>Grundlage für Abweichungen von der Regelbesetzung bei Minderbelegung und/oder Abwesenheiten von Bewohnern ist die unter Qualitätsmerkmal 8 beschriebene Definition der Regelbesetzung. Nur wenn die Regel definiert ist, kann über eine Abweichung gesprochen werden.</p>	<p>Verfügbare Zeitkontingente entstehen bei Abwesenheiten von Bewohnern und/oder bei Unterbelegung zum Beispiel für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Abbau von Überstunden</li> <li>Bewohnerbezogene zusätzliche Angebote, welche ansonsten nicht möglich sind</li> <li>Pflegefachlich bezogene Tätigkeiten (Pflegeplanung etc.)</li> </ul>	
<p>Es besteht ein kontinuierlicher trägerinterner Abgleich zwischen den vertraglichen Vereinbarungen aus den Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen und der Übereinstimmung zwischen Bewohnerstruktur nach Pflegestufen und der Ist-Mitarbeiterzahl.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicherheit f. d. Träger gegenüber den Aufsichtsbehörden wg. nachweislich kontinuierlicher Besetzung im Dienstplan.</li> </ul>	

A	B	C
Qualitätsmerkmale	Auswirkungen	Ergänzende Informationen
<p><b>9. Orientierung an den Zeitwerten aus den Pflegeschlüsseln</b></p>		
<p>Auf Basis der Nettoarbeitszeiten lassen sich aus den Pflegeschlüsseln durchschnittliche Zeitwerte für die Pflegearbeit ermitteln. Diese sollten von den Pflegedienstleitungen als Anhaltswerte verwendet werden, um zu sehen in wie weit diese mit der tatsächlichen bewohnerbezogenen Leistungserbringung übereinstimmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen von Diskrepanzen zwischen Leistungserbringung und Pflegeeinstufung</li> <li>• Schutz der Mitarbeiter vor Überforderung (wegen möglicher Diskrepanz)</li> </ul>	<p>Die durchschnittlichen Nettozeitwerte aus den Pflegeschlüsseln (Pflegeschlüssel sind immer „Bruttoschlüssel“, müssen folglich um die Ausfallzeiten bei der Dienst- u. Einsatzplanung reduziert werden) stehen in einem erheblichen Missverhältnis zu den Zeitwerten aus den Begutachtungsrichtlinien. Hier ist auf allen Ebenen Aufklärungsarbeit dringend erforderlich.</p>
<p><b>10. Strukturmerkmale zum Dienstplan</b></p>		
<p>Die Mitarbeiternamen sind mit Vor – und Zunahmen einschließlich deren individuellen Stellenanteils (= Wochenarbeitszeit) und der Qualifikation aufgeführt.</p>		
<p>Aus den Dienstplänen ist der gesamte Stand an Plus/Minusstunden und Urlaub jederzeit nachvollziehbar.</p>		<p>Zeiterfassungssysteme ersetzen zunehmend diese Notwendigkeit, sodass dieses Merkmal an anderer Stelle für die Beteiligten zur Verfügung steht.</p>
<p>Eine aussagekräftige Legende zum Dienstplan liegt vor.</p>		<p>Mit einer aussagekräftigen Legende kann der Dienstplan</p>

A	B	C
<b>Qualitätsmerkmale</b>	<b>Auswirkungen</b>	<b>Ergänzende Informationen</b>
		jederzeit nachgerechnet werden – eine Transparenz für die Beteiligten ist gewährleistet.-

Abschließend kann gesagt werden, dass alle diejenigen, welche den „Regelkreis der Einsatzplanung®“ umsetzen, keine Probleme mit der Dienst- und Einsatzplanung haben werden. Dieser Regelkreis erfordert den permanenten Abgleich (zumindest monatlich) zwischen

- der Bewohneranzahl nach Pflegestufen und
- der sich daraus ergebenden Mitarbeiteranzahl unter Bezugnahme auf die Pflegeschlüssel.

Diese Mitarbeiterzahl in Vollzeitstellen multipliziert mit der Nettoverfügbaren Arbeitszeit stellt – unter der Bezugnahme auf die tatsächlichen Ausfallzeiten – ein Maßnahmen Paket zur Dienst- und Einsatzplanung dar, welches in der Praxis durch permanente Evaluation immer zum Erfolg führt. Insofern bewährt sich auch hier die Pflegeprozesssystematik in einer etwas abgewandelten Art. Denn etwas anders ist es letztendlich auch nicht. Sozialromantik in der Dienst- und Einsatzplanung hat dort ihre Grenzen, wo Sie die Versorgung der Bewohner und die Arbeitsplätze der Mitarbeiter gefährdet. Und das ist nicht selten der Fall.

**Anlage:**

Wechselwirkungen und Querverbindungen zwischen den einzelnen Qualitätsmerkmalen in der Übersicht. Die Bedeutung der Mitarbeiteranzahl (Merkmal 2) für die Dienst- und Einsatzplanung ist daraus klar zu erkennen.

Nummer	Qualitätsmerkmale	Wechselwirkungen und Querverbindungen m					
1.	<b>Es besteht eine Übereinstimmung von verfügbarem zu geplantem <u>Stundenkontingent</u>.</b>	2					
2.	<b>Es besteht eine Übereinstimmung zwischen der verfügbaren Mitarbeiter<u>anzahl</u> und geplanter Mitarbeiter<u>anzahl</u> (Wochenende)</b>	1	3	4	5		
3.	<b>Anzahl der freien Wochenenden</b>	2					
4.	<b>Häufigkeit des Einspringens</b>	2					
5.	<b>Anzahl „Geteilter Dienste“</b>	2					
6.	<b>Ideologiefaktor „Tage-Woche“</b>	2	3	4	5		
7.	<b>Ideale Mischung aus Voll – und Teilzeitstellen</b>	2	3	4	5		
8.	<b>Definition der Regelbesetzung/ Mindestbesetzung Belegungsabhängige Einsatzplanung</b>	1	2				
9.	<b>Orientierung an den Zeitwerten aus den Pflegeschlüsseln</b>						
10.	<b>Strukturmerkmale zum Dienstplan</b>						

Hinweis: Vincentz Seminar und Regelkreis Buch