

Zertifikatslehrgang Arbeitszeitmanagement im Gesundheitswesen



Beratung · Coaching · Seminare
im Gesundheitswesen



Roßbruch Consulting

Modul I - 1 Tag

Einführung in die Welt der Arbeitszeitgestaltung

Exemplarische Seminarinhalte

- Die Herausforderungen rund um den Personaleinsatz
- Das Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit, Qualität der Leistungserbringung, Mitarbeiterzufriedenheit und Zufriedenheit des Leistungsempfängers
- Der „Arbeitsnehmermarkt“ und die Bedürfnisse junger Arbeitnehmer
- Intrinsische versus extrinsische Motivation
- Der Dienstplaner in der Sandwichposition
- Der Dienstplan als Machtinstrument
- Die autonome Dienstplanschreibung durch den Arbeitnehmer
- Weltweite Trends und Entwicklungen in der Arbeitszeitgestaltung

Modul II - 3 Tage

Arbeitszeitrecht in Einrichtungen des Gesundheitswesens

Exemplarische Seminarinhalte

Tag 1: Rechtliche Rahmenbedingungen und Grundlagen für den Personaleinsatz

- Rechtsgebiete und Rechte-Hierarchie
- Konsequenzen aus dem EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung vom 14.05.2019 und dem BAG-Beschluss vom 13.09.2022
- Zeit, Ort und Inhalt der Arbeitsleistung als wesentlicher Bestandteil des Direktionsrechts
- Personaleinsatz von Honorarkräften, Leiharbeitnehmern, Arbeitnehmern in Teilzeit oder Nebenbeschäftigung und Aushilfsarbeitnehmern (Mini-Jobber)
- Rechtliche Verbindlichkeit des Dienstplans und Rechte des Arbeitnehmers bei Dienstplanänderungen
- Verstöße im Sinne des Arbeitszeitgesetzes
- Die Führungskraft als „Arbeitgeber“ und ihre Aufsichts- und Kontrollpflichten

Tag 2: Arbeitszeitrechtliche Besonderheiten der AVR Caritas

- Werktägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit
- Ruhezeiten und Ruhepausen
- Fragen der Vergütung, Abgeltung, Verjährung und Lage des Urlaubs
- Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden (NEUE Rechtslage basierend auf dem EuGH-Urteil vom 29.07.2024 und dem BAG-Urteil vom 05.12.2024)
- Rollierende Ausgleichszeiträume und deren Sinnhaftigkeit
- Besonderheiten bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Rücksichtnahme des Arbeitgebers auf Nachtdienstuntauglichkeit
- Maximal zulässige Dienstfolgen am Stück
- Wege-, Wasch- und Umkleidezeiten

Tag 3: Die Tarifänderungen in Anlage 30 und deren Konsequenzen insbesondere für Bereitschafts- dienstmodelle sowie die Rechte der Arbeitnehmervertretung in Bezug auf die Dienstplangestaltung

- Rechtliche Abgrenzung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- Besonderheiten und Auswirkungen der maximalen Anzahl von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaftsdiensten auf die bestehenden Vorder- und Hintergrunddienstsysteme im ärztlichen Dienst
- bei Bereitschaftsdiensten
- Kompatibilitätsprüfung der tariflichen Änderungen zu konventionellen Arbeitszeitmodellen
Definition des Wochenendes und die Bedeutung von Ausgleichstagen
- Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung bei der Lage der Dienste sowie der Pausen
- Mitbestimmung bei Dienstplanänderung („Holen aus dem Frei“, „nach Hause schicken“ etc.) und deren Ankündigungsfristen
- Einsichts- und Auskunftsrechte in Bezug auf den Personaleinsatz

Modul III - 1 Tag

Aufwandsorientierte Personalbedarfs- berechnung im Pflege- und Funktionsdienst

Exemplarische Seminarinhalte

- Methoden der Personalbedarfsermittlung und Vorhalteplichten z. B. PPBV und PpUGV sowie G-BA Richtlinien
- Auswirkungen des Pflegekonzepts auf die Personalermittlungsmethodik (Arbeitsplatzmethode versus prozessorientierte Methodik)
- Messung der stations- und funktionsübergreifenden Arbeitsbelastungsverteilung zur Ermittlung von Schwachstellen in der Ablauforganisation und Festlegung einer Tagesablaufstruktur
- Ermittlung des Personalbedarfs anhand der Arbeitsplatzmethodik
- Berechnung des Personalbedarfs für Vordergrund- und Hintergrunddienstsysteme im Funktionsbereich
- Berechnung der Verfügbarkeitsquote
- Ermittlung des Netto- und Brutto-Personalbedarfs

Modul IV - 1 Tag

Aufwandsorientierte Personalbedarfsberechnung im ärztlichen Dienst

Exemplarische Seminarinhalte

- Methoden der Personalbedarfsermittlung und Vorhalteplichten z. B. G-BA Richtlinien und OPS-Strukturmerkmale
- Arbeitsplatzmethode versus prozessorientierte Methodik
- Messung der Arbeitsbelastungsverteilung zur Ermittlung von Schwachstellen in der Ablauforganisation
- Ermittlung des Personalbedarfs anhand einer Tagesablaufstruktur und Bemessung des zeitlichen Umfangs ärztlicher Aufgaben in der direkten und indirekten Patientenversorgung sowie administrativen und organisatorische Aufgaben
- Ermittlung des Personalbedarfs anhand von Arbeitsplätzen (Patientenaufnahme, Station, Funktion, Ambulanz, Notfallzentrum etc.) und festzulegenden Servicezeiten
- Berechnung des Personalbedarfs für Vordergrund- und Hintergrunddienstsysteme
- Berücksichtigung von Rotationsmodellen und Weiterbildungsverordnungen
- Berechnung der Verfügbarkeitsquote
- Ermittlung des Netto- und Brutto-Personalbedarfs

Modul V - 1 Tag

Mitarbeiter- und arbeitsbelastungs-orientierte Arbeitszeitmodelle im Pflege- und Funktionsdienst

Exemplarische Seminarinhalte

- Einflussgrößen auf die Umsetzbarkeit eines Arbeitszeitmodells (Anzahl Köpfe nach Qualifikationsgruppe, durchschnittlicher Stellenanteil, Differenzierung des krankheitsbedingten Ausfalls in kurz- und langfristige Erkrankungen, durchschnittliche Urlaubsansprüche, Plusstundensalden etc.)
- Entwicklung von innovativen und flexiblen Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung der Qualitätsanforderungen
- Integrationsmöglichkeiten unterschiedlicher Tage-Wochen, Kurz- und Langschichtvarianten, familienfreundlicher Dienste, flexibler Dienste zur Reaktion auf Bedarfsschwankungen und Auswirkungen auf die Urlaubsplanung
- Steuerungsmechanismen für Stundensalden und Abbaumöglichkeiten von Plusstunden
- Berechnung der voraussichtlichen Kosten und Prüfung der Umsetzbarkeit im Dienstplan unter Berücksichtigung der arbeitsschutzrechtlichen Rahmenbedingungen und mitarbeiterspezifischer Einschränkungen
- Entwicklung von Ausfallkonzepten für kurz- und langfristige Erkrankungen (Stand-By-Dienst-Systeme, Joker-Dienst-Systeme, Springer- und Aushilfspools etc.)
- Festlegung der Vertretungsbereiche unter Berücksichtigung der qualifikatorischen Anforderungen

Modul VI – 1 Tag

Innovative Arbeitszeitmodelle mit oder ohne Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft im ärztlichen Dienst

Exemplarische Seminarinhalte

- Einflussgrößen auf die Umsetzbarkeit eines Arbeitszeitmodells (Anzahl Köpfe nach Dienstgruppe, Vordergrund- und Hintergrunddienstfähigkeit, durchschnittlicher Stellenanteil, Differenzierung des krankheitsbedingten Ausfalls in kurz- und langfristige Erkrankungen, durchschnittliche Urlaubsansprüche, Plusstundensalden etc.)
- Entwicklung von innovativen und flexiblen Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung der Qualitätsanforderungen und Einschränkungen hinsichtlich der Übernahme von Funktionen und Aufgaben innerhalb der Qualifikationsgruppe
- Auswirkungen der AVR-Regelungen zum Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst auf die Umsetzbarkeit von Vorder- und Hintergrunddienstmodellen
- Freizeitausgleich versus Bezahlanteile im Bereitschaftsdienst
- Integrationsmöglichkeiten unterschiedlicher Tage-Wochen, Kurz- und Langschichtvarianten, familienfreundlicher Dienste, flexibler Dienste zur Reaktion auf Bedarfsschwankungen und Auswirkungen auf die Urlaubsplanung
- Steuerungsmechanismen für Stundensalden und Abbaumöglichkeiten von Plusstunden
- Berechnung der voraussichtlichen Kosten und Prüfung der Umsetzbarkeit im Dienstplan unter Berücksichtigung der arbeitsschutzrechtlichen Rahmenbedingungen und mitarbeiterspezifischer Einschränkungen

Modul VII - 2 Tage

Flexible Personaleinsatzplanung und Ausfallzeitenmanagement

Exemplarische Seminarinhalte

Tag 1: Aufbau von Grund-Dienstplänen

- Berechnung der Kompensationsdienste für krankheitsbedingte Ausfälle pro Kopf bei unterschiedlicher Vertretungsvarianten
- Vermeidung von Personalengpässen durch die Berechnung von qualifikations- und dienstgruppenspezifischen Urlaubskennzahlen
- Verfügbarkeits- und Ausfallquote als entscheidende Einflussgrößen für die Verplanungsquote
- Verteilung der Regeldienste unter Berücksichtigung der arbeitsschutzrechtlichen Rahmenbedingungen
- Sinnvolle Unterplanung der Mitarbeiter und Berücksichtigung der Verfügbarkeitsquote zur Vermeidung des Anfallens kostenintensiver Überstunden
- Einbau von Vertretungswochen zur Urlaubsplanung und planbarer Abwesenheit wie Fortbildungen oder Kongresse
- Integration von Hintergrunddiensten zur Kompensation kurzfristiger krankheitsbedingter Ausfälle

Tag 2: Ausrollen und Individualisierung der Grund-Dienstpläne

- „Ausrollen“ der Grund-Dienstpläne auf unterschiedliche Planungsturnusse (3, 6, 12 Monate oder länger)
- Sicherstellung von quotenmäßig gleicher Verteilung der Dienste unter Berücksichtigung der Stellenanteile der Mitarbeiter
- Berücksichtigung der Mitarbeiterwünsche in Bezug auf die Arbeitszeit (statt Freizeit)
- Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (Länge der Dienstfolgen, Nachtdienstuntauglichkeiten etc.)
- Berücksichtigung von Sonderdiensten (z.B. Stationsleiterdienste, Organisationstage etc.)
- Flexibilisierungsoptionen zum Auffangen kurzfristiger Krankheitsausfälle und zur Steuerung von Bedarfsschwankungen

Jetzt anfragen!

seminare@rossbruch-consulting.de

oder telefonisch unter

0 261 - 98 86 53 - 0



Rosbruch Consulting

Firmungstraße 1-7
D - 56068 Koblenz

Telefon 0 261 - 98 86 53 - 0
Telefax 0 261 - 98 86 53 - 11

seminare@rossbruch-consulting.de
www.rossbruch-consulting.de