

4-Tage Woche für Pflegemitarbeiter*innen ab 32 Wstd.

KONZEPT

1. EINLEITUNG

Fehlende Mitarbeiter*innen sind die Ursache, warum unsere Leistung zurückgeht. Die gleiche Anzahl von Einsatzstunden kann entweder durch viele Mitarbeiter*innen mit niedrigen Wochenstunden geleistet werden, oder durch wenige Mitarbeiter*innen mit hohen Wochenstunden. Mit der Einführung der 4-Tage-Woche setzt das Hilfswerk ein Signal, um für Mitarbeiter*innen eine Wochenstundenerhöhung attraktiv zu machen

Dies haben sie bisher mit dem Argument abgelehnt, dass sie bei einer Wochenstundenerhöhung wiederholt über ihr Tagessoll, bzw. über ihre Wochenstundenverpflichtung, hinaus eingeteilt werden. Um dies zu unterbinden wird das Arbeitszeitmodell 4-Tage-Woche mit genauen Vorgaben für die Umsetzung zur Auswahl gestellt.

Die 4-Tage-Woche wird ab sofort den Mitarbeiter*innen der Pflege (DGKP, PFA, FSB-A, PA) ab 32 Wochenstunden angeboten. Sie gilt nicht für Mitarbeiter*innen die Führungsaufgaben haben (PM, DGKP mit Funktion stv.PM).

Die 4-Tage-Woche ist freiwillig. Ein Wechsel von der 4-Tage-Woche auf das bisherige Modell (5-Tage-Woche) ist bei zeitgerechter Ankündigung über einen Dienständerungszettel möglich.

2. DIENSTVERTRAG

Im Dienstvertrag auf dem Dienständerungszettel wird schriftlich vereinbart, dass die Arbeitszeit auf vier Tage aufgeteilt wird. Es gibt keine Angabe dazu, um welche 4 Wochentage es sich konkret handelt.

Sobald eine Betriebsvereinbarung zur 4-Tage-Woche zustande kommt, wird die Wochenstundenverpflichtung auf 4 Arbeitstage aufgeteilt. Bis dahin ist im MOCCA- Dienstplan und in DPW nach wie vor die Arbeitswoche mit 5 Tagen hinterlegt.

3. UMSETZUNG BEIM HILFSWERK

Im ersten Schritt wird die 4-Tage-Woche nur für Pflegemitarbeiter*innen angeboten. Diese Einschränkung ist deshalb notwendig, da uns die meisten Einsatzstunden bei den Berufsgruppen DGKP, PFA, FSB-A und PA fehlen.

Pflegemitarbeiter*innen, die eine 4-Tage-Woche haben wollen, müssen mit einem zweiten Dienstort (Nachbar-DLE) einverstanden sein.

Bei Erfolg dieses Arbeitszeitmodells ist eine schrittweise Erweiterung auf weitere Berufsgruppen im mobilen Dienst geplant. Für alle anderen Mitarbeiter*innen (HH, SAB, TH) kann die 4-Tage-Woche bereits jetzt, sofern es der Dienstplan zulässt und keine Zuschlagsstunden anfallen, geplant werden. Eine Garantie dazu ist aber nicht möglich und kann derzeit auch nicht vertraglich festgehalten werden.

4. VORTEILE FÜR DAS HILFSWERK

- Mitarbeiter*innen-Gewinnung
- Hilfswerk als attraktiver Arbeitgeber
- Wettbewerbsvorteil
- Reduktion von Fehlzeiten
- Reduktion der Fluktuation durch motivierte Mitarbeiter*innen
- Abgrenzung zum Mitbewerb
- Erhöhung der Arbeitszeit bei bestehenden Mitarbeiter*innen

5. VORTEILE FÜR DEN/DIE MITARBEITER*IN

- Bessere Work Life Balance
- Mehr Freizeit durch weniger Anfahrten zur Arbeit
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

6. PRAKTISCHE UMSETZUNG

Da laut Dienstplan das Tagessoll nicht erhöht wird, sondern nur die Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage erfolgt, bedeutet das für die Dienstplanung:

- Pflege- und Betreuungsbedarf beachten; um ausreichend lange Touren zu bekommen, zwischen variablen und nicht variablen Tätigkeiten unterscheiden.
- Einhaltung des kompetenzgerechten Einsatzes, aber Steuerung durch die Verteilung der Berufsgruppen auf die Wochentage.
- Die Arbeitszeit muss auf 4 Tage zwischen Montag und Sonntag aufgeteilt werden. Blockdienste sind zu bevorzugen, eingeteilter Dienst ist auch möglich.
- Wenn der/die Mitarbeiter*in am Wochenende nicht arbeitet, braucht er/sie unter der Woche einen freien Tag (FWW).
- Wenn der/die Mitarbeiter*in am Wochenende arbeitet, hat er/sie unter der Woche zwei freie Tage (FW) und zusätzlich einen freien Tag (FWW).
- Mehrdienstleistungen und Überstunden werden anfallen. Es gelten der SWÖ-KV und unsere Betriebsvereinbarungen.
- Für den Kurzbericht Arbeitszeit Vorwoche sind Überschreitungen des Tagessolls von 8 bzw. von 9 Stunden bei den Mitarbeiter*innen mit der 4-Tage-Woche nicht mehr zu reporten. Überschreitungen von 10 Stunden sind nach wie vor anzuführen.
- Die Touren müssen immer aktualisiert sein und die Wochenendtouren müssen so umfangreich sein, dass der/die Mitarbeiter*in bei Wochenenddienst nicht ins Minus rutscht. Die Dauer der Touristin MOCCA auf der Tourenliste zusehen.
- Für den/die Mitarbeiter*in mit 4-Tage-Woche kann in MOCCA unter Vertrag/AZM ein Arbeitszeitmodell angelegt und über „DP erstellen“ in den Dienstplan übertragen werden.
- Stammbetreuung ist zu verwenden, aber es ist darauf zu achten, dass keine betriebliche Übung daraus entsteht.
- Blockeinsätze können auch durch modulare Touren, z.B. durch zwei 4-Stunden- Touren gebildet werden.
- Urlaub sollte, wenn möglich, wochenweise konsumiert werden. Nur in Ausnahmefällen darf ein einzelner Urlaubstag gegeben werden, da der/die Mitarbeiter*in in der Woche mit einem einzelnen Urlaubstag ins Minusrutscht und dies am Ende des DRZ ausgebucht wird. Sollte der/die Mitarbeiter*in einen bestimmten einzelnen Tag aus familiären Gründen frei brauchen, wird kein Urlaubstag verwendet, sondern die Arbeitstage so verschoben, dass der/die Mitarbeiter*in am gewünschten Tag frei hat.
- In MOCCA ist bei Mitarbeiter*innen mit 4-Tage-Woche der Vertrag Angestellter SWÖ- KV 4 Tage“ zu verwenden. Im Dienstplan werden diese Mitarbeiter*innen durch einen grünen Strich

gekennzeichnet.

- Ein durchgängiges Einteilen von 8 Arbeitstagen im DPW ist nicht zulässig.
- Es ist Aufgabe und Verantwortung der Einsatzplanerinnen, die Mitarbeiter*innen mit einer garantierten 4-Tage-Woche korrekt zu verplanen. Der/die Pflegemanager*in hat die Draufsicht und Endverantwortung.

7. UNGEPLANTES EINSPRINGEN

- Rufbereitschaft: eine Teilnahme an der Rufbereitschaft ist sinnvoll. Diese ist nur an Tagen möglich, wo der/die Mitarbeiter*in einen Mittags- oder Spätdienst hat. Sollte ein Arbeitseinsatz aus der Rufbereitschaft heraus entstehen, sind die ursprünglich geplanten Einsätze so zu verschieben, dass möglichst wenig Mehrdienstleistungen und Überstunden anfallen.
- Der/die Mitarbeiter*in steht nicht mehr für ein kurzfristiges Einspringen, für welches ein Flexibilisierungszuschlag 10 bzw. 20 anfällt und außerhalb der garantierten 4 Arbeitstage pro Woche liegt, zur Verfügung, weil damit ein 5. Arbeitstag geplant wird. Ein Einspringen mit Flexibilisierungszuschlag 10 und 20 ist möglich, wenn die 4 Arbeitstage pro Woche nicht überschritten werden.
- Ein kurzfristiges Einspringen zwei Mal pro Jahr ist möglich. Dafür bekommt der/die Mitarbeiter*in einen Flexibilisierungszuschlag von 50€ (F50). Eine Genehmigung im Vorhinein durch die Pflegedirektorin, cc. rPDL, ist notwendig. Eine Begründung für den 5. Arbeitstag ist anzuführen.

Beiblatt

Inhalt:

1. Einleitung	2
2. Dienstvertrag.....	2
3. Umsetzung beim Hilfswerk	2
4. Vorteile für das Hilfswerk.....	3
5. Vorteile für den/die Mitarbeiter/in	3
6. Praktische Umsetzung	3
7. Ungeplantes Einspringen	4

Ausgabedatum: 01.02.2023

Herausgebende Abteilung: Geschäftsbereich Hilfe und Pflege daheim

Sonstige Informationen: