



InPaK-KOLUMNE



Zentraler Springerpool etabliert

Im Juli 2018 wurde ein zentraler Springerpool in der Gesundheit Nord – Klinikverbund Bremen gGmbH eingeführt, um die hohen Kosten für die Leiharbeit zu reduzieren. Daneben ging es um die Kompensation kurz- und mittelfristiger Personalausfälle, die Reduktion von Mehrarbeit und Überstunden, die Erschließung und Gewinnung zusätzlicher Personalressourcen und damit die Stabilisierung der Dienstpläne auf den Stationen.

Die Geschäftsführung teilte zu Beginn die Sorge vieler Fachleute, dass das mühsam für den Springerpool angeworbene und qualifizierte Personal ohne erkennbaren Personaleffekt in die Kliniken diffundiert. Durch die zentrale Personalsteuerung und die verbindlich im Vorfeld vereinbarte standortübergreifende Einsatzplanung (Bereitschaft zur Tätigkeit an mindestens zwei Klinikstandorten) trat dieser Effekt jedoch nicht auf. Mit einer monatlichen außertariflichen Zulage, dem Jobticket, möglicher Nutzung eines Poolfahrzeugs bzw. Dienstfahrrads konnten 40 Vollzeitkräfte bis Juli 2019 eingestellt werden. Den wesentlichen Anteil bilden dabei bewusst examinierte Pflegefachkräfte. Ein positiver Nebeneffekt ist, dass die Bindung an die Einrichtung funktioniert. Aus dem Springerpool kehren immer wieder Kollegen an einen festen Arbeitsplatz zurück. Heute können wir kurz- und mittelfristige Personalausfälle an den Klinikstandorten besser kompensieren. Die Reduktion von Mehrarbeit und Überstunden, aber auch Zeitarbeit, gelingt nur langsam, aber der Turn-around ist gelungen.

Aufgrund der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt – Vollbeschäftigung im Pflegedienst und der Mehrbedarf an Fachkräften durch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz – ist die Erschließung zusätzlicher Personalressourcen für den Pflegedienst nicht befriedigend gelungen.

Die Aufgabe, stabile Stationsteams auszubauen, wird auch in Zukunft nicht leichter. Mit dem Springerpool gelingt aber ein doppelter Effekt. Die Abhängigkeit von teurer Leiharbeit ist geringer, wenn auch noch nicht in dem gewünschtem Umfang. Wichtiger ist aber die Alternative für Fachpflegekräfte, die auf eine besonders freie Gestaltung ihrer Dienstzeiten angewiesen sind. Diese Mitarbeiter nehmen die Gesundheit Nord als verlässlichen Partner wahr, der bei arbeitnehmerseitigem Angebot der Einsatzflexibilität auch auf ihre persönlichen Lebensumstände Rücksicht nimmt. Wir denken, durch die Stabilisierung der Dienstpläne auf den Stationen einen wesentlichen Erfolgsfaktor identifiziert zu haben, der hilft, die Fluktuationsquote zu senken. Dabei ist der Springerpool ein Werkzeug, eingebettet in weitere Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitgebermarke.

Torsten Hintz, Geschäftsführer Personal & Recht, Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen, InPaK-Mitglied, Kontakt: Torsten.Hintz@gesundheitsnord.de



Probieren Sie es aus:

Health&Care Management liefert Ihnen essentielle Informationen, wertvolle Anregungen und praktische Hilfen für die täglichen Herausforderungen im Gesundheitswesen.

Testen Sie uns im Miniabo:

- 3 Ausgaben

Health&Care Management

Sichern Sie sich gleich Ihr Miniabo
www.hcm-magazin.de/aboshop