MAXIMAL FLEXIBEL: WENN POOLMITARBEITER IHRE ARBEITSZEIT SELBER BESTIMMEN

Andrea Albrecht, Frühjahrskonferenz 2019,München

Das Unternehmen

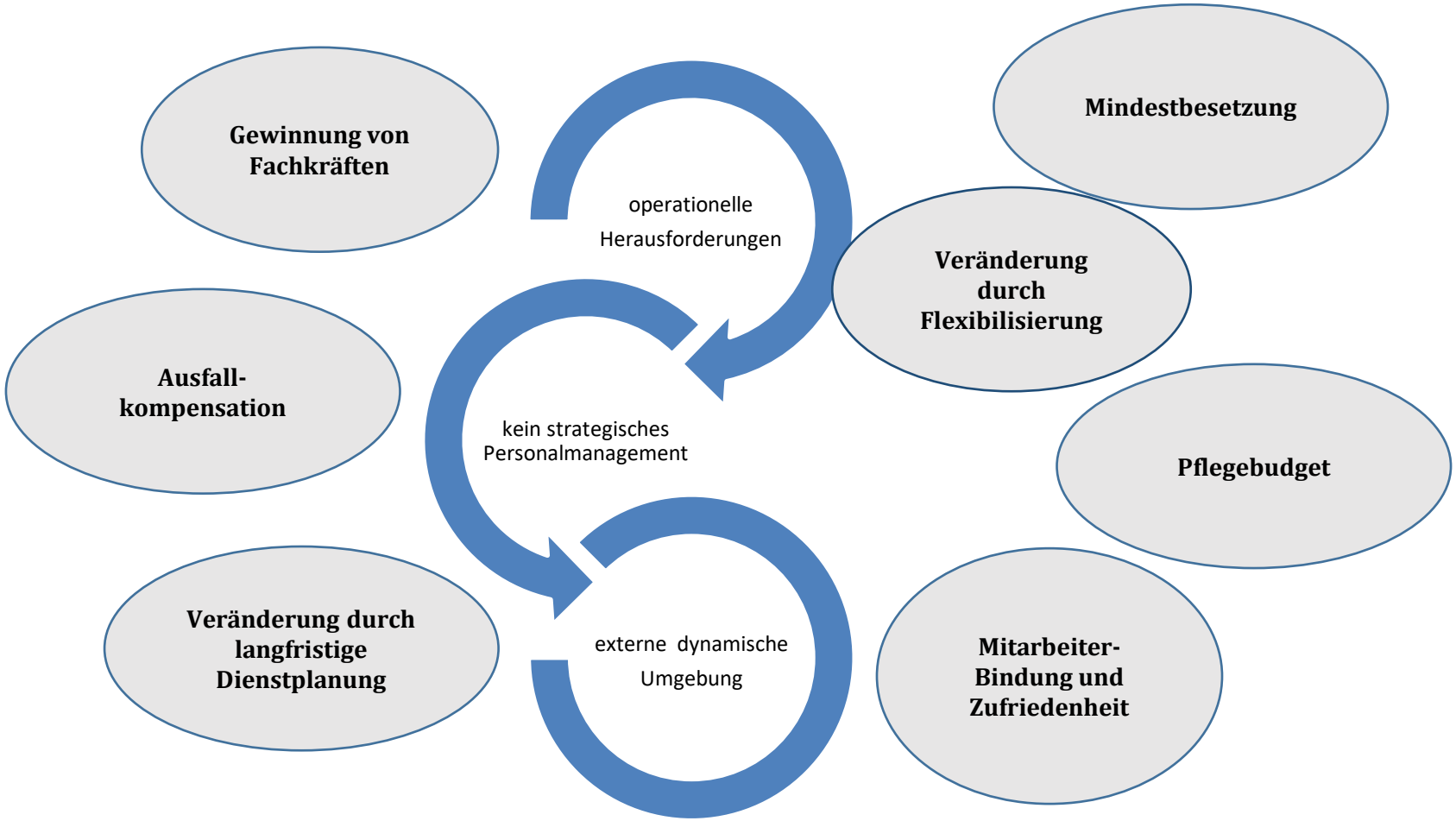
Städtische Kliniken Neuss	**= Rheinlandklinikum Neuss GmbH**
Konzern gesamt / Lukas	3,5 Mio. Euro / 2,4 Mio. Euro
Umsatzerlös	186,4 Mio. Euro / 158,4
Mitarbeiter	2185
Pflege incl. Auszubildende	745
Schwangere im Pflegedienst	54 ←
Stellenbewegung Pro Jahr im Pflegedienst	40 - 60 ←

Herausforderungen in der Personalplanung

- Ausfallgrad steigend
- Sinkende Motivation
- Ineffizienz für die Planenden
- Personalmangel
- Leistungsverringerung
- Wirtschaftliche Konsequenzen

Quelle: Pinterest

Wie die Umsetzung von individuellen Arbeitszeitwünschen und moderne Ausfallkonzepte im heutigen Krankenhausalltag gelingen können!



Schon wieder Einspringen....

Die Idee

- Kompensation des Ausfalls der Mitarbeiter in der Pflege
- Kompensation freier Stellen
- Anwerbung von Fachkräften
- Intensiv, Notfallaufnahme und Funktion ausgenommen
- 10% Zielgröße (Krankheits-) Ausfall
- Zeitraum 2 Jahre
- Freigestellte Mitarbeiter für die Organisation des Pools

""Leben heißt Veränderung! ", sagte der Stein zur Blume und flog davon."

Ersparnisse

Ersparnisse durch…

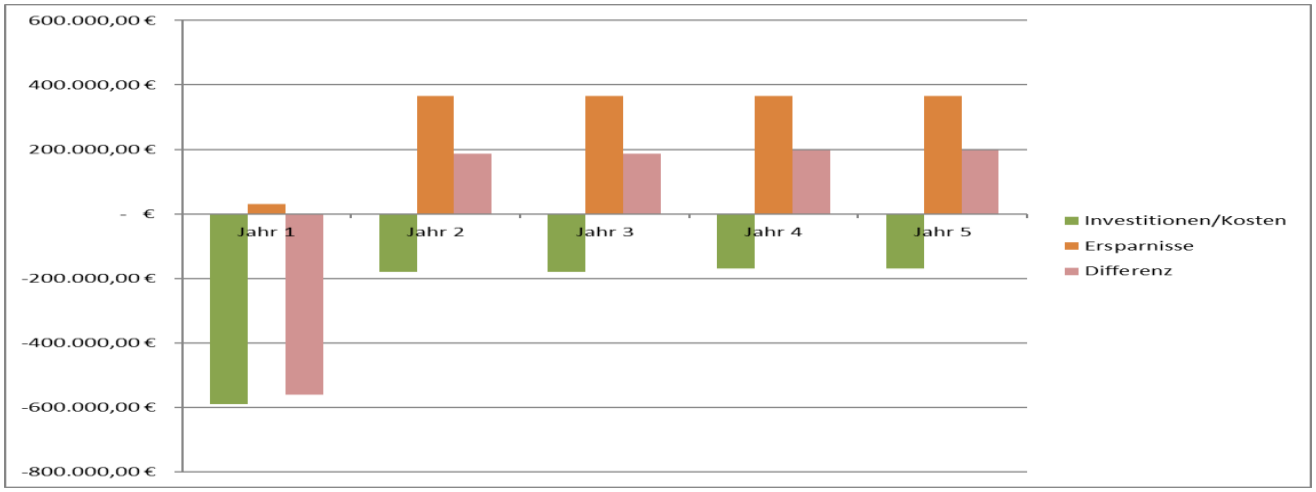
intelligenteres Arbeiten (mit Kapazitätsplanung)

Personalbudget Pflege: €15.800.000
Ersparnis (%): 2%
Ersparnis/Jahr (€): €316.000

weniger Zeitarbeit

Kosten Leasingkräfte: €1.200.000
Ersetzbar durch Flexpool:
Ersparnis/Jahr (€):

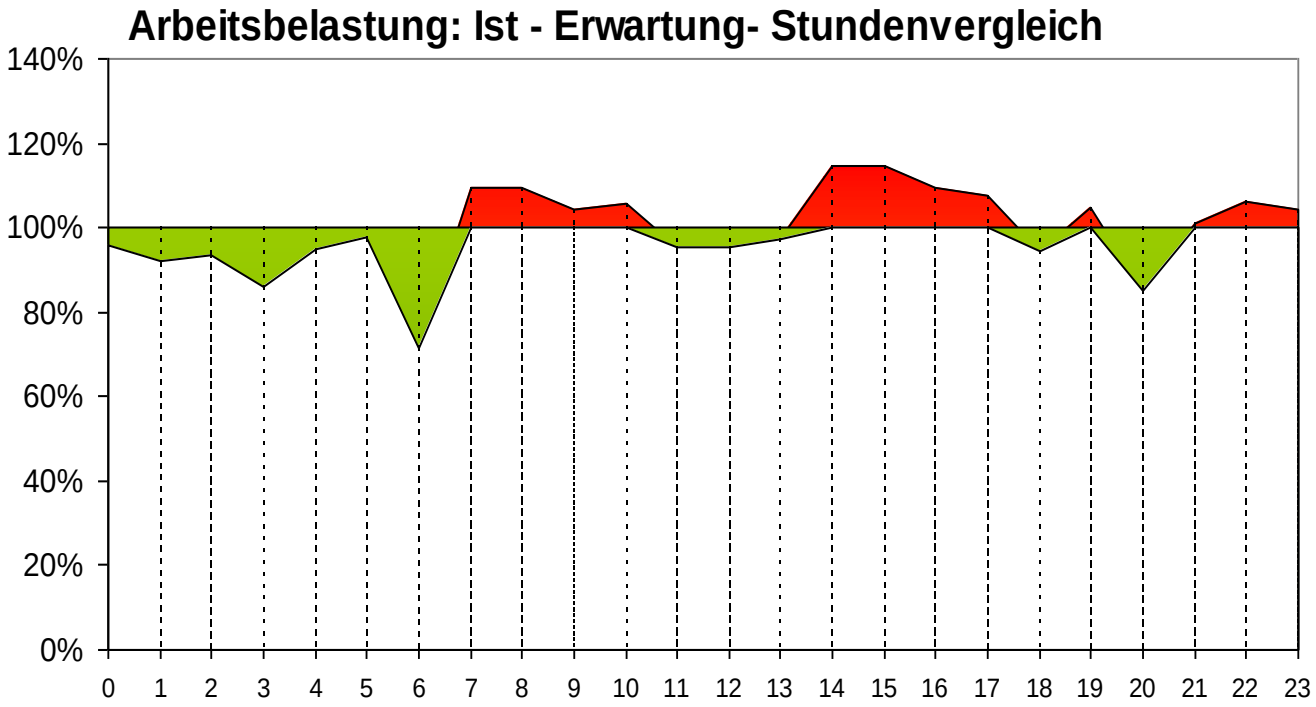
Business-Plan November 2016



	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5
Anfangsinvestition	421.520,00 €	- €	- €	- €	- €
Weitere Unterstützung durch Noteboom/vdMeulen	- €	11.000,00 €	11.000,00 €	- €	- €
Jährlich wiederkehrende Kosten	169.400,00 €	169.400,00 €	169.400,00 €	169.400,00 €	169.400,00 €
Investitionen/Kosten	- 590.920,00 €	- 180.400,00 €	- 180.400,00 €	- 169.400,00 €	- 169.400,00 €
Potentielle Ersparnisse dank Kapazitätsplanung	- €	276.000,00 €	276.000,00 €	276.000,00 €	276.000,00 €
Potentielle Ersparnisse an Leasingkräften	29.672,27 €	89.915,97 €	89.915,97 €	89.915,97 €	89.915,97 €
Ersparnisse	29.672,27 €	365.915,97 €	365.915,97 €	365.915,97 €	365.915,97 €
Differenz	- 561.247,73 €	185.515,97 €	185.515,97 €	196.515,97 €	196.515,97 €

Wer macht wann was?

- Er wurde schnell klar, dass ALLE Themen der Klinik berührt werden



- Kapazitätsplanung
- Dienstplanung
- Alte Rituale
- Qualifikationsmix
- Alte Dienstzeiten

LAAAAAANGSAAAAAAAM……

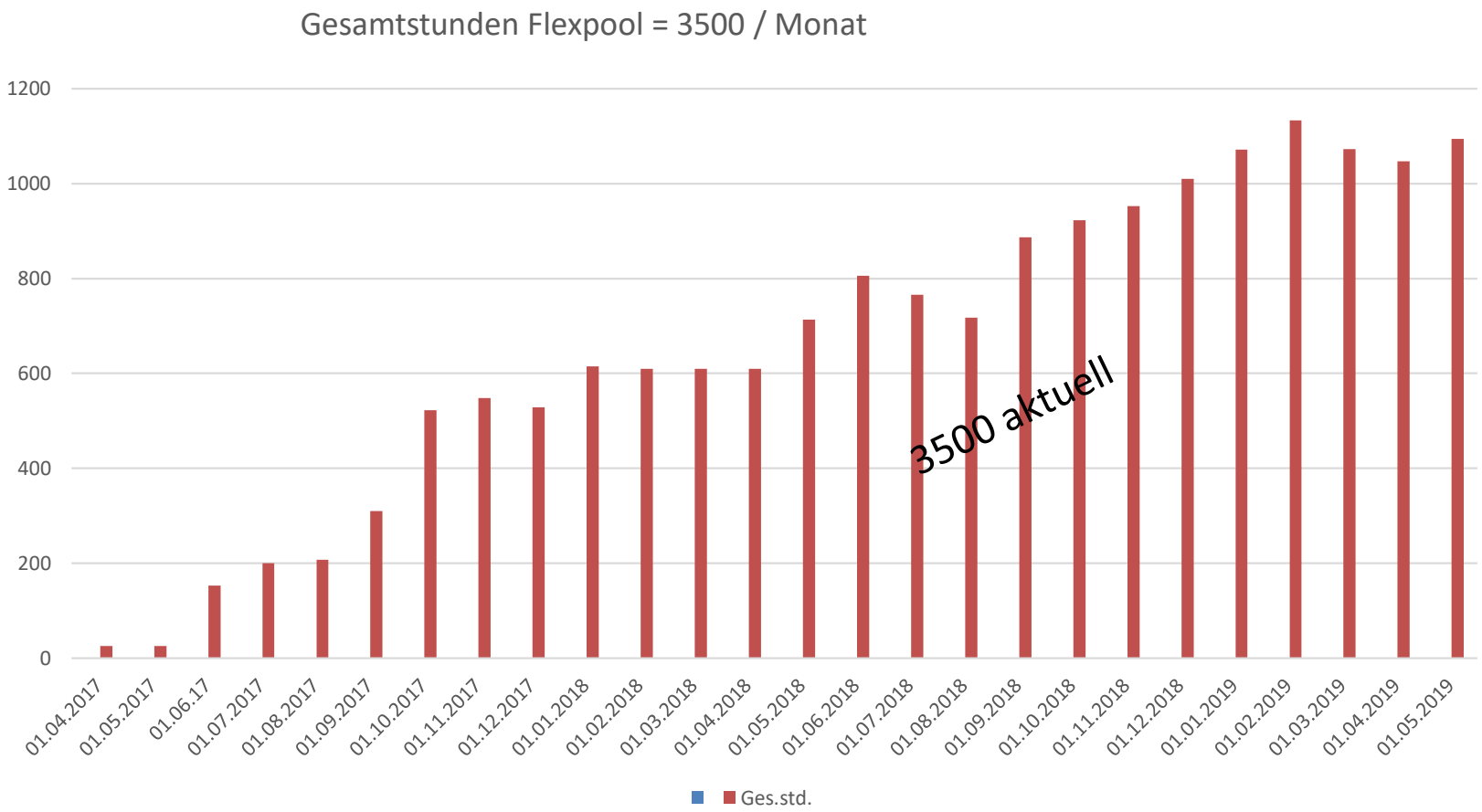
Flexpool in der Praxis

- Steuerung des Pools durch Recruiter und Disponent
- Kompensation freier Stellen
- Anwerbung von aktuell 60 Mitarbeitern Pflege, Service und Sekretariate
- (Krankheits-) Ausfall von 10%
- Ziel die Personalstellen zur Gewährleistung der Mindestbesetzung zu schaffen ist erfüllt

1. Vollständige Vergütung zusätzlicher Pflegekräfte
2. Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Neueinstellung, Aufstockung von TZ-Stellen

Kein Leasing

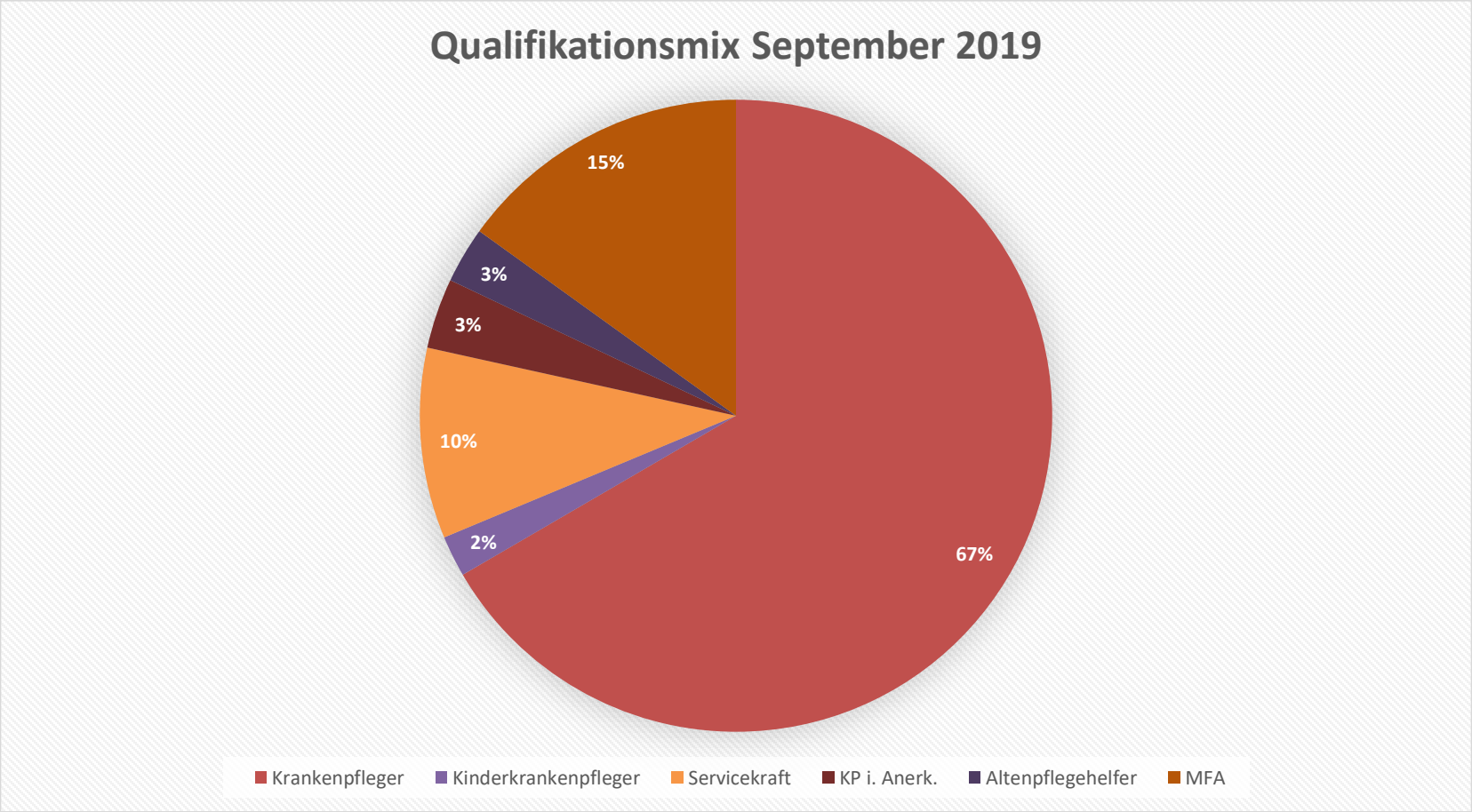
Aktueller Rekrutierungsstand



Gebuchte Stunden pro Station / Monat

Kostenstelle	Station	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Jahressumme 2019	%
93037	Zentral.	84,94	74,02	81,68	56,77	46,20	82,10	169,76	120,15	**715,62**	2,8 %
93013	C2	60,34	30,16	114,50	101,34	131,25	28,84	306,88	223,22	**996,53**	3,9 %
93016	C3	5,50	5,00	24,09	26,16	21,50	13,75	14,75	36,00	**146,75**	0,6 %
93015	C5										
95300	Gynamb.			6,50	34,50	5,00				**46,00**	0,2 %
93042	HNO3	56,75	116,01	171,50	49,75	134,17	15,00	71,09	41,26	**655,53**	2,6 %
93018	U1	70,76	105,75	86,50	39,92	69,00	50,00	199,92	81,25	**703,10**	2,8 %
93010	M5	222,10	119,58	179,77	549,53	441,27	237,03	364,43	366,17	**2.479,88**	9,8 %
93006	M6/7	82,49	202,00	57,68	133,51	170,25	123,02	122,69	63,52	**955,16**	3,8 %
93008	M4	694,58	560,18	635,03	311,43	438,04	394,94	464,01	413,70	**3.911,91**	15,4 %
93047	G1	491,86	413,40	492,69	360,93	450,74	391,95	274,38	323,30	**3.199,25**	12,6 %
93003	M3/W1	402,80	519,13	593,42	514,22	572,59	582,27	472,76	406,31	**4.063,50**	16,0 %

Aktueller Rekrutierungsstand



Spielregeln

- Mindestens 1 Wochenende im Monat
- 15,4 bis 38,5 Stunden Arbeitszeit pro Woche (40% - 100%)
- Qualifikationsmix innerhalb des Flexpools (ca. 75% Krankenpflege)
- „Muttidiensten“: 08:30 Uhr Beginn

Ich bin im Flexpool, weil…

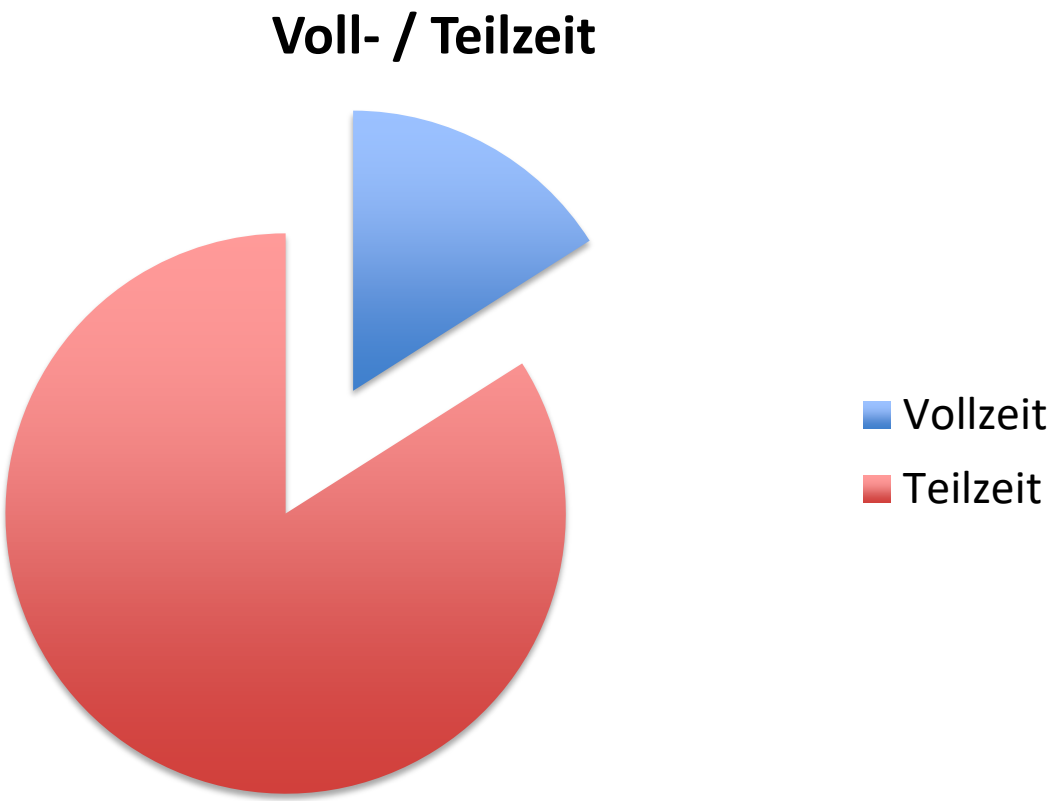
- ..ich Mutter bin

- … ich studiere

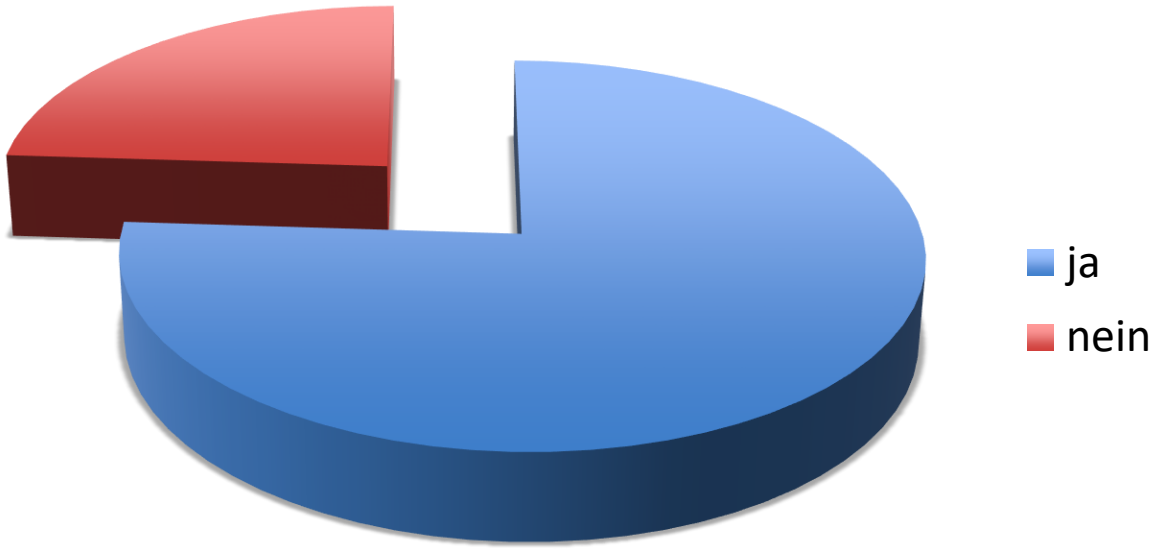
- … ich meine Freizeit planen möchte

- … ich kein Schichtsystem mag

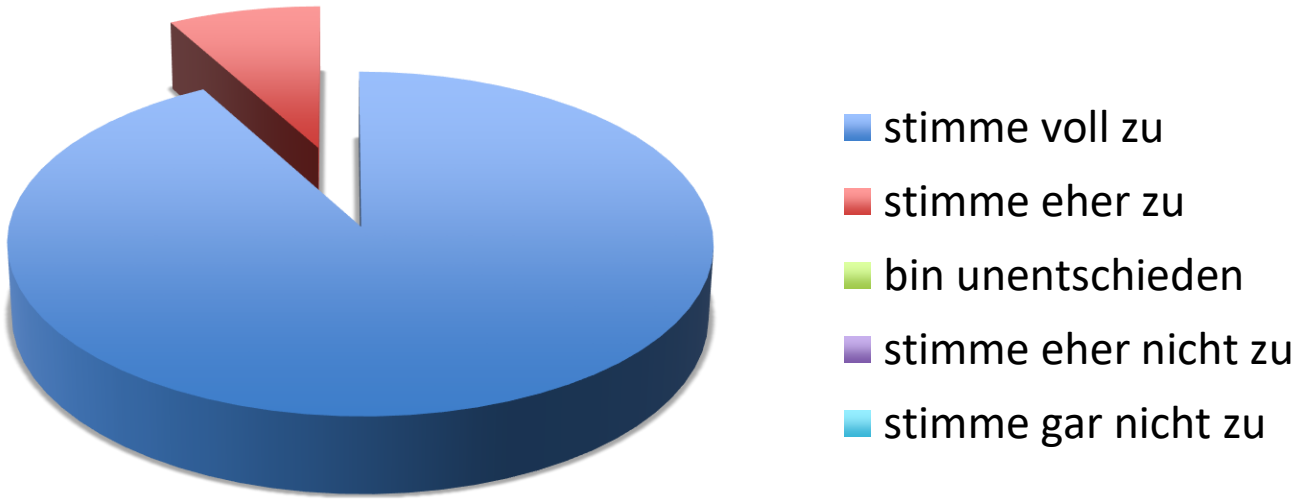
Stellenumfang



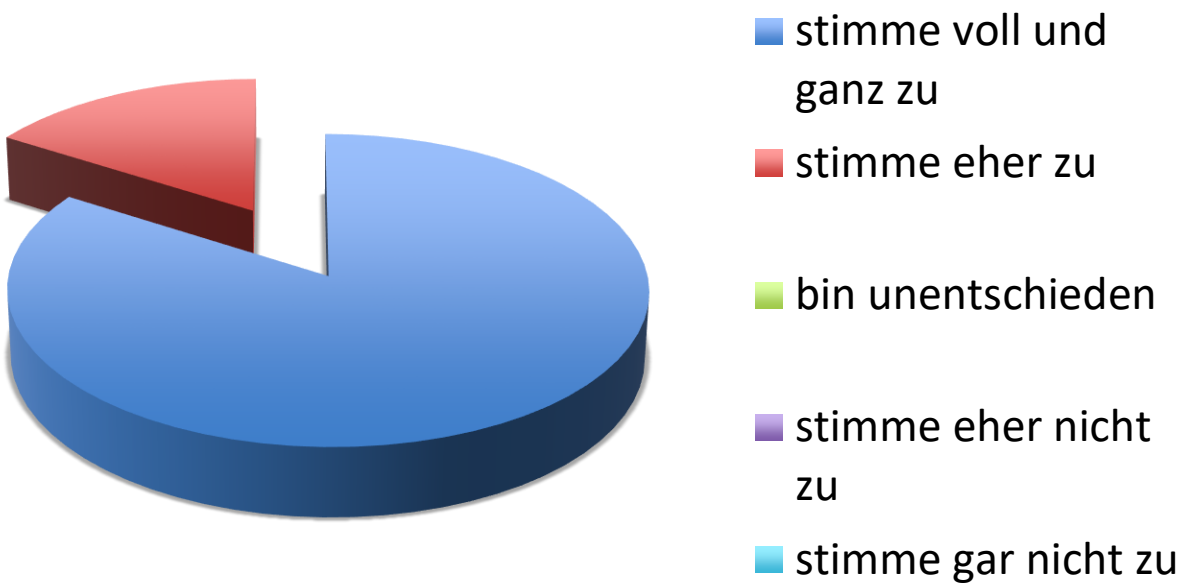
Ist ein minderjähriges Kind oder ein Angehöriger zu betreuen?



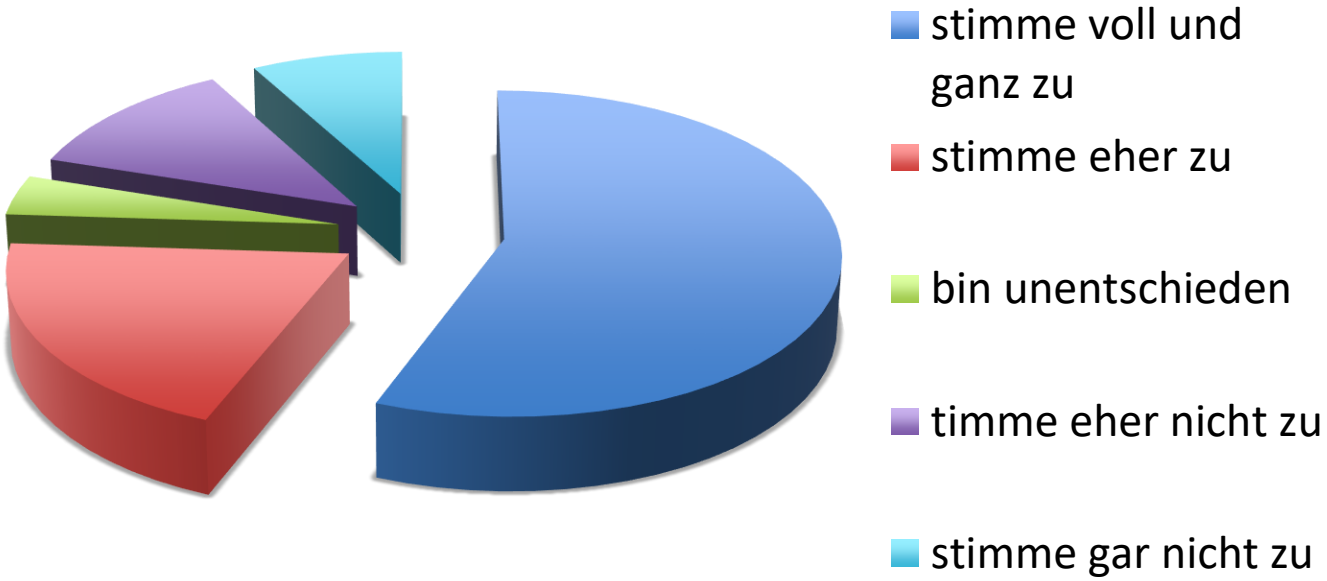
Wegen der Arbeitszeiten bin ich im Flexpool....



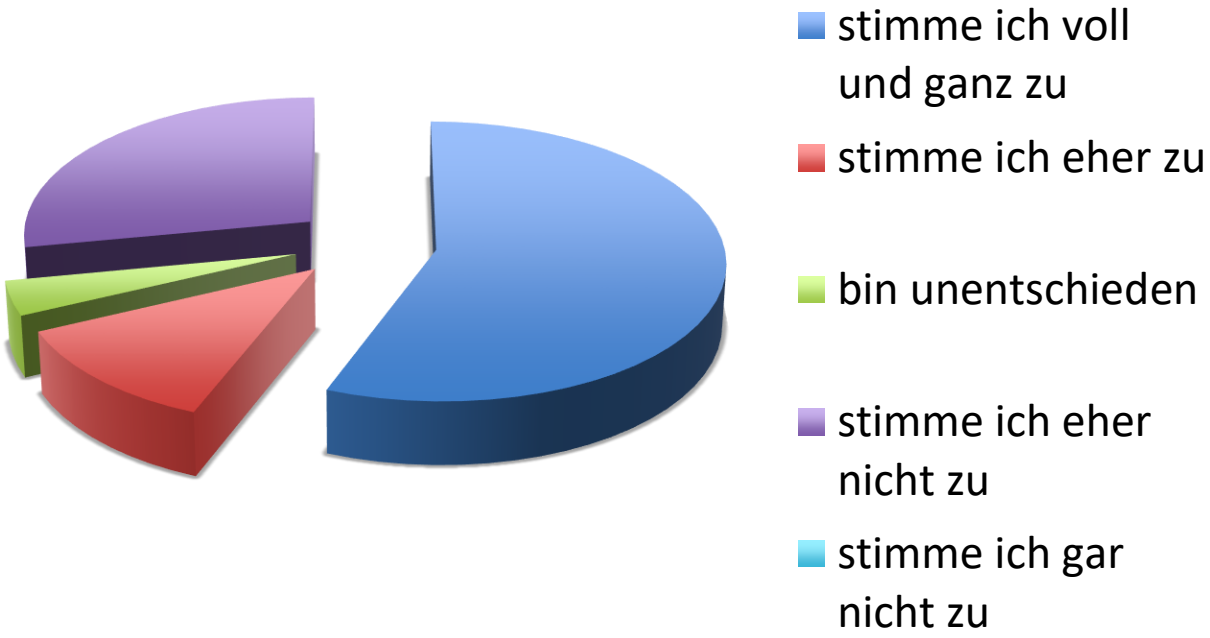
Die Dienstzeiten sind auf mein Privatleben abgestimmt



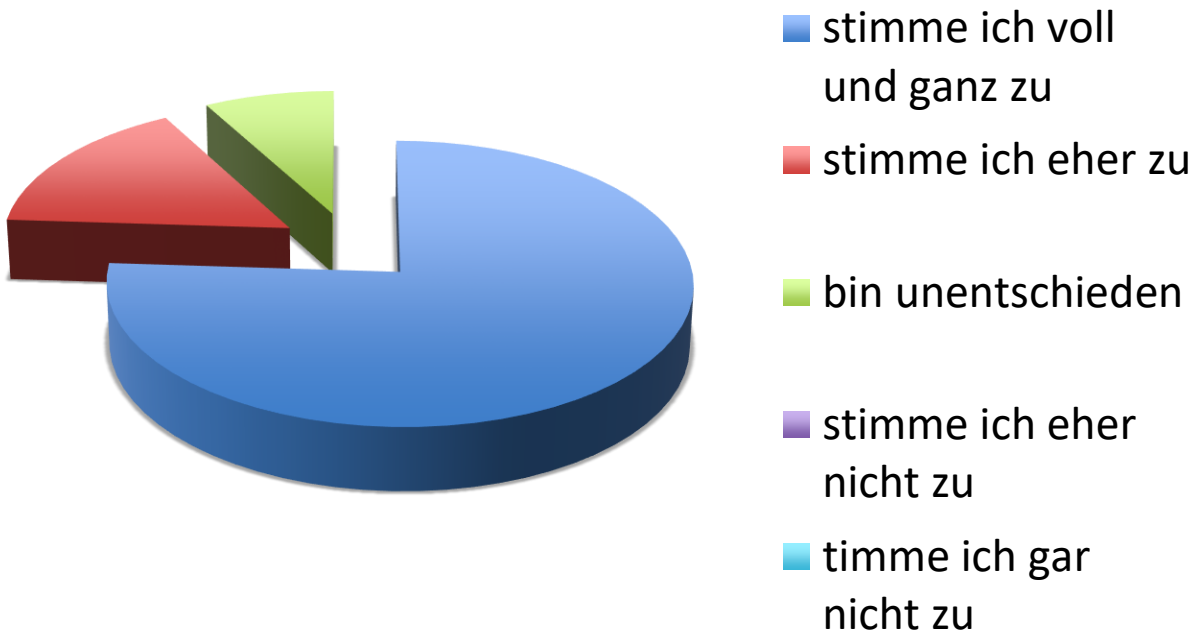
Würde es den Flexpool NICHT geben, hätte ich NICHT die Möglichkeit als Pflegekraft nach einem klassischen Drei-Schicht-System zu arbeiten.



Der Flexpool ist der Hauptgrund, warum ich im Lukaskrankenhaus arbeite.



Das Arbeiten im Flexpool würde ich Freunden und Bekannten weiterempfehlen.



Das LUKASKRANKENHAUS geht NEUE WEGE

Der „Flexpool" bietet Wunscharbeitszeiten in der Pflege

„Ich arbeite, wenn ich eine Tagesmutter habe." Der examinierten Gesundheits- und Krankenpflegerin Vanessa Angermund ist es gelungen, Familie und Beruf zu vereinbaren – als Schwester im Lukaskrankenhaus. Sie profitiert von dem neuen Projekt Flexpool, das Pflegekräften die Arbeit zu „Wunschzeiten" ermöglicht. Dieses Projekt, mittlerweile bereits preisgekrönt, ist einer von mehreren Bausteinen, mit denen das Lukaskrankenhaus neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Pflege gewinnen kann.

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist bundesweit ein Thema – sicherlich verstärkt wieder seit dem beherzten Auftritt eines jungen Altenpflegers in einer Wahlkampfsendung mit Angela Merkel. Andrea Albrecht, Pflegedirektorin im Lukaskrankenhaus, arbeitet mit ihrem Team seit Jahren gegen diesen Trend an. „Wir haben im Lukaskrankenhaus eine sehr niedrige Fluktuationsrate, das ist wirklich gut. Dennoch haben wir pro Jahr etwa 50 freie Stellen. Etwa 20 Stellen können wir mit Bewerbern nach der Ausbildung besetzen, der Rest muss von außen kommen – und der Markt wird immer enger", sagt sie.

Um Abhilfe zu schaffen, fährt sie zum Beispiel „auf Werbetour" nach Italien. Die Ausbildung dort ist mit unserer gut vergleichbar, zudem gibt es in Italien kaum Stellen. Vor knapp einem Jahr kamen die ersten Pfleger, Schwestern und Hebammen ans Lukaskrankenhaus, machten nach ihren guten Erfahrungen im Haus ihrerseits Werbung, und im Februar erwartet man im Lukaskrankenhaus eine zweite Truppe. Verstärkt wird das Pflegeteam durch „Anerkennungspraktikanten": Ausgebildete Pflegekräfte zum Beispiel aus Bosnien, die zur Anerkennung ihrer Ausbildung als Auflage des Gesundheitsamtes praktische und theoretische Kenntnisse nachholen müssen. Zudem werden zweimal pro Jahr Schüler eingestellt, die am Bildungsinstitut für Gesundheitsberufe (BIG) in Neuss ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

Die größte Gruppe neuer Pflegekräfte aber kommt über den Flexpool. Arbeiten zu den Wunschzeiten – das war für viele Interessenten bisher kaum vorstellbar. Und doch ist es im Flexpool so. Ob nur an bestimmten Tagen oder nur zu bestimmten Schichten: Alles kann vertraglich vereinbart werden. Die Schwestern und Pfleger erhalten passgenaue Verträge und verpflichten sich, auf allen Stationen je nach Bedarf zu arbeiten. Dem geht eine intensive Einarbeitung – ebenfalls auf allen Stationen – voraus. Das funktioniert gut, schon jetzt sind 25 „Flexpooler" im Lukaskrankenhaus aktiv. Das spricht sich herum. Gerade erst hatte Pflegedirektorin Andrea Albrecht etwa 60 Verantwortliche aus Kliniken in ganz Deutschland zu Gast, die sich über das Lukas-Modell informieren wollten.

Wie sagt es Vanessa Angermund, Flexpool-Mitarbeiterin der ersten Stunde? „Die angebotene Flexibilität ist großartig. Ich habe richtig Werbung gemacht in meinem Freundeskreis, da sind auch Mütter mit kleinen Kindern. Die konnten es kaum glauben. Arbeiten zu Wunschzeiten? Ja! Nicht auf Abruf? Nein! Und meinen Dienstplan habe ich schon bis zum Jahresende. Das überzeugt." ■

NEWS 89.4
Das Radio im Rhein-Kreis Neuss
100% DIE BESTE MUSIK

Andrea Albrecht, Frühjahrskonferenz 2019,München

Welcome on board!

- Onboarding Prozess
- Einarbeitungskonzept & Buddy
- Umstrukturierung auf der Station
- Integration ins Team
- Schulungen
- Regelmäßiges Feedback

Auswirkungen

- Änderung der Arbeitszeiten
- Geänderte Ablauforganisation, Einführung Frühbesprechung
- Abbau der Überstunden und Schaffung von Ressourcen
- Neuverteilung der „Stunden“
- Geänderter Qualifikationsmix
- Professionalität in der Darstellung

Werbung ist nicht alles….

…. aber von großer Bedeutung

Was wir gewonnen haben…

- 60 neue Kollegen
- Eine reflektierte Personaleinsatzplanung
- Einen dadurch besseren Überblick
- Kein Einspringen mehr
- Keine Überstunden
- Interne Zeitarbeit
- Medienpräsenz
- einen Preis

Mindest-
besetzung
leicht
gemacht!

Ich freue mich auf unsere Diskussion