TOP: 2.1
zur Sitzung des Werkausschusses (NüSt)
vom 07.12.2023

Springerprojekte im NürnbergStift

Sachverhalt

Vom StMGPP geförderte Modellprojekte zu Springerkonzepten in der Langzeitpflege Ursula-Wolfring-Haus und Ambulante Dienste des NürnbergStift

1. Sachlage und Problembeschreibung

Die Problematik des Personalmangels in der Pflege, insbesondere bei qualifizierten Fachkräften, hat sich in den letzten Jahren verschärft. Dieser Mangel wurde durch die Corona-Pandemie und den damit verbundenen Anstieg krankheitsbedingter Ausfälle weiter intensiviert. Eine häufige Folge ist, dass Mitarbeiter aus ihrem geplanten Frei zum Dienst gerufen werden, was zu Frustration und Erschöpfung führt. Diese zusätzliche Belastung kann zu weiteren Krankheitsausfällen führen und eine Abwärtsspirale in Gang setzen, die sowohl die Gesundheit der Pflegekräfte als auch die Qualität der Bewohner- und Klientenversorgung beeinträchtigt.
Für die Pflegedienstleitungen bedeutet dies einen erheblichen Mehraufwand bei der Koordination, besonders im ambulanten Bereich. Darüber hinaus führt der Einsatz von Zeitarbeit als Kompensationsmaßnahme oft zu finanziellen Nachteilen und kann die Kontinuität sowie Qualität der Pflege weiter beeinträchtigen.
Um diese Herausforderungen zu bewältigen, ist es entscheidend, das bestehende Ausfallmanagement zu überdenken und auch neue Lösungsansätze wie Springerkonzepte zu erproben, die für eine stabilere Personaldecke sorgen und gleichzeitig zur Entlastung des Stammpersonals beitragen.

2. Ziele

1. **Stabilisierung und Effizienz im Personaleinsatz**: Schwerpunkt auf der Vermeidung von Qualitätsverlusten in der **Bewohner- und Klientenversorgung** durch Reduzierung von Personalausfällen und Erstellung verlässlicher Dienst- und Tourenpläne.

2. **Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen**: Konzentration auf die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch angepasste Arbeitszeitmodelle, eine ausgeglichene Work-Life-Balance und verbesserte Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte.

3. **Transparenz, Gerechtigkeit und Kooperation**: Fokus auf faire und transparente Verfahren sowie verbesserte Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Pflegepersonal.

4. **Finanzielle Wirkung**: Beinhaltet die Reduzierung der Krankheitsquote, Verringerung von Überstunden, Verhinderung des Abwanderns von Fachkräften, Verbesserung des Images, Verzicht auf Zeitarbeit und Steigerung der Bewohnerzufriedenheit zur Erzielung von Kosteneinsparungen und effizienterer Ressourcennutzung.

5. **Qualitätsmanagement und Prozessstandardisierung**: Förderung von standardisierten Prozessen und Abläufen in allen Einrichtungen zur Steigerung der Qualität in der Pflege und Effizienz der Organisation.

6. **Förderung der institutionellen Entwicklung und Innovation**: die Förderung des Wissenstransfers, die Verbesserung der Vernetzung zwischen den Einrichtungen und die Schaffung einer Innovationskultur.

3. Vorteile und Risiken

Ein gut organisierter Springerpool im Pflegedienst ist eine **Investition in die Zukunft** der Pflege. Er verbessert nicht nur die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Mitarbeiter, sondern erhöht auch die Qualität der Bewohner- und Klientenversorgung. Mit strategischer Planung und effizientem Management können die Herausforderungen gemeistert werden, sodass sowohl das Pflegepersonal als auch die Bewohner und Klienten davon profitieren.

Vorteile:

1. **Dienstplansicherheit**: Der Springerpool sorgt für eine hohe Planungssicherheit bei den Dienstplänen. Dies bedeutet, dass Pflegekräfte seltener mit kurzfristigen Änderungen oder unerwarteten Einsätzen konfrontiert werden, was die Arbeitsbelastung deutlich reduziert.

2. **Flexible Arbeitszeiten**: Durch den Einsatz von Springern können Pflegekräfte von flexibleren Arbeitszeiten profitieren. Dies ermöglicht eine bessere Anpassung an individuelle Bedürfnisse und Lebensumstände und trägt wesentlich zu einer verbesserten Work-Life-Balance bei.

3. **Verbesserte Arbeitsbedingungen**: Der Springerpool trägt direkt zu einer gesünderen Arbeitsumgebung bei. Weniger Überstunden und eine geregelte Arbeitsbelastung führen zu einer geringeren physischen und psychischen Belastung der Mitarbeiter. Dies fördert nicht nur die Gesundheit der Pflegekräfte, sondern steigert auch ihre allgemeine Arbeitszufriedenheit.

4. **Bewohner- und Klientenversorgung:** Gewährleistung einer gleichmäßigen, hohen Qualität durch lückenlosen Einsatz von Pflegekräften.

5. **Effektiver Wissenstransfer**: Die vielfältigen Erfahrungen der Springer bereichern das gesamte Team und führen zu verbesserten und untereinander angepassten Pflegeprozessen und Standards.

6. **Anregung von Innovationen**: Springer bringen frische Ideen und innovative Ansätze mit, die die Pflegepraxis bereichern und weiterentwickeln.

7. **Kosteneffizienz**: Die Reduzierung der Abhängigkeit von Zeitarbeit führt zu einer effizienteren Personalnutzung und spürbaren Kosteneinsparungen.

8. **Stärkung des Unternehmensimages**: Ein Engagement für das Wohlbefinden der Mitarbeiter zeigt soziale Verantwortung, was das Ansehen des Unternehmens verbessert und es als attraktiven Arbeitgeber positioniert. Das Abwandern von Pflegekräften kann reduziert, sowie die Akquise begünstigt werden.

Herausforderungen:

1. **Einarbeitung und Integration**: Gezielte Schulungs- und Einarbeitungsprogramme sollen dabei helfen, Springer schnell und effektiv in neue Teams zu integrieren.
2. **Aufrechterhaltung der Pflegequalität**: Durch regelmäßige Kommunikation und festgelegte Standards soll sichergestellt werden, dass die Pflegequalität auch bei häufigem Personalwechsel hoch bleibt.
3. **Effizientes Management**: Der Einsatz moderner Planungstools und klarer Kommunikationsstrategien soll den organisatorischen Aufwand minimieren und eine reibungslose Zusammenarbeit im Team fördern.

4. Umsetzung

a. Situationsanalyse

Im Rahmen der Situationsanalyse ist die Erstellung und Auswertung eines Fragebogens zur Mitarbeiterzufriedenheit vorgesehen. Dies dient dazu, ein detailliertes Bild der aktuellen Arbeitszufriedenheit und möglicher Verbesserungsbereiche zu erhalten.
Zusätzlich werden wichtige Kennzahlen definiert und analysiert, wie Krankheitsquote, Einspring-Quote, Diensttauschquote, Überstunden und Anzahl der Leiharbeitsstunden. Diese Kennzahlen geben Aufschluss über die Arbeitsbelastung, Flexibilität und Stabilität der Dienstpläne.

b. Struktur und Organisation

Die Struktur und Organisation des Projekts sieht die Bildung eines Pools aus qualifizierten und motivierten Springerkräften vor.
Die Pflegedienstleitung ist für die Dienstplangestaltung des Pools, die Tourenplanung und grundlegende Personaldisposition verantwortlich.
Der Pool-Dienstplan ist für die Stationen nicht zugänglich.
Die Einsätze der Poolmitarbeitenden sind zunächst auf die Projektlaufzeit begrenzt, mit der Option auf Verlängerung.
Die Mitarbeitenden im Pool erhalten einen festen Dienstplan, und ihre Aufgaben sowie Einsätze werden täglich von der Pflegedienstleitung festgelegt.

c. Personal

Die Anforderungen an die Springer-Mitarbeitenden sind hoch: Sie müssen fachlich qualifiziert und erfahren sein. Nur Pflegefachkräfte werden eingesetzt, die Flexibilität, Lernbereitschaft und ein hohes Maß an Verantwortungsbereitschaft für die Bewohnerversorgung mitbringen.
Die Springer-Mitarbeiter sind „on top“ zu dem Stammpersonal zu rechnen.
Die Akquise erfolgt intern und bei Bedarf extern.
Die Mitarbeiter erhalten für ihre Bereitschaft zum flexiblen Einsatz eine Zulage.
Regelmäßige und bevorzugte Schulungen und Fortbildungen sind vorgesehen, um sicherzustellen, dass die Springer mit den unterschiedlichen Einsätzen bzw. Touren und den spezifischen Bedürfnissen der Patienten und Klienten vertraut sind. Eine regelmäßige Auffrischung und Schulung in Bezug auf spezifische Patientenanforderungen und Routen ist ebenfalls Teil des Konzepts.

d. Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement umfasst die regelmäßige Evaluation der Dienstleistungen und die Implementierung von Feedbackmechanismen zur kontinuierlichen Verbesserung. Standards und Prozesse sollen einheitlich gestaltet werden.

e. Kommunikation

Eine klare und regelmäßige Kommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil des Projekts. Diese Kommunikation betrifft nicht nur die Springer selbst, sondern auch das Team und die Klienten. Durch eine effektive Kommunikation können Missverständnisse vermieden, Erwartungen klar kommuniziert und eine hohe Zufriedenheit aller Beteiligten erreicht werden.

5. Finanzierung

Das Förderprojekt zu Springerkonzepten in Bayern, initiiert vom vorigen bayerischen Gesundheits- und Pflegeminister Klaus Holetschek, ist ein bedeutendes Vorhaben im Bereich der Langzeitpflege.
Das Projekt umfasst insgesamt 30 Langzeitpflegeeinrichtungen, aufgeteilt in 10 ambulante Pflegedienste und 20 stationäre Pflegeheime. Es wird mit bis zu 7,5 Millionen Euro vom Staatsministerium für Gesundheit und Pflege gefördert und endet zum 31.10.2024.
Das NürnbergStift beteiligt sich mit einer stationären Einrichtung, dem Ursula-Wolfring-Haus im Sebastianspital und dem ambulanten Dienst.
Das Ursula-Wolfring-Haus hat Personalkosten für 1.8 Vollzeitstellen für 112.000 € beantragt und der ambulante Dienst hat Personalkosten für 1,0 Vollzeitstellen für 63.000 € beantragt. Die Zulagen für die Springermitarbeiter werden aus diesen Budgets gedeckt.

6. Ausblick

Im Rahmen eines strategischen Ausfallmanagements wird ein Springerpool dauerhaft etabliert und personell stark erweitert. Dieser Pool wird NüSt.-weit operieren und von einer unabhängigen Leitung gesteuert. Als eigenständige Einheit wird der Pool regelmäßig auf der Ebene der Werkleitung diskutiert, wobei Controlling-Maßnahmen unterstützend wirken.
Zur Stärkung der Motivation des Personals sind teambildende Aktivitäten, regelmäßige Gesundheitschecks und bevorzugte Fortbildungsangebote geplant.
Vorgesehen ist die Integration des Springerpools in die reguläre Finanzierung durch Pflegesatzverhandlungen, um seine langfristige Nachhaltigkeit und Effektivität zu gewährleisten.