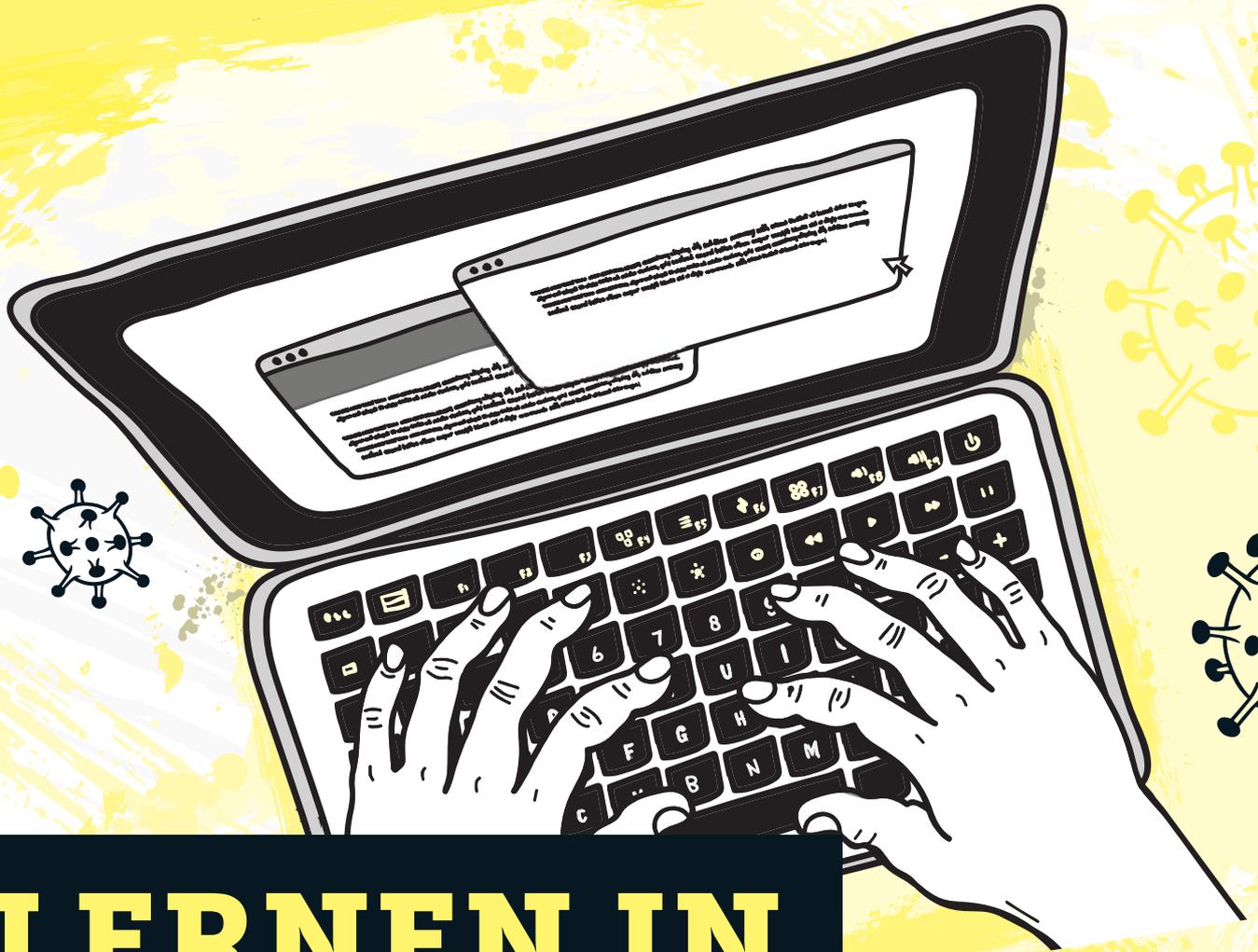


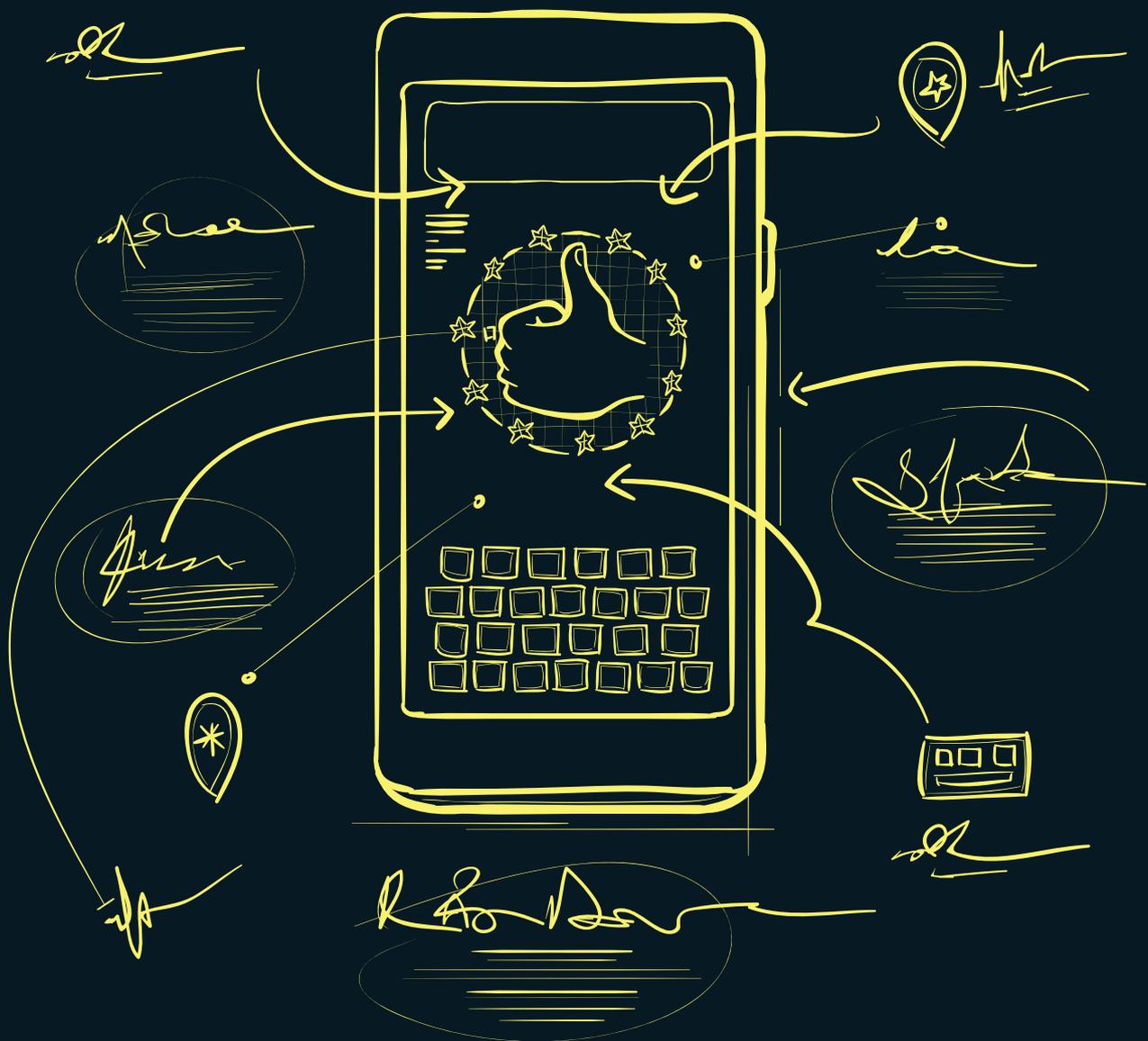
DIE SCHWESTER DER PFLEGER

6 | 2020



LERNEN IN DER KRISE

**Pflegeausbildung in
Zeiten von COVID-19**



POOL MIT APP

Freiwillig offene Dienste übernehmen

In der Dienstplangestaltung von Krankenhäusern bleiben einzelne Schichten ungewollt unbesetzt. An der Uniklinik Köln können sich Mitarbeiter ganz einfach freiwillig melden, um offene Schichtdienste auf anderen Stationen zu übernehmen. Möglich macht dies das Konzept „myShift“.

Text: Anne Coenen, Jörg Benter

Immer häufiger bleiben in Krankenhäusern bereits beim Erstellen des Dienstplans einzelne Dienste unbesetzt. Auf den Stationen trifft das Problem des abwesenden Stammpersonals (Urlaub, Krankheit, Fortbildung usw.) auf eine bereits dünne Personaldecke [1]. Selbst bei korrekter Dienstplanschreibung sind Dienste plötzlich unbesetzt.

Für solche Fälle gibt es an der Uniklinik Köln schon seit 2009 einen Pool für Mitarbeitende und Studierende in der Allgemeinpflege (Textkasten: „Mitarbeiterpool“). Die jeweilige Teamleitung kann beim zuständigen Management anfragen, unbesetzte Dienste über den Pool besetzen zu lassen. Allerdings sind auch die Möglichkeiten des Pools begrenzt – etwa wenn die gelisteten Mitarbeitenden bereits verplant sind, bevor der Dienstplan in Kraft tritt und der Monat startet. Kurzfristige krankheitsbedingte Personalausfälle lassen sich dann nicht mehr kompensieren.

In Befragungen bezeichnen Pflegefachpersonen Schichtarbeit häufig als belastend [2]. Auch eine „kurzfristige Dienstplanänderung“ empfinden sie vielfach als störend, weil diese eine geplante Freizeit verhindert [3]. Um einen Personalengpass auf Station zu beheben, bleibt letztlich oftmals nur der Einsatz externer Pflegekräfte über Zeitarbeitsfirmen. In solchen Fällen ist der für das Stammpersonal bereits geschriebene Dienstplan noch einmal umzuschreiben, da Mitarbeiter der Zeitarbeitsfirmen meist nur bestimmte Schichten übernehmen (wollen).

Das Konzept „myShift“

Nach der Idee eines Krankenpflegers, eine App an die Hand zu bekommen, die freie Dienste abbildet, entwickelte das Poolmanagement mit Unterstützung eines externen Anbieters von Softwarelösungen für Unternehmen ein solches Instrument, das 2019 zunächst in der Allgemeinpflege getestet wurde. Die neue App erhielt den Namen „myShift“ und wurde über Flyer, Poster und persönliche Gespräche mit den Mitarbeitern beworben.

Mitarbeiter des Pflegedienstes der Uniklinik Köln können sich freiwillig für die Teilnahme an myShift anmelden, um Dienste in anderen Bereichen als dem eigenen zu übernehmen. Die Anmeldung verpflichtet jedoch nicht, zusätzliche Dienste zu übernehmen. Zusätzlich geleisteter Dienst wird mit der Entgeltabrechnung in der Vergütungsgruppe ausgezahlt, die der Mitarbeitende auch sonst bezieht. Überdies zahlt die Uniklinik einen Aufschlag in Höhe von 30 Prozent. Es erfolgt kein Ausgleich in Stunden.

Die Teamleitungen tragen offene, noch unbesetzte Dienste direkt in die App ein. Angegeben wird neben der geforderten Qualifikation auch, ob Dienstleistende eine eigene Patientengruppe übernehmen müssen. Das Poolmanagement prüft die Angaben und veröffentlicht den Dienst, der erst dann für registrierte Nutzer in der App zu sehen ist (Abb. 1).

Mit einem Klick auf den gewünschten Dienst erhält die interessierte Pflegefachper-

Illustration: Getty Images/SpiffyJ

💡 Mitarbeiterpool

Der „Mitarbeiterpool Allgemeinpflege“ der Uniklinik Köln wurde 2009 als Instrument des Personalausfallmanagements ins Leben gerufen. Die Personalstellen für den Mitarbeiterpool wurden im Rahmen des Krankenhausstrukturpakets § 4 (10) Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG, Pflegestellenförderprogramm 2006–2009) neu geschaffen. 2009 waren 15 Vollkräfte (VK) im Pool gelistet. Im Rahmen des Pflegestellenförderprogramms 2016–2018 zum 1. Januar 2018 wurde der Pool um weitere 2,75 VK-Stellen erweitert.

Primäre Zielsetzungen der Implementierung des Mitarbeiterpools der Allgemeinpflege:

- flexible Arbeitszeiten als attraktive Anreize zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Rückkehr in den Beruf
- zeitnahe personelle Unterstützung von Bereichen mit kurzfristigen Personalausfällen und/oder deutlich erhöhtem Versorgungsaufwand

Um dem Anspruch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht zu werden, schließen die Mitarbeitenden innerhalb ihres Arbeitsvertrags eine Nebenabrede zu den ihnen möglichen Dienstzeiten ab. Eine Zugangsvoraussetzung ist u. a. min. 2 Jahre Berufserfahrung nach Abschluss der Ausbildung in der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege.

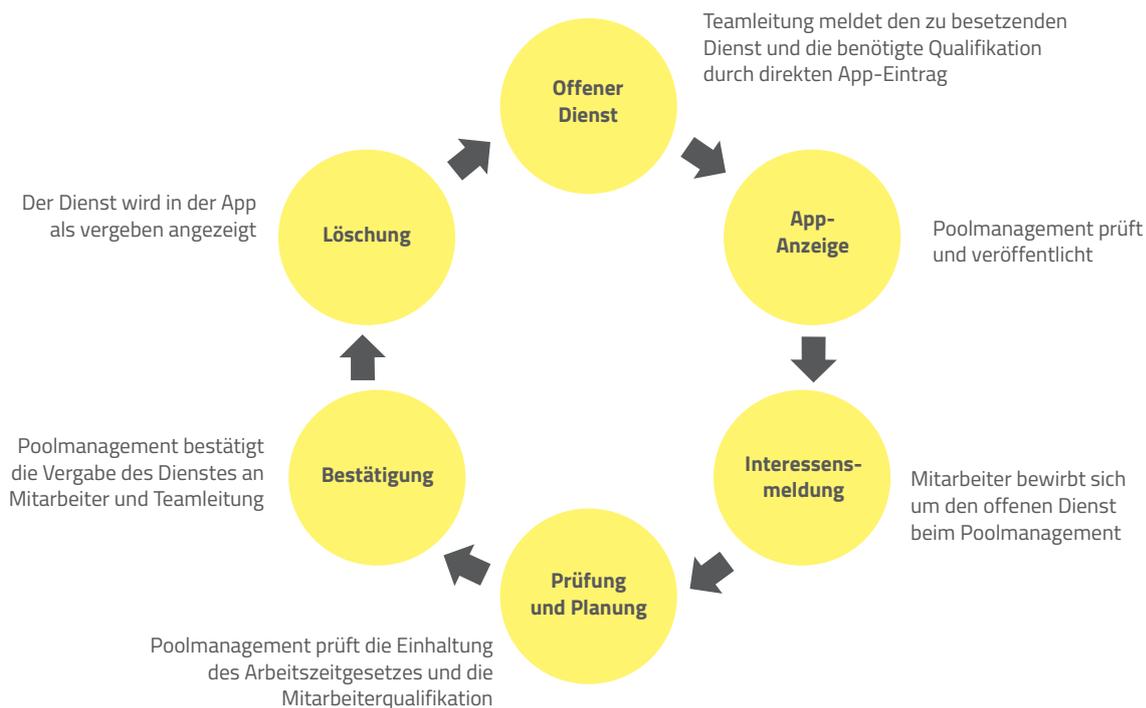


Abb. 1

Vereinfachter organisatorischer Ablauf bei der Besetzung offener Dienste mittels myShift

son Detailinformationen zum ausgeschriebenen Dienst. Fällt die Wahl auf „Dienst übernehmen“ wechselt die Kennzeichnung von „Dienst offen“ zu „unbestätigte Dienstübernahme“. Das Poolmanagement prüft diese Anfragen anhand der Dienstpläne, um zu ermitteln, ob die Pflegefachperson unter Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der geforderten Qualifikation diesen Dienst übernehmen kann. Ist das Prüfungsergebnis positiv, wird die Pflegekraft direkt für den angeforderten Dienst temporär auf dem Dienstplan der jeweiligen Station eingetragen. Zusätzlich setzt das Poolmanagement einen Marker in der Dienstplan-EDV, damit der Dienst komplett ausgezahlt wird. Die Pflegekraft erhält per E-Mail aus der App die Zusage für den Dienst. In der App wird der Dienst als „vergeben“ angezeigt.

Voraussetzungen bzw. Vorgaben für teilnehmende Pflegefachpersonen:

- gemeldet als Mitarbeitende der Uniklinik Köln
- freiwillige Teilnahme
- eingruppiert in der TV-L „P-Tabelle“

- nur Übernahme von Diensten auf anderen Stationen möglich
- myShift über Smartphone, Tablet, PC (private Geräte möglich) nutzbar

Vorteile für teilnehmende Pflegefachpersonen:

- zusätzliche Verdienstmöglichkeiten (30-Prozent-Zuschlag in der Pilotierung)
- Entgelt mit positiver Auswirkung auf Beiträge zur Zusatzversorgung und Rentenversicherung
- Einblick in andere Stationen und Erweiterung individueller fachlicher Qualifikationen
- höhere Identifikation mit der Uniklinik Köln
- stärkere Bindung an die Uniklinik Köln
- steigende Mitarbeiterzufriedenheit
- weiteres Ausfallmanagement-Instrument
- Mitarbeiterentlastung dank besserer Schichtbesetzung

Da die Teilnahme an „myShift“ freiwillig ist, behalten die Mitarbeitenden die vollständige Zeitsouveränität für diese zusätzlichen Schichten. Sie allein entscheiden, ob sie einen offenen

Dienst übernehmen und wenn ja, auch wann und auf welcher Station bzw. in welchem Fachbereich. Auch gar keinen zusätzlichen Dienst zu leisten, ist somit eine Option.

Pilotierung des Projekts

Die Pflegedirektion hat zunächst die „Allgemeinpflge“ für eine sechsmonatige Pilotphase ausgewählt, um Erkenntnisse zu gewinnen, inwieweit sich die Überlegungen der Arbeitsgruppe in der Praxis bewähren. 27 der 29 zur Allgemeinpflege zählenden Fachbereiche der Uniklinik Köln nahmen an der Pilotphase der App teil, um ausreichend Einsatzorte und auch genügend „offene Dienste“ anbieten zu können. Der bisherige Verlauf ist sehr zufriedenstellend (Abb. 2).

Die Auswahl liegt bisher jeden Monat bei durchschnittlich 150 Diensten. Diese enthalten alle Dienstformen, von Früh- über Spät- bis hin zu Nachtdiensten. Die überwiegende Zahl der Dienste ist an Werktagen, aber auch Wochenend- und Feiertagsdienste in allen drei Schichten sind vertreten. Selbst für einen angebotenen Nachtdienst am 31. Dezember fand sich eine Mitarbeiterin, die den Dienst übernahm.

Herausforderungen in der Praxis

Im Pflegesystem der Uniklinik Köln sind die Stationen unterteilt, sodass eine Pflegefachperson eine eigene Patientengruppe im Dienst verantwortet. Dies kann jedoch dazu führen, dass das Zutrauen fehlt, einen Dienst auf einer anderen Station, also in einem „fremden“ Fachgebiet zu übernehmen. Die Teamleitungen wurden daher gebeten, ihre Arbeitsabläufe und Stationsorganisation zu überprüfen, ehe sie einen myShift-Dienst veröffentlichen. Anfangs war der Anteil der veröffentlichten Dienste mit Übernahme einer eigenen Patientengruppe sehr hoch. Nach wenigen Monaten ist hier eine abnehmende Tendenz zu erkennen. Dies senkt die Hemmschwelle für die interessierten Beschäftigten.

Die Erfahrung im Klinikalltag zeigt, dass auch die stetige Weiterentwicklung von IT-Dokumentationssystemen und Softwarelösungen in der direkten Patientenversorgung einige Herausforderungen für die Übernahme von Diensten mit sich bringt. Wenn neue Systeme noch nicht auf allen Stationen eingeführt und die Pflegekräfte nicht entsprechend geschult sind, können sie auch nicht auf Stationen arbeiten, die bereits mit den neuen Programmen

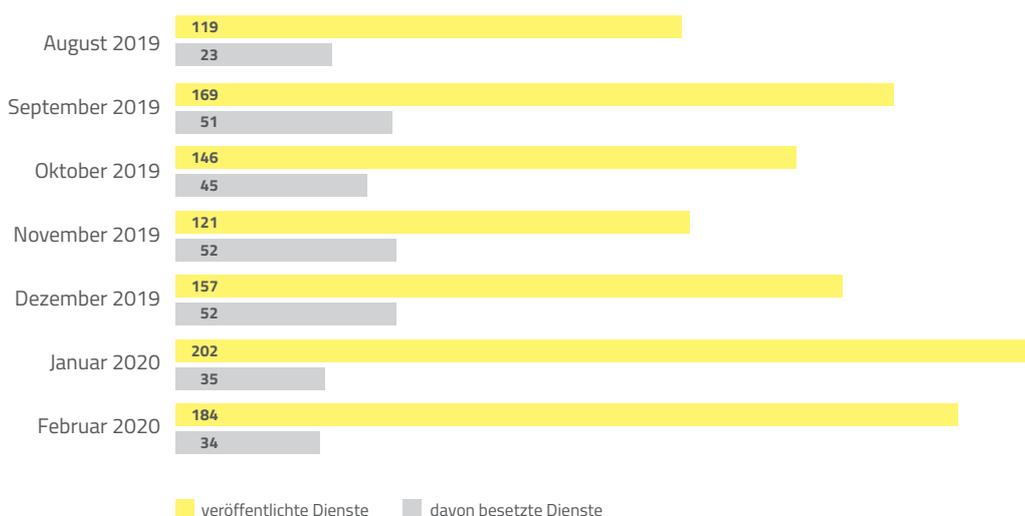
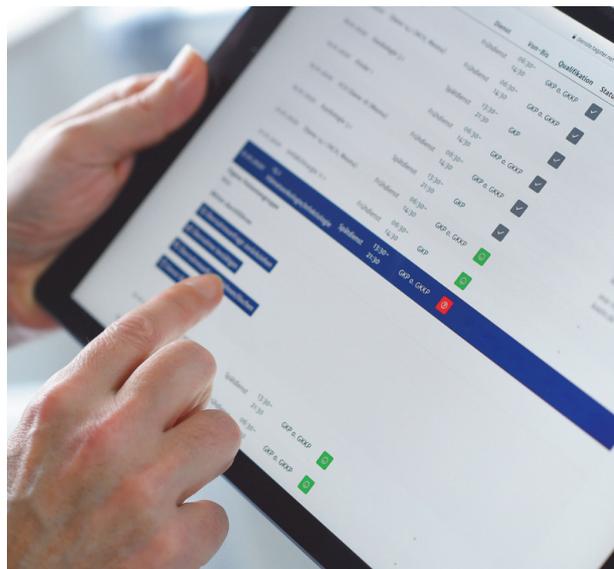


Abb. 2
Über myShift veröffentlichte und besetzte Dienste

Quelle: UKK, eigene Auswertung 2020

Anmerkung Tagxter: Die Nutzung ist seit Veröffentlichung stark gestiegen. Stand 04/2021 werden mittlerweile regelmäßig über 200 Dienste pro Monat erfolgreich besetzt bei einer Besetzungsquote von circa 70%.



ausgestattet sind. Dies limitiert hin und wieder die Möglichkeiten der Übernahme von myShift-Diensten. Das Angebot des Bildungszentrums zur Schulung der neuen Softwarelösungen können interessierte Mitarbeitende jedoch vorziehen, um frühzeitiger die Übernahme von Diensten zu ermöglichen.

Ein weiterer Arbeitsaufwand bei der Übernahme von myShift-Diensten ergibt sich aus den Zugangsberechtigungen innerhalb der EDV-Systeme. Diese sind für den Tag, an dem ein Dienst in einer anderen Abteilung abzuleisten ist, anzupassen.

Erste Auswertungen zeigen, dass die Mitarbeitenden die Anwendung als benutzerfreundlich ansehen (7,3 von 10 Punkten). Ebenso bewerten über 70 Prozent der Befragten den Einblick in neue Fachbereiche und die absolut freiwillige Teilnahme positiv. Knapp drei Viertel der Befragten werden wieder myShift-Dienste übernehmen.

Ausweitung auf andere Stationen

Seit Februar 2020 ist die Evaluation des Konzepts abgeschlossen. In den kommenden Monaten soll myShift auch auf die Intensivstationen der Uniklinik Köln ausgeweitet werden. Dann ist mit einer weiteren Zunahme der veröffentlichten Dienste, aber auch der interessierten Pflegefachpersonen zu rechnen.

[1] Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf; 2016

[2] BAuA: Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund; 2016

[3] Hackmann T, Müller, D. Berufsausstieg in der Pflege – Herausforderungen an die betriebliche Praxis. In: Sozialer Fortschritt. Berlin: Duncker & Humboldt; 2012; 09: 227–236



Anne Coenen

B. Sc. Medizin-Ökonomie, Examierte Krankenschwester, Leitung des Mitarbeiterpools Allgemeinpflege Universitätsklinikum Köln (AöR)
anne.coenen@uk-koeln.de



Jörg Benter

M. A. Organisationsentwicklung, Fachkrankenschwester für Intensivpflege und Anästhesie, Arbeitszeitmanagement und -beratung und Seminare, Projektleiter „Neuausrichtung Dienstplan-EDV“, Universitätsklinikum Köln (AöR)