

Empfehlungen für die Zusammenarbeit von Personaldienstleistern und Gesundheitsinstitutionen

Präambel

In seinen Statuten garantiert swissstaffing seinen Marktpartnern durch klar formulierte Richtlinien und Standards Transparenz, Sicherheit, Qualität und Professionalität in der Geschäftstätigkeit seiner Mitglieder.

swissstaffing setzt sich damit zum Ziel, ein erhöhtes Qualitätsniveau der Dienstleistungen zu garantieren. Im Pflegebereich hat swissstaffing deshalb zusätzlich zu seinen allgemeinen Qualitätsstandards spezifische Empfehlungen für die Zusammenarbeit von Personaldienstleistern und Gesundheitsinstitutionen erstellt, um sicherzustellen, dass die Personaldienstleister ihre Geschäftstätigkeit nach hohen professionellen Standards ausüben und der Einsatz von Temporärarbeitenden die Gesundheitsinstitutionen optimal unterstützt.

Diese Empfehlungen sollen Gesundheitsinstitutionen als (freiwillige) Hilfsmittel bzw. Leitlinien dienen, wenn sie mit professionellen Personaldienstleistern zusammenarbeiten wollen, und tragen somit zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit bei.

Anforderungen für eine gute Zusammenarbeit zwischen Gesundheitsinstitutionen und Personaldienstleistern

1. Allgemeiner Informationsaustausch

Die Gesundheitsinstitution stellt dem Personalverleiher vor dem Einsatz ein detailliertes Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle zu. Der Personalverleiher strukturiert sein Auswahlverfahren am von der Gesundheitsinstitution definierten Profil. Er stellt ausgebildete und kompetente Kandidaten entsprechend den von der Gesundheitsinstitution definierten Bedürfnissen und in Übereinstimmung mit den Aufgaben der Stelle zur Verfügung.

Der Personalverleiher liefert der Gesundheitsinstitution folgende Informationen:

- Vor dem Einsatz bzw. vor Beginn der Zusammenarbeit
 - den Ansprechpartner in der Agentur
 - die Abwicklung von Notfällen mit einem Kaskadenverfahren
- Während bzw. nach dem Einsatz
 - über den Kundentarif in Übereinstimmung mit den verschiedenen anwendbaren GAV
 - monatliche und jährliche Statistiken über den Einsatz von temporären Mitarbeitenden

2. Inhalt des Dossiers des verliehenen Personals

Der Personalverleiher soll vor jedem Einsatz bzw. vor Beginn der Zusammenarbeit:

- für ein vollständiges Dossier des verliehenen Mitarbeiters sorgen und die Akte stets auf dem neuesten Stand halten.
- Auf Wunsch der Gesundheitsinstitution eine Kopie der relevanten Auszüge des Dossiers des verliehenen Mitarbeiters senden. Diese Kopie enthält insbesondere:
 - Strafregisterauszug, der nicht länger als drei Monate vor Beginn des ersten Einsatzes datiert.
 - Kopien von Diplomen (inkl. schweizerische Äquivalenz) für Berufe, die dies erfordern.
 - Vertraulichkeitsklausel des Kunden, datiert und unterschrieben von der/dem verliehenen Mitarbeiter/in.

- Ev. eine Bestätigung, dass eine gültige Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligung vorliegt.

3. Einführung / Interne Schulungen / einmaliger Schulungstag

Die Gesundheitsinstitution soll im Rahmen ihrer Weisungsbefugnis, die temporären Mitarbeitenden sorgfältig in die auszuführende Tätigkeit einweisen und bei der Ausführung überwachen. Der Personalverleiher und die Gesundheitsinstitution verpflichten sich, alle notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um die temporären Mitarbeitenden, falls erforderlich, an internen Schulungen bei der Gesundheitsinstitution teilnehmen zu lassen und die Möglichkeit, Weiterbildungen mittels temptraining zu besuchen, zu fördern. Der Personalverleiher verpflichtet sich insbesondere, die temporäre Arbeitskraft in der generellen Arbeitssicherheit zu schulen.

Insbesondere für das Pflegepersonal kann ein Schulungstag (Integration bei der Gesundheitsinstitution, interne Prozesse, Krankenhaushygiene, HR-Grundregeln, usw.) als Voraussetzung für einen ersten Einsatz vereinbart werden.

4. Priorität der Festangestellten bei der Schichtplanung

Bei der Schichtplanung soll die Gesundheitsinstitution seinen Festangestellten die Priorität bei der Auswahl der Schichten geben. Damit kann sichergestellt werden, dass die Festangestellten die Schichten nach ihren Bedürfnissen auswählen können und nicht gegenüber temporären Mitarbeitenden schlechter gestellt werden.

5. Systematischer Einbezug der temporären Mitarbeitenden in der Schichtplanung

Die Gesundheitsinstitution soll bei der Schichtplanung den Einsatz von temporären Mitarbeitenden systematisch einplanen, um zu verhindern, dass temporäre Mitarbeiter nur in Notfällen bzw. für wenige Stunden zum Einsatz kommen. Damit kann die Integration der temporären Mitarbeitenden gewährleistet und die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Festangestellten und temporären Mitarbeitenden erhöht werden, insbesondere wenn die dieselben temporären Mitarbeitenden in derselben Gesundheitsinstitution wiederkehrend eingesetzt werden.

6. Keine aktive Abwerbung von internem Personal

Bei der Rekrutierung von Kandidaten verpflichtet sich der Personalverleiher, kein internes Personal, das in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Gesundheitsinstitution steht, aktiv abzuwerben, um sie an die gleiche Gesundheitsinstitution zu verleihen.

Nicht unter aktive Abwerbung fällt es, wenn interne Mitarbeitende aus eigener Initiative entscheiden, über einen Personalverleiher temporär zu arbeiten.

7. Preispolitik / Transparenz

Damit die Gesundheitsinstitution einen transparenten, wettbewerbsfähigen und stabilen Tarif bei der Anstellung von temporären Mitarbeitenden garantieren und von einem regelmässigen Reporting hinsichtlich der temporären Einsätze und der verursachten Kosten profitieren kann, soll sich der Personalverleiher bei der Festlegung des Tarifs für den Einsatz von temporären Arbeitskräften an der Lohnstruktur in der Gesundheitsinstitution orientieren.

Tariferhöhungen durch den Personalverleiher sollten während der Einsatzdauer nicht vorgenommen werden, ausser in begründeten Ausnahmefällen (z.B. Erhöhung oder neue Sozialabgaben, Erhöhung der Mindestlöhne, Langzeiteinsätze über ein Jahr, etc.).

8. Beurteilung der Kompetenzen des verliehenen Personals

Beurteilungen sind unerlässlich, um die Qualität der Leistungen anzuerkennen; sie werden für alle Einsätze empfohlen und sollten ab einer Einsatzzeit von einem Monat systematisch durchgeführt werden. Der Personalverleiher soll deshalb eine systematische Beurteilungsstruktur in Absprache mit der Gesundheitsinstitution zur Verfügung stellen.

Wer ist swissstaffing?

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner über 480 Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. swissstaffing ist Sozialpartner des GAV-Personalverleih, des Vertragswerks mit den meisten unterstellten Arbeitnehmenden in der Schweiz