

Brennpunkt Pflege: „Attraktivität – Arbeitsplatz – Pflege“

Zukunftsorientierte Personalentwicklung in der Pflege

am Beispiel der ambulanten Pflege

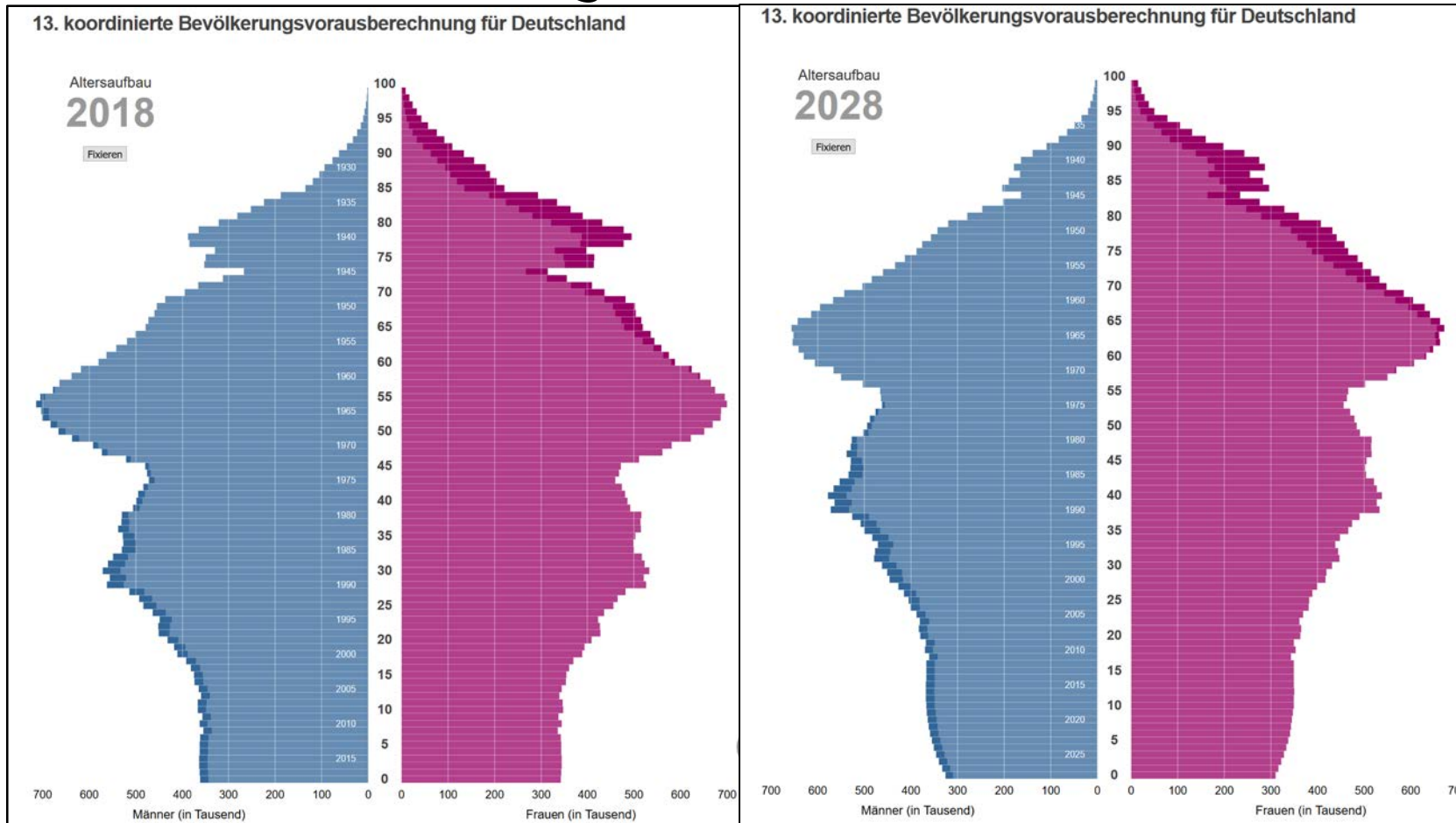
12. Juli 2018, Paderborn

Andreas Heiber

System & Praxis Bielefeld

Unternehmensberater und Fachbuchautor mit dem Schwerpunkt Ambulante Pflege

Mehr Arbeit – weniger Personal!



Die Ausgangssituation

- Die Pflege ist weiblich!
- Demografische Herausforderung beginnt jetzt!

Personal in der ambulanten Pflege				
Quelle: Bundespflegestatistik 2013 und 2015				
	Arbeitsverhältnisse			
	Ambulant		Stationär	
	2013	2015	2013	2015
Mitarbeiter	320.000	355.613	685.000	730.000
davon Weiblich	87%	87%	85%	84%
Teilzeit	70%	70%	62%	63%
Vollzeit	27%	27%	30%	29%
Schüler/andere	3%	3%	8%	7%
Altersstruktur				
	Ambulant		Stationär	
	2013	2015	2013	2015
	unter 30 Jahre	16%	15%	19%
30 bis 49 Jahre	48%	46%	43%	41%
50 Jahre und älter	36%	39%	38%	40%

Eigene Potentiale? Bundespflegestatistik 2015

- 355.613 Beschäftigte in der ambulanten Pflege
- **27,7 %** Vollzeitbeschäftigt (im ‚Osten‘ höher)
- **Teilzeitbeschäftigt**
 - **36,1 %** über 50 %
 - 13,9 % unter 50 % aber nicht geringfügig
 - 19,3 % geringfügig beschäftigt
 - 3,3 % Schüler

Quelle: Bundespflegestatistik 2015

Ideen und Bausteine zur besseren Vereinbarkeit am Beispiel der ambulanten Pflege

➤ Praxisideen und Möglichkeiten

- vieles davon gibt es bei Pflegediensten und anderen schon
- jeder muss sich die passenden Bausteine zusammenstellen und erproben

es gibt kein Patentrezept, sondern viele Bausteine

- **Ambulante Pflege muss flexibel sein, sonst gehen die Kunden**
 - Lernfeld für andere Bereiche wie Stationäre Pflege oder Krankenhaus!?!

Darf Pflege Geld kosten?

➤ Die falsche Frage:

Pflege muss Geld kosten, sonst ist sie nichts „wert“

➤ **Nur wer wirtschaftlich arbeitet, kann dauerhaft pflegen!**
aber: ohne eine **kostendeckende Vergütung** kann man nicht wirtschaftlich arbeiten!

Gesellschaftliche Anerkennung!

Was hören Altenpflegeschüler oft:

„Respekt, das könnte ich nicht!“

dagegen steht: schlechte Dienstzeiten, wenig Geld, stressiger Alltag!

Auch das ist (insbesondere die ambulante) Pflege

➤ **jeder Tag ist anders!**

10 Einsätze = 10 Geschichten = 10 Haushalte = 10 dankbare Kunden

➤ **Viel Fehlsteuerung:** erlösorientierte Einsatzplanung, falsche Leistungen, etc.

➤ Die Vergütung in der Pflege ist oft **gar nicht so schlecht**, aber die Bandbreite ist groß

➤ Mitarbeiter wählen den Arbeitgeber zunehmend auch nach Verdienst!

Darf Pflege Geld kosten?

Fehler der Politik

- Forderung nach besserer Bezahlung der Pflege ohne Erklärung, dass dann die Pflege (zu Hause oder im Heim) für jeden teurer wird!
- „Sie sollen mehr verdienen, aber wir brauchen noch was für die Putzhilfe!“
 - beides geht nicht!

Entwicklung der Geld- und Sachleistungen 2016-2017

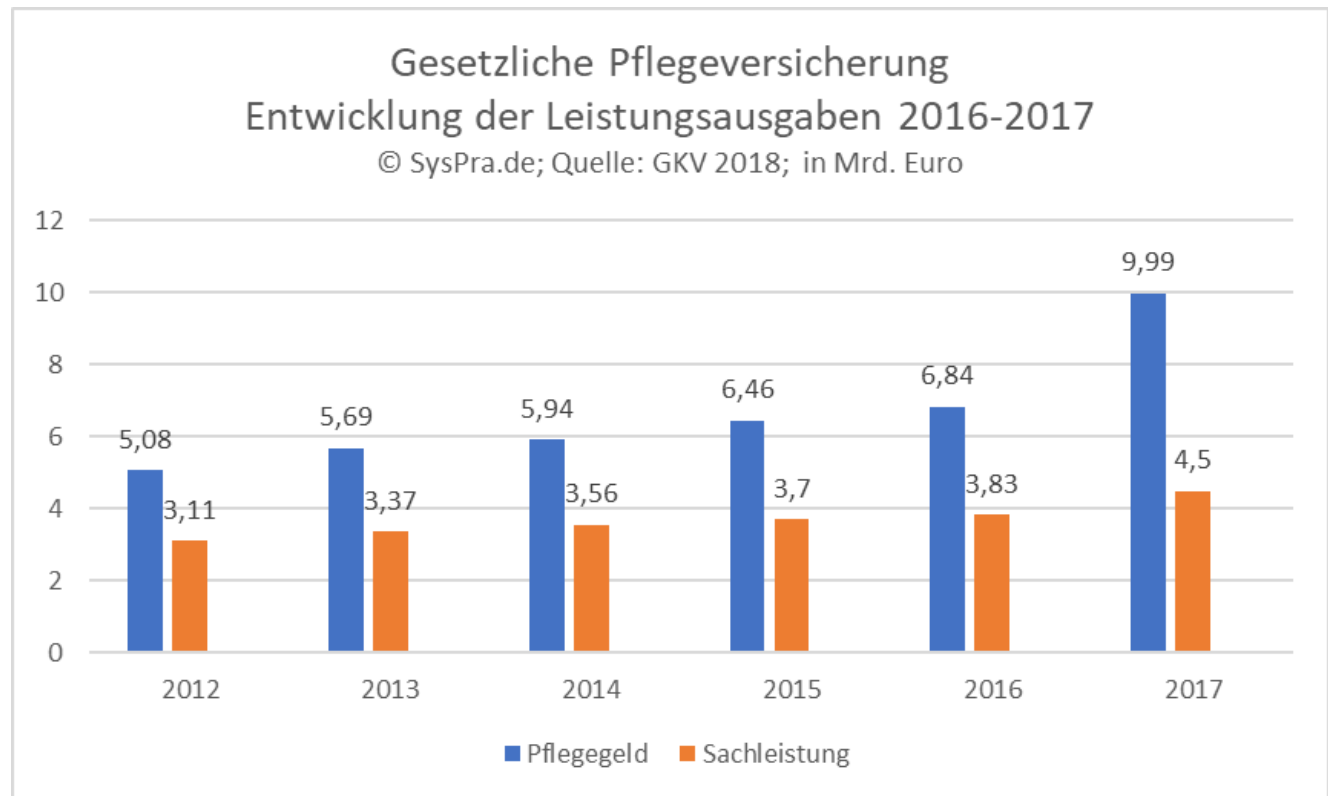
(Soziale Pflegeversicherung)

Anzahl Pflegebedürftige: **11,4 %**

bzw. 10 % ohne Grad 1

Pflegegeld 2016-2017: **46 %**,

Sachleistung 2016-2017: **17 %**



Leistungsgerechte Vergütung

Thema: **1. Richtige Leistungen 2. richtig vergütet**

- 1. Strukturelle Änderungen durchsetzen (Änderungen über Rahmenverträge etc. durch die Verbände)**
 - Definition von Leistungen
 - Vorbehaltsaufgaben SGB V

- 2. Leistungsgerechte Vergütung verhandeln**
 - auch bei Bedarf nur für einzelne Bereiche wie Hauswirtschaft oder pflegerische Betreuung
 - Wegepauschalen prüfen

Weg von der „Rennpflege“?!

Minuten- oder Rennpflege basiert auf Missverständnis

- Bei Leistungskomplexen keine Zeitvorgabe mit Pflegekassen vereinbart (Durchschnitt)
- Durchschnittszeit wird oft missverstanden als Mindest- und Maximalzeit
- Formale Abgrenzung („ich habe keine Zeit“) oft einfacher als inhaltliche Abgrenzung („Sie wollten nur diese Leistung bezahlen und nicht mehr!“)
- Positive Effekte der **Zeit für Betreuung**
 - Mehr Zeit ‚danach‘
 - ‚Entschleunigungszeit‘ für die Pflegekräfte verkaufen!

Vollzeitstrategien

Missverständnis vorbeugen

- „nicht die gleiche Arbeitsintensität, nur mehr Stunden am Tag!“

Umsetzungsbausteine

- Einsätze doppelt fahren als Strategie?
 - Morgens kurz Behandlungspflege und Frühstück im Morgenmantel
 - Später Vormittag: ausführliche Grundpflege

**=> mehr Kunden versorgen; längere Touren, aber weniger Teildienste;
andere Belastung; mehrfache Besuche am Tag**

"Kombinierte" Einsätze

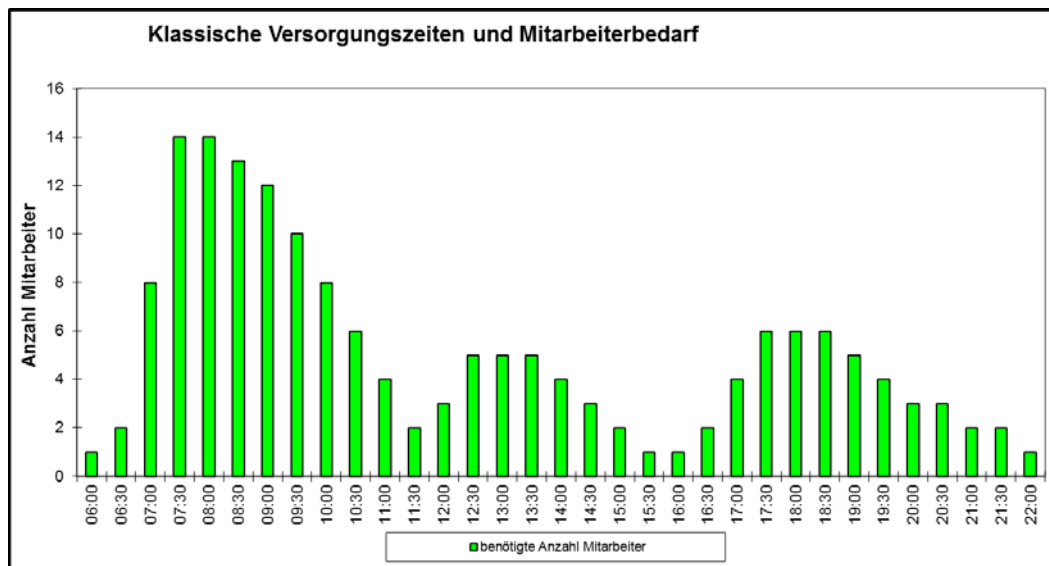
	Tour 1	Tour 1 mit Betreuung
07:00		
07:15	K 1	K 1
07:30		
07:45		
08:00	K 2	K 2
08:15		
08:30		
08:45	K 3	K 3
09:00		
09:15	K 4	K 4
09:30	K 5	K 5
09:45		
10:00	K 6	K 6
10:15		Pause
10:30		
10:45		
11:00	Pause	K 3 Betreuung
11:15		
11:30		
11:45		
12:00		
12:15	K 7	K 7
12:30	K 8	K 8
12:45		
13:00	K 9	K 9
13:15		
13:30	K 10	K 10
13:45		
14:00		
14:15		
14:30		K 1 Betreuung
14:45		
15:00		

Vollzeitstrategien: Betreuung auch durch Fachkräfte

- Pflegemitarbeiter übernehmen
Betreuungsleistungen
 - Soweit dies von der Tourenplanung möglich ist
 - Soweit Mitarbeiter ‚fähig‘ sind, Betreuung zu erbringen
 - Nicht jeder Mitarbeiter ist geeignet!
 - „andere“ Arbeit als „Minutenpflege“
 - Kann zur dauerhaften Ausweitung von Arbeitsverträgen führen
- **Einführung über § 45b-Leistungen**
 - sind so kostenfrei (bis Budget verbraucht ist)

Die Ausgangssituation ambulant flexibilisieren

- Versorgungswünsche der Kunden führen zu vielen Teilzeitarbeitsplätzen
„Flexiquote“, Teildienste, etc.



Kundenwünsche überprüfen!

- wollen eigentlich alle (noch) so früh aufstehen!?!

Strukturierte Leistungsangebote

Blockweise arbeiten zur Reduzierung von Wegezeiten

- Bestimmte Leistungen wie Hauswirtschaft blocken: feste Zeitfenster, feste Orte (z.B. Dienstag Nachmittag nur Hauptstraße)

Kundenannahme nach fixen Tourenzeiten

- die Kunden müssen sich danach richten, ansonsten keine Versorgung möglich

Vermeidung von geteilten Diensten

Langer Spätdienst

- Kunden auch später (nach 20.00 Uhr) versorgen
 - nicht alle wollen so früh ins Bett, haben sich aber daran gewöhnt
 - die ‚Nachteulen‘ wollen auch morgens später aufstehen!
- durch lange Spätdienste keine Teildienste
- gezielt auch Angebote/Leistungen in Spätdienst verlegen wie Abends Duschen/Baden, etc.
- jüngere Pflegebedürftige aktiv ansprechen
 - Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Diensten werblich nutzen

Arbeiten mit/trotz Kinder

Kinderbetreuung im Pflegedienst?

- Frühstücksguppe mit Bringedienst in Schule/Kita
- Kooperation mit Kindergärten (feste Platzkontingente, bevorzugte Aufnahme, Absprache von Betreuungszeiten, Sonderbetreuung?)
- „Hort“-Gruppe am Nachmittag/Abend
- Tagesmutter des Pflegedienstes: Modell „Buschbande“ Unna
 - Raum für Tagesmutter, die Kinder von Pflegedienstmitarbeitern betreut
 - Organisiert/finanziert durch „Tagesmütter“
- Notgruppe/-betreuung bei Ausfall anderer

Arbeiten mit/trotz pflegebedürftiger Angehöriger

- Nicht jeder hat Kinder, aber jeder hat Eltern/Angehörige!
- Pflegebedürftige Angehörige sind noch weniger ‚planbar‘ als Kinder!
- Pflege(fach)kräfte können sich kaum ‚herausreden‘!
 - als Betroffene fehlt oft (genauso) der professionelle Abstand
- analog Kinder Möglichkeiten aufbauen und nutzen
 - bevorzugte Versorgung durch Pflegedienste etc.
 - Tagestreff bzw. Tagespflege (analog Kindergartenzeiten)
 - alle Möglichkeiten des Leistungsrechts nutzen
 - insbesondere Tagespflege, Verhinderungspflege etc.

Lebensqualität erhöhen

Frei ist Frei-Strategie

- Frei ist im Prinzip unumstößlich
 - Abhängig von Teamgröße, auch in Kooperation denkbar

Rufbereitschaftsdienste mit anderen Pflegediensten „poolen“

- Reduzierung der Dienste
- Kommunikation/Daten/Navigation über Smartphones

Smartphones als Steuerungs- und Kommunikationsinstrument

- aktuelle Tourenpläne
- erst vor der Tour aktuelle Infos (keine Anrufe im Frei mehr nötig)
- Digitales Übergabebuch und interner Messengerdienst

Touren in speziellen Zeitfenstern: „Müttertouren“ u.ä.

Internes Hauptproblem: „Eifersucht“

- „die dürfen immer später anfangen und früher aufhören“

Was wäre die Alternative ohne diese Gruppe: mehr Arbeit und noch geringere Möglichkeiten

Weg von starren Dienstsyste men hin zu flexibleren Tourengestaltungen

- Kunden müssen sich anpassen, weil sonst keine Versorgung möglich ist

Die Pflege braucht jeden!

- Mitarbeiter, die zeitlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, werden auch gebraucht!
 - dauerhaft werden sie oft auch wieder mehr arbeiten wollen!
- Neue Wege und Ideen finden
 - weg von alten Schicht- und Denksystemen
 - neue Versorgungszeiten und Modell entwickeln
 - z.B. zwei Mütter = 1 Tour