

Paradigmenwechsel in der Tourenplanung!

Angesichts dauerhaft fehlender Mitarbeiter müssen Wege gefunden werden, wie die vorhandenen Mitarbeiter mehr Kunden versorgen können. In dieser Serie werden Ideen zur Weiterentwicklung der Tourenplanung vorgestellt.

Tourenplanung weiterentwickeln mit Zuschüssen der Pflegeversicherung

In der letzten Ausgabe haben wir über die einmaligen Zuschüsse im Rahmen der Digitalisierung berichtet. Aber der Gesetzgeber hat noch ein weiteres Förderprogramm mit dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz in § 8, Abs. 7 aufgelegt: für Maßnahmen, „die das Ziel haben, die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für ihre in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Förderfähig sind individuelle und gemeinschaftliche Betreuungsangebote, die auf die besonderen Arbeitszeiten von Pflegekräften ausgerichtet sind, sowie Schulungen und Weiterbildungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf“. Dazu gibt es Zuschüsse bis zu 50 % der Maßnahmen bis zu 7.500 € jährlich für die Dauer von 5 Jahren (2019 bis 2024). Der Zuschusstopf ist zwar pro Jahr auf 100 Mill. Euro beschränkt, dürfte dann aber für ca. 13.000 Anträge pro Jahr reichen.

Was kann damit gefördert werden?

Einmalige oder befristete Projekte wie Schulungen, Weiterbildungen, etc. Vorstellbar wären hier beispielsweise Workshops zur Verbesserung der Touren- und Dienstplanung, Strategien zur Entwicklung von Konzepten zur Reduzierung von Wochenendarbeiten, verbesserten Kooperationen etc. In der Praxis fehlen oftmals die Zeit und der Anstoß, sich hinzusetzen und ‚neu‘ anzufangen oder einmal über die bisherige Praxis nachzudenken. Allein schon die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fragen, wie sie sich eine bessere Tourenplanung vorstellen, könnte zu neuen und besseren Tourenplanungen führen. Hier könnten die Zuschussmöglichkeiten nicht nur Geldmittel für die Beteiligung Externer

bereitstellen, sondern auch den Anlass bieten, dies konkret anzugehen.

Nebenbei bemerkt: es ist wohl weiterhin eine Tatsache, dass der überwiegende Teil der aktiven Pflegedienstleitungen Tourenplanung nicht in ihren Aus- und Weiterbildung gelernt haben, sondern nur in der Praxis durch „leaning by doing“. Oder durch die Struktur und Systemvorgaben der Einsatzplanungssoftware Vorgaben geschaffen wurden, die weder hinterfragt noch verändert wurden.

Laufende Förderung

Neben den eher einmaligen Schulungen und Workshops können aber auch dauerhafte Projekte gefördert werden (der Fördertopf ist zunächst auf 5 Jahre ausgelegt): für die im Gesetz genannten „individuellen und gemeinschaftlichen Betreuungsangebote“ gibt es zwei Gruppen: einmal Angebote für die Kinderbetreuung, aber nicht zu vergessen auch Angebote für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Die Fragestellungen und Probleme bei der Kinderbetreuung sind sicherlich allen bekannt: Betreuung von Kindern außerhalb der Öffnungszeiten der Kindergärten, in den Ferien oder bei anderen Unterbrechungen der sonstigen Betreuung: Beispielsweise öffnet der Kindergarten erst um 7.00 Uhr, die Versorgung der Kunden beginnt aber schon etwas früher: vorstellbar wäre doch beispielsweise ein gemeinsames Kinderfrühstück im Pflegedienst und der anschließende Transfer in die Kita, während die (anderen) Mütter bereits mit der Pflege anfangen können. Bei der Schließung der Kita wäre der umgekehrte Weg ebenfalls denkbar. Genauso könnte eine Notfallbetreuung bis hin zu einer eigenen Tagesbetreuung gefördert

werden (wie es beispielsweise der Pflegedienst Busch in Unna mit seiner „Buschbande“ (siehe CAREkonkret 27-28/2018 vom 06.07.2018) anbietet).

Nicht jeder Mitarbeiter hat Kinder, aber jeder hat Eltern oder Großeltern. Und für eine Pflege- oder Pflegefachkraft ist es kaum möglich, die Versorgung zuhause/im privaten Umfeld abzulehnen. Demografisch bedingt wird dies gerade bei älteren Mitarbeitern zunehmend ein reales Problem, eben weil die Eltern altersbedingt langsam in Richtung Pflegebedürftigkeit driften. Vorstellbar wären hier genauso Übergangsbetreuungen bis zur Öffnung der Tagespflege, bevorzugte Aufnahme in Tagestreff etc., kurzzeitige Versorgung im Sinne einer Verhinderungspflege oder kurzen Kurzzeitpflegen (Mitarbeiter kann nur am Wochenende arbeiten, wenn der Vater versorgt ist), etc. Viele der Konzepte wie die Übergangsvorsorgung morgens und abends (nach den Öffnungszeiten der Tagespflege) sind übrigens ähnlich organisierbar wie bei den Kindern.

Einen wichtigen Unterschied gibt es in der Kommunikation: über Kinder und ihre Probleme redet jeder, über die Pflege seiner Eltern aber wird deutlich weniger geredet, weil die familiäre Pflege immer noch mehr ein Tabuthema ist, selbst in der Pflege.

Die Möglichkeiten, zumindest 50 % der Kosten über einen längeren Zeitraum gefördert zu bekommen, könnte dazu führen, dass hier Angebote entstehen, die tatsächlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und den Arbeitsplatz ambulante Pflege attraktiver machen kann.

Tipp:

Wie schon bei der Digitalisierung (§ 8, Abs. 8) werden die Umsetzungsrichtlinien erst noch erstellt, darüber wird dann sicherlich auch in der Häuslichen Pflege berichtet werden. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen veröffentlicht seine Rundschreiben auch immer auf der eigenen Homepage: www.gkv-spitzenverband.de im Bereich Pflegeversicherung. Hier findet man übrigens immer alle aktuellen Rundschreiben etc.

Literatur:
**Heiber, Andreas / Nett, Gerd
Handbuch Ambulante Einsatzplanung**

Grundlagen - Abläufe - Optimierung

2. völlig neu überarbeitete Auflage

Reihe PDL Praxis, Bd. 1

[Vincentz Network](#)

248 Seiten, kartoniert;

2. Auflage, Dezember 2014

ISBN-13: 978-3-86630-378-2

Zur Bestellung im [Vincentz Shop](#)

Veröffentlicht in:

PDL Praxis, Häusliche Pflege,

Ausgabe 03/2019

© **Andreas Heiber**

System & Praxis Andreas Heiber

Platzstraße 49a

33611 Bielefeld

Tel. 0521/801 8247

Fax: 0521/801 8248

E-Mail: info.heiber@SysPra.de;

www.SysPra.de