

Die Entwicklung wird bezahlt!

In der letzten Zeit hat sich diese Kolumne ausführlich mit Veränderungen in der Tourenplanung befasst, auch mit Ideen und Schritte, die Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familie zu verbessern. Denn, wie wir alle wissen, dass immer knappere Gut sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Berufsgruppen, die in der Pflege arbeiten und arbeiten wollen. Der Gesetzgeber hat insbesondere mit dem PpSG, dass zum 01.01.2019 in Kraft getreten ist, vor allem die vollstationäre und Krankenhauspflege gestärkt, indem er dort mehr Stellen geschaffen hat bzw. finanzieren will. Für den ambulanten Bereich gibt es keine neuen Stellen, höchstens irgendwann eine bessere Refinanzierung, wenn sie sich durchsetzen lässt.

Immerhin gibt es zwei Förderprojekte, die auch die ambulante Pflege aktiv nutzen sollte: zur Digitalisierung sowie zur Förderung von familienfreundlicheren Arbeitsplätzen (§ 8, Abs. 7 und 8 SGB XI). Gerade die Förderung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf, wie der volle Titel heißt, bieten interessante Möglichkeiten, die eigene Weiterentwicklung zu bezuschussen: es werden auf 6 Jahre immerhin 50 % der möglichen Kosten gefördert. Zwar ist das Fördervolumen pro Jahr auf 100 Millionen € beschränkt, was aber pro Jahr die Förderung von ca. 13.000 Einrichtungen ermöglicht. Konkret förderfähig sind zwei verschiedene Bereiche: einerseits die konkrete dauerhafte (bis 6 Jahre) Förderung von Kinderbetreuung und ähnlichem, andererseits aber auch die Entwicklung und Umsetzung von Ideen zur Verbesserung der Vereinbarkeit.

Im Rahmen der Projektarbeit gibt es eine Voraussetzung: wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die es geht, nicht mitarbeiten, dann ist jede noch so gut gemeinte Idee zum Scheitern verurteilt. Andererseits sind es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Arbeitszeiten und Arbeitsplätze, um die es

geht. Wenn es also um die Verbesserung geht, dann sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Spezialisten. Natürlich müssen sich ihre Wünsche und Vorstellungen in Einklang bringen lassen mit formalen Anforderungen und den Anfragen und Wünschen der Kunden. Um verbesserte Arbeitszeitmodelle und Einsatzpläne zu entwickeln wäre im ersten Schritt zu definieren, was die konkreten Wünsche und Vorstellungen sind und diese auf ihre Praxistauglichkeit hin zu hinterfragen. Im nächsten Schritt sind sie zu gewichten und festzulegen, welche Konsequenzen sie haben könnten: wenn beispielsweise kein Teildienst mehr geplant werden soll, funktioniert das in der Regel nur, wenn andererseits die Spättouren dann auch wirklich spät aufhören, ansonsten können nicht genügend Arbeitsverhältnisse mit ausreichenden Stundenzahlen angeboten werden.

Dann könnte man die weiteren Bedingungen definieren und Strategien entwickeln, wie man aus den bestehenden Strukturen die neuen entwickeln kann. Das heißt natürlich auch, dass Kunden gefunden werden müssen, die beispielsweise später versorgt werden wollen etc. Im nächsten Schritt könnte eine testweise Erprobung erfolgen und danach die Erfahrungen für die weitere Umsetzung ausgewertet werden.

Was sich hier alles so schön liest, ist dann nur theoretisch möglich, wenn man die normale Arbeitsbelastung der Führungskräfte und Mitarbeiter betrachtet: kaum eine Leitungskraft hat aktuell die Zeit, so etwas umzusetzen. Aber, und hier kann die Förderung unter Umständen helfen, wenn 50 % der Kosten bezuschusst werden, auch der Kosten der Mitarbeiter in den Workshops und Projektgruppen, dann könnte man dadurch auch Kapazitäten schaffen für die Weiterentwicklung. Denn nicht mehr der Dienst zahlt die komplette Entwicklung allein, sondern nur einen Anteil. Rein betriebswirtschaftlich betrachtet könnten man

daher temporär etwas weniger neue Aufträge annehmen und die Zeit konsequent für die Weiterentwicklung nutzen, weil nur 50 % davon eigenfinanziert werden muss. Und das dauerhafte Ziel einer verbesserten Planung wird sich wirtschaftlich immer lohnen. Zumal man mit der aktiven Einbindung der Mitarbeiter sicherstellt, dass die Akzeptanz für die neuen Strukturen frühzeitig hergestellt wird.

Man kann solche Projekte allein mit seinen eigenen Ressourcen oder auch mit Begleitung von externen Beratern oder Coaches durchführen. Wesentlich ist nur eine klare Projektverantwortung. Es muss eine Person im Pflegedienst geben, die für diese Aufgabe Kapazitäten bekommt und den Projekt- und Zeitplan verantwortet. Der Projektplan muss nicht nur ein konkretes Ziel, sondern auch konkrete Zeitabschnitte benennen und so verbindlich sein, dass evtl. auch andere Projekte zurückstehen. Es ist unter Umständen wichtiger, eine neue Tourenplanungsstruktur erst zu definieren, bevor man beispielsweise eine neue Software einführt oder auf mobile Datenerfassung umstellt. Wenn es keine Zeitkapazitäten für das Projekt gibt, sollte man es gar nicht erst anfangen.

Die Fördermittel stehen pro Jahr zur Verfügung, Zuschüsse von 50 % bis zu einer Förderhöhe von 7.500 € pro Jahr sind

abruflbar. Hat die Einrichtung im Vorjahr mögliche Zuschüsse nicht beantragt und wurde in dem Vorjahr das Fördervolumen insgesamt nicht ausgeschöpft, so können in einem Jahr auch die doppelten Zuschüsse abgerufen werden: wer also in 2020 erst anfängt, hat unter Umständen zwei Jahresbudgets zur Verfügung.

Nutzen sie die Schwarmintelligenz des eigenen Teams zur Weiterentwicklung, das führt zu neuen Ideen und zu einer insgesamt höheren Akzeptanz.

Tipp:

Die Förderrichtlinie zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf in der Textfassung vom 28.03.2019 finden Sie auf www.gkv-spitzenverband.de im Bereich Pflegeversicherung und dort unter Richtlinien.

Mehr dazu auch im Buch: Beratungsbesuche, Betreuungsdienste und mehr, PsSG und TSVG – Der Praxiskommentar von Andreas Heiber, erscheint im September 2019

Veröffentlicht in:

PDL Praxis, Häusliche Pflege,
Ausgabe 10/2019

© **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