

Auch individuelle Touren können sich für Sie lohnen

In der letzten Ausgabe von „pdl.konkret ambulanz“ haben Sie bereits erfahren, wie wichtig es ist, bei der Dienstplangestaltung auch die Belange Ihrer Mitarbeiter zu berücksichtigen. Der Aspekt der individuellen Arbeitszeit verdient jedoch besondere Aufmerksamkeit, da dieser sich tatsächlich auf die individuellen Bedürfnisse einzelner Mitarbeiter bezieht.

Beispiel:

Nadine ist eine Pflegefachkraft und möchte wieder arbeiten – nämlich immer dann, wenn ihr Sohn von 8 Uhr bis 12 Uhr im Kindergarten ist. Sie bewirbt sich beim Pflegedienst „Konkret“ und bekommt die ausgeschriebene Stelle nicht, weil es keine Tour gibt, die in diesem Zeitkorridor liegt.

Befürchtungen, wenn die Zeitkorridore nicht passen

Auch wenn Sie es nicht glauben: Es gibt tatsächlich Pflegefachkräfte, die es schwer haben, eine Beschäftigung zu finden, weil sie nur in bestimmten Zeitkorridoren (z. B. 8:30 bis 11:30 Uhr) arbeiten können. Passen diese Korridore nicht zur grundlegenden Dienst- bzw. Tourenplanung des Pflegedienstes, werden diese Mitarbeiter nicht eingestellt. Zum einen, weil der Pflegedienst den Aufwand scheut, speziell für diesen Mitarbeiter vom gewohnten Tourenmodell abzuweichen und mitarbeiterbezogene Touren zu kreieren, zum anderen, um eine Ungleichbehandlung der Belegschaft zu vermeiden. Schließlich ist zu befürchten, dass sich andere Mitarbeiter ungerecht behandelt fühlen und ggf. schädigende Maßnahmen ergreifen (Meckerei, Lästerei, Krankmeldung etc.),

Wenn ein Mitarbeiter nur zu einer bestimmten Zeit arbeiten kann

Bewirbt sich ein potenzieller Mitarbeiter bei Ihnen, der „nur“ zu bestimmten Zeiten zur Verfügung steht, sollten Sie diesen Bewerber nicht grundsätzlich ausschließen. Um bei dem zuvor genannten Beispiel zu bleiben, würde er ja immerhin 3 Stunden täglich, also je nach 5- oder 6-Tage-Woche (siehe letzte Ausgabe) 15 oder 18 Stunden wöchentlich zur Verfügung stehen – und das auch noch in der von vielen Kunden bevorzugten Zeit. Natürlich stellt es einen gewissen Aufwand dar, eine für den Mitarbeiter passende Tour zu schaffen, die im Abwesenheitsfall des Mitarbeiters wieder anders „gestrickt“ werden müsste. Unter der Prämisse jedoch, dass immer mehr Pflegebedürftige immer weniger Pflegedienste finden, die sie versorgen können, sind viele Kunden bei entsprechender Ansprache und Erläuterung durchaus bereit, innerhalb einer Woche oder eines Monats unterschiedliche Versorgungszeiten zu akzeptieren.

Natürlich wird es auch Kunden geben, die Ihre Situation noch nicht verstehen haben und meckern. Die Frage sollte jedoch lauten, ob Sie solche Kunden künftig noch versorgen möchten bzw. unter den gegebenen Bedingungen überhaupt noch versorgen können. Hier hat bei vielen Pflegediensten durchaus schon ein Umdenkprozess begonnen. Es kann lohnend sein, den Aufwand einer individuellen Tour in Kauf zu nehmen.

Hinweis: Es muss gar nicht immer eine komplett individuelle Tour sein. So könnte es etwa eine „Mutti-Tour“ für mehrere Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern geben, die sich dann gegenseitig vertreten.

Das Problem der vermeintlichen Ungerechtigkeit

Ein transparenter Führungsstil ist erfahrungsgemäß immer erfolgreicher als Intransparenz. Wichtig ist es, die „anderen“ Mitarbeiter in diesen Prozess der Umgestaltung zu involvieren, denn was auf den 1. Blick nach Ungerechtigkeit aussieht, ist in Wirklichkeit sogar ein Segen. Wenn die personellen Kapazitäten erschöpft sind, bedeutet das häufig für die vorhandenen Mitarbeiter Mehrarbeit – zum einen, weil grundsätzlich zu wenige Mitarbeiter vorhanden sind, aber auch oder gar zusätzlich durch Ausfälle. Hier können unsere beispielhaften 15 oder 18 Wochenstunden eine echte Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter darstellen. Diese Wechselwirkung müssen Sie Ihren Mitarbeitern unbedingt verständlich machen. Denn dann ist es erklärbar, warum Sie als Leitung bei diesem einen Mitarbeiter bereit sind, eine individuelle Tour zu realisieren, und in anderen Fällen eben nicht. Denn eines ist auch klar: Es wird kaum möglich sein, eine individuelle Tourenplanung für jeden Mitarbeiter hinzubekommen.

Fazit

Auch wenn die individuelle Tourenplanung viel Arbeit bedeutet – sie schafft Kapazitäten und damit eine große Chance auf mehr Wirtschaftlichkeit bei gleichzeitiger Entlastung. Holen Sie aber unbedingt Ihre Mitarbeiter mit ins Boot und erläutern Sie die Vorteile, die sich ergeben.

Der Autor: Ralph Wißgott ist Inhaber einer Unternehmensberatung für Pflegeeinrichtungen. Bei Fragen wenden Sie sich einfach unter info@uw-b.de an ihn – er hilft Ihnen gern weiter. ●

Impressum

pdl.konkret ambulanz für die Leitung von ambulanten Pflegediensten erscheint 14-täglich im



Verlag PRO PflegeManagement
Einfach • Qualität • sichern
Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn
Tel.: 02 28/9 55 01 30, Fax: 02 28/3 69 61 03
Internet: www.pdl-konkret.de,
E-Mail: info@vnr.de

Schüler, Studenten und Auszubildende erhalten gegen Nachweis 25 % Rabatt. pdl.konkret ambulanz ist steuerlich immer voll absetzbar, wenn bezahlt (BFH X R6/85).

Chefredaktion: Annett Urban, Norderstedt

Herausgeberin: Kathrin Righi, Bonn

Produktmanagement: Erika Klinkhammer, Bonn

Beratende Fachkräfte: Anke-Petra Kasimir, Qualitätsberaterin, Hamburg; RA Christian Schuler, Hamburg

Layout/Satz: Holger Hellendahl, Neuss

Druck: ADN Druck, Battenberg/Eder



© 2018 by Verlag PRO PflegeManagement, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop

pdl.konkret ambulanz ist unabhängig. Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages gestattet! Alle Rechte vorbehalten. ISSN: 1438-1443. Umwelthinweis: Das Papier dieser Ausgabe ist 100 % chlorfrei gebleicht.