



schöne neue Aussichten
was wir selbst tun können



Liebe Leserinnen und Leser,

von **schönen neuen Aussichten** zu sprechen und damit das neue Jahr mit **PDL Management** zu beginnen, könnte den Eindruck vermitteln, das wäre ironisch oder fatalistisch. Oder gibt es da wirklich einen Hauch von Optimismus, den wir aufgreifen können? **JA!**

Wir müssen etwas tun. Und zwar **selbst!** Nicht immer auf die Politik verweisen. Die versagt schon seit vielen Jahren! Jedoch, immer weitere Forderungen aufzustellen bringt nichts.

Die Pflege- und Betreuungsdienste stehen vielerorts vor dem Aus oder vor scheinbar unüberwindliche Herausforderungen. Die Zahlen und Analysen zeigen uns das. Statistiken sind zwar ein Blick in die Vergangenheit, doch die demografische Entwicklung und eine Extrapolation der bisherigen Entwicklungen zeigen uns, was da kommen könnte. Das ist dann definitiv nicht schön.

Doch wir können daraus auch positive Erkenntnisse ziehen. Alleine der Fakt, dass in den nächsten Jahren die Nachfrage noch stärker wachsen wird, und dass die zur Verfügung stehenden Mitarbeiter in ambulanten Diensten der Engpass sind und noch mehr sein werden, sollte ohne Überheblichkeit zu einem Bewusstsein führen, dass Dienste sich die Kunden aussuchen können. Im Sinne einer Gesamtverantwortung für die Gesellschaft und für die zu versorgenden Menschen!

Es gibt so viele Menschen, die dringlichst überhaupt erst einmal eine Versorgung benötigen, und unzählige, deren Versorgung noch nicht ausreichend ist. Auf diese sollten wir uns fokussieren. Das ist doch ein komfortabler Aspekt für die Zukunft! Aber es ist nur ein Teilaspekt. Wir sollten zuerst analysieren und dann mögliche Szenarien formulieren, auf die wir reagieren oder noch besser, die wir verhindern können.

Erfahren Sie, was **wir** sonst noch **selbst** tun können!

Herzlichst

● **Thomas Sießegger**

Wir brauchen mehr **Optimismus**. Wir müssen raus aus der Opferrolle und das Ruder wieder selbst in die Hand nehmen. Dazu entwickeln wir Fantasie, Visionen und Mut, um trotz schwieriger Rahmenbedingungen das Beste daraus zu machen. **Hans-Georg Lipp** zeigt uns diesen möglichen Weg mit konkreten Beispielen auf.

2

Die neu veröffentlichte **Pflegestatistik 2021** bringt überraschende Erkenntnisse. In eine Zahlenreihe gebracht von 1999 bis 2021 ermöglicht sie uns Prognosen für die Zukunft zu entwickeln. **Thomas Sießegger** hat diese Zahlen aktualisiert und weist auf notwendige Maßnahmen hin.

6

Dass Mitarbeiter in diesen schwierigen Zeiten meckern ist verständlich und teilweise nachvollziehbar. Lassen Sie sich jedoch nicht ärgern und fragen Sie Ihre Mitarbeiter konkret, was Sie als Arbeitgeber ändern können oder sollen. **Christian Loffing** stellt die **Fragen**.

10

Kerstin Pleus zeigt anhand von 10 Beispielen, wie - angefangen von neuen Arbeitszeitmodellen bis hin zu Sportangeboten - den Mitarbeitern zusätzliche **Benefits** geboten werden können. Ihre Pflegedienstleitung Luise Glück möchte das Wertvollste eines Pflegedienstes, ihre Mitarbeiter, binden.

14

Ein kleines **Gedicht** für Pflegedienstleitungen.

18

Unsere +++ Rubriken

Der Steuerberater
Digitalisierung – Die Zukunft der Buchhaltung?

19

Kennzahl des Monats
Anzahl an Kunden | eine differenzierte Betrachtung

21

Statistik & Zahlen
Entwicklung der Größe der Pflegedienste

23

Hinweis

in Artikeln sind **Hyperlinks** immer mit einem Punkt ● markiert. Klicken Sie auf diesen, um zur entsprechenden Internetseite zu gelangen.



Hans-Georg Lipp

Organisationsberater und Coach für Einrichtungen
der Pflege und der Jugendhilfe

Bremen

Email: hgl@hansgeorglipp.de

Web: hglipp.de

Schöne neue Aussichten

Was uns die Zukunft bringt

Oder auch: Wir brauchen mehr Optimismus!

Ja! Die Welt ist schlecht! Es gibt den Personalnotstand, das Tariftreuegesetz hat uns überrannt, die Energiekosten fressen uns auf, der Sinn eines Beschäftigtenverzeichnis in der ambulanten Pflege (BeVaP) ist uns nicht klar. Mal schauen, was noch kommt!

Die Welt ist schlecht!

Es gibt also Entwicklungen, Umstände und Schicksale, die nicht direkt von uns beeinflussbar sind, wie:

- » Zunehmender Druck des Marktes
- » rechtliche Vorgaben
- » gesellschaftliche Entwicklungen
- » Kostenentwicklung
- » ...

Ja! Das ist so! Und das wird sich auch erst einmal nicht ändern!

Wir sollten jedoch nicht so viel Energie verschwenden, uns darüber zu lange zu ärgern! Wir sollten unsere Energie nutzen, um unsere eigene Zukunft zu gestalten! Neue Aussichten zu schaffen, ist auch von uns als Unternehmen sinnvoll und machbar!

Wenn wir es wollen! Jammern macht gesellig, löst nur keine Probleme und bremst!

Von unserer Opferrolle

In über 100 Führungskräfte-seminaren im Jahr 2022 begegnete mir nicht selten eine Haltung, in der man nicht an einen Erfolg oder guten Ausgang von etwas glaubt! Es zeigte sich da ein Zustand der Mutlosigkeit oder Schwarzseherei.

So lässt sich Zukunft auch gestalten!

Mit Resignation und Ausharren in der Opferrolle!

Unternehmer und Führungskräfte in Resignation können nicht führen. Schnell besteht die Gefahr, dass man in einen Strudel gerät, der einen erstarren lässt und einen positiven Blick nach vorne verhindert! Wir bleiben passiv!

Wofür sind wir einmal angetreten? Wofür haben wir gebrannt? Wo ist das geblieben? Wo ist uns das möglicherweise verlorengegangen?

Vom Freimut

Wir brauchen freien und kühnen Mut, um unsere eigene Zukunft zu gestalten! Und wir brauchen auch Fantasie, Visionen, Mut, und Optimismus! Wir müssen den Abenteuerer in uns wachküssen! Den Brandstifter!

„Es gibt zum Optimismus keine vernünftige Alternative!“ sagte einmal Karl Popper. Oder haben Sie eine bessere Idee?

Freimut fragt:

- » Wo soll es für uns hingehen?
- » Welche Ziele haben wir noch?
- » Welche Ziele habe ich noch?
- » Wie kommen wir zu neuen Ufern?
- » Was gibt es noch zu entdecken?

„Mut ist eine Liebesbeziehung mit der Ungewissheit!“ Wir wissen nicht, ob unsere Visionen und Vorhaben gelingen? Aber wir sollten mutig sein und es versuchen!

Dynamik versus Verharren

Wollen wir uns (weiter-) entwickeln oder wollen wir uns verwalten?

Wie schon geschrieben, besteht aufgrund vieler äußerer Einflüsse die Gefahr, dass wir uns wegducken und nicht daran glauben, dass eine Weiterentwicklung möglich ist!

Aber - nicht wenige unserer Mitbewerber entwickeln sich weiter! Zum Teil rasant weiter! Diese Mitbewerber haben die gleichen Bedingungen, dieselbe Ausgangslage wie alle Pflegedienste: Personalnotstand, Kostendruck, Personalqualität, ...

Und sie werden zu den großen Playern unserer Branche! ►

Und sie trotzen den Umständen und ducken sich nicht weg!
Diese Unternehmen zeigen: „es geht!“.

Schöne neue Aussichten muss man sich selber schaffen!

Zukunft kann ein Unternehmen selber mit gestalten!!
Zukunft ist durch uns selbst beeinflussbar und lenkbar!
„Der Mensch ist verurteilt, frei zu sein“, sagte einmal J.P. Sartre.

Wir haben alle eine eigene Verantwortung, uns zu entwickeln oder es auch zu lassen!

Schöne neue Aussichten - selbst gestaltet!

Haben Sie Ziele? Ideen? Visionen?

Wo ist Ihr Abenteuerherz!?

Die Frage: Was ist durch Sie als Unternehmer selbst steuerbar? Welche möglichen Visionen wollen Sie weiterdenken und auf eine Umsetzbarkeit prüfen?

„Mich interessieren Visionen, die Realität werden“
(Chr. Queisser)

Wann nehmen Sie sich die Zeit für Ihre Zukunft?
Gern gehört: „Ich habe leider keine Zeit! Der Alltag frisst mich auf! Wann soll ich das denn noch machen?“.

Wo blockiert Sie der Alltag - die Routine?

Zukunft gestalten und das Unternehmen weiter zu entwickeln ist kein nettes Beiwerk!

Zukunft gestalten bedeutet, Verantwortung zu übernehmen und ist eine permanente Führungsaufgabe!

Wie viel Zeit nehmen Sie sich für den Blick nach vorn?

Für die Planung der Zukunft? Ihrer Zukunft!

Eingehen möchte ich hier auf 2 Bereiche:

1. Visionen und Veränderungen zur Stabilisierung des Unternehmens
2. Neues suchen, entwickeln und realisieren

1. Visionen und Veränderungen zur Stabilisierung des Unternehmens

Brauchen wir Veränderung oder Anpassung bei unseren Kern-, Management- oder Unterstützungsprozessen?

Hier gibt es einen sehr guten Ansatz aus der Psychologie für Unternehmen! Das sogenannte „Kritische Denken!“
Kritisches Denken bedeutet nicht, alles in Frage zu stellen, „herumzukritisieren“ oder alles negativ zu sehen! Es heißt „kritisch“ - nicht „skeptisch“!

Dieses Denken ermöglicht uns, mit einem guten Abstand auf alle unsere Prozesse zu schauen und sich die Frage zu erlauben: „Was darf so bleiben? Wo braucht es Korrektur? Oder machen wir etwas so, weil wir es immer schon so machen?“

Kritisches Denken bedeutet, wach, neugierig und offen zu sein! ▶



Abbildung: Prozesse und Abläufe bewerten und steuern

Wir müssen kritisches Denken als eine Möglichkeit der Führungsarbeit nutzen!

Hinterfragen Sie doch einmal Ihre Unternehmensprozesse! Was darf so bleiben? Wo braucht es Korrektur?

Beispiele:

► **Managementprozess**

- » Steuern Sie sicher und regelmäßig mit Kennzahlen?
- » Bieten Sie Ihren Kunden regelmäßig Dienstleistungen an (Selbstzahler-Katalog u. a.)?
- » Vernetzen Sie sich mit Kliniken (Cardio-Care u. a.)?
- » ...

► **Kernprozess**

- » Achten Sie auf die Effektivität der pflegerischen Aufnahme (Zeitaufwand, Angebote u. a.)?
- » Schauen Sie auf die Vermeidung häufiger Fehler (Stornos werden nicht schnell genug bearbeitet, Verordnungen nicht eingeholt, höhere Pflegegrade nicht festgestellt, u. a.)?
- » Bewerten Sie die Aufgaben Ihrer PDL (zu viel Zeit am Tourenplan, Telefondienst durch PDL u. a.)?

► **Unterstützende Prozesse**

- » Überprüfen Sie die Tätigkeitsbereiche Pflege – Verwaltung - Geschäftsführung (Überschneidungen, unklare Abgrenzung u. a.)?
- » Überlassen Sie die Fuhrparkverwaltung (wenn möglich) dem Autohaus?
- » ...

2. Neues suchen, entwickeln und realisieren

Einstein sagte einmal: „Fantasie ist wichtiger als Wissen, denn Wissen ist begrenzt!“

Laden Sie sich und Ihre Mitarbeitenden ein, eine Fantasie-reise in die Zukunft zu unternehmen! Ohne Grenzen! Wir dürfen mal anders und frech denken!

Solch ein gemeinsamer Zukunfts-Workshop ist ein Meilenstein bleibt allen nachhaltig in Erinnerung.

Idee 1:

Stellen Sie 3 Körbe auf und beschriften Sie diese mit

- „Managementprozesse“
- „Kernprozesse“
- und
- „unterstützende Prozesse“

Alle Teilnehmenden notieren ihre Visionen auf Moderationskarten und legen diese in den passenden Korb.

Im Anschluss werden die Ergebnisse vorgestellt. Es wird festgelegt, welche Visionen realisiert werden sollen.

Idee 2:

Mögliche Themenfelder werden vorgegeben:

Ökonomische Ziele

- » Auf welche Trends und Veränderungen wollen wir reagieren?
- » Welche Dienstleistungen wünschen sich unsere Kunden in 5 Jahren?
- » Wie und wohin wollen wir als Unternehmen wachsen?
- » Wollen wir auch außerhalb der Pflege Dienstleistungen anbieten (Reisen für Senioren/Essen/ ...)?
- » ...

Soziale Ziele

- » Worauf legen wir in der Zukunft Wert bezüglich unserer Zusammenarbeit?
- » Wie wollen wir führen?
- » ...

Ökologische Ziele

- » Wie wollen wir umweltschonend werden (Nachhaltigkeit/Müllvermeidung u.a.)
- » ...

Alle Teilnehmenden notieren ihre Ideen auf Moderationskarten stellen diese im Anschluss vor.

Idee 3:

Eine Fantasiereise: „Der ungläubige Thomas“. Fragen Sie sich gegenseitig: „Du kommst Anfang 2026 zu uns in den Pflegedienst! Was hat sich verändert?“

- » Wir haben genug Mitarbeitende!
- » Wir befinden uns zwischen freundliche Kollegen!
- » Es wird nicht mehr permanent gemeckert!
- » Wir springen auch nicht mehr permanent ein!
- » Wir haben regelmäßig sicher frei!
- » Es ist schön bei uns!
- » Wir haben zwei neue Standorte!
- » Wir können alle Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3 SGB XI in der vorgegebenen Zeit durchführen!
- » Wir haben tolle und erfolgreiche neue Dienstleistungen in unserem Angebot!
- » Wo haben wir recherchiert, welche Wünsche unsere Kunden noch haben?
- » Wir haben uns den Wünschen unserer Kunden angepasst!
- » Wir arbeiten und lenken mit Kennzahlen!
- » Wir können uns auch als Leitungskräfte weiterentwickeln!
- » ...

Mit welchem Thema wollen wir starten?

Welche Ziele wollen wir zu diesem Thema erreichen?

Von der Vision zum Handeln – wie die Wünsche zur gelebten Wirklichkeit werden

Die Entwicklung von Visionen ist der erste Schritt des Prozesses. Aus diesen muss nun konkretes Handeln im operativen Tagesgeschäft werden.

Diese Visionen müssen wir fest in die Köpfe unserer Führungskräfte und Mitarbeiter verankern. Wir müssen immer wieder in Mitarbeiter- und Leitungsrunden über unsere Visionen sprechen und gemeinsam darauf hinarbeiten, dass diese Wirklichkeit werden. Entwickeln Sie Plakate zu Ihren Visionen und hängen Sie diese auf! Genau auf diese permanente Präsenz kommt es an!

Starten Sie behutsam! Wir müssen noch „nebenbei“ den Alltag stemmen. Wir brauchen jetzt Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit und einen Verantwortungs- und einen Zeitplan! Und dann geht es in die Umsetzungsphase!

Verbindliche Arbeitsgruppen, Zeitvorgaben sind sehr wichtig!

Diese Disziplin ist sehr wichtig, weil der Alltag alles ersticken kann!

Beispiel zur Konkretisierung möglicher Visionen

Thema: Wir haben tolle und erfolgreiche neue Dienstleistungen in unserem Angebot!

► Pflegedienst für queere Menschen

- » Welche Ziele wollen wir mit dieser Idee erreichen?
- » Alleinstellungsmerkmal / Marktanteil erhöhen
- » neue Kunden mit attraktiven Dienstleistungen erreichen
- » durch diese Dienstleistung neue Mitarbeiter gewinnen
- » Gewinnerwartung
- » ...

► Tagespflege für an MS-erkrankte Menschen

- » Welche Ziele wollen wir mit dieser Idee erreichen?
- » Alleinstellungsmerkmal / Marktanteil erhöhen
- » neue Kunden mit attraktiven Dienstleistungen erreichen
- » durch diese Dienstleistung neue Mitarbeiter gewinnen
- » Gewinnerwartung
- » ...

► Intensiv-WG für Jugendliche

► Essen auf Rädern (nur endlich einmal lecker!)

► Butler-Service

► ...

Wir müssen zunächst Perfektion vermeiden!

Wir starten mit Versuchsballons!

Erst wenn eine neue Idee greift, entwickeln wir diese weiter.

Wenn nicht - her mit einer anderen Idee!

Und wir müssen den Dämon auf unserer Schulter vertreiben, der uns permanent sagen will:

„Das geht bei uns nicht!“

„Das wollen unsere Kunden nicht bezahlen!“

„Wann sollen wir das denn noch machen!“

„Lass es, es hat doch sowieso keinen Sinn!“

Und wenn wir jetzt nicht in den Klagemodus (Opfer!) verfallen, sollten wir die Ärmel hochkrempeln und starten!

Wir verändern für uns unser Unternehmen!

Andere machen es nicht für uns!

In diesem Sinne:

Schöne neue Aussichten

● Hans-Georg Lipp



SIEBEGGER
Sozialmanagement

www.siessegger.de

Die wirtschaftliche Seite des Pflegedienstes

► Beratung

► Fortbildung

► Seminare

► Publikationen

“Verstand besteht nicht nur im Wissen, sondern auch in der Fähigkeit, Wissen in die Tat umzusetzen.”

Marie von Ebner-Eschenbach



Thomas Siessegger

Diplom-Kaufmann, Organisationsberater und Sachverständiger für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste

Hamburg + Langenargen am Bodensee

Email: pdl-management@siessegger.de

Web: www.siessegger.de

Was kommt auf uns zu?

Die Pflegestatistik 2021 in einer Zeitreihe von 1999 - 2021

Was bisher geschah!

Und was in Zukunft auf die Pflege- und Betreuungsdienst an Herausforderungen zukommen könnte.

Was sagt uns die Pflegestatistik mit den neuen Zahlen des Jahres 2021?

Mit Spannung warten wir Strategen schon lange auf die neuesten Auswertungen des Statistischen Bundesamtes seit 2019, um zu erfahren, wie sich bestimmte Sachverhalte bezüglich

- » der Anzahl der Pflegedienste
- » der Größe der Pflegedienste,
- » der Anzahl der Mitarbeiter
- » Zusammensetzung des Personals
- » der Qualifikationen
- » in Leistungsangeboten
- » und so weiter

entwickelt haben.

Mitte Dezember 2022 ist die neueste Auswertung des Statistischen Bundesamtes erschienen, und hier stehen Ihnen die ersten aufbereiteten Auswertungen zur Verfügung.

Wie Sie vielleicht wissen, werte ich die

Pflegestatistiken schon seit dem Jahr 2001 aus und interpretiere diese nicht nur alle zwei Jahre, sondern stelle sie auch in entsprechende Zahlenreihen, um die oben skizzierten Entwicklungen über die Zeit zu beobachten.

In diesem Beitrag beginnen wir mit der Auswertung und Deutung mit den Ergebnissen, die vielleicht am meisten überraschen.

Weiterhin beginnt in **PDL Management** mit dieser Ausgabe eine neue Rubrik [**Statistik & Zahlen**], welche diese Auswertungen im Laufe des Jahres 2023 weiterführen wird und entsprechende Interpretationen und Überlegungen zur Verfügung stellt.

Die Anzahl der Pflegebedürftigen erreicht 5 Millionen!

Ich wusste zwar, dass die Anzahl der Pflegebedürftigen stetig steigt, verwundert war ich jedoch, dass diese von 4,1 Millionen auf nun fast 5 Millionen gestiegen ist.

Wie an der Abbildung deutlich zu sehen ist, sind es insbesondere die in der Häuslichkeit versorgten Menschen.

Es scheint ganz klar:

Die Menschen möchten nicht ins Heim, sie möchten zu Hause bleiben!

Das komplette **Wachstum**- in der Anzahl der Pflegebedürftigen – geht „in die Häuslichkeit“. Das Wachstum von 2019 auf 2021 betrug **+ 25,9%**.

Und **der größte und billigste Pflegedienst Deutschlands - die pflegenden Angehörigen - wird immer größer!**

Mit inzwischen über 2,5 Millionen machen Sie den größten Anteil aus und erfahren die größte Steigerung.

Aber auch ambulante Pflegedienste versorgen inzwischen fast 1,05 Millionen pflegebedürftige Menschen. Die Zahl ist seit dem Jahr 2019 von 983.000 Menschen um fast 438.000 gestiegen; das entspricht einem Wachstum von **+ 6,5%**.

Hier wird sehr offensichtlich, dass der Personalmangel wohl der reglementierende Faktor ist. Auf der anderen Seite stellt das massive Wachstum der Anzahl der Pflegebedürftigen ▶

Angaben in absoluten Zahlen	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Pflegebedürftige insgesamt	2.039.780	2.076.935	2.128.550	2.246.829	2.338.252	2.501.441	2.626.206	2.860.293	3.414.378	4.127.605	4.961.146
davon: zu Hause versorgt	1.435.415	1.436.646	1.451.968	1.537.518	1.620.762	1.758.321	1.861.775	2.076.877	2.594.862	3.309.288	4.167.685
... davon ausschließlich durch Angehörige	1.000.736	986.520	980.425	1.033.286	1.065.564	1.182.057	1.245.929	1.384.604	1.764.904	2.116.451	2.553.921
... davon durch Pflegedienste	434.679	450.126	471.543	504.232	555.198	576.264	615.846	692.273	829.958	982.604	1.046.798
davon: in Heimen versorgt	604.365	640.289	676.582	709.311	717.490	743.120	764.431	783.416	818.289	818.317	793.461
Anzahl der ambulanten Pflegedienste	10.594	10.619	10.977	11.529	12.026	12.349	12.745	13.323	14.050	14.688	15.376
Beschäftigte in den ambulanten Pflegediensten	189.567	200.897	214.307	236.162	268.891	290.714	320.077	355.613	390.322	421.550	442.860

Abbildung: Entwicklungen und Steigerungen von 2001 bis 2021

die pflegenden Angehörigen vor immer größere Herausforderungen. Schon jetzt ist es so, dass sich viele Menschen überfordern oder familiäre Zwistigkeiten zum Vorschein treten.

Veränderungen von 2019 bis 2021

Pflegebedürftige insgesamt	+20,2%
davon: zu Hause versorgt	+25,9%
... davon ausschließlich durch Angehörige	+20,7%
... davon durch Pflegedienste	+6,5%
davon: in Heimen versorgt	-3,0%
Anzahl der ambulanten Pflegedienste	+4,7%
Beschäftigte in den ambulanten Pflegediensten	+5,1%

Auch die pflegenden Angehörigen sind an ihrer Leistungsgrenze angekommen.

Nun, in den Zeiten einer anstehenden großen Wirtschaftskrise werden die Geldleistungen für die Pflegebedürftigen beziehungsweise für die pflegenden Angehörigen von immer größerer Bedeutung erscheinen mögen. So meine Prognose. Viele Pflegedienste melden mir diese Entwicklung schon jetzt seit dem Herbst 2022 zurück. Wir werden sehen!

Stationär stagniert

Erstaunlich ist auch, dass die Anzahl der in stationären Pflegeeinrichtungen versorgten Menschen seit 2017 bei +/- 800.000 Menschen stagniert, und nun sogar leicht sinkt.

Das ist sicherlich auf die einschränkenden Rahmenbedingungen und auf die teilweise unmenschlichen Versorgungsformen in der Coronazeit zurückzuführen.

Andererseits ist ganz klar deutlich, die Menschen möchten zu Hause bleiben.

Ambulante Pflegedienste tragen Verantwortung, WEN sie in Zukunft WIE versorgen möchten

Deshalb bleibt den ambulanten Pflegediensten die Verantwortung und Herausforderung, bei der immer weiter steigenden Nachfrage und vor dem Hintergrund der limitierenden Rahmenbedingungen bei den zur Verfügung stehenden Pflegefachkräften, Pflegeassistentinnen und Betreuungskräften, solche Angebote zu erbringen, welche wirklich den Bedürfnissen der Menschen entsprechen.

Das, ich habe es schon mehrfach in verschiedenen Veröffentlichungen erwähnt, führt dazu dass Menschen, weniger Menschen besser umfangreich versorgt werden anstatt sehr viele Menschen mit den überwiegend kostenlosen Leistungen.

Von der Politik verlassen – wir müssen selbst Lösungen finden

Auf die Politik können wir nicht setzen. Zurzeit beschäftigt sich unser Noch-Bundesgesundheitsminister mit einer Umstellung der Krankenhausfinanzierung, die er seinerzeit selbst auf den Weg gebracht hat, aber es gibt kaum Lösungsansätze, um den Mangel an Pflegekräften und Pflegefachkräften in den Griff zu bekommen.

Pflegedienste müssen selbst aktiv werden. Hans-Georg Lipp führt das in seinem Beitrag in dieser Ausgabe von PDL Management sehr schön aus.

Ansonsten

Es gibt durchaus kleinere Neuerungen, die das Jahr 2023 betreffen, so z. B. die Telepflege und Telematik, wo es möglich ist über e-Rezept und

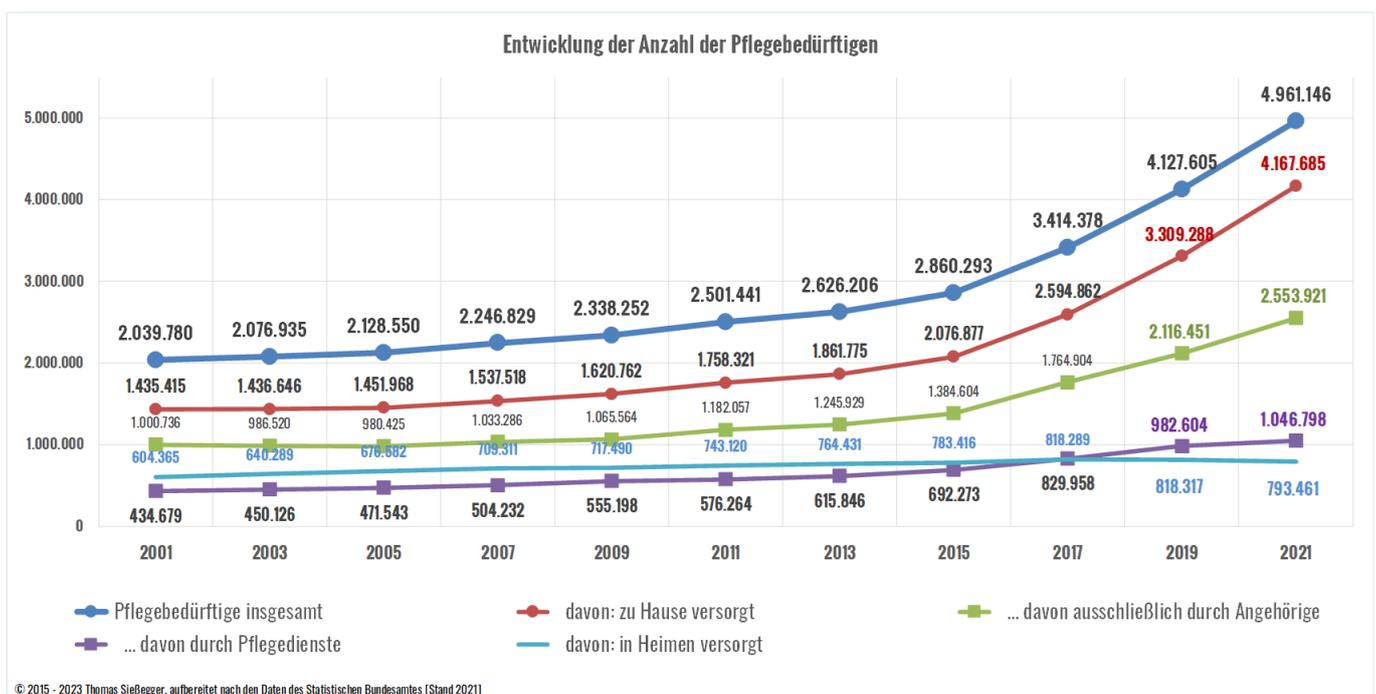


Abbildung: Entwicklung der Anzahl der Pflegebedürftigen in unterschiedlicher Differenzierung

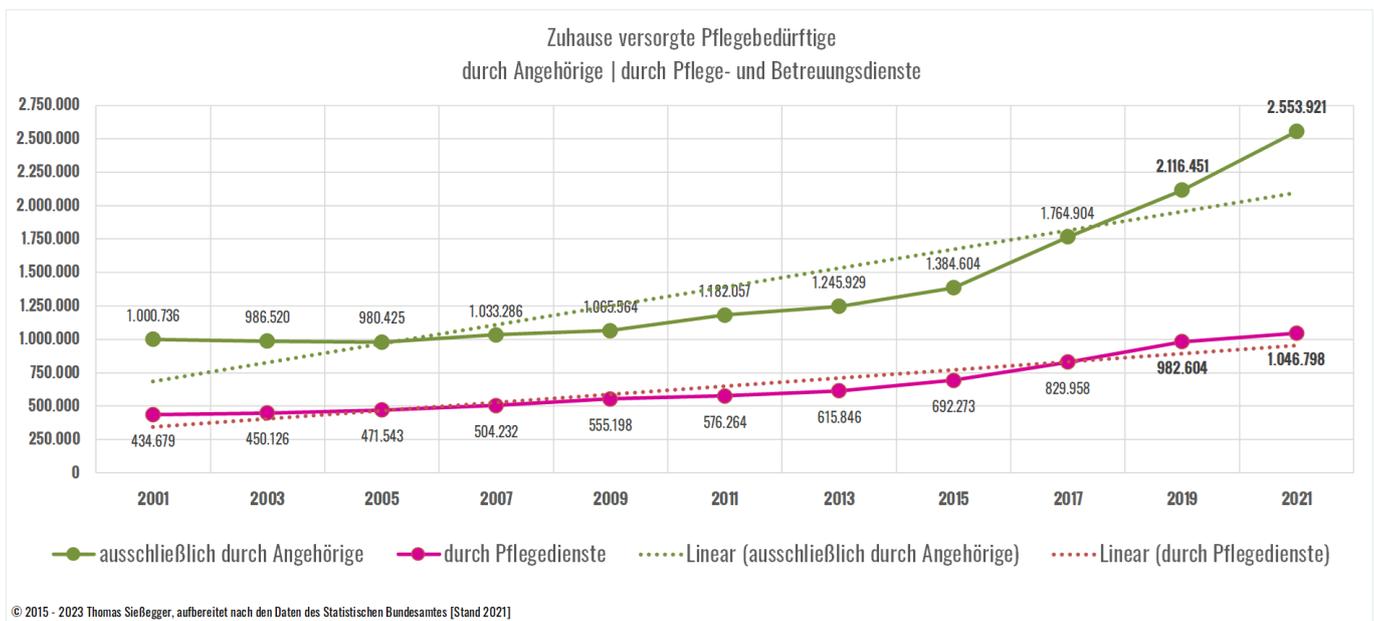


Abbildung: Entwicklung der Anzahl der Pflegebedürftigen in unterschiedlicher Differenzierung

e-Verordnungen entsprechende Vereinfachungen zu erreichen.

Hoffentlich kommen auch mehr und mehr die elektronischen Leistungsnachweise.

Oder das Beschäftigtenverzeichnis für die ambulante Pflege: Mitarbeiter erhalten durch eine Registrierung eine lebenslange Beschäftigtennummer.

Sicherlich gibt es noch weitere Neuigkeiten oder Dinge, die es zu berücksichtigen gilt, aber große Umbrüche oder Reformen sind das nicht.

Gut, die „Wundertüte Regionales Entgeltniveau“ wie Andreas Heiber es in der **Häuslichen Pflege** beschreibt, wird auch noch so einiges an Überraschungen und Verunsicherungen mit sich bringen.

Entscheidend ist jedoch für die Zukunft und für das Überleben, dass ambulante Pflegedienste vielfach vor dem Aus stehen, oder manche Inhaberinnen und Inhaber „keine Lust mehr“ haben, weiter am Markt zu agieren.

Was können wir tun?

Zum Abschluss noch ein paar Empfehlungen beziehungsweise Möglichkeiten, diese schwierige Ausgangssituation zu meistern:

1. Konzentration auf die Kunden, die es wirklich nötig haben, und eine umfassende Versorgung benötigen. Das heißt konkret: Weniger Kunden, mehr Umsatz (pro Kunde)
2. Überprüfung der Kunden, die überwiegend Leistungen im Rahmen des Entlastungsbetrages in Anspruch nehmen, und diese Leistungen hauptsächlich deshalb wählen, weil sie kostenlos sind. Wo Sie deutlich sehen, dass hier kein anderweitiger Bedarf besteht, sollte diese „Putz“-Leistungen limitiert werden.
3. Ausbau der Tagespflege als ergänzendes Angebot zum ambulanten Pflegedienst, wie in PDL Management in Ausgabe 5 vom August 2022 beschrieben.
4. Nutzen des Angebots der Verhinderungspflege, um die Pflegebedürftigen beziehungsweise die pflegenden Angehörigen zu entlasten. Gleichzeitig ist diese Leistung eine sehr lukrative.
5. Ausbau von attraktiven Privatzahlerleistungen.
6. Integration der pflegerischen Betreuung in die Leistungserbringung der Pflege. Die pflegerische Betreuung kann zeitverlängernd genutzt werden, um damit sowohl die Bedürfnisse und Wünsche der Kunden zufrieden zu stellen, nämlich nach einer verlässlichen großzügig geplanten Zeit, und andererseits führt es zu einer wirtschaftlicheren Leistungserbringung für die ambulanten Pflege- und Betreuungsdienste. ▶



7. Entwickeln einer Vision und einer Mission, wie sich der eigene ambulante Pflege- und Betreuungsdienst in Zukunft am Markt darstellen möchte. Gleichzeitig sollte im Rahmen einer Marktanalyse einbezogen werden, welche Mitbewerber gegebenenfalls „erlöst werden“ können, und folglich deren Mitarbeiter in den eigenen Pflegedienst integriert werden.
8. Verbesserung der Konditionen für die Mitarbeiter, wie dies Christian Loffing und Kerstin Pleus, aber auch Hans-Georg Lipp in dieser Ausgabe von PDL Management sehr schön und ausführlich und beispielhaft dargestellt haben.
9. Personalbeschaffung und Mitarbeiterorientierung stärker in den Fokus stellen, um mögliches Wachstum tatsächlich zu realisieren. Das beinhaltet proaktive Personalpolitik, also nicht erst dann einzustellen, wenn Personal benötigt wird, sondern wenn, sei es auch durch Zufall, Personal angeboten wird.
10. Den Entwicklungen
- + „Die Oma wird zur Einnahmequelle“ oder
 - + Mehr Geldleistungen als „Inflationsausgleich“
- müssen die Pflege- und Betreuungsdienste gute und konsequente Beratung entgegensetzen.



Hinweis: Die diesen Auswertungen zugrundeliegende Pflegestatistik

können Sie selbst durch einen Klick auf diesen Punkt ● oder auf das Logo des Statistischen Bundesamtes als EXCEL-Datei downloaden. Dort finden Sie die Pressemitteilung, Übersichtstabellen und Grafiken sowie die Tabellenbände mit detaillierteren Ergebnissen für Deutschland und die Bundesländer

● Thomas Sießegger



Katholische Akademie

für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen in Bayern e.V.

innovativ
lebendig
christlich





Dr. Christian Loffing

Diplom-Psychologe mit dem Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie in Pflegeeinrichtungen

Eckernförde, Essen, Berlin

Email: christian@loffing.com

Web: www.loffing.com

Lassen Sie sich nicht ärgern!

Sie sind ein herausragender Arbeitgeber – auch wenn Ihre Mitarbeiter meckern

Sie sind nicht irgendein ambulanter Pflegedienst, sondern ein ganz besonderer Arbeitgeber! Sie zeichnen sich durch Dinge aus, die andere ambulante Pflegedienste eventuell nicht oder nur unzureichend tun.

Doch manchmal könnten Sie in Ihrer Rolle als Pflegedienstleitung verzweifeln? Einmal wieder wird nur gemeckert und alles wird von Ihren Mitarbeitern in Frage gestellt.

Ärgern Sie sich nicht!

Es ist ein psychologisches Phänomen, dass Menschen oft eher negativ orientiert sind und häufig die falschen Vergleiche ziehen. In diesem Zusammenhang werden Kleinigkeiten überbewertet und alle positiven Aspekte ausgeblendet. Und natürlich steckt dies an und es gibt eine schlechte Stimmung im ganzen Team.

Das muss jedoch nicht sein und wir helfen Ihnen gerne gut gelaunt ins Jahr 2023 zu starten und den Fokus auf die positiven Bemühungen für Ihre Mitarbeiter zu richten.

Woran sollte ich mich als Arbeitgeber messen lassen?

Gehen Sie mit Ihren Mitarbeitern ins Gespräch. Egal ob gemeckert wird oder nicht. Bei unberechtigten Meckereien haben Sie als PDL doch die besseren Argumente

und lassen negative Aspekte damit nicht einfach im Raum stehen. Bei berechtigten Meckereien können Sie gemeinsam im Team überlegen, was denn eine gute Lösung wäre. Und zu guter Letzt lassen Sie nie unerwähnt, was Sie alles Gutes tun.

Tipp: „Die Pandemie ist beendet!“

Endlich können Sie wieder befreit ein Teamevent planen.

Ein paar Beispiele meiner Kunden aus dem letzten Jahr: „Hiegel, hagel, hugel – das war ‚ne klasse Kugel!“ hier herrschte eine Top-Stimmung beim Kegelevent.

Das gleiche galt für den ambulanten Pflegedienst und seine Planwagenfahrt.

Ach ja, und ein junges sportliches Team hat beim Hindernislauf XLETICS mitgemacht und im Ziel haben alle anderen mitgefeiert...

Natürlich sind solche Teamevents nur punktuelle Maßnahmen, die in ihrer Wirkung aber nicht unterbewertet werden sollten. Für einen nachhaltigen Effekt im ambulanten Pflegedienst empfehle ich Ihnen darüber hinaus 5 Kategorien, die von Ihren Mitarbeitern super bewertet werden sollten. ▶

SIEBEGGER auf facebook



SieBegger SozialManagement

Eine Seite von **Thomas SieBegger**

▶ eine Internet-Seite für Führungskräfte und für Geschäftsführungen von ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten

Verwaltung optimieren im ambulanten Dienst

Eine Seite von **Helge Ogan + Thomas SieBegger**

▶ die erste Internet-Seite Deutschlands, **speziell für Verwaltungskräfte** in ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten

SieBegger + Wawrik Management GmbH

▶ Unternehmensperspektiven für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste und Tagespflegen
Eine Seite von **Thomas SieBegger + Peter Wawrik**

PDL Management

▶ Die neue kostenfreie Fachzeitschrift mit wertvollem Praxiswissen mit **Thomas SieBegger + weiteren Autoren**

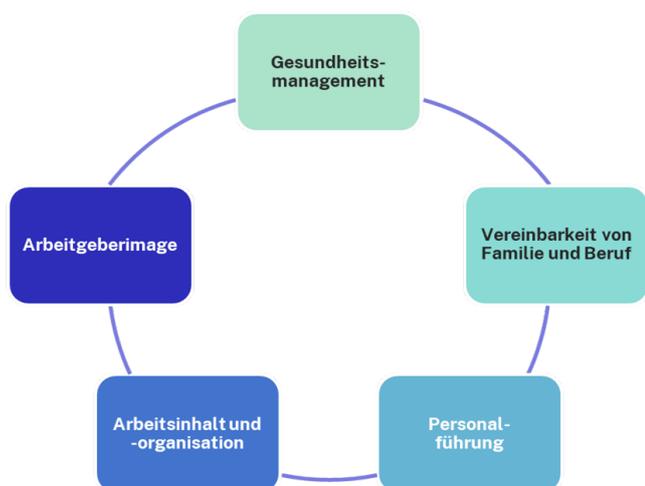


Abbildung: 5 Kategorien zur Bewertung des Arbeitgebers

Wenn Sie noch nicht ganz überzeugt sind, warum gerade diese 5 Kategorien so wichtig sind, hier noch ein paar Argumente:

- » Gesundheitsmanagement: Das hält Ihre Mitarbeiter fit.

- » Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Dadurch binden Sie Ihre Mitarbeiter an Ihr Unternehmen und ziehen neue an.
- » Personalführung: Das motiviert Ihre Mitarbeiter richtig und macht gute Stimmung.
- » Arbeitsinhalt und -organisation: Das verringert den Stress Ihrer Mitarbeiter und sie bleiben länger gesund.
- » Arbeitgeberimage: Deshalb können Ihre Mitarbeiter stolz auf Ihr Unternehmen sein und ziehen Bewerber an.

Tipp: Wenn Sie als PDL Ihre Mitarbeiter befragen, dann helfen diese mit, noch besser zu werden

Betrachten Sie die Befragung zu diesen 5 Kategorien als einen Start für einen gemeinsamen Prozess mit Ihren Mitarbeitern. Denn wenn Sie diese befragen, dann binden Sie sie aktiv mit ein. Sie werden mithelfen, gute und realisierbare Ideen zu finden.

Das geht schnell und liefert einen guten Überblick: 5 Kategorien mit jeweils 3 kurzen und knappen Fragen

Der Zeitaufwand für die Bearbeitung beläuft sich bei den Mitarbeitern damit auf gerade einmal 10 bis 15 Minuten.

Fragen Sie, wie es um das Gesundheitsmanagement in Ihrem ambulanten Pflegedienst bestellt ist!

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Bei uns gibt es Angebote der Gesundheitsförderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Arbeitszeitgesetz wird bei uns berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erlebte Belastungen können mit Hilfe meines Arbeitgebers bewältigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sollte es hier negative Rückmeldungen (trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) geben, dann stellen Sie Ihren Mitarbeitern nach der Auswertung in einer Dienstbesprechung die folgende Frage:

- » Welche konkreten Maßnahmen wünschen Sie sich?

Erwähnen Sie auch, dass die Wünsche natürlich realistisch bleiben müssen. Hierzu ein Beispiel: Ein Seminar zum Thema Stressmanagement wäre leicht umsetzbar. ▶



**Sießegger
Wawrik**
Management GmbH

Lohner Höhe 14
59505 Bad Sassendorf

Thomas Sießegger
Mobil +49 171 2019092
siessegger@sw-management.de

Peter Wawrik
Mobil +49 171 2019091
wawrik@sw-management.de

Fragen Sie, wie es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestellt ist!				
Mein Familien- und Privatleben kann ich mit meinem Beruf vereinbaren.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns gibt es besondere Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An meinen freien Tagen muss ich selten einspringen.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sollte es hier negative Rückmeldungen (trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) geben, dann stellen Sie Ihren Mitarbeitern auch hierzu nach der Auswertung in einer Dienstbesprechung die folgende Frage:

» Welche konkreten Maßnahmen wünschen Sie sich?

Erwähnen Sie auch, dass die Wünsche natürlich realistisch bleiben müssen. Hierzu ein Beispiel: Eine Überprüfung der Dienstzeiten für die alleinerziehenden Mütter wäre evtl. denkbar.

Fragen Sie, wie es um die Personalführung in Ihrem ambulanten Pflegedienst bestellt ist!				
Meine PDL motiviert mich bei meiner Tätigkeit.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine PDL ist Vorbild.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine PDL fördert den Teamzusammenhalt.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sollte es hier negative Rückmeldungen (trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) geben, dann stellen Sie Ihren Mitarbeitern nach der Auswertung in einer Dienstbesprechung wieder die folgende Frage:

» Welche konkreten Maßnahmen wünschen Sie sich?

Erwähnen Sie immer, dass die Wünsche natürlich realistisch bleiben müssen. Hierzu ein Beispiel: Mehr Freiheit für Mitarbeiter bei der Aufgabenrealisierung und mehr Mitspracherecht wären sicherlich denkbar. ▶

Fragen Sie, wie es um die Arbeitsinhalte und die -organisation in Ihrem ambulanten Pflegedienst bestellt ist!				
Die mir übertragenen Aufgaben sind qualitativ und quantitativ zu erfüllen.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte alle für meine Tätigkeit notwendigen Informationen.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeitsabläufe sind gut strukturiert.	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sollte es hier zu negativen Rückmeldungen (trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) kommen, dann stellen Sie Ihren Mitarbeitern nach der Auswertung in einer Dienstbesprechung wieder die folgende Frage:

» Welche konkreten Maßnahmen wünschen Sie sich?

Erwähnen Sie auch, dass die Wünsche natürlich realistisch bleiben müssen. Hierzu ein Beispiel: Eine Überprüfung der Belastungen während der Tour wäre realistisch möglich.

Fragen Sie, wie es um das Arbeitgeberimage in Ihrem ambulanten Pflegedienst bestellt ist!				
	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich bin stolz auf meinen Pflegedienst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Pflegedienst fördert mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns herrscht eine angenehme Arbeitsatmosphäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sollte es hier zu negativen Rückmeldungen (trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) kommen, dann stellen Sie Ihren Mitarbeitern nach der Auswertung in einer Dienstbesprechung noch einmal die folgende Frage:

» Welche konkreten Maßnahmen wünschen Sie sich?

Erwähnen Sie auch, dass die Wünsche natürlich realistisch bleiben müssen. Hierzu ein Beispiel: Sammeln Sie doch einmal alle positiven Aspekte, die Ihren ambulanten Pflegedienst auszeichnen.

Tipp: Rückmeldung geben, sonst macht bald keiner mehr mit

Werten Sie den Fragebogen aus. Sagen Sie Ihren Mitarbeitern das Ergebnis und sagen Sie vor allem auch, was Sie jetzt verändern wollen.

Unser Angebot an Sie: Führen Sie eine unabhängige Befragung durch und vergleichen Sie sich mit anderen ambulanten Pflegediensten

Die Bedeutung des regelmäßigen Austausches zwischen Ihnen als PDL und Ihren Mitarbeitern ist Ihnen klar. Nur erscheint Ihnen eventuell nach meinen Ausführungen der Aufwand ein wenig zu hoch?

Dafür haben wir eine Lösung: Derzeit entwickeln wir mit dem Steinbeis Transferinstitut Public Health and Healthcare in Essen eine unabhängige Befragung. Die Vorteile für Sie: Ihre Mitarbeiter bekommen die Möglichkeit einer

anonymen Beantwortung und Sie erhalten abschließend eine ausführliche Auswertung mit Handlungsempfehlungen und einer Information, wo Sie im Vergleich mit weiteren ambulanten Pflegediensten stehen.

In einem abschließenden Beratungsgespräch bekommen Sie Tipps, was Sie nun alles tun können.

Darüber hinaus bescheinigen wir Ihnen im Falle einer positiven Bewertung in einem Zertifikat, dass Sie ein herausragender Arbeitgeber sind.

Dies können Sie für weitere Personalmarketingmaßnahmen sehr gut nutzen.



INSTITUTE FOR PUBLIC HEALTH AND HEALTHCARE
NORDRHEIN-WESTFALEN

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf

Wenn Sie Interesse an unserem Angebot haben, dann schreiben Sie uns eine kurze E-Mail an

christian@loffing.com

Sie bekommen dann zeitnah alle weiteren Informationen zur konkreten Vorgehensweise.

● Christian Loffing



Kerstin Pleus

Organisationsberaterin, Krankenschwester, Sozialarbeiterin, MDK-Gutachterin, Pflegedienstleitung, Business-Coach, Systemische Organisationsentwicklerin

Dortmund

Email: pflege@kerstinpleus.de

Web: www.kerstinpleus.de

Das Jahr 2023 starten mit 10 Ideen für glückliche Mitarbeiter

Unsere Pflegedienstleitung Luise Glück will sich von ihren Mitbewerbern abheben und möchte Mitarbeiter-Benefits für ihren Pflegedienst entwickeln. Sie möchte als attraktiver Arbeitgeber punkten. Es macht jedoch keinen Sinn, dass sie sich irgendwelche Benefits herausucht, die gleichermaßen für alle Mitarbeiter gewährt werden. Nicht jeder Mensch besitzt die gleichen Vorstellungen und Bedürfnisse rund um einen Corporate-Benefit.

Gemeinsam mit ihren Mitarbeitern bespricht Luise Glück verschiedene Mitarbeiterangebote.

Was sind Mitarbeiter-Benefits?

Definition

Mit Mitarbeiter-Benefits oder Corporate-Benefits sind Angebote und Zusatzleistungen von Arbeitsgebern an die Angestellten gemeint. Diese Angebote definiert jedes Unternehmen für sich selbst, da Größe und Budget eine zentrale Rolle spielen. Das Ziel ist, eigene Mitarbeiter nachhaltig zu motivieren und zu binden, die Außenwirkung zu verbessern und sich in der Personalgewinnung gegenüber Mitbewerbern abzuheben.

Was ist zu beachten?

Will ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Gehaltsextras steuer- und sozialversicherungsfrei zukommen lassen, kann das mit sogenannten Sachzuwendungen funktionieren. Die Auswahl an solchen Extras ist groß, die Zahl der Stolperfallen aber auch. Daher sind die steuerfreien bzw. -begünstigten Zuwendungen bzw. die Sachbezüge mit dem Steuerberater steuerrechtskonform zu besprechen und lückenlos zu dokumentieren.

Warum sind Mitarbeiter-Benefits so wichtig?

Die zahlreichen Jobportale bieten vielfältige Möglichkeiten und zig Stellenangebote. **Der ambulante Pflegedienst ist nicht mehr auf der Suche nach einem Kunden. Der ambulante Pflegedienst ist auf der Suche nach einem**

qualifizierten Mitarbeiter. Pflegeeinrichtungen müssen sich im Markt behaupten, um qualifizierte Mitarbeiter finden zu können. Dabei helfen Mitarbeiterangebote, die einen zusätzlichen Anreiz bieten und auch ein entscheidender Faktor im Recruiting sein können. Zusätzliche Angebote und Leistungen vonseiten des Arbeitsgebers wirken sich auch positiv auf die Bindung von Mitarbeitern aus.

PDL-Management Tipp

Wer bei der Jobsuche zwischen zwei identischen Angeboten wählen kann, entscheidet sich meistens für einen Arbeitgeber mit besseren Mitarbeiterangeboten.

Deshalb erarbeitet Luise Glück zusammen mit ihren Mitarbeitern verschiedene Mitarbeiter-Benefits, so dass für jeden etwas dabei ist. Ihr Mitarbeiter-Team besteht aus verschiedenen Generationen. Folglich sind die Bedürfnisse ganz unterschiedliche. Viele Pflegekräfte leiden unter den belastenden Arbeitssituationen und psychischen Problemen. Stress, Burnout oder Rückenprobleme können Folgeerkrankungen sein. Seit der Pandemie verzeichnet Luise Glück deutlich mehr Fehltag bei ihren Mitarbeitern. Ihr ist es wichtig, dass es ihren Mitarbeitern gut geht. Die Zufriedenheit und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter stehen bei ihr in 2023 gleichermaßen im Fokus.

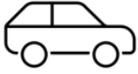
„Gesunde Mitarbeiter für eine gesunde Pflege“

Laut dem TK-Gesundheitsreport sind Pflegekräfte häufiger krank als andere Berufsgruppen. Beschäftigte in der Pflege sind nicht nur häufiger und insgesamt länger krank, Pflege geht auch deutlich stärker als andere Berufe auf den Rücken und die Psyche. Mit jeweils rund 5,8 Fehltagen sind psychische Erkrankungen und Muskel-Skelett-Beschwerden die Hauptursachen für Fehltag in der Altenpflege, gefolgt von Krankheiten des Atmungssystems und Verletzungen oder Vergiftungen mit jeweils 2,4 Tagen.

Hinweis: Möchten Sie sich ausführlicher mit dem TK-Gesundheitsreport beschäftigen, dann klicken Sie hier auf den Punkt ●

10 Ideen für Mitarbeiter-Angebote

1. Mobilitäts-Benefits



Im Rahmen von Benefits können Mitarbeiter in ihrer Mobilität gefördert und unterstützt werden. Auch hier gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, wie das Bereitstellen von Tankgutscheinen, das Leasing eines Firmenfahrzeuges, die private Nutzung eines Firmenfahrzeuges.

2. Dienstfahrrad-Benefits



Fahrradfahren macht Spaß und fördert die Gesundheit. Begeistern Sie Mitarbeiter mit einem Dienstfahrrad bzw. Mitarbeiter und ein Familienangehöriger (optional) fahren dieses wann immer sie wollen: zur Arbeit, in der Freizeit, zum Sport, im Alltag. Die Bezahlung der Leasingraten wird monatlich vom Arbeitnehmer übernommen-einfach per Gehaltsumwandlung.

3. Sport-Benefits



Sport hält gesund und fit, reduziert den Stress und sorgt für einen Ausgleich. Die (Teil-)Übernahme der Kosten einer Mitgliedschaft im Fitnessstudio ist ein beliebtes Mitarbeiter-Benefit.

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können Unternehmen ihren Mitarbeitern bestimmte Kurse und Maßnahmen anbieten, z.B. Yoga, Pilates, Rückentraining.

Auch gibt es Online-Portale zur Nutzung von Sport- und Wellnessangebote in der Region.

4. Finanzierte Fort- und Weiterbildung



Qualifizierte Mitarbeiter möchten sich weiterentwickeln. Daher stehen Fort- und Weiterbildungsangebote bei Mitarbeitern weit oben. Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche (Potenzialgespräche) entdecken Führungskräfte Visionen und Talente ihrer Mitarbeiter.

5. Online-Rabattgutscheine oder Warengutscheine



Wer shoppt, nutzt gerne Rabattgutscheine. Diese Gutscheine eignen sich auch als Mitarbeiter-Benefits. Die Mitarbeiter freuen sich über Rabatte. Mittlerweile gibt es Plattformen, die sich nur auf Corporate-Benefits spezialisiert haben. Dort können sich Unternehmen anmelden und gleichzeitig Zugänge für ihre Mitarbeiter generieren.

6. Mitarbeiter-Events



Firmen-Events stärken den Zusammenhalt unter den Mitarbeitern, verbessern die Außenwirkung und vermitteln ein gutes Gefühl. Ein Grillfest, eine Tageswanderung, ein Ausflug, eine Motto-Party ... Events kommen bei Mitarbeitern immer gut an.

7. Mach mal Pause – vor Ort



Mitarbeiter brauchen mal Pause oder wohltuende Unterhaltung. Je nach Kultur und Bedürfnissen bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten an. Ein Relaxsessel mit Massagefunktion, ein Tischkicker, eine mobile Massage oder ein Eiswagen, der im Sommer für Erfrischung sorgt, sorgen für gute Stimmung und Zusammenhalt.

8. Ideenwerkstatt



Mitarbeiter sollen ermutigt werden, neue Ideen zu entwickeln und mit Verbesserungsvorschlägen zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Hier braucht es eine strukturierte und prozessorientierte Bearbeitung von Vorschlägen.

9. Neue Arbeitszeitmodelle, verbindliche Dienstplanung & Ausfallkonzept



Kurzfristige Personalengpässe bedeuten im Normalfall „Holen aus dem Frei“, mit dem Ergebnis, dass ein verbindlicher Dienstplan unverbindlich wird. Neue Arbeitszeitmodelle, Springerpool-Lösungen und Ausfallkonzept sollen die Bedingungen in der Pflege attraktiver und transparenter machen. In den Pflegeeinrichtungen erleben wir unterschiedliche Mitarbeiter-Generationen, folglich mit unterschiedlichen Interessen und Werten. Unterschiedliche Lösungen müssen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und auf die Rahmenbedingungen der Pflegeeinrichtung abgestimmt sein.

10. Gut & Gesund



Obst am Arbeitsplatz, ein gesunder Snack oder auch gesunde Getränke für Mitarbeiter. ▶

Welche Benefits sind nun die besten?

Grundsätzlich gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie sich Benefits für Mitarbeiter in einem Unternehmen implementieren lassen. Hier muss in jedem Pflege- und Betreuungsdienst entschieden werden, welche Angebote infrage kommen. Corporate-Benefits müssen zum Pflegedienst passen.

Praxistipp

Luise Glück startet im Januar 2023 mit dem Projekt „Gesunde Mitarbeiter für eine gesunde Pflege!“

Projekt-Phase 1

Die Pflegedienstleitung Luise Glück will zunächst die Bedürfnisse der Mitarbeiter erfragen. Ergebnis der durchgeführten Mitarbeiterbefragung ist u.a. die Steigerung des körperlichen Wohlbefindens und Allgemeinbefindens. Von den Mitarbeitern werden u. a. Beschwerden wie z. B. Müdigkeit, Stress, Schlaflosigkeit Kopf- oder



Rückenschmerzen genannt. Die Mitarbeiter von Luise Glück wünschen sich ganz unterschiedliche Sport- und Wellnessangebote. Gesundheitsthemen wie Massagen, Pilates, Rückenschule, Fitnessstudio oder gezielte Sportarten wie Schwimmen, Zumba oder Nordic-Walking wurden benannt.

Projekt-Phase 2

Luise Glück schreibt regionale Sport-, Schwimm- und Fitnessbetriebe an, mit dem Ziel, Kooperationen im Sinne von „Firmenfitness“ zu treffen. Flächendeckende Kooperationen ermöglichen ihren Mitarbeitern eine arbeits- oder wohnortnahe sportliche Betätigung.

Projekt-Phase 3

In der dritten Phase plant Luise Glück gezielte Kursprogramme wie z. B. Rückenschule, Stressmanagement.

Projekt-Phase 4

Luise Glück möchte 2 x Jahr „Gesundheitstage“ für ihr Team planen. Hier plant sie Kooperationen mit Krankenkassen, Ernährungsberatern, Coaches.

Das Projekt „Gesunde Mitarbeiter für eine gesunde Pflege!“ findet bei den Mitarbeitern großen Anklang.

● Kerstin Pleus

▶ SEMINARE MIT KERSTIN PLEUS, 1. QUARTAL 2023

Ambulante Pflege neu denken und erfolgreich steuern (Online-Seminar)

17. - 18. Januar 2023 - LVG & AFS Niedersachsen e. V.



Wirtschaftlicher Erfolg für die ambulante Pflege durch eine ergebnisorientierte Steuerung (Online-Webinar)

13. Februar 2023 - Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V., Landesgeschäftsstelle Niedersachsen



Probleme in der Pflege lösen (Online Webinar)

31. Januar 2023 - BFS Service GmbH



Wirtschaftlicher Erfolg für die ambulante Pflege durch ergebnisorientierte Steuerung

14. Februar 2023 - Caritas Bildungswerk Ahaus





Lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft entwickeln

Ambulante Pflege

- Wirtschaftlichkeitsberatung
- Controlling und Kennzahlen
- Existenzgründung
- Dienst- und Tourenplanung

Tagespflege

- Wirtschaftlichkeitsberatung
- Controlling und Kennzahlen
- Projektplanung/ Neu-/ Erweiterungsplanung
- Pflegesatzverhandlungen



Fortbildungen und Workshops für ambulante Pflegedienste Tagespflegen

- Inklusive:
- Zertifikate
 - Arbeitshilfen
 - Fragerunden

Aktuelle Fachbücher



Tagespflegen wirtschaftlich führen

Controlling, Kennzahlen und Betriebswirtschaft für (Senioren-)Tagespflegen



Best Practice in der (Senioren-)Tagespflege

50 strategische und inhaltliche Ideen und Vorschläge für Führungskräfte aus der Praxis für die Praxis

„Es war ein schöner Tag. Morgen komme ich gerne wieder...“

tredition

Eine Übersicht aller Webinar-Angebote von Januar bis Juni 2023 finden Sie unter folgendem Link: [●](#)

🌀 Gedicht für Pflegedienstleitungen 🌀

Pflege planen und verwalten
für die Kranken und die Alten:
Harte Arbeit, ambulant –
aber längst nicht anerkannt.

Sich im Stich gelassen wähnen
von Ministern und Systemen,
Sich durch viele Ordner wühlen
und mit allen Menschen fühlen:
deinen Leuten, die hart schufteten,
damit diese nicht verduften.

Und dann war ja auch noch da:
dein Respekt vorm MDK,
weil die ziemlich gründlich schauen:
Darf man deinem Dienst vertrauen?

Ja, du merkst es echt zuerst,
dass ein Pflegenotstand herrscht.

Aber, liebe PDL:
Schau, ein Lichtlein leuchtet hell!
Vielleicht magst du mal sinnieren:
Kannst du digitalisieren?
Eine Software kann entlasten,
drückst du die korrekten Tasten!

Lass dir helfen in der Pflege
– sei's auch nur auf diesem Wege.

● **Susanne Schwarz, orgavision**

Qualitätsmanagement – unsere Antwort auf den Pflegenotstand



Lassen Sie uns gemeinsam dort ansetzen, wo es besonders brennt: beim Zeit- und Personalmangel.

Unsere **Qualitätsmanagement-Software orgavision** spart Zeit für alle Beteiligten ein – etwa durch Dokumentenlenkung, automatisierte Kenntnissnahmen oder Mustervorlagen.

Das **integrierte Wissensmanagement**, als Mitmach-Tool konzipiert, würdigt zudem das Know-how Ihrer Pflegekräfte und lässt sie dank der Volltextsuche stets aktuelle Inhalte finden – auch von unterwegs.

**Ein Schritt in die richtige Richtung für Ihren
Pflegedienst!**



● Der Steuerberater



Martin Fricke

Diplom-Kaufmann + Steuerberater
Berg & Fricke Steuerberatungsgesellschaft mbH

Berlin

Email: mfricke@berg-fricke-stb.de

Web: www.berg-fricke-stb.de, www.berg-fricke-karriere.de

Digitalisierung – Die Zukunft der Buchhaltung?

Spätestens mit der Einführung der Tariftreuepflicht steht die wirtschaftliche Betriebsführung wieder auf dem Prüfstand. Der Fokus liegt dabei berechtigterweise auf dem pflegerischen Bereich. Der Großteil der Personalkosten entsteht dort.

Darüber hinaus sollten aber verhältnismäßig einfach und schnell zu erreichende Einsparpotenziale bei den Verwaltungskräften nicht links liegen gelassen werden. Darunter fällt aus meiner Sicht die Digitalisierung der Buchhaltung.

Das Versprechen der Anbieter und Berater für Digitalisierung der Buchhaltung lautet Zeitersparnis durch Automatisierung, bessere und schnelle Kommunikation mit dem Steuerberater und ein zeitnahe finanzieller Überblick durch die zügigere Bearbeitung der Buchhaltungsunterlagen. Damit es nicht nur bei den Versprechen bleibt, sondern die Potentiale der Digitalisierung voll ausgeschöpft werden können, sollte der Transformationsprozess gründlich geplant und umgesetzt werden. Der Teufel steckt hier im Detail. Bei der Vorbereitung der Digitalisierung können folgende Schritte unterteilt werden:

1. Digitalisierung der Zuarbeit der Rechnungsausgänge

Die Übertragung der Rechnungen an die Kostenträger erfolgt über die Schnittstelle der Abrechnungssoftware. In den Schnittstellen der Softwareanbieter ist standardmäßig der SKR 45 von DATEV hinterlegt. Es ist verlockend diese Einstellungen ungeprüft zu übernehmen. Dabei schleichen sich aber in der Praxis immer wieder Fehler ein, die zu falschen Auswertungen und darauf basierenden falschen Entscheidungen führen. Im Zweifel fallen

diese Fehler den Entscheidungsträgern gar nicht oder zu spät, z.B. im Rahmen von Vergütungsverhandlungen auf. Es könnte z.B. passieren, dass Umsätze der Tagespflege dem ambulanten Bereich zugeordnet werden oder die Umsätze nicht ausreichend differenziert dargestellt werden. Daher sollte die Zuordnung der Leistungen des Pflegedienstes zu den richtigen Erlöskonten des Kontenrahmens mindestens einmal im Jahr überprüft werden.

Die Schnittstelle ist so einzustellen, dass die Umsätze periodengerecht an das Steuerbüro übertragen werden. Die Umsätze müssen dem Monat zugeordnet werden, in dem die Leistung erbracht worden ist. In der Praxis beobachte ich immer wieder, dass das Rechnungsdatum als Zuordnungskriterium hinterlegt ist. Dies ist nicht sinnvoll. Im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten führt das zu einer nicht ordnungsgemäßen Bilanz.

2. Digitalisierung der Rechnungseingänge

Bisher werden bei vielen Pflegediensten die Rechnungseingänge nach Zahlung hinter die entsprechenden Kontoauszüge sortiert oder geordnet nach Lieferanten in einem Pendelordner an das Steuerbüro gesendet.

Dieses Vorgehen kostet Zeit. Es empfiehlt sich die Rechnungseingänge digitalisiert an das Steuerbüro zu übertragen. Die Belege werden nach dem Posteingang eingescannt und anschließend, zumeist Cloud-basiert, an das Steuerbüro übertragen. Es sollte geprüft werden, ob nicht bereits die Rechnungseingänge per E-Mail erfolgen können. Das manuelle Einscannen sollte nur eine Übergangslösung sein. Die Papierrechnung wird im ersten Schritt durch eine PDF abgelöst. In Zukunft werden sogenannte E-Rechnungen dominieren. ▶

Die E-Rechnung ermöglicht die automatische und elektronische Verarbeitung ohne Medienumbrüche.

3. Digitalisierte Abfrage der Kontoumsätze

Eine Zusendung von Bankbelegen in Papierform an das Steuerbüro entfällt vollständig. Das Steuerbüro holt sich die Kontoumsätze direkt von der entsprechenden Bank ab. Oft bieten die Banken diesen Service kostenlos an.

Beachten Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen!

Bei der Umstellung sind immer auch die rechtlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Dokumentation

(GoBD) zu beachten. Es ist für den gesamten Prozess der Buchhaltung eine Verfahrensdokumentation zu erstellen. Die digitalisierten Daten müssen im Rahmen einer Betriebsprüfung auslesbar sein.

Fazit

Der Umstiegsprozess kann durch das Steuerbüro gesteuert werden. Das Argument: „Dafür fehlt uns gerade die Zeit, wir haben wichtigeres zu tun.“ kann schnell entkräftet werden. Im Verhältnis zum Zeitaufwand ist die Wirkung groß. Eine überhastete oder unkoordinierte Einführung der Digitalisierung ist nicht zu empfehlen.

● Martin Fricke



Sie profitieren von einer langjährigen Erfahrung in der steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Beratung von Pflegeeinrichtungen. Mit speziell auf die Branche zugeschnittenen Zusatzleistungen können wir Sie optimal betreuen.



Berg & Fricke
Steuerberatungsgesellschaft mbH



Kerstin Pleus

Beratung | Coaching | Seminare

Beraterin für Pflegeeinrichtungen
Cottastraße 14 | 44265 Dortmund

T: 0151 61812813
pflege@kerstinpleus.de
www.kerstinpleus.de



»Machen worauf es ankommt!«

Beratung | Prozessbegleitung | Coaching | Seminare

● Kennzahl des Monats



Thomas Siessegger

Diplom-Kaufmann, Organisationsberater und Sachverständiger für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste

Hamburg + Langenargen am Bodensee

Email: pdl-management@siessegger.de

Web: www.siessegger.de

Anzahl Kunden | eine differenzierte Betrachtung

Zunächst einmal, die Anzahl der Kunden ist eigentlich keine richtige Kennzahl. Denn Kennzahlen sind Werte, die zueinander in Bezug gesetzt werden, also eine **Relation** aufweisen, z. B.

Umsatz pro Kunde

... oder sie drücken ein Verhältnis aus in Form einer **Gliederungszahl**, z. B.

Anzahl der Kunden mit SGB XI-Leistungen in Relation zur Gesamtanzahl der Kunden

Obwohl keine wirkliche Kennzahl ist die Anzahl der Kunden ein ganz wichtiges Kriterium, vor allem als Hintergrundinformation für die Interpretation der anderen Kennzahlen. Aber auch für strategische Entscheidungen.

Die Zahl der Kunden ist wichtig, um organisatorische Schritte zu veranlassen. In einem wachsenden Pflegedienst, der z. B. von 70 auf 80 auf 90 Kunden wächst – und weiteres Wachstum ist ersichtlich und möglich, müssen Maßnahmen getroffen werden, damit beim Überschreiten von z. B. der magischen Grenze von zirka 100 Kunden bewusst und pro-aktiv Doppelstrukturen geschaffen werden, damit das Wachstum überhaupt weiter wahrgenommen werden kann und die Steuerung gewährleistet ist. Aus einem Team werden 2 Teams mit jeweils einer Teamleitung.

Die magischen „Schranken“ liegen zirka

- ▶ bei 100 Kunden
- ▶ bei 180 Kunden
- ▶ bei 270 Kunden
- ▶ bei 360 Kunden und so weiter.

Bei diesen Größen sollte der Pflegedienst organisatorisch geteilt werden.

Bevor die Anzahl überhaupt ermittelt werden kann, muss jedoch zunächst einmal definiert werden, was überhaupt Kunden sind. Hierbei ist festzustellen dass es drei oder mehr Begrifflichkeiten gibt, die synonym verwendet werden:

In der offiziellen SGB XI-Pflegerstatistik wird nur von Pflegebedürftigen gesprochen.

Umgangssprachlich werden folgende Begriffe verwendet:

Kunden | Klienten | Patienten | Pflegebedürftige

... weitgehend synonym.

Hier gibt es unterschiedliche Ansichten, welcher Begriff am passendsten ist.

Auch damit wollen wir uns nicht weiter beschäftigen.

Je nach Blickwinkel können jedoch unterschiedliche, zunächst verwirrende Zahlen entstehen. Es kann also sein, dass 70 Pflegebedürftige SGB XI-Leistungen erhalten, und 60 Patienten SGB V-Leistungen, und dass es trotzdem insgesamt nur 100 Kunden sind. Das liegt daran, dass 30 Kunden sowohl Pflegebedürftige als auch Patienten sind. ▶



Abbildung: Definition und Begrifflichkeiten der Anzahl Kunden

Genau genommen müssten auch die Kunden

- » mit Privatzahlerleistungen
- » mit SGB XII-Leistungen

noch erwähnt werden, die jedoch in genau der gleichen Art und Weise definiert, erfasst und ausgewertet werden sollten.

Von den Kunden, die ein ambulanter Pflege- und Betreuungsdienst versorgt, müssen jedoch diejenigen abgegrenzt und getrennt erfasst werden, die nur in der Beratung des Pflegedienstes sind, weil sie dazu verpflichtet sind, also die Beratungskunden entsprechend den Ansprüchen nach § 37 Abs. 3 SGB XI, die „Pflichtkunden“.

Der eben genannte Pflege- und Betreuungsdienst hat also neben den 100 eigenen Kunden z. B. noch weitere 150 Beratungskunden, die zu zirka 340 Beratungsgesprächen führen.

So, nun zum Schluss die eigentliche Definition, ab wann ein Kunde gezählt wird:

Gezählt werden

Pflegebedürftige - Patienten - Kunden

dann, wenn sie **mindestens 1 x** in dem zu erfassenden Monat **versorgt und abgerechnet** wurden

Abbildung: Definition zur Zählweise bei der Ermittlung der Anzahl Kunden

Kunden, im Krankenhaus oder in der Reha, werden also zum Zeitpunkt der Erfassung, wenn sie nicht versorgt und abgerechnet wurden, nicht erfasst, können jedoch im nächsten Monat wieder mit dabei sein.

● Thomas Sießegger



.snap ambulant:
SICHERHEIT UND ERFOLG
FÜR IHREN PFLEGEDIENST
 auch für Tagespflege & Wohngruppen

Wir führen Pflege in die Zukunft.

Die **.snap-Software** unterstützt Leitungskräfte gezielt, u.a. mit

- ↗ **Controlling-Lösungen:**
immer alle Zahlen im Blick – für zielgerichtetes Handeln
- ↗ **Assistenzsystem „snap Assist“:**
hilft bei Bedarf, die Tourenplanung wirtschaftlich zu optimieren
- ↗ **Sießegger Kennzahlensystem**

Mit **.snap ambulant** nutzen Sie die Chancen der Digitalisierung optimal – und sichern den langfristigen Erfolg Ihrer Einrichtung!

● Statistik & Zahlen



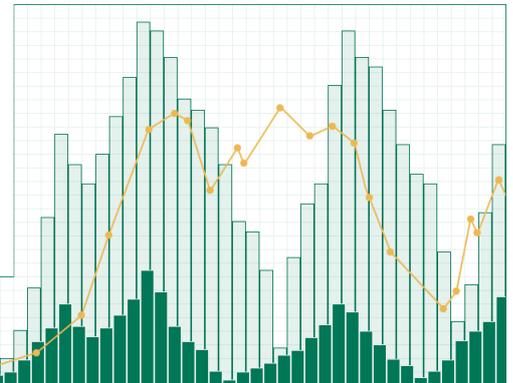
Thomas Siessegger

Diplom-Kaufmann, Organisationsberater und Sachverständiger für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste

Hamburg + Langenargen am Bodensee

Email: pdl-management@siessegger.de

Web: www.siessegger.de



►► **Entwicklung der Größe der Pflegedienste**

In dieser neuen Rubrik **“Statistik und Zahlen”** beschäftigen wir uns in den nächsten Ausgaben von **PDL Management** mit den Auswertungen der neuesten Pflegestatistik 2021. Diese bietet genug Stoff, um daraus abgeleitet für die Pflege- und Betreuungsdienste entsprechende Überlegungen und Strategien zu entwickeln.

Im Weiteren folgen dann auch andere Zahlenauswertungen und Statistiken, die für die ambulante Pflege interessant und relevant sind.

Wir beginnen zunächst einmal mit der Größe der Pflegedienste, die es in Deutschland gibt, und schauen auch auf die Entwicklungen von 1999 bis 2021.

Hinweis: Die Pressemitteilung, Übersichtstabellen und Grafiken sowie die Tabellenbände mit detaillierteren Ergebnissen für Deutschland und die Bundesländer stehen auf der Homepage des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung ●

Dort können Sie die aktuellen Zahlen (2021) selbst differenziert betrachten.

Der Autor hat diese Zahlen seit 1999 in Zeitreihen ausgewertet. Sie werden hier in der Rubrik „Statistik und Zahlen“ peu à peu veröffentlicht. ►

Pflegestatistik 2021 Größe der Dienste nach Träger

Verteilung der Anzahl der Pflege- und Betreuungsdienste nach Trägerschaft und Größenkategorien																
(SGB XI) Pflegebedürftige		(inkl. SGB V) Kunden		insgesamt		Träger		Träger		Träger						
				%	Anzahl	%	%	Anzahl	%	%	Anzahl	%	kumm.			
1	bis 25	1	bis 35	22,4%	3.446	100%	28,9%	3.012	87,4%	8,2%	389	11,3%	22,1%	45	1,3%	22,4%
26	bis 50	36	bis 70	28,0%	4.299	100%	31,6%	3.295	76,6%	20,2%	957	22,3%	23,0%	47	1,1%	50,4%
51	bis 100	72	bis 140	30,2%	4.643	100%	27,0%	2.816	60,7%	37,2%	1.763	38,0%	31,4%	64	1,4%	80,6%
101	bis 150	144	bis 210	11,0%	1.697	100%	7,8%	813	47,9%	18,1%	860	50,7%	11,8%	24	1,4%	91,6%
151	und mehr	über 210		8,4%	1.291	100%	4,7%	494	38,3%	16,3%	773	59,9%	11,8%	24	1,9%	100%
Gesamtanzahl aller Pflegedienste				100%	15.376	100%	100%	10.430	67,8%	100%	4.742	30,8%	100%	204	1,3%	

© 2021 - 2023 Thomas Siessegger, aufbereitet nach den Daten des Statistischen Bundesamtes (2019)

Abbildung: Größe der Pflegedienste im Jahr 2021 nach Trägern, zusammengefasst in Größenkategorien

Die Übersicht der Pflegedienste in (von mir) zusammengefassten Größenkategorien zeigt diese in den Größenordnungen.

- ▶ 1 bis 25 Pflegebedürftige
- ▶ 26 bis 50 Pflegebedürftige, usw.

Berücksichtigt werden muss, dass die Bundespflegestatistik lediglich die Pflegebedürftigen also die Kunden erfasst, die SGB XI-Leistungen beziehen.

Ein Pflegedienst besteht jedoch in der Regel auch aus Kunden, die Leistungen der Krankenversicherung in Anspruch nehmen. Insofern werden hier zirka 40% Kunden hinzugerechnet, um auf die reale Gesamtanzahl der Kunden zu kommen.

Eine entsprechende Definition der Anzahl der Kunden finden Sie in der Rubrik „Kennzahl des Monats“.

Sehr auffallend ist, dass die sehr kleinen und kleinen Pflegedienste überwiegend in der Hand der privaten Träger sind, während die großen und sehr großen Pflegedienste mit über 200 Kunden zu zirka 60% bei den Wohlfahrtsverbänden angesiedelt sind.

Allerdings gibt es auch hier eine Dynamik. Um es vorwegzunehmen: Die privaten Träger wachsen schneller und werden auch in der Anzahl weiter steigen. Diesen Sachverhalt betrachten wir in weiteren Auswertungen der Pflegestatistik 2021.

In einer weiteren Analyse sehen wir, dass die **Anzahl der kleinen und sehr kleinen Pflegedienste abnimmt**. Viele der sehr kleinen Pflegedienste sind vermutlich Intensiv-Pflegedienste. Diese Differenzierung wird jedoch in der Auswertung nicht vorgenommen.

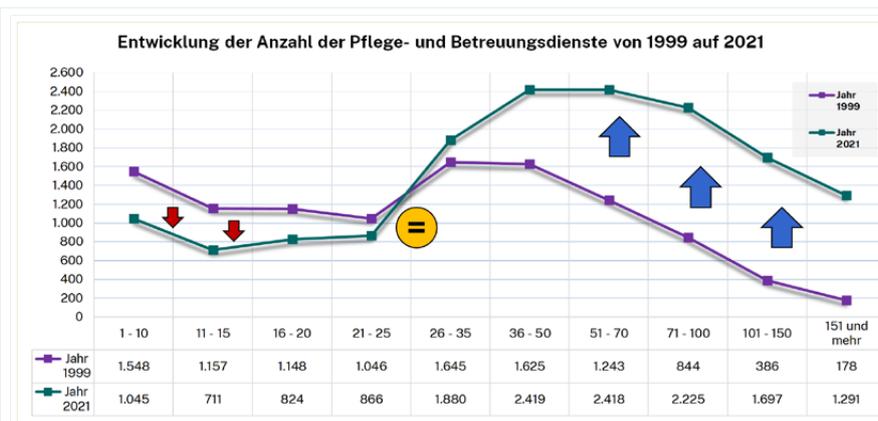
Der Betrachtungszeitraum umfasst 22 Jahre seit Einführung der Pflegeversicherung, hier vom Jahr 1999 bis 2021. Einen Kipp-Punkt sehen wir in der Größenordnung von etwa 30 Pflegebedürftigen was zirka 45 Kunden entspricht. Hier ist die Anzahl der entsprechenden Pflegedienste gleich geblieben.

Alle größeren Pflegedienste sind tendenziell gestiegen in der Anzahl, insbesondere die sehr großen Pflegedienste mit über 100 Kunden erleben seit vielen Jahren große Wachstumsraten.

Diese Zeitreihen-Auswertung zeigt sehr deutlich, dass Größe sehr wohl eine Bedeutung beziehungsweise einen Zusammenhang mit Effizienz hat. Am Markt etablieren sich mehr und mehr die großen und sehr großen Pflegedienste.

Größe ist ein strategischer Vorteil, wenn die entsprechenden strukturellen und organisatorischen Aspekte berücksichtigt werden.

Die letzte Auswertung betrachtet die **Anzahl der Pflegebedürftigen pro Pflegedienst**.



Wir betrachten die Entwicklung der **Größe und der Anzahl** der ambulanten SGB XI-Pflegedienste in den Jahren 1999 bis 2021 = 22 Jahre Entwicklung

↓ Die Anzahl kleiner und sehr kleiner Pflegedienste nimmt ab, von 1.548 im Jahr 1999 auf 1.045 im Jahr 2021

= Die Anzahl der SGB XI-Pflegedienste mit zirka 30 Pflegebedürftigen (= zirka 45 Kunden) bleibt etwa gleich hoch

↑ Die Anzahl der großen und sehr großen SGB XI-Pflegedienste nimmt deutlich zu

↑ Die größte absolute Zunahme liegt bei Pflegediensten mit über 100 Kunden

Veränderungen bei den Größenkategorien vom Jahr 1999 auf das Jahr 2021

Veränderungen bei den Größenkategorien vom Jahr 1999 auf das Jahr 2021

Größenkategorie der Pflegedienste mit der jeweiligen Anzahl an zu versorgenden Pflegebedürftigen (bzw. der Anzahl der Patienten)	Pflegebedürftige	= Anzahl Kunden	Jahr 1999	Jahr 2021	Veränderung in der Zahl	Trend in Prozent
1 - 10	bis 14 Kd.	1.548	1.045	-503	-32,5%	
11 - 15	bis 21 Kd.	1.157	711	-446	-38,5%	
16 - 20	bis 28 Kd.	1.148	824	-324	-28,2%	
21 - 25	bis 35 Kd.	1.046	866	-180	-17,2%	
26 - 35	bis 49 Kd.	1.645	1.880	+235	+14,3%	
36 - 50	bis 70 Kd.	1.625	2.419	+794	+48,9%	
51 - 70	bis 98 Kd.	1.243	2.418	+1.175	+94,5%	
71 - 100	bis 140 Kd.	844	2.225	+1.381	+163,6%	
101 - 150	bis 210 Kd.	386	1.697	+1.311	+339,6%	
151 und mehr	über 210 Kd.	178	1.291	+1.113	+625,3%	

Abbildung: Entwicklung der Anzahl und der Größe der Pflegedienste von 1999 - 2021

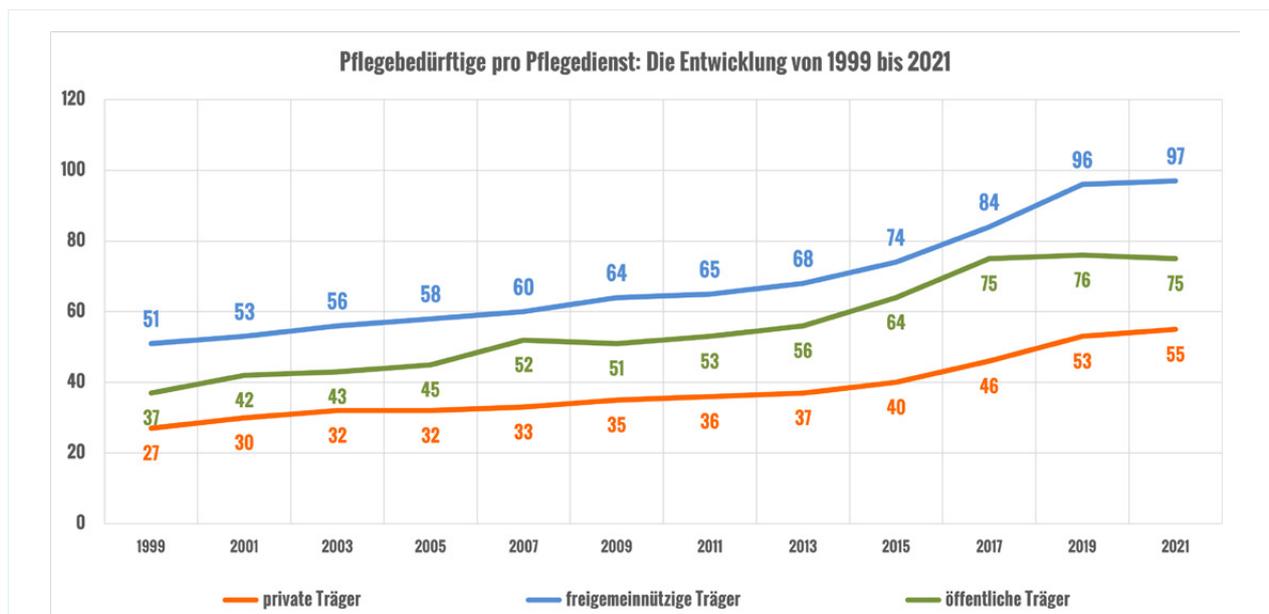


Abbildung: Pflegebedürftige pro Pflegedienst nach Trägern

Diese Entwicklung kommt für mich etwas überraschend, weil deutlich zu sehen ist, dass die Anzahl der Pflegebedürftigen pro Pflegedienst nach Jahren des Wachstums von 2019 bis 2021 eine gewisse Stagnation erfährt.

Möglicherweise liegt das an den allseits bekannten Personalproblemen. Andererseits vermute ich vor dem Hintergrund meiner Beratungserfahrungen, dass viele Träger oftmals die entsprechende Notwendigkeit nicht

erkennen, ab einer gewissen Größenordnung von zirka 100 Kunden - proaktiv - strukturelle Maßnahmen zu ergreifen, um den Dienst organisatorisch zu teilen. Das mag eine mögliche Interpretation sein.

Grundsätzlich gilt jedoch, wenn Wachstum möglich ist, sollte dieses auch wahrgenommen werden.

● Thomas Sießegger

Impressum

PDL MANAGEMENT erscheint monatlich als kostenfreie Publikation von Thomas Sießegger [Herausgeber]

Ein Abonnement ist vorerst nicht möglich.

Das Kleingedruckte

Der Nachdruck, auch auszugsweise ist nur mit Genehmigung des Herausgebers oder der Autoren gestattet. PDL MANAGEMENT und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Die Rechte verbleiben zu 100% bei den Autoren. Beiträge, die mit vollem Namen oder auch mit Kurzzeichen des Autors gezeichnet sind, stellen die Meinung des Autors dar und nicht unbedingt die der Redaktion. Unaufgefordert eingereichte Manuskripte werden nicht angenommen. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen und Handelsnamen in dieser Publikation berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne weiteres von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um geschützte, eingetragene Warenzeichen.

Redaktion

Thomas Sießegger (v.i.S.d.P.)

Ottenser Hauptstraße 14
22765 Hamburg

Telefon: +49 40 - 399059 02

Fax: +49 40- 399059 16

E-Mail: pdl-management@siessegger.de
oder redaktion@pdl-management.de

Gestaltung und Layout: Mark Zaschka
Illustrationen und Titelbild: Florentine Sießegger

Druck

Das machen Sie bitte gegebenenfalls selbst. Aus Umweltschutzgründen bitte nicht wirklich ausdrucken, sondern einfach als PDF abspeichern.

© Thomas Sießegger [Hamburg + Langenargen (L.A.) am Bodensee]