

Absagen? Geht nicht.  
Aufnahmen? Geht oftmals auch nicht.

Wie Mitarbeiter/innen effektiv einsetzen?

Wie Touren gut planen?

# Grundlagen zur effektiven Tourenplanung und weitere Praxisideen für PDLs in der ambulanten Pflege.

## Grundfrage für PDL`s:

Wie kann ich als PDL in Zukunft eine Balance zwischen den Anfragen und Möglichkeiten im Pflegedienst halten ?

Peter Wawrik. Unternehmensberater und Geschäftsführer

- 28 Jahre Beratungs- und Management-Tätigkeiten in Non-Profit-Organisationen und GmbH im Sozial- und Pflegebereich
- Erfahrung in der Geschäftsführung von großen Pflegenetzwerken bis zu 850 Mitarbeiter/innen und ca. 3.500 Patienten täglich
- langjährige regionale und überregionale berufspolitische Verbandsarbeit bei Wohlfahrtsverbänden und privaten Pflegedienste
- Referent / Dozent
- Fach- und Buchautor und Pflege-Blogger
- Sachverständige/ Gutachter für ambulante Pflegedienste



Peter Wawrik. Unternehmensberater und Geschäftsführer

- Beratung und Unterstützung von Trägern, Inhabern und Führungskräften in der ambulanten und teilstationären Pflege in Fragen der Strategie, inhaltlichen und wirtschaftlichen Themen
- Einzelberatungen
- Projektmanagement
- Seminare
- Begutachtungen/ Bewertungen von ambulanten Pflegediensten und Tagespflegen
- Publizieren, bloggen, Vorträge
- Ab 01.01.2019:  Unternehmensnachfolge.  
Beraten. Bewerten. Begleiten



- **Unsere Ziele des heutigen Workshops:**
  - Grundlagen der effektiven Tourenplanung überprüfen
  - Arbeitshilfen nutzen lernen
  - Effektive Touren planen
  - Zur stabilen Entwicklung des ambulanten Pflegedienstes beitragen helfen
  - Weitere Impulse zu erhalten
  - Fragen beantwortet zu bekommen
  - ...

Als Leitungskraft sind Sie

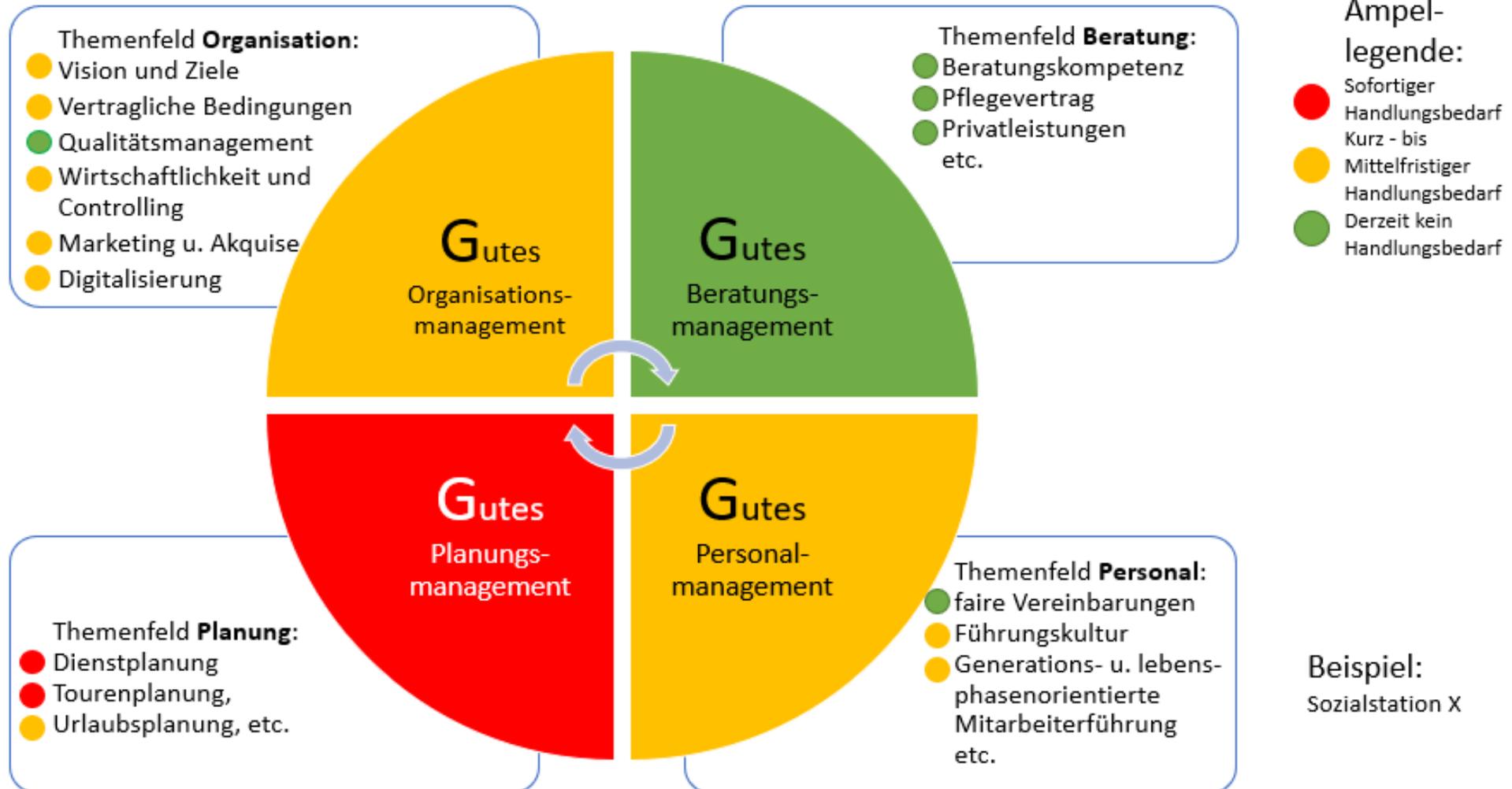
- für die inhaltliche Entwicklung (mit)verantwortlich
- Für die qualitative Entwicklung (mit)verantwortlich
- Für die Führung der Mitarbeiter (mit)verantwortlich
- Für die wirtschaftliche Entwicklung (mit)verantwortlich



Anders gesagt:

Wer wird dafür verantwortlich gemacht, wenn der ambulante Dienst nicht gut läuft?

Analyse-Modell 4G für erfolgreiche ambulante Pflegedienste



# ambulante Pflegedienste in Deutschland



## ambulante Pflege- und Betreuungsdienste in Deutschland 2021 - versorgte Patienten

**15.376 (14.688) ambulante Pflege- und Betreuungsdienste**

betreuen und pflegen im Durchschnitt **68** Pflegebedürftige gem. SGB XI (+1).

private Träger versorgen

**55 (+2)**

Pflegebedürftige pro Pflegedienst

freigemeinnützige Träger versorgen

**97 (+1)**

Pflegebedürftige pro Pflegedienst

Hinzu gerechnet werden müssen ca. 30%

SGB V Patienten und Privatleistungsempfänger

Hinzu gerechnet werden müssen ca. 30%

SGB V Patienten und Privatleistungsempfänger

Quelle: Pflegestatistik 2021, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022 und eigene Ergänzungen  
in (Klammer): Vergleichsdaten aus der Pflegestatistik 2019

# ambulante Pflegedienste in Deutschland

## ambulante Pflege- und Betreuungsdienste in Deutschland am 15.12.2021

| Pflegestatistik                         | 2021                                | 2019                         | 2017   | 2015   | 2013   | 2011   |
|---|-------------------------------------|------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Anzahl der ambulanten<br>Pflegedienste  | <b>15.376</b><br>(+688)<br>(+4,68%) | 14.688<br>(+638)<br>(+4,54%) | 14.050 | 13.323 | 12.745 | 12.349 |
| ... davon private Träger                | <b>10.430</b><br>(+660)<br>(+6,75%) | 9.770<br>(+527)<br>(+5,70%)  | 9.243  | 8.670  | 8.140  | 7.772  |
| ... davon freigemein-<br>nützige Träger | <b>4.742</b><br>(+22)<br>(+0,05%)   | 4.720<br>(+105)<br>(+2,27%)  | 4.615  | 4.461  | 4.422  | 4.406  |
| ... davon öffentliche<br>Träger         | <b>204</b><br>(+6)<br>(+3,03%)      | 198<br>(+8)<br>(+3,12%)      | 192    | 192    | 183    | 171    |

Quelle: Pflegestatistik 2021, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022 und eigene Ergänzungen

# ambulante Pflegedienste in Deutschland



## ambulante Pflege- und Betreuungsdienste 2021 Mitarbeiter:innen nach Altersgruppen

| Pflegestatistik Personal           | Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren |                |                 |              |              |                              |                            |                            |
|------------------------------------|---|----------------|-----------------|--------------|--------------|------------------------------|----------------------------|----------------------------|
|                                    | insgesamt                                   | unter 20 Jahre | 20 - 30 Jahre   | 30-40 Jahre  | 40-50 Jahre  | 50-60 Jahre                  | 60-65 Jahre                | 65 und älter               |
| <b>Pflegestatistik 2021</b>        | 442.860                                     | 5.253          | 54.836          | 98.996       | 101.686      | 123.253                      | 43.140                     | 15.696                     |
| Mitarbeitende ambulant             |   | 1,2%           | 12,4%           | 22,4%        | 23,0%        | 27,8%                        | 9,7%                       | 3,5%                       |
| <b>Pflegestatistik 2019</b>        | 421.550                                     | 4.348          | 53.826          | 94.499       | 95.597       | 122.774                      | 36.736                     | 13.770                     |
| Mitarbeitende ambulant             | 100%  | 1,0%           | 12,8%           | 22,4%        | 22,7%        | 29,1%                        | 8,7%                       | 3,3%                       |
| <b>Pflegestatistik 2017</b>        | 390.322                                     | 3.858          | 53.737          | 85.297       | 91.799       | 115.852                      | 29.100                     | 10.679                     |
| Mitarbeitende ambulant             | 100%  | 1,0%           | 13,8%           | 21,9%        | 23,5%        | 29,7%                        | 7,5%                       | 2,7%                       |
| Zuordnung in die vier Generationen |   | Generation Z   | Generation Z/ Y | Generation Y | Generation X | Generation X/<br>Baby-Boomer | Generation Baby-<br>Boomer | Generation Baby-<br>Boomer |

Quelle: Pflegestatistik 2021, Statistisches Bundesamt (Destatis) 2022 und eigene Ergänzungen

## Inhaltliche Struktur:

- Vorstellung
- Heute geplant – morgen verworfen. Warum überhaupt Tourenplanung?
- Wünsche der Patienten und der Mitarbeiter/innen
- (Arbeits)rechtliche Bestimmungen
- Die Bedeutung der Tourenplanung für die Zukunft
- Ihre Tourenplanung
- Weitere Ideen
- Ihre Fragen ...

Das unlösbare Dilemma jeder Pflegedienstleitung:

**Der Dienst- und Tourenplan ist ein Plan mit kurzem Zeit-Wert.**

Patienten, die ins Krankenhaus gehen, sind nicht planbar.

Mitarbeiter, die sich krank melden, sind nicht planbar.

Warum also überhaupt einen Plan erstellen?

**Heute  
geplant –  
morgen  
verworfen !**

Antwort: Dienst- und Tourenplan sind Teile einer notwendigen Organisationsarbeit i.d.R. der Pflegedienstleitung.



Es ist ein Muss (Pflicht) und keine Kür.

MDK Prüfung  
Amt für Arbeitsschutz  
Zoll  
etc.

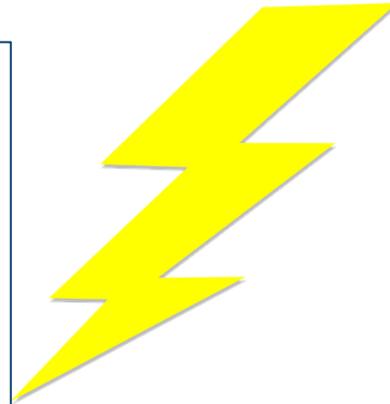
- Der **Dienstplan** ist ein Instrument der Personal-einsatzplanung in Betrieben und Unternehmen.
- Der **Dienstplan** legt rechtlich verbindlich fest, an welchem Tag und wann welcher Mitarbeiter arbeitet und wann nicht.
- Der **Tourenplan** legt fest, wann in welcher Abfolge welche Patienten versorgt werden.



PDL im Dilemma zwischen  
Wünschen der Patienten und Forderungen der Mitarbeiter

Patienten/ Angehörige:

Mitarbeiter/innen:



PDL im Dilemma zwischen  
Wünschen der Patienten und Forderungen der Mitarbeiter

Nach welchen Kriterien erstellen Sie Ihre Tourenplanung?

4 Generationen in Unternehmen

|              | Baby-Boomer<br>ca. 1946 - 1964 geboren                                 | Generation X<br>ca. 1965 - 1979 geboren   | Generation Y / Millennials<br>ca. 1980 - 1995 geb.   | Generation Z<br>ca. 1995 - 2010 geb.  |
|--------------|--|---|--|---|
| Name         | Baby-Boomer<br>ca. 1946 - 1964 geboren                                 | Generation X<br>ca. 1965 - 1979 geboren   | Generation Y / Millennials<br>ca. 1980 - 1995 geb.   | Generation Z<br>ca. 1995 - 2010 geb.  |
|              | "die geliebte Generation"  | "die verlorene Generation"  | "die vernetzte Generation"   | die "anything goes" Generation  |
| Kontext      | in optimistischen und positiven Zeiten aufgewachsen.                   | unabhängig und selbständig aufgewachsen. "Schlüsselkinder"<br><br>Erste Berufserfahrungen in Zeiten von Rezession und Neustrukturierung und Organisation<br>Erfahrung: Ein sicherer Arbeitsplatz existiert nicht. | fürsorgliche Eltern, überbehütete Gesellschaft<br><br>global denkende Generation, deren Lebensweise multikulturell geprägt ist | hohes Wohlstandsniveau mit verstärkter Wahrnehmung von Unsicherheit aufgrund der Globalisierung<br><br>technikaffiner selbstbewußter, "Flutterhaft" |
| Grundhaltung | Leben um zu arbeiten. Pflichterfüllung. Können schlecht "Nein" sagen.  | Work-Life-Balance. Gewisse Bereitschaft, einzuspringen aber nur im begrenzten Rahmen. Wenig Überstunden.  | Life-Balance<br>Gewisse Bereitschaft, einzuspringen aber nur im begrenzten Rahmen. Wenig Überstunden.                          | klar definierte Strukturen im Job. Geregelte Arbeitszeiten. unbefristete Arbeitsverträge geringe Loyalität zum Arbeitgeber                          |
| Dienstplan   | Patient soll gut versorgt sein. Dienstplanung sollte verlässlich sein. | Patient soll gut versorgt sein. Dienstplanung <b>soll</b> verlässlich sein.   | "Morgen früh habe ich erst noch einen Friseurtermin. Dann kann ich kommen."  | "Dienst ist Dienst" und "Frei ist Frei"   |
| Sprache      | Sie / Ihr / Du   | Sie / Ihr / Du  | Sie / Ihr / <b>Du</b>  | Sie/ Ihr / <b>Du</b>  |

4 Generationen in Unternehmen

Name Baby-Boomer  
ca. 1946 - 1964 geboren

- Vorteile im Arbeitsleben
- Dienstleistungsorientiert
  - Umtriebig
  - Offen für Zusatzarbeiten
  - Beziehungsbegabt
  - Wunsch, zu gefallen
  - Teamarbeiter
  - auf Arbeit konzentriert

- Nachteile im Arbeitsleben
- wirtschaftliches Denken ist nicht selbstverständlich
  - Fühlt sich unwohl bei Konflikten
  - Reagiert empfindlich auf Kritik

Führen Anordnung wird umgesetzt

Generation X  
ca. 1965 - 1979 geboren

- Anpassungsfähig
- selbstverständlicher Umgang mit Technologien
- Unabhängig
- Kreativ
- Auf Karriere konzentriert
- Wunsch nach Abwechslung

- Ungeduldig
- wenig Bereit, für die Arbeit
- Opfer zu bringen

Anordnung muss Sinn machen.

Generation Y / Millennials  
ca. 1980 - 1995 geb.

- Kollektives Handeln
- Optimismus
- Hartnäckigkeit
- Fähigkeit zum Multitasking
- PC - und IT erfahren

- Unsicher im Umgang mit schwierigen Personen
- Bedarf an Supervision und Struktur

Wenn Sinn erkannt ist, hohes Engagement. Freiraum wird gefordert.

Generation Z  
ca. 1995 - 2010 geb.

- Klare Absprachen / Strukturen im Job
- begeistert Leistungen bringen
- Kreativ ausleben

- Unsicherheit / Skepsis
- wenig Interesse an Führungsaufgaben
- stark projektorientiert

Sinn hat einen hohen Wert. Freiraum wird gefordert. "in Twitter-Häppchen erklären"



Auch so kann man die  
Generationsthematik aufgreifen ?!



# Kaffeepause



Häusliche Pflege  
Peter Wawrik, Karla Kämmer  
**Erfolgreich Führen  
und Leiten**  
in ambulanter Pflege und Tagespflege



„Grundlegend, modern, weiterführend und pfiffig – also alles andere als ein langweiliges Fachbuch.“ Bettina S.

## Effektive Tourenplanung



Mein Buch hat es vom Briefkasten bis zur Couch geschafft.... Hatte es dann leider schon am gleichen Abend aus und kann nun ganz viel davon für meine Arbeit nutzen!“  
Jennifer B.



„Ihre Bücher kann man so verschlingen und sind ein „Muss“.“  
Verena M.



Unser neues Buch: 50 strategische und inhaltliche Ideen und Vorschläge für Führungskräfte von Tagespflegen



Ihr Pflegeunternehmen im Rampenlicht!

- Mitarbeiterportraits
- Teamporraits
- Seniorenfotografie
- Flyer & Homepage
- Fotos und Videos fürs Marketing

StudioWawrik.de/Tagespflege



- **Beachtung der **Arbeitszeit** in der ambulanten Pflege:**

§ 3 Arbeitszeitgesetz: max. 10 Std. tägliche Arbeit



Wie lange dauern in Ihrem Pflegedienst die Teildienste am Wochenende oder die Dienste im Vertretungsfall?

Wie lange arbeiten die Mitarbeiter/innen?

- **Beachtung der **Pausenzeit** in der ambulanten Pflege:**

§ 4 Arbeitszeitgesetz: mind. 30 Min. bei Arbeitszeit von 6-9 Std. und 45 Min. bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Std.



Wird die Pausenzeit in Ihrem Pflegedienst eingehalten?

- **Beachtung der Ruhezeit in der ambulanten Pflege:**

§ 5 Arbeitszeitgesetz: mind. 11 Std. zwischen Diensten\*



Wird die Ruhezeit in Ihrem Pflegedienst bei Teildiensten am Wochenende oder Diensten im Vertretungsfall eingehalten?

\*Sonderregelung im Pflegebereich: mind. 10 Std. Ruhezeit

## Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

### § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2, §§ 7 und 21a Abs. 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.



## Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

### § 14 Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,

2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

(3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

- **Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, aber auch:**

- § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

- § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

- § 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters





Sie planen für eine Mitarbeiterin eine Spätschicht bis 22.00 h und am nächsten Morgen eine Frühschicht ab 6.30 h. Ist das korrekt? Wenn nein, warum nicht?

Ein Mitarbeiter möchte auf die Pause in seiner 6,5 Std. Schicht verzichten. O.k.?

Eine Mitarbeiterin hat das Nachtrufhandy und am nächsten Morgen Frühdienst. O.k.?

Ein ehrliches, nüchtern formuliertes zusammenfassendes  
Zwischenfazit könnte aber auch so lauten:

Pflegekräfte arbeiten in der ambulanten Pflege häufig länger als es das Gesetz erlaubt, halten immer wieder das gesetzliche Mindestmaß ihrer Ruhepausen nicht ein und erhalten wiederholt nicht die gesetzlich vorgesehene Ruhezeit zwischen den Diensten zweier Tage.



Leitsatz\*:

Die Versorgung der Patienten hat Vorrang!

\* Bei vielen Wohlfahrtsverbänden und ambulanten Pflegediensten in der Vergangenheit.

Meine Meinung:

- Kein strategisch dauerhafter hilfreicher Ansatz, heute und in Zukunft.
- Häufige Missachtung rechtlicher Vorschriften.

Was ist Ihre Vision?

Was sind Ihre Ziele?

Was steht im Rahmenvertrag?  
Wozu haben Sie sich verpflichtet?

## § 2 Ziel der häuslichen Krankenpflege

(1) Die Krankenkassen und die Pflegedienste haben eine bedarfsgerechte und gleichmäßige, dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen und pflegfachlichen Erkenntnisse entsprechende Versorgung der Versicherten zu gewährleisten. Die Versorgung der Versicherten muss ausreichend und zweckmäßig sein, sie orientiert sich an dem individuellen Hilfebedarf des Versicherten, darf aber das Maß des Notwendigen nicht überschreiten und muss wirtschaftlich erbracht werden. Häusliche Krankenpflege erhalten Versicherte in dem Umfang, in dem sie oder eine im Haushalt lebende Person die Leistungen selbst nicht durchführen können.

(Rahmenvertrag §132 SGB V Brandenburg)

## § 11 Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit

Pflegeleistungen gem. § 36 SGB XI müssen wirksam und wirtschaftlich sein. Sie dürfen das Maß des Notwendigen nicht übersteigen. Leistungen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, können Pflegebedürftige nicht beanspruchen und der Pflegedienst nicht zu Lasten der Sozialleistungsträger bewirken.

(Rahmenvertrag SGB XI Brandenburg)

## Vorschlag:

Wir nehmen nur so viel Patienten auf, wie wir verlässlich versorgen können.

Wir achten auf einen effektiven Einsatz der Mitarbeiterstunden, um die Patienten versorgen zu können.

Wir achten das Prinzip „Wo“, „Was“, „mit Wem“

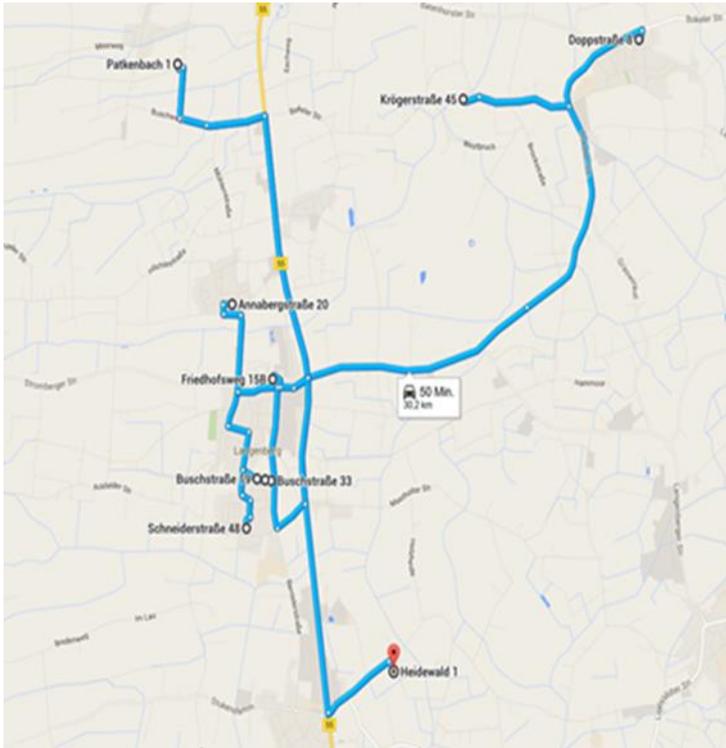
**Können Sie diesem  
Vorschlag zustimmen?**

Wie sehen Tourenpläne aus?

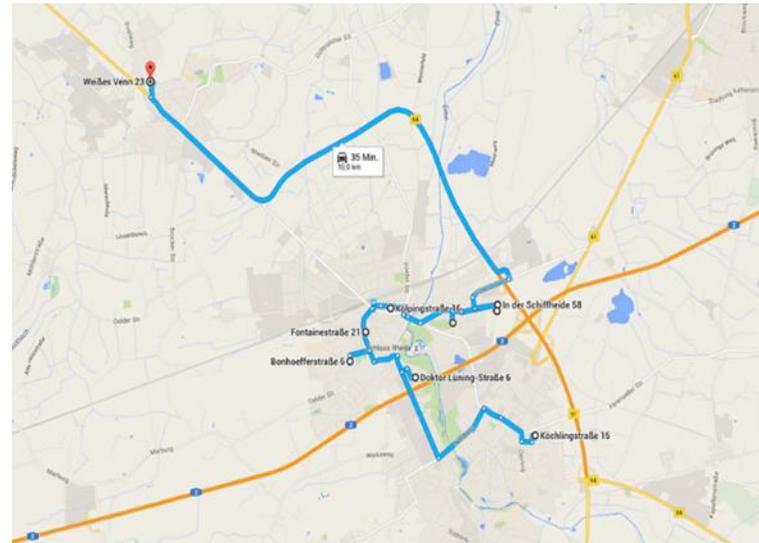
**Effektive Tourenplanung**

| <b>Praxisbeispiel 1</b>     |  | <b>Praxisbeispiel 2</b>              |  | <b>Praxisbeispiel 3</b>  |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|--|--|
| Tour 04.04.2019             |  | Tour 04.04.2019                      |  | Tour 04.04.2019  |
| Patient A                   |  | 6.15 h Beginn,<br>Rüstzeit 15 Min.   |  | 6.15 h Beginn<br>Rüst-/ Orgazzeit 3 Min.   |
| Patient B                   |  | 6.30 h Patient A*                    |  | 6.22 h Patient A   |
| Patient C                   |  | 7.00 h Patient B*                    |  | Hausbesuchsgrundzeit 3 Min.  |
| Patient D                   |  | 7.15 h Patient C*                    |  | Leistung A 7 Min.  |
| ...                         |  | ...                                  |  | Leistung B 3 Min.  |
| Patient L                   |  | 11.15 h Patient H*                   |  | Leistung C 4 Min.  |
| Patient M                   |  | 11.45 h Patient I*                   |  | 6.43 h Patient B<br>Hausbesuchsgrundzeit 3 Min.                                  |
| Arbeitszeit bitte eintragen |  | 12.15 h Rüstzeit 15 Min.             |  | Leistung F 12 Min.<br>Leistung A 7 Min.  |
| Unterschrift                |  | Arbeitszeit SOLL<br>6.15 – 12.30 h   |  | 7.09 h Patient C<br>Hausbesuchsgrundzeit 3 Min.                                  |
|                             |  | Arbeitszeit IST<br>Bitte eintragen   |  | Leistung G 4 Min.<br>Leistung B 3 Min.   |
|                             |  | Unterschrift                         |  | ...  |
|                             |  |                                      |  | ... usw. Am Ende der Tour Rückfa<br>zum Pflegedienst und Rüs<br>Orgazzeit 3 Min. |
|                             |  | *Leistungen<br>gem.<br>Dokumentation |  | Arbeitszeit SOLL: 6.15 h –<br>12.10 h  |
|                             |  |                                      |  | Arbeitszeit IST:   |
|                             |  |                                      |  | Abweichung, weil ...   |
|                             |  |                                      |  | Unterschrift   |

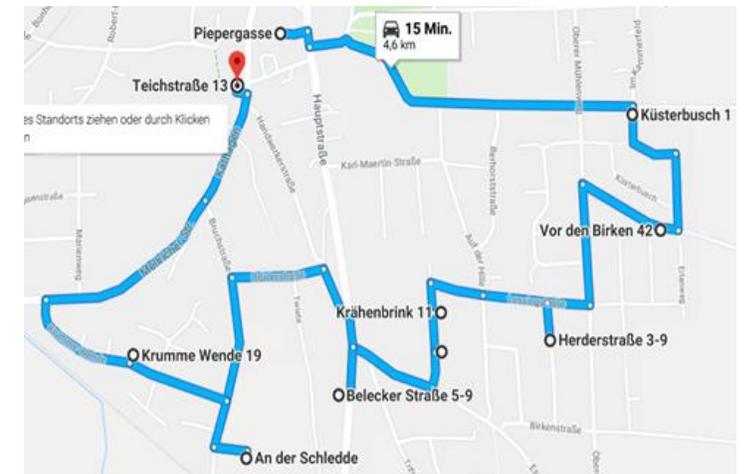
Wie sehen Tourenpläne aus?



Beispiel 1 ist zufällig erstellt. Wegezeit 50 Min.



Beispiel 2 ist zufällig erstellt. Wegezeit 35 Min.



Beispiel 3 ist zufällig erstellt. System „Perlenkette“

## Wie „sieht“ Ihr Tourenplan aus?

So?

|  |              | Pflege-<br>zeit: | Fahr-<br>zeit: | Gesamt-<br>zeit: | Kosten der<br>Tour: | Ertrag der<br>Tour: |  | Ergebnis<br>je Tag | im Monat |
|--|--------------|------------------|----------------|------------------|---------------------|---------------------|--|--------------------|----------|
|  | Gesamt-Tour: | 290              | 125            | 415              | 335 €               | 313 €               |  | -22 €              | -659 €   |
|  |              | 70%              | 30%            | 100%             |                     |                     |  |                    |          |

Oder So?

|  |              | Pflege-<br>zeit: | Fahr-<br>zeit: | Gesamt-<br>zeit: | Kosten der<br>Tour: | Ertrag der<br>Tour: |  | Ergebnis<br>je Tag | im Monat |
|--|--------------|------------------|----------------|------------------|---------------------|---------------------|--|--------------------|----------|
|  | Gesamt-Tour: | 248              | 57             | 305              | 247 €               | 295 €               |  | 49 €               | 1.459 €  |
|  |              | 81%              | 19%            | 100%             |                     |                     |  |                    |          |

Was ist für eine effektive Tourenplanung notwendig?

Was ist für eine effektive Tourenplanung notwendig?

|    |   | Ja/nein | Anmerkungen                                |
|----|---|---------|--|
| A) | Eine richtig hinterlegte Adresse des Pflegedienstes                                 |         |  |
| B) | Ein geklärtes Versorgungsgebiet   |         | „Wo“                                       |
| C) | Richtig hinterlegte Stammdaten (Adressen der Patienten)                             |         |  |
| D) | Aktuell hinterlegte Zeiten für die SGB XI und SGB V Leistungen und Privatleistungen |         | „Was“                                      |
| E) | Klärung, was und was nicht erbracht wird  |         | „Was“                                      |
| F) | Richtig hinterlegte Personalkosten (Fachleistungsstunde) der Mitarbeiter            |         | Nach Berufsgruppen                         |
| G) | Eine Visualisierungsmöglichkeit der Tour am PC                                      |         | Software oder Googlemaps                   |
| H) | Kooperationspartner außerhalb des Versorgungsgebietes                               |         | „mit wem“<br>Für Anfragen aus den Gebieten |
| I) | Ein Soll-IST-Abgleich der täglichen Tourenplanung                                   |         |  |



## Arbeitshilfe ambulant

## Patientenkalkulation

Name: **Mustermann** Ort: **Musterhausen** Straße: **Musterhauser Str.** Haus-Nr.: **22** Telefon: **123456789**

|                   |         |
|-------------------|---------|
| Kalkulationsbasis |         |
| ex. PFK           | 53,87 € |

| Leistungen    | Dauer in Min. | Wegezeit in Min. | Gesamte Zeit in Min. | Kosten in €    |
|---------------|---------------|------------------|----------------------|----------------|
| M23           | 27            | 11               |                      |                |
| M15           |               |                  |                      |                |
| Medigabe      | 5             |                  |                      |                |
|               |               |                  |                      |                |
| <b>Gesamt</b> | <b>32</b>     | <b>11</b>        | <b>43</b>            | <b>38,61 €</b> |

| Einnahmen in € |
|----------------|
| 25,26          |
| 1,87           |
| 9,99           |
|                |
|                |
| <b>37,12</b>   |

Anmerkungen:

Richtig hinterlegte Zeiten

Für die Organisation?  
Für die Pflegezeiten?  
Für die Wegezeit?

Der Einsatz kostet bei den Leistungen und der Wegezeit **38,61 €**

Einnahmen pro Einsatz **37,12 €**

|         |          |
|---------|----------|
| am Tag  | im Monat |
| -1,49 € | -44,60 € |

# Ihre Fragen – Unsere Antworten



## Vielen Dank

- Für Ihre Aufmerksamkeit.
  - Für Ihr Interesse.
- 
- Bleiben Sie gesund.
- 
- Und gute Umsetzungsschritte in Ihrer Planung und Arbeit.