

ZUKUNFTSFÄHIGKEIT VON ALTENHILFE- EINRICHTUNGEN

Altenhilfekongress DiCV Münster
10. Mai 2017
Franz-Hitze-Haus



Quick-Check vorab

Struktur

Overhead
Strukturen
Qualität interne/externe DL
Innovation
Beweglichkeit der Organisation

Personalabteilung
Personalsteuerung
Dienstplan
Personalmix ./ FkQ
Fachgruppenverzahnung
Mitarbeiterzufriedenheit
Fehlzeitenanalyse
Attraktiver Arbeitgeber

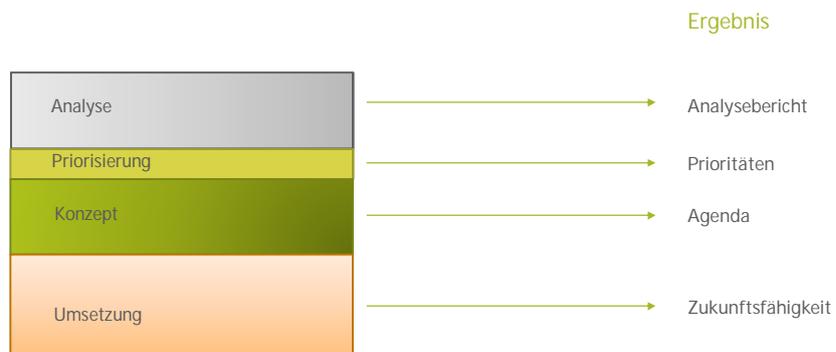
Personal

Strategische Mehrjahresplanung
Investitionsplanung
Trennung investiv / operativ
Kostensoptimierung
Erlössteigerung
Steuerung Budgets / Controlling

Finanzen



Bearbeitungsmodell



Struktur

- I. Overhead
- II. Organisationsstruktur
- III. Zuständigkeiten
- IV. Entscheidungswege
- V. Informationswege
- VI. Qualität der internen/externen Dienstleistung
- VII. Beweglichkeit der Organisation



Struktur

Schaffung von Agilität

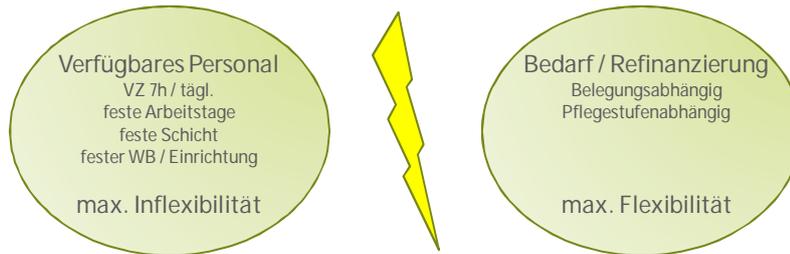


Personal

- I. Personalabteilung Ressourcen
- II. Fehlzeitenanalyse
- III. Prüfung Festanstellung ./ . temporäre Ressourcen
- IV. Personaleinsatzplanung (Nettoarbeitszeit)
- V. Springerpool / Personalrotation
- VI. Personalgewinnung / -bindung

Personal

Optimierung unter Berücksichtigung schwieriger Rahmenbedingungen



7



Personal

Verschränkung von Fachgruppen



8



Finanzen

- I. Ressourcen (FiBu – Controlling)
- II. Liquiditätssicherung
- III. Beschaffungsmanagement (Medikamente)
- IV. Gebäudemanagement
- V. Trennung investiv / operativ
- VI. Optimierung Personalkosten
- VII. Senkung Sachkosten
- VIII. Steigerung Erlöse
- IX. Strategische Mehrjahresplanung
- X. Klare Entscheidungen und stringente Umsetzung
- XI. Soll// Ist - Abgleich zeitnah nachsteuern (V/VI)



Ergebnis – „Roadmap“ Konzept

Lösungsansätze - Effekte

Die zu hebenden Wirtschaftlichkeitspotentiale lassen sich in drei Hauptgruppen unterteilen:

- I. **Kostenreduktion**
- II. **Erlös- / Belegungsteigerung**
- III. **Personaleinsatzoptimierung**

Im Folgenden werden die Handlungsfelder mit den jeweils notwendigen Rahmenbedingungen, den zu erzielenden Einspar- bzw. Erlöseffekten (in Euro) sowie entsprechenden Konsequenzen dargestellt. Die jeweiligen Aufgaben werden aufgeteilt in

- o Kurzfristig (K)
- o Mittelfristig (M)
- o Langfristig (L)

zu erreichende Ziele. Die möglichen Effekte und deren Auswirkungen auf das Betriebsergebnis werden sowohl einzeln benannt (Anlage 3 Zusammenfassung K-M-L Effekte) als auch grafisch dargestellt (Anlage 4/5 Grafische Darstellung).

I. Kostenreduktion

Kurzfristig Effekt 2014 – 2016 € 60.000

1. Verhandlungen mit Dienstleistern
 - a. Apotheke (Umstellung auf Vorbestellung)
 - b. Zentrale Dienstleistung Personalbeschaffung (Krankenhaus)
 - c. Lebensmitteleinkauf (über Zentraleinkauf Krankenhaus)
 - d. Wäschereileistung optimieren

Bei den Verhandlungen mit den Dienstleistern 1 a – c müssen der Wirtschaftlichkeitsaspekt, die Reaktionsgeschwindigkeit, sowie der Erhalt von Qualität für die Einrichtung im Vordergrund stehen.

Langjährige Geschäftspartner, deren Kosten-Leistungs-Verhältnis zu Lasten der Einrichtung geht, sind gefordert, sich auf neue Ausschreibungen einzulassen. Alternativ empfehlen wir, Verträge neu auszuschreiben.

Die begonnenen Optimierungen im Bereich der Wäschereileistung 1 d (vgl. auch Beratung durch die Fa. Conifast 2012) müssen beibehalten werden um die wirtschaftlichen Effekte zu erzielen.



Ergebnis – Effekte K-M-L

Zusammenfassung K-M-L Effekte Konzept Wirtschaftlichkeit HAN 2014		2014	2015	2016	
I. Kostenreduktion					
K	Einkauf bundeln 7,5 % v. 230.000 €	6 Monate inkl. Kündigungsfristen	- 5.000 €	- 15.000 €	- €
K	Apothekenleistung	Medistellen 837 Stunden 27 € 23.000 € p.a. Verblisterung Blister-Care ab Juli / Kosten Apotheke er bzw. Dienstleistung Bestellung etc. klären, Restkosten für Blistem bleiben, Effekt nicht 100 %	- 5.000 €	- 10.000 €	
K	zentrale Dienstleistung	Personalbesoldung 100 PF, Vergleich mit Extern Eckhardt Data Processing Group	- 5.000 €	5.000 €	
K	Wäscheoptimierung Fa. Contest 2012	in 2014 mit 14.000 € Einsparung ausgezeichnet	- 14.000 €		
K	Arbeitsfähigkeit Mitarbeiterschaft 1. LT 2. Alle	Spezialist für Teamentwicklung	X		
K	Arbeitszeitanalyse	Fachberater Arbeitszeit	X		
K	Marketing	Einrichtungsleitung / PDL / GF	X		
K	Entwicklung Konzept Fachdienstverschärfung	Einrichtungsleitung / PDL / HW mit Unterstützung Fachberater	X		
Summe K kurzfristig Effekt Kostenreduktion			60.000 €		
M	Einsparung Pflegekräfte durch Ergänzung HW und Reinigung extern 4,6 VK	Basis Reinigung extern - HW Ergänzungsdienst - Optimierung Pflege BPK (Berechnungen Fa. Gies 2009 modifizieren)		- 230.000 €	
Summe M mittelfristig Effekt Kostenreduktion			230.000 €		
L	Kosten VKT senken	Phase I Lebensmitteleinkauf, Struktur-Fertigung, Phase II Zentralküche Personalkostenreinsparung prüfen	- €	- €	- 100.000 €
Summe L langfristig Effekt Kostenreduktion			100.000 €		
K	Pflegesatzverhöhung pauschal	zzgl. der Belegungssteigerung durch kurzfr. Marktingaktiv.	- 75.000 €		
Summe K Erhö/ Belegungssteigerung			75.000 €		
M	Belegungssteigerung / PS Erhöhung Pflege und Investiv	moderielle Steigerung, Marketing und Schwerpunkt müssen erst greifen	- 90.000,00 €	- 50.000,00 €	
M	Schwerpunktentwicklung	Einrichtungsleitung / PDL / GF	X	X	
M	Tagespflegekonzept	Einrichtungsleitung / PDL / GF	X		
M	Pflegesatzverhandlung 2015	Fachberater Spezialist für Hessen, Vorbereitung, Verhandlung		X	
M	Investitionskostenverhandlung 2015	Fachberater Spezialist Gesetzesgrundlage neu, Vorb., Verhandlung		X	
L	-Kosten - Achtung Gesetzesgrundlage	Verhandlung prüfen - Quersubventionierung operativ kaum nötig			
L	Belegungssteigerung TP an stationäre AH	ab 2015 Angebot TP, erste Überleitungen möglich ab 2016	- €	- €	
Summe M Erhö/ Belegungssteigerung			50.000 - 90.000 €		
M	Arbeitszeitanalyse - Schichten/Köple	prüfen anhand Anhaltzahlen feststellen (Effekt Mehrstunden 2013)	- 10.000 €	- 30.000 €	- 40.000 €
M	Dienstplanoptimierung	Fachberater Dienstplanoptimierung stat. Alterhilfe	X	X	
Summe M Personaleinsatzoptimierung			80.000 €		
Summe Effekte K-M-L			- 114.000 €	- 380.000 €	- 190.000 €



DISKUSSION

Altenhilfekongress DiCV Münster

10. Mai 2017

