

Arbeitsgemeinschaft
Mobile Hilfsdienste



Die Zukunft der Mobilen Hilfsdienste (MOHI)

Anforderungen und Perspektiven
zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes
für die Vorarlberger Bevölkerung

Übersicht:

1.	Projektmotivation und Projektgruppe	3
2.	Ausgangslage und Projektzielsetzung	5
3.	Grundsätzliche Zielsetzung der Mobilien Hilfsdienste in Vorarlberg (MOHI)	7
4.	Die Anforderungen an die MOHI in der Landschaft der Vorarlberger Altenbetreuung	8
5.	Möglichkeiten und Grenzen der Mobilien Hilfsdienste	10
6.	Die Leistungen der MOHI	14
7.	Die Helferinnen und die Mitarbeiterstruktur	17
8.	Netzwerk und Organisation	25
9.	Betriebswirtschaftliche Betrachtungen	29
10.	Abschlussbeurteilung und Handlungsempfehlung	38

1. Projektmotivation und Projektgruppe

1.1 Die Projektmotivation

Der Vorstand der ARGE Mobile Hilfsdienste hat bereits Anfang 2000 festgestellt, dass der Bedarf an ambulanter Betreuung rasant steigt und die Entwicklungen daher genau zu beobachten sind, um auf die geänderten Anforderungen entsprechend reagieren zu können.

In den Jahren 2000 und 2001 wurden in diversen Workshops mit Moderation (PRO Team für Nahraum- und Gemeinwesenentwicklung sowie am 6. 2. 2001 Prof. Dr. Badelt, WU Wien) sowie Befragungen der Träger und Einsatzleitungen Fakten festgestellt bzw. Ergebnisse erarbeitet, welche unter Punkt 2. „Ausgangslage“ näher erörtert werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der MOHI seit 1995:

	1995	1997	1999	2001	2002	Steigerung von 1995 - 2002
Anzahl MOHI	30	36	44	52	58	93 %
Helferinnen im Einsatz	488	802	1.065	1.307	1.431	193 %
Einsatzstunden je Jahr	89.455	132.358	207.883	276.296	308.949	245 %
Betreute Klienten	832	1.318	1.834	1.939	2.387	187 %

Der Vorstand der ARGE hat aufgrund dieser Situation einstimmig beschlossen, ab Herbst 2002 eine intensive 2. Projektphase „Die Zukunft der MOHI“ zu starten und mit der

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

Projektbegleitung und Moderation das Unternehmensberatungsbüro Gerhard Vonach in 6858 Schwarzach damit zu beauftragen.

1.2 Die Projektgruppe

Der Vorstand und die Geschäftsführung der ARGE MOHI bildeten die Projektgruppe, welche sich von Oktober 2002 bis Sept. 2003 mit dem Thema „Die Zukunft der MOHI“ auseinandergesetzt hat.

TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe	
Name	Funktion / Institution
Breuß Wolfgang	Vorsitzender ARGE, Geschäftsführer MOHI Feldkirch
Fischer Franz	Obmann Landesverband HKP + KPV Rankweil
Hagleitner Willi	Mitglied Vorstand ARGE, VlbG. Familienverband
Hebenstreit Martin	Geschäftsführer Sozialsprengel Leiblachtal
Ihle Horst	Obmann MOHI + KPV Außermontafon
Kainz Sissi	Stv. Vorsitzende ARGE, Einsatzleiterin MOHI Hard
König Sigrid	Koordinatorin MOHI + Familienhilfe Lustenau
Österle Uschi	Geschäftsführerin ARGE MOHI
Schrott Idda	Einsatzleiterin Familienhilfe des Vorarlberger Familienverbandes
Vonach Gerhard	Projektbegleitung und Moderation

2. Ausgangslage und Projektzielsetzung

2.1 Ausgangslage:

Folgende Fakten / Probleme stehen an bzw. werden häufiger:

- Die Anforderungen an die MOHI werden höher:
- immer mehr demente und verwirrte Klienten
- immer mehr alleinstehende Menschen → Vereinsamung, Verwahrlosung
- „ambulant vor stationär“ → dadurch zeitintensivere Betreuungen / „Rund-um-die-Uhr-Betreuungen“

Dies erfordert mehr Helferinnen → Problem Zeitlimit durch Geringfügigkeit!

Es gibt daher immer wieder Engpässe.

MitarbeiterInnen:

- in den bestehenden Formen (Freie Dienstnehmer – hauptsächlich geringfügig beschäftigt sowie Neue Selbständige) gibt es wenig sozialrechtliche und keine arbeitsrechtlichen Absicherungen.
- engagierte Helferinnen wandern in andere Berufe ab
- gesetzliche Grauzonen in den Tätigkeiten: z. B. Dienstfahrten, leichte pflegerische Tätigkeiten; damit verbunden offene Fragen bezüglich Haftung, Unfälle usw.

Befragung von Trägern und Einsatzleitungen Anfang 2002 (48 ausgefüllte Fragebogen):

- 48 % finden Strukturveränderungen notwendig und zusätzlich 25 % eventuell notwendig.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

- 50 % sehen nötige Änderungen bei den Anstellungsmöglichkeiten der HelferInnen.

Anbieter aus dem Osten:

Zunehmend werden aus dem Osten (z. B. Böhmisches Volkshilfe) Dienste in Anspruch genommen, weil der Mobile Hilfsdienst aus Kapazitätsgründen nicht mehr mithalten kann. Diese Dienste arbeiten illegal, billiger, die dort beschäftigten Frauen sind meistens nicht unfallversichert und es herrschen große sprachliche Probleme. Oft wird dann doch wieder versucht, auf den MOHI zurück zu greifen, wenn die Probleme zu groß werden.

2.2 Projektzielsetzung:

Die Mobilen Hilfsdienste sollen auch künftig ihre Aufgaben wahrnehmen und die Ziele umsetzen können. Um dies zu erreichen, muss den stets neuen Entwicklungen und Anforderungen Rechnung getragen werden.

Ziel dieses Projektes ist es, ein flexibles und in der Praxis für alle MOHI umsetzbares Modell dafür zu entwickeln.

- Das bestehende und gut funktionierende System soll dabei in dieser Form aufrecht erhalten, jedoch zusätzlich neue Möglichkeiten - z. B. neue Schiene bei den Beschäftigungsmodellen - angeboten werden.
- Die Finanzierung dazu muss gesichert sein.
- Die einzelnen Mobilen Hilfsdienste sollen dann auswählen können, was für sie am besten geeignet ist.

3. Grundsätzliche Zielsetzung der Mobilen Hilfsdienste in Vorarlberg (MOHI)

Die Mobilen Hilfsdienste sind Anbieter von ambulanten Leistungen für Personen, welche auf Grund von altersbedingten Defiziten, Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung Betreuung und Hilfe benötigen.

Die MitarbeiterInnen der Mobilen Hilfsdienste bieten Leistungen in folgenden Bereichen an:

- soziale und betreuerische Hilfe
- Unterstützung bei der Hauswirtschaft
- pflegerische Hilfe in Zusammenarbeit mit dem Pflegefachpersonal

Ziel der MOHI ist es, den jeweils vorhandenen Betreuungsbedarf landesweit und qualitativ gut abdecken zu können.

Diese ganzheitliche Zielsetzung soll erreicht werden durch:

- a) ein umfassendes, flächendeckendes und zeitlich unbegrenztes Angebot
- b) zufriedene, motivierte, qualifizierte HelferInnen, welchen zur Abdeckung der unterschiedlichen Leistungsanforderungen bedarfsorientierte Beschäftigungsmodelle zur Verfügung stehen
- c) Sicherung der Finanzierung durch einheitliche, leistungsgerechte (Kostenwahrheit) Tarifgestaltung bei gleichen Leistungen für betroffene Personen und öffentliche Kostenträger.
- d) Einsatz professioneller Führungs- und Organisationsinstrumente im Bereich der Team- und Einsatzleitung

4. Die Anforderungen an die MOHI in der Landschaft der Vorarlberger Altenbetreuung

Bedingt durch die demografische Entwicklung nehmen die Anforderungen an pflegerische und andere unterstützende Dienste in der Altenbetreuung sowohl quantitativ, als auch qualitativ überproportional zu.

Um diesen Anforderungserhöhungen gerecht werden zu können, müssen die einst für verhältnismäßig einfache Funktionen konstruierten Organisationsmodelle (erweiterte Nachbarschaftshilfe) der Betreuungseinrichtungen überarbeitet und weiterentwickelt werden.

4.1 Faktoren der Anforderungserhöhung

- Der Bedarf ist stets und überproportional steigend.
- Durch die steigende Lebenserwartung unserer Bevölkerung nehmen auch die altersbedingten Demenzerkrankungen stark zu.
- Die Versorgung wird zudem beeinträchtigt durch zusehends „löchrige“ familiäre Netze.
- Die Anzahl der Dienstleister in diesem Bereich und somit die Anforderungen an verbesserte Netzwerke steigen ebenfalls in überdurchschnittlichem Maße.

4.2 Mögliche Vorteile und Synergien aus dieser Entwicklung

Die Zunahme der Betreuungsbedürfnisse ziehen nicht nur Mehrkosten nach sich, sie sind auch Chance für Betreuer und Betreute auf dem Weg zur Verbesserung des Angebotes, der Angebotsbreite und der Betreuungsdichte.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

- Der Aufbau notwendiger Mitarbeiterpotenziale erhöht das Arbeitsplatzangebot, welches vor allem von Frauen in Anspruch genommen wird.
- Die Betreuungsorganisationen werden in die Lage versetzt, stark nachgefragte Dienste wie Nacht- und Wochenendeinsätze sowie im Bedarfsfalle Dienste "Rund um die Uhr" anzubieten.

- Die Vernetzung mit anderen Leistungsanbietern, seien es MOHI anderer Regionen oder andere Dienste, wie z.B. Krankenpflegeorganisation bzw. Sprengeldienste, aber auch parallele Betreuungsorganisationen führen zu allseits fruchtbringenden Synergien.

4.3 Risiken, welche diese Entwicklung mit sich bringen

Allenfalls nicht rechtzeitig eingeleitete und notwendige Organisationsentwicklungsschritte bergen auch einige nicht unbedeutliche Gefahren für Klienten und Anbieter der Dienste in sich.

Die wichtigsten sind:

- durch die starren Organisationsstrukturen kann der steigende Bedarf an HelferInnen nicht mehr abgedeckt werden.
- Die ehrenamtlichen Funktionäre geraten in Überforderungssituationen.
- Die Gefahr, dass MOHI dadurch auch unter Druck durch Billiganbieter gelangen, ist ebenfalls eine latente Gefahr.
- Diesbezüglich tun Grauzonen (z.B. Konflikt rechtliche Absicherungen) auch noch ein Übriges dazu.

5. Möglichkeiten und Grenzen der Mobilen Hilfsdienste

5.1 Unser Angebot aus der Sicht der alten und pflegebedürftigen Menschen

Abgeleitet von unseren Zielen möchten wir weiter die Bedürfnisse der alten und pflegebedürftigen Menschen im Lande befriedigen, nämlich:

- Die Wahrung der Chance auf selbstbestimmtes Leben zu Hause;
- menschliche Zuwendung und das zur Verfügung stellen von ausreichender Zeit unserer HelferInnen für diese Menschen;
- und dies alles im Rahmen eines guten Preis- / Leistungsverhältnisses.

Die Erfüllung dieser Bedürfnisse in einem neuen Organisationsumfeld bringen wiederum Vorteile und Chancen sowohl für die BetreuerInnen, die Betreuten, als auch für die politisch Verantwortlichen:

- Annähernd lückenlose Unterstützung von Menschen, die einer Betreuung bedürfen.
- Unsere Arbeit ist verantwortlich für die Entlastung der Angerhörigen.
- Die Mobilen Hilfsdienste können individuell auf die Klientenwünsche eingehen.
- Durch die Begleitung können Ressourcen der Klienten gefördert werden.
- Wenn die Voraussetzungen passen, wird durch unsere Arbeit das Ziel unterstützt, so lange wie möglich zu Hause bleiben zu können.
- Es besteht vermehrt die Chance, dass Männer als Helfer motiviert werden können.
- Durch den verbesserten Einsatz entsteht eine neue Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen.
- Wir haben uns durch langjährige Aufbauarbeit die Kompetenz in unserem Fachbereich erarbeitet und können auf eine Vielzahl erfolgreicher Betreuungen verweisen.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

- Unser ambulantes Betreuungsangebot könnte auch Denk- / Lösungsansatz für die Vernetzung mit Heimstrukturen sein.

Freilich gilt es auch einige Kriterien im Auge zu behalten, um den Erfolg nachhaltig sichern zu können, wie:

- Beobachtung des fachlich notwendigen Zeitaufwandes
- Kontrolle und Maßnahmenplanung bei allenfalls steigenden Kostentendenzen
- Sicherung der Mitarbeiterkapazität
- klare Abgrenzung zu anderen Dienstleistungen

5.2 Im guten Betreuungs- und Pflegeverständnis liegen gleichzeitig die Chancen für unsere MitarbeiterInnen

Die Anforderungen des „Marktes“ erfordern hinkünftig flexiblere Anbietersysteme. Dies wiederum erhöht die Messlatte für die anbietenden Organisationen, als auch die Chancen für die in den MOHI tätigen angestellten und freiberuflichen MitarbeiterInnen.

Das Angebot des MOHI an bestehende und neue MitarbeiterInnen ist:

- Hoher Flexibilitätsgrad durch grundsätzlich unterschiedliche Beschäftigungsformen
- sicheres Arbeitsplatzangebot
- Anerkennung und Akzeptanz
- dadurch merkliche Verbesserung des Selbstwertgefühls
- Möglichkeit zur auf Tätigkeit abgestimmte Weiterbildung

Diese Attraktivität können die MOHI durch folgende geschaffene Rahmenbedingungen anbieten:

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

- Die Fähigkeiten der HelferInnen können berücksichtigt werden → Qualitätssicherung.
- Das neue Verrechnungssystem ermöglicht gerechten Lohn für die erbrachten Leistungen.
- Es werden vermehrt gemeinsame Ausbildungsformen ermöglicht.

- Die Begleitung und Supervision durch Fachpersonal für HelferInnen und EinsatzleiterInnen ist zur Verbesserung der Seelenhygiene sowie zur Sicherung notwendiger Abgrenzungen besser möglich.
- Ebenfalls kann die Information der HelferInnen über Krankheiten der Klienten sowie Maßnahmen des Selbstschutzes der HelferInnen (z.B. Hepatitis C, HIV usw.) wesentlich verbessert werden.
- Nicht zuletzt bietet das neue Modell auch die Möglichkeit der zumindest teilweisen Abgeltung der Zeiten für HelferInnen, wie Fahrten, Teamgespräche usw.

5.3 Möglichkeiten und Grenzen aus organisatorischer Sicht

Dieser Projektvorschlag zielt in keiner Weise darauf ab, die einzelnen MOHI darauf zu drängen, Organisationsvernetzungen zur Verbesserung der Leistungskraft eingehen zu müssen.

Vielmehr ist die Prämisse, dass alle Vorschläge ausgerichtet sein müssen auf:

- Sicherung der Autonomie der örtlichen Einrichtungen
- Absicherung der ambulanten Betreuungskette
- Weiters muss eine Anzahl von Wahlmöglichkeiten bestehen in Hinblick auf örtliche, zeitliche und regionale Gegebenheiten.

Nachfolgende Aktivitäten sollen die Chancen in Organisation, Vernetzung und Qualitätssicherung durch permanente Weiterentwicklung erhöhen:

- Schaffung von transparenten, örtlichen Organisationsstrukturen für Klienten, Funktionäre und für alle Betroffenen mit verstärkter Öffentlichkeitsarbeit.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

- Teamfestigung bzw. Verbesserung des Zusammenhalts durch regelmäßige Treffen.
- Erarbeitung gemeinsamer Dokumentationssysteme für die Leistungserfassung und Betriebswirtschaft.

- Stärkeres Herausarbeiten des Leistungsprofils der MOHI
- Werbung bei den Funktionären zur Verbesserung des Arbeits- und Handlungsspielraumes für die Einsatzleitungen (Budget, Zeitaufwand, Schulungen).
- Vermehrte Information auch der Gemeindefunktionäre (Kostentragung 40 % durch die Gemeinden).
- Anstreben von überregionaler / überörtlicher Zusammenarbeit (Poolbildung).
- Aufbau von Benchmarkingsystemen zwischen den EinsatzleiterInnen, um Datenvergleiche über Erfahrungswerte, Verhältnis Klienten / Einsatzstunden usw. herstellen zu können.
- Zeitliche Managementreserven für EinsatzleiterInnen schaffen durch gezielte Organisation und Stellenbeschreibungen
- Verbesserung der Schulungen und Möglichkeiten zur Supervision für Einsatzleitungen.
- Weiterbildung + Kreativität

6. Die Leistungen der MOHI

Die Leistungen der MOHI wurden im Anhang der Richtlinien für die Förderung der Mobilen Hilfsdienste durch das Land Vorarlberg als Tätigkeitskatalog festgeschrieben.

Im Umgang mit den zu betreuenden Personen, den HelferInnen und den Organisationen haben sich im Laufe der Zeit hieraus folgende Kernleistungen entwickelt:

6.1 Die Kernleistungen der MOHI

a) *Soziale und betreuerische Hilfe*

- Gespräche
- Motivation
- Begleitung (einkaufen, spazieren...)
- Kommunikation im sozialen Umfeld
- Freizeitbeschäftigung

b) *Hauswirtschaftliche Hilfen*

- Reinigung + Hygiene
- Wäschepflege
- Besorgungen

c) *Hilfestellungen*

- Pflegerische Hilfestellungen
- Betreuung / Hilfe zur Selbsthilfe

Die Leistungen werden hauptsächlich an Werktagen ausgeführt. Zusätzlich bieten einige MOHI Sonn- und Feiertags- sowie Nachtdienst an.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

Der Bedarf an Tagesbetreuungen (Betreuung außer Haus) nimmt stark zu. Diese Angebote dienen zur Entlastung von pflegenden Angehörigen und zur Verhinderung von Isolation alleinstehender Menschen. Teils bieten MOHI solche Einrichtungen an.

6.2 Preisbewertung – was sind betreuten Menschen und ihren Angehörigen unsere Leistungen wert

- Aus Erfahrungen und Rückmeldungen zufolge sind die Klienten mit dem Preis-/Leistungsverhältnis zufrieden. Des öfteren wird die Preisgestaltung als günstig bezeichnet.
- Manuelle Leistungen (aufräumen, putzen, kochen, Fahrdienst, Kinderbetreuung usw.) erfahren in der Regel bei den Kunden eine subjektiv höhere Preiswertigkeit, als geistige Leistungen ((Begleitung, Gespräche usw.).
- Die Vergleichbarkeit vor allem der manuellen Tätigkeiten mit anderen Angeboten (Putzdienste, Hauswirtschaftshilfen usw.) führen dabei stark zur Bereitschaft, auch höhere Tarife zu akzeptieren

6.3 Wirkung des Leistungskataloges auf die Kompetenz unserer HelferInnen

Für die Kompetenzvermittlung stehen folgende Bildungsangebote für unsere HelferInnen zur Verfügung:

Soziale/Betreuerische Hilfe	Bildungsmaßnahme
Gespräche	Grund- und Aufbaukurse
Motivation	Grund- und Aufbaukurse
Kommunikation im sozialen Umfeld	Grund- und Aufbaukurse
Hilfestellungen	Bildungsmaßnahme
Betreuung und Hilfe zur Selbsthilfe	Grundkurse, lfd. Fortbildung
einfache pflegerische Hilfestellungen	Krankenhilfekurse

6.4 Die Fachkompetenz unserer EinsatzleiterInnen und HelferInnen

Auf den „ersten Blick“ könnte leicht der Eindruck entstehen, dass die Arbeit mit unseren Klienten neben Erfahrungen im Hauswirtschaftlichen wenig an Kompetenzen erfordert. Diese sind, betrachtet man sie aus der Sicht des vorweg erwähnten Leistungstopfes jedoch umfassend:

- Gesprächs- und Kommunikationsfähigkeit
- Klienten motivieren können
- Einfühlungsvermögen und Wertschätzung entgegen bringen
- Angehörigenbegleitung
- Hauswirtschaftliche Hilfen
- Fähigkeit, zu betreuen und zu unterstützen (Hilfe zur Selbsthilfe)
- Flexibilität
- Soziale Einstellung
- Organisationsfähigkeit

7. Die Helferinnen und die Mitarbeiterstruktur

7.1 Fort- und Weiterbildung Standard / Ziele

a) Standard – Angebote:

Bildungsangebot	Zeitausmaß in Std.
Kommunikation	4,0
Gesundheit – Krankheit – Behinderung – alte Menschen	4,0
Ethik in der Begegnung mit alten und kranken Menschen	4,0
Selbstwertstärkung	2,0
Umgang mit belastenden Situationen	2,0
Lebensbegleitung / Sterbebegleitung	2,5
Schweigepflicht	2,0
Validation	2,0
Erste-Hilfe-Kurse speziell für MOHI-HelferInnen	8,0

b) Ziele:

Innerhalb der ARGE Mobile Hilfsdienste gibt es seit einigen Jahren eine Arbeitsgruppe „Weiterbildung“, welche die Fort- und Weiterbildungskonzepte für die HelferInnen und Einsatzleitungen erarbeitet.

Unabhängig vom laufenden Projekt ist vorgesehen, eine Auflistung aller für uns wichtigen Themen, die noch nicht von der ARGE angeboten werden, zu erstellen.

Diese Liste sollte im Laufe des Jahres fertig sein.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

Weiters soll dazu überlegt werden, welche Themenbereiche zusätzlich von der ARGE und welche von den einzelnen MOHI direkt abgedeckt werden sollen (können).

Für Bereiche, die uns wichtig erscheinen, die MOHI jedoch selbst organisieren sollten, planen wir Empfehlungen (Referenten) abzugeben.

7.2 Definition der Tätigkeiten der HelferInnen

Diese sind in Pkt. 6 schon als Kernleistungen beschrieben.

7.3 fachliche Hierarchiestufen

Hierarchiestufen können sowohl durch Kompetenz, Wissens- oder Zeitvorsprung entstehen, als auch durch Systemorganisation gestaltet werden (Organigramm).

Auf Grund der Erkenntnisse der „Marktanforderungen“ und der Erfahrungen der SitzungsteilnehmerInnen wurde daher die Sinnhaftigkeit von allenfalls zu installierenden Hierarchiestufen untersucht und bewertet. Dabei wurde auf folgende Grundfaktoren Rücksicht genommen:

- a) fachliche Hierarchie: > unterschiedliche (notwendige) Ausbildungsstände
 - > unterschiedliche Fort- und Weiterbildungsstände
 - > divergierendes Praxiswissen und Praxiserfahrungen

- b) zeitliche Intensität: > wie weit spielen unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und unterschiedliche
 - > Wocheneinsatzzeiten eine Rolle in der Führungsarbeit?

- c) Zugehörigkeitshierarchie: > Welche Rolle spielen die unterschiedlichen Zugehörigkeitszeiten zu einem Team?

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

zu a) fachliche Hierarchie:

- Es gibt fachlich keine Hierarchie, da der Zugang aus praktischen Kenntnissen und dem Wissen aus den Grund- und Aufbaukursen dieselben Zugangsvoraussetzungen schafft.
- Künstlich „eingezogene“ Fachabstufungen würden zu negativen Wirkungen auf das Entlohnungssystem und zur Inflexibilität in der Einsatzleitung führen (die Einsatzplanung müsste neben der Zeitplanung um die fachliche Stufung erweitert werden).

zu b) zeitliche Intensität:

- Durch unterschiedliche Zeiteinsätze per Woche entstehen sozial unterschiedliche Stellungen der MitarbeiterInnen.
- MitarbeiterInnen mit höheren Einsatzzeiten je Woche werden in den informellen Prozess der Organisation mehr eingebunden, wie weniger im Einsatz befindliche Partner.
- Die Auswahl von angestellten MitarbeiterInnen mit längeren Wochenarbeitszeiten ist sicher kritischer wie bei lose angebundenen ArbeitspartnerInnen mit beschränktem Zeiteinsatz.
- Die Zusammenarbeit mit der Einsatzleitung wird ebenfalls beeinflusst, da das Lenkungspotenzial durch intensiv beschäftigte Mitarbeiter größer wird.
- Jedoch erhöht sich dadurch auch die Anforderung an die Einsatzleitung, da systembedingt keine offiziellen Hierarchiestufen entstehen sollen.

zu c) Zugehörigkeitshierarchie

- Es gibt einen natürlichen Kompetenzzuwachs, welcher keine finanziellen Folgewirkungen haben kann.
- Es ist jedoch vor allem bei angestellten MitarbeiterInnen zumindest eine Anlehnung an kollektivvertragliche Richtlinien (Biennalsprünge) zu erwarten.

Fazit:

- Es macht keinen Sinn, in der Planung Hierarchiestufen vorzusehen.
- Unterschiedlichkeiten in fachlicher und zeitlicher Hinsicht müssen von den Einsatzleitungen führungstechnisch bewältigt werden (= höhere Führungsanforderung an die Einsatzleitungen).
- Die Entwicklung in Richtung vertraglicher Einflüsse (Kollektivvertrag, Mitarbeitervertretungen etc.) sind zu beachten.

7.4 Unterschiedliche Beschäftigungsmodelle

Merkmale bzw. Vor- und Nachteile von

- a) Freien Dienstverträgen – Freie Dienstnehmer
- b) Vermittlungs- (Werkverträgen) – Neue Selbständige
- c) Dienstverhältnisse – Angestellte

a) Freie Dienstnehmer			
Mitarbeiter	Träger	Kostenträger	Klient
<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Freie Zeiteinteilung b) Möglichkeit der freiwilligen Versicherung – Erwerb von Pensionszeiten (unter der Geringfügigkeit) c) mehr Homogenität (Hierarchie) 	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Flexibilität b) Möglichkeit des Direktinkassos c) Fallen in Vereinsrichtlinien (FA) 	<p>Vorteile:</p>	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Günstigere Preisgestaltung möglich
<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) kein gesichertes / geregeltes Einkommen b) kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld c) keine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung durch den Dienstgeber 	<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mehr Organisationsaufwand GKK / FA b) Abrechnung DG-Beiträge c) Ungewissheit gesetzliche Lage d) Beachtung der Geringfügigkeitsgrenze 	<p>Nachteile:</p>	<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Zeitliche Einschränkungen aufgrund der Geringfügigkeitsgrenze

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

b) Neue Selbständige			
Mitarbeiter	Träger	Kostenträger	Klient
<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Vereinsrichtlinien (steuerrechtlich) b) Zuverdienst zu anderen DV oder zur Pension zu günstigen Bedingungen möglich c) Einkommensgrenze jährlich zu beachten 	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Weniger Organisationsaufwand b) Keine monatliche Geringfügigkeitsgrenze, sondern jährliche Einkommensgrenze zu beachten c) Flexibilität d) Keine Kosten für den DG e) Möglichkeit des Direktinkassos f) Keinerlei Anmeldungen nötig g) Vereinsrichtlinien (FA) 	<p>Vorteile:</p>	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Günstigere Preisgestaltung möglich b) Mehr Stunden am Stück möglich
<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) kein gesichertes / geregeltes Einkommen b) kein Urlaubs- u. Weihnachtsgeld c) keine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung durch den Dienstgeber 	<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Wenig Weisungsmöglichkeit 	<p>Nachteile:</p>	<p>Nachteile:</p>

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

c) Angestellte (Dienstverhältnis)			
Mitarbeiter	Träger	Kostenträger	Klient
Vorteile: a) Klare Verhältnisse b) Geregeltes Einkommen c) Volle arbeits- und sozialversicherungs-rechtliche Absicherung	Vorteile: a) Weisungsgebunden b) Bessere Planung c) Klarheit bei der Sozialversicherung d) Mehr Kapazitäten	Vorteile: a) Versorgungssicherheit b) Neue, sichere, attraktive Arbeitsplätze für Frauen c) Umwegrentabilität.	Vorteile: a) Höhere Verpflichtung b) Klarer Ansprechpartner c) Weniger Wechsel (Helferin) - mehr Qualität
Nachteile: a) Weniger Flexibilität b) Höhere Belastung c) Weisungsgebundenheit	Nachteile: a) Mehrarbeit bei Einsatzplanung b) Gefahr Fehlbesetzung c) Höhere Personalkosten d) mehr Organisation	Nachteile: a) Mehrkosten	Nachteile: a) Evtl. höhere Tarife

7.5 Mitarbeiterstrukturdaten

Derzeit bestehen bei 52* MOHI landesweit folgende Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen:

Beschäftigungsart	Anzahl MitarbeiterInnen
Anzahl freie Dienstnehmer unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze	305
Anzahl freie Dienstnehmer oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze	31
Anzahl Neue Selbständige unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze**	334
Anzahl Neue Selbständige oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze***	544
Anzahl Angestellte (in Teilzeit bzw. unter der Geringfügigkeit, fast ausschließlich Gemeindeangestellte)	29
Anzahl Ehrenamtliche	25

* In der Tabelle S. 3 sind für 2002 insgesamt 58 MOHI angegeben. 7 haben sich zum Mobilien Hilfsdienst Vorderwald zusammen geschlossen. Stand 2003 daher 52.

** sind in Pension oder haben noch ein anderes Einkommen

*** kein anderes Einkommen - unterhalb der Pflichtversicherungsgrenze

8. Netzwerk / Organisation

Wie bereits einleitend beschrieben, hat sich die Arbeitsgruppe zum Ziel gesetzt, ein Modell zu entwickeln, welches den einzelnen Organisationen keine einengenden Rahmenbedingungen in der Umsetzung dieser vorgeschlagenen Organisationsschritte auferlegt.

Freilich nehmen die Struktur- und Organisationskosten der einzelnen Einrichtungen je nach Größe sehr unterschiedliche Belastungen ein, da diese Kosten nicht linear mit dem Zuwachs an vollbrachten Dienstleistungen Schritt halten.

Das heißt, dass vor allem kleinere Institutionen durch Kooperation von Leistungen und Diensten profitieren können. Sei es durch wirtschaftliche, als auch durch fachliche Kooperationen, welche Synergien vor allem bei Flexibilität, Angebotsstärke beim Preis-/Leistungsverhältnis bewirken.

Diese Kooperationsmodelle müssen nicht erfunden werden, da sie im Lande bereits zahlreiche und meist erfolgreiche Anwendung finden.

Wenn über Synergien nachgedacht wird, gibt es nachstehende 2 Modelle, wobei diese wiederum sehr unterschiedlich strukturiert sein können. Von der Arbeitsgruppe werden dazu keinerlei Empfehlungen abgegeben.

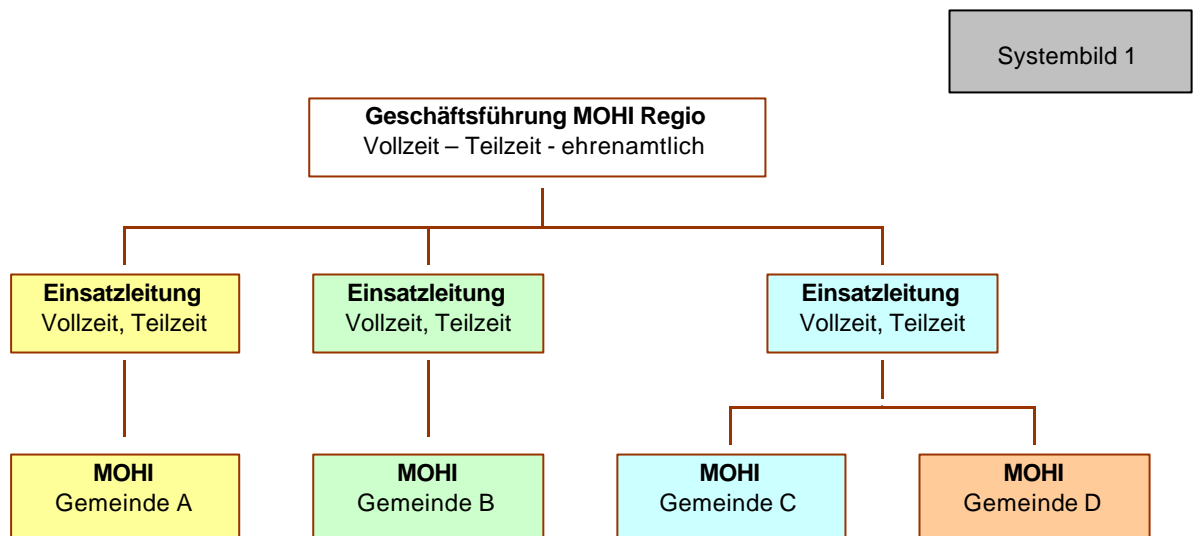
8.1 Synergien durch Kooperation

Für Institutionen, welche darauf Wert legen als Mobile Hilfsdienste eigenständig zu bleiben, aber trotzdem bestrebt sind, Synergien in der Einsatzplanung sowie Verbesserung im Bereich der Flexibilität zu bewirken, erzielen diese am ehesten durch

Die Zukunft der MOHI

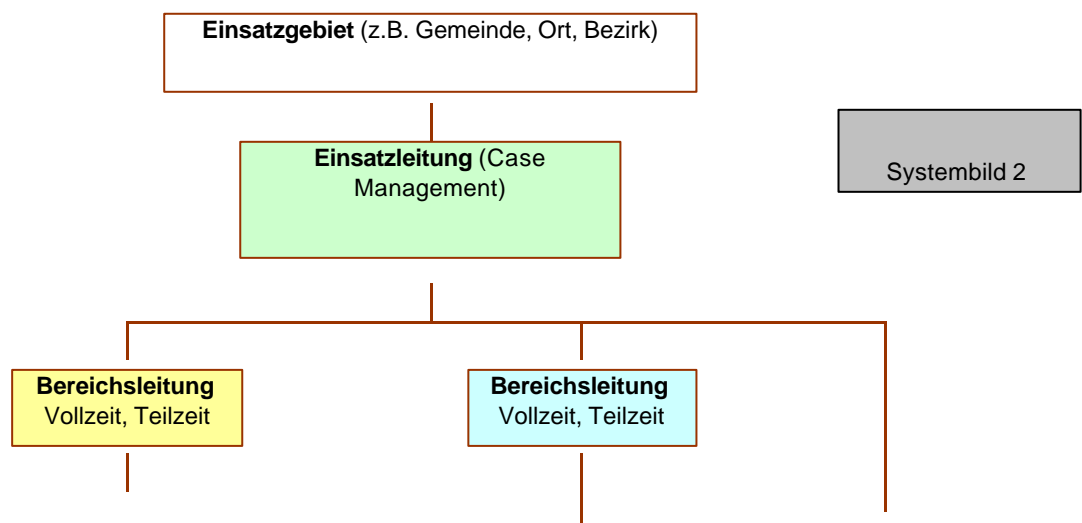
Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

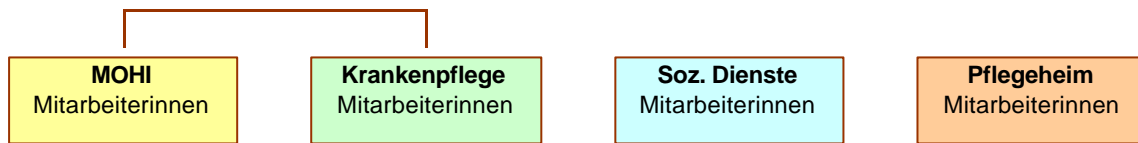
überregionale Verknüpfungen:



8.2 Synergien durch Diversifikation (unterschiedliche sich ergänzende Leistungen)

Grundlage dieser Organisation ist das Ineinandergreifen aller Dienste einer Region mit dem Ziel der ganzheitlichen Betreuung von alten Mitbürgern. Diese Art der Organisation basiert auf einer gemeinsamen Einsatzleitung (Case - Management), welche die Dienste und andere Support - Leistungen integriert und koordiniert.





8.3 Organisationstypen:

Auch bei den Organisationstypen wird in dieser Betrachtung darauf verzichtet, Vor- und Nachteile der einzelnen Typen aufzuzeichnen. Die in der Praxis in Anwendung stehenden Organisationstypen sind:

- öffentliche Körperschaft
- Arbeitsgemeinschaft (ARGE)
- Verein
- privatwirtschaftliche, gemeinnützige Gesellschaft (z.B. gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung - gem. GmbH.)

8.4 Die Hauptbausteine der Organisation:

Nachfolgende Bausteinsbeschreibungen erklären lediglich die Funktionen im Kontext der vorangeführten Organisationsmodelle. Sie erheben aber keinerlei Anspruch auf eine Grunddefinition dieser Funktionsbereiche.

- a) Politische Leitung

Bei allen Bestrebungen, welche synergetische Wirkung erzielen sollten, ist es wichtig, die politische und operative Dimension auseinander zu halten, vor allem die Autonomie des jeweiligen Trägervereines zu respektieren.

Die Arbeitskooperation ist in erster Linie Sache der operativen Bereiche der Institutionen.

Für die politischen (gemeindepolitischen, sozialpolitischen, vereinspolitischen etc.)

Gremien ist es wichtig, die Ziele ihrer Organisation oder Körperschaft im Auge behalten zu können, politische Ziele vorzugeben und den Kontakt zu den Bürgern zu pflegen. Dies ist weiters auch eine der Voraussetzungen für die Spendenbereitschaft der Bevölkerung. Erfahrungsgemäß fließen Spenden gerne und regelmäßig für gemeinnützige Institutionen, weniger aber für professionelle Dienstleistungsbetriebe und um solche handelt es sich in der koordinierten Umsetzung.

b) Geschäftsführung und Administration

Die Geschäftsführung und Administration bezieht sich im Projektzusammenhang auf die operative Leitung und Aufgabenumsetzung in der Betriebsgesellschaft (Vereine, Körperschaften, gem. Gesellschaften).

c) Einsatzleitung

Diese kann betriebsunabhängig für ein oder mehrere operative Partner die Kapazitätsplanung, fachliche Führung und Umsetzungsagenden übernehmen.

d) Operative Dienste

Die HelferInnen arbeiten je nach Netzwerkkonstruktion

- mit KollegInnen aus anderen Regionen
- oder / und für Dienste anderer Träger
- oder / und mit anderen Fakultäten (z.B. Pflegeheim, Case-Management, Pflege, Arzt usw.) zusammen.

e) Case – Management

Je mehr die Institutionen und Dienste miteinander vernetzt sind, desto mehr gewinnt das Case-Management (die klientenorientierte Fallbetreuung/Fallbegleitung) an Bedeutung.

Die Strukturen der Mobilen Hilfsdienste im Land sind sehr unterschiedlich.

Die in der Geschäftsführung der ARGE MOHI aufliegenden Betriebsvergleiche unterstreichen diese unterschiedlichen Strukturen.

Diese Arbeit verfolgt daher nur das Ziel, Modelle und Lösungswege aufzuzeigen, nicht aber konkrete Empfehlungen abzugeben. Den besten Lösungsweg kann nur jede Organisation für sich entscheiden.

9. Betriebswirtschaftliche Betrachtungen

9.1 Ausgangslage

Die Mobilen Hilfsdienste haben ihren Ursprung in der aktiven Nachbarschaftshilfe. Auf Basis dieses Laienhelfersystems wurden die Mobilen Hilfsdienste zu einem sehr erfolgreichen und semiprofessionell organisierten Baustein der Vorarlberger Altenhilfe ausgebaut.

Die organisatorischen Grundlagen dieses Modells sind:

- HelferInnen, welche großteils auf selbständiger Basis vor Ort arbeiten.
- Um die Nebenkosten (Sozialversicherung, Erfolgssteuern) niedrig zu halten, beschränkt sich die Rekrutierung der HelferInnen in erster Linie auf Personen, welche Nachbarschaftshilfe als in erster Linie ehrenamtliche Aufgabe sehen bzw. im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenzen zu einem versicherungsfreien und steuerfreien Dazuverdienst gelangen.
- Für die Gruppe der HelferInnen, welche ein Bedürfnis nach sozialer Absicherung haben, wurde zudem das Beschäftigungsverhältnis des freien Dienstnehmers geschaffen, bei welchem die steuerliche Einkommensveranlagung Sache des Dienstnehmers und die Sozialversicherung zum Teil Sache der öffentlichen Träger ist.
- Einige wenige Institutionen oder Gemeinden decken ihren Kapazitätsbedarf zwecks Verbesserung des Angebotes teilweise auch durch angestellte Mitarbeiter ab.
- Die Strukturkosten (Administration, Leitung, Organisation) werden von der öffentlichen Hand getragen.
- Die direkten Klientenstunden werden teils durch die Institutionen, aber auch im Direktinkasso durch die HelferInnen selbst eingehoben.

- Den Aufzeichnungen der ARGE Mobile Hilfsdienste kann entnommen werden, dass der an die Klienten verrechnete Tarif mit durchschnittlich 8,- EUR / Stunde (von 6,- bis 9,90) landesweit sehr unterschiedlich ist.
- Einige Institutionen verrechnen zusätzlich auch Nachttarife und Wochenendaufschläge.
- Einheitlich enthält der Satz bei keinem der Mobilien Hilfsdienste einen Deckungsbeitrag für die DG-Beiträge. Einige wenige heben Teildeckungsbeiträge zur Abdeckung der Strukturkosten ein.

9.2 Grundsätzliche Systemüberlegung

Die oben angeführte Systematik birgt einige Nachteile in sich, welche teils systemimmanent sind, aber bei der gewünschten semiprofessionellen Organisation in Kauf genommen werden.

Diese Nachteile verlieren jedoch ihre Vernachlässigbarkeit, wenn die Anforderungen in zeitlicher und fachlicher Natur sowie die Vernetzungsanforderungen größer werden.

Und genau diese Situation drängt sich immer mehr in den Vordergrund.

Die Projektgruppe hat daher nachfolgende grundsätzliche Prämissen für ein überarbeitetes System definiert:

- ➔ Um den Kapazitätsanforderungen gerecht werden zu können, brauchen wir in den Arbeitsteams eine Mischung aus angestellten und freiberuflichen Kräften.
- ➔ Im Hinblick auf eine erträgliche Kostenentwicklung soll das Verhältnis der Einsatzstunden zwischen angestellten und freiberuflichen MitarbeiterInnen im Bereich zwischen 1 : 4 bis 1 : 6 liegen.
- ➔ Der Nachteil der freiberuflichen Kräfte gegenüber den angestellten MitarbeiterInnen (keine bezahlten Nebenzeiten, Fahrtspesen etc.) ist durch eine Honorarkorrektur zumindest annäherungsweise zu beheben.
- ➔ Gegenüber den Klienten gelangt durch die Einrichtungen ein Einheitstarif zur Verrechnung, welcher auf einer kalkulatorischen Gesamtgrundlage basiert.
- ➔ Freiberufliche MitarbeiterInnen erhalten ihr Honorar zu fix kalkulierten Tarifen auf Nachweis der Leistung von der jeweiligen Einrichtung.
- ➔ Zusätzliche Einhebung eines Deckungsbeitrages per Einsatzstunde zur teilweisen Finanzierung der Organisations- und Strukturkosten der Einrichtung.
- ➔ Eines der Kalkulationsziele ist es, dass die Belastungen für die öffentliche Hand durch Nebenkosten- und Strukturkostenabgeltungen nicht merklich höher werden.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

- Jedoch liegt es im Ermessen von Land und Gemeinden, die Kalkulationspreise durch politische Übergangstarife oder auch soziale Staffelpreise abzufedern.

9.3 Versuch der Klassifizierung nach Kapazitätsgrößen

Die Größe der einzelnen MOHI nach Anzahl ihrer MitarbeiterInnen und Einsatzstunden hat sowohl im Hinblick auf die Anforderungen, als auch auf die Flexibilität des Angebotes einiges an Bedeutung.

Die Arbeitsgruppe hat daher versucht, die Institutionen nach der Anzahl ihrer Einsatzstunden in einen Größenraster einzuordnen und ist zu folgenden Kategorien gelangt:

Nr.	Anzahl der Jahres-Einsatzstunden	entspricht etwa dem MOHI ...
1	mehr als 25.000	Feldkirch
2	ab 10.000 bis 25.000	Dornbirn Marktstraße
3	ab 1.500 bis 10.000	Vorderland
4	bis 1.500	Meiningen

9.4 Die Grundlagen der Plankalkulation

a) Verhältnis Einsatzstunden Freiberufler zu Angestellten

Bei den Angestellten (Dienstposten) ist es sinnvoll, diese in Teilzeitbeschäftigungen aufzuteilen.

Nr.	Einsatz- Std. per Jahr	Verhältnis Einsatzstd. 1: 4			Verhältnis Einsatzstd. 1 : 6		
		Std. Angest.	= Anz. Angest. Vollzeit	Std. Frei- berufler	Std. Angest.	= Anz. Angest. Vollzeit	Std. Frei- berufler
1	60.000	12.000	10,4	48.000	8.570	7,5	51.430
2	25.000	5.000	4,3	20.000	3.570	3.1	21.430
3	10.000	2.000	1,7	8.000	1.430	1,2	8.570
4	1.500	405	0,3	1.100	540	0,4	960

(*) Bei einem MOHI der Größe Nr. 4 (bis 1.500 Std.) gerät diese zu Grunde gelegte Struktur an die Grenzen des Machbaren, denn ein Angestelltenverhältnis unter einem Beschäftigungsgrad von rund 30 – 40 % (entspricht ca. 12 – 16 Wochenstunden) kann für einen solchen Betrieb nicht mehr als effizient bezeichnet werden. Dies drückt natürlich auch auf die Kostenbelastung je Einsatzstunde, wie sich nachfolgend zeigen wird.

b) Definition der Einstufung der Angestellten

Für die Kostenberechnung bzw. den Kostenvergleich wurde ein durchschnittliches Dienstverhältnis wie folgt angenommen:

Grundlage: Kollektivvertrag zwischen dem Arbeitgeberverein (AGV) für Sozial- und

Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg und der Gewerkschaft der Privatangestellten

Einstufung: Gehaltsklasse IV Fachbereich angeleitete Angestellte ohne einschlägige Ausbildung

Dienstjahre: 15 Jahre

Bruttogehalt 2003 : 1.622,-- EUR / Monat

Dies entspricht einer Nettoentlohnung per Monat (ohne Berücksichtigung von Steuerfrei- und -Absetzbeträgen) von ca. EUR 1.145,--.

Bei einer Normarbeitszeit von 164 Std. je Monat sind dies 6,98 EUR / bezahlter Stunde (incl. Urlaub, Feiertage, Bildung etc.).

c) Honorierung Freiberufler:

Das Honorar für Freiberufler (freie Dienstnehmer und Neue Selbständige) wird zwecks Teilabgeltung der Nebenzeiten und Nebenkosten um 20 % erhöht. Das heißt der derzeit geltende Durchschnittssatz von ca. 8,-- EUR / Stunde wird für die Kalkulation auf 9,60 EUR / Stunde angehoben.

d) Leistungsstunden je MitarbeiterIn:

Die durchschnittliche Jahresstundenleistung (Arbeitszeit mit und bei Klienten) wird bei einer Angestellten mit ca. 1.350 Std. angesetzt.

Zu beachten ist dabei, dass neben der Klientenarbeit bei einer MOHI-Helferin noch folgende Nebenzeiten anfallen (unabhängig ob Voll- oder Teilzeitbeschäftigung):

- Wegzeiten: sind sehr unterschiedlich nach Region , da manche nur innerhalb des eigenen Gemeindegebietes agieren, andere wiederum in Nachbargemeinden ihren Einsatz haben (z. B. Klostertal, Montafon, Leiblachtal usw.). Dieselbe Helferin kann an einem Tag mehrere Einsätze bei verschiedenen Klienten haben und hat dadurch auch mehrere Anfahrtszeiten am selben Tag.
- Besprechungen: Einsatz- und Teambesprechungen, Sitzungen, MOHI-Treffen regional und überregional.
- Weiterbildung / Schulung: intern und extern

Die durchschnittliche Einsatzzeit je Jahr und FreiberuflerIn ist in der Kalkulation mit 250 Std. angesetzt.

9.5. Die Kalkulationsergebnisse

Nr.	Einsatz-Std. pro Jahr	Besch. Verh.	Kosten	Kosten	Gesamt- Kosten	LNK-Anteil Land, Gem.	Ziel- Kosten	Zielpreis je Stunde
			Angestellte	Freiberufler				
1	60.000	1 : 4	266.441	485.578	752.018	24.778	727.241	12,12
		1 : 6	190.315	520.079	710.393	26.364	684.029	11,40
2	25.000	1 : 4	111.017	202.253	313.270	10.253	303.017	12,12
		1 : 6	79.298	216.700	295.998	10.985	285.013	11,40
3	10.000	1 : 4	44.407	81.072	125.479	4.272	121.207	12,12
		1 : 6	31.719	86.680	118.399	4.394	114.005	11,40
4	1.500	1 : 4	8.992	11.158	20.151	598	19.552	13,03
		1 : 6	11.990	9.763	21.753	547	21.206	14,14

Erläuterungen zur Kalkulationstabelle:

LNK-Anteil Land + Gemeinden:

Von den Freiberuflern werden ca. 1/3 Freie Dienstnehmer (FDN) + 2/3 Neue Selbständige gerechnet. Für die FDN ist ein DG-Beitrag in Höhe von 17,8 % zu entrichten. Bisher übernehmen das Land davon 60 % und die Gemeinden 40 %.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

Eine Übersicht der Gehaltsklasse IV – Fachbereich aus dem Kollektivvertrag für Angestellte in privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen Vorarlbergs ist als Anlage beigefügt.

9.6 Interpretation der Kalkulationsergebnisse

Die Ergebnisse dieser Mischkalkulation zeigen ganz deutlich auf, dass mit einer einzelkalkulationsunabhängigen Preisgestaltung die Lösung einiger Probleme wesentlich rascher vorangetrieben werden könnten, wie in der Ist-Situation.

- ➔ Der Preisanstieg ist mit einem Ziel – Endpreis von rund 12,- EUR/Stunde in einem erträglichen Maße gegeben.
- ➔ Die Verrechnungspreise sind für alle Klienten gleich.
- ➔ Durch die Neukonstruktion könnte der Anteil der angestellten Mitarbeiter in einem für beide Seiten vorteilhaften Verhältnis erhöht werden.
- ➔ Gleichzeitig würde auch eine notwendige Anpassung der Freiberufler – Einkommen an die Angestellteinkommen erfolgen – Der Abstand des Nettoeinkommens zwischen Angestellten und Freiberuflern widerspiegelt in etwa das notwendige Mehreinkommen der Freiberufler für die Nichtbezahlung von Nebenleistungen wie Fahrtzeiten, Fahrtkosten usw.
- ➔ Die Klarheit und Korrektheit der Verrechnung wird erhöht, da sämtliche Zahlungsflüsse über die MOHI abgewickelt werden.
- ➔ Die Leistungstarife sind bei voller Kostendeckung dieselben, gleich ob die Organisation groß oder klein ist. Lediglich Kleinstorganisationen hätten einen Handlungsbedarf, welcher aber auch ohne Kalkulationsdruck gegeben wäre, um die Einrichtungen effizient führen zu können.
- ➔ Es wird davon ausgegangen, dass es so gut wie keine Überstunden gibt. Bei Wochenenddiensten werden schon jetzt bis zu 50 % Aufschläge auf die Tarife verrechnet. Diese Dienstzeiten wurden daher in der Kalkulationsbasis nicht berücksichtigt.

10. Abschlussbeurteilung und Handlungsempfehlung

10.1 Abschlussbeurteilung

Wir, die Arbeitsgruppe der ARGE MOHI möchten sowohl den politisch Verantwortlichen, den MOHI-Trägern, als auch den Umsetzungsverantwortlichen empfehlen, einen Umstrukturierungsprozess im Sinne dieses Konzeptvorschlages in die Wege zu leiten.

Die wichtigsten Vorteile hieraus sind:

- ➔ Die Ziel - Preisangleichung führt zu einem erträglichen Aufwandsaufkommen für die zu betreuenden Mitbürger und gleichzeitig zu einem lebensnotwendigen Kalkulationsspielraum für die Einrichtungen.
- ➔ Die MOHI bekommen mit dieser Grundlage eine sehr brauchbare betriebswirtschaftliche Handlungsanweisung.
- ➔ Die öffentlichen Träger haben bis auf leicht höhere Strukturkosten (Mehraufwand für Lohnverrechnung und Leistungsabrechnung) keine dauernden Mehrbelastungen zu tragen.
- ➔ Es wird möglich, durch eine gesunde Mischung aus Angestelltendienstzeiten und Freiberuflereinsatzzeiten die Schlagkraft und Flexibilität der Einrichtungen zum Wohle des Klientels entscheidend zu erhöhen.
- ➔ Diese Mischlösung ermöglicht dadurch beispielsweise, dass die MOHI ihre Leistungen marktgerecht anbieten können, was vorher aus Gründen von Kapazitätsengpässen oft nicht realisierbar war im Gegensatz zu Anbietern aus Osteuropa.
- ➔ Auf nicht in jedem Falle sinnvolle „Rund um die Uhr Betreuungen“ durch osteuropäische Kräfte kann mit gezielten und geplanten Zielbetreuungen der

vernetzten Vorarlberger Pflege- und Hilfskräfte geantwortet werden, welche einer Kostenvergleichsrechnung mit Sicherheit standhalten werden.

- ➔ Die Arbeitsplatzattraktivität (vor allem für Frauen) wird durch das breitere Angebot wesentlich verbessert.
- ➔ Ebenso entwickelt sich der Anstieg der sozialen Absicherung der MitarbeiterInnen sehr vorteilhaft.
- ➔ Dadurch wird es für die Einrichtungen wiederum wesentlich leichter, dringend gesuchtes, gutes Personal rekrutieren zu können.
- ➔ Einige Nachteile der FreiberuflerInnen werden wesentlich gemindert.
- ➔ Durch die Leistungsverrechnung über die Einrichtungen wird die Transparenz verbessert. Gerüchte über Schwarzarbeit verlieren gleichzeitig ihre Berechtigung.

10.2 Handlungsanweisung und Schlussempfehlung

Die MOHI haben zufolge vieler Kundenrückmeldungen den Ruf, sehr preisgünstig zu sein. Es müsste daher den Klienten gut vermittelbar sein, dass eine Preiskorrektur mit sanftem Übergang die MOHI in ihrem Bemühen unterstützt, ihre Dienstleistungen sowie die hohe Qualität langfristig abzusichern.

Die Arbeitsgruppe der Arge MOHI empfiehlt den Verantwortlichen Kräften, eine rasche Umstellung auf das empfohlene neue System bzw. nötige Voraussetzungen dafür zu schaffen.

Hierzu erlaubt sich die Arbeitsgruppe folgende begleitende Empfehlungen abzugeben:

- ➔ Überprüfung der effektiven Strukturgröße und ev. Aufnahme von Kooperationsgesprächen

- Umstellung des Verrechnungssystems - Der Geldfluss sollte im Hinblick auf künftige Entwicklungen über die Einsatzstelle laufen (nicht Klient / Helferin)
 - das ist für das System erforderlich
 - es garantiert eine höhere Transparenz
 - die Versicherungsleistungen sind gewährleistet
- Neugestaltung der Preise
- Hinweis auf das Pflegegeld: dieses kann nur einen Teil der MOHI-Kosten abdecken, da es auch für andere Dienste sowie für pflegende Angehörige verwendet wird.
- Information der Öffentlichkeit
- Änderung der Personalstruktur
- Permanente Verbesserung des Angebotes

Da die empfohlene Tarifierhöhung zwar im Vergleich zu anderen Marktangeboten in einem leistungsgerechten Rahmen liegt, die Erhöhung aber von den derzeit besonders niedrigen Tarifen nicht unbeträchtlich ist, wäre eine Übergangslösung in zwei Richtungen mit Unterstützung der öffentlichen Hand sicher wie folgt zu überlegen:

- Stützung des Leistungssatzes über einen mittelfristigen Zeitraum (z.B. Erhöhung um 1,-- EUR / Stunde bei einer Stützung von EUR 3,-- / Stunde, sodann auf 3-5 Jahre mit abnehmender Stützung Erreichung des Zielpreises durch Kundenabgeltung).
- Für finanziell schwache Klienten sollen die Möglichkeiten der Sozialhilfe in Form von Zuschüssen zur Abfederung des Tarifes ausgeschöpft werden.

Die ARGE Mobile Hilfsdienste ist bereit, bei Einzel- oder Gesamtumstrukturierungen beratend und unterstützend zu agieren, wo dies gewünscht wird.

Die Zukunft der MOHI

Anforderungen und Perspektiven zur Bewältigung des Versorgungsbedarfes für die Vorarlberger Bevölkerung

Konkrete Beispiele oder Vorschläge zu den angeführten Punkten sollen hier nicht beschrieben werden, da jeder MOHI individuelle an die örtlichen Gegebenheiten angepasste Lösungen braucht.

Feldkirch, Oktober 2003

Die Arbeitsgruppe der
ARGE Mobile Hilfsdienste