

GUT AUFGESTELLT: *So bereiten Sie sich vor*

*Das neue Instrument gibt Empfehlungen für eine neue
Aufgabenverteilung zwischen Fach- und Hilfspersonen.
Das erfordert Planung.*

TEXT: MICHAEL WIPP

So viel vorweg: Das neue Instrument zur Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege (Pe-BeM) ist ein sehr komplexes Verfahren. Dahinter steckt eine mathematische Gleichung, aus der sich der Personalbedarf ableitet. Die Aufgabe der Verantwortlichen in den Pflegeeinrichtungen ist, die relevanten Daten zu ermitteln. Die Mathematik dahinter übernimmt dann ein Algorithmus. Es trägt aber zum Verständnis des neuen Verfahrens bei, wenn Sie sich mit dessen Logik vertraut machen. Die beiden zentralen Werte zur Personalbemessung sind:

- interventionsbedingte Zeitmenge
- Arbeitszeit einer Pflegeperson

Die Gleichung zum Errechnen des Personalbedarfs ist, grob vereinfacht: Interventionsbedingte Pflegezeit nach Qualifikationsniveau geteilt durch die Arbeitszeit. Die bewohnerbezogene Pflegezeit ergibt sich, indem die erforderliche Zeit für die Durchführung sämtlicher Pflegemaßnahmen bei allen Bewohnern addiert wird, zum Beispiel hochgerechnet auf ein ganzes Jahr. Diesen Wert dividieren Sie durch die Netto-Jahresarbeitszeit einer Pflegeperson in Stunden. Diese liegt im Regelfall zwischen 1 500 und 1 650 Nettostunden.

Auf diese Weise erhalten Sie die jeweils benötigte Personalmenge in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für die unterschiedlich qualifizierten Personalkategorien wie Pflegefachpersonen oder Hilfskräfte. Kleiner Rückblick auf den Beitragsteil 1: Das Personalbemessungsverfahren definiert, über welches Qualifikationsniveau (QN) Pflegenden verfügen sollten, um bestimmte Tätigkeiten auszuüben. Eine Aufgabe wie den Service im Lebensumfeld (Qualifikationsniveau 1) kann eine Pflegeperson ohne fachliche Ausbildung verrichten. Maßnahmen wie die Steuerung und Gestaltung von komplexen

Pflegeprozessen (Qualifikationsniveau 4) sind hingegen Pflegefachpersonen vorbehalten.

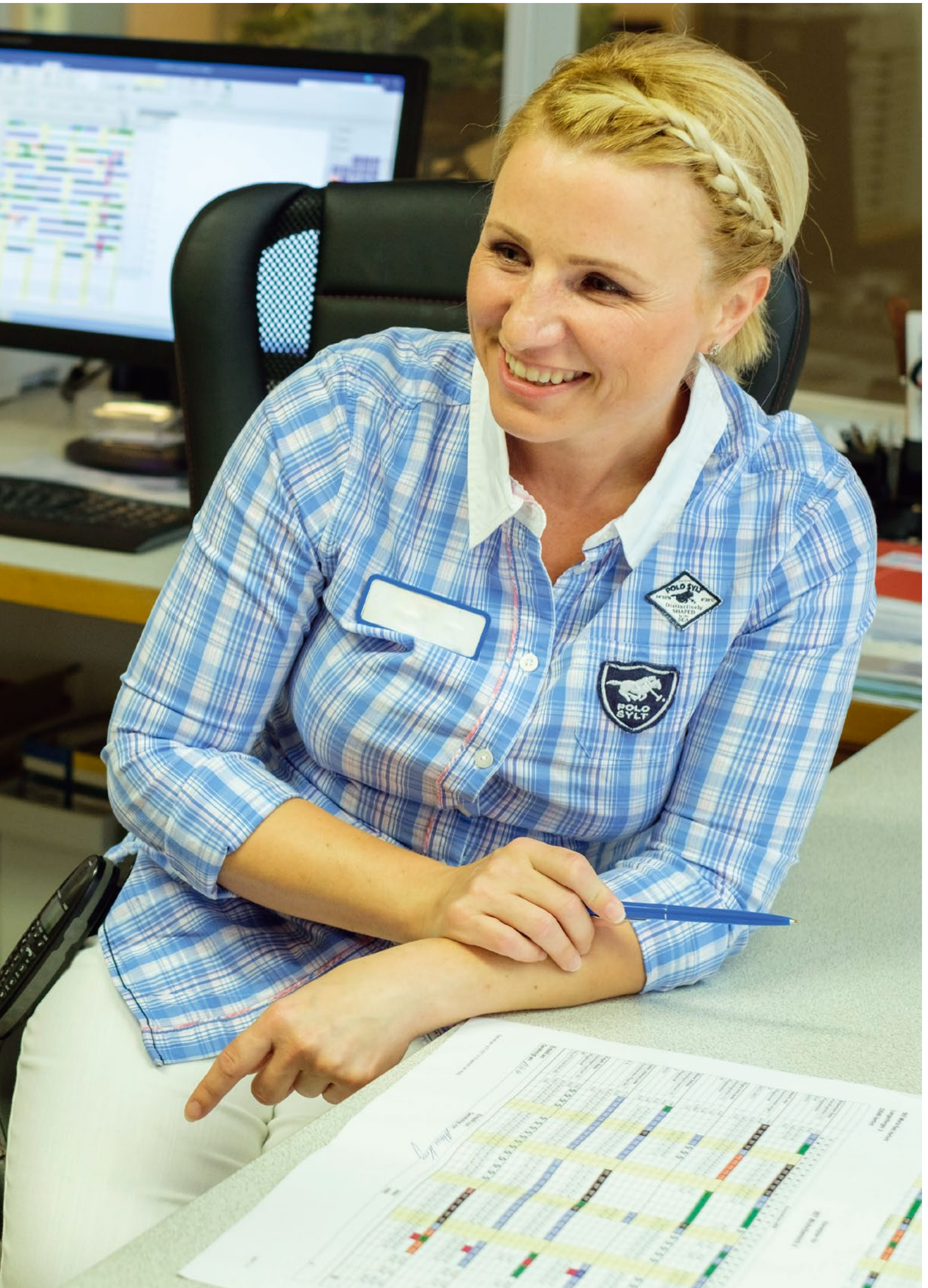
Zusammengefasst bedeutet das: Die bewohnerbezogene Menge der Interventionen, die jeweils dafür erforderlichen Qualifikationsniveaus sowie die erforderlichen Zeitkomponenten geben die gesamte Personalmenge nach Qualifikation unterteilt vor.

Ein Personalsockel sieht eine Mindestmenge an Pflegefachpersonen vor

Der zweite Zwischenbericht des Personalbemessungsinstruments empfiehlt für kleine Einrichtungen außerdem die Einführung eines Personalsockels für Pflegefachpersonen. Das heißt: Auch in Zeitfenstern, in denen keine explizit den Fachpersonen vorbehaltenen Aufgaben anfallen, sollte trotzdem eine Mindestanzahl an Pflegefachpersonen anwesend sein. Nur so ist sichergestellt, dass die Pflegeteams auf unvorhergesehene Ereignisse fachlich reagieren können. Dieser Personalsockel ist nicht zu verwechseln mit gegenwärtigen Fachkraft-Anhaltswerten wie „1 zu 30 (Bewohner) im Tagdienst“.

Am Beispiel des zweiten Zwischenberichts zur Personalbemessung (Seite 235) hat sich auf Grundlage der Pflegestatistik 12/2017, beruhend auf einer bundesweiten Pflegegradverteilung, ein Personalschlüssel von 1 zu 1,8/Durchschnittsbewohner ergeben, der sich insgesamt wie folgt darstellt:

- Pflegegrad (PG) 1 = 1:3,7
- PG 2 = 1:3,1
- PG 3 = 1:2,2
- PG 4 = 1:1,5
- PG 5 = 1:1,1





Tätigkeiten,
die keine Qualifikation
als Pflegefachperson
voraussetzen,
sollen vorrangig
Hilfskräfte aus-
üben.

» Der Fachkraftanteil nimmt mit steigendem Pflegegrad zu

Die Personalschlüssel umfassen Berufsgruppen der Pflege- und Betreuungsarbeit, einschließlich aktueller Sonderschlüssel aus den Bundesländern. Auch Pflegedienstleiter und Betreuungskräfte mit Weiterbildung nach § 43b SGB XI sind darin eingeschlossen.

Der Zwischenbericht bestätigt, dass die Nettoarbeitszeit eine wichtige Komponente für verlässliche Dienstplanung ist. Darauf hat der Verfasser bereits 2005 in der ersten Auflage des Fachbuches „Regelkreis der Einsatzplanung“ (Vincentz Network) hingewiesen, das im Literaturverzeichnis des zweiten Zwischenberichts explizit aufgeführt ist.

Die Fachkraftanteile im neuen Personalbemessungsverfahren sind in den unteren Pflegegraden deutlich niedriger und steigen mit zunehmendem Pflegegrad an. Beim Durchschnittsbewohner ergibt sich eine Fachkraftquote von 38 Prozent. Dieser Wert ist mit der derzeitigen Fachkraftquote allerdings kaum vergleichbar. Zum einen liegt ihm eine vollkommen andere Systematik zugrunde. Zum anderen sieht das neue Verfahren zur Personalbemessung in Summe eine wesentlich höhere Mitarbeiterausstattung vor. Da die Quote eine rein prozentuale Betrachtung ist, könnte durch den Vergleich mit der derzeitigen Fachkraftquote die falsche Schlussfolgerung entstehen, dass weniger Fachpersonen gebraucht würden.

Auf die Frage, wieviele Vollzeit-Mitarbeiter jeder Einrichtung zur Verfügung stehen werden, gibt es keine pauschale Antwort. Die Anzahl ergibt sich aus der konkreten Bewoh-

nerstruktur und den damit einhergehenden Interventionsbedarfen. Das ist auch künftig in den vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Kostenträgern und der jeweiligen Einrichtung abzubilden.

Die Aufgabenfelder brauchen eine Neuverteilung

Allerdings kommt es zwangsläufig zu einer Verschiebung der Tätigkeiten im bisherigen Sinne. Das ist auf die kompetenzorientierte Zuordnung der pflegerischen Interventionen zu den einzelnen Qualifikationsniveaus sowie auf den Mehrbedarf der Assistenzkräfte zurückzuführen. Durch den bedarfsorientierten Qualifikationsmix entstehen für alle Pflegenden spezifische Aufgabenfelder. Konkret bedeutet das: Pflegefachpersonen sollten sich zukünftig vorrangig auf Fachkraftaufgaben konzentrieren. Assistenz- und Hilfspersonen hingegen erbringen gezielt Leistungen, die keine Qualifikation als Pflegefachperson voraussetzen.

Dies erfordert ein Aufbrechen der etablierten und oftmals wenig kompetenzorientierten Arbeits- und Organisationsprozesse in den Einrichtungen. Vorrangige Aufgaben der Pflegefachpersonen sind zukünftig unter anderem:

- Vorbehaltsaufgaben nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG)
- komplexe Pflegeanforderungen
- Koordination, Anleitung und Überwachung der Hilfskräfte

Durch die empirischen Ergebnisse des Zwischenberichts zum Personalbemessungsverfahren steht fest: Pflegefach-

Schwerpunkt

personen in Deutschland üben vielfach Tätigkeiten aus, die in anderen Ländern explizit pflegerische Hilfskräfte oder andere Assistenzberufe erbringen. Aus der Alltagspraxis ist uns allen bekannt, dass es den Pflegefachpersonen oftmals schwer fällt, ihren Vorbehaltsaufgaben oder fachlichen Tätigkeiten fachgerecht nachzukommen. Dieser Umstand ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Hilfskräfte fehlen, an die sie delegierbare Tätigkeiten weitergeben können. Der hohe Bedarf an Pflegehilfskräften, der sich mit dem zweiten Zwischenbericht zeigt, sollte also dazu führen, analog zum Pflegeberufegesetz länderübergreifende Maßstäbe auch in der Pflegehelferausbildung anzustreben (2. Zwischenbericht, Seite 351).

Fachpersonen leiten an, koordinieren und tragen die Hauptverantwortung

Arbeitsablaufstrukturen und Prozesse umzugestalten, ist Voraussetzung dafür, dass der bedarfsorientierte Personalmix mit deutlich mehr Hilfskräften zukünftig auch zu einer tatsächlichen Verbesserung der Pflegequalität führt. „Pflegefachkräfte müssen also auch im Kontext des veränderten Qualifikationsmixes gezielt und stärker zur Anleitung

und Koordination pflegerischer Hilfskräfte befähigt werden. Pflegenden mit QN 4 und höher sind hier durch ihre fachliche Verantwortung für die Versorgung der Bewohner*innen gefordert, die Organisation des Pflegealltags zu reflektieren und anzupassen“ (2. Zwischenbericht; Seite 351).

Die Einführung des Personalbemessungsinstruments wird nach den Empfehlungen des zweiten Zwischenberichtes voraussichtlich in einem zeitlich gestreckten Stufenplan erfolgen. Das ist insofern sinnvoll, weil (ordnungsrechtliche) Landesregelungen den Inhalten angepasst werden sollten. Zudem ist es eine enorme und ernstzunehmende Aufgabe, Arbeitsprozesse in den Einrichtungen sowie jahrelang praktizierte Denk- und Handlungsstrukturen der Beteiligten umzustellen. Folgende Maßnahmen können Pflegedienst- und Wohnbereichsleiter aber schon heute einleiten:

- Prüfen, ob Rollenprofile, Aufgabenbeschreibungen und Verantwortungsbereiche mit den neuen Qualifikationsniveaus übereinstimmen.
- Arbeitsablauf- und Organisationsstrukturen überprüfen: Wer macht wann was mit welcher Qualifikation?
- Weiterqualifizierung von Pflegehilfskräften: Wer kann gefördert werden?

»»

Ihr Online-Tool für gut organisierten Arbeitsschutz BGW Orga-Check

Sichere und gesunde Arbeitsplätze sorgen für mehr Qualität und Wirtschaftlichkeit Ihres Unternehmens.

Verbessern Sie Ihre betriebliche Arbeitsschutzorganisation: Schnell und unkompliziert können Sie diese mit den Bausteinen des BGW Orga-Checks prüfen. So sind Sie gut aufgestellt, wissen, was zu tun ist und welche rechtlichen Grundlagen Sie einhalten müssen.

Starten Sie mit dem Selbsttest auf
www.bgw-online.de/orga-check

Optional auch mit Auszeichnung und Bonus.
Mehr Infos auf www.bgw-online.de/orga-check-plus

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



pflegefach-
personen sollen in
Zukunft Pflegepro-
zesse stärker
koordinieren,
organisieren und
steuern, während
Hilfskräfte sie
entlasten.

- » ● Vorbehaltsaufgaben nach dem Pflegeberuf-
gesetz berücksichtigen und zuordnen.
- Personal- und Organisationsentwicklungs-
prozesse überdenken.
- (Weiter-)Qualifizierung von Betreuungskräf-
ten zu Pflegeassistentenkräften.
- Anteile direkter und indirekter Pflegetätig-
keiten definieren.

Ausblick und Empfehlungen: großer Mehrbedarf im Assistenzbereich

Aus dem zweiten Zwischenbericht ergeben sich folgen-
de Empfehlungen für die stationäre Langzeitpflege: Nach
Abschluss der Erprobung am 30. Juni soll das Personalbe-
messungsinstrument gestaffelt eingeführt werden. Beglei-
tend sollte sich die Personalmenge erhöhen und evaluiert
werden, wie sich diese Maßnahme auswirkt. Ein Personal-
mehreinsatz sollte flächendeckend erfolgen, wobei das Zu-
satzpersonal primär ein Qualifikationsniveau unterhalb der
Pflegefachpersonen aufweisen sollte. Zudem sollten die
Pflegeeinrichtungen Bildungsangebote innerhalb der Qua-
lifikationsniveaus QN 1 bis QN 3 anbieten, um eine Höher-
qualifizierung innerhalb der pflegerischen Assistenzberufe
zu ermöglichen.

Der Personalmehrbedarf beträgt bei Assistenzkräften
69 Prozent und bei Fachpersonen 3,5 Prozent. Insgesamt
besteht ein Mehrbedarf an Pflegepersonen von 36 Prozent
(2. Zwischenbericht; Seite 245). Diese Prozentzahl ist nicht
pauschal auf jede Einrichtung übertragbar, sondern hängt
von der gegenwärtigen bundeslandspezifischen Personal-

ausstattung in Verbindung mit den hier genann-
ten Kriterien ab.

Das Personalbemessungsinstrument legt so-
mit keine generell geltenden Personalschlüssel
fest. Vielmehr ermöglicht es, den Personalbe-
darf jeder Einrichtung auf Grundlage der ge-
nannten Faktoren zu berechnen. Die handel-
nden Führungspersonen sind zukünftig also noch
mehr in der Pflicht, eine bewohner- und mitarbeiterbezoge-
ne Dienst- und Einsatzplanung zu gewährleisten. <<<

MEHR ZUM THEMA

Buchtipp

**Michael Wipp: Regelkreis der Einsatzplanung.
Dienstpläne sicher und effizient erstellen.
Vincentz Network, Hannover, 2018**



Michael Wipp

verfügt über mehr als 30-jährige berufs-
praktische Erfahrung in der Altenhilfe.
Seit 2017 ist er Inhaber von WippCARE,
Beratung & Begleitung für Pflegeeinrich-
tungen. www.michael-wipp.de