

1 Ab Juli 2023 soll ein neues Personalbemessungsverfahren in
2 den stationären Altenpflegeeinrichtungen Anwendung finden.
3 Doch was genau ist darunter zu verstehen? Kurz gesagt: Beim
4 Personalbemessungsverfahren wird ermittelt, wieviel Personal
5 mit welcher Qualifikation, zu welcher Zeit und an welchem
6 Ort benötigt wird. Es gibt demzufolge an, wie viele
7 Arbeitskräfte gebraucht werden, um alle anfallenden Aufgaben
8 zu bewältigen und so die Unternehmensziele zu erreichen. In
9 der Pflege handelt es sich hierbei um die Versorgung der
10 pflegebedürftigen Personen und zeitgleich um ein möglichst
11 wirtschaftliches Arbeiten. Die Ermittlung des
12 Personalbedarfes gestaltet sich daher wie folgt: Es wird
13 bestimmt, wieviel Mitarbeitende mit welcher Qualifikation im
14 Verhältnis zur Bewohneranzahl in Abhängigkeit vom Pflegegrad
15 benötigt werden, um eine fachgerechte Pflege
16 sicherzustellen.

17 **Früher war alles besser? - nicht bei der Personalbemessung**

18 Ab Juli 2023 treten Veränderungen im Rahmen der
19 Personalbemessung in Kraft. Eine deutschlandweite
20 Etablierung in allen stationären Pflegeeinrichtungen soll
21 bis Dezember 2025 erfolgen.

22 Wichtig: Das neue Personalbemessungsverfahren ist nur für
23 eine Umsetzung in stationären Einrichtungen gedacht. Für den
24 ambulanten Bereich wird jedoch ebenso über die Entwicklung
25 und Etablierung neuer Modelle der Arbeitsorganisation
26 nachgedacht. Für die teilstationäre Pflege wird aktuell kein
27 Handlungsbedarf gesehen.

28 Wie sieht das aktuelle Bemessungsverfahren aus? Derzeit gibt
29 es keine bundeseinheitlichen Regelungen zur Ermittlung des
30 Personalbedarfes. Seit 1993 erfolgt die Ermittlung des

1 Bedarfes anhand der Fachkraftquote, welche aussagt, dass
2 mindestens 50% des Personals Fachkräfte sein müssen. Das
3 Problem hier: Es wurde nie ein objektiv ermittelter Bedarf
4 als Grundlage festgelegt, auf dessen Ergebnisse die
5 Personalbemessung erfolgen kann. Zusätzlich gibt es kein
6 bundeseinheitliches System zur Personalermittlung, sodass
7 jedes Bundesland unterschiedliche Personalrichtwerte zur
8 Festlegung des Personalschlüssels nutzt.

9 Es wird also deutlich, dass das aktuelle Verfahren nicht
10 bedarfsgerecht gestaltet wurde und die derzeitigen
11 Personalschlüssel nicht dem eigentlichen Bedarf entsprechen.

12 **Auf zu neuen Ufern - welche Ziele verfolgt das neue**
13 **Verfahren?**

14 Mit dem Hintergrund des demografischen Wandels ist das
15 Sicherstellen einer professionellen und fachgerechten Pflege
16 erforderlich und es bedarf einer kompetenten Versorgung der
17 pflegebedürftigen Personen. Zeitgleich werden gute
18 Arbeitsbedingungen gefordert, um eine bessere
19 Arbeitszufriedenheit zu ermöglichen.

20 Um dies zu erreichen, sieht das neue Bemessungsverfahren
21 vor, dass der Fachkrafteinsatz dem aktuellen Bedarf
22 entsprechen soll, d.h. dass sich bei einer höheren Anzahl an
23 pflegeintensiveren Bewohnerinnen und Bewohner auch der
24 Personaleinsatz erhöht.

25 Grundlage für das neue Verfahren ist die Umsetzung des
26 Pflegestärkungsgesetzes von 2016. Dieses besagt, dass ein
27 wissenschaftlich fundiertes und einheitliches System zur
28 Bemessung des Personals entwickelt und erprobt werden soll.
29 Die Entwicklung eines neuen Personalbemessungsverfahrens ist
30 jedoch keine kurzfristige Idee. Schon länger wurde über ein

1 einheitliches System zur Personalbestimmung nachgedacht,
2 doch viele Umsetzungsversuche scheiterten.

3 **Die Rothgang-Studie zur Entwicklung des neuen Verfahrens**

4 *[Abschnitt nicht in Leseprobe enthalten]*

5 **Neuerungen auf einen Blick – wie sieht das neue Verfahren** 6 **aus?**

7 Die wichtigste Aufgabe des neuen Verfahrens ist eine
8 bundeseinheitliche Personalbedarfsermittlung. Dabei soll
9 sich der Qualifikations- und Personalmix an der
10 Bewohnerstruktur und deren Hilfebedarf, der sich aus dem
11 Pflegegrad ergibt, orientieren. Somit erhält jede
12 Einrichtung eine individuelle Fachkraftquote, also einen
13 persönlichen Personalmix.

14 Zwei wichtige Begrifflichkeiten in diesem Zusammenhang sind
15 der Case- und Care-Mix. Beide Größen werden benötigt, um den
16 tatsächlichen Bedarf an Personal einer Einrichtung zu
17 ermitteln.

18 Der Case-Mix gibt die Anzahl der pflegebedürftigen Personen
19 einer Einrichtung in Anhängigkeit nach den Pflegegraden an.

20 Der Care-Mix beschreibt die Personalmenge anhand der
21 nachfolgenden vier Qualifikationsstufen:

- 22 - Fachkräfte
- 23 - Assistenzkräfte mit zweijähriger Ausbildung
- 24 - Assistenzkräfte mit einjähriger Ausbildung
- 25 - angelernte Kräfte

26 Wo früher die Fach- und Hilfskräfte zu gleichen Teilen
27 aufgeteilt wurden, soll nun ein Qualifikationsmix für eine
28 bedarfsgerechte Verteilung sorgen.

29 Aus der noch aktuell vorherrschenden Fachkraftquote, die
30 angibt, dass das Personal von Pflegeeinrichtungen zu jeweils

1 ca. 50% aus Fachkräften und Hilfskräften bestehen soll, wird
2 der neue Qualifikationsmix. Die Verteilung des Personals
3 wird hierbei mit „40/30/30“ beschrieben. Somit gestaltet
4 sich die Zusammensetzung künftig wie folgt:

- 5 - ca. 40% Fachkräfte
- 6 - ca. 30% Assistenzkräfte mit 1- oder 2-jähriger
7 Ausbildung
- 8 - ca. 30% Hilfskräfte ohne Assistenz- oder
9 Helferausbildung

10 Wie geht es nun weiter? Ab 2021 erfolgt die Erprobung des
11 Modellprogramms in einer begrenzten Anzahl vollstationärer
12 Pflegeeinrichtungen. Die Basis der Personalausstattung der
13 Einrichtung richtet sich nach den Vorgaben der neuen
14 Berechnungen, also dem Algorithmus 1.0. Es soll
15 sichergestellt werden, dass das berechnete Personal den
16 künftigen Anforderungen gerecht werden kann. Zusätzlich wird
17 die Zufriedenheit des Personals, aber auch die Auswirkungen
18 auf die pflegebedürftigen Personen genauer betrachtet. Die
19 Zeit bis Juli 2023 soll zur Erprobung des Algorithmus
20 genutzt werden. Nach Abschluss soll der Algorithmus 1.0
21 angepasst und verbessert werden. Der daraus resultierende
22 Algorithmus 2.0 soll nach einer Übergangsfrist bis Dezember
23 2025 in allen stationären Einrichtungen etabliert werden.
24 Die Ergebnisse der Erprobung sollen den Einrichtungen so
25 schnell wie möglich zur Verfügung gestellt werden. Für eine
26 flächendeckende Umsetzung soll ein spezielles
27 Implementierungskonzept genutzt werden.

28 **Wie soll der Mehrbedarf an Personal gedeckt werden?**

29 *[Abschnitt nicht in Leseprobe enthalten]*

30 **Bedeutung des neuen Verfahrens für die Pflegeeinrichtungen -**

1 eine neue Aufgabenverteilung wird notwendig

2 *[Abschnitt nicht in Leseprobe enthalten]*

3

**4 Umsetzung des neuen Verfahrens - Was ist für Einrichtungen
5 jetzt zu tun?**

6 Bereits geklärt wurde, dass das neue Verfahren in den
7 kommenden Monaten in Modelleinrichtungen erprobt wird.
8 Während dieser Zeit werden in den entsprechenden
9 Einrichtungen erste Anwendungsfragen geklärt werden. Für
10 stationäre Einrichtungen gilt es sich bereits jetzt
11 fachlich, organisatorisch und planerisch vorzubereiten, um
12 die Zeit bis Juli 2023 sinnvoll zu nutzen. Es können erste
13 Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen
14 durchgeführt werden, um sich gezielt vorzubereiten. Das
15 Hauptziel sollte dabei nie aus den Augen verloren werden:
16 Das mögliche Mehr an Personal soll sinnvoll eingesetzt
17 werden.
18 Wichtig ist zu bedenken, dass eine bessere Personaldecke
19 nicht zwingend die Arbeitsbedingungen und die bestehende
20 Pflegesituation positiv beeinflusst. Nur wenn das neue
21 Personal sinnvoll eingesetzt wird, können damit
22 erfolgsversprechende Veränderungen bewirkt werden. Da es
23 sich hierbei um einen größeren Veränderungsprozess handelt,
24 ist ein Umdenken im Mindset des Personals besonders
25 bedeutend. Hier kann nicht erwartet werden, dass alle sich
26 über die Neuerungen freuen. Das neue System erfordert ein
27 Umdenken von langjährigen Denk- und Handlungsmustern und
28 lange praktizierten Rollenverständnissen. Diese
29 Veränderungen sorgen für viele Bedenken und Unruhe. Für die
30 Leitung ist es wichtig, hier frühzeitig zu Kommunizieren und

1 die Belegschaft mitzunehmen.

2 Eines ist klar: Durch die neue Gestaltung und Organisation
3 wird die Pflege nicht einfacher. Sie wird umfangreicher und
4 komplexer.

5 Praxisbeispiel: Frühdienst in der Einrichtung Sonnenschein
6 auf dem Wohnbereich 1. Von 6.30Uhr bis 9.00Uhr herrscht
7 munteres Treiben auf den Wohnbereichen. Schließlich will
8 jeder pünktlich um 9.00Uhr mit der Grundpflege fertig sein,
9 um ein wohlverdientes Frühstück genießen zu können. Das
10 Personal ist es gewohnt von A nach B zu hetzen, denn
11 schließlich hat man, aufgrund der permanenten
12 Personalknappheit, wenig Zeit. Irgendwie hat man sich auch
13 an dieses schnelle Arbeiten gewöhnt. Jetzt steht der
14 Frühschicht plötzlich eine Person mehr zur Verfügung. Was
15 passiert? Alle arbeiten langsamer und weniger gehetzt?
16 Falsch! Anstatt langsamer zu arbeiten, rasen die die
17 Teammitglieder genauso los wie sonst. Hier werden die
18 langjährig antrainierten Verhaltensweisen deutlich. Das
19 Ergebnis: Um 8.00Uhr sind alle Bewohnerinnen und Bewohner
20 versorgt und die Belegschaft steht sich ein Loch in den
21 Bauch, weil sie nicht wissen, was sie mit dieser neugewonnen
22 Zeit anfangen können.

23 Hier müssen Abläufe neu strukturiert werden: Was kann in der
24 neu geschaffenen Zeit erledigt werden? Wie setzte ich den
25 zusätzlichen Mitarbeitenden möglichst effektiv ein?
26 Vielleicht könnten sich die Teammitglieder mehr Zeit für die
27 Grundpflege und die pflegebedürftigen Personen nehmen? Das
28 klingt einfach, ist es aber leider nicht. Eine über Jahre
29 antrainierte Verhaltensweise, wie in diesem Fall das
30 schnelle Arbeiten, ist nicht einfach in ein paar Tagen oder

1 Wochen umprogrammiert.

2 Allein an diesem einfachen Beispiel wird deutlich, wie viel
3 Organisation hinter den Neuerungen steht. Es muss ein neues
4 Bewusstsein für die Pflegehandlungen und die Arbeitsweisen
5 geschaffen werden.

6 Sinnvoll ist es hier sich an der ambulanten Versorgung und
7 deren Tourenplanung zu orientieren, denn hier werden die
8 Aufgaben in der Regel nach Qualifikation verteilt, da für
9 die Fachkraft eine entsprechende Tour zusammengestellt wird.
10 Stichwort ist hier die stationäre Tourenplanung.

11 **Was ist jetzt konkret zu tun?**

12 *[Abschnitt nicht in Leseprobe enthalten]*

