Die neue Personalbemessung in der vollstationären Altenhilfe

Teil 1: Die Grundgedanken der neuen Systematik

Tornesch im Februar 2022

2022 werden wir uns in einer Serie mit dem Thema „Das neue Personalbemessungsverfahren in der vollstationären Altenhilfe" auseinandersetzen

In diesem Beitrag werden grundlegende Gedanken zu dem neuen Personalbemessungssystem diskutiert. Dieses wurde in den letzten Jahren in einem Gemeinschaftsprojekt zwischen dem SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP), dem Institut für Arbeit und Wirtschaft (iaw) und dem Kompetenzzentrum für Klinische Studien Bremen (KKSB) entwickelt. Die Ergebnisse sind u.a. unter folgendem Link zu finden: https://www.gs-qsa-pflege.de/dokumente-zum-download/

Mit den insgesamt sechs Beiträgen möchten wir aufzuzeigen, warum eine Veränderung in der Arbeits- und Ablaufstruktur die einzig richtige Antwort auf die heutige und zukünftige Situation in den vollstationären Einrichtungen ist. Denn, ab dem 01. Juli 2023 wird die Anzahl der Mitarbeitenden nur noch durch die reale Pflegegradverteilung der jeweiligen Einrichtung bestimmt. Allen Beteiligten in der vollstationären Altenhilfe muss es deshalb klar sein, dass jede Einrichtung in den nächsten 12 Monaten einen Veränderungsprozess durchlaufen muss. Denn am Ende geht es um die Finanzierung der Arbeitsplätze und damit um die Versorgung der Pflegekunden.

Das Ziel ist ein qualifikationsgerechter Einsatz

Wenn wir uns die heutigen Arbeitsablaufstrukturen in den vollstationären Einrichtungen anschauen, dann haben sich diese in den vergangenen 40 Jahren weitestgehend nicht verändert. Die „Station" wurde lediglich in „Wohnbereich" umbenannt: Die Strukturen entsprechen aber nach wie vor den Krankenhausstationen der 70iger Jahre. Der Frühdienst beginnt um 06:00 Uhr und das Frühstück steht um 08:00 Uhr „auf dem Tisch". In der Regel verbringen die Mitarbeitenden in den ersten Stunden des Tages ihre Zeit mit den gleichen Aufgaben. Dabei übernehmen die Fachkräfte häufig Tätigkeiten, für welche sie letztlich überqualifiziert sind. Dieses aufgrund von mangelnden Delegationsmöglichkeiten oder auch um manche ungeliebten Fachkrafttätigkeiten nicht wahrnehmen zu müssen. Auf der anderen Seite hören wir immer wieder, dass Fachkräfte in die Pflege gegangen sind, um „zu pflegen". Was immer das im Detail bedeuten mag. Die reine Grundpflege am Bett ist es bei den meisten jedoch nicht. Und somit steht die Frage im Raum, ob die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Qualifikationen stets „richtig eingesetzt" werden bzw. sich „einsetzen lassen". Dieses insbesondere vor dem Hintergrund, dass Vorbehaltsaufgaben nach dem Pflegeberufegesetz (§4) ausschließlich von Fachkräften durchgeführt werden müssen.

Die Vereinheitlichung in der gesamten Republik

Jedes Bundesland hat seinen eigenen Mitarbeitendenschlüssel definiert: Orientiert an den Pflegegraden. Das bedeutet, dass den Pflegekunden in Bayern mehr Pflegezeit zur Verfügung steht als in Schleswig-Holstein. Das lässt zwei Vermutungen zu: Die Pflegekunden in Bayern sind - obwohl sie den selben Pflegegrad haben - hilfsbedürftiger als die Norddeutschen oder die Mitarbeitenden in Bayern arbeiten langsamer als in Schleswig-Holstein. Beide Betrachtungen sind aus der Luft gegriffen. Aufgrund der unterschiedlichen Finanzierungsmöglichkeiten wurde dies in den Bundesländern entsprechend verhandelt. Diese Vorgehensweise wird dem Bedarf der Pflegekunden jedoch nicht gerecht. Folglich soll sie sich mit der Einführung der neuen Personalbemessung ebenfalls ändern.

© SP Kommunikation Beratung – Training – Coaching
GbR Dr. Mercedes Stiller und Frank von Pablocki
Hasweg 31 – 25436 Tornesch
www.sp-kommunikation.de

Die neue Personalbemessung in der vollstationären Altenhilfe

Das Ende der einheitlichen Fachkraftquote

Wer hat bestimmt, dass es in jeder Einrichtung eine 50%ige Fachkraftquote geben muss? Sehen wir einmal davon ab, dass diese Quote in vielen Unternehmen heute schon nicht eingehalten wird. Die Quote, wie viele Fachkräfte, wie viele Assistenzkräfte und wie viele Hilfskräfte in einer Pflegeeinheit tätig sein müssen, wird nun nur noch über die einrichtungsinterne Verteilung der Pflegegrade bestimmt. In diesem Zusammenhang werden die Mitarbeitenden des Tagdienstes – ohne Führungskräfteanteile – nach den vier Qualifikationsniveaus aufgeteilt. Das bedeutet für eine Einrichtung mit 120 Pflegeplätzen und einer der bundesdurchschnittlich entsprechenden Pflegegradverteilung, dass es circa 25 Pflegefachpersonen mit einer dreijährigen Ausbildung, ungefähr 21 Assistenzkräfte mit einer ein- bis zu zweijährigen Ausbildung und 18 Mitarbeitenden mit einer geringen Qualifizierung und drei ungelernten Pflegehelfer bedarf. Die Fachkraftquote wird dann ungefähr bei 38% liegen. Diese wird prozentual zunehmen, je mehr Pflegekunden mit einen hohem Pflegegrad („vier" oder „fünf") in der Einrichtung leben.

Und nun?

Die aufmerksamen Lesenden werden nun anmerken können, dass sich ja im Grunde genommen wenig verändern wird. Es wird andere Qualifikationsschlüssel geben. Dadurch werden sich jedoch die Aufgaben am Pflegekunden nicht ändern. Und letztlich bestimmen die Bedürfnisse und Bedarfe des Pflegekunden, welche Dienstleistungen zu welcher Zeit notwendig sind. Alles beim Alten? Ja und nein. Denn, durch das neue Bemessungsverfahren werden in Summe mehr Mitarbeitende benötigt. Und dieses vor dem Hintergrund einer sehr angespannten Personalsituation. Die Unternehmen müssen sich im Jahr 2022 nicht nur mit einer anderen Arbeitsorganisation, sondern auch mit dem Thema „Bindungsfaktoren" auseinandersetzen.

In diesem Zusammenhang werden wir Ihnen in den nächsten Monaten in dieser Betragsreihe mögliche Vorgehensweisen vorstellen.

Die weiteren Beiträge im Jahr 2022

- Was ist das neue Personalbemessungssystem? (Januar 2022)
- Die generellen Auswirkungen der Systematik auf die Pflegeteams
- Die „Neu"-Verteilung von Aufgaben durch die Umsetzung der neuen Personalbemessung
- Die möglichen Begleitungsansätze zur Umsetzung der Systematik
- Die Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden in Anlehnung an die Qualifikationsniveaus
- Die Auswirkung der neuen Systematik auf die Pflegesatzverhandlung

Haben Sie weitere Fragen oder Anmerkungen zu diesem Beitrag? Dann setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung

Frank von Pablocki
pablocki@sp-kommunikation.de
0422 98 56 977

© SP Kommunikation Beratung – Training – Coaching
GbR Dr. Mercedes Stiller und Frank von Pablocki
Hasweg 31 – 25436 Tornesch
www.sp-kommunikation.de