

Wie geht die Umsetzung der neuen Personalbemessung voran?

Die Vorgaben zur neuen Personalbemessung nach § 113 c SGB XI (PeBeM) sind seit etwa einem Monat in Kraft. Wir haben bei unserem Experten Michael Wipp nachgefragt, wie er die aktuelle Lage in der Praxis einschätzt.

Herr Wipp, seit etwa einem Monat sind die neuen Vorgaben zur Personalbemessung (PeBeM) in Kraft. Sie sind in vielen Einrichtungen unterwegs: Wie ist Ihr Eindruck von der Lage vor Ort, was die Umsetzungsvorhaben angeht? Viele Einrichtungen sagen, sie warten ab, weil vielfach die Ordnungs- und Leistungsrechtlichen Regularien auf Landesebene nicht oder noch nicht vollständig vorliegen. Mein Eindruck ist dabei auch, dass sich vor allem das Ordnungsrecht mit dem Transfer in die Gegenwart, weg von der antiquierten und ein Vierteljahrhundert alten Fachkraftquote, sehr schwer tut.

Abwarten macht jedoch keinen Sinn, denn bei den zentralen Prozessen der Organisation und der Personalentwicklung helfen ohnehin weder die regionale Heimaufsichtsbehörde noch die Kostenträger. Wer die Zielsetzungen und Inhalte der PeBeM-Studie kennt, weiß, wie die eigene Einrichtung strukturiert werden muss. Auch das Warten auf die Ergebnisse aus den Modellprojekten nach § 8 Abs. 3b SGB XI ist zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zielführend, weil diese abschließend erst Mitte 2025 vorliegen. Man sollte also mit einer einrichtungsinternen wohlüberlegten Umsetzung beginnen, unter Einbezug von zwischenzeitlich vorliegenden Erkenntnissen aus den sehr wenigen Modellprojekten und dem Wissen darum, dass auch die 3. Ausbaustufe gemäß Roadmap/§ 113 c SGB XI in 2025 hoffentlich kommt. Nur mit dieser letzten

Stufe ist übrigens PeBeM quantitativ vollständig in die Praxis zu übertragen.

Mit der Umsetzung von § 113c SGB XI verknüpft ist eine völlig neue Organisation von Arbeitsabläufen – und dies im Einklang mit den Vorbehaltsaufgaben. Ich habe den Eindruck, dass manche Häuser dies als Chance nutzen und tatsächlich in Aufbruchstimmung sind, andere damit jedoch wirklich überlastet sind. Viele Pflegefachkräfte eignen sich nicht für die neue Rolle und sind überfordert. Teilen Sie diese Einschätzung?

Im Gegensatz zu den abwartenden Einrichtungen sehen andere wiederum die erheblichen Chancen und gleichermaßen die Notwendigkeit, die bisher praktizierten Prozesse auf den Prüfstand zu stellen. Ich zitiere aus der PeBeM-Studie: „Dies erfordert ein Aufbrechen der etablierten und oftmals wenig kompetenzorientierten Arbeits- und Organisationsprozesse in den Einrichtungen sowie eine Festigung

der neuen Aufgabenteilung im Kontext des spezifischen Qualifikationsmixes durch gezielte Personalentwicklungsprozesse.“

Gerade diese internen Prozesse benötigen viel Zeit und intensive Begleitung, beispielsweise um den kompetenzbasierten Mitarbeiterinsatz in Verbindung mit dem Qualifikationsmix und den Vorbehalten Tätigkeiten in eine intern passende Struktur zu überführen. Das dauert Monate, wenn nicht länger. Gleichermassen bedeutet das für diejenigen Einrichtungen, die diesen Weg bereits beschritten haben, sehr weit in der Umsetzung von § 113 c SGB XI unterwegs zu sein.

Nicht selten erlebe ich in meinem Arbeitsalltag, dass gerade diejenigen Einrichtungen, welche einen hohen Anteil an Leiharbeitnehmern aufweisen, das (weitgehende) Fehlen von strukturierten und transparenten Arbeitsablaufstrukturen haben. Eigentlich stellt eine strukturierte Arbeitsablauforganisation keine Notwendigkeit dar, die sich jetzt akut aus PeBeM ergibt, sondern im Interesse von Bewohnern, Mitarbeitern und der Einrichtung schon immer erforderlich ist.

Was raten Sie unseren Leserinnen, wie sie das Thema angehen sollten?

„Abwarten macht überhaupt keinen Sinn.“

Michael Wipp, Inhaber von WippCARE, Beratung und Begleitung für Pflegeeinrichtungen
Foto: El-Nawab

Im Wesentlichen ist das ganz einfach intern vorzubereiten:

1. Die qualitative Ebene: Erfassung der Ist-Mitarbeiterstrukturen. Dabei bin ich mitten in der Thematik der Personalentwicklung. Diese Analyse umfasst die 3 Qualifikationsebenen: Pflegeassistenten ohne Ausbildung, Mitarbeiter mit einer mindestens 1-jährigen Pflegeausbildung und die Fachkräfte. Damit kann ich in Folge den (Nach-)Qualifizierungsbedarf abschätzen und ebenso Mitarbeitern im Rahmen der Personalentwicklung Perspektiven aufzeigen.

2. Die quantitative Ebene: Abgleich meines jetzigen Mitarbeiterbestandes und der aktuell vertraglichen Vereinbarung mit den Kostenträgern vs. der bundesdeutschen Personalobergrenze nach § 113 c SGB XI in Verbindung mit der landesspezifischen Personalmindestausstattung.

Mit diesen beiden Ebenen bin ich intern vorbereitet und kann nach Vorliegen der Ordnungs- und Leistungsrechtlichen Regularien auf Landesebene die einrichtungsinterne Strategie sowohl für die kommenden Pflegesatzvereinbarungen als auch für die intern erforderlichen Umsetzungsprozesse festlegen.

Sie sind als Referent auf dem Altenheim Management

ALTENHEIM MANAGEMENT KONGRESS

Am 6. und 7. September 2023 findet in Köln wieder der neue Treffpunkt für Führungskräfte und Geschäftsführungen in der stationären Pflege statt. Mit u. a. diesen Themen: Mitarbeiter- und Selbstführung, neue Personalbemessung, PUEG, Nachhaltigkeitsberichterstattung, aktuelle Rechts- und Vergütungsthemen, Digitalisierung. Außerdem im Fokus: das neue Betreuungsrecht, Updates zur Tarifpflicht, Dienstplangestaltung, Gebäudesanierung und die Versorgung von Menschen mit Demenz.

Infos zum Programm und Anmeldung:

www.altenheim.net/ah-management-kongress-2023/

QR-Code:



Kongress am 6./7. September in Köln dabei, was erwartet die Teilnehmenden bei Ihrem Vortrag?

Im Rahmen meines Vortrags am Donnerstag, 7.9., um 11.30 Uhr, geht es um die Arbeitsablauforganisation, wie ich diese bereits hier auch in dem Interview angesprochen habe. Ich möchte vor allem auch die Chancen vermitteln, die sich aus diesen neuen Strukturen ergeben. Dass Pflegearbeit herausfordernd ist, das wissen die Mitarbeiter selbst und benötigen darin keine Bestätigung oder noch schlimmer ein Mitjammern von Führungskräften. Mitarbeiter erwarten von den Führungskräften

eine positive Unterstützung, die Begleitung in der Umsetzung und das Aufzeigen der vielfältigen Potenziale, die für die Pflege- und Betreuungsarbeit mit der Umsetzung von § 113 c SGB XI verbunden sind. Mindestens seit Einführung der Pflegeversicherung in den Jahren 1995/1996 warten wir auf ein bundeseinheitliches Personalbemessungssystem. Jetzt ist es da und dies gilt es konstruktiv anzugehen. Zumal die jetzige Systematik der Fachkraftquote ohnehin am Ende ist und schon lange nicht mehr zeitgemäß.

Die Fragen stellte
Susanne El-Nawab.

Steigende Pflegeheim-Kosten: Caritas sieht Länder in der Pflicht

Länder sollen sich an Investitionskosten beteiligen

Kürzlich hat der Verband der Ersatzkassen (vdek) die aktuellen Zahlen zur Eigenbeteiligung von Pflegebedürftigen vorgelegt – diese steigt weiter an. „Die gerade bekannt gewordenen Zahlen zu den Kostenlasten der Pflege, die von den pflegebedürftigen Menschen in Einrichtungen der Altenhilfe zu schultern sind, zeigen: Wir brauchen endlich eine nachhaltige Finanzierungsverantwortung für die Pflege. Dabei sehen wir insbesondere auch die Länder in der Pflicht, verlässlich die Investitionskosten zu übernehmen“, so Eva Maria Welskop-Deffaa, Präsidentin des Deutschen Caritasverbandes laut Pressemitteilung. Pflegebedürftige in stationären Einrichtungen

tragen im Durchschnitt über 2.600 Euro Kosten monatlich selbst. Dieser Betrag könnte bereits um rund 500 Euro gesenkt werden, wenn die Länder ihren Pflichten nachkämen, heißt es in der Presseinformation weiter.

Weitere Kostensteigerungen werden kommen

Grund für die aktuellen Steigerungen des Eigenanteils seien, neben den auf die Pflegebedürftigen verschobenen Investitionskosten, steigende Löhne für die Pflegekräfte. „Selbst

wenn Entlastungszuschläge ab dem 1.1.2024 steigen, ist dies keine nachhaltige Lösung für die stetig steigende finanzielle Belastung der Bewohnerinnen und Bewohner. Wir brauchen ein belastbares Konzept zur Begrenzung der Eigenbelastung“, so Barbara Dietrich-Schleicher, Vorstandsvorsitzende des Caritas-Fachverbandes Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland (VKAD). „Gerade wenn Pflegebedürftige, typischerweise mit einer demenziellen Erkrankung, über viele Jahre in einer Einrichtung leben, sind die hohen Eigenanteile der direkte Weg in die Grundversicherung“, kritisiert die Caritas-Präsidentin. (ck)

Auch der Deutsche Evangelische Verband für Altenarbeit und Pflege (DEVAP) fordert, die steigenden Kosten von Bewohnerinnen und Bewohnern in Pflegeheimen nachhaltig zu begrenzen. Aufgrund von steigenden Sach- und Personalkosten sei auch weiterhin mit deutlichen Mehrbelastungen für die Betroffenen zu rechnen. Beispielhafte Berechnungen für NRW prognostizierten zeitnah einen weiteren Anstieg um 16 Prozent. Dies könne Eigenanteile von bis zu 3.500 Euro zur Folge haben. Wenngleich in geringerer absoluter Höhe werde mit vergleichbaren Kostensteigerungen auch in allen anderen Bundesländern zu rechnen sein. (ck)

Curata-Gruppe erfolgreich saniert

33 von 42 Einrichtungen machen weiter

Nachdem die Curata-Gruppe Ende letzten Jahres in wirtschaftliche Schieflage geraten war, meldeten die zuständigen Anwälte kürzlich, der Konzern sei in Eigenregie erfolgreich saniert worden. Alle Bewohner der geschlossenen neun Standorte seien neu untergebracht worden.

Das Amtsgericht Charlottenburg habe am 18. Juli den von der Restrukturierungskanzlei BBL vorgelegten Insolvenzplan für die Curata Care Holding GmbH bestätigt, meldet BBL. Damit sei die Pflegeheim-Gruppe erfolgreich saniert. Insgesamt wurden sechs Betreibergesellschaften der Gruppe und die Holding in Eigenverwaltung restrukturiert sowie vier Betreibergesellschaften

im Rahmen von Regelinsolvenzverfahren abgewickelt. Voraussichtlich könne das Insolvenzverfahren Anfang August 2023 aufgehoben werden, heißt es in einer aktuellen Pressemitteilung.

„Das ist die erste und bisher einzige Sanierung in Eigenregie einer großen deutschen Pflegeheim-Gruppe in diesen für die Branche wirtschaftlich herausfordernden Zeiten“, so BBL-Partner Oliver Damerius, der als Generalbevollmächtigter in den Eigenverwaltungsverfahren agierte. Die geschlossenen neun Standorte seien aus ökonomischer Sicht nicht mehr haltbar und ein Grund für die Schieflage der gesamten Gruppe gewesen. (ck)