



Foto: Werner Krüper (Symbolfoto, vor der Corona-Pandemie aufgenommen)

Den Übergang GESTALTEN

*Damit das Personalbemessungsinstrument
die Situation in den Pflegeeinrichtungen verbessert,
sollten Sie jetzt die richtigen Weichen stellen.*

TEXT: MICHAEL WIPP

Ende letzten Jahres hat Bundesgesundheitsminister Jens Spahn im Rahmen einer Bestandsaufnahme zum Umsetzungsstand der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) angekündigt, wie die das Verfahren zur Personalbemessung nach § 113 c SGB XI gesetzlich verankert werden soll. Wegen der Komplexität der Thematik ist geplant, das Verfahren über mehrere Jahre stufenweise einzuführen. Die Pflegedienstleitungen können aber schon heute damit beginnen, hierfür die erforderlichen Weichen zu stellen.

In diesem Beitragsteil geht es darum, Chancen herauszuarbeiten und einen Konzeptentwurf zu entwickeln, der die anstehenden Veränderungen in einen einrichtungsbezogenen langfristigen Praxistransfer übernimmt.

Das Pflegeverbesserungsgesetz schafft zusätzliche Stellen

Seit dem 1. Januar 2021 ist die erste Personalausbaustufe in Bezug auf das Personalbemessungsinstrument in Kraft. Das Gesetz zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (GPVG) schafft zusätzliche Stellen für beruflich Pflegenden. Dieses Stellenkontingent ist die erste Tranche von mehreren geplanten.

Die Stellen sollen direkt über die Pflegekassen finanziert werden und belasten somit kostenmäßig nicht die Bewohner. Alle ausgebildeten und in der Ausbildung befindlichen staatlich anerkannten Pflegehilfspersonen gelten im Zusammenhang mit der Einführung des Personalbemessungsverfahrens als Personen mit Qualifikationsniveau (QN) 3. Diese zusätzlichen Stellen haben keine Auswirkung auf die aktuell noch gültige Fachkraftquote.

Der Arbeitsmarkt in der Pflege kann den entstehenden Zusatzbedarf an qualifizierten Pflegehelfern (QN 3) zeitnah nicht auffangen. Zudem braucht es Ausbildungsgänge, die das Erreichen des Qualifikationsniveaus 3 ermöglichen. Unbenommen von den Fördermöglichkeiten nach dem GPVG wurde eine Änderung der Anforderung bei den 13 000 Stellen nach § 8

Absatz 6 des SGB XI vorgenommen. Pflegehilfskräfte, die sich in der Ausbildung zur Pflegefachperson befinden, werden durch das Gesetz nun gefördert, ohne dass die Einrichtung dafür wie bisher nachweisen muss, dass sie innerhalb von vier Monaten kein geeignetes Fachpersonal einstellen konnte.

Dazu kommt, dass der Fachkraftbegriff erweitert wurde. Hier entstehen Chancen: Zum einen eröffnen sich Pflegehelfern mit einjähriger Ausbildung, die nach dem Personalbemessungsinstrument den Qualifikationsniveaus 1 oder 2 entsprechen, Weiterbildungsmöglichkeiten und somit berufliche Perspektiven. Zum anderen können Einrichtungen anhand ihres Mitarbeiterpools abgleichen, welche Pflegehelfer sie auf das Qualifikationsniveau 3 weiterqualifizieren können.

Auch die jetzt ab Januar 2021 neu gewonnenen Stellen sollten keinesfalls einfach in das Team „hineingegeben“ werden. Stattdessen kommt es darauf an, diese im Sinne des Personalbemessungsinstrumentes zur Entlastung der Pflegefachpersonen konsequent einzusetzen. Ziel sollte sein, dass die Fachpersonen bereits in der ersten Personalausbaustufe Gelegenheit finden, ihre eigentlichen Fachkraftaufgaben wahrzunehmen.

Aufgabenverteilung klären: Wer macht was?

Es gibt derzeit Rollenkonflikte zwischen Pflegefachpersonen und Pflegehelfern. Pflegefachpersonen haben es vielfach schwer, ihre gesetzlich verankerte Rolle gemäß dem Pflegeberufgesetz wahrzunehmen. Sie sehen sich oft in der Verteidigungsposition, müssen sich beispielsweise dafür rechtfertigen, weniger Bewohner zu waschen als die Helfer. Damit die Einführung des Personalbemessungsinstrumentes gelingt, muss die Aufgabenverteilung zwischen den Qualifikationsniveaus der Ebenen 1 bis 4 neu angepasst und abgestimmt werden.

Begleitende interne Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung, zum Beispiel Coaching, können unmittelbar beginnen, um Rollen und

Funktionen in den Teams zu analysieren und um Ängste, die jeder Veränderungsprozess mit sich bringt, offen zu besprechen. Es gilt zu prüfen, welche Tätigkeiten bereits einjährig ausgebildete Mitarbeiter unmittelbar übernehmen können, um Fachpersonen aufgrund dieser neuen Regelungen zu entlasten. Die entsprechenden Tätigkeiten sind oft auf Landesebene geregelt. Andernfalls sollten sie mit den regionalen Heimaufsichtsbehörden abgestimmt werden.

Führungspersonen in den Einrichtungen sollten die Aufgabenverteilung gemeinsam mit den Mitarbeitenden analysieren („Wer macht heute wann was?“), und mit den Tätigkeiten abgleichen, die die jeweiligen Qualifikationsniveaus vorgeben. Konsequenzen, die sich daraus ergeben, sollten sie im Team besprechen. Übrigens: Für Tätigkeitsbeschreibungen ist das Handbuch zum Interventionskatalog des Personalbemessungsinstrumentes eine hilfreiche Ressource.

In den Prozess der Rollen- und Aufgabenklärung sollten alle am Pflege- und Betreuungsprozess Beteiligten einbezogen sein. Die zusätzlichen Betreuungskräfte entsprechen gemäß dem Personalbemessungsinstrument dem Qualifikationsniveau 2 (Betreuung) und kommen somit für eine Weiterqualifizierung infrage.

Arbeitsabläufe strukturiert organisieren

Ist die Aufgabenverteilung in Bezug auf die kompetenz- und wissensbasierte Zuordnung besprochen, stellt sich die Frage nach der Arbeitsablauforganisation. Der Abschlussbericht des Personalbemessungsinstrumentes beschreibt hier deutliche Verbesserungspotenziale. Viele Berufspraktiker kennen die Gefahr: Ist die Arbeitsorganisation nicht strukturiert, werden neue Mitarbeiter „aufgesogen“, ohne dass nachhaltige Verbesserungen eintreten. Deshalb sind auch tradierte Wohnbereichsstrukturen zu hinterfragen. Möglicherweise wird es künftig eine Art „Fachkraftteam“ in der Einrichtung geben, das in Anlehnung an ambulante Strukturen auf demjenigen »»

Kompetenzbasierter Personaleinsatz

RAHMENKONZEPT

1. Beschreibung der Einrichtung/Klientel

- demenziell erkrankte Bewohner, Pflegegrade 1-5

2. Zielsetzungen des kompetenzbasierten Mitarbeiter Einsatzes

- Bewohnerbezogene Leistungserbringung, zielgerichteter Einsatz bei knappen Ressourcen
- Beschreibung des Vorgehens zur Ermittlung des bewohnerbezogenen Fachkraftbedarfes und Häufigkeit des Fachkräfteeinsatzes
- Einbindung der Qualifikationsniveaus 5-8

3. Aufgabenbeschreibung nach Qualifikationsniveaus/Vorbehaltspflichten

- Berücksichtigung gesetzlicher, vertraglicher und sonstiger Anforderungen
- tabellarische Darstellung der Qualifikationsniveaus und der jeweiligen Aufgaben
- Einbindung spezialisierter Aufgabenbereiche

4. Beschreibung der Arbeitsablauforganisation

- Beschreibung der Anzahl an Organisationseinheiten (Wohnbereiche) und Bewohner
- Organisation der Schichtdienste
- tagesbezogene Arbeitsablauforganisation
- Einsatz von Hilfsmitteln zur Visualisierung/Transparenz der Abläufe wie Stecktafeln etc.

5. Vorbereitung und Auswahl der einzubeziehenden Mitarbeiter

- interne Voraussetzungen zur Weiterqualifizierung von Mitarbeitern der Qualifikationsniveaus 1 und 2

6. Fortbildungen und Schulungen

- Curricula/Inhalte von Fortbildungen und Schulungen speziell in Bezug auf die Qualifikationsniveaus
- Zusammenarbeit mit externen Fort- und Weiterbildungsstätten
- Einsatz von Online-Plattformen mit qualifikationsbezogen abgestuften Inhalten

7. Begleitung/Coaching

- Begleitung und Coaching-Programme der Mitarbeiter aller Qualifikationsniveaus
- regelmäßige Reflexion und Auswertung von Tätigkeiten und Kommunikation

8. Rahmenstrukturen

- Aussagen zur Erreichbarkeit der Fachkräfte bei Rückfragen im Praxisalltag
- Kommunikationsmatrix der Einrichtung
- Leistungsdokumentation

9. Evaluation und Qualitätssicherung

- regelmäßige Wahrnehmung der Fachaufsicht in Bezug auf die Leistungsausführung
- Auswertung von Erkenntnissen aus Coaching und Schulungen

10. Einbindung von Heimaufsichtsbehörden

- Konzeptabstimmung in Bezug auf den geplanten kompetenzbasierten Mitarbeiter Einsatz
- Regelungen/Absprachen zur regelmäßigen Einbindung der Behörden (Information über Erkenntnisse aus der praktischen Umsetzung)

» Wohnbereich vermehrt seine Leistungen erbringt, wo es erforderlich ist. Das widerspricht nicht einer Bezugspflege, sondern erfordert ein Umdenken innerhalb dieser.

Der ambulante Bereich gibt Impulse für die stationäre Pflege

Die Tourenplanung aus dem ambulanten Bereich gibt Orientierung und kann auf stationäre Einrichtungen angepasst und übertragen werden. Das ist möglich, weil die Bewohner meist ihre festen Pflegezeiten wünschen und sich somit die Regelablaufplanung überwiegend gut organisieren lässt.

Ob hierfür technische Möglichkeiten wie Dienstplanprogramme zum Ein-

satz kommen, oder klassische Stecktafeln und sonstige Verfahren, bleibt letztlich die Entscheidung der Einrichtung. Wichtig ist aber, dass diese Planung die erforderlichen Qualifikationsniveaus berücksichtigt.

Pflegedienstleitungen können also bereits jetzt einige organisatorische Dinge angehen, die zum einen die Alltagspraxis erleichtern und zum anderen wichtige Weichen für die Zukunft stellen. Das Rahmenkonzept (siehe oben) soll zeigen, wie ein strukturierter Übergang von der gegenwärtigen Situation auf das Personalbemessungsverfahren nach § 113 c SGB XI aussehen kann und welche Schritte hierfür erforderlich sind. «

MEHR ZUM THEMA

Personalbemessung

Ein Webinar zum Thema „Wie können Aufgaben in der Pflege anders verteilt werden?“ finden Sie in unserer Mediathek, auf die

Altenpflege-Abonnenten ohne Zusatzkosten zugreifen können:
www.webinare.altenpflege-online.net



Michael Wipp ist Inhaber von WippCARE, Beratung und Begleitung für Pflegeeinrichtungen.