

Fixe Fachkraftquote und diverse Personalbedarfe

**Expertenhearing zur Fachkraftquote und zum Qualifikations- und
Personalmix in der stationären Altenpflege
am 18.10.2018 in Bremen**

Prof. Dr. Heinz Rothgang
SOCIUM – Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik
Universität Bremen

Inhalt

- I. Personalziffern und Fachkraftquote
- II. Chancen und Risiken eines Personalbemessungsverfahrens
- III. Der Gesetzesauftrag des PSG II und seine Umsetzung
- IV. Fazit

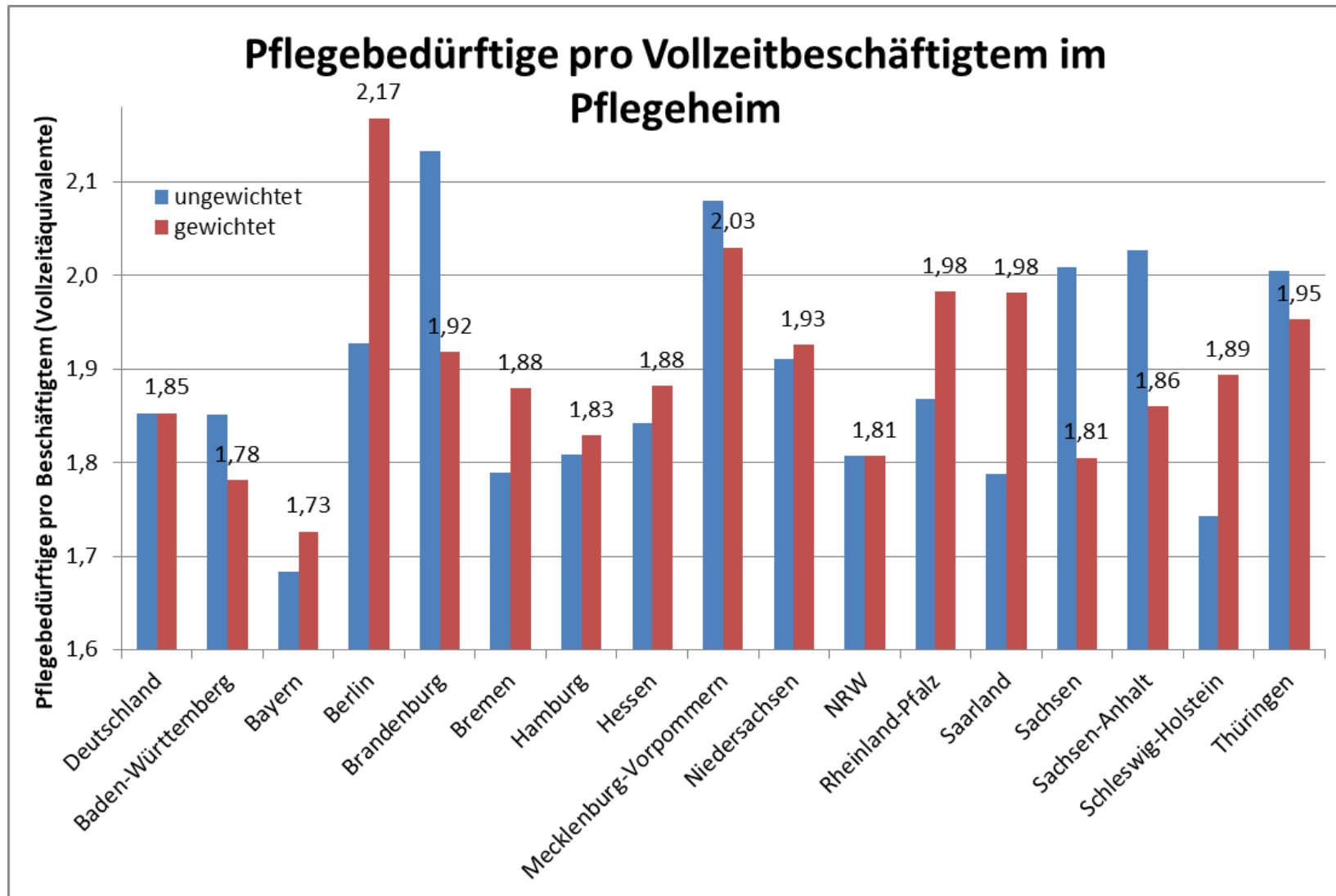
I. Fachkraftquote

- Die Fachkraftquote von 50% ist historisch willkürlich gesetzt und dann tradiert – eine überzeugende fachliche Begründung dafür gibt es nicht
- Angesichts von mehr als 20 Tsd. offenen Stellen für Altenpflegefachkräfte bundesweit stellt sich die Frage, wie diese Quote in Zukunft erfüllt werden kann.
- Gute Pflege kann womöglich auch bei anderen Personalmixen entstehen
 - Einbezug akademisch ausgebildete Kräfte
 - Hilfskräfte mit einer konzeptabhängigen Zusatzausbildung oder Weiterbildung
 - Stärkere Rolle anderer Berufsgruppen (u.a. Hauswirtschaft, Therapie, Sozialarbeit)

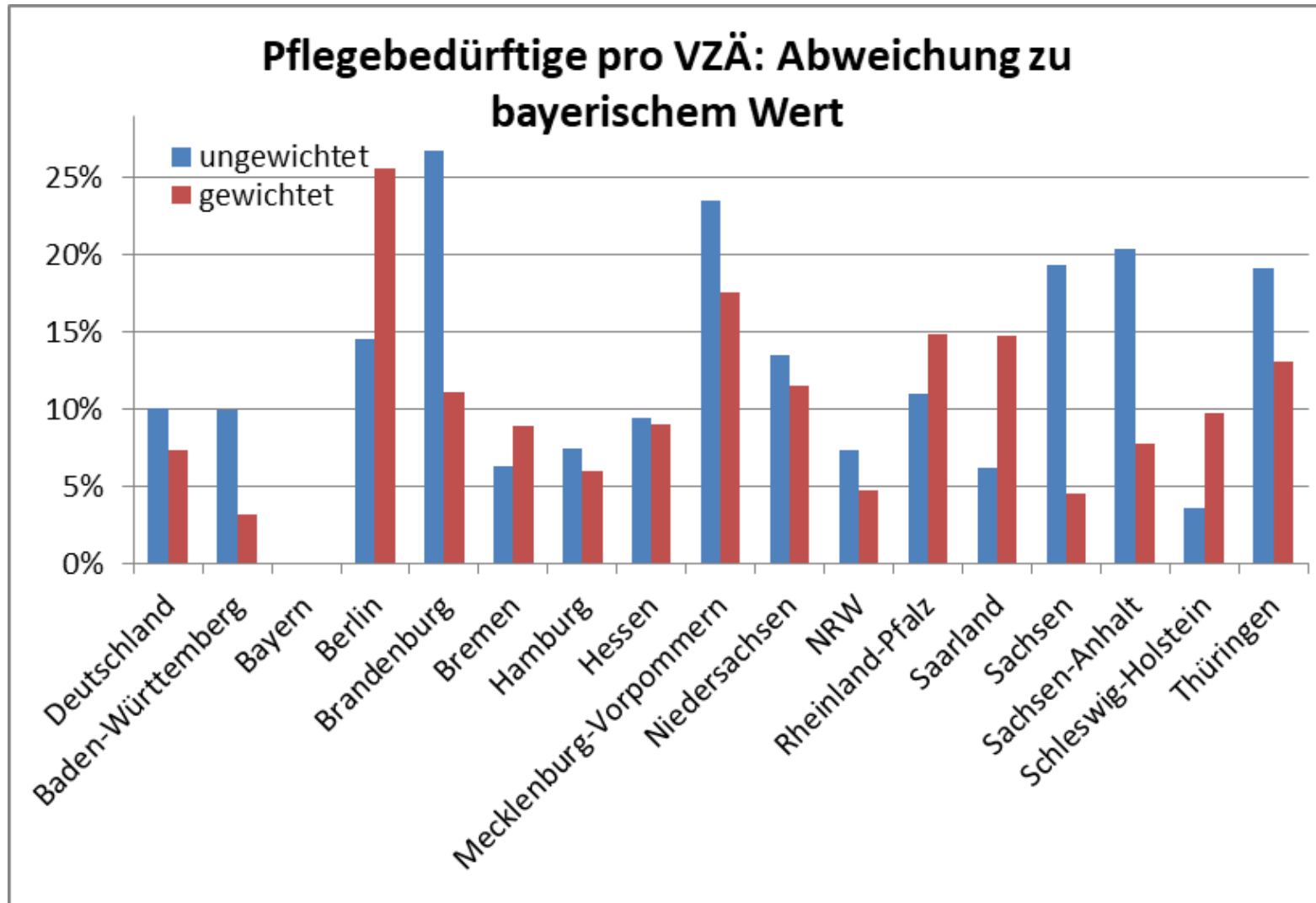
I. Personalausstattung

- Die Fachkraftquote ist der eine Parameter der Personalausstattung, der andere ist die Gesamtpersonalbemessung.
- Eine hohe Fachkraftquote nutzt nichts, wenn sie auf einen niedrigen Personalbestand angewandt wird.
- Personalausstattung wird durchgängig als zu niedrig beschrieben
- Die Personalziffern zwischen den Ländern unterscheiden sich erheblich – ohne nachvollziehbare Begründung

I. Personalausstattung



I. Personalausstattung



I. Personalausstattung

Pflegepersonalschlüssel in der stationären Langzeitpflege im Jahr 2017

Bundesland	Pflegegrad 1	Pflegegrad 2	Pflegegrad 3	Pflegegrad 4	Pflegegrad 5
Baden - Württemberg	von 1 : 4,47 bis 1 : 6,11	von 1: 3,49 bis 1: 4,76	von 1 : 2,47 bis 1 : 3,26	von 1 : 1,90 bis 1 : 2,55	von 1 : 1,72 bis 1 : 2,32
Bayern	1 : 6,70	1 : 3,71	1 : 2,60	1 : 1,98	1 : 1,79
Berlin	1 : 7,25	1 : 3,90	1 : 2,80	1 : 2,20	1 : 1,80
Brandenburg	1 : 4,56	1 : 3,58	1 : 3,12	1 : 2,38	1 : 1,84
Bremen	von 1 : 6,21 bis 1 : 6,33	von 1 : 4,84 bis 1 : 4,94	von 1 : 2,95 bis 1 : 3,01	von 1 : 2,10 bis 1 : 2,14	von 1 : 1,86 bis 1 : 1,90
Hamburg	1 : 13,40	1 : 4,60	1 : 2,80	1 : 1,99	1 : 1,77
Hessen (siehe 4)	bis 1 : 5,57	bis 1 : 3,90	bis 1 : 2,60	bis 1 : 2,05	bis 1 : 1,86
Mecklenb.- Vorpomm.	von 1 : 6,92 bis 1 : 8,05	von 1 : 3,87 bis 1 : 4,52	von 1 : 2,52 bis 1 : 3,41	von 1 : 1,82 bis 1 : 2,71	von 1 : 1,82 bis 2,48
Niedersachsen (siehe 3)	-	-	-	-	-
Nordrhein - Westfalen	1 : 8,00	1 : 4,66	1 : 3,05	1 : 2,24	1 : 2,00
Rheinland - Pfalz	1 : 7,00	1 : 4,07	1 : 3,23	1 : 2,56	1 : 1,80
Saarland (siehe 1)	-	-	-	-	-
Sachsen (siehe 3)	-	-	-	-	-
Sachsen - Anhalt	Einrichtungsin- dividuell	von 1 : 3,67 bis 1 : 4,50	von 1 : 2,70 bis 1 : 3,34	von 1 : 2,11 bis 1 : 2,61	von 1 : 1,82 bis 1 : 2,10
Schleswig - Holstein	von 1 : 5,713 bis 1 : 6,963	von 1 : 4,456 bis 1 : 5,431	von 1 : 3,277 bis 1 : 3,994	von 1 : 2,561 bis 1 : 3,121	von 1 : 2,309 bis 1 : 2,814
Thüringen (siehe 2)	-	-	-	-	-

I. Personalausstattung

- Die Fachkraftquote ist der eine Parameter der Personalausstattung, der andere ist die Gesamtpersonalbemessung.
 - Eine hohe Fachkraftquote nutzt nichts, wenn sie auf einen niedrigen Personalbestand angewandt wird.
 - Personalausstattung wird durchgängig als zu niedrig beschrieben
 - Die Personalziffern zwischen den Ländern unterscheiden sich erheblich – ohne nachvollziehbare Begründung
- **Notwendig ist die Entwicklung eines bedarfsorientierten Personalbemessungsverfahrens, das Personalvolumen und Fachkraftquote simultan bestimmt**

II. Personalausstattung und Personalbemessungsverfahren

- Seit mehr als 20 Jahren wird die Einführung eines Personalbemessungsverfahrens gefordert – bislang erfolglos
 - Anfang des Jahrhunderts scheiterte die Übertragung von PLAISIR und hat die Debatte für mehr als 10 Jahre zurückgeworfen.
 - Wenn der aktuelle Anlauf, ein eigenes Verfahren einzuführen, scheitern sollte, ist mit einer ähnlichen Entwicklung zu rechnen.
 - Wenn ein Personalbemessungsverfahren gewollt ist, muss der aktuelle Entwicklungs- und Einführungsprozess erfolgreich sein.

II. Chancen und Risiken eines Personalbemessungsverfahrens

- Chancen:
 - Abbau der fachlich nicht erklärbaren regionalen Unterschiede
 - Sicherstellung einer ausreichenden Mindestpersonalausstattung
- Risiken
 - Erfahrung aus dem Krankenhausbereich der 1970er und 1980er Jahre: Personalbemessungsverfahren führen zu einer Verkrustung der Strukturen und verhindern Innovationen
 - Übergangsprozess muss organisiert werden
- Konsequenzen
 - Korridore statt punktgenaue Werte (z.B. Fachkraftquote)
 - Möglichkeiten zur Substitution (Professionenmix) sollten von Anfang an eingeplant werden

III.1 Gesetzesauftrag nach PSG II

- Die Vertragsparteien nach § 113 SGB XI haben nach § 113c SGB XI die Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen für direkte und indirekte pflegerische Maßnahmen sowie für Hilfen bei der Haushaltsführung nach qualitativen und quantitativen Maßstäben sicherzustellen.
 - Einheitliches Verfahren impliziert nicht bundeseinheitliche Personalziffern, da Länderspezifika zu berücksichtigen sind
- Die Entwicklung und Erprobung des Verfahrens soll bis zum 30. Juni 2020 erfolgen.
 - Wichtig: Der Gesetzesauftrag bezieht sich nur auf Entwicklung und Erprobung – nicht auf Einführung
 - Einführung kann nicht durch Bundesgesetzgeber verordnet werden. Hier sind auch die Länder gefragt

III.1 Gesetzesauftrag nach PSG II

- Die Vertragsparteien erarbeiten das Verfahren nicht selber, sondern „beauftragen zur Sicherstellung der Wissenschaftlichkeit des Verfahrens fachlich unabhängige wissenschaftliche Einrichtungen“ (§ 113 Abs. 1 Satz 5)
 - Nach europaweiter Ausschreibung ist der Auftrag an die Universität Bremen ergangen.
- Ziel des Projektes ist es
 - ein Personalbemessungsverfahren zu entwickeln,
 - das auf Basis der Anzahl versorgter Pflegebedürftiger und
 - ihrer Merkmale, wie sie im Rahmen der Begutachtung mit dem Begutachtungsinstrument (BI/NBA) erhoben werden,
 - nach Qualifikationsstufen differenzierte Personalmengen errechnet,
 - die dann Grundlage für landesspezifische Setzungen und einrichtungsbezogene Verhandlungen sein können.

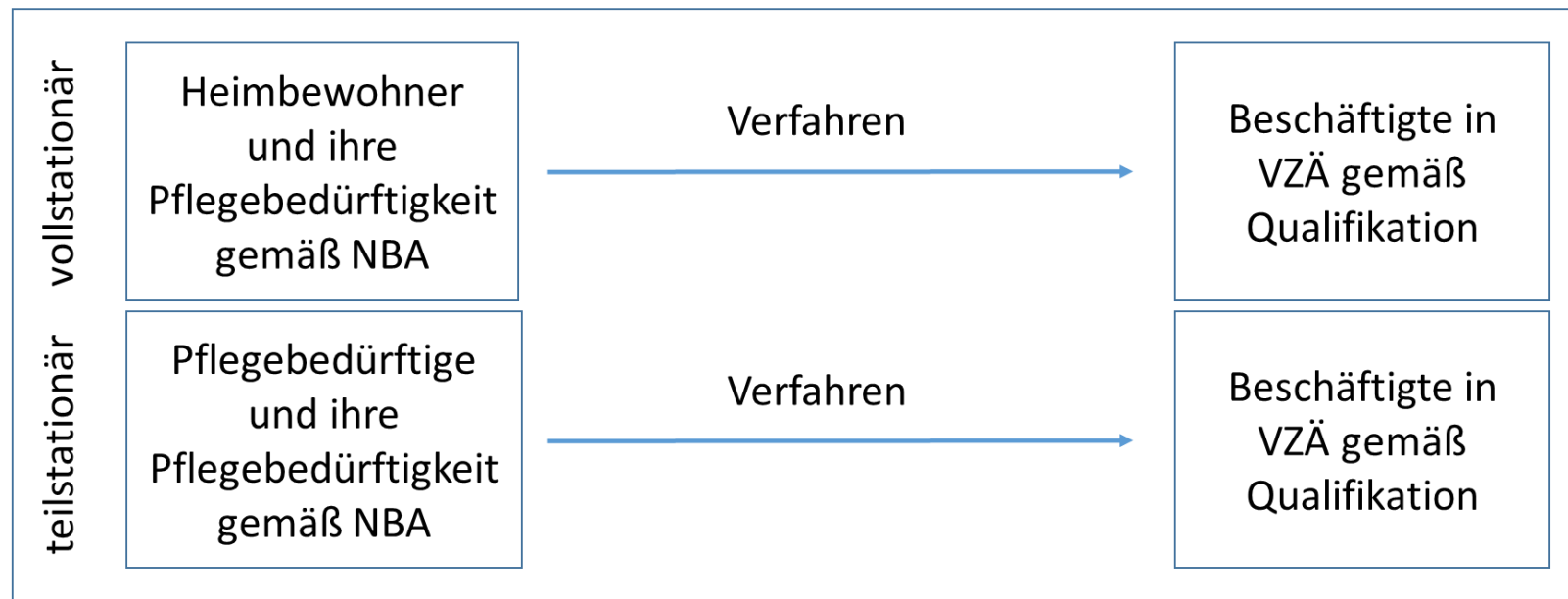
III.2 Projektkonzeption

- Angestrebt werden Personalzahlen für eine fachgerechte Pflege → SOLL-Zahlen
- Methodische Grundentscheidung im Projekt
 - Wir messen das IST
 - führen einen IST-SOLL-Abgleich durch und
 - gelangen zum SOLL als $IST \pm \Delta$, wobei das Delta den fachlich notwendigen Zuschlag zur heutigen Situation bezeichnet
- Notwendig ist daher
 - a) eine Konzeption zur Messung der IST-Werte und
 - b) Maßstäbe zum IST-SOLL-Abgleich

III.2 Projektkonzeption

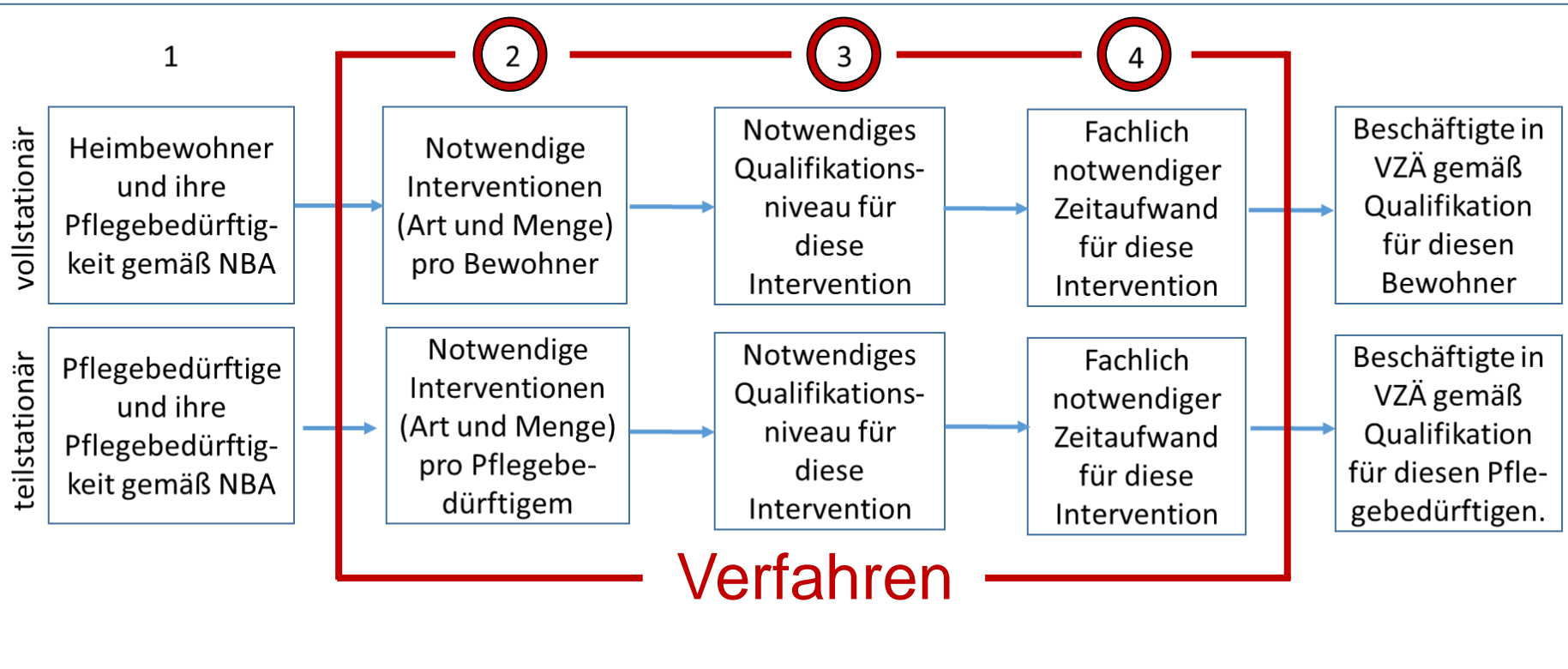
- Die Personalmenge ergibt sich dann
 - aus der Anzahl der versorgten Pflegebedürftigen und
 - ihren Merkmalen wie sie im Rahmen des Begutachtungsassessments NBA erhoben werden
 - differenziert nach Qualifikationsstufen der Pflegekräfte

Algorithmus zur Ermittlung des Pflegepersonalbedarfs

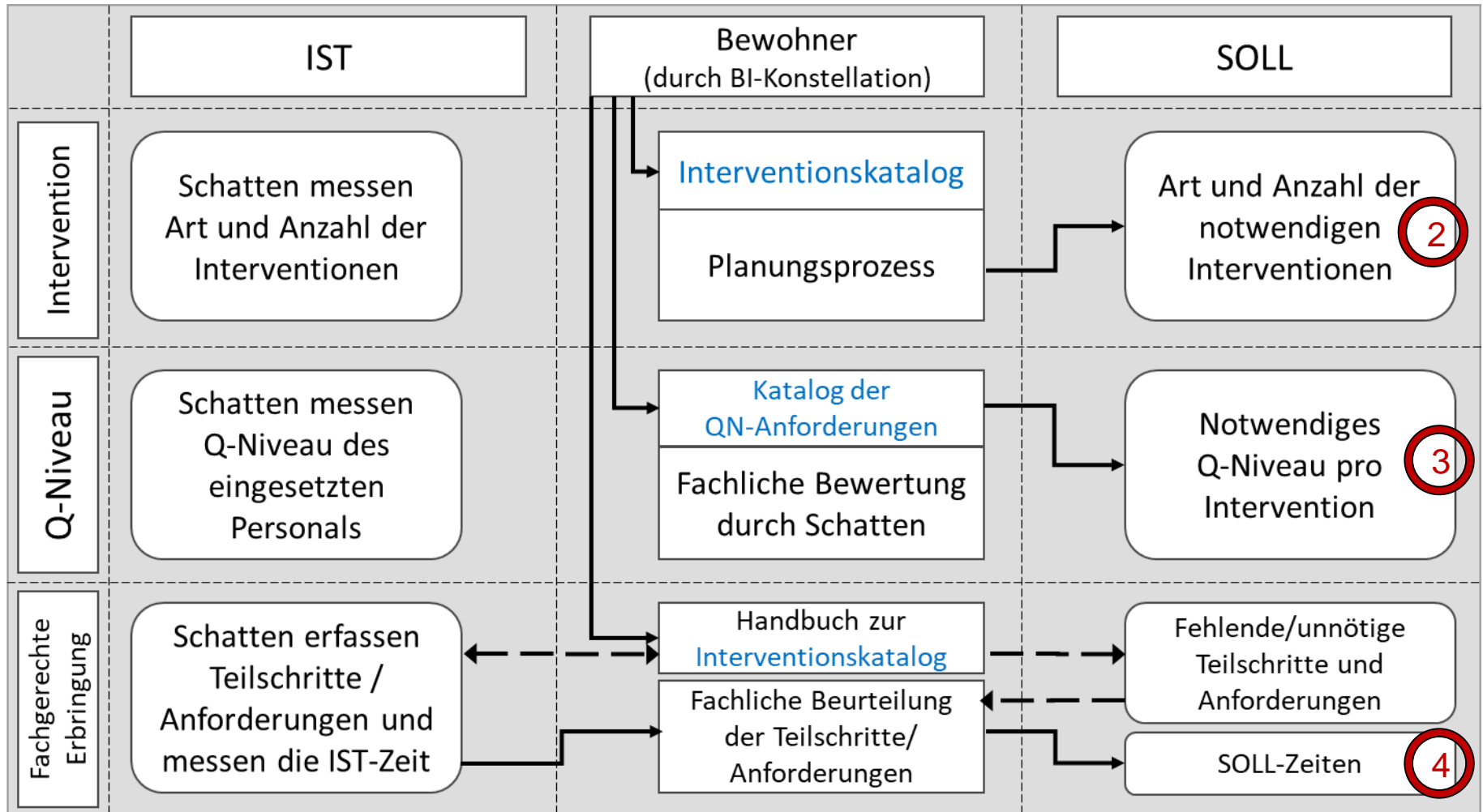


III.2 Projektkonzeption

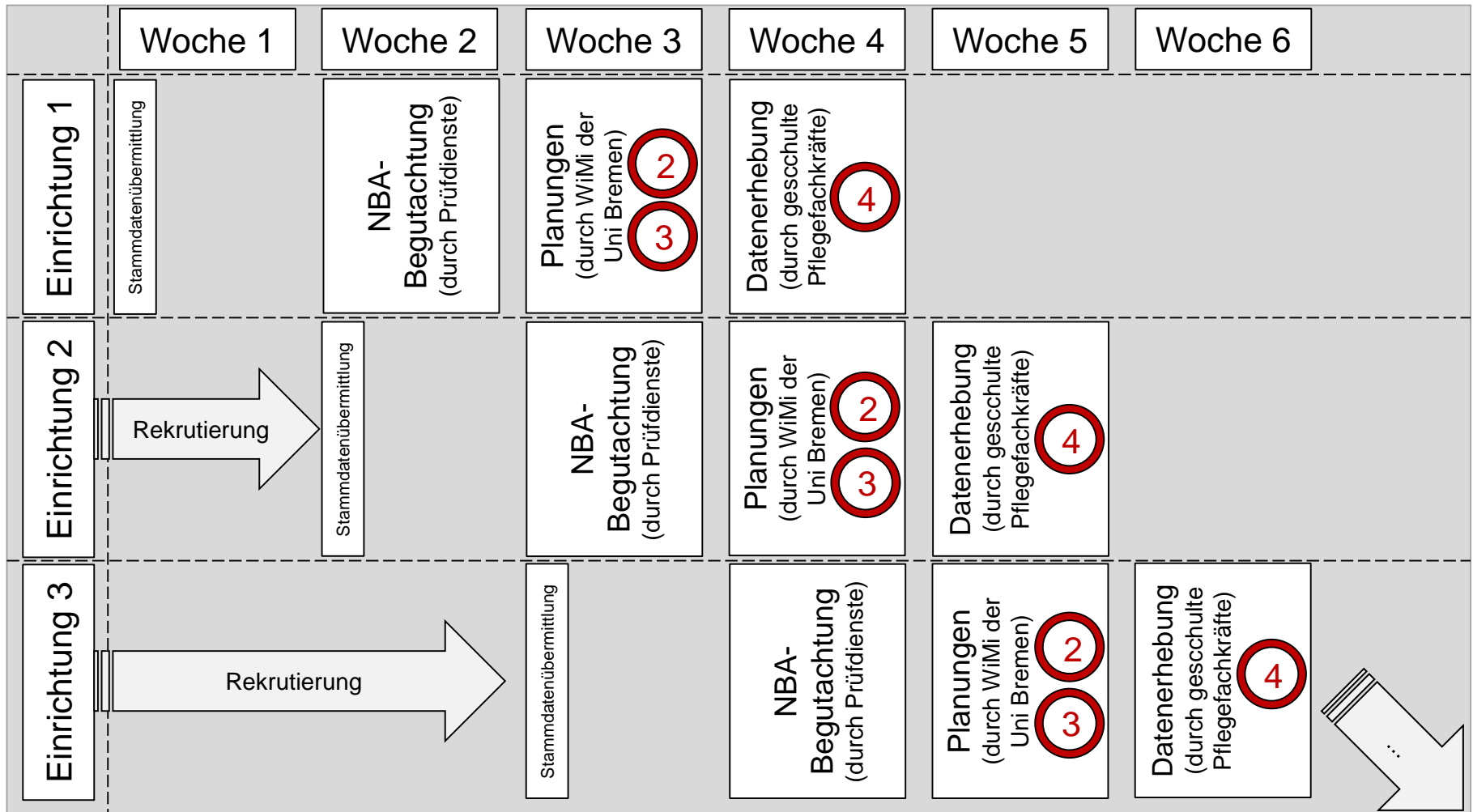
Algorithmus zur Ermittlung des Pflegepersonals pro Bewohner



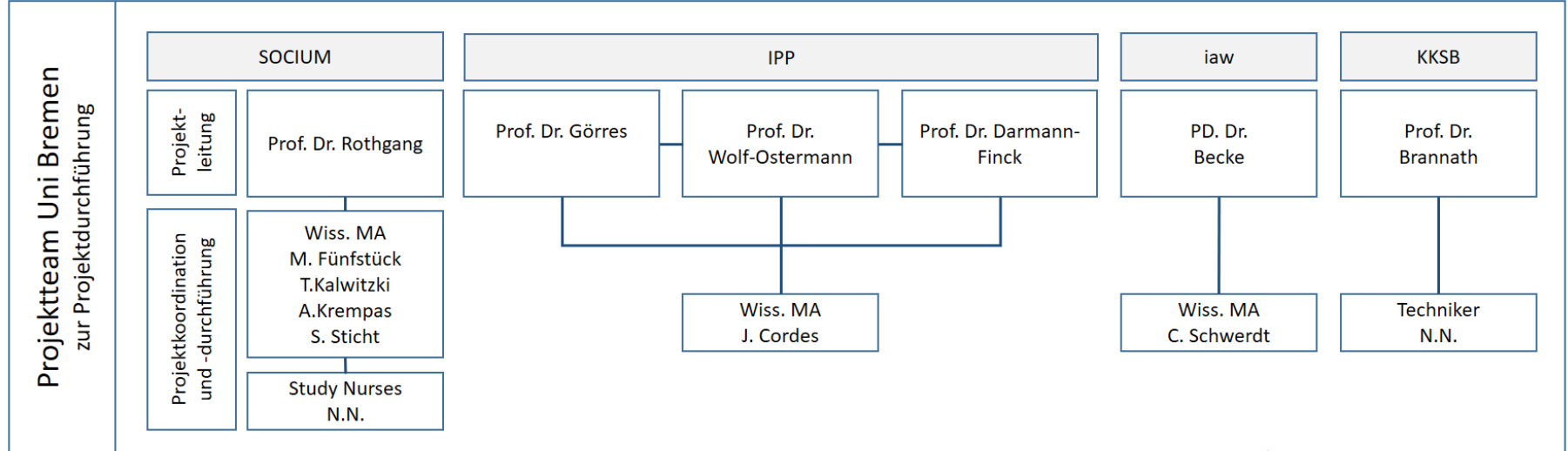
III.2 Projektkonzeption



III.2 Projektkonzeption



III.2 Projektteam



- **Projektleitung:** Prof. Heinz Rothgang
- **PflegewissenschaftlerInnen:** Prof. Stefan Görres, Prof. Karin Wolf-Ostermann, Prof. Ingrid Darmann-Finck, Prof. Andreas Büscher
- **ArbeitswissenschaftlerIn:** PD Dr. Guido Becke, Cora Schwerdt
- **Pflegefachkräfte mit zusätzlicher akademischer Ausbildung:** Mathias Fünfstück, Agata Krempa, Sarah Sticht, Janet Cordes
- **Gerontologe:** Thomas Kalwitzki
- **Statistiker:** Prof. Werner Brannath, Dr. Stephan Kloep

III.3 Umsetzungsstand

- Projektlaufzeit: 07/2017 bis 08/2019
- **Bereits fertiggestellt:** Erarbeiten und Konsentieren der normativen Grundlagen (Interventionskatalog, Katalog der Qualifikationsanforderungen und Kriterien der fachgerechten Erbringung)
- **Aktuell in der Durchführung:** Datenerhebung, es werden bis 10/2018 etwa 65 Pflegeeinrichtungen mit rund 1.750 Pflegebedürftigen teilnehmen
- **Nach Abschluss der Datenerhebung:** Integration der empirischen Werte für Mengen- und Zeitkomponenten mit den Erbringungsrahmen in ein Personalbemessungsverfahren, Erprobung in der ersten Jahreshälfte 2019

IV. Fazit

1. Derzeitige Pflegefachkraftquote ist historisch begründet und fachlich nicht belegt
2. Erfüllung der Fachkraftquote ist schwierig und erfordert zumindest die Einbeziehung nicht-pflegerischer Fachkräfte und neue Personalmixe
3. Die Fachkraftquote ist nur die eine Determinante der Personalausstattung, die andere ist der Personalschlüssel. Hier zeigen sich fachlich nicht begründbare Unterschiede zwischen den Ländern
4. Die Erarbeitung eines bundesweiten Personalbemessungsverfahrens biete die Möglichkeit die notwendigen Personalschlüssel und zugehörige Qualifikationsmixe erstmals wissenschaftlich abzuleiten
5. Auch ein neues Personalbemessungsverfahren muss flexibel angewendet werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!