

Personalbemessung nach § 113c SGB XI

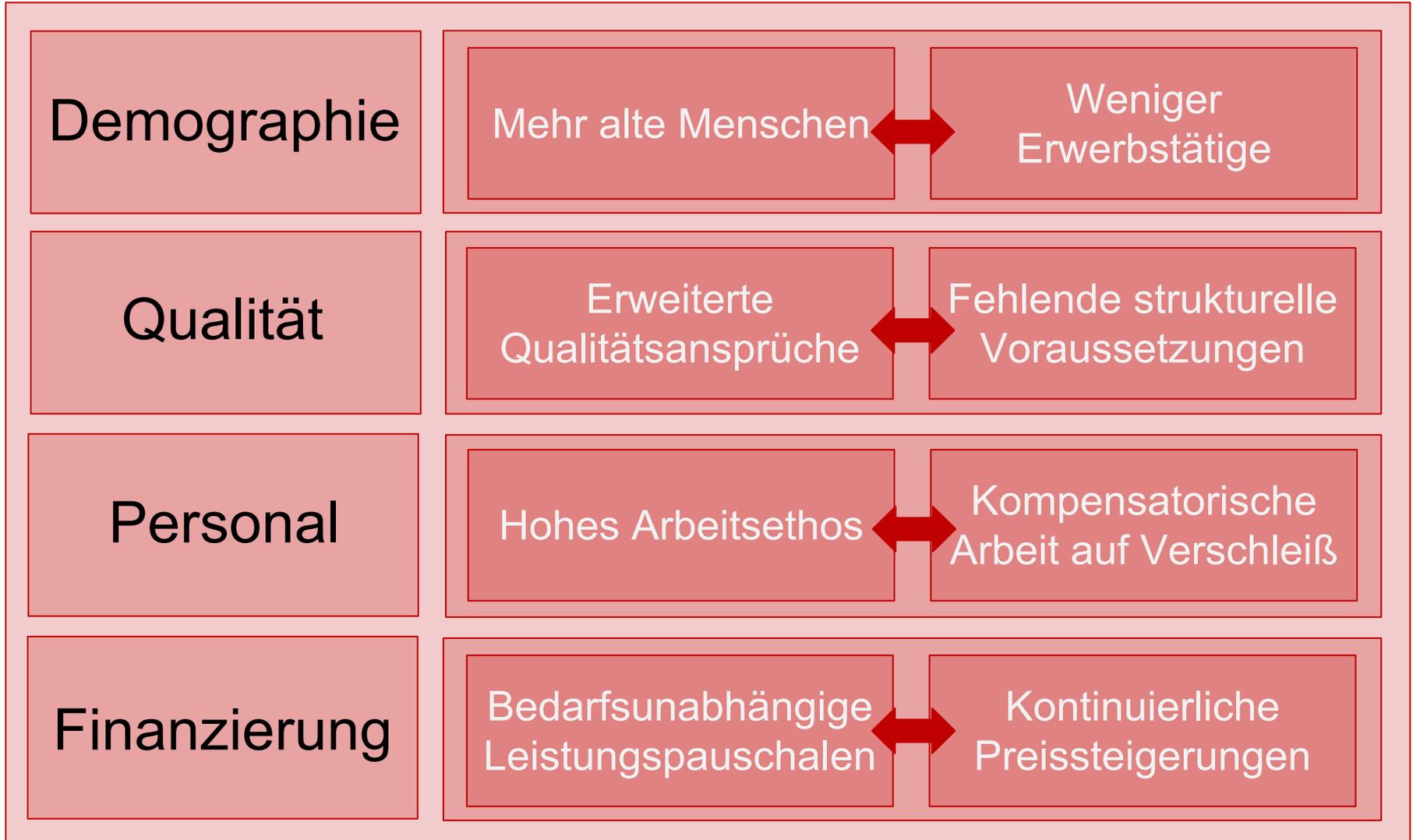
Kompetenzorientiertes Personalmanagement in Planung und Einsatz

**BGW-Fachtagungsreihe *Pflege – Wert – Geschätzt?*
digital am 30. März 2022**

Dipl.-Geront. Thomas Kalwitzki
Universität Bremen
SOCIUM Forschungszentrum
Ungleichheit und Sozialpolitik

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
- II. Teil der Lösung: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Spielraum gemeinsam nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement

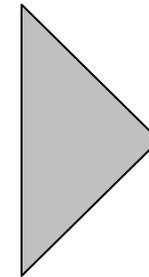
- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
- II. Teil der Lösung: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Spielraum gemeinsam nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement



- Die vermutlich größte soziale Frage der 2020er Jahre ist es, genug Pflegekräfte für eine qualitativ hochwertige Pflege zu gewinnen.

- Konkret erforderlich

1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege durch mehr Personal
2. Bessere Bezahlung der Pflegekräfte
3. Digitalisierung der Kernprozesse



Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs

4. Finanzreform der Pflegeversicherung



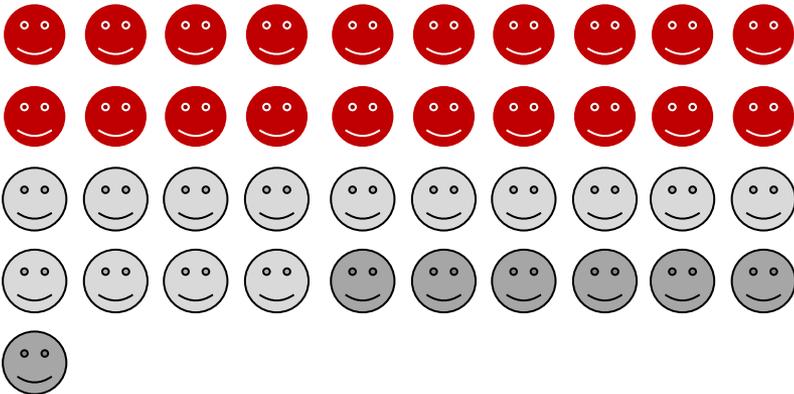
Zur Funktion der Pflegeversicherung

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
- II. Teil der Lösung: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Spielraum gemeinsam nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement

- Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz (PSG II) ist 2017 ein gesetzlicher Auftrag zur Entwicklung und Erprobung eines (bundes)einheitlichen Personalbemessungsverfahrens in § 113c SGB XI aufgenommen worden.
- Dieser Auftrag wurde von 2017 bis 2020 an der Universität Bremen bearbeitet.
- Es handelte sich um ein gemischtes analytisches und empirisches Vorgehen, das mit sehr großem Aufwand einen quantitativen Bezugspunkt für eine bedarfsgerechte Personalausstattung ermöglicht hat.

Für eine **bundesdurchschnittliche** 100-Bewohner-Einrichtung

Jahr 2018: 41 VZÄ



41

~50%

 Pflegefachkräfte

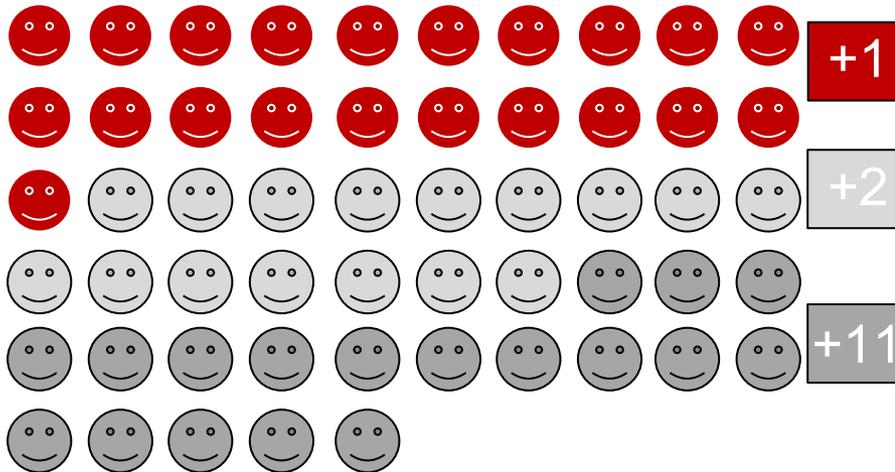
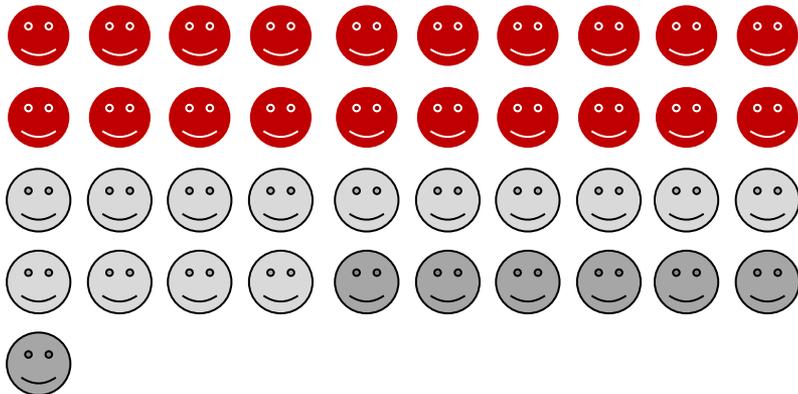
 Ausgebildete Pflegeassistentenkräfte (QN3)

 Geringer qualifizierte Pflegeassistentenkräfte (QN1&2)

Für eine **bundesdurchschnittliche** 100-Bewohner-Einrichtung

Jahr 2018: 41 VZÄ

Bedarf: 55 VZÄ



41

~50%

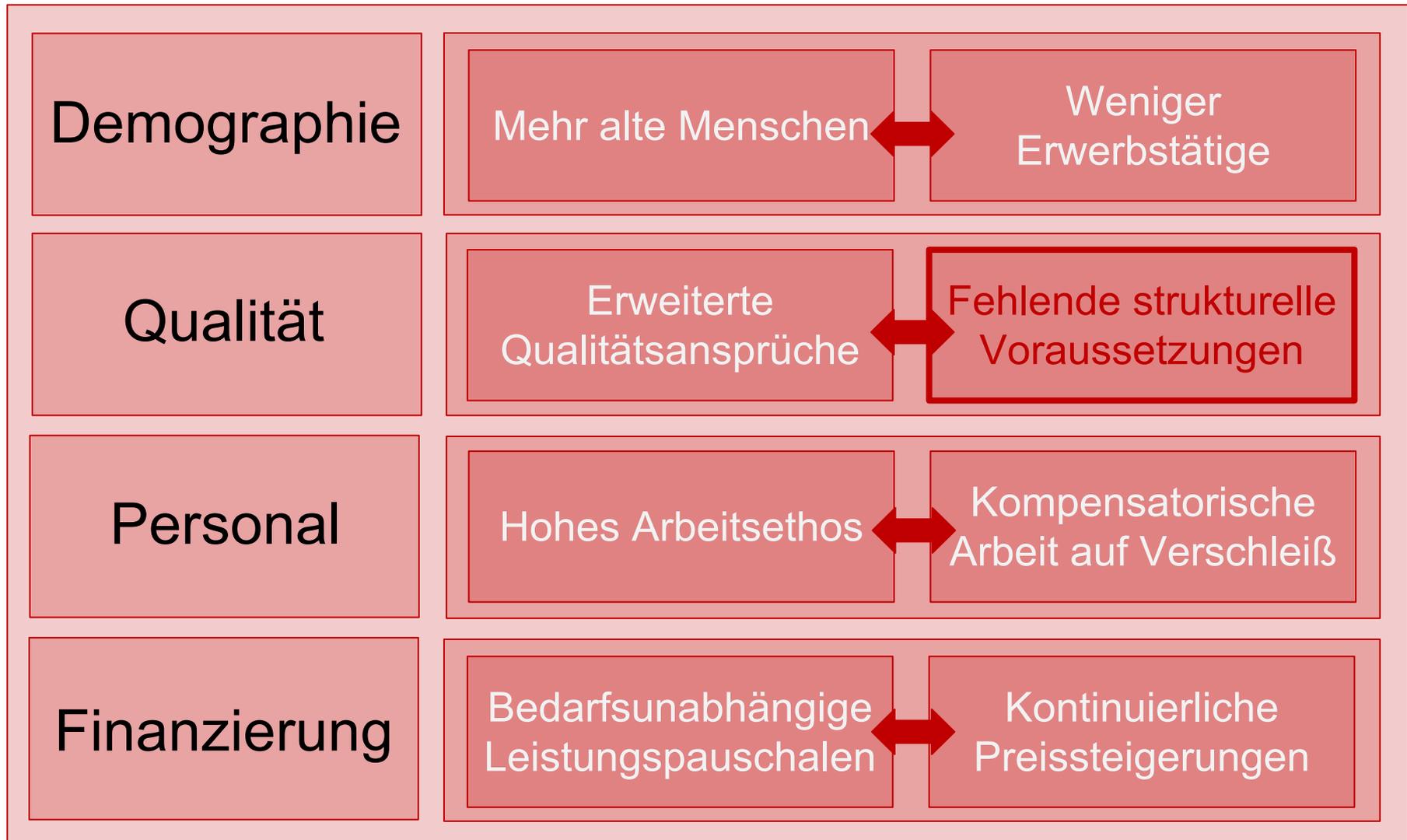
55

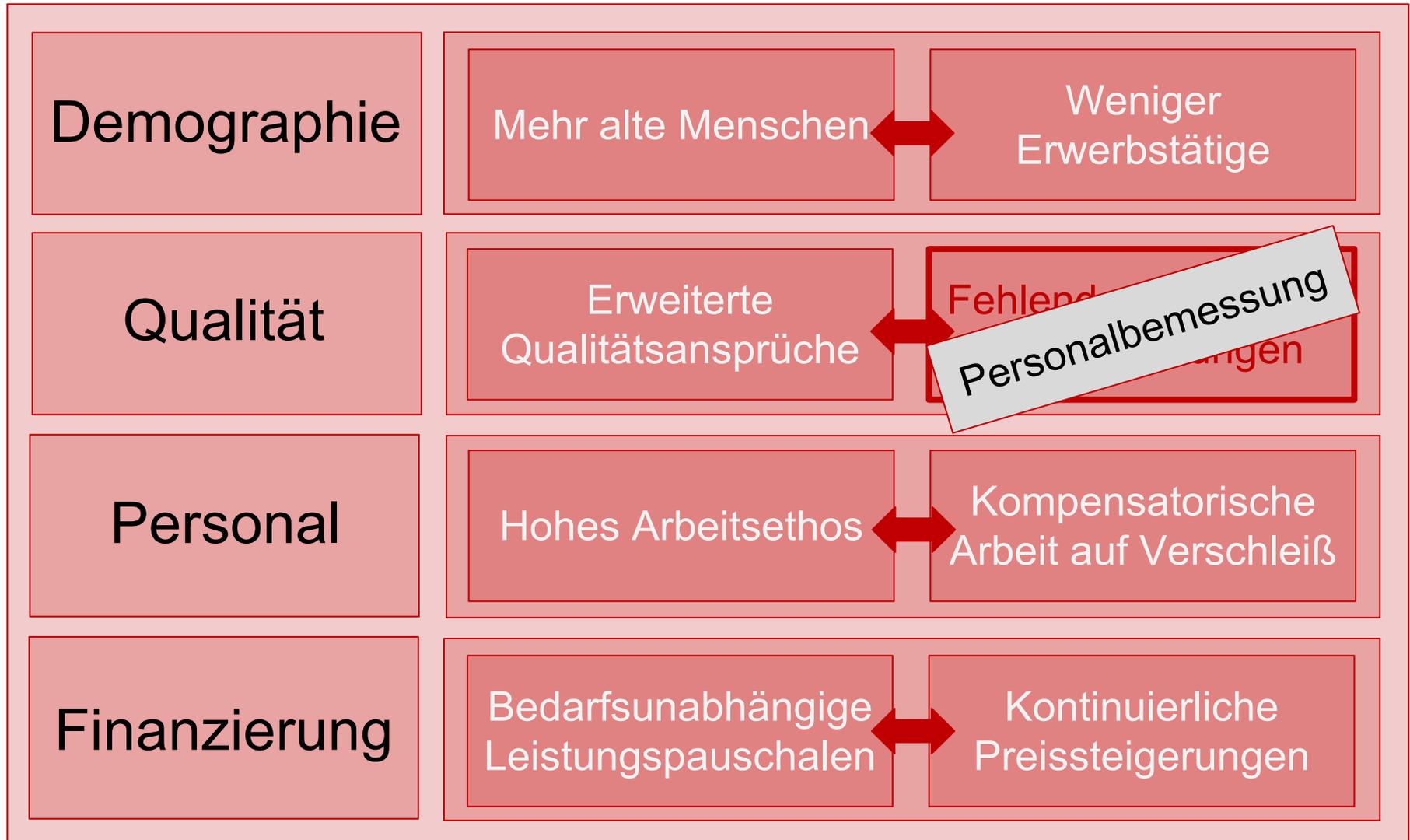
38%

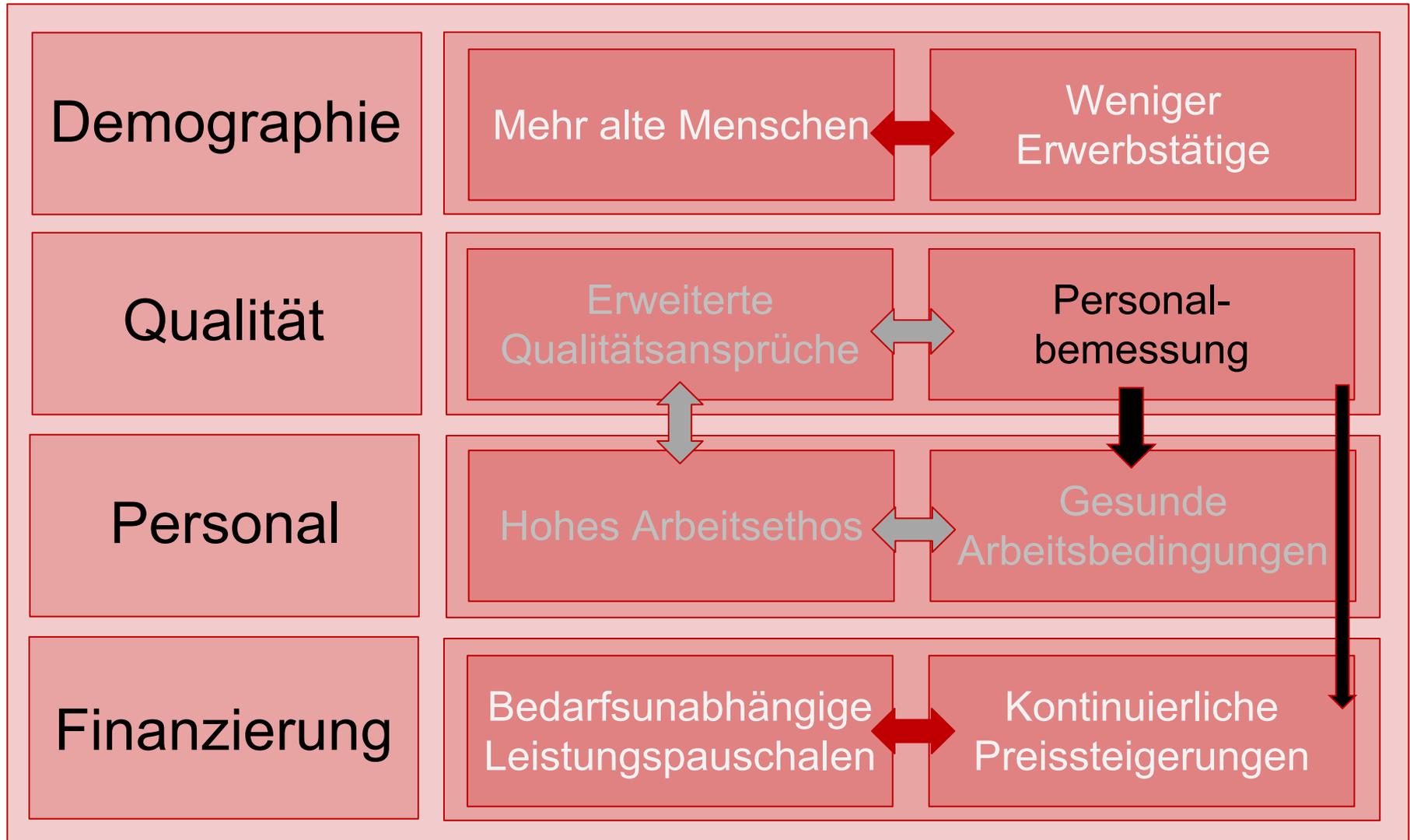
Pflegefachkräfte

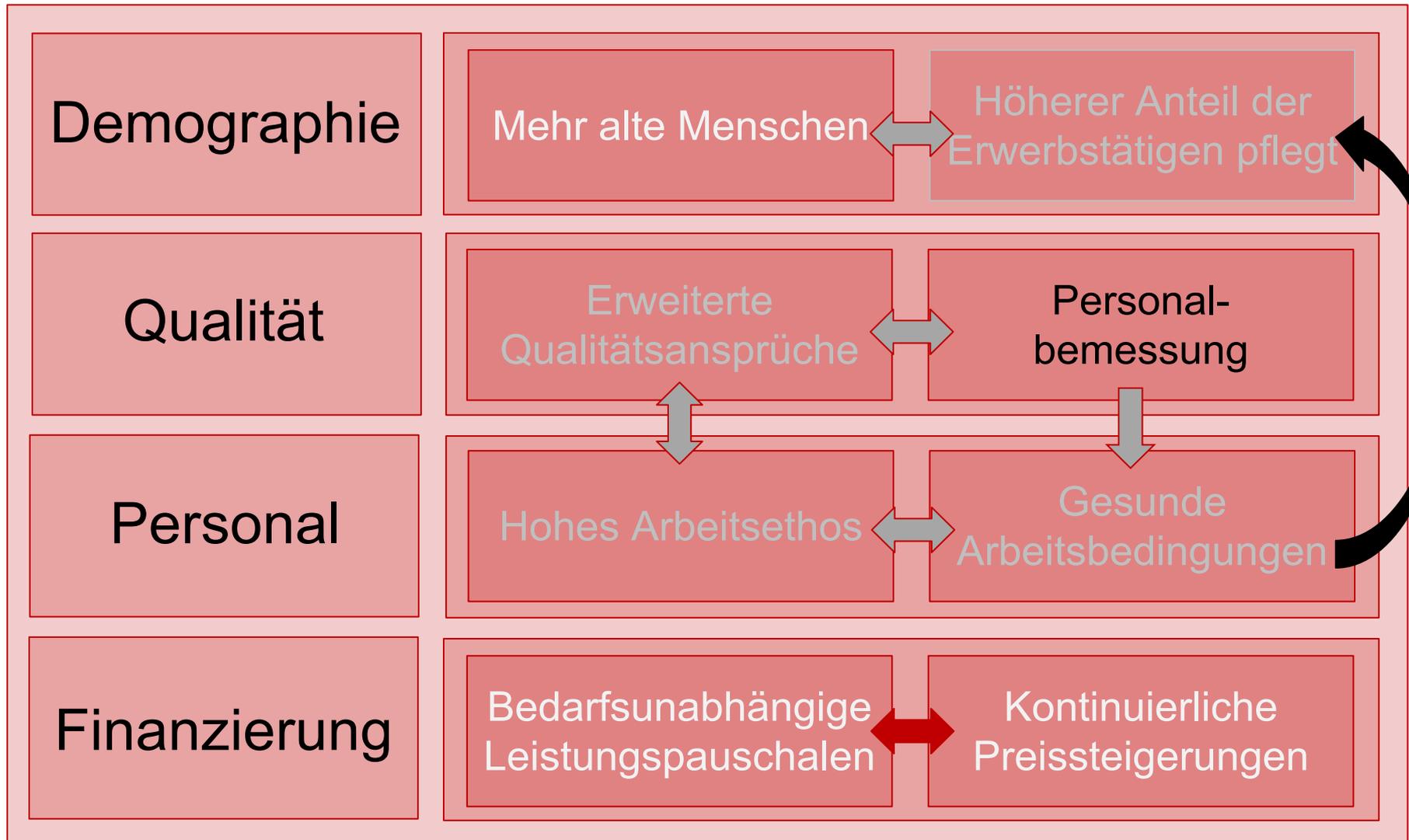
Ausgebildete Pflegeassistenten (QN3)

Geringer qualifizierte Pflegeassistenten (QN1&2)



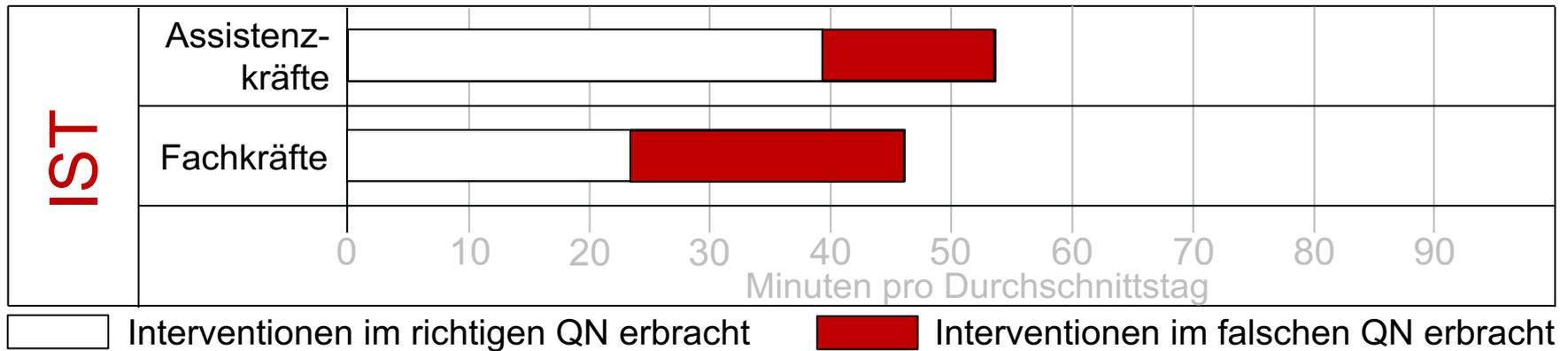




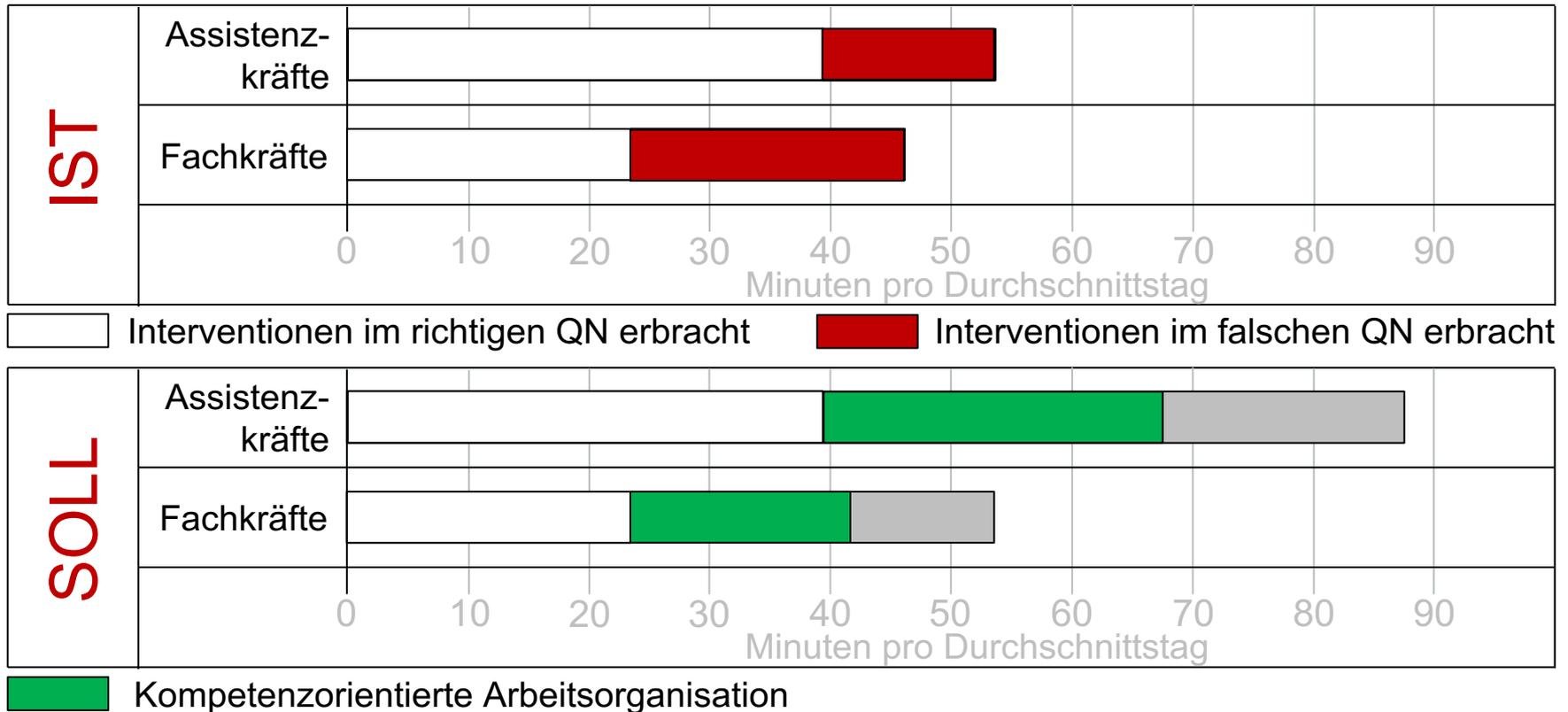


- Die aktuelle einheitliche Fachkraftquote von 50% wird durch *heimindividuelle bedarfsgerechte Qualifikationsstrukturen* abgelöst.
- Das *quantitative* Mehr an Personal ist aber nur die eine Voraussetzung für *qualitativ* hochwertige kompetenzorientierte Pflege:

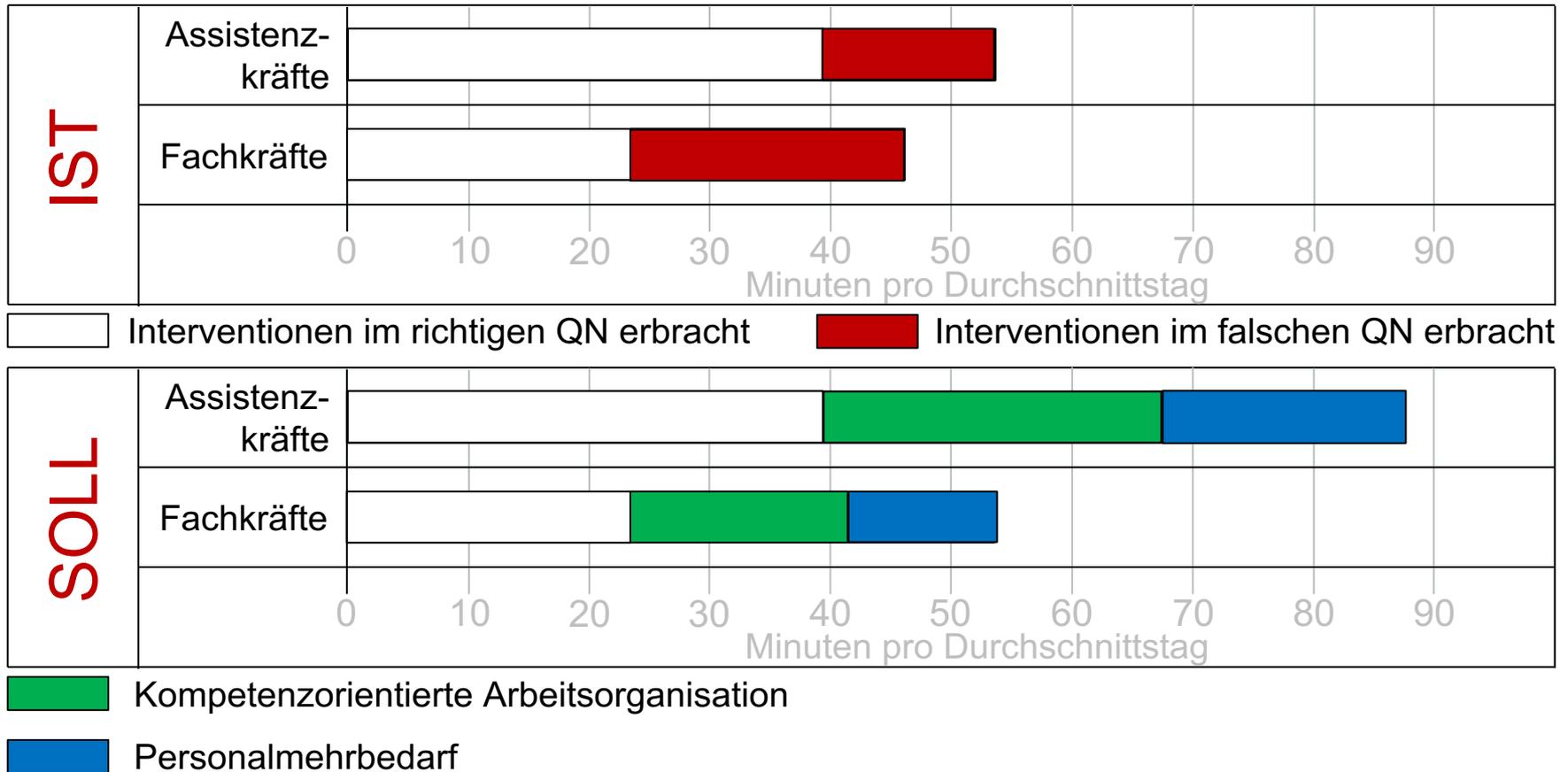
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



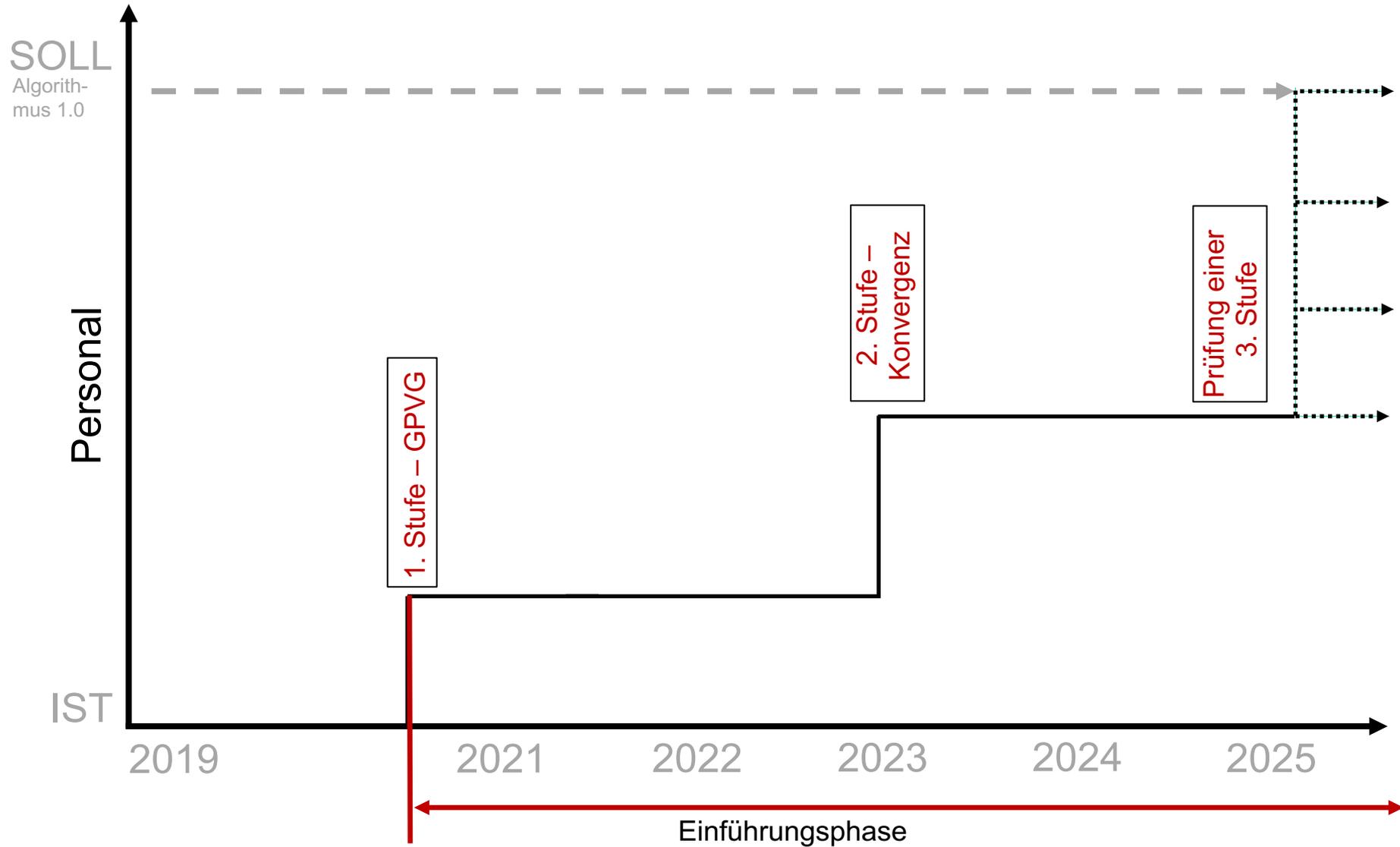
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus

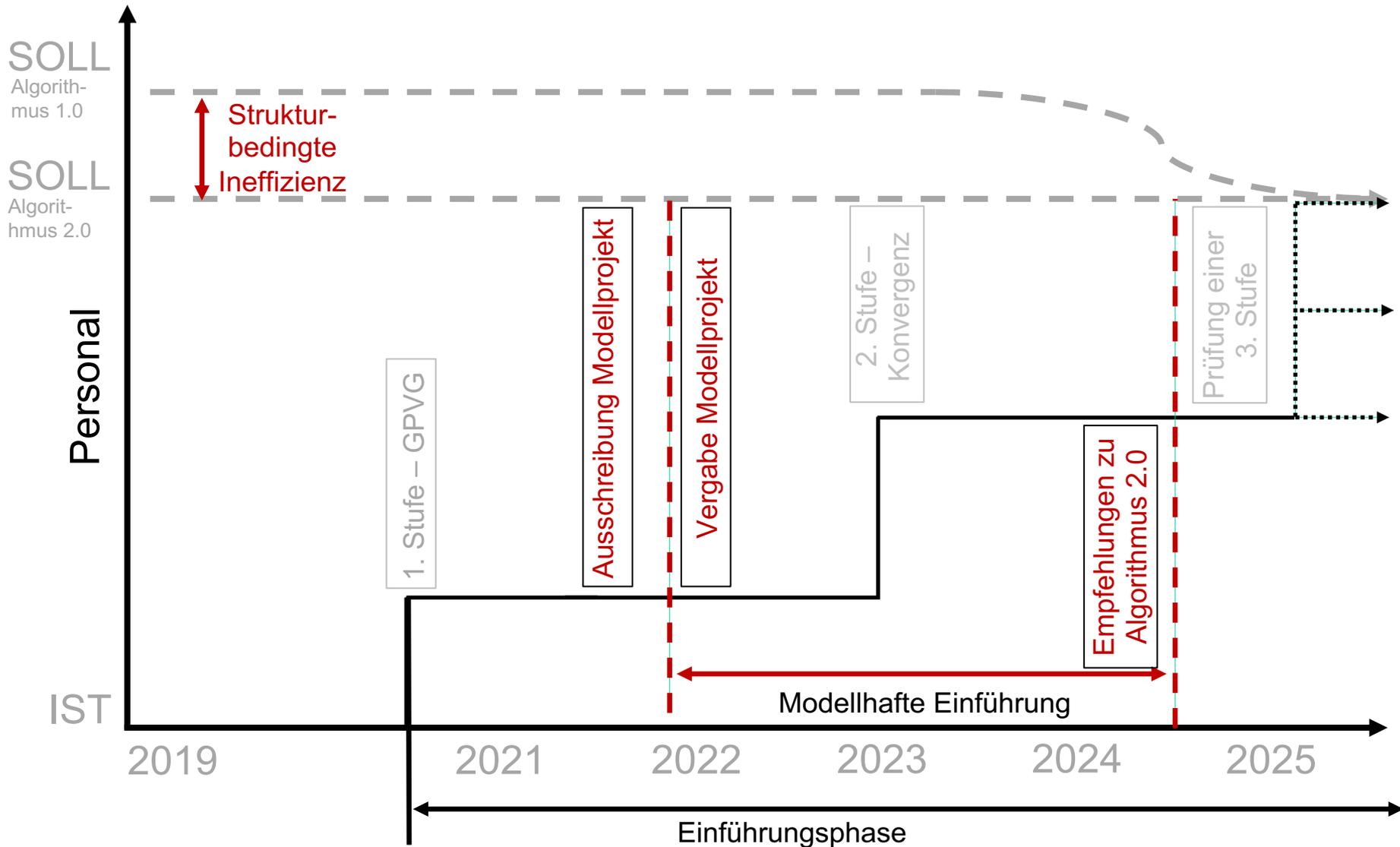


Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



- Das Projekt zur Personalbemessung hat bundesweit einen Personalmehrbedarf von zusätzlichen 115.000 Vollzeitstellen ausgewiesen, der zu refinanzieren ist.
- Diese Stellen sollen nach den Beschlüssen der KAP stufenweise geschaffen werden.
- Eine Roadmap hierfür ist mit dem GPVG angelegt und im GVWG erweitert worden.

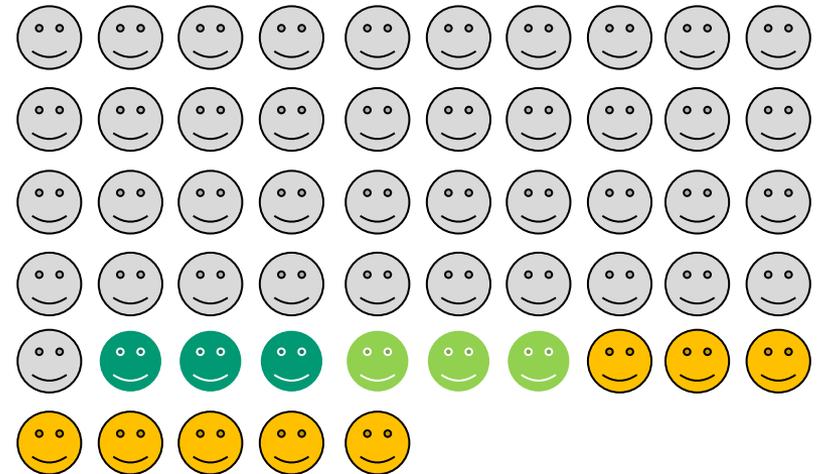
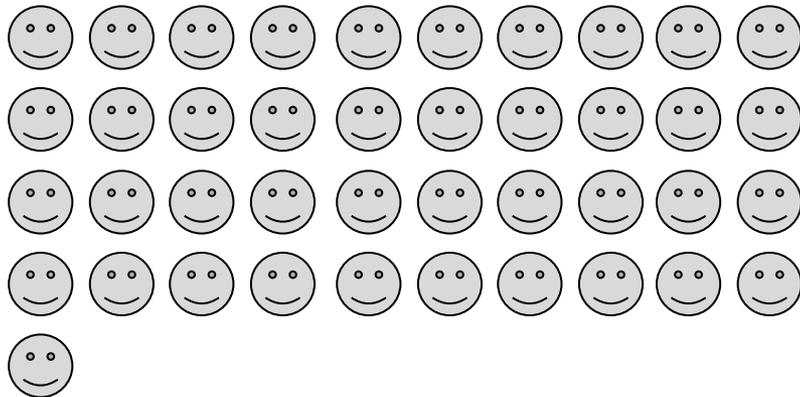




Für eine durchschnittliche 100-Bewohner-Einrichtung

Aktuell: 41 VZÄ

Bedarf: 55 VZÄ



 durch das GPVG
2021

 durch das GVWG
2023

 Umsetzung offen
2025 ff.

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
- II. Teil der Lösung: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Spielraum gemeinsam nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement

- Die Regelungen des § 113c SGB XI stellen ab dem 1.7.2023 Obergrenzen als *Kann*-Regelungen dar.
- Bis mindestens 2026 ist – mit Vor- und Nachteilen – nicht mit einer verpflichtenden Umsetzung zu rechnen.
- Politisch müssen die Anstrengungen zur Ausbildung von Fach- und Hilfskräften verstärkt werden – und das passiert...
- Einrichtungen haben daher jetzt Zeit, attraktive Arbeitgeber zu werden und hierzu eine **transparente, verlässliche und effiziente Arbeitsorganisation** einzurichten.
- Das ist *nur über Zeit und gemeinsam* zu erreichen, da Personalmenge und Einsatzstrukturen interdependent sind.

- Ausgangspunkt zur Gestaltung einer verlässlichen Arbeitsorganisation sollte die Analyse des IST sein.
- Im Mittelpunkt steht die Frage: „**Wer erbringt aus welchem Grund welche Interventionen bei/mit welcher/m Pflegebedürftigen - und ist das fachlich korrekt?**“
- Hiermit kann geklärt werden, welche Qualifikationsniveaus quantitativ über- oder qualitativ unterfordert werden – und umgekehrt.
- Diese Analyse ist unabhängig von den eingesetzten Personalmengen!
- Die Dokumente aus PeBeM können hier eine Unterstützung bieten, allerdings ist die 1:1-Anwendung voraussetzungsvoll.

- Auf Basis der Arbeitsablaufanalyse und einer individuellen Kompetenzanalyse können Planungen vorgenommen werden, die eine Grundlage für Weiterentwicklung, Rekrutierung und Einsatz von (Mehr)Personal bilden.
- Die Frage lautet im Moment: „**Wie soll 10/20/30% Mehrpersonal den Pflegealltag unserer Einrichtung verändern und welche Kompetenzen brauchen wir dafür?**“
- Möglichkeiten Maßnahmen sind hier
 - Optimierung der qualifikationsgerechten Arbeitsorganisation, zur Qualitätssicherung und zum Abbau von Überforderungen
 - Kompetenzorientierte individuelle (Nach)Qualifikation
 - Entwicklung von stabilen Bezugspflegekonzepten unter Einbezug qualifizierter Hilfskräfte

- Als Vision für den Arbeitseinsatz einer modernen und zukunftsfesten Pflegeeinrichtung können *stabile, digital moderierte und kompetenzorientierte Strukturen* dienen.
- Das bedeutet nicht, dass Pflege taylorisiert wird, sondern eine professionell differenzierte Ganzheitlichkeit entsteht.
- Sie reduzieren Über- und Unterforderung und schließen nicht nur an die formalen Qualifikationen, sondern auch an die persönlichen Fähigkeiten und Prioritäten der Pflegenden an.
- Erforderlich sind hierfür **klare Rollendefinitionen**, die von den Pflegenden angenommen und ausgefüllt werden (können).

- Das Personalbemessungsverfahren ist ein (erster) Schritt zur nachhaltigen Entwicklung der Pflege.
- Rekrutierung und refinanzierter Einsatz von Mehrpersonal ist (noch) keine Verpflichtungen, sondern eine Möglichkeit.
- Einrichtungen können diese nutzen, um attraktive Arbeitgeber zu werden und hierzu eine transparente, verlässliche und effiziente Arbeitsorganisation einzurichten.
- Personal dazu passend zu qualifizieren und auszuwählen wird die Grundbedingung des kompetenzorientierten Arbeitseinsatzes.
- Zentral wird es sein, Visionen für mehrere Schritte auf diesem Weg zu schaffen – und das soll heute Nachmittag thematisiert werden...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: thomas.kalwitzki@uni-bremen.de

Registrierung von Modelleinrichtungen: pebem@uni-bremen.de

Bundesregierung (1997): Erster Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung seit ihrer Einführung am 01. Januar 1995. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/1.Pflegebericht.pdf.

PflegeVG-E [Entwurf eines Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit (Pflege-Versicherungsgesetz – PflegeVG)], Bundestags-Drucksache 12/5617.

Rothgang, Heinz (2021): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GPVG) (BT-Drucksache 19/26822) und zu den Änderungsanträgen 1 bis 20 der Fraktionen CDU/CSU und SPD zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Ausschussdrucksache 19(14)320.1) anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschuss für Gesundheit des Deutschen Bundestages am 7.6.2021. Ausschussdrucksache 19(14)347(20).

Rothgang, Heinz und das PeBeM-Team (2020): Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM). Abschlussbericht. <https://doi.org/10.26092/elib/294>.

Rothgang, Heinz / Heinze, Franziska / Wagner, Christian / Kalwitzki, Thomas (2021a): Auswirkungen der aktuellen Pläne zur Finanzreform der Pflegeversicherung. <https://www.dak.de/dak/download/studie-2413956.pdf>.

Rothgang, Heinz / Heinze, Franziska / Wagner, Christian / Kalwitzki, Thomas (2021b): Auswirkungen der Regelungen des GVWG auf die stationären Pflegekosten und ihre Aufteilung. <https://www.dak.de/dak/download/studie-2476878.pdf>.

Rothgang, Heinz / Heinze, Franziska / Kalwitzki, Thomas (2021c): Zur Notwendigkeit einer Finanzreform der Pflegeversicherung jenseits der „kleinen Pflegereform“ des GVWG. In: Gesundheits- und Sozialpolitik – Zeitschrift für das gesamte Gesundheitswesen, Heft 4-5: 19-28, forthcoming.

Rothgang, Heinz / Kalwitzki, Thomas (2021): Pflegeversicherungsreform 2021 – Was muss geschehen und was geht noch? In: Gesundheits- und Sozialpolitik – Zeitschrift für das gesamte Gesundheitswesen, Heft 2: 6-15, <https://doi.org/10.5771/1611-5821-2021-2>.

Rothgang, Heinz / Müller, Rolf (2021): BARMER Pflegereport 2021. Wirkungen der Pflegereformen und Zukunftstrends. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse – Band 32.