

Personalbemessung und dann...?

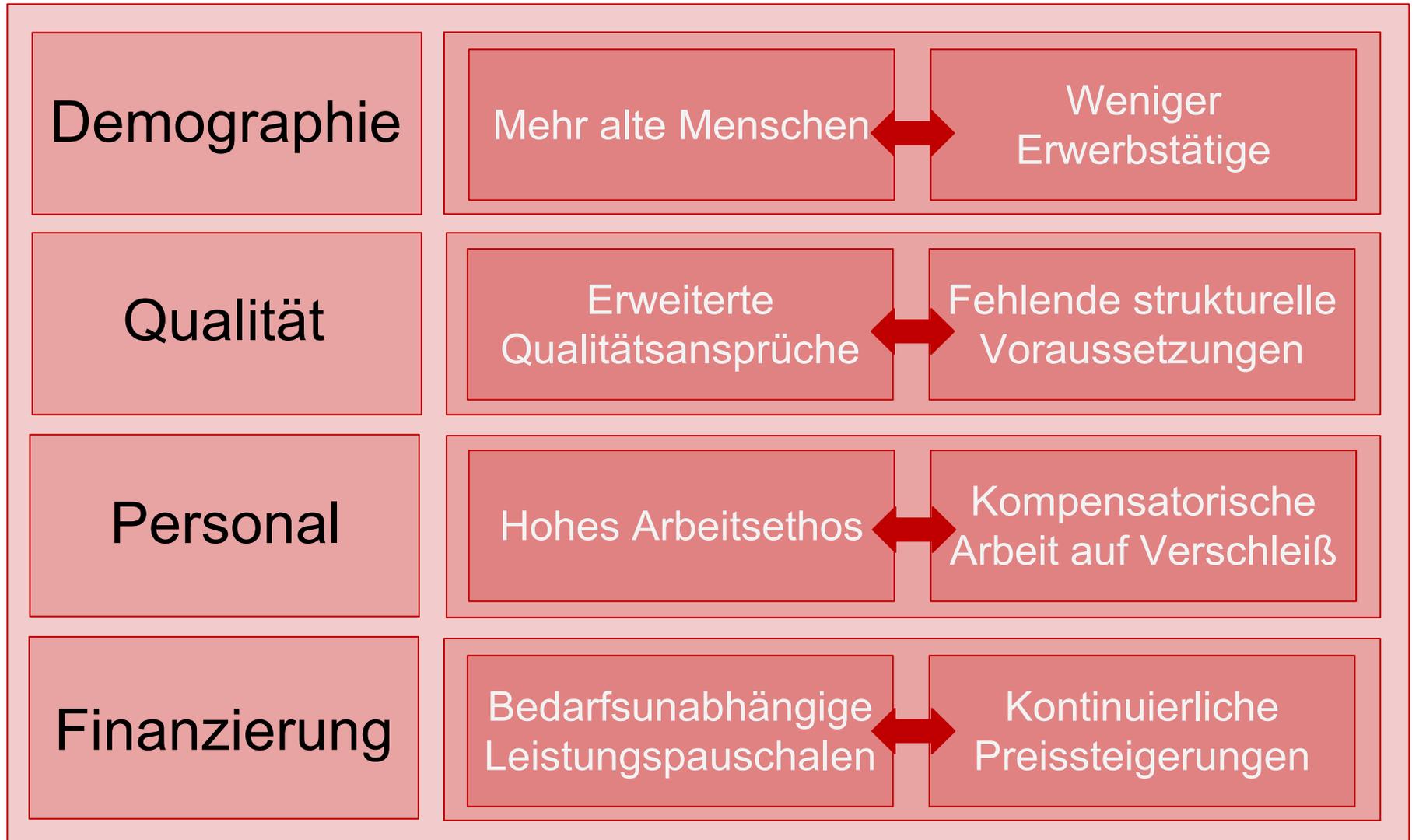
Kompetenzorientiertes Personalmanagement in Planung und Einsatz

**BGW-Fachtagungsreihe *Pflege – Wert – Geschätzt?*
am 12. Juni 2023 in Mainz**

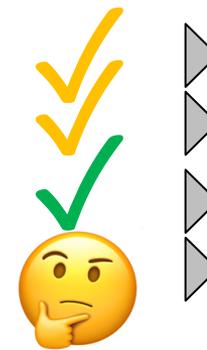
Dipl.-Geront. Thomas Kalwitzki
Universität Bremen
SOCIUM Forschungszentrum
Ungleichheit und Sozialpolitik

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
 - II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
 - III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
 - IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung als Teil einer nachhaltigen Lösung
-
- V. Spielraum nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
 - II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
 - III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
 - IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung als Teil einer nachhaltigen Lösung
-
- V. Spielraum 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
 - verlässliche Arbeitsorganisation
 2. Bessere Bezahlung der Pflegekräfte
 3. Digitalisierung der Kernprozesse



Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs

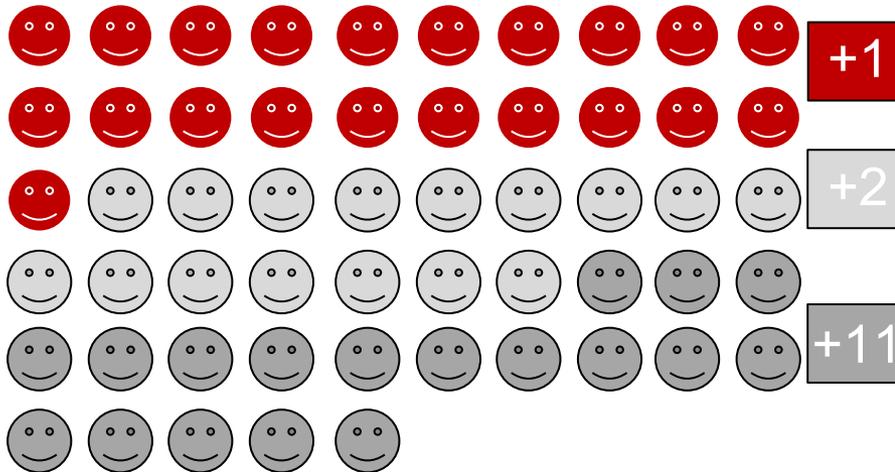
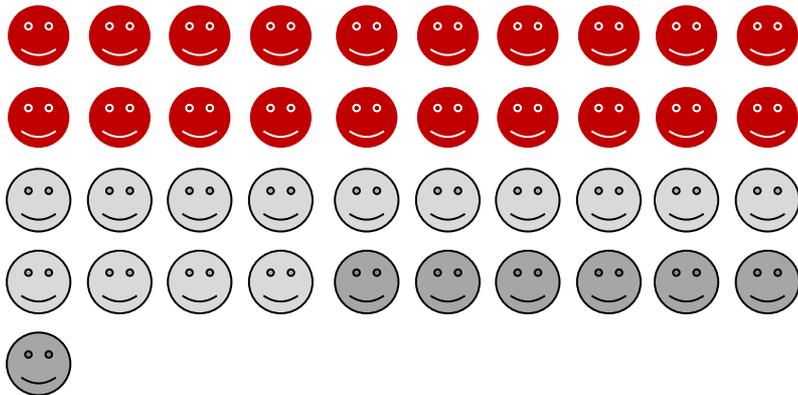
- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
 - II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren**
 - III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
 - IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung als Teil einer nachhaltigen Lösung
-
- V. Spielraum nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement

- Obwohl das deutsche Pflegesystem so hoch reguliert ist, gab es bisher kein Personalbemessungsverfahren.
- Dabei gab es verschiedene Anläufe...
- 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.

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

Jahr 2018: 41 VZÄ

Bedarf: 55 VZÄ



41

~50%

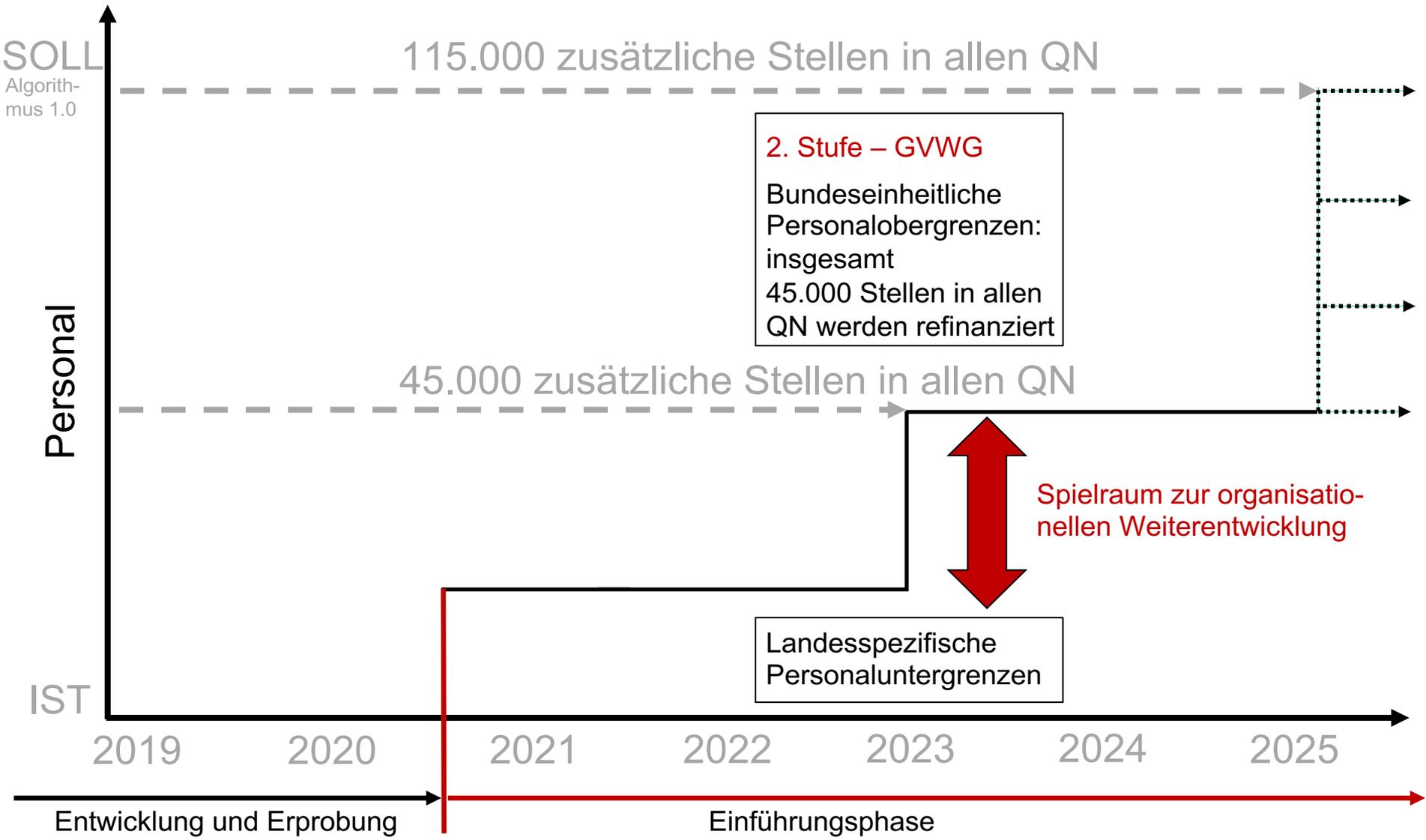
55

38%

 Pflegefachkräfte

 Ausgebildete Pflegeassistentenkräfte (QN3)

 Geringer qualifizierte Pflegeassistentenkräfte (QN1&2)



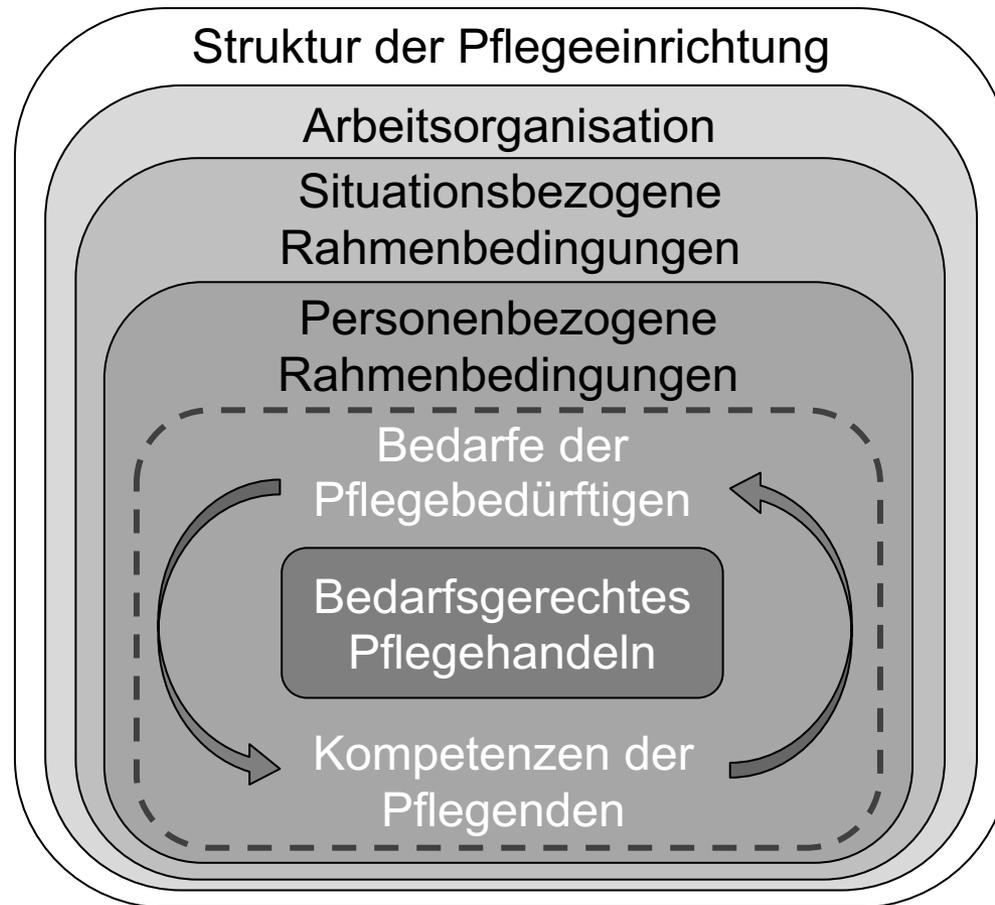
- Die aktuelle einheitliche Fachkraftquote von 50% wird zukünftig nicht mehr auf das gesamte Personal, sondern auf das Mindestpersonal angewendet.
- Hierdurch werden *heimindividuelle bedarfsgerechte Qualifikationsstrukturen* ermöglicht.
- Das *quantitative* Mehr an Personal ist aber nur die eine Voraussetzung für *qualitativ* hochwertige kompetenzorientierte Pflege...

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
 - II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
 - III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz**
 - IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung als Teil einer nachhaltigen Lösung
-
- V. Spielraum nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement

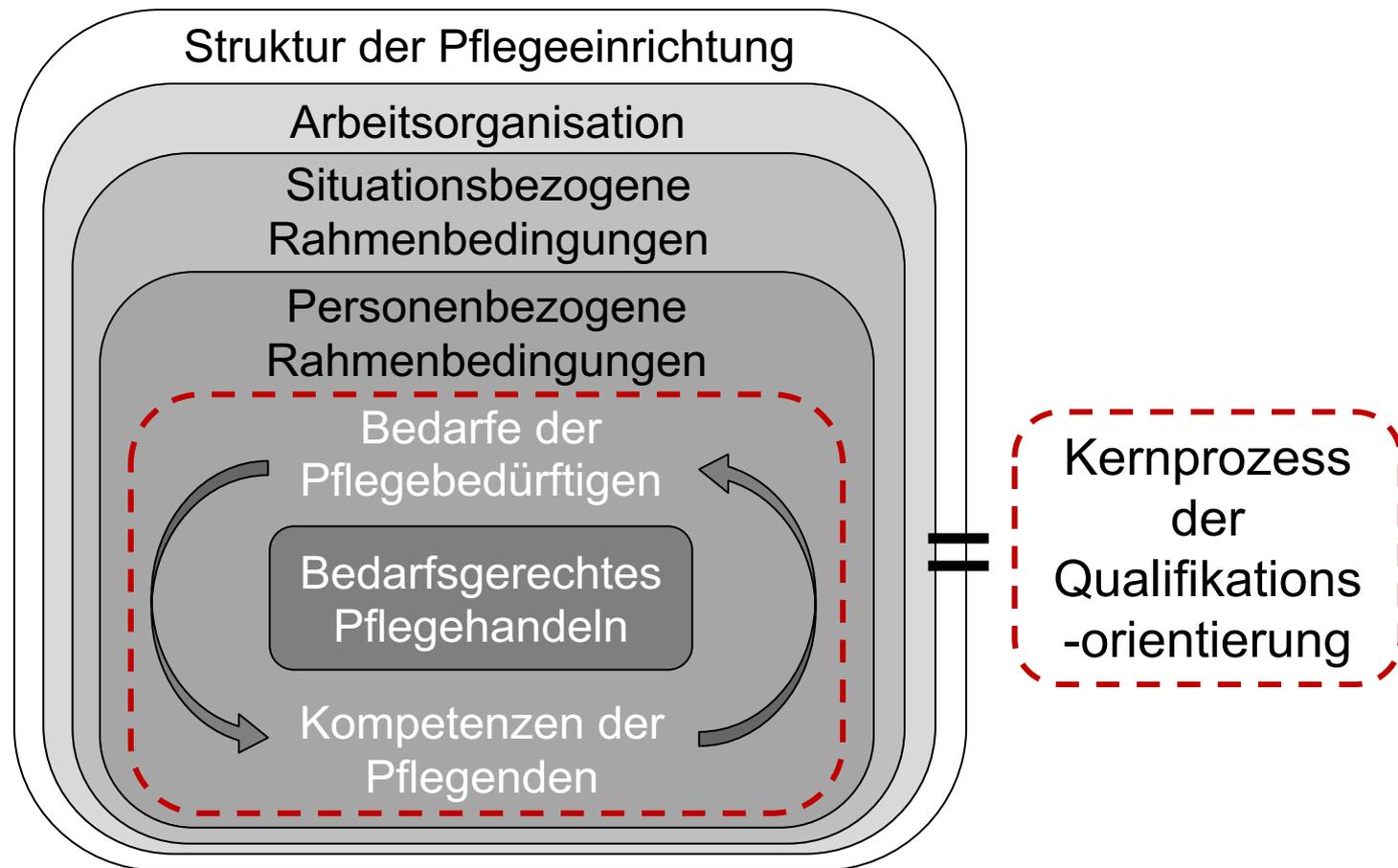
Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen

Bedarfsgerechtes
Pflegehandeln

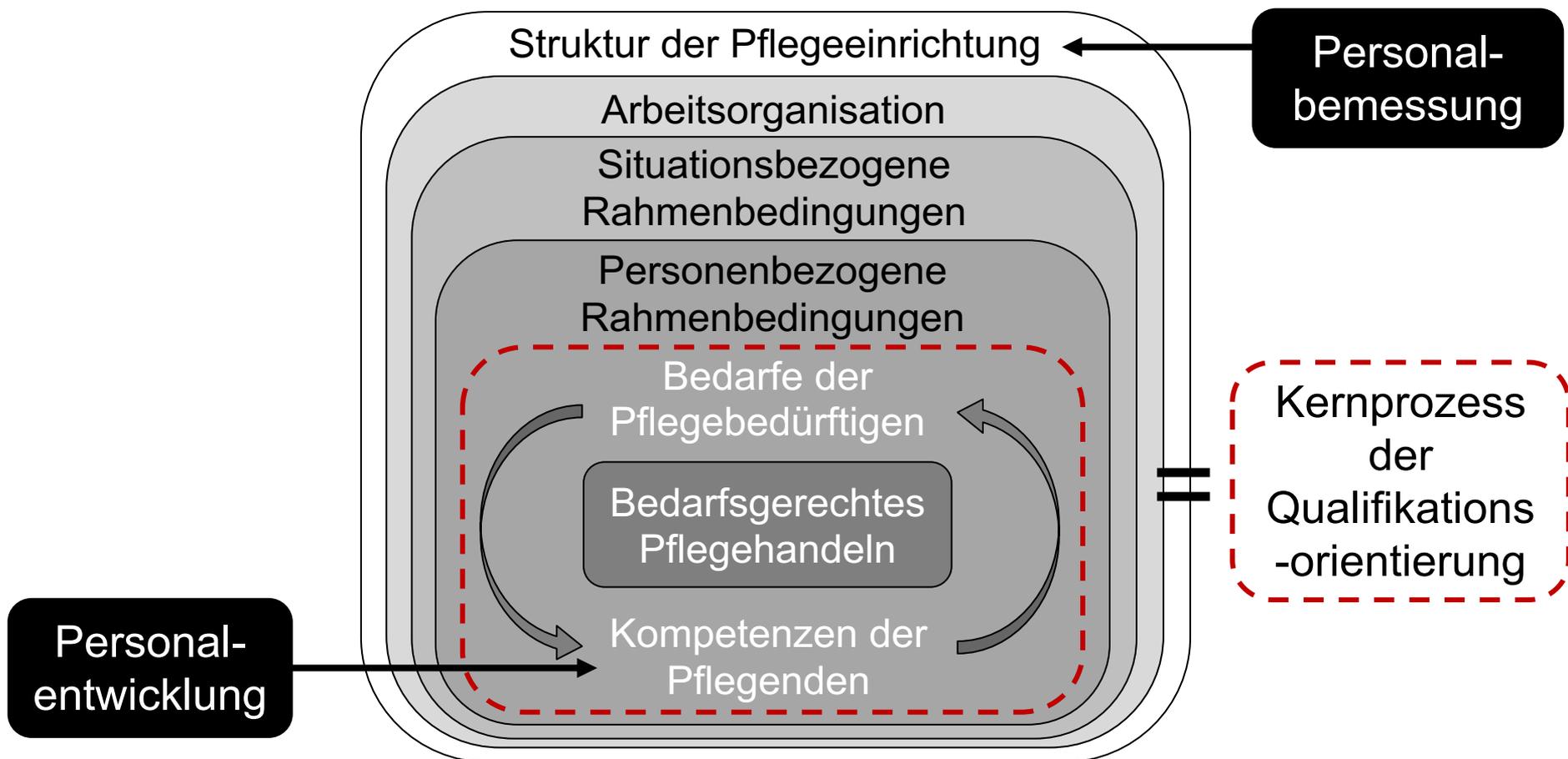
Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen



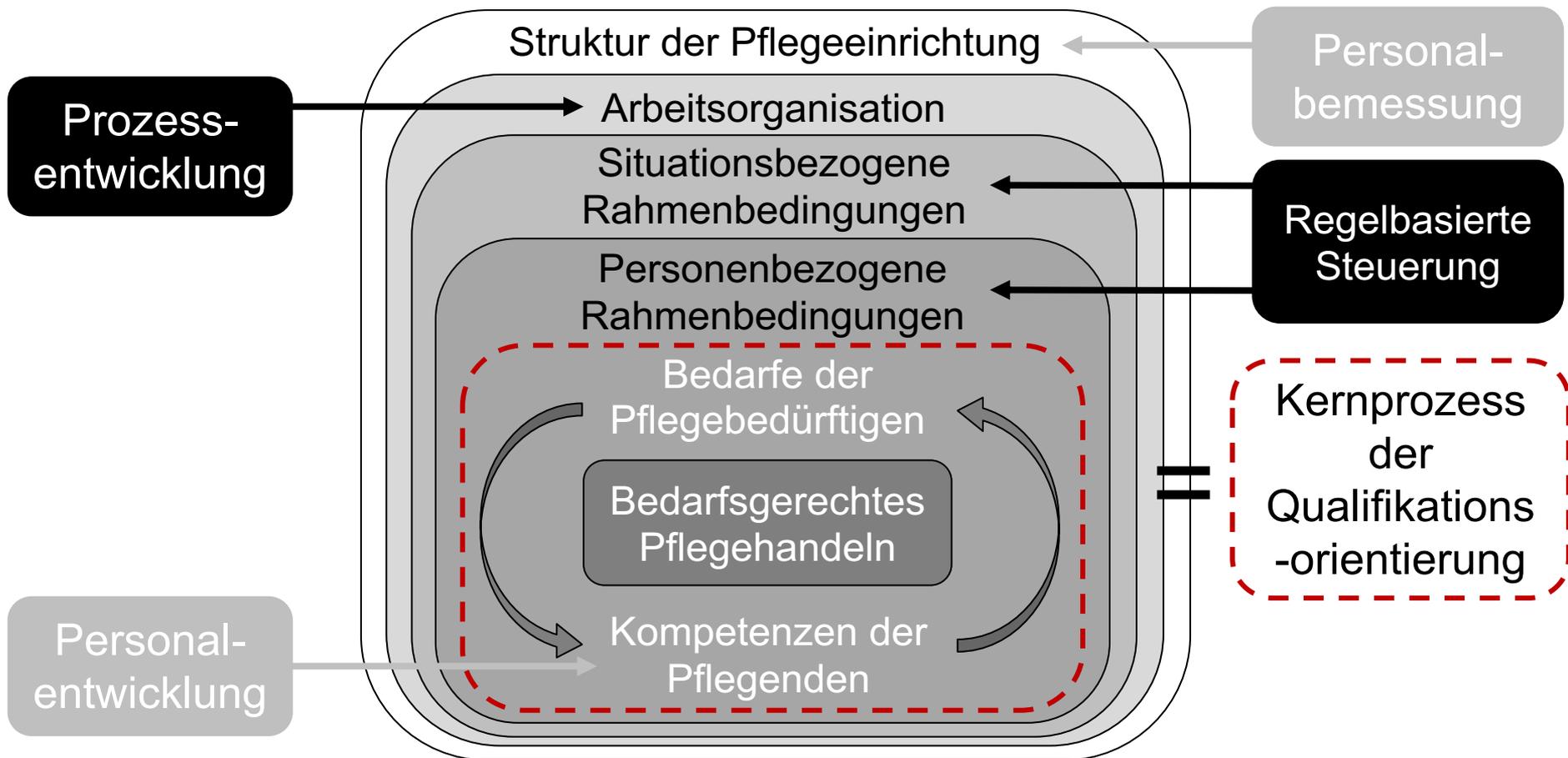
Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen



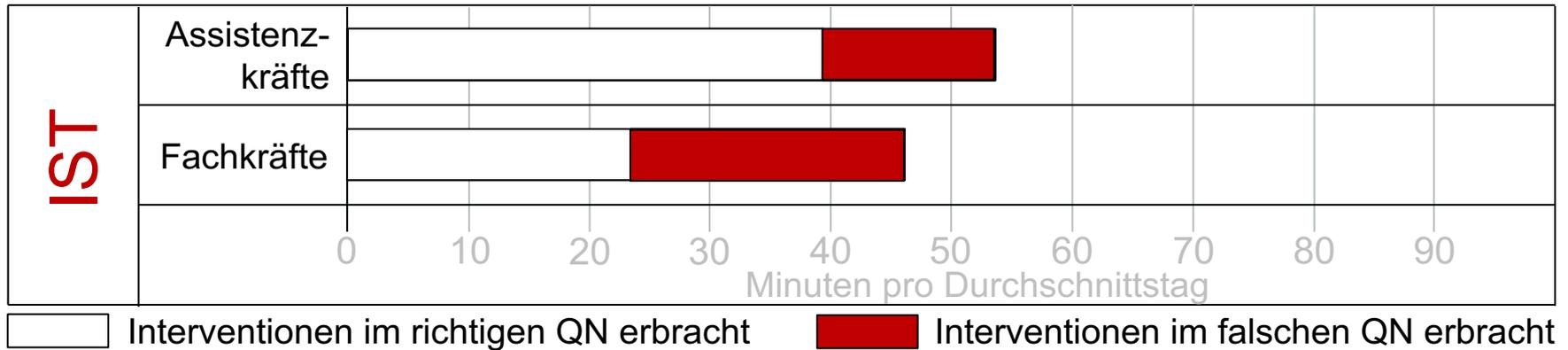
Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen



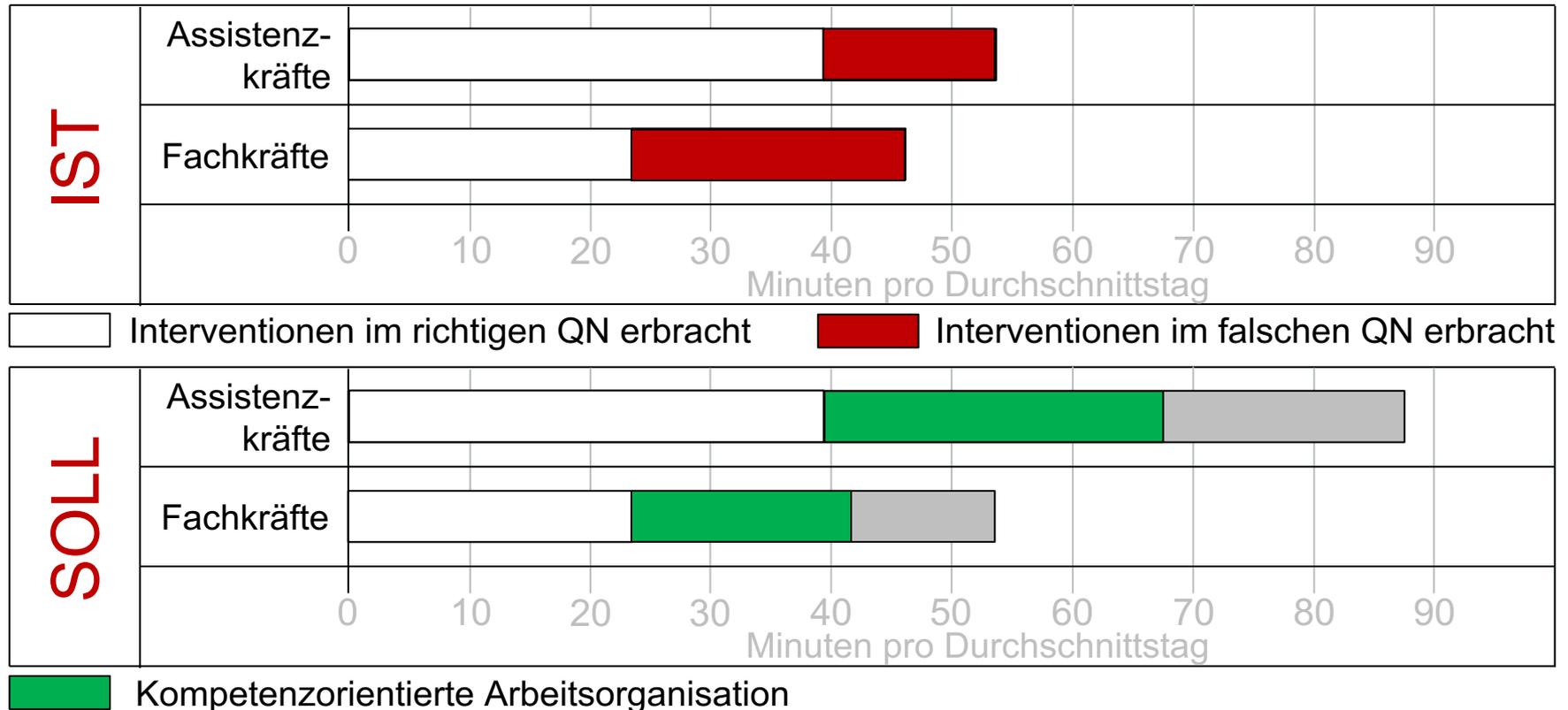
Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen



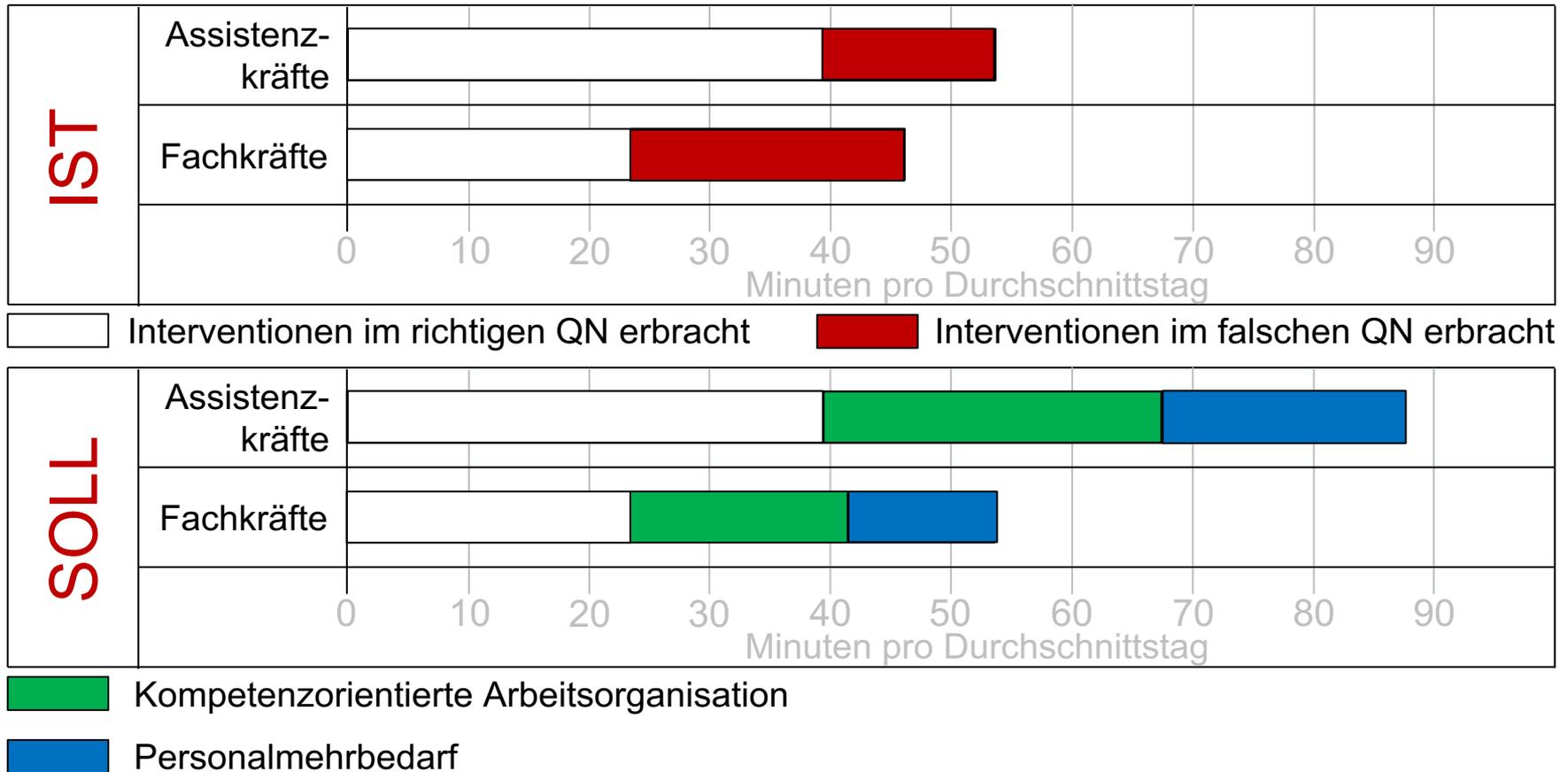
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



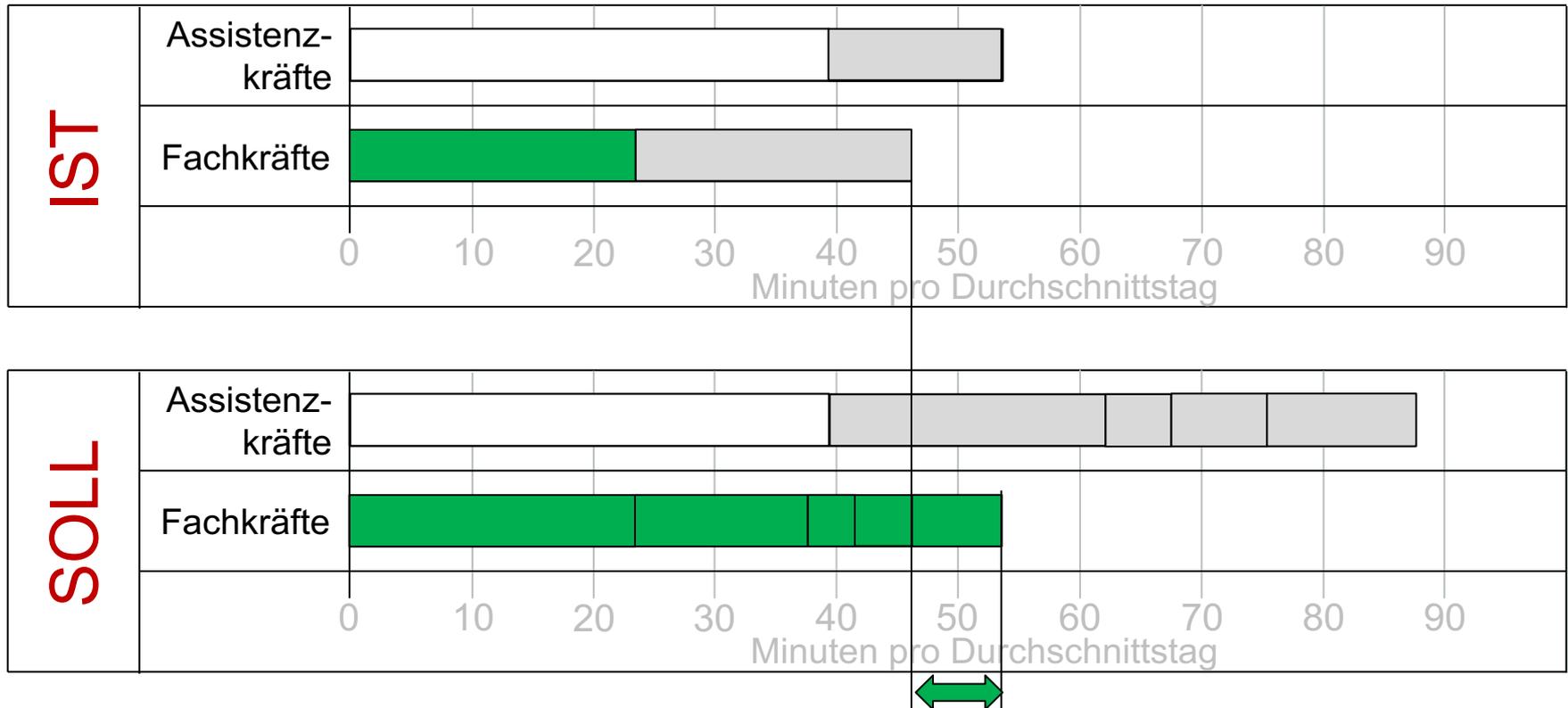
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



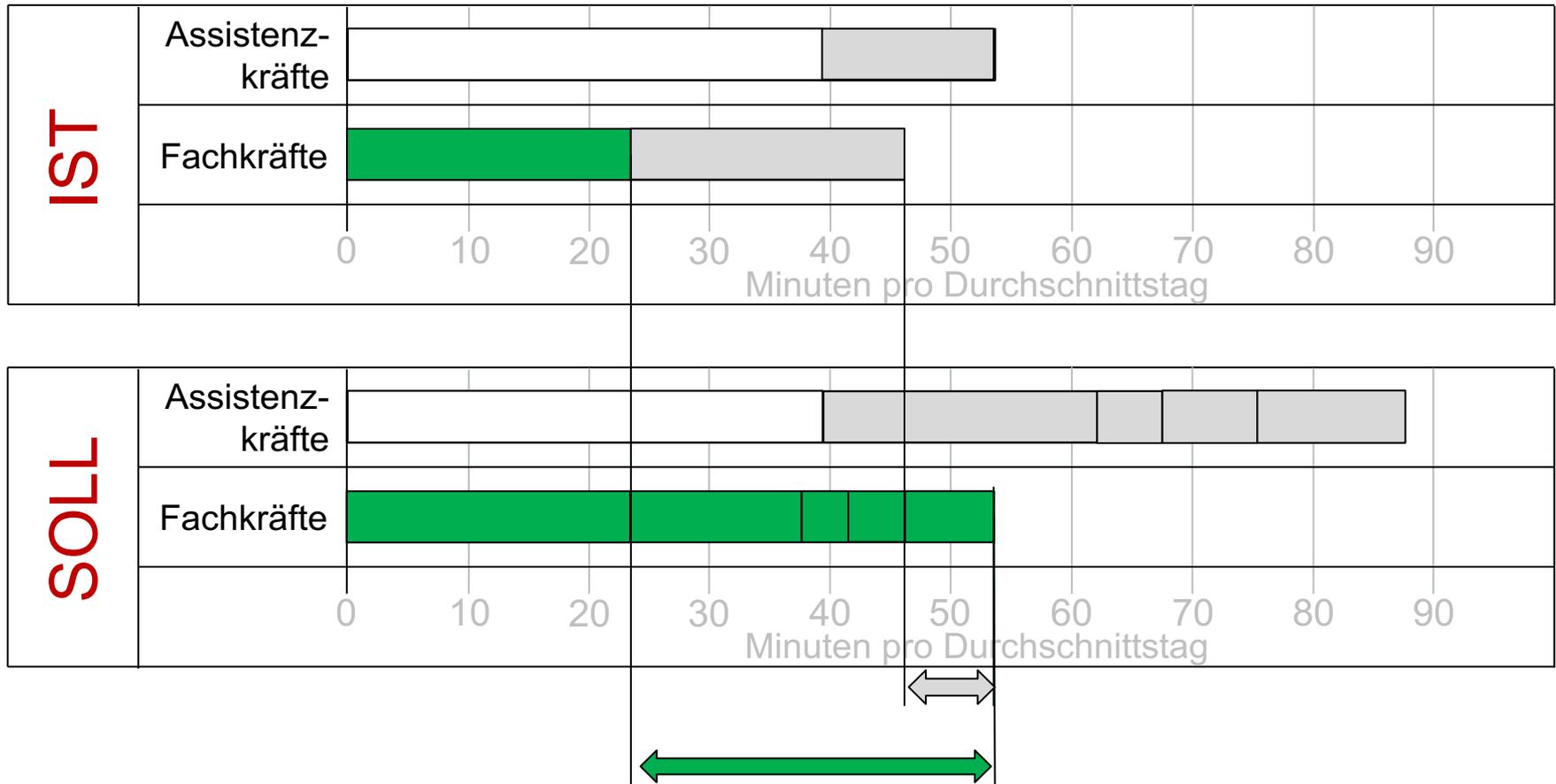
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



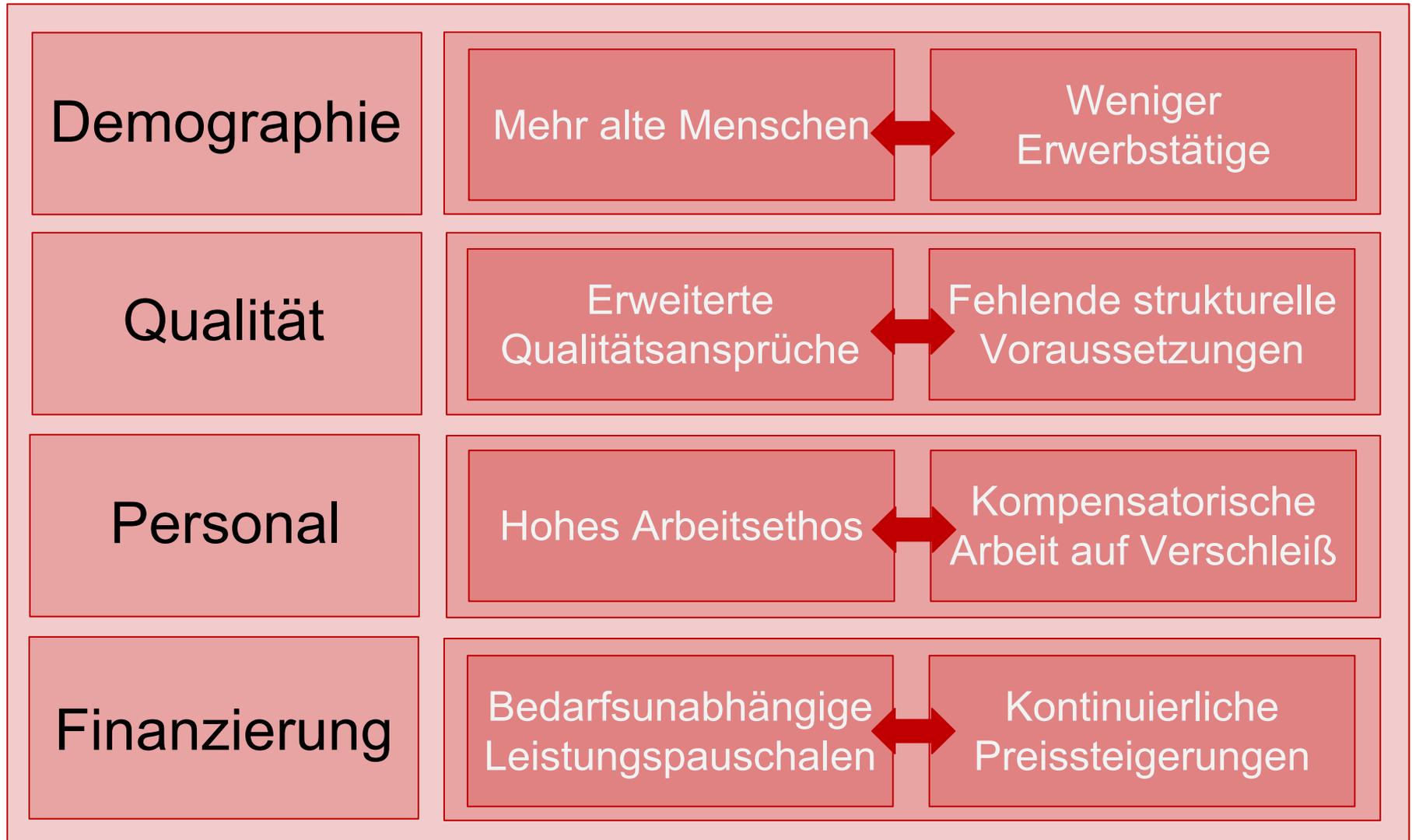
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



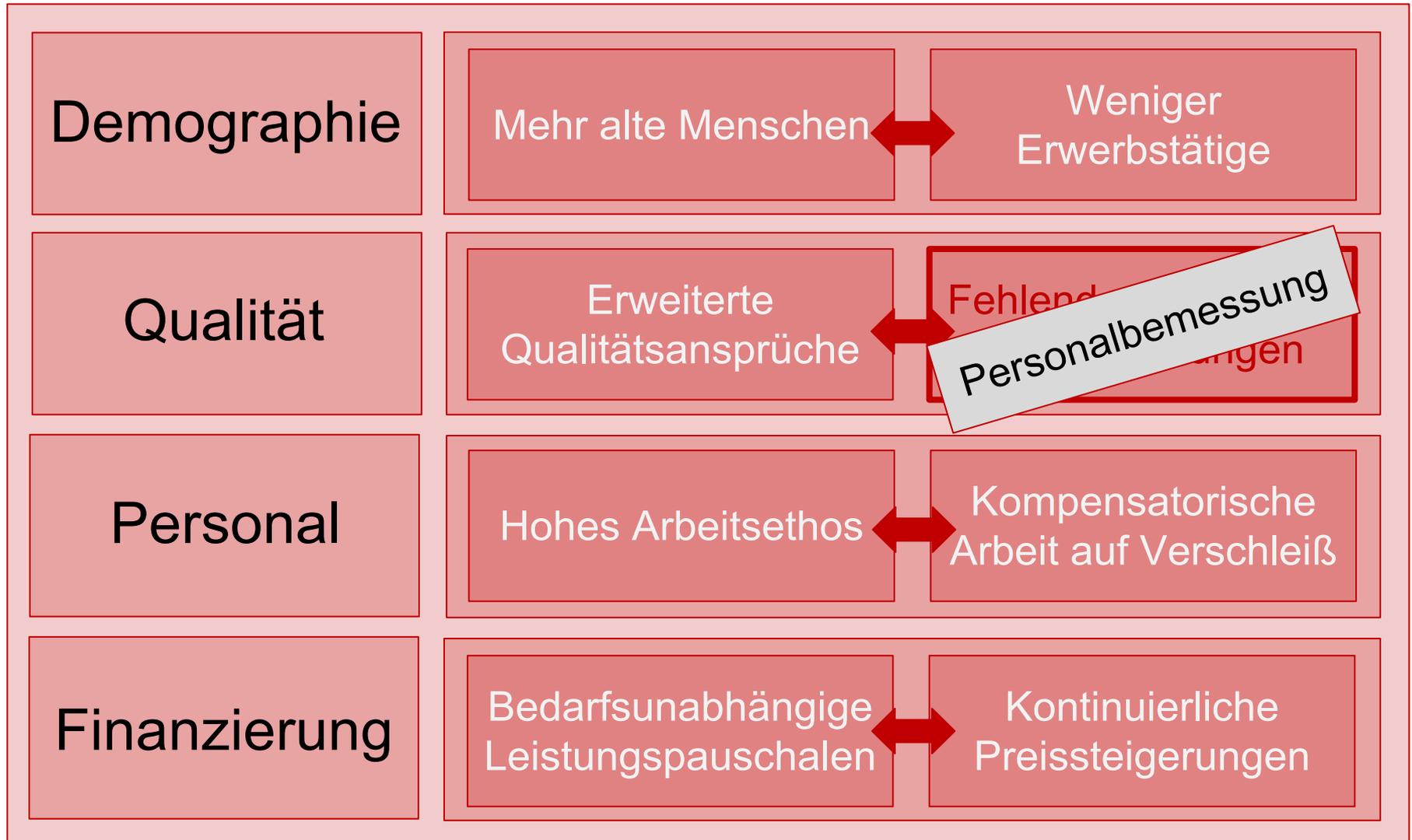
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus

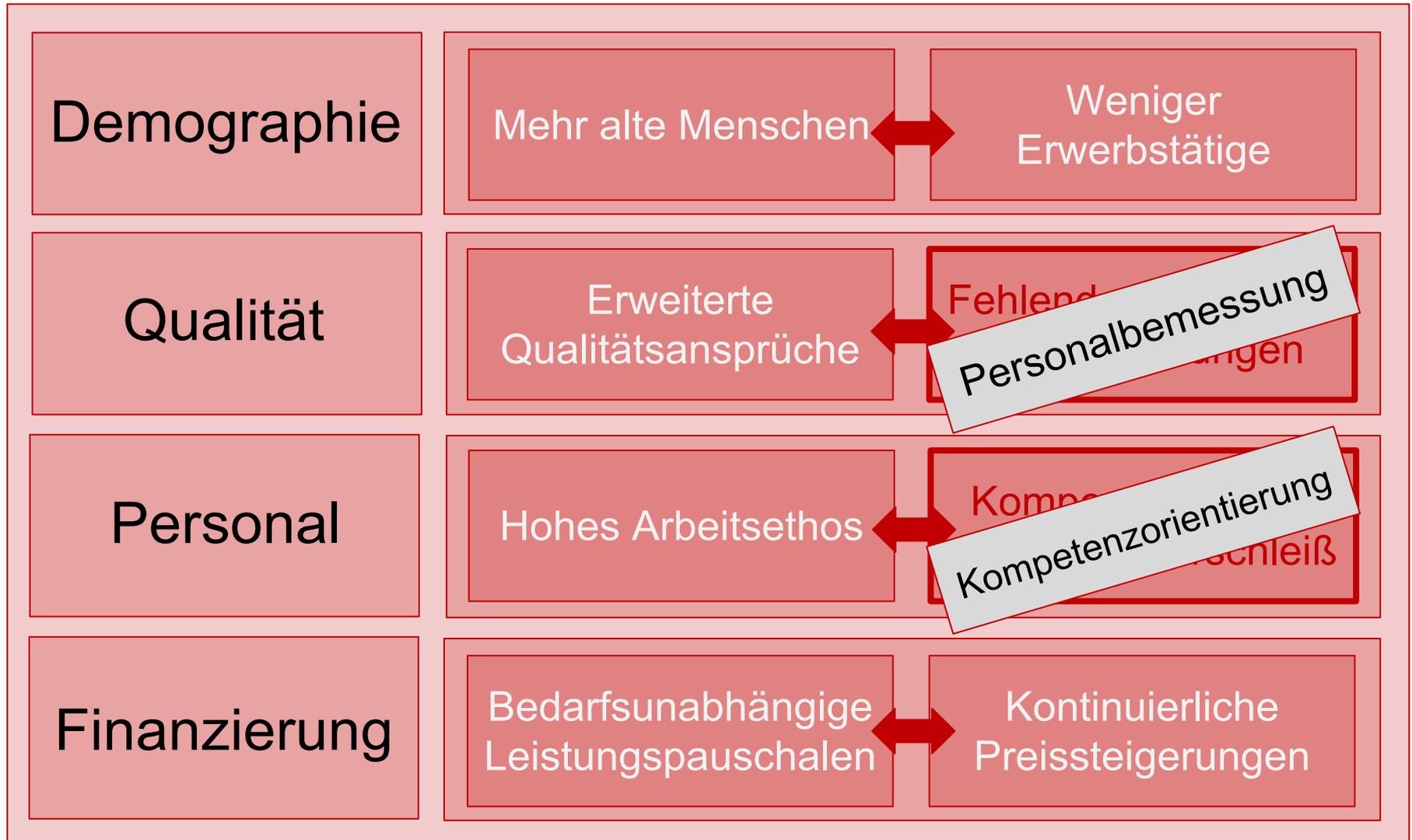


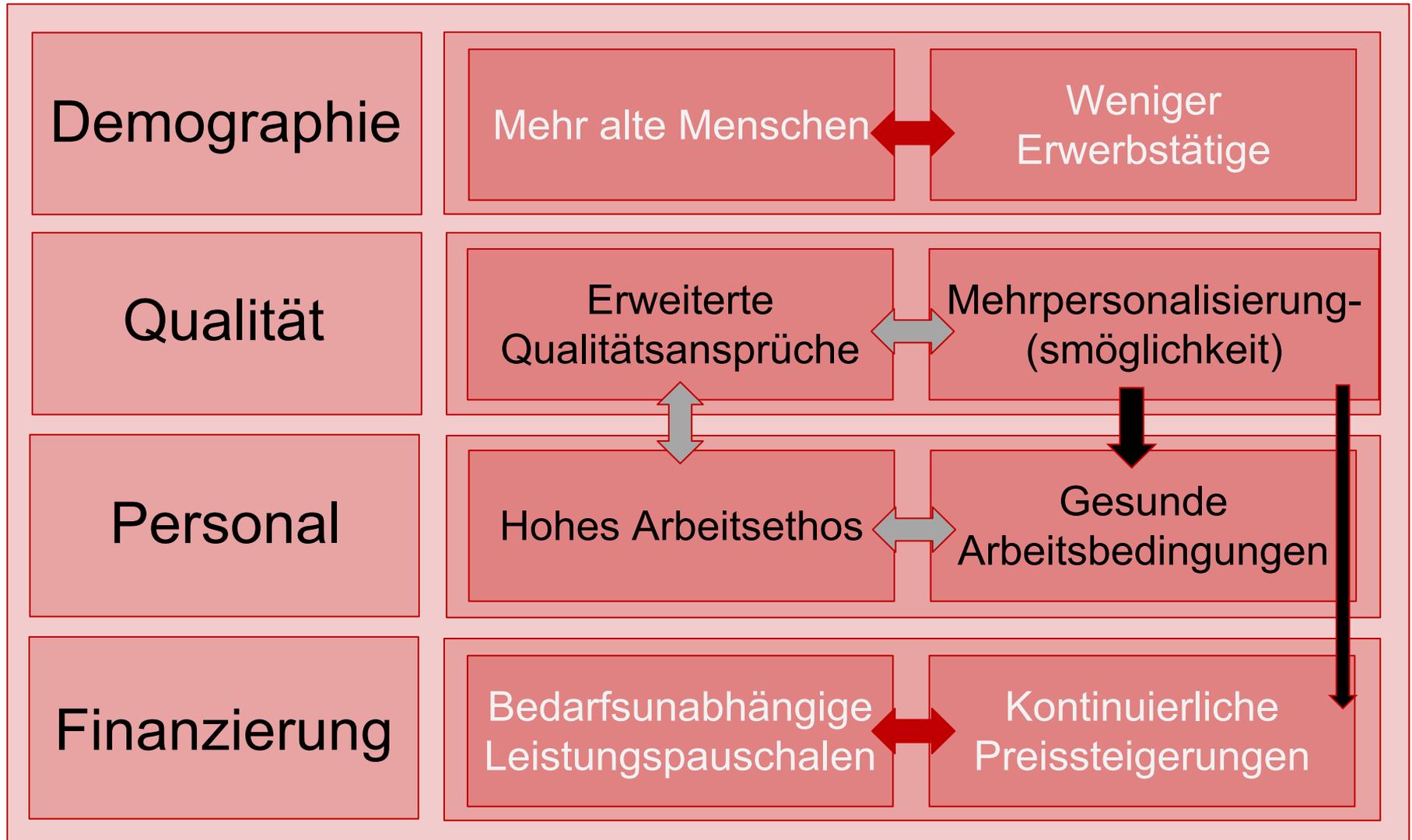
- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
 - II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
 - III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
 - IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung als Teil einer nachhaltigen Lösung**
-
- V. Spielraum nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement

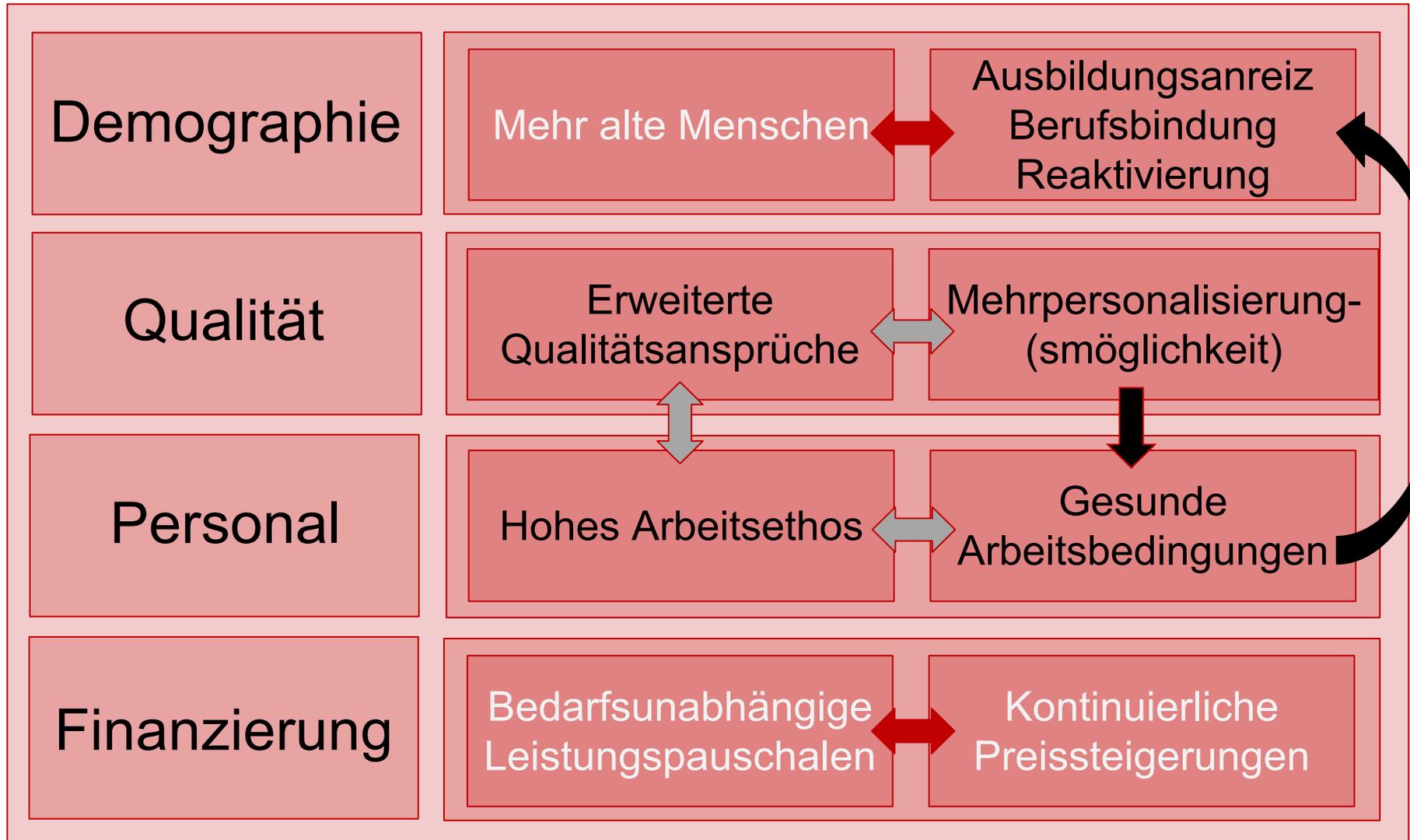


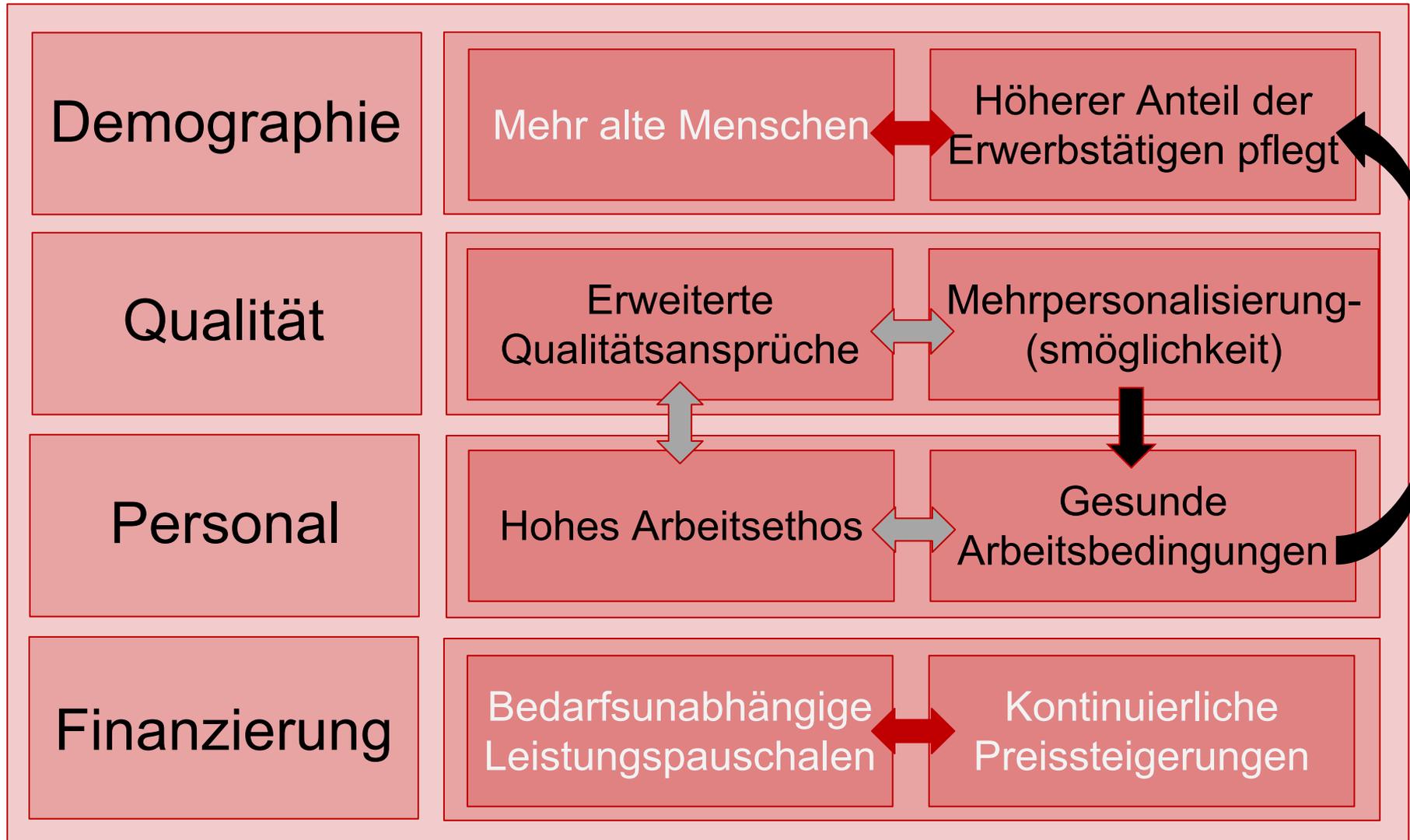
IV. Teil der Lösung: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung ²⁵









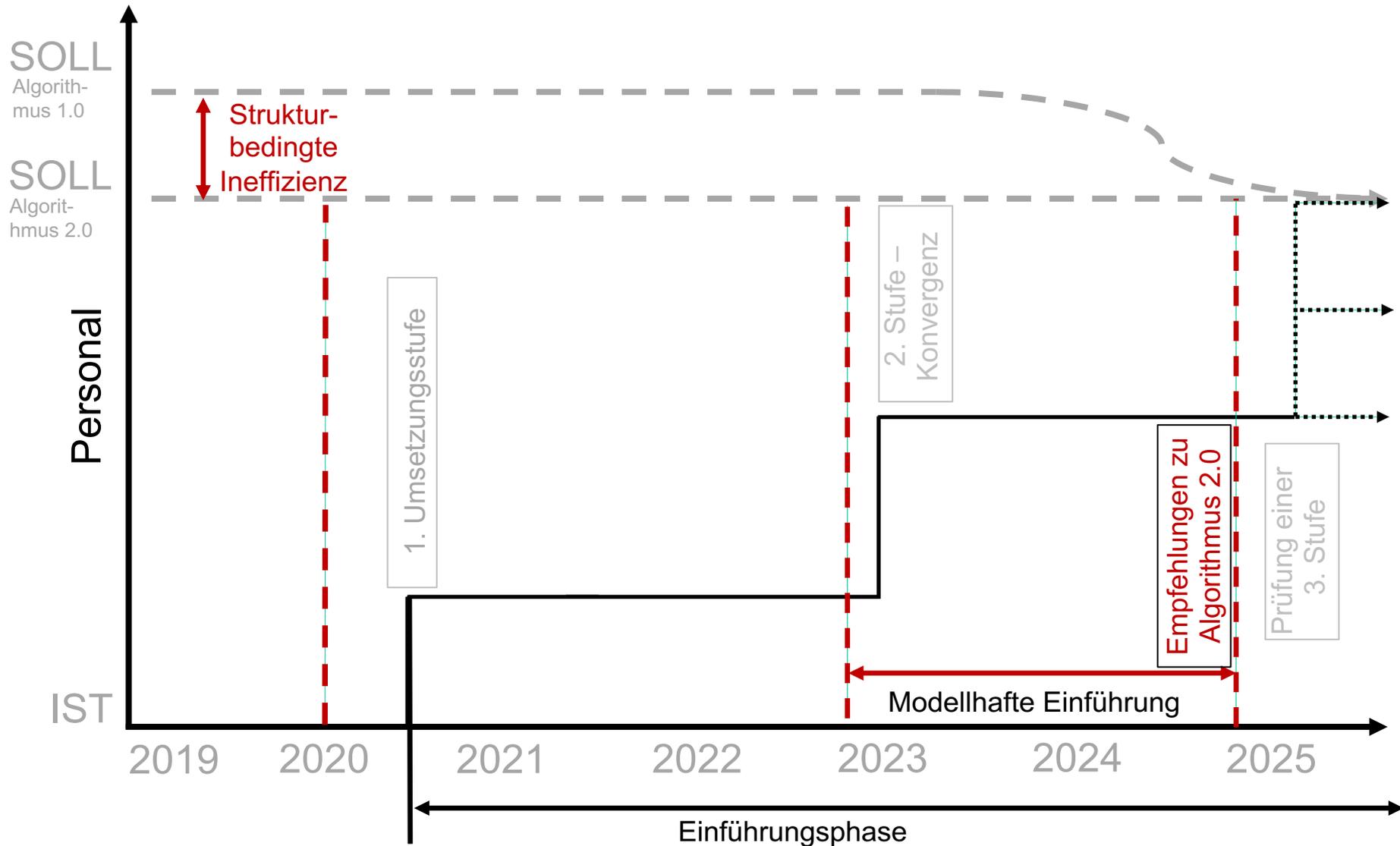


Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: thomas.kalwitzki@uni-bremen.de

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der Pflege(versicherung)
 - II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
 - III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
 - IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung als Teil einer nachhaltigen Lösung
-
- V. Spielraum nutzen: Auf dem Weg zum Kompetenzorientierten Personalmanagement

- Die Regelungen des § 113c SGB XI stellen ab dem 1.7.2023 Obergrenzen als *Kann*-Regelungen dar.
- Verpflichtungen werden wohl erst in einigen Jahren folgen.



- Die Regelungen des § 113c SGB XI stellen ab dem 1.7.2023 Obergrenzen als *Kann*-Regelungen dar.
- Verpflichtungen werden wohl erst in einigen Jahren folgen.
- Politisch müssen die Anstrengungen zur Ausbildung von Fach- und Hilfskräften verstärkt werden – und das passiert aktuell auch durch das PUEG und die Bundesempfehlung.
- In den Einrichtungen sollte die Zeit genutzt werden, sich als attraktive Arbeitgeber aufzustellen und hierzu eine **transparente, verlässliche und effiziente Arbeitsorganisation** einzurichten – wie es in § 113c Abs. 3 Ziffer 1 SGB XI implizit gefordert ist.

- 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 Personen und Qualifikationsniveaus über- oder unterfordert werden.
- Diese Analyse ist unabhängig von den eingesetzten Personalmengen!
- Erste Softwarehersteller bieten hier dringend erforderliche digitale Unterstützung...

- Auf Basis der Arbeitsablaufanalyse und einer individuellen Kompetenzanalyse kann der Arbeitseinsatz verbessert und Planungen vorgenommen werden, die Grundlage für Weiterentwicklung und Rekrutierung von Personal sind.
- Die Frage lautet dabei: „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 diese aufgrund der Komplexität mit digitaler Unterstützung umzusetzen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: thomas.kalwitzki@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.