Ergebnisse und Empfehlungen

zur Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege

7. Sitzung des

Berliner Pakt für die Pflege

am 16.06.2020

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

Inhalt

I. Ausgangspunkt und aktueller Stand

II. Projektkonzeption und -durchführung

III. Zentrale Ergebnisse
1. Das Personalbemessungsinstrument – Algorithmus 1.0
2. Personal(mehr)bedarfe
3. Qualifikationsmix
4. Implementationsanfordernisse

IV. Empfehlungen der Wissenschaft für eine Einführungsphase

I. Ausgangspunkt: Gesetzesauftrag nach PSG II

- Die Vertragsparteien nach § 113 SGB XI haben gemäß § 113c SGB XI bis zum 30. Juni 2020 die *Entwicklung und Erprobung* eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens … sicherzustellen.

- Der Gesetzesauftrag bezieht sich nur auf *Entwicklung* und *Erprobung* – nicht auf *Einführung*.

- Zur *Einführung* haben die Partner in der KAP – allerdings lange vor Corona – beschlossen
  - „nach abgeschlossener Entwicklungs- und Erprobungsphase das Personalbemessungsverfahren für Pflegeeinrichtungen in geeigneten Schritten gemeinsam zügig anzugehen
  - bereits nach Abschluss der Entwicklungsphase im Sommer 2019 mit den hierfür erforderlichen Vorbereitungen zu beginnen.“ (S. 45)

I. Der aktuelle Stand: Gesetzesauftrag ist erfüllt

- Die *Entwicklung* ist abgeschlossen.
  - Der zweite Zwischenbericht wurde abgenommen und auf der Homepage des Qualitätsausschusses veröffentlicht.
- Die *Erprobung* ist abgeschlossen.
  - Eine Interviewstudie zur Validierung der Ergebnisse und Konzeptionellen Erprobung des Instruments wurde durchgeführt
  - Der Endbericht liegt dem Auftraggeber zur Abnahme vor.
- Die *Einführung* soll ab Mitte 2020 angegangen werden.
  - Der (veröffentlichte) Zweite Zwischenbericht und der (vorgelegte) Endbericht enthalten Vorschläge zur Einführung.
  - In welcher Form die verbindlichen Absprachen der KAP unter den aktuellen Rahmenbedingungen eine Umsetzung finden können, ist unklar.

Inhalt

I. Ausgangspunkt und aktueller Stand

II. Projektkonzeption und -durchführung

III. Zentrale Ergebnisse
1. Das Personalbemessungsinstrument – Algorithmus 1.0
2. Personal(mehr)bedarfe
3. Qualifikationsmix
4. Implementationsanfordernisse

IV. Empfehlungen der Wissenschaft für eine Einführungsphase

II. Projektkonzeption: Verwendeter Ansatz

- Verteilungsgerechtigkeit
  - regionale und einrichtungsindividuelle Ungleichheiten der Personalausstattung nur soweit bedarfsnotwendig

  → empirisch-vergleichenden Ansatz

- Bedarfsgerechtigkeit
  - Für fachgerechte Pflege bedarfsnotwendige Personalausstattung

  → benötigt analytischen Ansatz

➢ Projektkonzeption: Verknüpfung eines empirisch-vergleichenden und eines analytischen Ansatzes

II. Projektkonzeption: Vorgehensweise in vier Schritten

1. Schritt: Messkonzeption für Pflege
   → Interventionskatalog

2. Schritt: Definition von bedarfsgerechter Erbringung und bedarfsgerechtem Qualifikationsniveau
   → Handbuch zum Interventionskatalog
   → Katalog der Qualifikationsanforderungen

3. Schritt: Beschattung aller Pflegekräfte zur Messung des IST mittels des Interventionskatalogs und IST-SOLL-Abgleich mithilfe der konsentierten Instrumente

4. Schritt: Ermittlung des bedarfsorientierten SOLL aus gemessenem IST zuzüglich der fachlich notwendigen Zu- und Abschläge in Menge, Zeit und Qualifikation

II. Projektdurchführung

- Von März bis Oktober 2018 wurde in 62 vollstationären und 7 teilstationären Einheiten eine Beobachtungsstudie durchgeführt.
- Hierzu wurde jede Pflegekraft von einem *Schatten* begleitet, der die Interventionen in Echtzeit anhand des Interventionskatalogs mittels Tablet-Computer erfasst.
- Einbezogen wurden alle zur Pflege eingesetzten Kräfte in den teilnehmenden Erhebungseinheiten.
- Zusätzliche Betreuungskräfte wurden nicht beschattet.
- Übergeordnete Leitungskräfte wurden nicht beschattet.

- Erfasst wurde
  - welche Interventionen durchgeführt wurden,
  - welcher Zeitaufwand damit verbunden war,

  } IST

  - ob die Intervention erforderlich war,
  - ob sie fachgerecht durchgeführt wurde
  - welche zeitlichen Zu- und Abschläge bei fachgerechter Durchführung hinzukommen.

  } SOLL

- Entstandene Datengrundlage:
  - 130.656 Interventionen bei 1.380 vollstationär versorgten Pflegebedürftigen aus 15 Bundesländern
  - 9.266 Interventionen bei 173 Pflegebedürftigen in teilstationären Pflegeeinrichtungen aus 5 Bundesländern

Inhalt

I. Ausgangspunkt und aktueller Stand

II. Projektkonzeption und -durchführung

III. Zentrale Ergebnisse
   1. Das Personalbemessungsinstrument – Algorithmus 1.0
   2. Personal(mehr)bedarfe
   3. Qualifikationsmix
   4. Implementationsanfordernisse

IV. Empfehlungen der Wissenschaft für eine Einführungsphase

III.1 Ergebnisse: Personalbemessungsinstrument

- Zur Nutzung des Instruments müssen *keine neuen Daten* erhoben werden.

- Benötigt werden lediglich
  - Setzungen, insbesondere zur Nettojahresarbeitszeit und
  - die Zahl der Bewohner nach Aufwandsgruppen – derzeit also nach Pflegegraden

- Das Instrument hat drei Tabellenblätter
  - Einstellungen
  - Eingaben
  - Ergebnisse (in zwei Varianten)

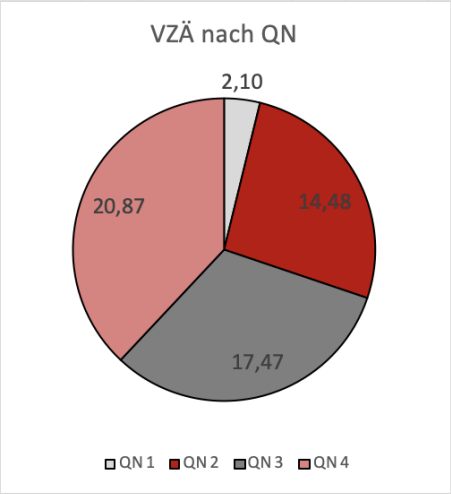
Tabellenblatt „Ergebnisse“

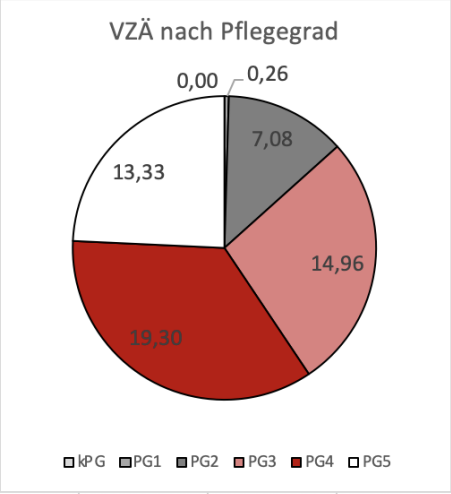
- Personalbedarf in Minuten und Vollzeitäquivalenten
- Aufgegliedert nach QN-Niveau und Pflegegraden

Instrument zur Berechnung des Personalbedarfs in vollstationären Einrichtungen

Ergebnis über Pflegegrade (in Minuten pro Tag und VZÄ)

	Anzahl Pflegebedürftige	QN1	QN2	QN3	QN4	SUMME
kPG	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PG1	0,95	3,59	25,31	24,34	12,67	65,92
PG2	22,11	72,48	840,84	590,23	313,20	1816,75
PG3	32,55	184,06	1278,53	1470,09	904,47	3837,15
PG4	29,15	196,11	1014,80	1802,90	1934,48	4948,29
PG5	15,24	82,65	553,01	593,59	2188,39	3417,64
Einbezogene Interventionen		538,90	3712,48	4481,16	5353,21	14085,75
Ergänzende Parameter		0	0	0	0	0
SUMME		538,90	3712,48	4481,16	5353,21	14085,75
VZÄ		2,10	14,48	17,47	20,87	54,93
Bei einem Fachkraftanteil von						38,00%



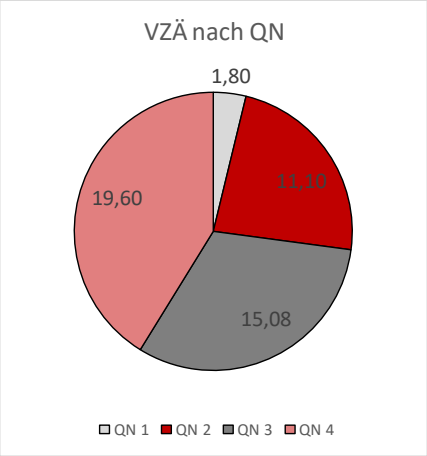


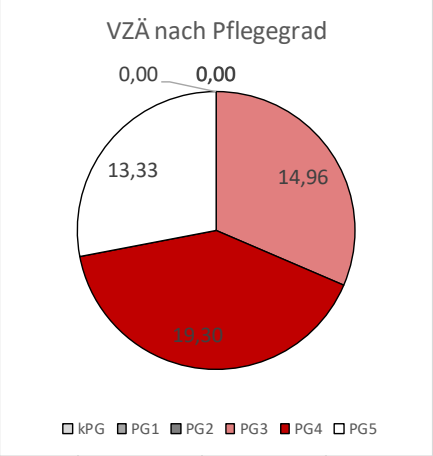
Tabellenblatt „Ergebnisse“

– Veränderung des Case-Mix führt zu anderem Qualifikationsmix

Ergebnis über Pflegegrade (in Minuten pro Tag und VZÄ)

	Anzahl Pflegebedürftige	QN1	QN2	QN3	QN4	SUMME
kPG	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PG1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PG2	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PG3	32,55	184,06	1278,53	1470,09	904,47	3837,15
PG4	29,15	196,11	1014,80	1802,90	1934,48	4948,29
PG5	15,24	82,65	553,01	593,59	2188,39	3417,64
	Einbezogene Interventionen	462,82	2846,34	3866,58	5027,34	12203,08
	Ergänzende Parameter	0	0	0	0	0
	SUMME	**462,82**	**2846,34**	**3866,58**	**5027,34**	**12203,08**
	VZÄ	1,80	11,10	15,08	19,60	47,59
Bei einem Fachkraftanteil von						41,20%

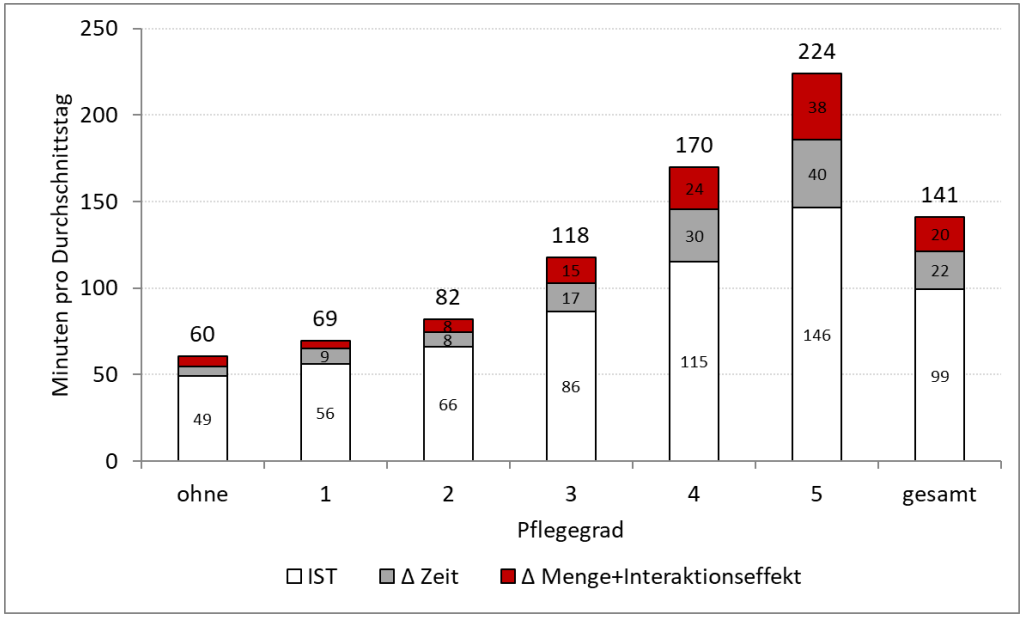




III.2 Ergebnisse: Personalmehrbedarf

- In den Untersuchungseinrichtungen zeigen sich erhebliche *Zusatzzeitbedarfe* die mit dem Pflegegrad absolut und relativ zunehmen.

- Die Mehrbedarfe ergeben sich etwa zur Hälfte aus Mengen- und Zeitkomponente.

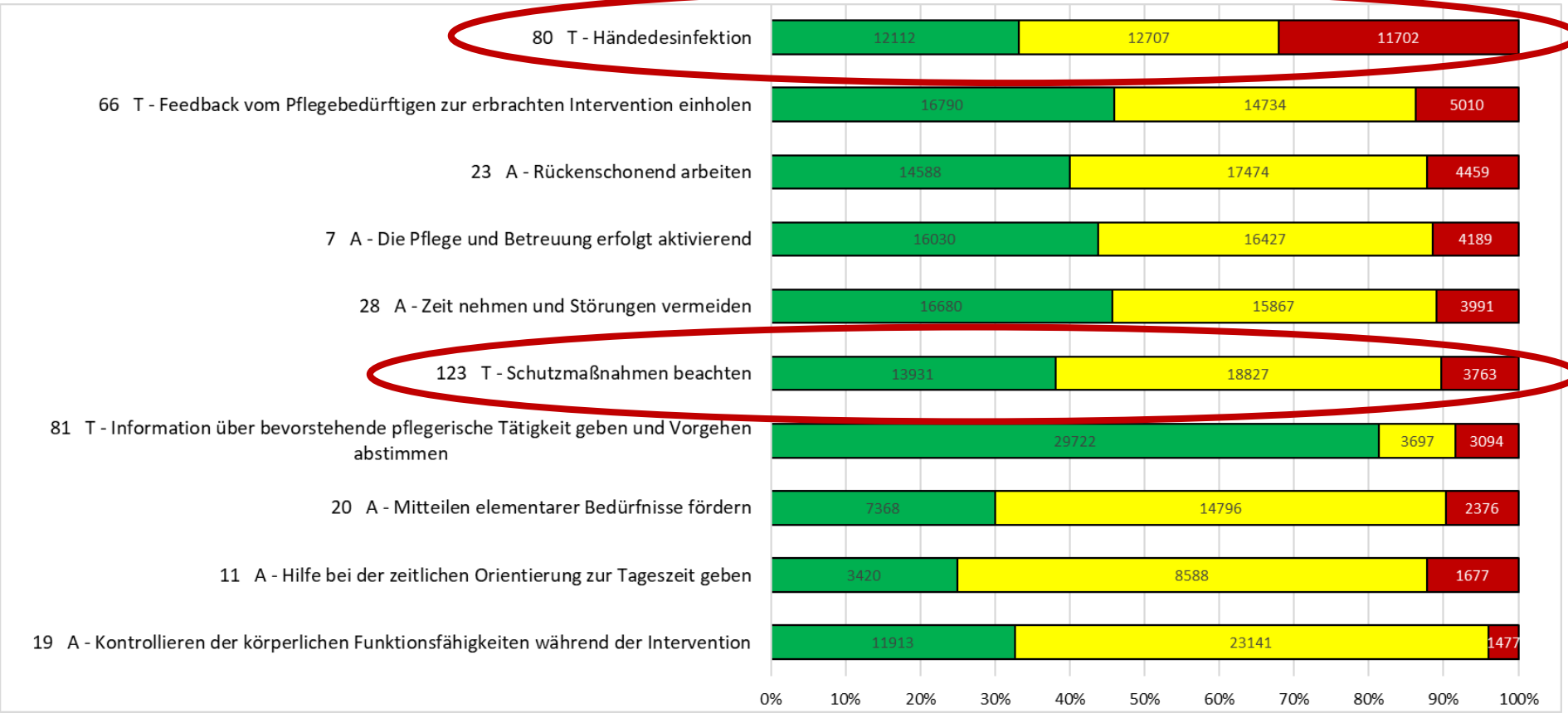


III.2 Ergebnisse: Personalmehrbedarf

- In den Untersuchungseinrichtungen zeigen sich erhebliche Zusatzzeitbedarfe die mit dem Pflegegrad absolut und relativ zunehmen.
- Die Mehrbedarfe ergeben sich etwa zur Hälfte aus Mengen- und Zeitkomponente.
- Ein qualitativer Mehrbedarf in Bezug auf Teilschritte/ Anforderungen zeigt sich insbesondere bei der Kommunikation und der Durchführung von Schutzmaßnahmen.

III.2 Ergebnisse: Personalmehrbedarf im Detaill

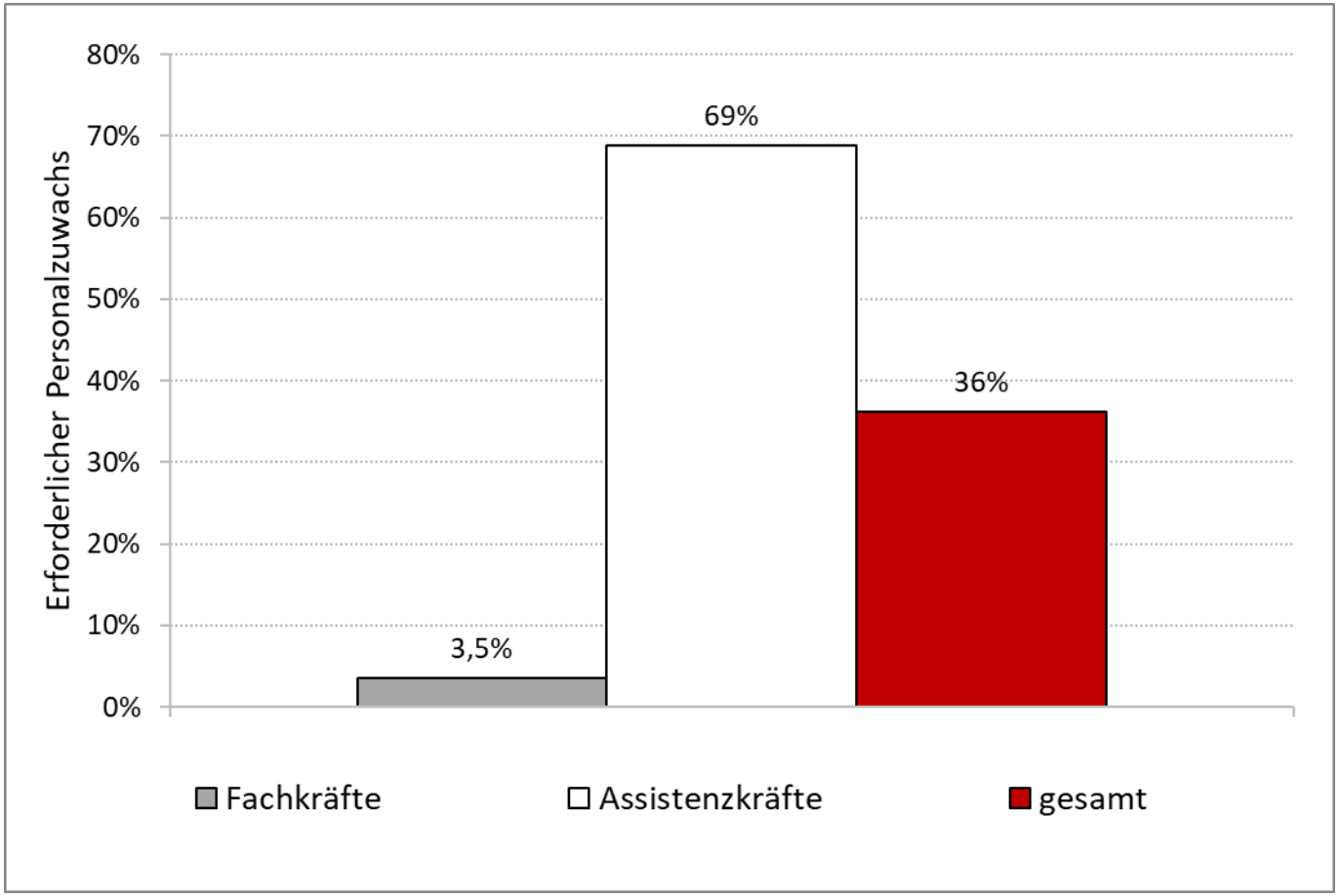
Die 10 Teilschritte, bei denen am häufigsten Teilschritte nicht (fachgerecht) erbracht werden



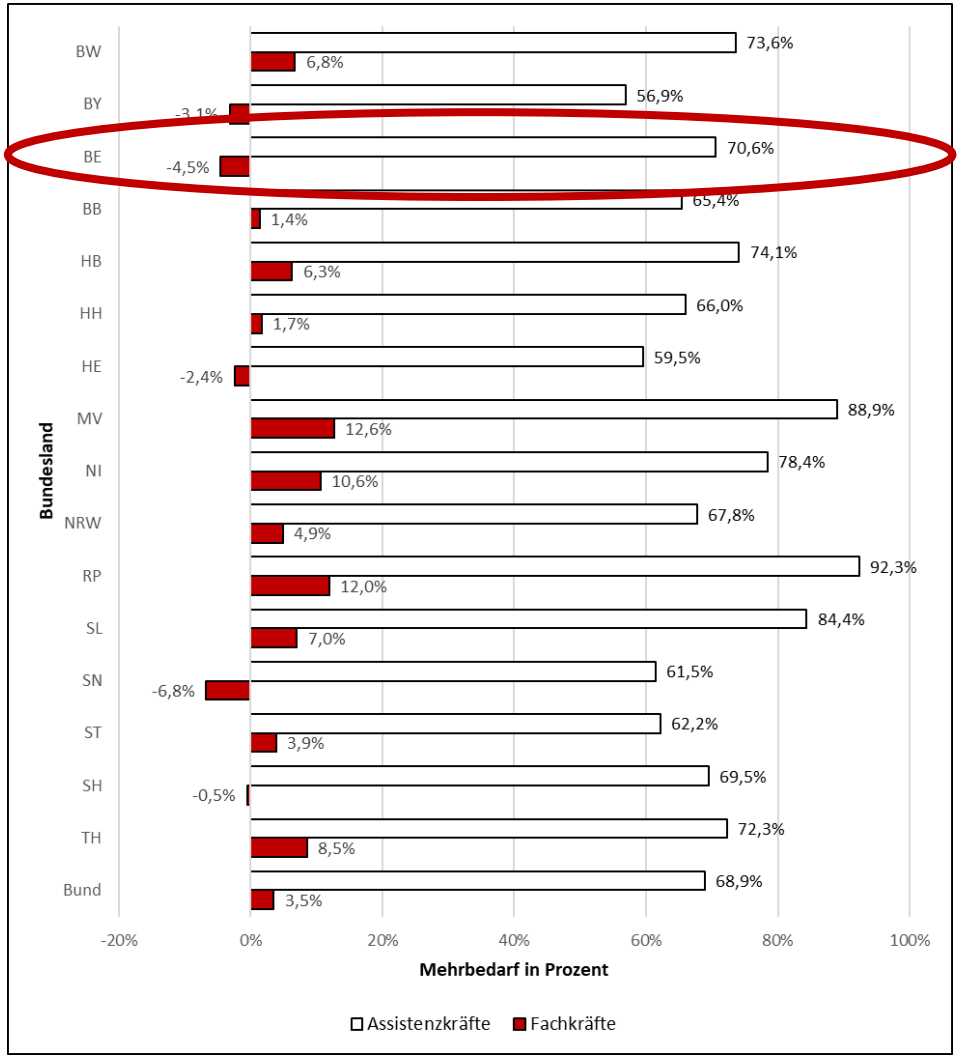
III.2 Ergebnisse: Personalmehrbedarf

- In den Untersuchungseinrichtungen zeigen sich erhebliche Zusatzzeitbedarfe die mit dem Pflegegrad absolut und relativ zunehmen.
- Die Mehrbedarfe ergeben sich etwa zur Hälfte aus Mengen- und Zeitkomponente.
- Ein qualitativer Mehrbedarf in Bezug auf Teilschritte/ Anforderungen zeigt sich insbesondere bei der Kommunikation und der Durchführung von Schutzmaßnahmen.
- Der quantitative Mehrbedarf zeigt sich fast ausschließlich bei Assistenzkräften.

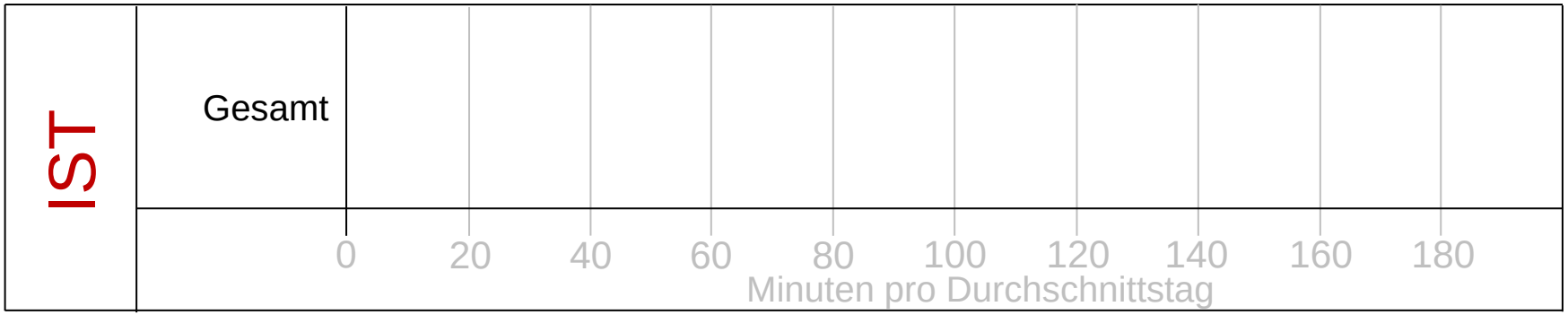
Personalmehrbedarf nach Qualifikationsgruppen

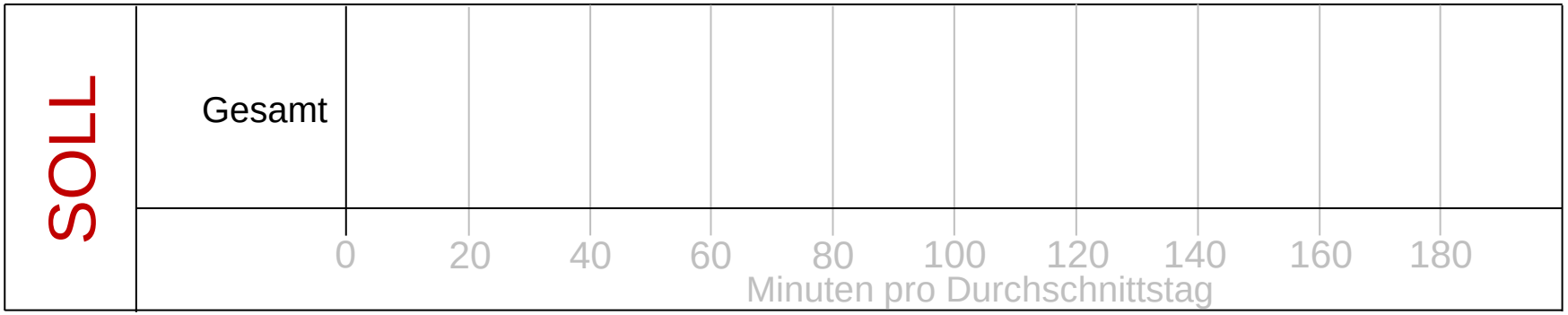


III.2 Ergebnisse: Personalmehrbedarf nach Ländern

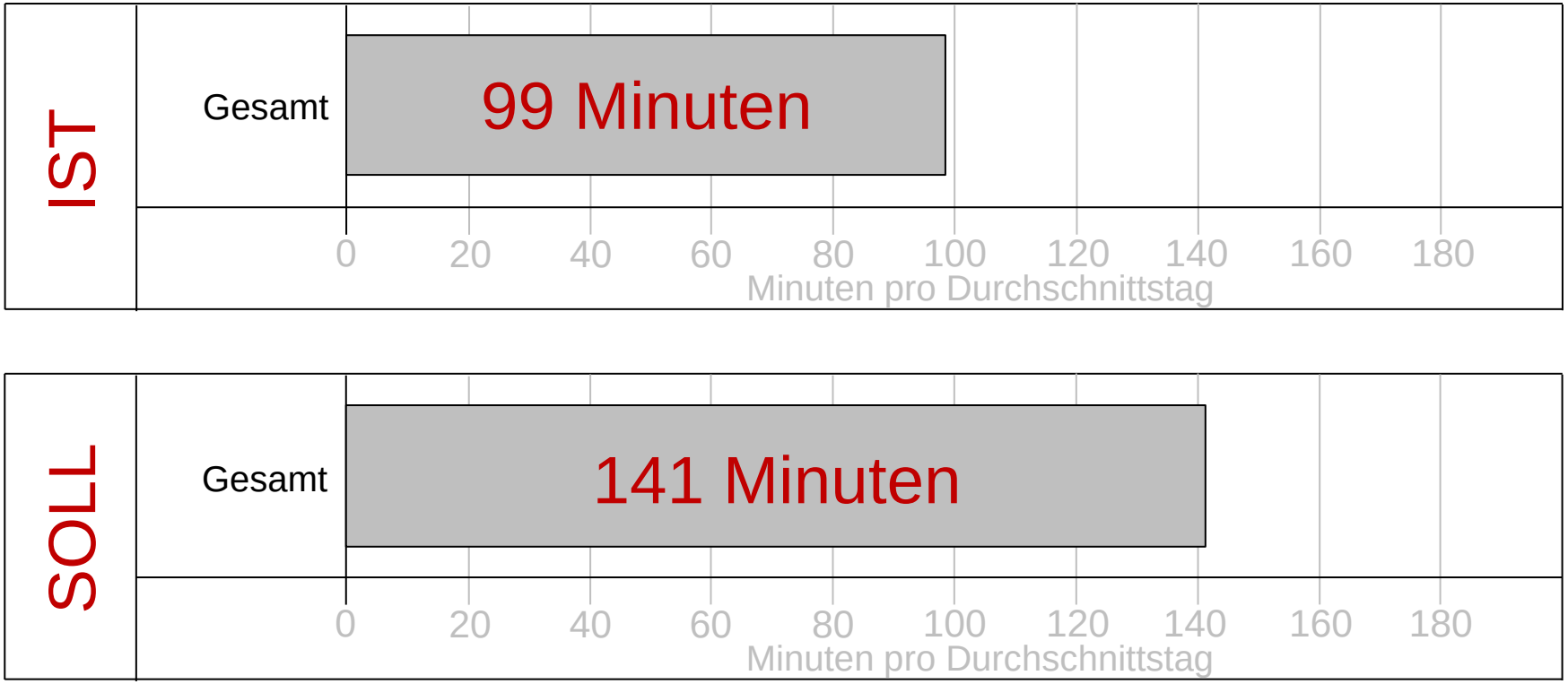


Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten *Qualifikationsniveaus*

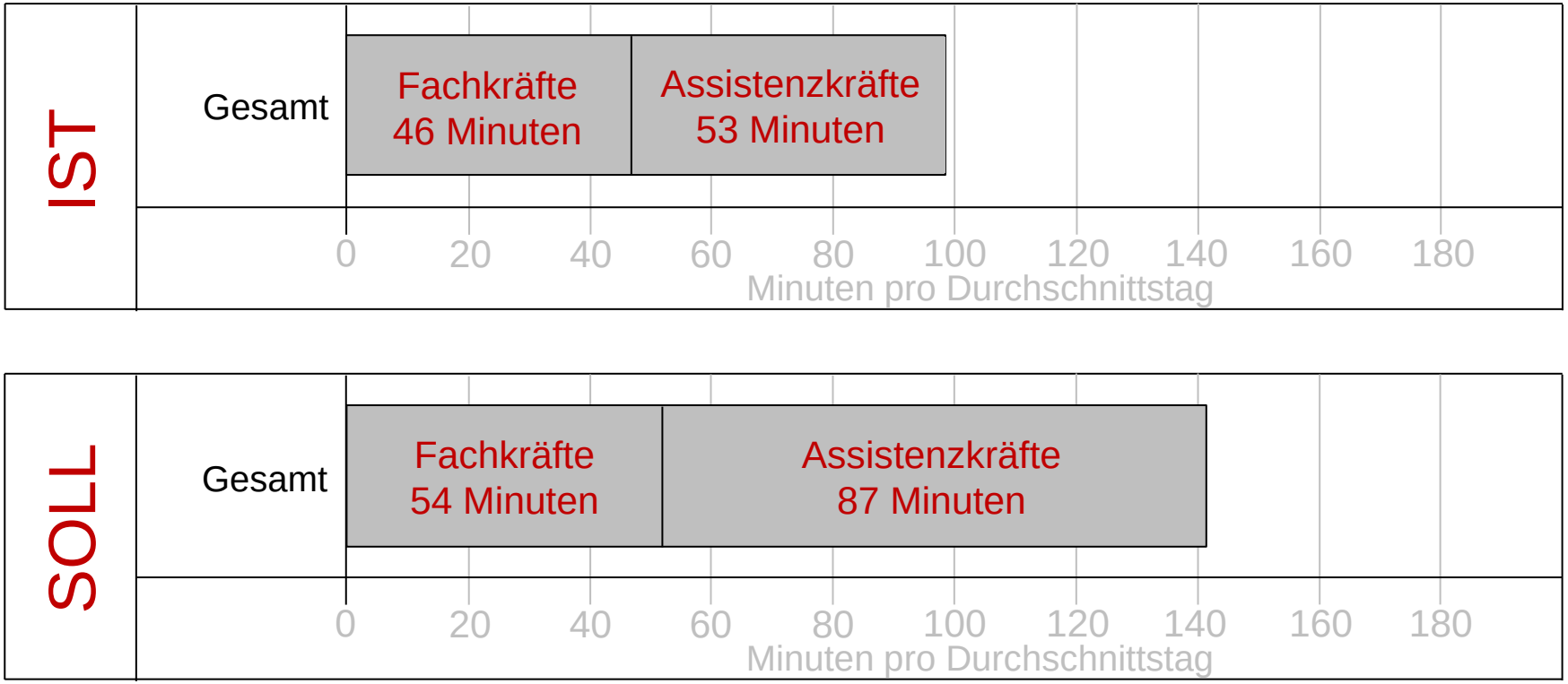




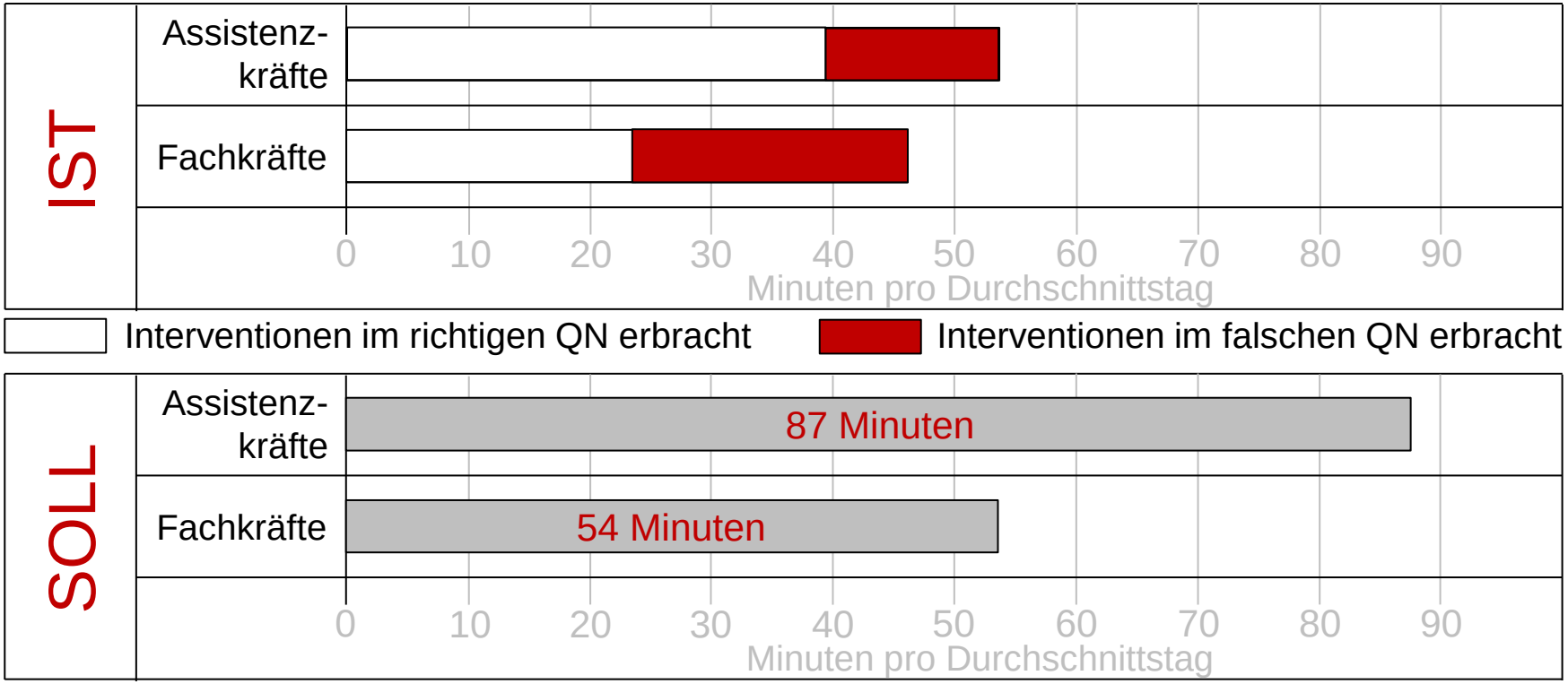
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



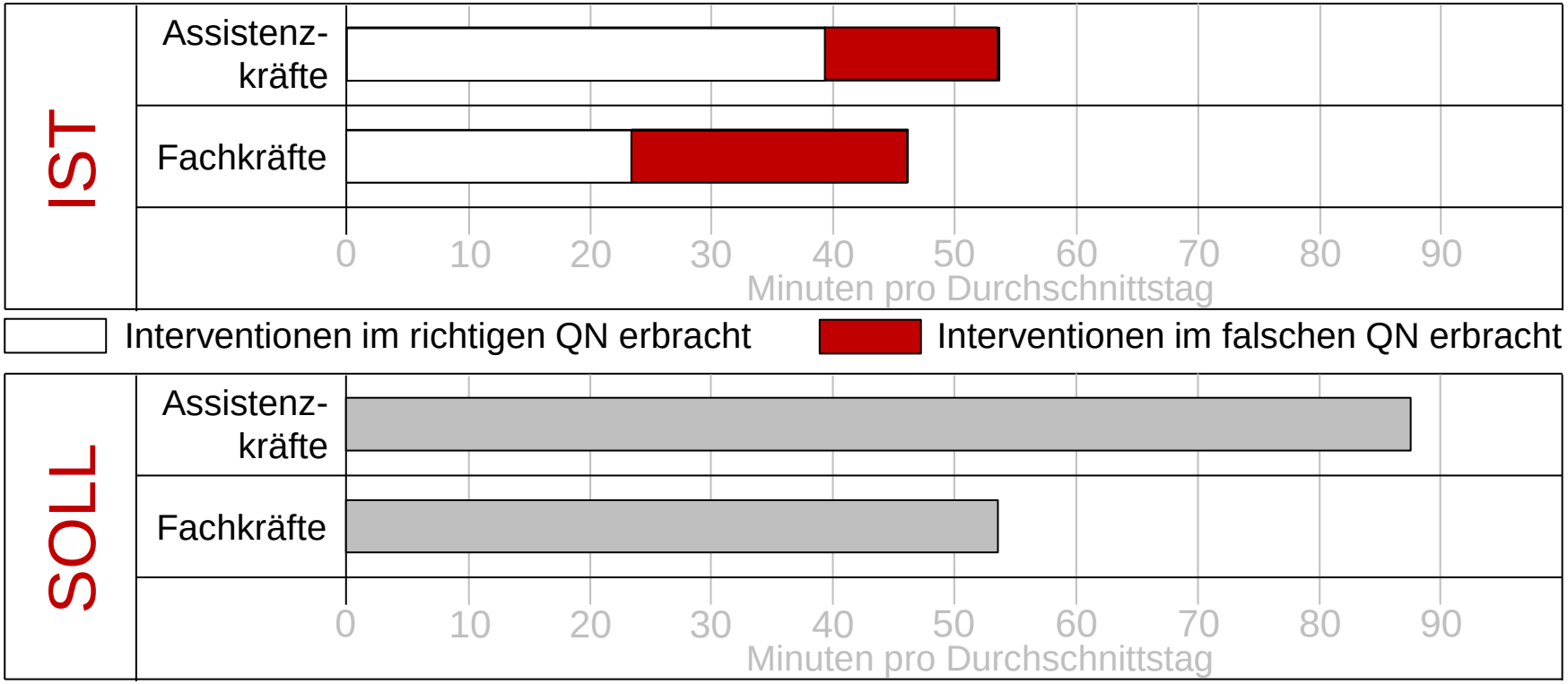
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



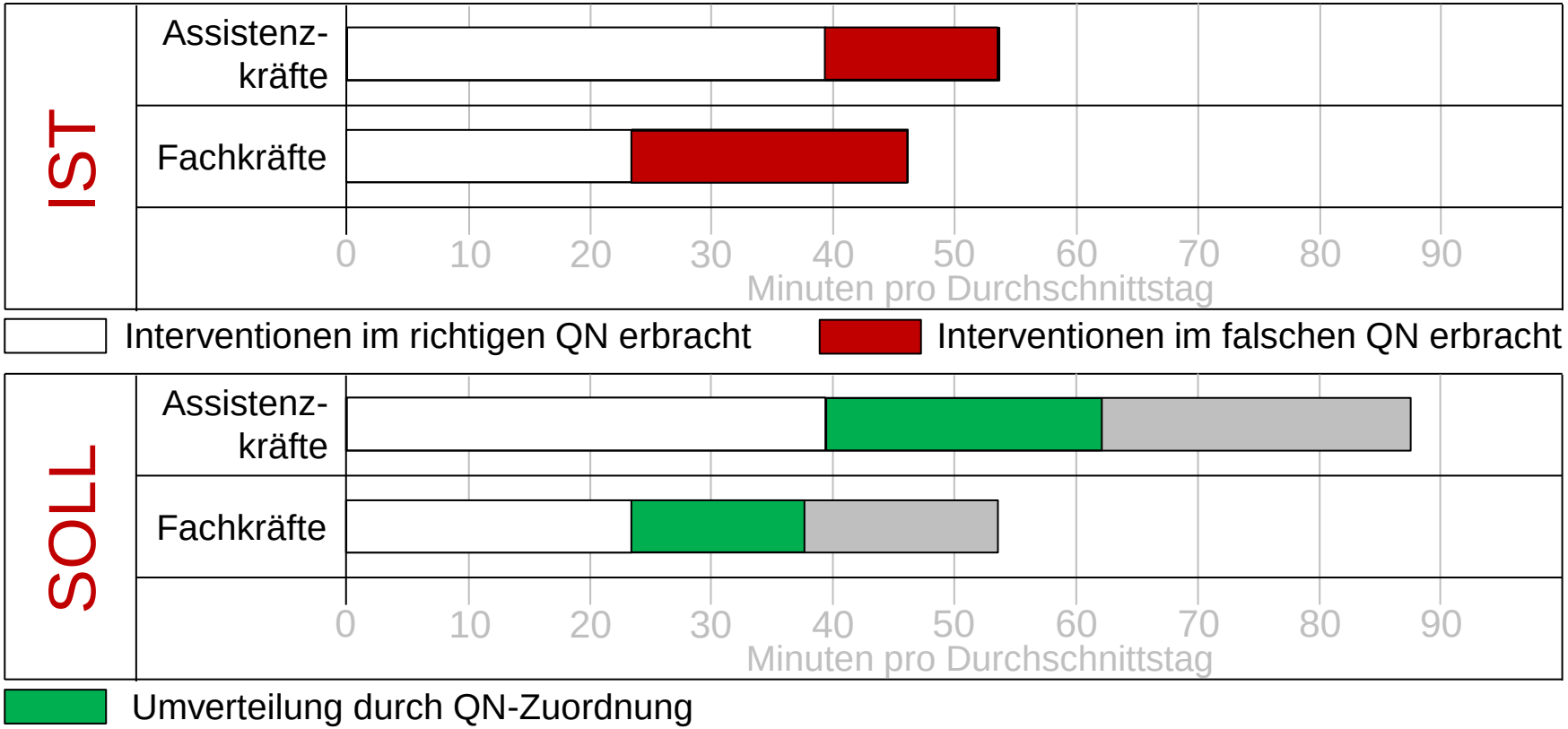
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



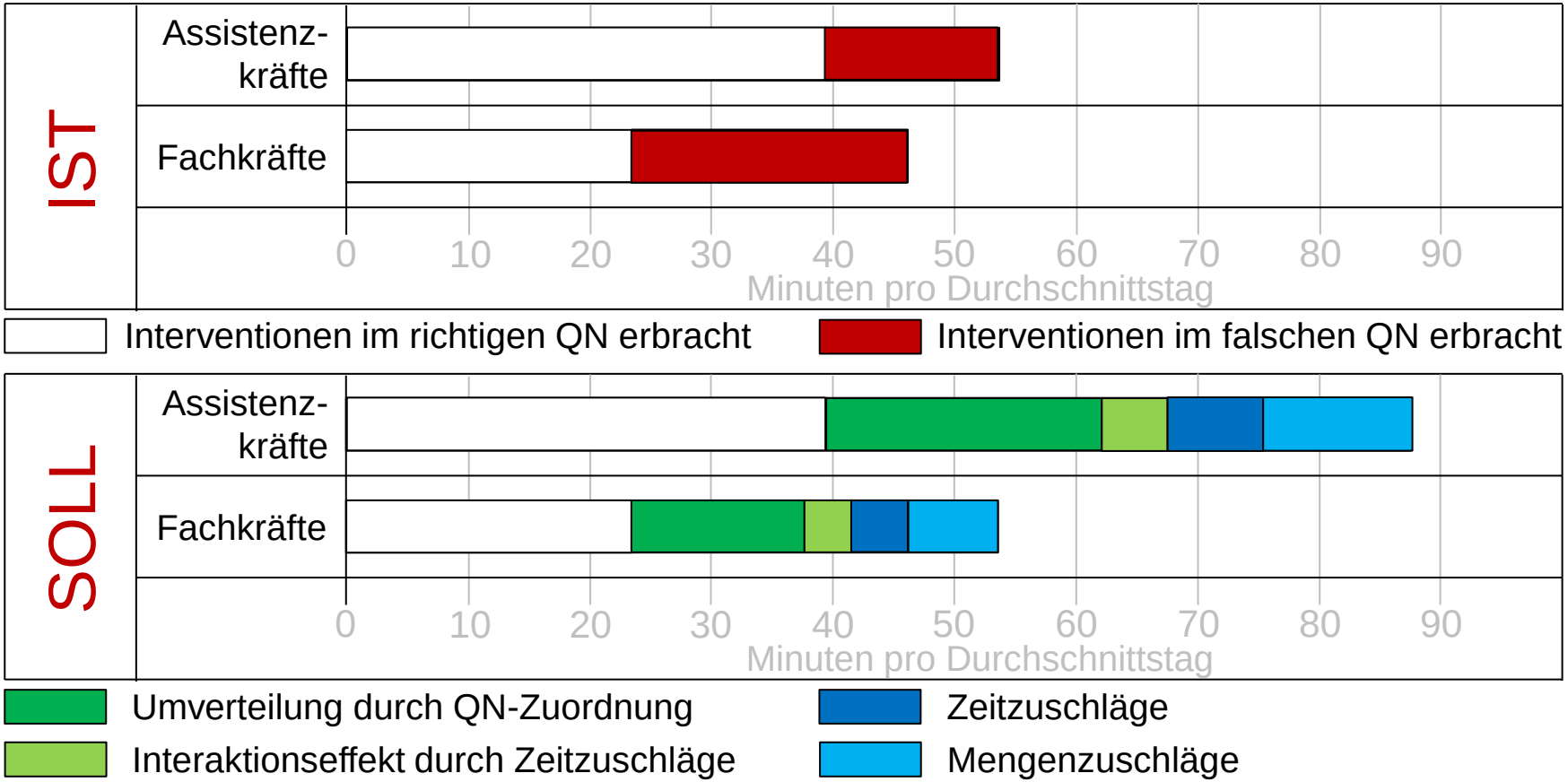
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



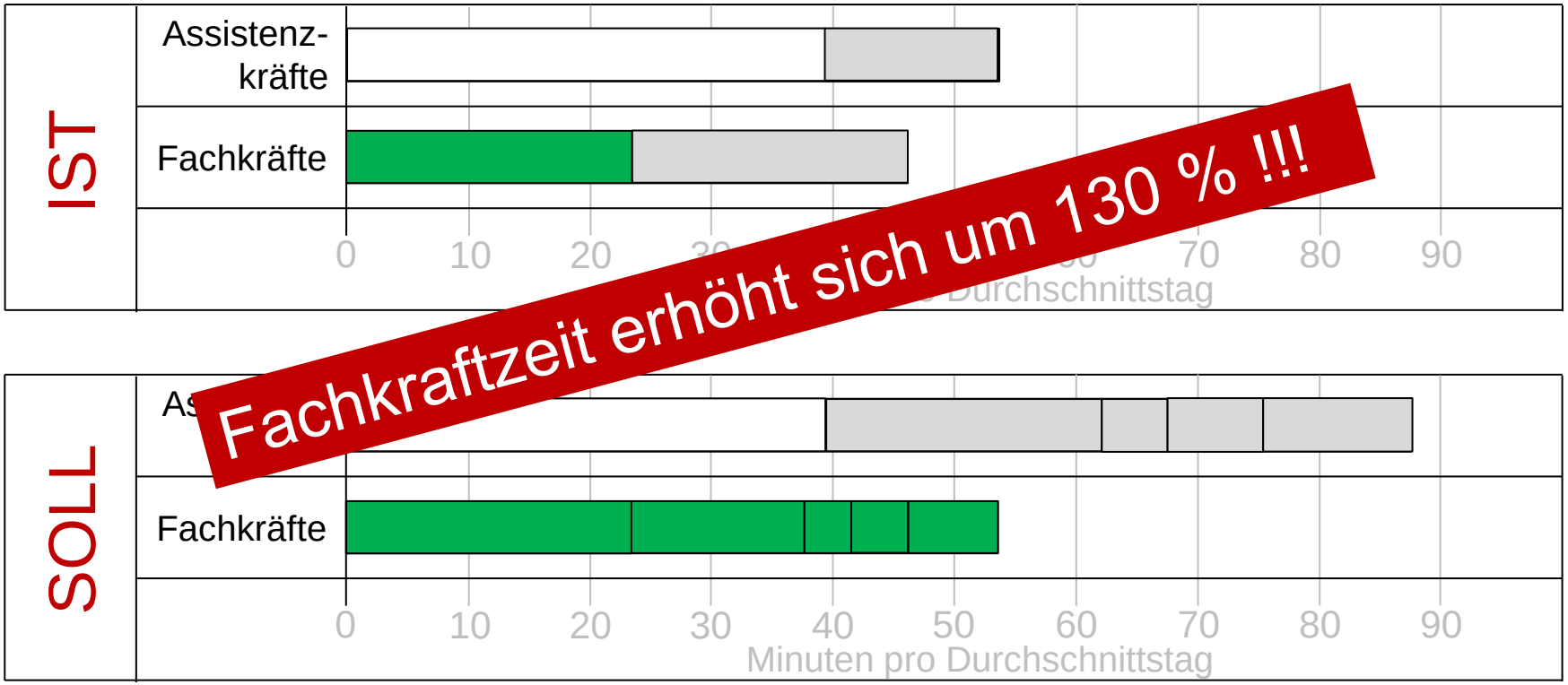
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus

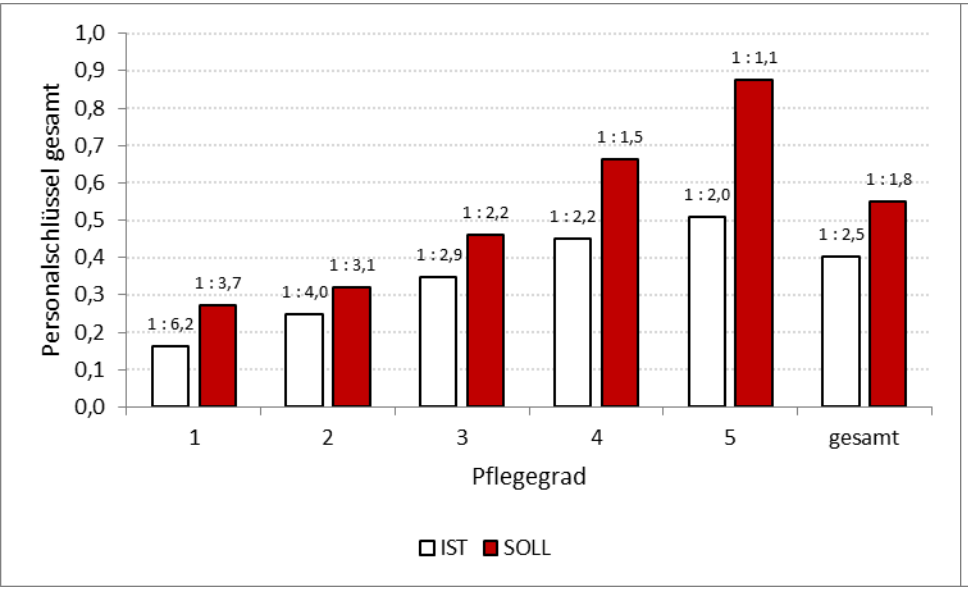


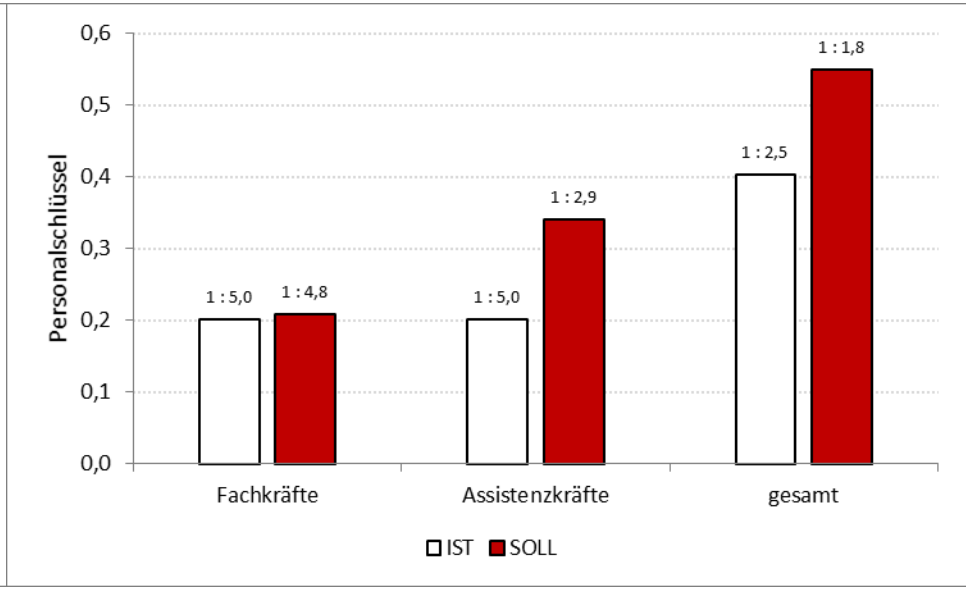
Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



Fachkraftzeit erhöht sich um 130 % !!!

IST-Personalschlüssel adaptiert nach Rothgang & Wagner und resultierende SOLL-Personalschlüssel





III.3 Ergebnisse: Einrichtungsindividuelle Personalmixe

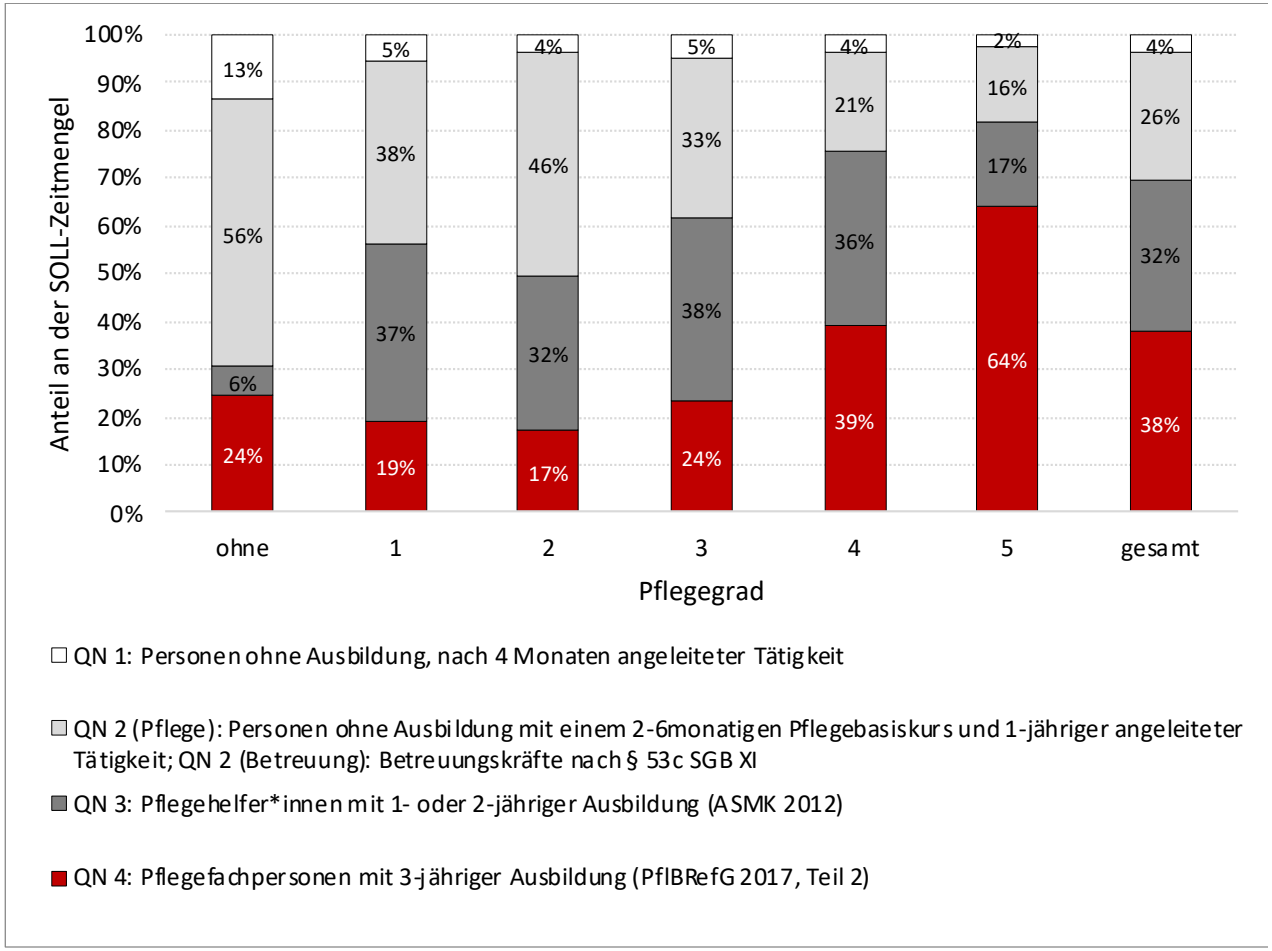
- Die aktuelle einheitliche Fachkraftquote von 50% wird durch *heimindividuelle Qualifikationsstrukturen* abgelöst, die die Bewohnerstruktur berücksichtigen.

- Einrichtungen mit höherem Pflegegradmix benötigen dabei auch einen höheren Fachkräfteanteil.

- Der neuer Algorithmus führt zu *heimindividuellen bedarfsgerechten Qualifikationsmixen* für alle Einrichtungen.

- Für eine bundesdurchschnittliche Einrichtung errechnen sich 38% Fachkraftzeit und 32% Arbeitszeit für ausgebildete Pflegehilfskräfte mit 1- oder 2-jähriger Ausbildung.

SOLL-Personalmix nach vier Qualifikationsstufen



III.4 Ergebnisse: Implementationsanforderungen

Personalmengensteigerungen allein können nicht sicherstellen, dass zusätzliche Pflegekräfte zu verbesserter Pflege führen. Benötigt wird zudem

- Organisationsentwicklung
  - Neudefinition der Rolle von Fachkräften: Planung, Anleitung, Beaufsichtigung, Evaluation, Delegation
  - Kompetenzorientierte Pflege, statt jeder macht alles
- Personalentwicklung und Ausbildung
  - Pflegekräfte müssen wieder lernen, ohne Hetze zu arbeiten.
  - Fach- und Assistenzkräfte müssen ihre neuen Rollen annehmen.
  - Sowohl für Fach- als auch Assistenzkräfte müssen in Menge und Inhalt entsprechende Ausbildungsstrukturen vorhanden sein

Inhalt

I. Ausgangspunkt und aktueller Stand

II. Projektkonzeption und -durchführung

III. Zentrale Ergebnisse
1. Das Personalbemessungsinstrument – Algorithmus 1.0
2. Personal(mehr)bedarfe
3. Qualifikationsmix
4. Implementationsanfordernisse

IV. Empfehlungen der Wissenschaft für eine Einführungsphase

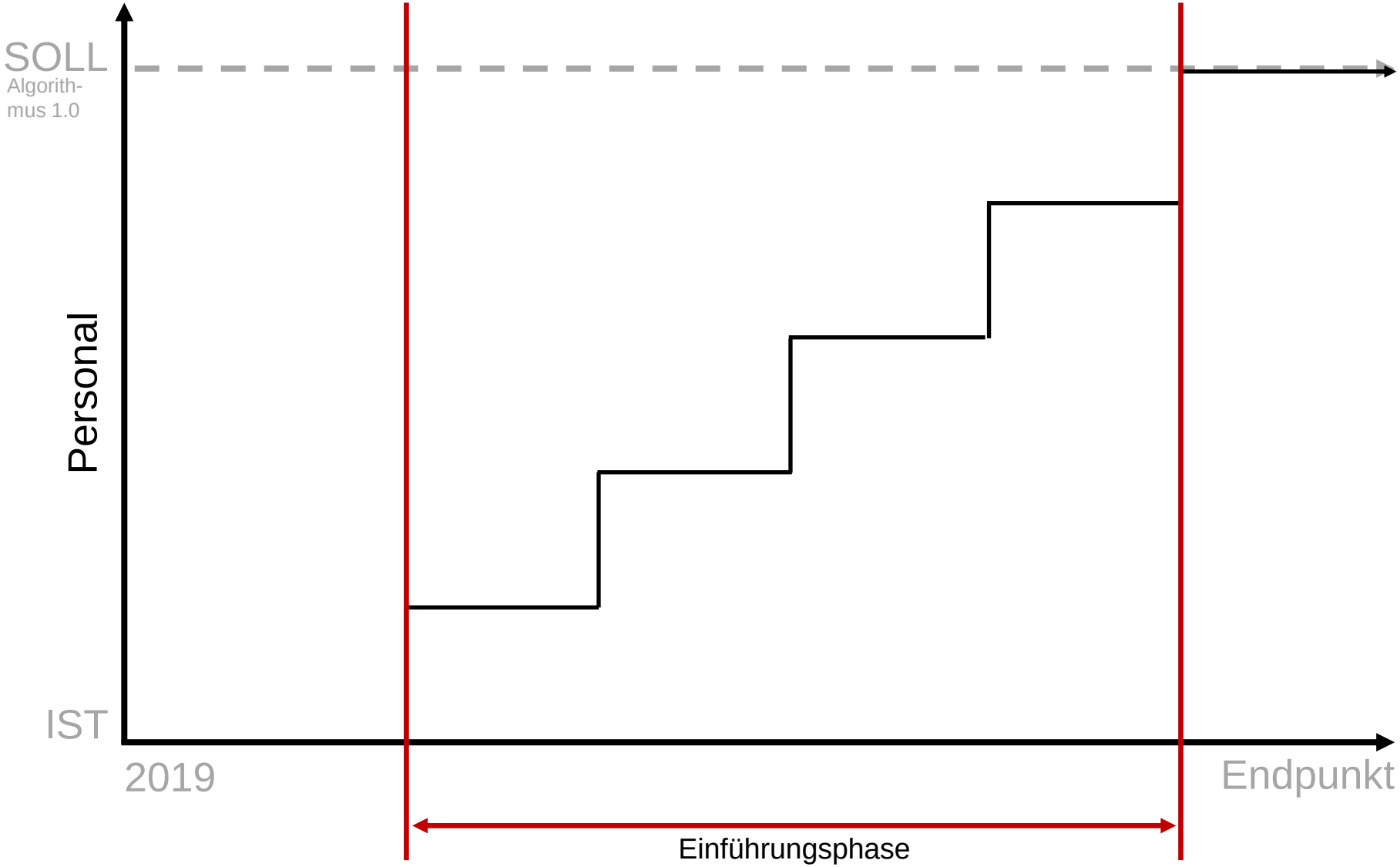
IV. Empfehlungen für eine Einführungsphase

- Personalbemessungsverfahren stellt Einrichtungen vor große Herausforderungen:
  - Personal- und Organisationsentwicklung
  - Rekrutierung von zusätzlichem Personal

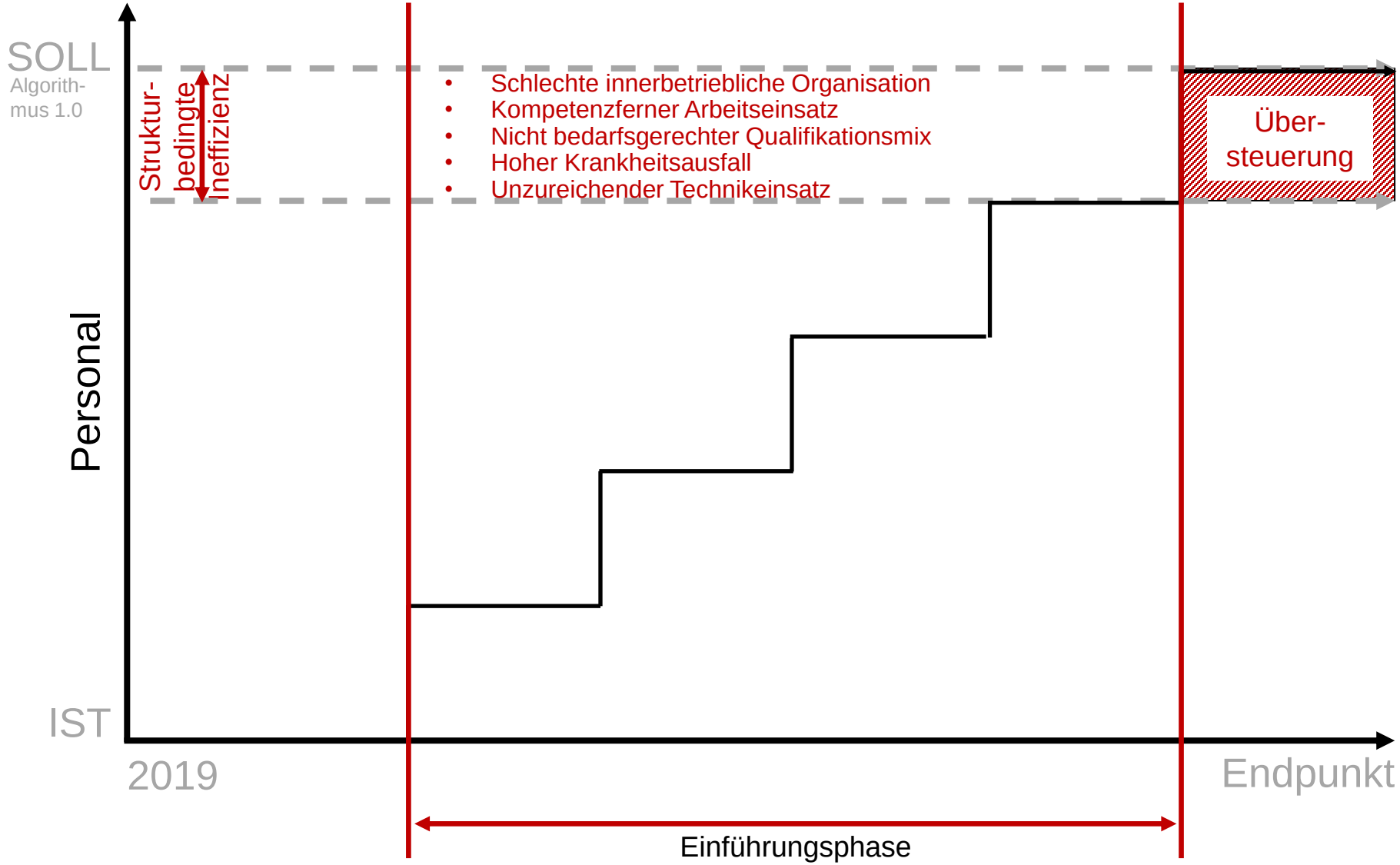
- Notwendig ist schrittweise Einführung mit *Konvergenz-phase*. Denkbar ist Festlegung eines Zeitplans, der für eine Reihe von Jahren sukzessive Anpassung bis zur Endausbaustufe vorsieht.

- Festlegung der Endausbaustufe schafft Planungssicherheit, schrittweise Einführung verschafft die Zeit, die notwendig ist, Mehrpersonal auszubilden zu rekrutieren, zurückzu-gewinnen und zu halten.

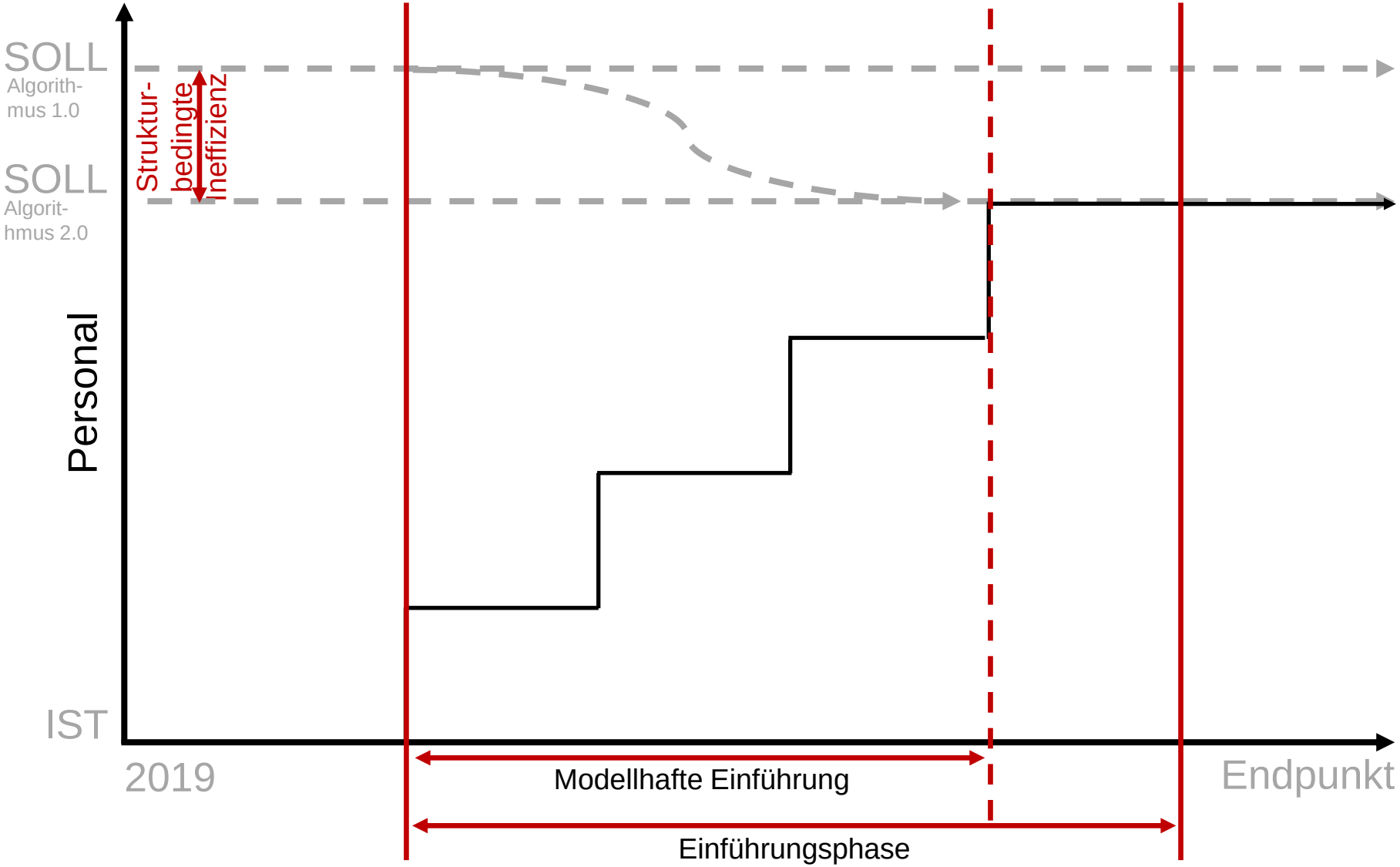
IV. Empfehlungen für eine Einführungsphase



IV. Empfehlungen für eine Einführungsphase



IV. Empfehlungen für eine Einführungsphase



Wir haben deshalb vorgeschlagen

- als *ersten Einführungsschritt* möglichst bald mit einem flächendeckenden Personalaufbau im Bereiche der Hilfskräfte zu beginnen und gleichzeitig

- als *zweiten Einführungsschritt* ab Mitte 2020 eine modellhafte Einführung umzusetzen, in deren Rahmen
  - der Einsatz von Mehrpersonal unter optimierten Rahmenbedingungen umgesetzt und
  - die Wirkung evaluiert werden kann, hierdurch
  - eine Neukalibrierung des Algorithmus zu ermöglichen und
  - als Good-Practice-Konzept ein Vorgehen für das roll out in die Fläche zu entwickeln.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!