

# Qualifikationsmix und kompetenzgerechter Arbeitseinsatz

## Wie können die Einrichtungen sich vorbereiten?

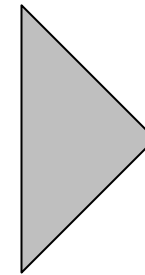
---

**Workshop der Landesreferent:innen Pflege  
am 29. September 2022 in Berlin**

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

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltige Sicherung der Pflege
- II. Teil der Lösung: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Umsetzung: Der aktuelle Stand der gesetzlichen Einführung
- IV. Makrowirkung: Perspektiven für das Pflegesystem
- V. Mikrowirkung: Perspektiven für Ergebnisqualität – und für die Arbeitsorganisation

- Die vermutlich größte soziale Frage der 2020er Jahre ist es, genug Pflegekräfte für eine qualitativ hochwertige Pflege zu gewinnen.
- Alle Reformschritte für eine nachhaltige Pflegeversicherung müssen auch auf eine Beantwortung dieser Frage einzahlen.
- Konkret erforderlich
  1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege durch mehr Personal
  2. Bessere Bezahlung der Pflegekräfte
  3. Digitalisierung der Kernprozesse
  4. Finanzreform der Pflegeversicherung



Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs

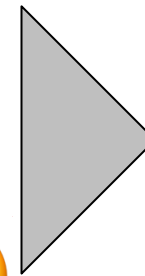


Funktion der Pflegeversicherung

- Die vermutlich größte soziale Frage der 2020er Jahre ist es, genug Pflegekräfte für eine qualitativ hochwertige Pflege zu gewinnen.
- Alle Reformschritte für eine nachhaltige Pflegeversicherung müssen auch auf eine Beantwortung dieser Frage einzahlen.

- Konkret erforderlich

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



Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs

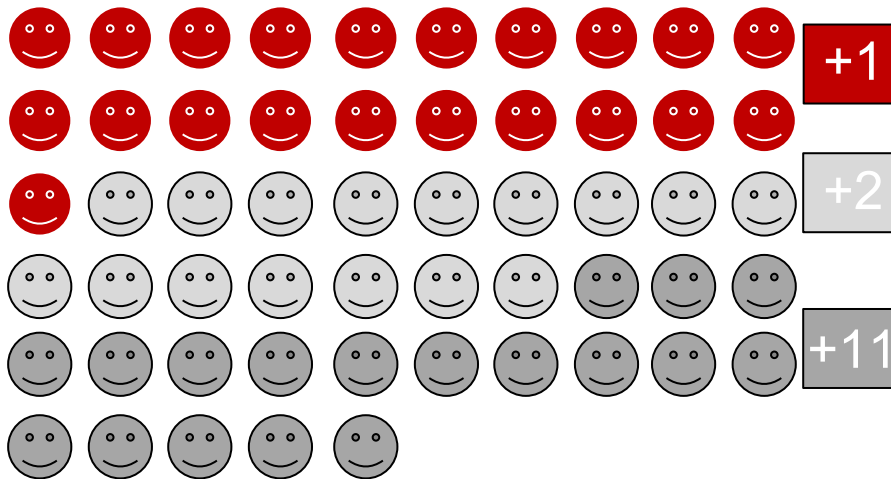
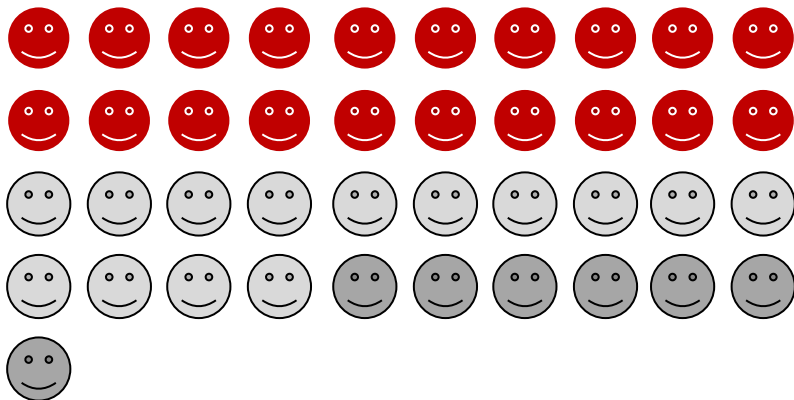
Funktion der Pflegeversicherung

- Mit dem PSG II ist 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
  - durch die **Messung individualisierter Pflegebedarfe**
  - einen quantitativen Bezugspunkt für einen **bedarfsgerechte Qualifikationsmix** ermöglicht hat.

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

**Stand 2018: 41 VZÄ**

**Bedarf: 55 VZÄ**



**41**

**~50%**

**55**

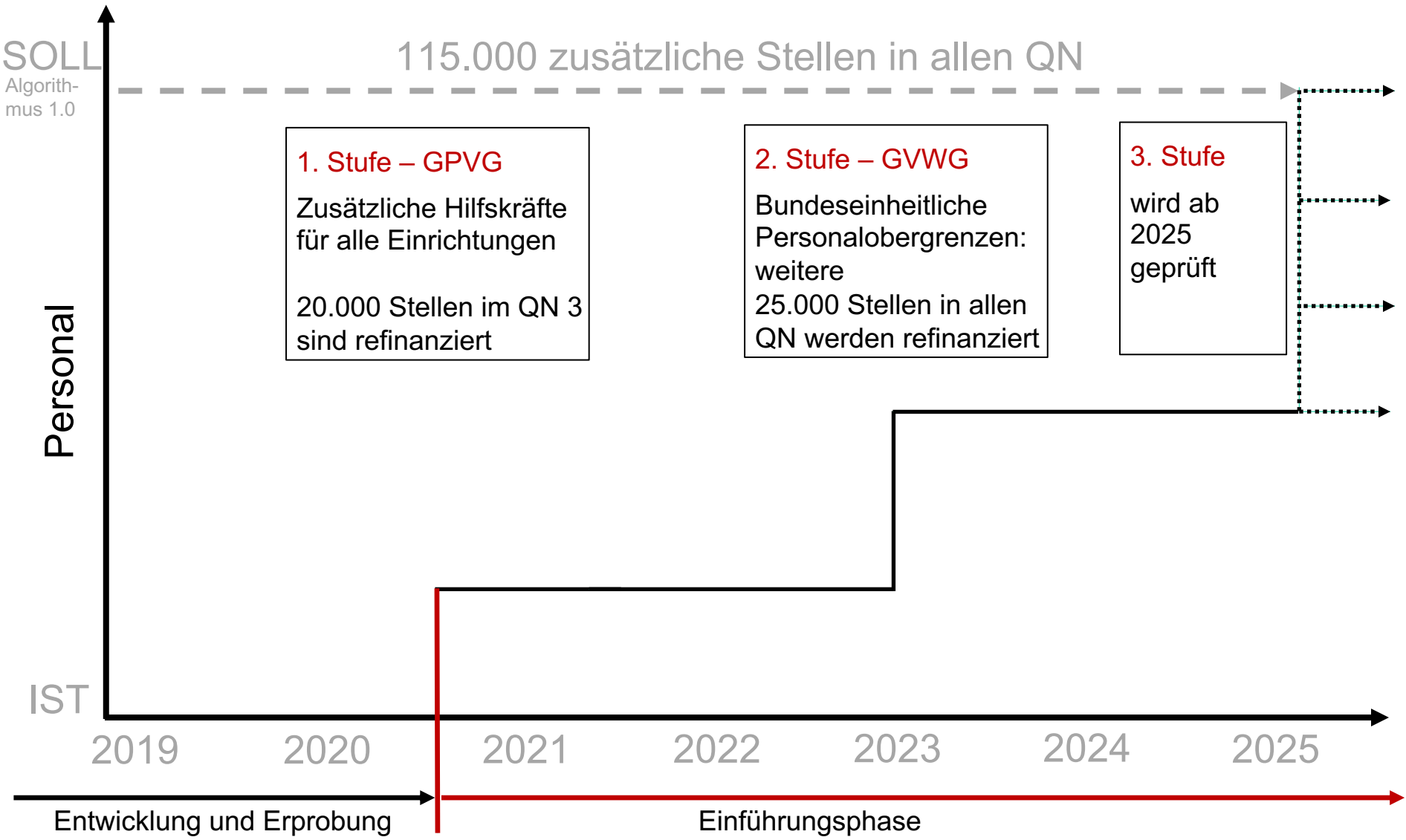
**38%**

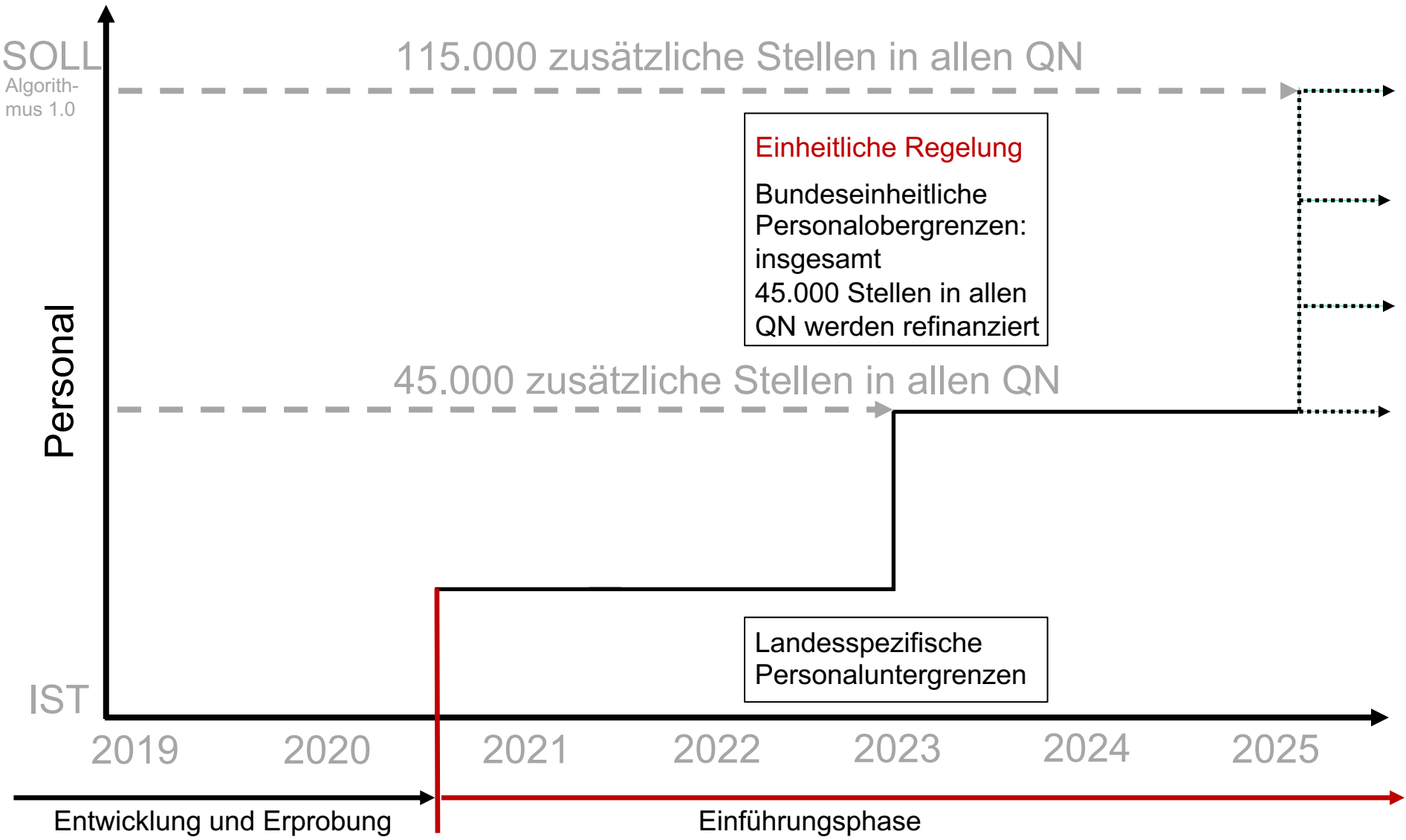
Pflegefachkräfte

Ausgebildete Pflegeassistentenkräfte (QN3)

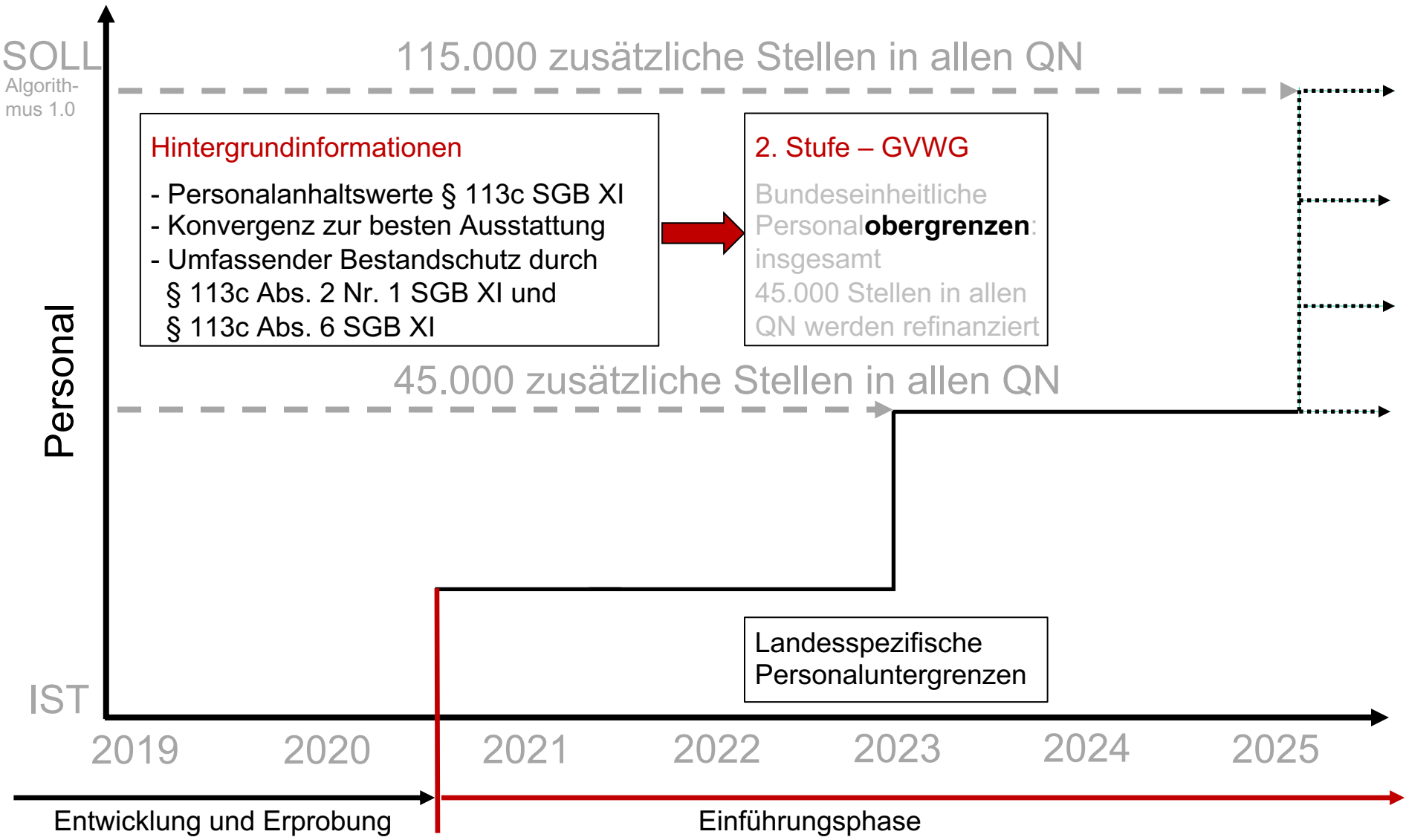
Geringer qualifizierte Pflegeassistentenkräfte (QN1&2)

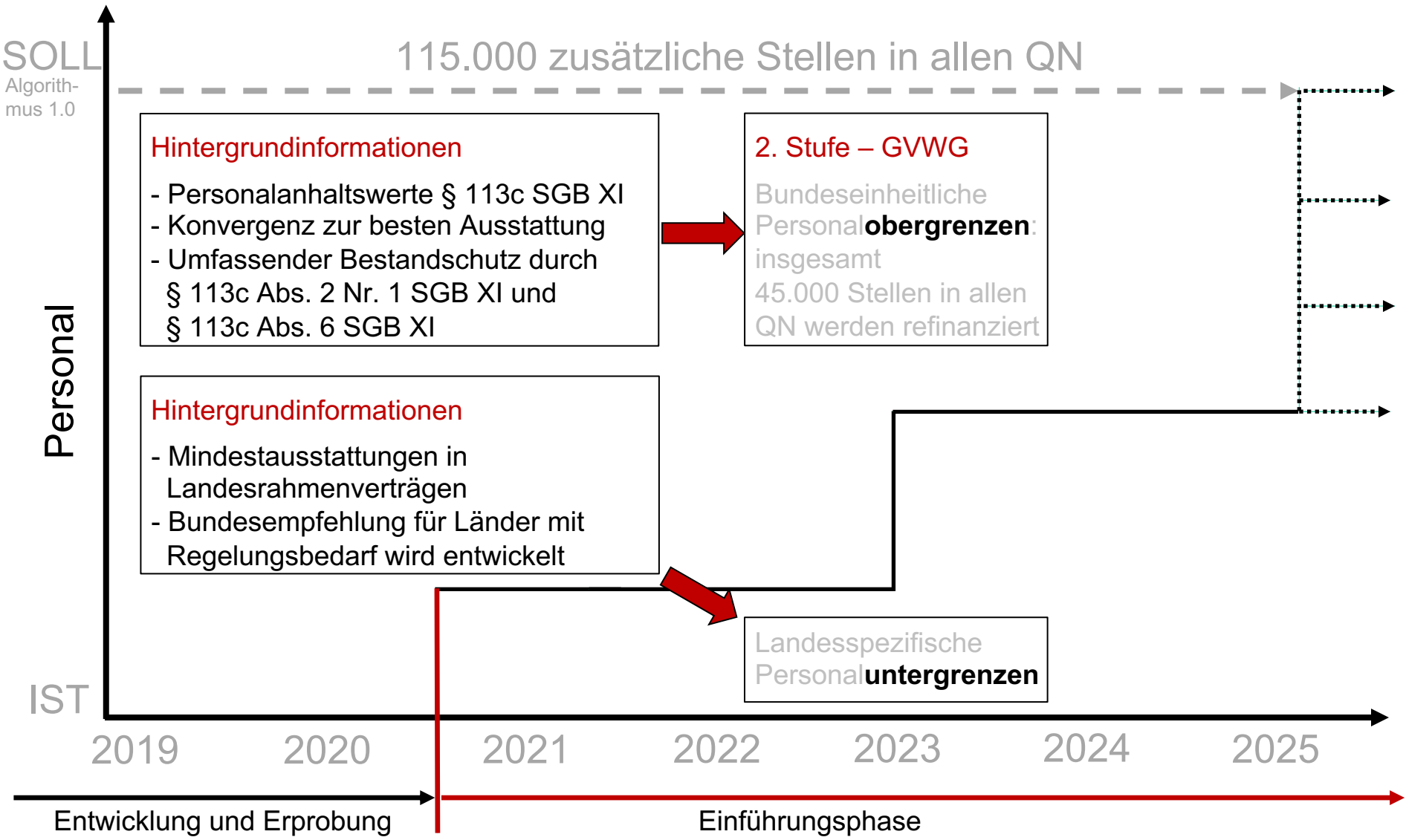
# III. Umsetzung: Der aktuelle Stand der Einführung

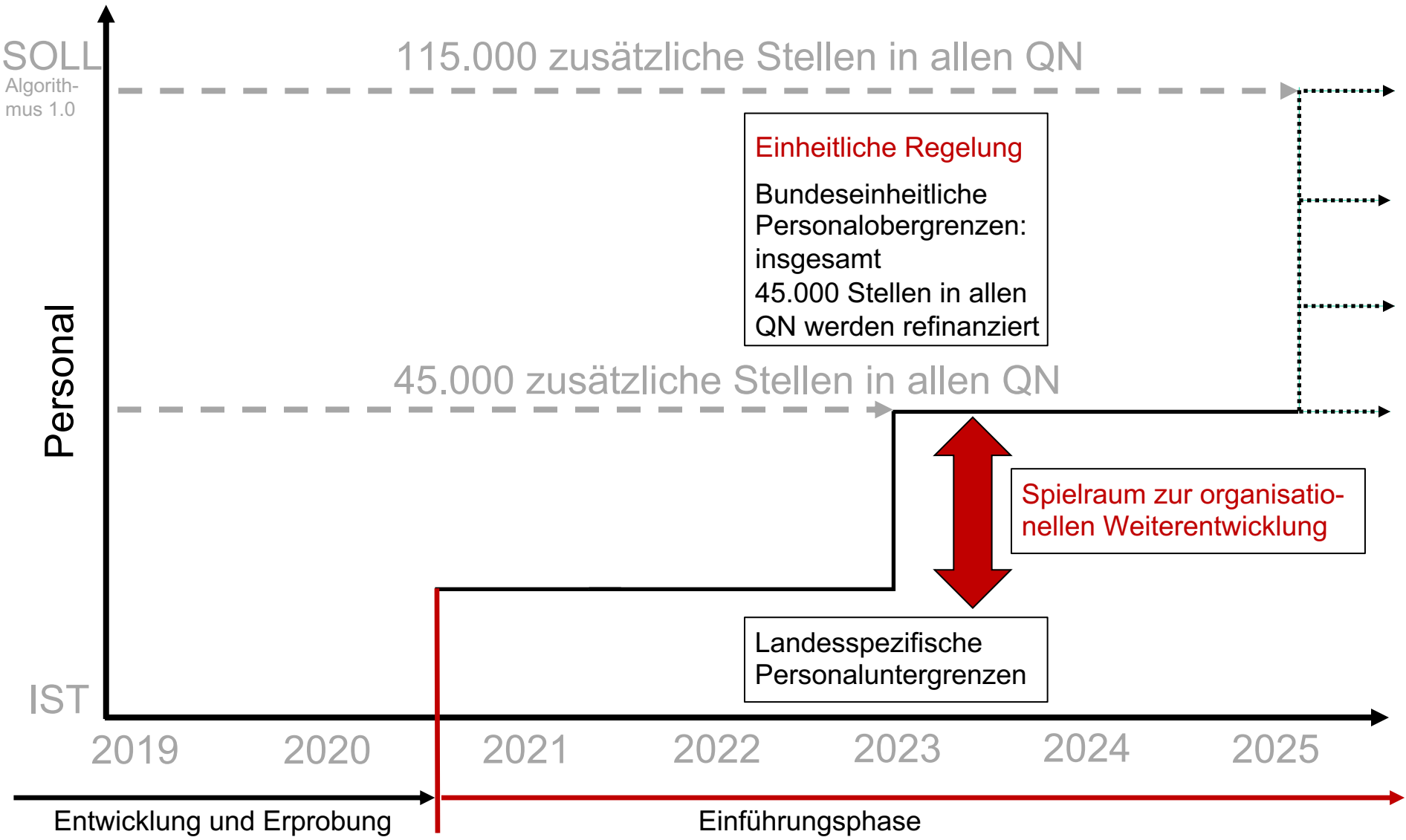


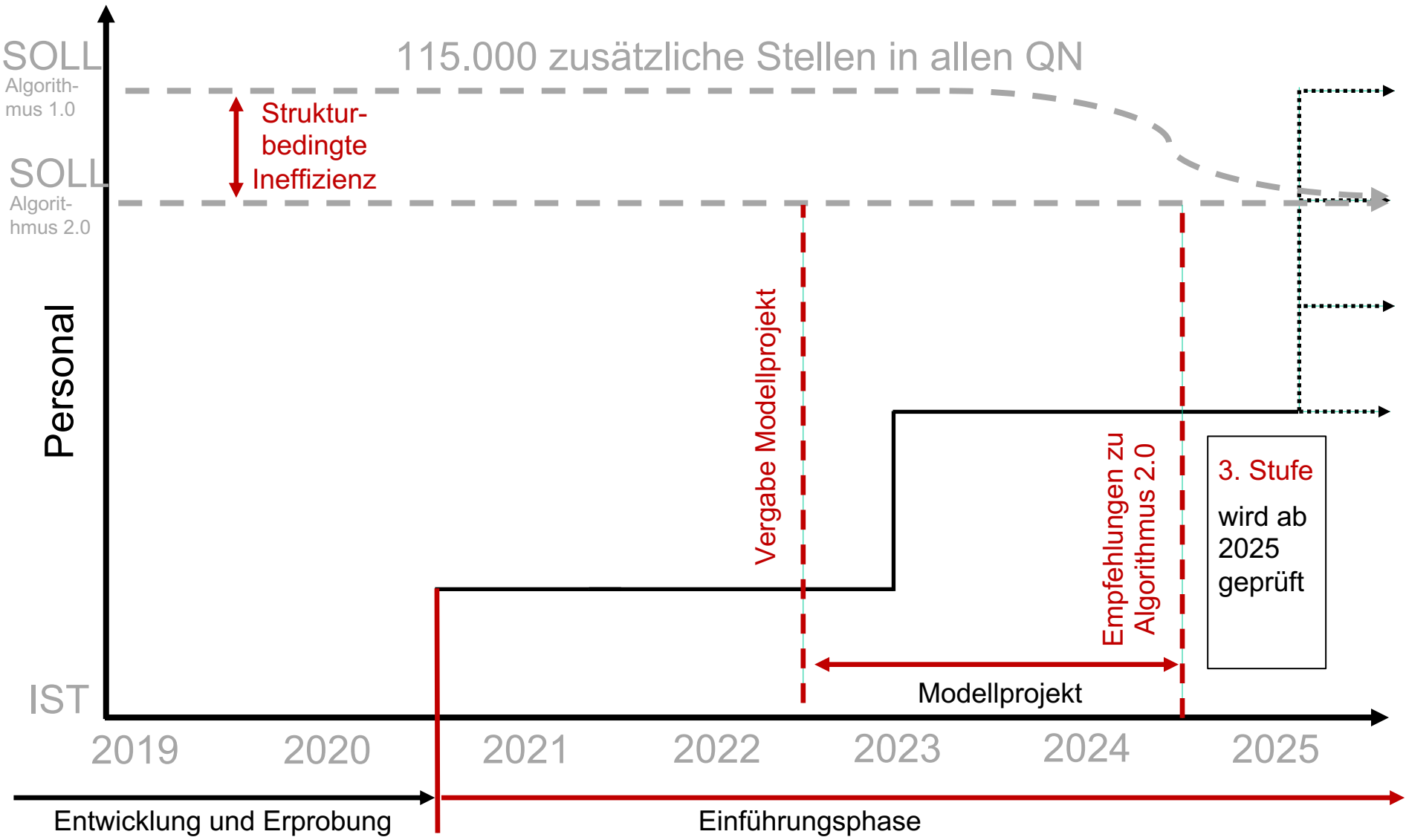








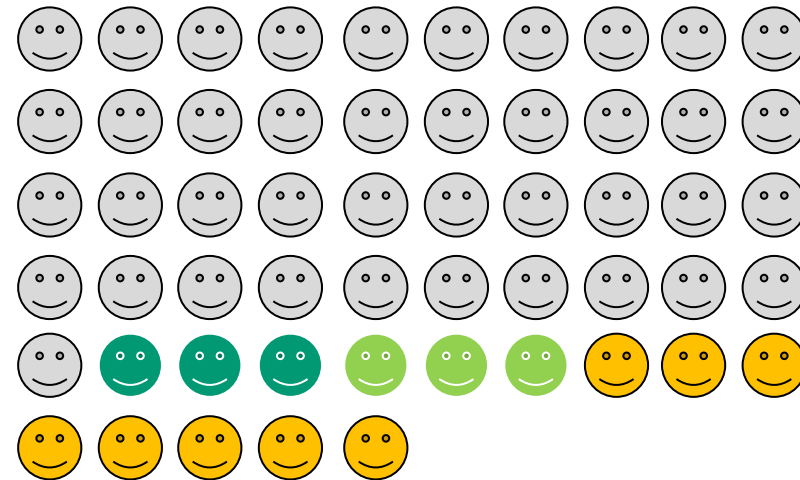
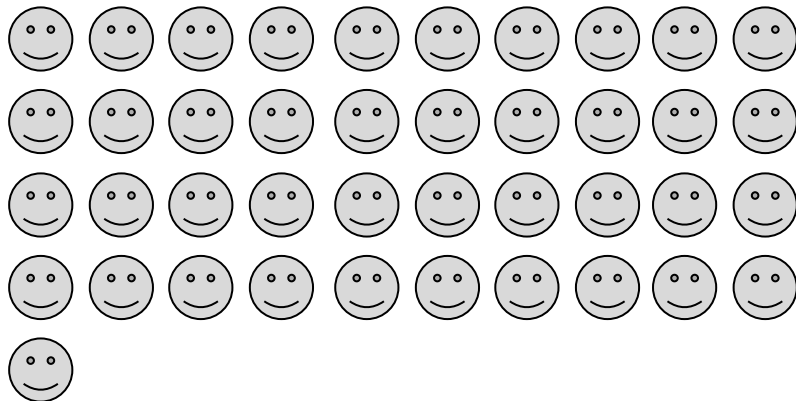






Für eine durchschnittliche 100-Bewohner-Einrichtung

Aktuell: 41 VZÄ

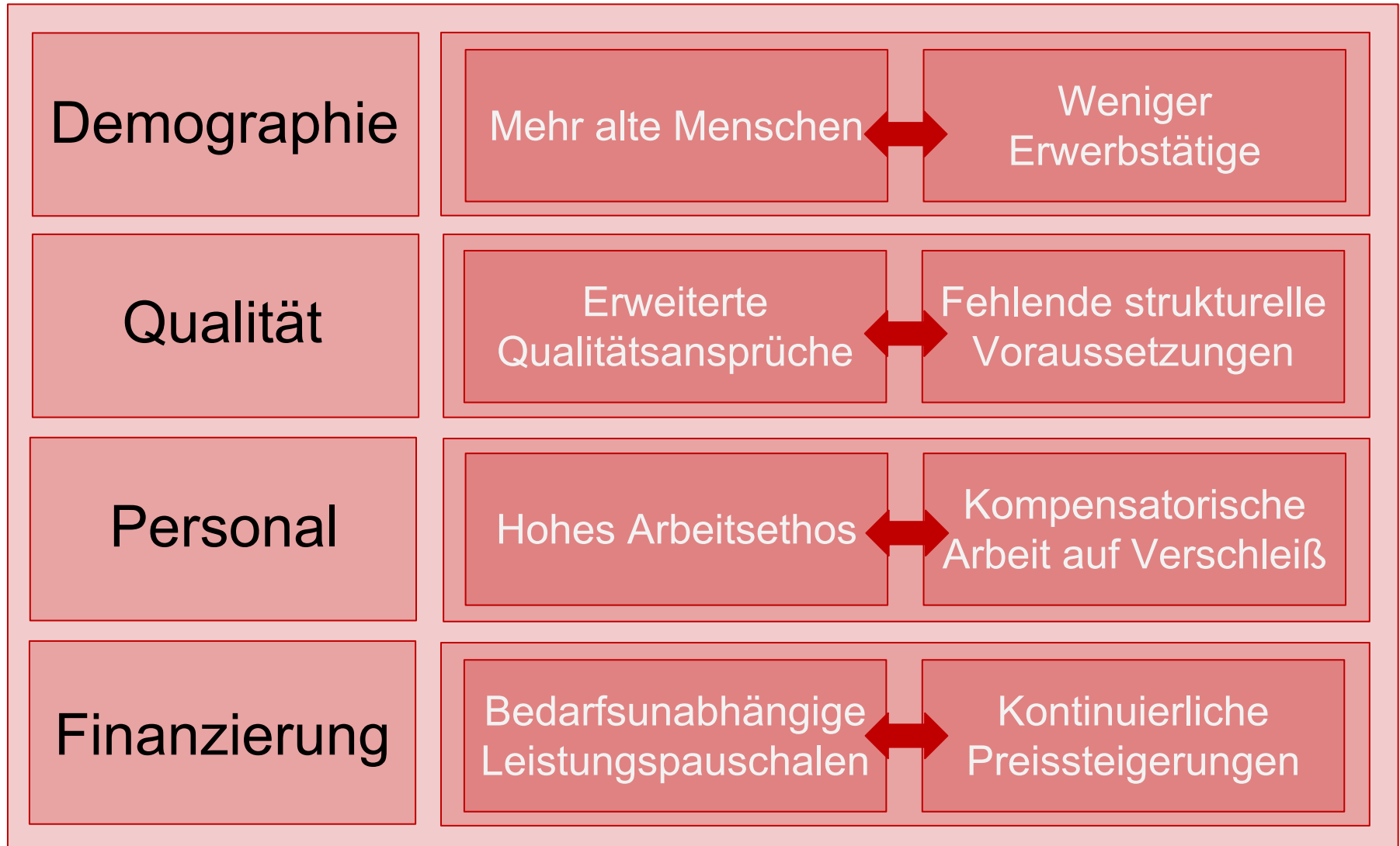
Bedarf: 55 VZÄ

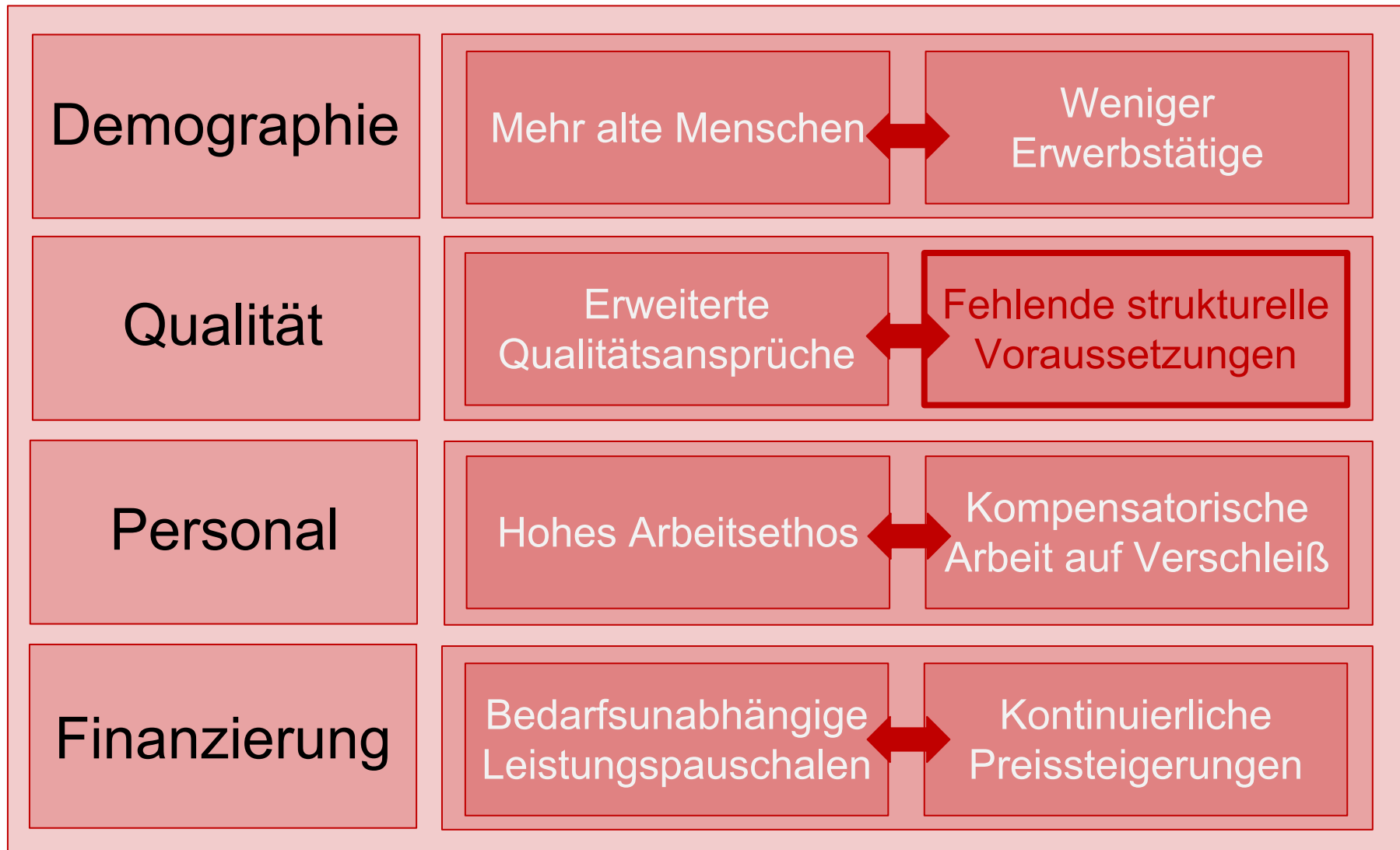


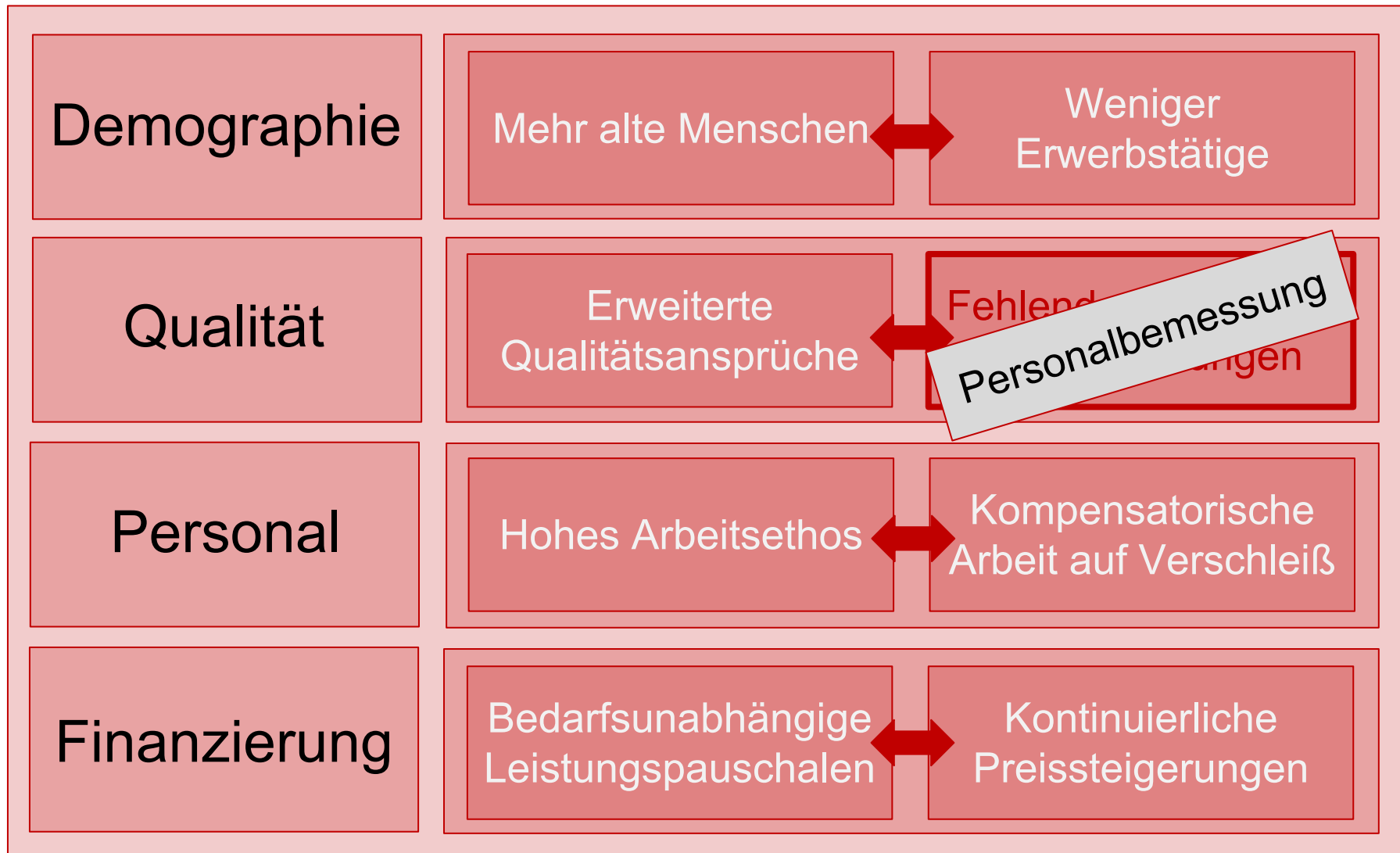
 durch das GPVG  
2021

 durch das GVWG  
2023

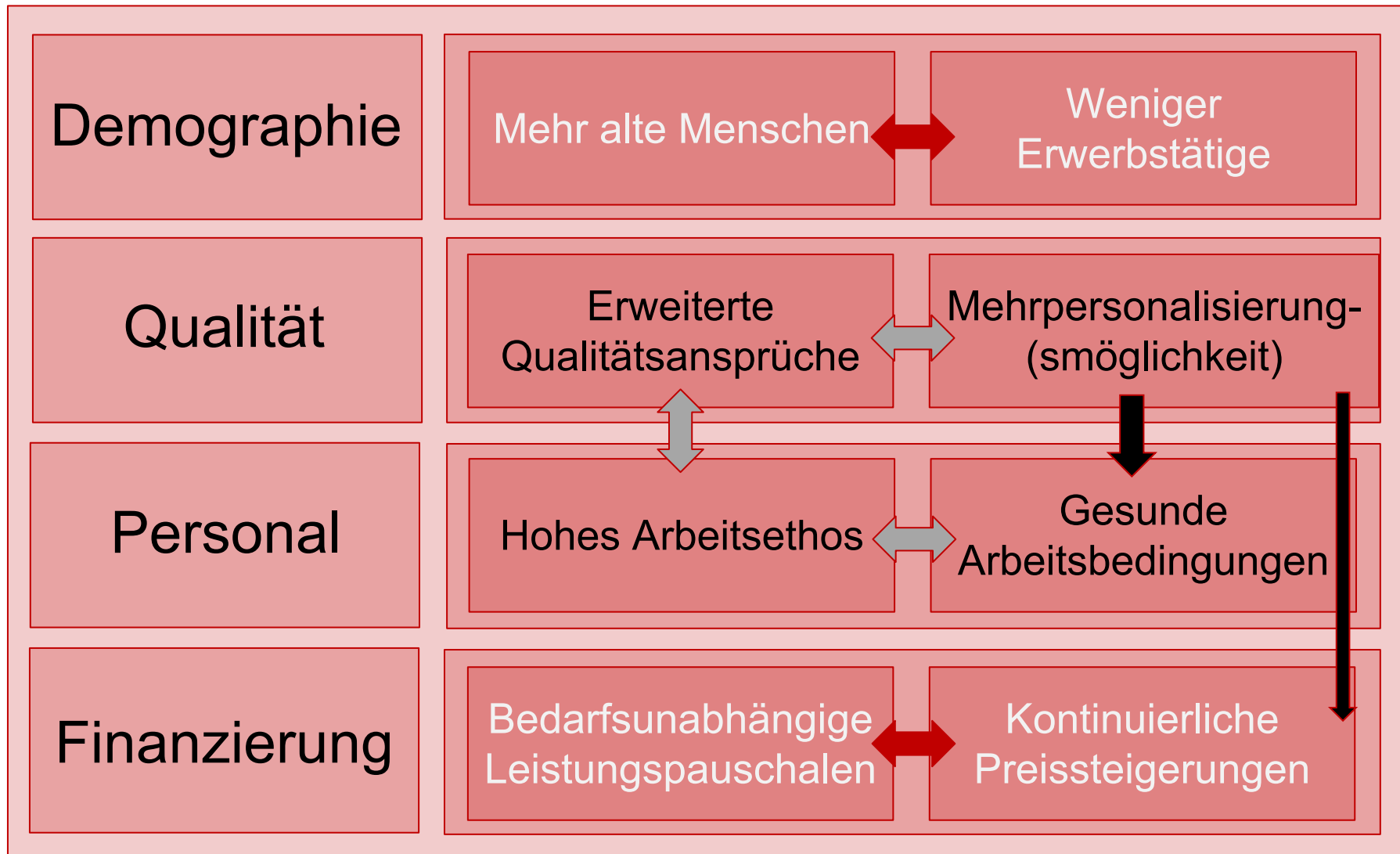
 Umsetzung offen  
2025 ff.

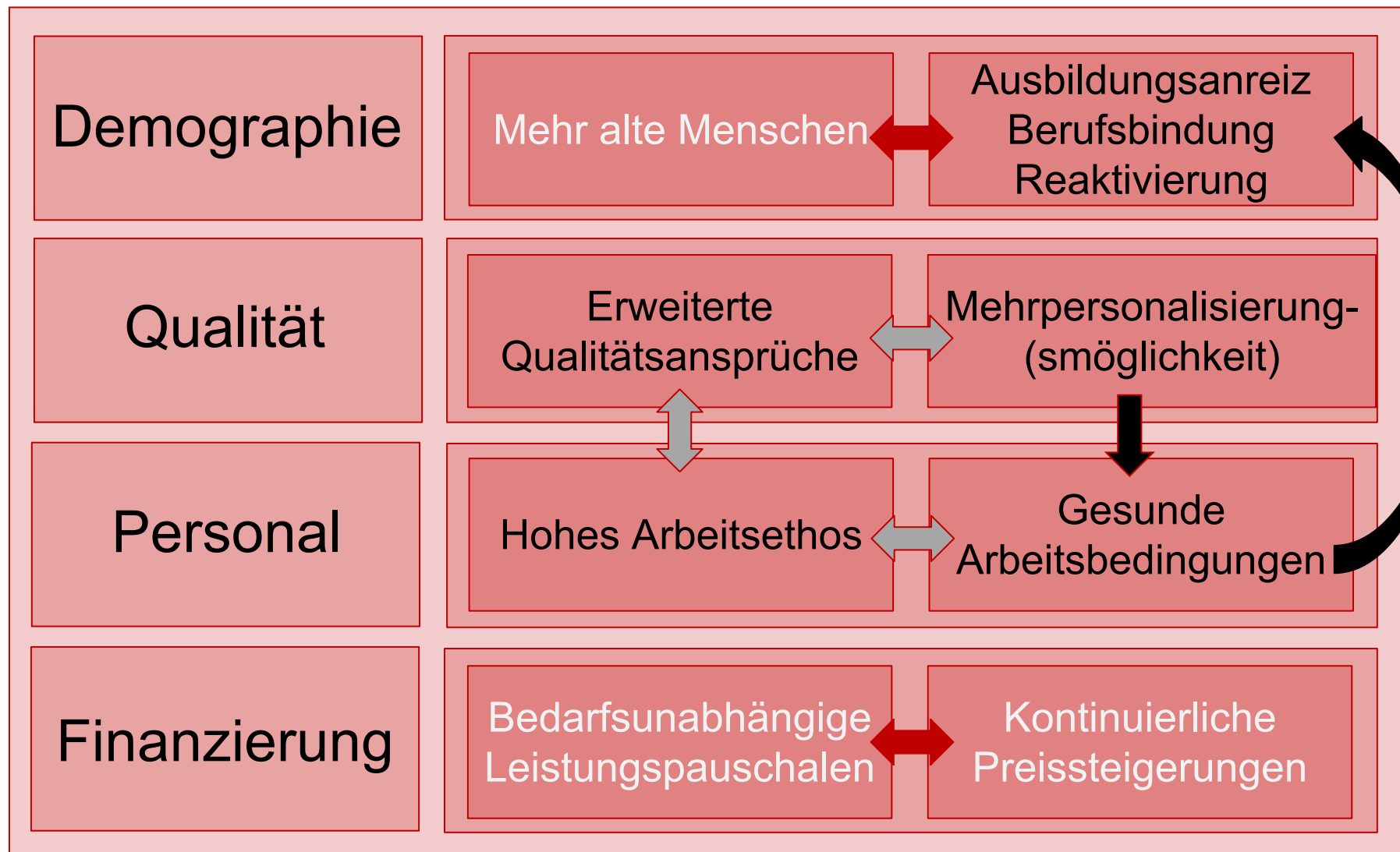


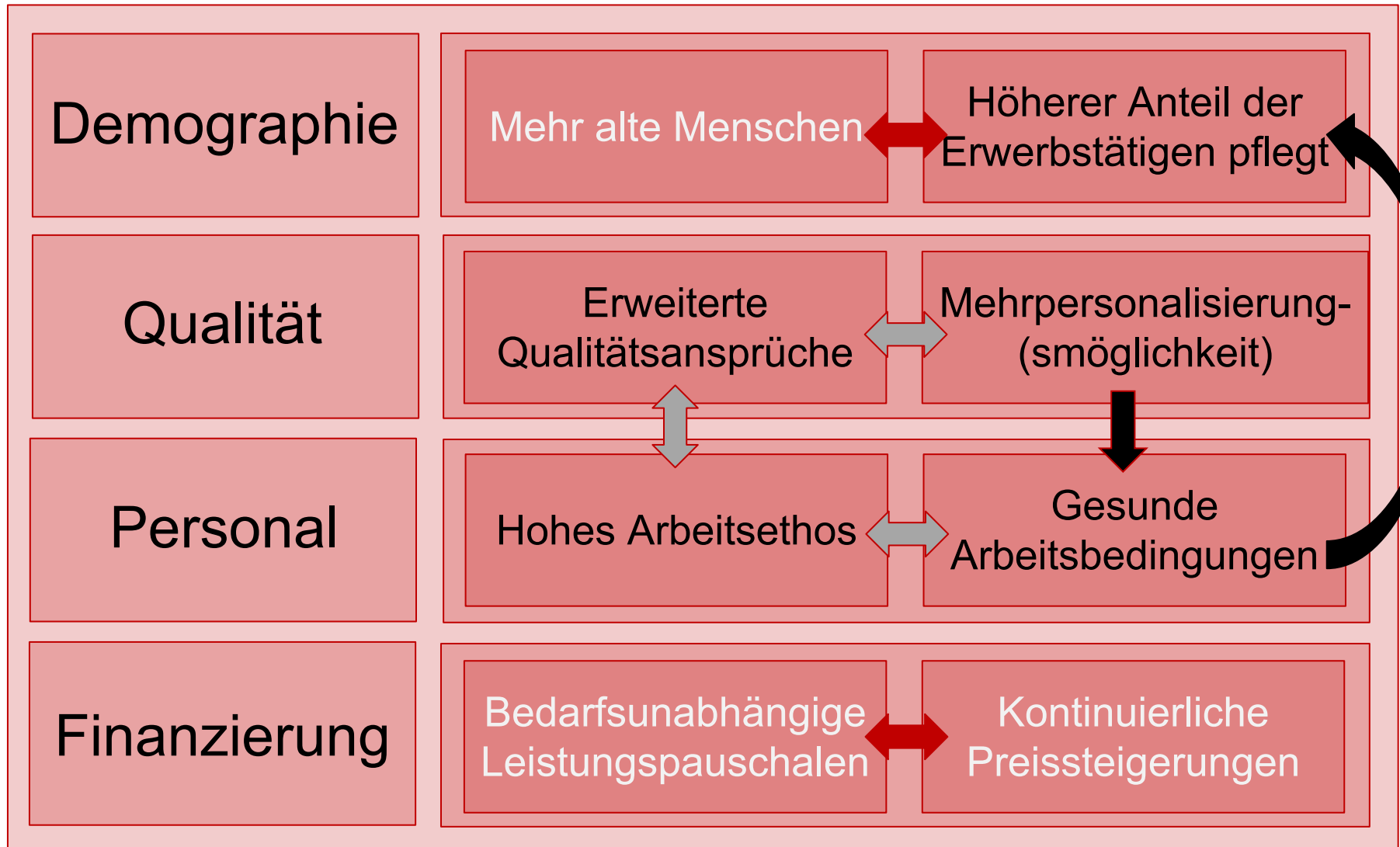










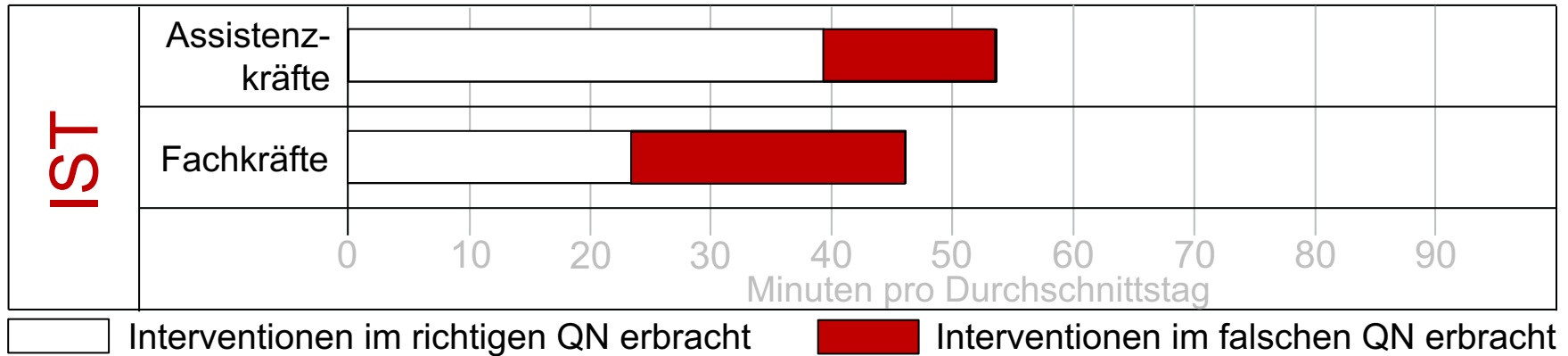


- Ziel der ganzen Mehrpersonalisierung:  
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln (ermöglichen)

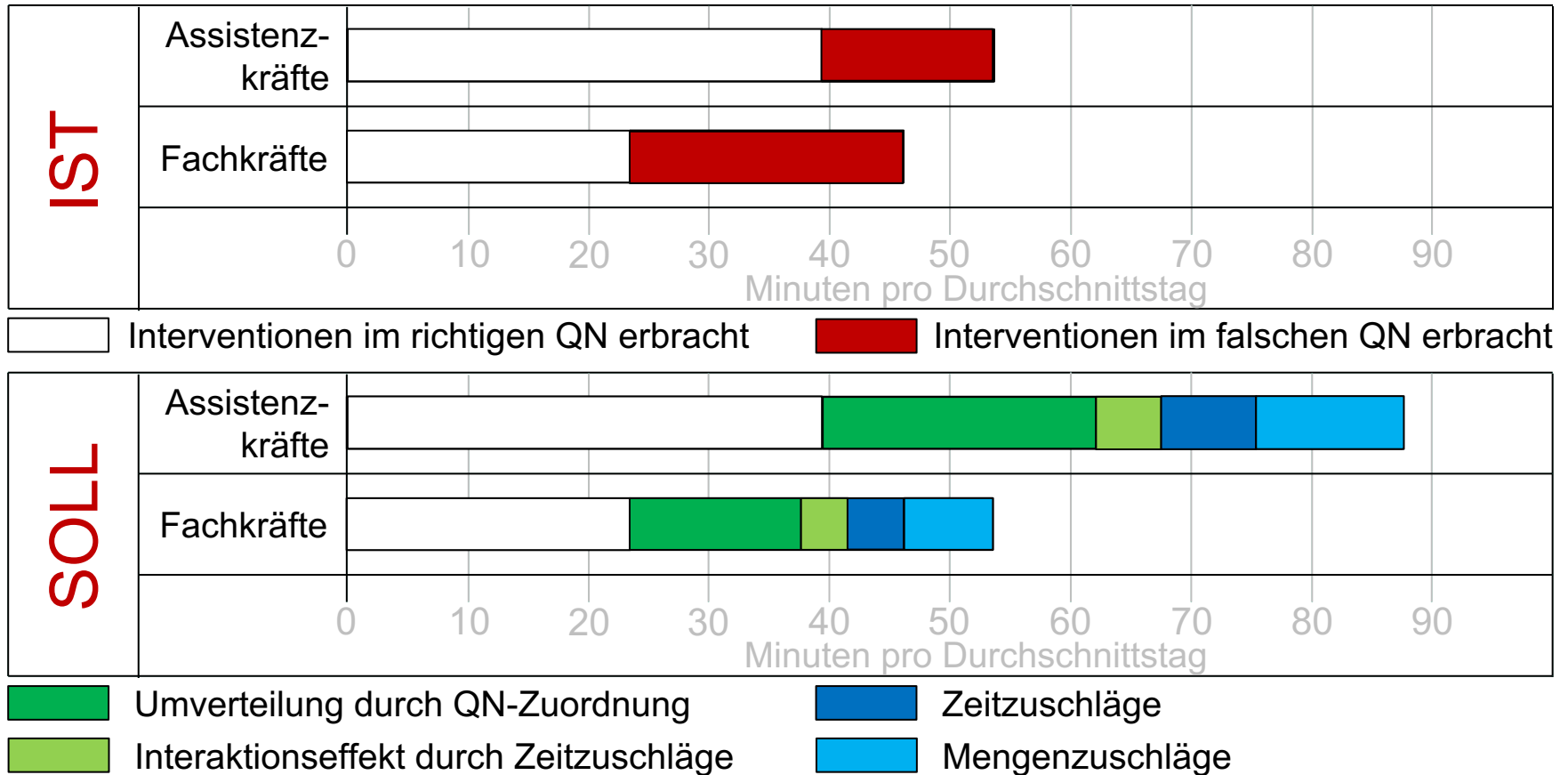


- Die tägliche Arbeitsorganisation in stationären Einrichtungen ist auf Kompensation
  - zu geringer Personalmengen und eines
  - nicht bedarfsgerechten Qualifikationsmixes ausgerichtet.
- Wesentliche Herausforderung durch die Einführung des Personalbemessungsverfahrens ist die Veränderung dieser bestehenden Arbeitsorganisation, so dass
  - das zusätzliche Personal sinnvoll und qualitätssteigernd eingesetzt werden kann,
  - bestehende und neue Mitarbeiter:innen entsprechend ihrer Qualifikation und ihrer Kompetenzen eingesetzt werden, um so
  - möglichst häufig eine bedarfsgerechte Pflege zu ermöglichen.

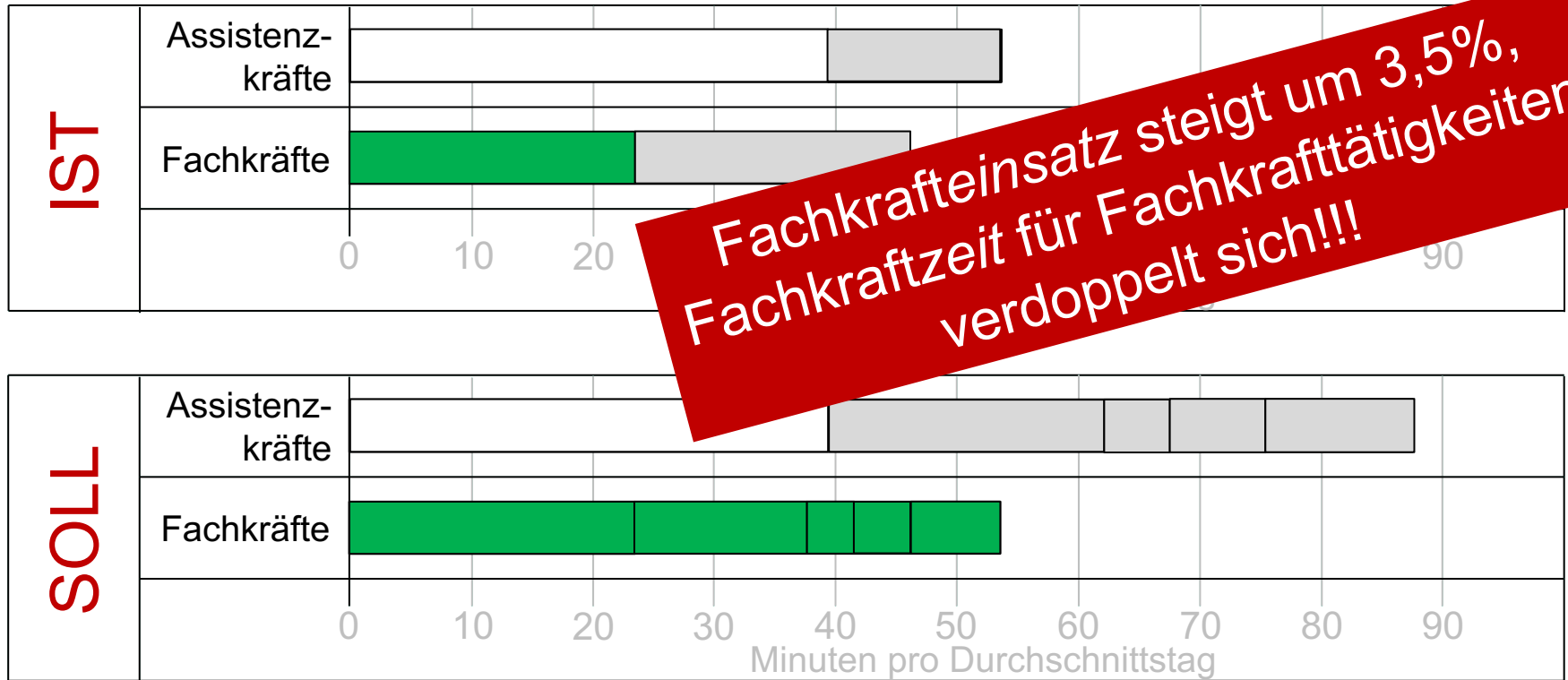
## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus





- 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, erste Anbieter bringen Analyse-/Monitoring-Software.

- Zusammen mit einer individuellen Kompetenzanalyse können Planungen vorgenommen werden, die Weiterentwicklung, Rekrutierung und Einsatz von (Mehr)Personal betreffen.
- Die Fragen dazu lautet: „**Wie soll 10/20/30% Mehrpersonal den Pflegealltag unserer Einrichtung verändern und welche Kompetenzen brauchen wir dafür?**“
- Möglichkeiten Maßnahmen sind hier
  - Einrichtung einer qualifikationsgerechten Arbeitsorganisation zur Qualitätssicherung
  - Kompetenzorientierte individuelle (Nach)Qualifikation zum Abbau von Überforderungen
  - Entwicklung von stabilen Bezugspflegekonzepten unter Einbezug qualifizierter Hilfskräfte

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Kontakt:** [thomas.kalwitzki@uni-bremen.de](mailto:thomas.kalwitzki@uni-bremen.de)