

Ab 1. Juli 2023 werden die Personalschlüssel durch ein neues Personalbemessungsverfahren (PeBeM) abgelöst

Wie sich Einrichtungen auf PeBeM vorbereiten sollten

Herr Wipp, was raten Sie den Einrichtungen, wie sie sich auf PeBeM rechtzeitig vorbereiten?

MICHAEL WIPP: Die aus § 113 c SGB XI perspektivisch resultierenden Konsequenzen stellen aus meiner Sicht die umfangreichsten Veränderungen seit Einführung der Pflegeversicherung in den Jahren 1995/1996 dar. In § 113 c ist der Beginn mit dem 1. Juli 2023 beschrieben. Also muss jetzt nicht hektische Betriebsamkeit beginnen, aber gleichermaßen erfordert der Umgang mit den dort beschriebenen Inhalten und vor allem die langfristigen Konsequenzen, welche sich aus der Umsetzung ergeben, wohl überlegte Maßnahmen, die sich zwingend in einem einrichtungsinternen Projektplan wiederfinden sollten.

Letztlich geht es sowohl um quantitative und qualitative Anforderungen (= Qualifikationsmix) als auch um umfangreiche Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen. Die antiquierte Fachkraftquote wird durch den Qualifikationsmix ersetzt.

Aus dem Qualifikationsmix resultieren erhebliche personelle Herausforderungen, aber auch perspektivisch Chancen z. B. für langjährig bewährte und erfahrene Helfer ohne Ausbildung zur beruflichen Weiterentwicklung über die einjährige Ausbildung.

Auf jeden Fall empfehle ich die maximalen Personalanhaltszahlen nach § 113 c SGB XI mit dem aktuellen Mindestperso-

nalwert auf Landesebene abzugleichen und mit den bestehenden vertraglichen personellen Vereinbarungen der Einrichtung mit den Kostenträgern. Daraus kann einrichtungsintern ermittelt werden, welcher Mitarbeiterbedarf auf welcher Qualifikationsebene besteht und dieser wiederum mit dem aktuell verfügbaren Mitarbeiterkontingent abgeglichen werden. Im zweiten Schritt lässt sich unter Betrachtung der Spanne zwischen Maximal- und Mindestwert die potenzielle Ebene der Personalschlüssel für die kommenden Pflegesatzverhandlungen ableiten unter realistischer Betrachtung des Arbeitsmarktes und den daraus folgenden kostenmäßigen Auswirkungen für die Bewohner.

Gleichermaßen kann die Bundesempfehlung nach § 113 c SGB I wertvollvolle Hinweise liefern, wie sich die Rahmenverträge nach § 75 SGB XI voraussichtlich gestalten werden.

Der von Ihnen angesprochene Soll/Ist-Abgleich der personellen Kontingente dient der groben Vorbereitung. Spätestens zum 1. Juli 2023 braucht es insgesamt deutlich mehr Struktur in der Organisation der Arbeitsabläufe und der Art und Weise, wie Aufgaben verteilt werden. Die Vorbehaltsaufgaben gemäß Pflegeberufegesetz sind eng mit dieser Neuordnung verknüpft. Welche Prozesse sollten dringend überprüft werden?

WIPP: Unbenommen von den Vorbehaltsaufgaben nach § 4 Pflegeberufegesetz sollte generell die Frage „Wer macht wann was?“ als Arbeitsanalyse im Interesse von Bewohnern und Mitarbeitern jetzt aktuell einer Be-

trachtung unterzogen werden. Die aktuellen stationären Arbeitsablaufplanungen sind nur begrenzt „kompetenzorientiert“. Wertvolle Hinweise dazu finden sich auch in der Juli-Ausgabe von *Altenheim*. Als Beispiel sei die „Stationäre Tourenplanung“ genannt. Manche Kolleginnen und Kollegen erleben diese als das Ende der Individualität, andere wiederum sehen die Gefahr der reinen Funktionspflege und betrachten dies als Rückschritt. Beides muss nicht der Fall sein, wenn schon heute die aus dem Pflegeberufegesetz in Verbindung mit § 113 c genannten Anforderungen betrachtet werden und geprüft wird, was sich daraus möglicherweise für interne Strukturen ableiten lassen. Passen die kleinteiligen Wohnbereichsstrukturen, die nicht wenige Einrichtungen haben, überhaupt noch zu den kommenden Konstellationen? Auf allen Wohnbereichen im Wesentlichen in Früh- und Spätdienst die weitergehend identische Besetzung ungeachtet der unterschiedlichen tatsächlichen Bewohnerbedarfe?

Dazu kommen rein quantitative Besetzungsvorgaben aus ordnungsrechtlicher Sicht, welche nicht nur nicht zeitgemäß zu heutigen fachlichen Standards passen, sondern rein nach dem Gießkannenprinzip Fachkräfte unter Bezugnahme auf die Bewohneranzahl verteilen, als hätte jeder Bewohner den gleichen Pflege- und Betreuungsbedarf. Die Hoffnung beruht darauf, dass es im Durchschnitt aller wieder passt: völlig grotesk. Diese Strukturvorgaben werden sich ändern müssen: zumindest müssen sie Pflegegradbezogen werden und nicht wie heute 1



Foto: Privat

Michael Wipp, WippCARE
Beratung für Pflegeeinrichtungen,
www.michael-wipp.de

zu XY, ungeachtet des jeweiligen Casemix.

Am 22. September erläutern Sie dieses wichtige Thema auf dem Altenheim Management Kongress in Köln. Was dürfen die Teilnehmenden erwarten?

WIPP: Wir werden auf dem Kongress sowohl über die quantitative personelle Ausstattung sprechen als auch zu den Konsequenzen für die organisatorischen Strukturen. Was bedeutet diese Thematik für die kommenden Jahre? Die gegenwärtige „Zweiteilung“ von Fachkräften und Pflegehelfern wird sich in neuen Strukturen der „Dreiteilung“ bestehend aus Fachkräften, qualifizierten Helfern und Helfern ohne Ausbildung neu finden müssen. Also: Wie gelingen passende Arbeitsorganisationsstrukturen und die Veränderung von langjährig antrainierten und praktizierten Denk- und Handlungsweisen im Praxistransfer? ●

Interview: Susanne El-Nawab

MEHR ZUM THEMA

Infos zum Kongress:
www.ah-managementkongress.de

megacom
ein deutscher Hersteller für
Dementen-Schutz-Systeme
kompatibel mit fast allen
Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de