

DOWNLOAD

Michael Wipp, Margarete Stöcker, Peter Sausen

FAQs zum Wissenstransfer: Ein kleines Lexikon

Aus: Praxishandbuch: Die neue Personalbemessung

Altenheim
Lösungen fürs Management



FAQs zum Wissenstransfer: Ein kleines Lexikon

Fragen	Antworten
Mit welchem Gesetz wurden die Grundlagen für die Personalbemessung im Jahr 2016 gestellt?	Pflegestärkungsgesetz 2
Was ist unter Personalbemessung zu verstehen?	Genauer: Personalbedarfsbemessung. Prozedurale Ermittlung der zur Erbringung einer fachgerechten pflegerischen Versorgung notwendigen Personalmenge nach Quantität und Qualifikation. (Definition PeBeM-Abschlussbericht)
Was ist unter Personalbemessungsinstrument zu verstehen?	Algorithmus, der den notwendigen Personalbedarf zur Erbringung einer fachgerechten pflegerischen Versorgung sicherstellt. (Definition PeBeM-Abschlussbericht)
Gab es zu früheren Zeiten schon Versuche, ein Personalbemessungsinstrument zu etablieren?	Ja, Versuche waren im Wesentlichen über das Standard-Pflegesatz-Modell oder über PLAISIR unternommen worden. Des Weiteren hatten große Heimträger an eigenen Systemen gearbeitet.
Wo ist die Zuständigkeit für die Personalbemessung angesiedelt: beim Bund oder bei den Bundesländern?	Das damalige Bundesheimgesetz wurde 2006 im Rahmen der Föderalismusreform auf die Länder übertragen. Damit gingen auch alle ausführenden Verordnungen, Richtlinien wie z. B. zur Personalbemessung weitgehend auf die Länder über. (Ausnahme: WBVG)
Was sind die Zielsetzungen, die mit der PeBeM-Studie verfolgt wurden?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Verbesserung der personellen Ausstattung 2. Der Berufsfucht entgegenwirken und Mitarbeitergewinnung 3. Ein Bemessungssystem, welches ohne zusätzlichen Aufwand auskommt.
Was löst perspektivisch die bisherige Fachkraftquote ab?	Der Qualifikationenmix.
Was ist unter Qualifikationenmix zu verstehen?	Dieser besteht nach § 113c SGB XI aus 3 Ebenen: <ol style="list-style-type: none"> 1. aus ungelernten Pflegemitarbeitern, 2. nach Landesrecht ein- bis zweijährig ausgebildeten qualifizierten Pflegehelfern 3. und den Fachkräften.
	Kombination unterschiedlicher Qualifikationsniveaus innerhalb eines Pflgeteams, synonym verwandt mit Personalmix und Care-Mix (Definition PeBeM-Abschlussbericht)
Wonach richtet sich der Qualifikationenmix?	Er richtet sich nach der Art und Schwere der einrichtungsbezogenen Pflegebedürftigkeit (Casemix); der Bewohnerstruktur nach Pflegegraden.
Was ist der Interventionskatalog?	Der Interventionskatalog wurde im Rahmen der PeBeM-Studie im Vorfeld der „Beschattung“ der Mitarbeiter:innen in den einbezogenen 62 Einrichtungen der stationären Pflege erstellt und enthält neben den Leistungsbeschreibungen den zur Leistungserbringung erforderlichen Mindestqualifikationsbedarf und lässt Rückschlüsse auf die erforderliche Dauer zur qualifizierten Leistungserbringung zu.

Fragen	Antworten
Wozu hat man den Interventionskatalog benötigt?	Um den bewohnerbezogenen Pflege- und Betreuungsbedarf der 1380 Bewohner:innen im Rahmen der PeBeM-Studie einschätzen zu können, mussten vorab die Inhalte der Leistungen konkret definiert werden, um im Rahmen der „Beschattung“ beurteilen zu können, welche Leistungen mit welchen Inhalten erbracht werden bzw. welche Leistungen nicht erbracht werden konnten, aber vor dem Hintergrund des individuellen Pflege- und Betreuungsbedarfs auf Grundlage der zuvor erstellten Maßnahmenplanung hätten erbracht werden müssen.
Worin ist bei den ersten fünf Kategorien der direkten Pflege des Interventionskatalogs Übereinstimmung zu erkennen?	Bei den Themenfeldern aus dem Strukturmodell und den Modulen aus den Begutachtungsrichtlinien.
Was sind Qualifikationsniveaus (QN)?	Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) unterscheidet acht Niveaus zur allgemeinen Beschreibung der Kompetenzen , die im deutschen Bildungssystem erworben werden. Quelle: Bundesministerium f. Bildung und Forschung. Auf dieser Grundlage sind die Qualifikationsniveaus von PeBeM aufgebaut.
	In der Studie verwandte Zuordnung von Qualifikationsstufen (QN 1 – QN 8) Pflegenden in einem nach Knigge-Demal/ Eylmann/Hundenborn (2013) adaptierten Qualifikationsmodell.

Frage

Was sind die 8 Qualifikationsniveaus aus der PeBeM-Studie?

Antwort

Tabelle 17: Zuordnung von Zertifikaten zu Qualifikationsniveaus

Qualifikationsniveaus	Beispiele im DQR (2017)	Zugeordnete Pflegezertifikate
QN 1	z. B. nach vier Monaten der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme	Mitarbeiter:innen ohne Ausbildung nach vier Monaten angeleiteter Tätigkeit
QN 2 (Pflege)	Qualifizierungsbausteine mind. 420 Stunden Einstiegsqualifizierung 6-12 Monate	Mitarbeiter:innen ohne Ausbildung mit einem 2-6-monatigen Pflegebasiskurs (mind. 200 Stunden laut GB-A) und insgesamt 1-jähriger angeleiteter Tätigkeit
QN 2 (Betreuung)	s. o.	Betreuungskräfte nach §§ 43b und 53c SGB XI: 160 Stunden Unterricht und 3 Wochen Praktikum (GKV 2016)
QN 3	Duale Berufsausbildung (2 Jahre)	Pflegehelfer:innen mit ein- oder zweijähriger Ausbildung (ASMK 2012)
QN 4	Duale Berufsausbildung (3 oder 3,5 Jahre)	Pflegefachperson mit beruflicher Ausbildung 3 Jahre Vollzeit (PflBG 2017, Teil 2)
QN 5 (Fach)	Berufliche Fort- und Weiterbildungen	Pflegefachperson mit mindestens 2-jähriger Berufserfahrung und Fortbildung im Umfang von ≥ 200 Stunden theoretischem Unterricht (Palliativpflege, Gerontopsychiatrie, Intensivpflege) Entsprechend den länderspezifischen Weiterbildungsordnungen
QN 5 (Leitung)	Berufliche Fort- und Weiterbildungen	Pflegefachperson mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung innerhalb der letzten 5 Jahre und Weiterbildung für Leitungsaufgaben (mind. 460 Stunden theoretischer Unterricht) (§ 71 SGB XI)
QN 6	Bachelor, Meister	Pflegefachperson mit Bachelorabschluss (primärqualifizierendes Studium, Managementstudium o. ä.) (PflBG 2017, Teil 3)
QN 7	Master	Pflegefachperson mit Masterabschluss
QN 8	Promotion	Pflegefachperson mit Promotion

Fragen	Antworten
<p>Sind diese identisch mit dem Qualifikationsmix nach § 113c SGB XI?</p>	<p>Nein. Der Gesetzgeber hat in § 113c SGB XI lediglich folgende Unterscheidungen getroffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • für Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung • für Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr • für Fachkraftpersonal <p>Die in den zugeordneten Pflegezertifikaten aufgeführten Voraussetzungen wurden nur zum Teil in § 113c SGB XI übernommen; nicht bei QN 2. Über abweichende Regelungen können die Bundesländer entscheiden.</p>
<p>Was bedeutet „Mindestqualifikationsniveau“?</p>	<p>Dieses bezieht sich auf die PeBeM-Studie und beschreibt denjenigen Qualifikationsbedarf, der zur fachgerechten Leistungserbringung mindestens erforderlich ist.</p>
<p>Muss ich jetzt vor jeder Einsatzplanung künftig alle Bewohner den 3 Qualifikationsniveaus zuordnen?</p>	<p>Nein. Die Qualifikationsniveaus waren erforderlich, um Aussagen hinsichtlich der Verteilung der in der Studie zugrunde gelegten Qualifikationsbedarfe für alle einbezogenen Bewohner:innen zu ermitteln. Künftig ergibt sich die Aufteilung der erforderlichen „Qualifikationsniveaus“ aus der Bewohnerstruktur der Einrichtung in Verbindung mit den leistungs- und ordnungsrechtlichen Vereinbarungen/Regelungen. Höhere Pflegegrade führen zu einem Mehr an Fachkräften (QN 4), geringere Pflegegrade zu einem Mehr an QN 2 und QN 3.</p>
<p>Wer regelt, welche Qualifikationen unter „Fachkräften“ subsummiert werden?</p>	<p>Dazu werden die Bundesländer wie dies bereits zum Teil auch schon gegenwärtig der Fall ist, Verordnungen erlassen, in welchen das beschrieben ist bzw. die Qualifikationen aufgeführt sind. Bezogen auf das QN-3-Niveau sollen die Bundesländer im Wesentlichen die Entscheidungen treffen; zu dem QN-4-Niveau macht die Bundesempfehlung nach § 113c Abs. 4 SGB XI Aussagen (siehe Kap. 8).</p>
<p>Welche Aufgaben dürfen die in § 113c genannten 3 Qualifikationsebenen durchführen?</p>	<p>Dazu bestehen bereits in manchen Bundesländern Regelungen, welche Tätigkeiten nach Landesrecht ein- bzw. zweijährig ausgebildete Mitarbeiter:innen analog zu den Ausbildungsinhalten übernehmen dürfen. Der Bund strebt an, diese Regelung an sich zu ziehen und eine bundeseinheitliche Regelung zu erlassen. Ob das gelingt, dürfen wir gespannt sein.</p> <p>Für die Gruppe der ungelernten Pflegehelfer:innen wird sich gegenüber heutigem Stand voraussichtlich nichts ändern; die Aufgaben der Pflegefachkräfte sind über § 4 PflBG definiert. Andere Fachkräfte, wie z. B. Ergotherapeuten, entsprechend deren Berufsbild in Verbindung mit dem speziellen Einrichtungsklientel/Spezialisierung der Einrichtung.</p>
<p>Vorbehaltene Tätigkeiten nach dem PflBG und § 113c SGB XI: Wie hängt das zusammen?</p>	<p>Die PeBeM-Studie bezieht sich in ihren Ausführungen bei dem Qualifikationsniveau 4 auf die Inhalte aus § 4 Pflegeberufegesetz (PflBG).</p>

Fragen	Antworten
Was bedeutet der Qualifikationsmix für das gegenwärtige Verständnis der Fachkräfte und Pflegehelfer:innen?	Das über Jahre antrainierte Rollenverständnis der Konstellation von Fach- und Hilfskräften wird sich neu finden müssen, weil jetzt zu dieser praxiserprobten „Zweisamkeit“ neu die Ebene der ein- bzw. zweijährig nach Landesrecht ausgebildeten Mitarbeiter:innen hinzuwächst (QN 3). Das bedeutet, sich neu zusammenfinden zu müssen; die Aufgaben in diesem Kontext neu zu organisieren und zuzuordnen.
Kann die voraussichtliche künftige Personalmenge schon ermittelt werden?	Ja. Dazu kann als oberer Richtwert die in § 113c Abs. 1 SGB XI beschriebene Personalmenge angesetzt werden und als unterer Richtwert die aktuelle nach Landesrecht bestehende Mindestpersonalmenge bzw. die aktuelle einrichtungsintern bestehende Vereinbarung. In dem dazwischen liegenden Delta wird die Einrichtung ihre Entscheidung in den Pflegesatzverhandlungen treffen müssen.
Welche gesetzlichen/vertraglichen Regelungen aus Leistungs- und Ordnungsrecht müssen bei der einrichtungsinternen Vorbereitung beachtet werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesempfehlung nach § 113c Abs. 4 SGB XI • Landesrahmenverträge nach § 75 SGB XI (= Leistungsrecht) • Heimgesetzliche Regelungen (= Ordnungsrecht).
Sind die Stellenanteile von PDL, QMB oder landesspezifischen zusätzlichen Stellen in den Personalanhaltswerten nach § 113c SGB XI enthalten?	Nein. Diese werden gem. § 113c Abs. 5 SGB XI und der „Gemeinsamen Empfehlung nach § 113c Abs. 4 SGB XI“ weiterhin auf Landesebene über die Rahmenverträge nach § 75 SGB XI zwischen den Kostenträgern und den Verbänden der Leistungserbringer vereinbart werden.
Wie steht es um die zusätzlichen Fachkraft- und Hilfskraftstellen nach §§ 8 und 84 SGB XI, sofern eine Einrichtung diese in Anspruch nehmen konnte?	Diese Stellen gehen mit der ersten Pflegesatzverhandlung infolge des 1.07.2023 entweder in den Personalanhaltswerten nach § 113c Abs. 1 SGB XI auf oder in den bisherigen vereinbarten Werten. Einrichtungen, die diese Stellen in Anspruch nehmen konnten, dürfen sie behalten; die Übertragung hat spätestens bis zum 31. Dezember 2025 zu erfolgen (§ 113c SGB XI Abs. 6).
Welche Ausbildungsdauer gilt für das Qualifikationsniveau 3?	Das regelt gegenwärtig (noch) das Landesrecht, ob es sich um eine einjährige- oder zweijährige Ausbildung handelt. Der Bund plant, diese Regelung an sich zu ziehen und eine bundesweit einjährige Ausbildung zu etablieren. Siehe dazu auch den Koalitionsvertrag.
Was sollte in Bezug auf die Arbeitsorganisation und den heutigen Einsatz von Fachkräften und Pflegehelfern bedacht werden, wenn künftig das QN 3 dazu kommt?	Im Sinne von Organisationsentwicklung sollten aktuell die Arbeitsabläufe analysiert werden; einfach nach dem Motto: Wer macht wann was bei wem. Als Orientierung und zur Überarbeitung/ Aktualisierung bestehender Stellenbeschreibungen kann auf die Inhalte des Interventionskatalogs und dessen Anlagenband zurückgegriffen werden. Bezüglich der nach Landesrecht ausgebildeten Mitarbeiter (QN 3-Niveau) auf die Inhalte dieser Ausbildungen.

Fragen	Antworten
Wie können Qualifizierungsbedarfe vorbereitet werden?	Im Sinne von Personalentwicklung die einzelnen Mitarbeiter:innen in der Einrichtung in Bezug auf potenzielle Nach- bzw. Höherqualifizierungsbedarfe betrachten und mit diesen infolge über die beruflichen Perspektiven, welche sich infolge des neuen Personalbemessungssystems ergeben, sprechen. Die frühzeitige Kontaktaufnahme mit potenziellen Ausbildungsstätten ist unbedingt anzuraten.
Besteht eine zeitliche Vorgabe, bis wann eine Einrichtung ihre bisherigen vertraglichen Vereinbarungen auf das neue System nach § 113c SGB XI umgestellt haben muss?	Nein. Eine derartige Regelung sieht weder § 113c SGB XI noch die „Gemeinsame Empfehlung nach § 113c Abs. 4 SGB XI“ vor. Unbenommen davon könnten derartige Regelungen innerhalb der Bundesländer getroffen werden.

Fragen	Antworten
Was bedeutet der Qualifikationsmix für das gegenwärtige Verständnis der Fachkräfte und Pflegehelfer:innen?	Das über Jahre antrainierte Rollenverständnis der Konstellation von Fach- und Hilfskräften wird sich neu finden müssen, weil jetzt zu dieser praxiserprobten „Zweisamkeit“ neu die Ebene der ein- bzw. zweijährig nach Landesrecht ausgebildeten Mitarbeiter:innen hinzuwächst (QN 3). Das bedeutet, sich neu zusammenfinden zu müssen; die Aufgaben in diesem Kontext neu zu organisieren und zuzuordnen.
Kann die voraussichtliche künftige Personalmenge schon ermittelt werden?	Ja. Dazu kann als oberer Richtwert die in § 113c Abs. 1 SGB XI beschriebene Personalmenge angesetzt werden und als unterer Richtwert die aktuelle nach Landesrecht bestehende Mindestpersonalmenge bzw. die aktuelle einrichtungsintern bestehende Vereinbarung. In dem dazwischen liegenden Delta wird die Einrichtung ihre Entscheidung in den Pflegesatzverhandlungen treffen müssen.
Welche gesetzlichen/vertraglichen Regelungen aus Leistungs- und Ordnungsrecht müssen bei der einrichtungsinternen Vorbereitung beachtet werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesempfehlung nach § 113c Abs. 4 SGB XI • Landesrahmenverträge nach § 75 SGB XI (= Leistungsrecht) • Heimgesetzliche Regelungen (= Ordnungsrecht).
Sind die Stellenanteile von PDL, QMB oder landesspezifischen zusätzlichen Stellen in den Personalanhaltswerten nach § 113c SGB XI enthalten?	Nein. Diese werden gem. § 113c Abs. 5 SGB XI und der „Gemeinsamen Empfehlung nach § 113c Abs. 4 SGB XI“ weiterhin auf Landesebene über die Rahmenverträge nach § 75 SGB XI zwischen den Kostenträgern und den Verbänden der Leistungserbringer vereinbart werden.
Wie steht es um die zusätzlichen Fachkraft- und Hilfskraftstellen nach §§ 8 und 84 SGB XI, sofern eine Einrichtung diese in Anspruch nehmen konnte?	Diese Stellen gehen mit der ersten Pflegesatzverhandlung infolge des 1.07.2023 entweder in den Personalanhaltswerten nach § 113c Abs. 1 SGB XI auf oder in den bisherigen vereinbarten Werten. Einrichtungen, die diese Stellen in Anspruch nehmen konnten, dürfen sie behalten; die Übertragung hat spätestens bis zum 31. Dezember 2025 zu erfolgen (§ 113c SGB XI Abs. 6).
Welche Ausbildungsdauer gilt für das Qualifikationsniveau 3?	Das regelt gegenwärtig (noch) das Landesrecht, ob es sich um eine einjährige- oder zweijährige Ausbildung handelt. Der Bund plant, diese Regelung an sich zu ziehen und eine bundesweit einjährige Ausbildung zu etablieren. Siehe dazu auch den Koalitionsvertrag.
Was sollte in Bezug auf die Arbeitsorganisation und den heutigen Einsatz von Fachkräften und Pflegehelfern bedacht werden, wenn künftig das QN 3 dazu kommt?	Im Sinne von Organisationsentwicklung sollten aktuell die Arbeitsabläufe analysiert werden; einfach nach dem Motto: Wer macht wann was bei wem. Als Orientierung und zur Überarbeitung/ Aktualisierung bestehender Stellenbeschreibungen kann auf die Inhalte des Interventionskatalogs und dessen Anlagenband zurückgegriffen werden. Bezüglich der nach Landesrecht ausgebildeten Mitarbeiter (QN 3-Niveau) auf die Inhalte dieser Ausbildungen.