

Zukunftsorientierte Personalentwicklung in der Pflegebranche:
Potentiale weiblicher Fachkräfte stärken und ausbauen

Impulsvortrag

Zukunftsorientierte Personalentwicklung in der Pflege

Schwerpunkt Ambulante Pflege

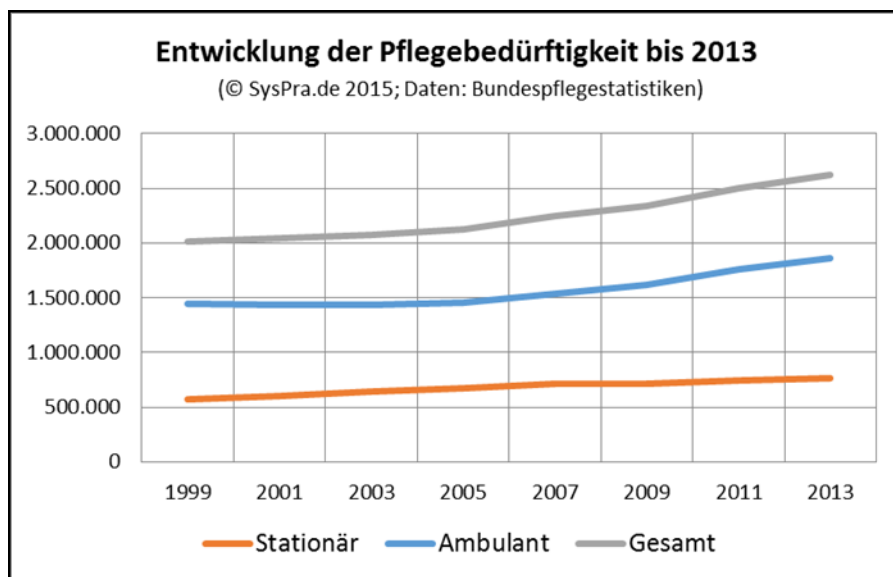
Andreas Heiber

System & Praxis Bielefeld

Unternehmensberater und Fachbuchautor mit dem Schwerpunkt Ambulante Pflege

Die Ausgangssituation

- Wachstumsmarkt Pflege!
- Die Pflege ist weiblich!
- Demografische Herausforderung beginnt jetzt!



Personal in der ambulanten Pflege

Quelle: Bundespflegestatistik 2013

Arbeitsverhältnisse

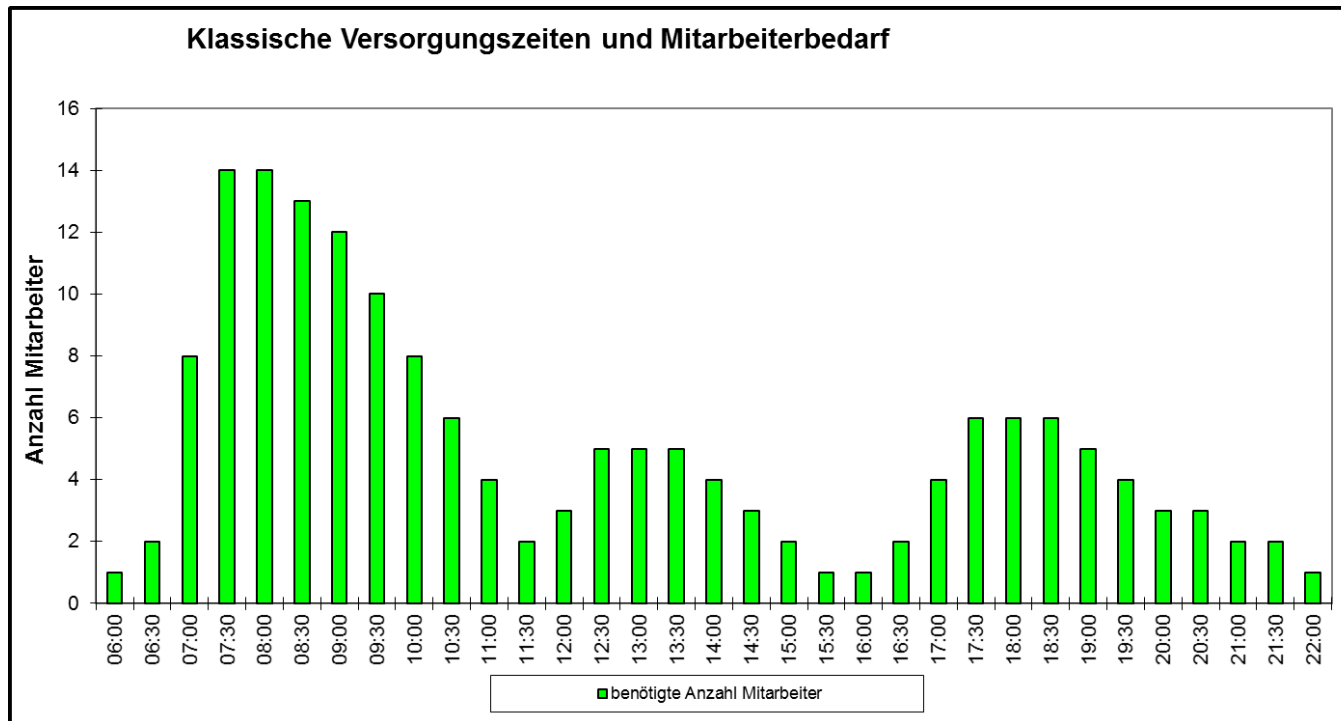
	Ambulant	Stationär
Mitarbeiter	320.000	685.000
davon Weiblich	87%	85%
Teilzeit	70%	62%
Vollzeit	27%	30%
Schüler/andere	3%	8%

Altersstruktur

	Ambulant	Stationär
unter 30 Jahre	16%	19%
30 bis 49 Jahre	48%	43%
50 Jahre und älter	36%	38%

Die Ausgangssituation ambulant

- Versorgungswünsche der Kunden führen zu vielen Teilzeitarbeitsplätzen
„Flexiquote“, Teildienste, etc.



Chancen durch die PSG ab 2017

„Überleitungsgewinne“ nutzen?

- Bestandskunden werden in neue Pflegegrade übergeleitet; 92 % erhalten höhere Leistungen
- Die Pflege- und Versorgungssituation hat sich aber nicht verändert
- Erhöhte Leistungen dienen weiterhin der Sicherstellung der Pflege!

Überleitung Leistungen						
Pflegesachleistung und Tagespflege						
Pflegeeinstufung	alt		Grad	neu	Differenz	Steigerung
Pflegestufe 1	468 €	=>	2	689 €	221 €	47%
Pflegestufe 2	1.144 €	=>	3	1.298 €	154 €	13%
Pflegestufe 3	1.612 €	=>	4	1.612 €	0 €	0%
Härtefall	1.995 €	=>	5	1.995 €	0 €	0%
Pflegesachleistung und Tagespflege bei eAK (§ 45a)						
Pflegeeinstufung	alt		Grad	neu	Differenz	Steigerung
Pflegestufe 0	231 €	=>	2	689 €	458 €	198%
Pflegestufe 1	689 €	=>	3	1.298 €	609 €	88%
Pflegestufe 2	1.298 €	=>	4	1.612 €	314 €	24%
Pflegestufe 3	1.612 €	=>	5	1.995 €	383 €	24%
Härtefall	1.995 €	=>	5	1.995 €	0 €	0%

Chancen durch die PSG 2017

Betreuung als Sachleistung

- Vom Gesetzgeber 2013 eingeführt, in NRW erst jetzt umgesetzt
- Zeit für Begleitung, Unterstützung, Beaufsichtigung, Betreuung
- Flexibel nutzbar (minutenweise Abrechnung)
- Auch gepoolt (gemeinsame Nutzung von mehreren Pflegebedürftigen) möglich
- Finanzierung: Minutenpreis + (höhere) Wegepauschale (LK 15a)
 - Kurze Einsätze sind dadurch etwas teurer/besser finanziert
 - Dauerhaft zu verhandeln: differenzierte Preise, je nach Leistungsart bei ‚gemischten‘ Einsätzen (*Preis bei Grundpflege (höhere Qualifikation) höher als bei alleiniger Betreuung; so z.B. in Bayern umgesetzt*)

Chancen durch die PSG ab 2017

Betreuung als Sachleistung: Versorgungsbeispiele

Morgenversorgung

- Kunde ist noch nicht wach, wir müssen erst noch reden
- Kunde ist wach, will aber erst reden und dann aufstehen
- Kunde sitzt am Tisch und frühstückt fertig, dann erst Grundpflege
- Kunde will, dass man noch beim Frühstück dabei bleibt

Abendversorgung

- Isst zuende vor Transfer ins Bett (z.B. LK 27 o. 29 o. Pflegeleistungen)
- Fernsehsendung zuende sehen (Tagesschau, etc.)
- Will noch reden, nachdem er im Bett liegt

Betreuung als alleinige Leistung

- Betreuungsbesuch für alle möglichen Gelegenheiten
- „Mal nachsehen“: Kurzbesuch zur ‚Kontrolle‘

Chancen durch die PSG

Betreuung als Sachleistung: Chancen der gemischten Nutzung

Weg von der „Rennpflege“?!

- Minuten- oder Rennpflege basiert auf Missverständnis
 - Bei Leistungskomplexen keine Zeitvorgabe mit Pflegekassen vereinbart (Durchschnitt)
 - Durchschnittszeit wird oft missverstanden als Mindest- und Maximalzeit
 - Formale Abgrenzung („ich habe keine Zeit“) oft einfacher als inhaltliche Abgrenzung („Sie wollten nur diese Leistung bezahlen und nicht mehr!“)

- Positive Effekte der Zeit für Betreuung
 - Mehr Zeit ‚danach‘
 - ‚Entschleunigungszeit‘ für die Pflegekräfte!!

Chancen durch die PSG 2017

Betreuung als Sachleistung: Betreuung kann zu Vollzeit führen!?!

Betreuung als ‚Pausenfüller‘ strategisch nutzen?

- Gezielt Betreuung in den ‚freien‘ Zeiten anbieten
 - Pflegekräfte bieten diese Zeiten ihren Kunden an
 - Finanzierung sowohl über die erhöhten Sachleistungen als auch über Entlastungsleistungen nach § 45b (125 €) oder teilweise über Verhinderungspflege § 39 (bis 200 €) möglich
 - Differenzierte Preise sinnvoll (siehe oben)

"Kombinierte" Einsätze		
	Tour 1	Tour 1 mit Betreuung
07:00		
07:15	K 1	K 1
07:30		
07:45		
08:00	K 2	K 2
08:15		
08:30		
08:45	K 3	K 3
09:00		
09:15	K 4	K 4
09:30	K 5	K 5
09:45		
10:00	K 6	K 6
10:15	Pause	Pause
10:30		
10:45		
11:00		K 3 Betreuung
11:15		
11:30		
11:45		
12:00		
12:15	K 7	K 7
12:30	K 8	K 8
12:45		
13:00	K 9	K 9
13:15		
13:30	K 10	K 10
13:45		
14:00		
14:15		
14:30		K 1 Betreuung
14:45		
15:00		

Chancen durch die PSG

Aktive Zeitsteuerung

Realität: Personalmangel: vom „Kunden- zum Mitarbeitermarkt“!

Neukundenaufnahme

- Früher lautete die Frage vom Pflegedienst: „Wann sollen wir kommen?“
- Heute lautet die Frage vom Kunden: „Wann könnten Sie denn kommen, Hauptsache Sie nehmen mich als Kunde an!“

Mitarbeitermangel ist schon für viele Berufsgruppen Realität!

Konsequenzen

- Arbeitsverträge und Arbeitszeitmodelle weiter flexibilisieren und eher an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausrichten
- Betreuungsleistungen als Chance der Entschleunigung nutzen

Chancen durch die PSG

Betreuung als Beschäftigungsalternative?

Mitarbeitende, die auf dem Weg in den Ruhestand sind

- Statt klassisch verdichtete Touren ‚entschleunigte‘ Touren entwickeln
- ‚Kombi‘-Touren: 1 bis 2 Std. normale Tour, dann stundenweise Betreuung

Neue Mitarbeitende für Betreuung

- Einstieg als Betreuungskräfte für Betreuung nach Zeit
- Perspektivarbeitgeber Pflegedienst
 - Interne und externe Qualifizierung und damit verbunden Aufstiegsmöglichkeiten

Chancen durch die PSG: Gesamtversorgungsvertrag

PSG III erweitert Möglichkeiten eines Gesamtversorgungsvertrages

Bisher

- Pro Einrichtung/Typ einen Versorgungsvertrag mit jeweiligen Mindestvoraussetzungen etc.
- Idee Gesamtversorgungsvertrag (seit 2008 im Gesetz): sollte dazu führen, dass Synergien genutzt werden (Pflegedienst – Tagespflege oder Pflegeheim – Tagespflege oder auch Pflegeheim – Pflegedienst)
- Realität: kaum bis keine Verträge, weil Pflegekassen dies nicht umsetzen/verweigern

PSG III regelt das neu!

Chancen durch die PSG: Gesamtversorgungsvertrag PSG III erweitert Möglichkeiten eines Gesamtversorgungsvertrages

Ab 2017

Regelungen nach § 72 SGB XI erweitert

„für mehrere oder alle selbständig wirtschaftenden Einrichtungen (§ 71 Abs. 1 und 2) **einschließlich für einzelne, eingestreute Pflegeplätze** eines Pflegeeinrichtungsträgers, die vor Ort organisatorisch miteinander verbunden sind, Kann, **insbesondere zur Sicherstellung einer quartiersnahen Unterstützung zwischen den verschiedenen Versorgungsbereichen**, ein einheitlicher Versorgungsvertrag (Gesamtversorgungsvertrag) geschlossen werden.“

- Nutzung gemeinsamer Ressourcen
- Angebot von kleineren Einheiten, die sonst nicht wirtschaftlich wären
- **Übergreifender Personaleinsatz**

Zukunftsorientierte Personalpolitik

Pflege als Arbeitsplatz: Rahmenbedingungen attraktiver gestalten

Ohne Personal keine Pflege!

- Rahmenbedingungen durch die Dienst- und Einsatzplanung verbessern
- Mitarbeitende sind die „neuen Kunden“!
- Pflege ist ein attraktiver und zukunftssträchtiger Arbeitsmarkt, der sich nicht zu verstecken braucht!

**WIR
KÖNNEN
PFLEGE**



**IN GELSENKIRCHEN
UND BOTTROP**

DIE FACHKRÄFTEKAMPAGNE IN DER EMSCHER-LIPPE-REGION

(www.wir-koennen-pflege.de)