

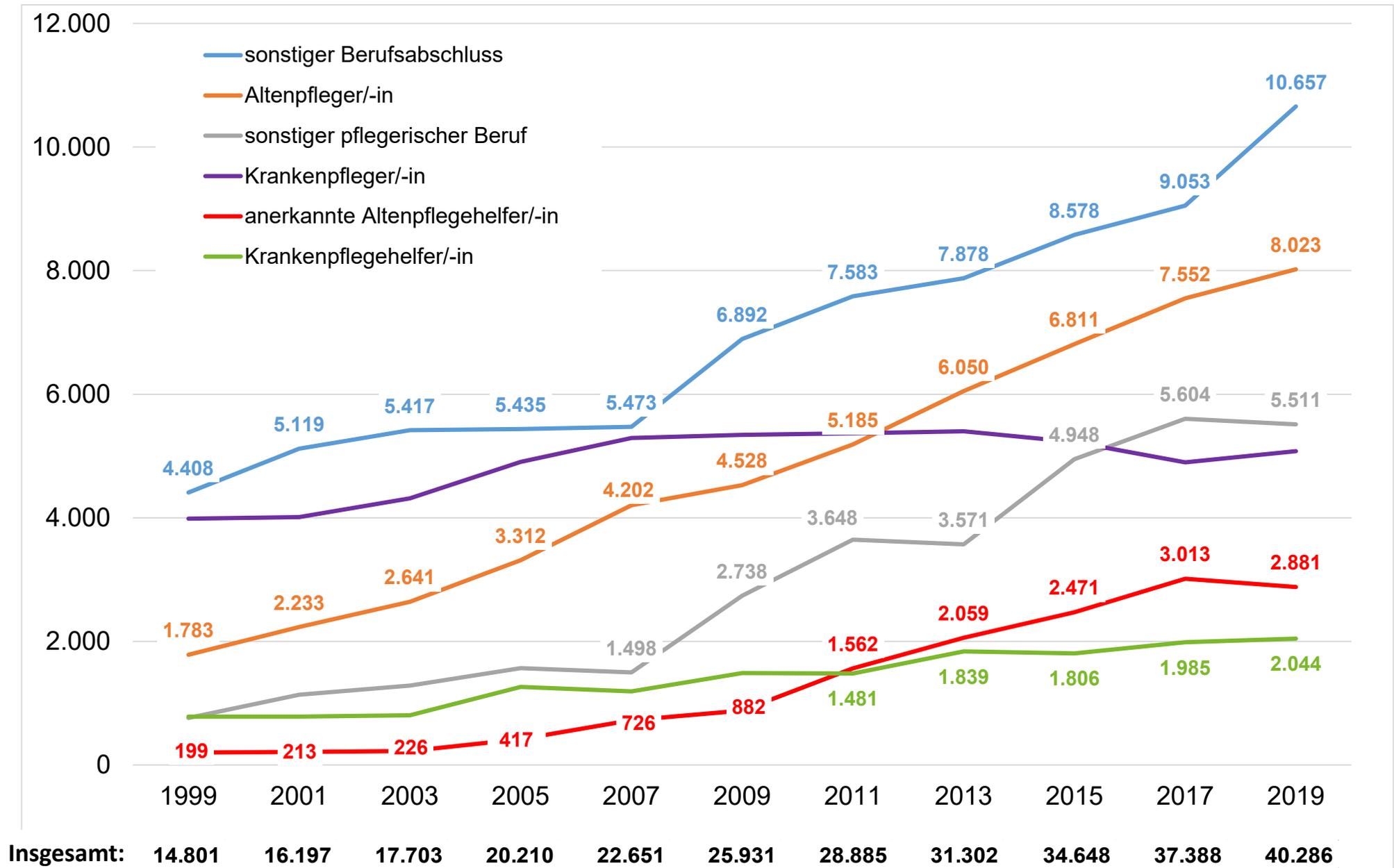
Wirtschaftsförderung
Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.

Pflegeassistentenberufe in der Pflege (im Zuge der Novellierung der Pflegeausbildung)?

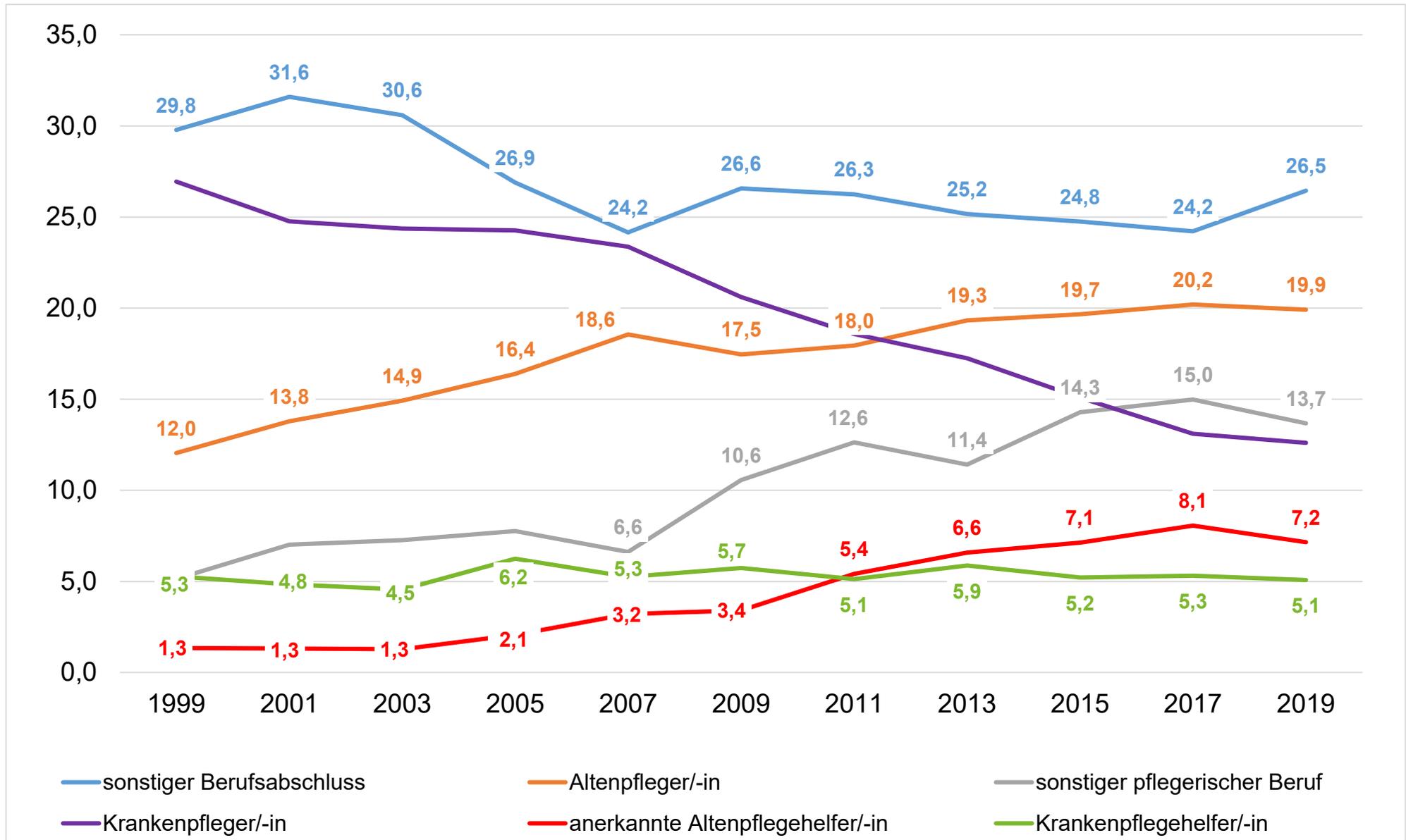
Aktuelle Entwicklungen

Wie ist die Lage: Beschäftigte in der Altenpflege im Land Brandenburg nach Beruf



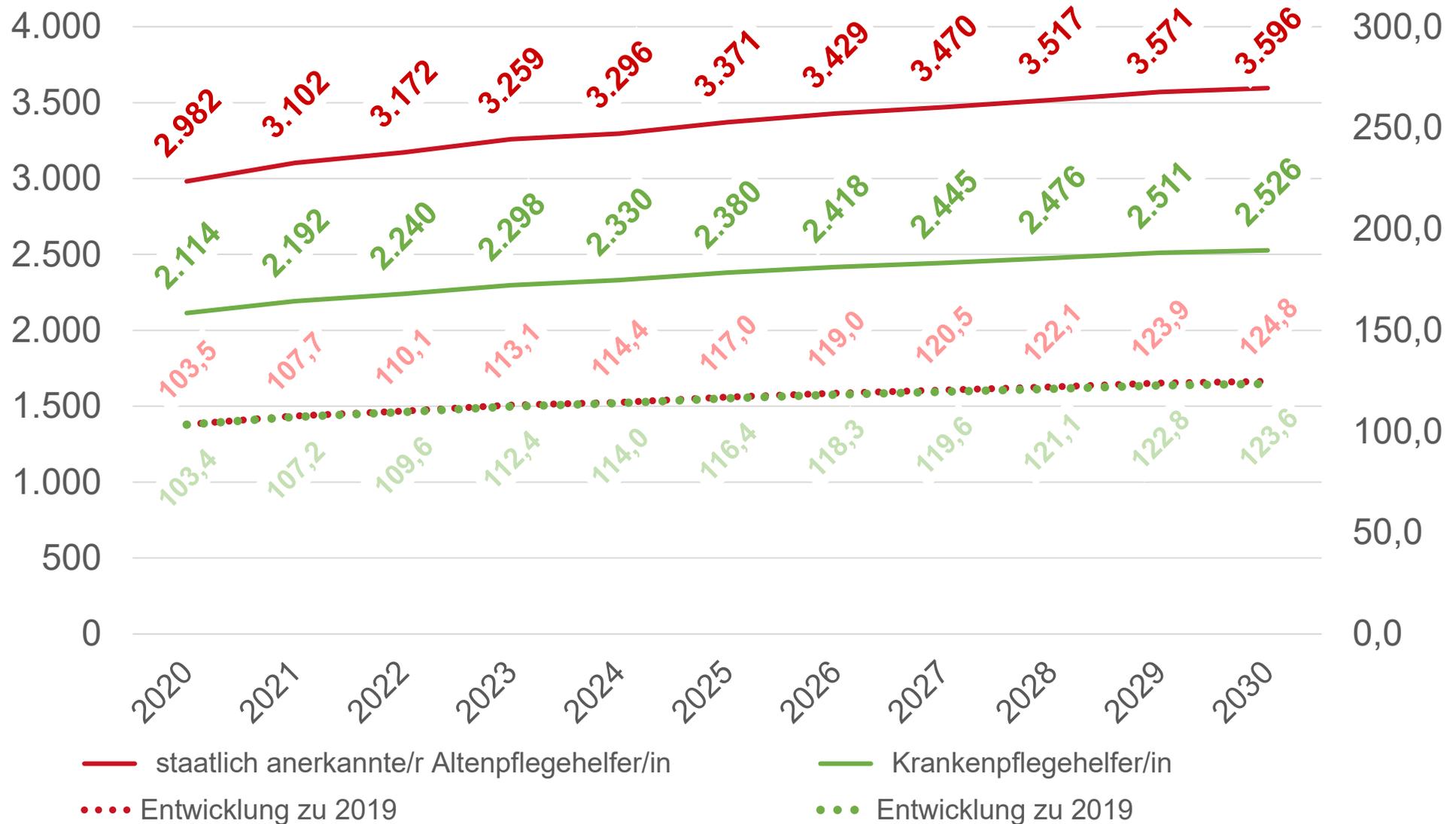
Quelle: Pflegestatistik des Landes Brandenburg, mehrere Jahrgänge

Wie ist die Lage: Beschäftigtenanteil in der Altenpflege im Land Brandenburg nach Beruf



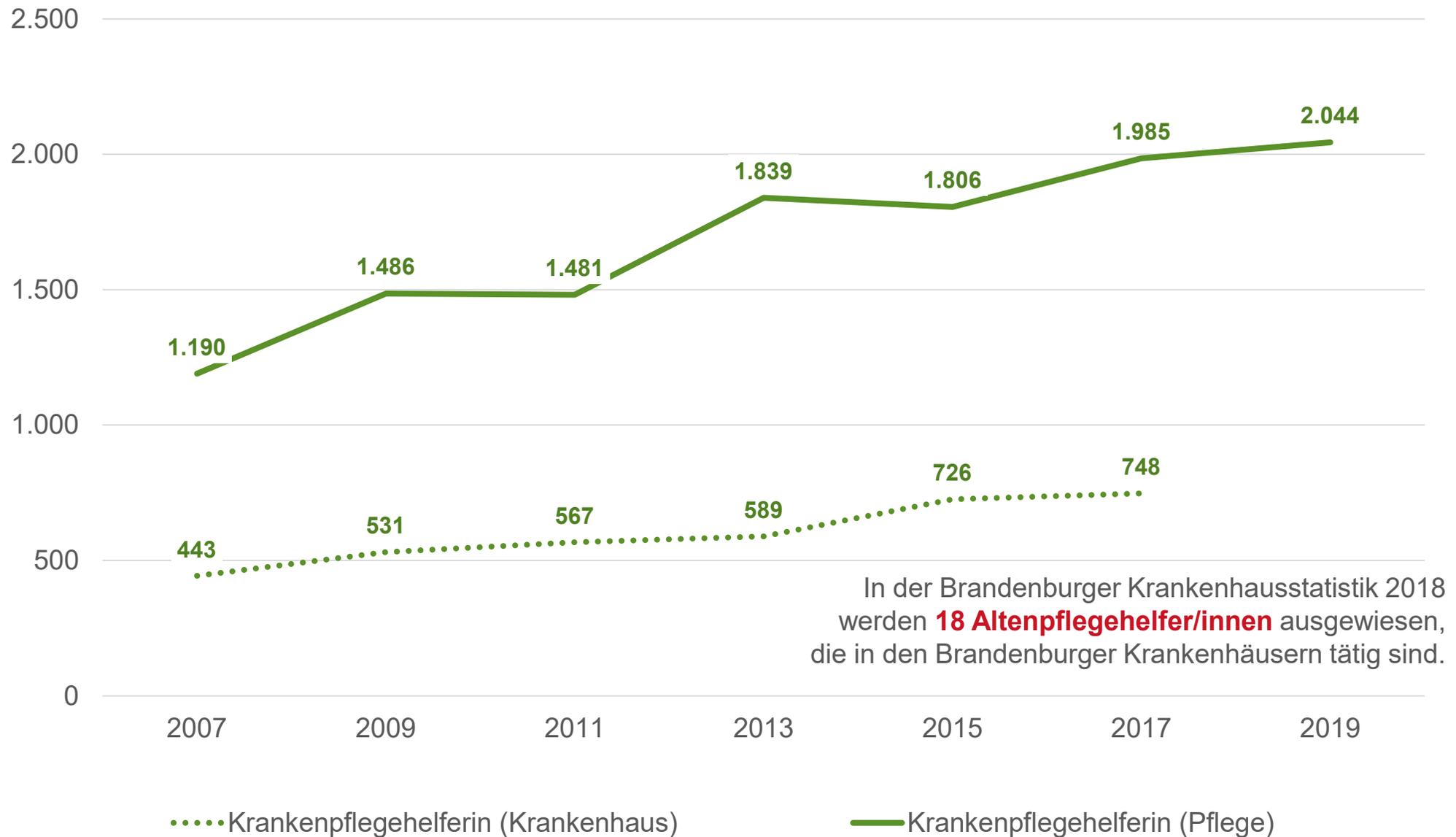
Quelle: Pflegestatistik des Landes Brandenburg, mehrere Jahrgänge

Zukünftiger Bedarf an Assistenzkräften in der Altenpflege unter Status-Quo-Bedingungen



Quelle: Pflegestatistik des Landes Brandenburg, eigene Berechnungen

Arbeitsmarkt für Assistenzberufe: Beschäftigte Krankenpflegehelfer/innen in der Gesundheitswirtschaft



Quelle: Pflege- und Krankenhausstatistik des Landes Brandenburg, mehrere Jahrgänge

Wodurch wird der Bedarf an Assistenzberufen in der Altenpflege zukünftig beeinflusst?

Zu erwartende Entwicklungen

Grundsätzliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung zukünftiger Fachkräftebedarfe

Was prägt den (qualitativen) Fachkräftebedarf in der Altenpflege :

1. Was bietet der Arbeitsmarkt?
Strukturprägende Bedeutung der Arbeitsmarktlage (wenn keine Möglichkeit besteht, Fachkräfte zu akquirieren, reagieren immer mehr Pflegebetriebe mit alternativen Personalstrategien).
2. Welche Vorstellung von guter Pflege herrscht vor?
Der Personalmix orientiert sich auch an den Fragen „Wie soll Pflege funktionieren?“ und „Welche rechtlichen Rahmenbedingungen greifen?“.

Wie steht Brandenburg zu der Herausforderung der Fachkräftesicherung:

- Unter den Bedingungen anhaltender Fachkräfteengpässe in der Pflege ist der qualifikationsgerechte Arbeitskräfteeinsatz zu einer der personalpolitischen Leitlinien (in Brandenburg) geworden.
- Die Regelungen der Strukturqualitätsverordnung (§4, Abs.4) unterstützen in Brandenburg einen solchen qualifikationsgerechten Fachkräfteeinsatz.

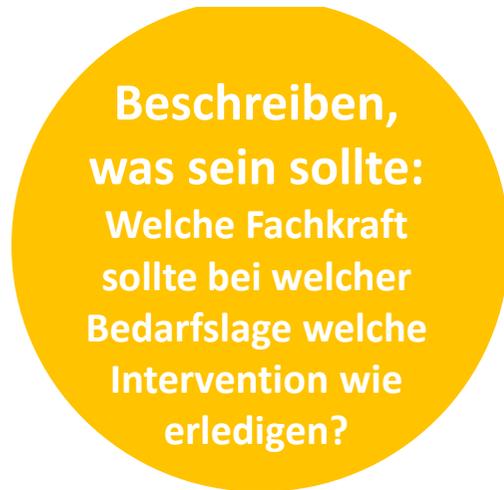
Was weiß man zur aktuellen Lage?

- Welche Bedarfe an Assistenzkräften unter den Bedingungen eines qualifikationsgerechten Fachkräfteeinsatzes in der (stationären) Altenpflege be- und zukünftig entstehen, wurde in einer Studie zur „Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß §113c SGB XI“ (kurz Rothgang-Studie) ermittelt.

**„Entwicklung und Erprobung eines
wissenschaftlich fundierten Verfahrens
zur einheitlichen Bemessung des
Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen
nach qualitativen und quantitativen
Maßstäben gemäß §113c SGB XI“**

- Ziel:** Entwicklung eines **Instruments** zur Verbesserung der stationären pflegerischen Versorgung in Deutschland. Das Instrument soll eine bessere **Ergebnisqualität** in der stationären Pflege ermöglichen.
- Idee:** Durch eine **Verbesserung der Strukturqualität** der stationären Pflege soll eine Verbesserung der Ergebnisqualität angestoßen werden.
- Ansatz:** Die **personelle Ausstattung** in der stationären Pflege wird als eine wesentliche Dimension der pflegerischen Strukturqualität gesehen und soll bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.
- Vorgehen:** Bestimmung der **notwendigen quantitativen und qualitativen Personalausstattung** von stationären Einrichtungen unter Berücksichtigung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und des einrichtungsspezifischen case-mixes auf Basis einer **Soll-Ist-Analyse**. 4-phasige Einführung mit Lern- und Rückkopplungsschleifen.

Der Interventionskatalog:



Die Datenerhebung:



Das Ergebnis:



Schritte der Personalbemessung

Konzeptionelle Basis:

Verfahren zur Bestimmung des einrichtungsspezifischen case-mix (BI / Pflegegrade)

Einrichtungsdaten:

Erfassung des case-mixes auf Basis der BI und Pflegegrade

Klassifizierung der Kompetenzen (9 Profile und 7 Niveaus)

Bestimmung der einrichtungsspez. Personalstruktur

Erarbeitung des Interventionskatalogs* (inkl. Quali.bedarfe)

Einrichtungsspez. Interventionskatalog auf Basis des case-mix

Analyse:

- Erfassung der Ist-Situation auf Basis des Interventionskataloges
- Abgleich von Ist- und Soll-Situation zur Bestimmung akt. Pers.lücken
- Erarbeitung der Soll-Situation zur Bestimmung des Pers.bedarfs**

Ergebnis:

Ermittlung quantitativer und qualitativer Personalbedarfe

Personalbedarf für eine durchschnittliche Einrichtung mit 100 Betten

*Im Interventionskatalog werden auf Basis einer Analyse von Pflegelehrbüchern die Art der Pflegeinterventionen, die benötigten Zeiten sowie das benötigte Qualifikationsniveau detailliert beschrieben. Beim Interventionskatalog handelt es sich entsprechend um eine **idealtypische**, detaillierte Beschreibung der stationären Pflege (**Soll-Beschreibung**).

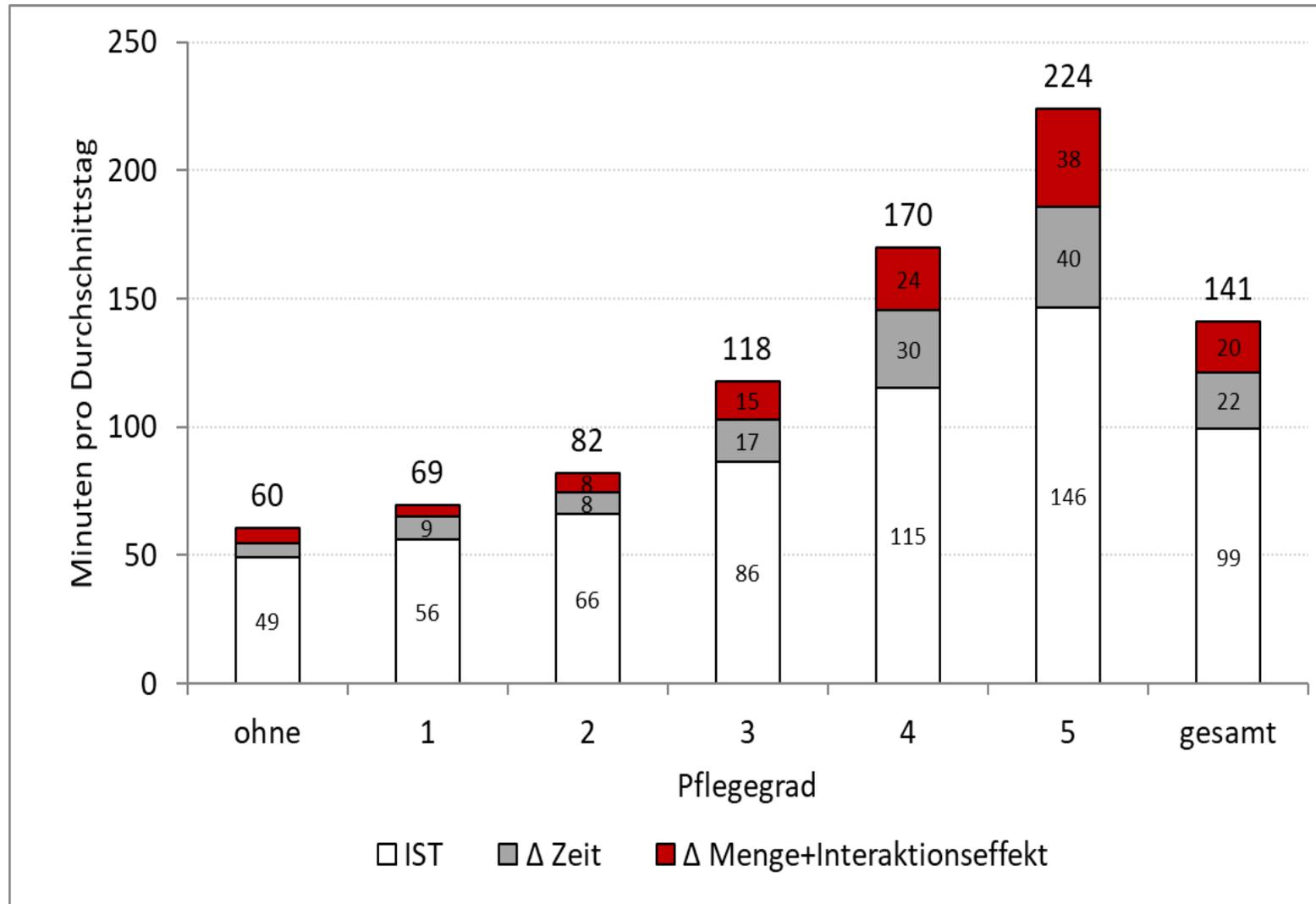
**Auf Basis der BI sowie des Interventionskataloges wird ein Wochen-Versorgungsplan je Teilnehmer*in erstellt (Art der Interventionen sowie Zeit- und Qualifikationsbedarf für eine sachgerechte Erbringung).

Datenbasis – weil's so beeindruckend ist

Ausgangsdaten:	2,2 Mio. Informationen zum Pflegegeschehen
Rohdaten:	154.870 Informationen zum Interventionsprozess
Analysedaten:	117.980 Interventionen, 16.318 Interventionsangebote und ca. 21.000 indirekte Interventionen
Einrichtungen:	59 Einrichtungen
Wohnbereiche:	69 Wohnbereiche
Pflegebedürftige:	1.543 beobachtete Pflegebedürftige
Fallkonstellationen:	321 BI-Konstellationen
Falltypen:	90 auswertbare BI-Konstellationen (der Rest über Pflegegrade)

Bei der Berechnung der VZÄ wurde von einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von 1.560 Stunden ausgegangen.

Ergebnisse – Nichtdurchführung und unsachgemäße Erbringung als Grund für Zeitmehrbedarfe

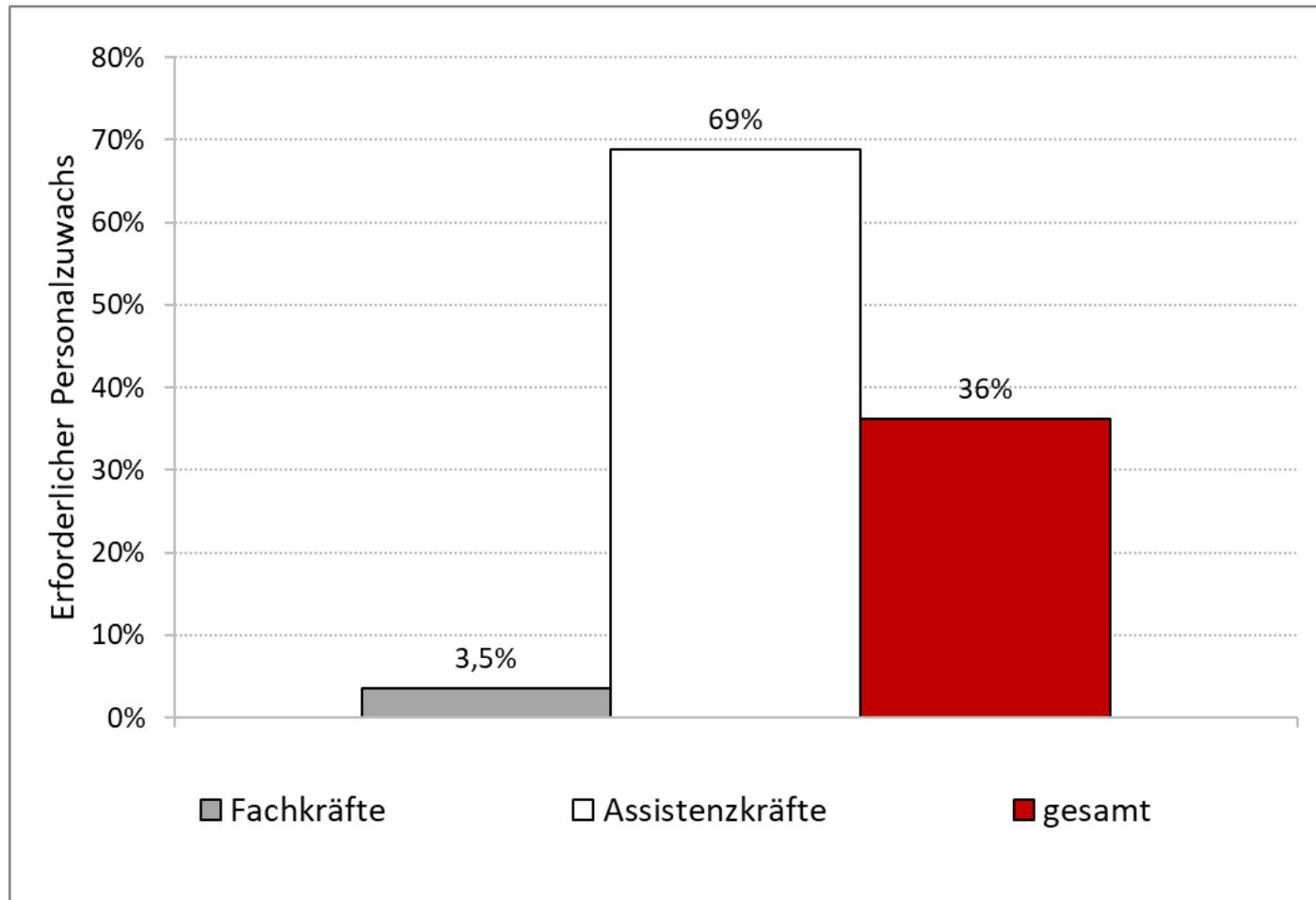


Quelle: Rothgang et al.: PeBeM. Abschlussbericht, 2020

Die durch den Soll-Ist-Abgleich identifizierten zeitlichen Mehrbedarfe ergeben sich etwa zur Hälfte aus **Mengenkomponenten** (Nichtdurchführung von notwendigen Interventionen) und **Zeitkomponenten** (unsachgemäße Durchführung von notwendigen Interventionen).

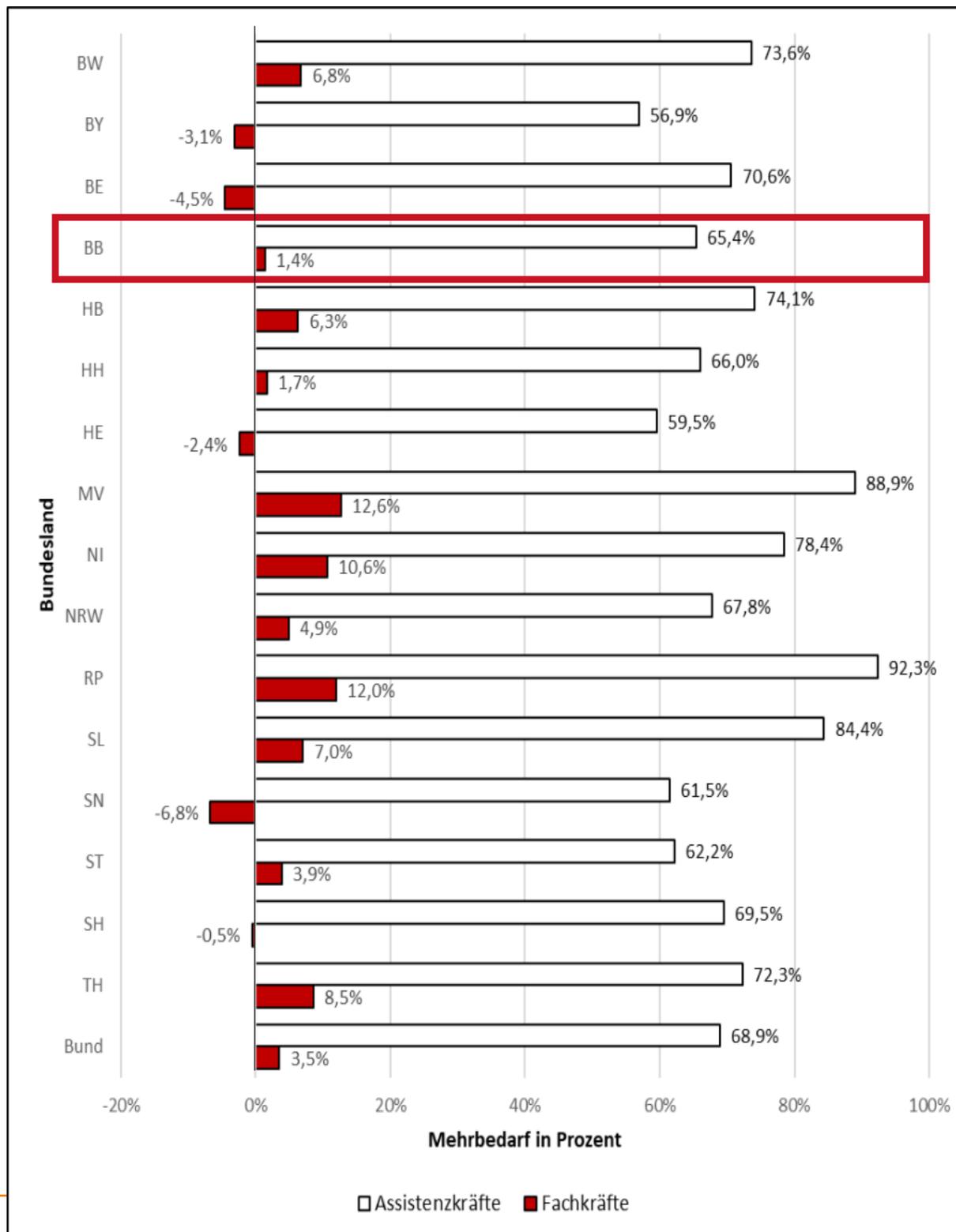
Ergebnisse – Personalmehrbedarfe primär bei den Assistenzkräften

Erforderlicher Personalmehrbedarf entsprechend Ist-Soll-Abgleich nach Qualifikationsniveau:

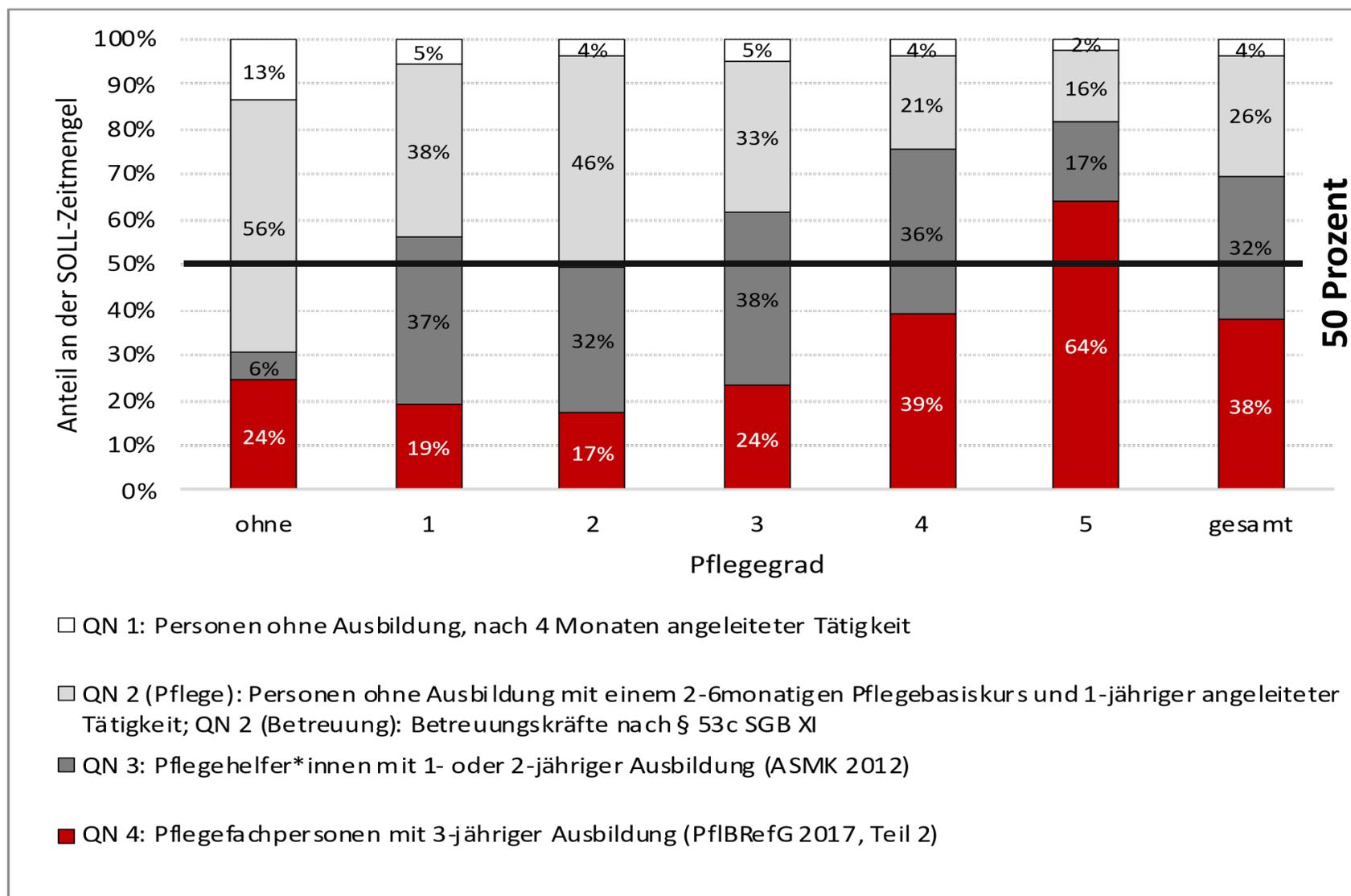


Der Abgleich zwischen den für eine sachgemäße Pflege zu erbringenden Leistungen mit der Zuordnung der Qualifikationsniveaus zu den einzelnen Interventionen zeigt, dass der aktuelle Fachkräftebedarf im Wesentlichen im **Qualifikationsniveau 3** (Pflegehelfer*innen mit 1- oder 2-jähriger Ausbildung) zu verorten ist.

Ergebnisse – Durchschnittlicher Personalmehr- bedarf nach Bundesländern in Prozent



Ergebnisse – Qualifikationsgerechter Personaleinsatz entsprechend des Interventionskataloges

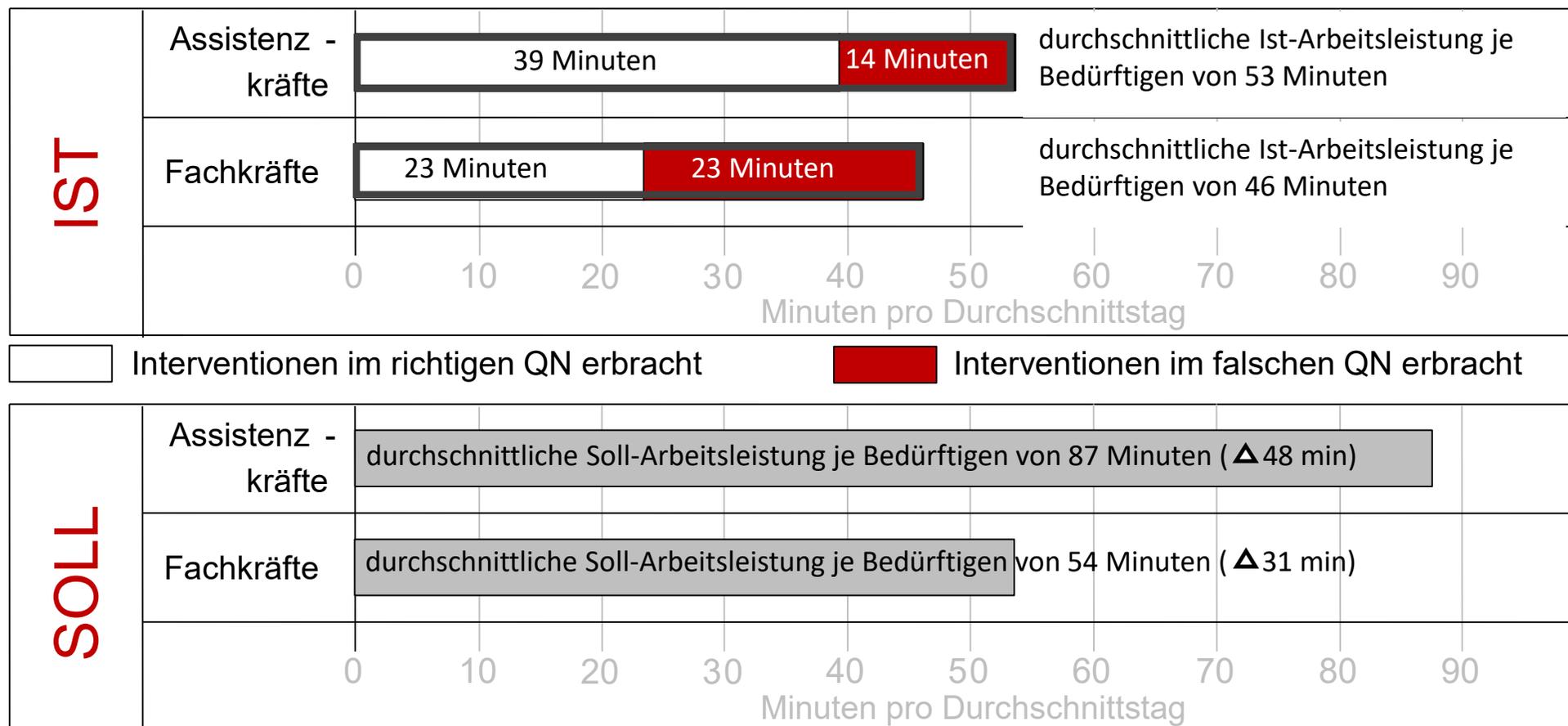


Quelle: Rothgang et al.: PeBeM. Abschlussbericht, 2020

Entsprechend der Qualifikationszuordnung im Interventionskatalog führt eine 50-Prozent-Fachkraftquote in den Pflegestufen 0 bis 4 zu einer **Übersorgung mit Fachkräften**.

Ergebnisse – Fachkräfteengpässe durch qualifikationsfernen Personaleinsatz

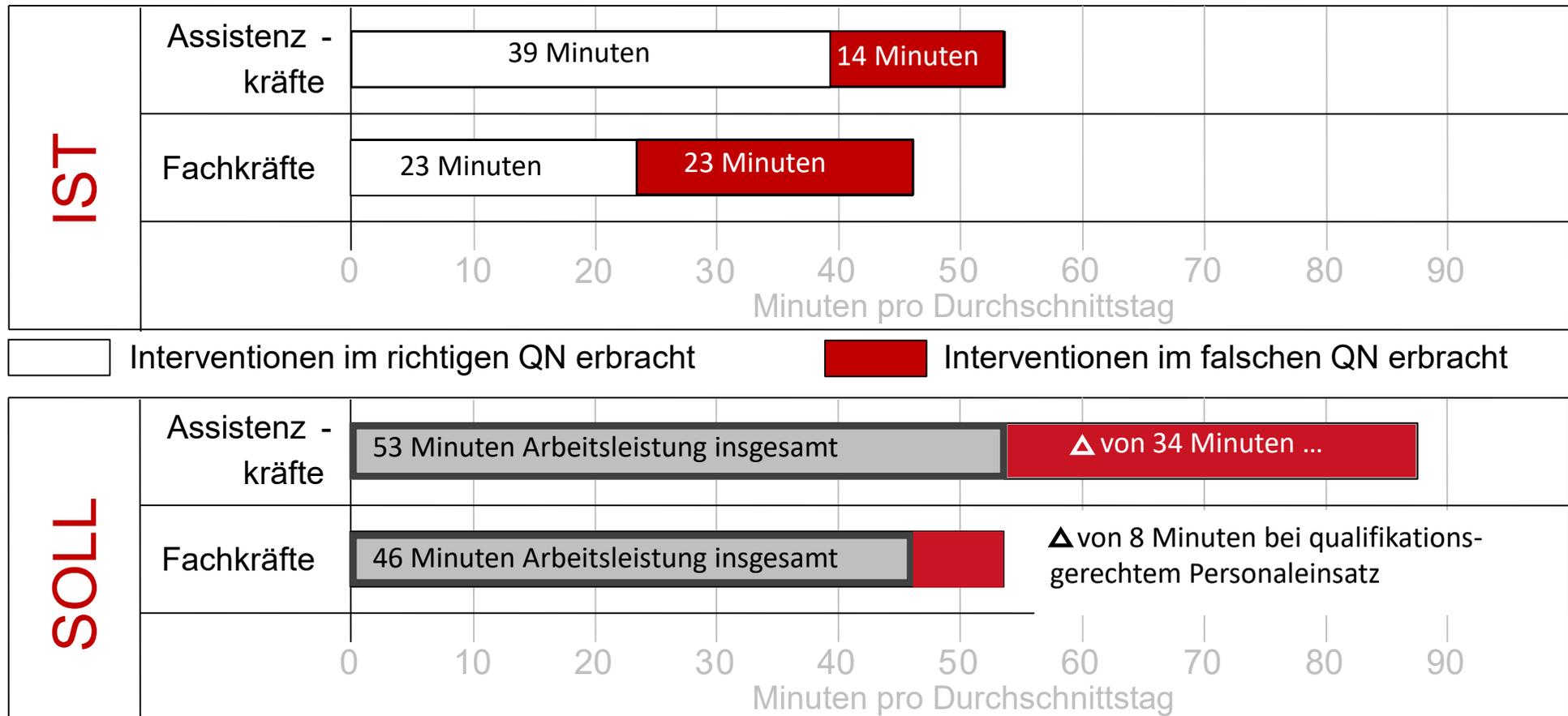
Durchschnittlicher Personalbedarf je Pflegebedürftigen nach Qualifikationen in Minuten über alle Pflegegrade gemittelt im Soll- Ist-Vergleich:



Durch einen qualifikationsgerechten Personaleinsatz (entsprechend der Zuordnung im Interventionskatalog) ließe sich die **Versorgungslücke bei den Fachkräften** deutlich reduzieren.

Ergebnisse – Reduzierung von Fachkräfteengpässen durch einen qualifikationsgerechten Personaleinsatz

Durchschnittlicher Personalbedarf je Pflegebedürftigen nach Qualifikationen in Minuten über alle Pflegegrade gemittelt im Soll- Ist-Vergleich:

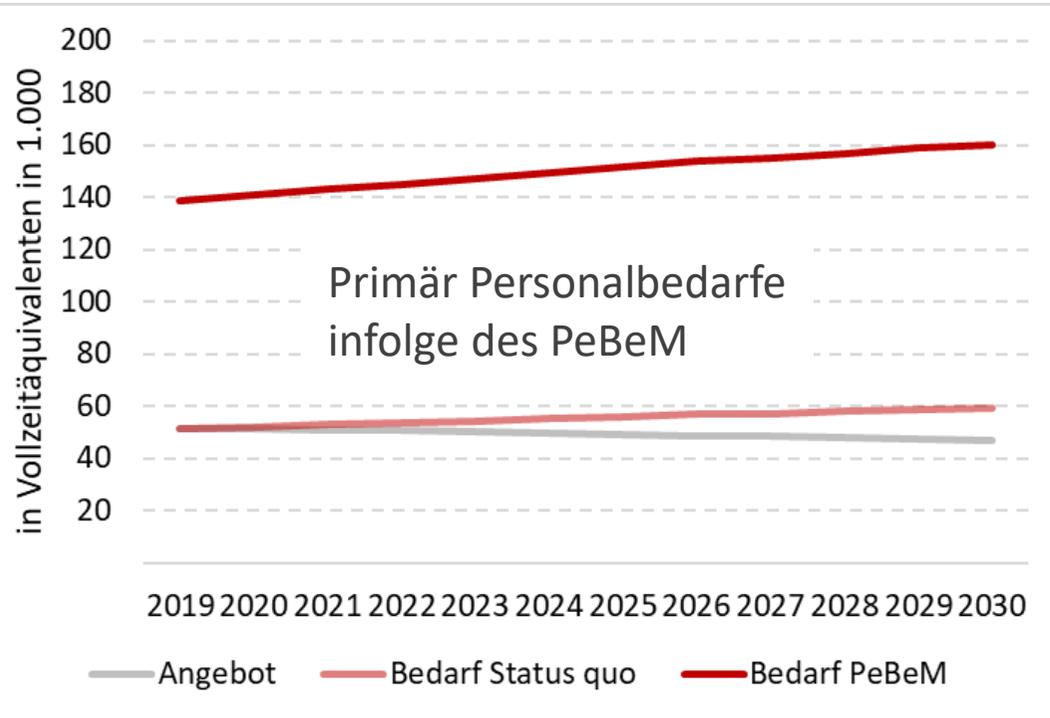


Durch einen qualifikationsgerechten Personaleinsatz (entsprechend der Zuordnung im Interventionskatalog) ließe sich die **Versorgungslücke bei den Fachkräften** deutlich reduzieren.

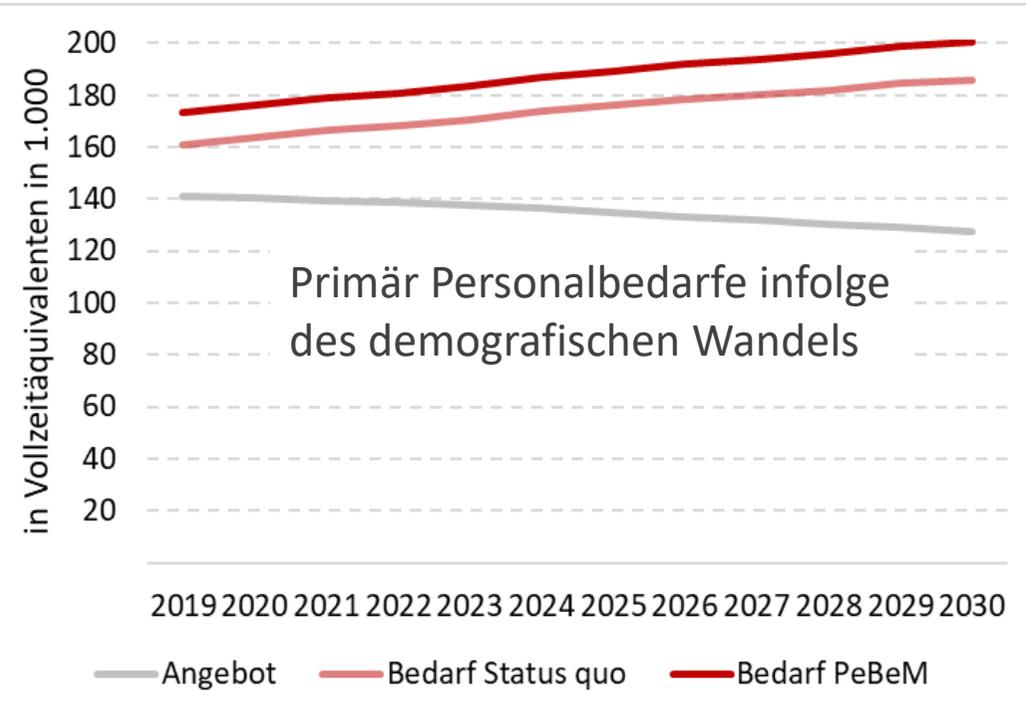
Ergebnis – zukünftige Personalbedarfe

Quelle: Rothgang et al.: PeBeM. Abschlussbericht, 2020

Angebot, Bedarf und Personallücke an **Assistenzkräften** mit ein- oder zweijähriger Ausbildung (QN 3)



Angebot, Bedarf und Personallücke an **Fachkräften** mit ein- oder zweijähriger Ausbildung (QN 4)



	Pflegefachkräfte (QN 4)	Ausgebildete Assistenzkräfte (QN 3)	Assistenzkräfte (QN 1-2)	Insgesamt
Bestehende Personallücke 2019	20.000	0	0	20.000
Zusätzliche Personallücke 2030, demographisch bedingt	39.000	12.000	0	51.000
Zusätzliche Personallücke 2030, bei Umsetzung PeBeM	15.000	100.000	0	115.000
Insgesamt 2030	74.000	112.000	0	186.000

- Aufgrund der sehr individuellen Versorgungssituationen ist es kaum möglich, ein allgemeingültiges Instrument zur Personalbemessung für die **ambulante Versorgung** zu erarbeiten.

Die Analyse deutet darauf hin, dass die Versorgungssicherheit im ambulanten Bereich zunehmend gefährdet ist.

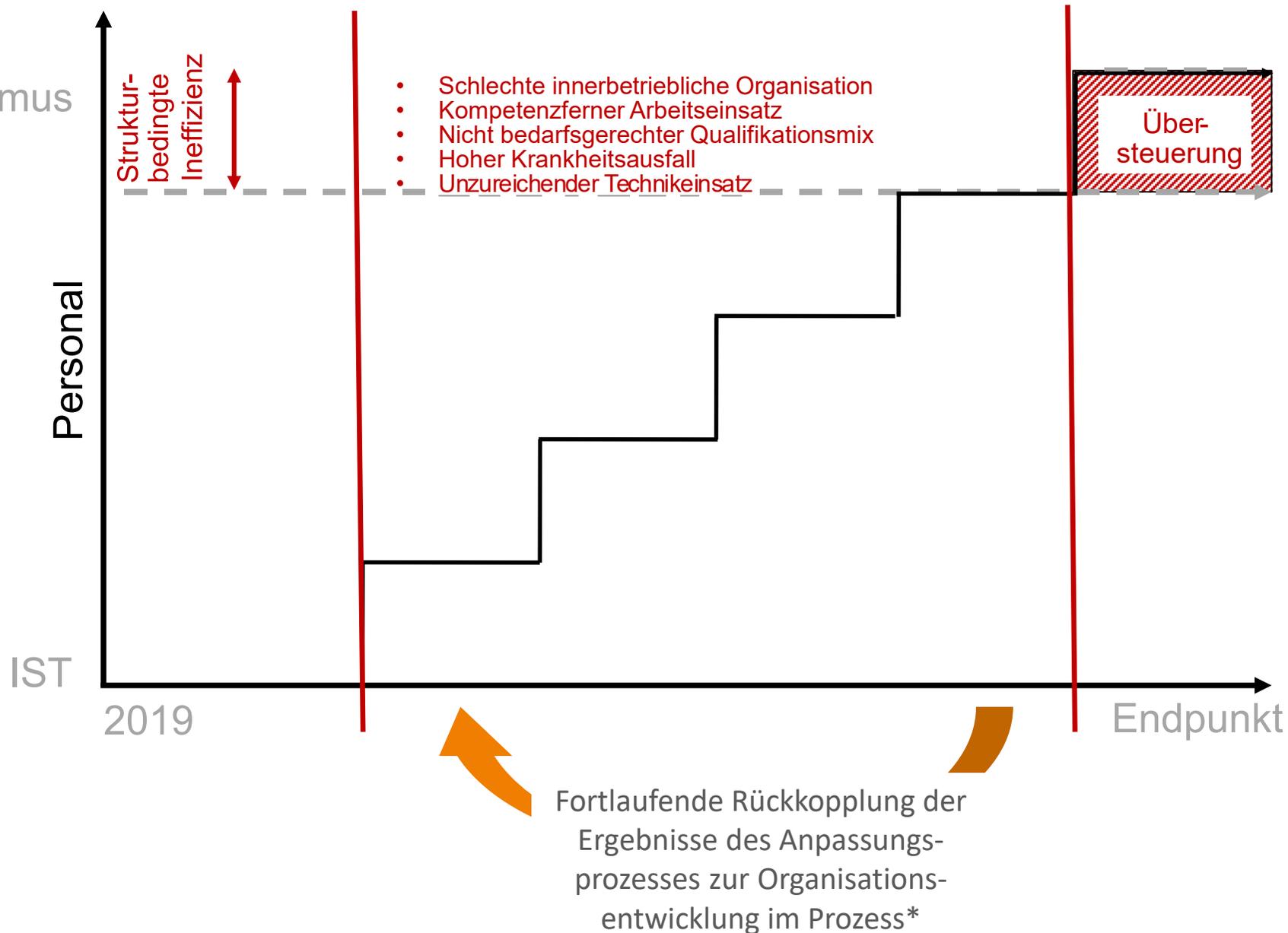
- Die Berechnung von durchschnittlichen Personalbedarfen ist aufgrund der Datenlage für die **teilstationäre Versorgung** nicht möglich.

Der Soll-Ist-Vergleich deutet auf relevante Versorgungslücken hin. Auffällig ist die Überversorgung mit Fachkräften in der teilstationären Pflege.

Stufenweise Implementierung und fortlaufende Nachsteuerung

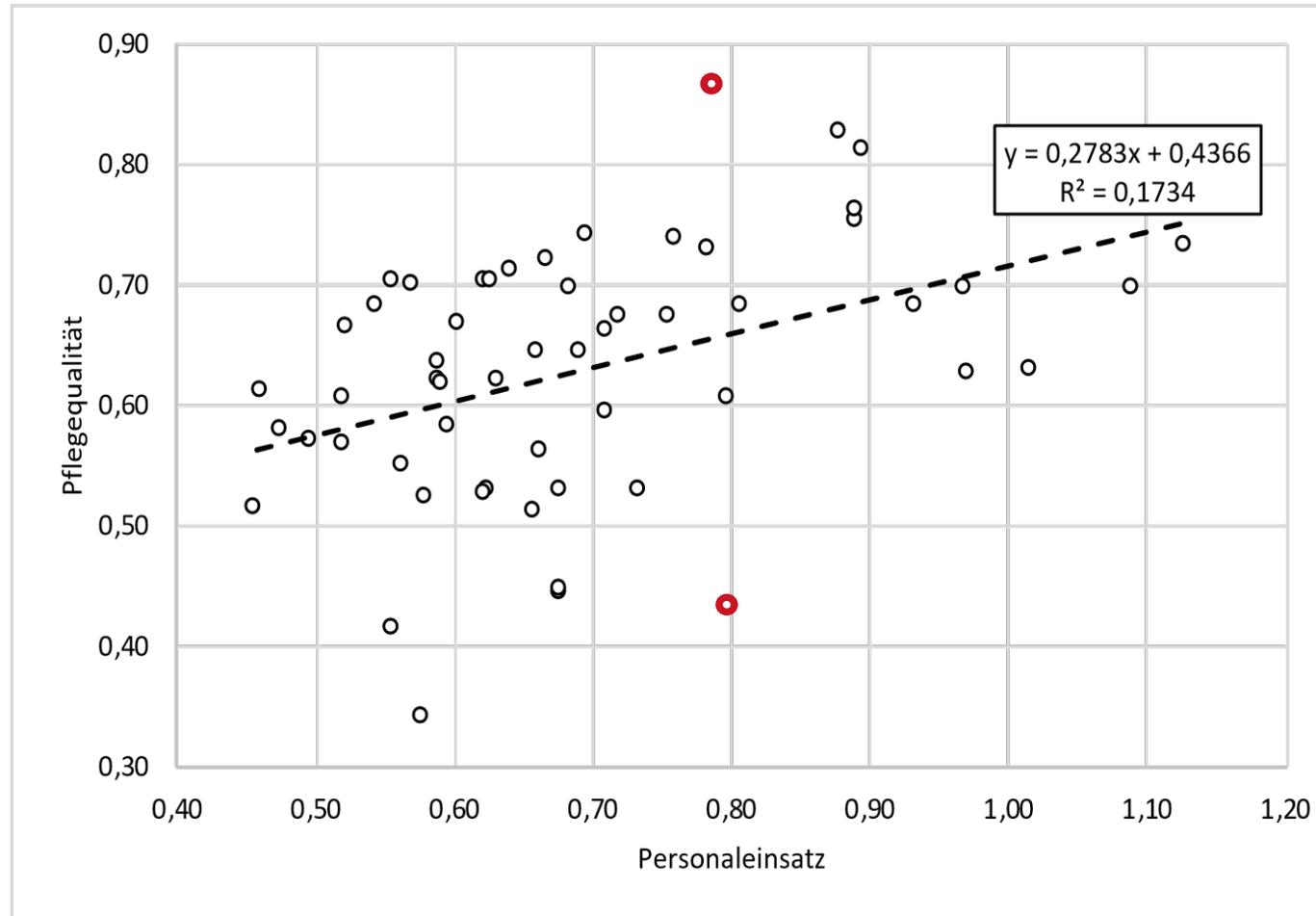
Quelle: Rothgang et al.: PeBeM. Abschlussbericht, 2020

Algorithmus
1.0



Qualifikationsgerechter Personaleinsatz: Ein wichtiger Schritt, aber nur eine Seite der Medaille

Zusammenhang von Personalausstattung und Pflegequalität



- Der Zusammenhang zwischen Personaleinsatzzahl und Pflegequalität zeigt, dass die Erhöhung des Personaleinsatzes sich signifikant auf die Pflegequalität auswirkt.
- Etwa 17% der Gesamtstreuung der Pflegequalität werden durch den Personaleinsatz erklärt. Damit handelt es sich um einen Effekt mittlerer Größe.
- Die Verbesserung der Personalausstattung ist nur ein Ansatz zur Verbesserung der Pflegequalität.

Laut Studienteam soll es sich bei dem **Interventionskatalog** ausschließlich um ein **Messinstrument** handeln, das keine Rückschlüsse auf die Organisation von Pflege zulässt.

Entsprechend dieser Behauptung müsste die **Prozesskette zur Ableitung von Personalbedarfen** in der stationären Pflege wie folgt aussehen:

Messen:

Interventionskatalog
(Funktional differenzierte Erfassung des Pflegegeschehens)

analytisch/ statisch

Erarbeiten:

Entwicklung eines **Personaleinsatzkonzeptes** auf Basis der Pflegephilosophie und des notwendigen Leistungsgeschehens

Ableiten:

Ermittlung von **Personalbedarfen** auf Basis der einrichtungsspezifischen Personaleinsatzkonzepte und des case-mixes

Konzipieren:

Erarbeiten einer **Pflegephilosophie** (wie soll Pflege stattfinden und wie organisiert werden?)

normativ/ flexibel*

*Gestaltungsspielräume auf der betrieblichen Ebene: Vollzeitquote, PDL-Einsatz, Technisierung etc.

Gefahr eindimensionaler Handlungsansätze

In der Studienanlage werden die vorhandenen und zu erwartenden Personalbedarfe direkt aus dem Interventionskatalog abgeleitet. Der Interventionskatalog gibt die Frage nach der Organisation der Pflege vor:

Messen:

Interventionskatalog
(Funktional differenzierte Erfassung des Pflegegeschehens)

analytisch/ statisch

Erarbeiten:

Entwicklung eines **Personal-einsatzkonzeptes** auf Basis der **Philosophie** und **bedingten Leistungsanforderungen**

Ableiten:

Ermittlung von **Personalbedarfen** auf Basis der einrichtungsspezifischen Personaleinsatzkonzepte und des case-mixes

Konzipieren:

Entwicklung einer **Pflegephilosophie** (wie soll Pflege sein und wie organisiert werden?)

normativ / flexibel**

*Gestaltungsspielräume auf der betrieblichen Ebene: Vollzeitquote, PDL-Einsatz, Technisierung etc.

- Selbst unter den bestehenden personalstrukturellen Bedingungen in der Pflege wird die Relevanz der **Assistenzberufe** mit hoher Wahrscheinlichkeit absolut und relativ weiter **zunehmen**.
- Auch unter den Bedingungen einer generalistischen Helfer*innen-Ausbildung wird die Altenpflege mit hoher Wahrscheinlichkeit der größte **Arbeitsmarkt für Assistenzberufe** sein.
- Der steigende Personalbedarf in der Altenpflege bei gleichzeitigen Fachkräfteengpässen dürfte einen qualifikationsgerechten Personaleinsatz in der Pflege weiter befördern. Unter dieser Prämisse sind die Ergebnisse der **Rothgang-Studie** plausibel.
- Es erscheint wahrscheinlich, dass der **Bundesgesetzgeber** auf die Ergebnisse der Rothgang-Studie reagiert. Auch das wird den Bedarf an Assistenzkräften in der Pflege weiter erhöhen.
- Dass mit der Rothgang-Studie die Bedeutung der **Assistenzberufe in den Fokus** der Fachkräftediskussion genommen wird, ist hoch sinnvoll.
- Ob es gelingt, die wachsenden Bedarfe an Assistenzkräften ausbildungsseitig zu befriedigen, ist offen. Neben der Ausweitung der **Ausbildungskapazitäten** dürfte das knappe **Arbeitskräfteangebot** in Brandenburg die Entwicklungsspielräume begrenzen.

- **Personalentwicklung** ohne **Organisationsentwicklung** wird den Herausforderungen der Fachkräftesicherung nicht gerecht. Instrumente der Personalbemessung sind in jedem Fall mit Ansätzen der Organisationsentwicklung zu kombinieren.
- Inwieweit eine Zuordnung von Tätigkeiten zu Qualifikationen dem realen Pflegegeschehen gerecht wird, bedarf der Klärung. Ein solcher Ansatz könnte ein Maß an Arbeitsteilung unterstellen, welches evtl. nur bedingt sinnvoll ist (Risiko der **Taylorisierung** von Pflege).
- Die analytische Bestimmung eines qualifikationsgerechten Personaleinsatzes erzeugt eine bestimmte Gestalt von Pflegearbeit. Es ist zu prüfen, inwieweit der Ansatz mit einer nicht gewollten **Abwertung der Pflegefachlichkeit** einhergeht.
- Wie dem steigenden Bedarfen an Assistenzkräften auf Ebene der Länder nachgekommen werden kann, ist offen. Neben dem Aufbau **bedarfsgerechter Ausbildungskapazitäten** muss es gelingen, hinreichend **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** für eine Pflegeassistentenausbildung zu gewinnen.



Dr. Carsten Kampe

Projektmanager
Brandenburger Fachkräftemonitoring
Team WFBB Arbeit – Fachkräfte & Qualifizierung

Tel +49 331 704457-2915

Fax +49 331 704457-11

carsten.kampe@wfbb.de

www.arbeit.wfbb.de

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Friedrich-Engels-Str. 103
14473 Potsdam