



# PeBeM §113c SGB XI

Vorbereitung  
Chancen  
Unterstützungshilfen

02.11.2023



01 | RÜCKBLICK

02 | ERKENNTNISSE

03 | CHANCEN

04 | UNTERSTÜTZUNGSHILFEN / HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

05 | AUSBLICK

# 01

## Rückblick

Studie PeBeM

02.11.2023

# §113c SGB XI

## Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen



### Ausgangslage

Die vermutlich größte soziale Frage der 2020er Jahre ist es, wie ausreichend Pflegekräfte für eine qualitativ hochwertige Pflege gewonnen werden können.

Alle Reformschritte für eine nachhaltige Pflegeversicherung müssen (auch) auf eine Beantwortung dieser Frage ausgerichtet sein.

Konkret müssen daher umgesetzt werden:

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

Steigerung der  
Attraktivität  
des  
Pflegeberufs

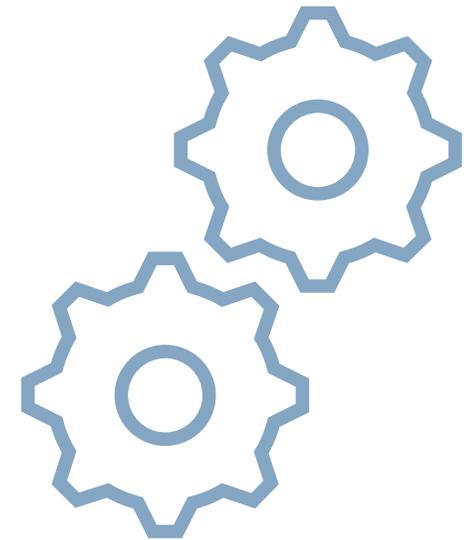
# §113c SGB XI

## Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen



Fokus

- Mit dem Pflegestärkungsgesetz II ist ein gesetzlicher Auftrag zur Entwicklung und Erprobung eines (bundes)einheitlichen Personalbemessungsverfahrens in § 113c SGB XI aufgenommen worden.
- In den Jahren 2017 bis 2020 wurde dieser Auftrag von der Universität Bremen bearbeitet.



(Quelle: 20220128\_DEVAP\_Regionaldialog\_BB)

# §113c SGB XI

## Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen



Vorgehensweise im Rahmen der Studie

**1. Schritt:** Messkonzeption für Pflege  
→ Interventionskatalog

**2. Schritt:** Definition von bedarfsgerechter Erbringung und bedarfsgerechtem Qualifikationsniveau  
→ Handbuch zum Interventionskatalog  
→ Katalog der Qualifikationsanforderungen

**3. Schritt:** Beschattung aller Pflegekräfte zur Messung des IST mittels des Interventionskatalogs und IST-SOLL-Abgleich mithilfe der Instrumente

**4. Schritt:** Ermittlung des bedarfsorientierten SOLL aus gemessenem IST zuzüglich der fachlich notwendigen Zu- und Abschläge in Menge, Zeit und Qualifikation

(Quelle: 20220128\_DEVAP\_Regionaldialog\_BB)

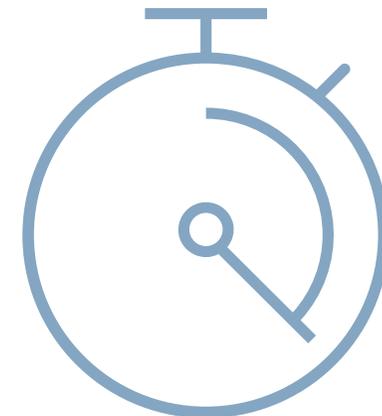
# §113c SGB XI

## Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

Datengrundlage der Studie

### Erfasst wurde:

- Welche Interventionen durchgeführt wurden,
  - welcher Zeitaufwand damit verbunden war,
- } IST
- ob die Intervention erforderlich war,
  - ob sie fachgerecht durchgeführt wurde
  - welche zeitlichen Zu- und Abschläge bei fachgerechter Durchführung hinzukommen.
- } SOLL



### Entstandene Datengrundlage für den vollstationären Bereich:

- 130.656 Interventionen, bei
- 1.380 vollstationär versorgten Pflegebedürftigen, aus
- 62 Wohneinheiten, in
- 15 Bundesländern

# 02

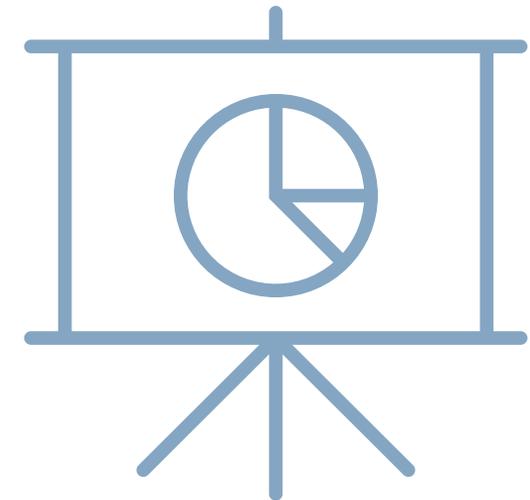
## Erkenntnisse

Studie PeBeM

02.11.2023

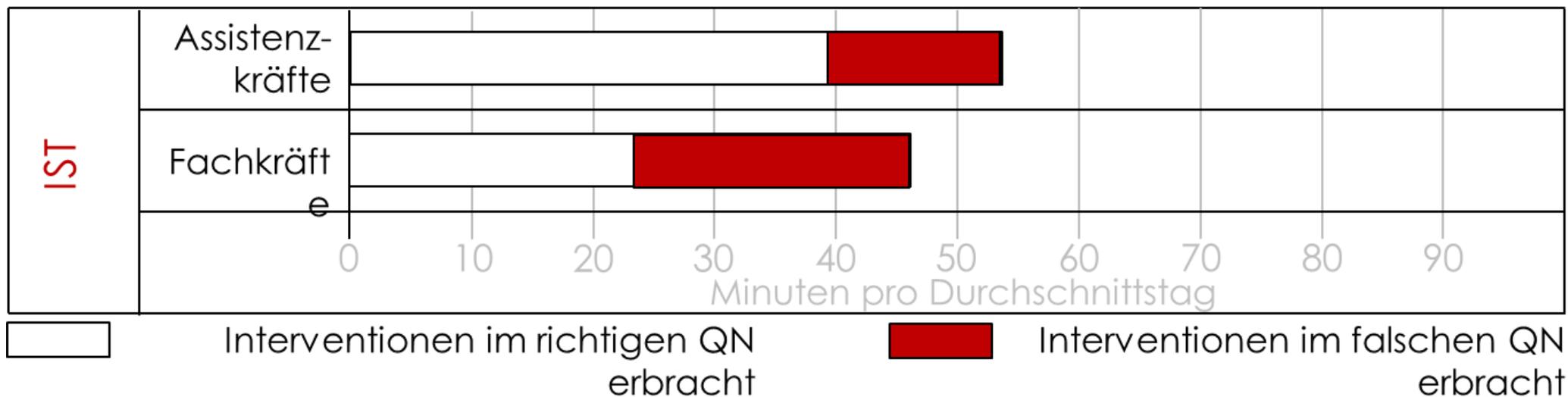
## 02 Erkenntnisse

- Das Personalbemessungsverfahren zeigt einen erheblichen Pflegekraftmehrbedarf, ganz überwiegend im Bereich von Assistenzkräften (QN3).
- Die aktuelle einheitliche Fachkraftquote von 50 % wird durch heimindividuelle bedarfsgerechte Qualifikationsstrukturen abgelöst.
- Pflegefachliche Defizite durch Zeitmangel wurden festgestellt. z. B. Wegfall von Händedesinfektion, rückengerechtes Arbeiten, Einsatz von Hilfsmitteln, etc.



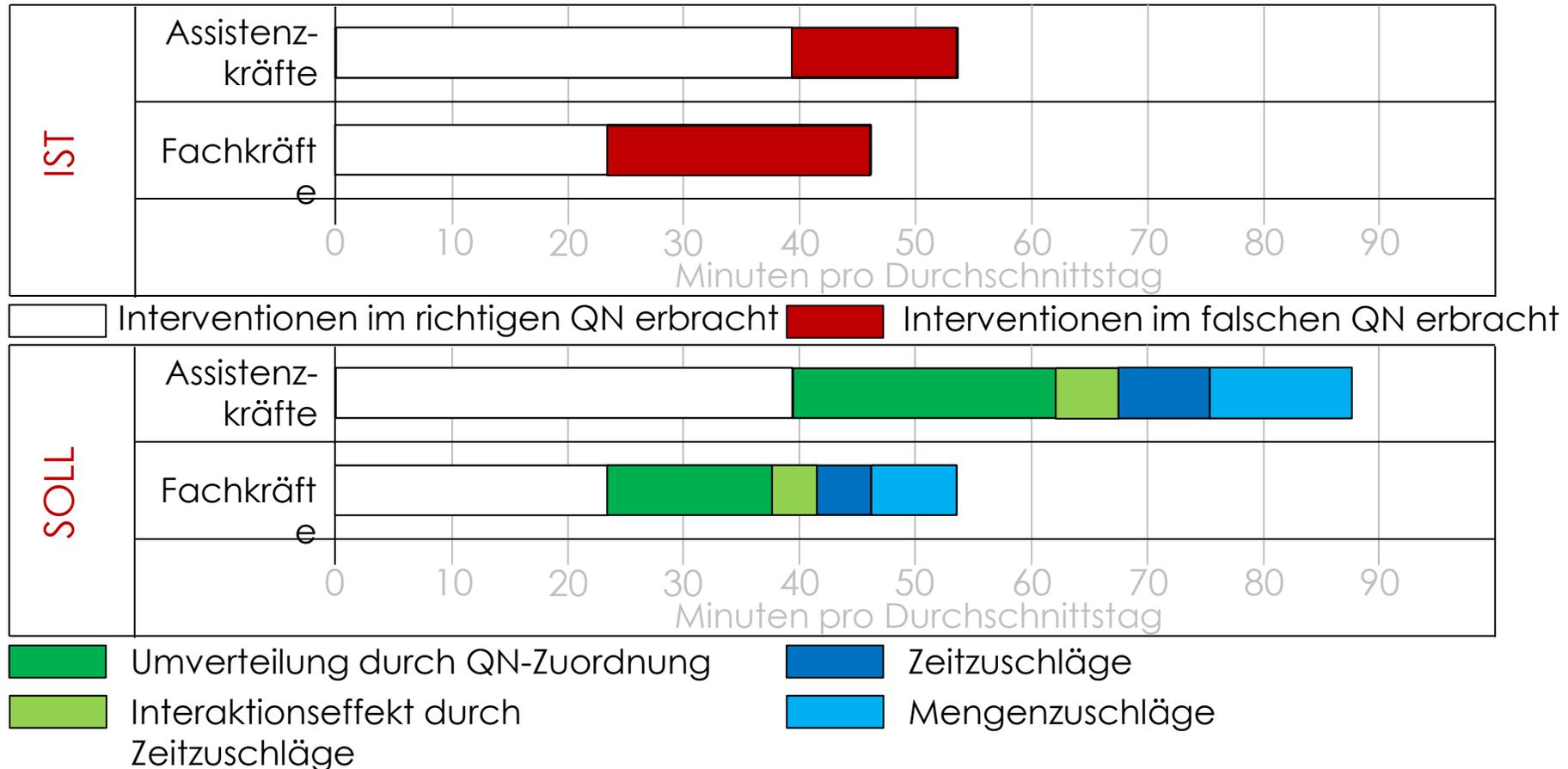
# Erkenntnisse

Ergebnisse der Studie



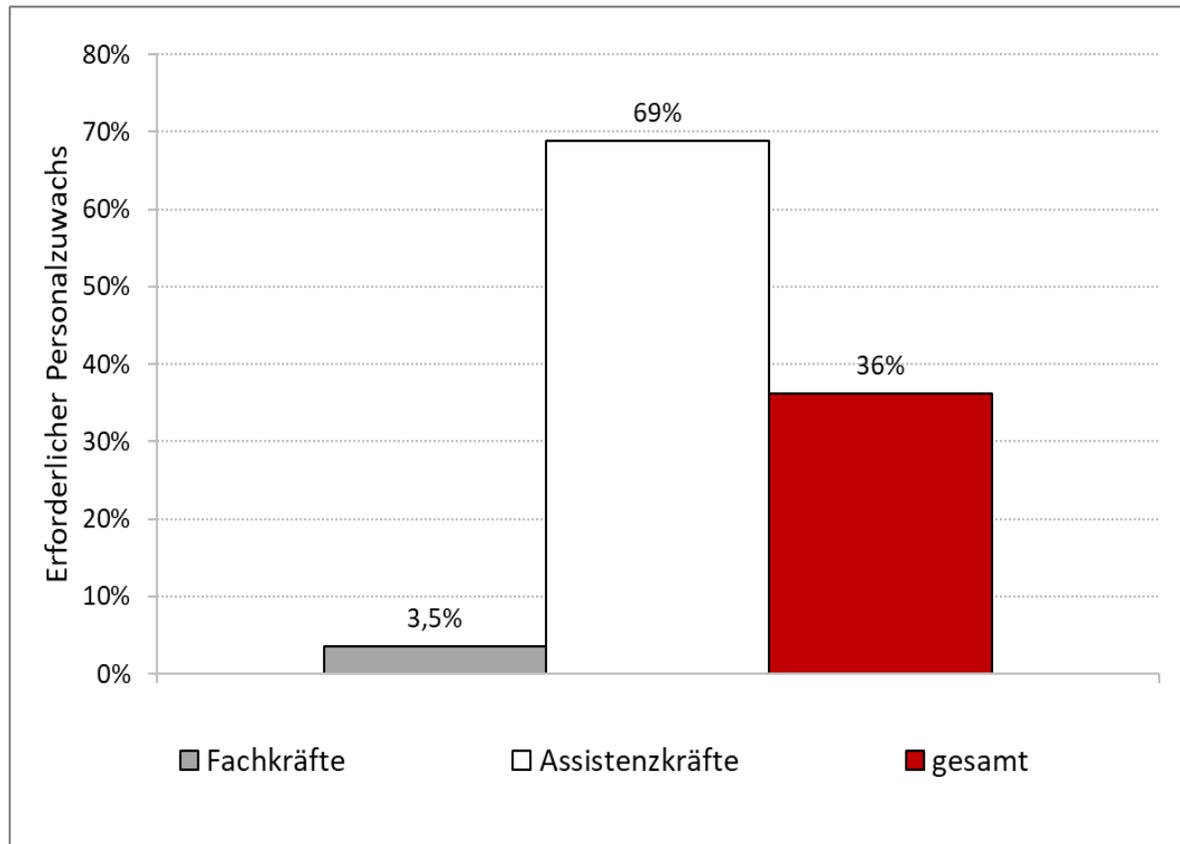
## 02 Erkenntnisse

Quantitative und qualitative Ergebnisse als Ausgangspunkt

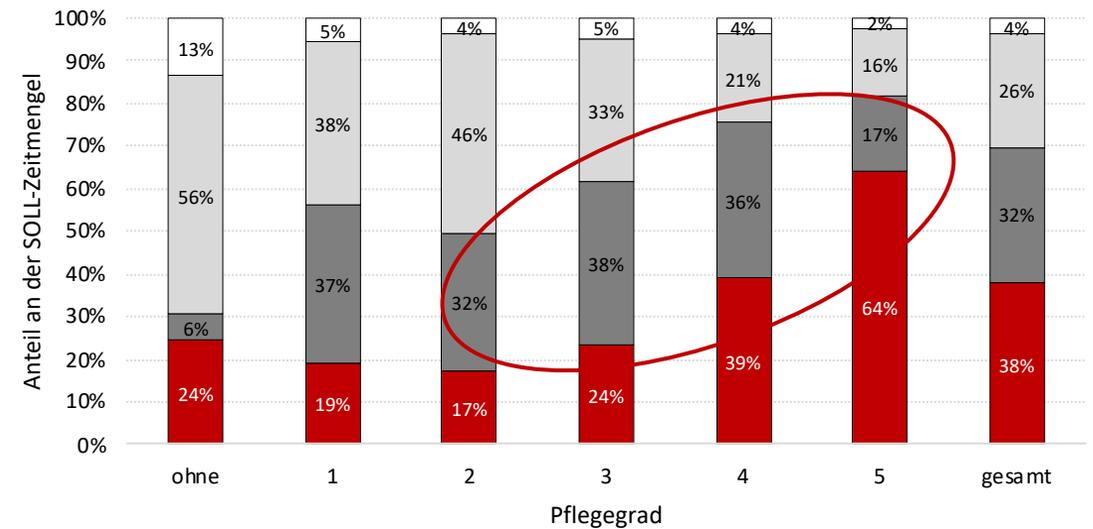


## 02 Erkenntnisse

### Ergebnisse der Studie



(Quelle: 20220128\_DEVAP\_Regionaldialog\_BB)



- QN 1: Personen ohne Ausbildung, nach 4 Monaten angeleiteter Tätigkeit
- QN 2 (Pflege): Personen ohne Ausbildung mit einem 2-6monatigen Pflegebasiskurs und 1-jähriger angeleiteter Tätigkeit; QN 2 (Betreuung): Betreuungskräfte nach § 53c SGB XI
- QN 3: Pflegehelfer\*innen mit 1- oder 2-jähriger Ausbildung (ASMK 2012)
- QN 4: Pflegefachpersonen mit 3-jähriger Ausbildung (PflBRefG 2017, Teil 2)

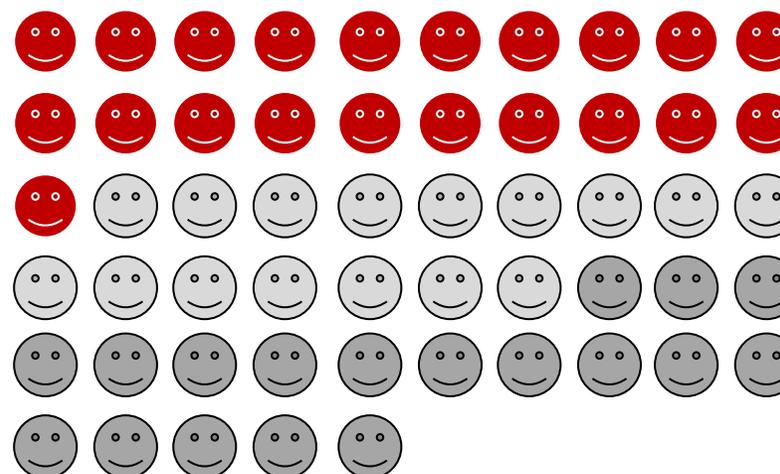
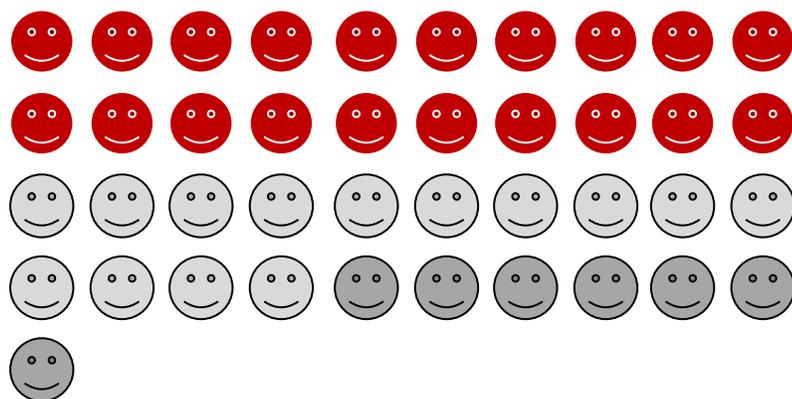
## 02 Erkenntnisse

Quantitative und qualitative Ergebnisse als Ausgangspunkt

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

Im Jahr 2018: 41 VZÄ

Bedarf: 55 VZÄ



+1

+2

+11

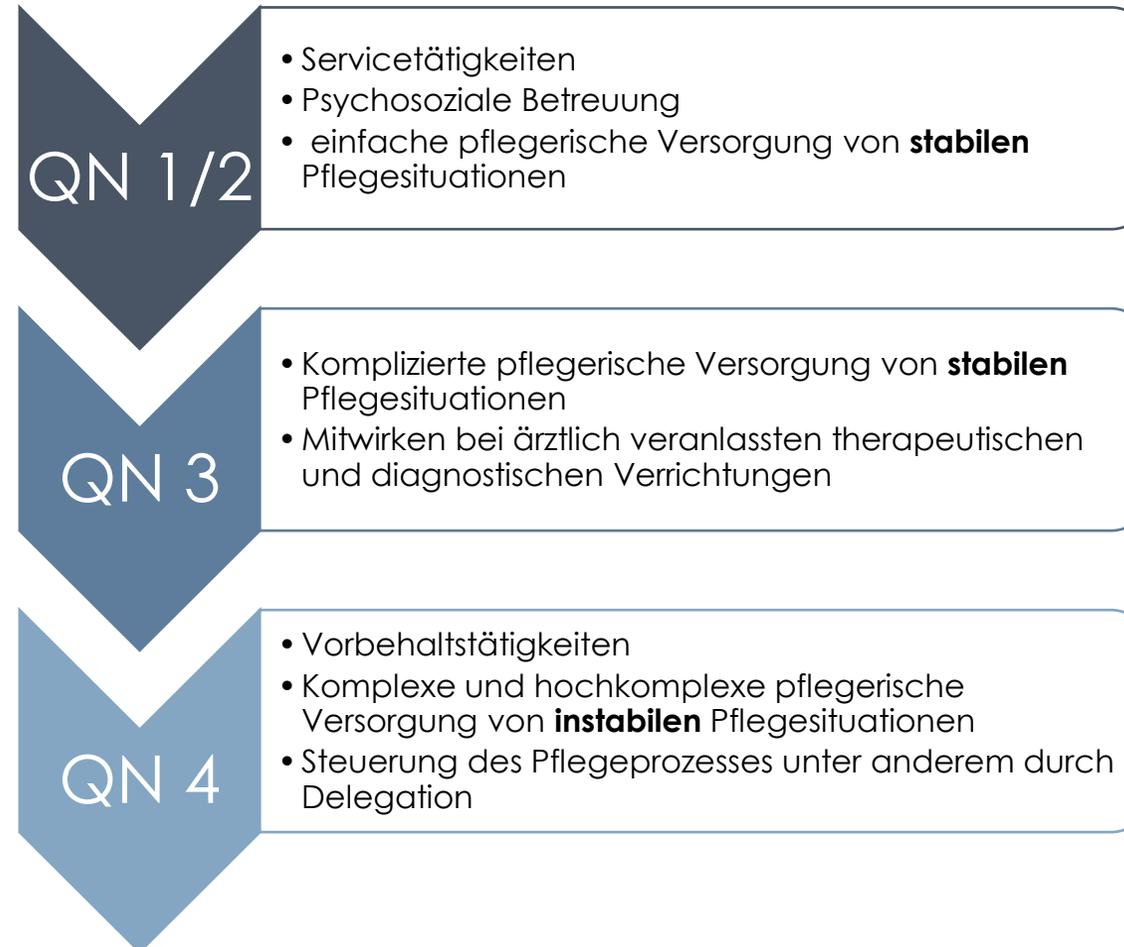
 Pflegefachkräfte (QN4)

 Pflegefachassistenz (QN3)

 Pflegehilfskräfte (QN2)

## 02 Erkenntnisse

### Qualifikationsniveaus



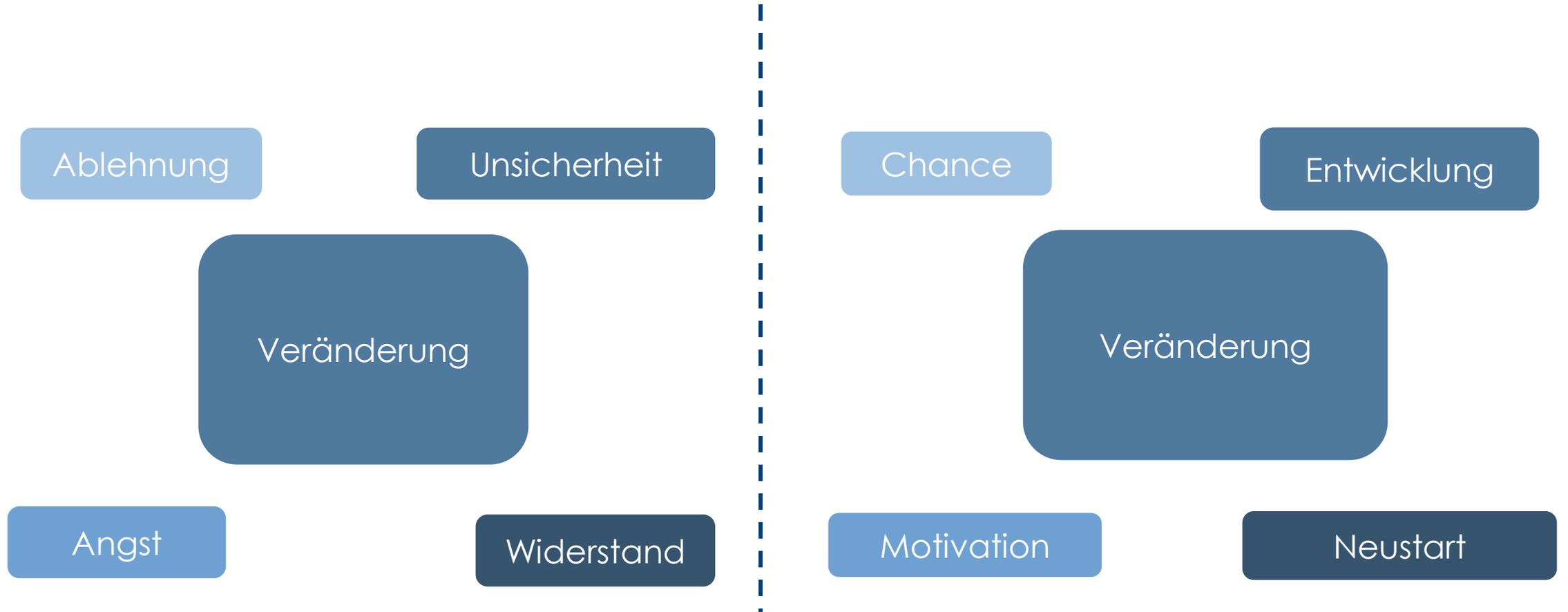
# 03

## Chancen

02.11.2023

## 03 Chance

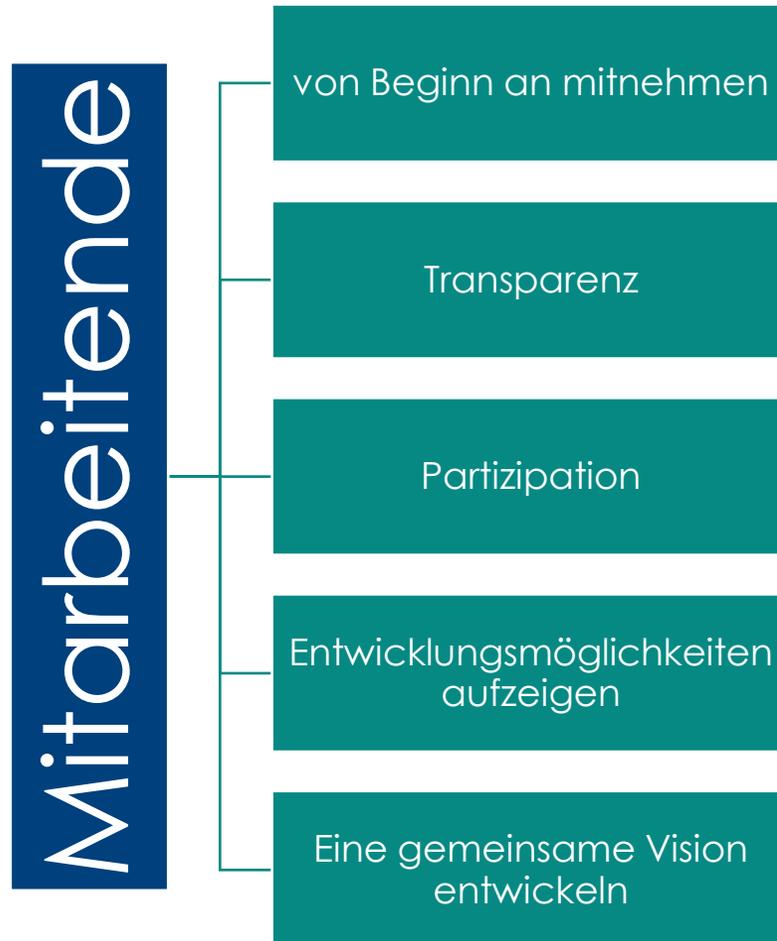
Der Blickwinkel ist entscheidend



Die Haltung und entsprechende Kommunikation der Führungskräfte machen den Unterschied

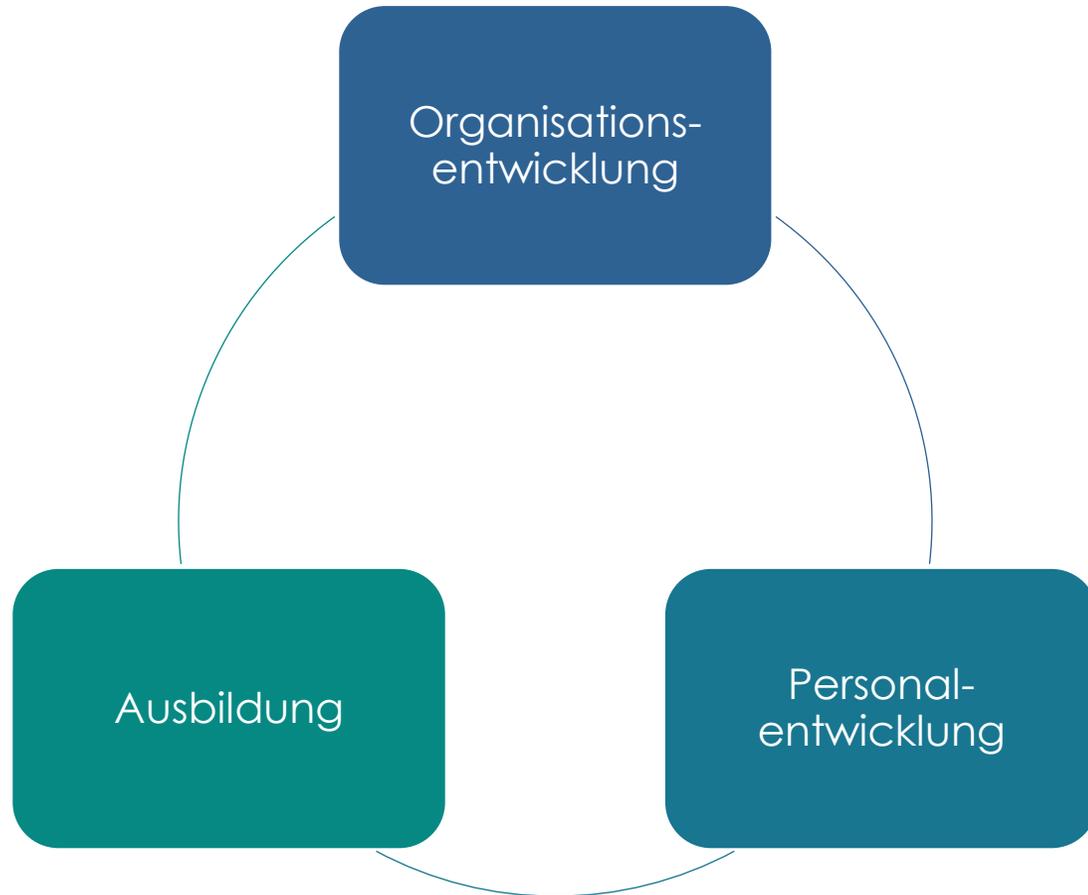
## 03 Chance

Veränderungen miteinander gestalten



## 03 Chance

Personalmengensteigerungen allein können nicht sicherstellen, dass zusätzliche Pflegekräfte zu verbesserter Pflege führen



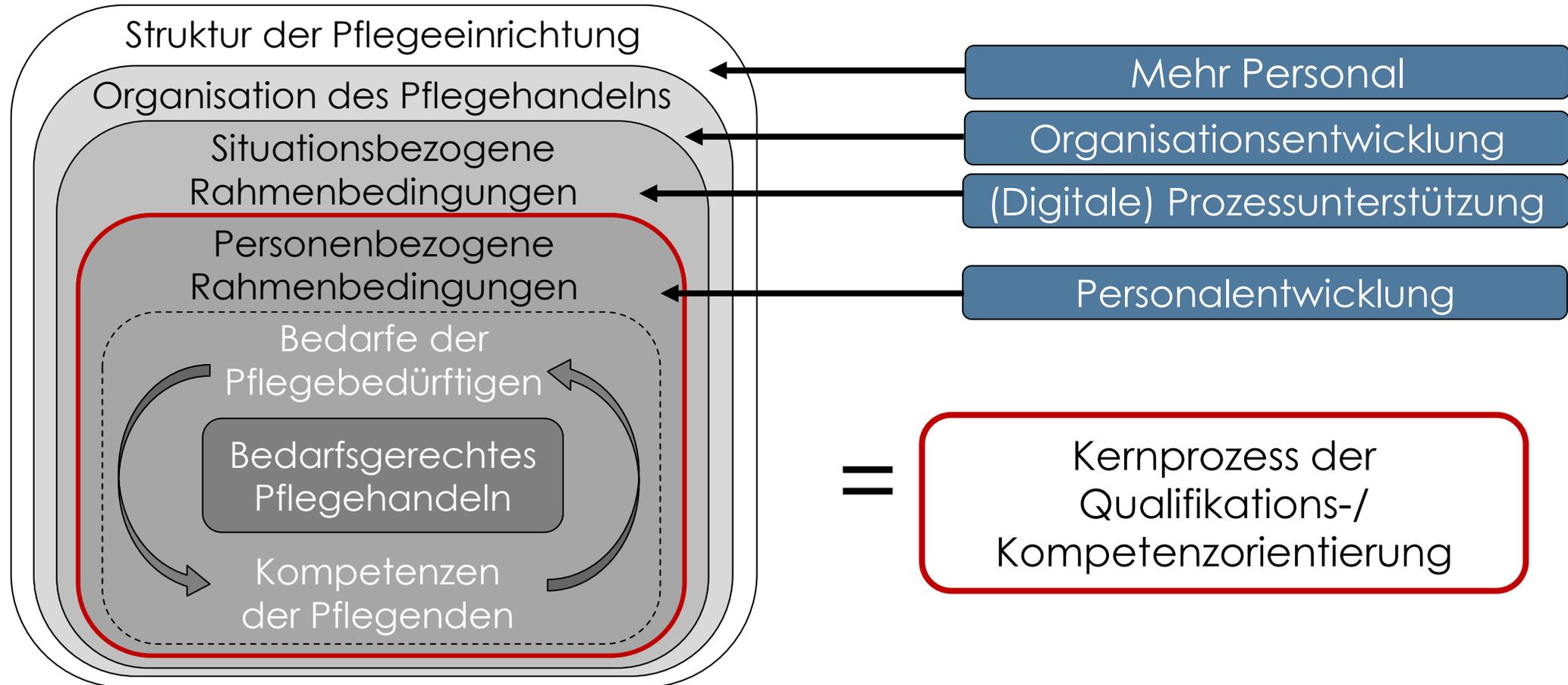
## 03 Chance

Personal- und Organisationsentwicklung



## 03 Chance

Ziel: Bedarfsgerechtes Pflegehandeln



## Herausforderungen für die Führung

- Kompetenzen der Pflegekräfte müssen bekannt sein
  - Welchen QN 4 fehlen Kompetenzen, um als QN 4 eingesetzt werden zu können?
  - Welche QN 1-2 können zur QN 3 ausgebildet werden, da sie bereits über die notwendigen Kompetenzen verfügen?
- Kompetenzen müssen nachgeschult werden
- Training on the Job bekommt großen Stellenwert
- Konfliktpotenzial aufgrund der neuen Aufgaben/aufgrund der nicht mehr auszuführenden Aufgaben



## Herausforderung für die Führung

- Neue Arbeitsabläufe müssen gelernt werden
- Bei Problemen tendieren Menschen dazu in alte Muster zurück zu fallen
- Intensive Vorbereitungsphase
- Kommunikationswege zwischen den QN müssen klar sein
- Pflegeprozess wird noch stärker in den Mittelpunkt gerückt
- Großes Konfliktpotenzial aufgrund der neuen Aufgabenverteilung



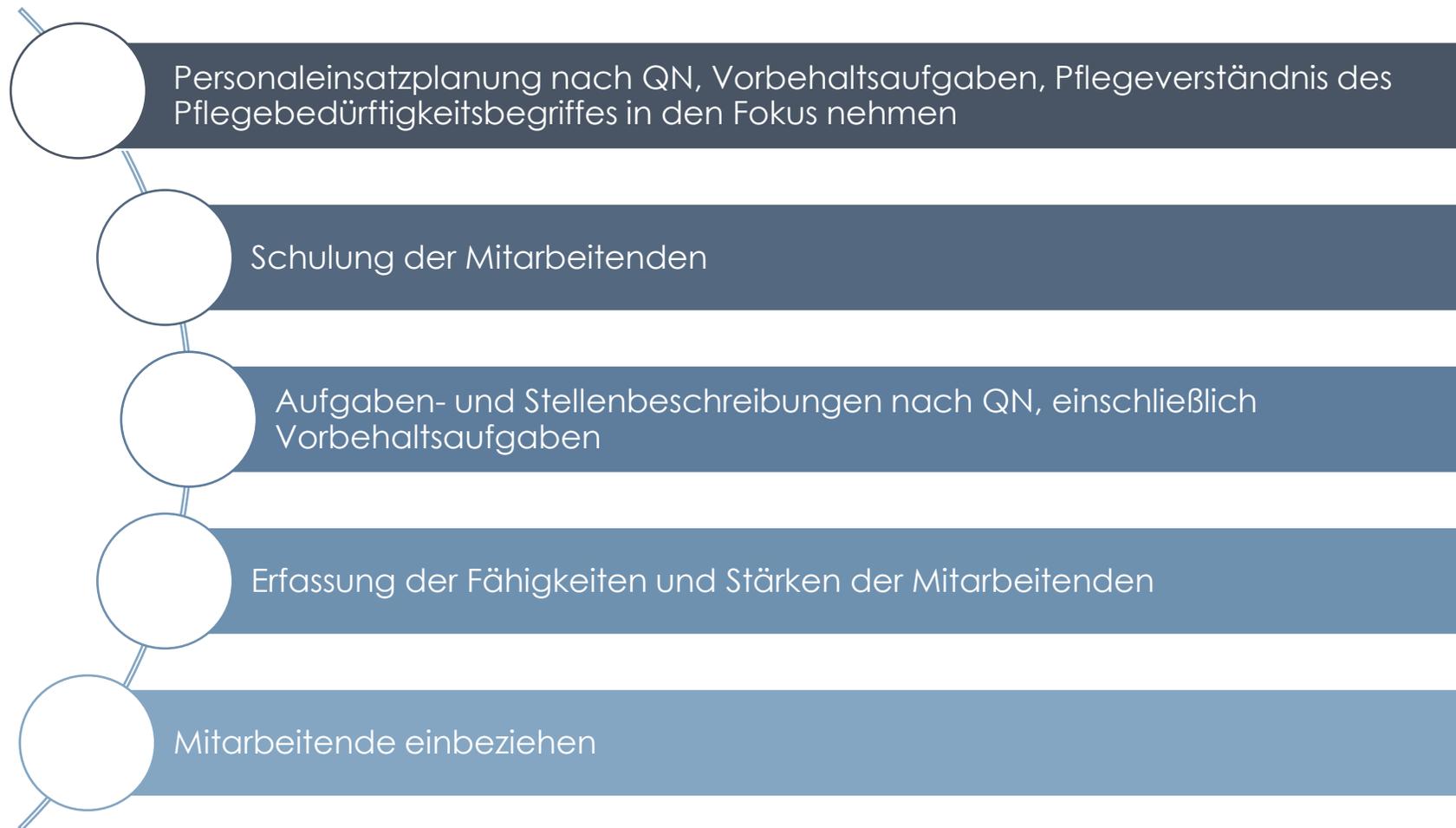
# 04

## Handlungsempfehlungen

02.11.2023

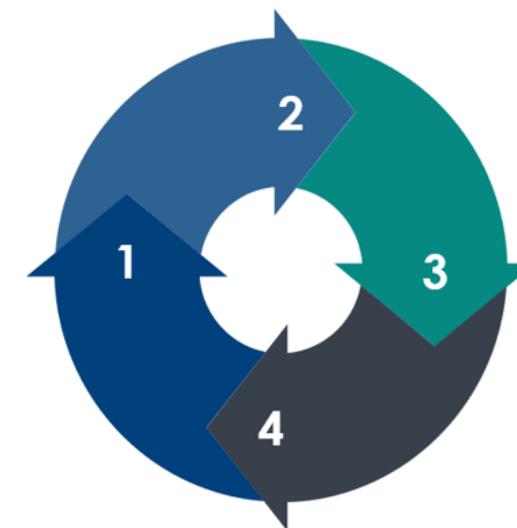
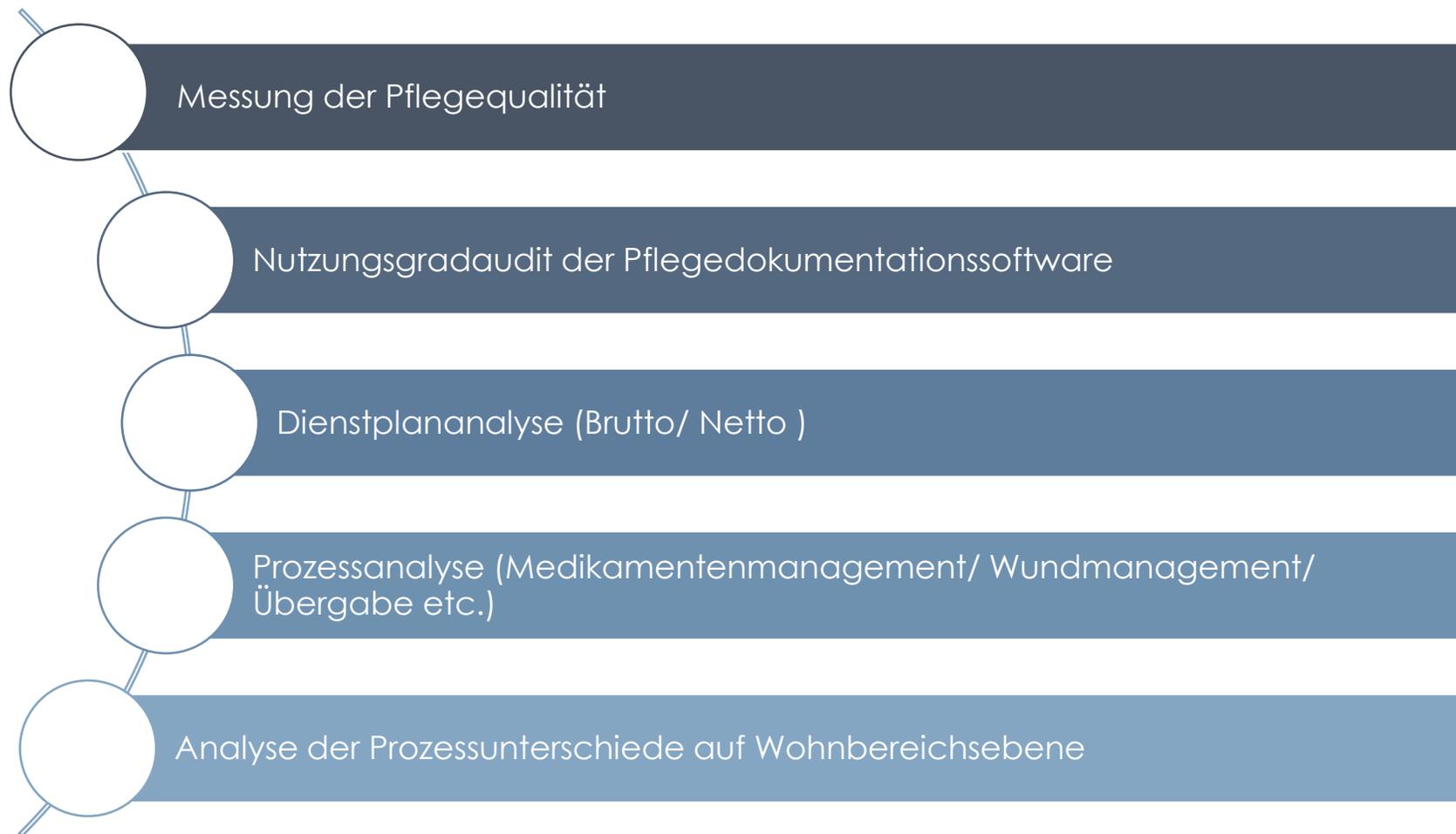
## 04 Handlungsempfehlungen

### Personal- und Organisationsentwicklung



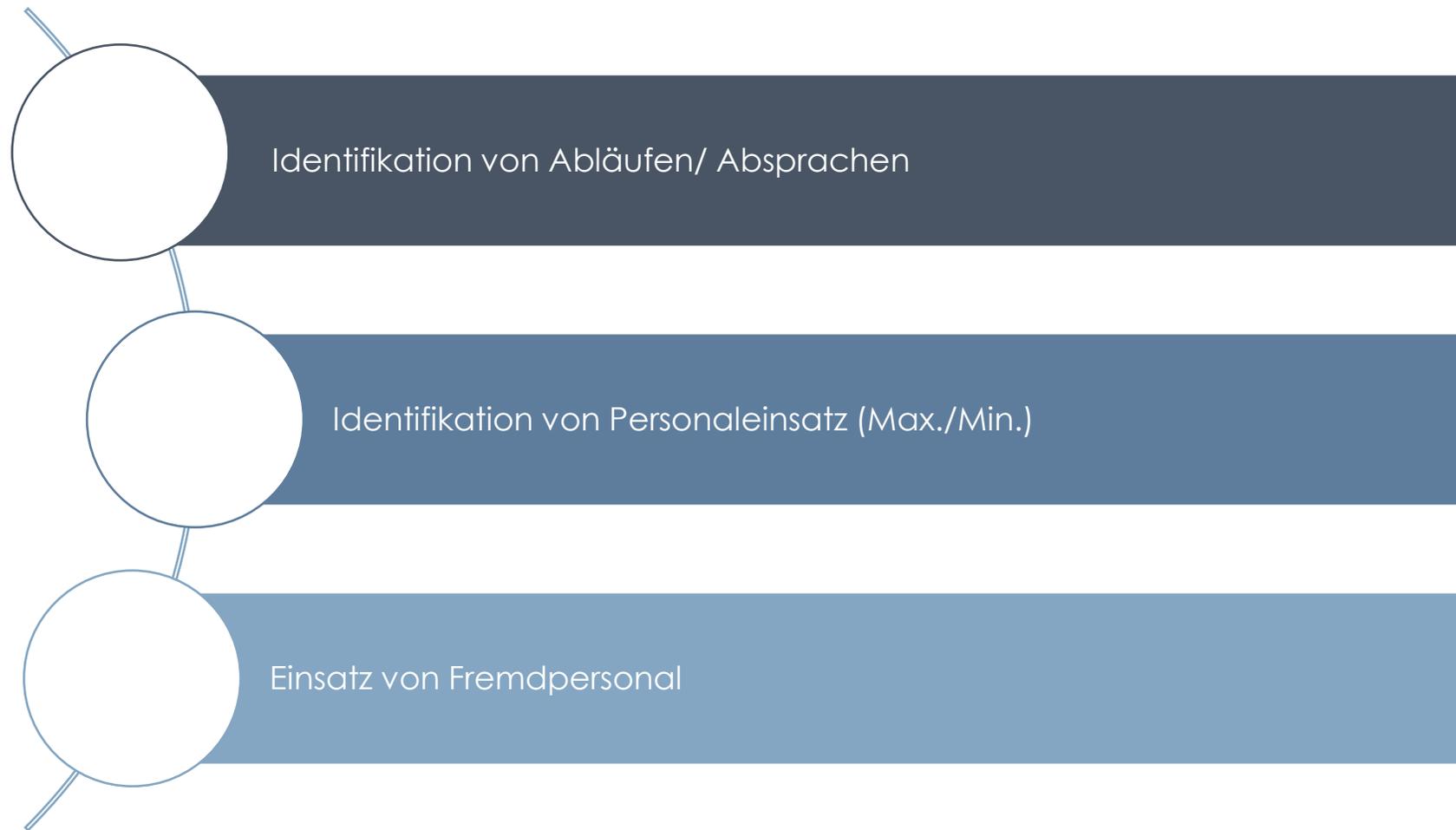
## 04 Handlungsempfehlungen

Prozesse identifizieren



## 04 Handlungsempfehlungen

Abläufe implementieren



# 05

## Ausblick

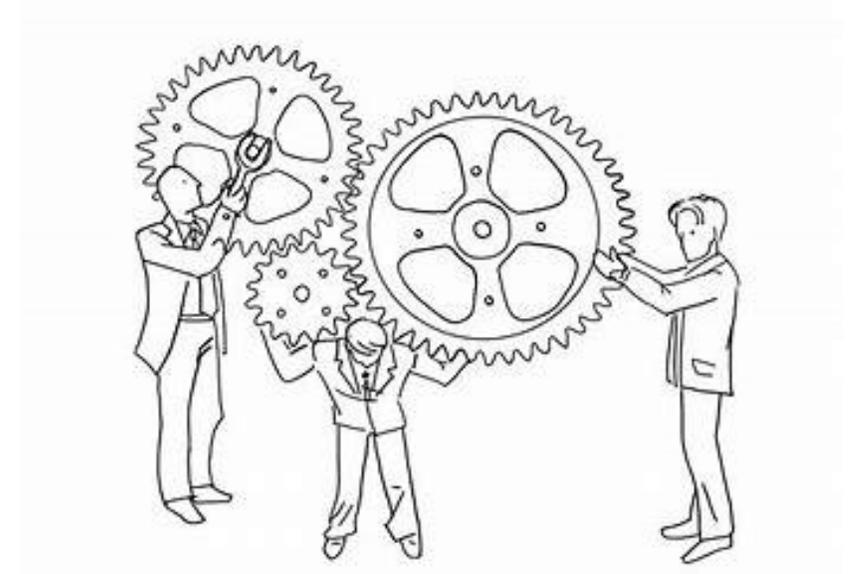
02.11.2023

## 05 Ausblick

### Ziele des Modellprojektes

Testung, wie  
Mehrpersonal in die  
Pflegepraxis  
integriert werden  
kann

Entwicklung eines  
Roll-out-Konzeptes  
für eine  
flächendeckende  
Einführung



## 05 Ausblick

Beginnen Sie jetzt!

Die Implementierung  
des neuen Personalbemessungsverfahrens  
ist kein Sprint  
sondern  
ein Marathon!



## Ansprechpartner\*innen



**Sandra Merino-Kesting**

Management- und  
Organisationsberaterin

T: +49 234 452730

[s.merino-kesting@contec.de](mailto:s.merino-kesting@contec.de)



### Die Unternehmens- und Personalberatung

Seit über 30 Jahren Ihr Partner für  
innovative Beratungsleistungen in der  
Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

[www.contec.de](http://www.contec.de)

[www.conquaesso.de](http://www.conquaesso.de)

Bochum | Berlin | Hamburg | München | Stuttgart