



Spielerisch gelöst

Ab Juli verändert sich der erforderliche Personalschlüssel.

Mit einer Software können sie künftige Szenarien durchspielen.

Ab Juli gelten die neuen Anhaltswerte zur Personalbemessung (PeBeM). Alle Einrichtungen sind aufgefordert, die Qualifikationen ihrer Pflegenden zu prüfen und sich breiter aufzustellen mit ein- bis zweijährig qualifizierten Pflegehelfern (QN3). Um sich vor Augen zu führen, wie viele Mitarbeitende mit dieser Qualifikation benötigt werden, sollten Leitungskräfte sich von Anfang an auf eine Nettoeinsatzplanung konzentrieren und diese zur Grundlage ihrer Neugestaltung machen. Das »Schönrechnen« mit Bruttozahlen führt in der Praxis nur zu Chaos. Zu beachten ist: Eine QN3-Pflegeperson kann nicht durch andere Helfende mit niedrigerer Qualifikation ersetzt werden. Daher ist im neuen System entsprechend viel qualifiziertes Personal erforderlich. Und zwar nicht nur auf dem Papier, sondern direkt bei den zu Pflegenden. Um eine Strategie zur erforderlichen Anzahl der Mitarbeitenden (QN4, QN3, QN 1-2) klug vorzubereiten, sollten Sie die Organisation und ihre

Abläufe analysieren, die Arbeitszeiten zur aktuellen und prospektiven Behandlungspflegen erfassen sowie den entsprechenden Personalbedarf mit der Nettoeinsatzplanung analysieren. Im Folgenden wird vorgestellt, wie Sie sich mit Hilfe einer geeigneten Software auf die Umstellung vorbereiten können.

Das Nettoeinsatz-Tool bietet Ihnen im ersten Schritt an, Ihre **Stellenanteile** sowohl im alten als auch im neuen System zu berechnen. Dies erfolgt automatisiert durch die Eingabe der Bewohneranzahl und deren Pflegegraden pro Bereich (siehe Abbildung 1). Die **Sollbesetzung** (siehe Abbildung 2) zeigt an, wie viele Personalstellen Sie gemäß der Leistungs- und Qualitätsvereinbarung (LQV) in dem jeweils verhandelten Pflegegrad vorhalten müssen, aufgeschlüsselt nach dem Qualifikationsniveau. Dabei lässt sich gut erkennen, wie sich der Mix sowohl bei fehlender Belegung als auch bei höheren Pflegegraden verändert. Das Programm hilft Ihnen dabei, Szenarien

EINGABEDATEN ZU DEN WOHNBEREICHEN

Name der Einrichtung und der Wohnbereiche

Einrichtung	Seniorenzentrum Muster
WB1	Rosengarten
WB2	Sommerlinde

Anzahl Bewohner je Pflegegrad											Gesamt
Seniorenzentrum Muster	PG1	3	PG2	41	PG3	29	PG4	15	PG5	13	
Rosengarten	PG1	1	PG2	23	PG3	11	PG4	9	PG5	6	50
Sommerlinde	PG1	2	PG2	19	PG3	18	PG4	6	PG5	4	49

Die verhandelten Personalschlüssel je QN. Hier sind die landesweiten Anhaltszahlen eingetragen. Bitte Ihre LQV eintragen.

	QN2		QN3		QN3
PG1	0,0872	PG1	0,0564	PG1	0,0770
PG2	0,1202	PG2	0,0675	PG2	0,1037
PG3	0,1449	PG3	0,1074	PG3	0,1551
PG4	0,1627	PG4	0,1413	PG4	0,2463
PG5	0,1758	PG5	0,1102	PG5	0,3842

Legende:
PGx = Pflegegrad
QNx = Qualifikationsniveau

Abb. 1: Mit Bewohnerzahl und deren Pflegegraden werden die Stellenanteile im neuen und alten System berechnet.



- » **Pflegedienstleitungen sollten sich einen Überblick über die Verteilung der Qualifikationen und Stellenanteile verschaffen.**
- » **Mithilfe eines Software-Tools kann die Stellenberechnung zielgerichtet gesteuert werden.**
- » **Grundlage zur Personalplanung bildet immer die Nettoarbeitszeit.**

» und Varianten vorausschauend zu planen. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Vorbereitung Ihrer Personalbedarfsanalyse, der Pflegesatzverhandlungen und Ihres Bildungskonzeptes.

Im zweiten Schritt geben Sie Ihr aktuell eingesetztes Personal mit Qualifikation und Stellenanteilen pro Bereich ein. Wenn Sie bereits jetzt ein- bis zweijährig qualifizierte Pflegehelfer (QN3) beschäftigen, können Sie erkennen, in welchen Schrittfolgen Änderungen bei den Pflegesatzverhandlungen möglich sind. Mit dem Tool lassen sich spielerisch Strategien entwickeln. Wie diese aussehen, unterscheidet sich von Einrichtung zu Einrichtung. Darum brauchen Sie eine individuelle Lösung. Die Planung hängt einerseits von der aktuellen Pflegegradgradverteilung ab, andererseits aber auch davon, wie sich diese in den nächsten Monaten verändern wird. Außerdem gilt es, die aktuelle Personalbesetzung sowie die kurz-, mittel- und langfristige Personalplanung zu berücksichtigen. Sie wissen am besten, wann Mitarbeitende in Rente gehen oder wie viele Auszubildende in Ihrem Bereich arbeiten. Solche Szenarien lassen sich mit dem Programm durchspielen, um sich frühzeitig mit möglichen Änderungen im Pflegebereich auseinanderzusetzen.

Die Veränderungsprozesse sollten mit den Mitarbeitenden vorbereitet werden. Hierzu gehört auch, die erfolgreiche Steuerung der Vorbehaltsaufgaben mit den Pflegefachpersonen zu trainieren und den Delegationsrahmen für die qualifizierten Pflegehelfer vorzubereiten. Im Rahmen der Personalentwicklung finden Gespräche mit den Pflegehilfskräften statt, die eine vollständige Ausbildung anstreben oder die aufgrund der bisherigen Qualifizierung eine externe Schulprüfung umsetzen wollen und sich auf ein Anerkennungsverfahren vorbereiten.

Die im Arbeitsvertrag vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ist die Brutto-Arbeitszeit. Die Mitarbeitenden arbeiten jedoch nicht jede Woche so viel, sondern es ergeben sich planbare und ungeplante Ausfallzeiten durch Urlaub, Fortbildungen oder Krankheit. Der Dienstplan sollte alle bekannten planbaren Ausfälle im Vorfeld berücksichtigen. Die Anhaltswerte für Ausfallzeiten liegen aktuell zwischen 20 und 30 Prozent. Jede Einrichtung muss hierzu ihre einrichtungsinterne Gesamtausfallzeit berechnen.

Das Tool bietet Ihnen eine präzise Berechnungsmöglichkeit zum Netto-Personaleinsatz. Hierzu geben Sie die Anzahl der Urlaubstage pro Jahr ein sowie die der Feiertage, die durchschnittlichen Erkrankungszeiten der Pflegenden, die durchschnittliche Anzahl der Fortbildungstage etc. Das Programm errechnet die tatsächlich zur Verfügung stehende Arbeitszeit, sprich: die Nettoarbeitszeit für das gesamte Jahr und für die jeweilige Woche. Parallel dazu erarbeiten Sie eine Organisations- und Ablaufanalyse. Sie erfassen, wie viel Zeit für Vorbehaltsaufgaben, einfache Behandlungspflege und Touren benötigt wird. Sie ermitteln, welche Aufgaben an feste Uhrzeiten gebunden sind und welche zeitlich flexibel erbracht werden. Dabei prüfen Sie auch, wie viel Zeit in der Pflege für eigentlich hauswirtschaftliche Leistungen aufgewandt wird und klären, ob diese Tour zukünftig durch die Hauswirtschaftsleitung gesteuert wird anstatt durch die Pflegeleitung.

Die Ressource der zur Verfügung stehenden Nettoarbeitszeit gleichen Sie mit der erarbeiteten Organisations- und Ablaufanalyse ab, um zu prüfen, ob alle Aufgaben abgedeckt sind, steuern ggf. offene Positionen und Lücken nach und beachten Pufferzeiten für besondere Aufgaben. Die Berechnung erfolgt

SOLL-PERSONALSTELLENBERECHNUNG

Seniorenzentrum Muster								Vollzeitäquivalent je Qualifikation			
PG	Bewohner	VZÄ QN2		VZÄ QN3		VZÄ QN4		QN2	QN3	QN4	VK-Stellen
1	0	0,0872	*	0,0564	*	0,0770	=	0	0	0	0,0000
2	5	0,1202	*	0,0675	*	0,1307	=	0,0601	0,3375	0,5185	1,4570
3	23	0,1449	*	0,1074	*	0,1551	=	3,3327	2,4702	3,5673	9,3702
4	15	0,1627	*	0,1413	*	0,2463	=	2,4405	2,1195	3,6945	8,2545
5	4	0,1758	*	0,1102	*	0,3842	=	0,7032	0,4408	1,5368	26808
PKZ: 3,38	47							7,0774	5,3680	9,171	21,7625
Rosengarten											
PG	Bewohner	VZÄ QN2		VZÄ QN3		VZÄ QN4		QN2	QN3	QN4	VK-Stellen
1	0	0,0872	*	0,0564	*	0,0770	=	0	0	0	0,0000
2	1	0,1202	*	0,0675	*	0,1037	=	0,1202	0,0675	0,1037	0,2914

Legende: PG = Pflegegrad, QN = Qualifikationsniveau, VK-Stellen = Vollkräfte-Stellen

Abb. 2: Die Sollbesetzung zeigt an, wie viele Personalstellen Sie vorhalten müssen.

BERECHNUNG DER NETTOEINSATZZEIT

Wohnbereich	Rosengarten	
Das Jahr eintragen→	2023	Jahreszahl vierstellig
VK-Stellen→	8,4	Anzahl
Qualifikationsniveau	QN3	
5 bis 6-Tage-Woche→	5,50	in Tagen
Wochenarbeitsstunden→	39	in Stunden
ø Urlaubstage pro Jahr→	33	in Tagen
ø Fehlzeiten (Krankheit) pro Jahr→	20,5	in Tagen
ø Fortbildung (etc.)→	6	in Tagen
Anzahl Feiertage→	10	in Tagen
ø Sonstige Fehlzeiten→	0,5	in Tage
	365	Tage im Jahr
	287	Arbeitstage pro Jahr je MA
-	70	Summe der Fehlzeiten
Netto	217	Arbeitstage pro Jahr je MA
Soll-AZ	7,09	Stunden pro Tag je MA
Fehlzeit in %	24,39 %	
Faktor Fehlzeit	1,32	
Abwesenheit	70	Tage im Jahr je MA
Abwesenheit	496,36	in Stunden im Jahr je MA

Netto-Einsatz-Planung

Sie tragen in den weißen Feldern Ihre Vorgabewerte ein und **sehen das Ergebnis in den Feldern mit der roten Schrift**

11,50 %	Urlaub %
7,14 %	Krankheit in %
2,09 %	Fortbildung in %
3,48 %	Feiertage in %
0,17 %	sonstige Fehlzeiten in %

	2023	Stunden Brutto im Jahr pro MA
	1539	Stunden Netto im Jahr pro MA
8,4 Mitarbeiter in der Woche mal 39 Stunden =	327,60	Stunden Brutto
abzüglich 24,39 % Fehlzeiten =	79,90	Stunden
Wochenarbeitszeit für 8,40 Stellen =	247,70	Stunden Netto

Abb. 3: Die Berechnung erfolgt anhand der Qualifikationsniveaus komplett für die Einrichtung oder pro Wohnbereich.

entweder anhand der unterschiedlichen Qualifikationslevel der Mitarbeitenden (QN3, QN4, QN2) komplett für die Einrichtung oder pro Wohnbereich (siehe Abbildung 3). Das Vorgehen können Sie sowohl mit Soll- als auch mit Ist-Vorgaben ausprobieren. Anhand Ihrer realistischen Ausfallzeiten wird deutlich, wie viele Stunden pro Woche von Mitarbeitenden mit diesem Qualifikationsniveau wirklich zur Verfügung stehen. Nach dieser Ist-Berechnung müssen die Überlegungen zu Abläufen, zur stationären Tourenplanung, zu Übergabezeiten, Prozesssteuerungen etc. abgeglichen werden. Daraufhin wiegen Sie ab, welche Dienstzeiten mit diesen Ressourcen umsetzbar sind. Nur so werden Planungsfehler vermieden. Im Rahmen einer zukunftsfähigen Personaleinsatzplanung haben Sie nun auch die Chance, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle für die Mitarbeitenden anzubieten. Nicht alle Mitarbeitenden in der Einrichtung müssen sich am gleichen Dienstzeiten-Modell orientieren, sondern Sie verfügen über Gestaltungsmöglichkeiten, mit denen Sie sich als Arbeitgeber attraktiver präsentieren können. Dies gestalten Sie im Rahmen der Tourenplanung. Erst die nettoarbeitszeitbasierte Dienstplanung macht sichtbar, wie die möglichen Besetzungsvorgaben nach der neuen PeBeM gesteuert werden müssen und was dies für die Tourenplanung bedeutet. Hierbei gilt es, die Profis von Anfang an zu beteiligen: Beziehen Sie Ihre Mitarbeitenden in diese Planung mit ein! <<<

MEHR ZUM THEMA

Das **Tool zur Nettoeinsatzplanung** stellt die Autorin kostenfrei zur Verfügung, wenn Sie für einen wohltätigen Zweck oder ein Projekt – auch aus Ihrer eigenen Einrichtung –, das Älteren etwas Gutes tut, spenden. Senden Sie eine E-Mail an die Autorin (annegret.miller@exzellenz.de), in der Sie Ihr Vorhaben beschreiben. Das Tool wird Ihnen dann zugeschickt.

FAZIT

>> 1.

Mit dem Tool berechnen Sie die aktuellen Stellen im alten oder neuen System.

>> 2.

Mitarbeitende lernen, welche Auswirkungen sich verändernde Pflegegrade haben.

>> 3.

Sie entwickeln Überlegungen zu Stellenanteilen von QN4, QN3 und QN2.