
Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege Umsetzung mit qualifikations- und kompetenzorientierter Arbeitsorganisation

**Grundlagen und erste Erfahrungen aus dem
Bundesmodellprojekt nach § 8 Abs. 3b SGB XI**

**Werkstattgespräch der Berliner Bündnis für Pflege
am 14. Januar 2025 in Berlin**

Dipl.-Geront. Thomas Kalwitzki
Universität Bremen
SOCIUM Forschungszentrum
Ungleichheit und Sozialpolitik

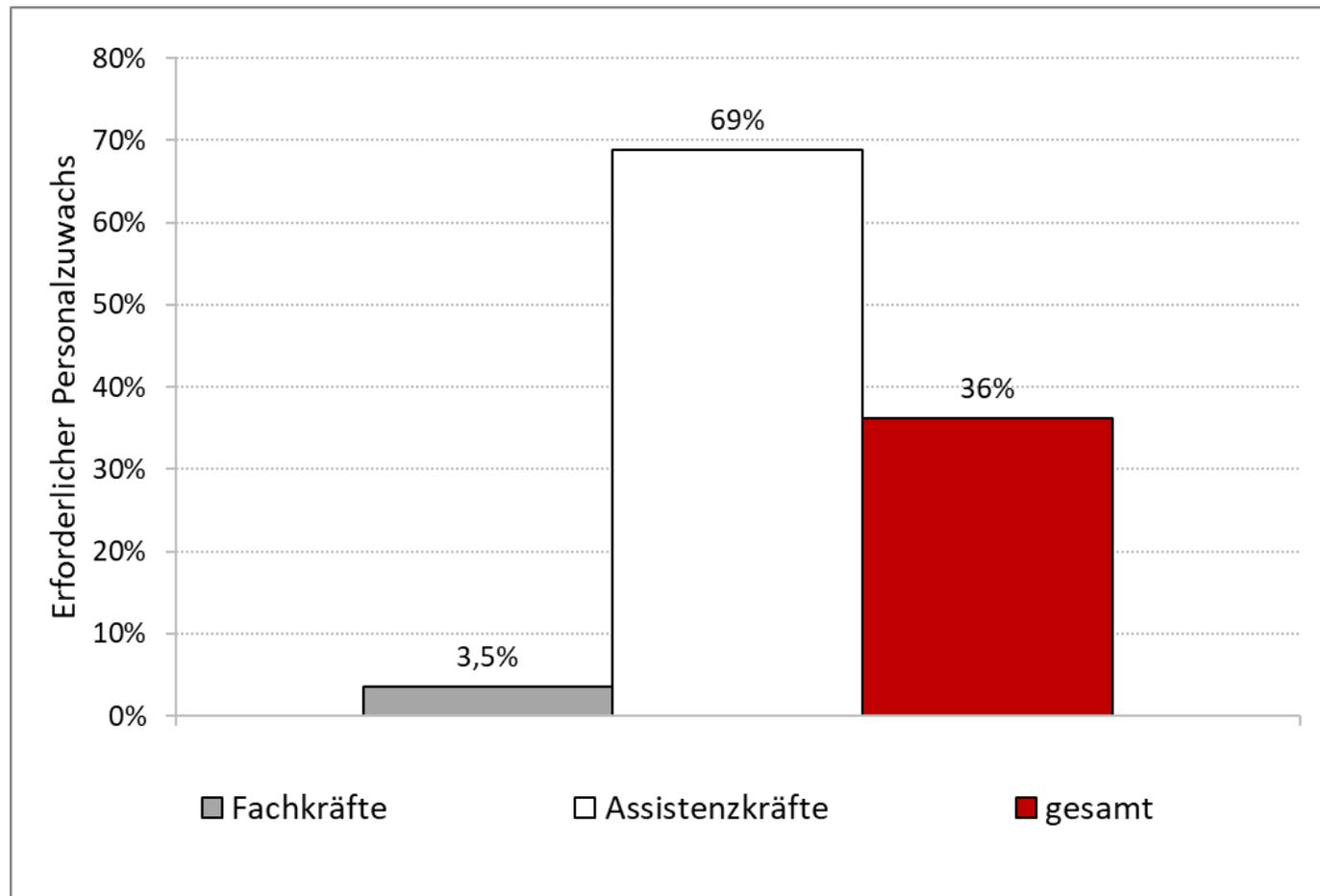
- Seit dem 1.7.2023 gilt: Es **kann** Personal bis zu den Ziffern des § 113c SGB XI eingestellt werden, die Einstellung von Mehrpersonal ist aber **kein Muss**.
- Auch der Interventionskatalog von PeBeM hat **keine** Verbindlichkeit. Es gibt keine Vorschrift mit oder nach diesem Katalog zu arbeiten.
- § 113c SGB XI sieht **keine** verpflichtende Verknüpfung von Qualifikationsniveau und Maßnahmen vor.

- Zukünftig ist aber zu erwarten, dass zur Verhandlung von Mehrpersonal Entwicklungsprozesse zur Stärkung eines kompetenzorientierten Arbeitseinsatzes zu zeigen sind.
- § 113c Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 regelt hierzu:
„Sofern ab dem 1. Juli 2023 eine personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal vereinbart wird, die über die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung im Sinne von Absatz 5 Nummer 1 hinausgeht, soll die Pflegeeinrichtung Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung durchführen, die nach § 8 Absatz 3b entwickelt und erprobt wurden.“

- I. PeBeM 1&2: Das (neue) Personalbemessungsverfahren
- II. PeBeM 3: Das Modellprojekt zum kompetenzorientierten Personaleinsatz
- III. Leitbild: Kompetenzorientierte Bezugspflege
- IV. Zwischenstand: Erste Erkenntnisse und Hinweise

- I. PeBeM 1&2: Das (neue) Personalbemessungsverfahren
- II. PeBeM 3: Das Modellprojekt zum kompetenzorientierten Personaleinsatz
- III. Leitbild: Kompetenzorientierte Bezugspflege
- IV. Zwischenstand: Erste Erkenntnisse und Hinweise

Personalmehrbedarf (Bundesdurchschnitt 2018)



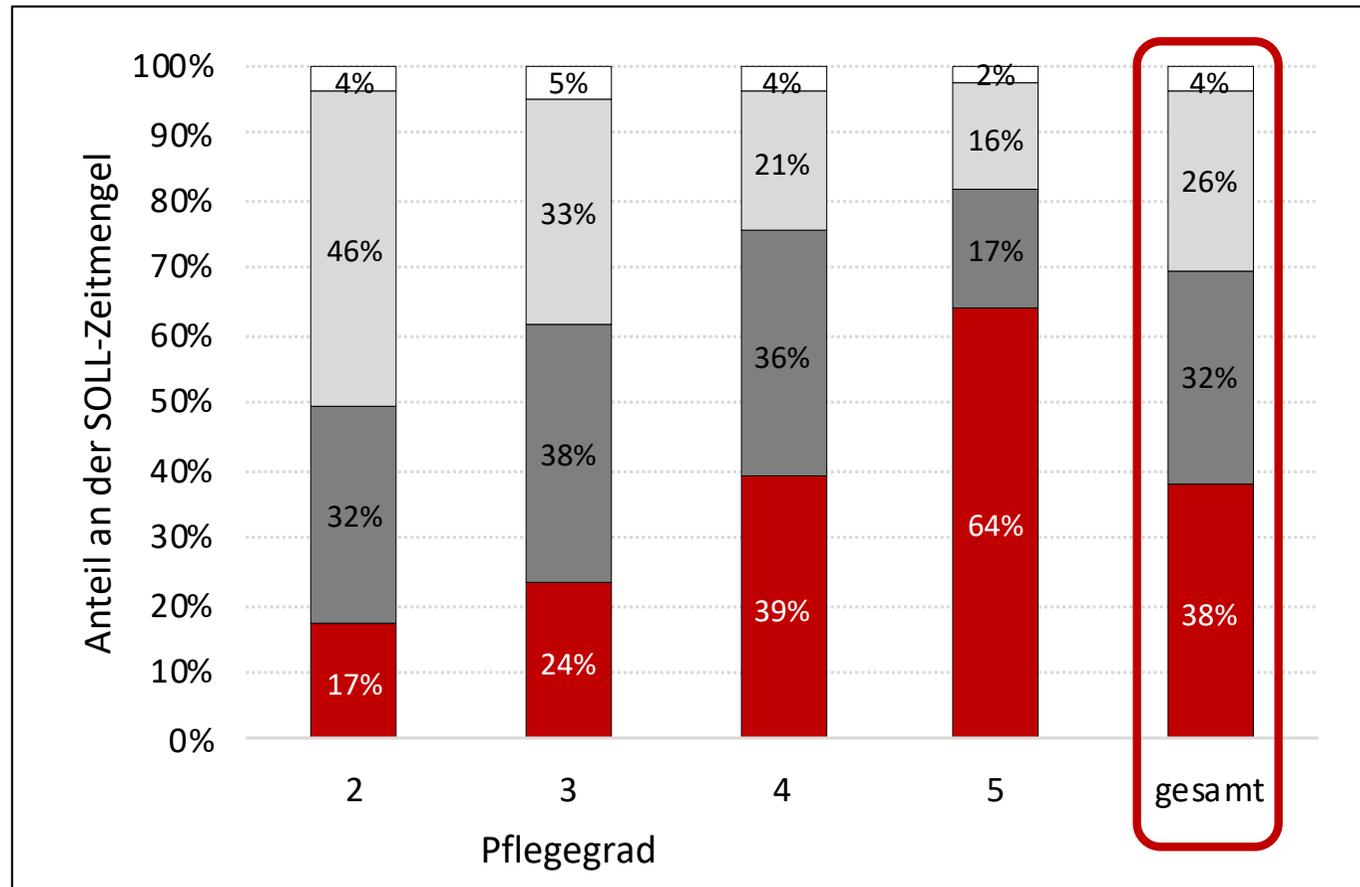
Quelle: Rothgang und das PeBeM-Team 2020

Pflegezertifikate zugeordnet nach Qualifikationsniveau

Qualifikationsniveau (QN)	Zugeordnete Pflegezertifikate
QN 1	Mitarbeitende ohne Ausbildung, nach vier Monaten angeleiteter Tätigkeit
QN 2	Pflegende ohne Ausbildung mit einem Nachweis von mindestens 150 Stunden theoretischem und praktischem Pflegeunterricht und insgesamt mindestens einjähriger angeleiteter Tätigkeit
QN 3	Pflegeassistentenkräfte mit ein- oder zweijähriger Ausbildung (nach landesspezifischen Ausbildungsregelungen)
QN 4	Pflegefachkräfte mit beruflicher Ausbildung von min. 3 Jahren in Vollzeit
QN 5 (Fach)	Pflegefachkräfte mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung und Fortbildung im Umfang von ≥ 160 Stunden theoretischem Unterricht (z. B. Palliativpflege, Gerontopsychiatrie, Wundmanagement) entsprechend der länderspezifischen Weiterbildungsordnungen
QN 6 (Fach)	Pflegefachkräfte mit einem klinischen Bachelorabschluss (z. B. primärqualifizierendes Studium, Studium der Pflegewissenschaft o. ä.)

Quelle: Darmann-Finck 2021

SOLL-Personalmix nach vier Qualifikationsstufen



QN 1

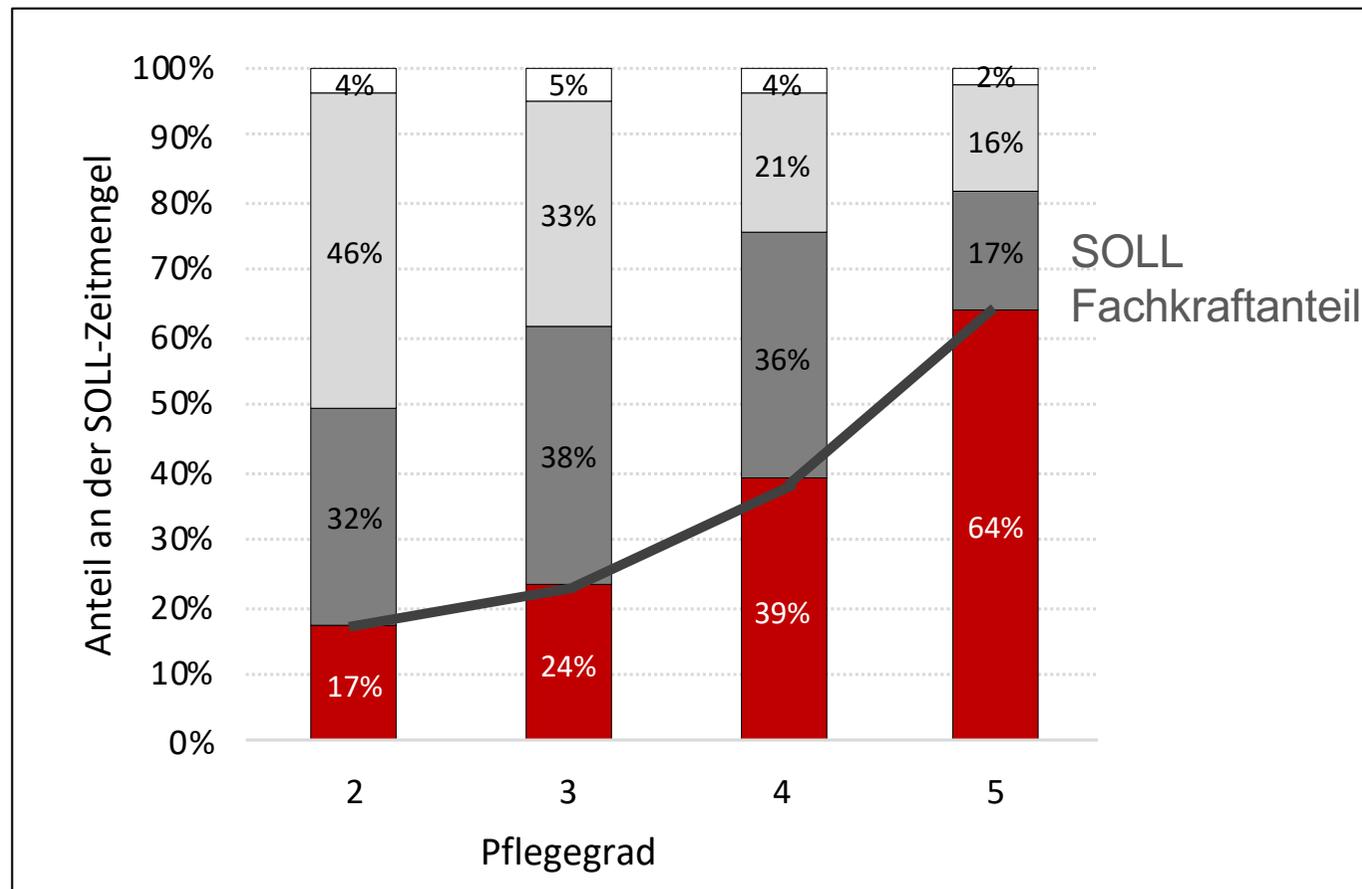
QN 2

QN 3

QN 4

Quelle: Rothgang und das PeBeM-Team 2020

SOLL-Personalmix nach vier Qualifikationsstufen



QN 1

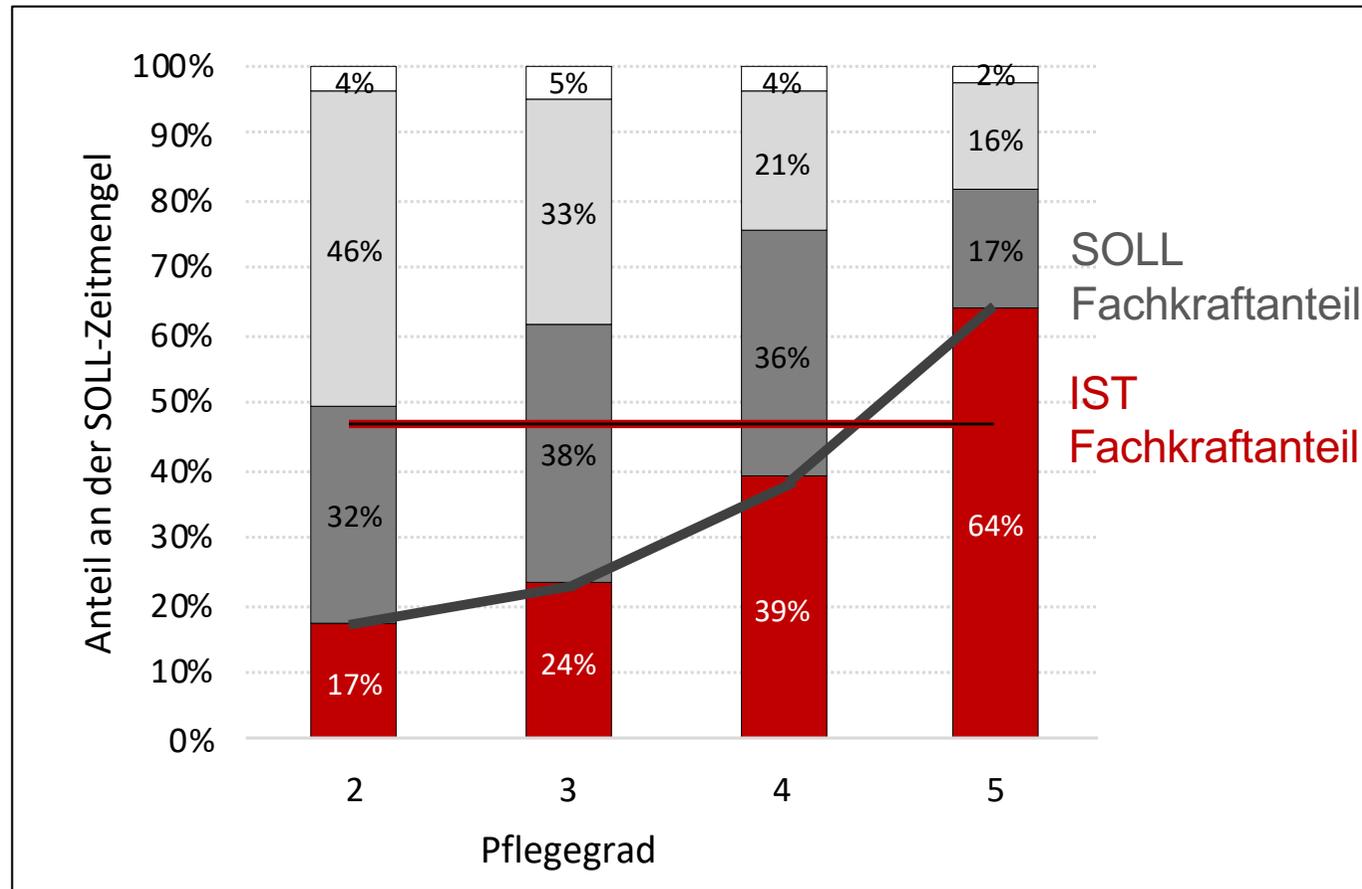
QN 2

QN 3

QN 4

Quelle: Rothgang und das PeBeM-Team 2020

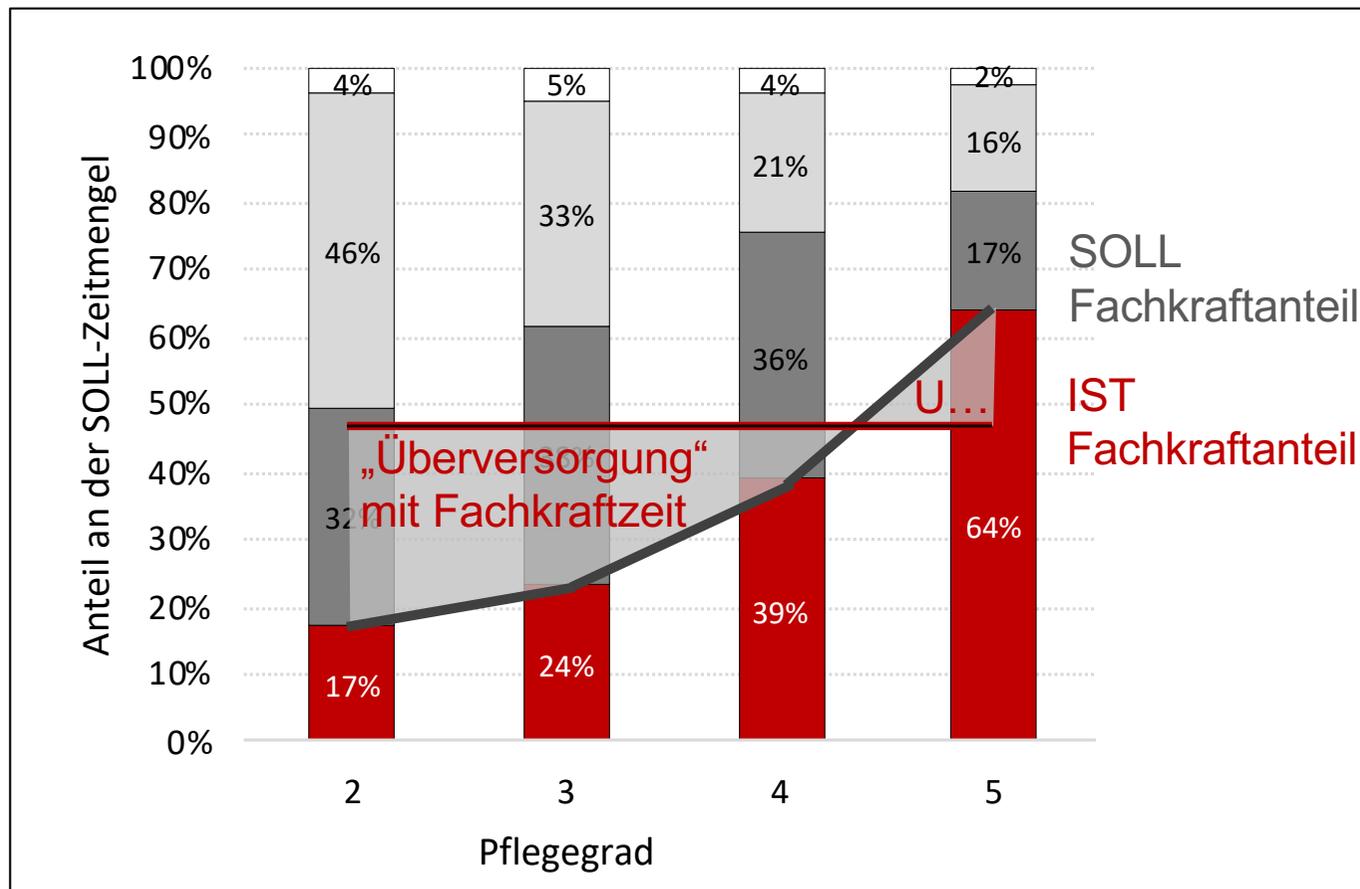
SOLL-Personalmix nach vier Qualifikationsstufen



QN 1
QN 2
QN 3
QN 4

Quelle: Rothgang und das PeBeM-Team 2020

SOLL-Personalmix nach vier Qualifikationsstufen



QN 1
QN 2
QN 3
QN 4

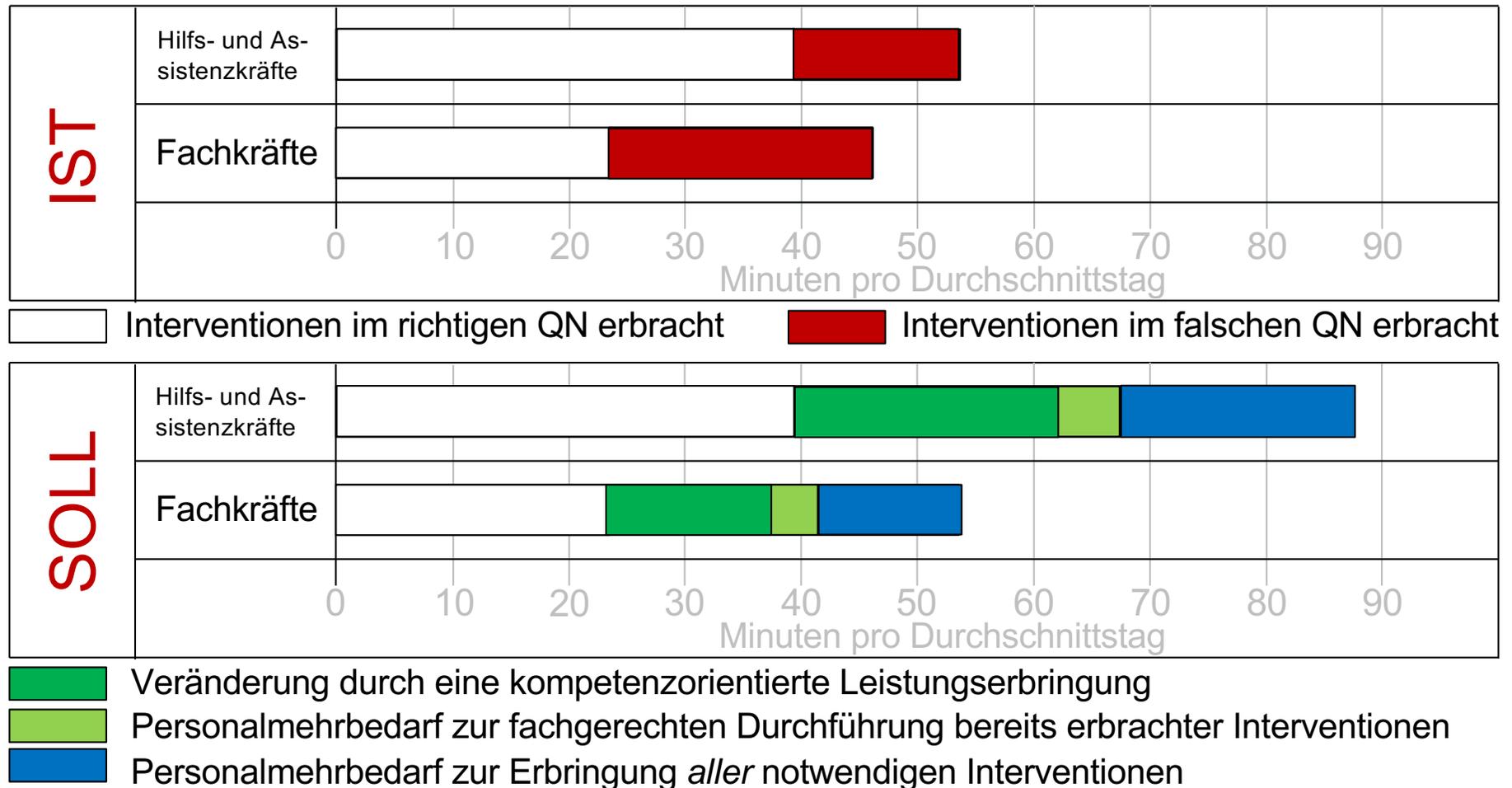
Quelle: Rothgang und das PeBeM-Team 2020

- Zur Ermöglichung von PeBeM kann eine *feste Fachkraftquote* nicht mehr auf das gesamte Personal angewendet werden, aber beispielsweise auf das Mindestpersonal (= Mindestpersonalmenge für FK).
- Hierdurch werden *heimindividuelle bedarfsgerechte Qualifikationsstrukturen* ermöglicht.
- Das *quantitative* Mehr an Personal ist aber nur die eine Voraussetzung für *qualitativ* hochwertige kompetenzorientierte Pflege...

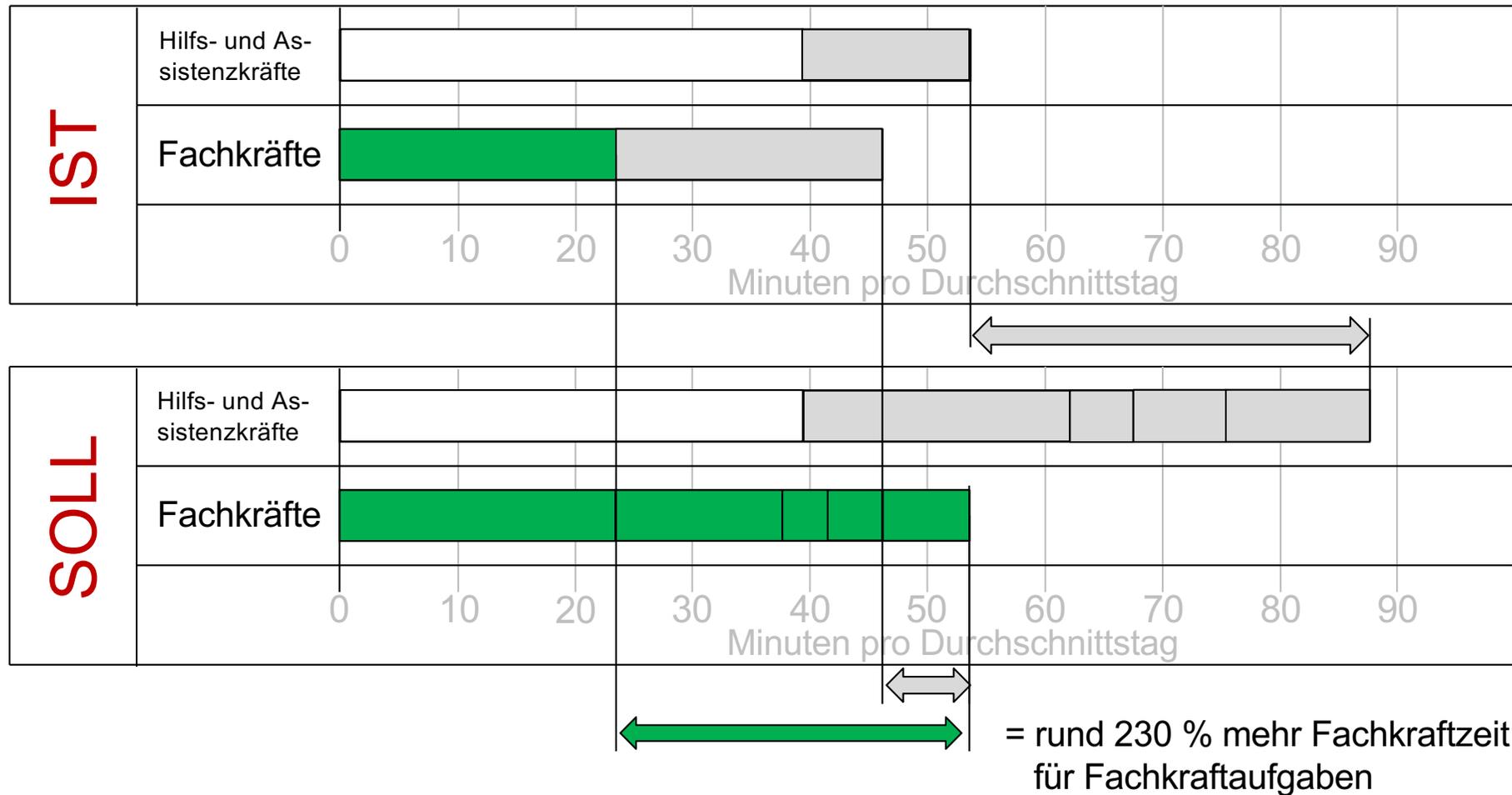
- I. PeBeM 1&2: Das (neue) Personalbemessungsverfahren
- II. PeBeM 3: Das Modellprojekt zum kompetenzorientierten Personaleinsatz**
- III. Leitbild: Kompetenzorientierte Bezugspflege
- IV. Zwischenstand: Erste Erkenntnisse und Hinweise

- 10 Einrichtungen in ganz Deutschland
- Laufzeit 2,5 Jahre – Interventionszeit 1¼ Jahr
- Finanzierung von Mehrpersonal oberhalb § 113c SGB XI
- Besonders Mehrpersonalisierung in QN 3
- Begleitung des praktischen Change-Prozesses durch contec
- Einrichten einer *Kompetenz- und bewohnendenorientierten Arbeitsorganisation (KubA)*
- Qualifikations- und Kompetenzorientierung

Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



A. Kompetenzorientierte Organisation der Pflege

- Zuordnung von Qualifikationsniveaus zu geplanten Maßnahmen
- Qualifikationsorientierte Arbeitsorganisation
- unter Berücksichtigung von Bezugspflegekonzepten

Kann bei jeder Personalmenge optimiert werden

B. Erbringung aller notwendigen Interventionen

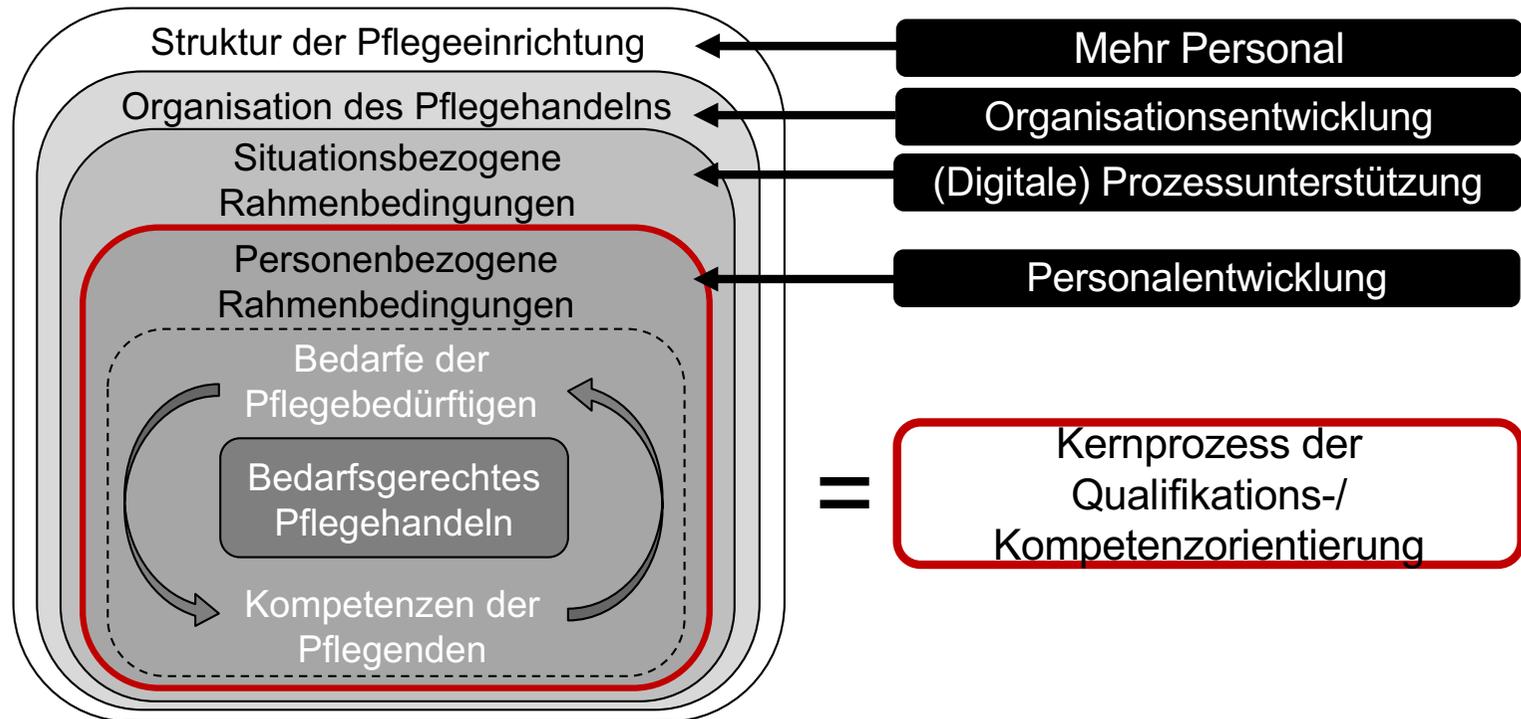
Mehr Interventionen erfordern Mehrpersonalisierung

C. Fachgerechte Erbringung der Interventionen

Mehr Zeit erfordert Mehrpersonalisierung

- I. PeBeM 1&2: Das (neue) Personalbemessungsverfahren
- II. PeBeM 3: Das Modellprojekt zum kompetenzorientierten Personaleinsatz
- III. Leitbild: Kompetenzorientierte Bezugspflege**
- IV. Zwischenstand: Erste Erkenntnisse und Hinweise

Ziel: Bedarfsgerechtes Pflegehandeln



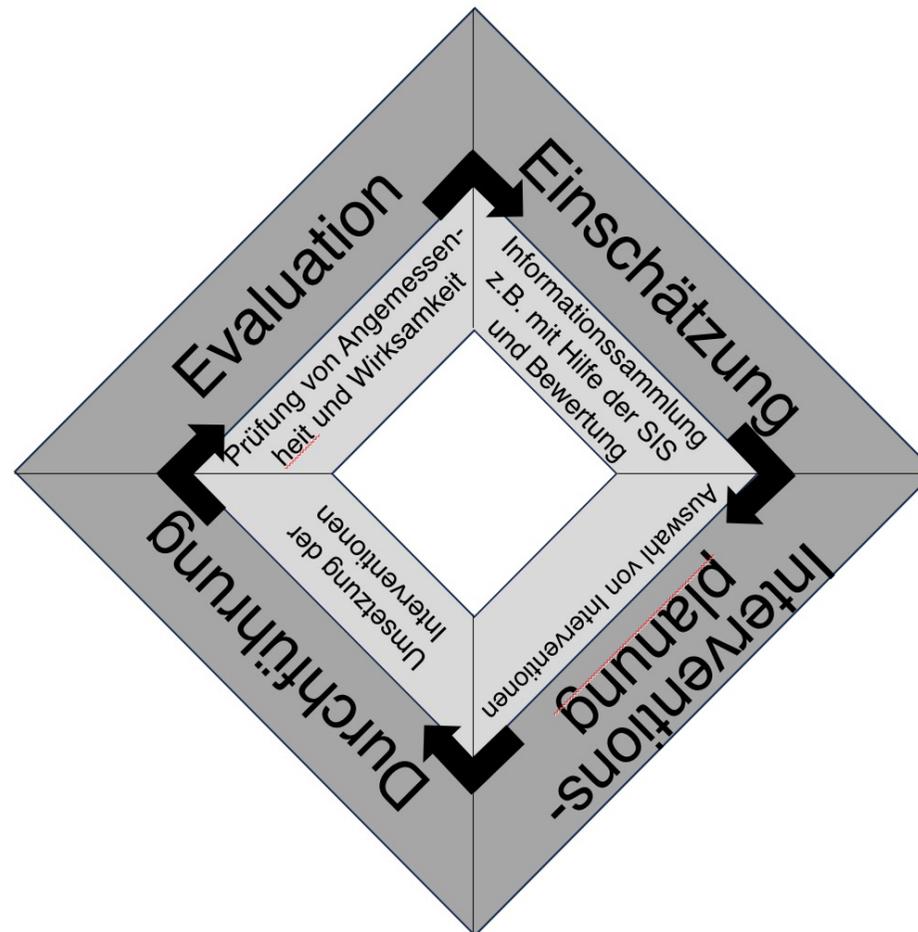
Die Einrichtung kompetenzorientierter Bezugspflege erfordert das Durchlaufen von vier Schritten:

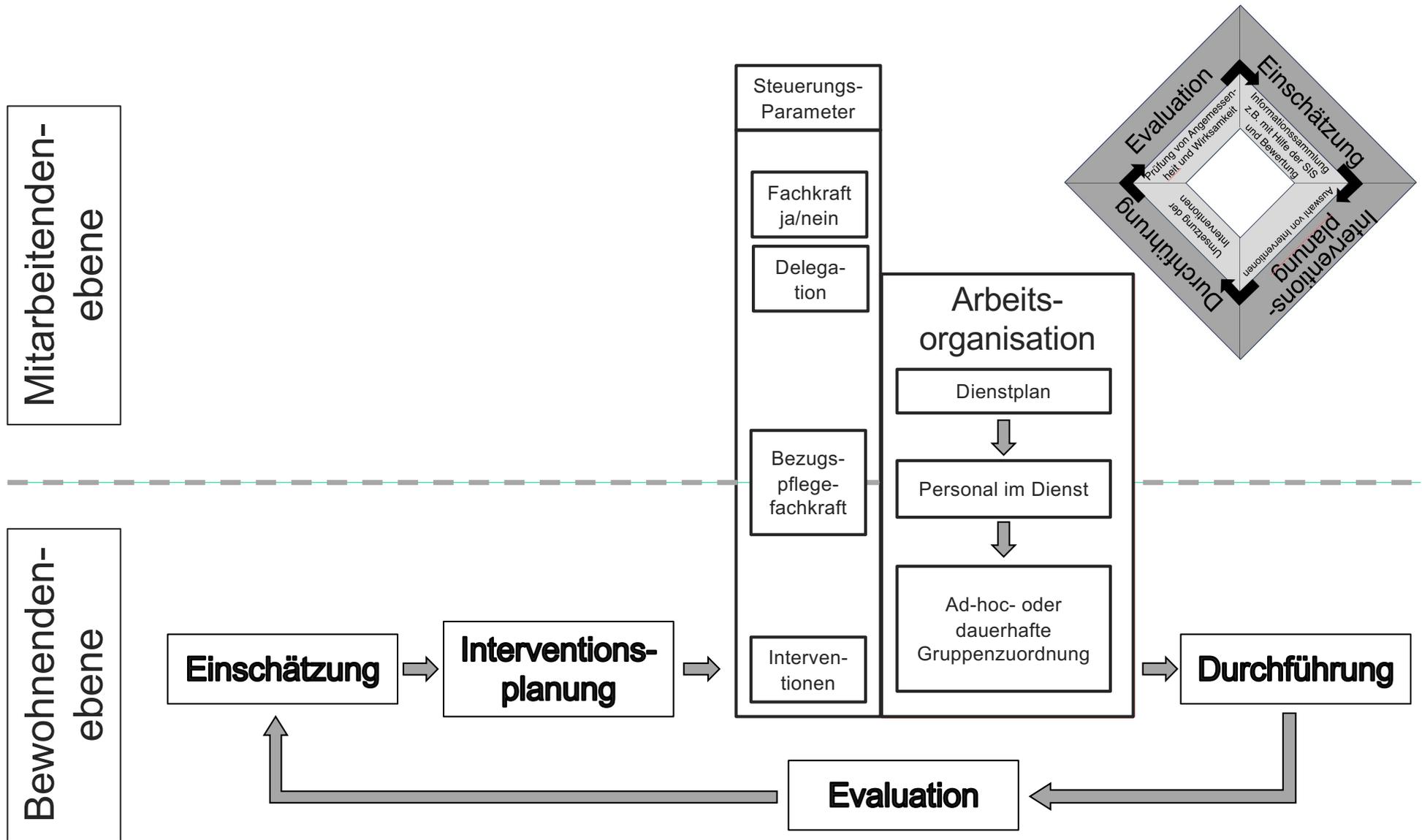
1. IST-Analyse der vorhandenen Qualifikationsniveaus, Kompetenzen und Potentiale
2. IST-Analyse der Arbeitsorganisation
3. Partizipative Entwicklung einer SOLL-Vision
4. Change Prozess – Der Weg vom IST zum SOLL

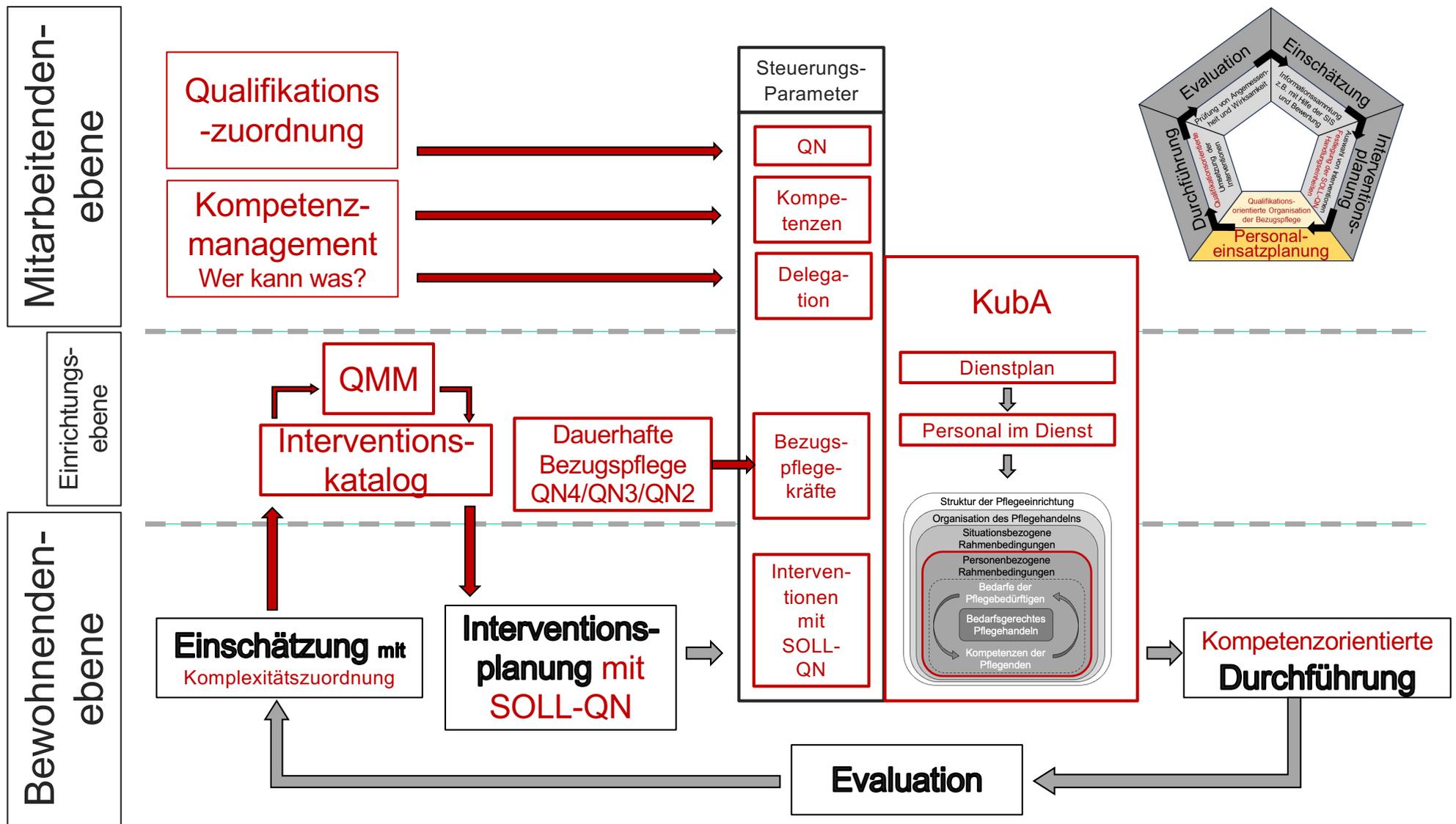
Hierzu sind bereits **Erste Hinweise** vom GKV-Spitzenverband veröffentlicht worden.

https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/forschung/Erste_Hinweise_zur_Umsetzung_einer_qualifikations-und_kompetenzorientierten_Arbeitsorganisation.pdf).

Arbeitsgrundlage: Der Pflegeprozess







- I. PeBeM 1&2: Das (neue) Personalbemessungsverfahren
- II. PeBeM 3: Das Modellprojekt zum kompetenzorientierten Personaleinsatz
- III. Leitbild: Kompetenzorientierte Bezugspflege
- IV. Zwischenstand: Erste Erkenntnisse und Hinweise

- Der Veränderungsprozess muss **einrichtungsindividuell**, **partizipativ** und **iterativ** mit allen Mitarbeitenden durchgeführt werden
- Chancen sind dann:
 - Mehr Fachkraftzeit für Fachkraftaufgaben
 - Geordneterer Arbeitsablauf – auch bei Personalausfall
 - Reduzierte strukturelle Überforderung für Pflegende
- Herausforderungen können sein:
 - Ständige Aktualität der Ablauforganisation gewährleisten
 - Abweichungen zwischen Qualifikationen und Kompetenzen

- Als Ergebnis des Modellprojektes werden **prototypische Umsetzungskonzepte** entstehen – die allerdings erst Ende 2025 zur Verfügung stehen.
- Bis dahin können Einrichtung schon durch Analyse des Ist-Zustands, Entwicklung einer Zielvision und Kompetenzanalyse und Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden als **vorbereitende Arbeiten** leisten.
- Dazu sind bereits **Erste Hinweise** vom GKV-Spitzenverband veröffentlicht worden ([https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/forschung/Erste Hinweise zur Umsetzung einer qualifikations- und kompetenzorientierten Arbeitsorganisation.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/forschung/Erste_Hinweise_zur_Umsetzung_einer_qualifikations-_und_kompetenzorientierten_Arbeitsorganisation.pdf)).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: thomas.kalwitzki@uni-bremen.de