

Das PSG 2 erfolgreich umsetzen: Teil 6 – Personalressourcen frühzeitig erschließen

In dieser Serie geht es darum, die Möglichkeiten und Herausforderungen, die mit dem PSG 2 und der Einführung des neuen Bedürftigkeitsbegriffs kommen, strategisch zu meistern.

Personalressourcen frühzeitig erschließen

Das Hauptproblem in der Pflege ist und bleibt das Personal: wer nicht ausreichendes Personal hat, wird auch die Leistungserhöhungen durch die Überleitung nicht nutzen können. Daher wurde und wird von vielen Autoren immer wieder darauf hingewiesen, dass Pflegedienste eine proaktive Personalpolitik betreiben sollten (so der Begriff von Thomas Sießegger): also eher auf Vorrat einstellen als mögliche Bewerber gehen zu lassen. Ein weiterer Weg, Personalkapazitäten zu erhöhen, liegt natürlich im eigenen Personalstamm: viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit, oftmals weil der Pflegedienst gar keine anderen Arbeitsverträge anbietet. Gerade in Blick auf die Betreuungsleistungen, die sowohl über die Kostenerstattungsleistungen nach §45b als auch als Sachleistung (Häusliche Betreuung bis 2016; pflegerische Betreuungsmaßnahmen bis 2017) erbracht werden können, sollte geprüft werden, ob nicht Arbeitszeiten ausgeweitet werden können. Zwar wollen die Kunden insbesondere morgens versorgt werden, allerdings können sicherlich Betreuungsleistungen und Hauswirtschaftsleistungen auch später am Tag erbracht werden.

Wenn nach der eigentlichen Pflegetour noch eine oder zwei Stunden Betreuungsleistungen vom Mitarbeiter übernommen werden, so ist dies einerseits eine andere Form von Arbeit, die im Regelfall weniger belastend ist, andererseits kann dadurch dauerhaft der Arbeitsvertrag ausgeweitet werden.

Voraussetzungen dafür sind aber:

- Pflege und Betreuung können auch von den gleichen Mitarbeitern erbracht werden (kein separater

Betreuungsbereich oder nur für andere Bereiche wie Tagestreff oder Gruppenangebote)

- Mitarbeiter können Betreuung auch übernehmen: sie sind in der Lage, Zeit mit Kunden zu verbringen, sei es mit Spaziergehen, spielen oder auch nur reden. Sicherlich kann über entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen hier mit Rüstzeug und Wissen sowie Anregungen vermittelt werden. Es gibt allerdings auch Mitarbeiter, denen dies schwerfällt. Diese sind dann für solche Modelle der Arbeitszeitausweitung nicht geeignet.
- Differenzierte Preise: Damit auch Fachkräfte Betreuungsleistungen übernehmen können, sollten für die Betreuung nach Berufsgruppen differenzierte Preise festgelegt (bei Kostenerstattung) oder verhandelt werden. Denn ein Mischpreis wird dazu führen, dass man ein solches Modell nicht für die Fachkräfte anwendet. Andererseits werden Kunden dadurch bevormundet, dass man für die Betreuung nur (andere) Pflegekräfte anbietet, obwohl sie für ihre Bezugsschwester auch mehr bezahlen würden.

Eine weitere ‚Fundgrube‘ für Mitarbeiter sind natürlich die eigenen Auszubildenden: warum hat man sie 3 Jahre lang ausgebildet, wenn man sie nicht übernehmen will: Nach Abschluss der Ausbildung muss man ihnen natürlich einen Vollzeitvertrag ohne weitere Probezeit anbieten: denn man hatte genug ‚Probezeit‘, andererseits können gerade junge Leute nicht mit Teilzeitverträgen leben!

Wohlfahrtsverbände könnten auch im Bereich der ehrenamtlichen Mitarbeiter prüfen, ob nicht der eine oder andere dafür geeignet aber auch interessiert ist, eine richtige Anstellung zu bekommen.

Literatur-Tipp:

Buch: „Das Pflegestärkungsgesetz 1, Was ist zu tun? Chancen und Risiken“
von Andreas Heiber;
Vincentz Network, Hannover 2014

Veröffentlicht in:

Häusliche Pflege,
Ausgabe 09/2016

© **Andreas Heiber**

System & Praxis Andreas Heiber

Platzstraße 49a, 33611 Bielefeld

Tel. 0521/801 8247, Fax: 0521/801 8248

E-Mail: info.heiber@SysPra.de;

www.SysPra.de