

3. Altenhilfekongress des Caritasverbands für die Diözese
Münster e.V. – 10. Mai 2023



Kompetenzorientierte Arbeitsteilung als Chance für die Langzeitpflege in Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. Klaus Wingenfeld
Institut für Pflegewissenschaft an der Universität Bielefeld

1

Es gibt viele gute Gründe, die derzeitige Situation mit Sorge zu betrachten...

Immer häufiger: Versorgungsengpässe

Unverhältnismäßig lange Prozesse bei Strukturveränderungen

Reformstau und zum Teil erschöpfte Mitarbeiter*innen

Beginnende „Ruhestandswelle“

Fehlende Mitarbeiter*innen, insb. fehlende Fachkräfte

Konkurrenz der Sektoren um Fachkräfte

2

**Gemeinsame Empfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI
zum Inhalt der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 SGB XI
vom 22.02.2023:**

„Regelungen zur Mindestpersonalausstattung unter Berücksichtigung von § 113c Absatz 1 SGB XI konnten zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Empfehlungen nicht getroffen werden“ (Präambel).

*

„Nach der aktuellen Rechtslage ist ein Einstieg in die neue qualifikationsbezogene Systematik (...) erst dann möglich, wenn Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung (...) in ausreichender Anzahl zur Verfügung steht“.
(Anlage zur Bundesempfehlung)

3



1992

4

Heutiger Schwerpunkt:
**Wo liegen die Chancen und
Entwicklungsperspektiven?**

5

Projekt
**„Weiterentwicklung der qualifikations- und
kompetenzorientierten Arbeitsteilung in der
stationären Langzeitpflege“ (KOA)**

Institut für Pflegewissenschaft an der Universität Bielefeld
mit vielen Kooperationspartnern

Gefördert vom MAGS NRW

Seit Frühjahr 2022

6

**Aufgabe des Projekts:
Schaffung der Strukturen, die für eine erfolgreiche
personelle Umstrukturierung benötigt werden**

- 1) Wissen, Konzepte, Know How
- 2) Referenzeinrichtungen
- 3) Einrichtungsinterne Unterstützung der Mitarbeiter*innen
- 4) Angebote zur Unterstützung der Pflegeeinrichtungen
- 5) Weiterentwickelte Formen der Zusammenarbeit im Land

7

**Das Projekt ist eigentlich ein
Entwicklungsprozess**

8

**Arbeitsteilung in Abhängigkeit von
Qualifikationen und Kompetenzen
(grades and skills)**

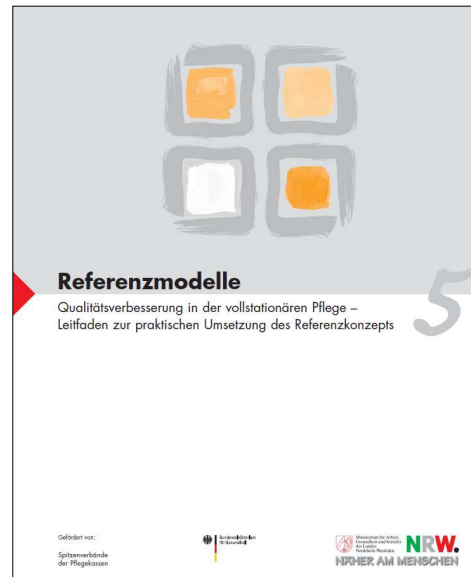
9

**Die vorhandene Fachlichkeit stabilisieren und
die Arbeitsteilung weiterentwickeln, um...**

- Versorgungsqualität zu erhalten
- Überforderungen von Mitarbeiter*innen zu vermeiden
- trotz vieler Krisen Arbeitszufriedenheit zu erhalten
- realistische Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen
- Veränderungen durch die neue Personalbemessung besser auffangen und positiv nutzen zu können – egal, wie sie am Ende aussehen

10

**Das alles ist für
NRW nicht neu...**



11

**Weiterentwicklung der Arbeitsteilung
ist auch unabhängig von Vorgaben zur
Personalbemessung eine dringliche
Aufgabe!**

12

Zentrale Herausforderungen auf dem Weg zu einer neuen Arbeitsteilung:

- Stabile fachliche Basis sicherstellen
- Durchdachte, fachlich begründete Arbeitsteilung schaffen
- Neuausrichtung der Personalentwicklung
- ... und Fehlentwicklungen vermeiden

13

1) Fachliche Basis gewährleisten: Geeignete Voraussetzungen für eine professionelle Pflegeprozesssteuerung schaffen

- Eine Gruppe von Fachkräften, die bereit und in der Lage sind, besondere Versorgungsverantwortung zu übernehmen
- Steuerung durch organisatorische Anpassung ermöglichen
- Steuerung durch Akzeptanz im Team ermöglichen
- Kommunikation gewährleisten
- Professionelles Verständnis des Pflegeprozesses
- Kompetenzförderung – auch bei den Fachkräften

14

Assessment

**Zielformulierung
Maßnahmenplanung**

Durchführung

**Evaluation
(Ergebnissicherung)**

**Was heißt
Pflegeprozesssteuerung?**

**Eine Selbstverständlichkeit
für Pflegefachkräfte?**

15

Assessment: Den Bedarf und die Lebenssituation der Bewohner*innen verstehen

- Prozess im Kopf, nicht auf dem Papier
- Besonderer Blick auf die Ressourcen
- Setzt Fachkenntnis voraus
- Setzt Kommunikation mit Kolleg*innen voraus
- Setzt Vertrautheit und Kommunikation mit den Bewohner*innen voraus

16

1) Fachliche Basis gewährleisten: Geeignete Voraussetzungen für eine professionelle Pflegeprozesssteuerung schaffen

- Eine Gruppe von Fachkräften, die bereit und in der Lage sind, besondere Versorgungsverantwortung zu übernehmen
- Steuerung durch organisatorische Anpassung ermöglichen
- Steuerung durch Akzeptanz im Team ermöglichen
- Kommunikation gewährleisten
- Professionelles Verständnis des Pflegeprozesses
- Kompetenzförderung – auch bei den Fachkräften

17

Fachliche Basis gewährleisten: Chancen

- Qualitätssicherung
- Verantwortlichkeiten: Transparenz im Team
- Persönliche Weiterentwicklung – auch bei Assistenzkräften
- Fachliches Selbstbewusstsein
- Mitarbeitermotivation
- Bindung und Gewinnung von Fachkräften

18

Womit wollen Sie neue Mitarbeiter*innen gewinnen?

1) „Sie übernehmen bei uns für bis zu 30 Bewohner die Pflegeplanung. Die Zahl schwankt im Laufe der Zeit, denn die Fachkräfte wechseln sich immer ab dabei. Wir erwarten auch keine besondere Fachlichkeit von Ihnen, es genügt, wenn wir keine Probleme mit den Prüfbehörden haben. – Ach ja: Bei uns müssen alle Fachkräfte im Wechsel im Nachtdienst arbeiten, aber das gibt ja gutes Geld!

Wir erwarten im Laufe des Jahres einige Verbesserungen. Sie wissen ja: Es kommt zusätzliches Assistenzpersonal. Wir wissen noch nicht genau, wie, aber bestimmt entlastet das auch die Fachkräfte“.

19

Womit wollen Sie neue Mitarbeiter*innen gewinnen?

2) „Wir haben gerade unsere Arbeitsteilung angepasst. Als prozesssteuernde Fachkraft können Sie in unserem Haus für einen festen Bewohnerkreis (ca. 12 Personen) dauerhaft die Versorgungsverantwortung übernehmen. Wir legen Wert darauf, dass auf hohem fachlichen Niveau gearbeitet wird, und unterstützen Sie dabei mit Fortbildungen und individuellem Coaching. Für das Mehr an Verantwortung, das Sie tragen, zahlen wir außerdem einen kleinen Zuschlag. Von den prozesssteuernden Fachkräften erwarten wir keine Mitarbeit im Nachtdienst. Wir wünschen uns aber eine aktive Mitwirkung bei Qualitätsentwicklungsprozessen“.

20

2) Arbeitsteilung sorgfältig definieren

- Arbeitsteilung zwischen den Fachkräften
- Arbeitsteilung zwischen Fachkräften und Assistenzkräften
- Arbeitsteilung zw. Fachkräften und Wohnbereichsleitungen
- Zusammenarbeit zwischen Fachkräften und
 - Betreuungskräften – Sozialem Dienst
 - Hauswirtschaft – Auszubildenden u.a.
- Zusammenarbeit zwischen Fachkräften und externen Stellen/Personen

Definition einer neuen Arbeitsteilung erfordert die Einbeziehung aller Mitarbeitergruppen!

21

3) Neuausrichtung der Personalentwicklung

- Neueinstellungen
- Begleitung der Auszubildenden
- Gezielte Integration junger Fachkräfte
- Förderung der Assistenzkräfte
- Zielgruppenspezifische Fortbildungen
- Kollegiale Beratung und internes Coaching
- (Integration von Mitarbeiter*innen aus anderen Ländern)

22

Arbeitsteilung sorgfältig definieren und Neuausrichtung der Personalentwicklung: Chancen

- Pflegende erleben sich als Gestaltende
- Alte Probleme können angegangen werden („was mich immer schon gestört hat...“)
- Die Einrichtung entwickelt Strukturen, mit denen sie zukünftige Herausforderungen meistern kann
- Im Prozess werden Ressourcen entdeckt, die einem bislang entgangen sind
- Qualifizierung und Qualitätsentwicklung mit spürbaren Ergebnissen

23

Moderne Form der Funktionspflege

- Pflegeprozesssteuerung durch 2-3 Fachkräfte im Büro
- „Tourenplanung“ für die Behandlungspflege quer durch alle Wohnbereiche
- „Tourenplanung“ für Assistenzkräfte je nach Qualifikationsniveau quer durch alle Wohnbereiche
- Kommunikation? Soziales Leben? Vertrautheit mit der Situation der Bewohner*innen?

24

Zentrale Herausforderungen auf dem Weg zu einer neuen Arbeitsteilung:

- Stabile fachliche Basis sicherstellen
- Durchdachte, fachlich begründete Arbeitsteilung schaffen
- Neuausrichtung der Personalentwicklung
- ... und Fehlentwicklungen vermeiden

25

Fazit

- An kompetenzorientierter Arbeitsteilung führt kein Weg vorbei
- Warten auf vorgefertigte Lösungen? Es wird kein Rezept geben.
- Anstrengende Entwicklungsprozesse
- Bereitschaft zu offener und wertschätzender Diskussion.
- Bündelung der Kräfte
- Die eigene Fachlichkeit festigen – sie ist Grundlage von allem

26

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit**

www.uni-bielefeld.de/IPW

