

Personalentwicklung und Personalbeschaffung Helferinnen

Entwickeln Sie Ihre Pflege“helfer“innen zu Assistenten (der Pflegefachkräfte)

Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass immer mehr Patienten versorgt werden müssen. Gleichzeitig wird es immer weniger an potentiellen Pflegefachkräften geben.

Diese beiden Entwicklung spielen sich in den nächsten 15 Jahren ab, dann stagniert das Wachstum ein paar Jahre, um dann in ca. 40 Jahren zu seinem Höhepunkt zu kommen.

Erste Auswirkungen sind schon jetzt deutlich in den Pflegediensten zu sehen und zu spüren. Es gibt mancherorts schon Pflegedienste, die keine Patienten mehr annehmen können.

Unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ist es heute immer noch so:

Pflegefachkräfte rechnen sich besser, weil

- (1) „Helferinnen“ **mehr Leitung** benötigen zur Einarbeitung, Anleitung und ständigen Kontrolle
- (2) durch Einsätze verschiedener Qualifikationen mehr und zusätzliche Absprachen notwendig sind, also die **Organisationszeiten höher** sind.
- (3) durch Einsätze von Helferinnen für „einfachere“ Tätigkeiten – losgelöst von der Behandlungspflege oder anderen Einsätzen der PFK – **zusätzliche Fahrt- und Wegezeiten** entstehen.
- (4) bei niedriger PFK-Quote **nicht so viele gemischte Einsätze möglich** sind, bei den sehr effizient sowohl SGB V-, als auch SGB XI-Leistungen erbracht werden.

... aber auch, weil die Lohnunterschiede zwischen Pflegefachkräften und Helferinnen in den meisten Fällen bzw. in Tarifsystemen nicht so hoch sind, als dass die vier genannten Punkte aufgewogen würden.

Diese Gründe und Phänomene gelten jedoch in Zukunft nicht mehr.

Löhne von PFK werden steigen. Je höher aufgrund von Angebot und Nachfrage die Lohn- und Gehaltsunterschiede von Pflegefachkräften und anderen Mitarbeitern werden, desto betriebswirtschaftlich interessanter werden die Helferinnen. Aber nicht unter den heutigen Bedingungen. Sie müssen weiter entwickelt werden, und die Qualität verlässlich gesichert werden.

Wahrscheinlich wird die Pflege in ihrer jetzigen (getrennten Form von SGB V und SGB XI) auch nicht mehr finanzierbar sein. Schon jetzt versuchen Krankenkassen (vermutlich/scheinbar aus Kostengründen) die Definitionen für die Voraussetzungen zur Erbringung der Behandlungspflege nach unten anzupassen, d.h. bestimmte Leistungen der Behandlungspflege können auch schon von Helferinnen erbracht werden. Meist ist diese Neudefinition verbunden mit einer Absenkung der so oder schon zu niedrigen Vergütungen für SGB V.

Ein neues Modell für Pflegefachkräfte

Für die Zukunft ist es denkbar, dass eine PFK für 5 bis 10 Assistentinnen verantwortlich ist. PFK werden wesentlich weniger selbst in die Pflege gehen. Sie werden die Assistentinnen

n einarbeiten, n schulen, n begleiten, n kontrollieren, und ggf. n korrigieren, und verantwortlich sein für deren Personalentwicklung.

Vom jetzigen Zustand werden Sie zu einem zukünftigen kommen müssen. Das wird nicht von heute auf morgen geschehen können. Sie benötigen einen langen Atem, um die heutigen Helferinnen zu Assistentinnen zu entwickeln.

Es handelt sich also um einen Personalentwicklungs-Prozess.

Das Hier, und die Zukunft

Darstellung

	Heute	In 10 Jahren
Ausbildung	§ Keine notwendig, ggf. „6-Wochen-Kurs“	§ am besten 1-jähriger Helferinnen-Kurs § aufbauend und ständig begleitend Fortbildungen
Einsatzgebiete	§ Überwiegend Grundpflegen und hauswirtschaftliche Versorgung, Alltagsassistenzen	§ In weiten Teilbereichen der Behandlungspflege unter Anleitung und Verantwortung der Pflegefachkräfte § Pflege und Hauswirtschaft § Tätigkeiten im Vorfeld von Pflege
Übliche Bezeichnungen	§ Helferinnen, § „un- und angelernte Mitarbeiter“, § „nicht examinierte Mitarbeiter“ §	§ Gesundheits- und Pflegeassistent § Alltagsassistenten § Pflegekräfte

PDLpraxis-Tipps zur Personalpolitik für Helferinnen

- (1) Ziel der Personalentwicklung für Helferinnen sollte sein, dass Sie als Ergebnis der Veränderungen auch zu einer wertschätzenderen Bezeichnung der Mitarbeiter kommen: Nennen Sie sie „Assistentinnen“. Vermeiden Sie diskriminierende Bezeichnungen wie
- „nicht examinierte“ Mitarbeiter,
- ungelernte Mitarbeiter.
- (2) Sobald die Mitarbeiterinnen im „Pflege“dienst unterkommen (und nicht in einer ausgegliederten Service GmbH) unterliegen sie dem Mindestlohn, der in der Pflege. Überlegen Sie sich, ob es nicht sinnvoll ist, die Versorgung der Pflegebedürftigen und die Haushaltshilfen u.ä. in zwei getrennten Rechtsformen/Firmen zu führen. Weitere Stichworte: Umsatzsteuer- und Gewerbesteuerpflicht.
- (3) Schaffen Sie einen Lohnabstand von drei bis fünf EUR pro Stunde zwischen den Pflegefachkräften und den Helferinnen. Die Pflegefachkräfte werden in Zukunft noch mehr Verantwortung und Managementaufgaben wahrnehmen müssen.
- (4) Mit der Ausbildung ist es nicht getan. Die Weiterentwicklung der Assistentinnen muß kontinuierlich und dauerhaft erfolgen.
- (5) Grundlage sollte ein Fortbildungsplan sein, der die Mitarbeiter entsprechend den Bedürfnissen Ihres Dienstes auffordert, in bestimmten Intervallen ganz bestimmte Inhalte vermittelt. Kenntnisse und Fähigkeiten sollten gleichmäßig auf alle Mitarbeiterinnen verteilt werden. Verpflichtend.
- (6) PFK sind auch zuständig für das Qualitätsmanagement und die Fortbildung der Assistentinnen.

Personalentwicklung Pflegedienstleitungen

In der nächsten Ausgabe von PDL-praxis (09/2010) lesen Sie, wie Sie Personalentwicklung und ggf. Personalbeschaffung für Pflegedienstleitung bewerkstelligen.

Personalentwicklung Verwaltungskräfte

Auch der Arbeitsbereich einer Verwaltungskraft ändert sich, v.a. bei Einführung der EDV-gestützten Personal-Einsatz-Planung. Wie Sie die Verwaltungskraft zu einer Assistentin derGf oder Pflegedienstleitung entwickeln, lesen Sie in PDL-praxis (10/2010).

BWL-Lexikon

Personalbeschaffung

Die Personalbeschaffung ist ein Teil des Personalwesens, und kümmert sich um das Finden und Einstellen von neuem Personal. Die P. ist in einem ambulanten Pflegedienst am besten angesiedelt bei der PDL. Sie berechnet den Personalbedarf, sie ist am „nächsten“ dran und hat letzten Endes die Verantwortung für das Betriebsergebnis. Sie sollte schnell über die Einstellung von neuem Personal entscheiden (können). Für die P. gibt es unterschiedliche „klassische“ Methoden, aber auch neue Möglichkeiten: Stellenanzeigen, Meldung beim Arbeitsamt, direktes Ansprechen von gewünschten Mitarbeitern, Mitarbeiter werben Mitarbeiter, Kampagnen in anderen Bundesländern, usw.

Thomas Sießegger

Dipl. Kfm., Organisationsberater und Sachverständiger für ambulante Pflegedienste
Internet: www.siessegger.de
Email: pdl-praxis@siessegger.de