

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor dem Hintergrund der Neuausrichtung in der Politik und der damit verbundenen Regierungsbildung, haben wir im Folgenden einige aus unserer Sicht relevante Themen aus dem Pflegepersonalbereich für Sie zusammengestellt:

- 1. Personalmangel und Koalitionsvertrag**
- 2. Neue Regelung zur Personalplanung in Kliniken**
- 3. Steuerungsinstrumente zum Ausgleich von Schwankungen beim Pflegepersonal**
- 4. Personalmangel in der Altenhilfe**
- 5. Neue Wege in der Ausbildung zur Pflegefachkraft durch Einsatz von Technik**
- 6. Über uns**



1. Personalmangel und Koalitionsvertrag

Die zukünftige Bundesregierung sollte ein deutliches Zeichen für die Stärkung der Pflege setzen. „Wir erwarten in einem Koalitionsvertrag eine klare Aussage, wie der Fachkräftemangel in diesem Bereich angegangen werden soll. Erster Schritt muss es sein, das Pflegepersonalbedarfsbemessungsinstrument, die PPR 2.0, das der Deutsche Pflegerat, ver.di und wir gemeinsam entwickelt haben, als Interimsinstrument umgehend einzusetzen“, erklärte Dr. Gerald Gaß, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG), anlässlich des deutschen Pflorgetags in Berlin.

Die Corona-Pandemie hat jedem Politiker deutlich gemacht, dass ohne Personal keine Versorgung möglich und der Personalmangel die größte Herausforderung ist. Aber auch die Krankenhäuser selber müssen ihren Anteil leisten, um die Arbeitsbedingungen bestmöglich zu gestalten. „Wir müssen verlässliche gute Arbeitgeber sein,

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen und auch gut bezahlen. Dazu brauchen wir verlässliche Rahmenbedingungen, eine deutliche Entbürokratisierung des Berufes und verlässliche Finanzierungsgrundlagen und Strukturen“, so Gaß.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

<https://www.dkgev.de/dkg/presse/details/kuenftige-koalition-muss-zeichen-fuer-die-pflege-setzen>

2. Neue Regelung zur Personalplanung in Kliniken

Mit dem „Pflegepersonalbedarfsbemessungsinstrument“, das in Anlehnung an die bisherige Pflegepersonal-Regelung (PPR) kurz PPR 2.0 durch die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) genannt wird, ist dem Deutschen Pflegerat, der Gewerkschaft ver.di und der DKG ein großer Schritt bei der Bewältigung der Personalkrise in der Krankenpflege gelungen.

Was kennzeichnet die Regelung?

Patienten werden täglich in je vier Grund- und Spezialpflege-Leistungsstufen eingeteilt. Jeder Stufe ist ein Minutenwert zugeordnet. Hinzu kommen Grund- und Fallwerte als Basis. In der Summe ergibt sich so ein Zeitwert pro Patient, der den Pflegepersonalbedarf abbildet. Der zusammengefasste Wert aller Patienten ergibt den Pflegepersonalbedarf des Hauses. Die PPR 2.0 berücksichtigt zudem aktuelle Entwicklungen in der Pflege. Außerdem wurde das Zeitintervall verändert: Als Nachtschicht gilt jetzt erst die Zeit zwischen 22 und 6 statt wie bisher ab 20 Uhr. Insgesamt ergibt sich in erster Einschätzung eine durchschnittliche Steigerung des Pflegezeitbedarfs pro Patient um 8,1 Prozent gegenüber der alten PPR.

Was ist zu erwarten?

Mit der PPR 2.0 soll das Pflegepersonal zielgerichtet eingesetzt werden, um eine hohe Qualität zu sichern. Die Verantwortung für die Personalallokation wird somit mit diesem Instrument ins Krankenhaus zurückgeholt. Die neue Pflegepersonalbemessung wird Pflegekräfte entlasten und so einen Beitrag zur höheren Attraktivität des Berufs leisten. Angesichts eines mittelfristigen Personalbedarfs von mindestens 40.000 Kräften ist dieser Effekt von größter Bedeutung. Der Gesetzgeber soll die PPR 2.0 zügig aufgreifen und zeitnah den Gesetzgebungsprozess starten, der dann die bestehenden Pflegepersonaluntergrenzen ersetzen wird.

Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/2_Themen/2.5._Personal_und_Weiterbildung/2.5.0._PPR_2.0/Kurzdarstellung_des_Pflegepersonalbedarfsbemessungsinstruments_PPR_2.0.pdf

3. Steuerungsinstrumente zum Ausgleich von Schwankungen beim Pflegepersonal

Aufgrund einer Studie des Deutschen Vereins für Krankenhaus-Controlling e.V. (DVKC) setzen über 75% der Kliniken die Arbeitszeitkonten ein, um Schwankungen beim Pflegepersonal auszugleichen. Des Weiteren setzen über 50% die Möglichkeit der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung ein. Besondere Ausfall- oder Springer Konzepte werden von jeder zweiten Einrichtung genutzt. Der Austausch von Pflegepersonal aus anderen Einrichtungen (ca. 20%) oder der Einsatz von digitalen Lösungen mit knapp über 8% kommt dagegen kaum zum Tragen.

(Quelle: Studie der DVKC und Curacon „Controlling im deutschen Krankenhausesektor 2021“)



4. Personalmangel in der Altenhilfe

In der Altenhilfe ist es offensichtlich, dass es zu wenig pflegende Hände gibt, die unsere pflegebedürftigen alten Menschen versorgen. Mehr als 80 % halten einen vermehrten Einsatz von weniger qualifizierten Personal für unumgänglich. Immerhin noch mehr als 70 % erkennen trotz der politischen Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen keine Trendumkehr beim Fachkräftemangel. Das Thema Personal bleibt als größte Herausforderung der Altenhilfe bestehen und wird durch die COVID-19-Pandemie nur noch verschärft.

Um die bedarfsgerechte Versorgung sicherzustellen rechnet bspw. die Gewerkschaft ver.di mit einem Bedarf von allein 110.000 zusätzlichen Pflegefachkräften. Prognosen rechnen bis 2030 sogar mit einem Mehrbedarf von 300.000 Stellen.

Die Personalsituation folgt linear den demographischen Veränderungen, die unsere Gesellschaft erfassen, und wird auf absehbare Zeit nicht abebben. Besonders dramatisch ist die Situation schon heute in der Altenhilfe. Im ambulanten Bereich nehmen viele Pflegedienste keine neuen Patienten mehr auf und in ersten Pflegeheimen werden Patienten wegen fehlendem Personal abgelehnt.

Schon jetzt sind in einigen Regionen mehr als 40% der Pflegekräfte über 50 Jahre alt, wodurch die Versorgung mit Pflegeleistungen dort bereits heute ernsthaft gefährdet ist.

Schwierige Arbeitsbedingungen, Überstunden und häufige Wochenenddienste bereits während der Ausbildung führen dazu, dass die Abbruchquoten in Pflegeberufen mit ca. 30% enorm hoch sind. Daneben spielt auch der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten eine große Rolle. Auch hierbei sind die Arbeitsbedingungen oft ursächlich. Hinzu kommt, dass viele Einrichtungen sogar gezielt auf mehrere Teilzeitkräfte setzen, um flexibler agieren zu können. Rechnet man allein die Zahl aller 730.000 Beschäftigten in Pflegeheimen auf tatsächliche Vollzeitstellen um, bleiben nur 552.000 Angestellte.

Mehr dazu finden Sie unter

<https://www.curacon.de/neuigkeiten/neuigkeit/altenhilfebarometer-2021>

sowie unter

<https://www.pflegenot-deutschland.de/ct/personalmangel-pflege/>

5. Neue Wege in der Ausbildung zur Pflegefachkraft durch Einsatz von digitalen Technologien

Eine außerordentlich wichtige Rolle in der Diskussion um Lösungsansätze für die Herausforderungen der Gesundheitsversorgung spielen **digitale und assistive Technologien**. Für den Transfer in den Pflegealltag ist es erforderlich, Akzeptanz zu schaffen und Pflegefachpersonen in den Prozess der Digitalisierung des Gesundheitswesens zu integrieren. Allerdings wird im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz bisher kaum Wissen für einen kompetenten Umgang mit Technologie vermittelt.

In einer Online-Umfrage der HBSscience wurde versucht zu ermitteln, welches Maß an Aufgeschlossenheit und Fortbildungsinteresse bei Pflegeschülerinnen und Pflegeschülern gegenüber digitalen und assistiven Technologien überhaupt vorhanden ist.

Die Ergebnisse sind eindeutig.

Denn die Nutzung von Computern können sich 94,7% der insgesamt 415 Befragten im Klinik- oder Praxisalltag vorstellen, die Nutzung von Tablets 61,9% und die Nutzung von Smartphones 51,1%.

- Je zwei Drittel schätzen ihre **Aufgeschlossenheit** zu Technologie als hoch und ihr **Wissen** diesbezüglich als niedrig ein.
- Der Aussage, dass ihnen **Schulungen** zum bedarfsgerechten Einsatz technischer Lösungen **fehlen**, stimmen 71,8% der Auszubildenden zu.
- Dies geht einher mit einem **hohen Fortbildungsinteresse** der Auszubildenden, das abhängig vom Thema, von 64,8–83,4% der Befragten geäußert wird.

Fazit: Der Bedarf und die Bereitschaft einer grundständigen Qualifizierung zu digitalen und assistiven Technologien im Rahmen der Pflegeausbildung – aber auch darüber hinaus – werden in dieser Befragung deutlich.



Ein gutes Beispiel für die Umsetzung zeigt die Evangelische Altenhilfe St. Georgen: Sie setzt als Unterstützung in der Ausbildung zur Pflegefachkraft 3D-Brillen ein, so dass die Auszubildenden die Anatomie des menschlichen Körpers dreidimensional kennenlernen können. So wird durch den Cyber-Classroom unsichtbares sichtbar und erlebbar gemacht, um komplexe Sachverhalte besser verstehen zu können. Gerade für Auszubildende aus anderen Ländern ist es oftmals schwierig, dem Unterricht sprachlich folgen zu können und komplexere Sachverhalte zu verstehen. Mit dieser Technik können u.a. Nervensysteme, der

Blutkreislauf oder Verdauungsprozesse in Echtzeit erlebbar und somit verständlicher dargestellt werden.

Ausführlicheres dazu unter:

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s16024-020-00337-5.pdf>

sowie unter

<https://www.suedkurier.de/region/schwarzwald/st-georgen/Dreidimensional-wird-die-Ausbildung-erst-richtig-cool-Azubis-wandern-durchs-offene-Herz;art410944,9980157>

6. Über uns

wecare professional vermittelt Pflegefachkräfte aus Asien und Auszubildende für den Pflegeberuf.

Unser Leistungsspektrum unterliegt einem ganzheitlichen Ansatz, so dass wir auf Basis Ihres Anforderungsprofils sämtliche Prozesse abbilden. Dies beinhaltet insbesondere die Rekrutierung und Sprachausbildung bis B2, Integrationskurse bereits im Heimatland, die Anreiseplanung sowie die Übersetzung/Beglaubigung sämtlicher Dokumente und die Umsetzung aller erforderlichen behördlichen Themen wie Anerkennung, Arbeitsmarktzulassung und Visum. Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Beantragung von Fördergeldern.

Des Weiteren stellen wir ab Ankunft in Deutschland ein Personnel Care Management als Integrationshilfe zur Verfügung, um die Pflegekräfte von Beginn an bei allen Themen außerhalb des Arbeitsplatzes zu unterstützen. Somit wird auch die Eingewöhnungsphase optimal gestaltet.



Weitere Informationen entnehmen Sie gerne unserer Website unter:

www.we-care-professional.com

oder unserer Broschüre unter:

https://we-care-professional.com/app/uploads/2021/05/wecare-professional_Broschüre_2021.pdf

oder erhalten Sie telefonisch unter: +49 40 68 99 64 84.

wecare professional GmbH

[Schenkendorfstraße 22](#)

[22085 Hamburg](#)

[Deutschland](#)

Tel.: +49 40 68 99 64 84

E-Mail: info@we-care-professional.com

Wenn Sie dauerhaft "wecare professional news" abbestellen möchten, senden Sie uns bitte eine Nachricht an: mail@we-care-professional.com