

PERLE

Multiprofessioneller Personalmix in der Langzeitpflege

Dr. Andreas Marg

Gemeinsam statt einsam – 2. Fachtagung der LAG Hauswirtschaft Baden-Württemberg



Baden-Württemberg
Ministerium für Soziales und Integration

Hintergrund

- Es wird in der Fachwelt kontrovers diskutiert, inwieweit eine stark auf Pflegefachkonzepte, etwa bei Hausgemeinschaften und Pflegewohngruppen in stationären Einrichtungen, weiterhin angemessen ist.
- Anlass sind die enormen Herausforderungen, vor denen die stationäre Langzeitpflege steht.
 - Fachkräftemangel (vor allem in der Altenhilfe)
 - Fachkraftquote (50%)
- Flexibilisierung der Fachkraftquote in B-W durch die LPersVO
 - Diese ermöglicht einen Personalmix und kann gleichzeitig die Qualität der Betreuung in Einrichtungen erhöhen
- Stärkung der hauswirtschaftlichen Strukturen in §13 LPersVO



Projektrahmen

- **Forschungsfrage**

Wie kann ein multiprofessioneller Personalmix so gestaltet werden, dass einerseits positive Effekte für die Bewohner nachweisbar sind und andererseits die Beanspruchung für die Mitarbeiter reduziert werden kann?

- **Projektlaufzeit** war ab 01.01.2015 auf drei Jahre angelegt
- Gefördert mit 288.036 € Landesmitteln durch das Sozialministerium
- Unterstützt durch einen Projektbeirat
- **Wissenschaftliche Begleitung** durch die Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar und die Katholische Hochschule Freiburg



Vorgehensweise

- Untersucht wurden acht Heime, in denen bereits mit einem Personal- und Pflegemix gearbeitet wird. (Best- Practice-Modelle)
 - vier davon Varianten des „klassischen“ Pflegeheims
 - Vier davon Varianten der „Hausgemeinschaft“
- **Methodenmix:**
Verknüpfung quantitativer und qualitativer Methoden u.a. durch Dokumentenanalyse, Interviews, teilnehmende Beobachtungen, Onlinebefragung



Hauswirtschaft

- Vielzahl an Benennungen tauchten dort auf z. B.
 - „zusätzliche Betreuungskraft“, Alltagbegleiter, Präsenzkraft
 - Aber auch weitere Benennungen wie Alltagshelfer, Lebenshelfer, etc.
 - keine fachliche Begründung dieser Vielfalt

- **Kernaufgaben:**

Sie führen den Haushalt einer Hausgemeinschaft mit allen dazugehörigen Tätigkeiten, wie Erstellung der Speisepläne, Zubereitung der Mahlzeiten, Raumgestaltung und Reinigung, einfache grundpflegerische Tätigkeiten und Kontaktpflege zu Angehörigen.

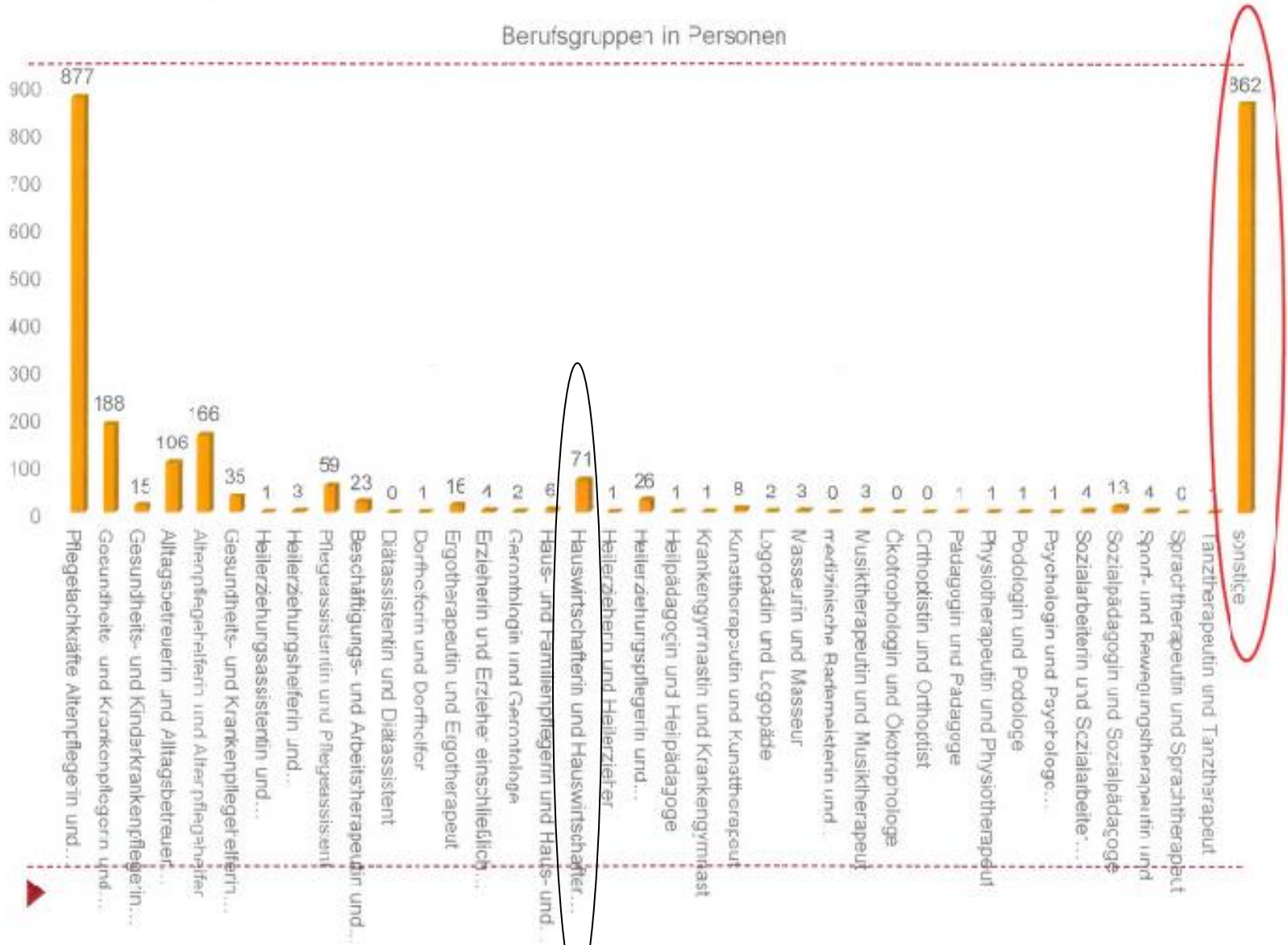


Zentrale Ergebnisse



Berufsgruppen

Berufsgruppen in Personen



Zentrale Ergebnisse

- Große Heterogenität im Hinblick auf die konkrete Gestaltung des Personalmix
- Große Heterogenität hinsichtlich Personalstruktur, Bewohnerzahl, Präsenzkräfte
- Kernbereiche der Einrichtungen sind vor allem Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung
- Es hat sich gezeigt, dass die Möglichkeiten der LPersVO nicht in allen Einrichtungen umfänglich ausgeschöpft werden



Zentrale Ergebnisse

- Vor allem für die Pflege ergaben sich Veränderungen, wenn Aufgaben wie Aktivierung oder Betreuung abgegeben werden konnten/mussten und sie sich vor allem auf die medizinische Pflege konzentrieren.
- Gleichzeitig bedeutet es für die Pflegenden auch, Kontrolle über den Alltag der Bewohner*innen an andere Berufsgruppen abzugeben.
- Auffällig auch die Vielzahl von Benennungen wie Alltagshelfer und Lebenshelfer, ohne fachliche Begründung
 - oft unklare Rollenverhältnisse erörtert



Zentrale Ergebnisse

Aussagen zum Personalmix waren sehr ambivalent

- Angst der Altenpflege, dass ihr Berufsbild immer mehr abschmelze und die Betreuungskräfte, den Fachkräften die „schönen“ Tätigkeiten wegnehmen.
- Mitarbeiter erleben Personalmix teilweise eher als Mittel der Reduktion der Mitarbeiterkosten, andere sehen sich durch Alltagbegleiter auch entlastet.



Zentrale Ergebnisse

Arbeitsentlastung

- Zeitmangel, Personalmangel und Stress wurden von Beschäftigten aber auch von Bewohnern unabhängig von der Einrichtung thematisiert.
- Große Unterschiede bei Qualifikationen und Aufgabenbereiche
- Viele angelernte Kräfte, Quereinsteiger
- Verschiedene Ethnien
 - Erhöhen Komplexität der Anforderungen
- **Arbeitsentlastung durch zusätzliche Berufsgruppen ist möglich.** Pflegekräfte werden entlastet, indem sie sich auf ihr pflegerisches Aufgabengebiet konzentrieren können.
 - Komplexität im Arbeitsalltag nimmt ab
 - Effektivität ihrer professionellen Rolle nimmt zu



Zentrale Ergebnisse

Arbeitsentlastung

- Entlastung ist also nur möglich, indem die Komplexität auf Alltagsbegleiter, Präsenzkkräfte, soziale Betreuung und Hauswirtschaft übertragen wird.

„ ich kann nur aus dem Gefühl heraus ihnen das sagen, dass ich mitbekomme, dass die Mitarbeiter locker sind und nicht so angespannt sag ich jetzt einfach mal so und nicht gehetzt werden ja. Aber letztendlich, um da (...) eine genaue Antwort zu bekommen, muss man die Mitarbeiter direkt fragen und nicht wenn ich dabei sitze, sondern man geht hin, sie, hätten sie mal fünf Minuten Zeit?“(Einrichtungsleiter)



Zentrale Ergebnisse

Lebensqualität

- Lebensqualität und Mitarbeiterbelastung erklären sich größten Teils aus dem Individuum heraus
- Theoretische Konzepte als Bezugsquelle für Handlungsorientierung fehlen

„und auch für mich zum Beispiel gehört es zu Lebensqualität dazu, wenn ich jemand pflege und aus dem Zimmer herausbringe, dann ist der für mich schon gekämmt, eingecremt, sauber. Einfach für mich, also ich möchte auch so aus dem Haus gehen, wenn ich unter andere Menschen gehe.“ (Pflegehilfskraft)



Zentrale Ergebnisse

Lebensqualität

- **Insgesamt zeigt sich aber auch bei den Aussagen der Mitarbeiter und Leitungen ein Muster, dass ein interdisziplinäres Team, in einer gut abgestimmten Zusammenarbeit einen ganzheitlichen Blick auf die Bewohner ermöglicht und die Lebensqualität fördert.**

„Die Präsenzkraft sorgt dafür, dass zum Beispiel das Essen schmeckt. Also Essen ist zum Beispiel auch was ganz Wichtiges. Wir von der Pflege schauen dass die Medikamente stimmen und dass dieser Mensch gut versorgt ist in der Behandlungspflege. Betreuung beschäftigt diesen Menschen. Also ohne eine Berufsgruppe von denen funktioniert es nicht“
(Pflegefachkraft)



Zentrale Ergebnisse

- Dort wo es gelungen ist, von Beginn an mehrere Professionen in Konzept und Umsetzung des Personalmix zu involvieren, diesen Prozess mit den Träger abzustimmen und ihn adäquat zu moderieren, wird sowohl von Bewohnern wie auch Mitarbeitern dieser Veränderungsprozess positiv erlebt.
- Grenzüberschreitungen sind Notwendig, um den Alltag gestalten und aufrechterhalten zu können. Zwar wird die Pflegefachkraft als Verantwortungsträger definiert, die zentralen Akteure scheinen aber die Alltagsbegleiter zu sein, die variabel zwischen Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung „switchen“



Kritische Einschätzung

- Ausgangsthese wurde bestätigt, wonach die Einrichtungen noch am Anfang stehen.
- **ABER: Das Projekt Personalmix ist auch in den Modelleinrichtungen eindeutig noch nicht abgeschlossen! Es handelt sich um einen Ausschnitt aus einem laufenden Prozess.**
- Vor allem eine inhaltliche Vermittlung an die Mitarbeiter und die Stärkung der Sinnhaftigkeit der konzeptionellen Veränderung wird eindeutig als besondere und ständige Aufgabe der Leitungskräfte gesehen.
- Die Chancen einer echten Partizipation aller Beteiligten in der Einrichtung werden derzeit nicht realisiert.



Kritische Einschätzung

- Bisher realisierte Modelle sind noch von sehr viel Zufälligkeiten und Inszenierungen abhängig. Es braucht dringend Veränderung, im Sinne von konzeptioneller Fundierung und Qualitätssicherung.
- **Weiterentwicklungsbedarf in Bezug auf:**
 - Abstimmung und sinnvolle Aufgabenverteilung
 - Evaluationsinstrumente und Qualitätssicherung
 - Konzeptionelle und fachliche Fundierung
- Die Ergebnisse des Projekts Perle bieten jetzt aber die Möglichkeit, die unter den landesspezifischen Bedingungen in Baden-Württemberg gesammelten Erfahrungen zum Personalmix auf der Bundesebene in die laufende Diskussion einzubringen.

