

## **Es ist unsere Pflege! - Maßnahmen der werte-geleiteten Personal- und Organisationsentwicklung zur Umsetzung der Personalbemessung nach § 113c SGB XI in Pflegeheimen der AWO in Bayern**

Die Novellierung des §113c SGB XI sieht Personalbemessungsschlüssel für Assistenz-, Hilfskraft- und Fachkraftpersonal in vollstationären Pflegeeinrichtungen vor, die ab Juli 2023 in den Pflegesatzverhandlungen nicht mehr überschritten werden dürfen. Sollten diese dennoch aus sachlichen Gründen überschritten werden, sieht der Gesetzgeber die Durchführung von geeigneten Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung vor. Entsprechende Modellprojekte zur Identifizierung „geeigneter Maßnahmen“ (im Sinne des §§8 Abs. 3b sowie 113c SBV XI) sind gerade erst in der Ausschreibungsphase. Einrichtungen und Träger stehen somit zum aktuellen Zeitpunkt vor der Herausforderung und haben zugleich die Freiheit, selbst gut begründete Maßnahmen zu entwickeln. Eine dieser Maßnahmen begleitet die Hans-Weinberger-Akademie der AWO e.V. seit dem 15.12.2022 unter dem Titel „*Es ist unsere Pflege!*“. Kern des Projekts ist das Heben und die (Weiter-)Entwicklung von Potentialen in der Pflege.

Zunächst soll Pflegehandeln in seiner Komplexität beachtet und sichtbar gemacht werden und somit Wertschätzung erfahren. Mit geeigneten Methoden wird Gelingendes im Pflegehandeln verstärkt und damit Flexibilität und Freiräume geschaffen. Diese entstehen sowohl im individuellen Beziehungsgefüge des Pflegehandelns, als auch interindividuell im Team und darüber hinaus dann auch gegenüber beteiligten Dritten - nicht zuletzt gegenüber den Kontrollinstanzen, in Pflegesatzverhandlungen oder in Argumentationen zu ordnungsrechtlichen Vorgaben resp. Änderungsbedarfen.

Das dem Projekt zugrundeliegende Verständnis von Pflegequalität geht dabei über einen rein normativen Ansatz hinaus. Mithilfe von Instrumenten wie Personaleinsatzplanung, Bewohnermanagement und Tourenplänen zu versuchen, gesetzliche Vorgaben, Ressourcen, Qualifizierungsniveaus und Pflegegrade miteinander in Einklang zu bringen und auf diese Weise Abläufe und Routinen zu optimieren, bleibt unabdingbar, ist aber nicht hinreichend. Zentrale Bedürfnisse sowohl der Pflegebedürftigen wie der Mitarbeitenden bleiben dabei unerfüllt. Ebenso wenig wird das motivationsstiftende und die Attraktivität der Pflege steigernde Potential gehoben, das sich mit einem Wechsel der Blickrichtung, weg von der Defizitorientierung, hin zur Ressourcenorientierung verbindet. In dem Projekt „*Es ist unsere Pflege!*“ wird eine breitere und tiefere Perspektive eingenommen. Beziehungszentriertes Pflegehandeln wird vertieft und vermehrt und damit ein anderes und besseres Niveau von Pflege erfahrbar werden. Sowohl die Bedürfnisse der zu Pflegenden wie auch die Kompetenzen der Mitarbeiter\*innen werden mit Methoden einer wertschätzenden Grundhaltung erhoben mit dem Fokus auf das bereits Gelingende (Appreciative Inquiry). Die praktische Umsetzung mit der theoretischen Rahmung durch Mike Nolans Senses Framework schafft Erfahrungsräume für zu Pflegenden wie für Mitarbeiter\*innen, in denen sie bedeutsames und Sinn stiftendes Pflegehandeln als neue Qualität der Pflege in

bereicherndem Umfeld und Kontext erleben. Mit Hilfe aus diesen Erfahrungen bereicherter Kommunikation (Übergaben, Visiten, Teamgespräche, Personalgespräche etc.) sowie im Transfer dieser Erfahrungen in alle Ebenen des Strukturmodells wird diese Art des komplexen und bereicherten Pflegehandels sichtbar gemacht und nachhaltig im Alltag der Einrichtungen verankert werden.

#### **Konkrete Umsetzungsschritte:**

Seitens der teilnehmenden Pflegeeinrichtungen – von der HWA beratend begleitet - bedarf es also zunächst der Analyse der Qualifikationsniveaus und des Skill-Mix der Teams sowie des Pflegegrademix- und -managements, einem Abgleich dieser Ergebnisse mit den Vorgaben nach §113c Abs. 1. und entsprechenden Vorbereitungen für Konzeptentwicklungen, Pflegesatzverhandlungen, Kontrollbesuchen etc.

Um die Kernebene des Projektes zu entwickeln werden folgende Interventionen mit den Projekteinrichtungen und ihren Teams angeboten:

- Entdecken dessen, was an gelingender Beziehungspflege bereits in den Teams umgesetzt wird und verstärken dieser Ansätze: Weg vom Defizitdenken hin zur Ressourcenorientierung.
- Sichtbarmachen von informellen Kompetenzen im täglichen Handeln, deren Beschreibung, Indikatoren und Steuerungsmethoden in Kombination mit den formalen Qualifikationsniveaus sowie den Check und die Verfeinerung von Delegationen
- Optimierung des Ressourceneinsatzes im Skill-Mix der Teams
- Fokussierung auf die Bedürfnisse von Pflegebedürftigen, die durch zu hohes Routinehandeln und Standardisierung nicht in den Blick kommen konnten
- Beachtung der Pflegearbeit, die durch die Pflegegrade nicht offensichtlich oder nicht ausreichend repräsentiert sind.
- Fokussierung der Pflegequalität, die in aus der Verstärkung beziehungsorientierter Pflege entsteht.

In Summe und dem Grunde nach entsteht mit dem Projekt „*Es ist unsere Pflege!*“ in einem fortlaufenden Prozess ein erweitertes und neues Verständnis dessen, wie in beziehungsorientierter Pflege Freiräume und Flexibilität entstehen für eine neue Art und Qualität von Pflege.

Diese gilt es dann nach Innen und Außen immer besser zu verstehen, zu operationalisieren, zu argumentierten und nicht zuletzt dafür neue ordnungs- und leistungsrechtliche Entsprechungen zu finden.

Gez. Ramona Zacherl, CH und MF