

Vier Punkte für sinnvolle Personaluntergrenzen

Statement Die Fachgesellschaft Profession Pflege hat ein Vier-Punkte-Programm entwickelt, wie Personaluntergrenzen nachhaltig und sinnvoll ausgehandelt werden können.

Von Dr. Pia Wiateck

Die Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen, wie sie aktuell diskutiert wird, ist definitiv „zu kurz gesprungen“. Ein schwer wiegender Kritikpunkt: Pflege ist, wie in dem Gesetzestext formuliert, maximal beratend bei der Festlegung der Pflegepersonaluntergrenzen einbezogen. Entscheiden darüber werden die Selbstverwaltungspartner für die Pflege, also die gesetzlichen Krankenversicherungen und die Krankenhausgesellschaften. Das ist – auch wenn uns die Personaluntergrenzen noch als so gut verkauft werden – ein Schlag ins Gesicht der Pflege.

Die Fachgesellschaft Profession Pflege hat ein Vier-Punkte-Programm entwickelt, das gute Impulse gibt, wie Personaluntergrenzen nachhaltig und sinnvoll ausgehandelt werden können.

1. Mitentscheidungsrecht: Wichtig ist vor allem, ein Mitentscheidungsrecht bei der Festlegung adäquater Personaluntergrenzen im Krankenhaus einzufordern. Ein Beratungsrecht ist nicht ausreichend. Es kann nicht sein, dass wir nur Empfehlungen aussprechen, die dann womöglich ins Leere laufen.

2. Qualitätsniveau anheben: Wir haben im Moment eine Pflegequalität, die weit entfernt von einer evidenzbasierten, aktivierend-therapeutischen Pflege ist. Deshalb sind dringend Qualitätsverbesserungen der pflegerischen Ver-

Gesetz zu Pflegepersonaluntergrenzen: Mit welchen Konsequenzen ist zu rechnen?

Der Bundesverband Pflegemanagement (BV) hat am 31. Juli 2017 eine Informationsveranstaltung über das im Juli 2017 beschlossene Gesetz zur Festlegung von „Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen“ veranstaltet. Bis zum 30. Juni 2018 haben die Selbstverwaltungspartner (GKV, PKV und DKG) die Pflegepersonaluntergrenzen zu definieren, welche bis zum 1. Januar 2019 in den Kliniken umzusetzen sind.

Einen ausführlichen Bericht finden Sie auf der Homepage der Fachgesellschaft Profession Pflege unter: www.pro-pflege.eu (unter: Neuigkeiten).



Wichtig ist vor allem, ein Mitentscheidungsrecht der Pflege einzufordern

sorgung sicherzustellen. Pflege muss personell in der Lage sein, präventiv und pflegetherapeutisch, aber auch beratend tätig zu sein. Diese pflegerischen Kernkompetenzen sind unter der gegebenen Personalsituation nicht gewährleistet.

3. Vergütungsanreize: Neben der Festsetzung von Pflegepersonaluntergrenzen sind Vergütungsanreize für Kliniken mit „guten“ Pflegepersonalbesetzungen zu vereinbaren. Wichtig ist zu verhindern, dass sich Kliniken bei der Pflegepersonalausstattung nach unten orientieren. Ebenso sollten Anreize für Kliniken gesetzt werden, die Strukturen – wie Etablierung von Karrieresprüngen und bessere Gehaltsstrukturen – für „exzellente“ ausgebildetes Pflegepersonal am „point of care“ schaffen. Es gibt mittlerweile starke Belege dafür, dass ein zehnjähriger Anteil von Pflegepersonen mit einem Studienabschluss am „point of care“ eine siebenprozentige Reduktion des Qualitätsindikators Mortalität bewirken kann (Aiken et al. 2014).

4. Aussagekräftiges Kennziffernsystem: Ein letzter Aspekt, der gefördert werden sollte und auch politischer Unterstützung bedarf, ist die Etablierung eines Kennziffernsystems. Hierzu zählen aussagekräftige, pflegespezifische Outcome-Indikatoren und Patienten-Pflege-Personalrelationen, die fachbereichs- und schichtbezogen auf Bundesebene festgelegt werden. Nur so können künftige Pflegepersonalentscheidungen datenbasiert getroffen werden und eine solide, valide Basis darstellen.



Dr. Pia Wiateck ist Abteilungsleiterin Forschung & Entwicklung bei RECOM GmbH in Baar-Ebenhausen. Sie ist 2. Vorsitzende der Fachgesellschaft Profession Pflege e.V., in der Lösungsvorschläge zu Personaluntergrenzen konsentiert wurden. Mail: pwiateck@recom.eu