

Schnell entscheiden – und Personal berechnen

Eine Veröffentlichung im Rahmen von PDLpraxis in der Fachzeitschrift „Häuslichen Pflege“ des Vincentz-Verlag, Hannover - von Thomas Sießegger

Bei dem hier vorgestellten Beitrag handelt es sich um die „Rohversion“ des Beitrags, d.h. der Text wurde von der Redaktion Häusliche Pflege noch überarbeitet. Insofern muss dieses Manuskript nicht exakt mit der Veröffentlichung übereinstimmen: Die Titel sind anders und in den meisten Fällen wurden die Beiträge etwas gekürzt. Die Original lesen Sie bitte in der Häuslichen Pflege.

Ein Pflegedienst wird größer, es kommen neue Patienten hinzu – oder in einer „Flaute“ fallen unerwartet Patienten weg.

Zwei Möglichkeiten, zwei Fragen:

1. Ab wann muss der Pflegedienst neues Personal anstellen – und in welchem Umfang?
2. Wie viele Stunden (pro Woche) können oder müssen mit Freizeit ausgeglichen werden oder an Über- bzw. Mehrstunden abgebaut werden ?

Die Praxis sieht so aus, dass mit dem Ansteigen der Über- bzw. Mehrstunden bzw. mit dem Ansteigen der Lautstärke des Jammerns der Mitarbeiter die Notwendigkeit steigt, eine neue Mitarbeiterin einzustellen.

Wegfallende Patienten (man könnte auch sagen Unterauslastung) werden zunächst mit einem Durchatmen der Mitarbeiter zur Kenntnis genommen (zusammen mit der Aussage, endlich mal zu den Dingen zu kommen, die man schon lange vorhatte); gelbe Scheine kommen auch häufiger.

Mit Sicherheit kann man jedoch nur sagen, dass dies die ungeeignetsten Gradmesser für Personalberechnung oder -entscheidungen sind.

Bei diesen Fragen und deren Beantwortung sollen nachfolgende Ausführungen behilflich sein.

Voraussetzungen zur Anwendung der Berechnungsmethode

Die sofortige Berechnung von notwendigen Personalveränderungen setzt folgendes voraus:

- Erfahrungen, wie sich die Stunden einer Vollzeitkraft in **Ihrem** Pflegedienst zusammensetzen (aufgrund von Erfahrungen der Vergangenheit). Wir warnen dringend davor (aus Ermangelung eigener Zahlen) auf diese hier genannten Beispielzahlen zurück zu greifen.
- Das Vorhandensein und die Beschäftigung mit einem Stunden-Modell bzw. mit Erkenntnissen wie sich die Arbeitszeit der Mitarbeiter in der Vergangenheit zusammengesetzt hat (aufgrund von umfangreichen Zeiterfassungen) (siehe Modell-Beispiel)

Jahresarbeitsstunden einer Vollzeitkraft anhand eines Modell bzw. Beispiels (bezogen auf ein Jahr)	in Tagen bzw. Stunden	
Tage pro Jahr	365Tage	↓
- Tage an Wochenenden	104Tage	
es verbleiben	261Tage	
- durchschnittliche Anzahl der Feiertage, die nicht auf ein Wochenende fallen (abhängig vom Bundesland)	11,0Tage	
A = Normale vereinbarte (Jahres-)Arbeitszeit	1.925,0 Std.	↑ durch Zeiterfassung
- Erholungsurlaub, Gesundheitsbedingte Ausfälle, Fort- und Weiterbildung, Externe Fort- / Weiterbildung, Bildungsurlaub, Qualifizierung + sonstige Ausfallzeiten	385,0 Std.	
B = Anwesenheits-Zeit	1.540,0 Std.	
- Koordinations- und Organisations-Zeiten / interne Fortbildung	190,0 Std.	
C = Einsatz-Zeit = Kalkulationsbasis	1.350,0 Std.	
- Fahrtzeiten bzw. Wegezeiten	350,0 Std.	
D = Reine Netto-Pflege-Zeit für die Patienten	1.000,0 Std.	
SGB XI*	627,1 Std.	
SGB V	221,9 Std.	
BSHG	56,3 Std.	
Privat	38,5 Std.	
"nicht abrechenbare Leistungen"	56,2 Std.	

* evtl. eine weitere Differenzierung in Pflegestufen (oder in Pflege und in Hauswirtschaft)

- Anmerkung: Eigentlich ist das Modell einer Vollzeitkraft so oder so obsolet, da man in der ambulanten Pflege gar keine Vollzeitkräfte gebrauchen kann.
- Die durchschnittliche Dauer (in exakten Minuten) und die Häufigkeit der Einsätze muss bei allen Patienten bekannt sein (Wir sprechen hier immer von den „Netto-Pflegezeiten D“ bei den Patienten (also von „Haustür auf“ bis „Haustür zu“). Alle anderen Zeiten wie zum Beispiel Fahrtzeiten und Organisationszeiten werden später automatisch mit einbezogen.
Die Zahlen müssen realistisch sein ! (Bitte keine Wunsch- oder Traumzeiten eintragen – die Gefahr hierfür ist erfahrungsgemäß sehr groß).
- Es muss sich um Einsätze handeln, die voraussichtlich für einen längeren Zeitraum erbracht werden.
- Natürlich müsste man in dem Modell noch differenzieren in mindestens zwei verschiedene Qualifikationen: Pflegefachkräfte und Pflegekräfte.

Vorgehensweise

- I. Bitte tragen Sie **einmal** ein, wie viele Stunden Sie für die
A-Stunden (vereinbarte Jahres-Arbeitszeit)
B-Stunden (Anwesenheitszeit der Mitarbeiter)
C-Stunden (Einsatzzeit der Mitarbeiter)
D-Stunden (Netto-Pflegezeit der Mitarbeiter)
- II. In dem Feld „1 a“ muss pro Patient eingetragen werden, wie lange in Minuten ein Einsatz dauern soll, in unserem Beispiel 56 Minuten.
- III. In dem Feld „3“ muss pro Patient eingetragen werden, wie oft die Einsätze pro Monat stattfinden sollen in unserem Beispiel 31 mal pro Monat.
- IV. Gegebenenfalls müssen, wenn bei einem Patienten mehrere Einsätze pro Tag gemacht werden (mit wahrscheinlich unterschiedlichen Minutenwerten), die Schritte II und III mehrmals durchgeführt werden.
- V. Alle weiteren Berechnungen inkl. den Text-Aussagen erscheinen bei Anwendung der Datei automatisch (und immer unter Berücksichtigung der Stunden in dem Modell).
- VI. Abschließend werden alle Ergebnisdaten für alle Patienten in einer Liste gesammelt und addiert - und schon haben Sie die Gesamtanzahl der notwendigen Stellen berechnet.

Berechnung des notwendigen Personals für einen neuen (oder ausgefallenen) Patienten

Codewort zum Schützen der Datei: "Pflege"

Es sind nur die gelb hinterlegten Felder einzugeben

1	Der neue Patient hat einen direkten Pflegeaufwand von: a 56 Minuten pro Tag
----------	---

5	Daraus ergibt sich ein durchschnittlicher direkter monatlicher/wöchentlicher Pflegebedarf von: (dies entspricht den "D-Stunden")	pro Monat 28,93 Std.	pro Woche 6,66 Std.
----------	---	--------------------------------	-------------------------------

2	Dies entspricht einem Stundenumfang 0,93 Stunden pro Tag
----------	--

1	Folgende Annahmen liegen der Berechnung für eine Vollzeitstelle zugrunde:	durchschnittliche Zeiten ...		
		pro Jahr	pro Monat	pro Woche
	A = Jahres-Arbeitszeit:	1.925,0 Std.	160,4 Std.	36,92 Std.
	B = Anwesenheitszeit:	1.540,0 Std.	128,3 Std.	29,53 Std.
	C = Einsatzzeit:	1.350,0 Std.	112,5 Std.	25,89 Std.
D = Reine "Netto"-Pflegezeit (= direkte Leistungen):	1.000,0 Std.	83,3 Std.	19,18 Std.	

3	Bitte tragen Sie hier ein, wie oft der Patient pro Monat versorgt/gepflegt werden soll: 31 mal pro Monat.
----------	---

4	Weitere Annahmen:
	365 Tage pro Jahr
	30,42 Tage pro Monat im Durchschnitt
	52,14 Wochen pro Jahr im Durchschnitt
	4,35 Wochen pro Monat im Durchschnitt

6	Umrechnung benötigter "Netto"-Pflegezeit in Vollzeitstellen (= Schritt "4" / "1b"):	0,35 Stellen
	Fällt ein Patient aus - oder kommt ein neuer mit 56 Minuten pro Tag hinzu, der 31 mal pro Monat versorgt/gepflegt wird, so muß in der Personal-Einsatz-Planung folgende Stellenanzahl verändert werden:	

Weitere Auswertungen:

56 Min./Tag bedeuten: 0,93 Std./Tag direkte Netto-Pflegezeit	= 28,9 Std. Pflegezeit (D) pro Monat
plus "Zuschlag" für die Fahrt- und Wegzeiten: + 0,33 Std./Tag	= 10,1 Std. Fahrt-/Wegzeit
dies ergibt eine Einsatzzeit von: 1,26 Std./Tag durchschnittliche Einsatzzeit	= 39,1 Std. Einsatzzeit (C) pro Monat
plus "Zuschlag" für die Org.- u. Koord.zeiten: + 0,18 Std./Tag	= 5,5 Std. Fahrt-/Wegzeit
dies ergibt eine Anwesenheitszeit von: 1,44 Std./Tag durchschnittliche Anwesenheitszeit	= 44,6 Std. Anwesenheitszeit (B) pro Monat

Das bedeutet:

Die Mitarbeiter müssen im Durchschnitt 44,56 Std./Monat oder 10,25 Std./Woche mehr bzw. weniger arbeiten.

Einfach – oder ?

Probieren Sie´s mal aus.

Warum hat dies eigentlich nicht schon früher jemand veröffentlicht ?

Wenn all dies befolgt wird, hat man mit dieser neuen Form der Berechnung eine neutrale solide Grundlage für eine Personal-Einsatz-Planung und für eine Personalbemessung.

Die voll funktionsfähige EXCEL-Datei kann kostenlos bei www.vincentz.net unter der Rubrik „Service“ gedownloadet werden.