

## Die neue Pflegereform erfolgreich umsetzen, Teil 4

# Neues zusätzliches Personal für die Leistungen des PSG 1 berechnen

## Personalberechnung neu gedacht

Nachdem in den letzten drei Ausgaben die wichtigsten Regelungen des 1. Pflegestärkungsgesetzes diskutiert wurden, und dann eine neue Kalkulation der Kosten bzw. der Preise vorgestellt wurde, geht es nun darum, zu berechnen, wie viel und in welchem Umfang neues und zusätzliches Personal eingestellt werden sollte.

Wenn alle Möglichkeiten umfassend genutzt werden, sind die Umsatzsteigerungen immens.

### Mögliche Umsatzsteigerungen im Jahr 2015

Leistungsarten	2014		2015		Veränderungen	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
<b>SGB V</b>	400.000 €	40,0%	409.000 €	28,2%	+ 9.000 €	+ 2,3%
<b>SGB XI</b>	560.000 €	56,0%	950.000 €	65,5%	+ 390.000 €	+ 69,6%
.. davon: <b>Pflegestufen 0 bis III</b>	430.000 €	43,0%	500.000 €	34,5%	+ 70.000 €	+ 16,3%
.. davon: <b>Verhinderungspflege</b>	50.000 €	5,0%	150.000 €	10,3%	+ 100.000 €	+ 200,0%
.. davon: <b>Betreuungsleistungen</b>	80.000 €	8,0%	300.000 €	20,7%	+ 220.000 €	+ 275,0%
<b>SGB XII</b>	10.000 €	1,0%	11.000 €	0,8%	+ 1.000 €	+ 10,0%
<b>privat</b>	30.000 €	3,0%	80.000 €	5,5%	+ 50.000 €	+ 166,7%
<b>gesamt</b>	<b>1.000.000 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.450.000 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>450.000 €</b>	<b>+ 45,0%</b>

## Zusätzliches neues Personal wird benötigt

Um diesen Mehr-Umsatz zu machen, benötigt der Pflegedienst zusätzliches neues Personal. Die bisherigen Mitarbeiter werden mit der bisherigen Touren- und Personal-Einsatz-Planung kaum in der Lage sein, diese Mehrarbeit zu leisten.

Da die neuen Leistungen meist nur in größeren zeitlichen Einheiten, nämlich nach ganzen Stunden erbracht werden, benötigen die Pflegedienste auch eine neue „Art“ von Mitarbeitern. Die neuen Mitarbeiter müssen in der Lage sein, „entspannt“ arbeiten zu können, denn sie stehen nicht unter Zeitdruck, weil die neuen Leistungen großzügig beraten und verkauft werden. Bisherige Mitarbeiter sind es gewohnt, „Minuten-getaktet“ ihre Leistungen zu erbringen, um dann sofort zum nächsten Kunden zu gehen. Viele der bisherigen Mitarbeiter werden deshalb gar nicht in der Lage sein, so – in dieser neuen „entspannten“ Form zu arbeiten.

Die zeitintensiven neuen Leistungen sind auch gar nicht in der bisherigen Touren- und Personal-Einsatz-Planung unterzubringen. Die Planung der neuen Dienstleistungen erfolgt nach einer anderen einfacheren Logistik.

## Berechnung des notwendigen zusätzlichen neuen Personals

Die Berechnungen gehen davon aus, dass die neuen Mitarbeiter ausschließlich für diese Leistungsarten zum Einsatz kommen:

- ▶ stundenweise Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI und

- ▶ **Betreuungsleistungen nach § 45 b SGB XI**
- ▶ **Betreuungs- und Entlastungsleistungen nach den §§ 45b/c SGB XI (ab Frühjahr/Sommer 2015, wenn die entsprechenden Rechtsverordnungen der Bundesländer erlassen wurden)**

Es ist sinnvoll, für alle diese Leistungsarten getrennt eine Berechnung durchzuführen.

### Beschreibung der Personalbedarfsberechnung

- 1.) Der erste Schritt wird sein, zu schätzen, wie sich die Arbeitszeit bei den neuen Dienstleistungen zusammensetzt. Ermitteln Sie diese bitte getrennt nach den eben genannten 3 Leistungsarten. Gehen Sie hierbei gedanklich von einem Modell aus. Das sind die Grunddaten für die weiteren Berechnungen.

Das Pflegestärkungsgesetz 1 umsetzen

<b>Personalbedarfsberechnung für</b>		<b>Pflegeassistent/innen</b>				
im Leistungsbereich		stundenweise Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI				
<b>1.) Voraussichtliche Zusammensetzung der Arbeitszeit der Pflegeassistent/innen</b>						
		pro Jahr	pro Monat	pro Woche	Zuschlag	Multiplikator
A = Jahres-Arbeitszeit:		<b>2.000,00 Std.</b>	166,67 Std.	38,36 Std.	<b>+ 27,6%</b>	<b>1,276</b>
- Urlaub, Krankheit, sonst. Ausfallzeiten		400,00 Std.				
B = Anwesenheitszeit:	<b>100,0%</b>	<b>1.600,00 Std.</b>	133,33 Std.	30,68 Std.	<b>+ 2,0%</b>	<b>1,020</b>
- Organisationszeiten	<b>2,0%</b>	32,00 Std.				
C = Einsatzzeit:	<b>98,0%</b>	1.568,00 Std.	130,67 Std.	30,07 Std.	ausgehend von den C-Stunden	
- Fahrt- und Wegezeiten	<b>5,0%</b>	80,00 Std.				
D = "Netto"-Zeit beim Kunden:	<b>93,0%</b>	1.488,00 Std.	124,00 Std.	28,54 Std.		

für stundenweise Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI

- 2.) Dann muss ermittelt werden, wie viele Stunden die Kunden von den neuen Dienstleistungen in Anspruch nehmen wollen (= Stundenebene D). Sie tragen also bitte bei allen Kunden ein, wie viel Zeit sie mit Ihnen vereinbart haben, und wie oft diese Einsätze pro Woche erfolgen sollen.
- 3.) Die Fahrt- und Wegezeiten werden zwar anteilig sehr gering sein, weil sie prozentual nicht so stark ins Gewicht fallen, wie bei der „klassischen“ Leistungserbringung eines Pflegedienstes. Trotzdem müssen sie in der Personalberechnung berücksichtigt werden.
- 4.) Zusammen mit den Netto-Kunden-Zeiten (D) ergibt sich nun die Stundenebene C. Hat man diese ermittelt, können auf dieser Basis die arbeitsvertraglichen Stunden (Ebene A) der neuen zusätzlichen Mitarbeiter ermittelt werden.

**Personalbedarfsberechnung Pflegeassistent/innen**  
**Ermittlung des möglichen Beschäftigungsumfangs**  
**für stundenweise Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI**

Mitarbeiter/in 01 Schmidt, Helga

Eintragen

- a) der Netto-Zeiten für die Kunden (= D-Stunden) und  
 b) der Fahrt- und Wegezeiten, \*welche der Mitarbeiter/in als Arbeitszeiten angerechnet werden:

Nr.	Kundendaten	Fahrt- und Wegezeiten, *als Arbeitszeit geltend ↓ in Minuten	Zeitbedarf für den Kunden		Häufigkeit pro Woche in Stunden	.... ergibt folgende Stunden pro Woche			
			Netto-Kunden-Zeit (D) in Minuten	Einsatz-Zeit (C) in Minuten		= Einsatz-Stunden (C) in Stunden	= Anwesenheits-Std. (B) in Stunden	= vertragliche Stunden (A) in Stunden	= Vollzeit-Stellen in Stellen
	Anfahrt	7 Min.	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x
1	<b>Gerd Müller</b> von: 06:00 Uhr bis: 08:00 Uhr		120 Min.	127 Min.	5 mal	10,58 Std.	10,80 Std.	13,50 Std.	0,34 Stellen
	An-/Abfahrt / Weiterfahrt	2 Min.	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x
2	<b>Fritz Walter</b> von: 08:10 Uhr bis: 09:40 Uhr		90 Min.	92 Min.	1 mal	1,53 Std.	1,56 Std.	1,96 Std.	0,05 Stellen
	An-/Abfahrt / Weiterfahrt	2 Min.	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x
3	<b>Uli Hoeneß</b> von: 09:50 Uhr bis: 11:08 Uhr		78 Min.	80 Min.	5 mal	6,67 Std.	6,80 Std.	8,50 Std.	0,21 Stellen
	An-/Abfahrt / Weiterfahrt		x x x	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x	x x x

- 5.) In einer Auswertungstabelle werden nun alle Daten von Mitarbeitern und Kunden zusammengerechnet bzw. in einer Übersicht dargestellt.

**Gesamtauswertung der Personalbedarfsberechnung**  
**für stundenweise Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI**  
**Alle Mitarbeiter/innen (Pflegeassistent/innen)**

		Berechnung der Stunden pro Woche			
		Einsatz-Stunden (C)	Anwesenheits-Stunden (B)	Arbeitsvertragliche Stunden (A)	= Vollzeit-Stellen
		in Stunden	in Stunden	in Stunden	in Stellen
Mitarbeiter/in 01	Schmidt, Helga	19,78 Std.	20,19 Std.	25,23 Std.	0,63 Stellen
Mitarbeiter/in 02	Müller, Herta	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

In der nächsten Ausgabe von PDL-Praxis lesen Sie, wie Sie pro-aktive Personalpolitik stufenweise einsetzen können, um möglichst schnell diesen hier beschriebenen Aufbau an Personal für die neuen Dienstleistungen zu gewährleisten.

### **Service // Download**

Eine umfangreiche EXCEL-Datei zur Berechnung des notwendigen zusätzlichen Personals können Sie unter [www.vincenz.net/xxxxxx](http://www.vincenz.net/xxxxxx) kostenlos downloaden. Diese Datei enthält auch eine umfassende Anleitung. Sie ist geeignet, für bis zu 20 Mitarbeiter und deren Kunden eine Gesamt-Personalbedarfsberechnung zu machen.

### **Thomas Sießegger**

Dipl. Kfm., Organisationsberater und Sachverständiger für ambulante Pflegedienste  
Internet: [www.siessegger.de](http://www.siessegger.de)  
Email: [pdl-praxis@siessegger.de](mailto:pdl-praxis@siessegger.de)

### **PDL-Praxis-Tipps**

- (1) Die Anfahrt zum ersten Kunden wird in der Personalbedarfsberechnung dem ersten Kunden zugerechnet, die Weiterfahrt zum zweiten dem zweiten Kunden usw.  
Am Ende der „Tour“ kommen evtl. noch die Fahrt- und Wegezeiten für die Rückfahrt hinzu. Alle Fahrt- und Wegezeiten dürfen nur berücksichtigt werden, wenn es (für die Mitarbeiter) bezahlte Arbeitszeiten sind.
- (2) Seien Sie mutig. Stellen Sie das neue zusätzliche Personal möglichst bald ein, ohne auf das Anwachsen von Über-/Mehrstunden zu warten, sonst sind alle „guten“ Betreuungskräfte am Markt „vergriffen“, wie bei den Pflegefachkräften. Seien Sie also mutig und schnell. Das wird schon klappen.
- (3) Das Buch von Andreas Heiber „Das Pflege-Stärkungsgesetz 1“ [Vincenz Network] ist eine gute Ergänzung zu dieser betriebswirtschaftlichen Reihe in PDL-Praxis, wo es dann eher um strategische und praxisnahe Umsetzung mit entsprechenden Hilfen geht.