

»» 1. Personalauswahl

»» 1.1 Personalbedarf ermitteln

Der erste Schritt wird sein, zu klären, wie viel Personal für Ihren Pflegedienst benötigt wird. Eine wichtige Grundlage für die Ermittlung des Personalbedarfs sind Ihre Pflegekonzeption und Ihr Leitbild. Hier haben Sie bereits festgelegt, welche Leistungen Sie erbringen möchten und auf welchem Qualitätsniveau dies geschehen soll.

Die Schlüsselposition Ihres Pflegedienstes ist die verantwortliche Pflegefachkraft. Diese Funktion können Sie bei ausreichender Qualifikation entweder selbst ausüben oder einen Mitarbeiter einstellen. Bedenken Sie hierbei auch, dass bei Ausfall (Krankheit, Urlaub) eine qualifizierte Pflegefachkraft als Vertretung bereitstehen muss.

Wie viele vollzeitbeschäftigte Pflegefachkräfte und weitere geeignete Pflegekräfte Sie in Ihrem Pflegedienst darüber hinaus beschäftigen müssen, ist je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. Informationen dazu bekommen Sie bei den örtlichen Pflegekassen.

Zu den fachlich geeigneten Kräften zählen:

- Gesundheits- und Krankenpfleger
- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger
- Altenpfleger
- staatlich anerkannte Familienpfleger
- staatlich anerkannte Krankenpflegehelfer
- staatlich anerkannte Altenpflegehelfer
- Haus- und Familienpflegehelfer
- Hauswirtschafter.

Hinweis:

Neben Mitarbeitern mit staatlich anerkannten Pflegeberufen können Sie auch Pflegehelfer einstellen. Beachten Sie aber dabei, dass bestimmte Leistungen Pflegefachkräften vorbehalten sind, wenn sie mit den Kassen abgerechnet werden sollen.



Beim Einsatz von Pflegehilfskräften und angeleiteten Kräften, z. B. Praktikanten oder Zivildienstleistenden, ist sicherzustellen, dass die verantwortliche Pflegefachkraft die erbrachte Arbeit anleitet und kontrolliert.

Wenn Sie Zivildienstleistende oder Praktikanten für ein Freiwilliges Soziales Jahr einsetzen möchten, sollten Sie außerdem die Voraussetzungen dafür erfüllen. Die Anerkennung einer Einrichtung als Zivildienststelle (ZDS) ist an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden, die Sie über das Bundesamt für den Zivildienst (www.zivildienst.de) erfahren können. Beachten Sie die verkürzte Einsatzzeit für Zivildienstleistende.

Der Personalbedarf hängt in der ambulanten Pflege von vielen Faktoren ab. Die Vergütungssysteme der Bundesländer sind sehr verschieden, und selten sind den Leistungskomplexen einheitliche Minutenwerte zugeordnet. Ein ungefährender Personalbedarf lässt sich dennoch über die Menge der zu erbringenden Leistungen und die kalkulatorische Durchschnittszeit einzelner Leistungen ermitteln.

Anzahl der Leistungen im Jahr x Durchschnittszeit der Leistung

Nettojahresarbeitszeit einer Vollzeitkraft/einer Teilzeitkraft

Folgende Faktoren sind bei der Bestimmung des quantitativen Personalbedarfs zu berücksichtigen:

- Die zu erwartende Menge an Leistungen
- Saisonale Schwankungen in der Nachfrage
- Bedarf an Pflegefachpersonal und Pflegehilfpersonal
- Bedarf an sonstigem Personal
- Regionale Lage des Pflegedienstes/örtliche Ausdehnung/Straßenverhältnisse
- Kundenverteilung
- Arbeitsverhalten der Mitarbeiter

Analysieren Sie Ihre Wettbewerbssituation, um zu einer realistischen Einschätzung der zu erwartenden Menge an Leistungen zu kommen. Wie viele Pflegedienste gibt es in der Region? Haben Sie starke Konkurrenten? Mit welchen besonderen Leistungen können Sie punkten? Worauf haben sich die Mitbewerber spezialisiert? Mit welchen regionalen Besonderheiten/Unwägbarkeiten haben Sie zu rechnen (ungünstige Wetterverhältnisse, problematische Parkplatzsituation, weite Fahrstrecken, verkehrsberuhigte Zonen etc.)?

Bedenken Sie, dass in der Urlaubszeit eine stärkere Nachfrage herrschen kann, auf die Sie mit verstärktem Personaleinsatz reagieren müssen. Flauten müssen dagegen kompensiert werden, ohne Personal freisetzen zu müssen. Angesichts des allgemeinen Mangels an guten Pflegefachkräften auf dem Markt, können Sie es sich nicht leisten, gute Mitarbeiter vorschnell zu entlassen. Nutzen Sie lieber schwache Auslastungszeiten für Qualifizierungsmaßnahmen und interne Schulungen der Mitarbeiter, die Sie in Zeiten starker Frequentierung Ihres Pflegedienstes nur schwer durchführen können.

Ermitteln Sie auch sorgfältig anhand der zu erbringenden Leistungen, wie viel Fachpersonal und wie viel Hilfspersonal Sie benötigen.

Rund um die pflegerischen und hauswirtschaftlichen Leistungen sind auch Wegezeiten und Regiezeiten (Administration, Übergabe, Dokumentation, Fortbildung) bei der Kalkulation des Personalbedarfs zu berücksichtigen. Hier kommt es auch entscheidend darauf an, ob der Tagesablauf der Pflegemitarbeiter und die Verwaltung durch den Einsatz geeigneter Software unterstützt werden.



Hinweis:

Bemessen Sie die Zeitwerte für Ihre Leistungen nicht zu knapp, denn die Qualität der Leistung hängt auch davon ab, wie viel Zeit Sie Ihren Mitarbeitern für die Erledigung zugestehen!



Eine einfache Planungstabelle zur Ermittlung des Personalbedarfs sowie einen Musterstellenplan finden Sie auf der CD-ROM zu diesem Themenheft.