



Stellungnahme zum Entwurf der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom über die Personalausstattung in Pflegeheimen (Personalausstattungsverordnung 2017 – PAVO)

Zum Entwurf der steirischen Personalausstattungsverordnung in Pflegeheimen, möchte die ARGE Heime Steiermark – Verband der steirischen Führungskräfte in der Langzeitpflege, die auch steirische Landesorganisation des Bundesverbandes der Alten- und Pflegeheime Österreichs ist, folgende Punkte einbringen:

Zu §1

Abs. 1: Der **Wortlaut** „Mindestausstattung mit angestelltem Personal“, würde eventuell über Leasingfirmen tätiges Pflegepersonal ausschließen – dieses Personal ist nicht im Pflegeheim angestellt, sondern bei einem Externen Personalleasingunternehmen. Hier wäre zu ergänzen, dass **Pflegepersonal**, welches über Fremdfirmen im Pflegeheim tätig ist, genauso im Schlüssel eingerechnet wird.

Es wird in den Erläuterungen zwar Poolpersonal angesprochen, jedoch nur im Zusammenhang mit dem SWÖ-Kollektivvertrag.

Wie auch in der Expertengruppe gefordert, sollten auch die weiteren quantitativen **Erhöhungen bis 2019 in der Verordnung** dargestellt werden. Dies dient dazu, dass auch die Pflegeheimbetreiber ihre Personalplanung in diese Richtung ausrichten können.

Abs. 3: Hier sollte genauer definiert sein, dass es sich um eine **durchgehende** Abwesenheit handelt und eine Unterbrechung der Abwesenheit (z.B. bei Ausbildung) hier keinen Ersatz notwendig macht.

Zu §2

Zu 2-Z2) In den Erläuterungen wird darauf hingewiesen, dass **Pflegeassistent** und **Fachsozialbetreuer** als nicht gleichrangig anzusehen sind und eine möglichst breite fachspezifische Fächerung ermöglicht werden soll.

Es gibt regional ziemliche Unterschiede in der Verfügbarkeit der Berufsgruppen und lässt oft eine adäquate Fächerung nicht zu. Auch wurde in den Erläuterungen die „nicht Gleichrangigkeit“ nicht genauer definiert. Wenn Fachsozialbetreuer als höher qualifiziert anzusehen sind, sind diese auch anders zu entlohnen (siehe KV-SWÖ)? Falls das so sein sollte, muss hier eine Definition in der qualitativen PA und Berücksichtigung in der Finanzierung des Personals seitens des Landes Steiermark stattfinden.

Weiters sind Begleitmaßnahmen seitens der Ausbildung zu setzen, damit ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht .

Zu 3-Z3) Aufgrund des gestiegenen Pflegeaufwandes (Aufnahme im Pflegeheim ab Pflegestufe 4), der Multimorbidität der Bewohnerinnen und Bewohner, neue Wohnformen (Häuser mit kleinen Wohneinheiten)... sind **20 % sonstiges** nicht pflegerisches Personal **keine qualitativ passende Ausstattung** in einem Pflegeheim.

Diese 20% sollten generell zu Gunsten der höher qualifizierter Pflegeassistent und Fachsozialbetreuer auf 10-15% reduziert werden.





Es ist darauf hin zu weisen, dass Heimhilfen, Tätigkeiten der Basisversorgung (in erster Linie nur assistive Pflegetätigkeiten – siehe Rechtsvorschrift für Sozialbetreuungsberufe Anlage 1 / 2. Heimhelfer/in, bzw. Anlage 2 / 3. Tätigkeiten) ausschließlich nach schriftlicher Anordnung, unter Anleitung und Aufsicht/Überwachung von Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege durchführen dürfen (GuKG §3a, §14). Assistive Tätigkeiten setzen eine Selbstständigkeit und Urteilsfähigkeit von BewohnerInnen voraus, welche bei Aufnahme ab Pflegestufe 4 und bei der Entwicklung der Pflegebedürftigkeit im Pflegeheim selten gegeben ist.

Wie in den Rechtsvorschriften definiert, darf der Beruf der Heimhelfer/innen ausschließlich im Rahmen einer Einrichtung ausgeübt werden, deren Rechtsträger der Verantwortung des Berufes entsprechende Qualitätssicherungsmaßnahmen vorzunehmen hat, was bedeuten würde, je mehr Heimhilfen im Einsatz sind umso mehr Pflegepersonal des gehobenen Dienstes wird notwendig (Anleitung und Überwachung setzt eine Anwesenheit einer DGKP voraus).

Keine fachliche Begründung gibt es dafür, **Therapeuten und Personen mit pädagogischer Ausbildung** in die 80% der 20% sonstiges Personal ein zu rechnen. Diese sind, wenn überhaupt, in den 20% der 20% sonstigen Personal zu berücksichtigen.

Die Berufe, die in die 20% der 20% sonstigen Personal eingerechnet werden (auch Therapeuten...), sollen hier in diesem Schlüssel keine Berücksichtigung finden, da sie nur marginale Leistung zur Entlastung der Pflegeberufe und die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner beitragen.

Es ist jedenfalls zu beachten, dass Berufsgruppen aus Z3 nur zu einem geringen Teil ihrer Arbeitszeit für die **unmittelbare Pflege und Betreuung** eingesetzt werden können.

Zu §3

Abs. 1: Bei sogenannten **Mischdiensten** ist es sehr schwierig das tatsächliche Beschäftigungsausmaß an unmittelbarer Pflege und Betreuung zu definieren. Hier ist die bisherige Definition für Z2 und Z3: Durch Personal mit höherer pflegfachlicher Qualifikation (Z1 und Z2) kann weniger pflegfachlich qualifiziertes Personal (Z2 und Z3) ersetzt werden.

Abs. 2: Der Absatz 2 ist schwer zu interpretieren sowie nicht nachvollziehbar und sollte deshalb gestrichen werden.

Zu §4

In den Erläuterungen ist festgelegt, dass bei Pflegeheimträgern die über mehrere Standorte verfügen, jeder Standort als Pflegeheim zu werten ist. Es geht hier nicht hervor, ob eine **Pflegdienstleitung** auch **mehrere Pflegeheime** betreuen darf, sofern die Gesamtzahl der Care Units nicht mehr als 70 beträgt.

Kurzfristig (beispielsweise für 2 Monate) soll es auch möglich sein, dass eine Pflegedienstleitung bis zu zwei Einrichtungen mit **mehr als 70 Care Units** nach Absprache mit der Fachabteilung betreut.

Somit wäre es auch möglich, dass Männer in dieser Position beispielsweise eine Väterkarenz in Anspruch nehmen können, Pflegedienstleitungen an zeitintensiven Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können und die namhaft gemachten Vertretungen in den Häusern eine qualifizierte PDL als Ansprechpartner haben.





Bisher gab es die Regelung unter §8 (4) StPHG 2003, dass der Träger eines Pflegeheimes mit mehr als 40 Bewohnern für den Aufgabenbereich "Organisation, Qualitätssicherung und Leitung" des Pflegeheimes zusätzlich zur Pflegedienstleitung eine **Heimleitung** zu bestellen hat.

Da die verschiedenen Pflegeheime (ca. 29 Einrichtungen) von 35 bis 40 Care Units bisher darauf ausgerichtet waren, dass die Pflegedienstleitung bis zu dieser Anzahl auch die Funktion einer Heimleitung übernommen hat, müssten diese Einrichtungen qualifizierte Leitungen, wie in § 6 beschrieben, mit einem geringen Beschäftigungsausmaß finden, was sich als sehr problematisch herausstellen könnte.

Aus diesem Grund wird empfohlen die **bisherigen 40 Care Units** für eine **Personalunion** heran zu ziehen, mit der Voraussetzung, dass diese Person, die Heim- und Pflegedienstleitung ist, auch eine entsprechende Qualifikation vorweist.

§4 Abs. 2: Die **Dienstzeit** einer **Pflegedienstleitung** ist dann zu planen, wenn diese zu einem bestimmten %satz in einem Pflegeheim, welches über weniger als 70 Care Units verfügt in der unmittelbaren Pflege tätig ist.

Eine Pflegedienstleitung sollte in der Verwendung und Einteilung ihrer Dienstzeit, je nach Beschäftigungsausmaß als PDL (wie in Abs. 2 definiert) **flexibel bleiben** können.

Eine Arbeitszeitaufzeichnung sollte hier ausreichend sein.

Es ist auch nicht zwischen **Arbeits- und Anwesenheitszeiten** zu unterscheiden. Im Falle, dass eine Pflegedienstleitung weder im Pflegeheim anwesend, noch erreichbar ist (z.B. Urlaub, Krankenstand) ist eine geeignete Stellvertretung namhaft zu machen.

In der Regel entsteht sehr geringer bis kein Mehraufwand für Vertretungen bei kurzen, bzw. tageweisen Abwesenheiten wie z.B. Supervisionen Fortbildungsveranstaltungen...

Folgendes sollte unter **§4** noch ergänzt werden:

Einer Person, die als **Pflegedienstleitung** eingesetzt werden soll, die bereits über Führungserfahrung verfügt, die Spezialisierung für Führungsaufgaben nach GuKG §17 (1) noch nicht absolviert hat, aber bereits für eine dementsprechende Ausbildung angemeldet ist, bzw. sich bereits **in Ausbildung** befindet, soll es möglich sein die Stelle einer Pflegedienstleitung aus zu üben, sofern auch die Möglichkeit eines Mentoring durch eine andere Pflegedienstleitung besteht.

Zu §5

Sehr positiv hervor zu heben ist, dass nun auch die Heimleitung eine gesetzliche Regelung findet, wobei wie oben beschrieben auf die bisherige Regelung bei Einrichtungen zwischen 35 und 40 Care Units eine Personalunion möglich sein soll.

Eine weitere Empfehlung wäre, dass für Pflegeheimbetreiber mit mehreren Standorten, die eine zentrale Organisation von Verwaltungsaufgaben (Bewohnerverwaltung...) installiert haben, auch die Möglichkeit besteht, eine Heimleitung für beispielsweise 2 Pflegeheime, deren Gesamt-Care Units auch 70 übersteigen, ein zu setzen.



Zu §6

Ebenso sehr positiv wird auch gesehen, dass eine **Qualifikation für die Heimleitung** definiert wurde.

Es sollte jedoch auch möglich sein mit einer adäquaten, **gleich zu setzenden Ausbildung** (mit den in §6 beschriebenen Anforderungen – 810 UE in denen die erforderlichen organisatorischen, betriebswirtschaftlichen, qualitätssichernden und sozialen Kompetenzen vermittelt werden) als Heimleitung tätig zu sein.

Was bei der Heimleitung in **§6** noch ergänzt werden sollte, ähnlich wie es bei den Spezialisierungen nach dem GuKG §17 (3) definiert wurde, dass eine Heimleitung innerhalb von **3 Jahren** ab Aufnahme ihrer Tätigkeit, die in §6 definierte **Qualifikation** nachweisen soll.

Mit besten Grüßen



Mag. (FH) Martin Falinski

Obmann
der ARGE Heime Steiermark -
Verband der steirischen Führungskräfte
In der Long-Term Care

Bruck an der Mur, 21.04.2017

