



Praktische Ideen und Potentiale

Erste Erfahrungen zur neuen Personalbemessung der bayerischen PeBeM-Modelleinrichtung

Dr. Christian Weiß



www.sozialteam.de

Sozialteam

Professionell, nachhaltig und familiengeführt



über **25 Standorte**

in zwei Bundesländern.
Bayern und Sachsen.



über **1.800 versorgte Personen**

davon

- **600** in stationären Wohn- und Pflegeangeboten
- **100** in Tagespflegen und Tagesstätten
- **1.100** in der ambulanten Versorgung



4 Zielgruppen



- Pflegebedürftige Menschen
- Seniorinnen und Senioren mit und ohne Pflegebedarf
- Psychisch kranke Menschen
- Suchtkranke Menschen

über **50 Einrichtungen und Dienste**



über **900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** davon über **60 Auszubildende und Studierende**

in Pflege, Sozialer Arbeit,
Hauswirtschaft und Verwaltung



1 Philosophie

Menschen im Mittelpunkt

Senioren-Servicehaus Waldershof

- Lage in Ostbayern
 - Landkreis Tirschenreuth in der Oberpfalz
- Eröffnung: September 2012
- 78 Plätze
 - 6 Doppelzimmer
 - 66 Einzelzimmer
- Hausgemeinschaftskonzept
 - je Stockwerk 2 Wohngruppen
 - mit gemeinsamen Wohn- und Küchenbereich



Bild: Sozialteam

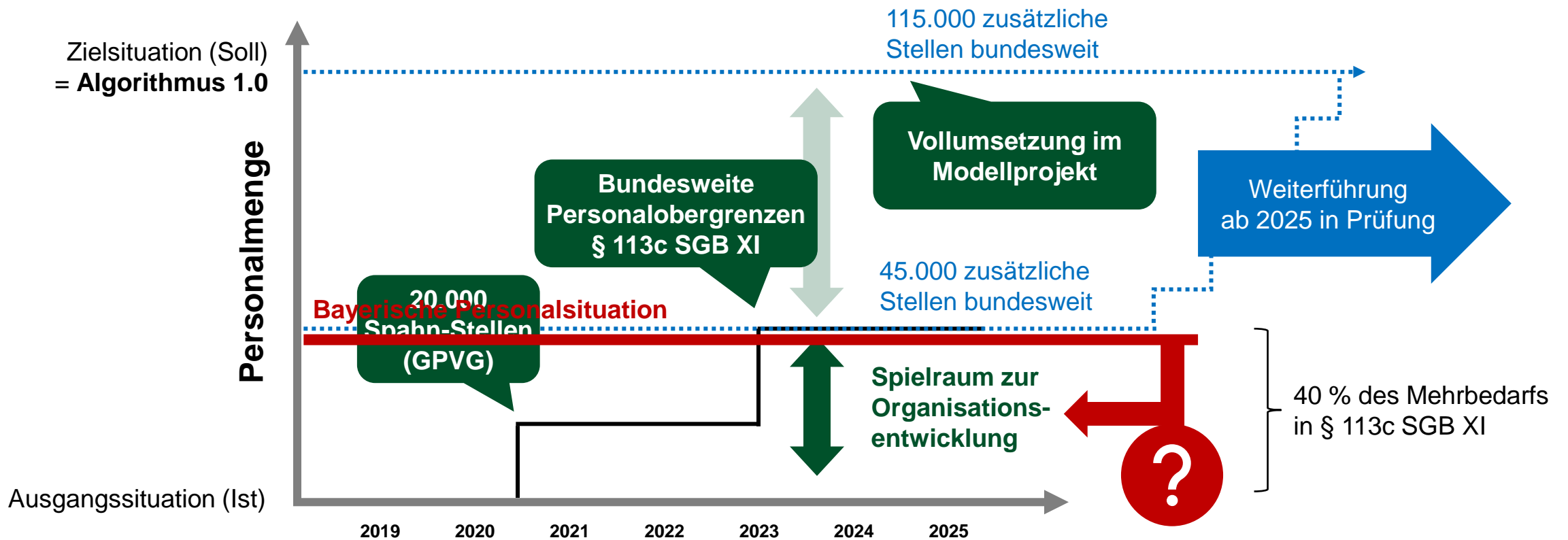




Ausgangsüberlegungen und Vorbemerkungen

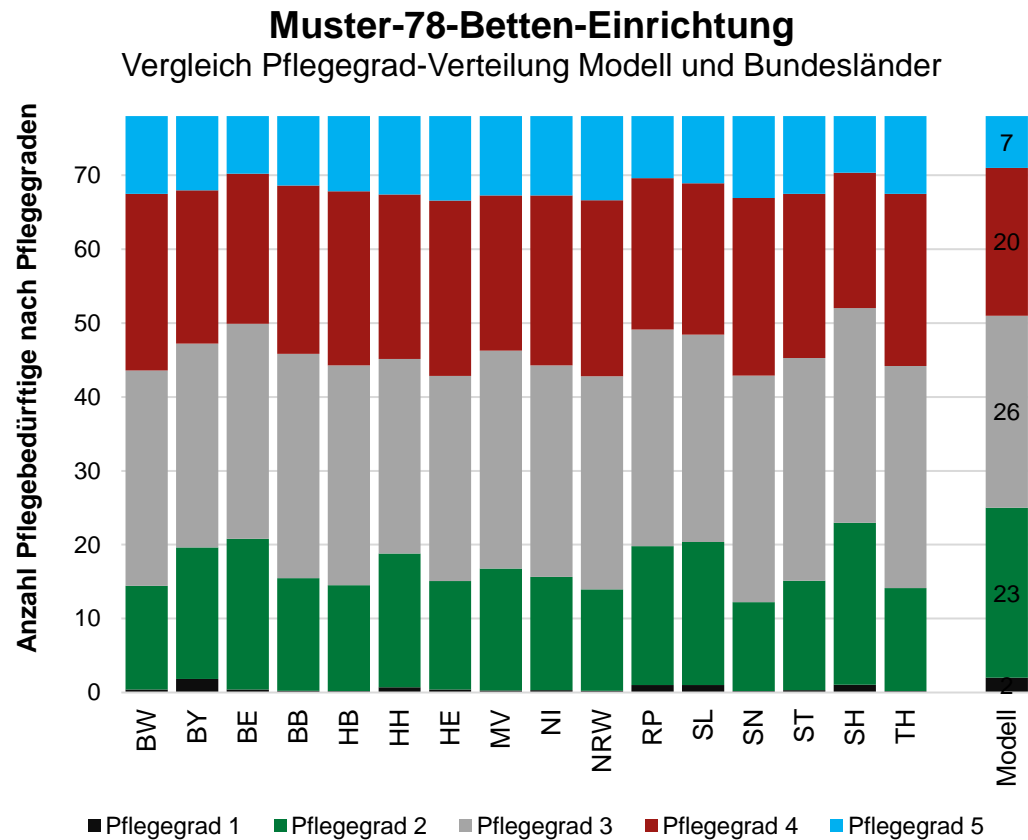


Personalmehrung: Gesetzliche Umsetzung

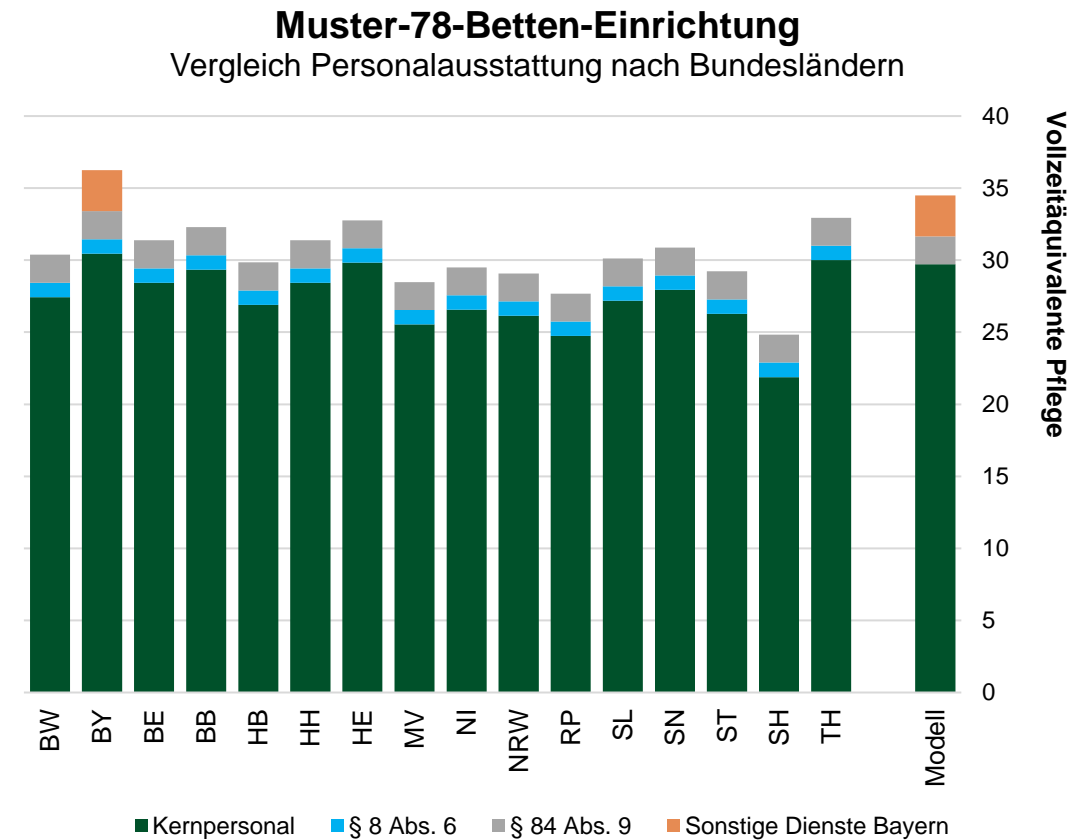


Eigene Darstellung; Quelle: Rothgang 2024

Modelleinrichtung: Bundesländervergleich

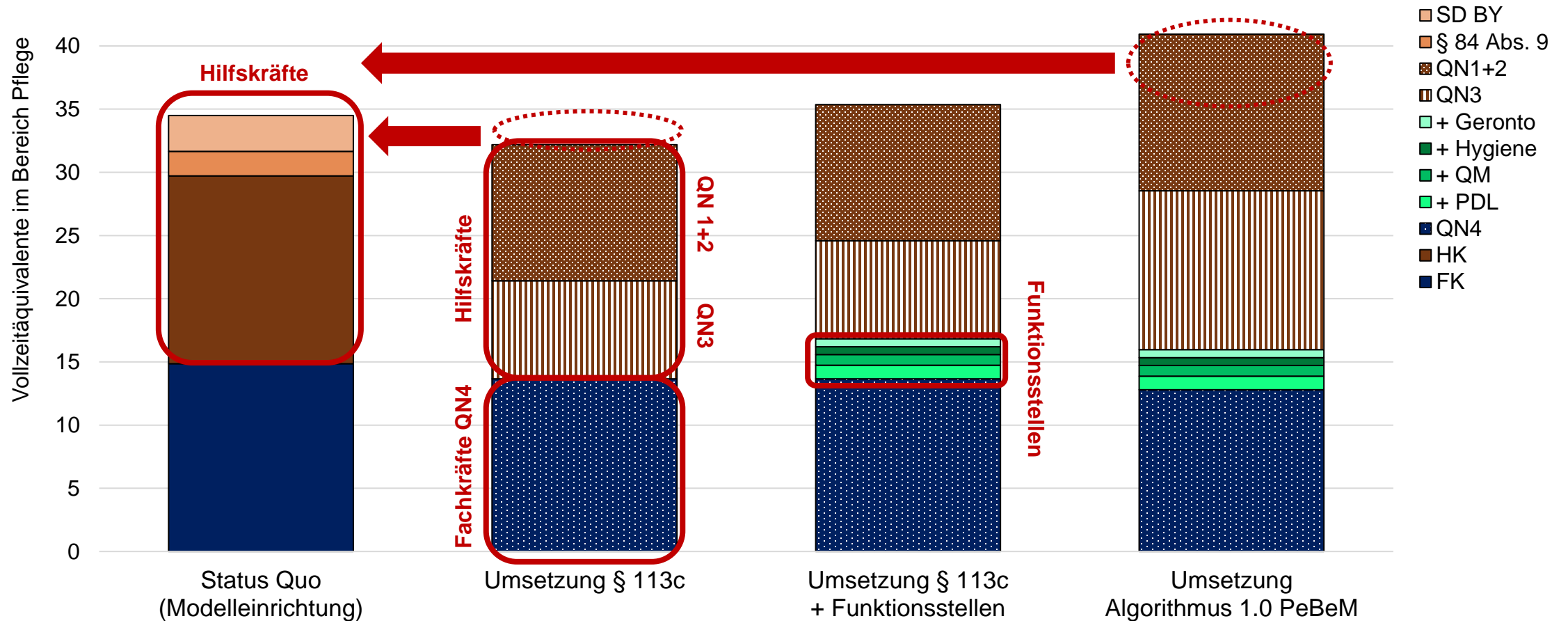


Eigene Berechnung und Darstellung; Quellen: Pflegestatistik 2021, Sozialteam 2022



Eigene Berechnung und Darstellung; Quellen: Pflegestatistik 2021, Rothgang, Wagner 2019, Sozialteam 2022

Modelleinrichtung: Vergleich Personalausstattung



Ausgangsüberlegungen

- Das **Modellprojekt** will ...
 - Mehrpersonalisierung und qualifikationengerechten Einsatz erproben
 - Effekte bzgl. Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit messen
 - „Muster“-Konzepte entwickeln
- **Wir bei Sozialteam** wollen uns auf den Weg machen ...
 - Lernen für die Umsetzung des § 113c SGB XI – auch für unsere anderen Standorte
 - Externen Blick erhalten
 - Innovativ vorangehen und Zukunft mitgestalten
 - Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität



... und in Teilen
bereits im Rahmen
von § 113c SGB XI
umsetzbar

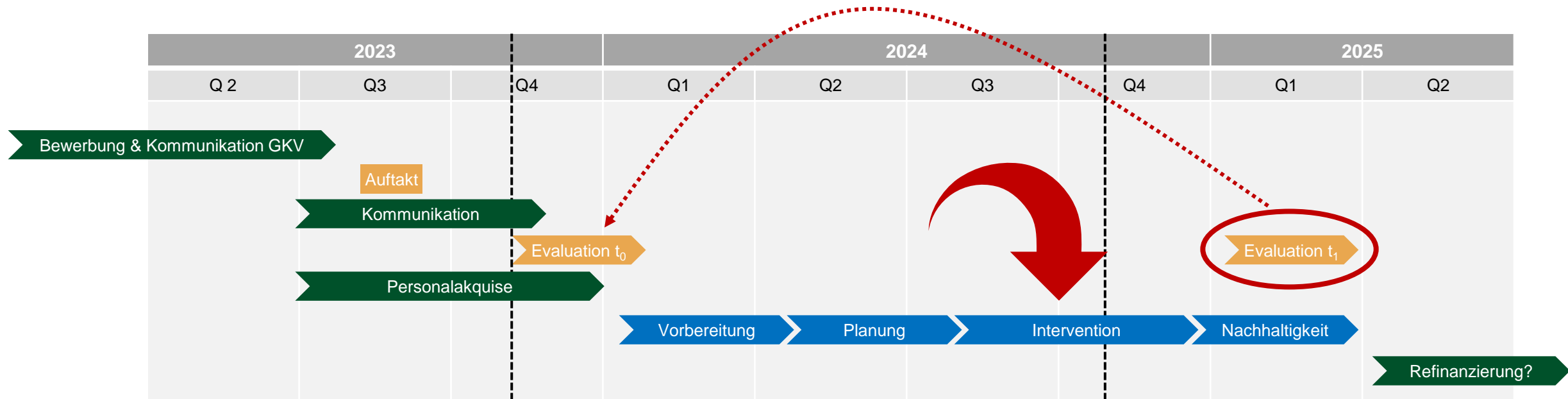


Das Modellprojekt

Umsetzung und erste Erkenntnisse



Ablauf Modellprojekt

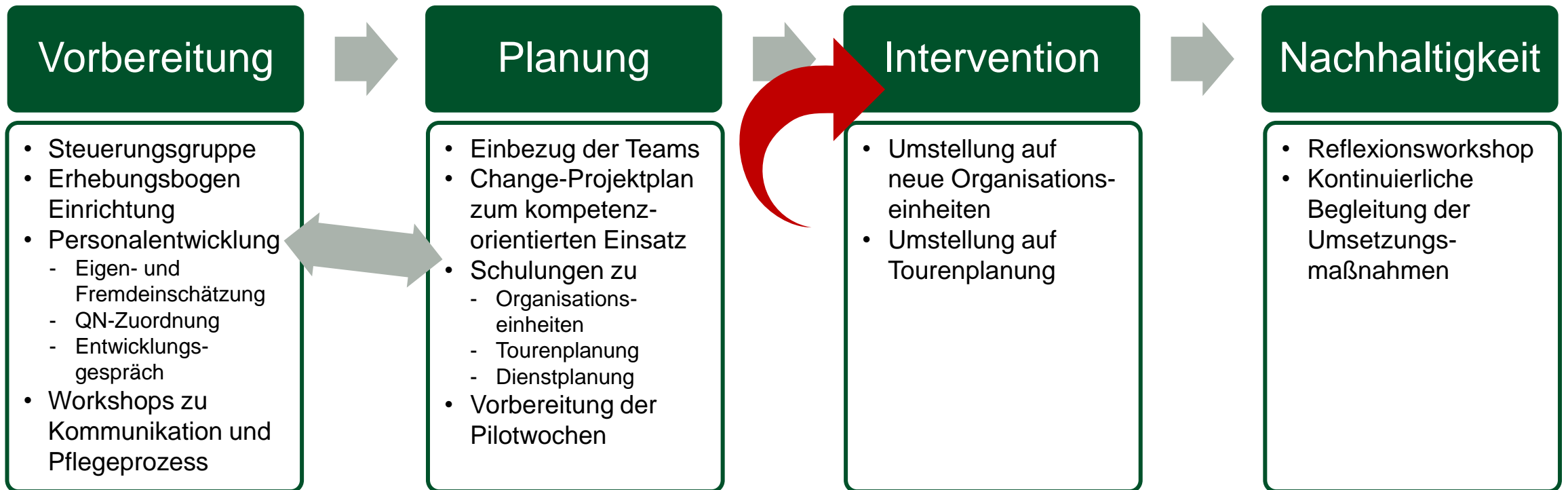


- Begleitung durch Universität Bremen und aQua (Evaluation), Hochschule Bremen (Pflegefachliche Unterstützung) und contec (Organisationsentwicklung)
- Verschiebung von Zeitplänen, Verlängerung des Projektes

Evaluation (t₀)

- Erfahrungen aus großer PeBeM-Studie (2018) > diesmal mit weniger Umfang
- Herangehensweise im Modellprojekt: Fokus auf einen „Beschattungswohnbereich“
 1. Begutachtung der Bewohner*innen durch den Medizinischen Dienst
 2. Pflegeplanung auf Basis von Interventionen
 3. Beschattung (Interventions- und Zeiterfassung)
 4. Befragung der Mitarbeiter*innen
- Bedenken der Mitarbeiter*innen: Kontroll- und Prüfsituation
 - Mehrarbeit durch Dokumentation und Kommunikation mit Beschatter*innen
- Unser „Problem“
 - „Rückabwicklung“ der Mehrpersonalisierung zu „altem“ Zustand
 - Mitarbeiter*innen mussten sich nochmals umstellen

Organisationsentwicklung (1/2)



Unterschiedliche Zielgruppen, Begleitung durch digitale Angebote und Schulungsmaterialien

Organisationsentwicklung (2/2)

Beispiele Analyse der Ist-Situation

Bereich: Pflegeprozess

Problemstellung: Teilweise fehlt Prozessdenken > Mehraufwand bei WBL und/oder Reduzierung von Pflegequalität

Maßnahme: Schulung Pflegefachpersonen; Fokus „Prozessesteuerung“ und „kompetenzorientierter Einsatz“

System und
Prozess

Struktur

Bereich: Bauliche Gegebenheiten

Problemstellung: Lange Wege

Maßnahme: Tourenplanung jeweils für einen Hausflügel. Mitnahme von ausreichend Material.

Bereich: Kompetenzen entsprechend QN

Problemstellung: QN sind überwiegend bekannt; trotzdem teilweise keine Leistungserbringung nach QN

Maßnahme: Sensibilisierung zu QN-Zuteilung und Aufgabenzuteilung

Kompetenzen

„Moment, ich hole schnell die Fachkraft.“

„Dafür bin ich nicht zuständig.“

„Das ist nicht mein Bewohner.“

„Jetzt müssen wir noch mehr am Schreibtisch arbeiten.“

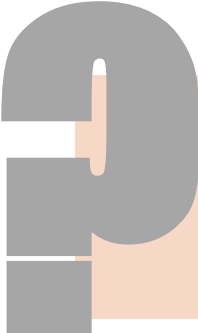
„Ich bin doch WBL. Was tue ich jetzt?“

„Wer soll sich dann noch um die Bewohner kümmern?“

Kompetenzorientierter Einsatz

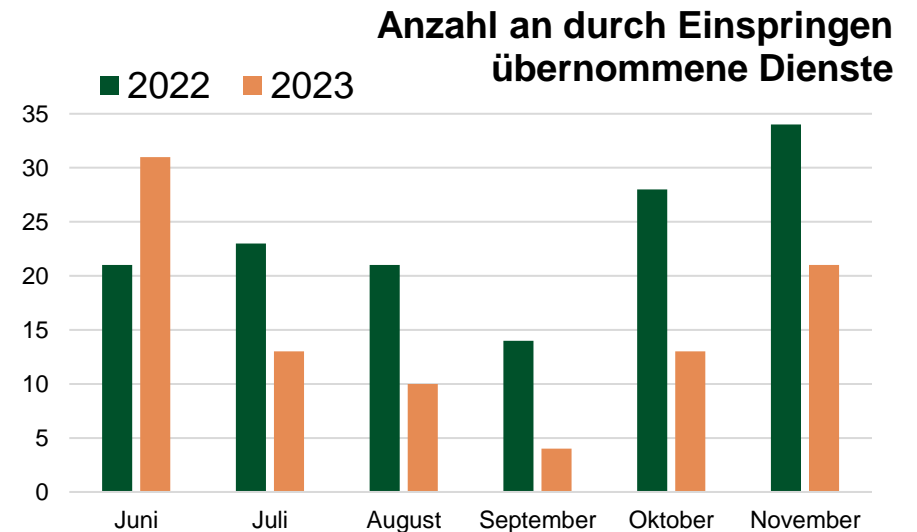
- Von der Bezugspflege zum Bezugspflegetandem
 - Tourenplanung verändert die Zuständigkeiten
 - Schichtbesetzungen und Dienstplanstrukturen neu organisieren
 - Zukünftig Haus- (QN 4) bzw. Wohnbereichstouren (QN 3 oder QN 2)
- Angehörigen wollen mit Fachkraft sprechen
 - QN 3 als zukünftiger Erstansprechpartner
 - Fähigkeit zur themenbezogenen Kommunikationswahrnehmung
- Kommunikative Herausforderung (Entwicklungsgespräche)
 - Teilweise Überforderung der QN 4 und QN 5
 - (Eigentliche) QN 4 oder QN 5 werden als QN 3 eingestuft
- Schnittstelle Pflege / Hauswirtschaft / Betreuung (Tourenplanung)

- Schulung, Schulung, Schulung
- Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation

- 
- Wie kann der Algorithmus weiterentwickelt werden?
(z.B. Betreuung, Fachkraftmenge)
 - Wie können Musterkonzepte „für alle anderen“ aussehen?

Personalmehrung und Planung

- „Erhöhter Aufwand sorgt für mehr Zeit.“
 - Mehr Zeit für die **Planungs- und Steuerungsfunktion**
 - Einspringen und **Dienstplansicherheit**
 - Mehr Zeit für **Kommunikation**
 - Personalentwicklungsgespräche
 - „Wir müssen nicht nur Feuer löschen. Das normale Geschäft läuft und wir haben trotzdem Zeit, die wir sinnvoll nutzen können.“
- **Erhöhung der Zufriedenheit und Bindung**
- **Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität**
- **Tendenz zur Verbesserung der Pflegequalität**



Eigene Darstellung; Quelle: Sozialteam

Veränderte Rolle der (!) Fachkraft (1/2)

- **„Schreibtischtätigkeit“ vs. „Arbeiten am Bewohner“**
 - Mehr Planungs- und Steuerungsaufgaben bei QN 4 und QN 5
 - Zielgerichtete Aufgabenwahrnehmung
 - Neueinzug, Pflegediagnostik und Verordnungsaufgaben
 - Zeit für umfangreichere Therapieansätze > Erhöhung von Lebensqualität
 - Positiveffekt bei QN3ler bereits heute beobachtbar
- **Ausbildung und Rolle der Pflegeschulen**
 - Trendumkehr bei der 3-jährigen Ausbildung? (zukünftig Potentialanalyse QN 3 vs. QN 4)
 - Stärkung der qualifizierten Helfer-Ausbildung – nicht zwingend durch 18 Monate Dauer
 - Weiterentwicklung hinsichtlich notwendiger Kernkompetenzen

Veränderte Rolle der (!) Fachkraft (2/2)

- **QN-Eingruppierung vs. Fachkraftqualifikation**

- Bisher keine Fluktuation bei Sozialteam
- Problem: QN-Einstufung vs. Tarifeingruppierung

- **Einbezug von Betreuungskräften**

- Erweiterung des Algorithmus notwendig
- Integration der § 43b-Kräfte

- **Es gibt nicht mehr die (!) Fachkraft**

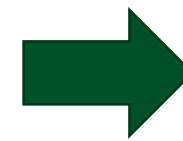
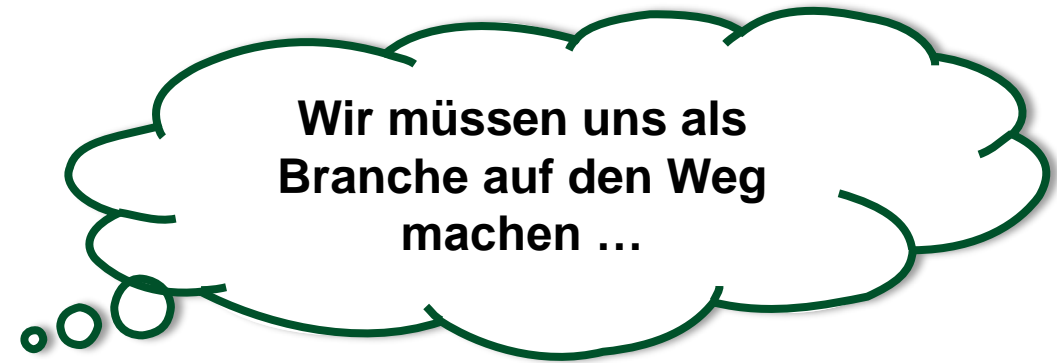
- Mix an Qualifikationen bedingt auch einen „Mix an Ausbildung“
- Unterschiedlicher Fokus der Ausbildung

> **Rollenveränderung und Aufwertung der (!) Pflegeberufe**

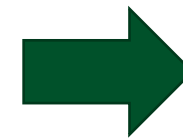
Offene Aspekte

- **Zukünftiger Umgang mit der Interventionsplanung**
 - 48 Sozialteam-Interventionen vs. 102+x Modellprojekt-Interventionen
 - Fokussierung auf Pakete und nicht auf Einzelleistungen
- **Auswirkungen auf die Dokumentation**
 - Regelungen zu Berechtigungen und Abzeichnungsoptionen sind zu finden
 - Gefahr einer „Rückabwicklung“ der Entbürokratisierung
- **Schnittstelle Prüforgane (MD und Heimaufsicht)**
 - System wird vermeidlich transparenter (Interventionserfassung inkl. QN)
 - Gleichzeitig ist höhere Fachlichkeit gefragt
 - Harmonisierung mit dem Ordnungsrecht

Ausblick



Aufwertung der Pflegeberufe



Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität in der Pflege



**Vielen herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit**

Sozialteam-Gruppe

Prüfeninger Straße 106 • 93049 Regensburg • Telefon: 0941-298499-0 • E-Mail: info@sozialteam.de

Dr. Christian Weiß, Geschäftsführer



www.sozialteam.de