



## PeBeM

die neue Personalbemessung nach § 113c SGB XI  
ein Bericht über die praktische Umsetzung

THOMAS BURGHOFF, COACH GAP

# Agenda

- I. Einführungsworkshop – Grundlagen PeBeM
- II. Qualifikationsmix
- III. Vorbehaltsaufgaben
- IV. Aufgabenmatrix
- V. Tourenplanung
- VI. Was könnte durch PeBeM noch beeinflusst sein
- VII. Was nicht vergessen werden darf

# I. Einführungsworkshop - Grundlagen PeBeM

- Workshop für Führungskräfte → hier wurden Grundlagen zum Personalbemessungsverfahren thematisiert – hierzu gibt es sehr viel Material, u.a. auch viele Workshops, die über die verschiedenen Verbände angeboten werden (meistens in Online Präsentationen).
- Meistens sind diese Präsentationen jedoch sehr „global“, ohne praktische Tipps zur Umsetzung...
- Es hilft, Auszüge aus dem Abschlussbericht des von Prof. Dr. Heinz Rothgang durchgeführten Projekts zur Personalbemessung in der vollstationären Langzeitpflege zu thematisieren. Es gibt auch weitere Beschreibungen, z.B. von Karla Kämmer. Empfehlenswert ist auch das Buch „Personalbemessung für die Pflegepraxis“ von Sabine Hindrichs (Hrsg.) vom Vincentz Verlag.

# I. Einführungsworkshop – Grundlagen PeBeM

- Feststellung des zukünftigen Personalbedarfs mittels Personalliste über die verschiedenen QN-Stufen (QN 1-2, QN 3, QN 4)
- Personalbedarf ermitteln mit „altem“ Personalschlüssel
- Personalbedarf ermitteln nach § 113c SGB XI unter Berücksichtigung der verschiedenen Qualifikationsstufen

Im Ergebnis ist dann festzustellen, wie hoch das Delta im jeweiligen Qualitätsniveau ist. Hier kann dann strategische Personalplanung ansetzen.

## II. Qualifikationsmix

- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen braucht es, um die individuellen Bedürfnisse der Pflegebedürftigen zu erfüllen?
- Welche Stärken haben unsere Mitarbeitenden, z.B. Grund- und Behandlungspflege, Kommunikation, Pflegedokumentation, etc.
- Wirtschaftliche Aspekte

**Ein Qualifikationsmix kann hier hilfreich sein, zu einer bedarfsgerechten und effizienten Versorgung der Pflegebedürftigen zu kommen.**

## II. Qualifikationsmix

- Mitarbeitende sollen ihre Potentiale nutzen und in ihrem jeweiligen QN-Niveau stressfrei arbeiten – Schutz vor Unter- bzw. Überforderung → Abläufe müssen bekannt sein!
- Wichtig ist eine klare Strukturierung der Aufgaben hinsichtlich der Pflegesituationen anhand der Qualifikations-Niveaus.

### **Welche Aufgaben wären dafür notwendig?**

- Fremdbeobachtung
- Selbsterhebung

## II. Qualifikationsmix

- Welches sind die konkreten gesetzlichen Anforderungen an Ihre Arbeitsbereiche? Z.B. Fachkraftquote?
- Welches sind die konkreten Tätigkeiten, die im Arbeitsbereich erfolgen müssen (Grund- / Behandlungspflege, Essen eingeben, Kochen usw.)?
- Erstellen einer Qualifikationsmatrix mit den formalen Qualifikationen und den individuellen Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden →regelmäßig Mitarbeitergespräche und Potenzialanalysen durchführen.
- Welche Delegationsregelungen sind vorhanden? Ist festgelegt, welche Tätigkeiten von welcher Berufsgruppe bzw. von welchen Mitarbeitenden mit welcher Qualifikation durchgeführt werden kann?
- Wie findet der regelmäßige Nachweis über Anleitung/Überprüfung der grundpflegerischen Tätigkeiten statt?
- Welche Kooperationen gibt es bzw. welche Kooperationen benötigen Sie zur Durchführung von Zusatzdiensten? Beispielsweise Kooperationen zu Wundmanagement, mit einer Apotheke (zum Verblistern der Medikamente).

## II. Qualifikationsmix

Anhand des ermittelten benötigten Qualifikations-Mix erfolgt eine Überprüfung, ob es Differenzen gibt zum Ist-Stand (Qualifikations-Matrix > welche Mitarbeitenden haben wir mit welchen formalen und informellen Qualifikationen?).

Je nach Ergebnis muss ggfs.

- eine Umsetzung von Mitarbeitende in andere Wohnbereiche erfolgen,
- eine Änderung des Pflegesystems vorgenommen werden, z.B. nicht mehr flurbezogen sondern tätigkeitsbezogen mit eindeutigem und klarem Tätigkeitsprofil,
- geprüft werden, welche Tätigkeiten an wen delegiert werden können, ohne Qualitätsverlust.

**Wie aktuell ist die Personalliste, die die Qualifikationen abbildet? Besteht hier Schulungsbedarf?**

## III. Vorbehaltsaufgaben

Sie finden sich im Pflegeberufegesetz § 4 Abs. 2

es sind Aufgaben definiert, die ausschließlich von Pflegefachpersonen ausgeführt werden dürfen – **VORBEHALTSAUFGABEN**

→ **Der Pflege wird ein definiertes Aufgabenfeld zugewiesen, in dem beruflich Pflegendе volle Verantwortung tragen und vollständig autonom handeln dürfen und müssen!**

**Welche Aufgaben stehen unter Vorbehalt?**

1. Die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs,
2. die Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie
3. die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege.

## III. Vorbehaltsaufgaben

**Der Gesetzgeber hat die Durchführung der geplanten Pflege bewusst nicht unter Vorbehaltsaufgaben gestellt, damit auch weiterhin eine qualifikationsbezogene sinnvolle Arbeitsteilung möglich ist. Nicht alle konkreten Pflegemaßnahmen erfordern eine dreijährige Ausbildung.**

Die Vorbehaltsaufgaben gelten ausschließlich für dreijährig beruflich oder hochschulisch nach PflBG ausgebildete Pflegefachpersonen. „Alte“ Berufsabschlüsse wie z.B. Altenpfleger:innen haben Bestandsschutz, dürfen also Vorbehaltsaufgaben ebenfalls wahrnehmen.

Vorbehaltsaufgaben dürfen von Pflegehelfern und allen anderen Assistenzqualifikationen NICHT ausgeübt werden!

## III. Vorbehaltsaufgaben

Was ist jetzt in der Praxis genau zu tun?

- die eigenen pflegerischen Arbeitsprozesse (Abläufe) und Arbeitsroutinen (selbst-) kritisch hinterfragen
- Doppelstrukturen bzw. Arbeitsverteilungen zwischen QN 4, QN 3 und QN 1-2 korrigieren
- Sicherstellung der Vorbehaltsaufgaben, was teilweise und bestimmt zu gravierenden Veränderungen von Arbeitsabläufen führen kann

## IV. Aufgabenmatrix

### Was sind die nächsten Schritte ?

- Jede einzelne Tätigkeit eruieren bzgl. kompetenzbasiertem Personaleinsatz
- Hierzu kann das Buch „Personalbemessung für die Pflegepraxis“ sehr hilfreich sein.
- Delegations-Verantwortung geben und festlegen
- Für jedes Qualitäts-Niveau Teambesprechungen planen, um Unsicherheiten zu nehmen und erklären, welche Aufgaben im Stellenprofil enthalten sind im Sinne eines kompetenzbasierten Personaleinsatzes.

→ Hier gibt es im Internet auch fertige Tabellen...

## V. Ablaufplanung

### **Kompetenzbasierter, fachgerechter und qualifikationsbezogener Personaleinsatz**

→ wichtig ist, jede einzelne Maßnahmenplanung aller Bewohnerinnen und Bewohner des Wohnbereichs in einer Arbeitsablauf- / Tourenplanung zu planen

### **Was ist hier sinnvoll zu beachten?**

- Entfernung zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern
- Arbeitsaufwand
- Unregelmäßige Termine, z.B. Duschen
- Tagesstruktur

## V. Ablaufplanung

- Für eine Visualisierung der Tourenplanung kann ganz klassisch ein Stecktafelsystem verwendet werden.
- Mittlerweile bieten aber auch Dokumentationsprogramme stationäre Tourenplanung an, was die Planung vereinfacht.

## V. Ablaufplanung

### **Aufbau der Tourenplanung:**

- Unterteilung in Früh- und Spätdienst
- Zeitschiene mit ungefähren Zeitangaben
- Qualifikationsbedarf (Niveau) für jede Tour
- Namen der Bewohnerinnen und Bewohner
- Farbliche Kennzeichnung für den Pflegegrad – Intensität
- Kennzeichnung der Interventionsmaßnahme

## VI. Was könnte durch PeBeM noch beeinflusst sein?

- Information und Kommunikation, z.B. verschiedene Kommunikationsstrukturen wie QN 4 Besprechung, Verantwortung für den Pflegeprozess – Kommunikation mit Angehörigen, etc.
- Dienstplanerstellung (z.B. Rahmendienstplan, Planung mit Nettoarbeitszeit, Planung nach Bedarf und Zeit)
- Schnittstellenthema Pflege Hauswirtschaft (z.B. Alltagsbegleitung oder Präsenzkräfte)
- Ausbildungsstrategie für Träger (z.B. generalistische Pflegehilfskraft – 1-jährig)
- Fortbildungsbedarf wird sich verändern, z.B. für PFK mit Vorbehaltsaufgaben
- und vieles mehr

## VI. Wie könnte GAP bei der PeBeM unterstützen?

Leitfäden, in denen Tipps und Hinweise zu PeBeM aufgenommen wurden:

- Arbeitszeitorganisation
- Dienstplanerstellung
- Verbesserung der Information und Kommunikation
- Personalentwicklung
- Fort- und Weiterbildung
- Qualifikationsmix
- Personalgewinnung
- Mitarbeitergespräche

## VI. Was nicht vergessen werden darf

- Von Beginn an muss der Betriebsrat bzw. die MAV mit ins Projekt einbezogen werden!
- Die Leitung muss hinter der Umsetzung stehen und das Projekt mit begleiten und unterstützen.
- Unbedingt müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit „ins Boot geholt werden“.
- Die Veränderungen müssen gelebt werden.
- Ein solcher „Organisations-Entwicklungs-Prozess“ kann nicht „nebenher“ betrieben werden.
- Nehmen und geben Sie sich Zeit, dann wird es am Ende auch gut.

# Diskussion und Fragen



## VII. Literaturverzeichnis

Hindrichs, Sabine (Hrsg.): Personalbemessung für die Pflegepraxis, 2023, Vincentz Verlag,  
Hannover

Kämmer, Karla: Umsetzung PeBeM Arbeitsablaufanalysen durchführen 2023

Wipp, Michael: Praxistransfer PeBeM nach Paragraph 113c SGB XI, Fachbeitrag im bpa Magazin  
2 – 2023