



Michael Wipp  
ist Inhaber von  
WippCARE, Beratung  
und Begleitung für  
Pflegeeinrichtungen

# Wer wartet, verliert den Anschluss

Viele Verantwortliche in den Einrichtungen zögern noch bei der Umsetzung der Personalbemessung. Als Grund wird oft das Warten auf landesrechtliche Regelungen genannt. Das sollte aber nicht davon abhalten, jetzt eine Strategie für die Umsetzung der Personalbemessung zu entwickeln.

**K**ommt das (PeBeM) überhaupt? Diese Frage hat mich die letzten eineinhalb bis zwei Jahre nahezu wöchentlich über die unterschiedlichsten Kanäle erreicht. Und auf meine Frage, ob schon Maßnahmen in der Einrichtung angegangen werden, erfolgt im Wesentlichen die Antwort: Wir warten mal ab. Auf meine Frage, worauf

Diesen Satz von meiner Großmutter höre ich heute noch. Worauf also warten? Eine Vielzahl an Maßnahmen, die ausschließlich einrichtungsintern zu leisten sind, werden uns weder die Heimaufsicht noch die Kostenträger abnehmen. Unbestritten ist, dass die landesspezifischen Regelungen wichtige Leitplanken, für die intern zu gestaltenden Strukturen

könnte. Auch das Abwarten auf die Ergebnisse aus den Modellprojekten nach § 8 Abs. 3b SGB XI ist zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zielführend, weil diese abschließend erst Mitte 2025 vorliegen. Mit einer einrichtungsintern wohl überlegten Strategie sollte unter Einbezug der später vorliegenden Erkenntnisse aus den sehr wenigen Modellprojekten und dem Wissen darum, dass auch die 3. Ausbaustufe gem. Roadmap/§ 113 c SGB XI hoffentlich (in 2025?) kommt, begonnen werden. Nur mit dieser letzten Stufe ist PeBeM quantitativ vollständig in die Praxis übertragen.

## Viele ausschließlich einrichtungsinterne Maßnahmen werden uns weder die Heimaufsicht noch die Kostenträger abnehmen.

gewartet wird, kam zunächst immer: die »Bundesempfehlung« fehlt noch. Nachdem diese seit Ende Februar 2023 tatsächlich deutlich verspätet vorliegt, wird jetzt aber auf die landesrechtlichen Regelungen gewartet.

sind. Gleichwohl behindern sie nicht die interne strategische Planung. Deswegen sind wir alle dringend dazu aufgerufen, jetzt zu beginnen, was wiederum auch nicht wenige Einrichtungen längst tun, die eben nicht warten.

### PROKRASTINATION HILFT NICHT WEITER

Aber ist das begründet oder sind das nicht zumindest teilweise auch vorge-schobene Argumente, um sich nicht mit Themen auseinandersetzen zu müssen, die in der Tat herausfordernd sind? »Aufgeschoben ist nicht aufgehoben.«

### DIE WICHTIGSTEN ECKPUNKTE STEHEN

Zumal abwarten keinen Sinn macht. Wer die Zielsetzungen und Inhalte der PeBeM-Studie kennt, kann heute schon mit dem Team und den Mitarbeitern überlegen, was die Umsetzung konkret für die eigene Einrichtung bedeuten

### ESG GEHT UM PERSONAL UND ORGANISATION

Doch was kann konkret angegangen werden? Jeder Weg beginnt mit dem ersten Schritt. Die beiden großen Bereiche umfassen die Personal- und die Organisationsentwicklung. Die Umsetzung kann mit einfachen Mitteln intern vorbereitet werden: Mögliche Regelungsbedarfe sind hier beispielhaft aufgezeigt.





Foto: Werner Krüper

## DIE QUALITATIVE EBENE

Zunächst gilt es, die Ist-Mitarbeiterstrukturen zu erfassen. Dabei geht es um die Thematik der Personalentwicklung. Diese Analyse umfasst die drei Qualifikationsebenen:

1. Personen ohne Ausbildung (QN 1) oder mit einem mehrmonatigen Pflegebasiskurs sowie einjähriger angeleiteter Tätigkeit sowie Betreuungskräfte (QN 2),
2. Assistenzkräfte mit einer mindestens einjährigen Pflegeausbildung (QN 3)
3. und Pflegefachpersonen mit dreijähriger Ausbildung (QN 4).

Es sollte geprüft werden, welche Mitarbeitenden in der Einrichtung aktuell auf

## Wer die PeBeM-Studie kennt, kann heute schon überlegen, was die Umsetzung konkret für die eigene Einrichtung bedeutet.

welcher der drei Qualifikationsebenen zur Verfügung stehen. Weiterhin sollten folgende Fragen beantwortet oder Maßnahmen eingeleitet werden:

- » Welcher (Nach-)Qualifizierungsbedarf resultiert daraus auf welcher der drei Qualifikationsebenen?
- » Mitarbeitergespräche in Bezug auf eine mögliche QN 3-Qualifikation führen unter Einbezug PUEG.
- » Wie ist der Wissensstand meiner Fachkräfte um § 4 PflBG?
- » Wer nimmt aktuell welche Aufgaben wahr?
- » Wie erfolgt heute die tägliche Arbeitsverteilung innerhalb der Dienste?
- » Passen die heutigen Wohnbereichsstrukturen in Bezug auf die sich verändernde Fachkraftsituation und den Qualifikationsmix?

- » » » » » Wie lange habe ich Zeit zu dieser Entscheidung, bevor der Bestandschutz ausläuft?
- » Was bedeuten die drei Qualifikationsebenen im Gegensatz zu den heutigen zwei Ebenen für die Arbeitsorganisation?

#### DIE QUANTITATIVE EBENE:

- » Abgleich meines jetzigen Mitarbeiterbestandes (Ist) und der bestehenden vertraglichen Vereinbarung mit den Kostenträgern vs. der bundesdeutschen Personalobergrenze nach § 113 c SGB XI in Verbindung mit der landesspezifischen Personalmindestausstattung. (Wenn letztere noch nicht vorliegt einfach einmal die Obergrenze rechnerisch um 10 bis 20 Prozent reduzieren.)
- » Welche Erkenntnisse ergeben sich daraus für meine künftige Personalplanung?
- » Wie weit ist meine aktuelle Personalausstattung von der Obergrenze nach § 113 c SGB XI entfernt?
- » Erfolgt der Einsatz von Leiharbeit, welche ich möglicherweise unter neuen vertraglichen Rahmenbe-

dingungen nicht mehr benötigen würde?

- » Was würde dies für die gegenwärtige Arbeitsorganisation bedeuten?

spezifischen Regularien vorliegen, ist wertvolle Zeit verlorengegangen und die genannten Aufgaben stehen dann dennoch an. Dann aber mit möglicherweise

## Die Umsetzung braucht viel Zeit, da jahrelang praktizierte Strukturen durch ein völlig anderes Rollenverständnis ersetzt werden müssen.

#### ZU WARTEN, KOSTET WERTVOLLE ZEIT

Bereits in der Beantwortung der Fragen auf diesen beiden Ebenen besteht eine qualifizierte interne Vorbereitung zur Umsetzung der neuen Personalbemessung. Diese Vorbereitung stellt die Voraussetzung dafür dar, nach Vorliegen der ordnungs- und leistungsrechtlichen Regularien auf Landesebene die einrichtungsinterne Strategie sowohl für die kommenden Pflegesatzvereinbarungen aber auch für die intern erforderlichen Umsetzungsprozesse festzulegen. Warten wir aber zunächst ab, bis die landes-

deutlich mehr Zeitdruck. Und bei den genannten Fragestellungen sind Themen enthalten, für deren anschließende Umsetzung erheblich viel Zeit benötigt wird, weil durch jahrelang praktizierte Strukturen ein Rollenverständnis implementiert wurde, das nicht mehr zu den künftigen Anforderungen aus PeBeM/ § 113 c SGB XI passt.

#### ENTSCHEIDUNGEN NICHT WEITER AUFSCHIEBEN

Warten bringt uns also keinen Schritt weiter. Im Gegenteil: Es bringt uns in Folge vermehrt unter Zugzwang, weil

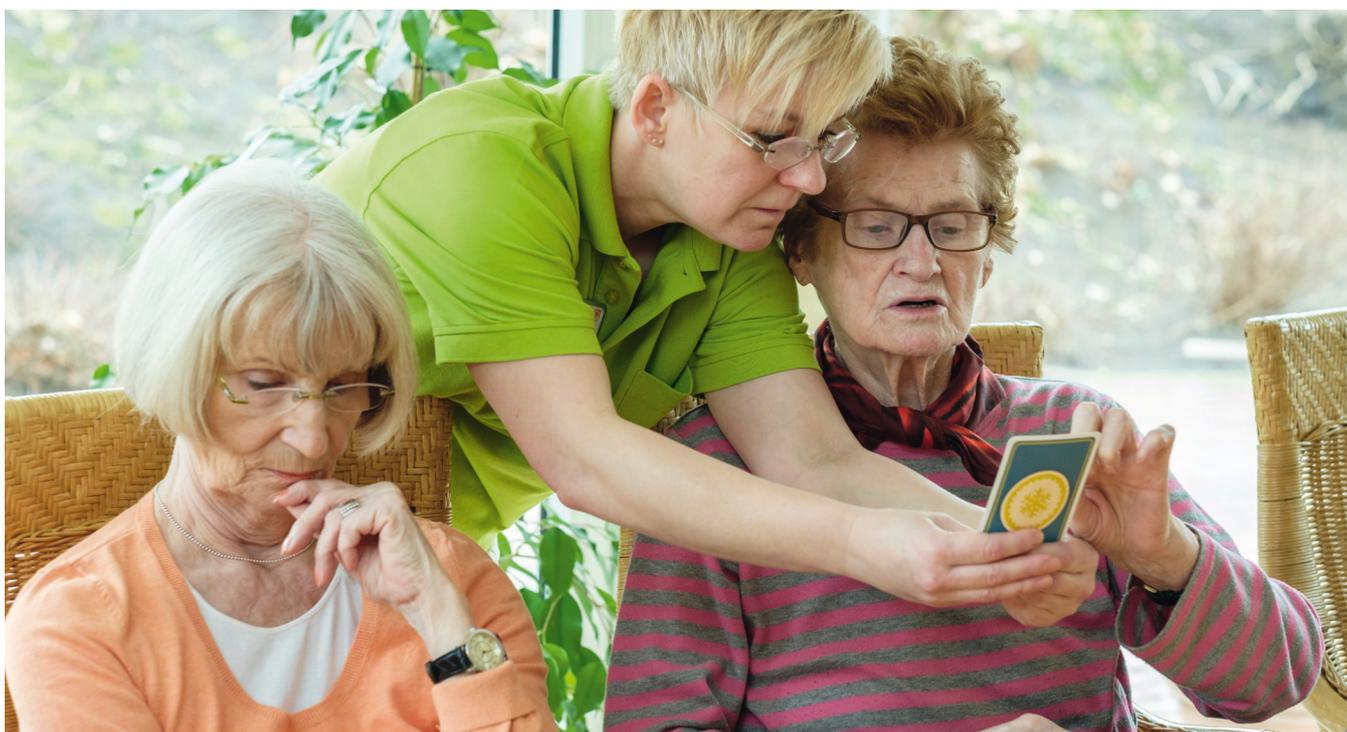


Foto: Werner Krüper

Für engagierte Betreuungs- oder Assistenzkräfte kommt vielleicht eine Weiterqualifizierung auf die Qualifikationsniveaus 3 und 4 in Frage.

dann alles zusammenkommt. Führungskräfte entwickeln mit Ihrem Team jetzt eine Strategie zur Umsetzung unter Einbezug der Erkenntnisse aus PeBeM und auf Grundlage der »Gemeinsamen Empfehlung nach § 113 c Abs. 4 SGB XI«. Diese Strategie wird dann nur noch in den Teilen angepasst werden müssen, in welchen sich durch landesspezifische Vorgaben ein entsprechender Bedarf ergibt. <<<

## MEHR ZUM THEMA

### Dienstplanung

Michael Wipp: Arbeitshilfe zur Dienstplanung. Jetzt bei Altenpflege PLUS (in Ihrem Abo enthalten)  
[vinc.li/azd23](https://vinc.li/azd23)

### Videos

Personalbemessung:  
Das ändert sich beim Personalmix.  
Pflege-Talk mit Michael Wipp.  
Auf YouTube anschauen:  
[vinc.li/pebem\\_wipp](https://vinc.li/pebem_wipp)

Vorbehaltsaufgaben:  
Pflege-Talk mit Prof. Thomas Klie.  
Auf YouTube anschauen:  
[vinc.li/vba23](https://vinc.li/vba23)

### Literatur

Sabine Hindrichs (Hrsg.):  
Personalbemessung für die Pflegepraxis.  
Hier bestellen:  
[vinc.li/hindrichs\\_pebem](https://vinc.li/hindrichs_pebem)



## FAZIT

### >> 1.

**Dass noch landesspezifische Regelungen fehlen, sollte nicht von einer internen strategischen Planung abhalten.**

### >> 2.

**Mit einfachen Mitteln kann die Personal- und Organisationsentwicklung angepasst werden. Im Kern geht es darum, die Mitarbeiterstruktur zu erfassen und Bedarfe zu identifizieren.**

### >> 3.

**Umsetzungsrelevante Hinweise liefern die PeBeM-Studie und die »Gemeinsamen Empfehlungen«.**