

Die Personalbemessung nach § 113c SGB XI als Chance, die Einrichtung neu zu denken

Teil 5 der Blitzlichtserie über die Bedeutung von Dienstplanung im Kontext der Arbeitgeberattraktivität

Die stationäre Langzeitpflege hat lange genug auf gesetzliche Änderungen gewartet, um die Arbeitsabläufe in der Altenhilfe neu zu denken! Die mögliche Umsetzung der neuen Personalbemessung nach § 113c SGB XI (PeBeM) zeigt erforderliche Veränderungen in den strukturellen und personellen Rahmenbedingungen der stationären Langzeitpflege auf.

Besondere Herausforderungen ergeben sich insbesondere durch den veränderten Qualifikationsmix, der grundlegende Überlegungen zur Umstrukturierung der Organisationsab-

läufe erfordert. Der aufgrund der neuen Personalausstattung und einer möglichen veränderten Fachkraftquote entstehende veränderte Qualifikationsmix erfordert Eingriffe in die Arbeitsorganisation, vor allem die Neuaufteilung der Aufgaben unter den Mitarbeitenden. Eine klare Aufgabenteilung und eindeutige Zuständigkeiten schaffen unter den Mitarbeitenden und Bewohnerinnen und Bewohnern eine hohe Transparenz, gewährleisten die Bezugspflege, sichern die Vorbehaltsaufgaben, minimieren Missverständnisse, verbessern die Kommunikation

und fördern insgesamt ein positives Arbeitsklima.

Die Entzerrung der Aufgaben durch eine durchdachte Konzeption kann zudem Belastungsspitzen abmildern. Eine äußerst wichtige Konsequenz dieser Neustrukturierung liegt in der Freisetzung von zusätzlicher Zeit für die Bewohnerinnen und Bewohner. Ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Arbeitsablauforganisation kann beispielsweise die stationäre Tourenplanung sein, die die Arbeit innerhalb eines Teams fair und entsprechend ihrer Fachkompetenzen verteilt.

Das Instrument der Tourenplanung bietet nicht nur in der ambulanten Pflege, sondern auch in der stationären Langzeitpflege die Chance, die Abläufe neu und verlässlich zu denken und den Arbeitseinsatz bedarfs- und qualifikationsgerecht zu organisieren.

Das Erarbeiten solcher Umstrukturierungsmaßnahmen sollte mit den Mitarbeitenden zusammen durchgeführt werden. Diese kennen die eigenen zeitlichen Belastungsspitzen und Ressourcen sowie die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner am besten. Die Gestal-

tung der eigenen Prozessabläufe führt zu einer höheren Identifikation mit dem eigenen Unternehmen und einer verbesserten Akzeptanz in der Umsetzung im Team. Es ist von großer Bedeutung sicherzustellen, dass selbst angesichts dieser Veränderungen die Bewohnerzufriedenheit und somit auch die Mitarbeitendenzufriedenheit in der Langzeitpflege erhalten bleiben.

Die Autorin, Jennifer Bäcker, ist Seniorberaterin bei der Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung.