

Inhalt

Vorwort	9
1 Die PeBeM ist nur ein Teil des GVWG	11
1.1 Die Behandlungspflege im Heim wird gezahlt	11
1.2 Verpflichtende Modellvorhaben zur Übertragung ärztlicher Tätigkeiten	12
1.3 § 113c Personalbemessung	13
2 Qualifikationsniveaus und die Zuordnung der Arbeit	15
2.1 Das PfIBG – ein Meilenstein für die Professionalisierung der Pflege	15
2.1.1 Der schwierige Weg zur Profession	16
2.1.2 § 4 – Vorbehaltsaufgaben für die Fachpflege	17
2.2 PeBeM und QN – Herausforderung und Chance für den Personaleinsatz	21
2.2.1 Qualifikationsmix	21
2.2.2 Zum interdisziplinären Team im Alltag werden	22
2.2.3 Eine neue Kultur der Zusammenarbeit aufbauen	22
2.3 Potenziale entdecken	23
2.3.1 Das Problem der verengten Aufmerksamkeit	23
2.3.2 A-B-C-D-Typen nutzen	24
2.3.3 Schlüsselpersonen erkennen	26
2.3.4 Kompetenzen entdecken und entwickeln	26
2.4 Die Qualifikationsniveaus – Die Pflegesituation entscheidet	27
2.5 Fachaufsicht und übergreifendes Arbeiten	31
2.5.1 Delegation	32
2.5.2 Stellenbeschreibungen	33
3 Was ist die PeBeM und wo setzt sie an?	35
3.1 Die Ausgangslage	35
3.1.1 Mit PeBeM gelang der Durchbruch	37
3.2 Das Ergebnis: PeBeM	37
3.2.1 Der Interventionskatalog	37
3.2.2 Die strategischen Ziele der PeBeM	39
3.2.3 Qualitätsanforderungen der PeBeM	39
3.2.4 Die drei zentralen Dimensionen der Leistungserbringung	41
3.2.5 Der Praxistest in Modelleinrichtungen	42

3.2.6	Auswirkungen der PeBeM	43
3.2.7	Grundelemente des Verfahrens und ihre Verknüpfung	44
3.2.8	Verknüpfung der SOLL-Zeiten, -Mengen und -Qualifikation in der PeBeM	46
3.3	Das BI und sein Hintergrund	47
3.3.1	Das BI als Justierung der QI	48
3.3.2	Das Begutachtungsinstrument als Justierung Qualifikationsniveaus (QN)	49
3.3.3	Formel zur Berechnung des Qualifikationsniveaus	53
4	Die neue PeBeM stellt alles auf den Kopf	55
4.1	Die aktuellen Versorgungsstrukturen in Einrichtungen	55
4.1.1	Wir arbeiten wie vor 40 Jahren	55
4.1.2	Funktionale Pflege wurzelt in der »Totalen Institution« ..	56
4.1.3	Biografie- und lebensweltorientierte Pflege stellt das Individuum in den Fokus	58
4.1.4	Vom Objekt zum Subjekt – Personorientierung	58
4.1.5	Leitideen einer lebensweltorientierten Pflege: Vertrautheit, Autonomie und Partizipation	60
4.1.6	Ein neues Pflegeverständnis: Die Pflegecharta	60
4.1.7	Arbeiten, wie es das 3. Jahrtausend verlangt	61
4.2	Die Hierarchie abflachen	63
4.3	Abläufe und Organisation aufbrechen	66
5	Weg mit dem Schichtsystem – Her mit flexiblen Arbeitszeiten	72
5.1	Herkömmliche Arbeitszeitmodelle	73
5.1.1	Die 5-Tage-Woche	73
5.1.2	Die 5,5-Tage-Woche	73
5.1.3	Die 6-Tage-Woche	74
5.2	Neue Arbeitszeitmodelle müssen her	74
5.2.1	7/7-Tage-Schicht	74
5.2.2	Die 3,5-Tage-Woche	75
5.2.3	So viele Arbeitszeitmodelle wie Mitarbeitende	75
6	Neue Vergütungsverhandlungen – neue Mitarbeiterzahlen	77
6.1	Das aktuelle Vergütungssystem ist unsinnig	77
6.2	Die PeBeM ist kein Wunschkonzert	78
6.3	Ist die Fachkraft das einzig Wahre in der Pflege?	81

7	Das Zusammenspiel im Alltag organisieren	82
7.1	Klassiker neu aufbereitet: Stecktafel und Tourenplanung	82
7.1.1	Arbeitsabläufe	82
7.2	Wie eine Stecktafel entstehen kann	84
7.3	So wird's rund mit der PeBeM	87
8	Mitarbeitende finden, binden und beteiligen	96
8.1	Mitarbeitende finden	96
8.1.1	Positionieren Sie Ihr Unternehmen	96
8.1.2	Ganz entscheidend – der erste Eindruck	98
8.1.3	Eindeutig und zielgruppengerecht kommunizieren	98
8.1.4	Individualität ist das Zauberwort	99
8.1.5	Der Arbeitsalltag als Prüfstein für die Personalakquise	101
8.1.6	Personalakquise mit den richtigen Instrumenten	103
8.2	Mitarbeitende binden	107
8.2.1	Arbeitszufriedenheit und was sie ausmacht	107
8.2.2	Studienergebnisse sind eindeutig	108
8.2.3	Zufriedene Mitarbeitende sichern die Zukunft	110
8.3	Mitarbeitende beteiligen	112
8.3.1	Lebendigkeit entfesseln: Im PeBeM-Prozess gelingt es!	112
8.3.2	Mit aktivem Mindset der Zukunft entgegen!	113
8.3.3	Wofür? Warum? Die Frage nach dem Sinn	116
8.3.4	Flow – So nehmen Sie Ihr Team mit	118
9	Prozesse und Projekte stabil gestalten – Krisen früh erkennen	122
9.1	Prozesse können kippen	122
9.1.1	Neuanfang oder aufgeben? Aus Fehlern lernen	124
9.2	Zum Nachmachen: Kriterien für Ihr erfolgreiches Projekt	125
9.2.1	Immer dranbleiben	125
10	Geteilte Verantwortung im neuen Team	127
10.1	Beziehungsbasierte Pflege	127
10.2	Die potenzialorientierte Organisation	130
10.3	Die Fachkraft 2.0 – Auf der Suche nach einem Phantom?	131
10.3.1	Die Aufgaben im QN 4	131
10.3.2	Breites Aufgabenprofil erfordert individuelle Unterstützung	135
10.3.3	Berufsanfänger bedürfen der besonderen Sorgfalt	135

11	Veränderungen – kein Hexenwerk	136
11.1	Agil sein heißt: auf den Wellen der Veränderung surfen	137
11.2	Selbstorganisation und Teams ins Zentrum rücken	138
11.2.1	So sind Sie wirksam	139
11.3	Immer dem Prozess voran: lernend nach vorn gehen	140
11.3.1	Mit PER zum Erfolg	140
11.3.2	Rechtzeitig scheitern	140
11.3.3	Testphasen und Rückschläge als Lernschleifen	141
11.3.4	Nichts ist so flüchtig wie eine gute Idee, die nicht dokumentiert ist!	142
12	So gehen Sie JETZT auf den PeBeM-Weg	143
12.1	Unterschiedliche Lernzugänge für unterschiedliche Lerntypen	143
12.2	Wir haben da mal was vorbereitet ...	144
12.2.1	Das Vorgehen im Einzelnen	145
	Literatur	154
	Register	156