

Inhalt

Vorwort	9
1 Die PeBeM ist nur ein Teil des GVWG	11
1.1 Neu: die Entlohnung für Mitarbeitende	11
1.2 Die Behandlungspflege im Heim wird gezahlt	12
1.3 Verpflichtende Modellvorhaben zur Übertragung ärztlicher Tätigkeiten	13
1.4 § 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	38
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 als Grundlage der Berechnung	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	57
4.1	Die aktuellen Versorgungsstrukturen in Einrichtungen	57
4.1.1	Wir arbeiten wie vor 40 Jahren	57
4.1.2	Funktionale Pflege wurzelt in der »Totalen Institution« ..	58
4.1.3	Biografie- und lebensweltorientierte Pflege stellt das Individuum in den Fokus	60
4.1.4	Vom Objekt zum Subjekt – Personorientierung	60
4.1.5	Leitideen einer lebensweltorientierten Pflege: Vertrautheit, Autonomie und Partizipation	62
4.1.6	Ein neues Pflegeverständnis: Die Pflegecharta	62
4.1.7	Arbeiten, wie es das 3. Jahrtausend verlangt	63
4.2	Die Hierarchie abflachen	65
4.3	Abläufe und Organisation aufbrechen	68
5	Weg mit dem Schichtsystem – Her mit flexiblen Arbeitszeiten	74
5.1	Herkömmliche Arbeitszeitmodelle	75
5.1.1	Die 5-Tage-Woche	75
5.1.2	Die 5,5-Tage-Woche	75
5.1.3	Die 6-Tage-Woche	76
5.2	Neue Arbeitszeitmodelle müssen her	76
5.2.1	7/7-Tage-Schicht	76
5.2.2	Die 3,5-Tage-Woche	77
5.2.3	So viele Arbeitszeitmodelle wie Mitarbeitende	77
6	Neue Vergütungsverhandlungen – neue Mitarbeiterzahlen	79
6.1	Das aktuelle Vergütungssystem ist unsinnig	79
6.2	Die PeBeM ist kein Wunschkonzert	80
6.3	Ist die Fachkraft das einzig Wahre in der Pflege?	83

7	Das Zusammenspiel im Alltag organisieren	84
7.1	Klassiker neu aufbereitet: Stecktafel und Tourenplanung	84
7.1.1	Arbeitsabläufe	84
7.2	Wie eine Stecktafel entstehen kann	86
7.3	So wird's rund mit der PeBeM	89
8	Mitarbeitende finden, binden und beteiligen	98
8.1	Mitarbeitende finden	98
8.1.1	Positionieren Sie Ihr Unternehmen	98
8.1.2	Ganz entscheidend – der erste Eindruck	100
8.1.3	Eindeutig und zielgruppengerecht kommunizieren	100
8.1.4	Individualität ist das Zauberwort	101
8.1.5	Der Arbeitsalltag als Prüfstein für die Personalakquise	103
8.1.6	Personalakquise mit den richtigen Instrumenten	105
8.2	Mitarbeitende binden	109
8.2.1	Arbeitszufriedenheit und was sie ausmacht	109
8.2.2	Studienergebnisse sind eindeutig	110
8.2.3	Zufriedene Mitarbeitende sichern die Zukunft	112
8.3	Mitarbeitende beteiligen	114
8.3.1	Lebendigkeit entfesseln: Im PeBeM-Prozess gelingt es!	114
8.3.2	Mit aktivem Mindset der Zukunft entgegen!	115
8.3.3	Wofür? Warum? Die Frage nach dem Sinn	118
8.3.4	Flow – So nehmen Sie Ihr Team mit	120
9	Prozesse und Projekte stabil gestalten – Krisen früh erkennen	124
9.1	Prozesse können kippen	124
9.1.1	Neuanfang oder aufgeben? Aus Fehlern lernen	126
9.2	Zum Nachmachen: Kriterien für Ihr erfolgreiches Projekt	127
9.2.1	Immer dranbleiben	127
10	Geteilte Verantwortung im neuen Team	129
10.1	Beziehungsbasierte Pflege	129
10.2	Die potenzialorientierte Organisation	132
10.3	Die Fachkraft 2.0 – Auf der Suche nach einem Phantom?	133
10.3.1	Die Aufgaben im QN 4	133
10.3.2	Breites Aufgabenprofil erfordert individuelle Unterstützung	137
10.3.3	Berufsanfänger bedürfen der besonderen Sorgfalt	137

11	Veränderungen – kein Hexenwerk	138
11.1	Agil sein heißt: auf den Wellen der Veränderung surfen	139
11.2	Selbstorganisation und Teams ins Zentrum rücken	140
11.2.1	So sind Sie wirksam	141
11.3	Immer dem Prozess voran: lernend nach vorn gehen	142
11.3.1	Mit PER zum Erfolg	142
11.3.2	Rechtzeitig scheitern	142
11.3.3	Testphasen und Rückschläge als Lernschleifen	143
11.3.4	Nichts ist so flüchtig wie eine gute Idee, die nicht dokumentiert ist!	144
12	So gehen Sie JETZT auf den PeBeM-Weg	145
12.1	Unterschiedliche Lernzugänge für unterschiedliche Lerntypen	145
12.2	Wir haben da mal was vorbereitet ...	146
12.2.1	Das Vorgehen im Einzelnen	147
	Literatur	156
	Register	158