



Foto: fotolia/digital-designer

Die neue PeBeM im Dienstplan

In der ersten Folge dieser dreiteiligen Serie zur Umsetzung der neuen Personalbemessung (PeBeM) im strategischen Dienstplanmanagement geht es um die zu erwartenden Auswirkungen auf die Dienstplangestaltung und die grundsätzlich kluge Vorgehensweise bei der Umstellung darauf – inklusive möglicher Übergangslösungen. Warum Sie womit anfangen sollten, um das Drehen unnötiger „Schleifen“ zu vermeiden.

DAS PROBLEM

Die neue Personalbemessung PeBeM (§ 113 c SGB XI) ab Juli 2023 regelt die Stellenkontingente nicht nur mengenmäßig, sondern durch die 3. Qualifikation der Fachassistenten und die unterschiedlichen Quotienten je Fachlichkeit und Pflegegrad auch strukturell grundsätzlich neu. Das hat auch erhebliche Auswirkungen auf das Dienstplanmanagement. Dazu kommt die Überarbeitung der Arbeitsabläufe entlang der Qualifikationen – und last but not least die Rahmenbedingungen der Einrichtung wie z. B. die Dienstplanstruktur und die Arbeitsverträge. Womit also anfangen, um nicht in endlosen Schleifen nach dem Motto „Trial and Error“ zu enden?

Lösung: Bevor Sie sich an die Überarbeitung Ihrer Arbeitsabläufe machen und diese von den bisher zwei Qualifikationen (Fachkräfte und Helfer) auf die nun drei Qualifikationen inklusive des neuen Fachassistenten entlang der Empfehlungen von Rothgang gleich Ihr gesamtes Dienstplanmanagement auf hausübergreifende Tourenplanung umstellen, sollten Sie zunächst einmal Ihre Rahmenbedingungen durchkalkulieren.

Denn ob zu einer bestimmten Zeit z. B. ein Fachassistent einem bestimmten Dienstplanbereich eine Tätigkeit durchführen kann, hängt zunächst einmal davon ab, ob er zu einem bestimmten Zeitpunkt überhaupt auf dem relevanten Dienstplanbereich sinnvollerweise eingeteilt werden kann und sollte. Das wiederum hängt im Wesentlichen von folgenden fünf Rahmenbedingungen ab, von:

1. der Anzahl der refinanzierten Vollzeitäquivalente (VZÄs),

2. deren tatsächlich für die Schichtplanung verfügbarer Nettoarbeitszeit,
3. davon abgehender Anteile für Freistellungen von der Pflege und übergreifende Tätigkeiten wie z. B. Nachtdienst,
4. der Arbeitsverträge (Stellenumfänge)
5. und last but not least von Ihrer Dienstplanstruktur: je Wohnbereich ein Dienstplan oder mehrere Wohnbereiche = ein Dienstplanbereich, Tourenplanung etc.

Es versteht sich von selbst, dass diese Punkte je künftig refinanziertem Qualifikationsniveau, also insgesamt dreimal durchzuführen sind.

Da Sie die ersten vier Punkte nur sehr bedingt beeinflussen und nur über den letzten Punkt frei entscheiden können, sollten Sie zunächst einmal entlang Ihrer bisherigen Dienstplanstruktur die ersten drei Punkte durchkalkulieren. Was den ersten Punkt angeht, rechnen Sie zunächst inklusive der ggf. zu-

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Kalkulieren Sie zunächst entlang der neuen Personalbemessung die neuen Schichtzeitbudgets für alle drei Qualifikationsniveaus entlang Ihrer bisherigen Dienstplanstruktur.
- Vergessen Sie dabei nicht die Bereinigung um Freistellungen und übergreifende Tätigkeiten wie z. B. den Nachtdienst.
- Prüfen Sie entlang Ihrer Personalstruktur ob mit den neuen Nettozeitbudgets eine vernünftige Einsatzplanung entlang der bisherigen Dienstplanstruktur gelingen kann.
- Falls nicht, arbeiten Sie eine neue Personaleinsatzstruktur aus, die zu den neuen Gegebenheiten passt. Fassen Sie ggf. mehrere bisherige Wohnbereiche zu einem Dienstplanbereich zusammen oder stellen Sie auf Tourenplanung um – ggf. auch nur für einzelne Qualifikationen.
- Entwickeln Sie für Ihre – ggf. neuen – Dienstplanbereiche die Regelbesetzungsschemata.
- Teilen Sie Belegschaft entsprechend dieser Schemata im Dienstplan ein.

sätzlich refinanzierten Stellen – etwa für Pflegedienstleitung, Qualitätsmanagement usw. Unter Punkt 3 ziehen Sie dann die Stellen und die Zeiten ab, die Sie tatsächlich übergreifend einsetzen bzw. aufwenden. Haben Sie etwa eine übergreifend tätige Dokumentationsbeauftragte oder einen Dienstplanbeauftragten, gehen diese Kontingente von der Pflegezeit ab.

Besonderes Augenmerk kommt bei dieser Rechnung dem niedrigsten Budget – dem des Fachassistenten – zu. Überschlüssig anhand meiner Beratungskunden kalkuliert bekommen Sie je Bewohner:in – je nach Pflegegradmix und Abwesenheitsquote etwas mehr oder weniger – knapp eine halbe Stunde Nettozeit pro Tag refinanziert.

Jetzt kommt der 4. Punkt ins Spiel: die Personalstruktur. Müssen Sie beispielsweise vorwiegend auf Vollzeitkräfte als Fachassistenten zurückgreifen und arbeiten Sie in der 5,5 Tage-Woche, bräuchten Sie für eine erforderliche Schichtlänge von gut sieben Stunden täglich in diesem Beispiel 15 Bewohner, um diese Vollzeitschicht zu refinanzieren. Für die zwei notwendigen Schichten (früh und spät), um den ganzen Tag über die Pflegeaufgaben auf alle drei Qualifikationsniveaus zu verteilen, bräuchten Sie also schon 30 Bewohner. Ist Ihr Dienstplanbereich klei-

ner, haben Sie ein Problem. Für solche Probleme bieten sich als Lösungsmöglichkeiten an:

- Nur einen Dienst – ggf. Tagdienst oder Zwischendienst planen. Nachteil: Die Arbeitsabläufe könnten nicht linear entlang der Rothgang-Empfehlungen gestaltet werden, da der Assistent nicht immer da ist.
- Zusammenlegung mehrerer Wohnbereiche zu einem Dienstplanbereich, bis es passt.
- Tourenplanung – ggf. auch nur für eine Qualifikation, etwa den Fachassistenten.

Option: Dienstplan für das ganze Haus zusammenlegen

Die letzte Option ist im Grunde nichts anderes als die Zusammenlegung der Dienstplanung für das ganze Haus – was viele kleinere Einrichtungen heute schon tun. Entlang Ihrer Zahlen gemäß der o. a. Musterkalkulation sollten Sie nun also überlegen, ob Ihre bisherige Dienstplanstruktur so bleiben kann, oder wie Sie diese unter den neuen Voraussetzungen ändern wollen. Vergessen Sie dabei nicht, Regiekräfte und übergreifende Tätigkeiten wie etwa den Nachtdienst korrekt zu verrechnen. Dann stellen Sie darauf ein Regelbesetzungsschema ab, das zu Ihren Zeitbudgets (netto) und Arbeitsverträgen passt.

Erst jetzt macht es Sinn, sich mit der Aufteilung der Arbeitsabläufe auf die neuen drei Qualifikationsniveaus zu beschäftigen, denn erst jetzt steht fest, wer wann und wo überhaupt da ist.

Fangen Sie dagegen mit der Überarbeitung Ihrer Arbeitsabläufe an, ist die Gefahr sehr groß, dass diese dann nicht zu Ihrer späteren Personaleinsatzstruktur passen. Das Gleiche gilt analog auch für ggf. zu vereinbarende Übergangslösungen.

Und noch ein Tipp zur Vermeidung von „Schleifen“: Da es bis Juli nicht mehr weit ist und bis dahin (hoffentlich) die Rahmenverträge nach § 75 SGB XI der Länder mit ihren Festlegungen zur ggf. gesonderten Refinanzierung übergreifender Funktionen wie beispielsweise Pflegedienstleitung und weiteren Vorgaben etwa für den Nachtdienst vorliegen sollten, ist es ratsam, zunächst einmal mit wenig Aufwand grob zu kalkulieren, „wohin die Reise“ gehen könnte und erst mit Vorliegen des neuen Rahmenvertrages nach § 75 SGB XI für Ihr Bundesland in die Detailplanung einzusteigen.

MEHR ZUM THEMA

Buchtip: „Strategisches Dienstplanmanagement. Wirtschaftliche Dienstplanung verlässlich gestalten“ (2. überarbeitete Auflage, April 2023) von Wolfgang Ganz. Zu beziehen über: www.altenheim.net/shop
Info: Auf dem Altenheim Management Kongress in Köln hält der Autor am 7. September 2023 einen Vortrag zur wirtschaftlichen Dienstplanung mit der neuen Personalbemessung. Programm und Anmeldung: www.altenheim.net/ah-management-kongress-2023



Wolfgang Ganz,
Unternehmensberater,
Mülheim/R. Kontakt:
Wolfgang.Ganz@UBGanz.de