



# Tagung des Berliner Bündnisses für Pflege



**KORIAN**

19.06.2024

**Starke Pflegeberufe – neue Aufgabenteilung  
Organisationsentwicklung  
in der stationären Langzeitpflege**



# Clariane, eine europäische Familie

Eine Community bestehend aus  
70 000 Profis in sieben  
europäischen Ländern



**1 200**  
Einrichtungen



**810 000**  
betreute Patient:innen  
und Bewohner:innen



**87 994**  
Betten



**68 %**  
der Einrichtungen  
sind ISO-9001-zertifiziert



**700**  
Versorgungsgebiete



**100 000**  
ambulante Einsätze  
monatlich

# Korian Deutschland

## Die wichtigsten Zahlen im Blick

231 Einrichtungen und ...



27

Ambulante  
Pflegedienste



65

Einrichtungen des  
betreuten Wohnens



27.500

Stationäre Pflegeplätze  
& Apartments



150

Intensivpflege-  
Patient:innen



22.500

Mitarbeiter:innen  
& Auszubildende

UMSATZ 2023

~1.166 Mio. €

# Herzlich Willkommen

Wer sind wir...

- ❖ Pflegefachkraft
- ❖ Führungserfahrung (PDL und EL)
- ❖ Gebietsleitung 4 Jahre
- ❖ 14 Jahre bei Korian
  
- ❖ Pflegefachkraft
- ❖ Führungspositionen Gesundheitswesen
- ❖ Selbständig Beratung
- ❖ Studium Master BWL Leadership
- ❖ Projektleiter PeBeM Korian



**Nils  
Swetlik**



**Sebastian  
Stauer**



# Wir möchten Sie kennenlernen

Bitte heben Sie die Hand



Wer von Ihnen  
ist in der  
Funktion  
Einrichtungsleit  
ung?

Wer hat  
mehr als  
120 Plätze?

Wo ist die  
Korian  
Klasse?

Wer von  
Ihnen ist in  
der Funktion  
PDL?

Wer ist  
schon mit  
PeBeM  
gestartet?



KORIAN



**Stillstand verwalten**

**oder**

**Zukunft gestalten**

# PSG II: CHANCEN UND ZIELE MIT EINER ERFOLGREICHEN UMSETZUNG PEBEM

## Korian Chancen



- Chance Führung neu denken
- Chance Rollen/Aufgaben neu definieren



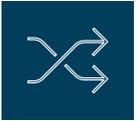
- Weniger Wohnbereiche / mehr Personal
- Mehr Personal / Nachhaltigere Einsatzplanung



- Gezielte Pflege durch Fachkräfte
- Orientierung am Pflegeberufegesetz



- Aufgaben aufgeteilt nach QN / Bessere Übersicht (Routine)
- Tourenplanung nach QN - Besseres Ausfallmanagement



- Ablaufpläne Bewohnerorientiert / Versorgungsqualität steigt
- Ablaufplanung implementieren / mehr Flexibilität für Mitarbeitende



- Individueller Qualifikationsmix / Keine 50% FKQ mehr
- Entlastung durch neue Berufsgruppe der Assistenten



- Modernes Arbeitsumfeld
- Flexible und individuelle Arbeitszeiten pro Einrichtung

## PSG II Ziele



- Mehr Mitarbeitende
- Aufwertung der Pflegeberufe



- Verbesserung der Qualität
- Verbesserung der Versorgung



- Beruflich Pflegende gewinnen
- Beruflich Pflegende halten



- Teilzeitbeschäftigung reduzieren
- Wiedereinstieg motivieren



# Haus Gartenstadt

BERLIN-RUDOW



Ausgangssituation vor PeBeM Einführung

- ❖ **Kapazität gesamt 195 BW**
- ❖ **6 Wohnbereiche**
- ❖ **25-38 BW pro Bereich**
- ❖ **6 x Wohnbereichsleitungen, stv.**
- ❖ **EL, PDL QB,**

# Implementierung neuer Abläufe – ich muss das Zielbild kennen – die neue Struktur

## Veränderung der Struktur



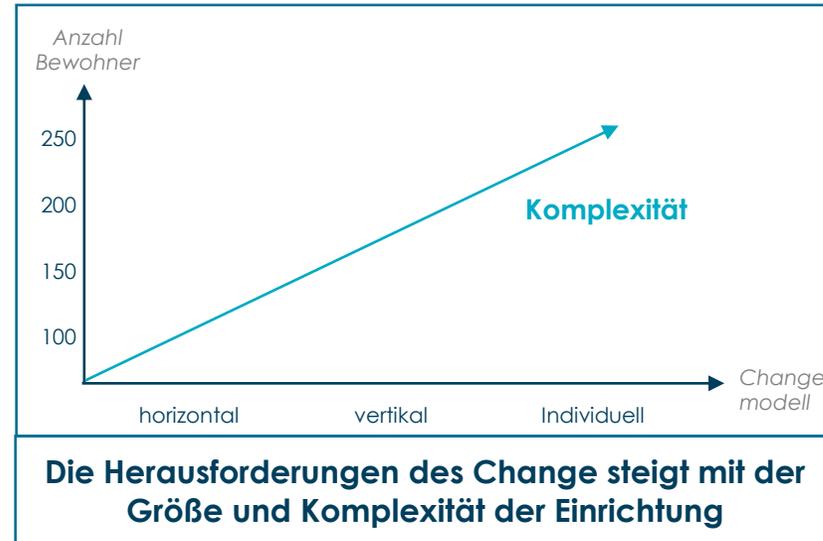
- **Horizontal:** auf einer Ebene



- **Vertikal:** Über mehrere Ebenen



- **Individuell:** z.B. nach Schwerpunkten oder baulichen Gegebenheiten



### 1. Meilenstein

- Initialisierung
- Kick Off
- Zielbild
- Planung

### 2. Meilenstein

- Neue Struktur Abläufe
- Neue Rollen
- Maßnahmenplan
- Ggf. Risiken benennen

### 3. Meilenstein

- Durchführung
- Einhaltung der Ziele
- Reflektion und Coaching
- Dienstplanstruktur

### 4. Meilenstein

- Routinen entwickeln sich
- Ziele erreicht
- Maßnahmen erfolgreich
- Ggf. Gegensteuern/anpassen

### 5. Meilenstein

- Nachhaltigkeit
- Belegung wächst/stabil
- Zufriedenheit steigt
- Qualität steigt

### Ziel

Nachhaltige Umsetzung des PeBeMs durch Implementierung neuer individueller Strukturen / Dienstplanung mit der neuen Aufgabenverteilung nach den Qualifikationsniveaus, um eine nachhaltige stabile Belegung, Zufriedenheit und Qualität langfristig zu sichern.



# Unser gemeinsames Zielbild Team Einrichtung XXX



WB 1  
XX BW



WB 2  
XX BW



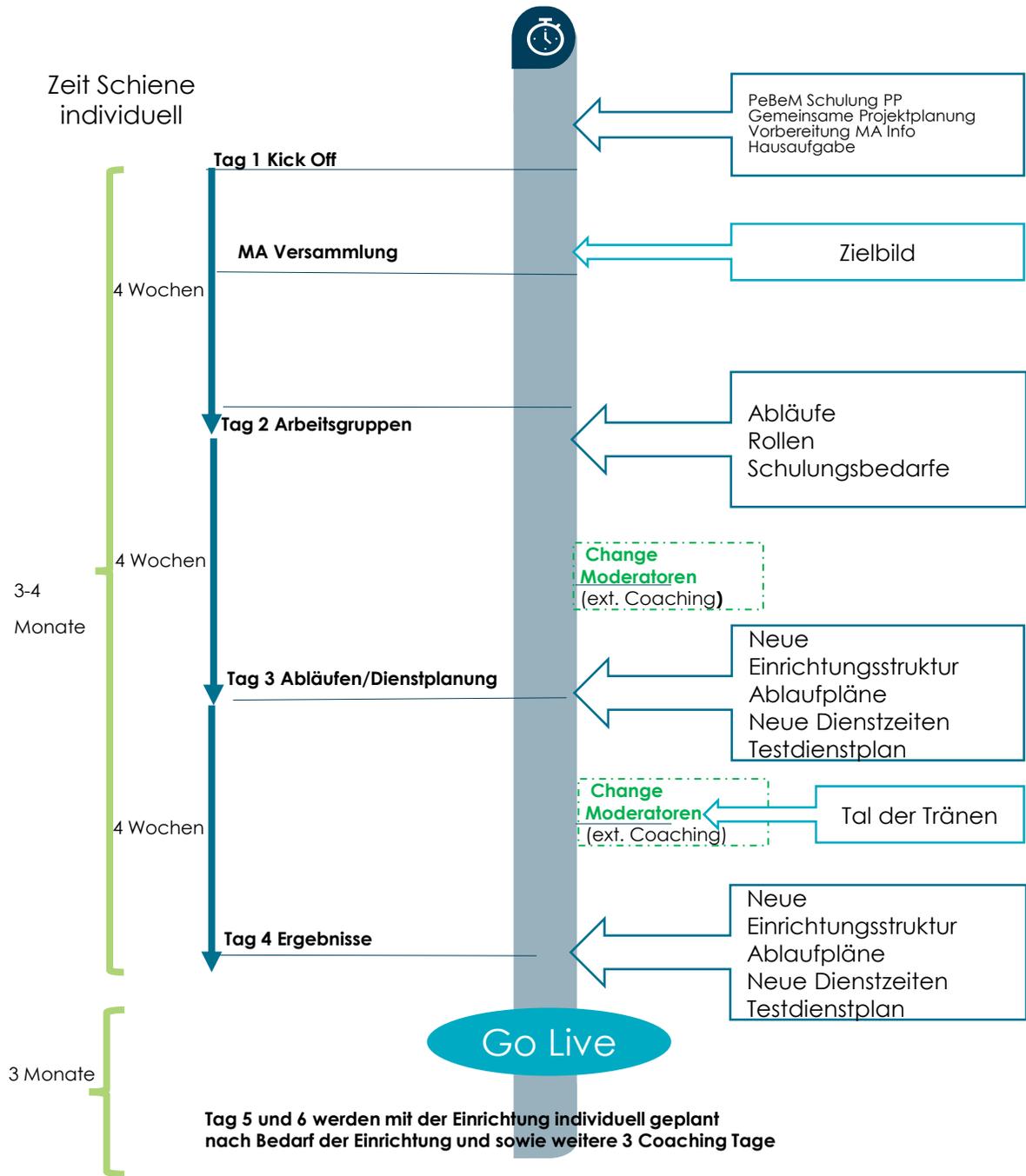
WB 3  
XX BW

- 3 einzelne Team
- Unterschiedlichste Teamstrukturen
- Individuelle Herausforderungen
- Unterschiedlichste Führung

C  
H  
A  
N  
G  
E



- Wir sind ein großes Team
- Wir haben eine gemeinsame Teamstruktur
- Wir haben alle die gleichen Ziele
- Flachere Hierarchien
- Weniger Ansprechpartner

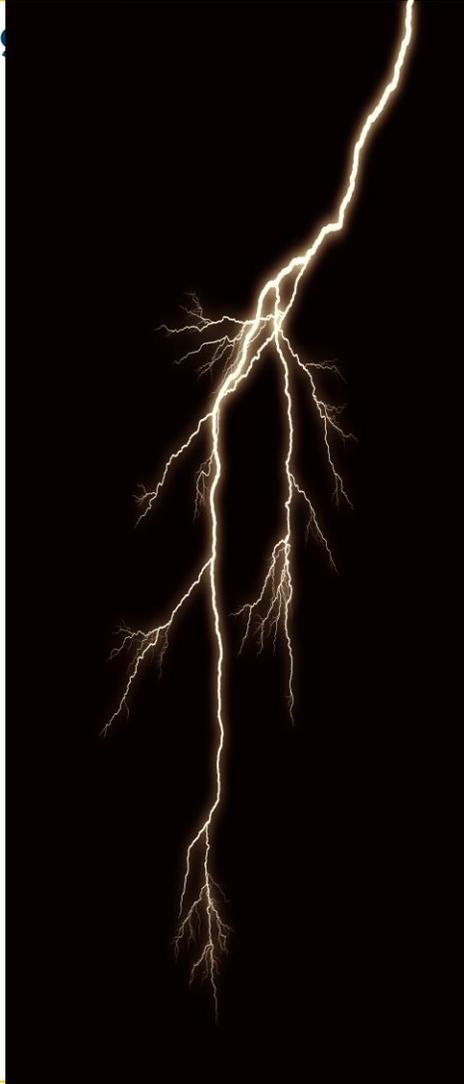


## Projektplan Korian PeBeM

- ❖ Grundstruktur für Durchschnittseinrichtung
- ❖ Individuell anpassbar für jede einzelne Einrichtung
- ❖ Jede Einrichtung hat ihren eigenen individuellen Projektplan
- ❖ Einzigartig: Korian Change Moderatoren

# Veränderungsprozesse und Widerstände

- Berechtigte Ängste und Überforderung
- „Köpfe-Denken“ statt anforderungsgeleitetes Arbeiten
- „Wegarbeiten“ von Tätigkeiten
- Gutes Team = Alle machen alles
- An den Mitarbeiter\*innen orientierte Ablaufpräferenzen



- Wunsch nach Überschaubarkeit/Überblick

- Routinen:

„Linke Seite- rechte Seite“

„Ich fang immer da an“

„Wir teilen uns morgens auf“

- Tradierte Glaubenssätze & Handlungsmuster:

„Erst kommt die Körperpflege“

„Um 8.00 Uhr alle beim Frühstück“



## Die Veränderung beginnt bei mir selbst



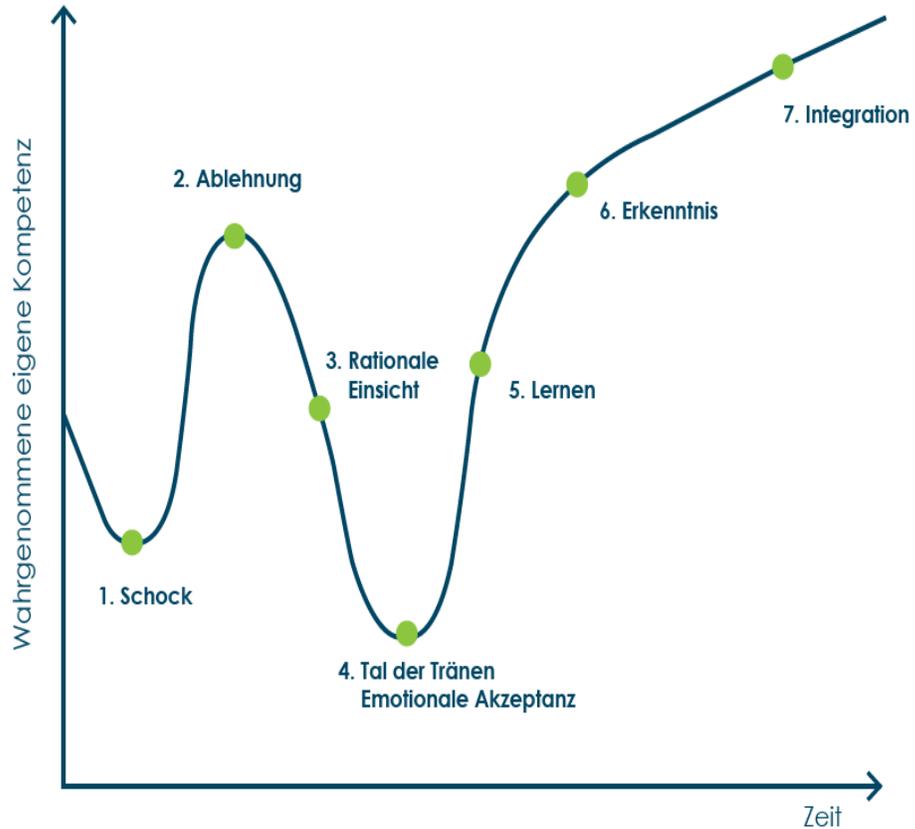
## Neues System neue Namen

### Neue Organisationsstruktur

- ❖ Neu: **Verantwortliche Pflegeprozesskoordinatoren** (stv. PDL) Aufgabe: Organisation
- ❖ **Pflegeprozesskoordinatoren** (WBL) Aufgabe: individuelle fachliche Verantwortung
- ❖ **Tourenmanager** (stv. WBL) Aufgabe: individuelle fachliche Verantwortung

# Der Veränderungsprozess

## Die Change-Kurve



Nach Kostka/Mönch 2002

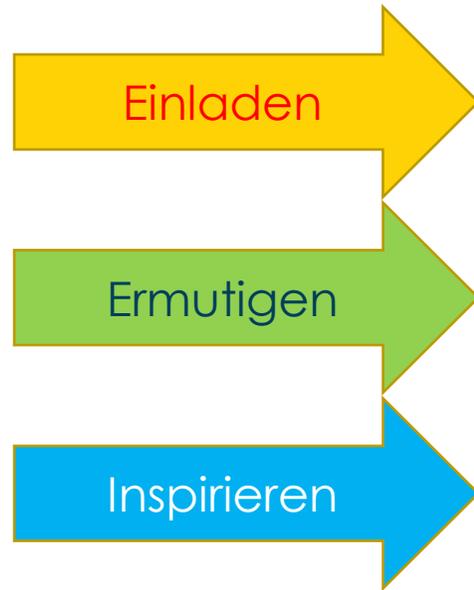
# Wie kriegt man die (Führungs) Kurve

Der Change Prozess wird turbulent werden, bitte schnallen sie sich an und schnallen Sie ihre Mitarbeitenden an durch Führung



## 2 Grundbedürfnisse, die zentral für Lernen und Entwicklung sind:

Gerald Hüther,  
Neurobiologe



Das Bedürfnis nach  
Geborgenheit,  
Anerkennung und  
Wertschätzung



Die Sehnsucht nach  
Aufgaben, an denen  
man wachsen kann,  
Autonomie und  
Freiheit



# Wir leben den Veränderungsprozess jetzt – die Fahrt beginnt



- Analysieren
- Neu Organisieren
- Ggf. Neu Definieren

Wohnbereiche

Arbeitsabläufe

- Analysieren
- Neu Strukturieren
- Ggf. neu Denken

- Ausprobieren und kreieren
- Implementieren
- aktualisieren

Tourenplan



## Ergebnis der Arbeitsanalyse

Welche Leistungen ?

- Direkte Pflege
- Indirekte Pflege

Wo und wann fällt diese an?

- Welcher Wohnbereich
- Wo habe ich Arbeitsspitzen und wo nicht

Wann fällt diese an?

- Welche Tageszeit

Teamtätigkeit?

- Für welche Tätigkeit, benötige ich mehr Personen?

Welche Qualifikationen werden benötigt?

- QNs beachten ggf. schon Maßnahmen sortieren Delegationsschema beachten



# Wie kann das neue Zielbild erreicht werden und welche Punkte, kann ich ggf. schon mitdenken?



# Wer versorgt den Bewohner aktuell und wer sollte ihn versorgen?

Wohnbereich

BW X  
PG3

BW Y  
PG2

BW Z  
PG4

BW XY  
PG5

BW XX  
PG2

Grundpflege durch Fachkraft QN4

Chronische Wunden/Dekubitus,

Palliativ

Instabile Situationen:

Dysphagie und ausgeprägte Spastiken und Kontraktionen

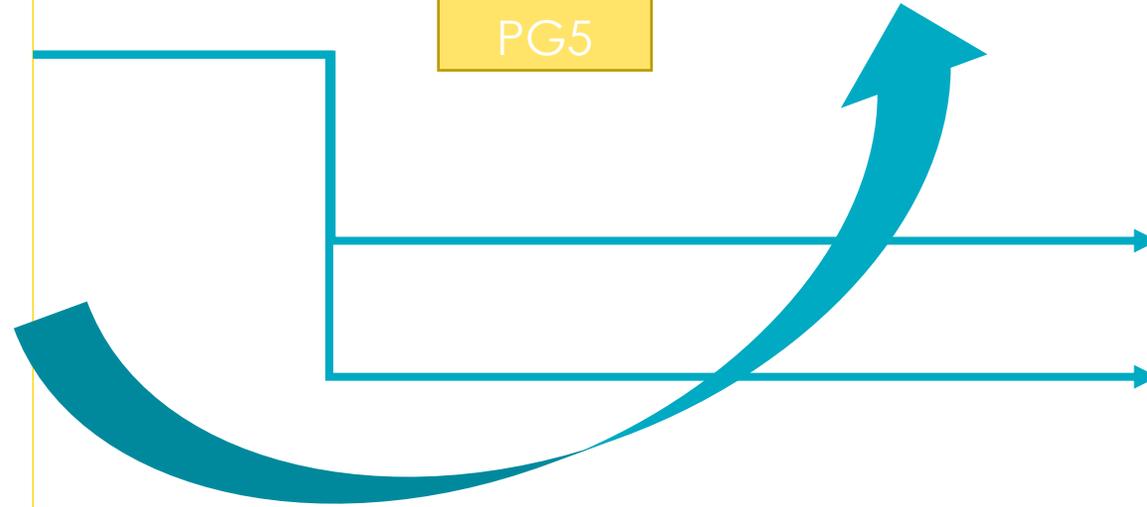
Einzug / Rückkehrer

schwerwiegende Erkrankungen in akuter oder instabiler Krankheitsphase

BW X  
PG5

Grundpflege durch Hilfskraft QN2

Grundpflege durch Assistent QN3



# Evaluation: PDCA

**Dienstpl  
an  
schreiben**

**Abläufe  
evaluier  
en**

**Mitarbeitend  
e  
informieren**

**Übergabe  
begleiten**

**Umsetzun  
g neuer  
Planung**

**Prozesspl  
anung  
anpassen**

**MA  
Befragun  
g**

**Einzelge  
spräche**



# Lohnt es sich? Ergebnisse Teublitz

neues Konzept, neue Struktur, neue Ergebnisse,  
mehr Lebensbereiche für Bewohner

## Einrichtung:

- 1 Dienstplan für das ganze Haus
- Zusammenführung von 2 Wohnbereichen mit einer WBL
- Ablaufpläne Wohnbereichsübergreifend
- Zentrale Stützpunkte implementiert (Medikamente und Dokumentation)
- Positive Einstellung der Mitarbeitende

## Bewohnende

- Neue Lebensräume geschaffen (Geburtstagsraum, Wohn- und Begegnungszimmer)
- Betreuung Wohnbereichsübergreifend in die Wohnbereiche verlagert
- 3D Waldzimmer für Wände und Decke, Duft und Waldgeräusche inkl. Naturzweig

## Weiterbildung zur WBL

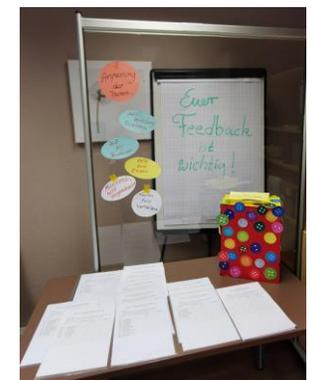
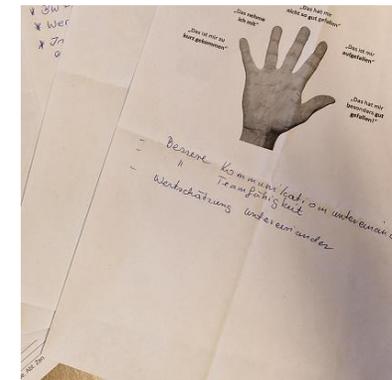
- 1. Preis: Tätigkeitskatalog für Hilfskräfte
- Beste Note: Hausarbeit Teambildende Maßnahmen im PeBeM Change



# Lohnt es sich? Ergebnisse Bergneustadt

## Nachhaltigkeit und langfristige Ergebnisse

- keinen ungeplanten Urlaub
- Abbau aller Überstunden
- Geringer Krankenstand
- Besetzung: 19 „Köpfe“ im FD / 80 BW (3 AZUBIs, QB, ZPA)
- Mitarbeitende sind vom System überzeugt
- Wohnbereichsleitungen gibt es keine mehr, dafür mehr Hände am Bett
- Jeder FD mit Jokerdienst besetzt, Ausfallmanagement
- Anonyme Mitarbeitende Befragung zur Veränderung
- Charakter der Teams pos. Verändert, vorher eher autoritär, New Leadership
- Mehr Miteinander durch Workshops
- Mehr Zuhören
- Mehr Feedback einholen



# Lohnt es sich? Ergebnisse Vienenburg

2 x den Change durchgeführt mit jeweils 80BW und  
5 Wohnbereichen

## PeBeM Ergebnisse

- Früher 6 Wohnbereiche
- Jetzt 2 Lebensbereiche mit je 3 Wohnbereichen
- Jeweils 80 Bewohner
- Projekt einheitliche Dienstkürzel
- Zentrale Stützpunkte (Medikamentenzimmer)
- Ablaufplanung implementiert (AZUBI Touren)

## Herausforderungen gemeistert

- Neue PDL
- Neue PA
- Belegung um 30 BW gesteigert
- Ausgeglichenes Personalsetting
- Den Betriebsrat immer eingebunden und mitgenommen

# Haus Gartenstadt

BERLIN-RUDOW



Aktuelle Situation im Change zu PeBeM

- ❖ **Kapazität gesamt 195 BW**
- ❖ **6 Wohnbereiche / 3 Lebensbereiche**
- ❖ **25-38 BW / 60 -70 pro Bereich**
- ❖ **6 x WBLs / 3 ver. Pflegeprozesskoordinatoren**
- ❖ **Tourenpläne implementiert 12 /40 (FD+SD)**

**Vielen Dank für  
Ihre  
Aufmerksamkeit**



**KORIAN**

**Stillstand verwalten  
oder  
Zukunft gestalten**

**...wir haben es in der Hand**

Zeit für Ihre Fragen