



Modellprogramm zur Weiterentwicklung der Personalbemessung

Erfahrungsbericht der bayerischen PeBeM-Modelleinrichtung

Dr. Christian Weiß

Pflege-
Netzwerk
Deutschland

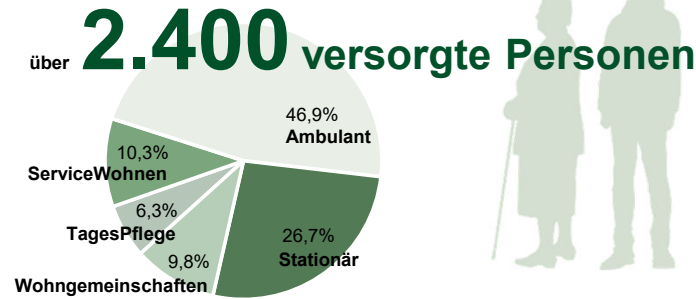
18.06.2026 – Praxisdialog

Sozialteam

Professionell, nachhaltig und familiengeführt



über **26 Standorte**
in zwei Bundesländern.
Bayern und Sachsen.



- Pflegebedürftige Menschen
- Seniorinnen und Senioren mit und ohne Pflegebedarf
- Psychisch kranke Menschen
- Suchtkranke Menschen

über **50** Einrichtungen
und Dienste



über **1.000** davon über **60** Auszubildende
und Studierende
und Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
in Pflege, Sozialer Arbeit,
Hauswirtschaft und Verwaltung

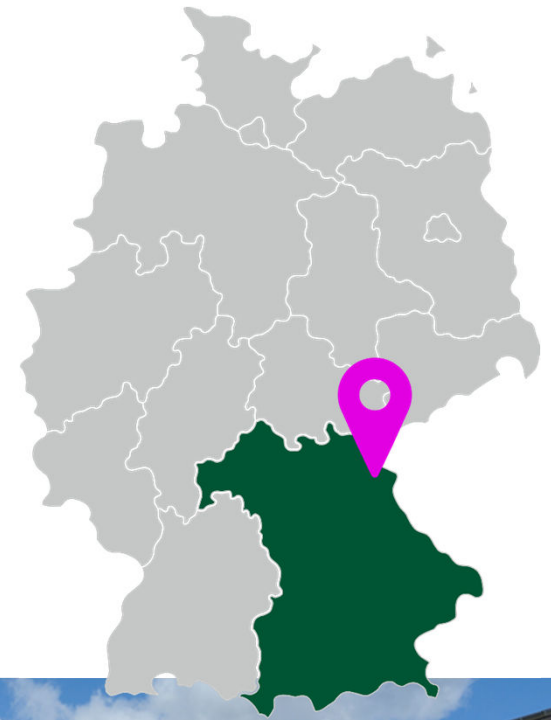


1 Philosophie

Menschen im Mittelpunkt

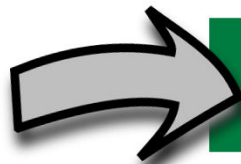
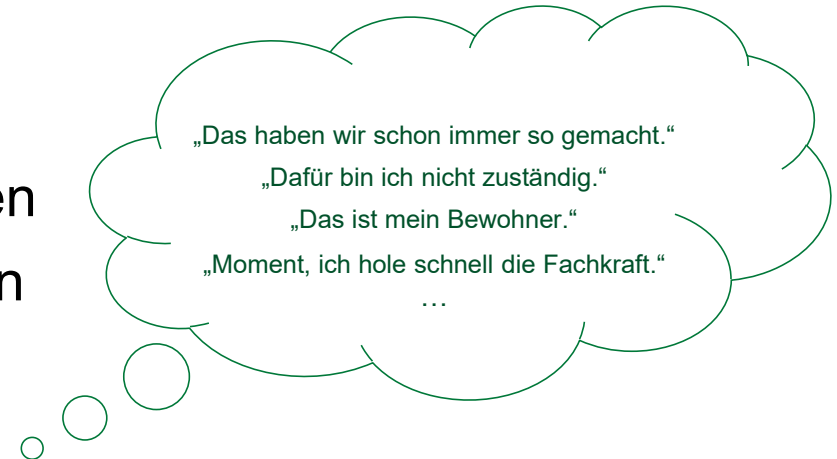
Senioren-Servicehaus Waldershof

- Lage in Ostbayern
 - Landkreis Tirschenreuth in der Oberpfalz
- Eröffnung: September 2012
- 78 Plätze
 - 6 Doppelzimmer
 - 66 Einzelzimmer
- Hausgemeinschaftskonzept
 - je Stockwerk 2 Wohngruppen
 - mit gemeinsamen Wohn- und Küchenbereich

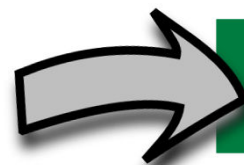


Unsere Motivation als Modellreinrichtung

- Neue Wege gehen und Blick von außen nutzen
- Fachliches Lernen für den § 113c SGB XI
- Weiterentwicklung unserer Branche unterstützen
- Attraktivität für Mitarbeiter*innen-Teams steigern



PeBeM ist mehr als Personalmehrung



PeBeM bietet die Chancen zu

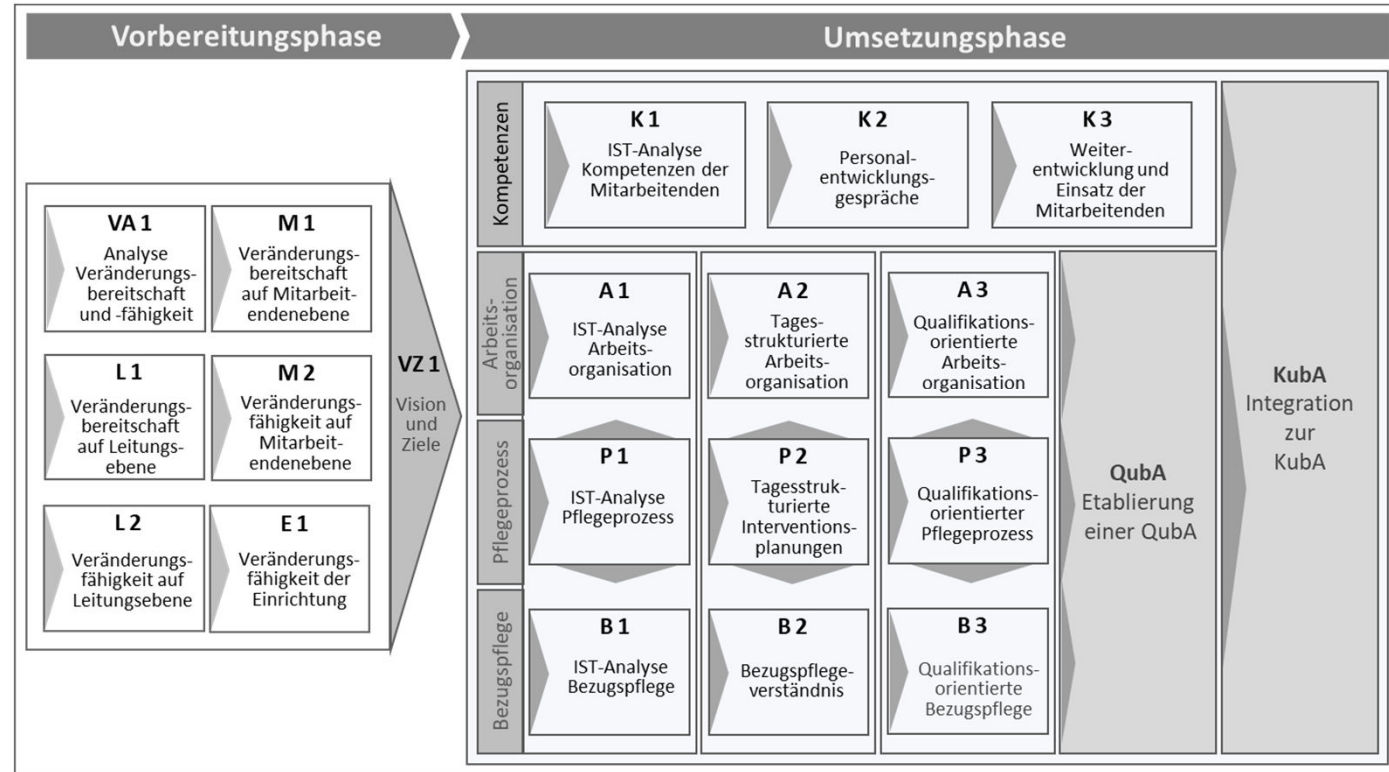
Personalentwicklung

Organisationsentwicklung

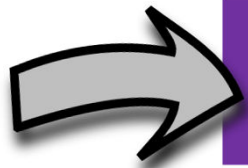
Arbeitsmaterialien des GKV-Spitzenverband



www.gkv-spitzenverband.de

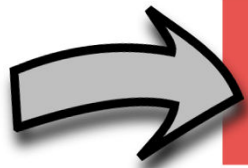


Quelle: PeBeM-Modellprojekt – Universität Bremen



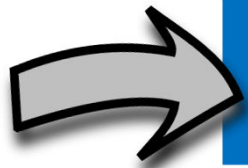
Gemeinsam und partizipativ

- Interdisziplinäre Steuerungsgruppe
- Personalentwicklung
 - Offene und transparente Kommunikation
- Organisationsentwicklung
 - Fokus auf Kompetenz- und Qualifikationsorientierung
 - QN 4-“Haustouren“ und QN 3/2-“Wohnbereichstouren“
 - QN 4 oder höher mit „Spezialgebieten“
 - Mikrovisiten zur Qualitätssicherung und Delegationsumsetzung
 - Veränderte Erstansprechpartner, neue Rollen



Prozess ist die Veränderung

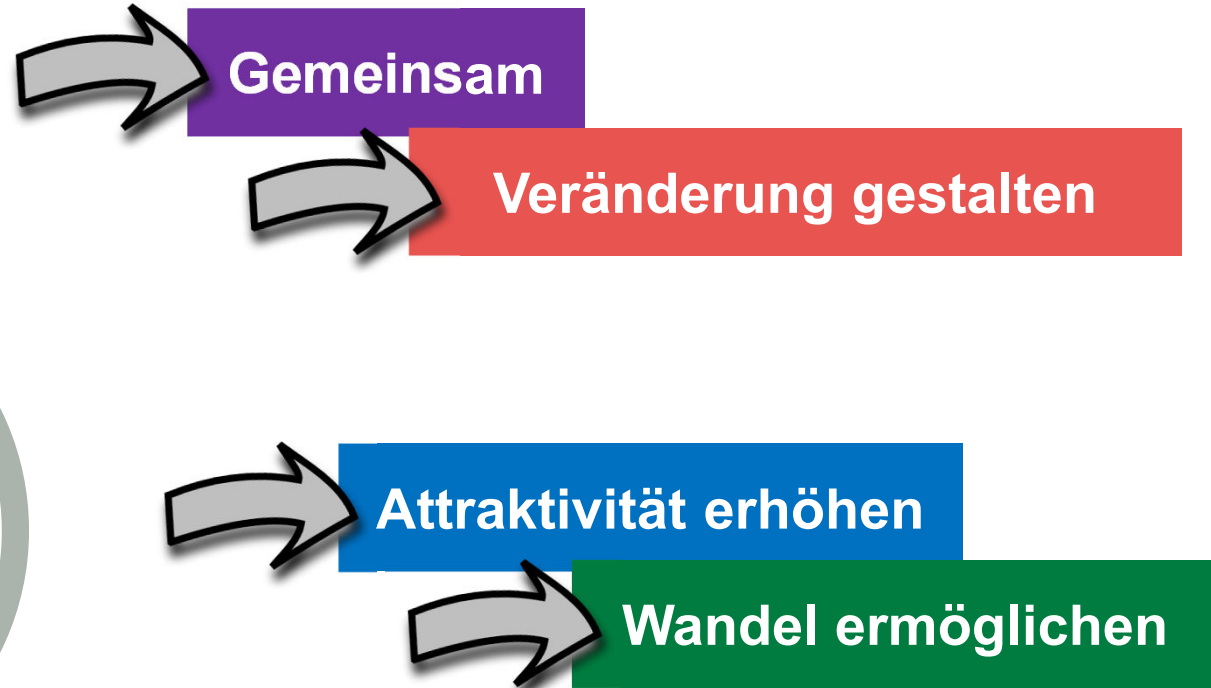
- Ausprobieren und wieder verwerfen („Zurück auf Los“)
- Personalentwicklung
 - Schulung zielgerichtet gestalten
 - Schnittstellen optimieren (Pflege <> Hauswirtschaft <> Betreuung)
- Organisationsentwicklung
 - Ehrliche Ablaufanalyse („Zöpfe abschneiden“)
 - Flexibilisierung der Ablauforganisation (Optimalfall > Normalfall > Notfall)
 - Sinnvolle ~~Interventionsplanung~~ Ablaufplanung
 - Kompetenzorientierung in Kombination mit Delegation
 - „Bürozeit“ als Teil der Ablaufplanung
 - Digitalisierung als weitere Chance nutzen



Steigerung der Attraktivität

- Veränderungen werden als positiver Effekt wahrgenommen
- Personalentwicklung
 - Stärkung der Rollen- und Aufgabenidentifikation über alle QN
 - Verstetigung der veränderten Rolle der Fachkräfte
 - Planungs- und Steuerungsfunktion
 - Zielgerichtete Aufgabenwahrnehmung
 - Weiterentwicklung des „Spezialistentums“
 - Etablierung der „neuen“ Pflegeprofession QN3
- Organisationsentwicklung
 - Kurzfristiger Aufwand vs. langfristiger Mehrwert (Ablauforganisation)

Fazit





Vielen lieben Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Sozialteam-Gruppe

Prüfeninger Straße 106 • 93049 Regensburg • Telefon: 0941-298499-0 • E-Mail: info@sozialteam.de

Dr. Christian Weiß, Geschäftsführer



www.sozialteam.de