

## Verfahrensanweisung

### „By the way“- Visite (Auszug)

Stand: 03.04.2020

#### Intention

Durch die stetig wachsenden qualitativen Anforderungen werden die zur Verfügung stehenden Zeitressourcen für Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen nicht nur in der stationären Pflege und Betreuung stetig knapper.

Um einen hohen Umsetzungsgrad und Nachhaltigkeit zu erzielen, können „By-the-way“-Visiten einer von mehreren Bausteinen sein, um für Führungskräfte und Mitarbeiter Delegation und Controlling in Einklang zu bringen und um den fachlichen Austausch zwischen Fach- und Führungskräften in der Frequenz zu erhöhen.

#### Ziele

Die „By-the-way“-Visite dient als Instrument und Orientierungshilfe, um die vereinbarte Dienstleistungsqualität zu erreichen.

Mit deutlich weniger Aufwand als bei üblichen Visiten - auch themenbezogenen, fokussierten Visiten - lässt sich ermitteln, wie flächendeckend und nachhaltig ein bestimmtes Pflege- und Betreuungsthema umgesetzt worden ist.

#### Zuständigkeit

Für den Einsatz der „By-the-way“-Visiten zeichnet sich für die Pflege und Betreuung die PDL im Rahmen der Gesamtverantwortung zuständig.

Selbst die BPFK führen diese Form der Visiten evtl. später bei nachgeordneten Mitarbeitern durch.

#### Mitgeltende Dokumente

Mehrere „By-the-way“-Visiten kommen in Betracht, beispielsweise (alphabetische Reihenfolge):

- Hygiene bei Covid-19 (ausgewählte Maßnahmen)
- Wohlbefinden der Bewohner
- ...

#### Aus-/Bewertungskriterien

Als Qualitätsanspruch für die Variante der „By-the-way“-Visiten gilt:

- Controllingaufgaben auf möglichst viele Personen zu verteilen, dass selbst BPFK bei nachgeordneten Mitarbeitern diese Aufgabe wahrnehmen können.
- Gegenstand der Visite können Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen gleichermaßen sein.

- Mit wenigen, gezielt ausgesuchten, relevanten Beurteilungskriterien lässt sich exemplarisch ein solides Ergebnis erzielen; eine „umfassende Vollständigkeit“ ist nicht so häufig notwendig und zudem „schwerfällig“ in Zeiten zunehmend auf Flexibilität angelegten Alltagsrealität.
- Eine einfache „Ampel“-Bewertung führt zu einer zeitnahen Aus-/Bewertung.
- Der Dreiklang der „Eis“-Methode sorgt dafür, dass neben dem Ergebnis auch die Interpretation sowie mögliche Schlussfolgerungen für Leitung und Mitarbeiter gleichermaßen in Betracht kommen.
- „Selbst- vor Fremdeinschätzung“ steht möglichst im Vordergrund, um die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter\*innen zu stärken.