

Staatssekretär Hans-Joachim Fuchtel besucht DRK Projekt zur Förderung der Managementkompetenz in der Pflege

# Rückenwind für die Personalentwicklung im Pflegesektor: Wie aus Fachkräften erfolgreiche Führungskräfte werden

Berlin, 20. Januar 2012



**„PEPP“ das im Rahmen von „rückenwind“ geförderte Projekt des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) zur Förderung von Managementkompetenz in der ambulanten Pflege zeigt Wirkung: Über 180 Fachkräfte haben in den vergangenen drei Jahren an einem einjährigen Führungskräfteentwicklungsprogramm mit großem Engagement teilgenommen. Viele wurden noch während ihrer Teilnahme für neue und anspruchsvollere Aufgaben in der Leitung von Diensten ausgewählt. Träger und Pflegeschulen des DRK beraten nun über die Fortführung des Programms. Das BMAS, vertreten durch den Parlamentarischen Staatssekretär Hans-Joachim Fuchtel, nutzte eine Sitzung des projektbegleitenden Beirates um sich im direkten Austausch mit Teilnehmenden, Projektverantwortlichen und der Führungsspitze des DRK einen Eindruck zu verschaffen.**

Eine in jeder Hinsicht außerordentliche Sitzung des projektbegleitenden Beirates markierte für das Deutsche Rote Kreuz (DRK) am 20. Januar 2012 den Beginn der letzten Phase des Projektes PEPP. Neben einem Querschnitt von Teilnehmenden an den einjährigen Führungskräfteentwicklungsprogrammen und Vertretern der Teilnehmer entsendenden Träger nahmen als Gäste auch der Parlamentarische Staatssekretär des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Hans-Joachim Fuchtel, sowie der Berliner Wahlkreisabgeordnete Karl-Georg Wellmann teil. Auch die BAGFW war mit ihrem Geschäftsführer, Dr. Gerhard Timm und dem Leiter der ESF-Regiestelle, Matthias König, vertreten. Wichtigster Tagesordnungspunkt war die abschließende Bewertung des dreijährigen Modellprojektes und eine Entscheidung über seine Überführung in ein Regelangebot.

Was gute von weniger guten Projekten unterscheidet, dies machte der Staatssekretär aus Sicht des Mittelgebers gleich zu Beginn deutlich, bemesse sich einzig an ihrer Wirkung. Genau die konnte der Generalsekretär des DRK, Clemens Graf von Waldburg-Zeil, für das Projekt PEPP eindrucksvoll aufzeigen. Noch vor dem eigentlichen Projektabschluss habe der Erfolg von PEPP dazu geführt, dass immer mehr Träger und Verbände auch von außerhalb des DRK sich daran beteiligen wollten. Ebenso habe man mit seinem guten Beispiel bewirkt, dass die Unterstützer der derzeit, unter Federführung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geplanten „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ in ihren gemeinsamen Beratungen auch die Frage der Führungskräfteentwicklung in der Pflege thematisiert haben. Das DRK Projekt PEPP wurde dabei als modellhafte Lösung gesehen. Sollten Bund, Länder, Bundesagentur, Kostenträger und Verbände sich nun dazu verpflichten, diesen Ansatz künftig stärker zu fördern, wäre dies ein weiterer Erfolg des Projektes PEPP und Beleg dafür, wie die Förderrichtlinie „rückenwind“ dazu beitrage, notwendige Entwicklungen in einer der beschäftigungsintensivsten Branchen in Gang setzen, so Graf von Waldburg-Zeil.

Welche Wirkung die Teilnahme an einem in dieser Form erstmalig von einem Träger angebotenen Führungskräfteentwicklungsprogramm für die Fachkräfte in der Altenpflege hat, konnte Fuchtel zudem aus erster Hand erfahren.

Lebhaft erinnerten sich die anwesenden Teilnehmerinnen an die Situation, mit der sich jeder konfrontiert sieht, der die Leitung eines Pflegedienstes übernimmt. Ein kaum zu bewältigender Spagat: Während Kostenträger und Gesetzgeber für eine „leitende Fachkraft“ Anforderungen vorgeben, die lediglich darauf abzielen, als Leitung eines Pflegedienstes andere Pflegekräfte fachlich beaufsichtigen und anleiten zu können, schrauben die gleichen Akteure, - Kostenträger und Gesetzgeber -, die Anforderungen an die Leitung und insbesondere an das Management eines Dienstes etwa in Fragen des Qualitätsmanagement, der Wirtschaftlichkeit so hoch, dass die nachzuweisende Fortbildung als „leitende Fachkraft“ hierfür keine adäquate Vorbereitung mehr darstellt. „Wir wurden einfach ins kalte Wasser geworfen!“, so eine Teilnehmerin stellvertretend für Viele.

Diese „strategische Lücke“ zwischen dem formalem Qualifikationsnachweis und den tatsächlichen Anforderungen in der Praxis müsse dringend - im Sinne der Träger, wie im Sinne der Beschäftigten - geschlossen werden, unterstrich Mario Heller, Beauftragter für Bildung im DRK, der das bundesweite Projekt leitet. Doch bislang fehlten hierfür Mittel und Möglichkeiten. Kostenträger und Gesetzgeber ignorierten das Problem bislang, Pflegeschulen und Träger seien damit überfordert. Aus Pflegefachkräften berufsbegleitend selbstbewusste und erfolgreiche Führungskräfte zu machen sei angesichts der ordnungspolitischen Rahmenbedingungen in der Pflege, fehlender zeitlicher und finanzieller Spielräume für die Träger eine große und gänzlich neue Herausforderung, die zu bewältigen bislang selten gelang.

Dem DRK ist es nun mit dem Projekt PEPP gelungen. Den Alltag im Dienst als Lernort und die Pflegeschulen als Dienstleister für eine systematische Personalentwicklung zu stärken haben sich als die richtigen Ansatzpunkte erwiesen. Während bisher viele Pflegekräfte den „Sprung ins kalte Wasser“ des Managements eines Dienstes scheuten, nicht wenige darin untergingen, habe sich bei den Teilnehmenden am Projekt PEPP gezeigt, dass sie ohne zu zögern und erfolgreich Leitungspositionen bei den Trägern einnehmen könnten. Dafür musste das Rad nicht neu erfunden - nur für die holprigen Wege der Sozialwirtschaft angepasst werden. Denn wie aus Fachkräften erfolgreiche Führungskräfte werden, lässt sich sehr gut von der Wirtschaft lernen.

Man sei dem BMAS dankbar dafür, unterstrich der Generalsekretär des DRK, Graf von Waldburg-Zeil abschließend, dass es mit der Förderrichtlinie „rückenwind“ die Entwicklung und Verbreitung genau solcher Modelle überhaupt erst ermöglicht habe. Das DRK habe diese Chance genutzt und einen neuen, dringend benötigten Ansatz entwickeln können, der sonst nicht entstanden wäre. Jetzt sei die Politik wieder am Zuge. Denn erst wenn die ordnungspolitischen Grundlagen und Refinanzierungsbedingungen in der ambulanten Pflege entsprechend verändert seien, könne man damit rechnen, dass die Träger dieses Modell übernehmen werden. Dafür seien dann auch keine weiteren öffentlichen Mittel mehr notwendig – die Führungskräfteentwicklung in der Pflege könne und müsse sich selbst tragen. Öffentliche Mittel sollten besser dort angelegt werden, darin zeigten sich beide Seiten einig, wo es um die Entwicklung und Verbreitung beschäftigungswirksamer Ansätze gehe. Je enger dabei Politik und Träger zusammen arbeiten, das habe „rückenwind“ gezeigt, desto durchgreifender auch die Wirkung. In diesem Sinne bot Graf von Waldburg-Zeil namens der BAGFW dem BMAS auch künftig eine partnerschaftliche Zusammenarbeit an.



Kontakt:

**Mario Heller**  
Beauftragter für Bildung des DRK Bundesverbandes  
Leiter Team Bildungswesen im DRK

DRK Generalsekretariat  
Carstennstraße 58, 12205 Berlin  
Tel. 030 85404-132; E-Mail: hellerm@drk.de