



Monopoly für Pflegeprofis

Führung Dank eines Weiterbildungsprogramms des DRK können 180 Pflegedienstleiter ihre ambulanten Pflegedienste wirtschaftlich besser entwickeln. 2013 gab es dafür den Consozial-Management-Preis.

Einen ambulanten Pflegedienst zu leiten, haben die Teilnehmer im PEPP-Managementprogramm im hessischen Kronberg geradezu spielend gelernt. PEPP steht für ‚Personalentwicklung in der Pflege personalisieren‘, einem vom DRK-Generalsekretariat entwickelten Schulungsprogramm, das Pflegefachkräfte fit für Führungsaufgaben machen soll. Herzstück ist wie beim Monopoly ein Brettspiel. Das Planspiel simuliert die Betriebswirtschaft eines ambulanten Pflegedienstes: Jeweils zwei Teilnehmer spielen bis zu vier Jahresquartale des Dienstes durch. Jeder Spieler erhält ein Budget und Aufgaben, die erfüllt werden müssen. Auf dem Spielfeld müssen mehrere Touren geplant werden, dabei sind die Pflegestufen der Kunden, die Refinanzierung durch die Pflegekassen sowie der Personaleinsatz zu berücksichtigen. So erlernen die Teilnehmer praktisch und spielerisch die wirtschaftlichen Zusammenhänge im Geldkreislauf eines Pflegedienstes. Weil spielen allein noch keine Führungsqualifikationen macht, kombiniert das Programm E-Learning, Kompetenz- und Theorietraining in einer Pflegeschule mit Praxisaufgaben aus der Einrichtung und

Coaching. Über acht Monate verteilt lernen neue oder angehende PDL betriebswirtschaftliche Steuerungsinstrumente, Personalmanagement sowie Basiswissen von Marketing und Vertrieb.

PEPP ist vor allem für ältere Pflegefachkräfte gedacht, die eine Leitungsfunktion übernommen haben oder kurz davor stehen. Erster Lernort ist bei aller Spiellaune der Alltag im eigenen Pflegedienst. Die PEPP-Teilnehmer übernehmen dort eine Aufgabe im Management, um diese eigenverantwortlich zu lösen. In den DRK-Pflegeschulen trainieren

◀ **BEST PRACTICE** ▶

sie in je fünf zweitägigen Einheiten Managementkompetenzen wie Führen, Verhandeln und Verkaufen. Neben dem Unternehmensplanspiel gibt es noch drei eintägige Führungskräftecoachings. Während der Weiterbildung werden Selbstlernmaterialien und Online-Coaching eingesetzt. Die Geschäftsführer der Pflegedienste sind als Auftraggeber der Praxisprojekte und als Mentoren eingebunden.

Eine der DRK-Fachschulen, die PEPP eingesetzt hat, ist die Altenpflegeschule des DRK-Landesverbands Hessen in Kronberg. Urs Fernau, Schulleiter des ‚RotkreuzCampus‘ leitet Teilnehmer per Power Point-Präsentation an, vermittelt die Grundlagen der Finanzwirtschaft und erläutert in der Theorie, worauf es beim Planspiel ebenso ankommt wie in der Praxis. „Gut ist es natürlich, wenn mit einer Tour möglichst viele Kunden erreicht werden können, die Pflegekräfte sinnvoll und kosteneffizient eingesetzt werden“, erklärt Fernau das Ziel des Spiels. Der Dozent greift korrigierend ein, erläutert wie eine Tourenplanung verbessert werden kann, wo etwa Hilfs- statt Fachkräfte eingesetzt werden können oder wie Personalstunden berechnet werden. Während des Spielverlaufs ziehen die Spieler, ähnlich wie bei Monopoly, Ereigniskarten. Zum Beispiel: ‚Der Kennwert hat sich verschlechtert, Sie müssen investieren.‘ Ist ein Quartal durchgespielt, wird der Spielgeldbestand gezählt und eine Bilanz erstellt. Alle Spieler sollten am Ende auf ein wirtschaftlich gutes Ergebnis kommen. „Am

Kompetenz schafft Vertrauen

Neben den klassischen Leistungen einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bieten wir insbesondere für Wohlfahrtsunternehmen an:

- Sanierungsberatung
- Prüfung oder Aufbau von Risiko-Management-Systemen
- Prüfung oder Aufbau von Compliance-Management-Systemen
- Coaching von Aufsichtsorganen
- Begleitung bei Pflegesatzverhandlungen

Confidaris^{AG}

WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Möserstr. 7 · 49074 Osnabrück
Tel. +49 (0) 541 538 52 17
Fax +49 (0) 541 538 52 25
www.confidaris.de

Ende bekommen die Spieler Kennzahlen, die ihnen vermitteln, wie es etwa um die Beliebtheit des Pflegedienstes steht, wenn etwa zu wenig ins Marketing investiert wurde.“

Die Motivation des DRK-Generalsekretariats, einen solchen Managementkurs zu entwickeln, entstand aus der Nachfrage aus den eigenen Reihen. „Es gab immer wieder Träger, die nach einem praxisnahen und zielgruppenspezifischen Weiterbildungsprogramm für den Erwerb von Management-Knowhow bei uns angefragt haben“, berichtet Mario Heller, Leiter Personalentwicklung und Bildungswesen beim DRK-Generalsekretariat. Die Bildungsinstitute hätten ein solches Programm schlicht nicht im Angebot gehabt. Mit Fördermitteln der Europäischen Sozialfonds-Richtlinie ‚rückenwind‘ und des Bundes von rund 780 000 Euro konnte

das Projekt als Pilotversuch entwickelt und in den ersten Landesverbänden gestartet werden. In diesem Frühjahr soll die nächste Runde auch in anderen Landesverbänden aufgelegt werden. Um teilnehmen zu können, schließen die Geschäftsführungen der Pflegedienst-Träger einen Weiterbildungsvertrag mit dem Schulungsanbieter ab. Die Geschäftsleitungen verpflichten sich darin, den teilnehmenden Pflegedienstleitern eine echte Management-Aufgabe zu übertragen, etwa die Erhöhung der Belegzahlen.

◀ BEST PRACTICE ▶

Für das Projekt führt der Arbeitgeber mindestens drei Gespräche mit seiner PDL. Zu Anfang des Programms, in der Mitte und am Ende werden Ziele, Umsetzung und Lösung der Management-Aufgabe besprochen. Bei der Umsetzung der Aufgabe helfen neben dem Feedback anderer Teilnehmer an den Präsenztagen in den Pflegeschulen, Trainer und Dozierende auch vor Ort im Betrieb weiter.

Für PEPP erhielt das DRK im vergangenen Jahr den Consozial-Management-Preis – für Mario Heller nicht der einzige Beweis für den Erfolg von PEPP. „Wir bekommen Anrufe von Geschäftsführern, die sich beschweren, dass ihre PDL nun die Bilanzen kritisch hinterfragen“, freut sich der Weiterbildungsprofi. „Das



Schulleiter Fernau: Die Teilnehmer gehen dem Pflegemanagement spielend auf den Grund



Personalentwickler Heller: Träger wollen Mitarbeiter praxisnah weiterbilden

ist für uns ein gutes Zeichen. Kritisch kann nur jemand sein, der auch kompetent ist.“ Zudem hätten die Kostenträger, ausgehend von PEPP, auf Bundesebene eine Selbstverpflichtung abgegeben, künftig in der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive für die Altenpflege Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung in Pflegesatzverhandlungen zu berücksichtigen.

Diese Selbstverpflichtung dürfte Urs Fernau, dem Schulleiter der Altenpflegeschule in Kronberg, Hoffnung machen. Denn am ‚RotkreuzCampus‘ wird PEPP mit seinen fünf Modulen über acht Monate nicht weitergeführt. Zwar will Fernau keine Angaben zu den Kosten pro Teilnehmer machen, verrät aber, dass der achtmonatige PEPP-Kurs für ambulante Pflege-

dienste zu teuer sei. Ohne finanzielle Förderung sei die Durchführung nicht möglich. „Wir können es leider nicht finanzieren, die Teilnehmer außerhalb der Workshops über E-Learning oder persönlich bei einem Praxisprojekt zu betreuen“, bedauert Fernau. Dennoch: Einzelne Module von PEPP wie das Planspiel werden als eigenständige Kurse weiter angeboten.

Fernau hört nicht auf, für PEPP zu werben. Nicht nur, weil er es für effizienter hält, auch weil damit Geld gespart werden könnte. „Statt 900 Theoriestunden wie bei der jetzigen PDL-Weiterbildung, könnte dann ein PEPP-Kurs mit Begleitung am Arbeitsplatz finanziert werden“, meint Fernau. Durch den Austausch mit den ehemaligen Teilnehmern kann Fernau den Nutzen des Programms bestätigen. Die PDL berichteten, dass sie mit den Anforderungen ihres Berufs gut zu recht kommen.

Jennifer Krämer

Unter extras.wohlfahrtintern.de finden Sie weitere Informationen zum Thema, darunter

- einen Praxisartikel zum DRK-Managementprogramm PEPP (direkt unter tinyurl.com/pbsmsyy) sowie
- eine Präsentation von Mario Heller zum gleichen Programm.

MELDUNGEN

Arbeitnehmerbindung

Zu wenig für ältere Ärzte

Deutsche Kliniken gehen zu wenig auf die Bedürfnisse ihrer älteren Fachärzte ein. Einer länderübergreifenden Studie der Beratungsfirma Zeb (Münster) zufolge haben die meisten Krankenhäuser ihnen außer Arbeitssicherheit und Vergütung nichts zu bieten. Kliniken entlasten ihre Mitarbeiter kaum zur Erfüllung familiärer Aufgaben wie der Pflege demenzkranker Angehöriger. Leistungsfähigkeit und -bereitschaft seien so nicht zu sichern.

Arbeitsort

Am liebsten ungebunden

Viele Büro-Beschäftigte stellen sich den idealen Arbeitsplatz anders vor als in der Realität. Nach einer Studie von ‚Immobilien Scout 24‘ wünschen sich die Mitarbeiter vor allem mehr Flexibilität.

Unternehmenskultur

Zusammenarbeit gefällt

Wer seinen Mitarbeitern mehr Zusammenarbeit ermöglicht, macht sie zufriedener. Einer Studie der Beratungsgesellschaft Deloitte zufolge glauben 43 Prozent der Beschäftigten, Teamwork wie gemeinsame Dateizugriffe könnten die Produktivität des Betriebes steigern. Zugleich gewinnen flexible Arbeitgeber an Beliebtheit: Ihre Beschäftigten seien im