

1 **Transkription: Interview 3**

2 **Ansprechpartner: Centrumsleitung**

3

4 Interviewer: I

5 Interviewpartner: IP

6

7 ***I: Wie viele Diplom-Pflegewirte werden in Ihrer Einrichtung beschäftigt? Und***
8 ***wie lange arbeiten diese schon in Ihrer Einrichtung?***

9

10 IP: 1 → 3 Jahre

11

12 ***I: Wo genau werden die Diplom-Pflegewirte in Ihrer Einrichtung eingesetzt?***
13 ***Welche Position bekleiden sie im Speziellen?***

14

15 IP: PDL

16

17 ***I: Wie kam es zur Entscheidung, Diplom-Pflegewirte für diese Position***
18 ***einzusetzen und nicht, entsprechend weitergebildete Pflegefachkräfte?***

19 ***a) Können Sie die Gründe für diese Entscheidung etwas genauer***
20 ***beschreiben?***

21 ***b) Würden Sie sich auch in Zukunft so entscheiden?***

22

23 IP: Ja, also wir haben jetzt hier, seit mehreren Jahren uns dafür entschieden, PDLs
24 so auszubilden, dass sie auch befähigt sind, eine Einrichtung nachher zu
25 übernehmen. Und haben gesagt, wenn wir dann PDLs ausbilden, dann würden wir
26 diesen Studiengang Pflegefachwirt nehmen.

27

28 I: Das heißt, sie bilden aus?

29

30 IP: Also nicht ausbilden, sondern wir haben das mit einer Institution kooperiert und
31 die haben dann für uns ausgebildet.

32

33 I: Also so ein Studium angeboten, wo die dann hingegangen sind?

34

1 IP: Ja, genau. Das war in Ludwigshaven, glaub ich war das, wo diese Institution ihren
2 Hauptsitz hat. Wir arbeiten jetzt aber nicht mehr mit dieser Institution, sondern wir
3 nehmen jetzt quasi vom freien Markt Diplom-Pflegewirtinnen oder auch nicht. Also es
4 ist jetzt nicht für Pflege und Wohnen, dass alle PDLs Pflegewirte sind. Das war ein
5 Abschnitt, wo Pflege und Wohnen diesen Weg gegangen sind. Und diese
6 Stelleninhaberin besteht aus diesen Zeiten, wo wir gesagt haben, das würden wir so
7 machen wollen. Und heute haben wir eine ganz andere Richtung, wo wir jetzt
8 langgehen.

9

10 I: Also ist es dann jetzt nicht mehr notwendig für diese Position ein Studium zu
11 haben?

12

13 IP: Doch, doch. Also ein Studium schon. Aber diese Studiengänge sind
14 unterschiedlich mit ihren Schwerpunkten, und das befähigt nicht jede, der quasi ein
15 Pflegefachwirt ist, tatsächlich ne Einrichtung zu übernehmen. Es kommt einfach auf
16 das Studium und seine Schwerpunkte an.

17

18 I: Und worauf achten sie da besonders?

19

20 IP: Wir legen viel Wert darauf, dass ein großer Anteil auf dem Bereich, Fachbereich
21 Pflege liegt, und zwar wissenschaftliche Arbeiten. Also jetzt nicht theoretische
22 Fachkenntnisse, davon gehen wir da aus, das diese Menschen dieses Fachwissen
23 haben, sondern dass sie dazu befähigt sind, wissenschaftliche Studien zu machen,
24 bzw. auch Konzepte, die dann aber auch wissenschaftlich abgefasst sind.

25

26 I: Gibt es noch weitere Schwerpunkte, die ihnen wichtig sind?

27

28 IP: Ja, auch das sie in der Lage sind, Wirtschaftspläne zu machen, Budgetierung.

29

30 I: Also der Managementanteil?

31

32 IP: Ja. Und natürlich, was auch ganz groß geschrieben wird, das
33 Personalmanagement.

1 Das sind jetzt so die Schwerpunkte auf die ich achten würde, wenn ich jemanden
2 einstellen wollen würde. Dass sie das auch können.

3

4 I: Wie siehts aus mit einer Ausbildung? Ist diese von Nöten für die Stelle?

5

6 IP: Kommt jetzt darauf an. Sollte jetzt diese Pflegefachwirtin den Posten als PDL
7 besetzen, dann ist das Voraussetzung. Denn sie hat ja Abteilungsleitungen in der
8 Pflege zu führen und das ist Mist, wenn ich nicht weiß, worin es inhaltlich geht. Und
9 letzten Endes ist diese Person auch Fachberaterin für die Abteilungsleitungen.
10 Für eine Centrumsleitung, da würde ich sagen ist keine Ausbildung notwendig. Ich
11 bin ja selbst Centrumsleitung. Also die Centrumsleitung wird grundsätzlich von der
12 Geschäftsführung eingestellt und die mögen da ganz andere Kriterien zu Grunde
13 setzen, wenn sie jetzt jemanden als Centrumsleitung einstellen.

14

15 I: Aber da wissen sie nicht genau, ob auch für diesen Posten Diplom-Pflegewirte in
16 Frage kommen?

17

18 IP: Doch, sicherlich auch. Aber ich wüsste jetzt nicht, so schwerpunktmäßig, wo
19 darauf geachtet wird, wo diese Schwerpunkte sind. Eine Ausbildung ist hierfür aber
20 nicht erforderlich. Wenn ich da aber keine Vorbildung habe, dann brauch ich natürlich
21 eine PDL, die wirklich versiert (richtig top ist) ist. Weil ich bin völlig abhängig von
22 dieser Person, von ihrer Fachlichkeit, wie sie entscheidet. Dafür trage ich letztendlich
23 ja die Verantwortung. Sie hat auch mit (viel) Verantwortung, aber hauptsächlich trägt
24 eine Centrumsleitung eben die Verantwortung. Und da muss das eben hervorgehen,
25 dass die PDL halt sehr versiert ist.

26

27 ***I: Im Folgenden würde ich gerne etwas mehr über die Tätigkeit der/der Diplom-***
28 ***Pflegewirten in Ihrer Einrichtung erfahren! Welche Aufgaben übernehmen die***
29 ***Diplom-Pflegewirte im Speziellen auf ihrer Position?***

30 ***a) Können Sie bitte ihre Tätigkeiten etwas genauer erläutern. (Aufgaben,***
31 ***Befugnisse, Stellung im Organigramm)***

32

33 IP: Personalmanagement. Eigenständig, eigenverantwortlich führt sie den
34 Pflegebereich und die Mitarbeiter. Und ihre Aufgaben sind mit dem ganzen Personal

1 mindestens organisatorisch, Zielvereinbarungen jährlich durchzuführen, auch die
2 Fortbildungen der Mitarbeiter. Diese führt sie auch durch, zum Teil auf jeden Fall.
3 Sonst eben organisatorisch. Teilweise doziert sie aus dem Fortbildungskonzept aber
4 auch Themen selber. Dann hat sie die Aufgabe den Dienstplan, die Dienstzeiten,
5 Konzepte zu entwickeln und das ist ja eine sehr progressive Geschichte. Wann die
6 Pflegekräfte arbeiten können, wann sie nicht arbeiten können, dass verändert sich.
7 Und man kann nicht stupide sagen, wir haben jetzt einen Dienstplan von z.B. 1954
8 und wir ziehen das jetzt durch, sondern hier muss also ständig geguckt werden, wie
9 können wir die Dienstzeiten so planen, dass die Rückgabezeiten da sind, das alle
10 informiert sind und trotzdem da so eine Flexibilität da ist. Es gibt ja Mütter mit
11 Kleinkindern und es gibt genauso gut andere Pflegekräfte die auch Verpflichtungen
12 haben, sie pflegen vielleicht ihre Mutter oder Großmutter, so, und da muss eben
13 versucht werden, den Situationen Rechnung zu tragen.
14 Das wäre so ihr Bereich, ihre Routineaufgaben. Sie macht aber auch die
15 Einstellungen in ihrem Bereich. Sie beschreibt auch letzten Endes die Skelett-
16 Zeugnisse, die dann also quasi bei uns in der Zentrale gefertigt werden. So das
17 wären so ihre Aufgaben.
18 Desweiteren Konzepte zu entwickeln für den pflegerischen Bereich. Das wäre z.B.
19 also unsere besondere Dementenabteilung. Das sie gemeinsam mit der Leitung
20 dieses Wohnbereiches zusammensitz und sie gucken, aha, wie kommen wir denn da
21 weiter. Das Klientel verändert sich und mit dieser Veränderung müssen wir dann
22 auch unsere Konzepte verändern. Bzw. auf wissenschaftliche Neuerkenntnisse, die
23 wir dann gewinnen, das wir auch versuchen, die dann umzusetzen, so in unserem
24 Konzept.
25 Dann nimmt sie Überwachungsaufgaben wahr. Das sind, das bedeutet das z.B. die
26 Hygienebeauftragten in unserem Haus, die z.B. auch quasi in Qualitätszirkeln zu
27 betreuen. Dann haben wir Wundmanagementbeauftragte, die müssen auch betreut
28 werden. Dann haben wir Inkontinenz-zirkel, so... und alle diese unterschiedlichen
29 Bereiche führt sie.
30 Das ist ne ganze Menge eigentlich, was sie zu tun hat.

31

32 I: Ist sie dann also auch für das komplette QM zuständig?

33

1 IP: Wir haben eine QB bei Pflegen und Wohnen. Das ist übergeordnet. Wir haben
2 eine Kraft die hier arbeitet, drei Tage die Woche. Aber es ist eher eine
3 Kontrollfunktion, was sie ausführt. Die Standards, die wir umgesetzt haben und unser
4 eigener Qualitätsstandard, den wir entwickelt haben, für Pflegen und Wohnen, das
5 sie hier im Hause auch umgesetzt werden, hat aber wenig damit zu tun Konzepte zu
6 entwickeln. Sondern sie wird gerade auch als Beraterin hier mit eingebracht, aber in
7 dem Moment, wo ein Konzept dann eben auch abgesegnet wird, wird letzten Endes
8 festgelegt ab dann und dann, ist das so zu machen, wie das Konzept das vorgibt.
9 Und sie überprüft dann quasi, ob das dann auch wirklich so umgesetzt wird.
10 Umsetzen tut es dann aber die PDL. Denn das sind ja ihre Mitarbeiter, die das
11 machen müssen und wie arbeiten ziemlich restriktiv, was diese Geschichten angeht.
12 Also die PDL, wenn sie für die Pflege zuständig ist, dann ist sie dafür zuständig. Und
13 sie sieht zu, dass ihre Abteilung läuft. Und kein anderer hat ihren Mitarbeitern
14 irgendetwas zu erzählen oder anzuordnen, sondern das geht alles über sie. Alles
15 geht über ihren Schreibtisch. Und wenn ich mit irgendetwas nicht so zufrieden bin
16 und das muss geändert werden, dann sprech ich das mit ihr durch. Und sie setzt das
17 dann, was wir zusammen vereinbart haben, setzt sie alleine in ihrem Bereich um.
18 Und genauso ist das aber bei den Abteilungsleitungen. Unsere PDL spricht auch
19 keine Pflegekräfte an. Auch wenn sie sieht, also wenn da natürlich was ganz
20 brisantes abläuft und man das sieht, muss man das natürlich gleich
21 unterbrechen...das würd ich aber auch tun, wenn ich das sehen würde. Aber nur in
22 extremen Notfällen machen wir das. Sonst geht das... ich hab das gesehen, bei Frau
23 so und so, dann wird also der Abteilungsleitung das gesagt, und sie möchte das bitte
24 in Ordnung bringen. Also sie spricht ihr eigenes Personal an und regelt das.

25

26 I: Wie ist denn ihre Organisation aufgebaut? Sie sind Centrumsleitung...

27

28 IP: Erst kommt die Centrumsleitung, dann PDL, dann Abteilungsleitungen und das
29 sind dann schon die WBLs. Ja wissen sie, alles andere ist pathologisch und führt
30 dazu, dass Menschen in Führungspositionen keine Lust haben, wenn sich ständig
31 jemand in ihren Aufgabenbereich einmischt. Und das sind ganz diverse Geschichten.
32 Ich habe eine Zeit lang bei PDLs doziert, die unheimlich beklagt haben, dass ihre
33 Centrumsleitung oder Heimleitung oder wie auch immer, immer dazwischen funkt.
34 Mitarbeitern Urlaub gibt, oder ihnen frei gibt, ohne das mit irgendjemand anderem

1 abzusprechen. Und das wird, wenn sowas zur Kultur wird in einer Einrichtung, dann
2 haben die Führungskräfte keine Lust, und dann gehen sie. Und was dann bleibt sind
3 Menschen, die dann auch keine Selbstverantwortung übernehmen wollen. Das ist
4 ihnen dann auch gerade recht. Es ist nur, sowas läuft überhaupt nicht. Und es wird
5 richtig gefährlich. Ja, weil jeder verlässt sich auf jemand anderen. Das ist also ein
6 Motivationskiller. Und eine Einrichtung kann nicht gut funktionieren. Und deshalb ist
7 das auch ein Grund, meiner Meinung nach, warum auch viele Führungskräfte
8 weggehen oder bzw. die Jobs abgeben und sagen, dass ist uninteressant, ich kann
9 mich nicht wirklich verwirklichen, ich kann die Dinge, die ich umsetzen möchte in
10 meiner Abteilung, die kann ich gar nicht... weil da muss ich ständig was
11 nachfragen.... Es gibt Ziele. Wie man aber jetzt dieses Ziel erreicht, die Methodik,
12 dass muss sie doch selber entscheiden. Wie kommt sie an dieses Ziel. Und da hat
13 kein anderer dazwischen zu reden. Es sei denn es sind vielleicht Methodiken, die
14 gegen irgendwelche Gesetze verstoßen. Dann ist ja klar, dass das dann
15 angesprochen wird, und man sagt, auf diese Art und Weise können sie das nicht
16 machen. Und so können sie das Ziel eben nicht erreichen, da müssen sie sich was
17 anderes ausdenken. Aber, ist doch so. Wie haben hier keine Fluktuation was
18 Führungskräfte angeht.

19

20 I: D.h. hier können Führungskräfte wirklich auch selbstverantwortlich arbeiten
21 und...D.h. man legt ein Ziel fest und sie können aber selbst auswählen, wie sie
22 dieses erreichen. Wenn es dann passt, passt es.

23

24 IP: Ja.

25

26 ***I: Welche Kompetenzen und Fähigkeiten müssen die Diplom-Pflegewirte***
27 ***mitbringen, um diese Aufgaben zu erfüllen?***

28

a) ***Zunächst möchte ich, dass Sie auf die formalen***
29 ***Anforderungen/Voraussetzungen der Stelle eingehen.***
30 ***(Anforderungen des Stellenprofils)***

31

b) ***Danach würde ich gerne wissen, ob es außer den formalen***
32 ***Bestimmungen noch Fähigkeiten gibt, die besonders wichtig für***
33 ***die Erfüllung der Aufgaben sind? (Organisationstalent,***
34 ***Managementfähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten..)***

1

2 I: Also sie sagten schon pflegewissenschaftliche Kompetenzen, also die
3 wissenschaftlichen Kompetenzen, die Managementkompetenzen, Personalführung,
4 Personalmanagement, wie aber auch Budgetierung, wirtschaftliches Rechnen,
5 Kapital...

6

7 IP: Anforderungen des Stellenprofils:

8 Leitung und Organisation des Pflegedienstes. Ist verantwortliche Pflegekraft für SGB
9 XI. Sicherstellen einer gleichbleibend hohen standardgerechten Pflegequalität.

10 Budgetplanung. Personalbemessung und Investitionsbedarf. Steuerung des Budgets.
11 Mitwirkung bei der zukunftsorientierten Entwicklung der Einrichtung.

12 Mitverantwortung bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter. Mitwirkung und Entwicklung
13 und Erhaltung, gleichbleibende Kundenzufriedenheit. Entscheidung über die Auswahl
14 des Pflegepersonals. Die gezielte Entwicklung des Personals. Kontrolle der
15 Dienstpläne. Überwachung der Pflegeplanung und Dokumentation.

16 Öffentlichkeitsarbeit. Abwesenheitsvertretung für die Centrumsleitung.

17 Und dann geht es also in die Fachlichkeit. Erwartet wird für diese Position erst einmal
18 eine abgeschlossene Ausbildung im Pflegebereich. Mindestens eine dreijährige
19 Berufserfahrung in der Pflege. Mindestens eine drei jährige Leitungserfahrung im
20 Gesundheits- und Sozialwesen. Anerkannte Weiterbildung zur leitenden Pflegekraft.
21 So, dass sind die Geschichten.

22

23 I: Das heißt also eine anerkannte Weiterbildung zur PDL reicht aus, ja? Ein Studium
24 ist also nicht von Nöten?

25

26 IP: Nach unseren neuen Kriterien ist das so, ja.

27

28 I: Würden sie sich trotzdem immer für einen Studenten entscheiden im Gegensatz zu
29 einer weitergebildeten Fachkraft, oder hängt das vom Menschen selbst ab?

30

31 IP: Also ich denke ertsmal hätte ich den Anspruch, dass so jemand ein
32 Hochschulabschluss hat. Weil es viele Sachen mitbringt, womit diese
33 Anforderungsvoraussetzungen einfach erfüllt sind. Sie besitzen einfach andere
34 Voraussetzungen, dieser Stelle gerecht zu werde. Und zweitens auch berufspolitisch

1 ist das wichtig. Berufspolitisch, damit sich die Altenpflege auch profiliert. Und sie
2 können diese Profilierung nur dann erreichen, wenn sie bestimmte Sachen
3 veröffentlichen, wenn sie auch bestimmte Dinge, Konzepte auch entwickeln, die
4 dann auch medienfähig sind.

5

6 ***I: Sehen Sie vor dem Hintergrund Ihrer bisherigen Erfahrungen noch weitere***
7 ***Aufgabenfelder, die Sie gerne durch Diplom-Pflegewirte besetzen würden?***

8 ***a) Wie sind diese Positionen bisher besetzt?***

9 ***b) Warum würden sie, Ihrer Meinung nach, durch Diplom-***
10 ***Pflegewirte besser besetzt sein?***

11

12 IP: Ja, also es gibt bestimmt noch weitere Bereiche. Also wir haben spezielle
13 Geschäftsfelder, nicht hier im Haus, aber bei Pflegen und Wohnen, z.B. die
14 Betreuung von Wachkomapatienten oder so. Da kann man sicherlich auch Diplom-
15 Pflegewirte einsetzen, um die Abteilungen zu leiten. Das sind auch große
16 Abteilungen, mit 30-40 Betten. Oder wir haben z.B. hier im Haus eine besondere
17 Dementenbetreuung. Die Abteilungsleitungen arbeiten dabei sehr selbstständig.

18

19 I: Wenn also eine Abteilung besonders groß oder Speziell ist, dann würden sie es
20 schon bevorzugen, wenn dort jemand mit einem Studium sitzt?

21

22 IP: Ja.

23 Wissen sie, es gibt einfach Punkte, wo ich in meinem Team merke, da stimmt was
24 nicht. Und ich kann das nicht wirklich fassen. Aber ich merke, ich hab hier irgendwie
25 Probleme. Aber ich kann sie eben nicht wirklich identifizieren. Also erstmal wichtig ist
26 es eben, dass Problem zu identifizieren. Und Menschen mit einem Studium, bilde ich
27 mir ein, die können solche Probleme besser identifizieren und lösen. Selbstständiger.
28 Und das sie eben nicht warten, bis es zu einer Krise kommt, und wir dann eingreifen
29 müssen, und Gespräche im Team führen müssen, das Ganze also moderieren
30 müssen, um herauszufinden, was das Problem ist.

31

32 ***I: Im Folgenden möchte ich Sie nun zu Ihrer Meinung nach den Stärken und***
33 ***Schwächen der Diplom-Pflegewirte befragen! Zunächst einmal möchte ich gern***
34 ***wissen, ob Sie Stärken bei der Qualifikation zum Diplom-Pflegewirten sehen?***

1 **a) Das heißt, gibt es Ihrer Meinung nach Kompetenzen, die Diplom-**
2 **Pflegewirte besser für bestimmte Positionen befähigt, als entsprechend**
3 **weitergebildete Pflegefachkräfte?**

4 **b) Bitte beschreiben Sie diese und begründen Sie Ihre Meinung.**
5

6 IP: Also Studenten arbeiten selbstständig. Und das ist einfach ein ganz anderer
7 Bildungsweg. Ich muss mir sehr viele Sachen selber ausdenken, die Arbeiten oder
8 auch beim recherchieren. Da muss ich das sowieso alleine tun. Und das
9 unterscheidet sich zu den herkömmlichen Weiterbildungen. Weil diese eben, ich will
10 das nicht verallgemeinern, ja aber doch verschult sind. Und das Curriculum ist
11 oftmals so ausgelegt, dass sich die Schüler, oder wie auch immer sie sie nennen
12 wollen, sich an diesem Curriculum festhalten. Und letzten Endes ist das so
13 vorgegeben, was sie zu machen haben, dass auch keine freien Räume entstehen,
14 dass sie da also auch kein Platz hätten, um was eigenständig oder selbstständig zu
15 produzieren. Und das reicht nicht aus, wenn man dann zu den Auszubildenden von
16 diesen Lehrgängen sagt, sie müssen irgendwo eine Jahresarbeit machen. Das reicht
17 nicht aus, um die Eigenständigkeit und Selbstständigkeit zu fördern. So, dass macht
18 man in jeder guten allgemeinbildenden Schule. Und man kann nicht sagen, dass sich
19 danach alle Schüler für Führungspositionen genug qualifiziert haben. Doch, so ein
20 akademischer Hauch ist schon wichtig. Weil, ich muss ja auch Probleme lösen. Ich
21 muss auch gucken, wie komm ich denn da hin, wie kann ich das Problem lösen oder
22 wie definier ich erstmal das Problem und so... Also das muss ich gelernt haben. Wie
23 macht man so etwas. Und das wird im Studium, ja sicherlich. Ich denke, dass sind
24 viele Thesen, die da auftauchen, die ich dann bearbeiten muss. Und ich muss
25 gucken ob die stimmen, oder ob es nicht auch noch eine andere Sichtweise zu
26 dieser Thematik gibt. Und nicht einfach das auswendig lernen, was einem
27 vorgeschrieben wird. Sondern ich muss das immer auch nochmal analysieren. Ja,
28 diese Probleme, die wir also hier vor Ort haben, die müssen ja auch richtig analysiert
29 werden und die gehen nicht, dass man sagt, wie hätte mein Vorgesetzter von früher
30 das gelöst.?. Ich muss das eben auch selbst lösen.

31
32 I: D.h. es darf also nicht nur Theorie vermittelt werden, sondern es muss ebenfalls
33 geübt werden, wie man mit bestimmten Problemen in der Praxis umgeht? Was ja, da

1 das Studium ja wesentlich länger geht als eine Weiterbildung, wahrscheinlich dort
2 mehr gelehrt und vermittelt werden kann, wenn ich sie richtig verstehe.

3

4 IP: Ja. Einem Student werden Themen und Probleme vorgegeben, die er dann auch
5 selbstständig bearbeiten muss. Also nicht nur ne Jahresarbeit, sodass. Also man sitzt
6 ja in einer Vorlesung, und da muss ich ja auch das Wesentliche vom Unwesentlichen
7 trennen, und so. Das zusammenpacken...und, ja, d.h. letzten Endes, wenn ich
8 zuhöre analysiere ich schon. Was ist da wichtig, was er mir wie erzählt, und was ist
9 so Beilage, was man also auch letzten Endes vergessen kann. Auch muss ich
10 wissen oder analysieren, was ist der Eigenanteil des Dozenten, also seine Meinung,
11 und was sind wirkliche Fakten. Als ich muss schon herauskristallisieren können, das
12 kommt aus der Literatur, das sind Sachen, bei denen empirischen Zahnräder
13 dahinterstehen, und das ist eher wahrscheinlich, und seine persönliche Meinung zu
14 bestimmten Themen ist sicherlich auch wichtig, aber es muss nicht unbedingt dann
15 die letzte Wahrheit sein. Und das meine ich eben. Wenn ich also etwas aufbereite,
16 muss das auch nachweisbar sein, was ich da reinschreibe. Wenn ich das nicht
17 gerade als meine Meinung etikettiere. Also die Wissenschaftlichkeit ist sehr wichtig
18 für diesen Beruf. Das unterschätzt man oder das wird unterschätzt. So eine
19 Einrichtung zu leiten, das ist so vielfältig, z.B. an Problemen, die einem tagtäglich
20 begegnen. Das ist nicht nur ein Budget, dass eingehalten werden muss, oder das ist
21 nicht nur, ich hab meine Planstellen alle voll, oder wir haben die Qualitätsstandards
22 jetzt alle auswendig gelernt und wir setzten das auch alles um, sondern wir haben
23 hier ja zwischenmenschliche Probleme die in vielfältiger Weise an uns herangetragen
24 werden. Das glaubt man nicht. Und wenn ich nicht in der Lage bin, mir diese
25 Probleme anzuhören, und mich nicht auf die subjektive Ebene begeben, sondern
26 wirklich kognitiv versuche zu gucken, wo liegt denn das Problem und wie kriegen wir
27 denn das Problem vom Eis... das ist alles so vielschichtig. Sie müssen analytisch
28 denken können. Und das lernt man, bin ich der Meinung, das lernt man nur im
29 Studium. Über diese Dinge so nachzudenken und zu gucken, dass vielleicht nicht
30 alles so ist, wie es gesagt wird, sondern dass das Problem vielleicht doch ganz
31 woanders liegt.

32

33 ***I: Wo sehen Sie mögliche Schwächen der Diplom-Pflegewirte?***

1 **a) Das heißt, gibt es Ihrer Meinung nach Fähigkeiten, die im Studium**
2 **vielleicht mehr Berücksichtigung hätten finden sollen?**

3 **b) Wenn ja, könnten Sie diese Fähigkeiten und ihre Bedeutung bitte**
4 **näher erläutern.**

5
6 IP: J, also genau dieses Personalmanagement. Also in dem Bereich könnte die
7 Ausbildung komplexer sein. Konflikte im Team. Wie erkenne ich die Konflikte und wie
8 gehe ich da an diese Konflikte heran, um sie zu lösen. Und d.h. also auch
9 Gesprächsführung. In den meisten Lehr- und Studiengängen wird das also wirklich
10 zu wenig bearbeitet. Und das ist aber etwas, was ich ständig als PDL habe sind also
11 Auseinandersetzung, Gesprächsführung, Probleme lösen, Konflikte, all diese Dinge.
12 Das kommt viel, viel zu kurz. Das wird immer, also ich bin ja auch schlecht, ich
13 verallgemeinere das jetzt, aber wenn ich einfach die Curricula anschau und mir
14 angucke, was machen die denn da, was sind denn da für Themen angesagt, dann
15 sehe ich immer, dass das zu wenig ist. Denn wird dann über...Zahlen,
16 Wirtschaftlichkeit usw., was wirklich ja auch sehr wichtig ist, das weiß ich auch, aber
17 das ist der kleinere Teil. Das ist wirklich nur ein ganz kleiner Teil. Wenn ich das
18 beherrsche, dann sind das wirklich nur wenige Aspekte... wo natürlichen großen
19 Aufwand habe... aber da spielt auch viel die Erfahrung mit eine Rolle. Das ich eben
20 weiß, was machbar ist und was nicht machbar ist, und wie das also plane in
21 Schichten usw., das ist wirklich nicht so das Thema. Das Thema ist aber, wenn ich
22 da also mit Problemen konfrontiert werde, wie gesagt, also wirklich vielfältige
23 Konflikte, die da auf mich zukommen, muss ich irgendwo ein Handwerkszeug haben,
24 wo ich dann auch weiß, wie gehe ich an das Problem, um es zu lösen. Weil für uns
25 ist das richtig kritisch hier. Also wenn im Pflegebereich unter den Mitarbeitern
26 Probleme sind, und ich lass das einfach laufen, oder ich suche mir einfach jemanden
27 aus, wo ich meine der ist es, der ist der Verursachende und dann schmeißen wir ihn
28 wohlmöglich raus, und dann hab ich diese Probleme nicht, so. So können wir nicht
29 arbeiten. Wir müssen also wirklich gucken, was ist der Auslöser...Und ich muss
30 diese Gespräche also wirklich, durch die Gesprächsführung, muss ich erkennen, wo
31 ich ansetzen muss. Ich habe Angehörige, die hier sitzen, die ganz andere Probleme
32 haben. Und die erwarten aber auch, dass also da ein Lösungsansatz überkommt.
33 Auch wenn das vielleicht garn nicht unsere Aufgabe ist. Dann haben wir Bewohner
34 die riesen Probleme haben. Auch sie erwarten irgendwo einen Lösungsansatz, und

1 nicht dass ich sage, ja sie haben ja viele Probleme und das tut mir aber leid, aber ich
2 kann ihnen nicht weiter helfen, sondern sie wollen wirklich einen Lösungsansatz. Und
3 das wird wirklich von uns abgefordert. Und zwar auch von einer PDL, dass sie sich
4 da Gedanken macht und eine geschickte Gesprächsführung durchführt, um einfach
5 zu gucken, wo das Problem ist. Das ist ja auch Teil ihres Studiums, aber zu wenig.
6 Und das ist aber mein tägliches Brot hier. Da können sie eine Einrichtung mit zu
7 Grunde richten. Nur weil dieses Thema halt einfach zu kurz kommt, und die
8 Wichtigkeit dieses Themas verkannt wird, und deshalb gehe ich auch teilweise davon
9 aus, dass die Pädagogen, die diese Curricula erstellen, nicht wirklich aus diesem
10 Bereich kommen. Weil wenn sie es wären, für sie allein für dieses Thema nochmal
11 ein halbes Semester anfügen, um das Ganze abzuarbeiten. Ich habe die meisten
12 PDLs wirklich daran scheitern sehen, und nicht an den andern Geschichten. Ihre
13 Pläne waren wunderbar, ihre Dienstpläne, die Überwachung der Qualitätsstandards
14 und all diese Dinge, das war alles einwandfrei. Und woran sie gescheitert sind, ist an
15 einem situationsgerechten Verhalten gegenüber Bewohnern, Angehörigen und
16 Mitarbeitern.

17

18 ***I: Sehen Sie in diesem Zusammenhang vielleicht andere Aufgabenfelder, die***
19 ***Sie bei geändertem Ausbildungsprofil gerne durch Pflegeakademiker besetzen***
20 ***würden?***

21 ***a) Wenn ja, in welchen Aufgabenbereiche?***

22 ***b) In wie weit müssten Inhalte des Studiums, Ihrer Meinung nach, an diese***
23 ***Aufgaben angepasst werden?***

24

25 IP: Ja. Da sie ja letzten Endes auch für die Kundenakquise zuständig ist, ist letzten
26 Endes auch zu gucken, welche Sachen in einer Pflegeeinrichtung nicht angeboten
27 werden, die wir durchaus aber mit einer entsprechenden Vorbereitung in unserem
28 Haus als neues Geschäftsfeld, durchaus auch machen können. Denn wir sind jetzt
29 momentan in einer Umwandlung, wo wir auf die nächste Generation warten. Und
30 jetzt werden hier Bettenburgen gebaut. Die Bewohnerzahlen, die Belegungszahlen
31 gehen zurück, aber jetzt nicht nur bei uns, sondern bei allen. Jedes Mal wenn ein
32 Heim jetzt aufgemacht wird, sind das potentielle Bewohner, die wir verlieren. Die
33 gehen dann dort hin. Sonst wären sie zu uns gekommen. Und momentan explodiert
34 dieses Angebot gerade in Hamburg für etwas, das aber noch nicht da ist. Die

1 Nachfrage wird vielleicht erste in 10-15 Jahren kommen. Aber momentan haben wir
2 diese Nachfrage nicht, um diese Betten zu füllen. So, und dann bin ich also
3 angewiesen, einfach in die Landschaft raus zu gucken, und zu sehen, was bietet
4 diese Gesellschaft an, was bietet dieses Heim an... Und in die Krankenhäuser zu
5 gehen, und zu gucken, womit beschäftigen sie sich jetzt, was ist denn ihr
6 Schwerpunkt, welche neuen Geschäftsfelder eröffnen sie jetzt... Um sich dann
7 vielleicht dort einzuklinken. Und zu sagen, o.k., irgendwann werden sie bei ihnen
8 nicht mehr versorgt werden können und das wäre vielleicht in der Häuslichkeit
9 erschwert ein Bereich, der zu führen wäre, diesen Bereich der Nachsorge oder der
10 Langzeitversorgung kann jetzt vielleicht auch von uns übernommen werden.

11

12 I: Das wären also auch Einsatzgebiete von Diplom-Pflegewirten, ja?

13

14 IP: Ja. Nicht nur als PDL, sondern jemanden, der zentral in einer Organisation wirkt.
15 Hier bei Pflegen und Wohnen haben wir vielleicht nicht ganz so viele Häuser, aber es
16 gibt ja auch noch andere Organisationen, die wesentlich mehr Häuser haben, wo sie
17 dann so jemanden benötigen, der genau diese Gedanken hat. Und genau deshalb ist
18 auch eine Vorbildung in der Pflege wichtig, um das zu überblicken. Ob die
19 Ausbildung der Altenpflege ausreicht, eine bestimmte, spezielle pflegerische
20 Versorgung wirklich durchzuführen.

21 Sonst können sie Pflegefachwirte eigentlich überall einsetzen. Sie können sie in der
22 Kundenakquise einsetzen und so... das ist einfach ein Studium was man drauf setzt.

23

24 I: Aber die Ausbildung an sich ist immer noch Grundvoraussetzung oder?

25

26 IP: Überall ist das sicherlich nicht notwendig. In dem Moment, wo es nicht direkt um
27 Bewohnergeschichten geht, sondern z.B. wenn es nur um
28 Personalmanagementgeschichten geht. Wenn es nur um sowas geht, und um
29 Konzeptentwicklung, dann muss ich nicht unbedingt aus der Pflege stammen.

30

31 I: Aber alles mit Bewohner zu tun hat...

32

33 IP: Ja schon. Weil alles mit Pflege, und Probleme die daraus resultieren, und dann
34 muss ich aber auch Grundkenntnisse darüber haben, was sind das denn für

1 Probleme. Und Situationen die ich selbst erlebt habe, da kommt man auch ganz
2 schnell in die Systematik mit rein, und kann auch bestimmte Dinge vielleicht
3 nachvollziehen.

4

5 ***I: Abschließend würde ich gerne auf die Finanzierung der Diplom-Pflegewirte***
6 ***eingehen. Wie werden Diplom- Pflegewirte finanziert?***

7 ***a) Gibt es dabei Unterschiede zur Finanzierung entsprechend***
8 ***weitergebildeter Pflegefachkräfte?***

9

10 IP: Es ist hier so, wir haben ein Tarifvertrag. Und da gibt es eine Gruppierung für
11 PDLs. Der Tarif bezieht sich dabei auf die Tätigkeit und nicht auf die Qualifikation. Da
12 die Tätigkeit ja aber an die Qualifikation angeknüpft ist.

13

14 ***I: Möchten Sie abschließend noch Aspekte des Themas nennen, die Ihrem***
15 ***Gefühl nach im Interview zu wenig berücksichtigt wurden?***

16

17 IP: Also nee, ich denke zwischendurch haben wir schon das Wesentliche. Ich denke
18 einfach, in diesem Studiengang kommen also die Bereiche Kommunikation,
19 Gesprächsführung, Konfliktlösung zu kurz. Aber auch die Struktur, das Organigramm
20 und die Zuständigkeiten der Führungskräfte. D.h. für mich es müsste im Studium also
21 auch noch berücksichtigt werde, wie muss eine Struktur entstehen, um tatsächlich
22 Ziele, die die Firma hat, aber auch letzten Endes auch die einzelnen Führungskräfte,
23 die haben ja auch Ziele, wie diese auch zu erreichen sind. Und das ist oftmals auch
24 von Strukturen abhängig.

25

26 I: Also auch das sollte mehr im Studium gelehrt werden, ja?

27

28 IP: Ja. Also ich bin immer entgeistert, ehrlich gesagt. Wenn ich höre wie Strukturen in
29 Einrichtungen oder Unternehmen, und das hatten wir schon angesprochen, deshalb
30 gehe ich darauf jetzt nicht nochmal so genau ein, wie sich damit auseinandergesetzt
31 wird. Das ist einfach so pathologische Strukturen, wie sie im Studium auf jeden Fall
32 auch besprochen werden müsste. Also, d.h. für mich, der Bereich
33 Betriebspsychologie, dass man dem größere Aufmerksamkeit schenken sollte und

1 dann hätte man diese ganze Konflikt- und Gesprächsführung, gesunde Strukturen,
2 das lernt man dann in Betriebspsychologie.

3

4 I: Damit meinen sie also, dass jeder seinen eigenen Verantwortungsbereich hat und
5 nicht z.B. die Heimleitung der PDL ständig ins Werk pfuscht...

6

7 IP: Ja. Starke Vorgesetzte stellen starke MA ein. Schwache Vorgesetzte stellen noch
8 schwächere MA ein.