# Imagetext / Arbeitgebervorstellung

## Gestalten. Führen. Verantwortung übernehmen.

Sie suchen eine Führungsposition mit Sinn, echtem Gestaltungsspielraum und klarer Verantwortung? Dann übernehmen Sie bei uns die Leitung eines etablierten ambulanten Pflegedienstes mit rund **200 Klientinnen und Klienten** im Raum **Düsseldorf-Bockum**.

Im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit steht der Mensch – mit seinen **körperlichen, geistigen und seelischen Bedürfnissen**. Unser Anspruch ist eine **würdevolle, verlässliche und zukunftsfähige Pflege**, die fachliche Qualität, wirtschaftliche Stabilität und menschliche Wertschätzung miteinander verbindet.
Um diesem Anspruch gerecht zu werden, suchen wir **Führungspersönlichkeiten**, die Pflege nicht nur organisieren, sondern aktiv gestalten: fachlich souverän, strukturiert in der Umsetzung und empathisch im Umgang mit Mitarbeitenden und Klient:innen.
Zum **nächstmöglichen Zeitpunkt** suchen wir eine **Pflegedienstleitung (m/w/d) in Vollzeit**, die unseren ambulanten Pflegedienst gemeinsam mit der Standortleitung **strategisch weiterentwickelt** und **operativ steuert**.

# Ambulante Pflegedienstleitung (m/w/d) in Vollzeit

**(2215)**

Standort: Düsseldorf | Anstellungsart(en): Vollzeit | Arbeitszeit: 35 - 40 Stunden pro Woche | Gehaltsspektrum: 61700 - 72300 Euro pro Jahr | Beschäftigungsbeginn: 02.02.2026

## Zweck und Ziel der Stelle

Der Zweck der Stelle **„Pflegedienstleitung (m/w/d) – ambulante Pflege“** besteht darin, die fachlich hochwertige, wirtschaftlich tragfähige und werteorientierte Versorgung von rund 200 Klientinnen und Klienten sicherzustellen und weiterzuentwickeln.

Die Stelle dient also nicht nur der Verwaltung eines bestehenden Pflegedienstes, sondern der aktiven Gestaltung, Führung und Zukunftssicherung des ambulanten Angebots am **Standort Düsseldorf-Bockum**. Die Stelle soll gewährleisten, dass der ambulante Pflegedienst dauerhaft qualitativ hochwertig, effizient, gesetzeskonform und menschlich geführt wird.

## Entwicklungspotential / Perspektiven

**1. Kurzfristige Entwicklungsperspektiven (0–12 Monate)**

**Einarbeitung & Profilierung als Führungskraft**

In der Anfangsphase liegt das Entwicklungspotenzial vor allem in der **Stabilisierungs- und Gestaltungsfunktion**:

- **Übernahme der Gesamtverantwortung** für einen etablierten ambulanten Pflegedienst mit ca. 200 Klient:innen
- **Profilierung als Führungspersönlichkeit** durch:
  - klare Personalführung
  - Motivation und Bindung von Pflegefach- und Hilfskräften
- **Optimierung bestehender Strukturen**:
  - Dienst- und Tourenplanung
  - Schnittstellen zu Verwaltung, Standortleitung und Kostenträgern
- **Qualitätssicherung & Compliance**:
  - sichere Anwendung SGB V / XI

    - Vorbereitung und Begleitung von Prüfungen (MD, Heimaufsicht)
- **Wirtschaftliches Grundverständnis vertiefen**:
    - Auslastung
    - Personalkostenquote
    - Leistungsabrechnung

☞ **Entwicklungspotenzial:** Sie entwickeln sich zur **zentralen operativen Schlüsselfigur** des Standortes.

**2. Mittelfristige Entwicklungsperspektiven (1–3 Jahre)**

**Strategische Mitgestaltung & Organisationsentwicklung**

Nach erfolgreicher Etablierung erweitert sich der Handlungsspielraum deutlich:

**a) Strategische Verantwortung**

- **Aktive Mitentwicklung der Standortstrategie** gemeinsam mit der Standortleitung
- **Anpassung des Angebotsportfolios** an Markt- und Versorgungsbedarfe
    - z. B. Ausbau spezialisierter Leistungen
- **Mitwirkung an Budget- und Investitionsentscheidungen**

**b) Organisations- & Teamentwicklung**

- Aufbau einer **zweiten Führungsebene** (z. B. Stellvertretung, Teamleitungen)
- **Systematische Personalentwicklung**:
    - Nachwuchsförderung
    - Qualifizierung von Mitarbeitenden
- **Change-Management**:
    - Digitalisierung
    - neue Pflegekonzepte
    - Prozessoptimierung

☞ **Entwicklungspotenzial:** Übergang von der operativen Leitung hin zur **strategisch mitgestaltenden Führungskraft**.

**3. Langfristige Entwicklungsperspektiven (3+ Jahre)**

**Karriere- und Führungsausbau innerhalb des Trägers**

Die Position bietet sehr gute Voraussetzungen für weiterführende Leitungsfunktionen:

**a) Fachliche & hierarchische Entwicklung**

- **Übernahme größerer Verantwortungsbereiche**, z. B.:
    - Leitung mehrerer ambulanter Dienste
    - Regional- oder Bereichsleitung
- **Spezialisierung** in Bereichen wie:
    - Qualitätsmanagement
    - Organisationsentwicklung
    - Pflegekonzepte & Innovation

**b) Mitgestaltung auf Trägerebene**

- Mitarbeit in **trägerweiten Projekten**
- Mitwirkung an:
    - Leitbild- und Werteentwicklung
    - Zukunftsstrategien der ambulanten Pflege
- Repräsentation des Trägers nach außen (Netzwerke, Kooperationen)

☞ **Entwicklungspotenzial:** Entwicklung zur **strategischen Führungskraft auf regionaler oder übergeordneter Ebene**.

## Bedeutung für das Unternehmen

**Exakte Bedeutung (fachlich & rechtlich)**

Der **ambulante Träger** ist die **juristische und organisatorische Einheit**, die:

- einen **ambulanten Pflegedienst nach SGB V und SGB XI** betreibt,
- gegenüber **Kostenträgern (Pflegekassen, Krankenkassen, Sozialhilfeträgern)** Vertragspartner ist,
- die **fachliche, personelle, wirtschaftliche und rechtliche Verantwortung** für die ambulante Pflege übernimmt.

Typische Trägerformen sind z. B.:

- gemeinnützige Organisationen (z. B. Malteser, Caritas, Diakonie),
- private Pflegedienste,
- kommunale oder kirchliche Einrichtungen.

**Bedeutung im Stellenangebot**

In der Anzeige heißt das konkret:

- Der **ambulante Träger** (hier sehr wahrscheinlich die **Malteser**) ist der Arbeitgeber und Betreiber des Pflegedienstes in **Düsseldorf-Bockum**.
- Die **Pflegedienstleitung (PDL)** handelt **im Auftrag des Trägers**.
- Die PDL ist **nicht selbst der Träger**, sondern eine **leitende Funktion innerhalb des Trägers**.

**Verantwortung des ambulanten Trägers**

Der Träger ist verantwortlich für:

- Zulassung und Verträge nach **SGB V / SGB XI**
- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (z. B. Qualität, Personalbemessung)
- Wirtschaftlichkeit und Controlling
- Personalpolitik und Organisation
- Strategische Weiterentwicklung des Pflegedienstes

**Abgrenzung**

- **Ambulanter Träger** = Organisation / Rechtseinheit
- **Ambulanter Pflegedienst** = operative Einrichtung des Trägers
- **Pflegedienstleitung** = Führungskraft, die den Dienst **für den Träger** steuert

## Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung

**A. Fachliche Aufgaben**

- Sicherstellung einer **qualitativ hochwertigen, klientenorientierten ambulanten Pflege**
- Umsetzung und Überwachung aller **gesetzlichen, fachlichen und pflegewissenschaftlichen Standards** (insb. SGB V, SGB XI)
- Sicherung und Weiterentwicklung des **Pflege- und Qualitätsmanagements**
- Mitwirkung an der **strategischen Weiterentwicklung** des Pflegedienstes

- Initiierung und Umsetzung von **Veränderungs- und Entwicklungsprozessen**

**B. Personelle Aufgaben**

- **Führung, Motivation und Entwicklung** von Pflegefach- und Pflegehilfskräften
- Einsatzplanung sowie Steuerung der personellen Ressourcen
- Förderung von Mitarbeiterzufriedenheit, Teamkultur und Leistungsfähigkeit
- Begleitung von Einarbeitung, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

**C. Wirtschaftliche und organisatorische Aufgaben**

- **Kapazitäts- und Ressourcenmanagement** (Personal, Touren, Auslastung)
- Sicherstellung der **wirtschaftlichen Betriebsführung**
- Anwendung betriebswirtschaftlicher Steuerungs- und Controllinginstrumente
- Mitverantwortung für Kostenkontrolle, Wirtschaftlichkeit und Marktanpassung

**D. Koordinations- und Kommunikationsaufgaben**

- Zusammenarbeit mit:
  - Standortleitung
  - Kostenträgern
  - Angehörigen
  - Externen Kooperationspartnern
- Vertretung des Pflegedienstes nach innen und außen
- Sicherstellung einer transparenten, wertschätzenden Kommunikation

## Arbeitgeberleistungen / Unternehmensangebot

**Verantwortungsvolle Führungsposition**

- **Was geboten wird:** Übernahme der Gesamtleitung eines etablierten ambulanten Pflegedienstes mit rund 200 Klient:innen. Gestaltungsspielraum für operative und strategische Entscheidungen.
- **Vorteil für Sie:** Sie können Ihre fachliche Expertise und Führungskompetenz voll einbringen, Prozesse aktiv gestalten und echten Einfluss auf Qualität und Entwicklung der Pflege vor Ort nehmen.

 **Strukturierte Einarbeitung**

- **Was geboten wird:** Engmaschige Einführung in Ihre neue Rolle, Einarbeitung durch erfahrene Kolleg:innen und klar definierte Verantwortlichkeiten.
- **Vorteil für Sie:** Sicherer Start in die Führungsrolle ohne Überforderung, schneller Überblick über Abläufe und Strukturen.

 **Familiäre, wertschätzende Unternehmenskultur**

- **Was geboten wird:** Eigenständiges Arbeiten innerhalb eines Teams, das Respekt, Nächstenliebe und Wertschätzung aktiv lebt.
- **Vorteil für Sie:** Angenehmes Arbeitsklima, motivierte Mitarbeitende und ein Umfeld, in dem Ihre Führungsqualitäten unterstützt werden.

 **Attraktive Vergütung**

- **Was geboten wird:** Vergütung nach Arbeitsvertragsrichtlinien plus tarifliche Jahressonderzahlung.
- **Vorteil für Sie:** Finanzielle Sicherheit und Anerkennung Ihrer Leistung über das Grundgehalt hinaus.

 **Urlaubs- und Freizeitregelungen**

- **Was geboten wird:** 30 Urlaubstage pro Jahr.
- **Vorteil für Sie:** Ausreichend Zeit für Erholung und Balance zwischen Beruf und Privatleben.

 **Betriebliche Altersvorsorge**

- **Was geboten wird:** Dienstgeberfinanzierte Altersvorsorge.
- **Vorteil für Sie:** Zusätzliche finanzielle Absicherung für das Alter, ohne dass Sie selbst aktiv sparen müssen.

 **Mobilitätsunterstützung**

- **Was geboten wird:** Zuschuss zum Jobticket / Deutschlandticket.
- **Vorteil für Sie:** Günstige und unkomplizierte Mobilität, Entlastung bei den Fahrtkosten.

## Kontaktdaten für Stellenanzeige

**Ihr Ansprechpartner**

**aktiv personal-service**
Holger Lietfien
Referent – Leiter Personal Recruiting
 Mobil: 0171 346 30 20
 E-Mail: lietfien@aktivpersonalservice.de
 www.aktiv-pv.de

**Abteilung(en):** Medizin

**Art(en) des Personalbedarfs:** Nachfolge

Impressum