



Fachkräfte sichern ... in der Pflege

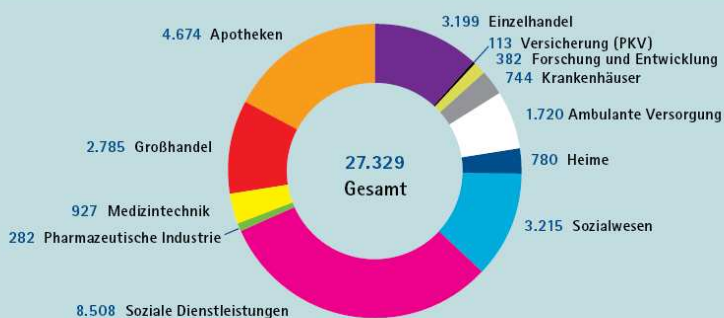
**Aktuelle Probleme, Maßnahmen und zukünftige Herausforderungen
in einem schwierigen unternehmerischen Umfeld in
Nordrhein-Westfalen**



Fachkräfte sichern ... in der Pflege

Die ambulante und stationäre Versorgung bilden das Herzstück der Wachstumsbranche Gesundheitswirtschaft. Etwa die Hälfte aller Unternehmen und drei Viertel der Beschäftigten in der Gesundheitswirtschaft entfallen auf die Bereiche Versorgung, Sozialwesen und soziale Dienstleistungen. Gerade die Unternehmen der Gesundheits- und sozialen Dienste sind es jedoch, die in den Umfragen der IHK-Organisation ihre Sorge vor Personalengpässen äußern. Der Fachkräftemangel wird zum zentralen Risiko der Branche. Der Arbeitsagentur folgend hat sich die Vakanzzeit bei offenen Stellen für Pflegern und Altenpflegern in den vergangenen drei Jahren um fast einen ganzen Monat auf an die 80 Tage erhöht.

Unternehmen nach Branchen in der Gesundheitswirtschaft in NRW



Quelle: Industrie- und Handelskammern

Im Zuge des demografischen Wandels wird der Personalbedarf der Unternehmen ansteigen. Allein bis 2020 wird die Zahl der Pflegebedürftigen um 2,9 Millionen ansteigen. Daraus leitet sich ein Bedarf von bis zu 108.000 Pflegekräften für Deutschland ab (Ernst&Young 2011).

Gleichzeitig sind die Anforderungen an das Pflegepersonal etwa durch steigende Dokumentationspflichten, zusätzliche technische Hilfssysteme oder auch die steigende Zahl der Patienten mit einer hohen Pflegebedürftigkeit stetig gestiegen. Viele Mitarbeiter scheidet etwa als Folge der körperlichen und seelischen Belastungen oder der strukturellen Rahmenbedingungen früh aus dem Berufsleben aus oder finden nach der Elternzeit nicht in den Beruf zurück.

Viele Unternehmen der Pflegewirtschaft reagieren bereits und ergreifen Maßnahmen zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs. Einige setzen auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement, andere auf eine verstärkten Ausbildungsinitiativen, um sich als interessanter Arbeitgeber am Markt zu positionieren. Auf den folgenden Seiten haben wir Ihnen einige Initiativen zur Fachkräftesicherung in Unternehmen der Pflegewirtschaft aus Nordrhein-Westfalen zusammengetragen. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Originalität. Vielmehr sollen Ihnen die aufgeführten Beispiele einen ersten Überblick über mögliche Aktivitäten bieten. Gerne nehmen wir weitere Unternehmen und Aktionen auf.

Fachkräfte sichern ... in der Pflegewirtschaft

Michael Hagemann
Geschäftsführer
Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall-
und Elektroindustrie GmbH (BZI)
Remscheid

BZI goes Gesundheit

→ Woher kommen wir?

Das BZI ist das technische Aus-, Fort- und Weiterbildungszentrum im Dienste der Industrie in Remscheid, Wermelskirchen, Hückeswagen und Radevormwald. Es ist eine Gemeinschaftseinrichtung des Arbeitgeber-Verbandes von Remscheid und Umgebung e.V. und der Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid. Aufgabe der gemeinnützigen GmbH ist es, Menschen mit qualitativ hochwertiger Ausbildung und beruflicher Weiterbildung das Rüstzeug für eine gute berufliche Zukunft zu geben. Schon sehr früh führt das BZI junge Menschen an das Berufsleben heran und gibt ihnen so die Möglichkeit, selbst ihre Stärken, Neigungen und Interessen zu erkennen.

→ Welche Maßnahme haben wir ergriffen?

Innerhalb des Projekts 14plus haben wir den Projekttag *BZI goes Gesundheit* durchgeführt: Er unterstützte Schülerinnen und Schüler der GHS Rosenhügel ab der Klasse 7 in der Berufsorientierung, erstmals im Bereich der Pflegeberufe. Der Ablauf sah so aus: Die SchülerInnen erwartete am 5.7.2012 ein Rundgang durch das *Gesundheitszentrum Süd* in Remscheid, bei dem sie

unterschiedliche Arbeitsbereiche kennenlernten. Im Anschluss hatten sie die Möglichkeit, sich bei den Vertretern verschiedener Berufe des Gesundheitswesens über die entsprechenden Berufsbilder zu informieren. Dieser besondere Tag sowie diverse Betriebsbesichtigungen wurden im Unterricht durch das 14plus-Team vorbereitet.

→ Was haben wir erreicht?

14plus bietet den SchülerInnen vielseitige Module der Berufsorientierung. Dazu gehören der Parcours der Fähigkeiten, die Kompetenzanalyse Hamet2 sowie Werkstattpraktika und Betriebsbesichtigungen. *BZI goes Gesundheit* forderte die SchülerInnen auf, sich gezielt über Berufe des Gesundheitswesens zu informieren. Damit konnten sie für die vielfältigen beruflichen Perspektiven in der Gesundheitsbranche sensibilisiert werden.

→ Was nehmen wir uns vor?

14plus hat den Anspruch, die SchülerInnen durch die Verbindung von Berufsorientierung und Demokratiekompetenz auf eine duale Ausbildung vorzubereiten. Dabei ist es uns besonders wichtig, den SchülerInnen praxisnahe Vorstellungen von Anforderungen und Möglichkeiten in der beruflichen Ausbildung zu vermitteln.

Das Projekt 14plus wird gefördert aus Mitteln des Landes NRW und der Europäischen Union (EFRE) sowie der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit.

Fachkräfte sichern ... in der Pflegewirtschaft

Andrea Huisman
Leiterin
Bildungsakademie für Gesundheitsberufe
Katholische Kliniken im Kreis Kleve Trägergesellschaft mbH
Kleve

Mitarbeiter der Zukunft

→ Wo kommen wir her?

Die BAG ist einer der größten Anbieter beruflicher Bildung im Kreis Kleve mit 150 Ausbildungsplätzen in der Gesundheits- und Kranken- bzw. Kinderkrankenpflege. Der sich bereits jetzt abzeichnende Fachkräftemangel und ein zukünftig bewerberdominierter Markt haben uns zum Handeln veranlasst.

→ Welche Maßnahmen haben wir ergriffen?

Wir verstehen uns als Kompetenzzentren beruflicher Bildung und sind durch dynamisches und innovatives Verhalten charakterisiert. Unsere Ziele sind: Erhöhung des Bekanntheitsgrades, Erhöhung von Präferenzen, Stärkung des Images, Förderung der Konsumentenmotivation. Durch den Umzug in neue Räumlichkeiten haben wir die Lern- und Arbeitsvoraussetzungen optimiert. Wir legen Wert auf die Qualifikation unserer Mitarbeiter, die größtenteils akademische Abschlüsse erlangt haben. Durch gezielte Messebeteiligungen, Flyervergabe, Websitepräsentationen, Rundschreiben und persönliche Kontakte zu Schlüsselpersonen wie Schulleitungen streben wir unsere Ziele an. Die 2010 geschlossene Kooperation mit

der Steinbeis-Hochschule Berlin ermöglicht uns das Bildungsangebot zukunftsweisend um ein duales Studium, B.A. in Nursing, zu erweitern.

Wir wollen unsere Absolventen über Ausbildung hinaus binden und ihnen die Möglichkeit zu beruflicher Weiterentwicklung geben. Aus diesem Grund bieten wir die Weiterbildung zum Praxisanleiter und ab Sommer 2013 eine Kinästhetikweiterbildung an.

→ Was haben wir erreicht?

Unsere Maßnahmen haben zu gleichbleibend hohen Bewerberzahlen, trotz allgemein rückläufiger Tendenz, einer Erweiterung des Einzugsgebietes sowie gezielter Bewerbungen hoch qualifizierter Teilnehmer für das duale Studium geführt. Darüber hinaus wird das Weiterbildungsangebot der BAG gut angenommen.

→ Was nehmen wir uns vor?

Wir streben eine fortlaufende Erweiterung des Bildungsangebotes an z.B. um die Altenpflegeausbildung vorbereitend auf eine generalistische Ausbildung. Das Weiterbildungsangebotes der BAG soll ausgebaut werden, aktuell wird über die Etablierung einer Intensiv- und Anästhesieweiterbildung nachgedacht. Darüber hinaus streben wir eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen an um Personalentwicklung bereits mit Ausbildungsbeginn zu optimieren.

Fachkräfte sichern ... in der Pflegewirtschaft

Elke Knorr
Geschäftsführerin
Casa wohnen & pflegen GmbH
Erkelenz

Förderung der Selbständigkeit und des Selbstwertgefühls

Vertrauensbasis, flache Hierarchie, Humor

→ Wo kommen wir her?

Wir kommen aus der Suchttherapie. Irgendwann stellte sich die Frage: „Wohin und wie mit diesen Menschen, wenn sie pflegebedürftig werden. Für pflegebedürftige, suchtkranke Menschen gab es bisher keine adäquate Behandlungs-, Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten. Das gab Anlass zum Handeln.

→ Welche Maßnahmen haben wir ergriffen?

Wir haben ein Konzept erarbeitet, welches genau o.g. Zielgruppe betrifft. Der Weg war nicht einfach. Nach langwierigen Auseinandersetzungen zwischen dem LVR als Träger für die Wiedereingliederungshilfe nach SGB XII und dem medizinischen Dienst der Pflegekassen nach SGB XI, wurde die konzeptionelle Umsetzung, eine Pflegeeinrichtung für suchterkrankte pflegebedürftige Frauen und Männer zu betreiben, gebilligt und genehmigt.

→ Was haben wir erreicht?

Durch eine flache Hierarchie, ein agogisches Handlungskonzept, des eigenverantwortlichen Handelns und Tun der Mitarbeitenden unter Berücksichtigung eines Qualitätsmanagementsystems haben wir eine Krankheitsquote von unter 5 Prozent der Mitarbeitenden erreicht. Die Mitarbeiterzusammensetzung ist seit 2009 unverändert, was sicherlich auf gegenseitiger Vertrauensbasis begründet ist. Wir halten auch Selbstironie und humorvolle Eigenbetrachtung seitens der Mitarbeiter für angebracht, denn: „Niemand hat ein Lächeln so nötig wie der, der es anderen noch nicht geben kann!“

→ Was nehmen wir uns vor?

Wir wollen weiter machen wie bisher, aber immer offen und aktionsbereit, gegenüber dem, was an Neuem und Unerwarteten auf uns, unsere BewohnerInnen und Mitarbeitenden zukommt. Wir behalten eine familienähnliche Struktur (Gefühl von Heimat und Geborgenheit) bei und vermeiden die Trennung zwischen Pflege, Versorgung und Betreuung.

Fachkräfte sichern ... in der Pflegewirtschaft

Bernhold Möllenhoff
Projektleitung
Caritasverband für die Diözese Münster e. V.
Münster

ZUPF Zukunft Pflegen, Kompetenzerweiterung schafft Personalentwicklung

Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Diversity-, Age-Management, Personalmarketing im Bereich Pflege, Kompetenzerweiterungsmaßnahme, Transferberatung

→ Wo kommen wir her?

Der zunehmende Fach- und Führungskräfte-mangel im Gesundheitsbereich hat den Verband dazu bewogen, ein durch EU und Bundesmittel refinanziertes Personal- und Organisationsentwicklungsprojekt für den Geltungsbereich der Altenhilfe für die Dauer von zweieinhalb Jahren durchzuführen. Es handelt sich um eine qualifizierende Unterstützungsmaßnahme von Personalverantwortlichen und Führungskräften bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten der Personalgewinnung und Personalbindung angesichts drohenden Fachkräftemangels.

→ Welche Maßnahmen haben wir ergriffen?

Die Umsetzung von flexiblen und innovativen Personalstrategien zur Fachkräftegewinnung und -bindung, stellt die zukünftige personale Herausforderung für Pflegeeinrichtungen dar. Die Anwendung neuer Konzepte wie Diversity-Management und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Work-Life-Balance/ Age-Management) haben noch nicht Einzug in den Bereich der Gesundheits- und Altenpflege

gehalten. Diese Ansätze können ihre Wirkungen jedoch nur entfalten, wenn es gelingt, Führungsverantwortliche in Pflegediensten und -einrichtungen dafür zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Das Hauptziel des Projektes bezieht sich auf die Anwendung und Implementierung neuer und innovativer Personalstrategien in den Einrichtungen der Pflege. Durch die primäre Durchführung einer Bildungsmaßnahme zur „Kompetenzerweiterung“ werden Leitungskräfte aus den Diensten und Einrichtungen in den Strategien qualifiziert und führen im Anschluss Praxisprojekte in ihren Einrichtungen durch.

→ Was haben wir erreicht?

Das Projekt ist zum 01.01.2012 angelaufen und befindet sich in der Qualifizierungsphase. Erst mit Beginn der einsetzenden Praxisprojekte in den Einrichtungen (Beginn 2013), kann eine Aussage getroffen werden, was im Rahmen der einrichtungsspezifischen Einzelprojekte erreicht wurde.

→ Was nehmen wir uns vor?

Der Fach- und Führungskräfte-mangel im Bereich der Gesundheits- und Altenhilfe wird eine Herausforderungen sein und bleiben. Durch eine dauerhafte Etablierung der Kompetenzerweiterungsmaßnahme und dem damit verbundenen Beratungsansatz sowie mit dem zu erwartenden Multiplikatoreffekt, ist vor dem Hintergrund der Projektergebnisse geplant, bis zu 300 Führungskräfte in den nächsten 10 Jahren zu erreichen.

Fachkräfte sichern ... in der Pflegewirtschaft

Peter Siebel
Geschäftsführer
Diakoniestation Wermelskirchen
gemeinnützige GmbH
Wermelskirchen

Betriebliches Gesundheitsmanagement, Fit im Job, Prävention

→ Wo kommen wir her?

Steigende Krankheitsquoten in der ambulanten Pflege, in der Spitze bis zu 14 Prozent! Höhere Arbeitsverdichtung, geringere Zeitkorridore zur Versorgung der Klienten, zunehmende externe Kontrollen mit hohen Anforderungen an die Dokumentation aller Tätigkeiten.

→ Welche Maßnahmen haben wir ergriffen?

Externe Potentialberatung mit Ursachenanalyse und vielfältigen strukturellen Veränderungen: eine zusätzliche Leitungskraft, neue Dienstplangestaltung zur Reduzierung der Arbeitsbelastung, Einführung einer neuen, leichteren und übersichtlicheren Pflegedokumentation mit entsprechenden Schulungen, mehr Information an die Mitarbeitenden, regelmäßige Mitarbeitergespräche, stärkere Beteiligung an Entscheidungen, selber Ausbildung anbieten

→ Was haben wir erreicht?

Krankenstand von 9 Prozent auf 4 Prozent gesunken, größere Zufriedenheit der Mitarbeiter, deutlich steigende Umsätze, mehr versorgte Klienten, inzwischen 3 Auszubildende, ab Oktober 2012 zwei Weitere.

→ Was nehmen wir uns vor?

Fachkräftemangel scheint nicht zu stoppen, offene Stellen können erst mit großer Verzögerung besetzt werden, weiterhin steigender Bürokratieaufwand durch immer neue Gesetze und Anforderungen, eigene Ausbildung weiter ausbauen, eigene Mitarbeiter heranziehen, neue Projekte umsetzen, um Mitarbeiter interessante Arbeitsfelder bieten zu können, Umsätze steigern, um bessere Gehälter zahlen zu können, Verhandlungen mit Krankenkassen intensiver führen, Forderungen durchsetzen, politische Aktivitäten verstärken, Lobbyarbeit aufbauen

Fachkräfte sichern ... in der Pflegewirtschaft

Inga Francksen
Geschäftsführerin
Johanniter-Gemeinnützige Gesellschaft für
Seniorenarbeit mbH
Lügde

Gewinnung von Fachkräften durch gute Ausbildung

→ Wo kommen wir her?

Wir haben zurzeit keine Probleme, offene Lehrstellen zu besetzen. Dadurch haben wir auch gute Auszubildende, die nach der Ausbildung als Fachkräfte zur Verfügung stehen.

→ Welche Maßnahmen haben wir ergriffen?

Seit drei Jahren kommt eine Arbeitsgruppe der Johannes-Gigas-Schule in unser Haus. Die freiwillige AG setzt sich aus Schülern verschiedener Jahrgangsstufen zusammen, die sich jährlich neu zusammenfindet. Mit ihrer Lehrerin bereiten die Schüler ein 14-tätig stattfindendes Programm für unsere Bewohner vor.

→ Was haben wir erreicht?

Der Beruf des Altenpflegers ist bei den Schülern in Lügde bekannt geworden. Vorurteile wurden abgebaut.

→ Was nehmen wir uns vor?

Wir werden das Projekt weiter durchführen.

Fachkräfte sichern ... in der Pflegewirtschaft

Helmut Wallrafen-Dreisow
Geschäftsführer
Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach
GmbH
Mönchengladbach

Wertschätzung, Chancen-Gleichheit und faire Bezahlung für alle Beschäftigten unseres Unternehmens sowie Optimierung der Entwicklungschancen und Rahmenbedingungen für Frauen

→ **Wo kommen wir her?**

Die Belastung der Beschäftigten im Pflegebereich verschärft sich zunehmend: die Zahl der Pflegebedürftigen steigt stetig, die der Erwerbstätigen nimmt ab. Ein Drittel unserer Beschäftigten gehört der Generation 50 plus an. Ein Fünftel aller erwerbstätigen Frauen sind Familienernährerinnen und deshalb auf ein existenzsicherndes Gehalt und eine angemessene Rente angewiesen.

→ **Welche Maßnahmen haben wir ergriffen?**

Teilnahme am von ver.di initiierten „Tag der Wertschätzung“ und Partner der Equal Pay Day Kampagne 2013. Bezahlung der Fachkräfte in unseren Altenheimen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Einführung des Poolstunden-Modells. Systematische berufliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter/-innen. Einführung der Familienpflegezeit, Angebot psychologische Beratung.

→ **Was haben wir erreicht?**

Die Aufstockung der Wochenarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte führte zur Erhöhung der Flexibilität für das Unternehmen und des Gehalts für die Beschäftigten. Hilfskräfte wurden zu Fachkräften mit staatlich anerkanntem Abschluss in der Altenpflege oder Hauswirtschaft und somit höherem Gehalt. Fachkräfte wurden zu Führungskräften, der Anteil der Frauen liegt weit über dem Branchendurchschnitt. Entgegen dem Branchentrend keinen Pflegekräftemangel im Unternehmen.

→ **Was nehmen wir uns vor?**

Übernahme aller unserer Auszubildenden in der Altenpflege, Einstellung von Menschen mit Behinderung, von älteren Menschen, Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen, weiterhin konsequente Optimierung der Personalentwicklung, kontinuierliche betriebliche Gesundheitsförderung

