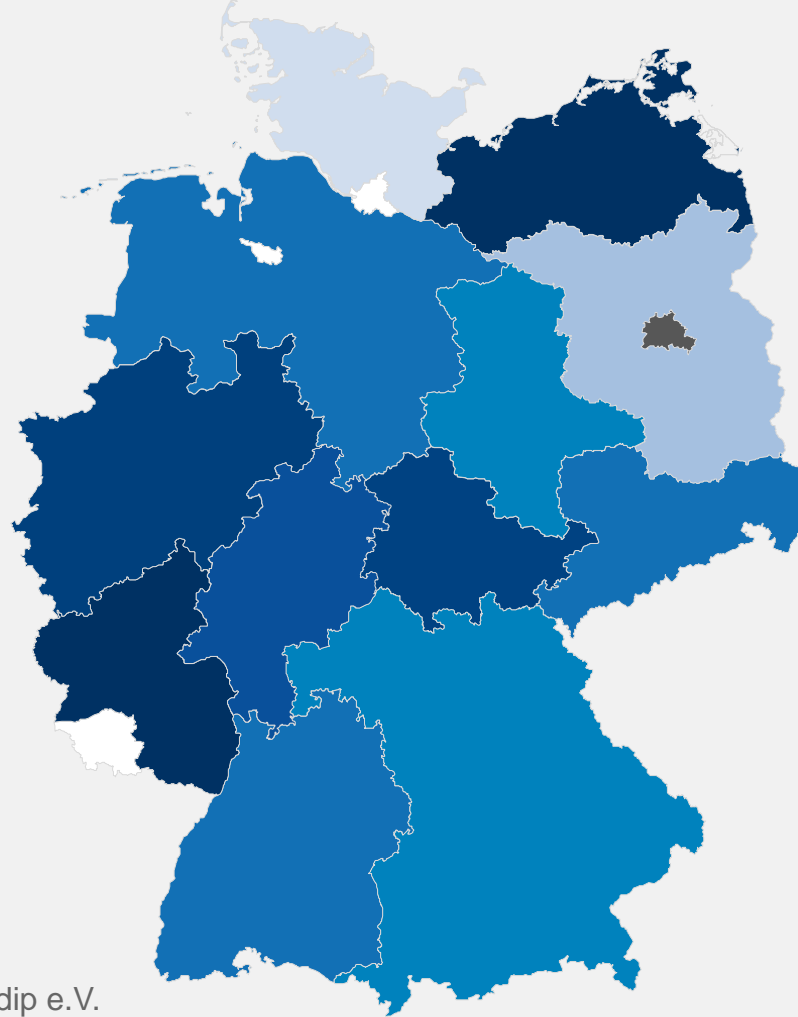


Fachkräftesicherung in der Pflege in Deutschland

Kongress Pflege

Berlin | 19. – 20.1.2018

 Springer Pflege



Michael Isfort
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des dip e.V.
Prof. für Pflegewissenschaft und Versorgungsforschung
an der Katholischen Hochschule (KatHO) NRW, Abteilung Köln

TAB 1

TAB 2

TAB 3

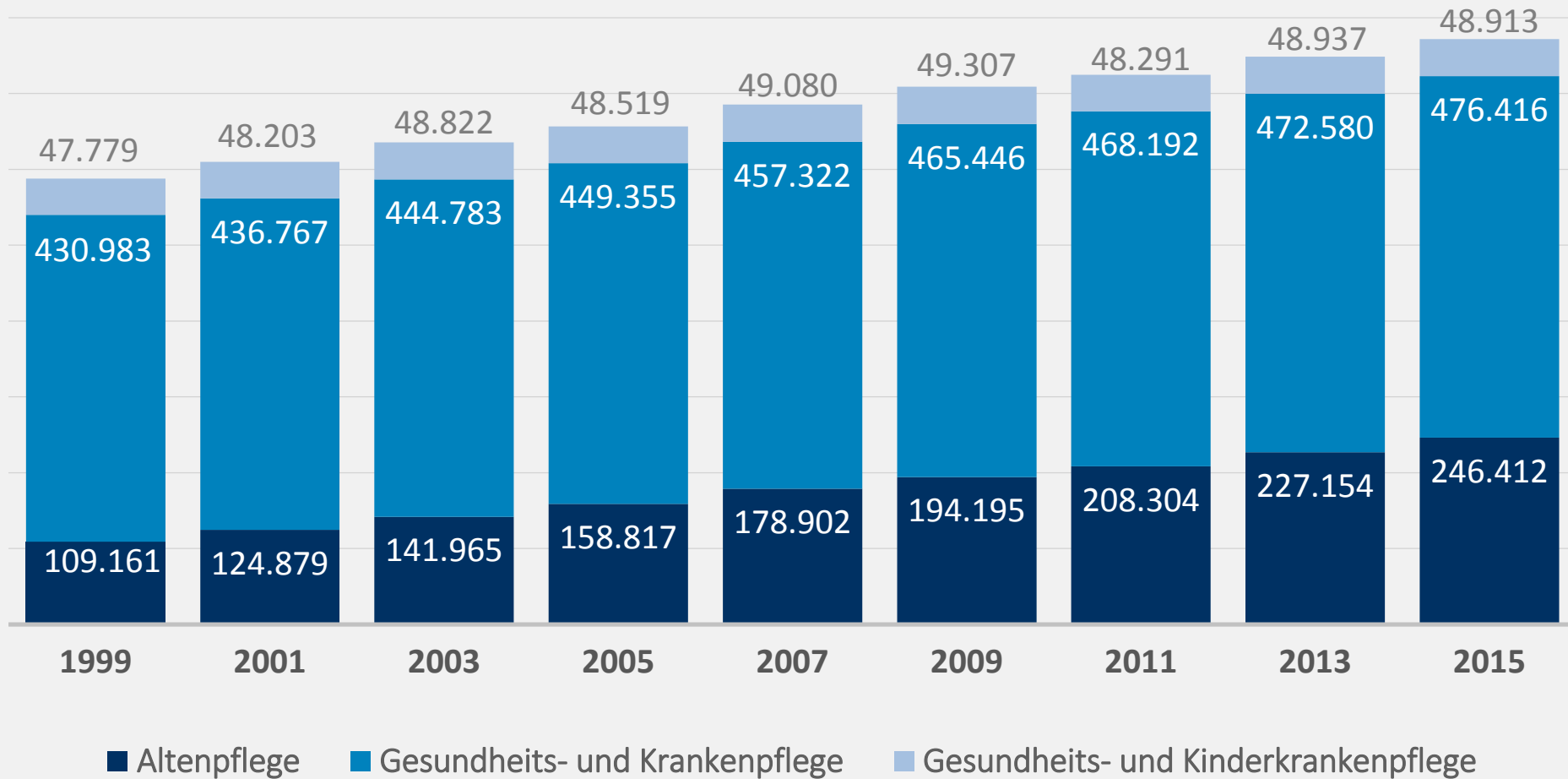
TAB 4

TAB 5

Entwicklungen und Trends BeschäftigungS-& Arbeitsmarkt

Pflegepersonal in Pflegeheimen & ambulanten Diensten & Krankenhäusern (Anzahl der Beschäftigten)

Quelle: Pflegestatistiken des Bundes/ Krankenhausstatistik (gbe-bund.de)

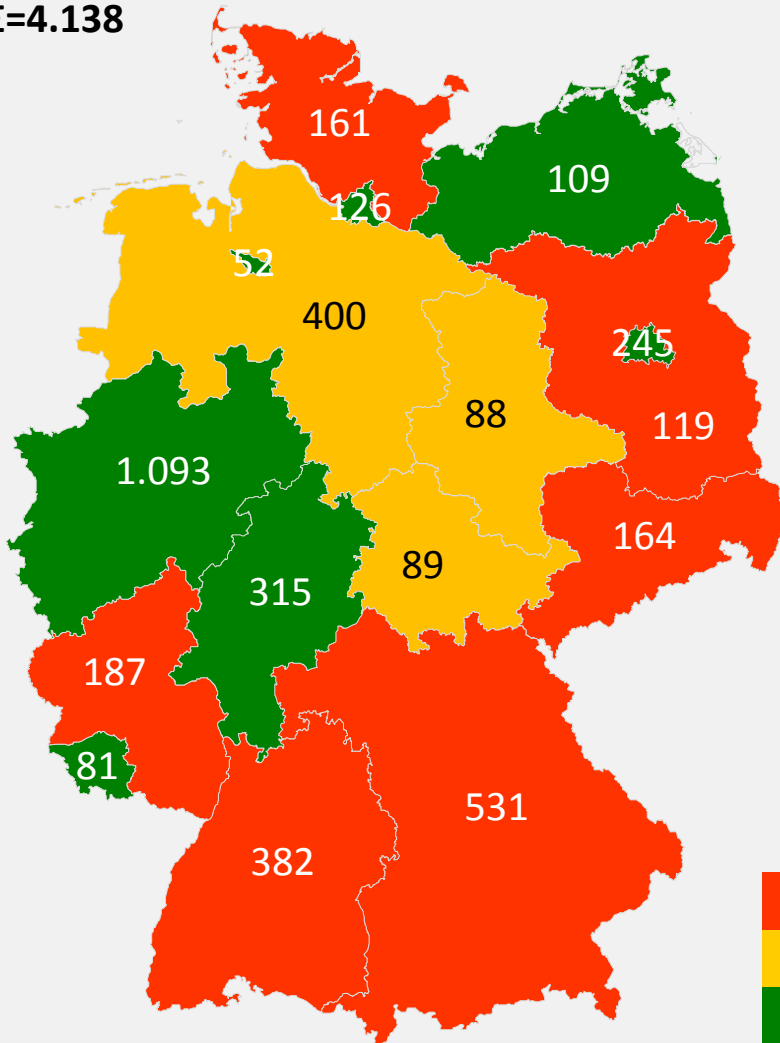


Arbeitsmarkt in der Pflege in Deutschland (Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen im Nov. 2017)

Ø BRD: auf eine Arbeitslose Kraft kommen 2,7 gemeldete Stellen

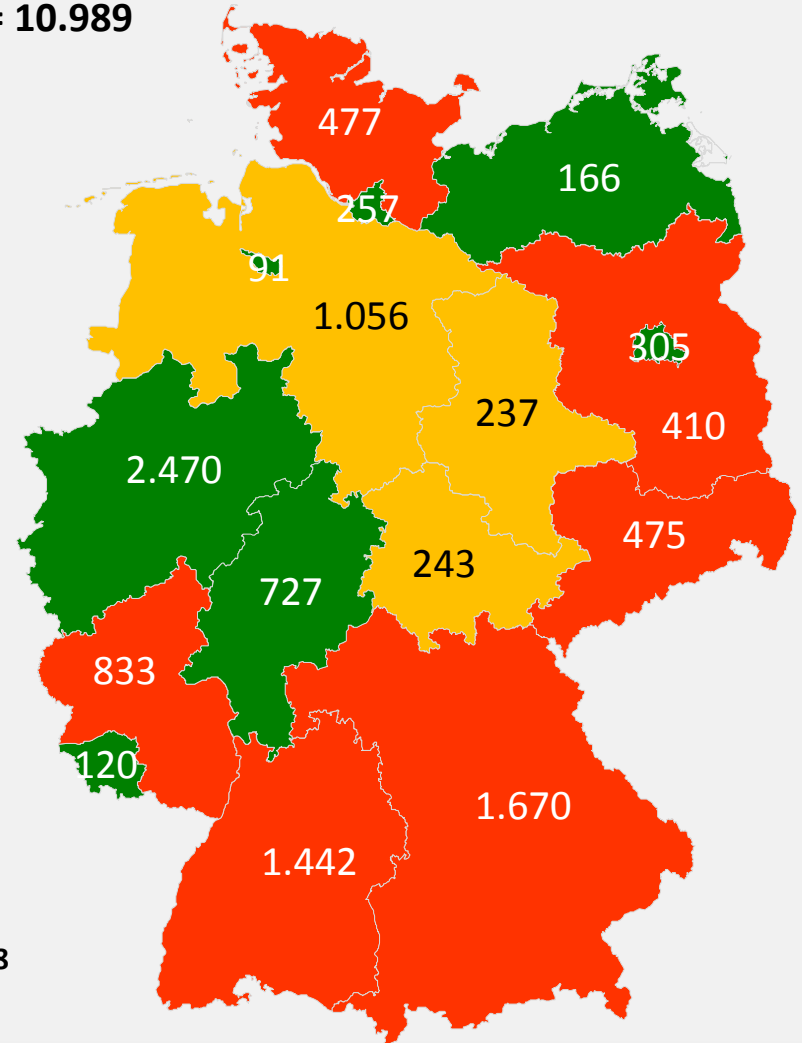
Arbeitslose: Gesundheits- Krankenpfl. (Fachkraft)

Σ=4.138



Stellen: Gesundheits- Krankenpfl. (Fachkraft)

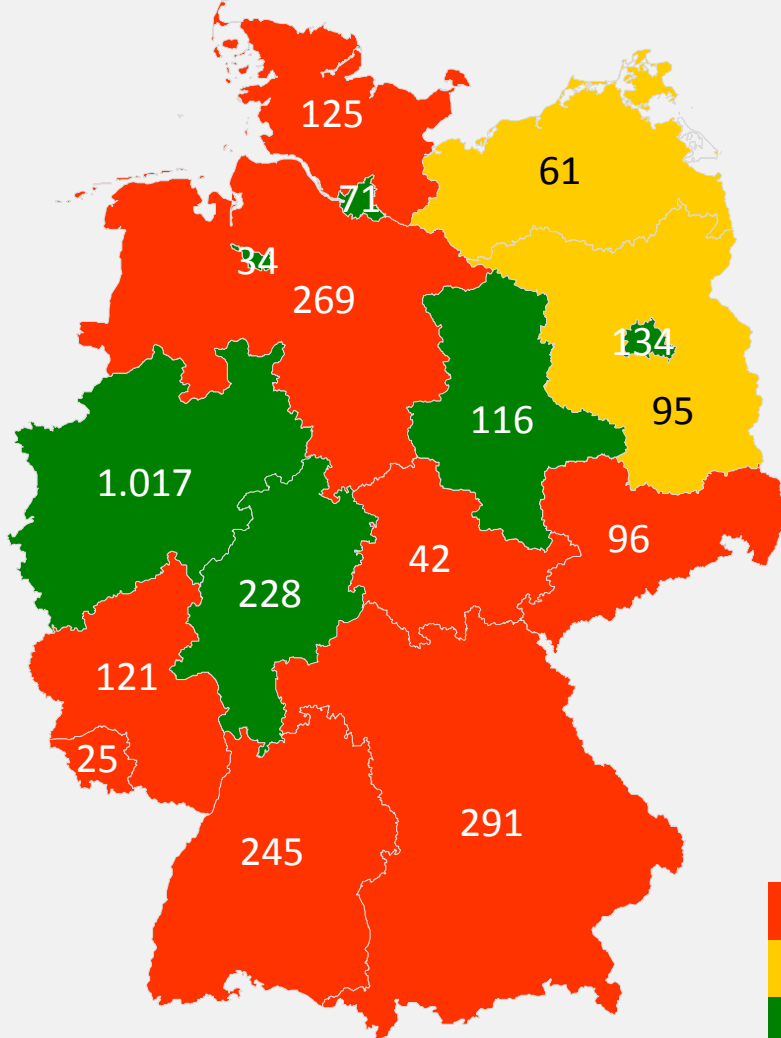
Σ= 10.989



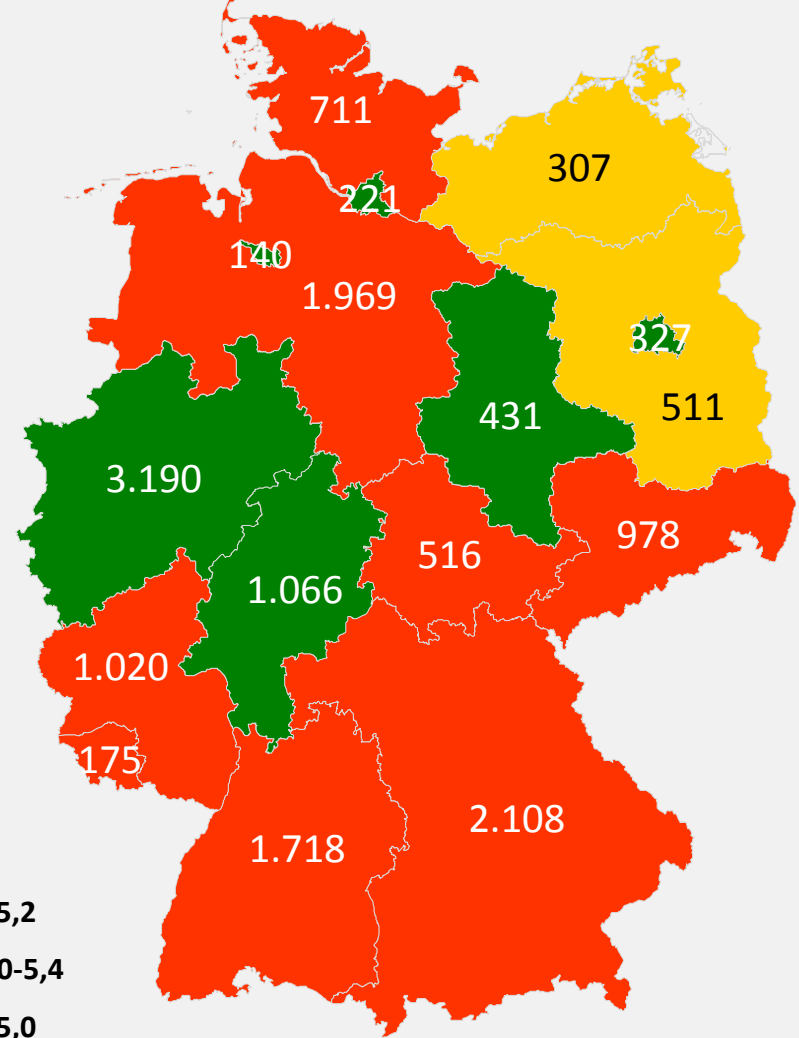
Arbeitsmarkt in der Pflege in Deutschland (Arbeitslose und gemeldete Arbeitsstellen im Nov. 2017)

Ø BRD: auf eine Arbeitslose Kraft kommen 5,2 gemeldete Stellen

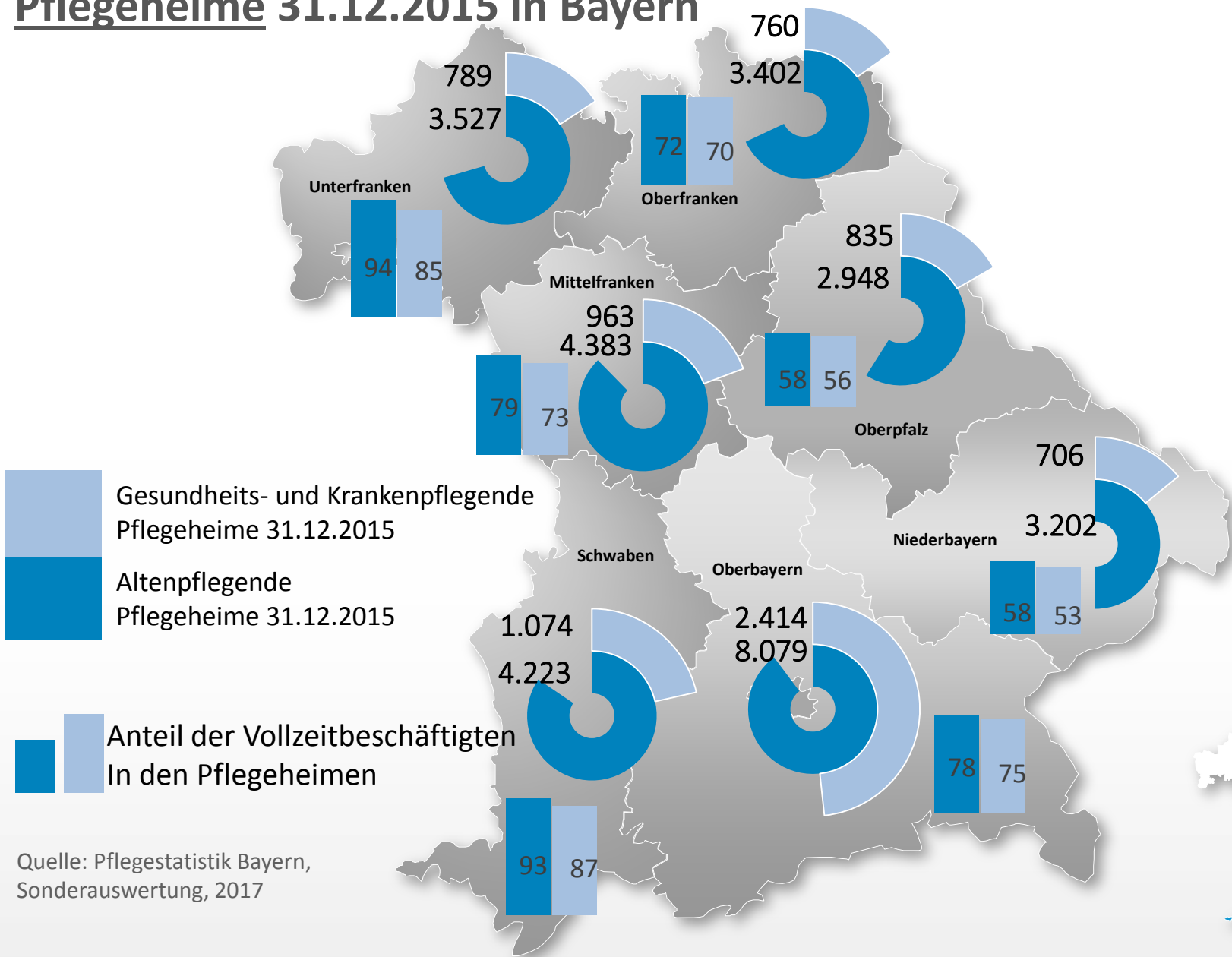
Arbeitslose: Altenpflege (Fachkraft) $\Sigma = 2.980$



Arbeitsstellen: Altenpflege (Fachkraft) $\Sigma = 15.404$



Altenpflegende und Gesundheits- und Krankenpflegende Pflegeheime 31.12.2015 in Bayern



Quelle: Pflegestatistik Bayern, Sonderauswertung, 2017

Fazit 1:

- **Es bestehen keine länderbezogenen Arbeitsmarktreserven im Bereich der pflegerischen Fachkräfte**
- **Bedarfe vor Ort übersteigen die Kapazitäten deutlich!**
- **„Teilzeitreserven“ sind sektoriell und regional sehr unterschiedlich ausgeprägt**
- **Offene Stellen in „Wirklichkeit“ höher, da nicht alle Einrichtungen melden**

Fachkräftesicherung in der Pflege

TAB 1

TAB 2

TAB 3

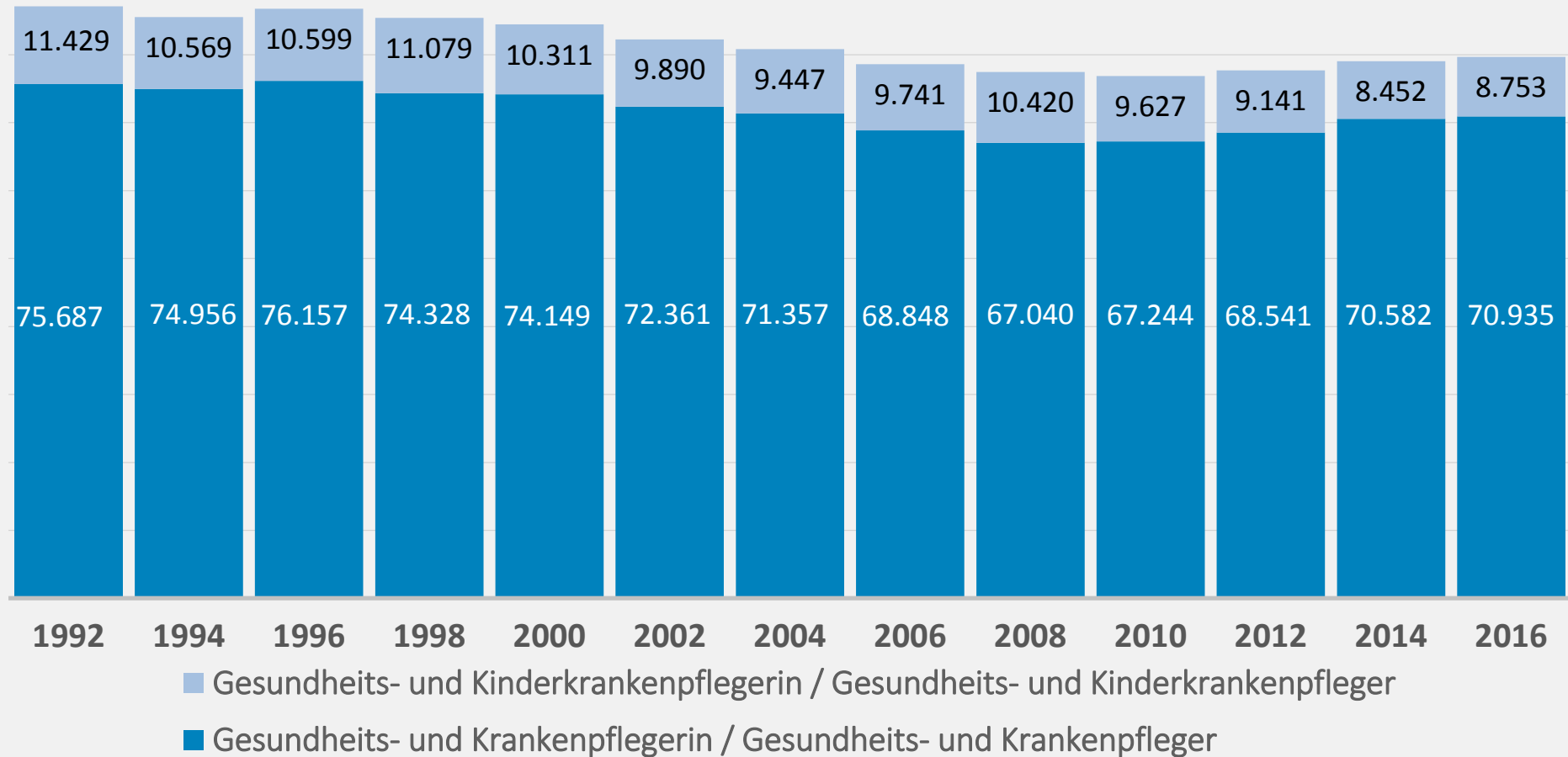
TAB 4

TAB 5

Entwicklungen und
Trends
Ausbildungssituation

Ausbildungsplätze in Krankenhäusern (Anzahl der Ausbildungsplätze)

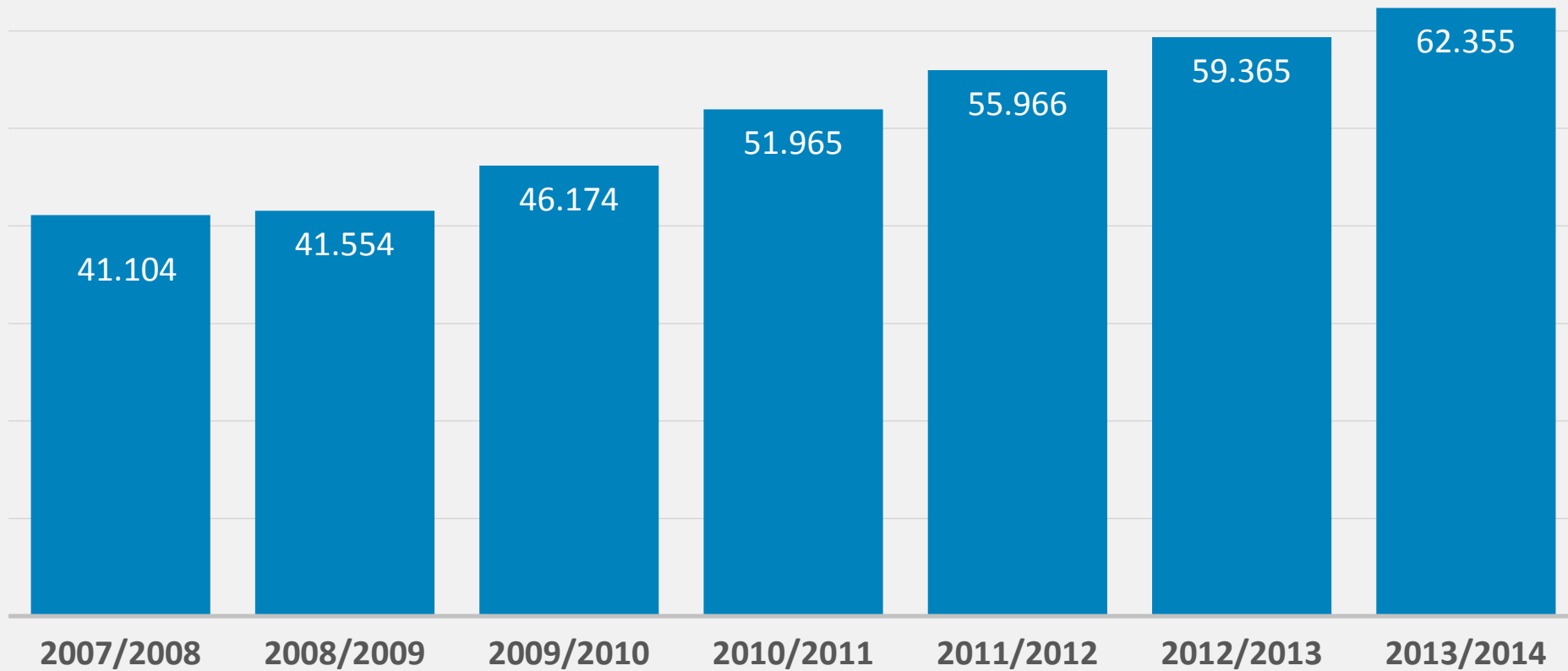
Quelle: Krankenhausstatistik
 (gbe-bund.de)



Schüler/-innen in der Ausbildung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin (KIdB 82102*) 2007–2014

Quelle: BGW Forschung: Altenpflege in Deutschland: Zahlen – Daten – Fakten (2015)

CAVE: Schätzzahlen- es besteht keine systematische Berichterstattung



Fazit 2:

- **Auf die Dynamik der Bedarfe wurde insbesondere in der Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflege nicht reagiert**
- **„sektoriell“ begrenzte Perspektiven (Krankenpflege= Krankenhaus) verhindern perspektivisch eine Versorgungssicherung und hinreichende **FACHKRÄFTEQUALIFIZIERUNG****

TAB 1

TAB 2

TAB 3

TAB 4

TAB 5

Strategien der Mitarbeitergewinnung und - bindung

Annahmen:

- **Perspektivwechsel von der „Personalauswahl“ zur „Personalbindung“**
- **Mitarbeiterrekrutierung ist regionale Arbeit (Mobilisationsradius für über 85% der Mitarbeitenden liegt bei 20 Kilometern)**
- **Es gibt nicht „die eine „Maßnahme“- es wirken Bündel**
- **Einrichtungen machen bereits sehr viel**
- **Zahlreiche Empfehlungen/ Maßnahmen sind bekannt**
- **Einmündungsquote in der Pflege ist hoch!**
(NRW: 82% der Altenpflegeschüler)

Ansätze und Empfehlungen:



Ansätze und Empfehlungen:

Qualifizierung ^{Transparenz} Wissensmanagement

Employer Branding ^{Flexibilisierung} **Flache Hierarchien**

Karrieren ermöglichen ^{Führung} Mitbestimmung

Achtsamkeit

Technik 4.0 **Wertschätzung**

Auszeit **Stolz** ^{Entlohnung} ^{Resilienzförderung}

Arbeitsorganisation

Sicherung der Freizeit

Job Rotation **Arbeitsschutz** **Hilfsmittel**


Öffentlichkeitsarbeit ^{Betriebliche Gesundheitsförderung}

Ansätze und Empfehlungen:

Probleme und Lösungen in der Pflege aus Sicht der Arbeits- und Gesundheitswissenschaften
J. Glaser, Th. Höge

baua:
Bundesagentur für Arbeit
und Bundesagentur für Gesundheit

modellprogramm



Eine Handlungshilfe für
Demografiefeste Arbeitsplätze in der Pflege

demogAP



www.pflegewert.info/

BEREICHEN PFLEGEN

Berichte aus der Pflege

Nr. 19 – Oktober 2012
Zentrale Ergebnisse aus dem Landesleitprojekt „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“

Verfasser: Roland Bierigal, Luca Demerouti, Christa Lohman, Oliver Lüssen, André Maternow, Jan Pöckel, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a.M.

Rheinland-Pfalz
Ministerium für Arbeit, Soziales und Gleichberechtigung

BEREICHEN PFLEGEN

Berichte aus der Pflege

Nr. 27 – Oktober 2015
Attraktive Beschäftigungsbedingungen in der Pflege in Rheinland-Pfalz
„Fachkräfte- und Qualitätsentwicklung Gesundheitsfachberufe 2012-2015. Berufshilfe Pflege“

Verfasser: Claus Maak (Kompetenzzentrum Zukunftsfitze Arbeit)
Unter Mitarbeit von: Alexander Freydl (Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel)
Heiga Gessmann (Bp a V)
Aline Ihme (Great Place to Work®)
Oliver Lüssen (IWAK, Frankfurt)
Christoph Rullberg (sozialer Gesundheitsrat für Organisationsentwicklung)

Rheinland-Pfalz
Ministerium für Arbeit, Soziales und Gleichberechtigung

GREAT PLACE TO WORK, **contec**, **Alexander Freydl**, **cap**

„Attraktive Beschäftigungsbedingungen in der Altenpflege in Rheinland-Pfalz“
Abschlussbericht

Vorgang von: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

In Auftrag des: Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz

Vorfeld von: Oliver Lüssen

Mit der Mitarbeit von: Aline Ihme (Great Place to Work®), Christa Ihme (Great Place to Work®), Alexander Freydl (Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel), Heiga Gessmann (Bp) und Christopher Rullberg (sozialer Gesundheitsrat)

Rheinland-Pfalz
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie

inoa.de

Gute Mitarbeiterführung

10 Psychische Fehlbelastung vermeiden



NEUE QUALITÄT NEUE WERTE

Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten – SGA
Physische und psychische Gefährdungen erkennen – gemeinsam arbeiten!



BGW check

Gefährdungsbeurteilung in der Pflege

BGW
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

BGWthemen

Älter werden im Pflegeberuf
Fit und motiviert bis zur Rente – eine Handlungshilfe für Unternehmen



BGW
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Umsetzung von Maßnahmen der Personalgewinnung/ -bindung in stationären Altenpflegeeinrichtungen

N=994 (Zwischenstand zur Auswertung: Pflege-Thermometer 2018)



Wie kommen junge Pflegende in die Einrichtung? (Stellensuche)

Quelle: Reifgerste, C.; Fischer, A.; Podtchassova, E.; Schmicker, S. (2017): Was der Pflegenachwuchs will
Erwartungen an Arbeitgeber aus der Sicht von Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler (N=789)

Persönliche Kontakte und
Empfehlungen (65%)

1

Internetauftritt
des Unternehmens (47%)

2

Junge Pflegende

Personalvermittlungen
(32%)

4

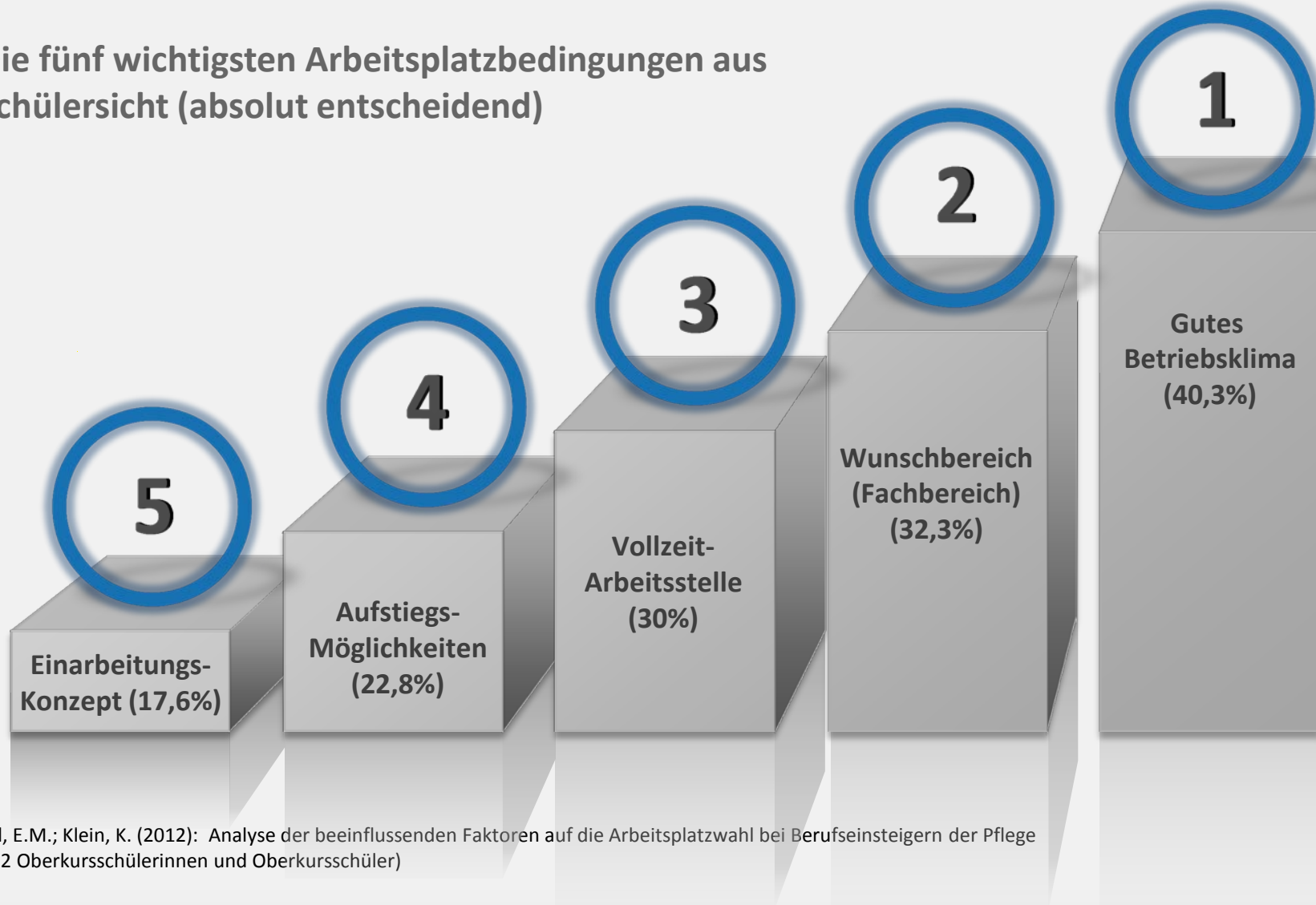
Online-Jobbörsen (39%)

3

5

Facebook, Xing, Soziale Netzwerke (29%)

Die fünf wichtigsten Arbeitsplatzbedingungen aus Schülersicht (absolut entscheidend)



Kappel, E.M.; Klein, K. (2012): Analyse der beeinflussenden Faktoren auf die Arbeitsplatzwahl bei Berufseinsteigern der Pflege (N= 852 Oberkursschülerinnen und Oberkursschüler)

Fachkräftesicherung in der Pflege

TAB 1

TAB 2

TAB 3

TAB 4

TAB 5

Strategien auf Länderebene

Annahmen:

- **In NRW, Rheinland-Pfalz und Hessen werden Kerndaten kontinuierlich in Monitoringverfahren ermittelt und mit dem Feld diskutiert**
- **In den meisten Bundesländern werden keine strukturierten Daten erfasst**
- **Dominanz von „prognostischen Einzelgutachten“ und Makroperspektiven, kaum regionalspezifische Perspektiven**
- **Fachkräfteinitiativen und konsequente Monitoringverfahren zeigen Wirkungen auf**

Kontinuierliches Monitoring/ regionale Fachkräftesicherung

2010



2011



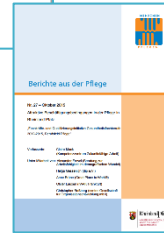
2013



2014



2015



2016



2017



2018



2010
LbG NRW

2011
LbG NRW

2013
LbG NRW

2014
RLP
Fachkräfte

2015
Rg-Konferenzen-/
RLP
Beschäftigung

2016
LbG NRW

2017
Rg-Konferenzen NRW
Fachkräfte RLP

2018
LbG NRW

Relevante Daten
zur regionalen Analyse:
z.B.



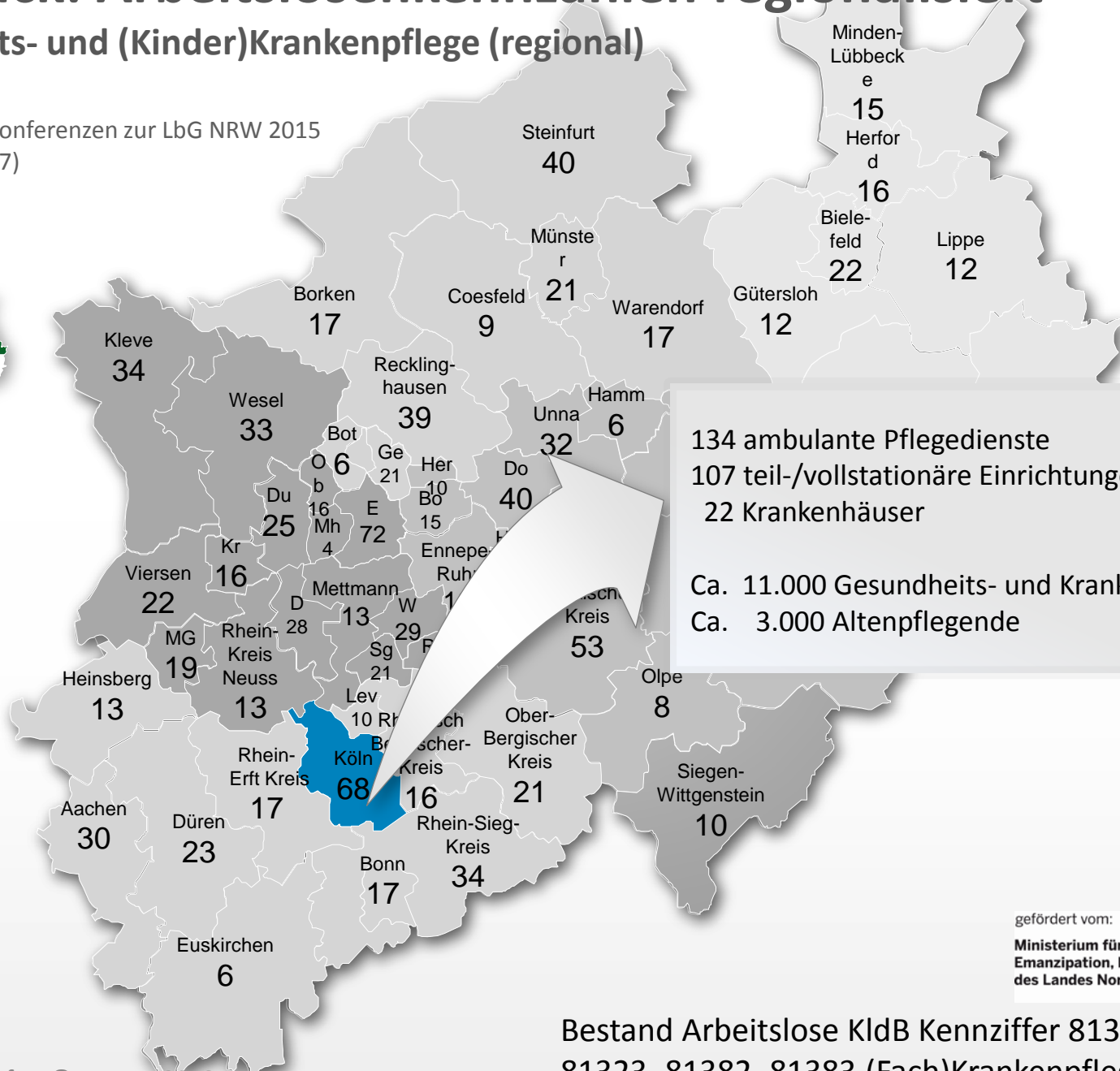
gefördert vom:
**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Überblick: Arbeitslosenkennzahlen regionalisiert

Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege (regional)

Quelle: Regionalkonferenzen zur LbG NRW 2015
(MGEPA/ DIP 2017)



134 ambulante Pflegedienste
107 teil-/vollstationäre Einrichtungen
22 Krankenhäuser

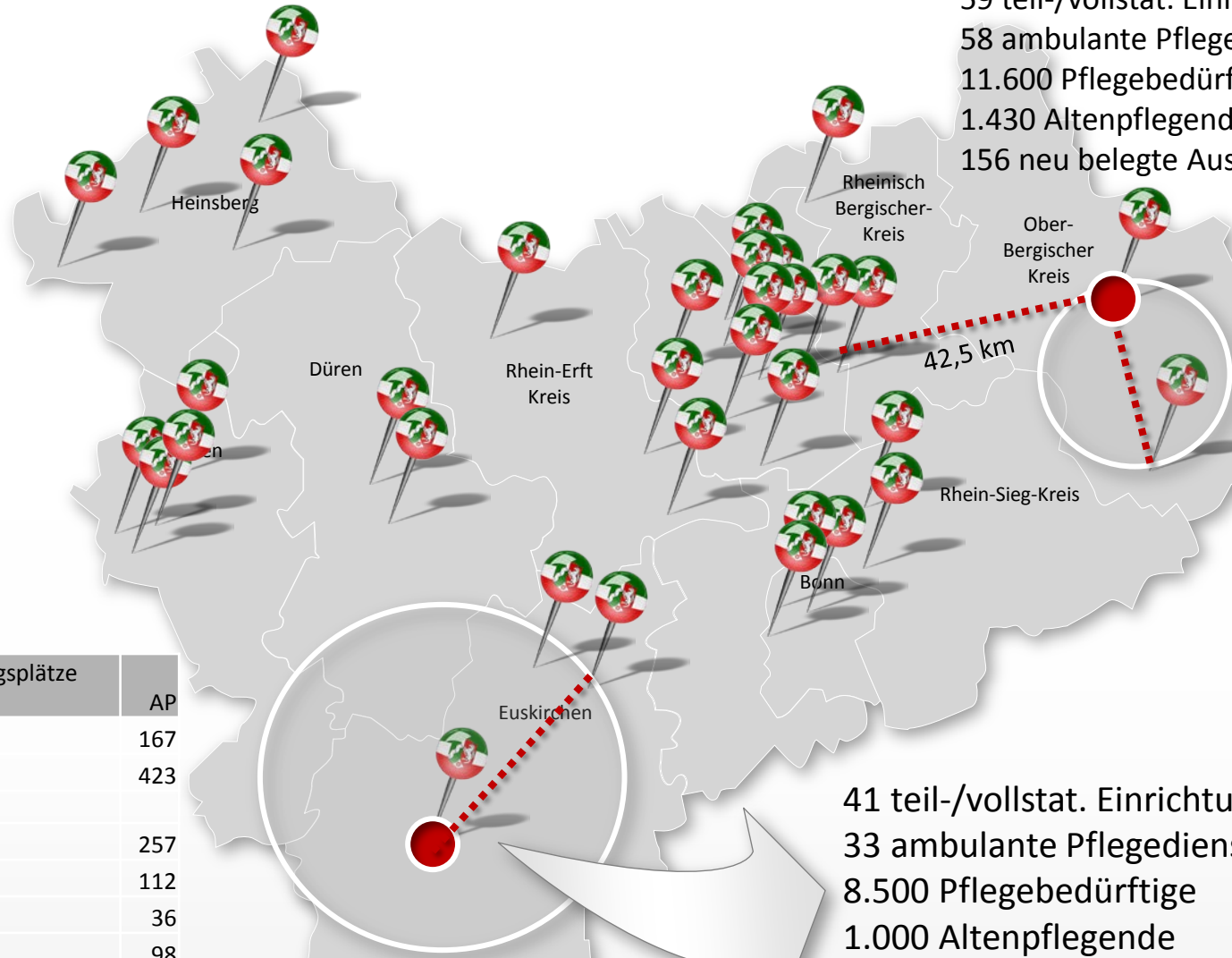
Ca. 11.000 Gesundheits- und Krankenpflegende
Ca. 3.000 Altenpflegende

gefördert vom:
**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Bestand Arbeitslose KldB Kennziffer 81302, 81313,
81323, 81382, 81383 (Fach)Krankenpflege **Januar 2017**

Ausbildung Altenpflege 2015



59 teil-/vollstat. Einrichtungen
58 ambulante Pflegedienste
11.600 Pflegebedürftige
1.430 Altenpflegende
156 neu belegte Ausbildungsplätze

Entfernung
Gammersbach-
Waldbröl
26,4 km (Fahrt)

42,5 km

41 teil-/vollstat. Einrichtungen
33 ambulante Pflegedienste
8.500 Pflegebedürftige
1.000 Altenpflegende
98 neu belegte Ausbildungsplätze

Entfernung
Kall-Euskirchen
32,5 km (Fahrt)

Neu belegte Ausbildungsplätze 2015	AP
SK Bonn	167
SK Köln	423
SK Leverkusen	
Städteregion Aachen	257
LK Düren	112
LK Rhein-Erft-Kreis	36
LK Euskirchen	98
LK Heinsberg	290
LK Oberbergischer Kreis	156
LK Rheinisch-Bergischer Kreis	110
Rhein-Sieg Kreis	62

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



Landesprojekt Vereinbarung zur Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0 (FQI Pflege 2.0) Rheinland-Pfalz

Zukunft
 Ausbildung/
 Weiterbildung/
 Studium

Weiter-
 entwicklung
 Rahmen-
 bedingunge
 n

Attraktive
 Beschäftig
 ung

Integration
 ausländ.
 Beschäftigt
 er

Öffentlichk
 eit

Ausbildungsplätze

- Ausbildung ausbauen
- Investitionskosten-
förderung
- Zusätzliche
Gewinnung
- Senkung der
Abbrüche
- Vorberufliche Bildung
ausbauen
- Akademisierung

Rahmenbedingung

- Personalrichtwerte
- Personalbemessung
- Tariflöhne
- Personalunter-
grenzen

Beschäftigung

- Familienorien-
tierung
- Führung
- Entbürokra-
tisierung
- Prävention
- Gesundheits-
förderung

MigrantInnen

- Willkommenskultur
- Zugänge zu jungen
Migranten
- Gewinnung in EU
und Drittstaaten
- Erwachsene mit
Migrationshinter-
grund

Kampagnen

- Image
- Status
- Bilder



Fachkräftesicherung in der Pflege

TAB 1

TAB 2

TAB 3

TAB 4

TAB 5

Strategien auf politischer
Ebene:
“Masterplan Pflege”

Weiter steigende Bedarfe

**Wettbewerbserhöhung
(intersektoriell)**

**Wettbewerbs-
erhöhung (sektoriell)**



Pflegeberufereform

**Personaluntergrenzen
(Krankenhaus)**

**Personalbemessung
(stationär)**

Hauptaspekt:

Versorgungssicherheit in allen Sektoren der Pflege herstellen!

Masterplan Pflege!

(Dauerkrise beenden)

1 Masterplan Pflege vereinbaren / Runden Tisch/ Fachkommission gründen

Vertreter von Bund, Ländern und Kommunen, den Sozialversicherungen, der Arbeitgeber und Gewerkschaften, aus Bildung und Wissenschaft sowie von Berufs-, Patienten- und Verbraucherorganisationen als Beratungsgremium der Bundesregierung zur Planung, Strukturierung und Umsetzungsempfehlung

2 Vergütungserhöhungen in der Altenpflege bis zu 30% (Niveau der Krankenpflege erreichen)

Pflegearbeit in den stationären und ambulanten Bereichen muss konkurrenzfähig bleiben, um negative Effekte des sektoriellen Wettbewerbs zu vermeiden (Kanibalisierung der Versorgungssicherung)

3 Finanzierung von 100.000 zusätzlichen Stellen

Deutlicher und gestufter Ausbau der Pflegebeschäftigtenzahlen. Ca. 50.000 Pflegestellen in Krankenhäusern schaffen (Ausgleich des Wegfalls der Pflegepersonalregelung)/ Pro Krankenhaus sind dies ca. 25 Stellen.
50.000 Stellen in ambulanten Diensten und teil-/vollstationären Einrichtungen zur Sicherung der ambulanten Versorgung (ländlich) und zum Ausgleich steigender Bedarfe in der teil-/vollstationären Pflege

4 Forschung/ Entwicklung/ Akademisierung fördern

500 Millionen Euro für 20.000 primärqualifizierende Studienplätze (Bachelor) sowie Versorgungskonzeptforschung, Technologieforschung und Forschungsschwerpunkte in der klinischen Praxis

TAK DANK U WEL XIÈXIE
KÖSZÖNÖM CHOKRANE СПАСИБО

TERIMA KASIH

Vielen Dank Thank you

GRAZIE

MERCI

TESEKKUR EDERIM

DZIĘKUJĘ

ขอบคุณครับ

TÄNAN

ARIGATÔ

HVALA



Prof. Dr. Michael Isfort
+49 (0)221 / 46861-30
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hülchrather Straße 15
D-50670 Köln
<http://www.dip.de>
[mailto: m.isfort@dip.de](mailto:m.isfort@dip.de)