

Personalsituation im Bereich der Pflegekräfte

Sachverhalt

1. Ausgangslage

NürnbergStift berichtet regelmäßig über die Entwicklungen im Personalbereich. Der nachfolgende Bericht soll über die allgemeine Bedarfsentwicklung von Pflegekräften sowie die spezielle Situation dazu im NürnbergStift, über Maßnahmen der Personalgewinnung – insbesondere hinsichtlich Auszubildenden -, der Personalentwicklung und der Personalbindung informieren.

2. Bedarfsentwicklung hinsichtlich Altenpflegekräften

Der Bedarf an Altenpflegekräften wird sich in den kommenden Jahren stark ausweiten. Ein entsprechendes Modell zur Entwicklung des Bedarfs wird vorgestellt. Danach wird dieser bis zum Jahr um über 300.000 Kräfte ansteigen.

3. Personalbedarfsplanung im NürnbergStift

Die Ausstattung mit ausreichend und gut qualifiziertem Personal ist eine wesentliche Grundlage für eine qualitativ gute Pflege. Die Personalplanungen beruhen auf den Austrittszahlen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der letzten Jahre. Diese waren einerseits geprägt von Austritten aufgrund von Altersteilzeit, andererseits durch Austritte aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen. Entsprechend der Zahlen der letzten Jahre müssen ca. 15 – 18 Pflegefachkräfte wie auch Pflegehilfskräfte gewonnen werden – natürlich unter der Voraussetzung einer gleichbleibenden Zahl von Pflegeplätzen. Hinzu kommen die neu geschaffenen Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betreuungsbereich.

4. Personalgewinnung

Entscheidende Voraussetzung für die Gewinnung von Fachkräften ist die Ausbildung im Unternehmen. Die Bindung an das Unternehmen – die im Lauf der Ausbildung aufgebaut werden kann – ist bei „eigenen“ Auszubildenden ein entscheidender Faktor.

Hinsichtlich der Einstellung von Auszubildenden ist es NürnbergStift gelungen, insgesamt 25 Personen zu gewinnen. Dies kann als beachtlicher Erfolg betrachtet werden. 20 Auszubildende gehen den Weg über die klassische 3-jährige Ausbildung mit einer entsprechenden Ausbildungsvergütung, 5 Auszubildende konnten im Rahmen der internen Personalentwicklung für eine Ausbildung mit einer Förderung der Bundesagentur für Arbeit (Programm WeGebAu) gewonnen werden.

Die Gewinnung von Pflegefachkräften baut im Wesentlichen auf drei Säulen auf. Besonders wichtig ist die Übernahme von Auszubildenden in die Fachkrafttätigkeit. So konnten 2013 fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden.

Der zweite Weg ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen. Auf diesem Weg konnten 2013 insgesamt 14 Pflegefachkräfte eingestellt werden.

Ein zusätzlicher Ansatz ist, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Hier wurde das Projekt mit der Partnerstadt Kavala fortgesetzt. Neu hinzugekommen ist die Zusammenarbeit mit der Firma AkadRe, die sich recht erfolgversprechend gestaltet.

Für bestimmte Engpasssituationen kann auch noch auf Zeitarbeitskräfte zurückgegriffen werden. Dies ist allerdings immer nur eine vorübergehende Maßnahme.

5. Personalentwicklung

Die drei wichtigsten Maßnahmen in diesem Bereich sind derzeit die Entwicklung eines Ausbildungskonzeptes, die Weiterentwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie – ganz aktuell – die Führungskräfte-schulung. Diese wird in Zusammenarbeit mit dem Bildungszentrum gemeinsam für die Führungskräfte des NürnbergStift wie von noris inklusion durchgeführt. Die Maßnahme umfasst vier Module und startet im September 2014.

6. Mitarbeiterbindung

Personalmanagement kann nur erfolgreich sein, wenn nach der Personalgewinnung und der Personalentwicklung auch die Mitarbeiterbindung gelingt.

Grundlegende Schlüsselfaktoren aus einer Untersuchung des Bundesministeriums für Gesundheit werden vorgestellt und anschließend die Maßnahmen im NürnbergStift dargelegt. Wichtige Punkte sind dabei eine interne Mitarbeiterbefragung im Jahr 2013, die Überarbeitung des Leitbildes, die Einführung der DV-gestützten Pflegedokumentation zum Abbau von Bürokratie und das Projekt „Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege“.