

Personalsituation im Bereich der Pflegekräfte – ausführlicher Bericht

Beilage zum 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 - bei Auszubildenden -, der Personalentwicklung und der Personalbindung informieren.

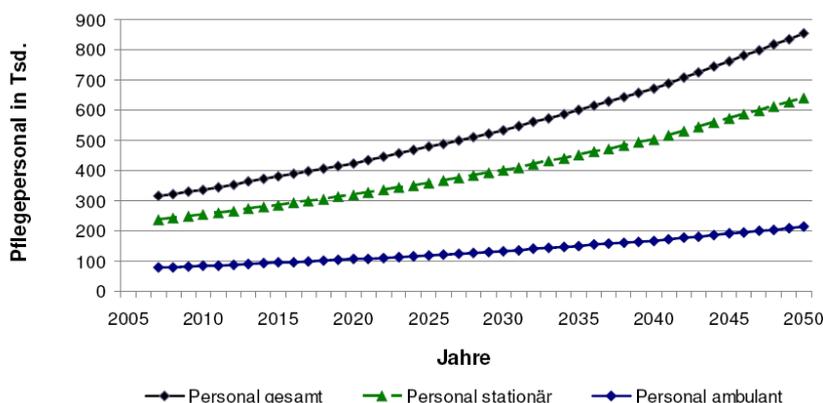
2. Bedarfsentwicklung hinsichtlich Altenpflegekräften

Der Bedarf an Altenpflegekräften wird sich in den nächsten Jahren stark erhöhen.

Dies gilt schon allein aufgrund der demographischen Situation: bei einer konstanten Pflegewahrscheinlichkeit wird voraussichtlich die Zahl der gegenwärtig 2,1 Mio. pflegebedürftigen Menschen in Deutschland bis zum Jahr 2030 auf 3,3 Mio. ansteigen. Diesem Anstieg der Pflegebedürftigen steht ein zu erwartender Rückgang an Erwerbspersonen um etwa 40% gegenüber. D.h. es ist von einer sinkenden Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern auf dem Ausbildungsmarkt auszugehen. Jungen Menschen steht eine Vielzahl von attraktiven Ausbildungsangeboten offen.

Die demographische Entwicklung bedingt zum einen eine steigende Nachfrage nach ambulanten als auch stationären Angeboten, aber auch einen erhöhten Bedarf an Fachkräften. Dem erhöhten Bedarf nach professionellen Pflegekräften steht wohl ein Rückgang der informellen Pflege, d.h. einer Pflege durch Familienangehörige, gegenüber. Als Gründe gelten Faktoren wie der Rückgang der Geburtenrate, zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen oder weiter auseinanderliegende Wohnorte durch erhöhte Flexibilität bei der Wahl von Arbeitsstellen und damit eingeschränkte Pflegemöglichkeiten von Familienangehörigen.

Graphisch lässt sich der Personalbedarf Pflege im Zeitraum bis 2050 folgendermaßen darstellen:



Quelle: Hackmann T. (2009) Diskussionsbeitrag des Forschungszentrums für Generationenverträge

3. Personalbedarfsplanung im NürnbergStift

Die Ausstattung mit ausreichend und gut qualifiziertem Personal ist eine wesentliche Grundlage für eine qualitativ gute Pflege im NürnbergStift. Somit kommt der Personalgewinnung und –entwicklung hohe Bedeutung zu.

Basis der Planungen sind die Austrittszahlen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der letzten Jahre. Die letzten Jahre waren in dieser Hinsicht einerseits geprägt von Austritten aufgrund des Eintrittes in die Freizeitphase der Altersteilzeit, aber natürlich auch durch die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund einer Befristung.

Prognosen für die Zukunft haben jedoch große Unsicherheitsfaktoren.

Bedingt durch die Rentenreform ist die Wahlmöglichkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen – von einem vorgezogenen Austritt aus dem Berufsleben einerseits bis zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit andererseits. Andere Austrittsgründe wie Kündigungen, Erziehungszeiten oder Beurlaubungen werden aufgrund der Durchschnittszahlen der letzten Jahre in die Bedarfsplanung einbezogen.

Für das NürnbergStift stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

Pflegehilfskräfte

Austrittsgründe	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	*D.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rente	2	1		1		1	2	1,17			2		1	2
Rente auf Zeit	1		1	2			0	0,67						
Rente n. Altersteilzeit			1	3	3	1	0	1,33						
Auflösungsvertrag Arbeitnehmer		1	2	1		6	6	2,67						
ordentliche Kündigung Arbeitgeber	1	1		2	4	1	4	2,17						
außerordentliche Kündigung Arbeitgeber		1	1				0	0,33						
ordentliche Kündigung Arbeitnehmer		1	3			1	1	1,00						
außerordentliche Kündigung Arbeitnehmer					1		0	0,17						
Elternzeit		3						0,50						
Beurlaubung	1							0,17						
befr. Arbeitsvertrag		7		6	6	9	16	7,33						
Wechsel Klinikum								0,00						
Gesamt	5	15	8	16	14	19	29	17,0						

* D. = Durchschnitt

Pflegefachkräfte

Austrittsgründe	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	*D.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Verstorben						1	0	0,17						
Rente	7	2	1		1	1	1	2,17				1	3	2
Rente auf Zeit	1	2	4	4			0	1,83						
Rente n. Altersteilzeit		1	3	5	4	1	2	2,67						
Auflösungsvertrag Arbeitnehmer		3	5		3	2	4	2,83						
ordentliche Kündigung Arbeitgeber		1	3	1	1		0	1,00						
außerordentliche Kündigung Arbeitgeber		1	1	1			0	0,50						
ordentliche Kündigung Arbeitnehmer		2			4	5	3	2,33						
außerordentliche Kündigung Arbeitnehmer							0	0,00						
Elternzeit	1	4						0,83						
Beurlaubung	1							0,17						
befr. Arbeitsvertrag	1			2	5	4	2	2,33						
Wechsel Klinikum		1						0,17						
Gesamt	11	17	17	13	18	14	12	17,0						

* D. = Durchschnitt

Bei den Pflegefachkräften zeigt sich, dass nahezu sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den nächsten Jahren das reguläre Renteneintrittsalter erreicht hätten, die Möglichkeit der Altersteilzeit gewählt haben. Planerisch muss unterstellt werden, dass wohl 15 bis 18 Vollzeitstellen pro Jahr zu besetzen sind. Dies kann einerseits durch Gewinnung von Fachkräften „von außen“ aber auch insbesondere durch Übernahme von Auszubildenden geschehen. Auf Vermittlungsvorschläge durch die Bundesagentur kann kaum zurückgegriffen werden, da relativ wenige Fachkräfte arbeitssuchend gemeldet sind.

Bei den Pflegehilfskräften ist festzustellen, dass die Zahl der neu einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt. Hintergrund ist hier in erster Linie das Ausscheiden von Kräften aufgrund des befristeten Arbeitsvertrages, der nicht in eine unbefristete Beschäftigung mündet. Dies kann einerseits daran liegen, dass die Arbeitsleistung nicht den Erwartungen entspricht, aber auch die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu der Einsicht gekommen ist, dass die Tätigkeit in der Pflege nicht das Richtige ist. Ein großer Teil der als Pflegehilfskraft eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt nicht über Erfahrungen aus dem Tätigkeitsfeld. Erwähnt werden muss noch, dass die eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine sehr heterogene Gruppe darstellt, was große Anforderungen in der Einarbeitung stellt.

Für 2014 und 2015 liegt ein Schwerpunkt bei der Personalgewinnung von Betreuungskräften, da diese Stellen weiter ausgebaut werden.

4. Personalgewinnung

4.1. Gewinnung von Auszubildenden

Die Gewinnung von genügend vielen, aber auch gut befähigten Auszubildenden ist eine wesentliche Aufgabe des NürnbergStifts. Die Bindung an das Unternehmen – die im Lauf der Ausbildung aufgebaut werden muss - ist bei „eigenen“ Auszubildenden ein entscheidender Faktor. Ein großer Teil der Auszubildenden bleibt beim Unternehmen – oft über viele Jahre hinweg. Deshalb ist es wichtig, schon bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen den bestmöglichen Bewerberkreis zu erschließen.

Wie schon im Werkausschuss vom 22.05.2014 geschildert, wurde eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen. Zu nennen sind hier die Verteilung von Informations- und Werbematerial, die Kontakte zu Schulen und Berufsfachschulen, die Teilnahme an Berufsinformationsbörsen oder auch Anzeigen in unterschiedlichen Medien.

Auch die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit wurde intensiviert. So wurden in einem gemeinsamen Termin die Ausschreibungsformate diskutiert und verbessert. Im Juni präsentierte sich NürnbergStift an der Ausbildungs- und Arbeitsmarktmesse „JOBAKTIV“ der Bundesagentur für Arbeit mit einem Stand.

Insgesamt gingen 85 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz beim NürnbergStift ein. Mit 55 Bewerberinnen und Bewerber wurde ein Vorstellungsgespräch geführt. Aufgrund der vorliegenden formalen Voraussetzungen, einem positiv verlaufenen Vorstellungsgespräch und einer erfolgreichen Hospitation wurde schließlich mit 25 Bewerberinnen bzw. Bewerbern ein Ausbildungsvertrag geschlossen.

20 Auszubildende leisten die Ausbildung über einen klassischen Ausbildungsvertrag und 5 im Zuge der Förderung durch die Arbeitsagentur nach dem Projekt WeGebAu. Diese Auszubildenden konnten über die NüSt-interne Personalentwicklung aus dem Bereich der eigenen Pflegehilfskräfte gewonnen werden.

Drei dieser Auszubildenden verfügen bereits über einen Abschluss als 1-jährige Pflegehilfskraft und können aufgrund der Regelungen des Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege die Ausbildung um ein Jahr verkürzen.

Erwähnenswert ist auch, dass bei den Auszubildenden mit einem Vertrag in der klassischen Form drei enthalten sind, die ebenfalls schon beim NürnbergStift als Pflegehilfskraft gearbeitet hatten, sich aber für diesen Weg entschieden haben.

Die Gruppe der Auszubildenden umfasst ein breites Spektrum unterschiedlicher Biographien und Lebensentwürfe:

9 Auszubildende verfügen über einen Migrationshintergrund, leben allerdings oft schon lange in Deutschland oder haben hier sogar die schulische Ausbildung absolviert. Daneben gibt es aber auch Teilnehmerinnen, die erst sehr kurze Zeit hier leben, ein Freiwilliges Soziales Jahr absolviert haben oder auch für die Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Die Länder, aus denen die Auszubildenden kommen umfassen Armenien, Bosnien-Herzegowina, Russland, Iran, Serbien, Polen und Griechenland.

Auch die Altersspanne der Auszubildenden ist beträchtlich: die jüngste Teilnehmerin ist 16 Jahre, die älteste 48 Jahre alt.

Hinsichtlich der Berufsfachschulen für Altenpflege zeigt sich ebenfalls ein breites Spektrum: 9 Auszubildende haben die Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste (GGsD früher DAA), 12 die Hans-Weinberger-Akademie (HWA), 1 die Schule des Caritas-Verbandes und 3 die Schule der Rummelsberger gewählt.

Alle Schulen haben natürlich unterschiedliche Ausbildungsblöcke und –abläufe, die in die jeweilige Planung der Pflegebereiche integriert werden müssen.

Alle Auszubildenden werden im Übrigen im Ambulanten Dienst des NürnbergStift (400 Stunden) und wahlweise in der Geriatrischen Rehabilitation oder in der gerontopsychiatrischen Tagesbetreuung „Haus Sonnenschein“ im August-Meier-Heim (200 Stunden) eingesetzt.

Die Gewinnung dieser doch recht großen Gruppe von Auszubildenden wird von NüSt als beachtlicher Erfolg betrachtet.

Angemerkt werden soll an dieser Stelle, dass die hohen Ausbildungsanstrengungen von NürnbergStift rückwirkend finanziell „belohnt“ wurden. Aufgrund der Steigerung der Ausbildungsplätze von 2011 auf 2012 und der in diesem Zusammenhang beantragten Förderung von je 3.000€ pro zusätzlichem Platz, wurden letztendlich 2014 Fördergelder in Höhe von insgesamt 39.000€ bewilligt.

4.2 Gewinnung von Pflegefachkräften

4.2.1 Übernahme von Auszubildenden

Eine wichtige Quelle zur Gewinnung von Fachkräften ist die Übernahme der eigenen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung. Neun Auszubildende des NürnbergStift traten zum Examen an. Letztendlich konnten fünf Auszubildende übernommen werden. Eine Schülerin hat das Examen nicht bestanden und verlängert nunmehr die Ausbildung, zwei Auszubildenden wurde kein Vertrag angeboten und eine Auszubildende hat sich anderweitig orientiert.

4.2.2 Gewinnung von Mitarbeitern auf dem Arbeitsmarkt

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist hinsichtlich Pflegefachkräften sehr angespannt. Nach den letzten Zahlen der Agentur für Arbeit liegen die Berufe der Pflegefachkräfte mittlerweile auf Platz 4 auf der Liste der sogenannten Mangelberufe. Der Zeitraum vom Freiwerden einer Stelle bis zu deren Wiederbesetzung liegt in der Altenpflege bei durchschnittlich 129 Tagen.

Dem NürnbergStift ist es gelungen, im Jahr 2013 immerhin 14 Pflegefachkräfte „von außen“ einzustellen, wobei der Stundenumfang von 6 bis 39 Stunden reichte. Zwei dieser neuen Mitarbeiter konnten für Leitungstätigkeiten gewonnen werden.

4.2.3 Gewinnung über international orientierte Maßnahmen und Wege

Projekte Kavala und Antalya

Über die Aktivitäten hinsichtlich dieser beiden Partnerstädte zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen für die Pflege wurde im Werkausschuss berichtet.

Aktuell ergibt sich die doch erfreuliche Situation, dass von den ursprünglich fünf Pflegefachkräften aus Kavala immerhin zwei den kompletten Weg bis zur Anerkennung als Pflegefachkraft in Deutschland erfolgreich absolviert haben. D.h. dass die Deutschkenntnisse kontinuierlich aufgebaut wurden und die Prüfung auf B2-Level erfolgreich abgeschlossen wurde. Die Gleichwertigkeit der Ausbildung wurde ebenfalls positiv beschieden, so dass eine Anerkennung als Pflegefachkraft in Deutschland nunmehr vorliegt. Zwei der jungen Frauen gingen aus persönlichen Gründen nach Griechenland zurück, eine konnte den Anforderungen nicht entsprechen.

Von den vier jungen Pflegekräften aus Antalya mussten drei schon nach kurzer Zeit die Ausbildung beenden, da die Voraussetzungen wider Erwarten nicht vorlagen. Erfreulicherweise ist bei der verbliebenen jungen Frau eine erfolgreiche Entwicklung vorhanden. Sie befindet sich mittlerweile im dritten Jahr der Ausbildung und wird diese nach derzeitigem Stand erfolgreich im Sommer 2015 beenden.

Zusammenarbeit mit der Firma AkadRe

AkadRe ist im Bereich der Arbeitsvermittlung tätig. Vermittelt werden auch Arbeitskräfte aus dem Ausland. Ein wesentlicher Aspekt ist, dass das Unternehmen die zukünftigen Mitarbeiter in Deutschland unterstützt, interkulturelle Seminare und – ganz wichtig - zertifizierte Sprachkurse durchführt. D.h. das Unternehmen begleitet die betreffenden Personen bis zur Erlangung des B2-Levels. Positiv ist dabei auch, dass dort Themenschwerpunkte und die berufsbezogenen Fachsprache berücksichtigt werden.

Insgesamt wurden elf Interessenten erprobt bzw. eingestellt. Die Rückmeldungen durch die Pflegebereiche hinsichtlich dieser Kräfte sind ausgesprochen positiv. Mittlerweile haben aus dieser Gruppe zwei Personen die Sprachprüfung bestanden, bei einer von beiden liegt auch schon die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Ausbildung vor.

Der Weg, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland zu gewinnen, kann keineswegs das Hauptaugenmerk sein, andererseits kann und darf er nicht vernachlässigt werden.

4.3 Zeitarbeit

Grundsätzlich ist der Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zeitarbeit nur bei bestimmten Engpässen angezeigt. Dies kann zum einen dadurch zustande kommen, dass ein kurzfristiger Ausfall von Mitarbeitern z.B. durch eine längere Erkrankung nicht oder nur unter Schwierigkeiten kompensiert werden kann. Fällt eine Fachkraft kurzfristig aus, muss eine andere qualifizierte Kraft einspringen. Dies kann entweder durch Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Pflegebereiche geschehen, was ebenfalls nicht unproblematisch ist oder durch Kräfte von Zeitarbeitsfirmen geschehen. Es kann aber auch vorkommen, dass kurzfristige Belegungsschwankungen auf diese Weise kompensiert werden.

Grundsätzlich ist NürnbergStift sehr daran interessiert, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen in eine Festanstellung zu übernehmen. Es muss allerdings auch gesagt werden, dass nicht alle Mitarbeitenden dies wünschen, da sie bewusst bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt sind, um so unterschiedliche Arbeitsfelder und auch Arbeitgeber kennenlernen zu können.

Derzeit (1.09.2014) sind 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (4 Pflegefachkräfte und 4 Pflegehilfskräfte) beim NürnbergStift beschäftigt, was einem Anteil von ca. 2,8% entspricht.

5. Personalentwicklung

5.1 Begleitung der Auszubildenden

Der Personalentwicklung kommt im Unternehmen ein sehr hoher Stellenwert zu. Dem wurde im NürnbergStift durch die Schaffung einer eigenen Stelle für diesen Bereich Rechnung getragen.

Ein Aufgabenschwerpunkt ist hierbei die Begleitung der Auszubildenden durch die 3 Jahre der praktischen und theoretischen Ausbildung. Wichtig ist, das Profil von NürnbergStift als Ausbildungsbetrieb weiter zu schärfen.

Ziele der Ausbildung sind

- den Fachkräftebedarf (qualitativ und quantitativ) zu decken
- eine Ausbildung nach modernen pflegerischen, methodischen und didaktischen Standards zu bieten
- Auszubildende so zu begleiten, dass praxisrelevante Kompetenzen im betrieblichen Alltag vermittelt werden
- die Identifikation des Auszubildenden mit dem NürnbergStift zu erreichen
- den Bezug zum einrichtungsinternen Leitbild zu herzustellen und natürlich
- die rechtlichen Vorgaben umzusetzen.

Derzeit wird von NürnbergStift dazu ein Ausbildungskonzept ent- bzw. weiterentwickelt, das sich sowohl mit der Ausbildungsstruktur wie der Ausbildungskultur auseinandersetzt. Dieses Konzept wird gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Praxis erarbeitet. Zudem wird von NürnbergStift ab Januar 2015 eine Inhouse-Schulung für die Mentorinnen und Mentoren angeboten, um von den bisher notwendigen 128 Fortbildungsstunden auf die nunmehr erforderlichen 200 Stunden aufzustocken.

Das Konzept wird zeitnah vorgestellt werden.

5.2 Fort- und Weiterbildung

NürnbergStift bietet im Bereich der Pflege ein umfangreiches Schulungsangebot an (vergl. Qualitätsbericht 2013).

Dazu gehören auch entsprechende Weiterqualifizierungen z.B. zur Fachkraft Gerontopsychiatrie, zum Mentor oder zum Hygienebeauftragten.

Wesentlich sind im Zusammenhang der Personalentwicklung sind aber auch Angebote, die nicht unmittelbar der Fortbildung, sondern der Einarbeitung zuzurechnen sind. So existieren für alle pflegerischen und therapeutischen Berufsbilder Einarbeitungskonzepte.

Diese Maßnahme ist besonders für Pflegehilfskräfte, die noch nicht über Erfahrungen im Bereich der Pflege verfügen, von großer Bedeutung.

Derzeit wird eine 5-tägige Basisqualifikation zur Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz und dem systematischen Heranführen an die Aufgabenstellung der Pflege konzipiert und durchgeführt.

5.3 Führung und Leitung

Die Praxis von Führung und Leitung hat einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens und die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bisher wurde allen Leitungskräften der Pflege eine entsprechende Maßnahme zur verantwortlichen Pflegefachkraft und zur Leitung eines Wohnbereichs im Umfang von 520 Stunden ermöglicht.

NürnbergStift wird im Bereich Führung und Leitung einen weiteren Schritt unternehmen und für alle leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Führungskräftebildung durchführen.

Diese Maßnahme ist in Zusammenarbeit mit dem Bildungszentrum im Bildungscampus Nürnberg konzipiert worden und wird gemeinsam mit noris inklusion umgesetzt werden.

Als Ziele der Maßnahme wurden definiert:

- Nach der Führungskräfte-Weiterbildung sind alle Führungskräfte fachlich-inhaltlich auf einem einheitlichen Stand geschult

- Die Aufgaben einer Führungskraft sind allen Beteiligten klar
- Die Führungskräfte wissen, mit welchen Führungsinstrumenten und Managementmethoden sie innerhalb ihrer jeweiligen Einrichtung professionell ihre Ziele erreichen
- Deduktive Modelle sind bekannt und es ist klar, dass und wie sie zum Lösen von Führungsproblemen eingesetzt werden können
- Die Wirksamkeit und der Zielerreichungsgrad in der jeweiligen Organisation werden erhöht.

Das inhaltliche Konzept umfasst 4 Module:

Modul 1: „Was Führungskräfte wissen müssen – harte Fakten“

Modul 2: „Führen mit Zielen“

Modul 3: „Veränderungen managen“

Modul 4: „Prozesse managen und gestalten“

Der Start ist im September 2014.

6. Mitarbeiterbindung

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

In einer für das Bundesministerium für Gesundheit durchgeführten Studie „Herausforderung Pflege“ wurden systematisch Erfahrungen der Personalarbeit in der Langzeitpflege recherchiert (vergl. Abschlussbericht Herausforderung Pflege, AGP Freiburg, HWA München).

Danach wurden zehn Schlüsselfaktoren für erfolgreiche Personalarbeit identifiziert. Dies sind:

1. Vorhaltung von Lebensphasen angepassten Arbeitsmodellen
2. Verlässliche Dienstplangestaltung und attraktive Arbeitszeitmodelle
3. Förderung der Work-Life-Balance und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
4. Qualifizierungsmöglichkeiten
5. Möglichkeit, neues Wissen anwenden zu können
6. Kooperativer Führungsstil und qualifizierte Führungskräfte
7. Haltung der gegenseitigen Wertschätzung und des Respektes
8. Reduzierung von Bürokratie, vor allem im Rahmen der Pflegedokumentation
9. Attraktive Vergütungsbedingungen
10. Attraktivität des Arbeitsfeldes: stabiler Arbeitsplatz, wertebundene Arbeit, Aufstiegsmöglichkeiten, hohe individuelle Wirksamkeit und Gestaltungsspielräume

Grundsätzlich sind hinsichtlich der Mitarbeiterbindung zwei große Aspekte zu betrachten: zum einen die Bindung im Beruf und zum anderen die Bindung im Unternehmen.

Die Wechselbereitschaft gründet sich gemäß der Studie auf folgende Aspekte: hohe emotionale Überforderung, niedrige Arbeitszufriedenheit, geringer Gruppenzusammenhalt, geringer persönlicher Erfolg und ein depersonalisiertes Umfeld. Relativ wenig Einfluss hat hier die Bezahlung.

Situation im NürnbergStift

Die Bedeutung der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Verweildauer im Beruf ist zweifelsfrei. Insofern ist es wichtig, den o.g. Faktoren hohe Aufmerksamkeit zu schenken.

Bei Betrachtung der Austritte vom NürnbergStift zeigt sich, dass ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber kaum vorhanden ist – Ausnahmen sind persönliche Gründe wie Umzüge, Arbeitsplatz in der Nähe der Wohnung etc. Insofern ist die Fluktuation sehr gering. Es zeigt sich aber nach unseren Zahlen auch, dass die Verweildauer im Beruf beträchtlich hoch ist (vergl. Qualitätsbericht 2013).

Zur weiteren Betrachtung wurde eine Projektgruppe gegründet, die sich mit den einzelnen Punkten auseinandersetzt.

Eingangs wurde eine Befragung mit einer Stichprobe (20% der Belegschaft = 66 TN) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, die ein allgemeines Stimmungsbild, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlebten Stärken und Schwächen des NürnbergStift bzw. der Berufstätigkeit, das Arbeitsklima, eine ev. vorhandene Wechselbereitschaft, die Arbeitssituation, die Ausstattung und Organisation oder die Entwicklungsmöglichkeiten erfassen sollte.

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse würde den Rahmen sprengen, deshalb kurz einige ausgewählte Ergebnisse.

Auf die Frage, wie oder wodurch sie zum NürnbergStift gekommen sind, antworteten: Empfehlung (28%), Blindbewerbung (24%), Anzeige (17%), Zeitarbeit (6%), Arbeitsamt (6%), NOA (6%), ServiceGmbH (3%), Schule (3%) und Sonstige (7%).

Auf die Frage, warum sie sich beim NürnbergStift beworben haben, antworteten: Stadt Nürnberg (20%), Sicherheit (20%), öffentlicher Dienst (20%), Tarif (16%), Größe der Einrichtung (9%), nicht konfessionell (8%), nicht profitorientiert (2%), Heim in der Nähe (2%) und sonstiges (3%).

Es zeigt sich aus diesen Zahlen, dass „die großen 4“ Stadt Nürnberg, Öffentlicher Dienst, Sicherheit und Tarifbezahlung die Hauptanziehungspunkte bezüglich des NürnbergStift sind.

Hinsichtlich des Arbeitsklimas/der Unternehmenskultur gab es 37 Nennungen mit „gut“ oder „sehr gut“. Die eher negativen Kommentare betrafen Teamarbeit, Kommunikation, Wertschätzung, Freundlichkeit, Feste und Feiern, Pausenzeiten und Wechsel der Mitarbeitenden.

Auf die Frage „Alles in allem: Wie ist Ihre Meinung über das NürnbergStift als Arbeitgeber“ konnte ein doch positives Ergebnis erreicht werden. In einer 7-stufigen Skala mit der Note 7 als Bestbewertung zeigte sich folgende Verteilung 1=1 / 2=2 / 4=3 / 17=4 / 15=5 / 14=6 / 11=7, d.h. nur insgesamt 7 Mitarbeitende haben negative Bewertungen abgegeben und 29 Mitarbeitende haben die Bewertung „gut“ bzw. „sehr gut“ abgegeben.

Weitere Ergebnisse bzw. auch die 10 oben genannten Schlüsselfaktoren werden nunmehr weiterbehandelt.

Als ein wesentliches Ergebnis ist hier die Überarbeitung des Leitbildes zu nennen.

Hinsichtlich des Aspektes Entbürokratisierung erwartet NürnbergStift wesentliche Anstöße durch die Einführung der DV-gestützten Pflegedokumentation, zum Thema Arbeitszeit arbeitet eine Projektgruppe und zum Thema Gesundheitsförderung wird ein Projekt mit einem externen Unternehmen mit der Thematik „Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege“ durchgeführt.

Ziel sämtlicher Maßnahmen ist natürlich die Förderung der Arbeitszufriedenheit und der Mitarbeiterbindung, die dann wiederum der Betreuungsqualität zugute kommen kann.

Über sämtliche Weiterentwicklungen wird zeitnah im Ausschuss berichtet.