

Personalsituation beim NürnbergStift Vorlage des Personalberichtes für das Jahr 2016

Sachverhalt

1. Ausgangslage

NürnbergStift berichtet regelmäßig über die Entwicklungen im Personalbereich, letztmalig im Werkausschuss 09.06.2015. Hier wird nunmehr der Personalbericht für das Jahr 2016 vorgelegt.

2. Daten zur Personalstruktur für das Jahr 2016

Die **Anzahl** der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2016 betrug 508 Beschäftigte (426 weiblich und 84 männlich). Der größte Teil der Beschäftigten (288) sind als Pflegefach- bzw. Pflegehilfskräfte tätig. Dazu kommen 39 Betreuungskräfte nach §43b SGB XI. Zum Stichtag verfügte das NürnbergStift über 46 Auszubildende: 41 Personen absolvieren die klassische Ausbildung mit einer Ausbildungsvergütung, 5 Personen werden über das Programm WeGebAU gefördert.

Die **Altersstruktur** ist besonders bei den Pflegekräften von Bedeutung. Dabei zeigt sich, dass das Durchschnittsalter mit 45,42 Jahren bei den Pflegefachkräften und 43,48 Jahren bei den Pflegehilfskräften relativ hoch ist. Bei den Betreuungskräften zeigt sich ein prozentualer Rückgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die älter als 50 Jahre sind. Dies bildet ab, dass immer mehr jüngere Menschen gezielt in diesem Bereich tätig sein möchten. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden (ohne WeGebAU-Förderung) beträgt 28 Jahre.

Die Betrachtung der Personalstruktur hinsichtlich **Genderaspekten** zeigt, dass „Pflege“ nach wie vor ein Frauenberuf ist. In den Pflegeberufen stehen 249 Mitarbeiterinnen 39 Mitarbeiter gegenüber, was einer Verteilung von 86 zu 14% entspricht. Eine Verschiebung lässt sich bei den Auszubildenden (ohne WeGebAU) beobachten. Dort hat sich das Verhältnis von 76% Schülerinnen zu 24% Schülern verändert. Der hohe Frauenanteil hat in der Pflege mit ihren speziellen Arbeitsbedingungen massive Konsequenzen und Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf. Hier gilt es, die Vereinbarkeit von Pflegetätigkeit und Kinderbetreuung entsprechend der vorhandenen Möglichkeiten zu steuern.

Hinsichtlich der **Betriebszugehörigkeit** der Pflegefach- und Pflegehilfskräfte zeigt sich, dass ein großer Teil schon lange in der Pflege beim NürnbergStift beschäftigt ist. 52% der Beschäftigten sind schon mehr als 10 Jahre in der Pflege tätig, bei den Pflegefachkräften sind es sogar über 60%. Dies widerspricht auch den Aussagen über eine kurze Verweildauer in der Altenpflege. Die Fluktuationsrate bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist weiterhin niedrig.

Im NürnbergStift gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 37 verschiedenen **Herkunftsländern**. Dies repräsentiert einen Anteil von 35% bei den Pflegekräften (26,29% bei den Fachkräften und 48,67% bei den Pflegehilfskräften). Bei den Auszubildenden stammen mehr als 50% aus anderen Herkunftsländern.

Die **Fachkraftquote** konnte 2016 nochmals erhöht werden und lag im Jahresdurchschnitt bei 56,34% über alle Einrichtungen hinweg. Hintergrund dazu ist, dass im September wiederum die Übernahme von Auszubildenden als Fachkräfte erfolgen konnte. Zudem bleiben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Beruf.

3. Personalbewegung

Auch im Berichtszeitraum 2016 konnte die notwendige Besetzung der Stellen für Pflegefach- und Pflegehilfskräfte sichergestellt werden. Die intensive Ausbildungsarbeit mit der anschließenden Übernahme, aber auch die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von „außen“ in den verschiedenen Berufsfeldern, führte zu diesem erfreulichen Ergebnis.

Zum Ausbildungsbeginn September 2016 konnten 15 **Auszubildende** gewonnen werden. Die Altersspanne der Auszubildenden ist beträchtlich und reicht von 19 Jahren bei der jüngsten Teilnehmerin bis zu 53 Jahren bei der ältesten Teilnehmerin. Die Auszubildenden kommen neben Deutschland aus Griechenland, Bosnien, Russland, Kolumbien, Mosambik und Sri Lanka.

2016 gab es insgesamt 33 **Personaleintritte** bei den Pflegefach- bzw. Pflegehilfskräften. Bei 11 Personen handelte es dabei um eine Übernahme aus dem Auszubildendenverhältnis. Zusätzliche Personaleintritte ergaben sich auch durch die Verbesserung der Personalschlüssel bei den Betreuungsassistenten. Zum **Personalaustritt** kam es bei 28 Personen. Die Gründe für die Austritte sind vielfältig und reichen von Renteneintritt, Auflösungsvertrag, Kündigung bis hin zur Beendigung aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen.

4. Personalqualifikation

Auch im Jahr 2016 wurden wiederum vielfältige Fort- und Weiterqualifikationsmaßnahmen zu unterschiedlichen Themen angeboten. Dies ist zur Gewährleistung guter Pflegeergebnisse und der Sicherung der Pflegequalität ein wesentlicher Faktor. Bedingt durch die Einführung der DV-gestützten Pflegedokumentation, der Übernahme der entbürokratisierten Pflegedokumentation (Strukturierte Informationssammlung – SIS) und der Umstellung von Pflegestufen auf Pflegegrade mit dem neuen Begutachtungssystem (NBA), wurden in diesen Bereichen die Schwerpunkte gesetzt. Grundsätzlich werden sämtliche nationalen Expertenstandards geschult. Weitere Schwerpunkte lagen wiederum auf den Bereichen Hygiene und Verhalten in Notfallsituationen. Hier gilt es, den gesetzlichen Anforderungen zu genügen. Die Führungskräfte-schulung konnte auf weitere Leitungskräfte ausgedehnt werden.

5. Konzeptionelle Entwicklung im Bereich Personalmanagement

Das 2015 entwickelte Ausbildungskonzept konnte in die Umsetzung gehen. Die wesentlichste konzeptionelle Weiterentwicklung betraf die Rolle und Aufgaben der Mentoren. Es sollen Mentorenstellen geschaffen werden, bei denen die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen überwiegenden Zeiteanteil der Tätigkeit aus der normalen Pflege-tätigkeit als Anleiter „freigestellt“ werden und sich ganz gezielt um die Auszubildenden kümmern.

Ein anderes wesentliches Projekt aus dem Personalbereich wurde unter dem Begriff „Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege – GekAl“ mit dem Unternehmen ffw GmbH unter Finanzierung des Bayerischen Staatsministeriums durchgeführt und Ende 2016 abgeschlossen. Nach Analyse der Belastungsfaktoren wurden Sofortmaßnahmen angeboten. Für das Jahr 2017 wurden Maßnahmen im Sinne einer Betrieblichen Gesundheitsförderung konzipiert, die dann zu einem Gesundheitsmanagement weiter entwickelt werden müssen.