

**Personalsituation beim NürnbergStift  
Vorlage des Personalberichtes für das Jahr 2016**

**Ausführlicher Bericht zum Sachverhalt**

**1. Ausgangslage**

Die Personalsituation steht immer mehr im Zentrum der Diskussion über die Zukunft der Altenpflege. Die Ausstattung mit ausreichend, aber auch gut qualifiziertem Personal ist eine grundlegende Bedingung für eine qualitativ gute pflegerische Betreuung und Versorgung. Dem steigenden Fachkräftebedarf aufgrund der demographischen Entwicklung steht die Tatsache entgegen, dass schon in vielen Berufsfeldern Nachwuchsprobleme bestehen. So konnten zwar in den letzten Jahren die Ausbildungszahlen gesteigert werden, vielfach kann der Bedarf an Pflegekräften aber nicht ausreichend gedeckt werden.

Letztmals wurde am 09.06.2016 im Werkausschuss über die Personalsituation im NürnbergStift berichtet. Nunmehr wird die aktuelle Entwicklung im Personalbereich dargestellt, sowie der Personalbericht 2016 vorgelegt.

**2. Daten zur Personalstruktur**

**2.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Das NürnbergStift verfügte zum Stichtag 31.12.2016 über 508 aktiv tätige Beschäftigte. Davon waren 424 Frauen und 84 Männer.

Der größte Teil – ca. 57 % bzw. 288 Personen - der Beschäftigten sind Pflegefach- und Pflegehilfskräfte. 39 Personen sind als Betreuungskräfte tätig (31 Frauen und 8 Männer). Dazu kommen 14 Personen (13 davon Frauen), die als Betreuungsassistentinnen (sonstige Dienste) überwiegend im Bereich der Betreuung eingesetzt sind. Die Gruppe der Auszubildenden umfasste 41 Personen (31 weiblich und 10 männlich) in der klassischen Ausbildung plus 5 Pflegehelferinnen, die über die Förderung im Rahmen des WeGebAU-Programms die Ausbildung absolvieren können. Insgesamt verfügt damit das NürnbergStift über 46 Auszubildende der Altenpflege.

Die weiteren 121 Beschäftigten verteilen sich auf die Bereiche Verwaltung, Therapie, Küche, Hauswirtschaft und Betriebsdienst.

Tabellarisch stellt sich dies folgendermaßen dar:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
Pflegefachkräfte	28	147	175
Pflegehilfskräfte	11	102	113
AP-Schüler (klassisch)	10	31	41
WeGebAU-Schüler	0	5	5
Betreuungskraft § 87b, SGB XI b	8	31	39

Sonstige Dienste BAss	1	13	14
NüSt	26	95	121
	84	424	508

Das NürnbergStift legt großen Wert auf eine gute personelle Ausstattung in den einzelnen Einrichtungen. Mit den Pflegekassen bzw. dem Bezirk Mittelfranken wurde schon immer mit dem Schlüssel 1:2,4 in der Leistungs- und Qualitätsvereinbarung der maximal mögliche Personalschlüssel in der Pflege vereinbart. Innerhalb dieses bayernweiten Durchschnittsschlüssels wurde für jede Pflegestufe ein differenzierter Schlüssel festgelegt.

Zum 1.01.2017 wurden die Pflegestufen in Pflegegrade übergeleitet. Parallel dazu wurde der für NüSt zum 1.07.2016 in den Pflegesatzvergütungen vereinbarte Personalschlüssel zum 1.01.2017 in Personalschlüssel für die einzelnen Pflegegrade übergeleitet. Diese Überleitung wurde nach einem vorgegebenen Modus durchgeführt und brachte einrichtungsindividuelle Personalschlüssel in den einzelnen Pflegegraden. Entscheidender Faktor für den einrichtungsindividuellen Personalschlüssel war die Anzahl der Pflegebedürftigen mit eingeschränkter Alltagskompetenz. D.h. konkret, dass derzeit z.B. für einen bestimmten Pflegegrad im Pflegezentrum Sebastianspital ein anderer Schlüssel zum Tragen kommt, als z.B. im August-Meier-Heim. Zum 30.06.2017 werden bayernweit sämtliche vorhandene Schlüssel erfasst und aufgrund dieser Zahlen dann wieder ein bayernweit einheitlicher Schlüssel gebildet.

Als Beispiel sollen an dieser Stelle die aktuellen Schlüssel angeführt werden, die für das Pflegezentrum Sebastian gelten:

PG 1	1 : 12
PG 2	1 : 3,91
PG 3	1 : 2,71
PG 4	1 : 2,06
PG 5	1 : 1,86

Die Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI sind im Schlüssel von 1:20 – seit 2015 für alle Bewohnerinnen und Bewohner – eingesetzt. Hier hat es keine Veränderung gegeben – einzig die Bezugsbasis, die nunmehr der § 43b SGB XI ist.

Dazu kommen seit 2014 die Beschäftigten der „Sonstigen Dienste“ im Umfang von 1:60. 2015 wurde dieser Schlüssel in den Häusern August-Meier-Heim, Senioren-Wohnanlage St. Johannis und Wohnanlage Platnersberg auf 1 : 40 weiter verbessert.

NüSt hat sich 2016 entschlossen, die Schlüssel nochmals zu verbessern. In den Verhandlungen mit den Pflegekassen wurden folgende Schlüssel verhandelt:

Pflegezentrum Sebastianspital	1 : 40,53
August-Meier-Heim	1 : 26,74
Senioren-Wohnanlage St. Johannis	1 : 40,51
Senioren-Wohnanlage Platnersberg	1 : 26,47

Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vorrangig in der Sozialen Betreuung eingesetzt. Anders allerdings als bei den Betreuungskräften nach § 43b, die sehr streng nur für bestimmte, gesetzlich vorgegebene Tätigkeiten eingesetzt werden können, ist bei diesen Kräften auch ein Einsatz in der Hauswirtschaft oder Pflegeassistenz möglich. Dies eröffnet auch die Möglichkeit, die Pflegekräfte zu entlasten.

## 2.2 Altersverteilung

Die Personalstrukturanalyse der Pflegekräfte in den Einrichtungen des NürnbergStift ergibt eine Altersverteilung mit einem Durchschnittsalter von 45,42 Jahren bei den Pflegefachkräften und 43,48 Jahren bei den Pflegehilfskräften.

Es zeigt sich dabei, dass die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit über 60 Jahren gestiegen ist; Ursache dafür ist, dass bis zum Jahr 2014 sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit zur Altersteilzeit genutzt haben und mit 60 Jahren aus der aktiven Pflege ausgeschieden sind. Diese Möglichkeit besteht derzeit nicht mehr, so dass die Pflegekräfte länger im Beruf verbleiben. Grundsätzlich ist aufgrund der Altersverteilung ein hoher Bedarf an Nachwuchskräften absehbar.

Bei den Betreuungskräften zeigt sich ein prozentualer Rückgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über 50 Jahre alt sind. Dies bildet ab, dass immer mehr jüngere Menschen gezielt in diesem Bereich tätig sein möchten.

Bei den Auszubildenden ist das Durchschnittsalter zwar von 29 auf 28 Jahre gesunken. Der Anteil der unter 20-jährigen Auszubildenden ist von 15 auf 20% gestiegen – es bleibt abzuwarten, ob dieser Trend stabil bleibt.

## 2.3 Genderbezogene Aspekte

Bei den Zahlen zur Personalstruktur wurde schon deutlich, dass „Pflege“ nach wie vor ein sogenannter Frauenberuf ist: 249 Mitarbeiterinnen stehen 39 Mitarbeiter in den Pflegeberufen gegenüber (86,45% zu 13,54%). Eine Verschiebung lässt sich allerdings bei den Auszubildenden beobachten: dort stehen 31 Schülerinnen 10 Schüler gegenüber – d.h. die Anteile verschieben sich auf 75,61% Schülerinnen und 24,39% Schüler.

Der hohe Frauenanteil hat in der Pflege mit ihren speziellen Arbeitsbedingungen massive Konsequenzen. Die Arbeitsbedingungen sind gekennzeichnet durch:

- hohe körperliche und psychische Belastungen
- 3-Schichtarbeit
- Dienst an Wochenenden und Feiertagen
- einen nahezu konstanten Arbeitsanfall an allen Wochentagen, der eine gleichmäßige Besetzung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfordert sowie
- Arbeitsspitzen zu bestimmten Tageszeiten, die abgedeckt werden müssen.

Diese Rahmenbedingungen sind natürlich wesentliche Faktoren bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier gilt es, die Vereinbarkeit von Pflege Tätigkeit und Kinderbetreuung entsprechend der vorhandenen Möglichkeiten zu steuern. Wesentliches Element ist hier die Dienstplangestaltung. So gibt es nahezu in jedem Pflegebereich eine oder mehrere Mitarbeiterinnen, die erst gegen 8:00 beginnen, wenn die Kinder in der Betreuungseinrichtung untergebracht sind. NürnbergStift bietet flexible Teilzeitverträge und Arbeitsmodelle an und räumt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern hohe Priorität bei der Urlaubsplanung ein – trotz dieser Maßnahmen bleiben aber doch immer Probleme bestehen.

Neben der Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familie, ist unter Genderaspekten auch ein Blick auf die Tätigkeit von Frauen in Leitungspositionen in der Pflege zu werfen. Dabei zeigt sich, dass sich die Verteilung von Frauen und Männern in den Pflegeberufen auch bei der Verteilung in den Leitungsfunktionen wiederfindet: von 6 Einrichtungsleitungen sind 5 Frauen (83%), von ebenfalls 6 Pflegedienstleitungen sind ebenfalls fünf Frauen und bei den Wohnbereichsleitungen sind 9 von 14 Frauen (65%).

## **2.4 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im NürnbergStift ist gegenüber 2015 gesunken. Zum 31.12.2016 waren 44 schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Der größte Teil – 24 Beschäftigte – kommen aus dem Bereich der Pflege. Dies sind beachtliche 8,33%. Der prozentual größte Anteil der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Mitarbeitenden ist dem Bereich Küche/Hauswirtschaft/Betriebsdienst zuzuordnen.

Grundsätzlich ist NüSt sehr bestrebt, schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu integrieren, wobei dies sehr hohe Anstrengungen vom Unternehmen sowie auch von den Kolleginnen und Kollegen abverlangt.

## **2.5 Betriebszugehörigkeit**

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist nach wie vor hoch. Gleichbleibend sind über 52% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon länger als 10 Jahre im NürnbergStift tätig, bei den Fachkräften beträgt dieser Wert sogar über 60%. Dies zeigt eine hohe Bindung an den Arbeitgeber und widerspricht auch der Aussage über eine doch kurze Verweildauer in der Pflegetätigkeit.

## **2.6 Herkunftsland der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Pflegekräfte im NürnbergStift kommen aus unterschiedlichsten Herkunftsländern. Diese Vielfalt von Kulturen und Religionen in unseren Einrichtungen ist als sehr positiv einzuschätzen. Durch diese Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es nahezu immer möglich, für die Betreuung von Pflegebedürftigen notwendige Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen vorzuhalten bzw. eine entsprechende Auswahl der Einrichtung zu ermöglichen. Insgesamt kommen die Pflegekräfte aus 37 verschiedenen Herkunftsländern. Es handelt sich um 101 Beschäftigte, was einem Anteil von ca. 35% entspricht (Pflegefachkräfte 26,29% und Pflegehilfskräfte 48,67%). Bei den „klassischen“ Schülerinnen und Schülern sind es 23 von insgesamt 41, was einem Prozentsatz von 56,10 entspricht.

## **2.7 Fachkraftquote**

Die Fachkraftquote konnte erfreulicherweise 2016 nochmals gesteigert werden und lag im Jahresdurchschnitt bei 56,34% über alle Einrichtungen hinweg. Diese Entwicklung wird von NüSt begrüßt; sie bestätigt den eingeschlagenen Weg der Gewinnung von Auszubildenden einerseits, wie auch der Bemühungen zur Weiterqualifizierung von Pflegehilfskräften, wobei natürlich die Zahl der für die Fachkraftausbildung in Frage kommenden Beschäftigten nunmehr abnimmt.

Ein positiver Aspekt hinsichtlich der Entwicklung der Fachkraftquote ergibt sich auch aus der längeren Verweildauer der Pflegekräfte im Beruf. Aufgrund der für die Mitarbeitenden bis zum Geburtsjahrgang 1954 bestehenden Möglichkeit attraktive Modelle der Altersteilzeit im Blockmodell zu nutzen, hat NüSt in den Jahren bis 2014 sehr viele bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verloren, die natürlich ersetzt werden mussten. Unter dem Blickwinkel der hohen Belastungen der Pflegekräfte sind derartige Modelle allerdings sehr zu begrüßen.

Erwähnt werden muss an dieser Stelle, dass diese Fachkraftquote nicht über die Pflegeentgelte gedeckt ist, da in den Vergütungsverhandlungen nur 50% Fachkraftquote refinanzierbar sind.

### 3. Personalbewegung

#### 3.1 Gewinnung von Auszubildenden

Wie schon in der Vergangenheit immer betont, sieht NüSt die Fachkraftausbildung im eigenen Unternehmen als enorm wichtige Investition in die Zukunft. Der Wettbewerb der Branchen und Ausbildungsträger um geeignete junge Schulabgänger, die einen Ausbildungsplatz suchen, nimmt weiter zu. Für die Altenpflegebranche heißt dies, dass sie im Konkurrenzkampf mit Krankenhäusern und anderen medizinischen Ausbildungsberufen, aber auch anderen, für junge Menschen attraktive Berufsbildern steht. In sofern ist es wichtig, auf dem Berufsmarkt als attraktiver Arbeitgeber aufzufallen und dann dem Versprechen auf eine gute Ausbildung gerecht zu werden.

Der Pflegeberuf hat aufgrund der demographischen Entwicklung eine sichere berufliche Perspektive. Für die Zukunft wird ein starker Nachfragemarkt entstehen. Engpässe sind schon heute vorhanden.

Wesentlich wird sein, in wie weit „Pflege“ ein attraktives Berufsfeld sein kann.

Anhand der Erfahrungen im NüSt kann gesagt werden, dass die Anzahl der Bewerbungen stabil ist. Grundsätzlich ist allerdings festzustellen, dass das Qualitätsniveau z.B. hinsichtlich Schulnoten, der Sprachkompetenz oder auch der Zuverlässigkeit der Bewerberinnen und Bewerber gesunken ist. Dies stellt natürlich eine große Herausforderung für die Ausbildung dar.

Wie in den Vorjahren auch, wurden unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um das Berufsbild vorzustellen und Auszubildende zu gewinnen. Unter anderem wurden wieder vielfältige Berufsorientierungsmessen von Mittel- und Realschulen besucht und das Berufsbild in Schulklassen vorgestellt. NüSt beteiligte sich wieder in Zusammenarbeit mit der Pflegeschule der Rummelberger am boys day. Seit Herbst 2016 nutzt NüSt in Zusammenarbeit mit dem Personalamt das Ausbildungsportal „Azubiyo“ im Internet – dort definiert der Ausbildungsbetrieb seine Anforderungen und stellt sich vor.

Zum Ausbildungsbeginn im September 2016 konnten 15 Auszubildende gewonnen werden. Eine dieser Auszubildenden konnte die Ausbildung im Rahmen des Programms WeGebAU (Weiterqualifizierung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) beginnen. Wie schon in den letzten Jahren umfasst die Gruppe ein breites Spektrum unterschiedlicher Biographien und Lebensentwürfen. Die Altersspanne der Auszubildenden ist beträchtlich und reicht von 19 Jahren bei der jüngsten Teilnehmerin bis 53 Jahren bei der ältesten Teilnehmerin. 7 von den 15 Auszubildenden verfügen über einen Migrationshintergrund, leben allerdings oft schon lange in Deutschland oder haben hier sogar die schulische Ausbildung absolviert. Sie kommen aus Bosnien, Russland, Kolumbien, Mosambik und Sri Lanka. Anzumerken ist allerdings, dass sich zum Stichtag 31.12.2016 nur noch 10 der Teilnehmer in der Ausbildung befanden. Allerdings gab es auch 2 Auszubildende, die von anderen Trägern zum NüSt gewechselt haben.

Zum Stichtag 31.12.2016 ergab sich folgendes Bild bezüglich der Ausbildungszahlen:

	Klassisch	WeGebAU
2014 - 2017 (3. Ausbildungsjahr)	17	3
2015 - 2018 (2. Ausbildungsjahr)	12	1
2016 - 2019 (1. Ausbildungsjahr)	12	1*
Insgesamt	41	5

\* die oben erwähnte Mitarbeiterin hatte zum 31.12.2016 wegen eines Beschäftigungsverbotes die Ausbildung ruhen lassen

#### 3.2 Personaleintritte Pflege

Wie erwähnt, konnten auch 2016 ausreichend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Pflege gewonnen werden. Insgesamt handelt es sich um 33 Personen: 11 Pflegefachkräfte und 23 Pflegehilfskräfte.

12 Auszubildende haben im September 2016 die Ausbildung abgeschlossen, 10 haben sich dazu entschlossen, die Tätigkeit im NürnbergStift aufzunehmen. D.h. von den 11 Pflegefachkräften, die 2016 ins Unternehmen kamen, sind 10 aus der unternehmensinternen Ausbildung gekommen.

Hinzu kamen noch Eintritte von 16 zusätzlichen Betreuungskräften nach § 43 SGB XI bzw. von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der „Sonstigen Dienste“, die beim NürnbergStift vorwiegend im Bereich der Betreuung eingesetzt werden. Hintergrund dafür ist die geschilderte, mit den Pflegekassen vereinbarte, erhöhte Quote.

### 3.3 Personalausritte

Aus der Pflege sind 28 Personen ausgeschieden – 17 Pflegefachkräfte und 11 Pflegehilfskräfte. Die Gründe für das Ausscheiden sind unterschiedlich und reichen von Renteneintritt, Auflösungsvertrag, Kündigung bis hin zur Beendigung befristeter Arbeitsverträge. Zwei Pflegefachkräfte, die über Projekte mit Kavala bzw. Slowenien beim NüSt beschäftigt waren, sind ins Klinikum Nürnberg gewechselt.

## 4. Personalqualifikation

### 4.1 Fortbildungsprogramm

Auch im Jahr 2016 wurde vom NürnbergStift ein breit gefächertes Fortbildungsprogramm angeboten.

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.

Im Rahmen des **PSG II** wurde der Pflegebedürftigkeitsbegriff geändert und in der Begutachtung die Schwerpunkte verschoben. Ziel von NüSt war, die Fachkräfte umfassend zu schulen, um mit Start zum 1.01.2017 einen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen. Insgesamt waren allein in Schulungen zum **NBA** 110 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Im Jahr 2015 beschloss die Werkleitung des NürnbergStift im Zuge der Einführung einer EDV gestützten Pflegedokumentation, diese auch zu entbürokratisieren. Mit dieser Entscheidung reagierte die Werkleitung auf ein vom Bundesministerium für Gesundheit initiiertes Projekt, das aus der Pflegereform entstand. Eine **entbürokratisierte Pflegedokumentation** sollte aber nicht nur das Formularwesen neu ausrichten, sondern den Ansatz vertreten, Pflegebedürftige mit einem grundlegenden Konzept zu stärken und u.a. mehr Zeit für sie zu gewinnen. Erste Schulungen organisierte das Ein-STEP Projektbüro vom Bundesministerium, womit Multiplikatoren zum Wissenstransfer in die Einrichtungen befähigt werden sollten.

In 2016 fanden infolge zahlreiche Workshops und Schulungen im NürnbergStift statt, bei denen die Pflegekräfte aller Wohnbereiche der Piloteinrichtung St. Johannis und zusätz-

lich weitere Vertreter aus den restlichen Einrichtungen einbezogen waren. Konkret wurde das sogenannte Strukturmodell vermittelt, das den Pflegeprozess in vier Phasen abbildet und diesen entsprechend der Sichtweise des Bedürftigen bezüglich seiner Lebens- und Pflegesituation ausrichten lässt. Stark gewichtet hierbei sind die Wünsche und Bedarfe an Hilfen der Betroffenen, wobei die Selbständigkeit gefördert werden soll. Die Aufgabe der Pflegefachkraft besteht darin, eine fachliche Einschätzung zu leisten und sich mit der pflegebedürftigen Person im sogenannten „Verständigungsprozess“ abzustimmen. Begründet durch den hohen fachlichen Anspruch, wird die neue Herangehensweise als Stärkung der pflegerischen Kompetenz gesehen, die es zu trainieren galt. Insgesamt haben 194 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den entsprechenden Schulungen teilgenommen.

Eine weitere Entwicklung im NürnbergStift ist die Einführung des **EDV-Programms Sinfonie**. Hier wurde ein Schulungskonzept in Form von **Multiplikatorenschulungen** eingesetzt. Dies bedeutet, dass Multiplikatoren über die Firma eine zwei-Tages-Schulung erhalten. Damit werden diese Multiplikatoren befähigt, anderen Kolleginnen und Kollegen dieses Wissen weiter zu vermitteln und somit in die Anwendung des neuen Systems einzuführen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in der **Führungskräfteschulung**.

Im Jahr 2016 wurden 9898 Fortbildungsstunden geleistet. Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter entspricht dies im Durchschnitt 34,37 Stunden bzw. fast 4,5 Tagen.

## 4.2 Hygienemanagement

Der Bereich Hygiene bzw. die in diesem Zusammenhang notwendigen Schulungen und Belehrungen haben nichts an Bedeutung verloren. Dazu wurden quartalsmäßig Begehungen durchgeführt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege, der sozialen Betreuung, der Hauswirtschaft aber auch des Reinigungsbereiches, müssen zwingend über Kenntnisse im Bereich der Hygiene verfügen. Aus diesem Grund wurde intensiv über die einzelnen Berufsgruppen hinweg durch den Hygienebeauftragten geschult.

Grundinhalte dieser Fortbildungen waren unverändert, neben zusätzlich unterschiedlichen Schwerpunkten, folgende Themen:

Umgang mit Lebensmitteln (Folgebelehrung im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes), Umgang mit Arbeitskleidung und Schutzkleidung, Persönliche Hygiene am Arbeitsplatz, Umgang mit Desinfektionsmitteln/Schwerpunkt Grundprinzipien der Händedesinfektion, Nosokomiale Erreger/Schwerpunkt MRSA /Influenza /Clostridien / MRGN sowie der Umgang mit Wäsche.

## 4.3 Arbeitssicherheit und Brandschutz

Es wurden auch in diesem Bereich umfangreiche Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Insgesamt wurden im letzten Jahr 16 Arbeitsunfälle gemeldet, wobei es sich bei sechs der Unfälle um meldepflichtige Unfälle handelte. Die Verletzungsarten gingen von Quetschungen, einer Schnittwunde bis hin zu einem Fingerbruch. Bei den Verletzungen im Umgang mit Essenswägen ist die Anzahl der Unfälle rückläufig – es waren positiverweise nur 2 derartige Unfälle zu verzeichnen. Sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zum Sicherheitsbeauftragten weitergebildet.

In der Senioren-Wohnanlagen Platnersberg und im Elisabeth-Bach-Haus des Pflegezentrums Sebastianspital wurden Stufenpläne zur Modernisierung der Brandmeldetechnik erarbeitet und Verträge mit einem Fachunternehmen geschlossen. Alle Einrichtungen wurden entsprechend der neuen gesetzlichen Vorgaben mit batteriebetriebenen Rauchwarnmeldern ausgestattet. In einer Einrichtung konnte durch den Einsatz des Rauchmelders Schlimmeres verhindert werden.

## **5. Konzeptionelle Entwicklungen im Bereich Personalmanagement**

### **5.1 Ausbildungskonzept**

Das 2015 entwickelte Ausbildungskonzept ging 2016 in die konkrete Umsetzung. Die Umsetzung soll 2018 evaluiert werden.

Es wurden 2016 regelmäßig Mentoren-Treffen durchgeführt, um die Umsetzung zu überprüfen und voran zu bringen, aber auch einen Erfahrungsaustausch zu bieten.

An 10 (ca. 1 x monatlich) Terminen wurde ein fachpraktischer Unterricht angeboten, neu aufgenommene Themen waren „Sexualität im Alter“ oder „Kultursensible Pflege“.

Auch im letzten Jahr wurde für die als Fachkraft übernommenen Auszubildenden ein Gruppencoaching angeboten, um den Übergang vom Schüler zur Fachkraft besser zu gestalten und Schwierigkeiten sofort aufzufangen.

Das Konzept zur Ausbildung wurde hinsichtlich der Rolle der Mentorinnen und Mentoren nochmals weiterentwickelt. Einerseits kam aus der Praxis die Rückmeldung, dass die Planung bzw. Umsetzung der Anleitung in der Praxis sehr „störanfällig“ ist, und nach einer „stabileren“ Lösung gesucht werden sollte. Gemeinsam mit den Verantwortlichen vor Ort (Einrichtungsleitungen und Pflegedienstleitungen) wurde besprochen, dass es sinnvoll ist, Mentorenstellen zu schaffen, bei denen die entsprechenden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter für einen überwiegenden Zeitraum der Tätigkeit aus ihrer normalen Pfl egetätigkeit als Anleiter bzw. Anleiterin „freigestellt“ werden. Dies deckt sich mit Ansätzen, wie sie im Zuge des Gesetzesentwurfes zur Generalistischen Ausbildung entwickelt wurden. Zum anderen eröffnet dies aber auch im Rahmen der Personalentwicklung Perspektiven, die zudem im Zuge der neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst mit einer höheren Eingruppierung verbunden sein können.

In diesem Zusammenhang wurden die Aufgaben von freigestellten Mentorinnen und Mentoren überarbeitet und definiert. Gleiches gilt für die Definition der notwendigen voraus zu setzenden Kompetenzen. Die weitere Umsetzung wird dann 2017 stattfinden.

### **5.2 Projekt „Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege - GekAI**

NürnbergStift beteiligte sich seit Anfang 2015 an dem Projekt „Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege“ welches durch die ffw GmbH durchgeführt und Ende 2016 beendet wurde. Gefördert wurde die Maßnahme vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration im Rahmen des Arbeitsmarktfonds.

**Ziel des Projektes** war, Möglichkeiten und Maßnahmen zu entwickeln, die Arbeit für die Altenpflegekräfte altersgerecht zu gestalten, so dass ein gesundes und kompetentes Älterwerden im Erwerbsverlauf ermöglicht wird. Es ging darum, die Arbeitsbedingungen zu analysieren und nach Möglichkeit zu suchen, diese zu verbessern. Erfahrenen Pflegekräf-

ten soll der Verbleib im Pflegebereich erleichtert, aber auch die Attraktivität der Tätigkeit in der Pflege im NürnbergStift erhöht werden.

Da das Projekt bzw. die Ergebnisse und Perspektiven schon im Werkausschuss am 6.04.2017 vorgestellt wurde, sollen an dieser Stelle nur der Vollständigkeit halber die Ergebnisse und Maßnahmen kurz dargestellt werden.

In der Befragung ergaben sich zu folgenden Themenbereichen hohe Belastungsschwerpunkte

Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung	Körperlich schweres Arbeiten und Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen
Emotionale Anforderungen	Ständige Konfrontation mit Leid und Tod, hohe psychische Belastung
Verantwortungsdruck	Hohe Verantwortung gegenüber Bewohnern aber auch Sachmitteln
Arbeitsmenge	Massive Belastungsfaktoren sind „Arbeiten unter Zeitdruck“, „fehlende Zeit für Arbeitsaufgabe“, „Pausen nur unregelmäßig“ und „von vielen Dingen gleichzeitig beansprucht werden“
Arbeitszeit	Schichtdienst und Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, kurzfristige Schichtplanänderungen und „Rufen aus dem Frei“
Beruf und Privatleben	Gute Balance kaum möglich, Spannungen Arbeit und Privatleben
Schnittstellen zwischen Pflege – Betreuung – Hauswirtschaft – Küche - Verwaltung	Reibungsflächen führen zu unnötiger Mehrbelastung
Führungsverhalten	Häufig reaktiv und anlassbezogen, Führungskräfte z.T. stark im operativen Tagesgeschäft eingebunden

Daneben gibt es aber auch Bereiche, die als „Ressourcen“ bezeichnet werden können, aus denen Pflegekräfte immer wieder auch Motivation und Energie ziehen können. Diese bestanden laut der Mitarbeiter/innenbefragung vor allem aus folgenden Punkten:

Erlebte Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	Hohe Identifikation mit der Arbeit, Tätigkeit ist wichtig für Bewohnerinnen und Bewohner, Angehörige, Kolleginnen und Kollegen aber auch Vorgesetzte; eigene Ansprüche können umgesetzt werden
Weiterbildung und persönliche Kompetenzentwicklung	Bedingungen für Lernen und Entwickeln sind sehr gut ausgebildet
Kollegiale Unterstützung	Gut entwickelt und sehr positiv wirksam

Die Ergebnisse der Mitarbeiter/innenbefragung wurde natürlich mit den Pflegekräften diskutiert und im Rahmen von Workshops Sofort-Maßnahmen festgelegt. Das Paket umfasst Maßnahmen bezüglich der körperlichen Belastung (Kinästhetik, Fortbildung zu „Heben und Tragen“, Anschaffung weiterer Hilfsmittel etc.), der psychischen Belastung (Supervisionsangebot) oder auch eine „Entwicklungswerkstatt“ für Führungskräfte. So konnten im Verlauf des Projektes exemplarische Gestaltungslösungen für ein gesundes und kompetentes Älterwerden der Mitarbeiter/innen in der Pflege entwickelt werden. Letztendlich gilt aber, dass nur durch eine kontinuierliche Gesundheitsförderung bzw. durch ein systematisches Gesundheitsmanagement eine Weiterentwicklung möglich ist.

Grundsätzlich müssen die Maßnahmen in einem Gesundheitsmanagementsystem gebündelt und strukturiert werden. Für das Jahr 2017 wurden Maßnahmen im Sinne einer Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) konzipiert und das Thema selbst zu einem Schwerpunktthema im Bereich Fortbildung gemacht.

Für 2018 ist dann eine Weiterentwicklung hin zu einem Gesundheitsmanagement geplant.