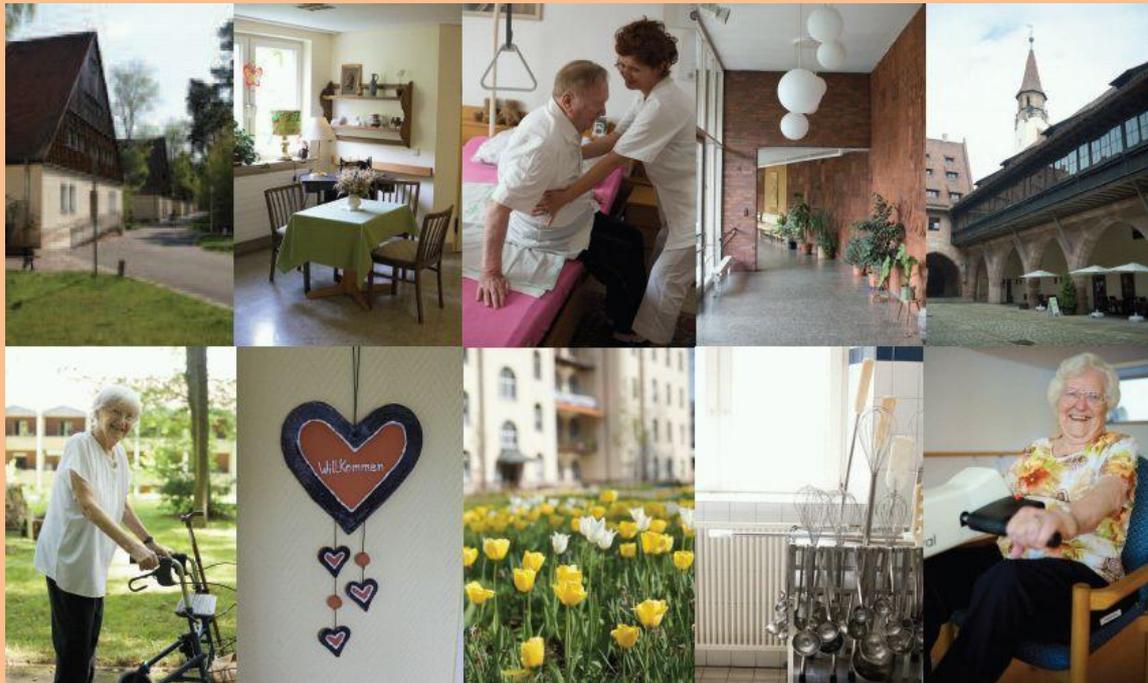


Personalbericht 2016



Vorwort

Die Personalsituation steht immer mehr im Zentrum der Diskussion über die Perspektive der Altenpflege. Ein drohender „Personalnotstand“ in der Pflege wird in der Öffentlichkeit und bei Fachtagungen verstärkt thematisiert. Personalmanagement – Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung – wird eine entscheidende Herausforderung der Zukunft für die Pflege und damit natürlich für das NürnbergStift. Nur wenn es gelingt, ausreichend und gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, kann gute Pflege geleistet werden – dazu muss zum einen die Altenpflege ein attraktives Tätigkeitsfeld darstellen, zum anderen muss NürnbergStift ein attraktiver Arbeitgeber in der Branche sein. Es geht somit darum, Arbeitsbedingungen mitarbeitergerecht zu gestalten, aber auch entsprechende Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung, -entwicklung und -bindung zu generieren.

Die Stadt Nürnberg versteht sich als sozialer Arbeitgeber, der Rahmenbedingungen für „gute Arbeit“ bieten will. Diese sind aber gerade im Pflegeberuf nicht einfach und von Belastungsmomenten geprägt – andererseits ist die Altenpflege ein Berufsfeld mit hoher Sinnfindung.

NürnbergStift konnte auch im Jahr 2016 eine erfolgreiche Personalarbeit leisten.

Im vorliegenden Bericht werden u.a. Aspekte der Personalstruktur, der Personalbewegung und der Personalentwicklung vorgestellt. Schwerpunkte im konzeptionellen Bereich lagen 2016 bei der Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes sowie dem Aufbau einer Betrieblichen Gesundheitsförderung. Im Bereich der Qualifikation waren zentrale Elemente – gerade unter dem Aspekt der von den Pflegekräften geschilderten Belastungsmomente – die Einführung eines EDV-gestützten Dokumentationssystems, sowie der entbürokratisierten Pflegedokumentation auf Basis der Strukturierten Informationssammlung (SIS).

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des NürnbergStift soll an dieser Stelle ausdrücklich für das hohe Engagement und die dadurch erreichten guten Leistungen gedankt werden.

Den Leserinnen und Lesern des Berichtes danken wir für das Interesse und hoffen, dass dies die Grundlage für wichtige und notwendige Diskussionen sein kann.

Michael Pflügner

Zweite Werkleitung
NürnbergStift

Monika Strobel

Stv. zweite Werkleitung
Fachliche Leitung und Produktentwicklung
Leitung Personal

Inhalt	Seite
1. Grundlagen der Personalarbeit und Leitbild des NürnbergStift	5
2. Daten zur Personalstruktur	7
2.1 Personalstruktur	7
2.2 Altersverteilung	8
2.3 Genderaspekte	12
2.4 Betriebszugehörigkeit	15
2.5 Herkunft der Mitarbeiter/innen	15
2.6 Fachkraftquote	17
2.7 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	18
3. Personalbewegung	18
3.1 Gewinnung von Auszubildenden / Altenpflegeausbildung	19
3.2 Personaleintritte	21
3.3 Personalfreisetzung/Austritte	21
4. Personalqualifikation	22
4.1 Fortbildungsprogramm	23
4.2 Hygienemanagement	34
4.3 Arbeitssicherheit	34
4.4 Brandschutz	35
5. Konzeptionelle Entwicklungen im Bereich Personalmanagement	36
5.1 Ausbildungskonzept	36
5.2 Projekt „Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege – GekAI“	40
Presseartikel	43

1. Grundlagen der Personalarbeit und Leitbild des NürnbergStift

Im NürnbergStift sind die kommunalen Altenhilfeeinrichtungen organisatorisch zusammengefasst. Bei der Rechtsform handelt es sich um einen Eigenbetrieb der Stadt Nürnberg. Grundsätzlich bleibt ein Eigenbetrieb eine kommunale Einrichtung, die einerseits in vielen Bereichen in den städtischen Betrieb eingebunden ist, andererseits aber auch Eigenverantwortlichkeiten in bestimmten Bereichen hat. Es gelten aber grundsätzliche städtische Regelungen – so auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Einrichtungen.

Die Grundsätze der Stadt Nürnberg, so natürlich auch das Leitbild der Stadt Nürnberg, gelten auch in einem übergreifenden Sinn für das NürnbergStift. Darauf aufbauend und für die speziellen Belange des NürnbergStift angepasst, wurde ein Leitbild für das NürnbergStift entwickelt. Dieses Leitbild gilt unverändert nunmehr schon einige Jahre und gliedert sich in fünf Abschnitte:

- Unsere Aufgabe
- Unsere Werte
- Unsere Unternehmenskultur
- Unsere Philosophie
- Gemeinsame Verantwortung

Diese Aspekte sind natürlich auch für das Personalmanagement von großer Bedeutung

Unsere Unternehmenskultur

Abschnitt drei formuliert die von uns angestrebten Umgangsformen und macht Aussagen zur Unternehmenskultur:

„Das NürnbergStift versteht sich als soziales Unternehmen, welches auf die jeweiligen Lebensverhältnisse der Beschäftigten Rücksicht nimmt und für humane und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen sorgt. Es bietet Schutz zur Wahrung der Menschenrechte aller Beschäftigten.

Wir sind bestrebt, eine von Teamgeist und Transparenz geprägte Vertrauens- und Führungskultur zu verwirklichen. Durch Fort- und Weiterbildung erweitern wir unsere sozialen und fachlichen Kompetenzen, um in unseren jeweiligen Arbeitsbereichen gleichbleibend hohe Qualität zu erzielen. Wir sehen es als unsere Verantwortung, uns kontinuierlich zu verbessern, überprüfen hierzu regelmäßig unser Handeln und betrachten Kritik als Unterstützung unserer Weiterentwicklung.

Unsere Leistungen erbringen wir nachhaltig und zukunftsorientiert durch den verantwortungs-

bewussten Einsatz betriebswirtschaftlicher Instrumente und Strategien. Gegenüber dem Stadtrat und den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt zeigen wir Transparenz und Nachvollziehbarkeit unseres Handelns“.

Unsere Philosophie

Im vierten Abschnitt werden unsere Haltung, unsere Herangehensweise und Philosophie formuliert:

„Alter, Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Tod und Trauer erleben wir als grundlegende menschliche Herausforderungen. Unser Bestreben ist, diesen Erfahrungen mit Respekt, Mut, Ehrlichkeit und im richtigen Moment, mit Gelassenheit und Humor zu begegnen, sie als Aufgabe anzunehmen und die uns anvertrauten Menschen gemeinsam mit ihren Angehörigen in ihrer jeweils eigenen Auseinandersetzung aufrichtig und liebevoll zu begleiten. Dabei streben wir eine offene, ansprechende Atmosphäre an, die von einem Klima gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten und mit uns verbundener Kooperationspartner getragen wird“.

Gemeinsame Verantwortung

Im letzten Abschnitt geht es schließlich um die Selbstverpflichtung auf das Leitbild und eine gemeinsam zu tragende Verantwortung:

„Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ambulanten Dienste, der stationären Pflege und Rehabilitation, in der Erbringung von Reinigungsdiensten und bei der Herstellung von Mahlzeiten in unserem Küchenbetrieb, als Mitarbeitende der Betriebsdienste wie auch in den Verwaltungen aller Einrichtungen des NürnbergStift und der Service GmbH, verpflichten wir uns, unser tägliches Handeln an den Leitbildern der Stadt und des NürnbergStift sowie an den für unser Arbeitsfeld bedeutsamen Konventionen und Handlungsempfehlungen auszurichten“.

Diese Grundsätze bilden die Grundlage der Personalarbeit – einerseits in den zentralen Bereichen der Personalverwaltung und der Personalentwicklung aber selbstverständlich auch im täglichen Führungs- und Leitungsverhalten in allen Einrichtungen und Abteilungen.

2. Daten zur Personalstruktur

Die Personalsituation in der Altenpflege ist die große Herausforderung für die Zukunft. Die Ausstattung mit ausreichend, aber auch gut qualifiziertem Personal ist eine grundlegende Bedingung für eine qualitativ gute pflegerische Betreuung und Versorgung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind somit der wichtigste Faktor für die in einer Einrichtung erbrachte Qualität der Leistung. Vor allem bedingt durch die kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung der Pflege sind stetige Qualifikationsmaßnahmen unumgänglich. Immer wesentlichere Bedeutung kommt der Aufgabe der Gewinnung von ausreichend Personal bzw. Auszubildenden und der Personalentwicklung zu.

Im Anschluss werden Daten über die Personal- sowie die Altersstruktur der Beschäftigten in der Pflege, die Betriebszugehörigkeit, die Herkunftsländer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalbewegungen (Ein- und Austritte) sowie die Situation hinsichtlich Schwerbehinderung dargestellt.

2.1 Personalstruktur

Insgesamt verfügte das NürnbergStift zum Stichtag 31.12.2016 über 508 Beschäftigte, die aktiv tätig sind – nicht erfasst in dieser Zahl sind z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erziehungszeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Bei den 508 Beschäftigten handelt es sich um 424 Frauen und 84 Männer. 57 % (288) entfielen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege: 175 Pflegefachkräfte (154,97 VK) und 113 Pflegehilfskräfte (85,31 VK). Diese Zahlen spiegeln auch die Verschiebung innerhalb der Pflege hin zu einem größeren Anteil an Pflegefachkräften wieder. Die restlichen Angestellten verteilten sich auf die Bereiche Verwaltung, Therapie, Küche, Hauswirtschaft und Betriebsdienst.

Zum Stichtag 31.12.2016 waren 39 zusätzliche Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI (früher § 87b SGB XI) zur Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohnern im NürnbergStift beschäftigt. Davon sind 31 weiblich und 8 männlich. Dazu kommen noch 14 Personen (13 Frauen und ein Mann) die als Betreuungsassistenten (Sonstige Dienste) überwiegend im Bereich der Betreuung, aber auch im Bereich Hauswirtschaft oder der leichten Pflege eingesetzt sind.

Das NürnbergStift legt großen Wert auf eine gute personelle Ausstattung in den einzelnen Einrichtungen. Dies wird daran deutlich, dass mit einem Durchschnittspersonalschlüssel von 1:2,4 der höchst mögliche Schlüssel mit den Pflegekassen bzw. Bezirken vereinbart wurde. 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 weiter auf 1 : 40 verbessert. 2016 wurden mit den Kassen nochmals verbesserte Schlüssel verhandelt. Im August-Meier-Heim und in der Senioren-Wohnanlage Platnersberg gilt ab 01.01.2017 nunmehr der Schlüssel von 1 : 26,47 und in den Einrichtungen Pflegezentrum Sebastianspital und Senioren-Wohnanlage St. Johannis der Schlüssel von 1 : 40,53.

Die Betreuungskräfte sind im Schlüssel von 1: 20,26 – seit 2015 für alle Bewohnerinnen und Bewohner – eingesetzt.

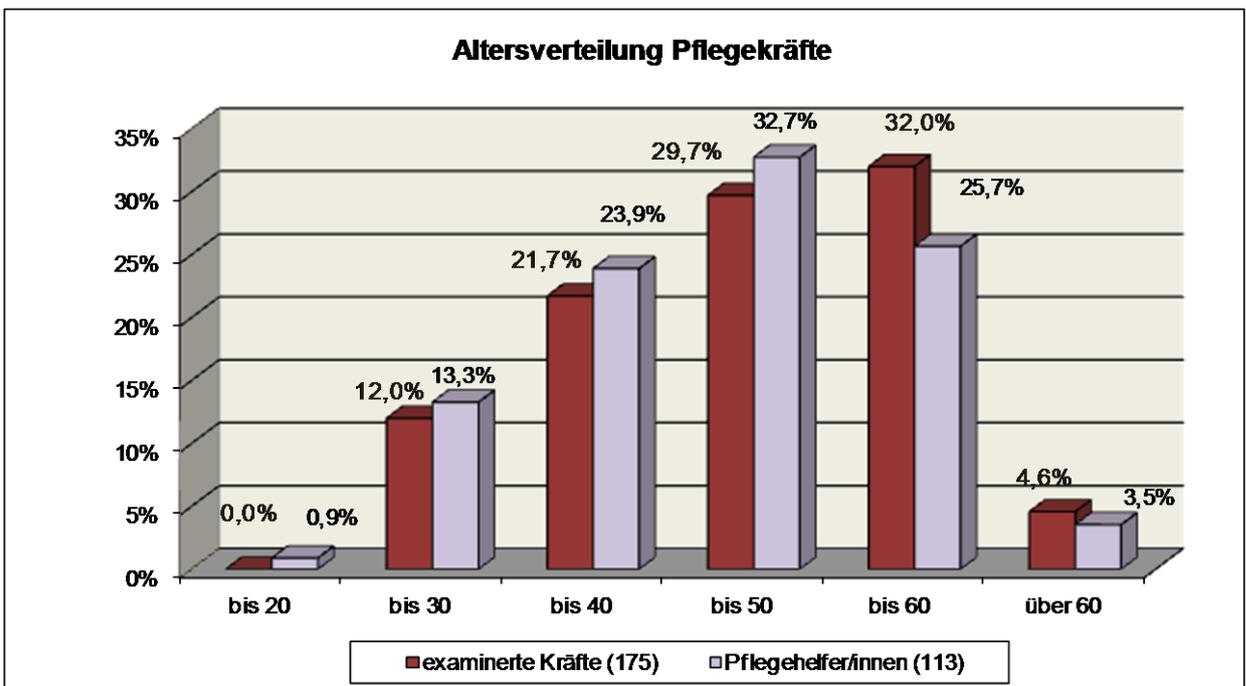
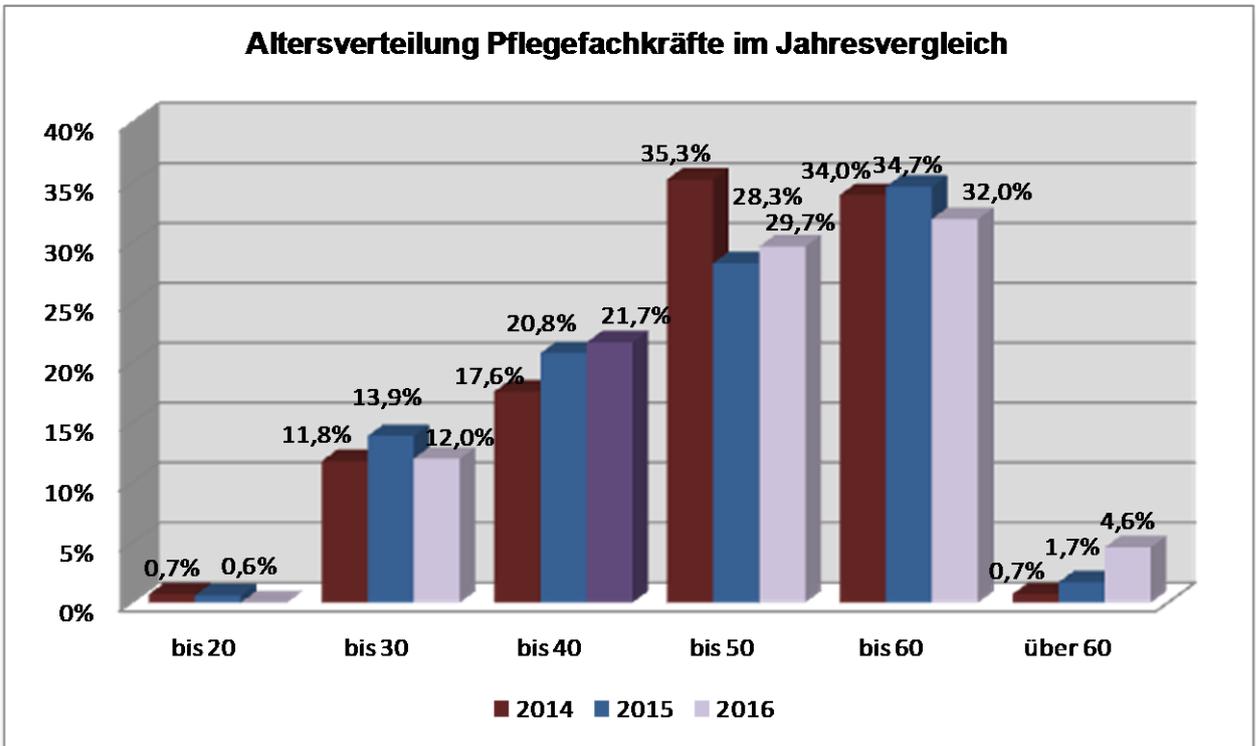
Im Jahr 2015 wurden die ersten Verhandlungen auf Basis des PSG II für das Jahr 2016 geführt. Aufgrund der Einführung der 5 Pflegegrade und dem Wegfall der 3 Pflegestufen, waren neue einrichtungsindividuelle Pflegeschlüssel erforderlich. Diese führten 2016 zu leichten Verschiebungen in der Personalausstattung der einzelnen Einrichtungen.

Die Tatsache, dass von 288 Pflegekräften 249 weiblich und nur 39 männlich sind, zeigt deutlich, dass die Pflege nach wie vor ein „weiblicher“ Beruf ist. NürnbergStift versucht kontinuierlich, auch männliche Mitarbeiter zu gewinnen (z.B. Boys Day, Besuch von Schulen). Dies erweist sich aber als schwierig. Das Image des Berufs Altenpflege spricht offensichtlich Männer zu wenig an.

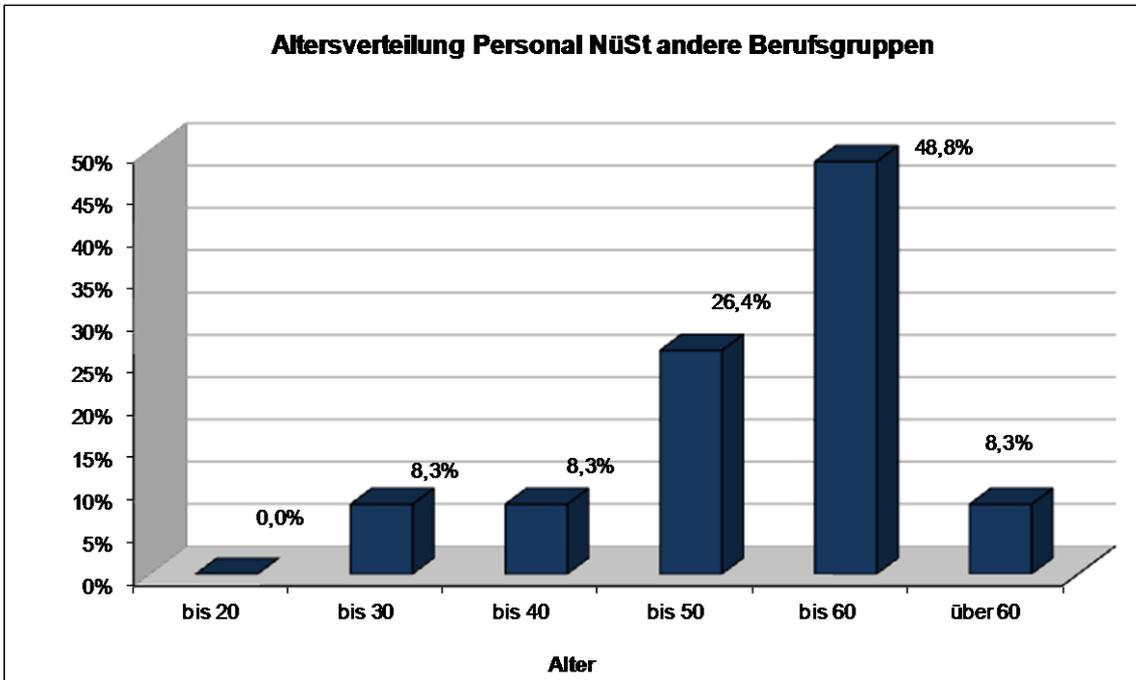
2.2 Altersverteilung

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

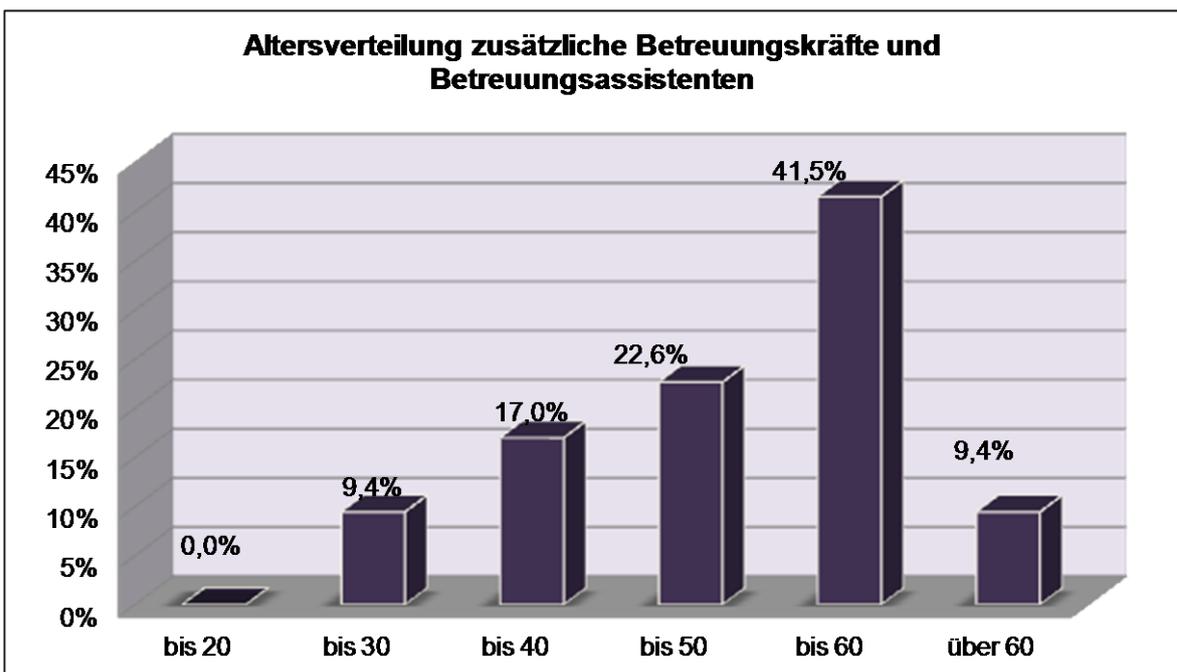
Bemerkenswert ist, dass 36,6 % der Pflegefachkräfte und 29,2% der Pflegehilfskräfte - bezogen auf den Stichtag 31.12.2016 - älter als 50 Jahre waren. Aufgrund dieser Personalverteilung wird auch in den nächsten Jahren von einem hohen Durchschnittsalter auszugehen sein. Nach wie vor bleibt es somit in den nächsten Jahren eine große Herausforderung, die in Ruhestand gehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Personen zu ersetzen. Aufgrund der Anhebung der Altersgrenze bei der gesetzlichen Rentenversicherung wird dies zwar nicht in den nächsten drei bis vier Jahren ein massives Problem darstellen. Danach kommt es aber zu einem verstärkten Ausscheiden von langjährig tätigen Pflegekräften. Dies gilt es schon jetzt bei der Gewinnung von Auszubildenden zu berücksichtigen.



Ein vergleichbares Bild ergibt sich bei der Betrachtung der anderen Berufsgruppen (Verwaltung, Therapeuten etc.) beim NürnbergStift.

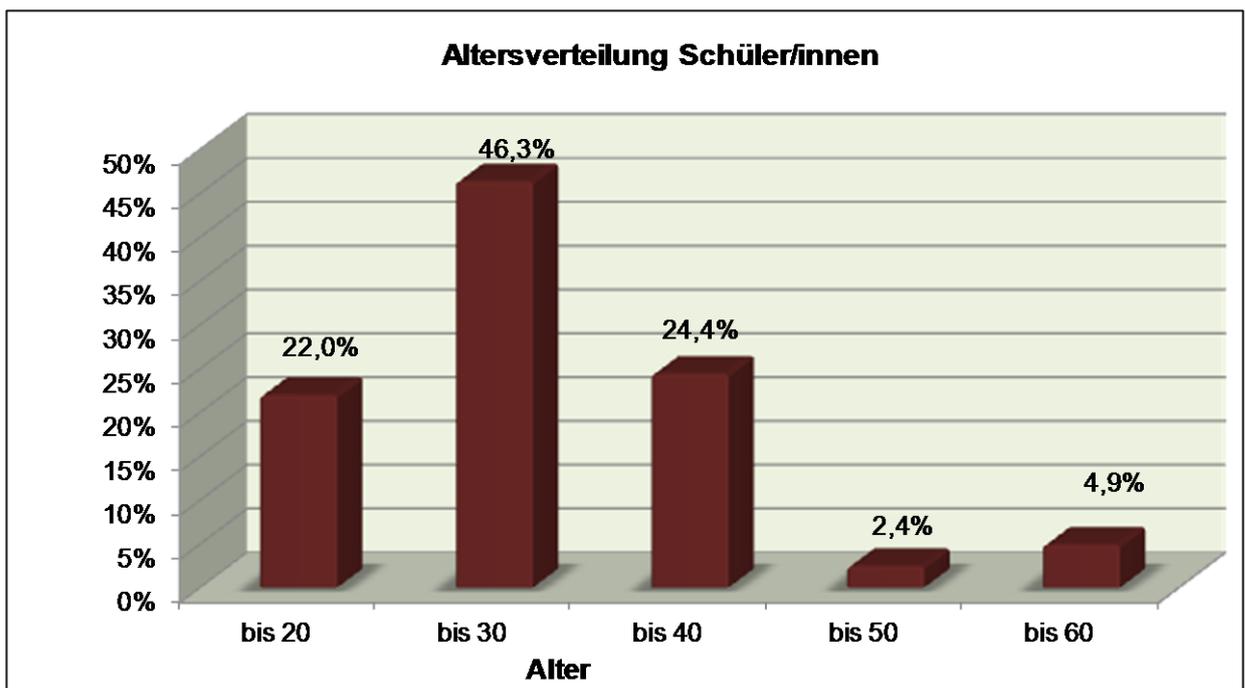


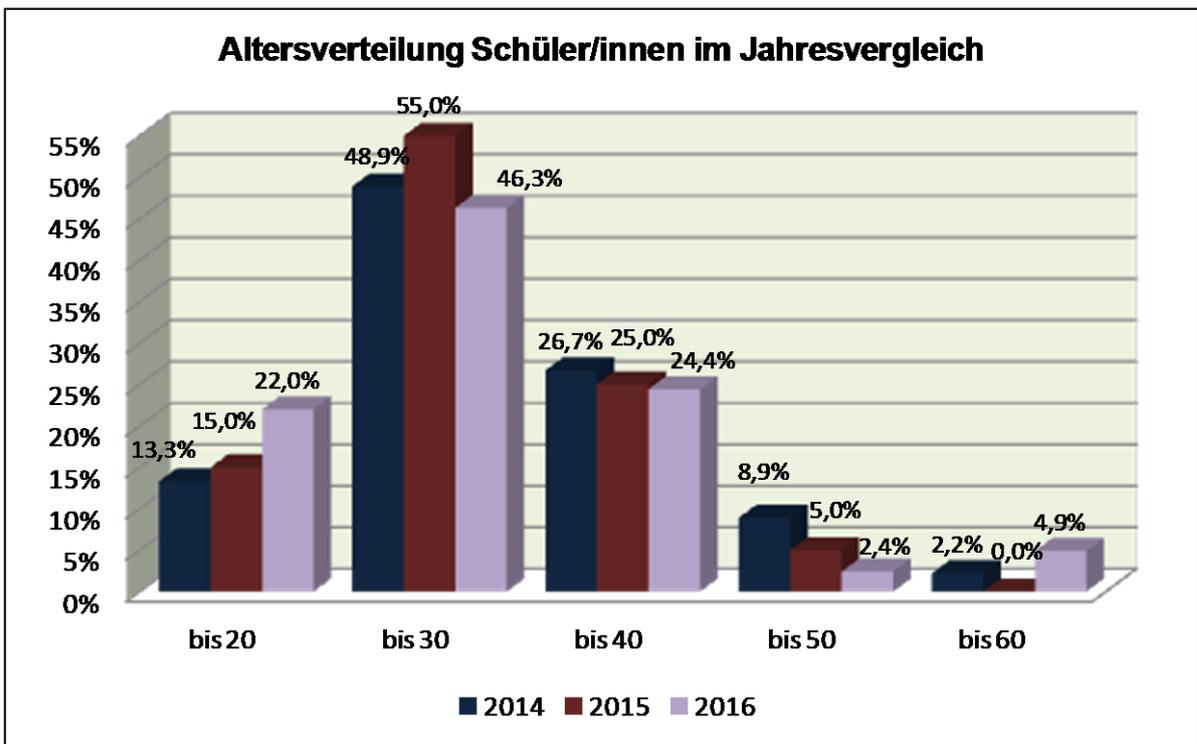
Das Durchschnittsalter dieser Mitarbeitergruppen beim NürnbergStift liegt bei 48,22 Jahren. Die größte Gruppe stellen hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 50 und 60 Jahre dar, hinzu kommen 8,3 %, die über 60 Jahre alt sind. D. h. auch, dass in den nächsten Jahren verstärkt – insbesondere im Bereich der Verwaltung – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Berufsleben ausscheiden. Hier sind entsprechende personalplanerische Maßnahmen notwendig, zum Teil auch schon eingeleitet.



Bei den zusätzlichen Betreuungskräften nach § 43b SGB XI und den Betreuungsassistenten stellt die Altersgruppe der über 50-jährigen mit 50,90 % die größte Gruppe dar. Diese Zahlen zeigen, dass dieser Tätigkeitsbereich nach wie vor als Berufsfeld für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgebaut werden konnte.

Völlig anders stellt sich die Situation bei den Auszubildenden dar. Hier liegt der Altersdurchschnitt bei Einbeziehung aller Auszubildenden bei 28 Jahren, 65,20 % der Gruppe sind unter 30 Jahre alt. Bei Betrachtung allein der Auszubildenden mit einem klassischen Ausbildungsvertrag, also ohne die Auszubildenden mit einer WeGebAU-Förderung, sind sogar 68,29 % unter 30 Jahre alt. Es zeigt sich somit ein klarer Anstieg bei der Gruppe der jüngeren Auszubildenden. Dies ist eine sehr positiv zu bewertende Zahl, da es in den nächsten Jahren intensiv darauf ankommt, den Altersdurchschnitt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Pflege nicht weiter ansteigen zu lassen.





2.3 Genderaspekte

Bei den Zahlen zur Personalstruktur wurde deutlich, dass „Pflege“ nach wie vor ein sogenannter Frauenberuf ist: von den 508 aktiv tätigen Beschäftigten sind 424 Frauen und lediglich 84 Männer. Hinsichtlich der einzelnen Berufsgruppen stellt sich die Situation 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 § 43b SGB XI	8	31	39
Sonstige Dienste BAss	1	13	14
NüSt	26	95	121
	84	424	508

Dies hat in der Pflege mit ihren speziellen Arbeitsbedingungen massive Konsequenzen. Die Rahmenbedingungen in der Altenpflege sind gekennzeichnet durch

- hohe Belastungen – sowohl psychisch wie körperlich

- 3-Schichtarbeit
- Dienst an Wochenenden und Feiertagen
- fast gleichmäßigem Arbeitsanfall an allen Wochentagen, der gleichmäßige Anwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordert
- Arbeitsspitzen zu bestimmten Tageszeiten, die abgedeckt werden müssen.

Diese Rahmenbedingungen sind wesentliche Faktoren bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach wie vor liegen viele Anforderungen in der Betreuung von Kindern bei den Frauen. Hier gilt es, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung entsprechend der vorhandenen Möglichkeiten zu steuern. Dies gewinnt beim NürnbergStift zunehmenden Stellenwert, da die Altenpflege nicht mehr wie in früheren Zeiten ein Beruf für die Zeit nach der Familienphase ist, sondern durch die Gewinnung von jüngeren Auszubildenden und somit jüngeren Fachkräften verstärkt junge Frauen tätig sind.

Grundsätzlich ist es enorm wichtig, den Eltern – vorwiegend sind die Mütter betroffen – die Tätigkeit in der Pflege trotz der schwierigen Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

Folgende Maßnahmen werden ergriffen:

- nach Möglichkeit werden individuelle Bedürfnisse und Bedingungen aufgrund der Kinder in der Dienstplanung berücksichtigt; so gibt es fast in jeden Pflegebereich eine oder mehrere Mitarbeiterinnen, die erst gegen 8:00 Uhr den Dienst beginnen, wenn die Kinder in der Betreuungseinrichtung sind.
- NürnbergStift bietet sehr flexible Teilzeitarbeitsverträge wie auch
- flexible Arbeitsmodelle an
- Mitarbeitende mit Kindern genießen Priorität bei Urlaubsplanungen - gerade in Ferienzeiten; dazu gehört auch, dass Urlaub frühzeitig und verlässlich geplant wird (letztes Quartal des Vorjahres)
- Entscheidender Faktor ist allerdings ein familienfreundliches Betriebsklima mit einer Sensibilität für die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – insbesondere bei Alleinerziehenden.

Trotz dieser Maßnahmen bleiben jedoch häufig Probleme bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf bestehen.

Insgesamt haben von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege 120 Pflegefachkräfte, 83 Pflegehilfskräfte und 5 Pflegedienstleitungen Kinder.

Hinsichtlich der Altersverteilung der Kinder ergibt sich folgendes Bild:

Geburtsjahr	2016 bis 2014	19 Kinder
	2013 bis 2011	16 Kinder
	2010 bis 2003	59 Kinder

Diese Zahlen erscheinen bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl niedrig – hinter jedem Einzelfall können sich aber große Probleme verbergen, die eine Tätigkeit in der Pflege erschweren oder sogar verhindern können.

Viele Mütter nehmen die Möglichkeit des Erziehungsurlaubs in Anspruch – leider derzeit keine Väter:

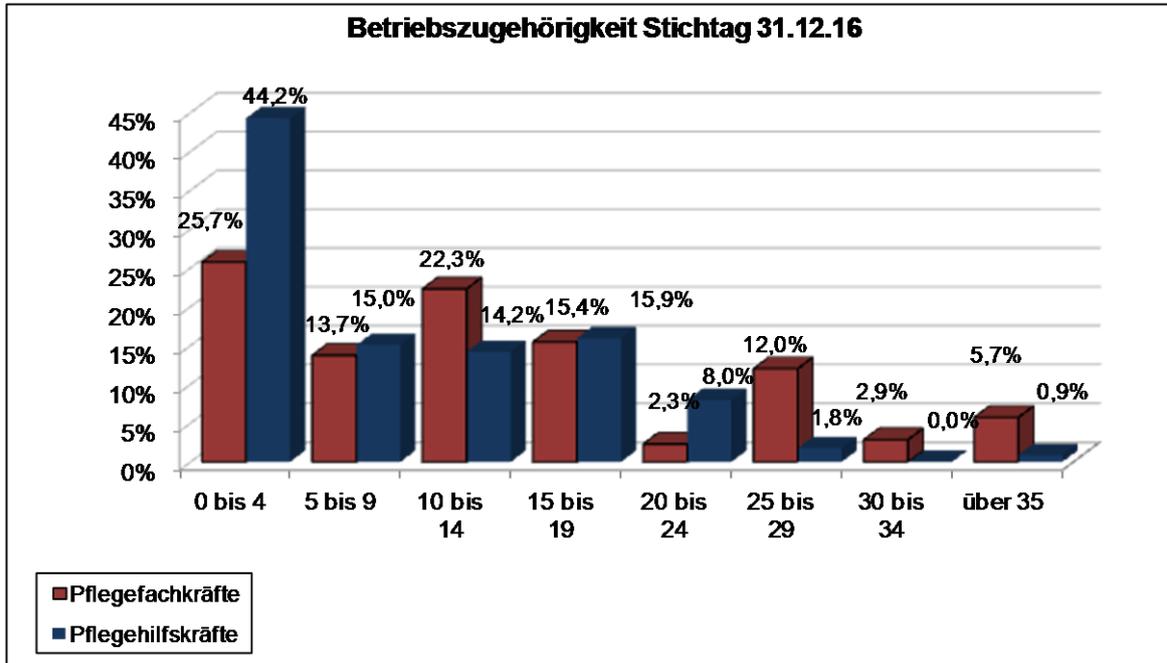
	männlich	weiblich	Gesamt
Pflegefachkräfte	0	4	4
Pflegehilfskräfte	0	2	2
Auszubildende	0	1	1
NüSt sonstige MA	0	5	5
Summe	0	12	12

Unter dem Aspekt der Verteilung von Frauen und Männern in der Pflege im NürnbergStift soll noch kurz ein Blick auf die entsprechende Verteilung bei den Führungskräften geworfen werden. Hier stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

	männlich	weiblich	Gesamt
Einrichtungsleitung	1	5	6
Pflegedienstleitung	1	5	6
Wohnbereichsleitung	5	9	14

Diese Zahlen spiegeln wieder, dass es im NürnbergStift gelungen ist, einen hohen Frauenanteil in den Leitungspositionen zu erreichen.

2.4 Betriebszugehörigkeit



Die obige Grafik zeigt, wie lange die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2016 in der Rückschau beim NürnbergStift beschäftigt waren. Die Zahlen sprechen für eine hohe Bindung der Mitarbeitenden an das NürnbergStift.

40,8 % der Pflegehilfskräfte sind schon mehr als 10 Jahre in der Pflege beim NürnbergStift tätig. Bei den Pflegefachkräften beträgt dieser Wert sogar 60,6%. Dies widerspricht den Aussagen über eine nur kurze Verweildauer der Beschäftigten in der Altenpflege. Die Fluktuationsrate ist gering. Gründe für das Ausscheiden aus dem NürnbergStift liegen zum einen in der persönlichen Situation (z.B. Wohnortwechsel oder Kindererziehung), einem Berufswechsel, wenn die Tätigkeit als Altenpflegerin bzw. Altenpfleger gar nicht mehr ausgeübt werden kann oder andere Prioritäten gesetzt werden. Hinsichtlich der Zahlen ist anzumerken, dass diese nicht mit der Verweildauer im Pflegeberuf gleichgesetzt werden können. Da einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon vor der Tätigkeit im NürnbergStift bei anderen Trägern in der Pflege tätig waren und die zum 31.12.2016 bei uns tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter natürlich noch weiter tätig sind, ist die Verweildauer im Pflegeberuf insgesamt entsprechend länger.

2.5 Herkunft der Mitarbeiter/innen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege kommen aus ganz unterschiedlichen Kulturkreisen. Dieses Aufeinandertreffen von verschiedenen Kulturen und Religionen ist sehr positiv zu sehen. Es unterstützt die Möglichkeit einer, auf die einzelnen Bewohnerinnen und Bewohner

bezogenen, sprachlichen und interkulturellen Betreuung. Die Tabelle spiegelt die Vielfalt der Herkunftsländer der Mitarbeitenden wieder:

	PFK	PH	87 b	Bass*	APS	WeGebAU
Albanien		1				
Armenien					3	
Äthiopien		1				
Belgien		1				
Bosnien	4	4			5	1
Brasilien			1			
Ecuador					1	
Frankreich		1				
Georgien	2					
Griechenland	2	1			1	
Indien		2				
Iran	1				1	
Italien			1	1		
Jugoslawien	1					
Kasachstan	3	3		1		
Kenia		2				
Kroatien	3	4			1	1
Kolumbien					1	
Montenegro		1				
Moldawien	1					
Nigeria					1	
Peru	1					
Polen	7	5		1	1	
Rumänien	3	2	3		1	
Russland	4	3			2	
Serbien		1	1	1	1	
Slowenien		6				
Spanien	3	2				
Sri Lanka					1	1
Thailand		1				
Tschechien		2				
Türkei	6	7		1	3	
Tunesien		1				

Ungarn		1	2			
Ukraine	2	3	1			
Weißrussland	3					
Deutschland	129	58	30	9	18	2
Gesamt	175	113	39	14	41	5

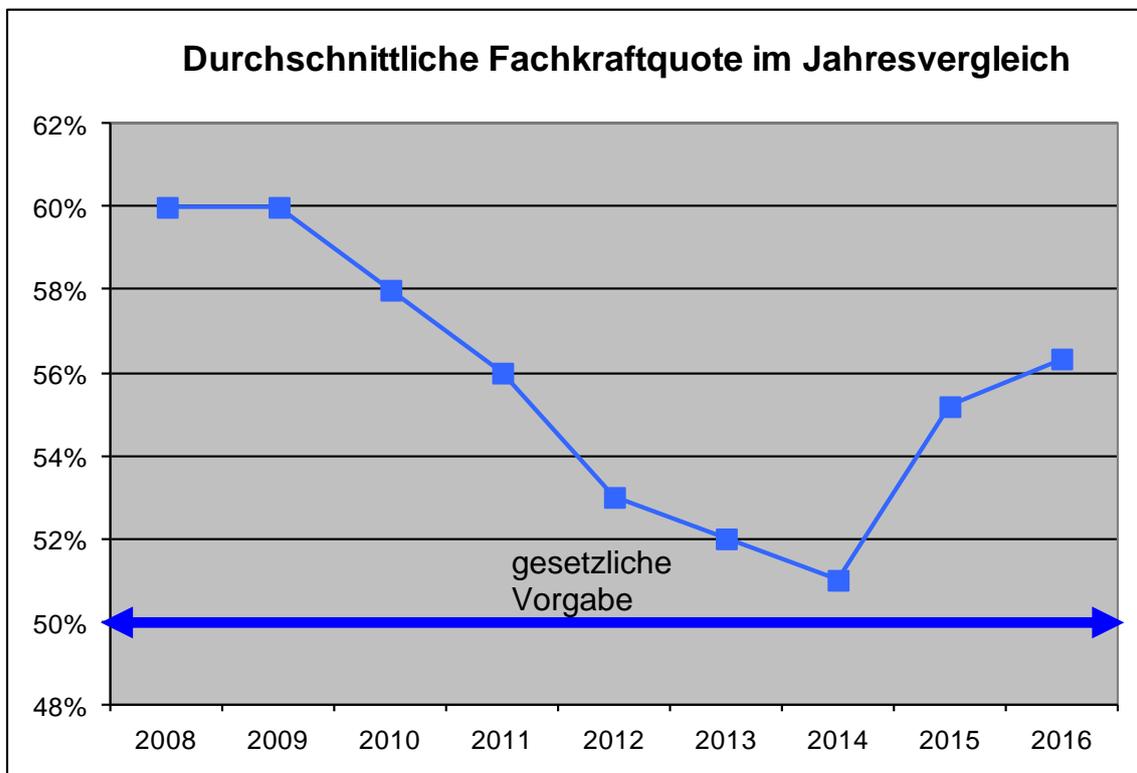
Von den Beschäftigten der Pflege haben 187 das Herkunftsland Deutschland, 101 kommen aus unterschiedlichsten anderen Ländern, was einem Prozentsatz von 35,07% entspricht (Pflegefachkräfte 26,29%, Pflegehilfskräfte 48,67%); bei den klassischen Schülerinnen und Schülern sind es 23 von insgesamt 41, was einem Prozentsatz von 56,10% entspricht.

Die Beschäftigten kommen insgesamt aus 38 Nationen.

2.6 Fachkraftquote

Die folgende Abbildung gibt Aufschluss über die in den Pflegeeinrichtungen des NürnbergStift vorgehaltene Fachkraftquote. Diese Quote konnte 2016 nochmals gesteigert werden und lag bei durchschnittlich 56,34 % über alle Einrichtungen des NürnbergStift hinweg.

Die Fachkraftquote liegt damit deutlich über dem gesetzlich geforderten Mindestumfang.



Die Entwicklung der Fachkraftquote wird von NürnbergStift positiv gesehen. Sie bestätigt den eingeschlagenen Weg der Gewinnung von Auszubildenden einerseits, wie auch der Bemühungen zur Weiterqualifizierung von Pflegehilfskräften. Die Förderung der Ausbildung im Rahmen des WeGebAU-Programms hat sich als sehr positiv erwiesen.

Ein wesentlicher Aspekt hinsichtlich der Bewertung der Entwicklung der Fachkraftquote ist die Inanspruchnahme der Altersteilzeit, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von NüSt intensiv genutzt wurde. Im Rahmen der Altersteilzeit konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Geburtsjahrgang 1954 bei Wahl eines sogenannten Blockmodells mit 60 Jahren in die Ruhephase der Altersteilzeit gehen, nachdem sie in der Aktivphase vorher in Vollzeit gearbeitet hatten. Das Ausscheiden dieser Fachkräfte fand bis 2014 statt. Da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Geburtsjahrgang ab 1955 nunmehr länger im Dienst bleiben, wirkt sich dies natürlich auch auf die Fachkraftquote aus. Der Effekt zeigt sich auch bei der Altersverteilung der Pflegekräfte insofern, dass der Anteil der über 60-jährigen Pflegekräfte deutlich angestiegen ist.

2.7 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2016 waren insgesamt 44 schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im NürnbergStift beschäftigt.

Allein 24 der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden waren in der Pflege tätig, was einem Anteil von 8,33 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege entspricht. Noch ausgeprägter ist der Wert bei Betrachtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Segment Küche/Hauswirtschaft/Betriebsdienst, die von NürnbergStift gestellt werden: von den insgesamt 54 Personen sind 11 schwerbehindert, was einer Quote von 20,37% entspricht.

Pflegekräfte	Verwaltungsbereich	Küche/ Hauswirtschaft/ Betriebsdienst	Therapeuten	Zusätzliche Betreuungskräfte
24	4	11	1	4

Von den 44 Schwerbehinderten waren zum Stichtag 31.12.2016 40 weiblich und 4 männlich.

3. Personalbewegung

Im Berichtsjahr 2016 konnten wiederum ausreichend Pflegefach- und Pflegehilfskräfte gewonnen werden. Die Gewinnung von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestaltet sich allerdings immer schwieriger. Der Stellenmarkt für Pflegefachkräfte ist nahezu „leergefegt“. Vor

allem durch die intensive Ausbildungsarbeit konnten geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erforderlichen Umfang für die Pflege gewonnen werden

3.1 Gewinnung von Auszubildenden / Altenpflegeausbildung

NürnbergStift ist bestrebt, dem Bedarf entsprechend Pflegefachkräften auszubilden. Dies bedeutet, dass jährlich 20 Ausbildungsstellen besetzt werden sollen.

Der Wettbewerb zwischen Branchen und Ausbildungsträgern um geeignete junge Schulabgänger, die einen Ausbildungsplatz suchen, nimmt zu. Für die Altenpflegebranche heißt dies, dass sie einerseits im Konkurrenzkampf mit Krankenhäusern und anderen medizinischen Ausbildungsberufen aber auch anderen, für junge Menschen attraktiven Ausbildungsbetrieben steht. Die im NürnbergStift eingehenden Bewerbungen sind hinsichtlich der Voraussetzungen vom Qualitätsniveau gesunken, was sich z.B. an den Schulnoten, bei der Sprachkompetenz oder auch an der Zuverlässigkeit der Bewerber und Bewerberinnen festmachen lässt.

NürnbergStift lässt alle interessierten Personen, die im Vorstellungsgespräch überzeugen, ein bis zwei Tage (auf Wunsch auch länger) hospitieren. So kann unter anderem das Thema soziale Kompetenz besser beurteilt werden. Anhand der Datenlage (Zeugnisse, Beurteilungen), den Ergebnissen aus dem Vorstellungsgespräch und der Hospitation, wird letztendlich entschieden, ob eine Einstellung für die Ausbildung erfolgen soll.

Im Vorfeld ergreift das NürnbergStift vielfältige Maßnahmen: es werden Berufsorientierungsmessen von Mittelschulen und Realschulen besucht, das Berufsbild wird in Schulklassen vorgestellt und vielfältige Werbe- und Infomaterialien verteilt.

Ebenso ist der jährlich durchgeführte Boys Day ein fester Bestandteil im Maßnahmenkatalog des NürnbergStift, um das Berufsbild bekannter zu machen und gegebenenfalls auch junge Männer für die Ausbildung zu interessieren. Am Boys Day 2016 haben 6 Jugendliche teilgenommen. An vier Thementischen wurden Praxisfelder der Pflege vorgestellt. Die Rummelsberger Pflegeschule hat den Tag mitgestaltet und einen „Age-Simulator“ zur Verfügung gestellt. Mit diesem Anzug konnten die Teilnehmer ein Gefühl für das „Alt – Sein“ - begleitet von unterschiedlichen Einschränkungen - entwickeln.

Seit Herbst 2016 nutzt das NürnbergStift in Zusammenarbeit mit dem Personalamt der Stadt Nürnberg das Ausbildungsportal „Azubiyo“ im Internet. Das „Azubiyo-Prinzip“ funktioniert derart, dass der Ausbildungsbetrieb seine Anforderungen definiert und sich als Unternehmen vorstellt. Das Portal bietet den Interessenten die Möglichkeit, vakante Ausbildungsplätze jederzeit abzufragen. Außerdem erhalten Schulabgänger über diese Webseite die Gelegenheit, sich über Be-

rufsfelder zu informieren. Damit werden verstärkt neue Medien genutzt, um junge Menschen anzusprechen.

Für Interessenten an einer Ausbildung oder einer Einstellung als Pflegekraft werden nach wie vor Praktikumsplätze in allen Einrichtungen vom NürnbergStift zur Verfügung gestellt.

Ausbildungsbeginn

Bis September 2016 konnten insgesamt 15 Ausbildungsverträge abgeschlossen werden (13 weiblich und 2 männlich). Leider ist inzwischen zu erkennen, dass immer häufiger Auszubildende kurzfristig den Ausbildungsvertrag kündigen oder die Ausbildung nicht antreten. Diese Erfahrung deckt sich mit den Erfahrungen der Berufsfachschulen und anderen Ausbildungsträger. Unter den 15 Auszubildenden befand sich auch eine Mitarbeiterin, die im Zuge der internen Personalentwicklung zu einer Ausbildung gemäß dem Programm WeGebAU (Weiterqualifizierung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) mit einer Förderung über die Bundesagentur für Arbeit gewonnen werden konnten. Dieses Programm richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die schon im Betrieb tätig sind, noch nicht über eine entsprechende qualifizierte Ausbildung verfügen – dies aber aufgrund ihrer Eignung bei entsprechender Förderung erreichen können. Die Förderung besteht darin, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einen Vollzeitarbeitsvertrag mit entsprechender Bezahlung erhält und für die Zeit der Ausbildung freigestellt wird. Der Arbeitgeber erhält von der Bundesagentur einen entsprechenden Lohnkostenzuschuss.

Die Zusammenarbeit mit den kooperierenden Berufsfachschulen gestaltet sich nach wie vor sehr partnerschaftlich und vertrauensvoll. Inzwischen finden gemeinsame Standbesetzungen bei unterschiedlichen Schulterminen statt. Die Kommunikation mit den verschiedenen Schulen findet nun gebündelt durch die Personalentwicklung statt, was sich als sehr effektiv erwiesen hat.

Beim NürnbergStift waren zum Stichtag 31.12.2016 folgende Ausbildungszahlen aktuell:

	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 war zum 31.12.2016 wegen eines Beschäftigungsverbotes nicht mehr in der Ausbildung.

3.2 Personaleintritte

Die folgende Tabelle zeigt die Einstellungen in 2016 mit der jeweils vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und dem entsprechenden Stellenumfang.

Wochenarbeitsstunden	Examierte Pflegekräfte	Pflegehilfskräfte	Stellenumfang
39	9	1	10,00
35	0	0	0,00
32	0	0	0,00
30	2	14	12,32
25	0	7	4,48

2016 konnten 33 Personen (29 weiblich und 4 männlich) als Pflegefach- bzw. Pflegehilfskraft gewonnen werden. Konkret entspricht dies einem Stellenumfang von 26,80 Stellen. Bei 11 Personen handelte es sich um Pflegefachkräfte (11 weiblich) bei 23 Personen um Pflegehilfskräfte (18 weiblich und 3 männlich).

12 Auszubildende haben zum Ende des Schuljahres 2016 erfolgreich das Examen abgeschlossen. 10 haben sich entschlossen, beim NürnbergStift als Fachkraft zu arbeiten.

Hinzu kommen noch 16 Eintritte von zusätzlichen Betreuungskräften nach § 43b SGB XI (vorher § 87b SGB XI) und Betreuungsassistenten.

3.3 Personalfreisetzung/Austritte

Hinsichtlich der personellen Veränderungen soll abschließend bezogen auf Pflegefach- und Pflegehilfskräfte die Situation der Personalfreisetzung, sowie der dahinter stehenden Gründe dargestellt werden:

Wochenarbeitsstunden	Examierte Pflegekräfte	Pflegehilfskräfte	Stellenumfang
39	10	2	12
31	0	2	1,6
30	5	4	6,93
25	0	3	1,92
20	1	0	0,51
8	1	0	0,2
	17	11	23,16

Insgesamt sind 28 Personen ausgeschieden (21 weiblich, 7 männlich). Konkret entspricht dies einem Stellenanteil von 23,16 Stellen.

Austrittsgründe	Exami­nierte Pfle­ge­kräf­te	Pfle­ge­hilfs­kräf­te	Gesamt
EU-Rente unbefristet	0	1	1
Rente	1	1	2
Rente n. Altersteilzeit	2	0	2
Auflösungsvertrag Arbeit­neh­mer	5	1	6
Auflösungsvertrag Arbeit­ge­ber	1	0	1
ordentliche Kündigung Arbeit­ge­ber	1	1	2
ordentliche Kündigung Arbeit­neh­mer	6	1	7
Außerordentliche Kündi­gung Arbeit­neh­mer	0	0	0
Außerordentliche Kündi­gung Arbeit­ge­ber	0	0	0
befristeter Arbeitsvertrag	0	5	5
verstorben	0	1	1
Umsetzung zur Stadt	1	0	1
Summe	17	11	28

Die Tabelle zeigt, dass die Gründe für ein Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielschichtig sind. Häufigster Grund ist, dass ein Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet bzw. nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages nicht verlängert wird. Dies kann einerseits daran liegen, dass die Arbeitsleistung nicht den Erwartungen entsprach, aber auch die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zu der Einsicht gekommen ist, dass die Tätigkeit in der Pflege nicht das Richtige ist. Dies gilt natürlich insbesondere für Pflegehilfskräfte, die vor der Tätigkeit im NürnbergStift praktisch keine Erfahrungen in der Pflege hatten. Bei den Austritten sind auch zwei Mitarbeiterinnen enthalten, die nach der Anerkennung ihres Berufsabschlusses ins Klinikum Nürnberg gewechselt sind.

4. Personalqualifikation

Zur Gewährleistung guter Pflegeergebnisse und der Sicherung der Pflegequalität ist die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein ausschlaggebender Faktor.

Aus diesem Grund hat das NürnbergStift auch 2016 wieder ein umfangreiches Schulungsangebot vorgehalten.

4.1 Fortbildungsprogramm

Der jährlich ausgearbeitete Fortbildungskalender beschreibt das umfangreiche Schulungsangebot für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom NürnbergStift, welches sich inhaltlich an den operativen und strategischen Erfordernissen orientiert.

Bedarfserhebung und Angebotsentwicklung:

Über einen kontinuierlichen Prozess werden jedes Jahr die Führungskräfte schriftlich abgefragt, welchen Fortbildungsbedarf sie für die Kernprozesse der Pflege erkennen bzw. als notwendig erachten. Weiterhin müssen gesetzliche Vorgaben (z.B. Hygiene, Notfall) berücksichtigt werden. Hinzu kommen dann strategische Ausrichtungen aus der Zentrale im NürnbergStift und/oder auch neue gesetzliche Anforderungen (z.B. PSG II mit dem neuen Begutachtungsassessment), die einen Schulungsbedarf aufzeigen.

Führungskräfteschulung „Führungsprofi im sozialen Unternehmen“

Bereits in den letzten Jahren wurde über die Führungskräfteentwicklung berichtet. Das Konzept hat sich inzwischen bewährt und wurde auch 2016 weitergeführt. Somit konnten inzwischen 39 Führungskräfte geschult werden. Im Jahr 2017 ist vorgesehen, entsprechende Evaluierungen durchzuführen. Hiermit kann dann die beabsichtigte nachhaltige Wirkung geprüft werden. Eine Aussage hierzu kann dann im Personalbericht 2017 getroffen werden.

Personalentwicklungsprogramm für stellvertretende Wohnbereichsleitungen

Durch die Implementierung von stellvertretenden Wohnbereichsleitungen im August-Meier-Heim und in der Senioren-Wohnanlage St. Johannis ergab sich die Notwendigkeit einer fachlichen Vorbereitung und Entwicklung der Personen, die diese Funktion neu eingenommen haben. Hier wurde gemeinsam mit den Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen, stellvertretenden Pflegedienstleitungen von der Personalentwicklung ein praxisnahes Curriculum und Programm entwickelt und durchgeführt.

Es wurden im Zeitraum von Dezember 2015 - Oktober 2016 folgende Themen angeboten:

- Organisation und Schnittstellen im NürnbergStift
- Meine Verantwortung für Hygiene
- Wie soll ich das alles schaffen?

- Zeitmanagement/operative Planung
- Pflegevisiten/Pflegedokumentation
- IT – SP Expert
- Kommunikation und Konfliktgespräche führen
- Sicherheit bei Einkauf und Bestellvorgang (z.B. von Inkontinenzprodukten)
- QM und dessen Rahmenbedingungen
- Ausbildungsbetrieb NürnbergStift
- Tätigkeiten und Organisation des Sozialdienst: wie ist die soziale Betreuung organisiert und wann und wie kann er die Pflege unterstützen?
- Mitarbeiterbeurteilung
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei der Stadt
- Reflexion der Personalentwicklungsmaßnahme

Das letzte Angebot war zugleich eine Reflexion über das durchgeführte Programm. Hierbei konnte eine hohe Übereinstimmung der tatsächlichen Bedarfssituation im Alltag mit den durchgeführten Themen festgestellt werden.

Schwerpunktthema : Qualifikationsmaßnahmen zum Thema PSG II

Die Umsetzung des PSG II mit allen seinen Erfordernissen musste sich zwangsläufig in den Qualifikationsangeboten des Schulungsprogramms wiederfinden. So hat das NürnbergStift bereits im September 2016 Inhouse-Seminare zum Thema „Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff und neues Begutachtungsassessment“ angeboten. Mit dem frühen Start der Schulung der Inhalte, die ab 2017 in die Umsetzung gingen, sollten die Pflegekräfte frühzeitig Information und Wissen zu den neuen Bemessungsmaßstäben und der Neudefinition von Pflegebedürftigkeit erhalten.

Folgendes Ziel wurde definiert:

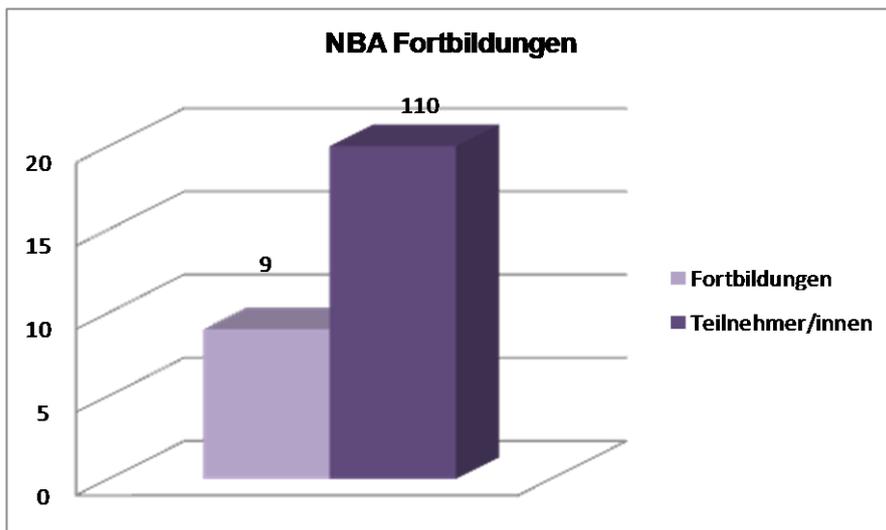
Die Teilnehmer/innen kennen den Aufbau und die Struktur des Neuen Begutachtungsassessment und sind in der Lage, die wesentlichen Kriterien in der eigenen Dokumentation abzubilden.

Inhalte der Schulungen:

- Historische Entwicklung des NBA und Abgrenzung zum bisherigen Verfahren
- Das neue Begutachtungsassessment von Themenfeld zu Themenfeld
- Das Begutachtungsverfahren
- Formulierungshilfen für die Dokumentation
- Beispielhafte Musterfälle und praktische Übung anhand eigener Fallbeispiele

In insgesamt 9 Schulungen wurden Pflegekräfte über Inhouse-Seminare geschult. Zudem besuchten die Pflegedienstleitungen Tagesseminare zum Thema über einen externen Anbieter.

Die letzten internen Schulungen fanden im Januar 2017 statt, hier konnten auch erste Ergebnisse der Umsetzung einbezogen werden.



NürnbergStift ist es gelungen, die Pflegefachkräfte nahezu lückenlos zum Thema „NBA – Neues Begutachtungsassessment“ zu schulen. Nach den vorliegenden Erfahrungen hat sich

das Vorgehen sehr bewährt und die Fachkräfte konnten sofort mit Start der Gültigkeit der neuen Begutachtungsrichtlinien fachkompetent die Begutachtung begleiten.

Implementierung EDV-Programm Sinfonie

Eine weitere Entwicklung im NürnbergStift ist die Einführung des EDV-Programms Sinfonie und zwar sowohl für den Bereich Verwaltung wie auch Pflege/Betreuung. Hier wurde ein Schulungskonzept auf Basis von Multiplikatorenschulungen umgesetzt. Dies bedeutet, dass Multiplikatoren über die Firma eine zwei-Tages-Schulungen erhalten haben. Damit werden diese Multiplikatoren befähigt, anderen Kolleginnen und Kollegen das Wissen weiter zu vermitteln und somit in die Anwendung des neuen Systems einzuführen. Die Firma Sinfonie hat aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen diese Vorgehensweise favorisiert. Erste Evaluationsgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Senioren-Wohnanlage St. Johannis bestätigen, dass es gelungen ist, mit der gewählten Vorgehensweise Ängste und Barrieren abzubauen, und das Interesse, mit dem Programm zu arbeiten, sehr gewachsen ist.

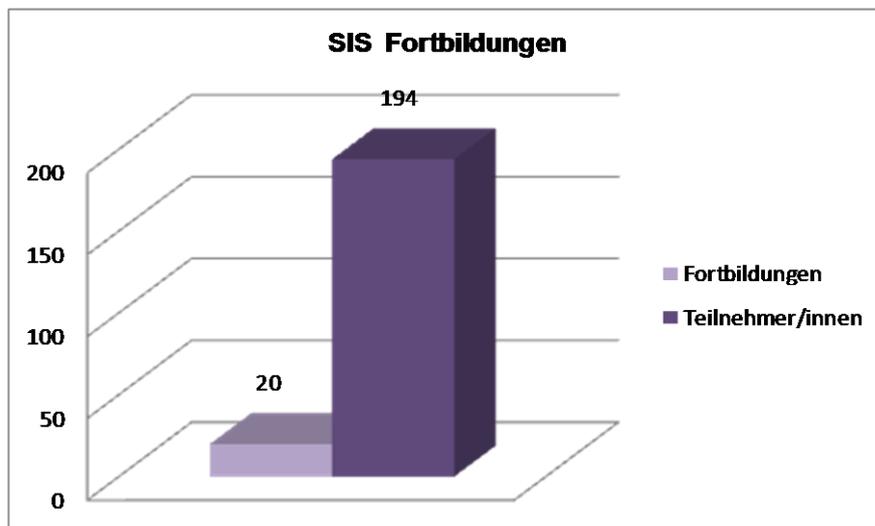
„Strukturmodell – Entbürokratisierte Pflegedokumentation“ (SIS)

Im Jahr 2015 beschloss die Werkleitung des NürnbergStift im Zuge der Einführung einer EDV gestützte 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 zusätzlich weitere Vertreterinnen und Vertreter aus den anderen 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. So gehörten weitere Themen wie „Dialog mit dem Pflegebedürftigen bzw. der Angehörigen“, die Prozessgestaltung, Evaluationen etc. zum Schulungsprogramm. Als abschließendes Thema einer Schulungsreihe wurde der Umgang mit den Behörden diskutiert und dann das Neue Begutachtungsinstrument zur Pflegegradbestimmung angewandt und erprobt.

Die Pflegekräfte aller Pflegebereiche des NürnbergStift wurden für die Schulungen ab 2016 eingeplant; die Schulungen werden dann 2017 abgeschlossen werden.



Einführung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Im Jahr 2016 hat das NürnbergStift eine neue Maßnahme entwickelt, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Unternehmen einzuführen. Zweimal jährlich werden „Willkommensveranstaltungen“ durchgeführt. Alle neuen Beschäftigten, werden zu einer ganztägigen Veranstaltung eingeladen. Zum einen stellt sich NürnbergStift als Arbeitgeber vor, zum anderen dient die Veranstaltung dem gegenseitigen Kennenlernen und Austausch. Nach dem gemeinsamen Mittagessen findet eine Rundfahrt zu allen Einrichtungen des NürnbergStift statt, damit die neuen Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich einen Gesamteindruck über ihr neues Unternehmen zu verschaffen.

Weiterbildungen

In Jahr 2016 konnten

- zwei Pflegekräfte einen Leitungskurs „Verantwortliche Pflegefachkraft“ und

- zwei Pflegekräfte den Kurs „Praxisanleitung“ abschließen.

Zudem haben drei Pflegekräfte die Bildungsmaßnahme „Palliative Care Teil I“ und zwei Pflegekräfte den Kurs „Praxisanleitung“ begonnen.

Weitere Schulungsangebote

Wie bereits in den Jahren vorher, wurden zu allen Expertenstandards Schulungen angeboten. Durch die Stärkung der dezentralen Verantwortung wurden vermehrt Veranstaltungen in den jeweiligen Einrichtungen organisiert und durchgeführt. Dies hatte den Vorteil, dass die konkreten Rückmeldungen aus den Begehungen von MDK und Heimaufsicht stärker in den Veranstaltungen berücksichtigt werden konnten. Die zentralen Fortbildungsangebote vermittelten primär den übergreifenden Inhalt der jeweiligen Expertenstandards.

Andere Schwerpunkte wurden in den Themenfeldern

- Schulungen der gesetzlich vorgegebenen Themen z.B. Hygieneschulungen, Notfallschulungen
- Schulungsangebote für Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI
- und Führung und Leitung gesetzt.

Folgende Fortbildungen wurden im Jahr 2016 angeboten bzw. absolviert:

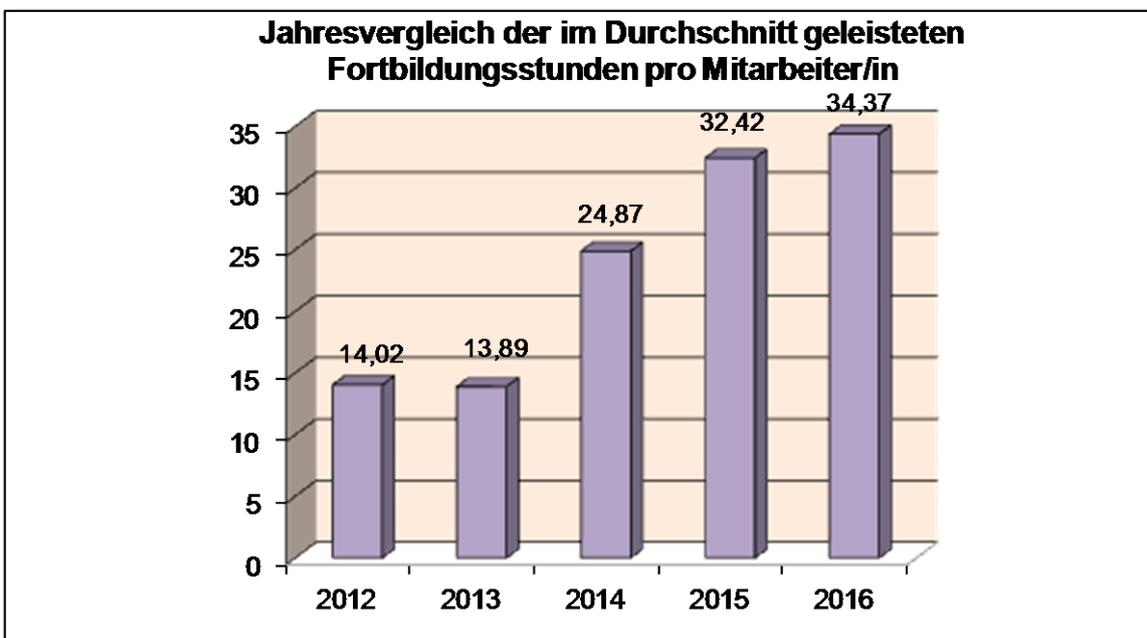
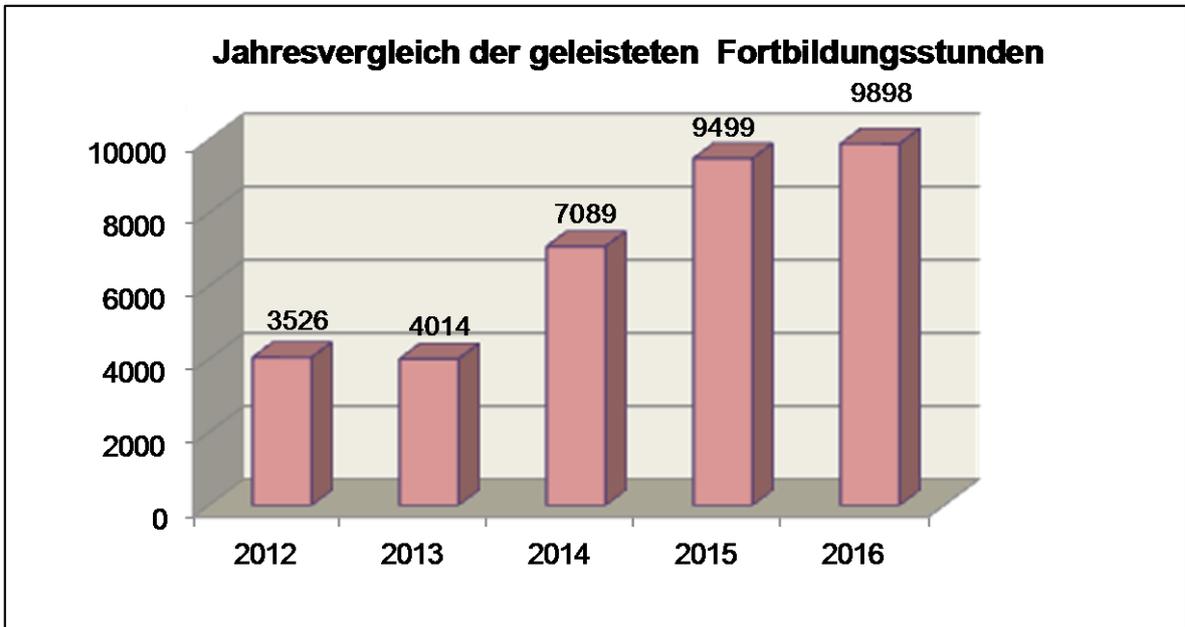
Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
01.01.2016 - 04.04.2016	Palliative Care Teil II	113	3
01.01.2016 - 17.04.2016	Praxisanleitung in der Altenpflege	61	2
11.01.2016 - 08.12.2016	Weiterbildung Gerontopsychiatrische Pflege und Betreuung Teil 2 2016	352	1
12.01.2016	Organisation und Schnittstellen im NürnbergStift	2	8
12.01.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	9
13.01.2016	AHS FEM Betreuungskräfte	1	16
13.01.2016	VDAB Pflegestärkungsgesetz II	3	2
13.01.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	11
14.01.2016	Expertenstandard: Erhaltung und Förderung der Mobilität und Harnkontinenz	7	7
18.01.2016	Suchtsensible Pflege	7	8
19.01.2016	In Notfallsituationen handeln	8	15
20.01.2016	Meine Verantwortung für Hygiene	2	7
21.01.2016	Workshop SiS	6	15
25.01.2016	Workshop SiS	6	17
25.01.2016 - 17.06.2016	Leitende/ Verantwortliche Pflegefachkraft Teil 2 2016	228	2

Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
26.01.2016	Expertenstandard „Pfleger von Menschen mit chronischen Wunden“	8	6
27.01.2016	QM Workshop	4	4
28.01.2016	Mentorentreffen mit Berufsfachschule zum Thema Ausbildung im NürnbergStift	2	5
02.02.2016	VDAB Pflegestärkungsgesetz II	3	1
02.02.2016	Workshop SiS	6	10
02.02.2016	Strukturmodell zur Entbürokratisierung und mögliche Pflegemodelle	2	2
03.02.2016 - 04.02.2016	Basiswissen psychiatrische Grunderkrankung	8	10
03.02.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	9
05.02.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	8
10.02.2016	Psychiatrische Grunderkrankungen	8	17
11.02.2016	Psychiatrische Grunderkrankungen	8	16
16.02.2016	Krisenhilfe für ältere Menschen	8	14
17.02.2016	Wie soll ich das alles schaffen? Zeitmanagement/operative Planung	4	5
17.02.2016	Was darf der Mensch noch wollen? Patientenverfügung - Vorsorgevollmacht	2	6
18.02.2016	Wie finde ich meine neue Rolle?	4	4
18.02.2016	Workshop SiS	6	14
22.02.2016 - 23.02.2016	Einführungsseminar Illschwang	16	7
24.02.2016 - 26.02.2016	Kinästhetik - Einführungsseminar	24	8
25.02.2016	Mentorentreffen mit Berufsfachschule zum Thema Ausbildung im NürnbergStift	2	6
25.02.2016	Workshop SiS	6	10
29.02.2016	Workshop mit Herrn Sippl	8	18
02.03.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	21
03.03.2016	Workshop SiS	6	13
03.03.2016	AfGib- Treffen	6	1
03.03.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	9
07.03.2016	Willkommen im NürnbergStift	7	11
09.03.2016	Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff	2	1
09.03.2016	Gruppensupervision mit Frau Erbe	2	8
09.03.2016	Ausbildung zum Brandschutzhelfer	4	9
10.03.2016	In Notfallsituationen handeln Teil I	4	6
14.03.2016	Workshop mit Herrn Sippl	8	12
15.03.2016	Apothekenfortbildung: Zeitmanagement und Kommunikationstechniken	2	9
15.03.2016	Begleitung in der letzten Lebensphase	8	21
15.03.2016	Praxisanleitertreffen Rummelsberger	2	1
17.03.2016	In Notfallsituationen handeln Teil II	4	3
22.03.2016	SP-Expert	2	6
23.03.2016	Palliativpflege	2	8
30.03.2016	Gesprächsführung bei Bewohnern mit psychischer Erkrankung	8	2
30.03.2016	Kommunikation/ Gesprächsführung bei Bewohnern mit psychiatrischer Erkrankung	8	13
31.03.2016	Expertenstandard Dekubitusprophylaxe	7	8
06.04.2016	Gruppensupervision mit Frau Erbe	2	7
07.04.2016	Umgang mit herausforderndem Verhalten	7	14

Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
07.04.2016	Workshop SiS	6	9
07.04.2016 - 08.04.2016	Führungsseminar	8	8
13.04.2016	Dekubitus Fallbesprechung	1	6
13.04.2016	Pflegevisiten/Pflegedokumentation	2	4
14.04.2016	Strukturen, Aufgaben und Abläufe der Heimverwaltung	2	5
19.04.2016	In Notfallsituationen handeln	8	15
21.04.2016	Dekubitus Fallbesprechung	1	5
25.04.2016 - 26.04.2016	Interne Qualifikationsmaßnahme für PH o. A.	5	4
27.04.2016	Kommunikation auch im Zusammenhang mit Konfliktsituationen	7	5
29.04.2016	Workshop SiS	6	8
29.04.2016	Fachtag 2016 der Fachgruppe Gesundheit und Pflege		1
03.05.2016	Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff und neues Begutachtungsassessment	3	32
03.05.2016	Gruppensupervision mit Frau Erbe	2	5
04.05.2016	Pflegesatzverhandlungen	3	1
06.05.2016	Workshop SiS/Strukturmodell	5	12
09.05.2016	Selbstverteidigung im Pflegealltag	7	9
10.05.2016	Tod in anderen Kulturen	2	15
11.05.2016	Dekubitusprophylaxe/Lagerungstechniken	2	16
12.05.2016	Medikamentenmanagement, Neben-/Wechselwirkung	2	9
12.05.2016	In Notfallsituationen handeln	8	19
13.05.2016	Workshop SiS/Strukturmodell	5	12
13.05.2016	Sturzprävention	1	8
19.05.2016	Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff und neues Begutachtungsassessment	3	22
25.05.2016	Dekubitus Expertenstandard + Lagerungstechniken	2	11
25.05.2016	Sicherheit beim Bestellvorgang Inkontinenzprodukte	2	4
30.05.2016	Hygieneschulung für Soziale Betreuung	2	12
30.05.2016	Führungsseminar	8	6
31.05.2016	Führungsseminar	8	8
01.06.2016	Gruppensupervision mit Frau Erbe	2	4
02.06.2016	Workshop SiS	6	12
02.06.2016	Achtsamkeit im Leben und Berufsumfeld	4	10
03.06.2016	Hygieneschulung für den HWD und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	4
06.06.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	14
13.06.2016	Nürnberg- Stadt der Menschenrechte	8	6
14.06.2016	Expertenstandard „Ernährung“	6	10
14.06.2016	Hospitation in der Gedächtnissprechstunde	8	1
15.06.2016	Brennpunkt und Herausforderungen der Gerontopsychiatrie	8	3
16.06.2016	QM und dessen Rahmenbedingungen	4	2
18.06.2016	1. Nürnberger Wundkompetenztag	8	2
22.06.2016	Unterweisung Sicherheitsbeauftragte/r	4	7
23.06.2016 - 24.06.2016	Maschinengepflegt	16	1
23.06.2016	Workshop SiS	6	6
23.06.2016	Achtsamkeit im Leben und Berufsumfeld	4	10
27.06.2016	Ausbildungsbetrieb NürnbergStift	2	3
29.06.2016	Expertenstandard "Sturzprophylaxe"	7	15
29.06.2016	Gruppensupervision mit Frau Erbe	2	4
30.06.2016	Mentorentreffen mit Berufsfachschule zum Thema Ausbildung im NürnbergStift	2	5
30.06.2016	AfGib- Treffen	6	1
30.06.2016 -	SiS Multiplikatorenschulung	8	9

Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
01.07.2016			
05.07.2016	Psychosoziale Bewegungsangebote	8	15
06.07.2016	Sinfonie Betreuung Customizing	8	14
07.07.2016	Führungsseminar	8	7
07.07.2016	Sinfonie Betreuung Customizing	8	13
07.07.2016 - 09.07.2016	Die Schulter in der konservativen und postoperativen Rehabilitation	30	1
08.07.2016	Führungsseminar	8	8
11.07.2016	Suchtsensible Pflege	7	7
14.07.2016	In Notfallsituationen handeln	8	8
19.07.2016	Umgang mit Wunden	3	12
20.07.2016	Pflegevisiten/Pflegedokumentation	2	11
23.07.2016 - 24.07.2016	Vestibulartraining und Schwindel	14	2
03.08.2016 - 04.08.2016	Workshop Teamarbeit	16	18
06.09.2016	Organisierung Sozialdienst und soziale Betreuung	2	4
12.09.2016	Nürnberg- Stadt der Menschenrechte	8	14
14.09.2016	Sinfonie Abrechnungsschulung	8	14
15.09.2016	NBA	8	10
15.09.2016	Sinfonie Abrechnungsschulung	8	13
15.09.2016	Wie beurteile ich gerecht	4	3
16.09.2016	NBA	8	8
21.09.2016	Gruppensupervision mit Frau Erbe	2	4
21.09.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	9
22.09.2016	Erhaltung und Förderung der Mobilität und Harnkontinenz Expertenstandard Grundlagen	7	4
26.09.2016 - 21.12.2016	Weiterbildung Praxisleitung Teil 1 Beginn 2016	96	2
26.09.2016 - 27.09.2016	Sinfonie Multiplikatorenschulung	16	10
27.09.2016	In Notfallsituationen handeln	8	16
28.09.2016	NBA	8	12
29.09.2016	NBA	8	11
29.09.2016	Workshop SiS	6	10
30.09.2016	Workshop SiS	6	8
04.10.2016	Biographische Prägung und deren Bedeutung	7	13
05.10.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	6
05.10.2016	NBA	8	13
06.10.2016	NBA	8	11
06.10.2016	SP-Expert	2	4
10.10.2016	NBA	8	6
11.10.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	10
11.10.2016	Kommunikation mit *schwierigen Angehörigen*	7	11
12.10.2016	Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei der Stadt	2	2
13.10.2016	In Notfallsituationen handeln Teil I	4	11
13.10.2016	AWO Geriatrische Reha	6	2
13.10.2016	Workshop SiS	6	7
14.10.2016	Workshop SiS	6	8
14.10.2016 - 15.10.2016	Einführung des Strukturmodells	20	5
17.10.2016	Suchtsensible Pflege	7	11
18.10.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	6

Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
20.10.2016	In Notfallsituationen handeln Teil II	4	10
24.10.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	20
24.10.2016	Reflexion Personalentwicklung	2	5
25.10.2016	NBA	8	14
26.10.2016	Mentorentreffen zum Thema Ausbildung im NürnbergStift	2	6
03.11.2016	Willkommen im NürnbergStift	7	14
04.11.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	15
08.11.2016	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2	20
08.11.2016	Schmerzmanagement AHS und AHP	2	6
09.11.2016	Schmerzmanagement AHS und AHP	2	5
09.11.2016 - 10.11.2016	Anwendertagung Sinfonie	16	3
10.11.2016	Strategieworkshop	8	16
10.11.2016	Schmerzmanagement AHS und AHP	2	6
10.11.2016	Praxisanleitertreffen Caritas	2	1
14.11.2016	Schmerzmanagement AHS und AHP	2	7
15.11.2016	In Notfallsituationen handeln	8	19
15.11.2016	Apothekenfortbildung "Kompressionsstrümpfe"	1	8
16.11.2016	Gruppensupervision mit Frau Erbe	2	3
16.11.2016	SIS Evaluierung	4	7
17.11.2016	Expertenstandard Schmerzmanagement	7	5
17.11.2016	Umgang mit Behörden	2	7
18.11.2016	Ein Ritt durch ökonomische Begriffe	3	15
21.11.2016	Schmerzmanagement AHS und AHP	2	4
23.11.2016	Expertenstandard "Sturzprophylaxe"	7	7
23.11.2016	Fachtag Rechnungslegung 2016	8	1
25.11.2016	Fortbildung QB	8	1
29.11.2016	Schmerzmanagement AHS und AHP	2	4
29.11.2016	AHS Schmerzmanagement	2	4
29.11.2016	Praxisanleitertreffen HWA	2	3
30.11.2016	Handlungssicherheit im Betreuungsrecht	7	1
30.11.2016	Informationsveranstaltung zum Nahtlosigkeitsverfahren	2	1
06.12.2016	Reflexionstreffen mit Frau Schödlbauer	8	10
07.12.2016	Einführung Expertenstandard Schmerz	2	9
08.12.2016	Mentorentreffen	2	4
13.12.2016	AHS Ressourcenorientierte Beschäftigungsangebote für Menschen mit Demenz	3	13
14.12.2016	Gruppensupervision mit Frau Erbe	2	12
15.12.2016	NBA	8	10



2016 wurden im NürnbergStift 9898 Fortbildungsstunden geleistet. Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter entspricht dies durchschnittlich 34,37 Fortbildungsstunden.

Bedingt ist der Anstieg vor allem durch die umfangreichen Schulungen zum Begutachtungsinstrument (NBA) sowie den Schulungen zur entbürokratisierten Dokumentation (SIS).

4.2 Hygienemanagement

2016 wurden die Hygienebegehungen im festgelegten Rahmen quartalsmäßig durchgeführt. Hierbei gliedern sich diese in die eigentlichen Begehungen der jeweiligen Bereiche mit interner Überprüfung der Hygienerichtlinien und zum anderen in die weitere Maßnahmenplanung.

Eine Nachbesprechung mit der jeweiligen Bereichsleitung oder der anwesenden Schichtleitung findet im Anschluss an die Begehung statt, wobei evtl. aufgefallene Mängel direkt angesprochen werden, um eine sofortige Lösung zu erzielen. Über diese Begehungen erfolgt somit parallel eine Informations- und Wissensvermittlung an die Pflegekräfte. Abschließend erfolgt eine Nachbesprechung mit den jeweiligen Pflegedienstleitungen zu den aufgefallenen Mängeln.

Ganz wesentlich war auch weiterhin die Qualifizierung der Mitarbeitenden über den Punkt Hygienemanagement. 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 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
- Umgang mit Wäsche

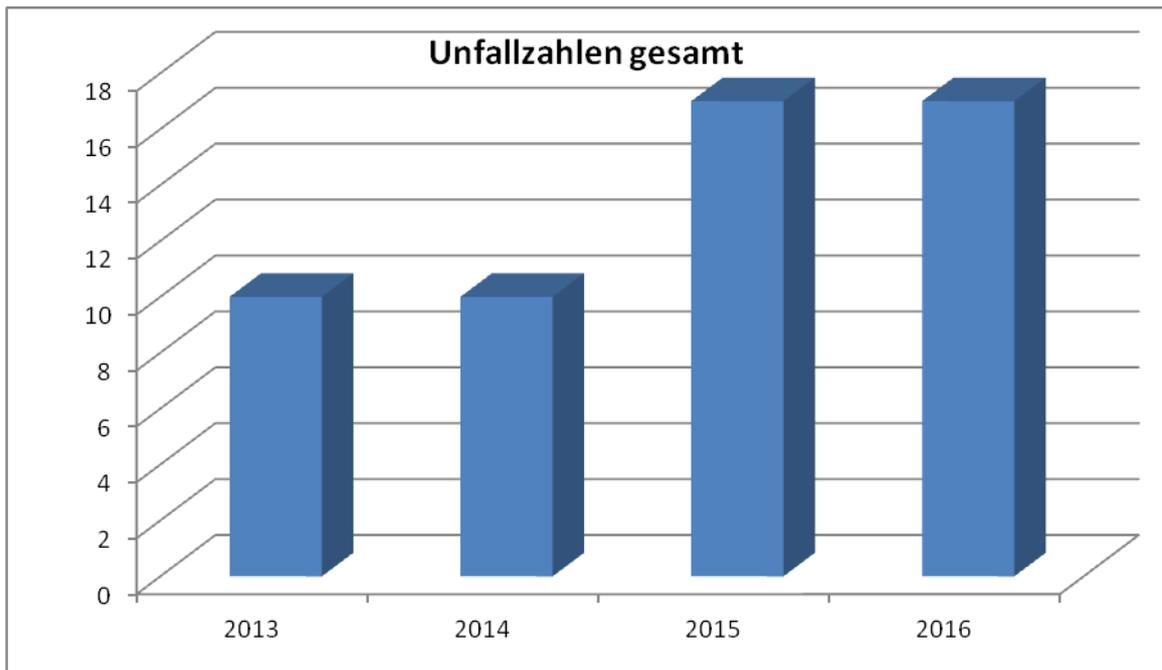
4.3 Arbeitssicherheit

Die Unterweisungen und Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit nahmen auch im abgelaufenen Jahr einen hohen Stellenwert ein.

Insgesamt wurden 16 Arbeitsunfälle angezeigt - sechs dieser Unfälle waren meldepflichtig. Die Verletzungsarten gingen von Quetschungen, einer Schnittwunde bis hin zu einem Fingerbruch. Die Gesamtausfalltage bezüglich der meldepflichtigen Unfälle ist mit 87 zu beziffern. Pro meldepflichtigen Arbeitsunfall sind somit durchschnittlich 14 Ausfalltage zu verzeichnen. Bei den

Wegeunfällen ist nur ein Unfall bearbeitet worden, der jedoch aufgrund der Schwere, mit 135 Ausfalltagen in 2016 verbucht werden musste.

Bei den Verletzungen im Umgang mit Essenswägen ist die Anzahl der Unfälle rückläufig. Hier waren nur noch zwei Unfälle zu verzeichnen.



Zum Sicherheitsbeauftragten in den Einrichtungen, konnten sieben weitere Mitarbeitende fortgebildet werden.

Die Quote der Teilnehmenden bei den jährlichen Unterweisungen ist gegenüber der Gesamtpersonalzahl unverändert gut.

4.4 Brandschutz

In der Senioren-Wohnanlage Platnersberg und im Elisabeth-Bach-Haus im Pflegezentrum Sebastianspital wurden Stufenpläne zur Modernisierung der Brandmeldetechnik erarbeitet und Verträge mit einem Fachunternehmen geschlossen.

Sämtliche Einrichtungen wurden entsprechend der neuen gesetzlichen Vorgaben mit batteriebetriebenen Rauchwarnmeldern ausgestattet. In einer Einrichtung konnte durch den Einsatz des Rauchmelders Schlimmeres verhindert werden.

2016 konnten elf Brandschutzhelfer ausgebildet werden. Erstmals konnte hierzu ein Übungsgerät eingesetzt werden, um die geforderte praktische Übung „Umgang mit Feuerlöschern“ durch-

zuführen. In den Einrichtungen wurden alle bereitgestellten Löschmittel und Hydranten fristgerecht geprüft.

5. Konzeptionelle Entwicklungen im Bereich Personalmanagement

5.1 Ausbildungskonzept

Das 2015 entwickelte Ausbildungskonzept ging 2016 in die konkrete Umsetzung.

Grundsätzlich kann inzwischen gesagt werden, dass die Umsetzung des Konzepts je nach Einrichtung und Pflegebereich erwartungsgemäß recht unterschiedlich verläuft. Eine ausführliche Evaluation erfolgt 2018.

Bei den Auszubildenden, die schon vor der Entwicklung und Umsetzung des Ausbildungskonzeptes die Ausbildung begonnen haben, war die Nutzung der neuen Methodik schwieriger umzusetzen, wohin gegen die Auszubildenden, die gleich bei Ausbildungsbeginn 2016 mit der neuen Vorgehensweise vertraut gemacht wurden, diese konsequenter umsetzten.

Mentoren – Treffen

Die alle zwei Monate stattfindenden internen Mentorentreffen hatten einerseits zum Inhalt, die Implementierung des Konzepts zu prüfen und durch den Erfahrungsaustausch, Möglichkeiten der Umsetzung zu diskutieren, sowie andererseits durch die Einladung der Schulleitungen den Transfer von der Praxisseite zur theoretischen Ausbildung zu intensivieren.

Auf diesem Weg konnte die praktische Ausbildung im NürnbergStift kontinuierlich verbessert werden.

Fachpraktischer Unterricht

Der fachpraktische Unterricht, der ca. 1 mal monatlich für alle Auszubildenden vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr angeboten wird, wurde in der Bewertung der Auszubildenden als sehr wertvoll betrachtet. Im Jahr 2016 fanden 10 Termine statt. Neue Themen waren z.B. „Sexualität im Alter“ oder „Kultursensible Pflege“.

Außerdem fand ein Prüfungsvorbereitungstag mit allen Auszubildenden, die sich im Abschlussjahr befanden, statt.

Gruppencoaching – Gestaltung des Übergangs vom Auszubildenden zur Fachkraft

Das Gruppencoaching für die neuen Fachkräfte wurde 2016 wiederum angeboten und durchgeführt. Es wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sinnvolle Maßnahme erlebt. Die frisch ausgebildeten Fachkräfte hatten schon nach ca. 3-4 Monaten mitgeteilt „ Es ist so, als würde man schon viel länger als Fachkraft arbeiten - und nicht erst einige Monate“, die „Einarbeitung ging sehr schnell“. Dies spricht für den gelungenen Übergang in die Fachkrafttätigkeit.

Zentrale Ausbildungsbegleitung:

Wie im Konzept beschrieben, ist die kontinuierliche Begleitung der Auszubildenden über die zentrale Ausbildungsleitung ein wesentliches Element.

Folgende Aufgaben wurden von der Ausbildungsleitung übernommen:

- Bewerber/innenauswahl gemeinsam mit der Personalabteilung und der Personalvertretung
- Begleitung von Auszubildenden gemeinsam mit den Führungskräften und anderen Beteiligten
- Kontaktpflege zu Berufsfachschulen und allgemeinbildenden Schulen
- Planung und z.T. Durchführung fachpraktischer Unterrichte sowie die Organisation von begleitenden Angeboten
- Erarbeitung von weiterführenden Konzepten

Konzeptweiterentwicklung:

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 aus der Tätigkeit als Pflegekraft „freigestellt“ werden und statt dessen als Anleiter bzw. Anleiterin eingesetzt 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.

Im Rahmen dieser Weiterentwicklung wurden die Aufgaben sowie die notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten differenzierter beschrieben:

Aufgaben freigestellter Mentoren hinsichtlich der am Ausbildungsprozess Beteiligten

Pflegeschüler	Pflegestation	Berufsfachschulen	Ausbildungsleitung
Gezielte Umsetzung des Ausbildungskonzepts z.B. Fachanleitung	Planung und Absprache über Anleitungstermine	Austausch mit der Klassenleitung und Praxistransfer	Organisation und Teilnahme an regelmäßigen Treffen
Überprüfung von Lerntagbuch und Reflexion mit Auszubildenden	Abstimmungen im Rahmen der Dienstplangestaltung	Organisation von Praxisbesuchen	Durchführung von Einzel- und Gruppenterminen
Umsetzung von Anleitsituationen	Multiplikatorenfunktionen für pflegerische Veränderungen	Teilnahme an praktischen Prüfungen und Evaluationsgesprächen	Informationsaustausch zu.
Überprüfung des Ausbildungsstandes (Aufträge Schule, Umsetzung von Lerninhalten, fachliche und persönliche Weiterentwicklung, Evaluation Ausbildungsplan etc.)	Transfersicherung (Teilnahme an Dienstbesprechungen)	Austausch und Transfer zwischen Ausbildungsleitung, Breich und Auszubildenden (Schnittstellen, Informationsweitergabe, Weiterentwicklungen etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsentwicklung • Transferleistungen • Umsetzung Ausbildungskonzept • Fehlzeiten • Praxisbesuche etc.
Verantwortung für Beurteilungsgespräche	Vernetzung, Kooperation	Beteiligung bei Entscheidungen zur der Probezeitbeurteilung	
Wahrnehmung von Interessen der Auszubildenden	Transfersicherung	Regelmäßiger Austausch mit den Lehrkräften der Berufsfachschule über Lerninhalte, Lernprobleme, Lernziele	Weiterentwicklung Ausbildungskonzept
Prüfungsvorbereitung		Mentorentreffen intern und extern	Prüfung und Weiterentwicklung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität der Ausbildung im NürnbergStift
Transfersicherung		Transfersicherung	
FPU Übernahme			

Voraussetzung für die Tätigkeit als freigestellter Mentor

- Freude und Interesse an Praxisanleitung
- Sehr gutes Fachwissen > Mentorenqualifikation als Voraussetzung oder höherer Abschluss (BC)
- Übernahme von Verantwortung und Organisation
- Berufserfahrung (mind. 2 Jahre)

- Soziale /persönliche Kompetenz
 - Geduld, Einfühlungsvermögen, zuhören können
 - Kooperationsfähigkeit
 - Selbstständigkeit
 - Zuverlässigkeit
 - Verantwortungsbewusstsein
 - Hohes Maß an Selbstreflexion
 - Urteilsvermögen und Motivationsfähigkeit
 - Souveräner Umgang mit Stärken und Schwächen
 - Ausgeglichenheit
 - Offen sein für Neues und für Weiterentwicklung

- Methodenkompetenz
 - Pädagogische Fähigkeiten
 - Erfahrung mit Anleitung
 - Handlungs- und Umsetzungsfähigkeit
 - Fähigkeit zur Anwendung und Weiterentwicklung fachlicher und instrumenteller Methoden
 - Kompetenz Struktur-Prozess- und Ergebniskriterien bzgl. Ausbildung

- Kommunikative Kompetenz
 - Wertschätzende Grundhaltung
 - Umgang mit Kritik
 - Durchsetzungsvermögen

Diese Beschreibung des Tätigkeitsfelds „Mentor“, die erarbeiteten Voraussetzungen für das erweiterte Tätigkeitsfeld sowie der Tätigkeitsumfang haben zur Folge, dass diese Stellen über die neue Entgeltordnung ggf. in eine höhere Eingruppierung fallen. So wird der höheren Verantwortungsübernahme, die in der konsequenten Anleitung und Begleitung der Auszubildenden in der direkten Praxis liegt, Rechnung getragen. Außerdem ergibt sich hieraus die Möglichkeiten einer horizontalen Personalentwicklung, was auch eine Aufwertung und gesteigerte Wertschätzung der Ausbildung im NürnbergStift bedeutet.

Die konkrete Umsetzung in der Praxis erfolgt 2017 und wird im nächsten Personalbericht aufgegriffen.

Ebenso steht gegebenenfalls eine Anpassung des Ausbildungskonzepts im Rahmen einer umzusetzenden Generalistischen Pflegeausbildung an. Dann geht es darum, die konkreten Inhalte des Pflegeberufgesetzes in das Ausbildungskonzept einzuarbeiten und Ausbildungspläne etc. anzupassen.

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 Möglichkeiten zu suchen, diese zu verbessern. Erfahrenen Pflegekräften soll der Verbleib im Pflegebereich erleichtert, aber auch die Attraktivität der Tätigkeit in der Pflege im NürnbergStift erhöht werden.

Das Projekt gliederte sich in folgende Schritte:

Phase 1: Projektplanung und Prozessbegleitung

Phase 2: Analyse der Personalstruktur und der Arbeitsbedingungen

Phase 3: Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitssituation sowie Absicherung der Nachhaltigkeit

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 Befragung wurden natürlich in die Pflege „transportiert“ und im Rahmen von Workshops wurden Sofort-Maßnahmen besprochen und festgelegt.

Hinsichtlich des Problems „**körperliche Belastung**“ wurden verstärkt Fortbildungen zum Aspekt „Heben und Tragen“ aber auch Kinästhetik angeboten.

Der Bestand sämtlicher Hilfsmittel wurde nochmals überprüft und eventuell nicht ausreichend vorhandene Hilfsmittel sofort angeschafft.

Zum Bereich „**Psychische Belastung**“ wurde nochmals die Möglichkeit der Supervision angesprochen und anschließend eine Supervisionsgruppe im Pflegezentrum Sebastianspital durchgeführt.

Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der mittleren Führungsebene in der Pflege wurde eine „**Entwicklungswerkstatt**“ durchgeführt. Hierzu entwickelte die ffw GmbH mit dem NürnbergStift ein Entwicklungskonzept, das neben der Vermittlung relevanter Themen die Führungskräfte bei der Umsetzung von gesundheitsrelevanten Themen unterstützte. Ziel war die Verknüpfung von Qualifizierungselementen mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung im Themenfeld gesundheitsförderliches Führen.

Die Maßnahme umfasste 4 Module mit folgenden Themen:

Modul 1

(Persönliche) Standortbestimmung und wirkungsvolles Führen in der Altenpflege

Modul 2

Gesundheitsförderliches Führen und wertschätzende Kommunikation/positives Teamklima

Modul 3

Veränderungen erfolgreich steuern

- Hilfsmittel konsequent einsetzen
- Emotionale Entlastung umsetzen
- Pausen einhalten
- Vertretungen und Dienstplanung „fair“ umsetzen
- Entlastungsmöglichkeiten für ältere Mitarbeiter/innen im Team diskutieren

Modul 4

Wirkungsvoll und gesundheitsförderlich führen (Fortsetzung)

- Umgang mit Langzeiterkrankten
- Belastungen reduzieren
- Erkennen von Warnsignalen und Überlastung (eigene/MA-Gesundheit)

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.



Pressemitteilung

28. April 2016

Junge Männer für Pflegeberufe begeistern

Nürnberg Stift und Rummelsberger luden am Boys' Day ins August-Meier-Heim ein

Nürnberg – Pflegen ist Frauensache. In vielen Köpfen hält sich dieses Vorurteil noch immer. Grund genug für Vertreter des Nürnberg Stifts und der Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe der Rummelsberger Diakonie in Nürnberg, am Boys' Day junge Männer für den Pflegeberuf zu begeistern. Neun Schüler des Hans-Sachs-Gymnasiums, der Scharrer- und der Sperberschule kamen an diesem „Zukunftstag für Jungen“ ins August-Meier-Heim, um das Berufsbild kennenzulernen. „Wir brauchen Männer in der Pflege“, stellt Andreas Eichhorn, Lehrer an der Berufsfachschule, klar. In der ein oder anderen seiner Klassen liege der Anteil der männlichen Auszubildenden bei rund 40 Prozent, in manchen aber auch deutlich darunter. Pflegekräfte werden händeringend gesucht – auf Männer zu verzichten, können sich die Einrichtungen nicht leisten. Außerdem tun sie dem Arbeitsklima ebenso gut wie den Bewohnerinnen und Bewohnern, findet Christel Krumwiede. „Je bunter unsere Mannschaft ist, desto besser“, sagt die Personalentwicklerin des Nürnberg Stifts. Sie berichtete den Schülern von den Voraussetzungen für die Ausbildung in der Pflege, aber auch über Verdienst- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Einige der Jungs zwischen 13 und 16 Jahren hatten bislang kaum Kontakt zu Menschen in Pflegeheimen. Bei einem Rundgang durch Haus Sonnenschein, wo Bewohner mit dementiellen Erkrankungen tagsüber betreut werden, erfuhren die Schüler etwas über Biographiearbeit. An verschiedenen Stationen durften sie dann auch ganz praktisch ran. Sie übten beispielsweise, wie man jemanden aus einem Pflegebett mobilisiert und sich die Hände richtig desinfiziert. Mithilfe eines „Alterungsanzugs“ machten sie Erfahrungen mit den eingeschränkten Sinnen und der nachlassenden Beweglichkeit im Alter.

Die Pflege ist eine „boomende Branche“, ist sich Personalentwicklerin Krumwiede sicher. Und vielleicht sitzt ja irgendwann der eine oder andere der Jungs in einer Klasse von Lehrer Andreas Eichhorn.

60 Schülerinnen und Schüler besuchen derzeit die Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe der Rummelsberger Diakonie in Nürnberg. www.rummelsberger-altenpflegeschule-nuernberg.de

i.A. Andrea Wismath (2161 Zeichen)

Ansprechpartner: Andrea Wismath, Tel. 09128 50-2257

wismath.andrea@rummelsberger.net

Fotos und Bildunterschriften:

Georg Borngässer, Pressesprecher, Rummelsberger Diakonie e.V., Kommunikation
Rummelsberg 2, 90592 Schwarzenbruck, 09128 50 2227, borngaesser.georg@rummelsberger.net
www.rummelsberger.net



DSC_6435: Elisabeth Franek, Gerontopsychiatrische Fachkraft im August-Meier-Heim, lässt die Jungs Sütterlinschrift entziffern. In der Tagesbetreuung für Menschen mit Demenz sind selbst Kleinigkeiten wie die Beschriftung eines Eimers auf frühere Gewohnheiten der Bewohner abgestimmt. Foto: Andrea Wismath/RD



DSC_6441: Mithilfe des Alterungsanzugs lässt Andreas Eichhorn, Lehrer an der Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe der Rummelsberger Diakonie in Nürnberg, Henric Schulze spüren, wie schwer selbst einfache Bewegungen fallen können. Foto: Andrea Wismath/R