

Personalsituation beim NürnbergStift Vorlage des Personalberichtes für das Jahr 2017

Sachverhalt

1. Ausgangslage

Die Personalsituation wird in der Altenpflege immer mehr zum zentralen Thema. Auch auf Bundesebene wird über Sofortmaßnahmen zur Vorhaltung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern intensiv diskutiert. So sollen bundesweit 13.000 Stellen für behandlungspflegerischen Aufgaben finanziert werden. Die Ausstattung mit ausreichend, aber auch gut qualifiziertem Personal ist eine grundlegende Bedingung für eine qualitativ gute pflegerische Betreuung und Versorgung. Die Problematik des Fachkräftebedarfes zwischen den Fragen der demographischen Entwicklung einerseits und dem Angebot von Nachwuchskräften andererseits, wurde wiederholt dargestellt. Es gilt, einerseits Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Auszubildenden aber andererseits auch Maßnahmen zur Personalbindung zu ergreifen. Letztmals wurde am 05.10.2017 im Werkausschuss über die Personalsituation im NürnbergStift berichtet. Nunmehr wird die aktuelle Entwicklung dargestellt sowie der Personalbericht 2017 vorgelegt.

2. Daten zur Personalstruktur

2.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das NürnbergStift verfügte zum Stichtag 31.12.2017 über 511 aktiv tätige Beschäftigte. Davon waren 418 Frauen und 92 Männer.

Der größte Teil – ca. 61 % bzw. 311 Personen - der Beschäftigten sind Pflegefach- und Pflegehilfskräfte. Diese Zahl, der aktiv in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liegt beträchtlich über der Zahl des Vorjahres von 288 Personen. 40 Personen sind als Betreuungskräfte tätig (30 Frauen und 10 Männer). Dazu kommen 15 Personen (14 davon Frauen), die als Betreuungsassistentinnen (sonstige Dienste) überwiegend im Bereich der Betreuung eingesetzt sind. Die Gruppe der Auszubildenden umfasste insgesamt 32 Personen 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 37 Auszubildende der Altenpflege. Die weiteren 112 Beschäftigten verteilen sich auf die Bereiche Verwaltung, Therapie, Küche, Hauswirtschaft und Betriebsdienst.

Tabellarisch stellt sich dies folgendermaßen dar:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
Pflegefachkräfte	30	147	177
Pflegehilfskräfte	15	119	134
AP-Schüler (klassisch)	10	22	32
WeGebAU-Schüler	1	4	5
Betreuungskraft § 87b, SGB XI b	10	30	40
Sonstige Dienste BAss	1	14	15
NüSt	25	87	112
	92	418	511

Zum 01.01.2017 wurden die Pflegestufen in Pflegegrade übergeleitet. Parallel dazu wurde der für NürnbergStift zum 01.07.2016 in den Pflegesatzvergütungen vereinbarte Personalschlüssel zum 01.01.2017 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. Zum 30.06.2017 wurde die Verteilung aller Pflegegrade bayernweit erfasst und aufgrund dieser Zahlen dann ein neuer Personalschlüssel gebildet.

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

PG 1	1 : 12
PG 2	1 : 3,78
PG 3	1 : 2,68
PG 4	1 : 2,06
PG 5	1 : 1,86

Zum 30.11.2017 wurde nochmals eine bayernweite Erhebung der vorhandenen Pflegegrade durchgeführt. Aus dieser resultieren wiederum neue Personalschlüssel – diese werden Basis für die anstehenden Pflegesatzverhandlungen sein. Ziel der Maßnahmen ist, nach der aus dem PSG II resultierenden Umstellung von den drei Pflegestufen auf die fünf Pflegegrade wieder einen bayernweiten durchschnittlichen Personalschlüssel von 1 : 2,4 zu erreichen. D.h. ab dem 01.07.2018 werden nochmals neue Personalschlüssel in den Einrichtungen umzusetzen sein.

Die Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI sind im Schlüssel von 1:20 – seit 2015 für alle Bewohnerinnen und Bewohner – eingesetzt. Dieser ist unverändert gültig.

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

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

Auch diese Schlüssel waren im Jahr 2017 unverändert gültig.

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 Altersstruktur hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur unwesentlich geändert. Bei den Pflegefachkräften liegt das Durchschnittsalter bei 45,08 Jahren, bei den Pflegehilfskräften bei 43,53 Jahren.

Bemerkenswert ist, dass die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über 60 Jahre alt sind, auf nunmehr 8% 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. Dies erfordert natürlich entsprechende Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

Bei den Auszubildenden ist das Durchschnittsalter zwar von 28 auf 27 Jahre gesunken. Der Anteil der unter 20-jährigen Auszubildenden ist von 20 auf 27,3% gestiegen. Dies zeigt, dass das Berufsfeld für jüngere Menschen an Attraktivität gewonnen hat.

2.3 Genderbezogene Aspekte

An der Tatsache, dass Pflege ein sogenannter Frauenberuf ist, hat sich grundsätzlich nichts geändert: 266 Mitarbeiterinnen stehen 45 Mitarbeitern in den Pflegeberufen gegenüber (85% zu 15%). Eine Verschiebung lässt sich allerdings bei den Auszubildenden beobachten: zwar sind insgesamt mehr Schülerinnen als Schüler in der Ausbildung, aber beim Ausbildungsbeginn 2017 waren zum ersten Mal bei der klassischen Ausbildung die männliche Auszubildende in der Überzahl: dort stehen 4 Schülerinnen 9 Schülern gegenüber.

Unter Genderaspekten ist auch ein Blick auf die Leitungstätigkeit interessant. Dabei zeigt sich, dass sich unverändert 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 7 Pflegedienstleitungen sind sechs Frauen und bei den Wohnbereichsleitungen sind 11 von 15 Frauen (73%).

2.4 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im NürnbergStift ist gegenüber 2016 leicht gestiegen. Zum 31.12.2017 waren 46 schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Der größte Teil – 23 Beschäftigte – kommen aus dem Bereich der Pflege.

2.5 Betriebszugehörigkeit

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist nach wie vor hoch. Von den Pflegefachkräften sind 58% der Mitarbeitenden schon länger als 10 Jahre im NürnbergStift, 6,2% sogar schon über 35 Jahre im NürnbergStift tätig. Dies zeigt zum einen die hohe Bindung an den Arbeitgeber, aber andererseits auch die Bindung an das Berufsfeld und widerspricht somit der Aussage über eine doch kurze Verweildauer in der Pflege.

2.6 Herkunftsland der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Herkunftsländer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach wie vor breit gestreut. Diese Vielfalt von Kulturen und Religionen in unseren Einrichtungen ist als sehr positiv einzuschätzen. So ist es nahezu immer möglich, für die Betreuung von Pflegebedürftigen notwendige Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen vorzuhalten. Insgesamt kommen die Pflegekräfte aus 41 verschiedenen Herkunftsländern. Von den 311 Beschäftigten der Pflege geben 177 Deutschland und 134 andere Länder als Herkunftsland an. Dies entspricht einem Anteil von 57 bzw. 43%.

2.7 Fachkraftquote

Die Fachkraftquote lag 2017 bei 53,03% und damit klar über dem gesetzlich geforderten Wert von 50%. Dieser über dem notwendigen Anteil liegende Wert wird vom NürnbergStift ausdrücklich angestrebt. Im Wesentlichen war dieser Wert durch die Übernahme der Schülerinnen und Schülern nach der Ausbildung möglich. Ein positiver Aspekt hinsichtlich der Entwicklung der Fachkraftquote ergibt sich auch aus der längeren Verweildauer der Pflegekräfte im Beruf aufgrund veränderter Rentengewährung (vgl. 2.2).

3. Personalbewegung

3.1 Gewinnung von Auszubildenden

Wie in den Vorjahren auch, wurden unterschiedlichste Maßnahmen ergriffen, um das Berufsbild vorzustellen und Auszubildende zu gewinnen. Unter anderem wurden wieder verschiedene Berufsorientierungsmessen von Mittel- und Realschulen besucht und das Berufs-

bild in Schulklassen vorgestellt. NürnbergStift beteiligte sich wieder in Zusammenarbeit mit der Pflegeschule der Rummelberger am boys day.

Zum Ausbildungsbeginn im September 2017 konnten 16 Auszubildende gewonnen werden. Drei dieser Auszubildenden konnten die Ausbildung im Rahmen des Programms WeGebAU (Weiterqualifizierung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) beginnen. Bemerkenswert ist, dass zum ersten Mal männliche Auszubildende gegenüber den weiblichen in der Überzahl sind. Wie schon in den letzten Jahren umfasst die Gruppe ein breites Spektrum unterschiedlicher Biographien und Lebensentwürfen, wobei 2017 die überwiegende Zahl der Auszubildenden als Herkunftsland Deutschland hatte. Die anderen kommen aus Rumänien, der Mongolei und Usbekistan. Die Altersspanne der Auszubildenden ist beträchtlich und reicht von 16 Jahren beim jüngsten bis zu 42 Jahren bei der ältesten Teilnehmerin

Die Ausbildungszahlen beim NürnbergStift zum Stichtag 31.12.2017:

	Klassisch	WeGebAU
2015 - 2018 (3. Ausbildungsjahr)	10	1
2016 - 2019 (2. Ausbildungsjahr)	9	1
2017 – 2020 (1. Ausbildungsjahr)	13	3
Insgesamt	32	5

3.2 Personaleintritte Pflege

Im 2017 konnte eine beträchtliche Anzahl von Personaleintritten realisiert werden. Dabei stieg die Zahl der Pflegekräfte – auch bedingt durch die Verbesserungen im Personalschlüssel zum 01.07.2017. Insgesamt handelt es sich bei den Einstellungen um 33 Personen: 10 Pflegefachkräfte und 23 Pflegehilfskräfte.

17 Auszubildende haben zum 01. September 2017 die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, 12 haben die Tätigkeit im NürnbergStift aufgenommen.

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.

3.3 Personalausritte

Aus der Pflege ausgeschieden und das Unternehmen verlassen haben 17 Personen – 7 Pflegefachkräfte und 10 Pflegehilfskräfte. Die Gründe für das Ausscheiden sind unterschiedlich und reichen von Renteneintritt, Auflösungsvertrag, Kündigung bis hin zur Beendigung befristeter Arbeitsverträge.

4. Personalqualifikation

4.1 Fortbildungsprogramm

Bedingt durch die Einführung der DV-gestützten Pflegedokumentation, der Übernahme der entbürokratisierten Pflegedokumentation und der Umstellung von Pflegestufen auf Pflegegrade mit dem neuen Begutachtungssystem (NBA), wurden in diesen Bereichen nochmals Schwerpunkte gesetzt - allerdings in einem geringeren Umfang als 2016. Insofern sind auch die Gesamtfortbildungsstunden 2017 im Vergleich zu 2016 niedriger.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auch 2017 in der Führungskräftebildung. Das Konzept in Zusammenarbeit mit einer externen Dozentin hat sich sehr bewährt - inzwischen wurden 39 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsfunktion im NürnbergStift geschult. Die Maßnahmen fanden wiederum in Zusammenarbeit mit der noris inklusion statt.

Ein weiterer Schwerpunkt lag im Bereich der Gesundheitsförderung. Neben den Gesundheitstagen (vgl.5.2) wurden auch Maßnahmen zu einzelnen Themen angeboten.

Im Jahr 2017 wurden 6898 Fortbildungsstunden geleistet. Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter entspricht dies im Durchschnitt 21,89 Stunden.

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 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 sowie der Umgang mit Wäsche.

4.3 Arbeitssicherheit und Brandschutz

Auch in diesem Bereich wurden umfangreiche Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Insgesamt wurden im letzten Jahr 16 Arbeitsunfälle gemeldet, wobei es sich bei 15 der Unfälle um meldepflichtige Unfälle handelte. Ein Schwerpunkt war der Umgang mit Essenswägen. Die Arbeitsunfälle schlugen mit 581 Ausfalltagen erheblich zu Buche.

2017 war die Umsetzung der geänderten Biostoffverordnung ein weiterer Schwerpunkt. Hier wurden die eingesetzten Spritzen und die dafür angedachten Entsorgungssysteme vor Ort begutachtet und gegebenenfalls angepasst.

Im Bereich des technischen Brandschutzes lag der Schwerpunkt im Pflegezentrum Sebastianspital. In der Senioren-Wohnanlage Platnersberg wurde die Patientennotrufanlage erneuert. In allen Einrichtungen wurden 2017 Feuerbesuchen in Zusammenarbeit mit der Berufsfeuerwehr Nürnberg durchgeführt.

5. Konzeptionelle Entwicklungen im Bereich Personalmanagement

5.1 Ausbildungskonzept

Das 2015 entwickelte Ausbildungskonzept ging 2016 in die konkrete Umsetzung. Seither wird es kontinuierlich weiter entsprechend der Planungen im Konzept in die Praxis eingeführt. Die Umsetzung soll 2018 evaluiert werden. 2017 wurde die Weiterentwicklung der Praxisanleitung durch die Einführung freigestellter Mentorinnen und Mentoren vorangebracht. Auf Basis der neuen Entgeltordnung konnte auch die Eingruppierung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adäquat verbessert werden. So wird der höheren Verantwortungsübernahme, die in der konsequenten Anleitung und Begleitung der Auszubildenden in der direkten Pflegepraxis liegt, Rechnung getragen. Es wurde festgelegt, dass in der größten Einrichtung Pflegezentrum Sebastianspital drei, in den anderen Einrichtungen jeweils eine Pflegekraft zu 50% für diese Aufgaben freigestellt wird.

Auch 2017 wurden Mentoren-Treffen durchgeführt, um die Umsetzung zu überprüfen und voran zu bringen, aber auch einen Erfahrungsaustausch zu bieten. Ebenso wurden wiederum fachpraktische Unterrichte für die Auszubildenden angeboten.

5.2 Gesundheitsförderung

Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören der Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Zum Bereich BGF wurden in der Vergangenheit unterschiedliche Maßnahmen und Projekte durchgeführt. Das Projekt „Gesund und kompetent älter werden in der Altenpflege“ (GekAl) wurde ausführlich dargestellt. Ziel bei der Gesundheitsförderung ist, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und arbeitsplatzbedingten (Über)Beanspruchungen entgegenzuwirken, die Gesundheitskompetenz zu fördern, aber auch Zufriedenheit und Motivation zu erhalten. 2017 fanden im NürnbergStift zum ersten Mal Gesundheitstage in Zusammenarbeit mit der AOK statt, bei denen ein breitgefächertes Angebot zum Thema Gesundheit angeboten wurde. Kooperationspartner waren auch der Bereich Arbeitssicherheit sowie die örtliche und überörtliche Personalvertretung.

In Workshops wurden Themen wie „Rückentraining“, „progressive Entspannung“ oder „Yoga“ angeboten. Bei den Vorträgen gab es Beiträge zu „gesunder Rücken“, „gesunde Ernährung“ und „Life Balance“. Weiter stellte die AOK verschiedene Geräte zur Verfügung, mit denen Einschätzungen zur Stressbelastung, dem Muskel- und Fettanteil im Körper, dem Gleichgewichtssinn oder der Entspannungsfähigkeit möglich wurden.

Die Gesundheitstage fanden im August-Meier-Heim sowie im Pflegezentrum Sebastianspital statt und können aufgrund der Teilnahme aber auch der Rückmeldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als bemerkenswerter Erfolg gewertet werden.

5.3 Entgeltordnung

Wenngleich es sich bei der Einführung und Umsetzung der neuen Entgeltordnung ab 01.01.2017 nicht um eine konzeptionelle Weiterentwicklung im eigentlichen Sinn handelt, soll an dieser Stelle darauf eingegangen werden, weil sie für den Personalbereich – insbesondere für den Bereich der Pflegekräfte - große Bedeutung hatte.

Bei der Einführung des TVöD ab 01.10.2005 fehlte (mit Ausnahme der Entgeltgruppe 1) eine Entgeltordnung, die die Eingruppierungen regelt. Seit 2005 musste daher bei Neueinstellungen oder Stellenwertänderungen auf die „alten“ Eingruppierungsregelungen des BAT bzw. des BMT i.V.m. dem TVÜ-VKA zurückgegriffen werden.

Auswirkungen der neuen Entgeltordnung (EGO) waren

- bessere Eingruppierung der Fachkräfte nach der Ausbildung
- höherer Stellenwert bei den Führungskräften in der Pflege
- höherer Stellenwert bei den Praxisanleitungen
- höherer Stellenwert bei Ergo- und Physiotherapeuten
- höherer Stellenwert bei dezentralen Qualitätsbeauftragten
- höherer Stellenwert bei den Teamleitungen der Sozialen Betreuung

Die dargestellten Veränderungen in den Vergütungen – insbesondere bei den Führungskräften in der Pflege – entsprechen den Forderungen nach einer besseren Vergütung dieser verantwortungsvollen Aufgabe. Dies bedeutete finanzielle Verbesserungen bis zu 500 € pro Monat für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hinsichtlich der Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufes war dies ein wesentlicher Mosaikstein.