



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss NürnbergStift (NüSt)	25.07.2019	öffentlich	Bericht

Betreff:
Personalbericht 2018

Bericht:

1. Ausgangslage

Die Personalsituation in der Altenpflege gewinnt immer stärkere Bedeutung. Auf der Ebene der Bundesregierung wurde 2018 ein Sofortprogramm Pflege beschlossen sowie die „Konzertierte Aktion Pflege“ gestartet. Im Rahmen dieser Aktion wurden 5 Arbeitsgruppen ins Leben gerufen („Ausbildung und Qualifizierung“, „Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“, „Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung“, „Pflegekräfte aus dem Ausland“ und „Entlohnungsbedingungen in der Pflege“). Das Maßnahmenpaket liegt mittlerweile vor – die Umsetzung wird allerdings in Anfängen erst 2019 erfolgen können. Durch das Sofortprogramm konnte die Personalausstattung in den Einrichtungen des NürnbergStift zum 01.01.2019 um 6,5 Stellen – vorwiegend für die Durchführung von behandlungspflegerischen Aufgaben - verbessert werden. Die Ausstattung mit ausreichend, aber auch gut qualifiziertem Personal ist eine grundlegende Bedingung für eine qualitativ gute pflegerische Betreuung und Versorgung. Über die Personalsituation im NürnbergStift wurde letztmals am 12.07.2018 im Werkausschuss berichtet. Nunmehr wird die aktuelle Entwicklung dargestellt sowie der Personalbericht 2018 vorgelegt.

2. Daten zur Personalstruktur

2.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das NürnbergStift verfügte zum Stichtag 31.12.2018 über 531 aktiv tätige Beschäftigte. Davon waren 435 Frauen und 96 Männer.

Der größte Teil – ca. 57 % bzw. 312 Personen - der Beschäftigten sind Pflegefach- und Pflegehilfskräfte. 38 Personen sind als Betreuungskräfte tätig (33 Frauen und 5 Männer). Dazu kommen 13 Personen (10 davon Frauen), die als Betreuungsassistentinnen (sonstige Dienste) überwiegend im Bereich der Betreuung eingesetzt sind. Die Gruppe der Auszubildenden umfasste insgesamt 34 Personen in der klassischen Ausbildung plus 8 Pflegehilfskräfte, die über die Förderung im Rahmen des WeGebAU-Programms die Ausbildung absolvieren können. Insgesamt verfügt damit das NürnbergStift über 42 Auszubildende der Altenpflege. Diese Zahl liegt um 5 Personen höher als zum Stichtag 31.12.2017. Die weiteren 126 Beschäftigten verteilen sich auf die Bereiche Verwaltung, Therapie, Küche, Hauswirtschaft und Betriebsdienst.

Tabellarisch stellt sich dies folgendermaßen dar:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
Pflegefachkräfte	27	149	176
Pflegehilfskräfte	19	117	136
AP-Schüler	15	19	34
WeGebAU	1	7	8
87 b	5	33	38
BAss	3	10	13
NüSt	26	100	126
	96	435	531

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. Mittlerweile wurden aufgrund von bayernweiten Erhebungen die Personalschlüssel zwei Mal angepasst – zuletzt zum 01.07.2018 aufgrund der Erhebung vom 30.11.2017. 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 Pflegekraft : Bewohnenden zu erreichen.

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

PG 1	01.07.2017	1 : 12	01.07.2018	1 : 12
PG 2		1 : 3,78		1 : 3,56
PG 3		1 : 2,68		1 : 2,60
PG 4		1 : 2,06		1 : 2,03
PG 5		1 : 1,86		1 : 1,85

Die Veränderungen sind zwar klein, haben aber im Pflegezentrum Sebastianspital zu einer Personalmehrung von 2,11 Stellen geführt. Für alle Einrichtungen des NürnbergStift hat es zu einer Mehrung von 7,40 Stellen geführt.

Die Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI sind im Schlüssel von 1 : 20 – seit 2015 für alle Bewohnerinnen und Bewohner – eingesetzt. Dieser ist unverändert gültig. Auch der Schlüssel für „Sonstige Dienste“ wurde 2018 nicht verändert.

2.2 Altersverteilung

Die Altersstruktur hat sich wiederum im Vergleich zum Vorjahr nur unwesentlich geändert. Bei den Pflegefachkräften liegt das Durchschnittsalter bei 45,38 Jahren, bei den Pflegehilfskräften bei 43,08 Jahren.

Nochmals gestiegen ist der Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über 60 Jahre alt sind, auf nunmehr 9,7%. 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 nur noch in geringem Umfang, so dass die Pflegekräfte länger im Beruf verbleiben. Dies erfordert natürlich entsprechende Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

Bei den Auszubildenden ist das Durchschnittsalter von 27 Jahren auf 30 Jahre gestiegen. Der Anteil der unter 20-jährigen Auszubildenden ist von 2018 von 27,3% auf nur noch 7,1% gefallen. Es bleibt abzuwarten, ob diese niedrige Zahl weiterhin Bestand hat oder ob doch wieder mehr junge Menschen dieser Altersgruppe in die Altenpflege kommen.

2.3 Genderbezogene Aspekte

Auch an der Tatsache, dass Pflege ein sogenannter Frauenberuf ist, hat sich 2018 nichts geändert: 266 Mitarbeiterinnen stehen 46 Mitarbeitern in den Pflegeberufen gegenüber (85% zu 15%). Bei den Auszubildenden beträgt die Verteilung 65% zu 35%. Die Situation zum letzten Ausbildungsbeginn im September 2017, dass mehr männliche als weibliche Auszubildende eingestellt werden konnten, hat sich 2018 nicht mehr wiederholt.

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 16 Wohnbereichsleitungen sind 12 Frauen (75%).

2.4 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im NürnbergStift ist gegenüber 2017 leicht gestiegen. Zum 31.12.2018 waren 48 schwerbehinderte oder diesen gleichgestellten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Der größte Teil – 22 Beschäftigte – kommen aus dem Bereich der Pflege. 2018 wurde viel Energie darauf verwendet, für diese Mitarbeitenden einen Zuschuss des Inklusionsamtes zur Beschäftigungssicherung (früher Minderleistungsausgleich) zu erhalten (vergl. 5.4).

2.5 Betriebszugehörigkeit

Auch 2018 hat sich wenig an der hohen Dauer der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden geändert. Allerdings hat sich bei den Pflegefachkräften der Anteil von Mitarbeitenden, die bis zu vier Jahre beim NürnbergStift beschäftigt sind, auf nunmehr 39,77 % erhöht (2017 waren es im Vergleich 24,9%). Bei den Pflegehilfskräften hat sich dieser Anteil von 48,5% auf 55,15% erhöht. Die Zahlen zeigen die großen Bestrebungen des NürnbergStift, neue Mitarbeitende zu gewinnen, aber auch, dass dieses gelungen ist.

2.6 Herkunftsland der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von den 312 Beschäftigten der Pflege geben 176 Deutschland und 136 andere Länder als Herkunftsland an. Dies entspricht einem Anteil von 57 bzw. 43%. Die Pflegekräfte kommen aus 38 verschiedenen Herkunftsländern. Diese Vielfalt von Kulturen und Religionen in unseren Einrichtungen ist als sehr positiv einzuschätzen. So ist es nahezu immer möglich, die für die Betreuung von Pflegebedürftigen notwendigen Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen vorzuhalten.

2.7 Fachkraftquote

Die Fachkraftquote lag 2018 bei 55,61% und konnte somit im Vergleich zu 2017 (53,03%) deutlich gesteigert werden. Möglich war diese Verbesserung im Wesentlichen durch die Übernahme der Schülerinnen und Schülern nach der Ausbildung. Ein positiver Aspekt hinsichtlich der Entwicklung der Fachkraftquote ergibt sich auch aus der längeren Verweildauer der Pflegekräfte im Beruf aufgrund veränderter Rentengewährung.

3. Personalbewegung

3.1 Gewinnung von Auszubildenden

Auch 2018 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 Berufsbild in Schulklassen vorgestellt. NürnbergStift beteiligte sich auch 2018 wieder am Boys' Day.

Zum Ausbildungsbeginn im September 2018 konnten 14 Auszubildende gewonnen werden. 6 weitere Auszubildende wechselten darüber hinaus von anderen Trägern in unterschiedliche Ausbildungsjahre ins NürnbergStift. Drei dieser Auszubildenden konnten die Ausbildung im Rahmen des Programms WeGebAU (Weiterqualifizierung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) beginnen. 2018 haben Auszubildende aus Bosniern, Bulgarien, dem Iran, der Mongolei, Nigeria, dem Nordsudan und Usbekistan im NürnbergStift begonnen. Die Altersspanne der Auszubildenden ist beträchtlich und reicht von 17 Jahren bei der jüngsten bis zu 41 Jahren bei der ältesten Teilnehmerin

3.2 Personaleintritte Pflege

In 2018 konnte eine beträchtliche Anzahl von Personaleintritten realisiert werden. Dabei stieg die Zahl der Pflegekräfte – auch bedingt durch die Verbesserungen im Personalschlüssel ab dem 01.07.2018. Insgesamt handelt es sich bei den Einstellungen um 43 Personen: 6 Pflegefachkräfte und 37 Pflegehilfskräfte. Ergänzt wird dies durch die Übernahmen nach Ausbildung und Rückkehr aus Beurlaubung/Erziehungszeit.

Zum 01. September bzw. 01.12. 2018 (Nachprüfung) haben 10 Auszubildende das Examen erfolgreich abgeschlossen, 9 davon haben die Tätigkeit im NürnbergStift aufgenommen.

Betreuungsfachkräfte konnten 7 gewonnen werden.

3.3 Personalausritte

Aus der Pflege ausgeschieden und das Unternehmen verlassen haben 37 Personen – 20 Pflegefachkräfte und 17 Pflegehilfskräfte. Die Gründe für das Ausscheiden sind unterschiedlich und reichen von Renteneintritt (hier alleine 6 Pflegefachkräfte), Auflösungsvertrag, Kündigung bis hin zur Beendigung befristeter Arbeitsverträge.

4. Personalqualifikation

4.1 Fortbildungsprogramm

Auch 2018 wurde durch die Einführung der DV-gestützten Pflegedokumentation, der Übernahme der entbürokratisierten Pflegedokumentation und der Umstellung von Pflegestufen auf Pflegegrade mit dem neuen Begutachtungssystem (NBA) in diesem Bereich ein Schwerpunkt gesetzt. Insgesamt konnte ein breites Spektrum an Themen angeboten werden.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auch 2018 in der Führungskräftebildung. Das Konzept in Zusammenarbeit mit einer externen Dozentin hat sich sehr bewährt - inzwischen wurden 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsfunktion im NürnbergStift geschult. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Maßnahme setzten sich wieder aus Mitarbeitenden von NürnbergStift und noris inklusion zusammen.

Im Jahr 2018 wurden 6712 Fortbildungsstunden geleistet. Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter entspricht dies im Durchschnitt 21,51 Stunden.

4.2 Hygienemanagement

Bei den Schulungen im Bereich Hygiene handelt es sich um gesetzlich vorgeschriebene Pflichtfortbildungen. 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. 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

Auch in diesem Bereich wurden 2018 wieder umfangreiche Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Die Anzahl der Arbeitsunfälle ist um fast die Hälfte zurückgegangen – insgesamt wurden nur 8 Arbeitsunfälle gemeldet. Entsprechung ging auch die Zahl der Ausfalltage von 581 in 2017 auf 294 in 2018 zurück. Auch der Schwerpunkt der Unfälle hat sich geändert: 84% der Ausfalltage sind auf körperliche Überlastung – dazu gehört auch z.B. die Mobilisation von Heimbewohnern – zurückzuführen. 20 Arbeitstage (7%) sind auf den direkten Umgang mit Menschen zurückzuführen – eine Mitarbeiterin wurde von einem Heimbewohner in die Rippen getreten, ein Mitarbeiter mit der Faust von einem Heimbewohner geschlagen. Es handelt sich somit um eine Ausübung körperlicher Gewalt gegenüber Mitarbeitenden.

5. 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 in die Praxis umgesetzt. 2018 wurde die Weiterentwicklung der Praxisanleitung durch die Einführung freigestellter Mentorinnen und Mentoren vorgebracht. Für die Tätigkeit wurden 7 in der Praxisanleitung sehr erfahrene

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen, die jeweils im Umfang von 20 WAS in der neuen Funktion tätig sind. 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. Inhaltlich deckt sich dies mit Ansätzen, wie sie im Pflegeberufereformgesetz zur Generalistischen Ausbildung enthalten sind. Insofern konnte hier schon ein großer Entwicklungsschritt in Richtung neuer Ausbildungsorientierung gemacht werden.

Die Rückmeldungen der Auszubildenden sind absolut positiv. Für sie ist es ein großer Gewinn, dass der Praxisanleiter kontinuierlich in der Begleitung zur Verfügung steht und der Stellenwert der Ausbildung gestärkt wurde. Die hohe Zufriedenheit der Auszubildenden hat auch dazu geführt, dass einige Schüler von anderen Trägern zum NürnbergStift gewechselt sind.

5.2 Gesundheitsförderung

Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören der Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Ziel der Gesundheitsförderung ist, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern, arbeitsplatzbedingten (Über-)Beanspruchungen entgegenzuwirken, die Gesundheitskompetenz zu fördern, aber auch Zufriedenheit und Motivation zu erhalten.

Neu als Angebot im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde die i-gb-Card eingeführt. Dahinter verbirgt sich ein Kooperationsvertrag mit der „Initiative - Gesunder Betrieb gGmbH“. Das Programm beinhaltet das Angebot des i-gb-Gesundheitsnetzes, welches derzeit aus über 650 verschiedenen Gesundheits- und Präventionsdienstleistungen besteht. Als Zugangsmöglichkeit erhält jede/r Mitarbeitende einen personalisierten Mitgliedsausweis, die sogenannte i-gb-Card. Jede/r Mitarbeitende kann sich aus dem vielfältigen Angebot individuell nach eigenen Bedürfnissen und Möglichkeiten maximal 5 Aktivitäten im Monat aussuchen. Er kann selbst entscheiden, wann und wo er das Angebot von Fitnessstudios, Thermen und Saunen, Schwimmbädern, Stressbewältigung oder Ernährungsberatung wahrnimmt. Dies ist gerade für Menschen, die in der Wechselschicht arbeiten, ein großer Vorteil. Die i-gb-card wurde vorab befristet vereinbart. Das Angebot muss auf Akzeptanz und Nutzung geprüft werden, um dann über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

2018 fanden im NürnbergStift wieder zwei 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, die das städtische Sportprogramm vorstellte. 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 Erfolg gewertet werden.

Seit 2018 wird auch für die Mitarbeitenden kostenlos ein Stück Obst pro Woche angeboten: am Mittwoch gibt es den Obstkorb – dieses Angebot wird sehr positiv angenommen.

5.3 Personalgewinnung in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter

Ziel des NürnbergStift ist, den Bedarf an Pflegefachkräften sowie Betreuungskräften langfristig zu decken und durch eine hohe Fachkraftquote die Qualität zu sichern. Hierfür ist es wichtig NürnbergStift als attraktiven Arbeitgeber weiter auf dem Markt zu etablieren. Aufgrund des Fachkräftemangels ist es notwendig, den Bereich der Pflege- und Betreuungsberufe als

interessanten, vielseitigen Beruf vorzustellen und auch die Entwicklungschancen aufzuzeigen um ein positives Bild der Pflegeberufe darstellen zu können. Das oft negativ konnotierte, teils auf Klischees basierende Bild der Pflegeberufe führt häufig dazu, dass eigentlich interessierte Menschen Abstand zur Berufswahl in einem derartigen Bereich nehmen. Auch die scheinbar unüberwindbare Hürde der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberufen spielt hierbei eine wichtige Rolle. Für NürnbergStift bedeutet dies, dass eine klare Positionierung als vielfältiger, offener und familienfreundlicher Arbeitgeber auf dem Altenpflegemarkt notwendig ist, um Anreize für Auszubildende und Berufseinsteiger zu bieten.

Um die Personalgewinnung weiter auszubauen, werden daher seit 2017 verstärkt regelmäßig gemeinsame Aktionen und Kooperationen zusammen mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter durchgeführt.

Um die notwendigen Informationen sowie kleine Einblicke in Form von Praktika und Vorträgen bieten zu können, wurden verschiedene Infotage – sowohl in der Agentur für Arbeit zur Vorabinformation, als auch im August-Meier-Heim zur Praxisvorstellung - durchgeführt.

Hierbei sollte der Bereich der Pflege- und Betreuungsberufe bekannter gemacht und etwaige „Berührungspunkte“ abgebaut werden. Bei dem Aktionstag im August-Meier-Heim konnten interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Berufsintegrationsmaßnahmen die verschiedenen Arbeitsbereiche in einer Senioreneinrichtung kennen lernen.

Darüber hinaus beteiligte sich NürnbergStift in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter an einem in der Agentur stattfindenden Aktionstag „Jobs für Eltern-Kinder lernen“ im September 2018.

5.4 Beschäftigungssicherungszuschuss nach § 27 SchwbAV

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kann dem Arbeitgeber im Einzelfall ein personeller und/oder finanzieller Aufwand entstehen, der das im Betrieb übliche Maß deutlich übersteigt. Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung sieht vor, dass das Integrationsamt dem Arbeitgeber im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben finanzielle Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur (teilweisen) Abdeckung dieses besonderen Aufwands gewähren kann. Über einen Beschäftigungssicherungszuschuss, d.h. einer anteiligen Übernahme von Lohnkosten von solchen schwerbehinderten Menschen, kann die Beschäftigung für den Arbeitgeber weiter ermöglicht werden.

2018 konnte gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung des NürnbergStift für 19 Mitarbeitende ein Zuschuss erreicht werden. Erfreulicherweise wird die Beschäftigungssicherung zusätzlich von der Stadt Nürnberg unterstützt – d.h. der Zuschuss des Integrationsamtes wird durch die Stadt Nürnberg um 50% aufgestockt. Es ergab sich ein Gesamtförderungsbetrag von ca. 145.000 €. Der Zuschuss wurde direkt für eine Personalmehrung in Form von zusätzlichen 3,8 Stellen für Pflegehilfskräfte und 0,8 Stellen für Hauswirtschaftskräfte verwendet. Diese zusätzlichen Ressourcen werden zielgerecht zur Entlastung der schwerbehinderten Mitarbeitenden eingesetzt.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die Entwicklungen hinsichtlich der Personalsituation – vor allem in der Pflege – im NürnbergStift ist positiv zu beurteilen: Stellen konnten ausreichend besetzt werden, die Fachkraftquote konnte wieder gesteigert, die Qualität der Ausbildung weiter verbessert und die Gesundheitsförderung ausgebaut werden. Dies kann und darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt Pflege verschärft hat und weiter verschärfen wird und NürnbergStift große Anstrengungen unternehmen muss.

Insofern bleibt die Gewinnung von Personal eine massive Herausforderung. Die gilt auch für die Personalbindung und Personalentwicklung. Ein wesentlicher Schwerpunkt wird zudem die Umsetzung der Generalistischen Ausbildung in der Pflege werden.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

- Kosten noch nicht bekannt

- Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

- dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja

- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)

- Ja

- Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

- Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

- Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

s. Sachverhalt 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 und 2.6

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

