Sitzungsunterlagen

Sitzung des Werkausschusses NürnbergStift (NüSt)
- direkt im Anschluss an den Sozialausschuss -

02.12.2021

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente 3
Tagesordnung -öffentlich- 3
Vorlagendokumente 4
TOP Ö 1 Aktuelle Situation - Mündlicher Bericht 4
Bericht Ref.V/023/2021 4
* TOP Ö 1.1 Personalsituation im NürnbergStift 7
Bericht Ref.V/031/2021 7
1_1 Sachverhalt Personalsituation NürnbergStift Ref.V/031/2021 10

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung des Werkausschusses NürnbergStift (NüSt)
- direkt im Anschluss an den Sozialausschuss -

Sitzungszeit

Donnerstag, 02.12.2021, 11:00 Uhr

Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. Aktuelle Situation - Mündlicher Bericht — Bericht Ref.V/023/2021

Ries, Elisabeth

2. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 28.10.2021, öffentlicher Teil

Berichtsvorlage
Ref.V/023/2021

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss NürnbergStift (NüSt)	02.12.2021	öffentlich	Bericht

Betreff:
Aktuelle Situation - Mündlicher Bericht

Bericht:

Über die aktuelle Situation wird mündlich berichtet.

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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Berichtsvorlage
Ref.V/031/2021

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Werkausschuss NürnbergStift (NüSt)	02.12.2021	öffentlich	Bericht

Betreff:
Personalsituation im NürnbergStift

Anlagen:
1_1 Sachverhalt Personalsituation NürnbergStift

Bericht:

Über die angespannte Personalsituation im NürnbergStift wird berichtet und es werden Konsequenzen und Maßnahmen daraus abgeleitet.

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:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

TOP: 1.1
zur Sitzung des Werkausschusses (NüSt)
vom 02.12.2021

Personalsituation NürnbergStift

S a c h v e r h a l t

1. Ausgangslage

In der Sitzung des Ausschusses am 28.10.2021 wurde angekündigt, den Mitgliedern des Werkausschusses einen Bericht über die extrem angespannte Personalsituation im NürnbergStift zu geben, die insbesondere auch vor dem Hintergrund der steigenden Infektionszahlen und krankheitsbedingter Abwesenheitszeiten die Herausforderungen an die Sicherstellung der Versorgung drastisch steigen lässt.

a. Personalstruktur

Gegenwärtig strukturiert sich das Personal wie folgt:

	31.10.2020	31.10.2021
Pflegefachkräfte	197 (ohne Zeitarbeit)	173 (ohne Zeitarbeit)
Ph mit Ausbildung	60	58
Ph ohne Ausbildung	96	95
Betreuungsfach-kräfte	43	43
Betreuungsassisten-ten	20	20

b. Zeitarbeit

Um den gesetzlichen Anforderungen Rechnung zu tragen (insbesondere Einhaltung der Fachkraftquote) muss zum gegenwärtigen Zeitpunkt in erheblichen Umfang auf Zeitarbeitskräfte zurückgegriffen werden. Gegenwärtig sind im NürnbergStift 15 Zeitarbeitskräfte im Einsatz (davon 12 Fachkräfte). Das in diesem Jahr bereits eingesetzte Finanzvolumen, welches aufgrund der Leistungen des Rettungsschirms nur zum Teil refinanziert wird, beträgt zum Stand 05.11.2021 ca. 1,1 Mio.€. Ferner werden die Pflegekräfte aus festen tariflichen Einstellungen abgeworben, in dem besondere Arbeitsbedingungen (z.B. keine Schichtarbeit) und Geldprämien von bis zu 1.000.-€ bezahlt werden. Das NürnbergStift hat drei Fachkräfte an Leihfirmen durch diese Abwerbeaktionen verloren. Alle drei waren junge von NüSt ausgebildete und eingearbeitete Fachkräfte.

c. Weitere Belastungsfaktoren

Auch durch bessere Bezahlungsbedingungen an Krankenhäusern verliert das NürnbergStift Personal. So kann z.B. das Klinikum Nürnberg und insbesondere auch Intensivpflegedienste aufgrund von besseren tariflichen Einstufungsmöglichkeiten bessere Vergütungen anbieten. Das NürnbergStift hat dadurch in den Jahren 2020/2021 insgesamt acht Pflegekräfte verloren (vier Fachkräfte und vier Pflegehelferinnen und -helfer mit einer einjährigen Ausbildung).

Prüfsituationen stellen ebenfalls eine besondere Belastung für Pflegekräfte dar. Zur Unzufriedenheit führt hierbei, dass die Prüfsystematik der Aufsichtsorgane, insbesondere der Heimaufsicht, seitens der Mitarbeitenden und Leitungskräfte vielfach als intransparent wahrgenommen wird. Welche Kriterien bei der Bewertung angelegt werden, ist in der Prüfsituation, aber auch im Nachgang für die Beteiligten nicht immer erkennbar, und sie erleben nicht systematisch, dass sie die fachliche Einschätzung der Prüfenden erfahren und gegebenenfalls ihre unterschiedliche fachliche Einschätzung zu Gehör bringen können. Ferner erleben die Einrichtungen die doppelten und je unterschiedlich aufgebauten Prüfungen durch den Medizinischen Dienst und die FQA (Heimaufsicht) als zusätzlich belastend, insbesondere in der gegenwärtigen pandemischen Situation.

2. Konsequenzen des Personalmangels

a. Psychische Belastungen steigen

Die Arbeitssituation spannt sich immer mehr an und der psychische Druck nimmt zu. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich ausgelaugt. Dies gilt auch für die Kolleginnen und Kollegen in den Betreuungs- und Verwaltungsbereichen, den Reinigungs- und Betriebsdiensten und sonstigen Versorgungsdiensten. Die ausgedünnte Personaldecke belastet zusätzlich. Arbeitsverdichtung entsteht zunehmend durch die wachsende Anzahl von Anfragen an adäquaten Pflegeplätzen und der wahrnehmbaren Überbelastung der pflegenden Angehörigen. Fachliche Beratung und Begleitung der Betroffenen fordern zudem mehr Zuwendung. Auch die notwendige Kompensation durch den Aufbau von Überstunden lässt wenig Raum zur Erholung.

b. Fehlende Aufnahmemöglichkeiten

Obwohl die Bedarfe an Pflegeplätzen in Nürnberg vorhanden sind und die Nachfrage steigt, ist nur eine anteilige Belegung möglich. Freie Betten im Elisabeth-Bach-Haus können nur durch den Einsatz von Leiharbeitskräften belegt werden, weil sonst die geforderte Fachkraftquote nicht eingehalten werden kann. Dies ist sowohl unter finanziellen Gesichtspunkten, aber vor allem auch aus pflegerischen Überlegungen heraus in keiner Weise zielführend.

c. Negative Wirkungen auf Bewohnerinnen und Bewohner und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitern stellt ein erhebliches Risiko dar, sowohl für die qualitative Versorgung uns anvertrauter Menschen als auch für die Motivation und

Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des NüSt. Die Leihfirmen verlangen bis zu 60.-€/Stunde für die Pflegekräfte, was zu einer erheblichen Steigerung der Personalkosten und einer ungleichen Bezahlung zwischen NüSt-Beschäftigten und Leiharbeitskräften führt. Zudem sind viele Leiharbeitskräfte nicht motiviert, Verantwortung für unsere Bewohnerinnen und Bewohner zu übernehmen und eine Beziehung aufzubauen. Dies lässt sich mit dem Pflegeverständnis des NüSt nicht vereinbaren.

3. Maßnahmen

a. Innerhalb des Entscheidungsspielraums von NüSt

i. Stabilisierung des Personalkörpers

Um die aktuelle Lage in den Griff zu bekommen, ist es erforderlich, einem weiteren Abgang von Personal entgegen zu wirken. Dabei stehen Abfragen von aktuellen Wünschen und Erwartungen der Belegschaft, die gemeinsame Analyse der krankheitsbedingten Abwesenheiten sowie ein frühzeitiges Erkennen von Umständen, die zum Arbeitgeberwechsel führen könnten, im Vordergrund. Gleichzeitig versucht das NüSt durch gezielte Erweiterung der Handlungsspielräume von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Modellprojekt „Teamorientierte Dienstplangestaltung“), selbstgesteuerte Lernprozesse (e-learning) und Nachwuchsförderung von Führungskräften (Intensive Begleitung von Potentialträgern) Entwicklungschancen zu eröffnen und die Motivation zu erhalten. Eine intensive Aufarbeitung erlebter belastender Situationen ist durch Teamsupervisionen (Beginn Dezember 2021) geplant. Um größere Planungssicherheit bei Dienstzeiten zu ermöglichen, wird zurzeit die Einrichtung eines Springerpools geprüft. Eine enge Abstimmung mit der Personalvertretung ist hierzu notwendig.

ii. Werbeaktivitäten

Es sind vielfältige Aktivitäten eingeleitet. Das NürnbergStift ist über die Stadt Nürnberg auf der Platform „Azubiyo“ vertreten. Ebenso wurde schon mehrfach auf Facebook geworben – auch via kostenpflichtiger Anzeigen. Mit professioneller Unterstützung wurde zuletzt im November 2020 durch die Agentur der Stadt Nürnberg (Königsteiner) eine Facebook Kampagne für die Ausbildung geschaltet. Leider kamen bei diesen Aktionen insgesamt stets nur wenige Anfragen.

Auch die Werbung über weitere Social Media Kanäle gestaltet sich sehr schwierig. Sie erfordert einen zeitintensiven Einsatz für die Erstellung von immer neuem, auffälligem „Content“ und die kontinuierliche Betreuung von „Fans“ und „Followern“. Mehrere Social Media Kanäle und die Erstellung von professionellem Bild- und Videomaterial lassen Aufwand und Kosten schnell steigen. Werbeagenturen versprechen durch Social Media Kampagnen mittels ausgeklügelter Algorithmen gezielte Werbung auf mobilen Endgeräten zu platzieren (abgeleitet aus Ortungsdaten von Pflegeeinrichtungen), die dadurch einen Impuls zur Bewerbung auszulösen. Für diese Leistungen müssen umfangreiche Budgets geplant werden (ab 10.000 -15.000 € pro Medienbaustein/Kanal).

Aktuell wurde über das Portal „Wohnen im Alter“ Werbung für die Einrichtungen platziert und zusätzlich die Option „Initiativbewerbung“ freigeschaltet. Derzeit werden mit dem Personalamt die Konditionen für StepStone geklärt. Stellenportale preisen ihre Dienste häufig an, indem sie einen gewissen Umfang an Bewerbungen zusagen. Viele, der über Portale eingehenden Anfragen - z.B. auch nach Heimplätzen, sind

jedoch keine echten Anfragen oder Bewerbungen. Sie entstehen dadurch, dass das Portal der Nutzerin oder dem Nutzer die Möglichkeit bietet, durch einen einzigen extra Klick, die „echte“ Anfrage zusätzlich und automatisch an weitere 5-10 Einrichtungen im Umkreis der eigentlich angewählten Firma zu versenden. Blindbewerbungen, die auf diese Art eingehen, werden vom Portalanbieter als „Erfolg“ gezählt, sie entsprechen in der Regel jedoch meist nicht ansatzweise den Anforderungen zu besetzender Stellen

Zu Zwecken einer regelmäßigen Sichtbarkeit und als Möglichkeit zur Imagewerbung hat NüSt gemeinsam mit SÖR, Nürnberg Bad, Bürgerschaftliches Engagement einen Vertrag mit der Stadtreklame für ein jährlich zugesagtes Paket an Werbeflächen im Stadtgebiet abgeschlossen.

Alle Pflegeeinrichtungen stehen in harter Konkurrenz zueinander – die neue Konkurrenz zwischen Akut- und Langzeitpflege könnte jedoch zusätzlich belastend werden. Die generalistische Ausbildung soll zwar irgendwann zu einem gemeinsamen pflegerischen Berufsverständnis führen – so lange jedoch Krankenhäuser besser bezahlen können, besteht die Gefahr, dass die besten Fachkräfte mit finanziellen Anreizen aus der Langzeitpflege abgeworben werden und in Akutkliniken abwandern.

Eine Chance könnte jedoch darin bestehen, für das NürnbergStift mehrere Personen aus der Pflege als Markenbotschafter aufzubauen, sie für Veranstaltungen regelmäßig mit eigenen pflegefachlichen Beiträgen anzumelden und sie zu coachen und unterstützen, damit sie sich mit einer solchen Aufgabe wohlfühlen und wachsen können. Ein eigener Blog, eine eigene Stimme für NüSt und die Pflege. Dies wären im Prinzip Influencerinnen oder Influencer für NüSt – aber nicht für die schnelle, schrille, schnelllebig-lustige TikTok Botschaft (obwohl es diese auch mal sein könnte), sondern mit einem vertrauenswürdigen, authentischen Selbstbewusstsein, anziehender Ehrlichkeit und kommunikativer Kraft – in eigenen, von uns entwickelten Formaten. Dies erfordert ein Kommunikations- und Redaktionsteam für die Weiterentwicklung des NüSt.

iii. Anwerbungen aus dem Ausland

Das NürnbergStift versucht die passenden Kooperationspartner für die Gewinnung von ausländischen Pflegekräften zu finden und führt bereits erste Vorgespräche mit der Vermittlungsagentur WüLaRu zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Iran. Für das NüSt hat eine humane Vorgehenswiese mit den Ländern sowie den Menschen, die zu uns kommen, eine enorme Bedeutung. Ferner sind die Prozesse der Vorbereitung auf die Ausreise aus dem Heimatland, die Anerkennung des ausländischen Berufes in Deutschland sehr langwierig und bürokratisch, was eine gute Begleitung diese Pflegekräfte erfordert. Die bisherigen Erfahrungen mit den Pflegekräften aus Balkanländern hatten leider gezeigt, dass überwiegend eine Abwanderung in die Kliniken stattfindet. Eine größere Entspannung der Personalsituation in der Altenpflege wird mit dieser Maßnahme nicht erwartet.

b. Außerhalb des Entscheidungsspielraumes von NüSt

Das NüSt hat im Vergleich zu den Wohlfahrtsverbänden gegenwärtig keine Regelung zur höheren Bezahlung von besser qualifizierten Pflegefachkräften wie Geronto- und Palliativfachkräften oder Fachkräften, die Führungsverantwortung übernehmen (Stellvertretungen). Im Gegensatz dazu können Kliniken, die ebenfalls nach TVÖD bezahlen,

Pflegekräften je nach Spezialisierung Zulagen gewähren. Diese Diskrepanz ist dem Umstand geschuldet, dass sich die neue Entgeltordnung ausschließlich am Krankenhausbetrieb ausgerichtet hat. Das NüSt ist damit im Wettbewerb zu Kliniken nicht konkurrenzfähig. Auch Bemühungen seitens NüSt, Arbeitsmarktzulagen zu gewähren, um eine Differenzierung in der Bezahlung von Pflegefachkräften und stellvertretenden Wohnbereichsleitungen zu ermöglichen, konnten bisher nicht realisiert werden. Nach wie vor werden beide Gruppen in der Tarifgruppe P7 geführt. Damit entfällt jeglicher Anreiz zur weiteren Personalentwicklung und schränkt die Aufstiegsmöglichkeiten unnötig ein. Die Bindung an das NüSt nimmt auch ab, weil für die jüngeren Generationen der Beschäftigten nicht die Arbeitsplatzgarantie im Vordergrund steht, sondern die Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bei einem modernen Arbeitgeber. Führung wird dadurch erheblich erschwert.

4. Weiteres Vorgehen

Die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage für bestimmte Berufsgruppen des NüSt (insbesondere stellvertretende Wohnbereichsleitungen) soll als kurzfristiges Signal in den nächsten Wochen ermöglicht werden, dafür finden Gespräche mit der Querschnittsverwaltung statt. Gleichzeitig sollen die notwendigen Voraussetzungen zur besseren Eingruppierung besonders qualifizierter Berufsgruppen in Absprache mit der Querschnittsverwaltung geschaffen werden. Der Einsatz von Zeitarbeit ist zu reduzieren, nötigenfalls auch mit der Konsequenz nicht belegter Kapazitäten, um negative Auswirkungen auf unsere pflegebedürftigen Bewohnerinnen und Bewohner zu vermeiden und vor allem weitere Ungleichbehandlungen von eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Zeitarbeitskräften abzustellen. Das Boomen der Zeitarbeit in der Pflege bei gleichzeitigem drastischen Kräftemangel in allen Pflegeeinrichtungen muss gesellschaftspolitisch hinterfragt und diesem konsequent begegnet werden.
Von zentraler Bedeutung für die Personalsituation wird die Entwicklung der Gesetzgebung sein, da in den nächsten Jahren die Umsetzung eines neuen Personalbemessungssystems zu erwarten ist. Hierzu wird das NüSt zeitnah berichten.

.