KatHO NRW
Aachen | Köln | Münster | Paderborn
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Catholic University of Applied Sciences

dip
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.

Symposium für Gesundheitsberufe

Fachkräftesicherung in der Pflege regional

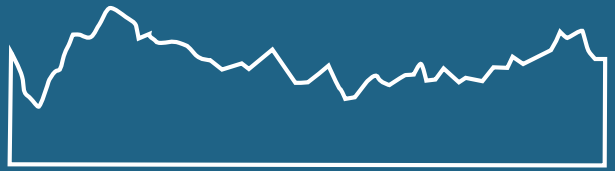
Referent: Prof. Dr. Michael Isfort

Dt. Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Köln

Das DIP e.V. in Kennzahlen aktuell 2018

Rund 130 Projekte
(2000 bis 2018)

Rund 13 Mio. Euro Umsatz
(2000-2018)



5

ehemalige WiMis als Professoren etabliert

Ca. 180
Artikel / Beiträge

Ca. 60
Radio/ Fernsehen

Ca. 35

Bücher / umfangreiche Studienberichte

Ca. 300

Tagungs- und Kongressvorträge

5 Auszeichnungen

1 2 3

2 Projekte
3 Personen

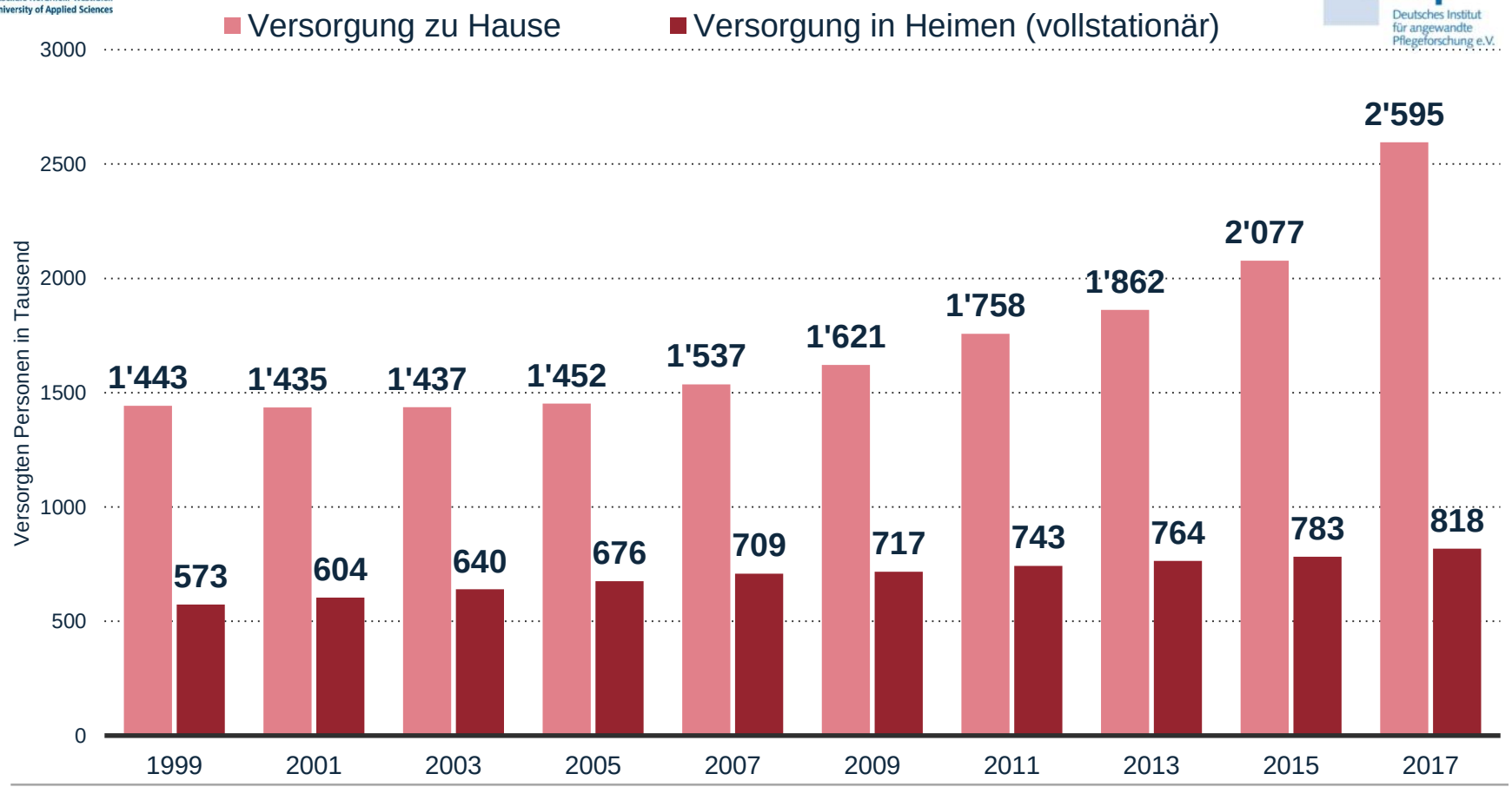
2 Verwaltung
10 WIMIS
3 Leitung

+2 WiHi

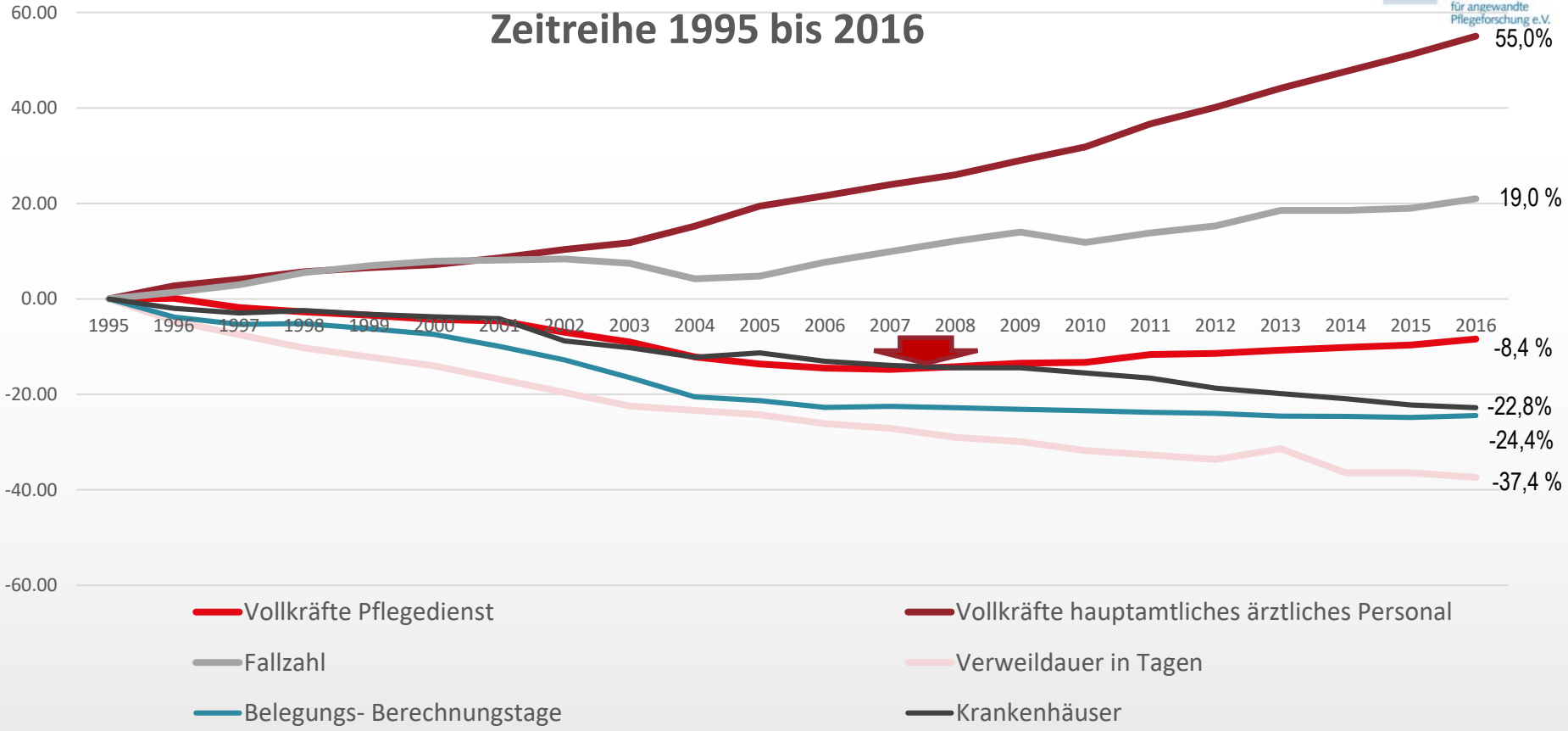
15 Beschäftigte

Arbeitsmarkt der Pflege in Deutschland

Pflegebedürftigkeit 1999-2017



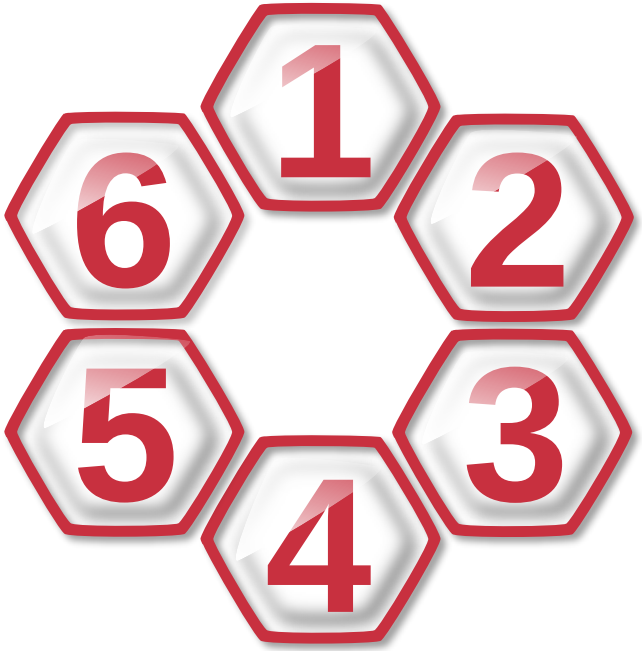
Prozentuale Veränderung Personal in allgemeinen Krankenhäusern Zeitreihe 1995 bis 2016



Herausforderungen

Weiter steigende Bedarfe

Wettbewerbserhöhung (intersektoriell)



Pflegeberufereform

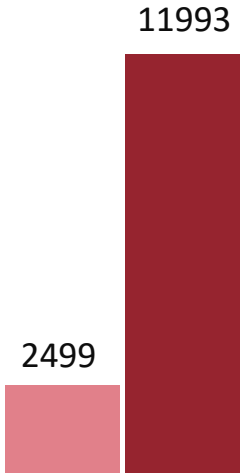
Wettbewerbserhöhung (sektoriell)

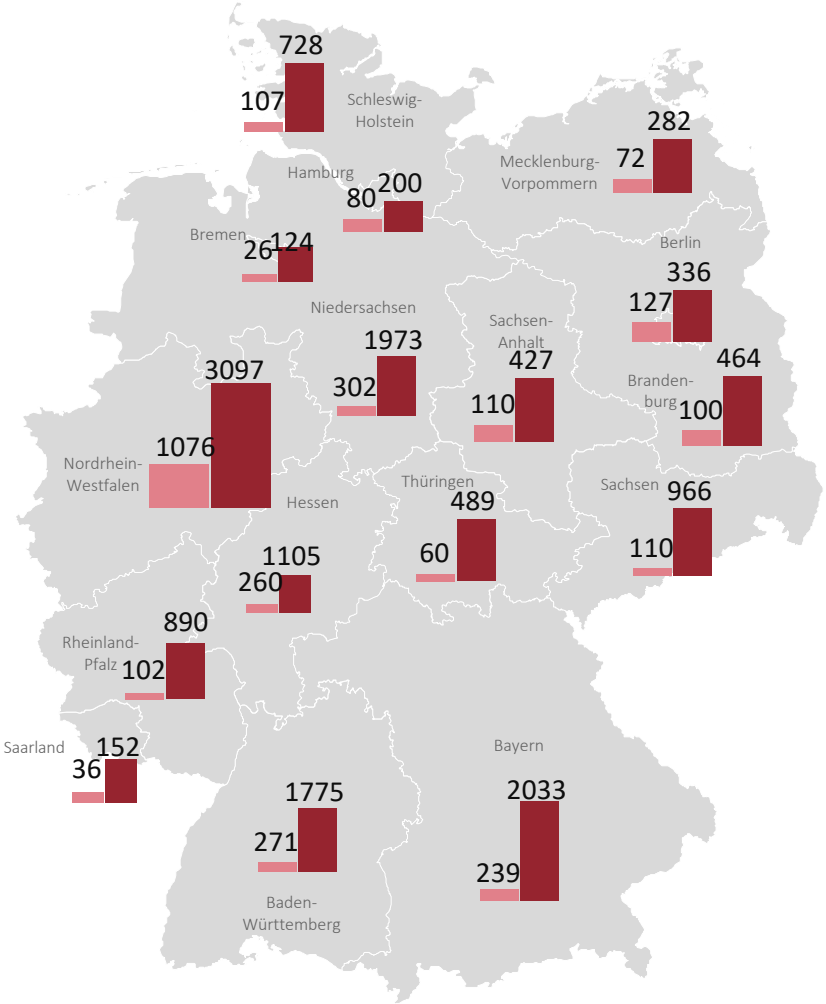
Personaluntergrenzen (Krankenhaus)

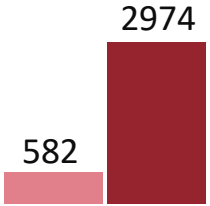
Personalbemessung (stationär)

Arbeitslose und offene Stellen Altenpflege

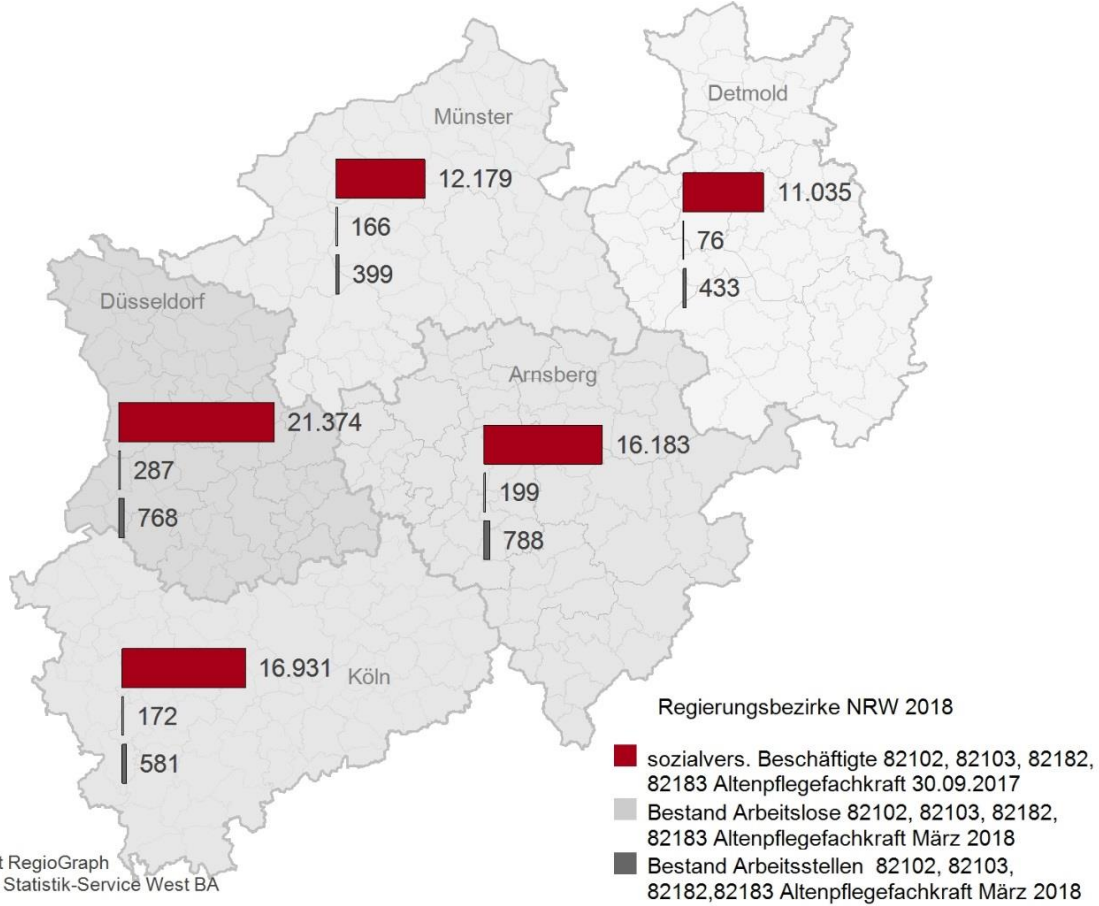
(Oktober 2018)





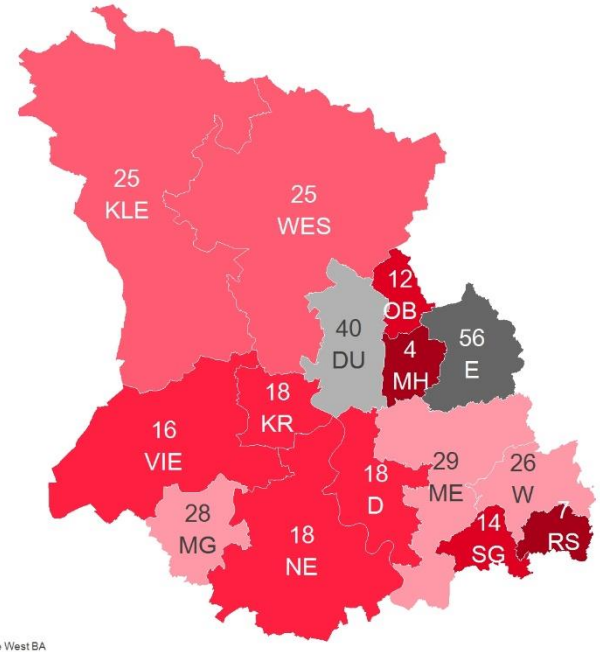


Arbeits- und Beschäftigungsmarkt Altenpflege NRW



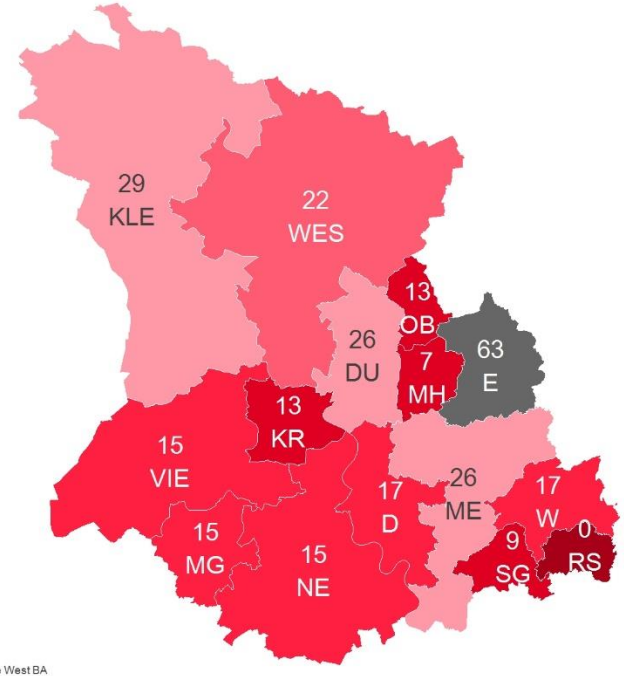
„Arbeitsmarktreserve“ regional

Arbeitslose Krankenpflege März 2018



GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: Statistik Service West BA

Arbeitslose Altenpflege März 2018



h
rvice West BA

Aktuelle Situation:

17.000

Stellen in der teil-/vollstationären Pflege können aktuell nicht besetzt werden. (Pflege-Thermometer 2018)

21.000

Stellen in der ambulanten Pflege können nicht besetzt werden.
(Pflege-Thermometer 2016- konservatives Schätzmodell)

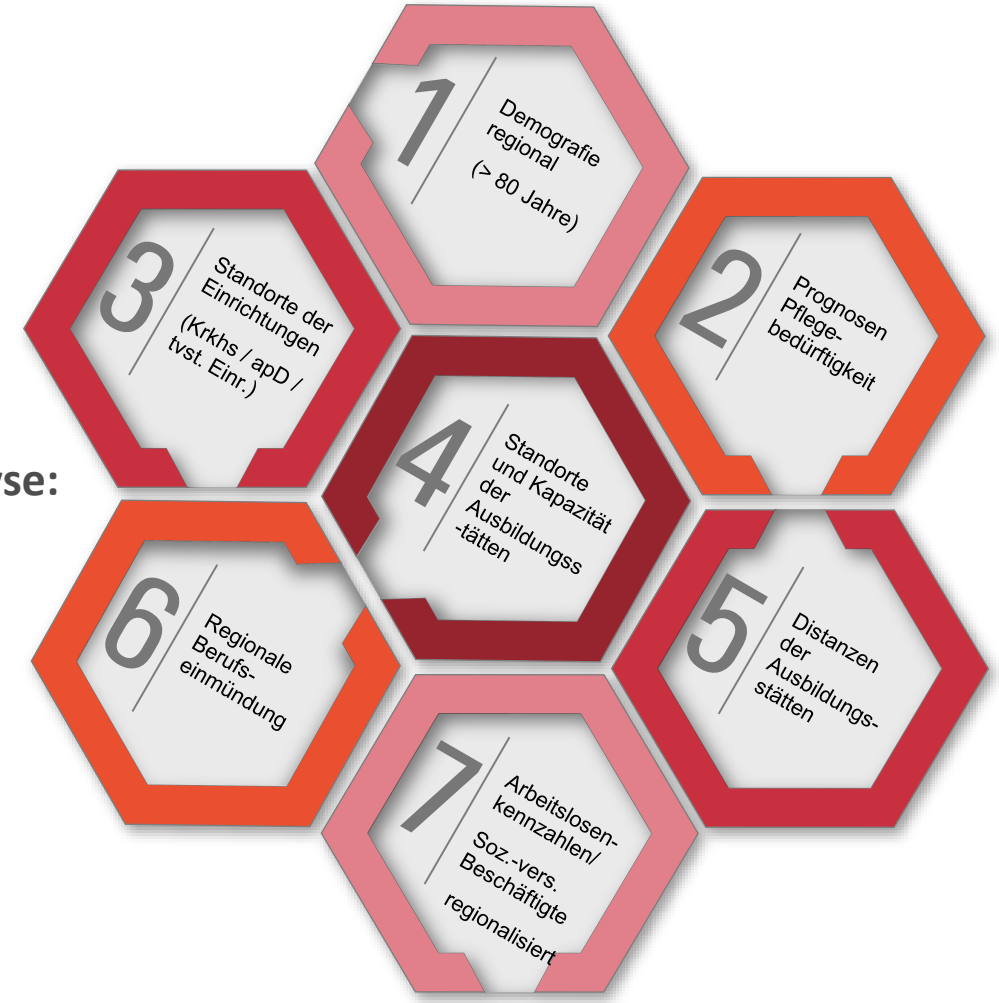
Bundesweit liegen keine Arbeitsmarktressourcen in der Fachpflege vor!

Strukturschwache Regionen (Pflege)

KatHO NRW
Aachen | Köln | Münster | Paderborn
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
Catholic University of Applied Sciences

dip
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.

Relevante Daten zur regionalen Analyse: z.B.



Ausgewählte Risiken/ Merkmale (pflege)strukturschwacher Regionen

Demografie (über 80 Jahre)	Regional überdurchschnittlich	01	Regional unterdurchschnittlich
Prognose Pflegebedürftigkeit	Regional überdurchschnittlich	02	Regional unterdurchschnittlich
Anzahl Versorgungseinrichtungen	Regional hoch	03	Regional niedrig
Anzahl Ausbildungsstätten	Regional niedrig	04	Regional hoch
Distanzen Ausbildungsstätten	Regional hoch	05	Regional niedrig
Berufseinmündungsquote	niedrig	06	hoch
Arbeitslosenkennzahl	Regional niedrig	07	Regional hoch

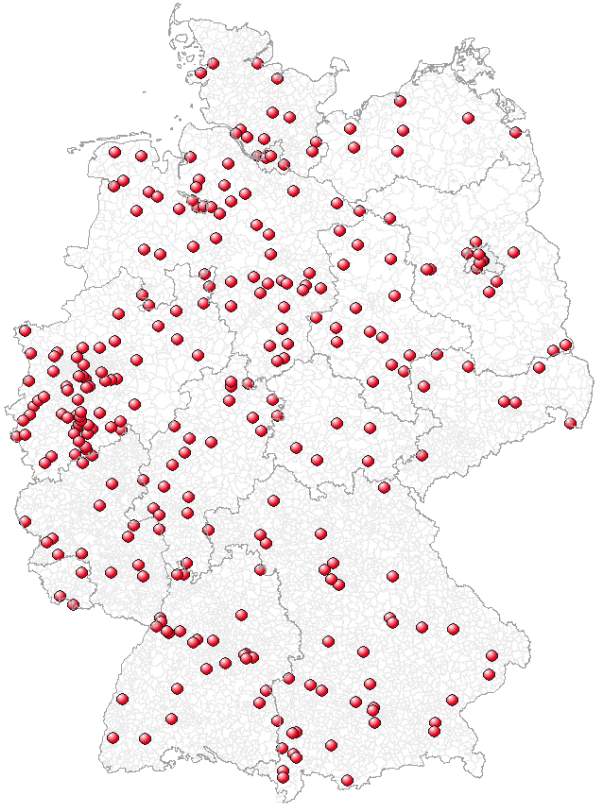
Versorgungsplanung ist Blindschach

CAVE

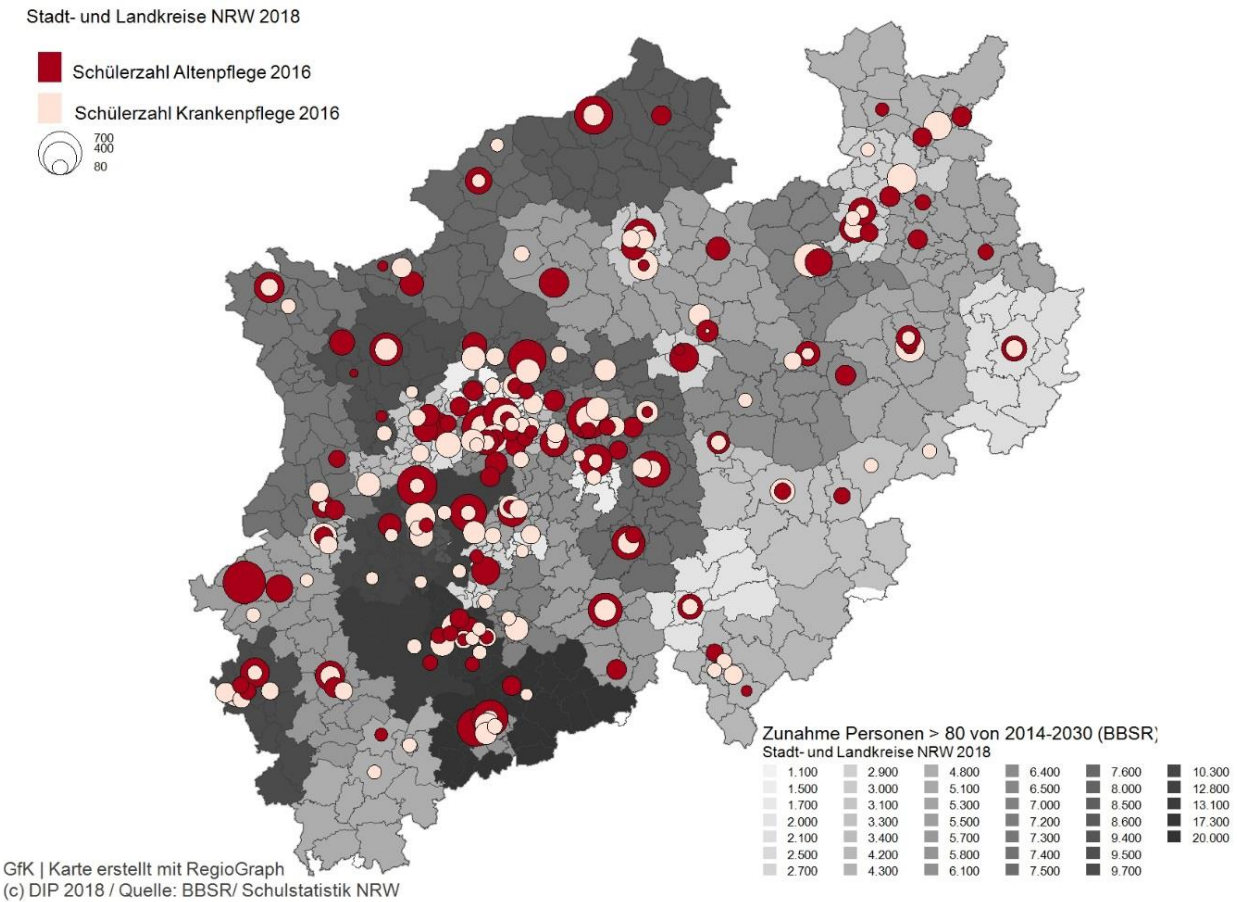
Die Bedeutung regionaler Analysen

Was ist bekannt?
(Regionaler Markt Pflege)

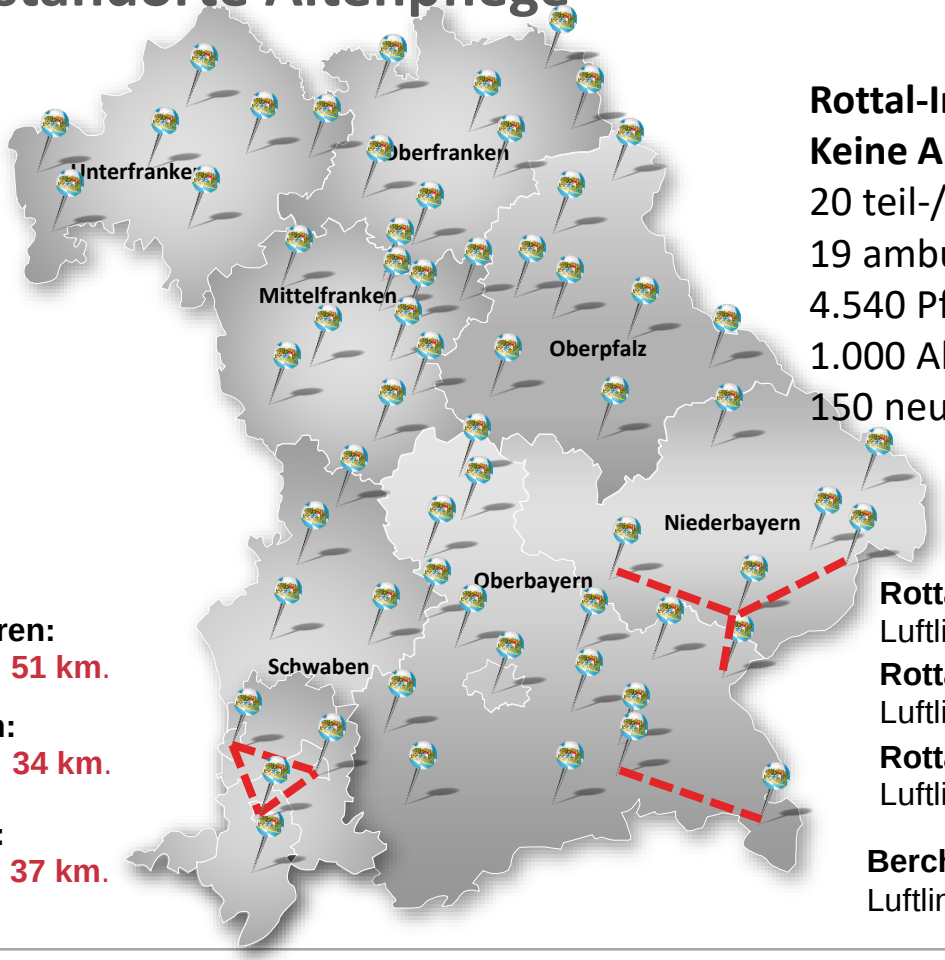
1	Heterogene regionale Ausprägung/ Entwicklung Hochaltrigkeit/Pflegebedürftigkeit
2	**301** von 1.067 stationären Einrichtungen schätzen die regionale Ausbildungskapazität als zu gering ein
3	Von 100 Schülern (Altenpflege) würden **50** für eine Traumstelle max. bis zu **20 Km** weit fahren
4	75% der stationären Einrichtungen kooperieren mit einem Fachseminar mit max. **20 Km** Distanz
5	90% der Mitarbeitenden der teil-/vollstat. Pflege kommen aus einem Umkreis von **20 Km**
6	Schülerinnen und Schüler (Altenpflege NRW) kommen Øaus einem Umkreis von **17 Km**



Ausbildung Pflege und demografische Entwicklung



Schulstandorte Altenpflege



Rottal-Inn
Keine Arbeitslosen „Altenpflege“
20 teil-/vollstat. Einrichtungen
19 ambulante Pflegedienste
4.540 Pflegebedürftige
1.000 Altenpflegende (inkl. Helfer)
150 neu belegte Ausbildungsplätze

Memmingen und **Kaufbeuren:**
Luftlinie **35 km** / Fahrroute **51 km**.

Memmingen und **Kempten:**
Luftlinie **30 km** / Fahrroute **34 km**.

Kaufbeuren und **Kempten:**
Luftlinie **29 km** / Fahrroute **37 km**.

Rottal-Inn und **Passau:**
Luftlinie **41 km** / Fahrroute **56 km**.

Rottal-Inn und **Landshut:**
Luftlinie **59 km** / Fahrroute **82 km**.

Rottal-Inn und **Altötting:**
Luftlinie **27 km** / Fahrroute **39 km**.

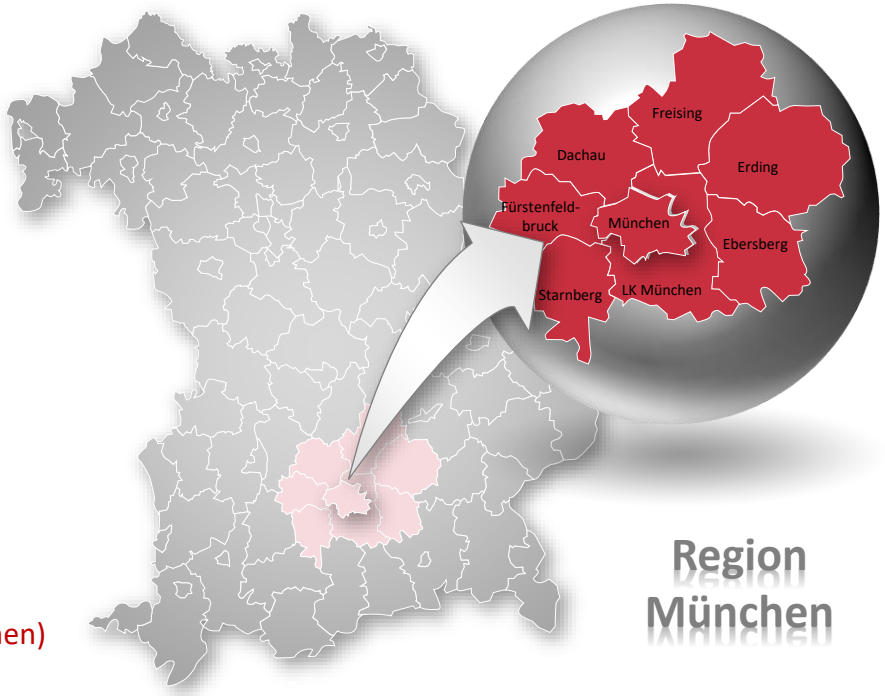
Berchtesgaden und **Rosenheim:**
Luftlinie **59 km** / Fahrroute **76 km**.

Analyse

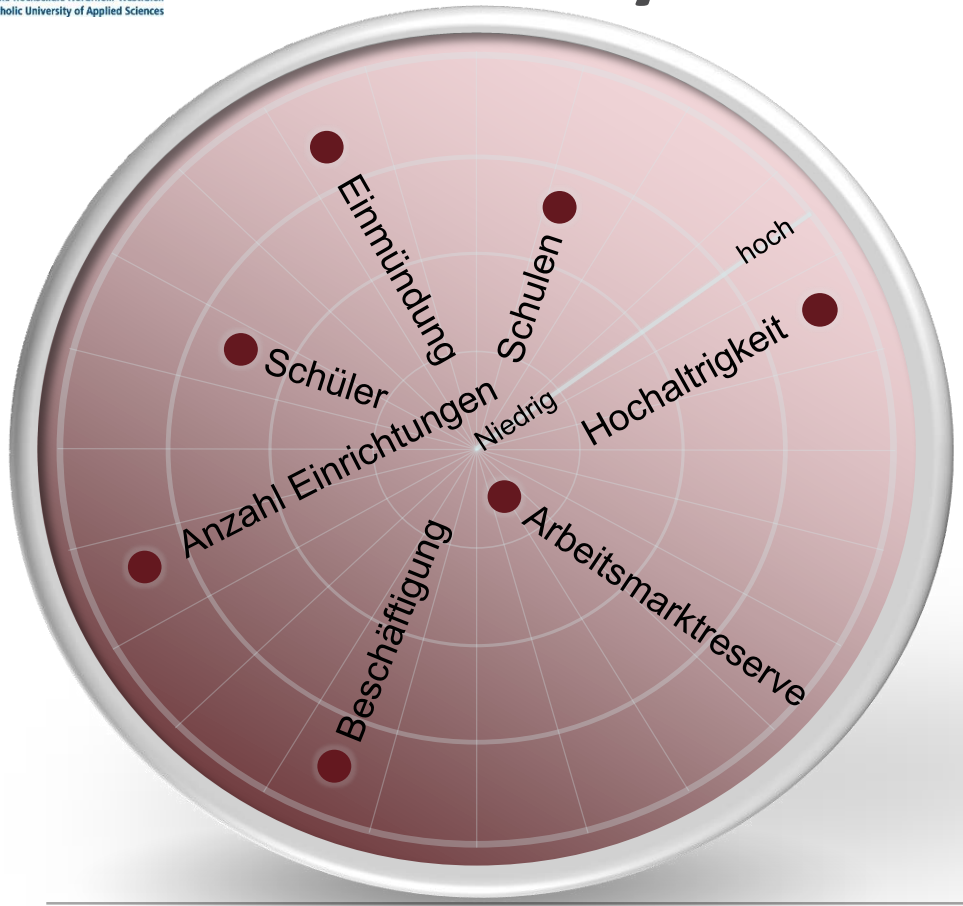
Hintergründe für die Bewertung einer regionalisierten Kennzahl:

- 48 arbeitslos gemeldete Altenpflegende
  →Arbeitsmarktreserve: nicht gegeben
- 242 bei der BA offen gemeldete Arbeitsstellen Altenpflege
- 191 stationäre Altenpflegeeinrichtungen
- 176 ambulante Pflegedienste
- 17.500 verfügbare Plätze
- 10.360 sozial.-versich.-pflichtig Beschäftigte „**Altenpflege**“
- Schülerbestand aller Schulen und Klassen Altenpflege = 1.210
- 15.880 Pflegebedürftige in 2013
- 126.100 Menschen über 80 Jahre in 2015
- Zunahme der > 80-Jährigen von 2015 bis 2030 = 71,5% (90.200 Personen)

Hohenpolding-Tutzing = 80 Km



Risikoanalyse



- Regionalquote :
  1,5 neue Mitarbeiter pro Jahr
  stationär ohne ambulante Dienste)
- Gesch. Personalbedarf:
  4,5 Mitarbeiter
  (ohne ambulante Dienste)
- Unterdeckungsfaktor: 3

Ansätze Fachkräfterekrutierung

Wie kommen junge Pflegende in eine Einrichtung?

Quelle: Reifgerste, C.; Fischer, A.; Podtchassova, E.; Schmicker, S. (2017): Was der Pflegenachwuchs will Erwartungen an Arbeitgeber aus der Sicht von Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler (N=789)

1 Persönliche Kontakte und Empfehlungen (65%)

2 Internetauftritt des Unternehmens (47%)

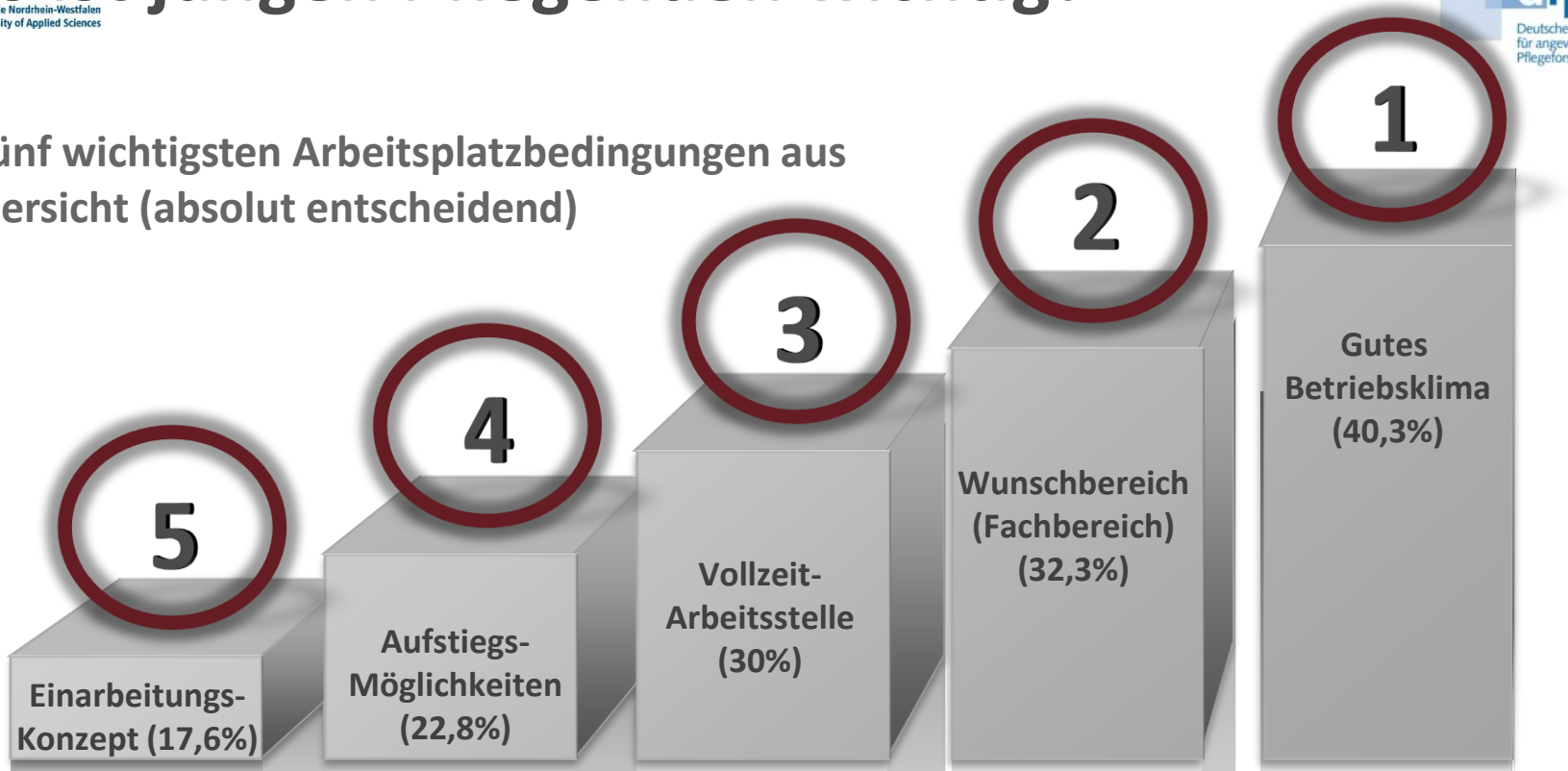
Junge Pflegende

3 Online-Jobbörsen (39%)

4 Personalvermittlungen (32%)

Was ist jungen Pflegenden wichtig?

Die fünf wichtigsten Arbeitsplatzbedingungen aus Schülersicht (absolut entscheidend)



Kappel, E.M.; Klein, K. (2012): Analyse der beeinflussenden Faktoren auf die Arbeitsplatzwahl bei Berufseinsteigern der Pflege (N= 852 Oberkursschülerinnen und Oberkursschüler)

Berufliche Einschätzung:

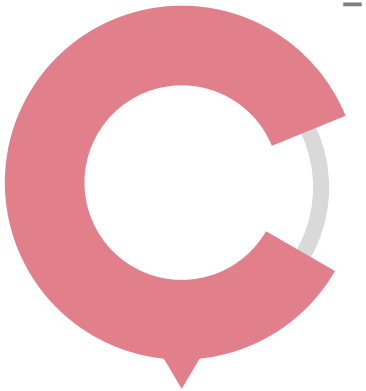
Azubis Altenpflege : n =1319

82,7%

wollen im Beruf der Altenpflege bleiben

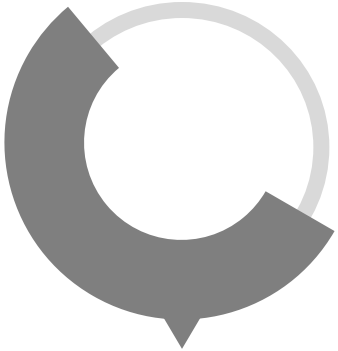
81,2%

haben ca. ein halbes Jahr vor Ende bereits eine Stelle in Aussicht



61,6%

würden sich wieder für eine Ausbildung in der Altenpflege entscheiden

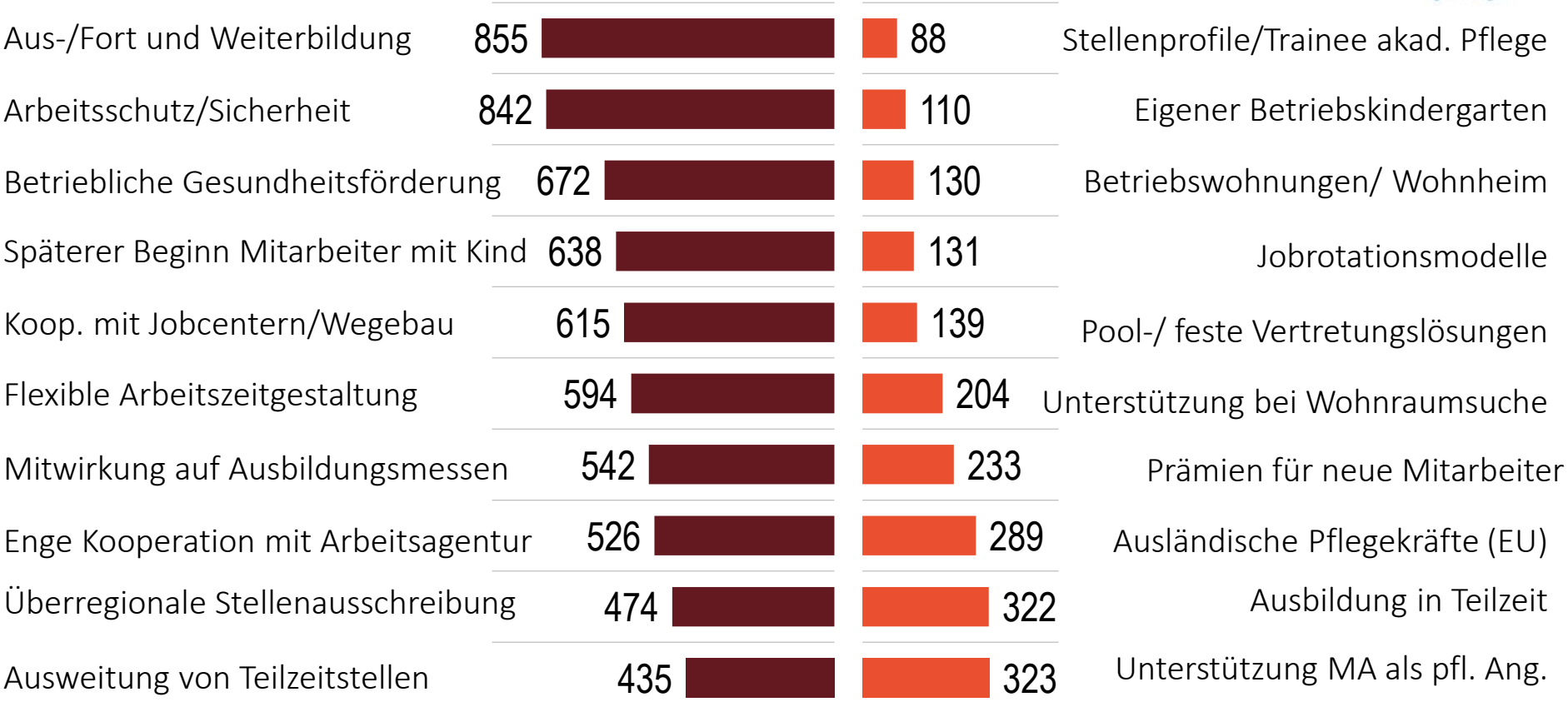


55,6%

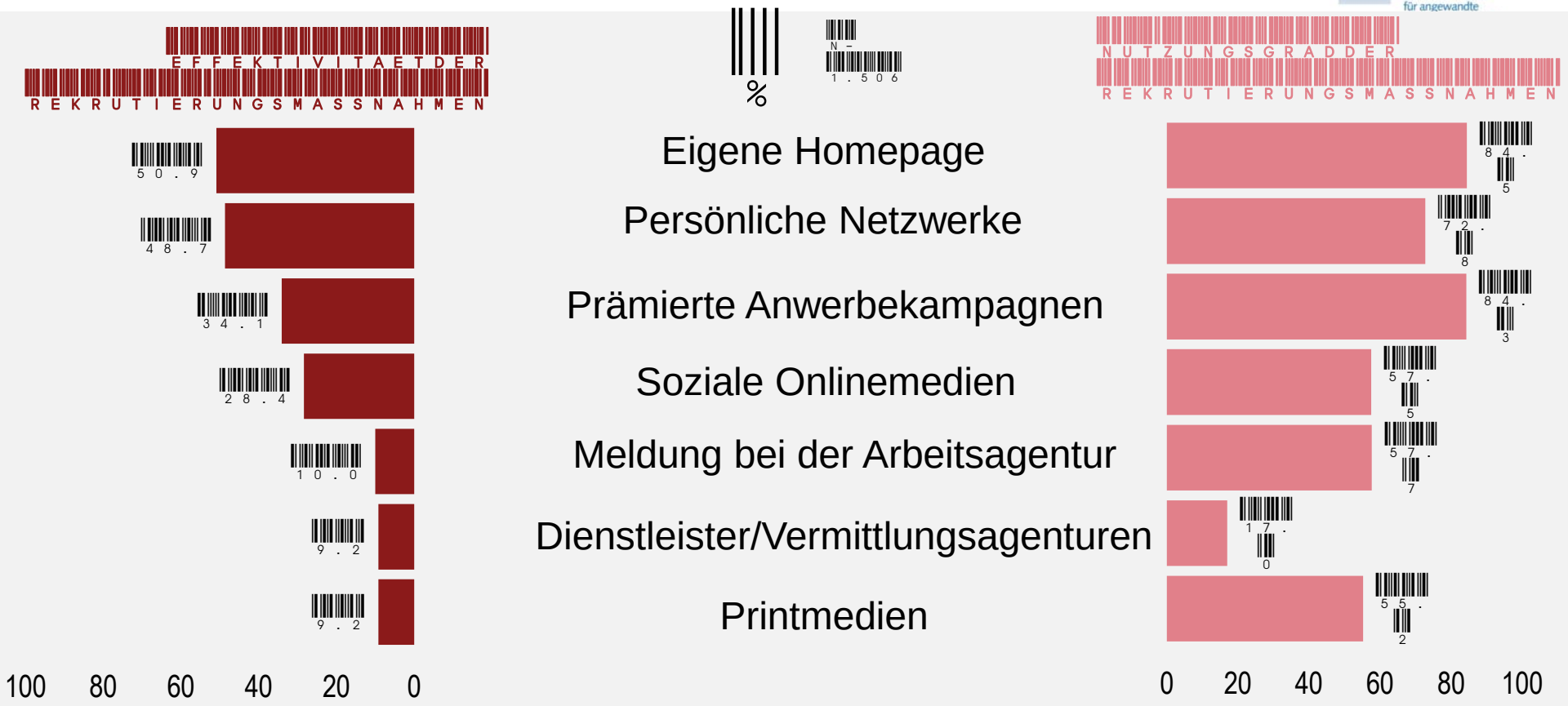
würden Freunden/ Bekannten Altenpflege als Ausbildung empfehlen

Maßnahmen Fachkräfte

(TOP/ LOW 10) abs. N= 1.067 (Pflege-Thermometer 2018)



Was tun die Einrichtungen/was ist erfolgreich?



Entwicklungen auf Länderebene

Zukunft Ausbildung/ Weiterbildung/ Studium	Weiter-entwicklung Rahmen-bedingungen	Attraktive Beschäftigung	Integration ausländ. Beschäftigter	Öffentlichkeit
Ausbildungsplätze	**Rahmenbedingung**	**Beschäftigung**	**MigrantInnen**	**Kampagnen**
▪ Ausbildung ausbauen ▪ Investitionskosten-förderung ▪ Zusätzliche Gewinnung ▪ Senkung der Abbrüche ▪ Vorberufliche Bildung ausbauen ▪ Akademisierung	▪ Personalrichtwerte ▪ Personalbemessung ▪ Tariflöhne ▪ Personalunter-grenzen	▪ Familienorien-tierung ▪ Führung ▪ Entbürokra-tisierung ▪ Prävention ▪ Gesundheits-förderung	▪ Willkommenskultur ▪ Zugänge zu jungen Migranten ▪ Gewinnung in EU und Drittstaaten ▪ Erwachsene mit Migrationshinter-grund	▪ Image ▪ Status ▪ Bilder

Aufgaben/ Handlungsableitungen

Regionale Versorgungsallianzen

1 Kommunal gemeinsam agieren

Regionale Kennzahlen analysieren und trägerübergreifende Zusammenarbeit sichern

2 Gezielte Ausbildungssicherung und -steuerung

Identifizierung von bedarfsintensiven Regionen und **Förderung** von Ausbildungsstrukturen sowie Sicherung bestehender Ausbildungsstandorte

3 Betriebliche Potenziale ausschöpfen

Alle Maßnahmen der Mitarbeiterentwicklung, Mitarbeiterbindung und –wertschätzung nutzen und kombinatorisch in Anwendung bringen. Wichtig: Glaubwürdigkeit und Kontinuität

4 Investition in Fachkräfte als Kerninvestition markieren

Eine schnelle Lösung wird es nicht geben, nicht durch Migranten, nicht durch Finanzierungszusicherung oder Personalverordnungen ohne zeitgleiche Infrastruktursicherung der schulischen Ausbildungsstätten

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT