



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

im Auftrag
des Kompetenzzentrums Frau & Beruf Niederrhein

Dr. Ute Pascher-Kirsch

***„Großer Fachkräftebedarf und immer mehr
Arbeitsbelastung“ – Wie Pflegeunternehmen am
Niederrhein sich dieser Situation stellen***

Wesel, 15. Januar 2015



- Kurze Einführung: Methode und Ziel
- Zentrale Ergebnisse
- Fazit, überraschende Erkenntnisse (?)

Zur Befragung

- ✓ Expert/-inneninterviews
- ✓ Erhebungszeitraum Online-Befragung: 28. Mai 2014 bis 18. Juli 2014
- ✓ ca. 400 kontaktierte Unternehmen
- ✓ 80 haben teilgenommen
- ✓ 62 auswertbare Fragebögen = Einschätzungen von 62 Unternehmen (inklusive 7 Krankenhäuser)
- ✓ mind. 1 Unternehmen aus jeder Stadt im Kreis Wesel

Welche Herausforderungen und welcher Bedarf?

„... dass dem alten Menschen bei der inzwischen jedem bekannten **demographischen Entwicklung mehr Aufmerksamkeit** geschenkt wird. Er ist die größte "Randgruppe" in unserer Gesellschaft. **Pflege als personenbezogene Dienstleistung kostet Geld** und ich denke, es ist an der Zeit auf Pseudoverbesserungen und politische, selbstgefällige Darstellungen zu verzichten. Bei Pflege und Betreuung gibt es keine Synergieeffekte, sie kostet einfach Geld, **welches niemand bezahlen** will. Es reicht nicht aus, immer mehr **fragwürdige Kontrollen** einzuführen, um Schuldige zu suchen, um so das Kernproblem **der chronischen Unterfinanzierung** in unserem sog. Sozialstaat zu vertuschen.“

(Originalzitat, Unternehmen A.)

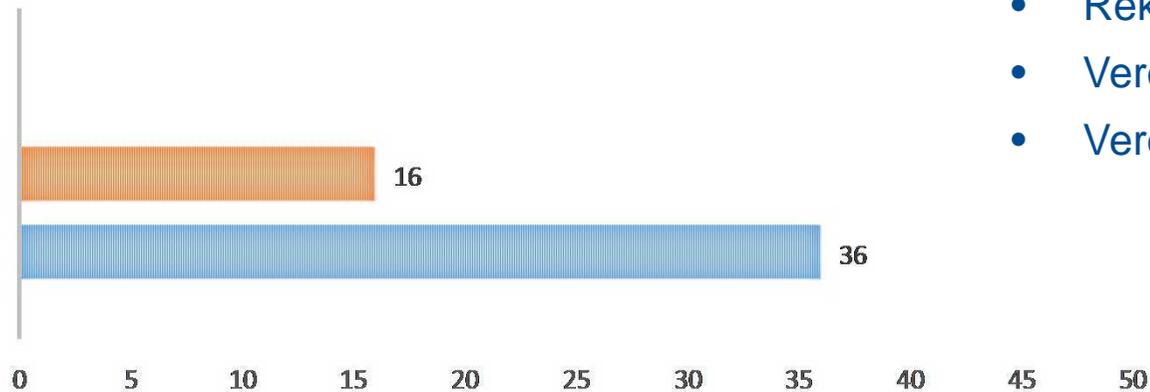
„**Demenzerkrankungen** nehmen weiter zu ohne **speziell ausgebildetes Personal** und Außerachtlassung des **Mehrbedarfs an Personal**. Die **Pflegequalität** wird sinken. **Vertrauenskultur** wird weiter sinken. **Hoher Arbeitsdruck** und Überforderung durch **hohe Qualitätskriterien**. **Dokumentation** wird hohen Anteil der Zeit in Anspruch nehmen. **Arbeitszufriedenheit sinkt** durch hohen Anspruch ohne Entgegenwirken der Vorgesetzten.“

(Originalzitat, Unternehmen B.)

- 70% der befragten Unternehmen gehen davon aus, dass der Fachkräftebedarf in den nächsten fünf Jahren ansteigen wird.
- 60% haben zum Befragungszeitpunkt offene Stellen, insb. jedoch die ambulanten Pflegedienste.
- TOP 3-Gründe für offene Stellen (ohne KH):
 - (1.) keine Bewerber*innen mit ausreichend hoher Qualifikation
 - (2.) höherer Bedarf durch Unternehmensexpansion
 - (3.) krankheitsbedingtes Ausscheiden von Personal
 - ✓ Arbeitgeber wünschen sich in Zukunft vor allem „höher Qualifizierte“, v.a. Altenpfleger*innen.

Wünschen Sie Unterstützungsangebote zu ausgewählten Themenbereichen? (ohne KH)

■ Ja ■ Nein



Themenbereiche

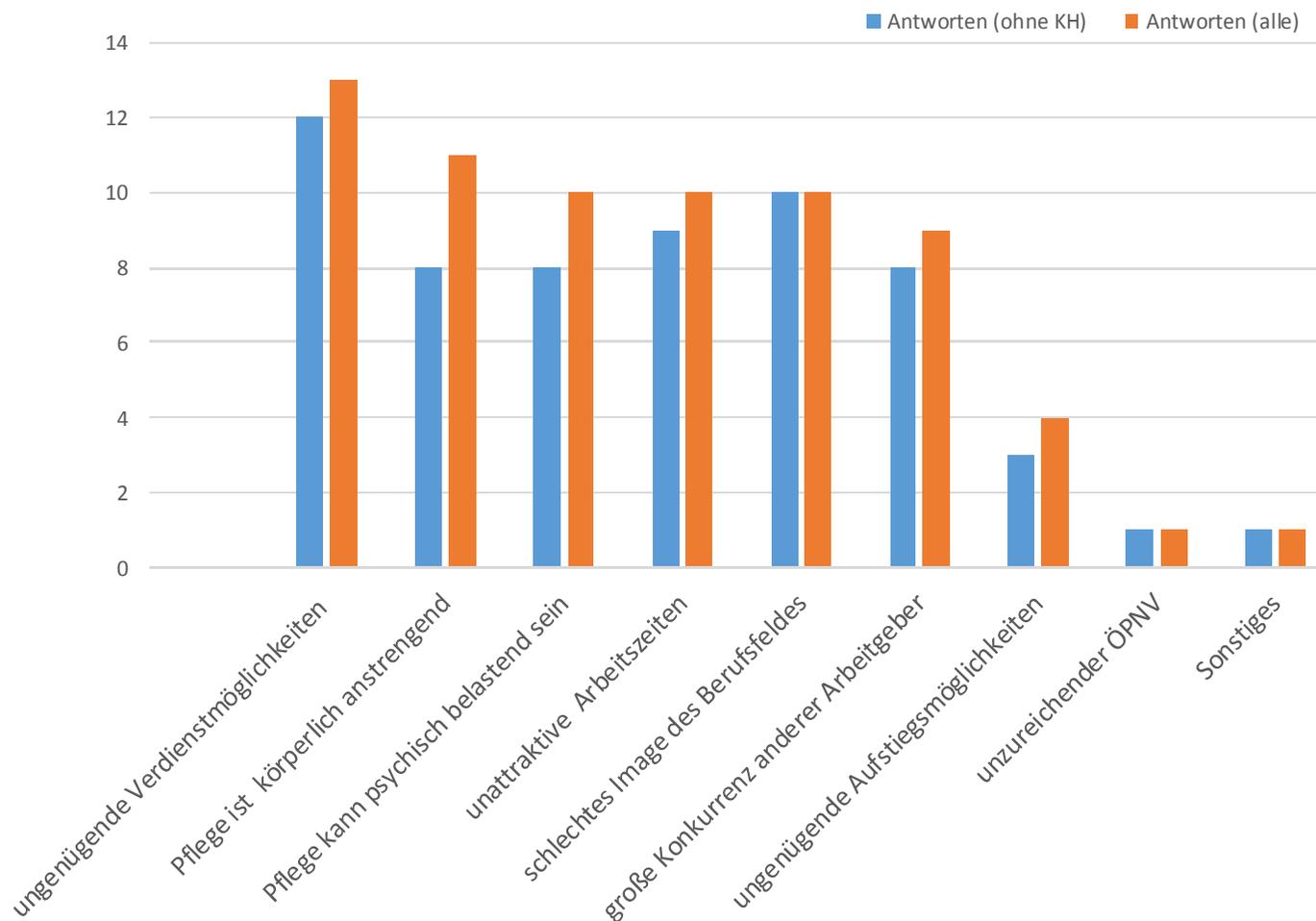
- Rekrutierung von Fachkräften (8)
- Vereinbarkeit Familie und Beruf (8)
- Vereinbarkeit Pflege und Beruf (4)

Welche Rekrutierungswege und Zielgruppen?

(alle Unternehmen)

Schwierigkeiten bei der Neubesetzung

Gründe für die Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen



TOP 6 - Nennungen nach Häufigkeiten

1. Rückgriff auf eigene Auszubildende	90%
2. Kontakte zu Altenpflegeseminaren oder -fachschulen	71%
3. Kooperation mit Schulen	65%
4. Meldung bei der Agentur für Arbeit	60%
5. Imagepflege des Unternehmens	60%
6. Persönliche Empfehlungen	58%

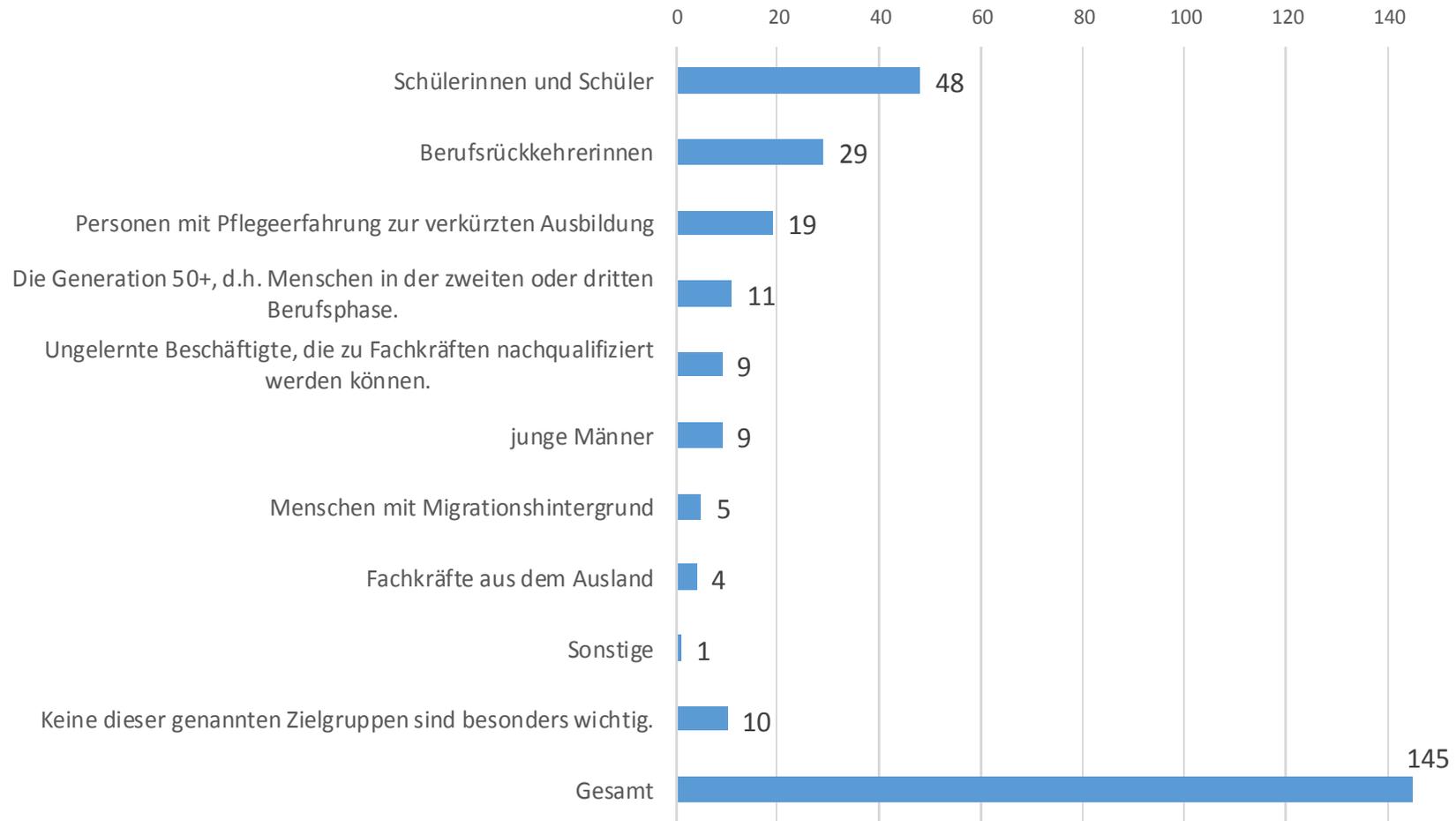
! Fast ein Viertel geht fünf Wege !

! Über die Hälfte geht sechs und mehr Wege!

Vernachlässigte Rekrutierungswege

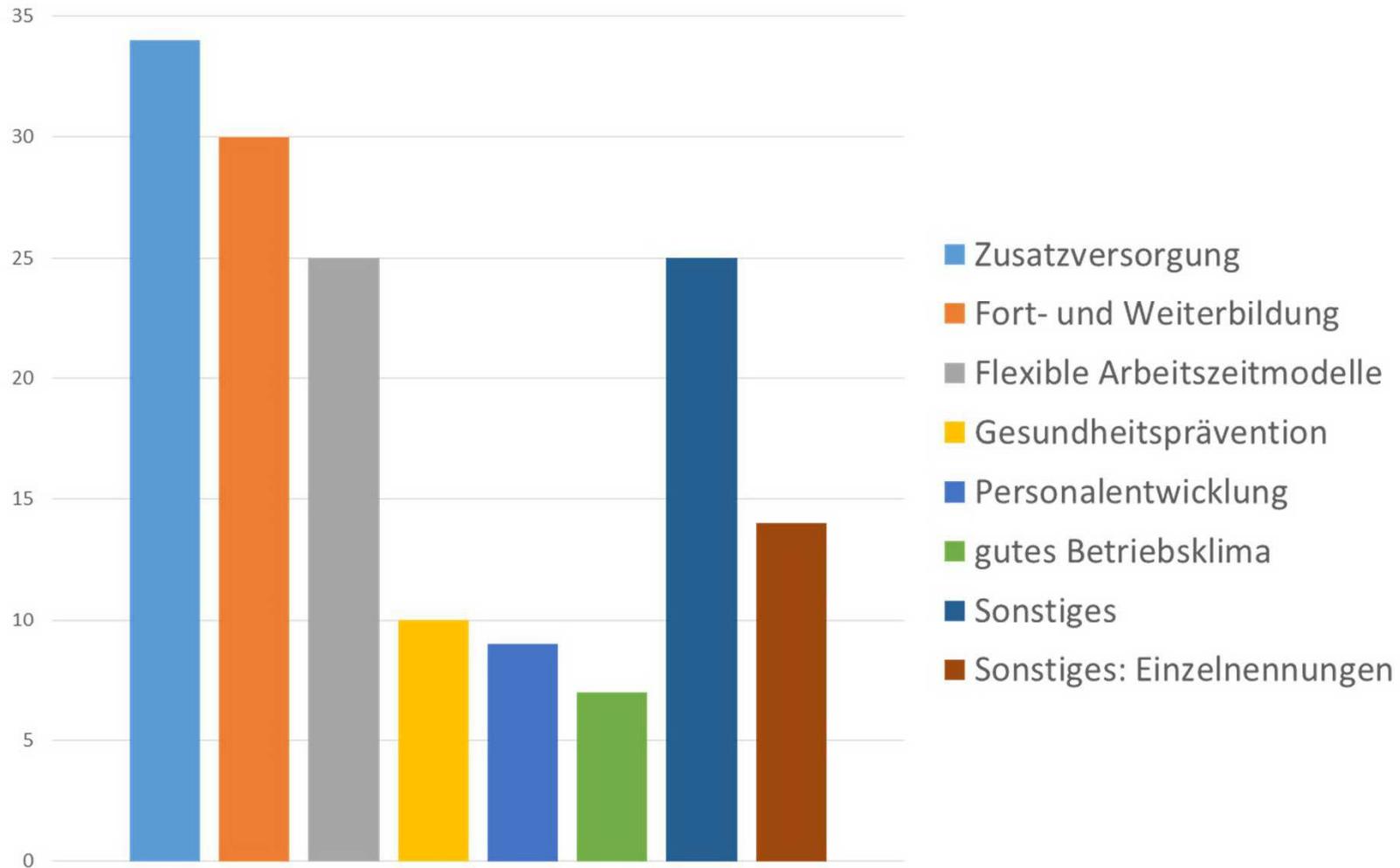
- Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern oder Zeitarbeitsfirmen
- Kontakte zur IHK
- Akquise in anderen Ländern

Welche der nachfolgend genannten Zielgruppen sind für Ihre Rekrutierung besonders wichtig?



Welche Angebote und Maßnahmen?

Betriebliche Angebote (1/4)



Spektrum und Vielfalt der Angebote

von A bis Z – von Autofachwerkstatt (Vergünstigungen) bis Zusatzversorgungen

Beispiele für Sonstige:

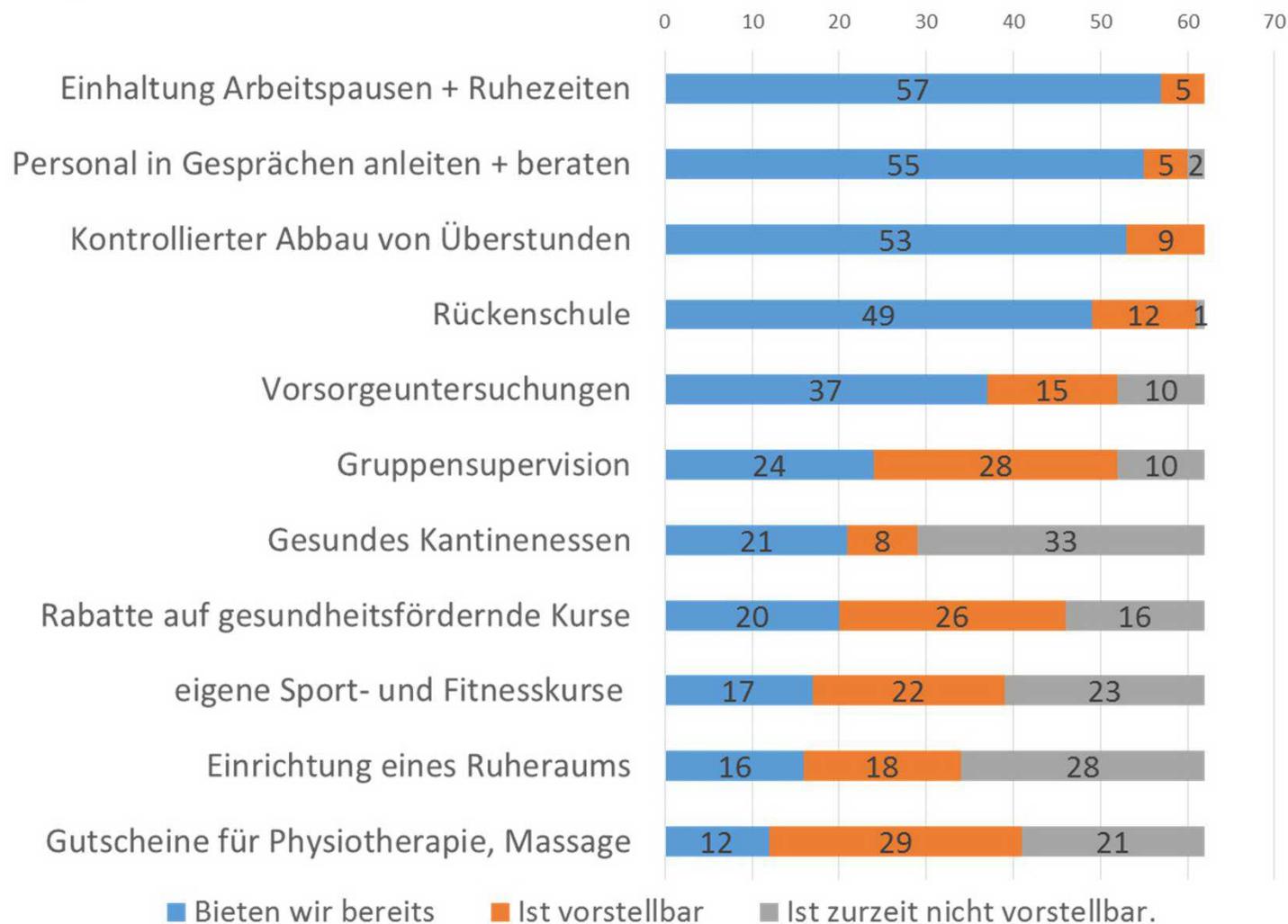
Krisenintervention, familienorientierte Arbeitszeitmodelle, Gewinnbeteiligung, Hilfe bei der Wohnungssuche, spezielle Einarbeitungen, Dienstwagen

„Betriebsfeste – Betriebsausflüge – kostenlose Massage –
autogenes Training – Mitarbeiterbefragungen
– zusätzliche Altersvorsorge – gutes Betriebsklima –
Transparenz in Entscheidungen – gelebte Führungsleitlinien
– regelmäßige Mitarbeiterentwicklungsgespräche“

„Zusatzversorgung
und gute
Bezahlung“

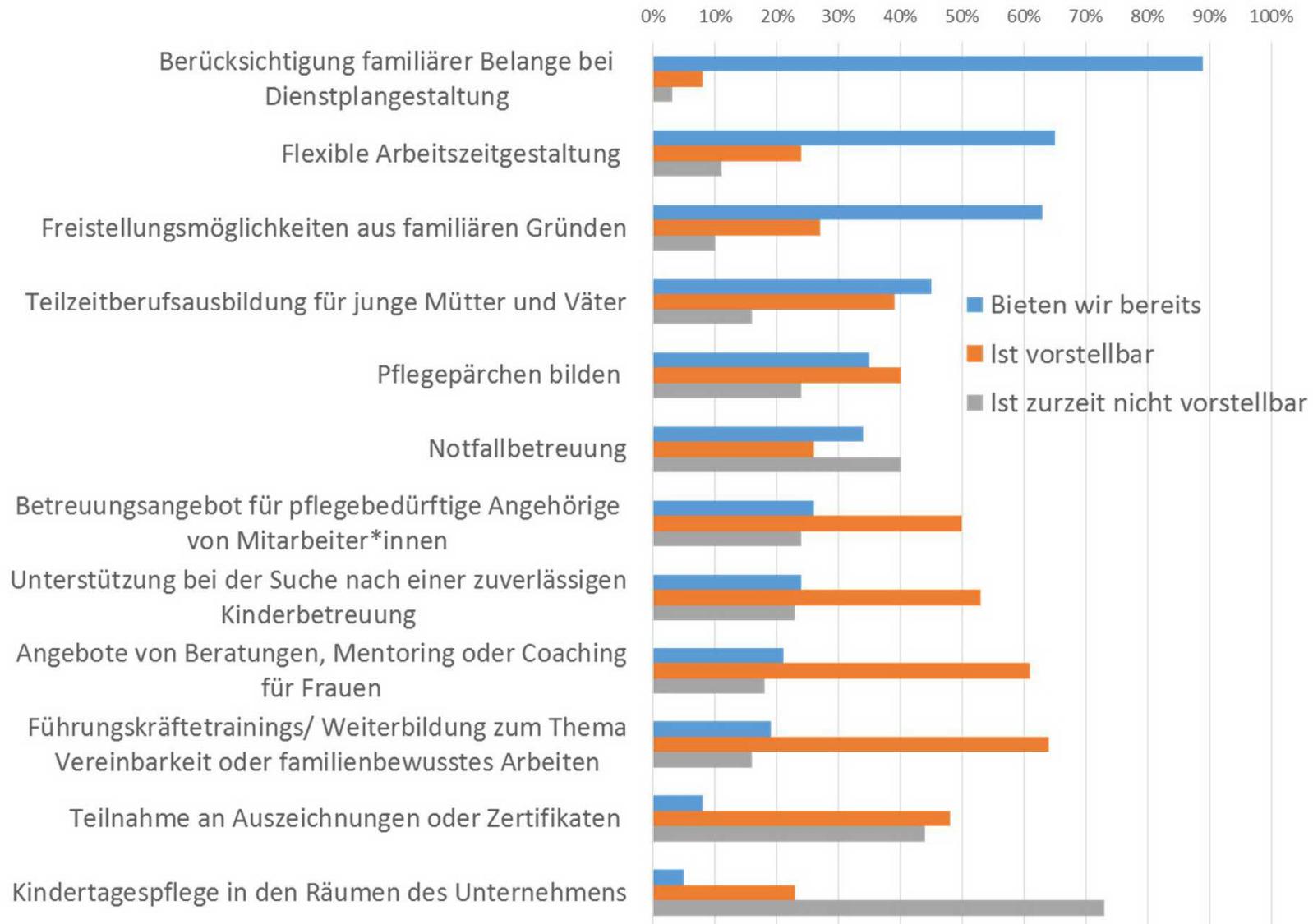
Betriebliche Angebote (3/4)

Welche der folgenden Maßnahmen der Gesundheitsprävention bieten Sie zurzeit für Ihre Beschäftigten an? Und welche könnten Sie sich für die Zukunft vorstellen?



Betriebliche Angebote (4/4)

Angebote für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen



Großer Fachkräftebedarf und immer mehr Arbeitsbelastung

- ✓ Viel Frust und schwierige Voraussetzungen aufgrund der rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, aber kein nachlassendes Engagement der Arbeitgeber und Mitarbeiter*innen für die zu Pflegenden
- ✓ Diskrepanz zwischen dem tatsächlichen Pflegebedarf für eine „humane“ Pflege (im Gegensatz zur Minutenpflege) und den Möglichkeiten
- ✓ Vielfältige Angebote für Mitarbeitende und Maßnahmen zur Rekrutierung – das ist ein nur das „Mindeste“
- ✓ Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes muss durch Änderungen der pflegerischen Rahmenbedingungen flankiert werden
- ✓ Herausforderungen werden angenommen, können jedoch nicht nur auf einzelbetrieblicher Ebene bewältigt werden!
- ✓ Vernetzung ist ein Weg über das eigene Unternehmen hinaus aktiv zu werden, um Probleme zu lösen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit ...

**... und weiterhin viel Erfolg für Ihre
gesellschaftliche notwendige Arbeit!**