



Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Westliches Westfalen e.V.

Einige Anmerkungen.....

Zukunft der Pflege

Analyse des Ist-Zustandes

& Lösungswege



Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Westliches Westfalen e.V.

Geschäftsfeld-
entwicklung

Entwicklung der
Pflegebedürftigen
vs. Personallücke

Entwicklung
Pflegeausbildung



Chancen und Herausforderungen

Pflegemarkt in
Bewegung

„Rolling
Stones –
Generation“

Lösungswege
Fachkräfte-
mangel



Entwicklung der Pflegebedürftigen vs VZK - 2030 Regierungsbezirke Arnsberg-Münster

Kreise und kreisfreie Städte	Veränderung der Pflegebedürftigen in %	Personallücke (VZK)
Steinfurt	+ 45% und mehr	2.457
Borken		2.289
Coesfeld		1.512
Münster	+ 30%- 45%	1.071
Warendorf		1.575
Unna		2.793
Soest		2.079

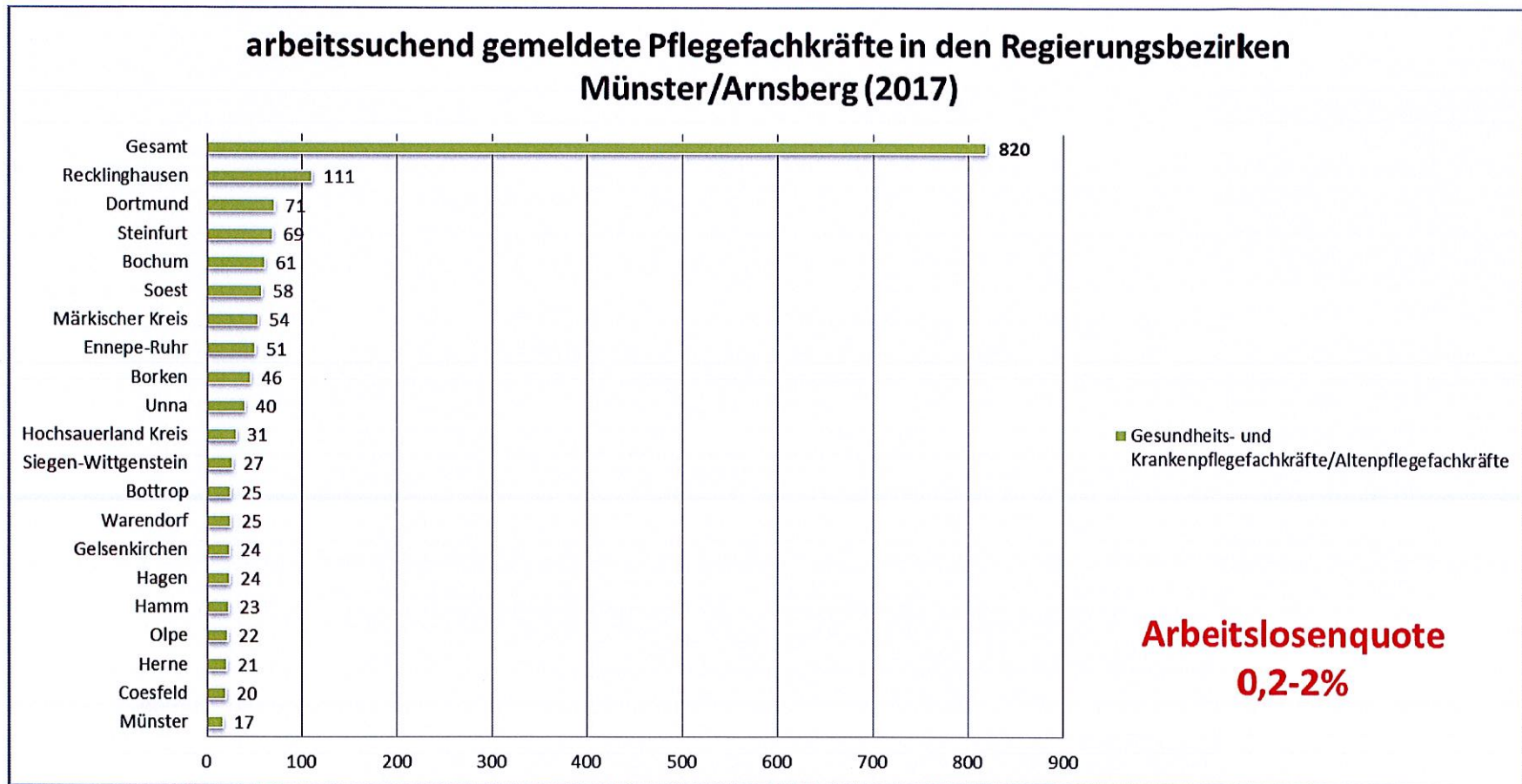


Kreise und kreisfreie Städte	Veränderung der Pflegebedürftigen in %	Personallücke (VZK)
Recklinghausen	+ 20%- 30%	4.221
Bochum		2.100
Bottrop		819
Ennepe-Ruhr		2.100
Märkischer Kreis		2.331
Olpe		840
Siegen-Wittgenstein		1.386



Kreise und kreisfreie Städte	Veränderung der Pflegebedürftigen in %	Personallücke (VZK)
Hamm	+ 10%- 20%	924
Dortmund		2.541
Herne		798
Hochsauerland Kreis		1.386
Hagen	unter 10%	840
Gelsenkirchen		1.071
Gesamt		<u>35.133</u>

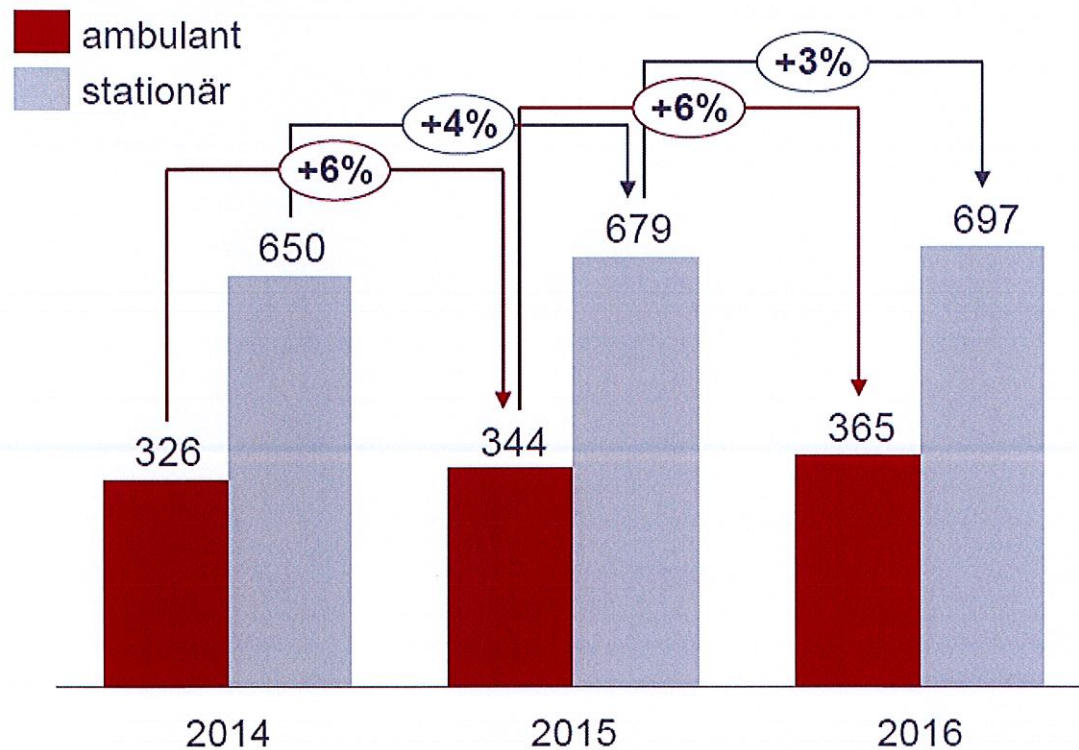
Arbeitsmarktstatistik/-kennzahlen





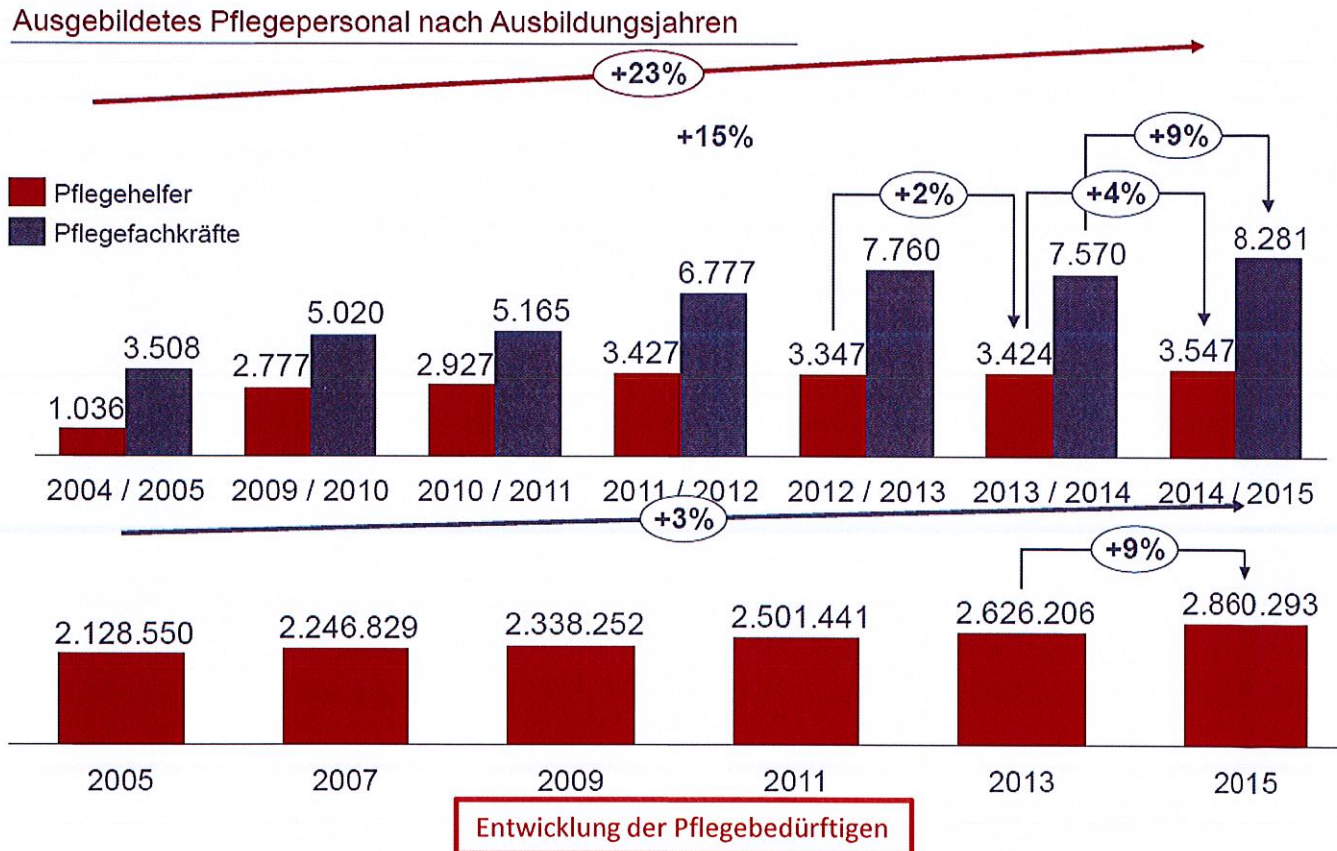
Entwicklung der Beschäftigten vgl. ambulant/stationär

Anzahl stationär und amb. Beschäftigte in Tsd.

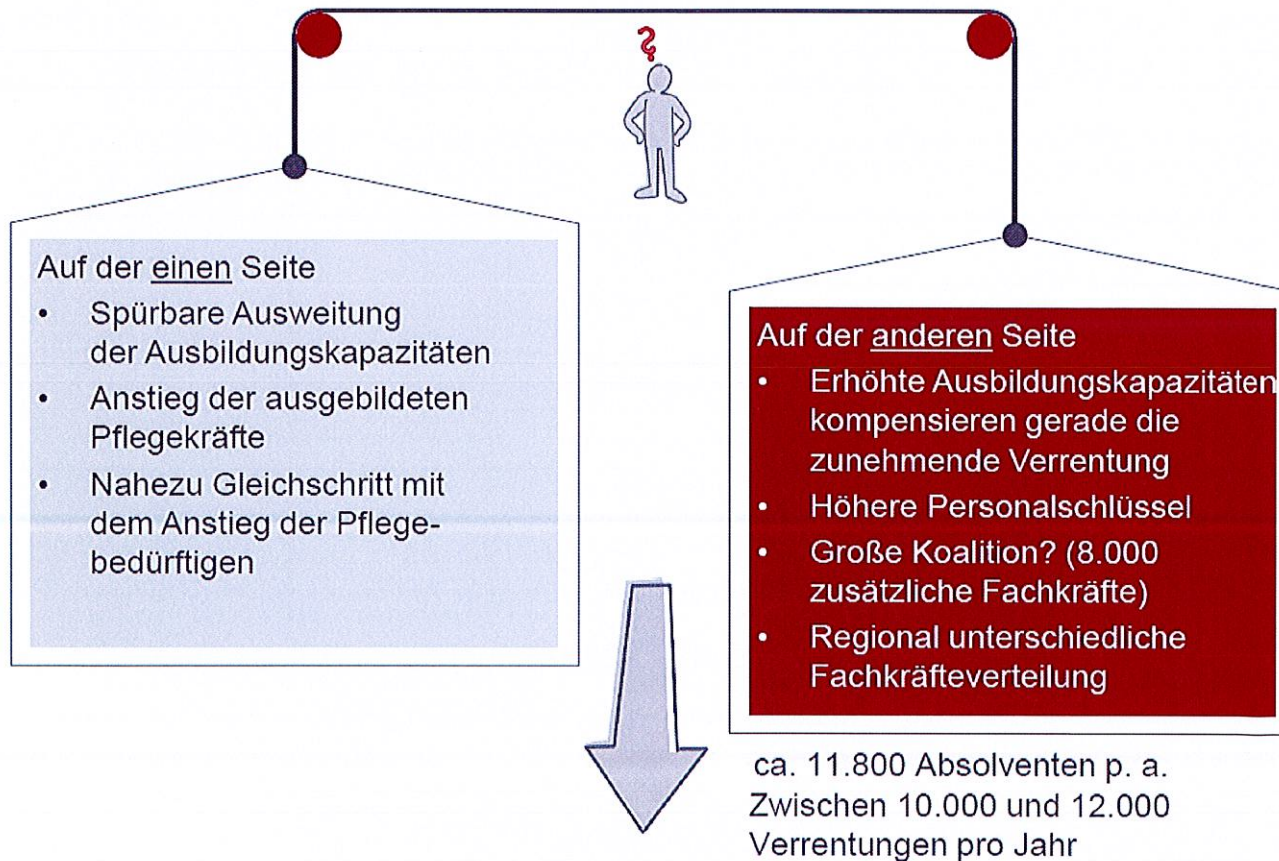


- stärkeres Wachstum der Beschäftigten in der ambulanten Pflege gegenüber dem stationären Bereich
- Personalwachstum unterschreitet relativ den Anstieg der Pflegebedürftigen, höhere Attraktivität bei alternativen Wohnformen
- Verstärkung des Personalmangels durch Personalzuschlägen und Personalschlüssel mit Einführung des PSG II

Kennzahlen zur Altenpflegeausbildung in Deutschland



Fachkräfteproblematik aus zwei Perspektiven





Zusammenfassung

- prognostizierte Versorgungslücke durch steigende Zahl der Pflegebedürftigen (< 80 Jahre) bei gleichzeitig sinkender Zahl des Pflegepersonals, insbesondere Pflegefachkräfte
 - in 61% aller Pflegeeinrichtung sind \emptyset 4,3 Stellen in der Pflege unbesetzt, Tendenz steigend
 - Zeitraum zur Neubesetzung vakanter Pflegefachkraftstellen beträgt \emptyset 6 Monaten
 - begrenzte Kompensationsmöglichkeiten vakanter Stellen (Mehrarbeit/Überstunden, Belegungsbeschränkungen, Personalleasing)



- regionale Unterschiede, besonders betroffen von den Auswirkungen sind ländlichen Regionen
- innovative Wohnformen steigern die Arbeitgeberattraktivität
- Wachstum im Geschäftsfeld Pflege wird sich vor dem Hintergrund knapper Fachkräfte in den kommenden Jahren verlangsamen statt sich zu beschleunigen!
- Besonderheit/Dramatik: Nach 5 Jahren arbeitet nur noch 1/3 der Fachkräfte in der Pflege!!



Lösungswege zur Behebung des Fachkräftemangels in der Pflege

- effizienter und effektiver Einsatz von Pflegefachkräften (Konzentration auf Vorbehaltsaufgaben)- erste Modellprojekte in Schleswig-Holstein, Saarland, Hamburg, Brandenburg, Baden- Württemberg
- Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung
 - Ausbildung
 - Mobilisierung stiller Reserven (Berufsaussteiger, Integration benachteiligter Gruppen etc.)
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - betriebliches Gesundheitsmanagement zur Vermeidung von Frühverrentungen/Berufsausstieg
 - Flexibilisierung der Arbeitszeit (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
 - PEP (verlässliche und verbindliche Dienstplanung)
 - Personalbeschaffung (Ausschreibungen, Mitarbeiterkampagnen etc.)
 - Empfehlungsmanagement
 - Gewinnung und Integration ausländischer Pflegefachkräfte



3. Anerkennungsprognose des Bildungsabschluss

Herkunftsland	Anerkennungsprognose
Italien	EU Beitritt vor 2004 <u>automatische Anerkennung</u> nach EU-Berufsanerkennungsrichtlinie ohne Einzelfallprüfung
Spanien	
Griechenland	
Tschechien	EU Beitritt 2004 oder später und Ausbildungsbeginn vor EU- Beitritt <u>Anerkennung nach Einzelfallprüfung</u> in Deutschland
Ungarn	
Rumänien	
Bulgarien	
Slowenien	
Kroatien	Anerkennung bedarf <u>immer</u> einer <u>Einzelfallprüfung in Deutschland</u>
Serbien	
Bosnien-Herzegowina	
Mazedonien	



4. Arbeitsmarktzugang

Herkunftsland	Aufenthaltsrecht	Arbeitsmarktzugang
Italien	volle Freizügigkeit	uneingeschränkter Zugang
Spanien		
Griechenland		
Rumänien		
Bulgarien		
Kroatien		
Tschechien		
Slowenien		
Ungarn		
Serbien	Visum/Aufenthaltstitel bei Nachweis eines verbindlichen Arbeitsplatzangebotes	erleichterter Zugang (BeschäftigungsVO 2013)- Arbeitserlaubnis in einem Mangelberuf, Integrationskriterium: Sprachniveau mind. B1
Bosnien-Herzegowina		
Mazedonien		



Ergebnisse der Potentialanalyse innerhalb der EU

- demografischer Wandel in allen EU Ländern
- bestehende Überkapazitäten von Pflegefachkräften aus EU Ländern sind in den vergangenen Jahren zügig akquiriert worden (z.B. Ungarn, Rumänien, Spanien); Marktkapazität ist erschöpft
- Berücksichtigung der Wettbewerbssituation innerhalb der EU, hier konkurriert Deutschland im wesentlichen mit Großbritannien, den skandinavischen Ländern, Österreich, Niederlande und der Schweiz
- Die Ergebnisse zeigen, dass die Möglichkeit zur Gewinnung von Pflegefachkräften aus den EU Ländern an ihre Grenzen stoßen.



Potentiale aus Drittstaaten nutzen oder weltweite Suche



Ausbildungssituation

- Ab 2021 Generalistik in der Pflege mit Entwicklung neuer Standards in der Ausbildung
- Förderung von 280€ pro Auszubildenden seit 10 Jahren nicht angepasst! Ab 2019 Erhöhung auf 380€! Weiterhin teil der Pflegeproblematik in einem „Teilkaskosystem“!
- Letzte Idee: Erschließung weiterer, potentieller Ausbildungsländer z.B. Vietnam (bis zur Prüfung der Möglichkeit der Eröffnung eigener Pflegeschulen im Drittland!)



Herausforderungen Stationär

Neubau

...Angebote an geeigneten und bezahlbaren Grundstücken werden immer geringer,
... die geltende Baukostenobergrenze reicht nicht mehr aus,
... trotz historisch niedriger Zinsen sind die Rahmenbedingungen durch die explodierenden Baukosten schwieriger geworden.

Bestand

... oftmals nicht mehr zeitgemäße Zuschnitte der Bestandshäuser um moderne Konzepte zu realisieren, z.B. große Allgemeinräume bzw. Essensräume vs Wohngruppenkonzept,
... Sanierungsstau bzw. dringender Umbaubedarf immer wieder nach hinten geschoben auch als Folge steigender Belegung.

Alternative Wohnformen

...bis heute keine finanzielle Auskömmlichkeit, obwohl der Wunsch vieler Kunden,
... weiterhin viele neue Wohnformen nur in der Erprobungsphase.



Chancen und Risiken



Chancen

- ... Stark wachsende Nachfrage
- ... steigende Belegung
- ... Chance neuer Innovationen / Neuer Wohnformen



Risiko

- ... Belegungsstopps aufgrund Unterschreitung der Fachkraftquote
- ... Abwanderung der Fachkräfte ins Krankenhaus oder Kündigung aufgrund steigender Überlastung
- ... Unkontrollierter / Ungesteuerter Ausbau an den falschen Stellen



Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Westliches Westfalen e.V.

... Noch einmal die Kernaussagen:

„Die entscheidende Größe bei der Bewältigung des Pflegenotstandes ist die Ausbildung im eigenen Land! Zusätzliche ausländische Fachkräfte sind sicherlich ein Ventil, mehr aber auch nicht! Sie werden den Pflegenotstand nicht beseitigen!

„Die Gesellschaft wird sicher die notwendigen finanziellen Mittel für eine menschliche Betreuung unserer Senioren zur Verfügung stellen. Auch Steine werden wir genug finden um ausreichende Ersatz- und Neubauten zu verwirklichen. Aber ohne geeignetes Personal ist das alles nichts wert.

„Um zu verhindern, dass bestens ausgebildete Fachkräfte nach einigen Jahren aus dem Beruf aussteigen, muss sich etwas grundsätzliches ändern. Und dabei geht es nicht nur um Geld und Ansehen des Berufes! Jeder Schritt der die Ausbildung allerdings entwerte um kurzfristig für Entlastung zu sorgen ist allerdings abzulehnen!



Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Westliches Westfalen e.V.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!