

Pflege in der Not?

Pflegepersonaluntergrenzen - Herausforderungen an der Basis

Angela Fricke
Pflegedienstleiterin
Südharz Klinikum Nordhausen gGmbH

Pflegepersonaluntergrenzen

Ausreichend Pflegkräfte steigern die Möglichkeit für eine verbesserte Betreuungsqualität

Praktische Umsetzung, induziert die Frage, wie man die erforderlichen zusätzlichen Pflegekräfte rekrutieren kann.



Ist das Gesetz in absehbarer Zeit überhaupt umsetzbar?

Vorweg einige Fakten

- ▶ Ca. 1,5 Mill. Pflegende in Deutschland:
 - 780.000 in der stationären Altenpflege (2015)
 - 355.000 in der ambulanten Pflege (2015)
 - 328.500 in Krankenhäusern (2017)*

- ▶ Bundesweit mindestens 36.000 unbesetzte Stellen in der Alten- und Krankenpflege*
15.000 Altenpflege / 11.000 Krankenpflege

- ▶ Personalengpässe und staatliche Verordnungen beherrschen das operative Tagesgeschäft

*Quelle: Bundesgesundheitsministerium / Statistisches Bundesamt

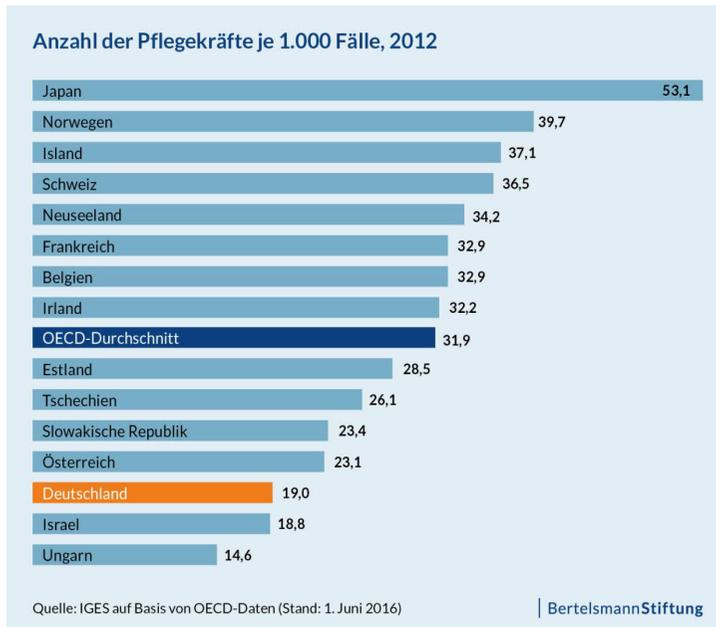
*Quelle: Antwort der Bundesregierung auf eine parlamentarische Anfrage der Grünen-Bundestagsfraktion

Vorweg einige Fakten

Der zukünftige Personalbedarf in den Pflegeberufen hängt von unterschiedlichen Faktoren ab :

- Bevölkerungsentwicklung,
- tatsächliche Pflegefallhäufigkeit,
- zukünftigen Anteil von ambulanter und stationärer Versorgung,
- Verhältnis von Fachkräften zu Hilfskräften,
- Ersatzbedarf durch Ausscheiden aus Altersgründen,
- Unterbrechungszeiten bzw. Verweildauer im Beruf,
- Regelaltersrente,
- Entwicklung der Arbeitszeit,
- Entlastungen durch medizinischen und technischen Fortschritt oder durch die Digitalisierung,
- **Gesetzliche Personalvorgaben .**

Vorweg einige Fakten



Im Durchschnitt versorgt in Deutschland eine Pflegekraft 13 Patienten (Schweiz/Schweden 8; Niederlande 7; USA 5,3)

- 2030 geschätzte 3,32 Mio. Pflegebedürftige (Mittelwert aus mehreren Prognosen/Analysen)
- 2030 Rückgang des Erwerbspotenzials in der ambulante und stationären Pflege um ca. 76.500 VK (Bertelsmann-Studie)

Derzeitige und zukünftige Herausforderungen

Patientenseitig:

- Erhöhung des zukünftigen Patientenaufkommens durch zunehmende Hochaltrigkeit ► Nachfrage nach qualifizierten Personal wird steigen, es besteht in allen relevanten Berufsgruppen ein Unterversorgung an Fachpersonal
- Veränderung der Pflegebedürftigkeit ► anspruchsvolle Versorgungs-situationen
- Zunahme an demenzerkrankten Patienten
- Steigende Qualitätsansprüche

Derzeitige und zukünftige Herausforderungen

Personalseitig:

- PricewaterhouseCoopers Studie (PwC 2010) ► Prognose bis zum Jahr 2030 Personallücke in Höhe von 800.000 Personen, mehr als **400.000** Stellen von Gesundheits- und Krankenpflegern werden im klinischen Bereich nicht mehr besetzt sein
- Hoher Frauenanteil in der Pflege, Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Abwanderung ins Ausland ► häufig bessere Arbeitsbedingungen
- Verlassen des traditionellen Tätigkeitsfeldes Pflege
► durch Akademisierung und Anstieg administrativer Funktionen
- Anstieg der Arbeitnehmer über 55 Jahre ► dringender Handlungsbedarf bis zum Rentenalter

Derzeitige und zukünftige Herausforderungen

Strukturell

- Mehr Qualitätsorientierung / -vorgaben
- Strukturprüfungen (MDK, Krankenkassen)
- Zunahme ärztliches Personal
- Ringen um examiniertes Pflegepersonal

Derzeitige und Zukünftige Herausforderungen

Personalmangel:

- ▶ steigender Arbeitsdruck,
- ▶ Zufriedenheit sinkt,
- ▶ Motivation nimmt ab,
- ▶ Krankenstand nimmt zu,
- ▶ frühzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf
- ▶ Patientensicherheit nimmt ab (nosokomiale Infektionen, Sterblichkeit)

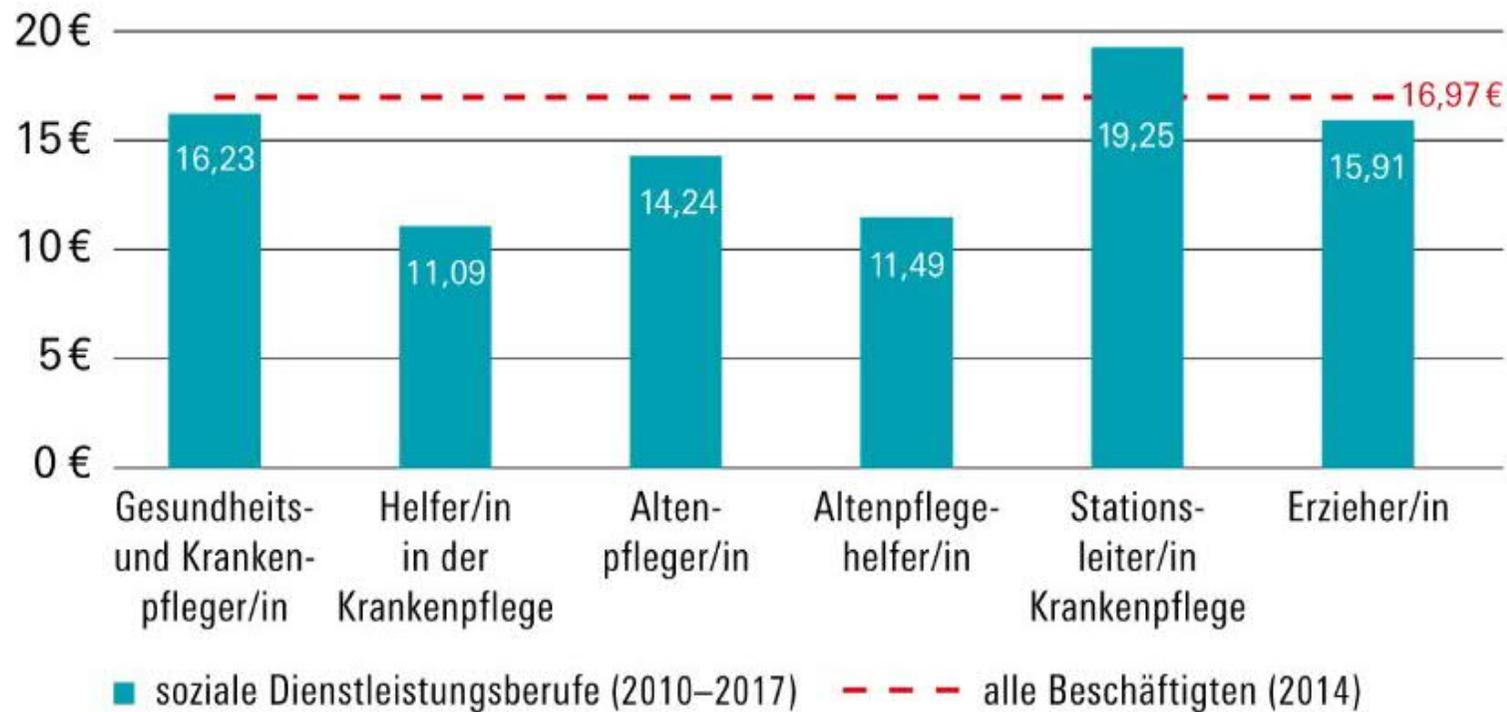
Problemlagen

1. Attraktivität des Pflegeberufes
2. Ausbildungssituation
3. Rekrutierbares Personal
4. Altersstruktur / Krankheitsbedingte Fehlzeiten

1. Attraktivität des Berufes:

- Image / Publicity
- Bezahlung
- Arbeitszeiten
- Arbeitsbedingungen
- Generationswechsel

1. Attraktivität des Berufes:



Quelle: Spiegel online 05.06.18:

Die Werte für die Pflegeberufe sind dem Lohnspiegel des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) aus den Jahren 2010 bis 2017 entnommen, den Vergleichswert aller Beschäftigten hat das Statistische Bundesamt 2014 ermittelt

1. Attraktivität des Berufes:

Fast täglich „Katastrophenmeldungen“ über Funk und Fernsehen, Internet & Co

Thüringen überdurchschnittlich betroffen

Trauriger Rekord: So viele Pflegekräfte fehlten noch nie

In Thüringen hat sich die Lage in der Alten- und Krankenpflege weiter zugespitzt. Der Bedarf an Pflegern ist so hoch wie nie. Nach Zahlen des Bundes kommen im Freistaat auf 100 offene Stellen nur 14 Fachkräfte. Der Markt für Pfleger in Thüringen ist leergefegt. Im vergangenen Jahr waren im Schnitt laut Arbeitsagentur mehr als 730 Stellen nicht besetzt. Daran konnte auch eine Kampagne des Sozialministeriums von 2014 nicht viel ändern. 22 Pflegeheime können derzeit in Thüringen die geforderte Fachkräftequote von mindestens 50 Prozent nicht erfüllen. Das teilte das Sozialministerium MDR THÜRINGEN auf Anfrage mit. Zwei stationäre Pflegeeinrichtungen dürfen deshalb momentan keine neuen Bewohner aufnehmen.

Kritik an Bezahlung

Unter dem Motto "Pflege braucht Helden" sollte das Image des Berufs aufgepeppt werden. Solange aber Altenpfleger zwischen 700 und 1 weniger verdienen als Krankenpfleger, werde sich das Ansehen des Berufs nicht bessern, sagt der SPD-Landtagsabgeordnete Thomas Hartung. Er fordert eine Vollkasko für die Pflege. Diese könnte wie die Krankenversicherung Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gleichen Teilen finanziert werden. Das reicht das Einkommen vieler Senioren nicht, um die professionelle Pflege zu bezahlen.

Pflegenotstand in Thüringen - Regierung lässt Frage nach Pflegequote in Altenheimen offen



Auf 100 offene Stellen kommen in Thüringen nur 14 Arbeitssuchende. Dramatischer sehe die Situation nur in Sachsen und Rheinland-Pfalz aus.

26. April 2018 / 17:05 Uhr



Folter und Nackt-Fotos in Pflegeheim Kirchstetten?

Knapp ein Jahr nach dem Pflegeskandal in Kirchstetten (St. Pölten) sprechen jetzt Personal und ein Ermittler über widerliche Vorfälle auf der Station St. Anna.



Pflegenotstand: Was hilft gegen das Pflegechaos?

Posted by Stephan Frey, Januar 19, 2018

Pflegenotstand immer größer, so oder ähnlich lauten zahlreiche Schlagzeilen.

Insbesondere von der Politik fühlt sich der Pflegeberuf zunehmend allein gelassen.

Die Politik als gesetzgebendes Organ des Staates ist in der Lage, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Situation für die Pflegekräfte und insbesondere die Patientinnen und Patienten beziehungsweise die Pflegebedürftigen deutlich verbessert.

Wie aber kann eine solche Verbesserung aussehen?

Pflegenotstand: Thüringen erwartet dramatischen Personalmangel

Zahlreiche Bundesländer klagen über den Pflegenotstand und hier insbesondere um den Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal.

Aktuell gibt es Zahlen aus Thüringen, die für das Jahr 2030 allein für das Bundesland Thüringen nach Angaben des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes 8000 neue Pflegekräfte notwendig macht.

Diese Zahl bedeutet, dass gegenüber dem heutigen Stand nochmals 8000 Pflegekräfte notwendig sind, um die Pflege gewährleisten zu können, wie sie heute existiert.

Nach den Zahlen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Thüringen lagen die Zahlen von Pflegebedürftigen im Jahr 2012 bei knapp 63.000, im Jahr 2017 lag diese Zahl bereits bei 94.000 Pflegebedürftigen.

Bis zum Jahr 2030 wird eine Zahl von 108.000 Pflegebedürftigen prognostiziert.



Hätten Patienten gerettet werden können?

Soll knapp 100 Menschen getötet haben: Klinik sprach schon 2001 über Todespfleger

Teilen

★★★★☆



Auch hier mordete Niels H.: Haupteingang des Klinikums Oldenburg.

dpa/Ingo Wagner

2. Problematik: Ausbildung

Thüringer Allgemeine vom 03.September 2018

„In Thüringen sind noch mehr als 4000 Ausbildungsplätze unbesetzt

Zahl der Schulabgänger hat sich in den letzten zehn Jahren fast halbiert
Fehlende Fachkräfte als größte Herausforderung für Firmen“

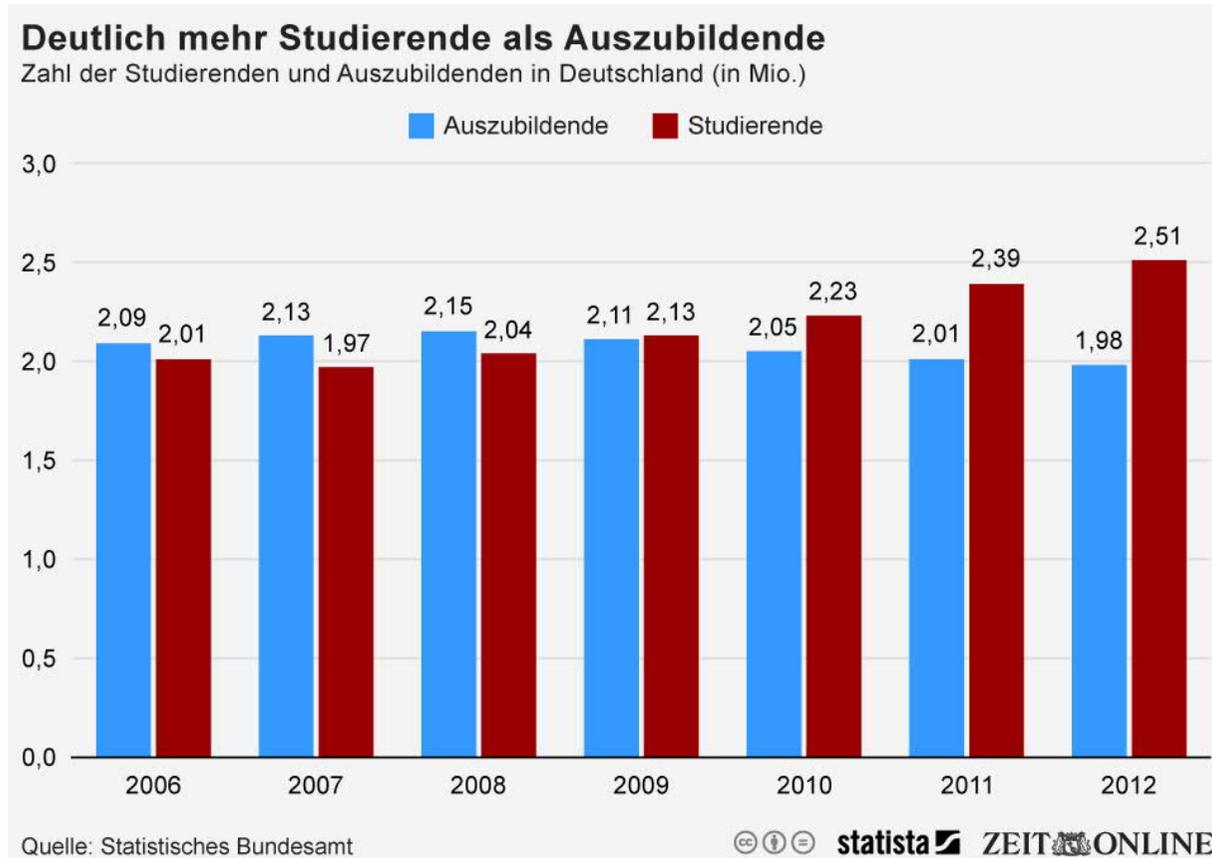
2. Problematik: Ausbildung

2011 standen z.B. in Ostdeutschland **100** Ausbildungsplätzen nur noch **95** Bewerber gegenüber (2005 waren es noch **210** Bewerber). *

- deutlich weniger potenzielle Auszubildende durch
 - a)weniger Schulabgänger
 - b)Akademisierungsdrang
- Qualität und Geeignetheit der Bewerber ↓
- Abbrecher ↑
- Durchfallerquote ↑
- Integration ausländischer Bewerber

*Quelle: Statistiksservice Ost der Bundesagentur für Arbeit, Stand 30.09.2011

2. Problematik: Ausbildung



2. Problematik: Ausbildung

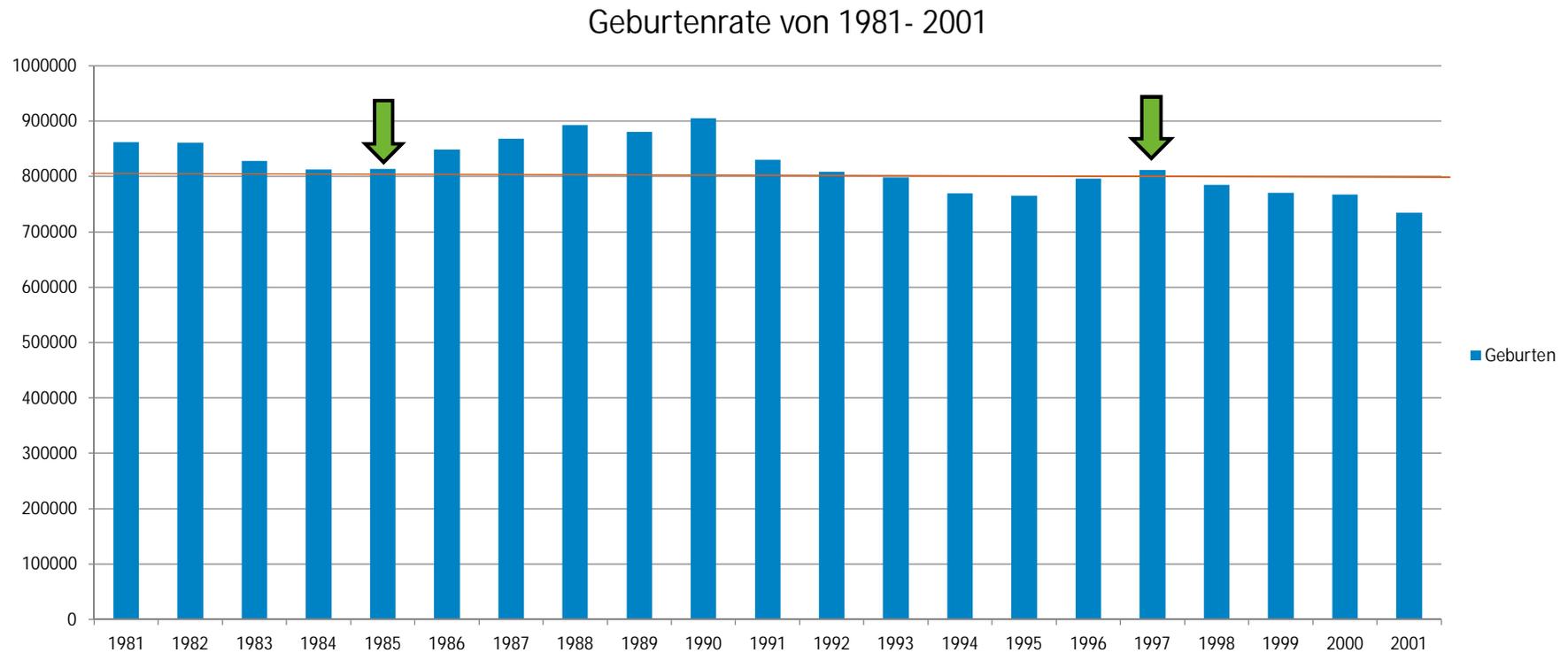
Bewerberrückgang Gesundheits- & Krankenpflege

Beispiel SHK

Jahr	eingegangene Bewerbung	Einladungen zum Vorstellungsgespräch	Ausbildungsverträge
1999	724	180	44
2000	677	208	45
2001	500	208	46
2002	425	200	45
2003	500	208	43
2004	660	210	45
2005	655	150	43
2006	585	212	45
2007	560	250	46
2008	510	210	45
2009	360	272	41
2010	280	140	45
2011	200	110	41
2012	186	140	40
2013	140	115	46
2014	150	138	41
2015	140	140	42
2016	160	160	40
2017	120	103	45
2018	107	105	42

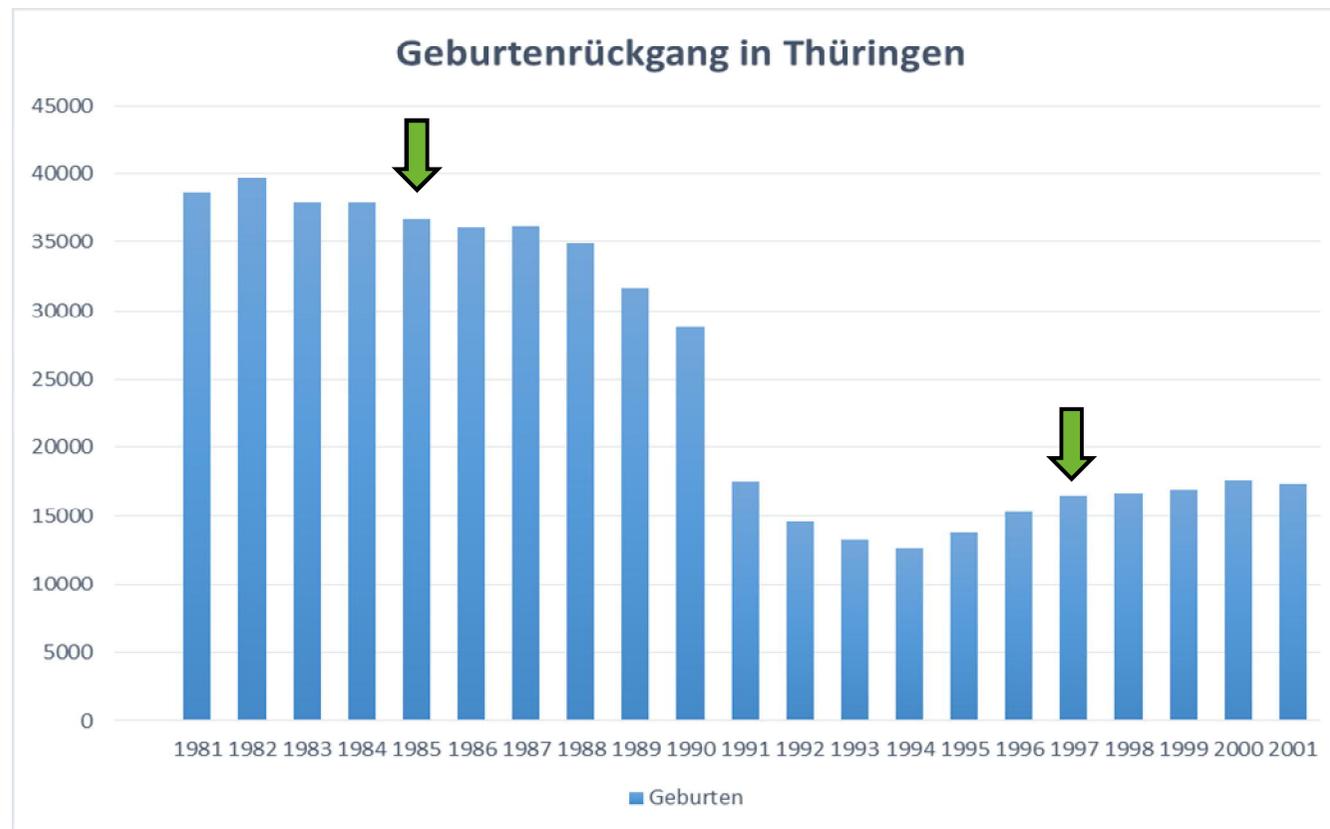
2. Problematik: Ausbildung

Zusammenhang Geburtenrate und Anzahl Bewerber



2. Problematik: Ausbildung

Zusammenhang Geburtenrate und Anzahl Bewerber Thüringen



2. Problematik: Ausbildung

Vorausgeschätzte Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/ -innen

Jahr	Aus allgemeinbildenden Schulen				Aus beruflichen Schulen			
	nicht studienberechtigt		studienberechtigt		BVJ, BGJ und BFS		FOS und FGym	
	absolut	2013 = 100	absolut	2013 = 100	absolut	2013 = 100	absolut	2013 = 100
Deutschland								
2013	555.003	100,0	324.732	100,0	222.438	100,0	124.443	100,0
2014	546.607	98,5	281.987	86,8	222.537	100,0	126.088	101,3
2015	533.934	96,2	293.212	90,3	218.207	98,1	126.487	101,6
2016	523.097	94,3	299.070	92,1	214.016	96,2	126.089	101,3
2017	499.923	90,1	289.628	89,2	210.021	94,4	124.031	99,7
2018	479.665	86,4	288.547	88,9	203.792	91,6	122.631	98,5
2019	471.403	84,9	284.687	87,7	197.422	88,8	119.245	95,8
2020	463.020	83,4	277.431	85,4	192.757	86,7	115.675	93,0
2021	461.865	83,2	277.769	85,5	188.480	84,7	113.229	91,0
2022	450.901	81,2	272.639	84,0	186.126	83,7	111.256	89,4
2023	450.567	81,2	274.039	84,4	182.986	82,3	109.636	88,1
2024	449.541	81,0	267.825	82,5	181.274	81,5	108.560	87,2
2025	445.091	80,2	266.481	82,1	179.270	80,6	107.913	86,7

- 140.639 Pflegeschüler (Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkranken- und Altenpflege) im Schuljahrgang 2016
- 2016: jeder 8,3 Schulabgänger Pflegeausbildung
- 2025: mind. jeder 7,1
- Fachkräftemangel in vielen Bereichen

Quelle: Statistisches Bundesamt

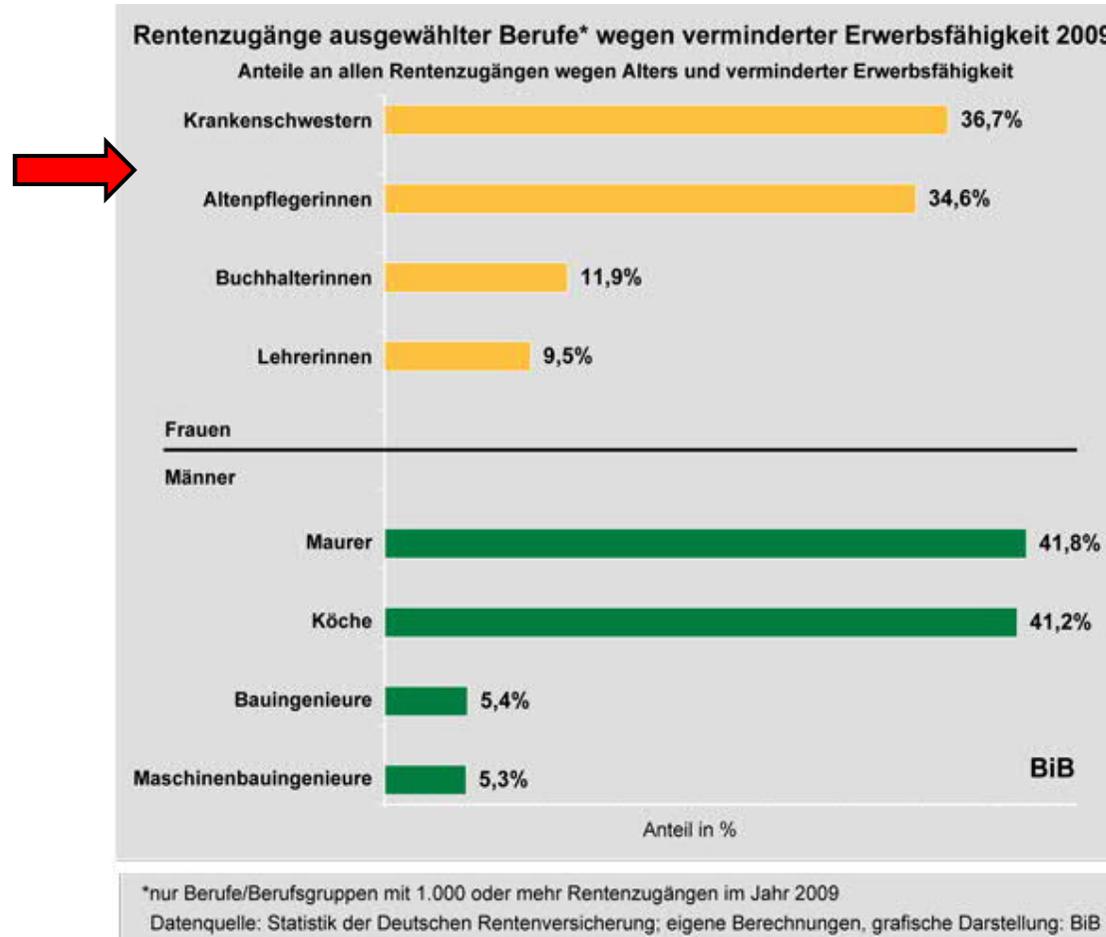
3. Problematik Rekrutierbares Personal

- In Nordthüringen ist jede sechste Pflegekraft über 55 Jahre alt und geht in den nächsten zehn Jahren in Rente. *
- Es verlassen mehr Menschen den Arbeitsmarkt in den Ruhestand, als Berufsanfänger einsteigen*

*Quelle: Statistiksservice Ost der Bundesagentur für Arbeit, Stand 30.09.2011

*Quelle: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Stand 30.06.2010

3. Problematik Rekrutierbares Personal



Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

3. Problematik Rekrutierbares Personal

Laut Auskunft der Bundesregierung



Altenpflege

auf 100 offene Stellen kommen in

Berlin 43 arbeitslose Fachkräfte,
Nordrhein-Westfalen 34,
Bayern und Thüringen 14 ,
Rheinland-Pfalz und Sachsen 13,

Im Bundesschnitt sind es **21**.

Krankenpflege

kommen auf 100 offene Stellen in

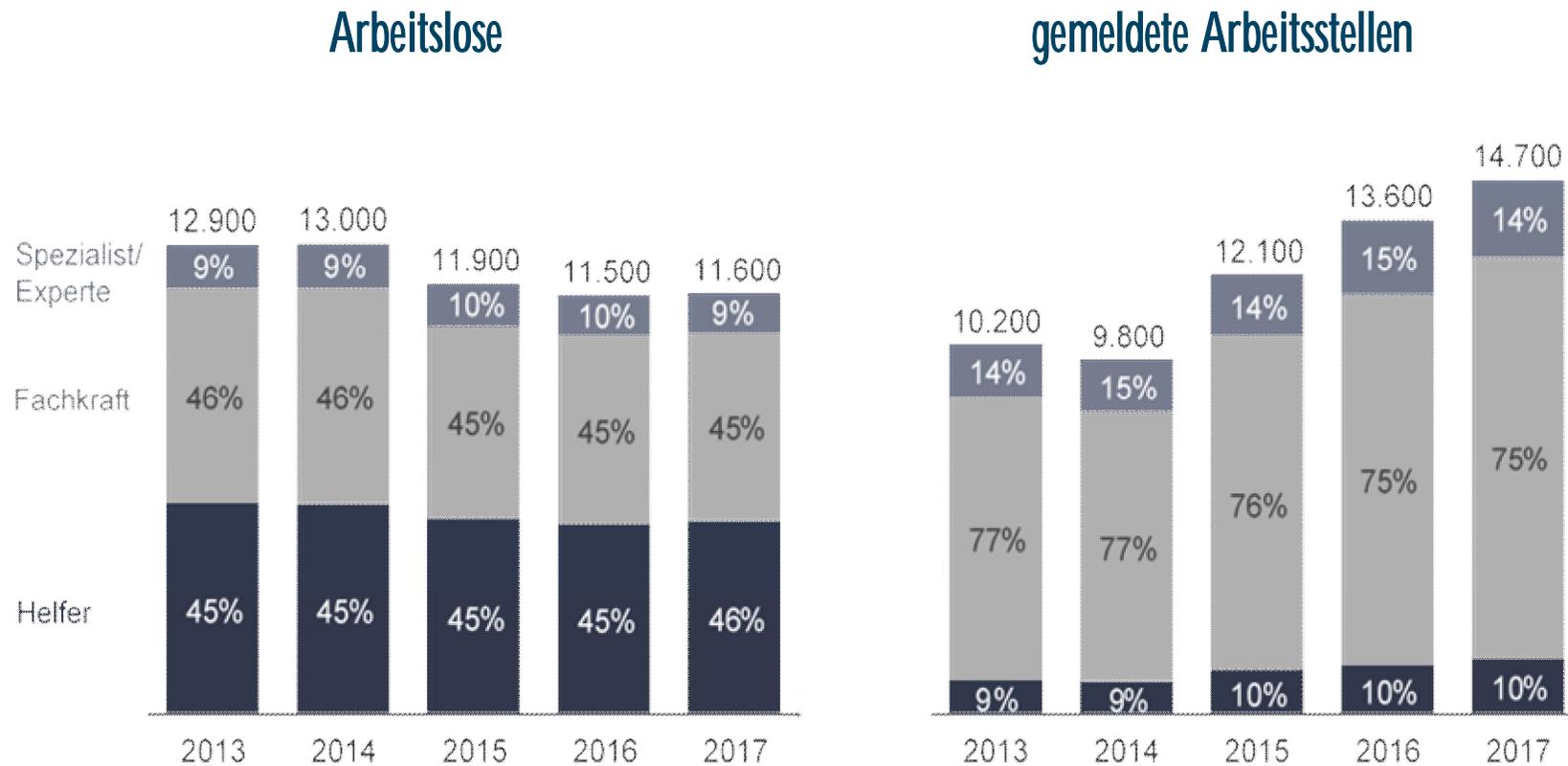
Berlin 81 arbeitslose Spezialisten,
Mecklenburg-Vorpommern 74,
Baden-Württemberg 29,

Im Bundesschnitt sind es **41**.

3. Problematik Rekrutierbares Personal

Arbeitslose Krankenpflegekräfte und gemeldete Arbeitsstellen für Krankenpflegekräfte

Deutschland, Jahresdurchschnitt



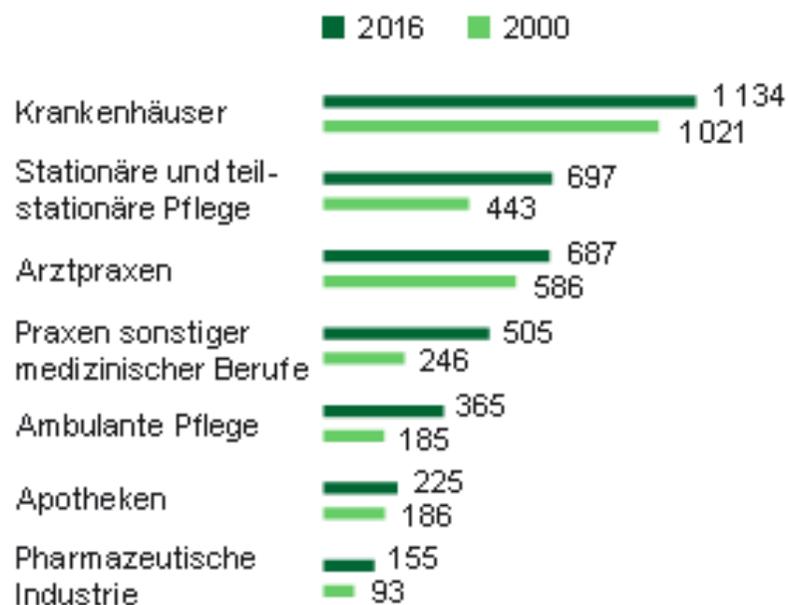
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3. Problematik Rekrutierbares Personal

Tätigkeitsfelder Pflegepersonal

Gesundheitspersonal

nach ausgewählten Einrichtungen in Tsd.



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018

3. Problematik Rekrutierbares Personal

- Anzahl sowie Auswahl an Bewerbern insgesamt gesunken,
- Nachbesetzung offener Stellen wird zunehmend schwieriger
- **Bundesdurchschnitt 171 Tage (5,6 Monate)***
- Ausnahmen sind stark fach- sowie qualifikationsabhängig, Nachbesetzungsprobleme besonders bei Intensivbereich, NEO, PAED, OP, Hebammen

*Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteengpassanalyse Juni 2018

4. Problematik: Altersstruktur / Krankenstand

Altersdurchschnitt in der Pflege steigt

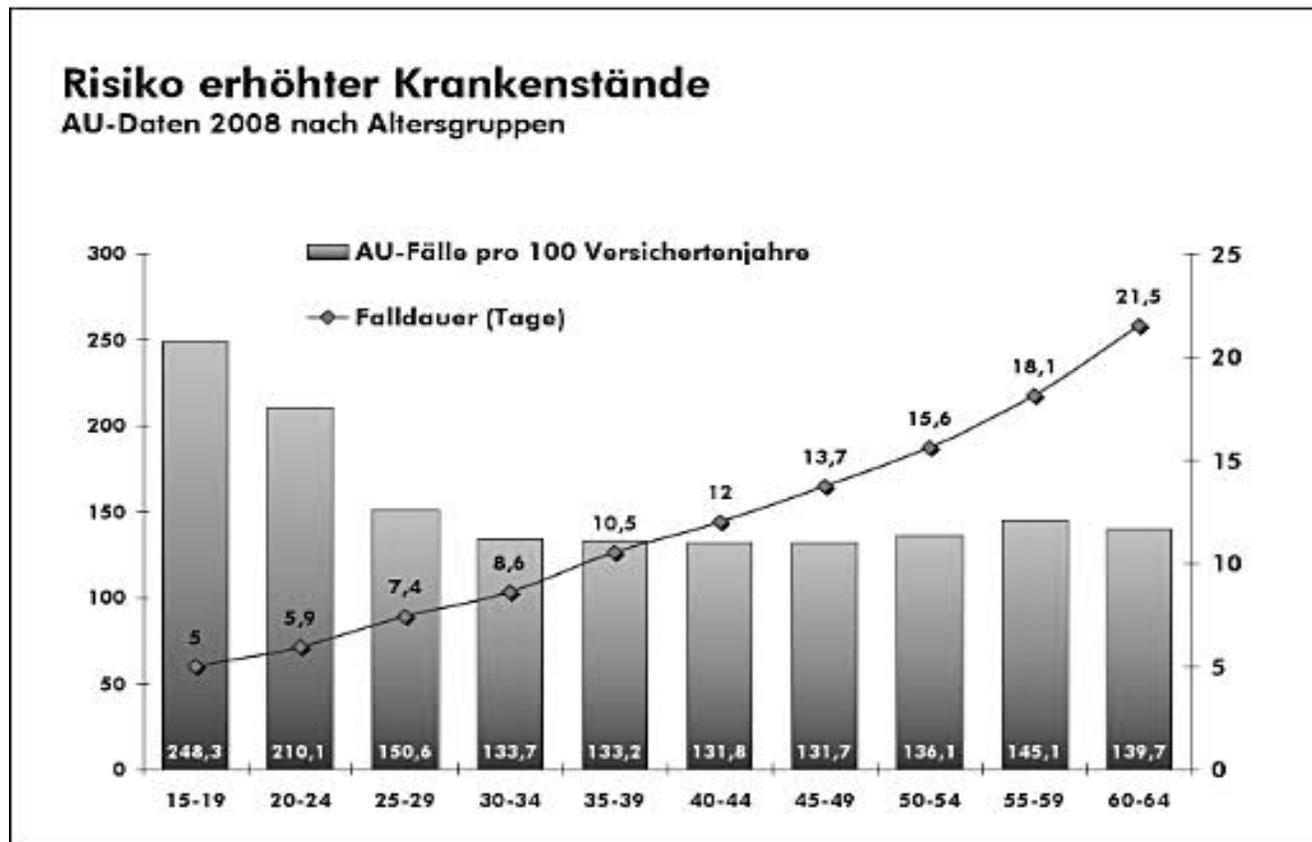
Hoher Prozentsatz an MA >50 Jahre

Hohe Krankenstände, Langzeiterkrankte nehmen zu

▶ Mehrbelastung der anderen Mitarbeiter und Überstunden

Blockweiser Renteneintritt

4. Problematik: Altersstruktur / Krankenstand



* vgl. Badura, B., Walter, U., Heilmann, T. (2010): S. 21

Problemlagen

2030 werden 300.000 - 40000 Pflegekräfte fehlen

- ▶ 70.000 Fachkräfte fehlen laut ver.di bereits jetzt bundesweit in der Krankenpflege.
- ▶ 40.000 zusätzliche Fachkräfte bräuchte es in der Altenpflege.

- ▶ Problem wird sich in Zukunft deutlich verschärfen.
- ▶ 300.000 Pflegekräfte werden laut Prognosen des Deutschen Pflegerats bis 2030 fehlen, davon allein 200.000 in der Altenpflege

Woher sollen die Tausenden neuen Kranken- und Altenpfleger kommen ?

Woher sollen die Tausenden neuen Kranken- und Altenpfleger kommen ?

► kurzfristiges und entschlossenes Handeln erforderlich, das einen aktiven Lösungsbeitrag in relevanten Größenordnungen leistet:

1. Eindeutige Verantwortung /Zuständigkeit festlegen
2. Finanzielle Anreize
 - Gehälter von 3000€ im Monat?
 - Prämien für Berufsrückkehrer?
3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen
4. Anwerbung aus dem Ausland?
 - Programm „Triple Win“ der Bundesagentur für Arbeit
 - Deutsche Pflegeschulen in Vietnam (Vorschlag K. Watzka der Ernst-Abbe-Hochschule Jena)
5. Qualifizierung von Pflegehilfskräften zu Fachkräften

► **Aus benachbarten Kliniken abwerben -> Optimierung des eigenen Hauses zu Lasten eines Anderen!!!**

Ist das Gesetz in absehbarer Zeit überhaupt umsetzbar?

Personalmindestvorgaben schaffen keine Pflegekräfte

- ▶ Es bestehen angesichts der derzeitigen und zukünftigen Lage berechtigte Zweifel, dass die Stellen adäquat besetzt werden können.
- ▶ Die Festlegungen zu den Personaluntergrenzen werden die Erwartungen der Pflegenden nicht erfüllen.
- ▶ Es bedarf einer wissenschaftlich fundierten Personalabmessung als nachhaltige Lösung.
- ▶ **Personalbeschaffung kann auf Grund der Brisanz nicht nur Aufgabe der einzelnen Unternehmen sein, es braucht nationale Anstrengungen!**

Literaturverzeichnis

- Badura, B., Walter, U., Hehlmann, T. (2010): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. 2. Auflage, Heidelberg
- Bechtel, Peter; Smerdka-Arhelger, Ingrid; Lipp, Kathrin (2017): Pflege im Wandel gestalten - Eine Führungsaufgabe. Lösungsansätze, Strategien, Chancen. 2. Aufl. 2017. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Bundesagentur für Arbeit/ Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, (Hg.)(2018): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich
- Graf, Anita in Thom, Norbert und Zaugg, Robert J. (2006): Moderne Personalentwicklung. Mitarbeiterpotenziale erkennen, entwickeln und fördern. 1. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Watzka, Klaus (2018): Fachkräftemangel in der Pflege. Kritische Situationsbewertung und Skizzierung einer Handlungsalternative. Jena: Ernst-Abbe-Hochschule Fachbereich Betriebswirtschaft (Jena contributions to economic research, Jahrgang 2018, Heft 2).
- Peters, Verena et al (2018): „Begleitung des Pilotprojekts Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“. Endbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin, 18. Mai 2016



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT.