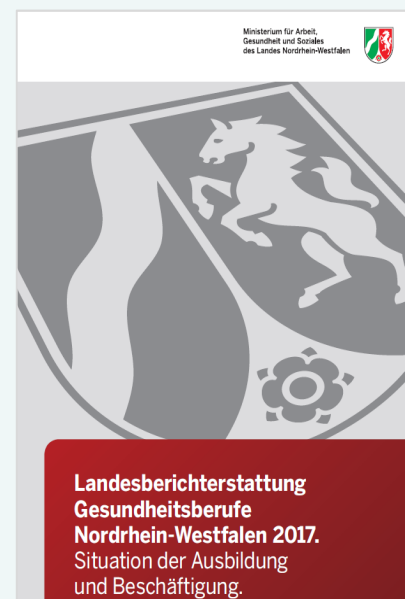
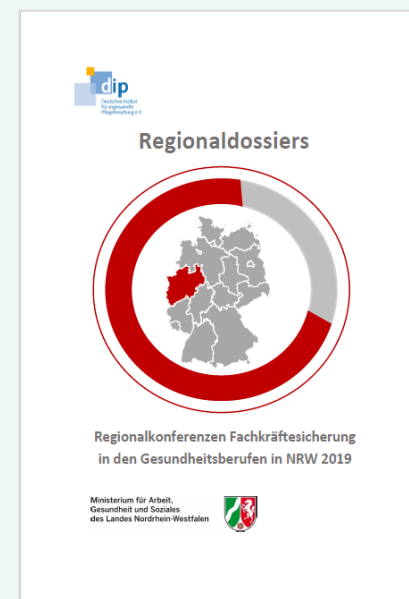



**Pflege in Ostwestfalen-Lippe:
Gute Arbeit – Gutes Image!**

**Fachkräftesicherung
in der Pflege
–
Herausforderungen
und Chancen
für OWL**

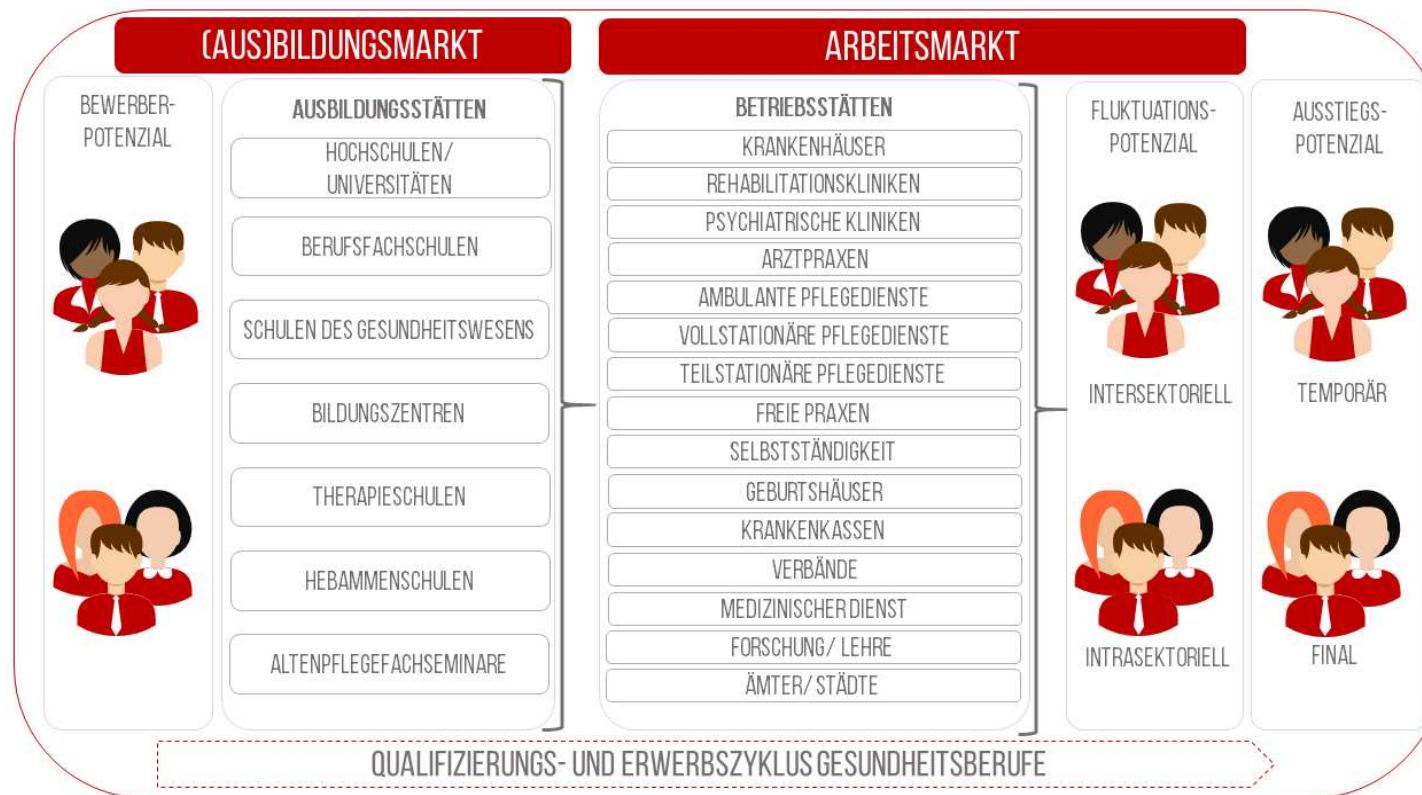


Auftraggeber:
Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Wissenschaftliche Beratung und
Ausführung:
**Deutsches Institut für angewandte
Pflegeforschung e.V. Köln**

mAN- Modell der LbG (2019)



Agenda

Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2017

Entwicklung Pflegebedürftigkeit

Arbeitsmarktkennzahlen Pflege

Ausbildung und Schülerpotenzial

Bedarfsanalyse der LbG

Ergebnisse Befragung

Handlungsempfehlungen der LbG

Blitzlicht:



Pflege **Prävention** 4.0

Fachkräftesicherung durch
Organisations- und Personalentwicklung

Pflegeentwicklungen aktuell und in Zukunft



Entwicklung

Arbeitsmarkt

Ausbildung

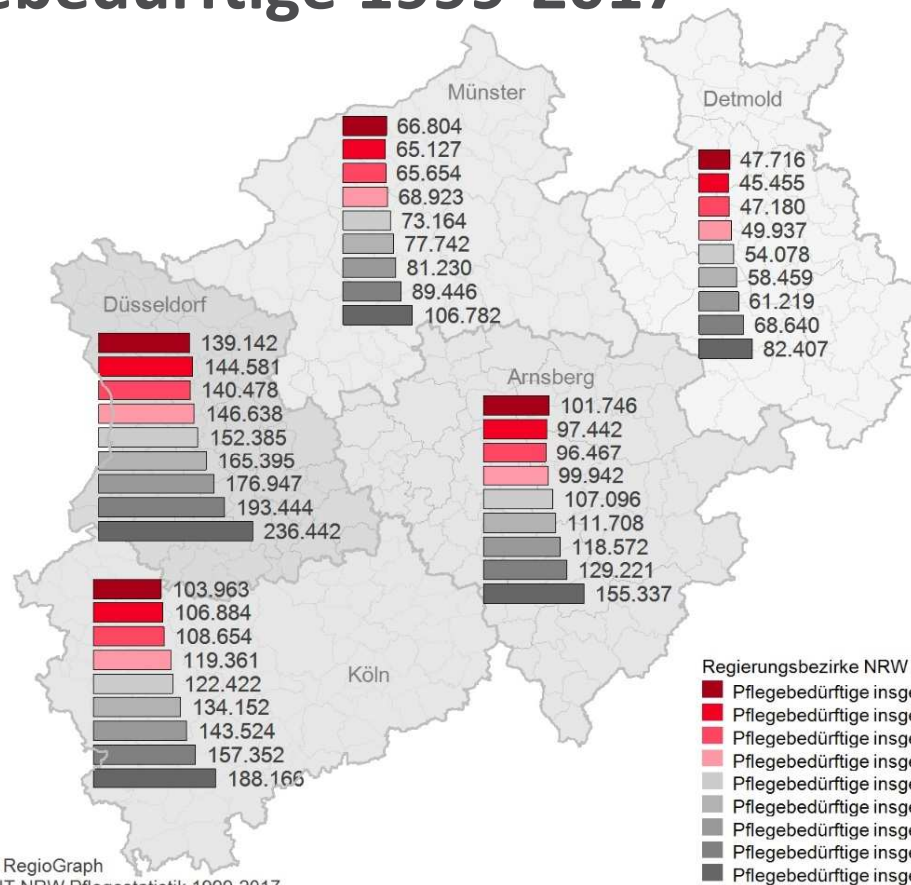
Bedarfe

Ergebnisse

Ausblick/Fazit

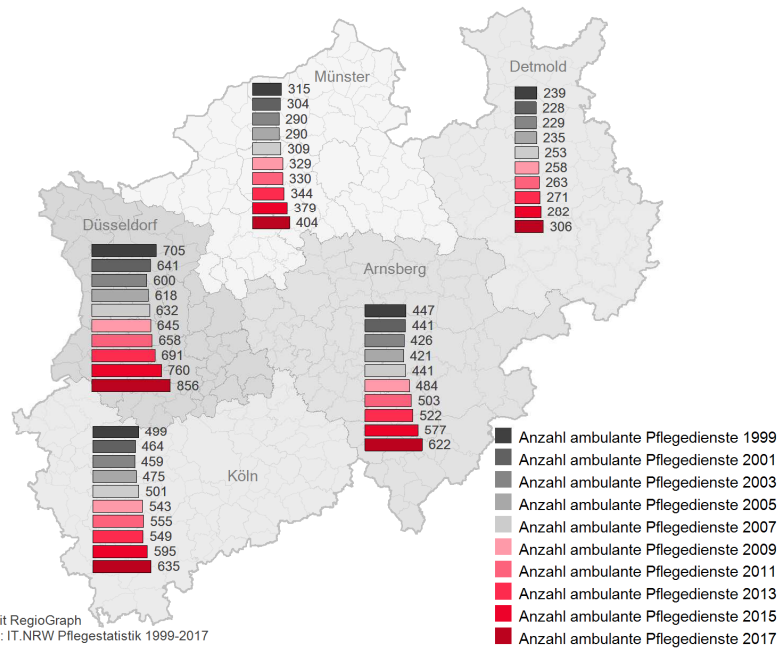
Entwicklung Pflegebedürftigkeit und Kennzahlen der Versorgungseinrichtungen

Pflegebedürftige 1999-2017

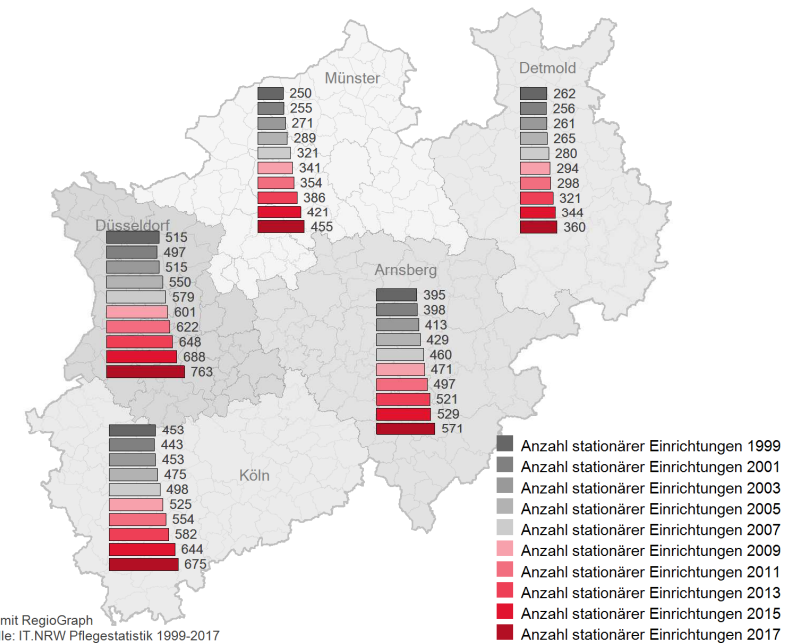


GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT.NRW Pflegestatistik 1999-2017

Ambulante und stationäre Einrichtungen 1999-2017

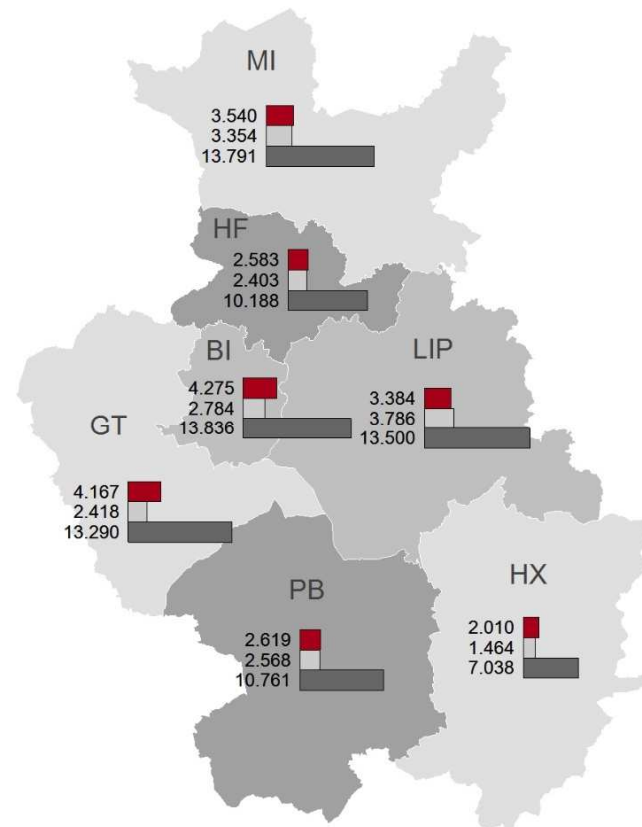


GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT.NRW Pflegestatistik 1999-2017



GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT.NRW Pflegestatistik 1999-2017

Pflegebedürftige 2017 regional



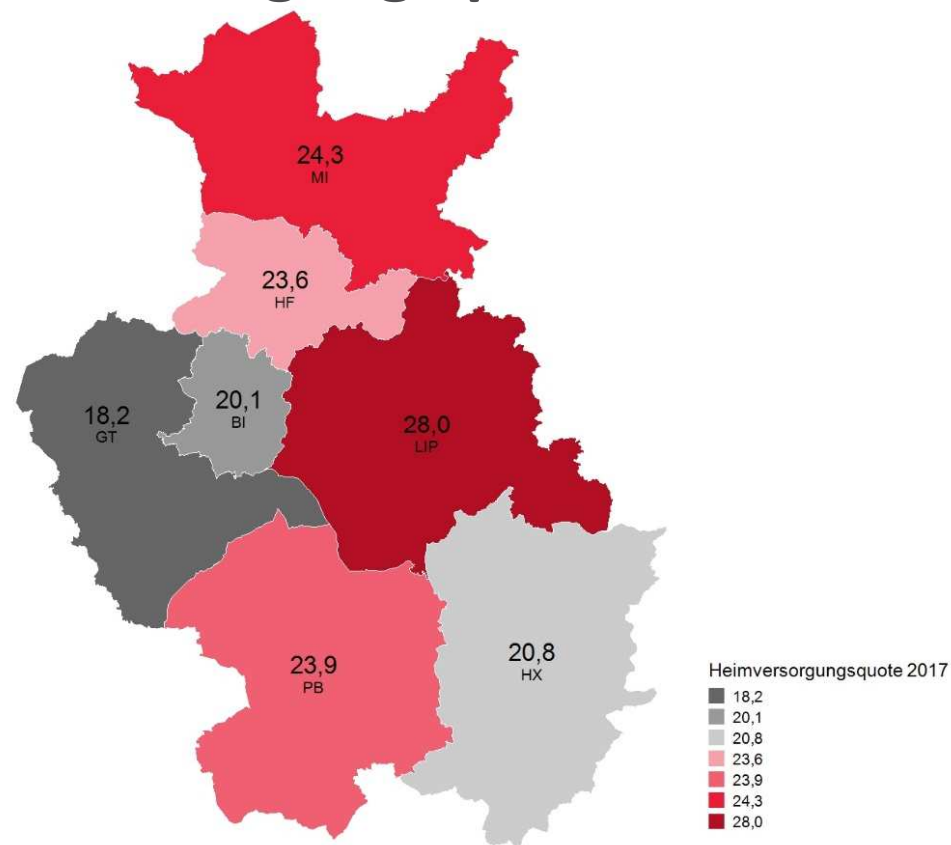
2017: NRW gesamt 769.100

Stadt- und Landkreise Detmold

- Pflegebedürftige 2017 ambulant
- Pflegebedürftige 2017 stationär
- Pflegebedürftige 2017 insgesamt

GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT NRW Pflegestatistik NRW 2017

Regionale Heimversorgungsquote 2017



GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT NRW Pflegestatistik

Arbeit- und Beschäftigung

Entwicklung

Arbeitsmarkt

Ausbildung

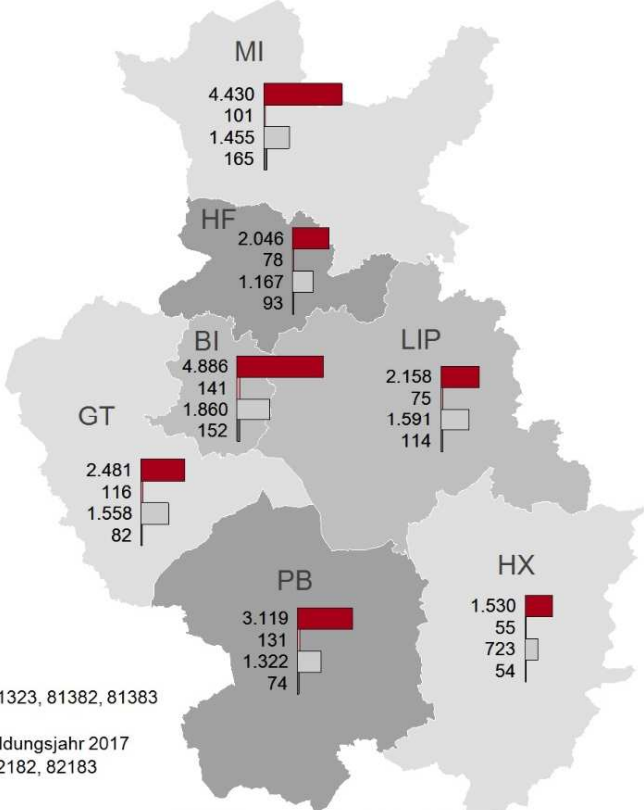
Bedarfe

Ergebnisse

Ausblick/Fazit

Arbeits- und Beschäftigungsmarktkennzahlen Pflege

Arbeits- und Beschäftigungsmarkt



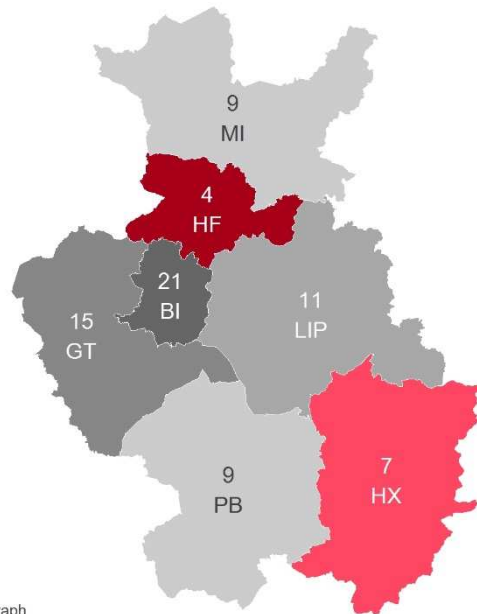
Stadt- und Landkreise Detmold 2018

- sozialvers. Beschäftigte 81302, 81313, 81323, 81382, 81383 (Fach)Krankenpflege 30.09.2017
- Gesundheits-Krankenpflege im 1. Ausbildungsjahr 2017
- sozialvers. Beschäftigte 82102, 82103, 82182, 82183 Altenpflegefachkraft 30.09.2017
- Altenpflege im 1. Ausbildungsjahr 2017

GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT.NRW Schulstatistik/ Statistik-Service West

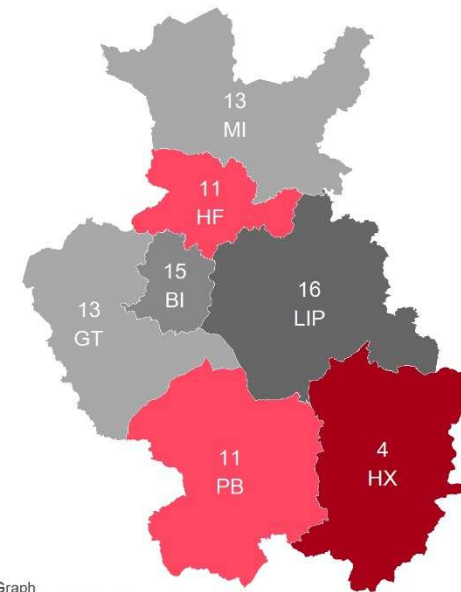
Arbeits- und Beschäftigungsmarkt

Arbeitslose Altenpflege März 2018



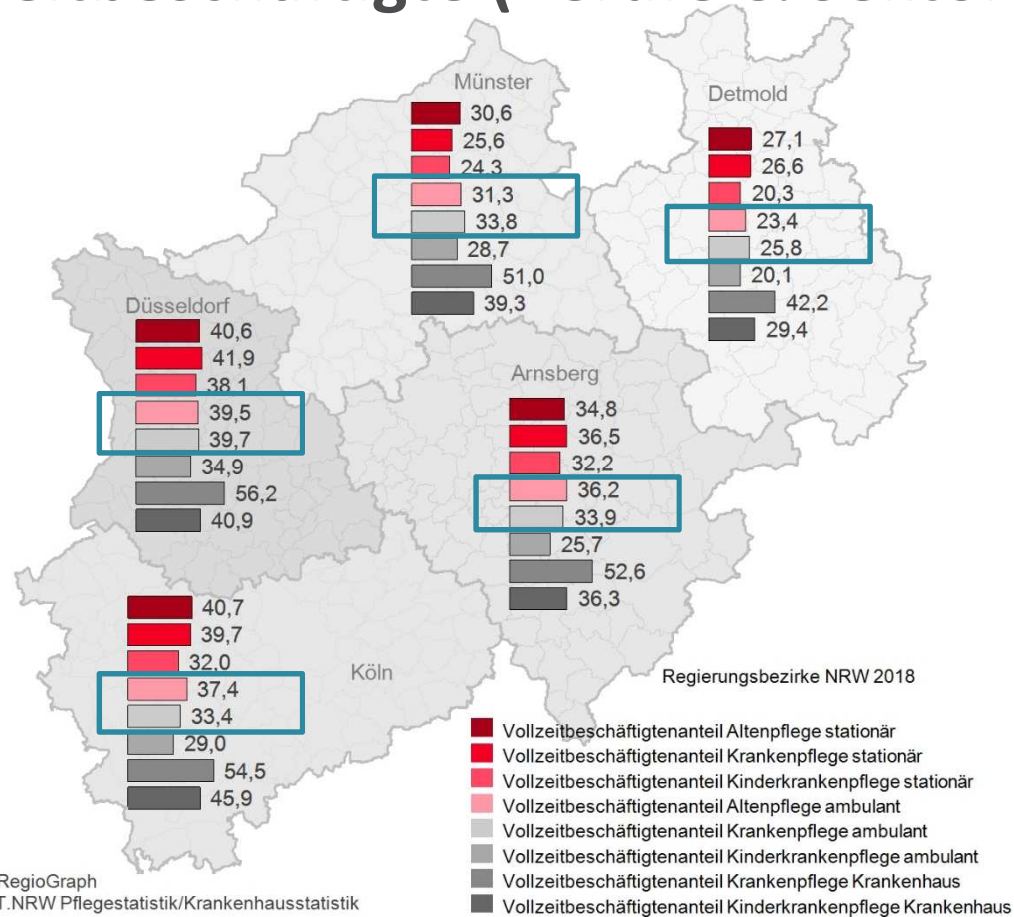
GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: Statistik-Service West BA

Arbeitslose Krankenpflege März 2018



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

Anteile Vollzeitbeschäftigte (Berufe & Sektoren)



GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT.NRW Pflegestatistik/Krankenhausstatistik

Ausbildung und Bildungsabschlüsse allg. Schulen



Entwicklung

Arbeitsmarkt

Ausbildung

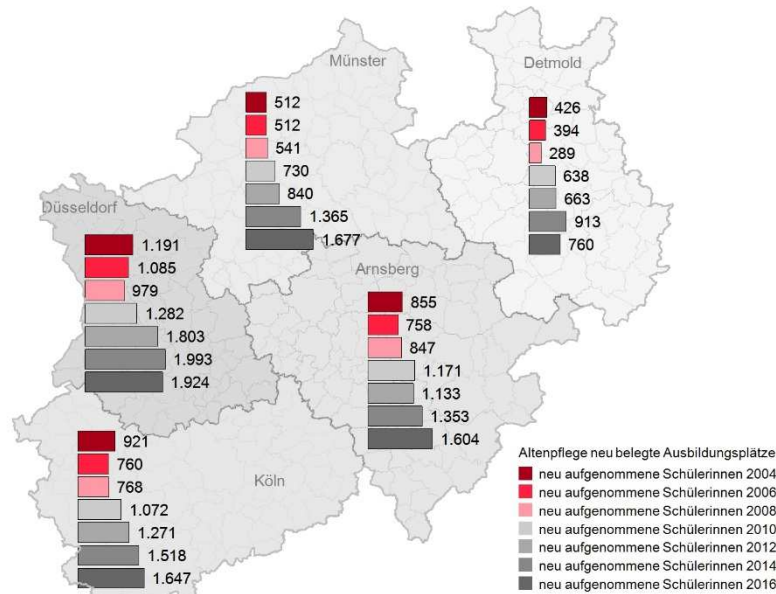
Bedarfe

Ergebnisse

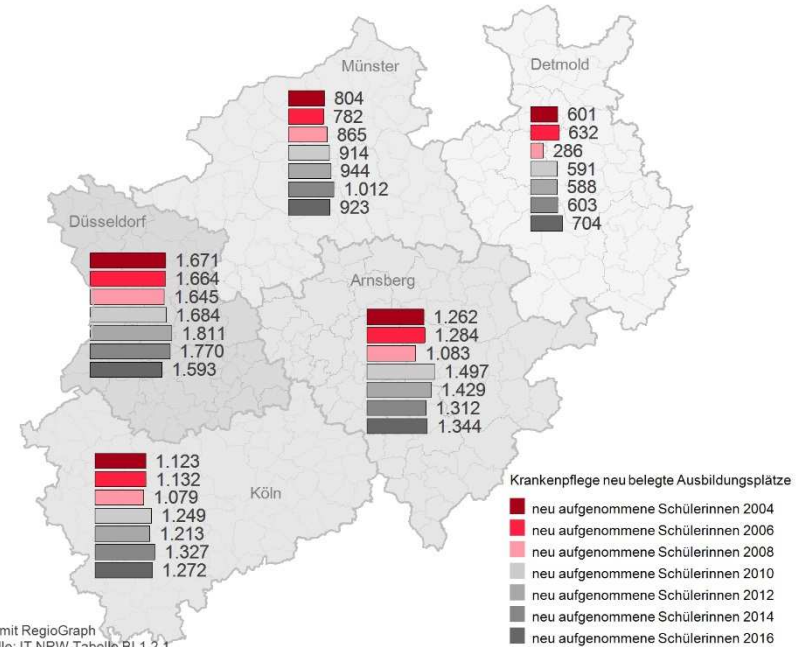
Ausblick/Fazit

Ausbildung in der Pflege

Ausbildung Alten- und Krankenpflege 2004-2016

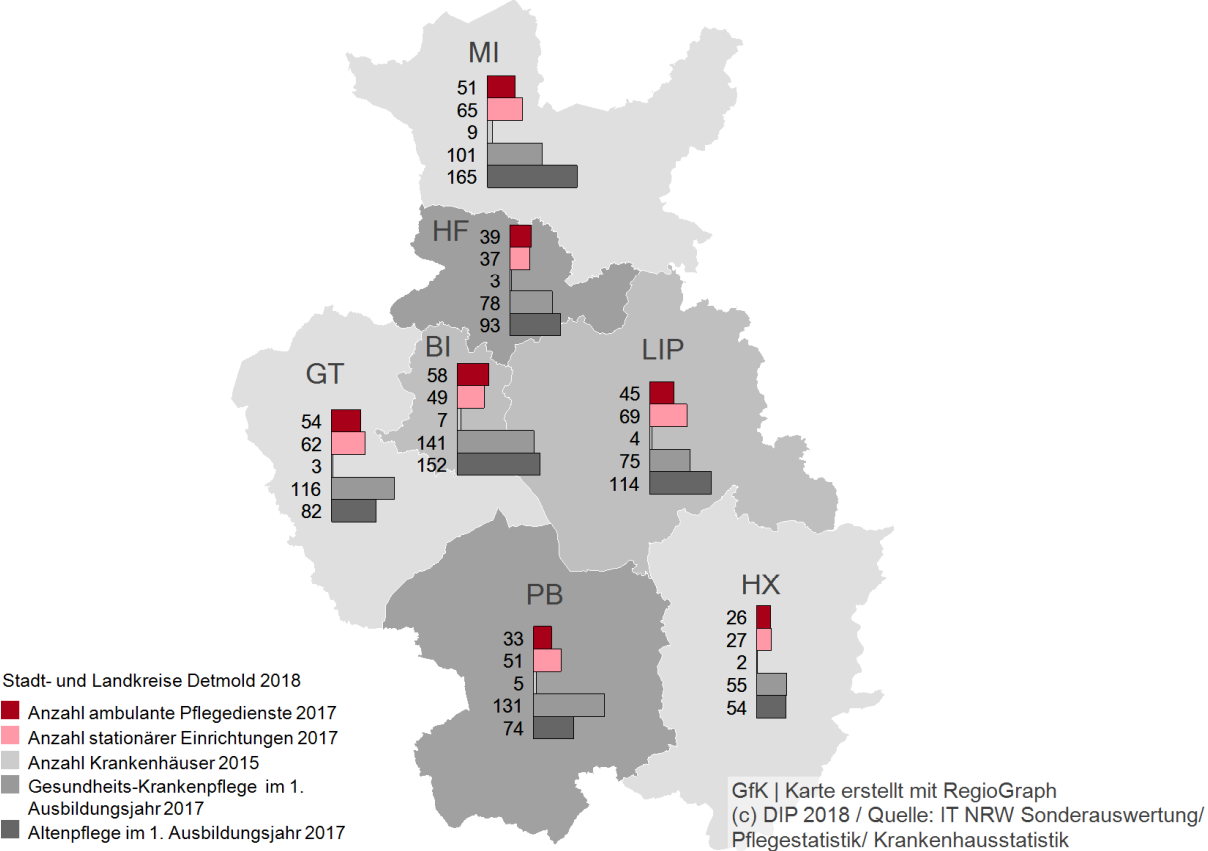


GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT.NRW Tabelle BI 1.2.1

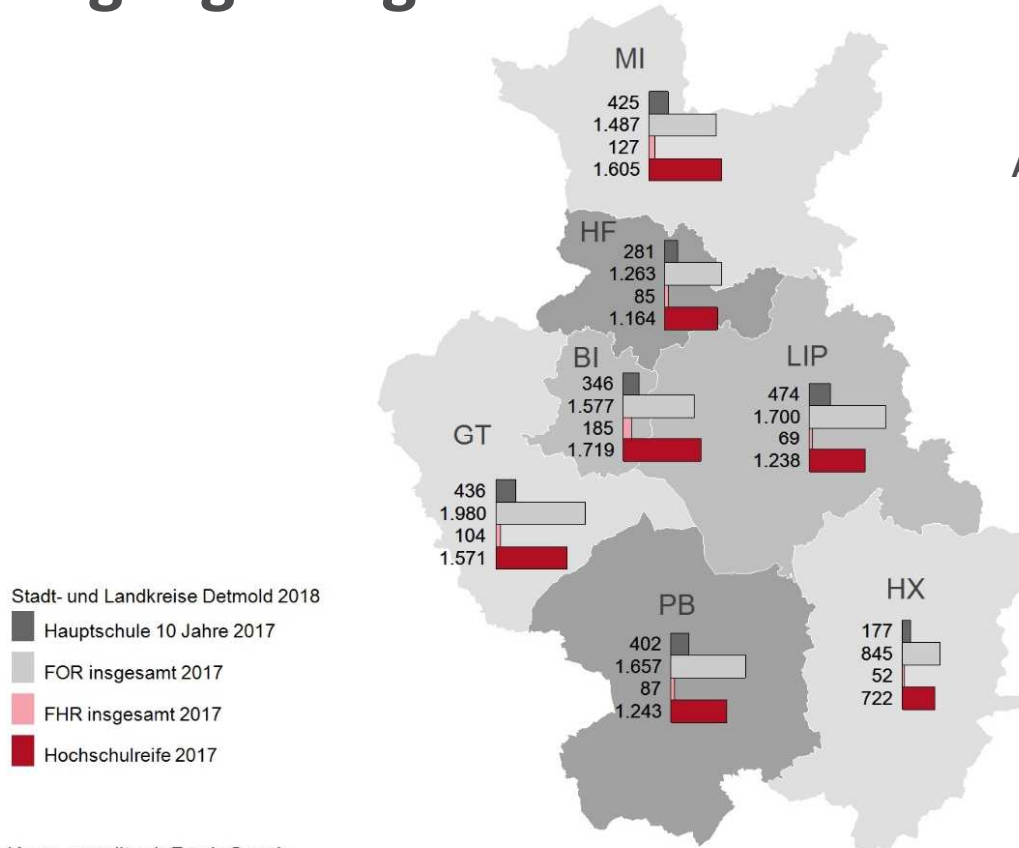


GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT.NRW Tabelle BI 1.2.1

Ausbildung Alten- und Krankenpflege regional



Schulabgänger regional 2017



Stadt- und Landkreise Detmold 2018

- Hauptschule 10 Jahre 2017
- FOR insgesamt 2017
- FHR insgesamt 2017
- Hochschulreife 2017

Anteile Schulabgänger mit Hochschulreife

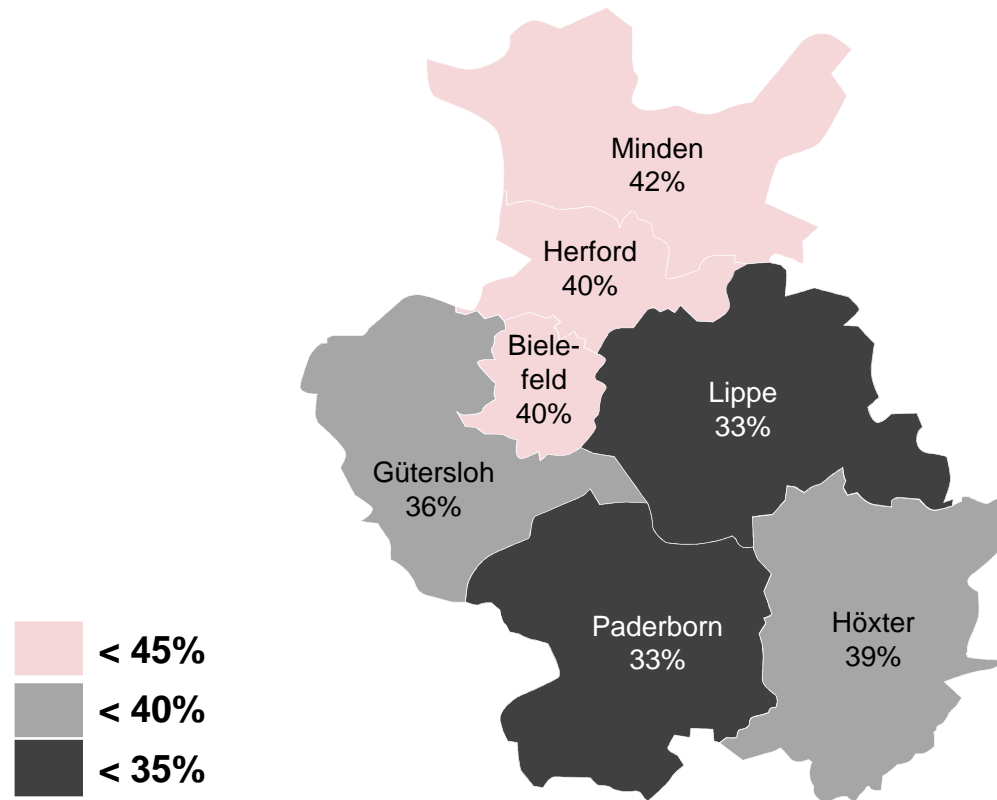
NRW	40 %
Regierungsbezirk Düsseldorf:	42 %
Regierungsbezirk Köln:	44 %
Regierungsbezirk Münster:	36 %
Regierungsbezirk Detmold:	38 %
Regierungsbezirk Arnsberg:	38 %

Schulformen:

Hauptschulen,
Realschulen,
Sekundarschulen,
Gymnasien,
Gesamtschulen u.ä.
(ohne Förderschulen
und
Weiterbildungskolleg)

GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT NRW Schulstatistik NRW

Anteil Schulabgänger mit Hochschulreife 2017



NRW	40 %
Regierungsbezirk Düsseldorf:	42 %
Regierungsbezirk Köln:	44 %
Regierungsbezirk Münster:	36 %
Regierungsbezirk Detmold:	38 %
Regierungsbezirk Arnsberg:	38 %

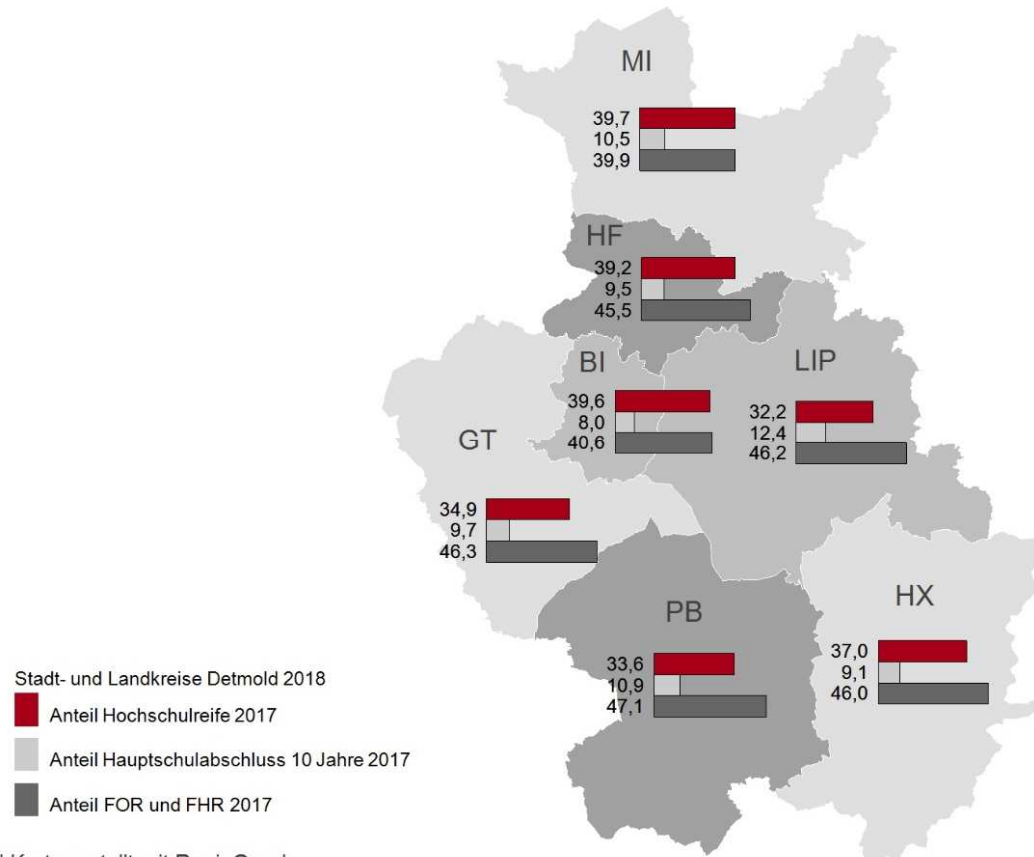
Schulformen:
Hauptschulen,
Realschulen,
Sekundarschulen,
Gymnasien,
Gesamtschulen u.ä.
(ohne Förderschulen
und
Weiterbildungskolleg)

Quelle: IT.NRW (2018): Statistische Berichte Allgemeinbildende Schulen in Nordrhein-Westfalen 2018

Minden, 14. Mai 2019

© DIP 2018 / 2019 Referentin: Helga Gessenich

Schulabschlüsse regionale Anteile 2017



Stadt- und Landkreise Detmold 2018

- Anteil Hochschulreife 2017
- Anteil Hauptschulabschluss 10 Jahre 2017
- Anteil FOR und FHR 2017

Schulformen:
Hauptschulen,
Realschulen,
Sekundarschulen,
Gymnasien,
Gesamtschulen u.ä.
(ohne Förderschulen
und
Weiterbildungskolleg)

GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: IT NRW Schulstatistik NRW

Mangelprognose 2017 / Bedarfsanalyse 2018



Entwicklung

Arbeitsmarkt

Ausbildung

Bedarfe

Ergebnisse

Ausblick/ Fazit

Mangelprognose/ Bedarfsanalyse

Offene und zu besetzende Stellen 2017

Prognose der Bedarfsdeckung für 2018	Gesundheits- und Krankenpflege	Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	Altenpflege	Summe
Sofortbedarf der Einrichtungen	-4.624	-774	-3.829	-9.227
Neubedarf durch Einrichtungen	-834	-35	-1.907	-2.776
Ersatzbedarf der Einrichtungen	-1.455	-160	-829	-2.444
Veränderungsbedarf	-2.037	-195	-2.716	-4.948
Arbeitsmarktreserve (kalkuliert)	0	0	0	0
Pflegepotenzial/ Absolventinnen	3.791	499	5.013	9.303
Differenz Angebot/Nachfrage für 2018	-5.159	-665	-4.268	-10.092
Differenz in 2015	-1.240	+5	-1.055	-2.290
Differenz in 2013	-2.392	-232	-1.584	-4.208

¹ Der Sofortbedarf entspricht den aktuell offenen und nicht zu besetzenden Stellen in den Zielberufen

² Der Neubedarf entspricht der Anzahl an benötigtem Personal, das durch neu auf den Markt tretende Einrichtungen gedeckt werden muss. Die Kalkulation erfolgt auf der Basis einer durchschnittlichen Personalausstattung (Mittelwert) aller Einrichtungen im jeweiligen Sektor.

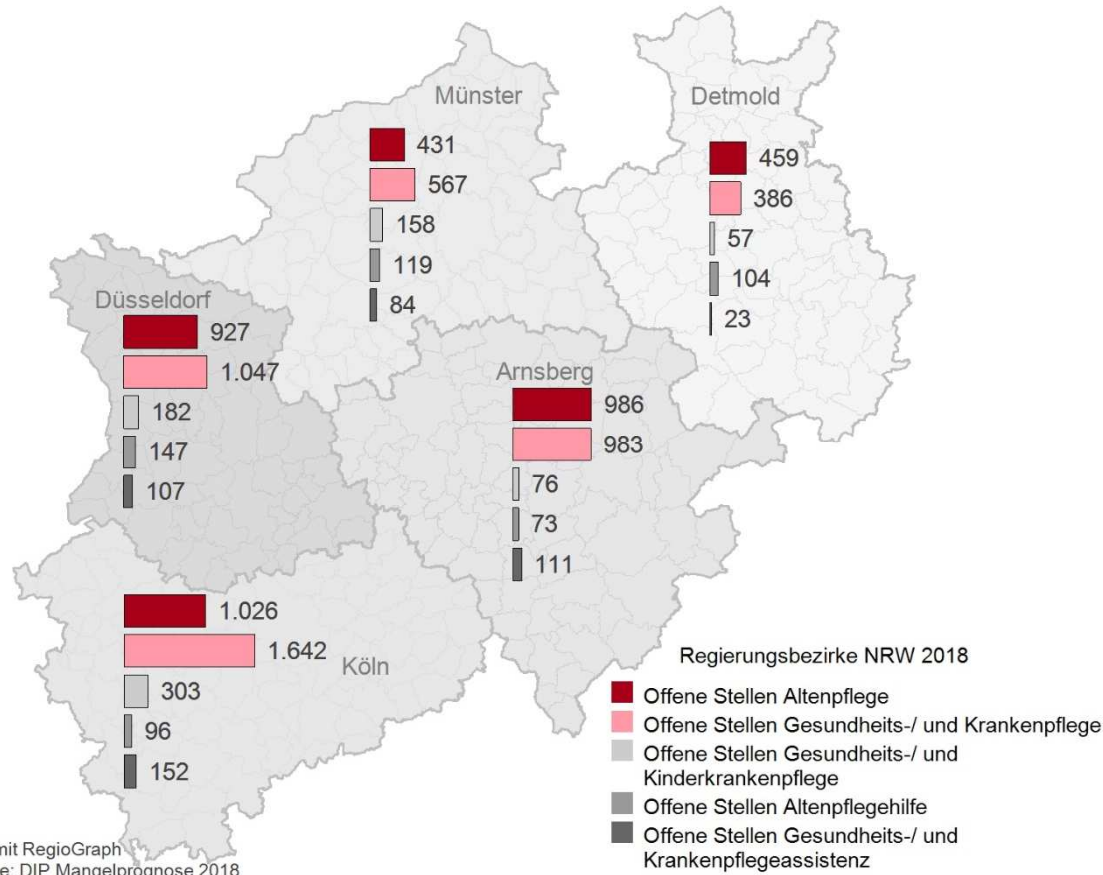
³ Der Ersatzbedarf beschreibt die Anzahl an benötigten Personen, die durch das Ausscheiden von Personal entsteht. Hierbei wird vom Renteneintritt in der üblichen Regelzeit ausgegangen. Grundlage sind Angaben zu den Altersklassen der Beschäftigten.

⁴ Der Veränderungsbedarf kalkuliert die Anzahl an Personal, das abgebaut oder aufgebaut werden muss, um die betrieblichen Ziele im Jahr 2018 zu erreichen.

⁵ Die kalkulatorische Arbeitsmarktreserve wird nur einbezogen, wenn Arbeitslosigkeit im Zielberuf vorliegt, die über den Bereich der natürlichen Arbeitslosigkeit (2 Prozent) hinausgeht. Liegen die Werte darunter, so wird eine faktisch bestehende Anzahl an Arbeitslosen nicht als kalkulatorische Arbeitsmarktreserve interpretiert.

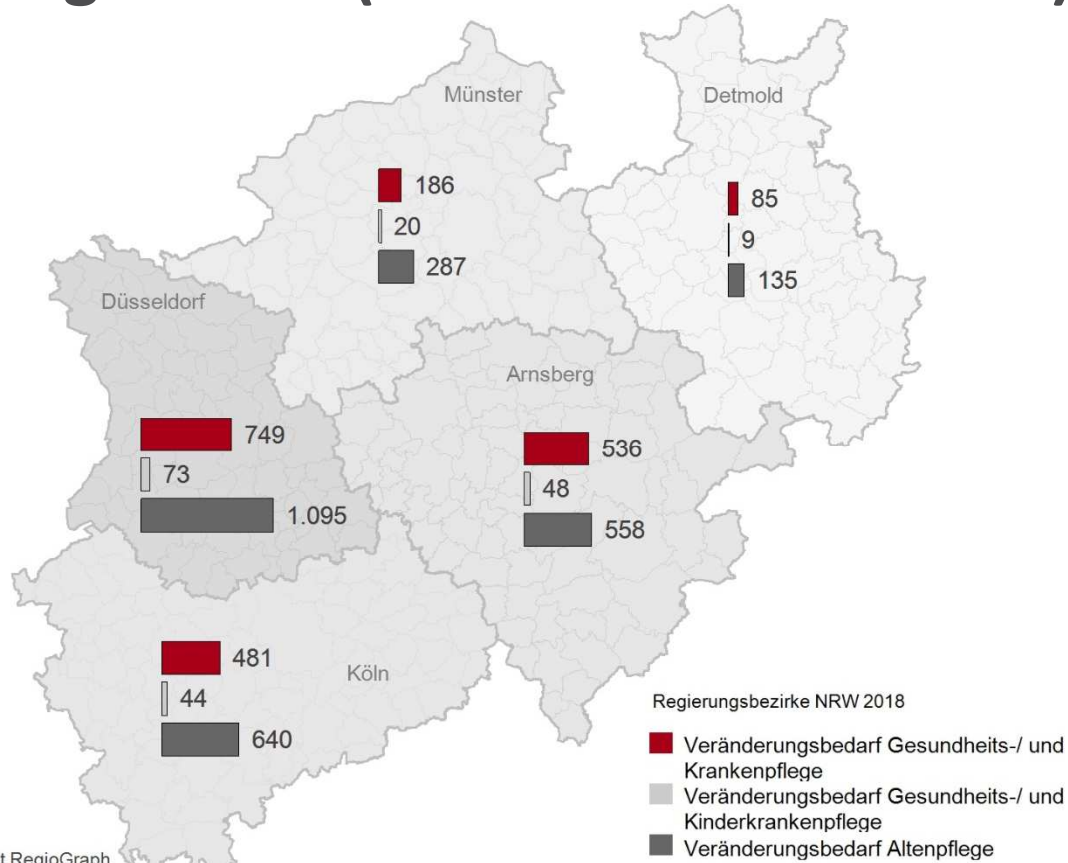
⁶ Das Pflegepotenzial ergibt sich auf der Basis der Berechnung der im Jahr 2018 auf dem Arbeitsmarkt einmündenden examinierten Personen, die ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

Offene und zu besetzende Stellen 2017



GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: DIP Mangelprognose 2018

Veränderungsbedarf (Betriebsziele für 2018)



GfK | Karte erstellt mit RegioGraph
(c) DIP 2018 / Quelle: DIP Mangelprognose 2018

Pflegeentwicklungen aktuell und in Zukunft



Entwicklung

Arbeitsmarkt

Ausbildung

Bedarfe

Ergebnisse

Ausblick/Fazit

Zentrale Ergebnisse Landesberichterstattung Versorgungseinrichtungen

Personalausstattung und Entwicklung

Personalsituation entspricht dem Personalbedarf

%_{n=1.497}

Trifft voll/
eher zu

Trifft eher nicht/
gar nicht zu

Ambulante Dienste in NRW (n=754)

52,3

46

Teil/ vollstationäre Einrichtungen NRW (N=626)

68,9

27,3

Krankenhäuser NRW (N= 117)

52,1

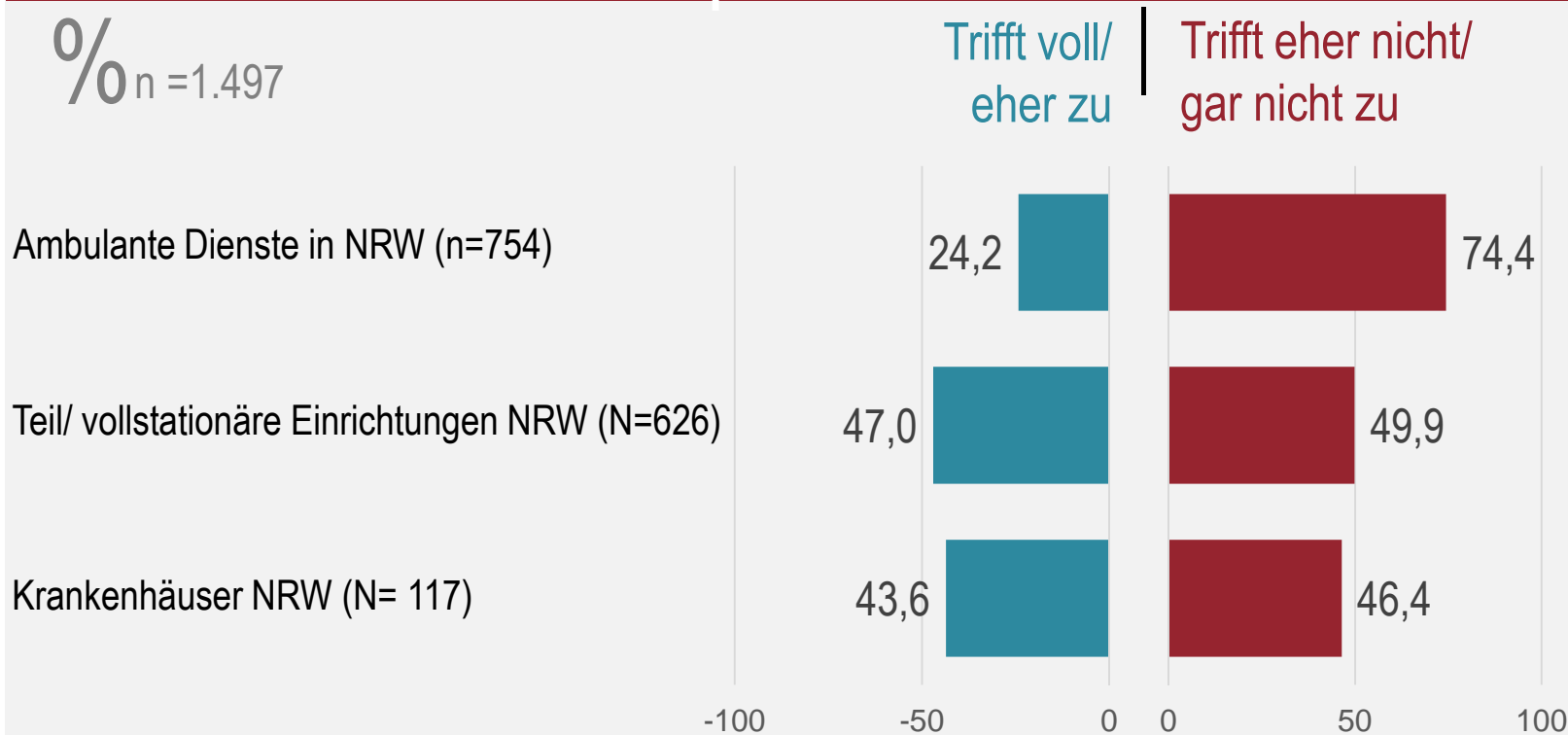
45,9

-100 -50 0 0 50 100

Personalausssituation und Entwicklung

Stellen konnten problemlos ersetzt werden

%_{n=1.497}



Personalausstattung und Entwicklung

Mehr Bewerbungen als offene Stellen

%_{n=1.497}

Trifft voll/
eher zu

Trifft eher nicht/
gar nicht zu

Ambulante Dienste in NRW (n=754)

8,5

90

Teil/ vollstationäre Einrichtungen NRW (N=626)

23,3

72,9

Krankenhäuser NRW (N= 117)

36,7

63,4

-100

-50

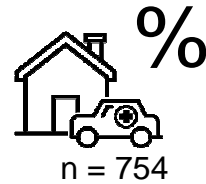
0

0

50

100

Ambulante Dienste:



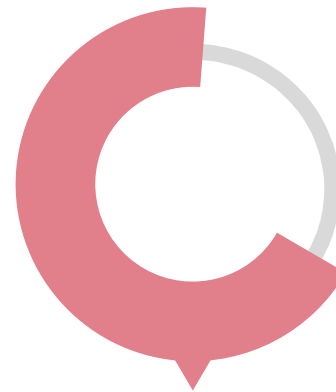
72,4%

Mehrbedarf seit PSG II und
erhöhter Nachfrage
(trifft voll/eher zu)



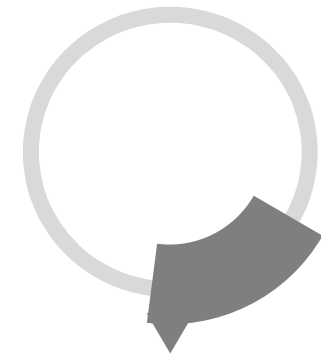
74,8%

müssen Klientenanfragen
aufgrund der Personalsituation
absagen
(trifft voll/eher zu)



67,9%

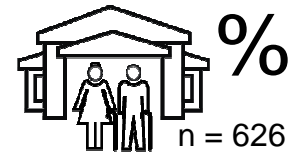
sind im Wachstum
gehemmt
(trifft voll/eher zu)



18,7%

beobachten eine Zunahme
an Bewerbungen auf
Ausbildungsplätze

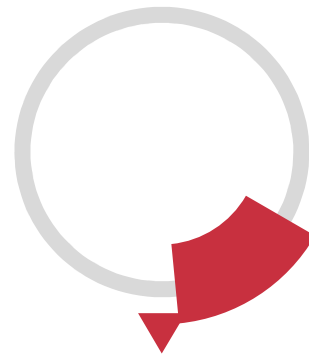
Teil/vollstationäre Pflege:



39,2%

erwarten durch ein
Nachbelegungsrisiko
Personalreduzierungen

(trifft voll/eher zu)



15,1%

müssen Klientenanfragen
aufgrund der Personalsituation
absagen

(trifft voll/eher zu)



34,5%

sind im Wachstum
gehemmt

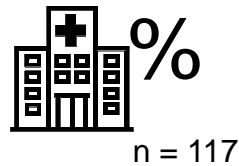
(trifft voll/eher zu)



21,1%

beobachten eine Zunahme
an Bewerbungen auf
Ausbildungsplätze

Krankenhäuser:



51,3%

haben zusätzliches Personal im
bettenführenden Bereich
eingestellt

(trifft voll/eher zu)



66,6%

gehen von einem zusätzlichen
Bedarf durch
Personaluntergrenzen aus

(trifft voll/eher zu)



59,8%

haben Altenpflegende in
der patientennahen
Versorgung eingestellt
(trifft voll/eher zu)



49,6%

haben neue Stellen durch
das Förderprogramm
geschaffen

Pflegeentwicklungen aktuell und in Zukunft



Entwicklung

Arbeitsmarkt

Ausbildung

Bedarfe

Ergebnisse

Ausblick/Fazit

Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen der LbG



1

AUSBILDUNGEN IN DEN PFLEGE- UND THERAPIEBERUFEN AUSBAUEN

2

BILDUNGSEINRICHTUNGEN GEZIELT FÖRDERN

3

LEHRERQUALIFIZIERUNG STRUKTURIERT AUFBAUEN

4

UMSETZUNG DES PFLBREFG KONSTRUKTIV BEGLEITEN

5

FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH AKADEMISIERUNG UNTERSTÜTZEN

6

FÖRDERUNG VON BERUFSVERBLEIB UND VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Ausblick Fachkräftesicherung

Projekt



Pflege Prävention 4.0

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen



Infos dazu: <http://www.praevension-fuer-pflegende.de>
oder: <http://www.dip.de>





Botschaften aus dem Projekt



Pflege **Prävention** 4.0

1

Nutzung betrieblicher Potenziale zur Gesundheitsprävention fördert Mitarbeiterbindung

2

Investition in Mitarbeitende lohnt, Voraussetzung: als Kerninvestition wertschätzend und dauerhaft betreiben

3

Gesundheitsprävention passend mit Mitarbeitenden gestalten (Maßnahmenplan und Evaluation)

4

Ausbildungssteuerung ist ein wichtiger Beitrag zur Nachwuchssicherung

5

Ansatz Verhaltens- und Verhältnisprävention steigert Akzeptanz

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

DEUTSCHES INSTITUT FÜR ANGEWANDTE PFLEGEFORSCHUNG E.V. KÖLN



WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

Helga Gessenich, MA

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Abteilung III (Pflegearbeit und -beruf)

Hülchrather Str. 15
50670 Köln
E-Mail:h.gessenich@dip.de