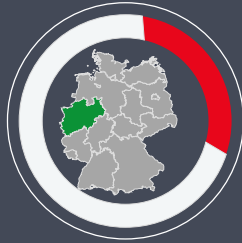


Fachtag Pflegeausbildung NRW 2015



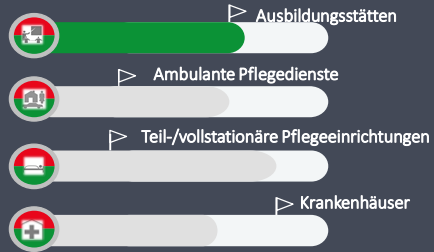
Zentrale Ergebnisse der
Befragung aus 2013

Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2013



Prof. Dr. Michael Isfort
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V., Köln
Katho. Hochschule (KathO), Köln

Dortmund, 13.05.2015



dip Anschrift
Standort Köln
dip@dip.de
+49 (0)221 / 46861-30
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hülchrather Straße 15
D-50670 Köln
http://www.dip.de

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



Hintergrund und Trends

Zahl der Beschäftigten im Pflegebereich steigt weiter

Zahl der betreuten Menschen und Patientinnen/ Patienten steigt

Bevölkerungs-entwicklung führt zu weiter steigendem Bedarf in der Pflege

Quartierskonzepte und Inklusion erfordern Pflegeperspektive

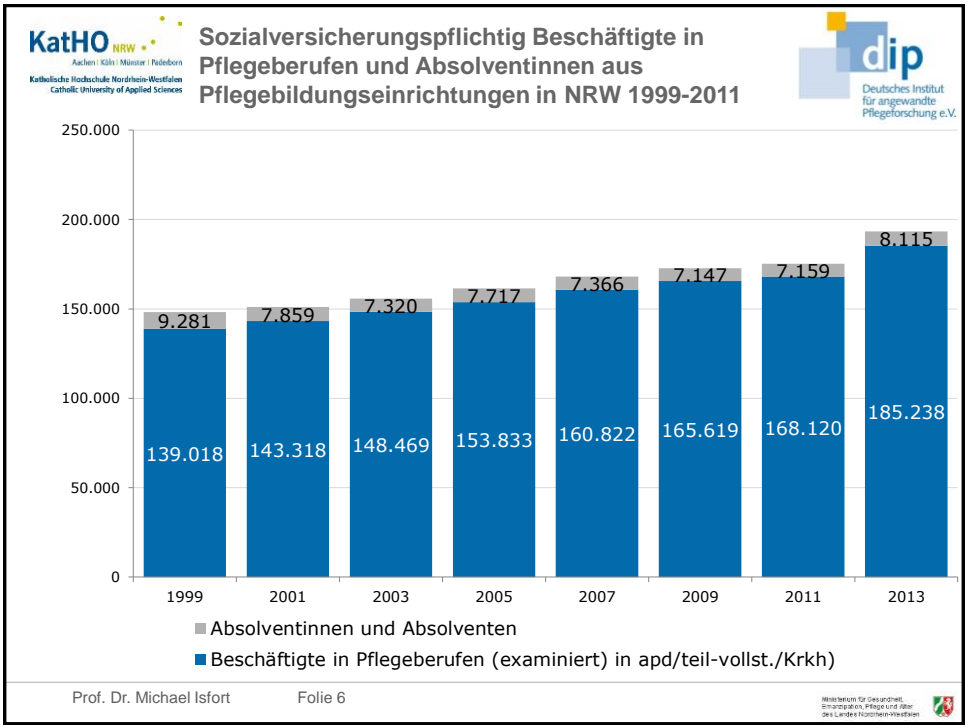
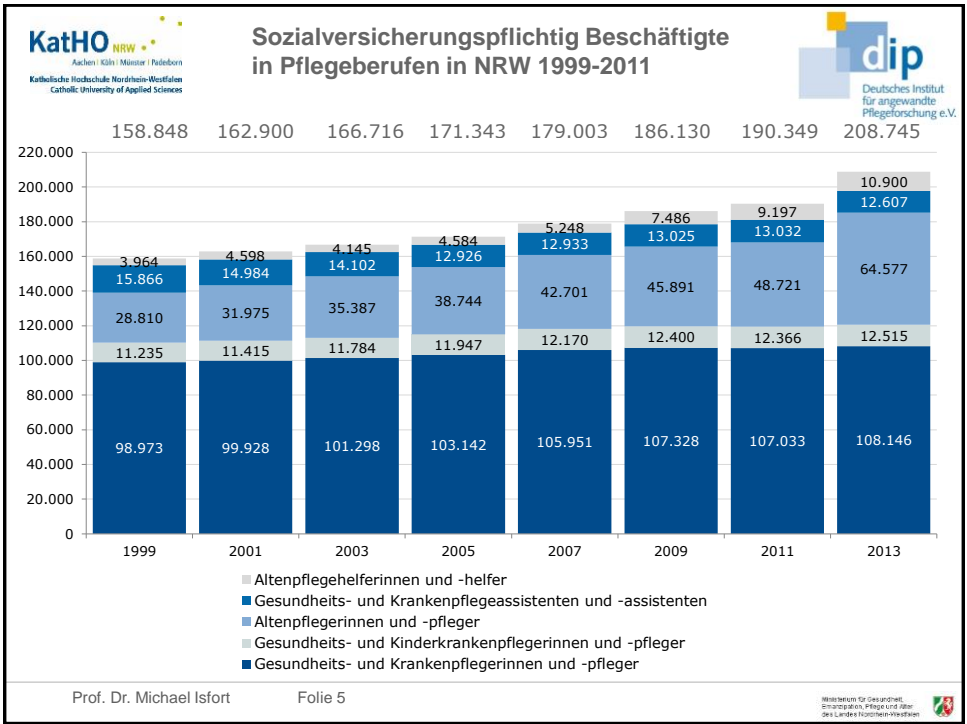
Änderung der Ausbildung wird Anpassungen erfordern

Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff führt zu weiterem Bedarf

Diese Trends lassen sich absehen und beschreiben



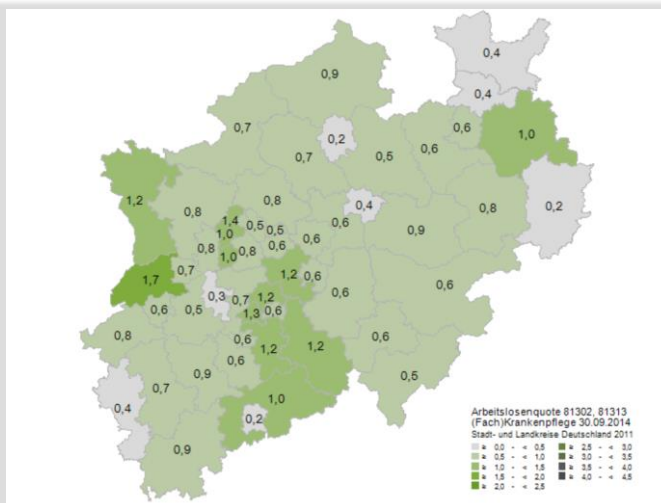
Arbeitsmarkt



Vollzeitbeschäftigung in der Pflege

	Gesundheits- und Krankenpflege	Altenpflege	Krankenpflege-assistenz
Teil-/vollstationäre Pflege	53% (2001)	66% (2001)	42% (2011)
	38% (2013)	38% (2013)	27% (2013)
Ambulante Pflege	41% (2001)	50% (2001)	37% (2001)
	34% (2013)	35% (2013)	27% (2013)
Krankenhaus	58% (2003)		54% (2003)
	52% (2013)		49% (2013)

Arbeitslosenquote Gesu.-Krankenpflegende in NRW (soz.-vers. Sept. 2014 / ALO April 2015)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: **Regionalagentur NRW**

01

Steigende Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege

02

Steigende Anzahl der Beschäftigten insbesondere in der Altenpflege

03

Keine regionalen bedeutsamen Arbeitsmarktreserven in den Pflegeberufen erkennbar (bundesweit ebenso wenig)

04

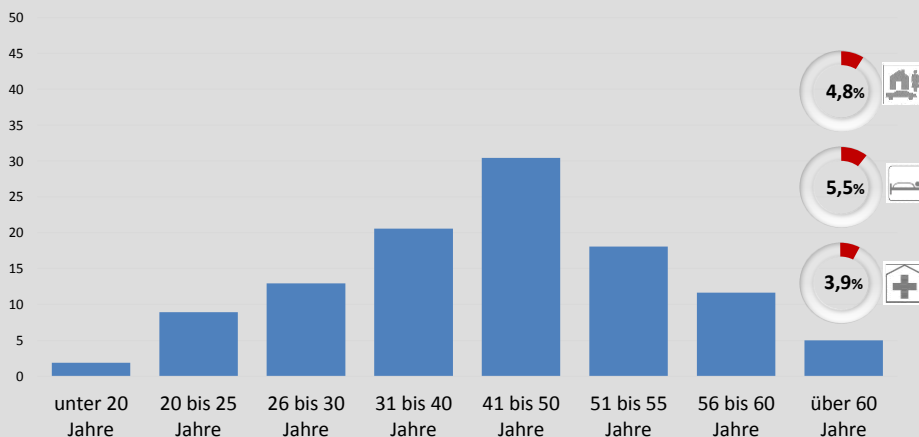
Zunahme an Teilzeitarbeit in der Pflege
(u.a. limitierender Faktor für Mobilität der Personen)

Berechnungen

alle Angaben in VZK	Gesundheits- und Krankenpflege	Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	Altenpflege	gesamt
Sofortbedarf 2013 (offene Stellen Einrichtungen)	1.916	242	1.786	3.944
Neubedarf in 2014 (Berechnung nach Steigerung nach Pflegestatistik 2011 zu 2009)	Nicht einbezogen (siehe Fußnote)	Nicht einbezogen (siehe Fußnote)	1.300	1.300
Ersatzbedarf (Berechnung nach Altersklassen der Einrichtungen)	830	93	524	1.447
Veränderungsbedarf für 2014 (Angaben der Einrichtungen zu Betriebszielen für 2014)	3.537	428	1.437	5.402
Arbeitsmarktreserve	1.270 (nominell) 0 faktisch		1.116 (nominell) 0 faktisch	2.386 (nominell) 0 faktisch
Pflegepotenzial des Jahrgangs 2014	3.891	531	3.463	7.885
Differenz	-2.392	-232	-1.584	-4.208

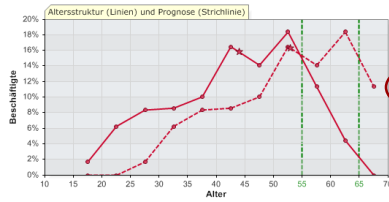
Die Grundlage der Berechnung des Neubedarfs (durch den Aufbau zusätzlicher Dienste und Einrichtungen) sind die Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen des Personals im Bereich der ambulanten Dienste und der teil-vollstationären Pflegeeinrichtungen auf der Basis der Pflegestatistiken (2009 / 2011). Da sich in den beiden Berufen Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zwischen 2009 und 2011 ein realer Personalabbau ergab, wurde der kalkulatorische Neubedarf mit Null angegeben. In der längerfristigen Entwicklung (10 Jahre) sind hier erhebliche Zuwächse zu verzeichnen (Gesundheits- und Krankenpflege = 4.655 / Gesundheits- und Kinderkrankenpflege = 1.243). Aus Gründen der Stabilität des Berechnungsverfahrens gegenüber der LBG-NRW 2010 wurden hier jedoch keine mittleren Werte in die Kalkulation einbezogen.

Mittelwerte der Angaben zur Altersverteilung in Gruppen in den Pflegeberufen aller Einrichtungen (N=730)



5. Ergebnisse einschätzen und bewerten

Die Grafiken zeigen die aktuelle Altersstruktur. Die von Ihnen erstellten Prognosen informieren über die zukünftige Altersstruktur, über den Anteil älterer Beschäftigter im Unternehmen und durch Renteneintritt entstehenden Personalbedarf.



Altersstruktur einschätzen

Die durchgehenden Linien stellen die aktuelle Altersverteilung im Unternehmen dar.

Prognose erstellen

10 Jahre

Altersgrenzen anpassen

Altergrenze Ältere: 55

Renteneintrittsalter: 65

Darstellung anpassen

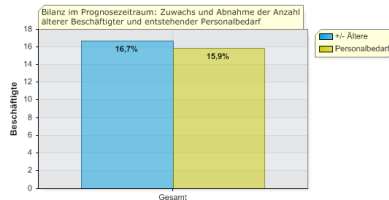
Prozentuale Darstellung

Gesamt

Berufsausbildung

Weitere Infos

- Demografischer Wandel
- Altersstrukturanalyse
- Altersstrukturdaten bewerten
- Alter und Gesundheit
- Alter und Leistungsfähigkeit
- Altersgerechte Tätigkeiten
- Altersgerechte Qualifizierung
- Kleine und mittlere Unternehmen
- Personalgewinnung
- Unterstützung für Unternehmen

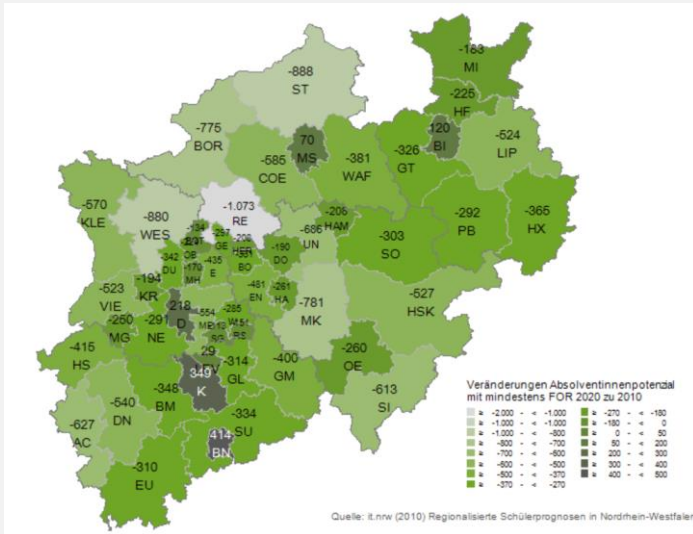


Prof. Dr. Michael Isfort

Folie 13

Ausbildungsstätten

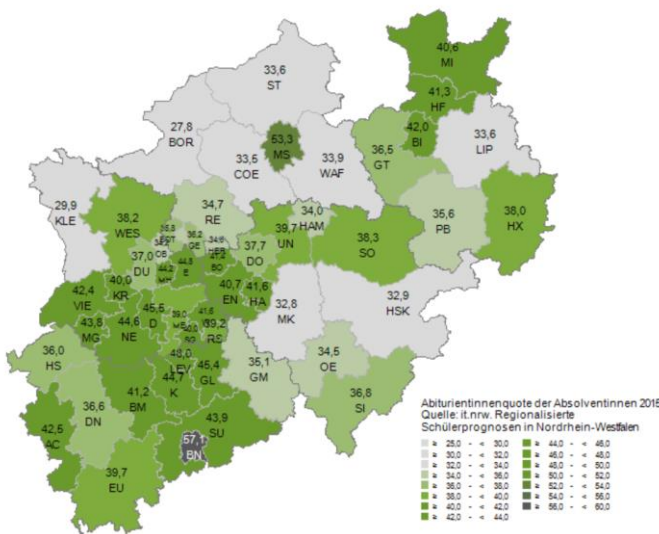
Entwicklung des regionalen Schulabgängerinnenpotenzials mit mindestens FOR 2010 bis 2020



Prof. Dr. Michael Isfort

Folie 15

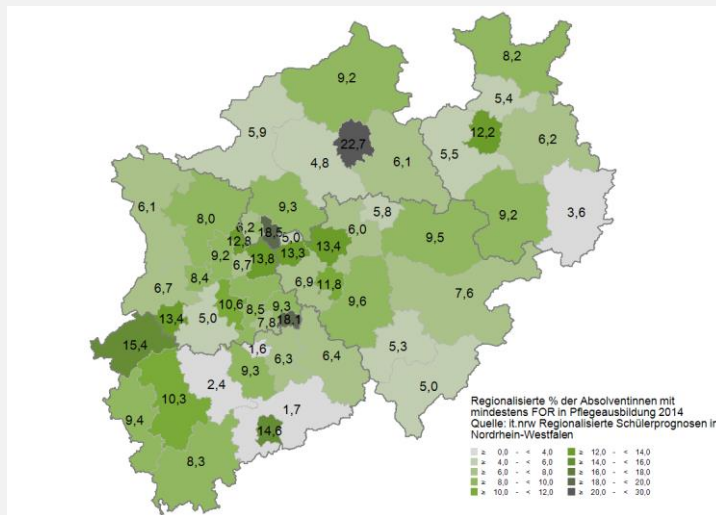
Abiturientinnenquote der Schulabgängerinnen in 2015



Prof. Dr. Michael Isfort

Folie 16

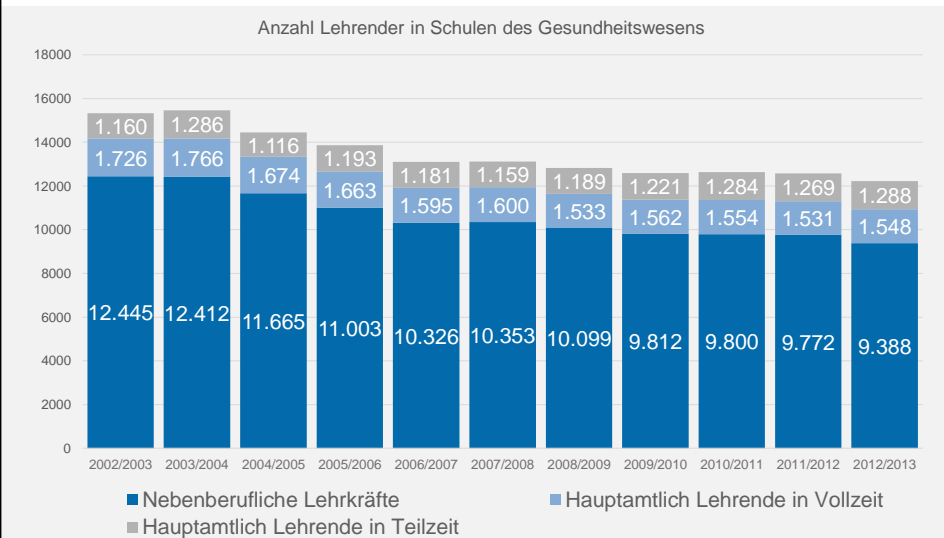
Anteil der Auszubildenden in dreijährigen Pflegeberufen an Absolventinnen aus Schulen (2014)



Prof. Dr. Michael Isfort

Folie 17

Sofortbedarf unter Lehrkräften

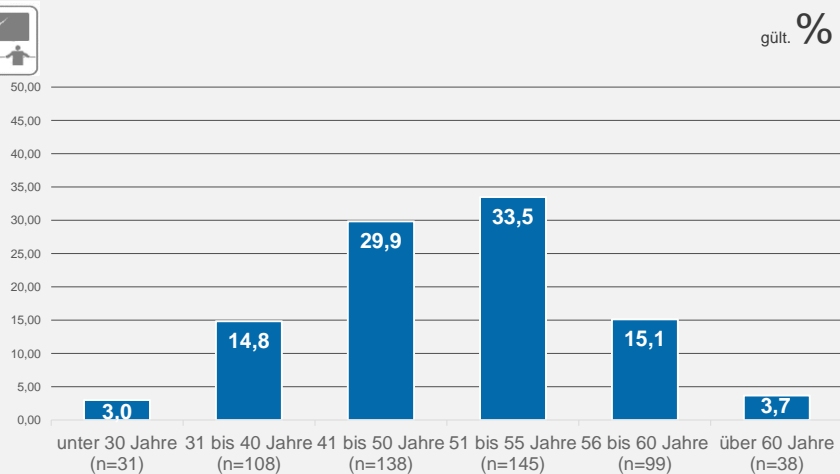


Prof. Dr. Michael Isfort

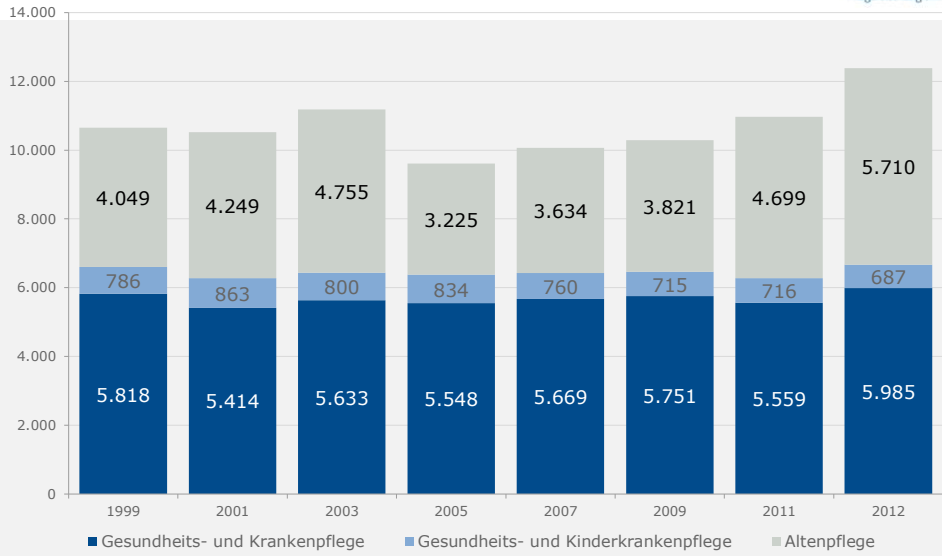
Folie 18



alle Angaben in VZK	Ausbildungsbereich Pflege
Sofortbedarf 2013 (offene und zu besetzende Stellen an hauptamtlich Lehrenden (in VZK) im Pflegebereich)	286
Ersatzbedarf (Berechnung nach Altersklassen der Einrichtungen)	20
Arbeitsmarktreserve (Kodierung: 84214 Lehrkräfte berufsbildende Fächer-Experte)	40 (nominell) 0 faktisch
Potenzial des Studienjahrgangs 2014 (Masterabschluss)	70
Differenz	-236



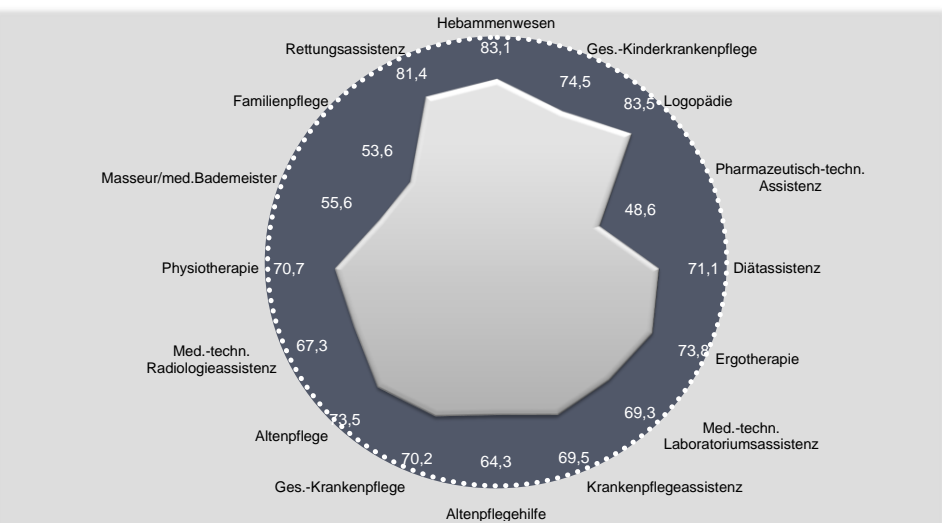
Entwicklung der neu belegten Ausbildungsplätze 1999 bis 2012



Prof. Dr. Michael Isfort

Folie 21

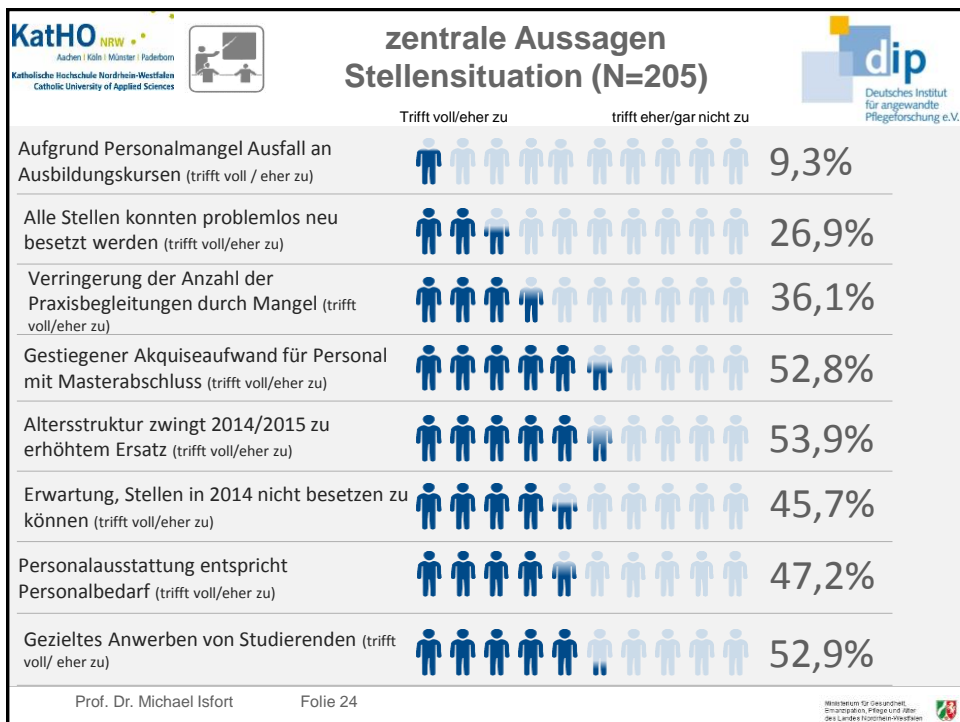
Durchschnittliche Ausbildungserfolgsquoten (2005 bis 2012)



Prof. Dr. Michael Isfort

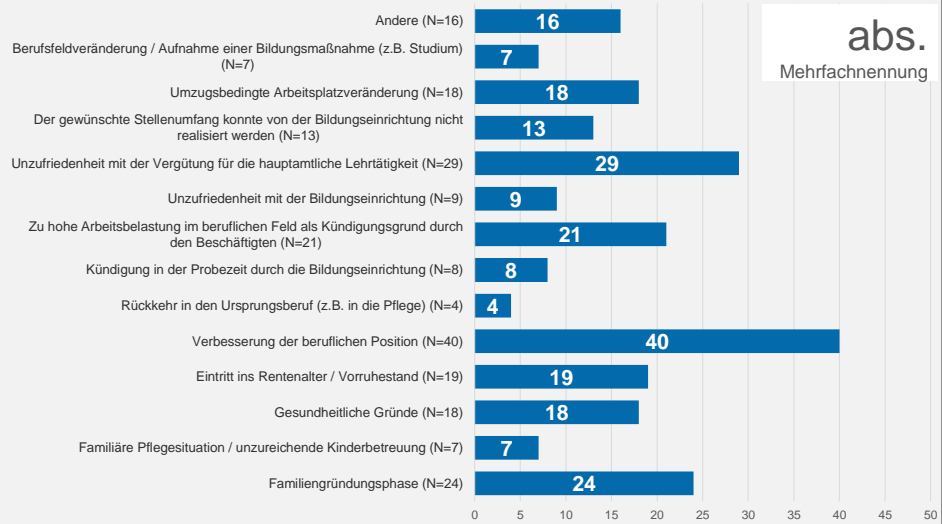
Folie 22

Einschätzungen

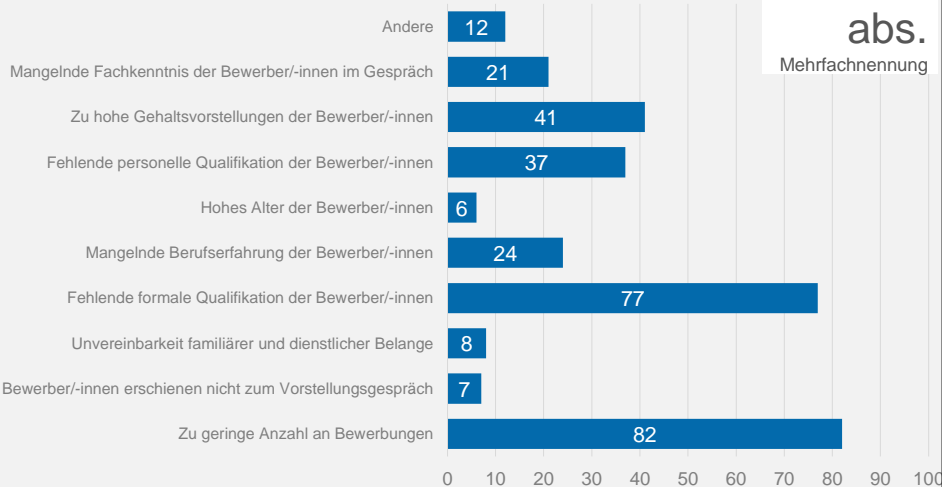




Gründe für eine Fluktuation/ betrieblichen Wechsel (N=205)

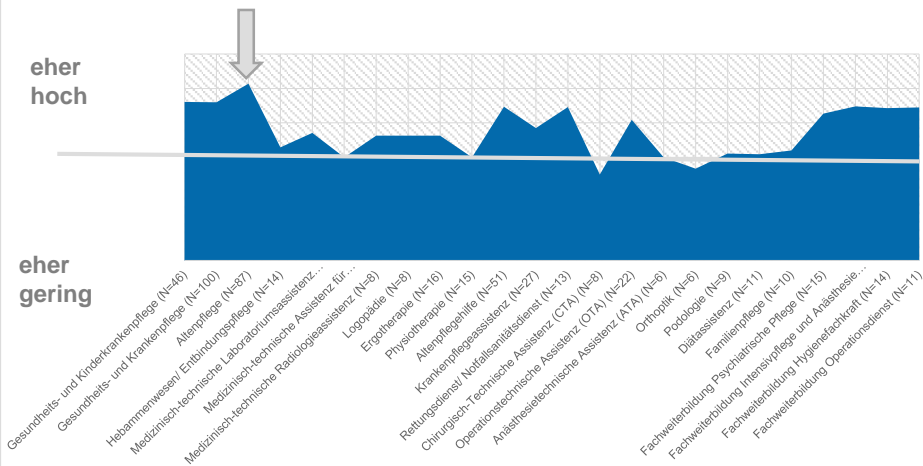


Gründe für eine fehlende Bestzung offener Stellen (N=205)





Einschätzung zum zusätzlichen Bedarf bis 2018



Prof. Dr. Michael Isfort

Folie 27



Einmündung neuer Lehrerinnen und Lehrer (N=195)

Trifft voll/eher zu

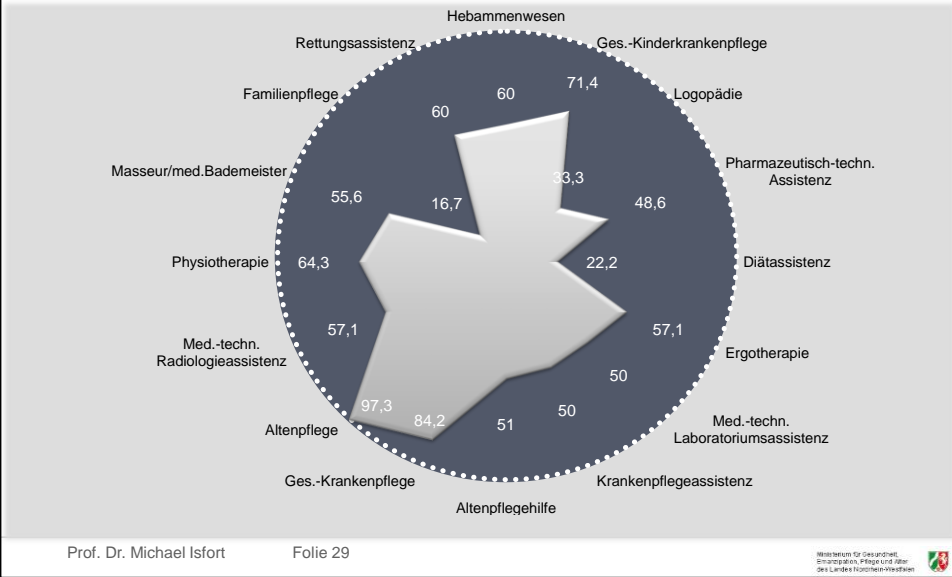
trifft eher/gar nicht zu

Im Einarbeitungskonzept sind Lehrhospitationen erfahrener Kollegen/-innen fester Bestandteil		26,9%
Im Einarbeitungskonzept sind kollegiale Rückmeldungen erfahrener Kolleg/-innen fester Bestandteil		78,7%
Berufseinsteiger/-innen im Lehrbereich üben von Beginn an die Funktion einer Kursleitung aus		52,1%
Berufseinsteiger/-innen übernehmen weniger Unterrichtsstunden und bekommen Arbeitszeit für die Erarbeitung der Unterrichte		59,8%
Berufseinsteiger/-innen im Lehrbereich müssen von Beginn an die voll umfängliche Lehrleistung erbringen		51,7%
Wir können angesichts der aktuellen Belastungen die Einarbeitungskonzepte nicht vollumfänglich umsetzen		47,1%
schriftliches Einarbeitungskonzept für neu eingestellte hauptamtliche Lehrende		70,5%

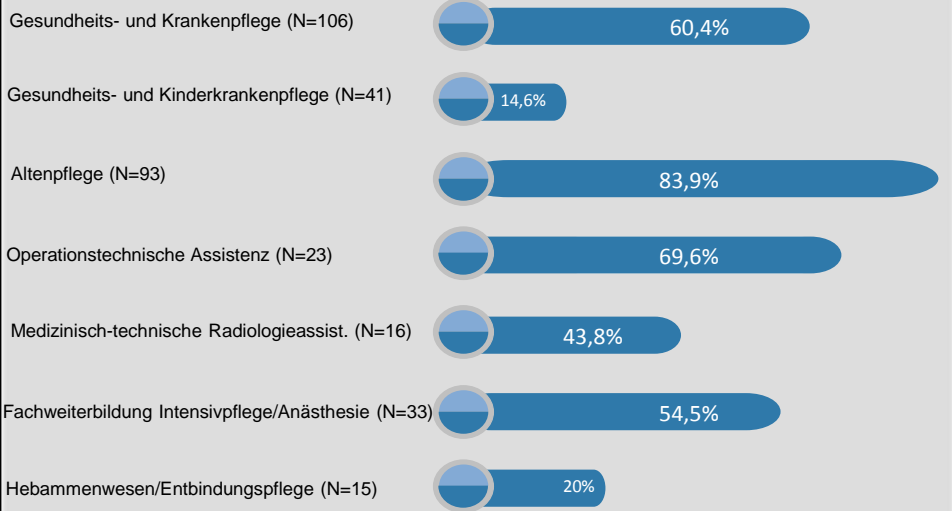
Prof. Dr. Michael Isfort

Folie 28

Einschätzung zur Vermittlungsmöglichkeit der Absolventinnen auf den Arbeitsmarkt (gut)



zentrale Aussagen (N=205) Erhöhung der Ausbildungsplätze (Ausbildungsplätze sollten erhöht werden)



Zusammenfassung



TAK DANK U WEL XIÈXIE
KÖSZÖNÖM CHOKRANE СПАСИБО
TERIMA KASIH **Vielen Dank** Thank you
GRAZIE **MERCI** TESEKKUR EDERIM
DZIĘKUJĘ **ARIGATÔ** ขอขอบคุณครับ TÄNAN
HVALA



Prof. Dr. Michael Isfort
+49 (0)221 / 46861-30
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hülchrather Straße 15
D-50670 Köln
mailto: m.isfort@dip.de



dip Anschrift
Standort Köln
dip@dip.de
+49 (0)221 / 46861-30
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hülchrather Straße 15
D-50670 Köln
http://www.dip.de

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen

