

Tätigkeitsfelder der St. Gereon Seniorendienste gGmbH



häusliche
Intensiv-
pflege

Pflege-
beratung

Fachseminar
für Alten-
pflege

Stationäre
Pflege/ Kurz-
zeitpflege

Ambulante
Pflege

niedrig-
schwellige
Angebote

Tagespflege

Generationen-
campus

Servicewohnen
Betreutes
Wohnen



Die zukünftigen Herausforderungen in der Altenpflege



Fachkräftemangel Dezember 2013

Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen

Fachkräfte, Spezialisten bzw. Experten
Deutschland nach Ländern
Dezember 2013

Humanmedizin
(Experten)



Gesundheits- und
Krankenpflege



Altenpflege



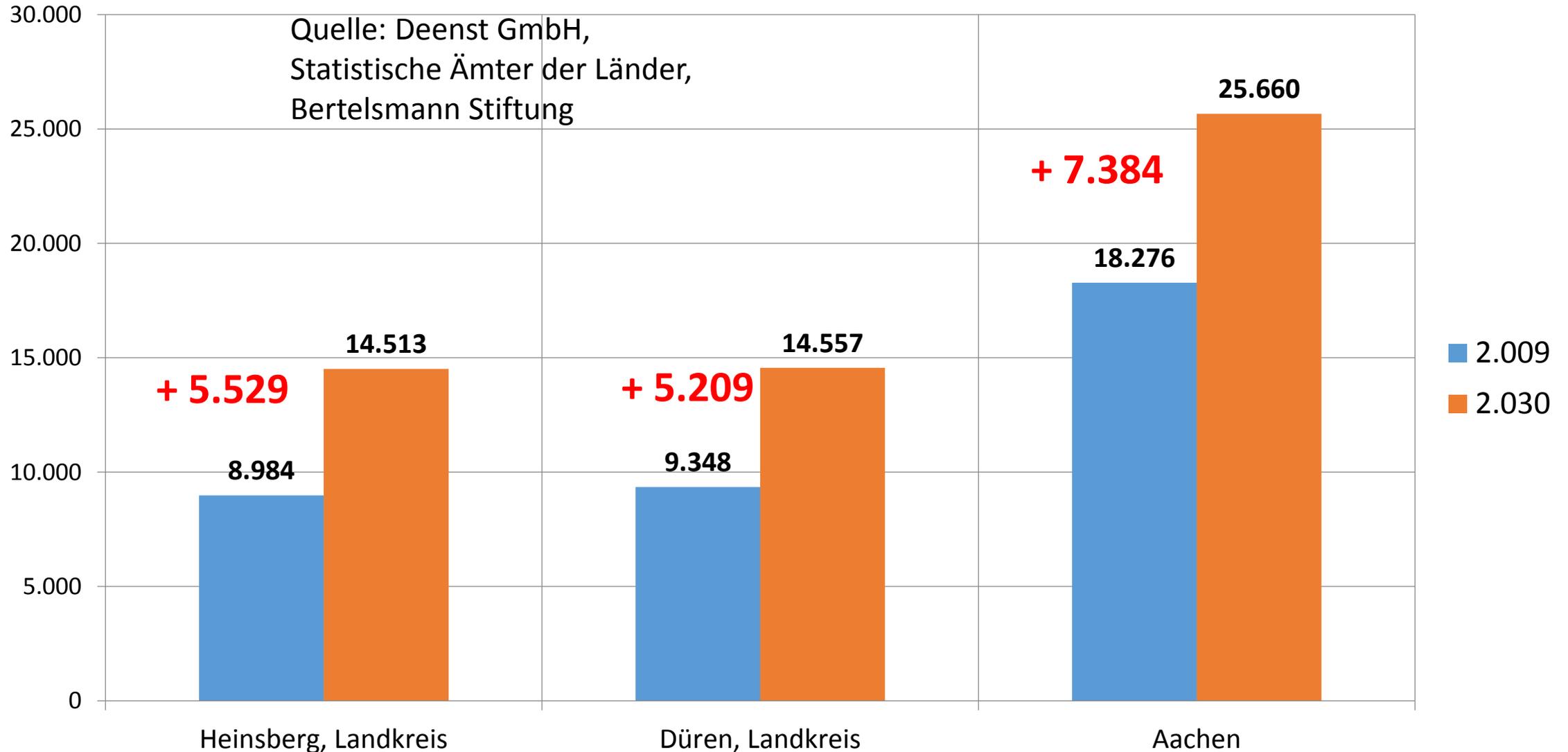
■ = Fachkräftemangel (Vakanzeit liegt mind. 40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen oder es gibt weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen)

■ = Anzeichen für Fachkräfteengpässe (Vakanzeit ist über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 300 Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen)

■ = keine Engpässe (Vakanzeit ist unter dem Bundesdurchschnitt aller Berufe oder es gibt mehr als 300 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen)

□ = Keine Daten aufgrund kleiner Größenordnungen

Entwicklung der Anzahl von Menschen mit Pflegebedarf 2009 bis 2030 Heinsberg, Düren, Aachen



Bedarf an Mitarbeiter/innen in der Pflege

Tabelle 7: Bedarf an Vollzeitäquivalenten in der ambulanten Pflege und im stationären Bereich in 2030 – Alternativszenario ohne Produktivitätsfortschritte

	Alternativszenario ohne Produktivitätsfortschritte					
	ambulant		stationär		insgesamt	
	Absolut in 1.000	Veränd.	Absolut in 1.000	Veränd.	Absolut in 1.000	Veränd.
→ Aachen, Kreis	0,8	112 %	4,6	124 %	5,3	122 %
→ Düren, Kreis	0,7	133 %	4,5	117 %	5,2	120 %
Rhein-Erft-Kreis	1,2	121 %	5,7	141 %	6,9	138 %
Euskirchen, Kreis	0,5	122 %	3,3	127 %	3,8	126 %
→ Heinsberg, Kreis	0,7	117 %	4,9	130 %	5,6	128 %

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Quelle

IAB-Regional

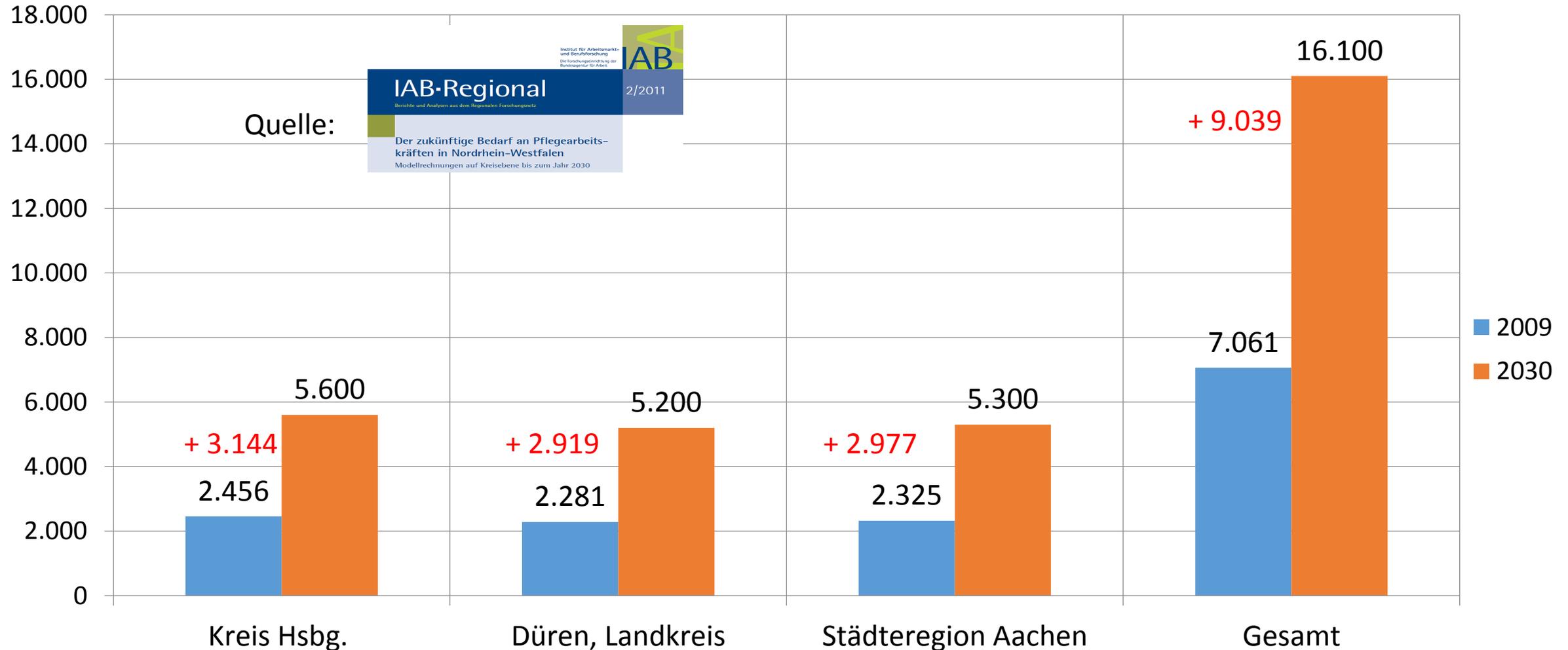
Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2011

Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Nordrhein-Westfalen

Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030

Notwendige Entwicklung der pflegerischen Mitarbeiter/innen in der Altenpflege 2009 bis 2030 Vollzeit



Verweildauer im Altenpflegeberuf

Längsschnittstudien kommen zu folgenden Befunden:

NEXT Studie: ca. 6 Jahre

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur in Frankfurt 2009

11,7 Jahre für exam. Altenpflegekräfte Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege kommt auf **8,4 Jahre** in der Altenpflege und in der Krankenpflege auf **13,7 Jahre**.

Wenn wir **15 Jahre Verweildauer im Beruf** zugrunde legen, bedeutet dies, dass bis zum Jahr 2030 alle vorhandenen pflegerischen Mitarbeiter ausgeschieden sind und ersetzt werden müssen.

Berufswahlmotivation Pflege - differenziert nach Schultyp:

Hinsichtlich der verschiedenen Schultypen wird deutlich, dass es eher die Schüler/innen aus den Hauptschulen sind, die sich für einen der drei Pflegeberufe interessieren. Aber auch fast jede/r dritte Gymnasialschüler/in gibt an, eine Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeausbildung zumindest teilweise in die Berufswahl mit einzubeziehen.

Tab. 8: Berufswahlmotivation Pflege - differenziert nach Schultyp

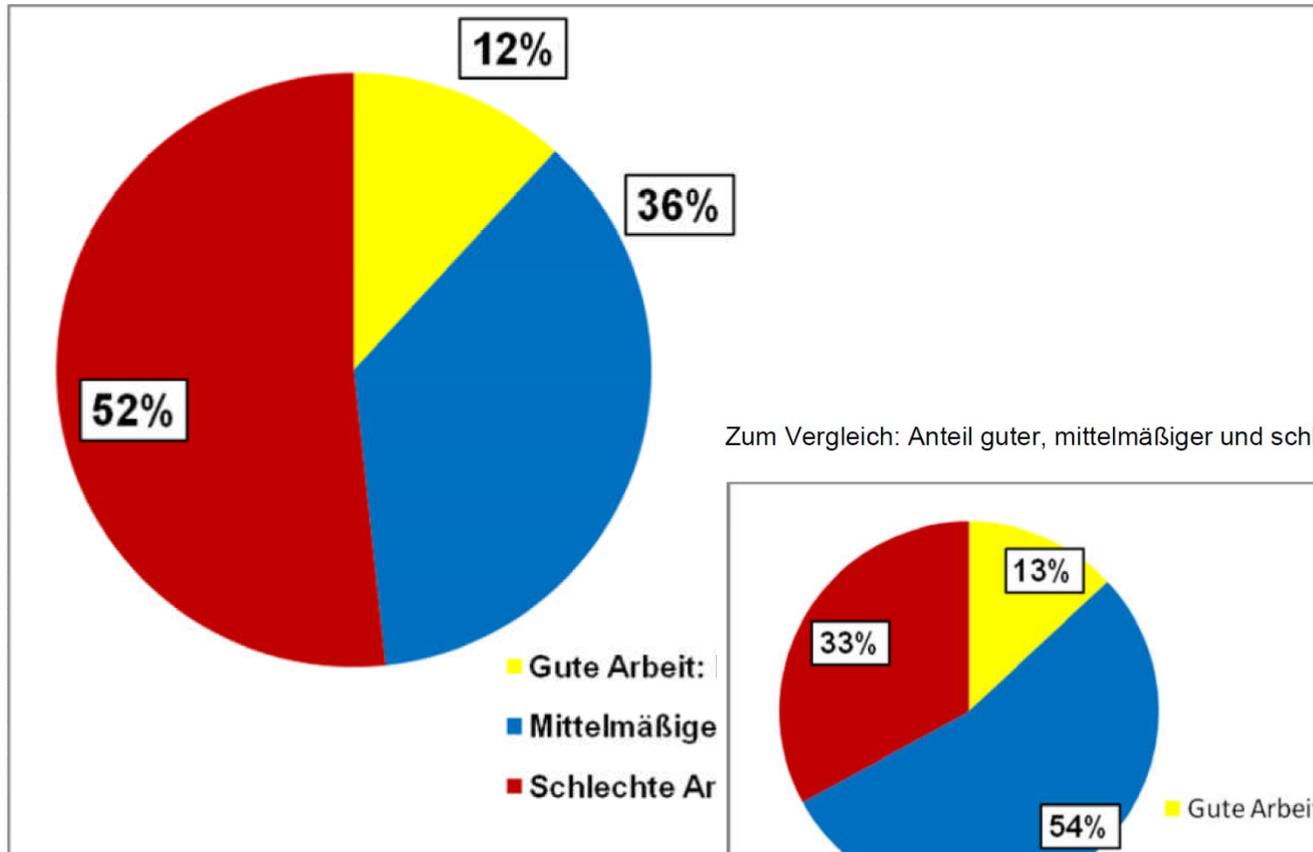
Berufsausrichtung	Antwortkategorie	Hauptschule in %	Realschule in %	Gymnasium in %	n
Gesundheits- und Krankenpflege	Ja	7,8	3,9	3,8	19
	Teilweise	16,5	10,3	12	49
	Nein	75,7	85,8	84,2	323
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	Ja	18,9	8	5,7	41
	Teilweise	19,8	13,3	27,7	81
	Nein	61,3	78,7	66,7	280
Altenpflege	Ja	7,5	4	0,8	14
	Teilweise	9,7	6,7	8,5	30
	Nein	82,8	89,3	90,8	329

Die größte Herausforderung für die Altenpflege:

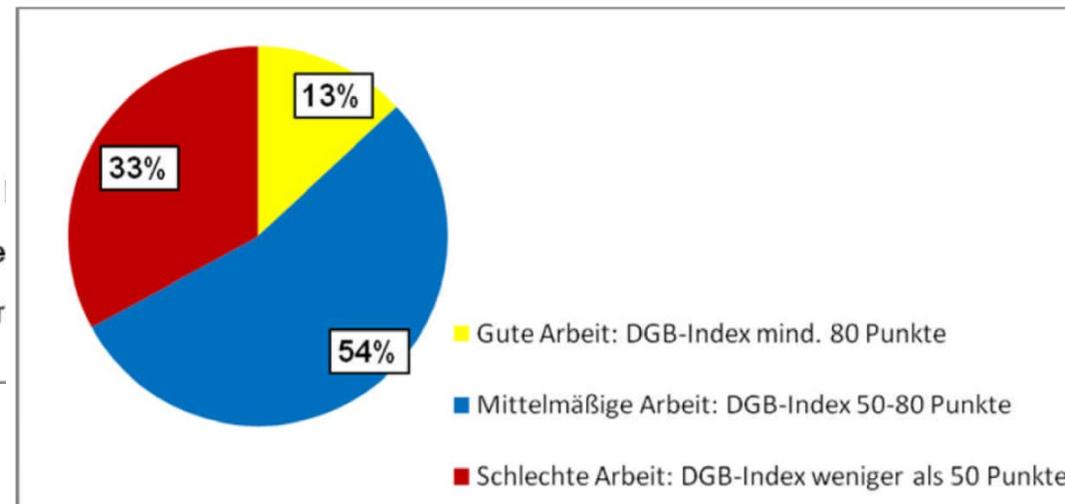
Es müssen zuerst Menschen
gewonnen werden, die bereit sind,
in diesem Arbeitsfeld zu arbeiten
und zu bleiben,
denn die Mitarbeiter entscheiden
über Erfolg oder Misserfolg eines
Unternehmens.
Und es müssen die richtigen
Menschen sein

Bewertung der Arbeit in der Altenpflege

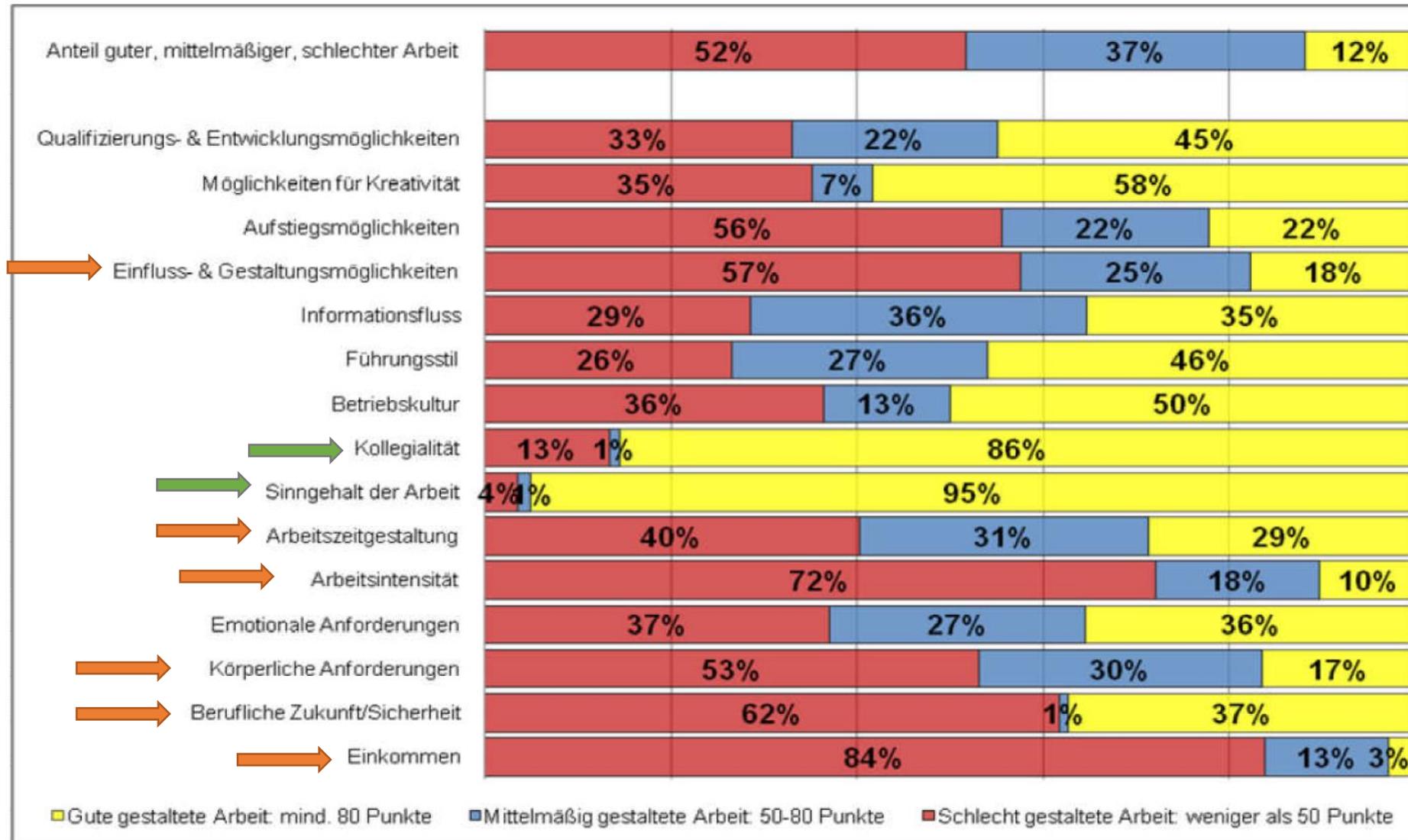
Arbeit in der Altenpflege (N=166) – Anteil guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeit



Zum Vergleich: Anteil guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeit in Deutschland (2007/2008)



Altenpflege im Detail



Mögliche zukünftige Entwicklungen

1. Digitalisierung der Arbeit
2. Pflegekräfte aus dem Ausland
3. Technikeinsatz

Die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Beruf in den nächsten 20 Jahren durch Computer ersetzt wird

Büroangestellter	96 %
Buchhalter und Wirtschaftsprüfer	94 %
Einzelhandelsverkäufer	92 %
Dachdecker	90 %
Taxifahrer	89 %
Friseur	80 %
Automechaniker	59 %
Sozialarbeiter für Familie, Kinder und Schule	2,8 %
Geistlicher	0,8 %
Sozialarbeiter im Gesundheitswesen	0,4 %
Kranken/Altenpfleger	0,1 %

Quelle: <http://www.sueddeutsche.de/digital/automatisierung-und-arbeitslosigkeit-buerojobs-sind-staerker-als-andere-bedroht-1.2368344>

Internationale Pflegefachkräfte: Spanier packen aus – und ihre Koffer ein

„In Internetforen teilen die ‚Auswanderer‘ ihr Entsetzen über den Zustand des deutschen Pflegealltags“, so damals DBfK-Referentin Johanna Knüppel im HCM-Interview (Heft 1-2/14, Seite 34). „Viele möchten zurück oder weiterziehen in ein Land, das ihnen echte Perspektiven bietet.“

Technikeinsatz: erste Ansätze, aber noch keine echten Alternativen



Politische Lösungsvorschläge für eine Attraktivitätssteigerung der Pflegeberufe

Steuerfreibetrag für Pflegekräfte, dadurch mehr Netto, ohne zusätzliche Kosten für Kommunen und Pflegebedürftige;
Höhere Vergütung für Pflegekräfte (wird seit Urzeiten gefordert);
steuerfinanzierte Zusatzrentenversicherung für Pflegekräfte

St. Gereon denkt langfristig: die Babygruppe von St. Gereon am 30.10.2015



Welche Aufgabe hat St. Gereon u.a. im Projekt ?



Durch eine mitarbeiterorientierte Arbeitsgestaltung werden neue Zielgruppen (Junge Menschen mit wenig schulischen Erfolgserlebnissen, Menschen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende, Frauen nach der Kinderphase, Umschüler aus schrumpfenden Branchen des Arbeitsmarktes) für die Facharbeit in der Altenpflege gewonnen werden können. Dadurch wird ein wichtiger Beitrag zur Lösung eines der bedeutenden gesellschaftlichen Probleme in Deutschland im Zeitraum 2020-2050 geleistet.

St. Gereon wird hier als Praxisbeispiel und als Impulsgeber aktiv.

ST. GEREON *tut gut*

**We're one
but we're not
the same**

Wir sind eins,
aber nicht die gleichen

Textzeile aus dem Lied „One“ U2



Diversity

made by St. Gereon Seniorendienste gemeinnützige GmbH

Neben Deutsch können sich unsere Mitarbeiter in folgenden Muttersprachen unterhalten: Niederländisch, Französisch, Englisch, Norwegisch, Russisch, Türkisch, Rumänisch, Polnisch, Malayalam, Spanisch, Bosowarisch, Filipino, Thai, Arabisch, Erarisch, Swahili, Kituba.

Unsere jüngste Mitarbeiterin ist 16 Jahr alt, die älteste Mitarbeiterin ist 75 Jahre alt.



www.st-gereon.info



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit



Bernd Bogert
St. Gereon Seniorendienste gGmbH
Klosterberg 5
41836 Hückelhoven
bernd.bogert@st-gereon.info

Bernd Bogert ist der Geschäftsführer der St. Gereon Seniorendienste gGmbH-
Er verfügt über eine langjährige Erfahrung in der Altenpflege.
Sein Schwerpunkt liegt in der Sicherung und Entwicklung von neuen Wohn- und Betreuungsformen sowie der Organisations- und Personalentwicklung.