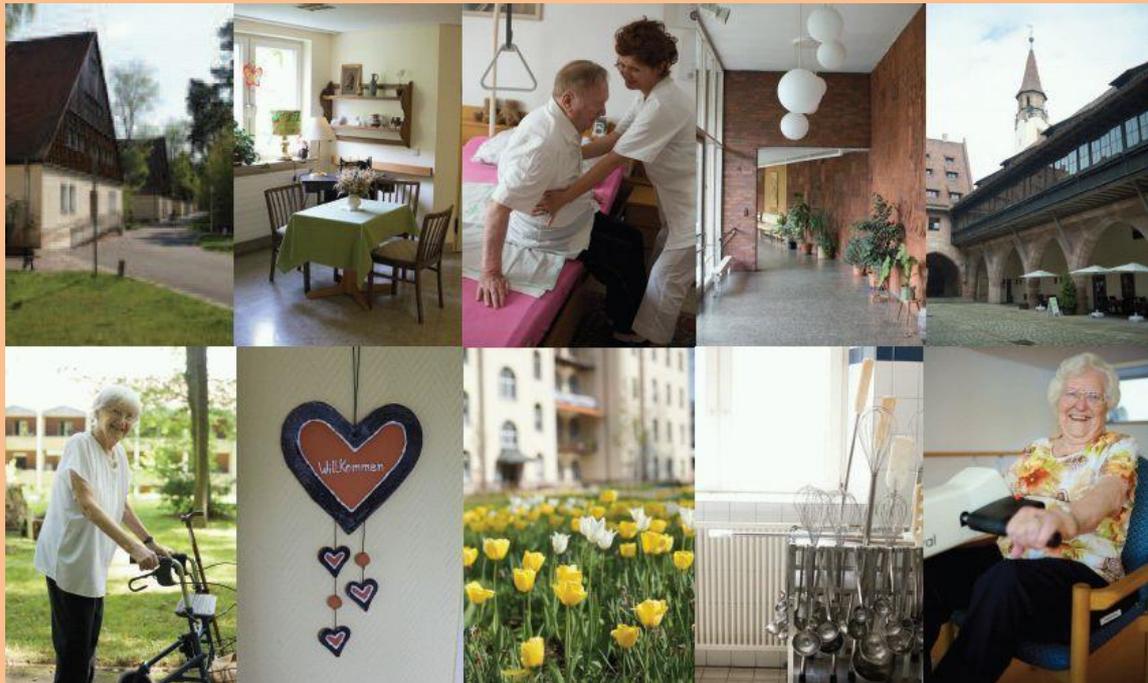


Personalbericht 2018



Vorwort

Ein zentrales Thema – wenn nicht das zentrale Thema – für die Pflege ist die Personalsituation. Dies ist endlich nicht mehr nur ein Thema der Fachöffentlichkeit, sondern auch der Politik geworden. So wurde auf Ebene der Bundesregierung 2018 das „Sofortprogramm Pflege“ beschlossen wie auch die „Konzertierte Aktion Pflege“ gestartet. Das Maßnahmenpaket liegt mittlerweile vor – die Umsetzung wird allerdings in Anfängen erst 2019 erfolgen können. Aufgrund des Fachkräftemangels ist es notwendig, den Bereich der Pflege- und Betreuungsberufe als interessanten, verantwortungsvollen und vielseitigen Beruf vorzustellen und auch die Entwicklungschancen aufzuzeigen, um ein positives Bild der Pflegeberufe darstellen zu können. Für NürnbergStift bedeutet dies, dass eine klare Positionierung als vielfältiger, offener und familienfreundlicher Arbeitgeber auf dem Altenpflegemarkt notwendig ist, um Anreize für Auszubildende und Berufseinsteiger zu bieten. Die Stadt Nürnberg versteht sich als sozialer Arbeitgeber, der Rahmenbedingungen für „gute Arbeit“ bieten will. Diese sind aber gerade im Pflegeberuf nicht einfach und von Belastungsmomenten geprägt – andererseits ist die Altenpflege ein Berufsfeld mit hoher Sinngebung.

Im vorliegenden Bericht werden wiederum Aspekte der Personalstruktur, der Personalbewegung und der Personalentwicklung vorgestellt. Schwerpunkte im konzeptionellen Bereich lagen 2018 bei der Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Einführung eines EDV-gestützten Dokumentationssystems sowie der entbürokratisierten Pflegedokumentation auf Basis der Strukturierten Informationssammlung (SIS) konnte weiter vorgebracht werden.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des NürnbergStift soll an dieser Stelle ausdrücklich für das hohe Engagement und die dadurch erreichten guten Leistungen gedankt werden.

Den Leserinnen und Lesern des Berichtes danken wir für das Interesse und hoffen, dass der Bericht die Grundlage für wichtige und notwendige Diskussionen bieten kann.

Michael Pflügner

Zweite Werkleitung
NürnbergStift

Monika Strobel

Stv. zweite Werkleitung
Fachliche Leitung und Produktentwicklung
Leitung Personal

Inhalt	Seite
1. Grundlagen der Personalarbeit und Leitbild des NürnbergStift	5
2. Daten zur Personalstruktur	7
2.1 Personalstruktur	7
2.2 Altersverteilung	9
2.3 Genderaspekte	13
2.4 Betriebszugehörigkeit	15
2.5 Herkunft der Mitarbeiter/innen	16
2.6 Fachkraftquote	18
2.7 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	18
3. Personalbewegung	19
3.1 Gewinnung von Auszubildenden / Altenpflegeausbildung	19
3.2 Personalgewinnung in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit	21
3.3 Personaleintritte	24
3.4 Personalfreisetzung/Austritte	25
4. Personalqualifikation	26
4.1 Fortbildungsprogramm	26
4.2 Hygienemanagement	31
4.3 Arbeitssicherheit	32
4.4 Brandschutz	35
5. Konzeptionelle Entwicklungen im Bereich Personalmanagement	36
5.1 Ausbildungskonzept	36
5.2 Gesundheitsförderung im NürnbergStift	38
5.3 Beschäftigungssicherungszuschuss nach § 27 SchwbAV	42
6. Zusammenfassung und Ausblick	43

1. Grundlagen der Personalarbeit und Leitbild des NürnbergStift

Im NürnbergStift sind die kommunalen Altenhilfeeinrichtungen organisatorisch zusammengefasst. Bei der Rechtsform handelt es sich um einen Eigenbetrieb der Stadt Nürnberg. Grundsätzlich bleibt ein Eigenbetrieb eine kommunale Einrichtung, die einerseits in vielen Bereichen in den städtischen Betrieb eingebunden ist, andererseits aber auch Eigenverantwortlichkeiten in bestimmten Bereichen hat. Es gelten aber grundsätzliche städtische Regelungen – ebenso für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Einrichtungen.

Die Grundsätze der Stadt Nürnberg, so natürlich auch das Leitbild der Stadt Nürnberg, gelten in einem übergreifenden Sinn für das NürnbergStift. Darauf aufbauend und für die speziellen Belange des NürnbergStift angepasst, wurde ein Leitbild für das NürnbergStift entwickelt. Dieses Leitbild gilt unverändert nunmehr schon einige Jahre und gliedert sich in fünf Abschnitte:

- Unsere Aufgabe
- Unsere Werte
- Unsere Unternehmenskultur
- Unsere Philosophie
- Gemeinsame Verantwortung

Diese Aspekte sind für das Personalmanagement von großer Bedeutung. Sie bilden die Grundlage unserer Personalarbeit und werden deshalb an dieser Stelle dargestellt.

Unsere Unternehmenskultur

Abschnitt drei formuliert die von uns angestrebten Umgangsformen und macht Aussagen zur Unternehmenskultur:

„Das NürnbergStift versteht sich als soziales Unternehmen, welches auf die jeweiligen Lebensverhältnisse der Beschäftigten Rücksicht nimmt und für humane und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen sorgt. Es bietet Schutz zur Wahrung der Menschenrechte aller Beschäftigten.

Wir sind bestrebt, eine von Teamgeist und Transparenz geprägte Vertrauens- und Führungskultur zu verwirklichen. Durch Fort- und Weiterbildung erweitern wir unsere sozialen und fachlichen Kompetenzen, um in unseren jeweiligen Arbeitsbereichen gleichbleibend hohe Qualität zu erzielen. Wir sehen es als unsere Verantwortung, uns kontinuierlich zu verbessern, überprüfen hierzu regelmäßig unser Handeln und betrachten Kritik als Unterstützung unserer Weiterentwicklung.

Unsere Leistungen erbringen wir nachhaltig und zukunftsorientiert durch den verantwortungsbewussten Einsatz betriebswirtschaftlicher Instrumente und Strategien. Gegenüber dem Stadtrat und den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt zeigen wir Transparenz und Nachvollziehbarkeit unseres Handelns“.

Unsere Philosophie

Im vierten Abschnitt werden unsere Haltung, unsere Herangehensweise und Philosophie formuliert:

„Alter, Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Tod und Trauer erleben wir als grundlegende menschliche Herausforderungen. Unser Bestreben ist, diesen Erfahrungen mit Respekt, Mut, Ehrlichkeit und im richtigen Moment, mit Gelassenheit und Humor zu begegnen, sie als Aufgabe anzunehmen und die uns anvertrauten Menschen gemeinsam mit ihren Angehörigen in ihrer jeweils eigenen Auseinandersetzung aufrichtig und liebevoll zu begleiten. Dabei streben wir eine offene, ansprechende Atmosphäre an, die von einem Klima gemeinsamer Verantwortung aller Beteiligten und mit uns verbundener Kooperationspartner getragen wird“.

Gemeinsame Verantwortung

Im letzten Abschnitt geht es schließlich um die Selbstverpflichtung auf das Leitbild und eine gemeinsam zu tragende Verantwortung:

„Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ambulanten Dienste, der stationären Pflege und Rehabilitation, in der Erbringung von Reinigungsdiensten und bei der Herstellung von Mahlzeiten in unserem Küchenbetrieb, als Mitarbeitende der Betriebsdienste wie auch in den Verwaltungen aller Einrichtungen des NürnbergStift und der Service GmbH, verpflichten wir uns, unser tägliches Handeln an den Leitbildern der Stadt und des NürnbergStift sowie an den für unser Arbeitsfeld bedeutsamen Konventionen und Handlungsempfehlungen auszurichten“.

Diese Grundsätze bilden die Grundlage der Personalarbeit – einerseits in den zentralen Bereichen der Personalverwaltung und der Personalentwicklung und andererseits selbstverständlich auch im täglichen Führungs- und Leitungsverhalten in allen Einrichtungen und Abteilungen.

2. Daten zur Personalstruktur

Für den Bereich der Pflege gewinnt die Frage nach der Personalsituation immer größere Bedeutung. Nur wenn es für die Zukunft gelingt, die Herausforderung aufgrund der schwierigen Situation hinsichtlich der Personalgewinnung zu bewältigen, kann eine entsprechende Betreuungs- und Versorgungsstruktur gewährleistet werden. Die Ausstattung mit ausreichend und gut qualifiziertem Personal ist eine grundlegende Bedingung für eine qualitativ gute pflegerische Betreuung und Versorgung. Auf der Ebene der Bundesregierung wurde 2018 ein Sofortprogramm Pflege beschlossen sowie die „Konzertierte Aktion Pflege“ gestartet. Im Rahmen dieser Aktion wurden 5 Arbeitsgruppen ins Leben gerufen („Ausbildung und Qualifizierung“, „Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“, „Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung“, „Pflegekräfte aus dem Ausland“ und „Entlohnungsbedingungen in der Pflege“). Auswirkungen für die Pflege waren allerdings für 2018 noch nicht vorhanden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der wichtigste Faktor für die in einer Einrichtung erbrachte Qualität der Leistung. Vor allem bedingt durch die kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung der Pflege sind stetige Qualifikationsmaßnahmen unumgänglich.

Im Anschluss werden Daten über die Personal- sowie die Altersstruktur der Beschäftigten in der Pflege, die Betriebszugehörigkeit, die Herkunftsländer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalbewegungen (Ein- und Austritte) sowie die Situation hinsichtlich Schwerbehinderung dargestellt.

2.1 Personalstruktur

Insgesamt verfügte das NürnbergStift zum Stichtag 31.12.2018 über 531 Beschäftigte, die aktiv tätig sind – nicht erfasst in dieser Zahl sind z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erziehungszeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Bei den 531 Beschäftigten handelt es sich um 436 Frauen und 95 Männer. 58,86 % (312) entfielen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege: 176 Pflegefachkräfte (156,24 VK) und 136 Pflegehilfskräfte (105,53 VK). Die restlichen Angestellten verteilten sich auf die Bereiche Verwaltung, Therapie, Küche, Hauswirtschaft und Betriebsdienst.

Zum 01.01.2017 wurden die Pflegestufen in Pflegegrade übergeleitet. Parallel dazu wurde der für NürnbergStift zum 01.07.2016 in den Pflegesatzvergütungen vereinbarte Personalschlüssel zum 01.01.2017 in Personalschlüssel für die einzelnen Pflegegrade übergeleitet.

Mittlerweile wurden aufgrund von bayernweiten Erhebungen die Personalschlüssel zwei Mal angepasst – zuletzt zum 01.07.2018 aufgrund der Erhebung vom 30.11.2017.

Ziel der Maßnahmen ist, nach der aus dem PSG II resultierenden Umstellung von den drei Pflegestufen auf die fünf Pflegegrade wieder einen bayernweiten durchschnittlichen Personalschlüssel von 1 : 2,4 Pflegekraft : Bewohnenden zu erreichen.

Als Beispiel sollen an dieser Stelle die aktuellen Schlüssel angeführt werden, die aufgrund der Anpassungen verhandelt wurden und für das Pflegezentrum Sebastianspital gelten:

PG 1	01.07.2017	1 : 12	01.07.2018	1 : 12
PG 2		1 : 3,78		1 : 3,56
PG 3		1 : 2,68		1 : 2,60
PG 4		1 : 2,06		1 : 2,03
PG 5		1 : 1,86		1 : 1,85

Die Veränderungen sind zwar klein, haben aber im Pflegezentrum Sebastianspital zu einer Personalmehrung von 2,11 Stellen geführt. Für alle Einrichtungen des NürnbergStift bedeutete es gesamt eine Mehrung von 7,40 Stellen.

Zum Stichtag 31.12.2018 waren 38 zusätzliche Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI (früher § 87b SGB XI) zur Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner im NürnbergStift beschäftigt. Davon sind 33 weiblich und 5 männlich. Dazu kommen noch 13 Personen (10 Frauen und 3 Männer), die als Betreuungsassistenten (Sonstige Dienste) überwiegend im Bereich der Betreuung, aber auch im Bereich Hauswirtschaft oder der leichten Pflege eingesetzt sind.

Im Bereich der Beschäftigten der sonstigen Dienste gab es 2018 keine schlüsselmäßigen Veränderungen. Demnach gelten folgende Personalschlüssel bei den „Sonstigen Diensten“:

Pflegezentrum Sebastianspital	1 : 40,53
August-Meier-Heim	1 : 26,74
Senioren-Wohnanlage St. Johannis	1 : 40,51
Senioren-Wohnanlage Platnersberg	1 : 26,47

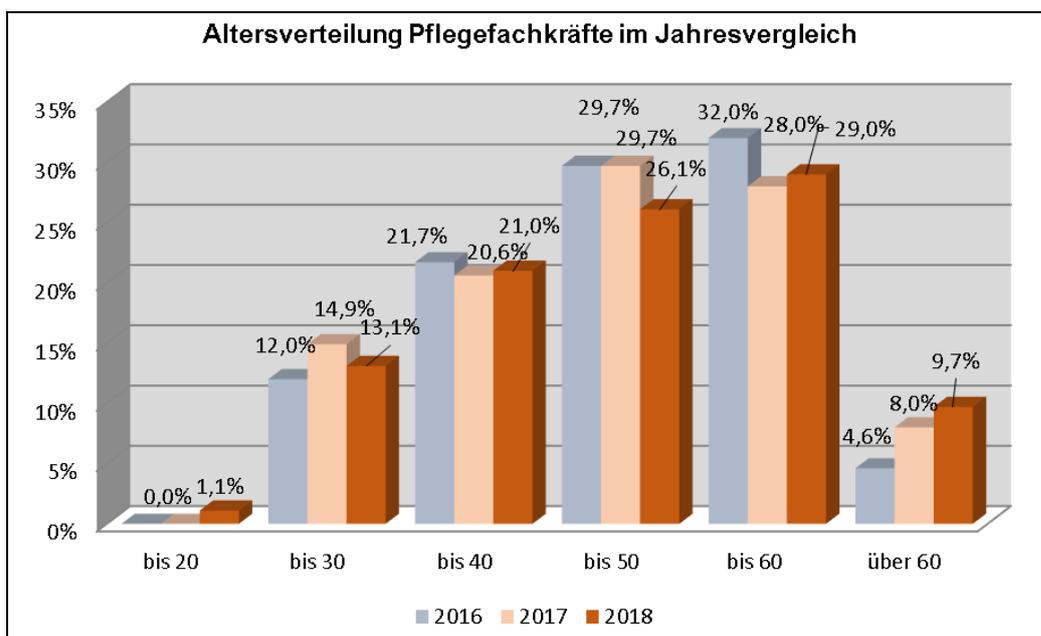
Die Betreuungskräfte sind im Schlüssel von 1 : 20,26 – seit 2015 gleichbleibend für alle Bewohnerinnen und Bewohner – eingesetzt.

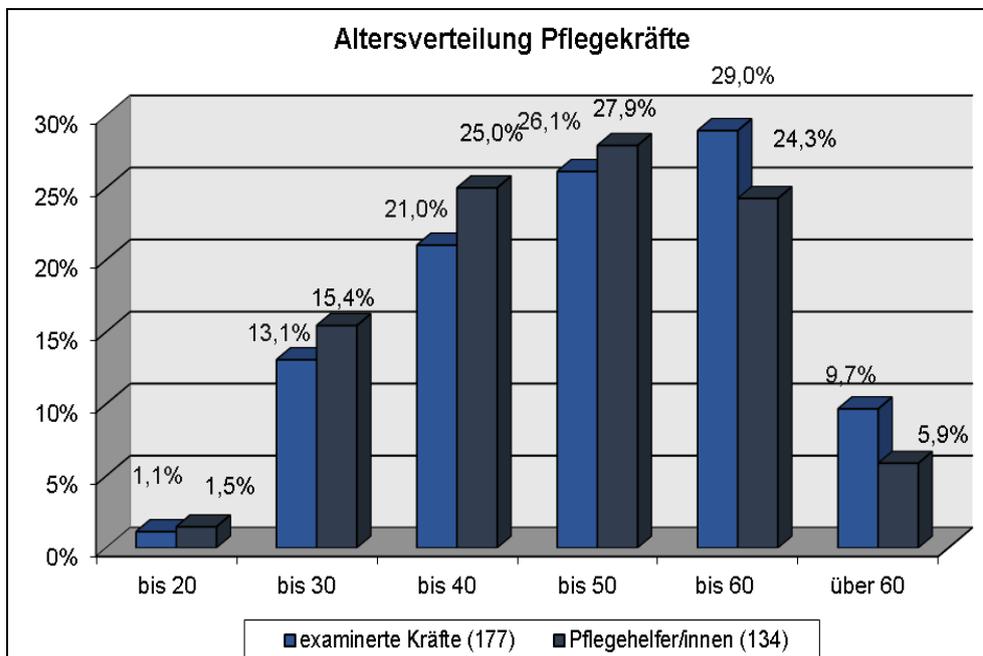
Die Tatsache, dass von 312 Pflegekräften 266 weiblich und nur 46 männlich sind, zeigt deutlich, dass die Pflege nach wie vor ein „weiblicher“ Beruf ist. NürnbergStift versucht kontinuierlich, auch männliche Mitarbeiter zu gewinnen (z.B. Boys`Day, Besuch von Schulen).

2.2 Altersverteilung

Die Personalstruktur der Pflegekräfte in den Einrichtungen des NürnbergStift zeigt eine Altersverteilung mit einem Durchschnittsalter von 45,38 Jahren bei den Pflegefachkräften und 43,08 Jahren bei den Pflegehilfskräften. Die Altersverteilung bleibt damit relativ stabil.

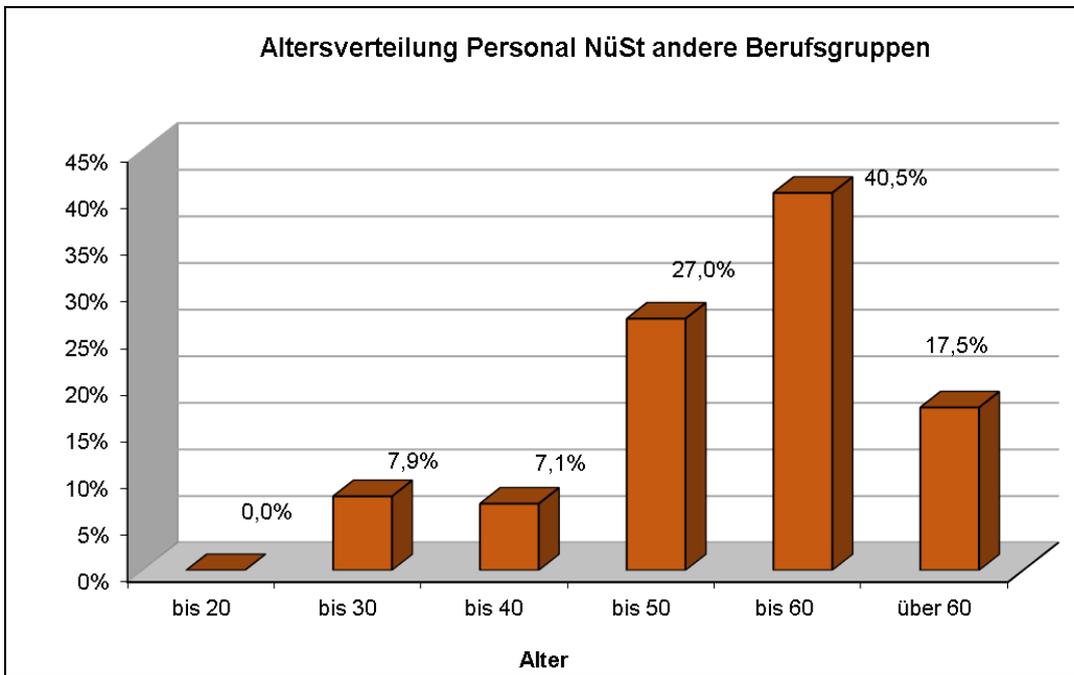
Nochmals gestiegen ist der Prozentsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über 60 Jahre alt sind, auf nunmehr 9,7%. Ursache dafür ist, dass bis zum Jahr 2014 sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit zur Altersteilzeit genutzt haben und mit 60 Jahren aus der aktiven Pflege ausgeschieden sind. Diese Möglichkeit besteht derzeit nur noch in geringem Umfang, so dass die Pflegekräfte länger im Beruf verbleiben. 2018 befanden sich insgesamt 15 Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Hierbei handelt es sich um 7 Pflegefachkräfte sowie 2 Pflegehilfskräfte; die verbleibenden Mitarbeitende verteilten sich auf die sonstigen Beschäftigungsbereiche. Zudem konnten zwei Anträge auf Altersteilzeit positiv beschieden werden. Bemerkenswert ist außerdem, dass 38,7 % der Pflegefachkräfte und 30,2% der Pflegehilfskräfte - bezogen auf den Stichtag 31.12.2018 - älter als 50 Jahre waren. Dies erfordert natürlich entsprechende Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Aufgrund dieser Personalverteilung wird auch in den nächsten Jahren von einem hohen Durchschnittsalter auszugehen sein. Nach wie vor bleibt es somit in den nächsten Jahren eine große Herausforderung, die in Ruhestand gehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Personen zu ersetzen.



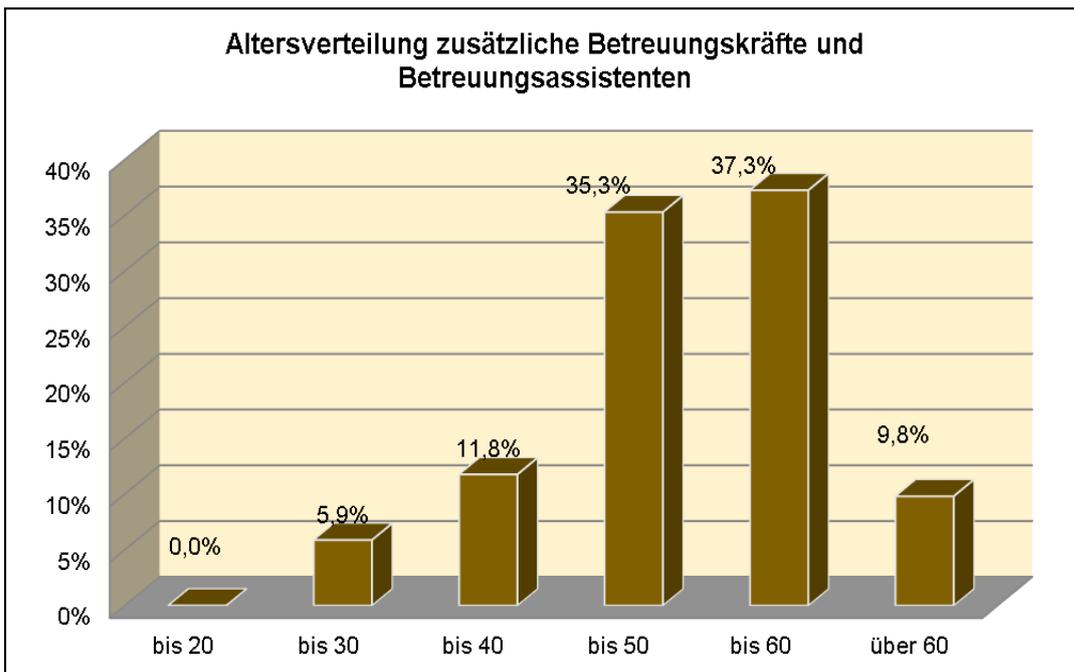


Ein noch ausgeprägteres Bild ergibt sich bei der Betrachtung der anderen Berufsgruppen (Verwaltung, Therapeuten etc.) beim NürnbergStift.

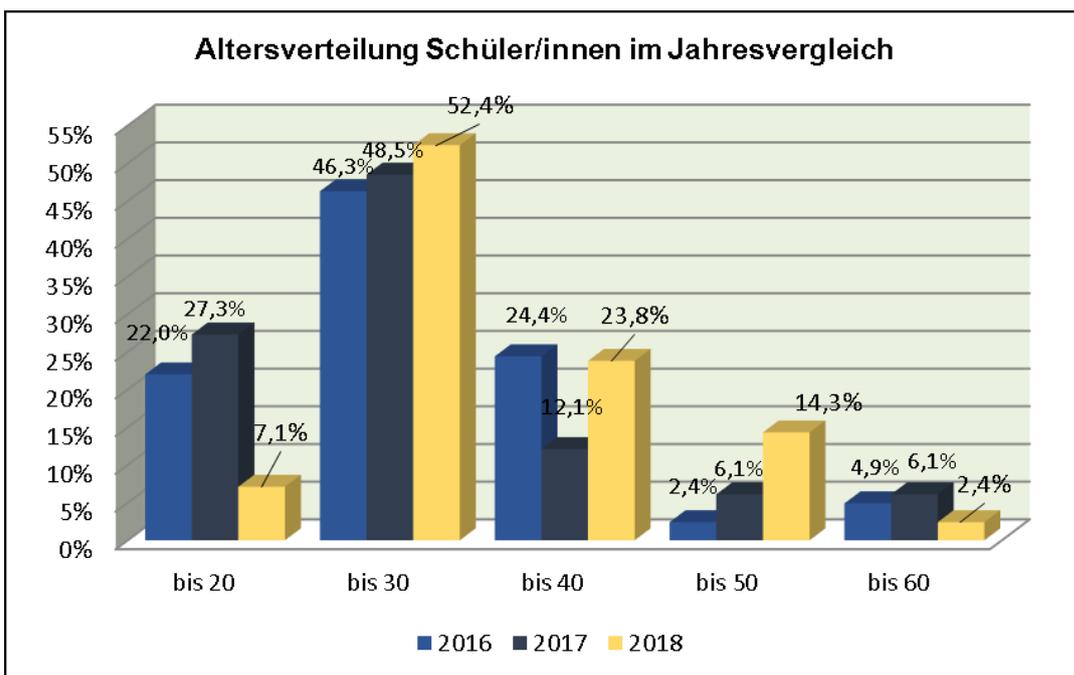
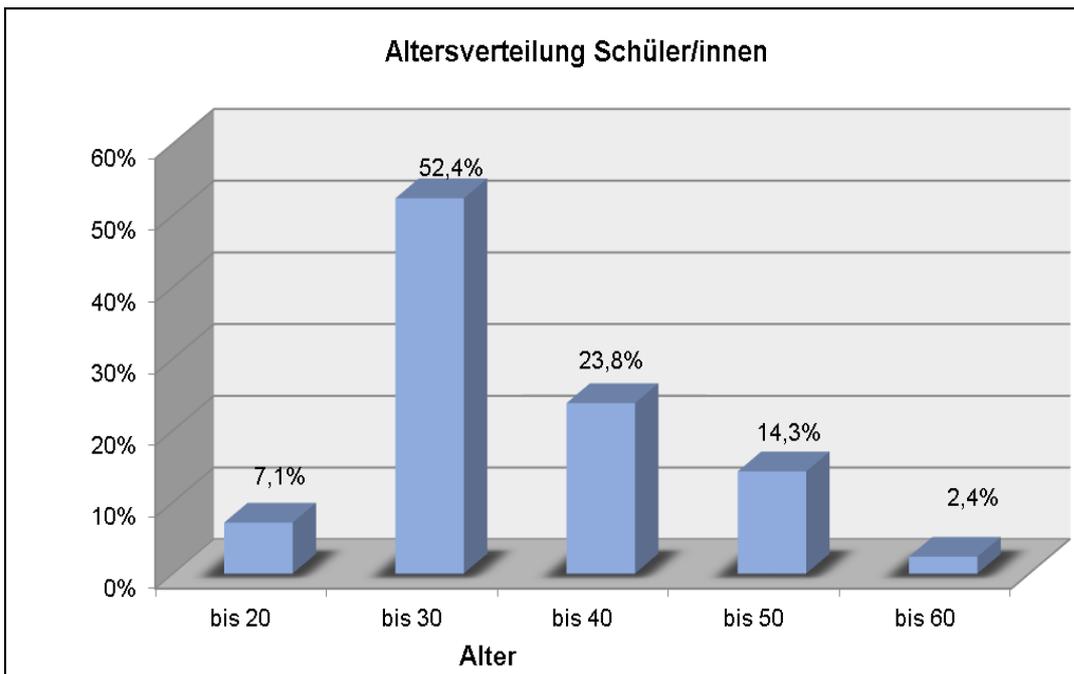
Das Durchschnittsalter dieser Mitarbeitergruppen beim NürnbergStift liegt bei 50,37 Jahren. Die größte Gruppe stellen hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 50 und 60 Jahre dar, Die hohe Zahl von 17,5% der über 60-Jährigen zeigt, dass im NürnbergStift in den nächsten Jahren wesentliche Veränderungen bei den Mitarbeitenden zu bewältigen sind.



Bei den zusätzlichen Betreuungskräften nach § 43b SGB XI und den Betreuungsassistenten stellt die Altersgruppe der über 50-jährigen mit 47,10 % die größte Gruppe dar. Die Zahlen zeigen, dass dieser Tätigkeitsbereich nach wie vor als Berufsfeld für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgebaut werden konnte.



Völlig anders stellt sich erwartungsgemäß die Situation bei den Auszubildenden dar. Hier liegt der Altersdurchschnitt bei Einbeziehung aller Auszubildenden (inkl. WeGebAU) bei 30 Jahren. 59,50 % der Schülerinnen und Schüler sind unter 30 Jahre alt. Es wird eine wichtige Herausforderung werden, diese jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine längerfristige Tätigkeit im NürnbergStift zu gewinnen.



2.3 Genderaspekte

Bei den Zahlen zur Personalstruktur wurde deutlich, dass „Pflege“ nach wie vor ein sogenannter Frauenberuf ist: Von den 531 aktiv tätigen Beschäftigten sind 436 Frauen und lediglich 95 Männer. Hinsichtlich der einzelnen Berufsgruppen stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
Pflegefachkräfte	27	149	176
Pflegehilfskräfte	19	117	136
AP-Schüler (klassisch)	14	20	34
WeGebAU-Schüler	1	7	8
Betreuungskraft § 43b SGB XI	5	33	38
Sonstige Dienste BAss	3	10	13
NürnbergStift	26	100	126
	95	436	531

Dies hat in der Pflege mit ihren speziellen Arbeitsbedingungen massive Konsequenzen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf. Die Rahmenbedingungen in der Altenpflege sind gekennzeichnet durch einen 3-Schicht-Dienst, Dienste an Wochenende und Feiertagen sowie Arbeitsspitzen zu bestimmten Tageszeiten. Trotzdem ist es enorm wichtig, den Eltern – vorwiegend sind die Mütter betroffen – die Tätigkeit in der Pflege trotz der schwierigen Rahmenbedingungen zu ermöglichen. NürnbergStift versucht, individuelle Bedürfnisse und Bedingungen aufgrund der Kinder in der Dienstplanung zu berücksichtigen; so gibt es fast in jeden Pflegebereich eine oder mehrere Mitarbeiterinnen, die erst gegen 8:00 Uhr den Dienst beginnen, wenn die Kinder in der Betreuungseinrichtung sind. Es werden sehr flexible Teilzeitmöglichkeiten und Arbeitsmodelle angeboten.

Die Rahmenbedingungen der Tätigkeit in der Pflege sind wesentliche Faktoren bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach wie vor liegen viele Anforderungen in der Betreuung von Kindern bei den Frauen. Hier gilt es, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung entsprechend der vorhandenen Möglichkeiten zu steuern. Dies gewinnt beim NürnbergStift zunehmenden Stellenwert, da die Altenpflege nicht mehr wie in früheren Zeiten ein Beruf für die Zeit nach der Familienphase ist, sondern durch die Gewinnung von jüngeren Auszubildenden und somit jüngeren Fachkräften verstärkt junge Frauen tätig sind.

Außerdem genießen Mitarbeitende mit Kindern Priorität bei der Urlaubsplanung; dazu gehört, dass Urlaube frühzeitig und verlässlich geplant werden.

Entscheidender Faktor ist unabdingbar ein familienfreundliches Betriebsklima mit einer Sensibilität für die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – insbesondere bei Alleinerziehenden. Hier kommt den Führungskräften eine große Bedeutung zu.

Trotz dieser Maßnahmen bleiben jedoch häufig Probleme bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf bestehen.

Insgesamt 12 Mütter nehmen die Möglichkeit des Erziehungsurlaubs in Anspruch.

	männlich	weiblich	gesamt
Pflegefachkräfte/PDL	0	6	6
Pflegehilfskräfte	0	1	1
Auszubildende	0	0	0
NürnbergStift sonstige MA	0	5	5
Summe	0	0	12

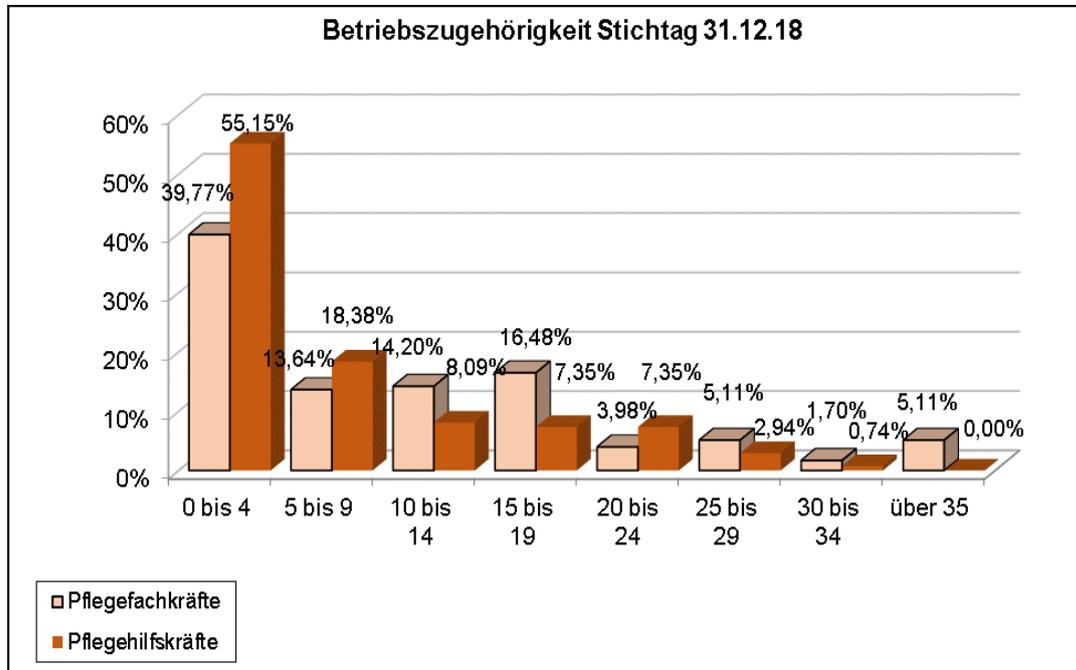
Diese relativ kleine Zahl spiegelt natürlich auch die Altersverteilung der Mitarbeiterinnen in der Pflege wieder.

Unter dem Aspekt der Verteilung von Frauen und Männern in der Pflege im NürnbergStift soll noch kurz ein Blick auf die entsprechende Verteilung bei den Führungskräften geworfen werden. Hier stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

	männlich	weiblich	gesamt
EL	1	5 (ohne AHP)	6
PDL	0	6	6
Stellv. PDL	3	1	4
WBL	4	12	16

Diese Zahlen spiegeln wieder, dass es im NürnbergStift gelungen ist, einen hohen Frauenanteil in den Leitungspositionen zu erreichen – der Anteil spiegelt die Verteilung von Frauen und Männern in der Pflege wieder.

2.4 Betriebszugehörigkeit



Die Grafik zeigt, wie lange die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2018 in der Rückschau beim NürnbergStift beschäftigt waren. Die Zahlen sind für 2018 nahezu konstant und sprechen für eine hohe Bindung der Mitarbeitenden an das NürnbergStift.

Allerdings hat sich bei den Pflegefachkräften der Anteil von Mitarbeitenden, die bis zu vier Jahre beim NürnbergStift beschäftigt sind, auf nunmehr 39,77 % erhöht (2017 waren es im Vergleich 24,9%). Bei den Pflegehilfskräften hat sich dieser Anteil von 48,5% auf 55,15% erhöht. Die Zahlen zeigen die großen Bestrebungen des NürnbergStift, neue Mitarbeitende zu gewinnen, bestätigen aber auch, dass dieses gelungen ist.

Die hohe Verweildauer im Pflegeberuf beim NürnbergStift widerspricht den Aussagen über eine nur kurze Verweildauer der Beschäftigten in der Altenpflege. Die Fluktuationsrate ist allerdings gestiegen. Gründe für das Ausscheiden aus dem NürnbergStift liegen zum einen in der persönlichen Situation (z.B. Wohnortwechsel oder Kindererziehung), einem Berufswechsel, wenn die Tätigkeit als Altenpflegerin bzw. Altenpfleger gar nicht mehr ausgeübt werden kann oder andere Prioritäten gesetzt werden.

Hinsichtlich der Zahlen ist anzumerken, dass diese nicht mit der Verweildauer im Pflegeberuf gleichgesetzt werden können. Da einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon vor der Tätigkeit im NürnbergStift bei anderen Trägern in der Pflege tätig waren und die zum 31.12.2018 bei uns tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter natürlich noch weiter tätig sind, ist die Verweildauer im Pflegeberuf insgesamt entsprechend länger.

2.5 Herkunft der Mitarbeiter/innen

Unverändert kommen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege aus ganz unterschiedlichen Kulturkreisen und Herkunftsländern. Diese Vielfalt von Kulturen und Religionen in unseren Einrichtungen ist als sehr positiv einzuschätzen. So ist es nahezu immer möglich, die für die Betreuung von Pflegebedürftigen notwendigen Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen einzubringen.

	PFK	PH	87 b	Betr.ass	APS	WeGeb-AU
Albanien		1				
Armenien	1	1	1			
Äthiopien		1			1	
Bosnien	4	5	7		4	
Brasilien		1	1		1	
Bulgarien		1				2
Ecuador	1					
Frankreich		1				
Georgien	1					
Griechenland	2	5				
Indien		2				
Iran					1	
Italien	1		1	1		
Kasachstan	4	2	1			
Kenia		3				
Kroatien	6	17	1			
Moldawien	1					
Mongolei					2	
Nigeria					1	
Peru	1					

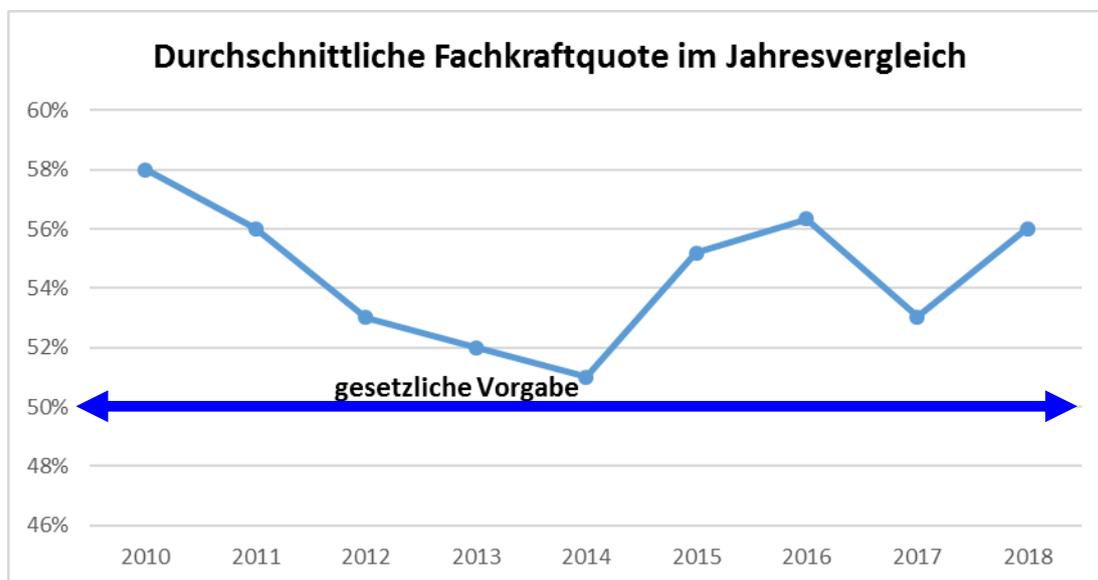
Polen		8	9	1	1	1	
Rumänien		4	8	3			
Russland		4	5	2		1	
Serbien		1		1			
Slowenien			8				
Spanien		3	1				
Sri Lanka		1	1			1	
Sudan						1	
Thailand			1				
Tschechien			1				
Türkei		7	6	1	1	1	
Tunesien			1				
Uganda		1					
Ungarn			1	2		1	
Ukraine		2	3				
Usbekistan						1	
Weißrussland		2		2			
Deutschland		121	51	14	10	17	6
Gesamt		176	136	38	13	34	8

Von den Pflegekräften (Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte) haben 172 das Herkunftsland Deutschland, 140 kommen aus unterschiedlichsten anderen Ländern. Die 172 Mitarbeitenden mit dem Herkunftsland Deutschland entsprechen einer Quote von 56%. Bei den Pflegefachkräften beträgt die Quote 69%, bei den Pflegehilfskräften 38%. Bei den klassischen Schülerinnen und Schülern sind es 17 von insgesamt 34, was einem Prozentsatz von 50,00% entspricht. Die Beschäftigten kommen aus insgesamt 38 Nationen.

2.6 Fachkraftquote

Die Fachkraftquote lag 2018 bei 55,61% und konnte somit im Vergleich zu 2017 (53,03%) deutlich gesteigert werden. Möglich war diese Verbesserung im Wesentlichen durch die Übernahme der Schülerinnen und Schülern nach der Ausbildung. Ein positiver Aspekt hinsichtlich der Entwicklung der Fachkraftquote ergibt sich auch aus der längeren Verweildauer der Pflegekräfte im Beruf aufgrund veränderter Rentengewährung.

Die Fachkraftquote liegt damit weiterhin über dem gesetzlich geforderten Mindestumfang.



2.7 Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2018 waren insgesamt 48 schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im NürnbergStift beschäftigt.

Allein 22 der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden waren in der Pflege tätig, was einem Anteil von 7,05 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege entspricht.

Pflegekräfte	Verwaltungsbereich	Küche/ Hauswirtschaft/ Betriebsdienst	Therapeuten	Zusätzliche Betreuungskräfte
22	5	12	1	8

Von den 48 Schwerbehinderten waren zum Stichtag 31.12.2018 40 weiblich und 8 männlich. 2018 wurde in diesem Zusammenhang auch intensiv daran gearbeitet, für diese Kolleginnen und Kollegen einen Beschäftigungssicherungszuschuss nach § 27 SchwbAV über das Integrationsamt zu erhalten (vergl. 5.3)

3. Personalbewegung

3.1 Gewinnung von Auszubildenden / Altenpflegeausbildung

Ziel des NürnbergStift ist es auch weiterhin, den Bedarf an Pflegefachkräften möglichst durch die Ausbildung in den eigenen Einrichtungen zu decken. Dies gestaltet sich dies allerdings immer schwieriger. Mittlerweile sind andere Träger dazu übergegangen, verstärkt Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. Rahmenbedingungen sollen dazu auch auf Bundesebene geschaffen werden. Primäres Ziel sollte allerdings sein, die Rahmenbedingungen für Mitarbeitende in den Pflegeberufen weiter zu verbessern, um nachhaltig Personal zu gewinnen.

NürnbergStift hat die Anstrengungen zur Gewinnung von Auszubildenden weiter verstärkt. Der Trend, dass die beim NürnbergStift eingehenden Bewerbungen hinsichtlich der Voraussetzungen vom Qualitätsniveau gesunken sind, hat sich auch 2018 weiter bestätigt. Dies zeigt sich z.B. an den Schulnoten, bei der Sprachkompetenz oder auch an der Zuverlässigkeit der Bewerber und Bewerberinnen.

NürnbergStift lässt alle interessierten Personen, die im Vorstellungsgespräch überzeugen, ein bis zwei Tage (auf Wunsch auch länger) hospitieren. So kann unter anderem das Thema soziale Kompetenz besser beurteilt werden. Anhand der Datenlage (Zeugnisse, Beurteilungen), den Ergebnissen aus dem Vorstellungsgespräch und der Hospitation, wird letztendlich entschieden, ob eine Einstellung für die Ausbildung erfolgen soll.

Auch 2018 wurden vom NürnbergStift vielfältige Maßnahmen ergriffen, um Auszubildende zu gewinnen: es wurden Berufsorientierungsmessen von Mittelschulen und Realschulen besucht, das Berufsbild wurde in Schulklassen vorgestellt und vielfältige Werbe- und Infomaterialien verteilt.



Beim Boys`Day war das NürnbergStift auch 2018 beteiligt. Dies ist mittlerweile ein fester Bestandteil im Maßnahmenkatalog des NürnbergStift, um das Berufsbild bekannter zu machen und gegebenenfalls auch junge Männer für die Ausbildung zu interessieren. Am Boys`Day 2018 haben 7 Jugendliche teilgenommen. An vier Thementischen wurden Praxisfelder der Pflege vorgestellt. Die Hans Weinberger Berufsfachschule für Pflegeberufe hat den Tag mitgestaltet und einen „Age-Simulator“ zur Verfügung gestellt. Mit diesem Anzug konnten die Teilnehmer ein Gefühl für das „Alt – Sein“ – verdeutlicht durch unterschiedliche Einschränkungen - entwickeln.

NürnbergStift nutzt das Ausbildungsportal „Azubiyo“ im Internet in Zusammenarbeit mit dem Personalamt der Stadt Nürnberg. Das „Azubiyo-Prinzip“ funktioniert derart, dass der Ausbildungsbetrieb seine Anforderungen definiert und sich als Unternehmen vorstellt. Das Portal bietet den Interessenten die Möglichkeit, vakante Ausbildungsplätze jederzeit abzufragen. Außerdem erhalten Schulabgänger über diese Webseite die Gelegenheit, sich über Berufsfelder zu informieren. Damit werden verstärkt neue Medien genutzt, um junge Menschen anzusprechen. Unsere Erfahrungen mit dem Ausbildungsportal sind, dass sich Auszubildende aus dem Ausland - zu 90% aus Marokko - unabhängig von der formalen Voraussetzung des mittleren Bildungsabschlusses oder entsprechenden Sprachkenntnissen bei uns bewerben. Insofern hat in 2018 keine der Bewerbungen über Azubiyo zu einem Ausbildungsvertrag geführt.

Ausbildungsbeginn September 2018

Zum Ausbildungsbeginn im September 2018 konnten insgesamt 14 Auszubildende (10 weiblich und 4 männlich) gewonnen werden. Vier weitere Auszubildende haben ab Oktober 2018 und zwei weitere ab Dezember 2018 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Hierbei wechselten drei Schülerinnen im 3. Ausbildungsjahr, eine Schülerin im 2. Ausbildungsjahr sowie ein Schüler im 1. Ausbildungsjahr von anderen Trägern zum NürnbergStift. Auch hier spiegelt sich die Zufriedenheit von unseren Auszubildenden mit der praktischen Ausbildung wider, da sich drei von fünf Wechsler/innen aufgrund von Berichten unserer aktuellen Auszubildenden bei uns beworben haben. Eine Auszubildende hat uns auf eigenen Wunsch innerhalb der Probezeit verlassen, um in ihren bisherigen Beruf zurückzugehen.

Drei der Auszubildenden konnten die Ausbildung im Rahmen des Programms WeGebAU (Weiterqualifizierung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) beginnen.

Wie bereits in den letzten Jahren umfasst die Gruppe ein breites Spektrum unterschiedlicher Biographien und Lebensentwürfen, wobei 2018 weniger als die Hälfte der Auszubildenden als Herkunftsland Deutschland hatte. Die anderen kommen aus Bosnien und Bulgarien, dem Iran, der Mongolei, Nigeria, dem Nordsudan und Usbekistan. Die Altersspanne der Auszubildenden ist beträchtlich und reicht von 17 Jahren bei der jüngsten bis zu 41 Jahren bei der ältesten Teilnehmerin.

2018 war es für eine Auszubildende prekär, dass sie die Ausbildung erst verspätet beginnen konnte, da die notwendigen ausländerrechtlichen Genehmigungen nicht termingerecht vorlagen. Die betroffene Auszubildende durfte zwar mit Genehmigung der Regierung von Mittelfranken dem Unterricht als Gastschülerin beiwohnen, es konnte aber erst für Mitte Oktober der Ausbildungsvertrag geschlossen werden – d.h. aber leider auch, dass die Betroffene keine Ausbildungsvergütung für die Zeit ab 01.09.2108 erhielt.

Auch 2018 zeigte sich wiederum, dass Auszubildende kurzfristig den bereits geschlossenen Ausbildungsvertrag kündigen. Diese Erfahrung deckt sich mit den Erfahrungen der Berufsfachschulen und anderen Ausbildungsträger.

Die Zusammenarbeit mit den kooperierenden Berufsfachschulen gestaltet sich nach wie vor sehr partnerschaftlich und vertrauensvoll. So wurden auch in Kooperation verschiedene Veranstaltungen durchgeführt.

Beim NürnbergStift lagen zum Stichtag 31.12.2018 folgende Ausbildungszahlen vor:

	Klassisch	WeGebAU
2016 - 2019 (3. Ausbildungsjahr)	13	4
2017 - 2020 (2. Ausbildungsjahr)	10	2
2018 – 2021 (1. Ausbildungsjahr)	11	2
Insgesamt	34	8

Insgesamt befanden sich somit 42 Personen in der Ausbildung zur Pflegefachkraft beim NürnbergStift.

3.2 Personalgewinnung in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Nürnberg

Ziel des NürnbergStift ist, den Bedarf an Pflegefachkräften sowie Betreuungskräften langfristig zu decken und durch eine hohe Fachkraftquote die Qualität zu sichern. Hierfür ist es wichtig NürnbergStift als attraktiven Arbeitgeber weiter auf dem Markt zu etablieren.

Aufgrund des Fachkräftemangels ist es notwendig, den Bereich der Pflege- und Betreuungsberufe als interessanten, verantwortungsvollen und vielseitigen Beruf vorzustellen und auch die Entwicklungschancen aufzuzeigen, um ein positives Bild der Pflegeberufe darstellen zu können. Das oft negativ konnotierte, teils auf Klischees basierende, Bild der Pflegeberufe führt häufig dazu, dass eigentlich interessierte Menschen Abstand zur Berufswahl in einem derartigen Bereich nehmen. Auch die scheinbar unüberwindbare Hürde der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberufen spielt hierbei eine wichtige Rolle. Für NürnbergStift bedeutet das, dass eine klare Positionierung als vielfältiger, offener und familienfreundlicher Arbeitgeber auf dem Altenpflegemarkt notwendig ist, um Anreize für Auszubildende und Berufseinsteiger zu bieten. Um die Personalgewinnung weiter auszubauen, wurden 2018 verstärkt regelmäßig gemeinsame Aktionen und Kooperationen zusammen mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter durchgeführt.

In verschiedenen Besprechungsterminen wurden mögliche Kooperationsfelder ausgelotet und das Potential für verschiedene Klientengruppen der Agentur für Arbeit und des Jobcenters eruiert. Hierbei nimmt die Prüfung der Möglichkeiten für an der Pflege interessierten Menschen mit erschwerten Zugangsvoraussetzungen einen wichtigen Stellenwert ein.

Um die notwendigen Informationen sowie kleine Einblicke in Form von Praktika und Vorträgen bieten zu können wurden verschiedene Infotage – sowohl in der Agentur für Arbeit zur Vorabinformation als auch im August-Meier-Heim zur Praxisvorstellung - durchgeführt.

Hierbei sollte der Bereich der Pflege- und Betreuungsberufe bekannter gemacht und etwaige „Berührungspunkte“ abgebaut werden.



2018 fand diesbezüglich eine Infoveranstaltung mit Vortrag im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit in Nürnberg statt. Im Rahmen des Vortrags wurde NürnbergStift als Arbeitgeber vorgestellt und die verschiedenen Berufsgruppen innerhalb einer Senioreneinrichtung mit entsprechenden Zugangsvoraussetzungen erläutert.

Für alle Interessierten folgte ein weiterer Aktionstag im August-Meier-Heim mit dem Titel „Einblicke in den Pflegealltag mit all seinen Facetten.“ Die Informationstage wurden mit Flyern, über die Homepage und durch persönliche Hinweise der Berater im Jobcenter und der Agentur für Arbeit geworben.

Bei diesem Aktionstag konnten interessierte Teilnehmer aus Berufsintegrationsmaßnahmen die verschiedenen Arbeitsbereiche in einer Senioreneinrichtung kennen lernen. Die Interessierten wurden in drei Gruppen aufgeteilt und erhielten so in Kleingruppen Einblicke in die Pflege, Betreuung und Hauswirtschaftsarbeit innerhalb der Einrichtung. Im Anschluss konnten sich die Interessierten für Praktika in einer der NürnbergStift-Einrichtungen bewerben.

Es bewarben sich vier Teilnehmer hinterher direkt für einen Praktikumsplatz in einer der Einrichtungen des NürnbergStifts.

Darüber hinaus beteiligte sich NürnbergStift in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter an einem in der Agentur stattfindenden Aktionstag „Jobs für Eltern-Kinder lernen“ im September 2018. Hierbei lag der Fokus auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Förderung der Resilienz. Neben einigen Programmpunkten für Kinder und Eltern stellten sich einige Arbeitgeber vor.

NürnbergStift ermöglichte den interessierten Personen, Fragen an eine Pflegefachkraft und Mutter zu stellen, um so auch die flexiblen Möglichkeiten, welche NürnbergStift für Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet, vorzustellen. Im Rahmen einer Art „Speed-Bewerbung“ konnten sich die Teilnehmer ihren gewünschten zukünftigen Arbeitgebern vorstellen, Bewerbungsmaterialien abgeben und Fragen stellen.

Über den Aktionstag hatten zwei interessierte Mütter sich gemeldet und hospitiert. Eine davon startete 2018 auch die Ausbildung zur Pflegefachkraft.

3.3 Personaleintritte

Die folgende Tabelle zeigt die Einstellungen in 2018 mit der jeweils vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und dem entsprechenden Stellenumfang.

Wochenarbeitsstunden	Examierte Pflegekräfte	Pflegehilfskräfte	Stellenumfang
39	12	1	13,00
35	0	3	2,70
33	1	0	0,85
30	2	25	20,77
25	0	8	5,13
20	1	1	1,02
7	0	1	0,18
6	1	0	0,15
Summe	17	39	43,80

Von diesen insgesamt 43,80 Vollzeitäquivalenten waren 32,56 VK „echte“ Neueinstellungen, 8,85 VK waren Übernahmen aus dem Ausbildungsvertrag und 2,39 VK „Rückkehrer“ aus dem Erziehungsurlaub.

10 Auszubildende haben zum Ende des Schuljahres 2018 erfolgreich das Examen abgeschlossen. 9 wurden ab dem 01. September 2018 als neue Fachkräfte vom NürnbergStift übernommen. Die zehnte der Absolventinnen wusste noch nicht, in welchem Bereich sie nach dem bestandenen Examen arbeiten will und hat deshalb eine Auszeit geplant.

Hinzu kommen weiter 7 Eintritte von zusätzlichen Betreuungskräften nach § 43b SGB XI (vorher § 87b SGB XI) und Betreuungsassistenten.

3.4 Personalfreisetzung/Austritte

Hinsichtlich der personellen Veränderungen soll abschließend bezogen auf Pflegefach- und Pflegehilfskräfte die Situation der Personalfreisetzung, sowie die dahinterstehenden Gründe dargestellt werden:

Wochenarbeitsstunden	Examierte Pflegekräfte	Pflegehilfskräfte	Stellenumfang
39	15	0	15,00
32	1	0	0,82
31	0	1	0,79
30	1	11	9,24
25	1	4	3,20
20	2	1	1,53
	20	17	30,58

Insgesamt sind 37 Personen ausgeschieden (31 weiblich, 6 männlich). Konkret entspricht dies einem Stellenanteil von 30,58 Stellen.

Austrittsgründe	Examierte Pflegekräfte	Pflegehilfskräfte	Gesamt
Rente	2	0	2
Rente n. Altersteilzeit	4	1	5
Erwerbsunfähigkeitsrente	1	0	1
Auflösungsvertrag	5	6	11
ordentliche Kündigung Arbeitgeber	2	4	6
ordentliche Kündigung Arbeitnehmer	4	0	4
Außerordentliche Kündigung Arbeitnehmer	0	0	0
Außerordentliche Kündigung Arbeitgeber	0	0	0
befristeter Arbeitsvertrag	2	6	8
verstorben	0	0	0
Summe	20	17	37

Die Tabelle zeigt, dass die Gründe für ein Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielschichtig sind. Schwierig für das Unternehmen ist besonders das Ausscheiden von Fachkräften.

4. Personalqualifikation

Die Qualifikation und Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein ausschlaggebender Faktor zur Gewährleistung guter Pflegeergebnisse und der Sicherung der Pflegequalität.

2018 wurde wieder ein umfangreiches Schulungsangebot vorgehalten. Durch die Einführung der DV-gestützten Pflegedokumentation, der Übernahme der entbürokratisierten Pflegedokumentation auf Basis der Strukturierten Informationssammlung (SIS) und der Umstellung von Pflegestufen auf Pflegegrade mit dem neuen Begutachtungssystem (NBA), wurde in diesem Bereich wie schon 2017 ein Schwerpunkt gesetzt. Insgesamt konnte ein breites Spektrum an Themen angeboten werden. Wobei aufgrund der hohen Belastungen für die Pflegekräfte im Rahmen der Einführung der EDV-Software weniger andere Maßnahmen durchgeführt wurden.

4.1 Fortbildungsprogramm

Der jährlich ausgearbeitete Fortbildungskalender beschreibt das umfangreiche Schulungsangebot für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom NürnbergStift, welches sich inhaltlich an den operativen und strategischen Erfordernissen orientiert.

Bedarfserhebung und Angebotsentwicklung

In die Planung des Fortbildungsprogramms werden die Führungskräfte regelmäßig über eine Bedarfsabfrage einbezogen. Ausschlaggebend ist, welchen Fortbildungsbedarf sie für ihre Mitarbeitenden für die Kernprozesse der Pflege und Betreuung erkennen bzw. als notwendig erachten. Weiterhin müssen gesetzliche Vorgaben (z.B. Hygiene, Notfall, Nationale Expertenstandards) berücksichtigt werden. Hinzu kommen Maßnahmen, die aus oben geschilderten gesamtstrategischen Ausrichtungen oder gesetzlichen Veränderungen resultieren

Führungskräfteschulung „Führungsprofi im sozialen Unternehmen“

Das Thema Führungskräfteentwicklung bleibt weiterhin ein Schwerpunktbereich. Das Konzept hat sich inzwischen bewährt und wurde auch 2018 weitergeführt. Somit konnten inzwischen 50 Führungskräfte geschult werden. Inhaltlich wurde in den letzten Personalberichten ausführlich über die Maßnahme und die Inhalte der vier Module berichtet.

Implementierung EDV-Programm Sinfonie

2016 wurde nach einer intensiven Schulungsphase mit der praktischen Einführung der DV-gestützten Dokumentation begonnen. Als Piloteinrichtung hat die Senioren-Wohnanlage St. Johannis 2017 die Einführung des Programms abgeschlossen.

Mitte 2017 wurde dann in den Einrichtungen Pflegezentrum Sebastianspital und August-Meier-Heim die Pflegedokumentation auf die Strukturierte Informationssammlung (SIS) umgestellt. In der Planung wurde davon ausgegangen, dass die Einführung von Sinfonie und die Umstellung auf SIS 2018 in allen Einrichtungen abgeschlossen werden könne. Aufgrund einiger Probleme – vor allem technischer Art – konnte diese Vorgabe nicht ganz eingehalten werden. Insgesamt kann der Veränderungsprozess zur Einführung der DV-gestützten Pflegedokumentation wie auch die Umsetzung der gesetzlichen Veränderungen (PSG II mit neuem Pflegebedürftigkeitsbegriff und neuem Begutachtungsinstrument) sehr positiv bewertet werden.

Schulungsangebote 2018 im Überblick

Folgende Fortbildungen wurden im Jahr 2018 angeboten bzw. absolviert:

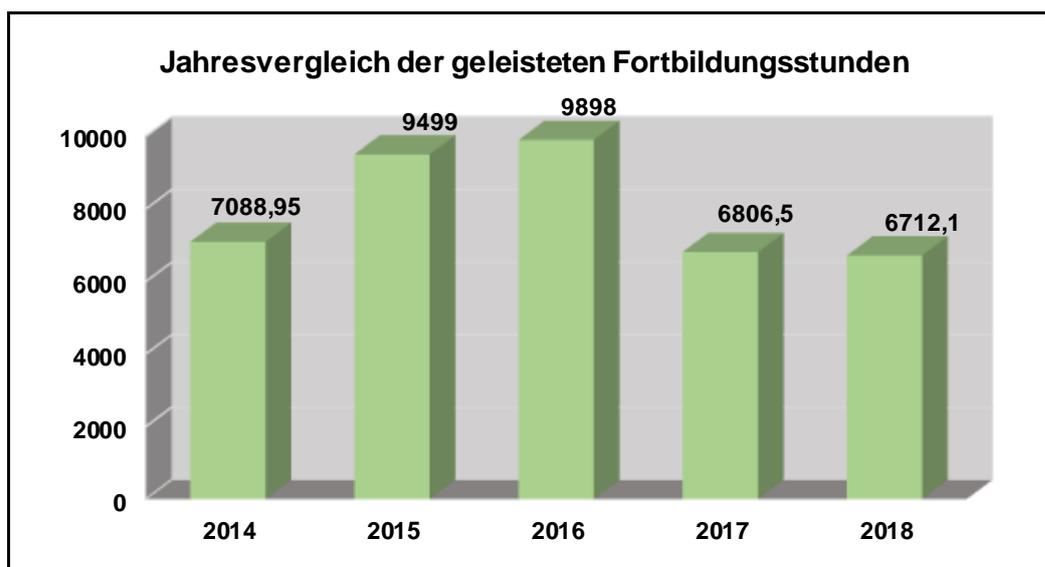
Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
07.01.2018	Weiterbildung Praxisanleitung 2018	200,00	1
08.01.2018	Case Managerin im Gesundheits- und Sozialwesen	192,00	1
09.01.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	20
10.01.2018	Sinfonie Betreuung intern	2,00	9
10.01.2018	Dekubitusprophylaxe AHJ	2,00	5
10.01.2018	Weiterbildung Praxisanleitung 2018	200,00	3
11.01.2018	Suchtsensible Pflege	7,00	13
11.01.2018	Sinfonie Betreuung intern	2,00	5
15.01.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	22
17.01.2018	Nationalen Expertenstandard Ernährung und Nationalen Expertenstandard Sturz	8,00	19
22.01.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	12
25.01.2018	Hören im Alter	2,50	8
29.01.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	20
29.01.2018	Inkontinenzmaterial im Rahmen des Nationalen Expertenstandards	1,00	10
02.02.2018	Menschen mit Demenz in der letzten Lebensphase	7,80	28
16.02.2018	Sturzprophylaxe AHJ	2,00	9
19.02.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	15

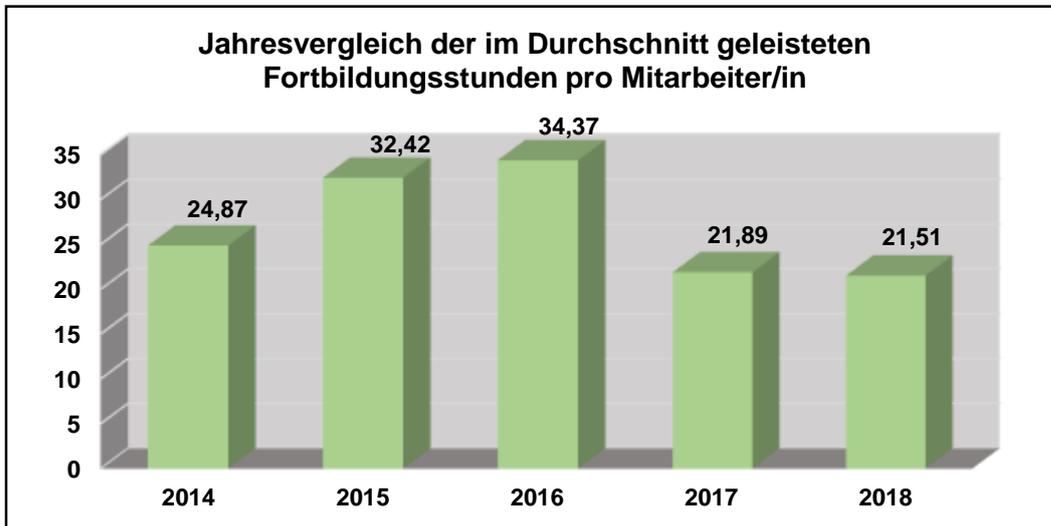
Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
22.02.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	19
06.03.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	20
07.03.2018	Fortbildung Spiritual Care	8,00	3
07.03.2018	AOK Sturzprophylaxe	5,00	2
08.03.2018	Einzelbetreuung mit bettlägerigen Bewohnern	7,80	11
13.03.2018	Fortbildung zum/r Sicherheitsbeauftragten	3,75	8
14.03.2018	Schmerzrisiko	1,00	11
14.03.2018	Auffrischungslehrgang für Betreuungsassistenten/innen	8,00	6
16.03.2018	BGM Tanzkurs	1,50	7
19.03.2018	Aufbauseminar Personalratsmitglieder	24,00	2
19.03.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	32
22.03.2018	Erste Hilfe Lehrgang	8,00	1
26.03.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	16
27.03.2018	SIS Multiplikatorenschulung	7,80	12
11.04.2018	Menschenrechte in der Altenpflege?! Stadt Nürnberg	7,80	8
12.04.2018	Depression und Suizidalität im Alter	1,00	15
19.04.2018	AHS/AHP Palliative Care	1,50	11
19.04.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	14
08.05.2018	Einführungsseminar Führungskräfte Illschwang	16,00	9
15.05.2018	Nationaler Expertenstandard Förderung der Harnkontinenz	2,00	11
15.05.2018	Basale Stimulation AHS	2,00	10
16.05.2018	Qualitätssicherungsverfahren für Einrichtungen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation	6,00	1
17.05.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	14
17.05.2018	Medizinproduktegesetz Multiplikatorenschulung	8,00	1
17.05.2018	Das neue Pflegeberufegesetz: Generalistische Pflegeausbildung	2,00	1
17.05.2018	Medizinproduktegesetz-Beauftragte/r	7,00	2
18.05.2018	Der neue Nationale Expertenstandard "Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz"	6,00	1
24.05.2018	Stoma Schulung AHS	1,50	15
26.05.2018	Zertifikatskurs Narbenbehandlung-Grundkurs	16,00	1
05.06.2018	Islam - interkulturelle Auseinandersetzung in der Pflege	3,00	11
07.06.2018	Nationaler Expertenstandard Schmerzmanagement	7,00	14
12.06.2018	Medi-ABC Selbstheilungskräfte ihrer Patienten verbessern	8,00	1
13.06.2018	Fachtag Gerontopsychiatrie Mittelfranken 2018	8,00	2
14.06.2018	EVHN Fachtagung "Technik, die uns nahe kommt"	28,00	3
14.06.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	18
19.06.2018	Borderline und andere Persönlichkeitsstörungen im Alter	1,00	12
24.06.2018	Kurs für Faszientherapie	8,00	1
03.07.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	15

Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
10.07.2018	Zwangsstörungen und andere Neurosen im Alter	1,00	15
18.07.2018	Sinfonie Multiplikatorenschulung	16,00	12
18.07.2018	AHP: Psychiatrische Grunderkrankungen Tag 1	7,50	7
19.07.2018	AHP: Psychiatrische Grunderkrankungen Tag 2	7,50	5
20.07.2018	Umgang mit dem Thema Gewalt in der Pflege	7,00	12
23.07.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	26
24.07.2018	Führungskräfteseminar	16,00	9
26.07.2018	Unterweisung Medizinprodukte AHJ	1,00	8
26.07.2018	Personalamt "Umstellung des RIS auf SESSION"	7,50	2
27.07.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	10
22.08.2018	Musikstunden für demente Bewohner/innen AHS	1,50	11
29.08.2018	Expertenstandard Beziehungsgestaltung bei Demenz AHJ	1,50	9
03.09.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	15
05.09.2018	Sinfonie Multiplikatorenschulung	16,00	8
11.09.2018	Sinfonie Multiplikatorenschulung	16,00	11
13.09.2018	Alte Märchen neu beleben	8,00	1
13.09.2018	Es war einmal, Märchen mit Tänzen und Rhythmik	8,00	19
16.09.2018	Erste Hilfe Lehrgang	8,00	1
17.09.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	17
17.09.2018	Vergaberecht	24,00	1
20.09.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	13
21.09.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	6
27.09.2018	Mentorentreffen zum Thema Ausbildung im NürnbergStift	2,00	7
04.10.2018	Resilienz AHP	2,00	5
11.10.2018	Fortbildung zum/r Sicherheitsbeauftragten	3,75	6
12.10.2018	Expertenstandard Dekubitusprophylaxe und Expertenstandard chronische Wunden	7,00	13
16.10.2018	Diabetesschulung Fa. IME-DC GmbH AHJ	1,00	10
17.10.2018	AltenpflegeKongress - Vorsprung durch Wissen	16,00	1
18.10.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	17
18.10.2018	FB Medizinproduktegesetz Multiplikatorenschulung	8,00	12
25.10.2018	Personalamt "Arbeiten mit Imperia - Grundlagen des CMS bei der Stadt Nürnberg"	12,00	1
31.10.2018	Nationaler Expertenstandard Förderung der Harnkontinenz	2,00	14
05.11.2018	Menschenrechte in der Altenpflege?! Stadt Nürnberg	7,80	8
07.11.2018	AHS Physiologisches Sitzen und Alltagsaktivitäten	4,00	13
07.11.2018	Kinästhetik - Grundkurs	23,50	15
08.11.2018	Auffrischung Kontinenzberater/in	3,00	12
12.11.2018	Führungskräfteseminar	16,00	8

Datum	Thema	Stunden	Teilnehmer
13.11.2018	Sinfonie Multiplikatoren-schulung	16,00	12
14.11.2018	Update Strukturmodell AHS	5,00	10
15.11.2018	In Notfallsituationen handeln	7,80	15
19.11.2018	Personalamt Fortbildung Grundzüge des Dienst- und Tarifrechts im Öffentlichen Dienst	8,00	1
19.11.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	14
20.11.2018	Update Strukturmodell AHS	5,00	6
23.11.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	8
27.11.2018	Diabetesschulung Fa. IME-DC GmbH AHJ	1,00	5
30.11.2018	Expertenstandard Menschen mit Demenz und Aktualisierung Expertenstandard Ernährung	7,00	20
04.12.2018	Willkommen im NürnbergStift	7,00	14
04.12.2018	Hygieneschulung und Folgebelehrung nach dem Infektionsschutzgesetz nach §43	2,00	1
06.12.2018	Stomaversorgung: Stomawechsel und -pflege	1,50	8
12.12.2018	Führungskräfteseminar	16,00	8

Die Zahlen zeigen, dass der Umfang der erbrachten Fortbildungsstunden in etwa gleichgeblieben ist. Es muss allerdings auch betont werden, dass aufgrund der Arbeitsverdichtung es immer schwieriger wird, die Mitarbeitenden für Fortbildungsveranstaltungen frei zu stellen.





4.2 Hygienemanagement

2018 wurden die Hygienebegehungen im festgelegten Rahmen quartalsmäßig durchgeführt. Hierbei gliedern sich diese in die eigentlichen Begehungen der jeweiligen Bereiche mit interner Überprüfung der Hygienerichtlinien und zum anderen in die weitere Maßnahmenplanung.

Eine Nachbesprechung mit der jeweiligen Bereichsleitung oder der anwesenden Schichtleitung findet im Anschluss an die Begehung statt, wobei evtl. aufgefallene Mängel direkt angesprochen werden, um eine sofortige Lösung zu erzielen. Über diese Begehungen erfolgt somit parallel eine Informations- und Wissensvermittlung an die Pflegekräfte. Abschließend erfolgt eine Nachbesprechung mit den jeweiligen Pflegedienstleitungen zu den aufgefallenen Mängeln.

Ganz wesentlich war auch weiterhin die Qualifizierung der Mitarbeitenden zum Punkt Hygienemanagement. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege, der sozialen Betreuung, der Hauswirtschaft aber auch des Reinigungsbereiches, müssen zwingend über Kenntnisse im Bereich der Hygiene verfügen. Aus diesem Grund wurde intensiv über die einzelnen Berufsgruppen hinweg durch den Hygienebeauftragten geschult.

Grundinhalte dieser Fortbildungen waren folgende Themen:

- Umgang mit Lebensmitteln (Folgebelehrung im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes)
- Umgang mit Arbeitskleidung und Schutzkleidung
- Persönliche Hygiene am Arbeitsplatz
- Umgang mit Desinfektionsmitteln/Schwerpunkt Grundprinzipien der Händedesinfektion
- Nosokomiale Erreger/Schwerpunkt MRSA /Influenza / Clostridien / MRGN
- Umgang mit Wäsche

Ein neuer Leitfaden zum Umgang mit 3MRGN Erregern wurde implementiert und unterstützt die Pflegekräfte vor Ort auf den Stationen.

Im Rahmen der Trinkwasserhygiene fanden Untersuchungen des Kalt- und Warmwassers in allen NürnbergStift Einrichtungen statt. Das August-Meier-Heim wird weiterhin an allen Entnahmestellen, an denen eine Kontaminierung an den Nutzer durch Brauseköpfe oder Badeinheiten stattfinden kann, befiltert. Im Heilig-Geist-Spital wurde eine Gefährdungsanalyse mit anschließender Sanierung der Trinkwasseranlage im Bereich der Wohneinheiten von NürnbergStift durchgeführt. Eine vollumfängliche Prüfung der Anlage Heilig-Geist-Spital ist für 2019 geplant.

In der Pflegeeinrichtung St. Johannis wurde der Einbau neuer Wasserproben-Entnahmesysteme vorgenommen. Hierbei wurden die Spülarmaturen an allen vorgegebenen Entnahmestellen des Spülplans erneuert und mit Probeentnahmeventilen ausgestattet.

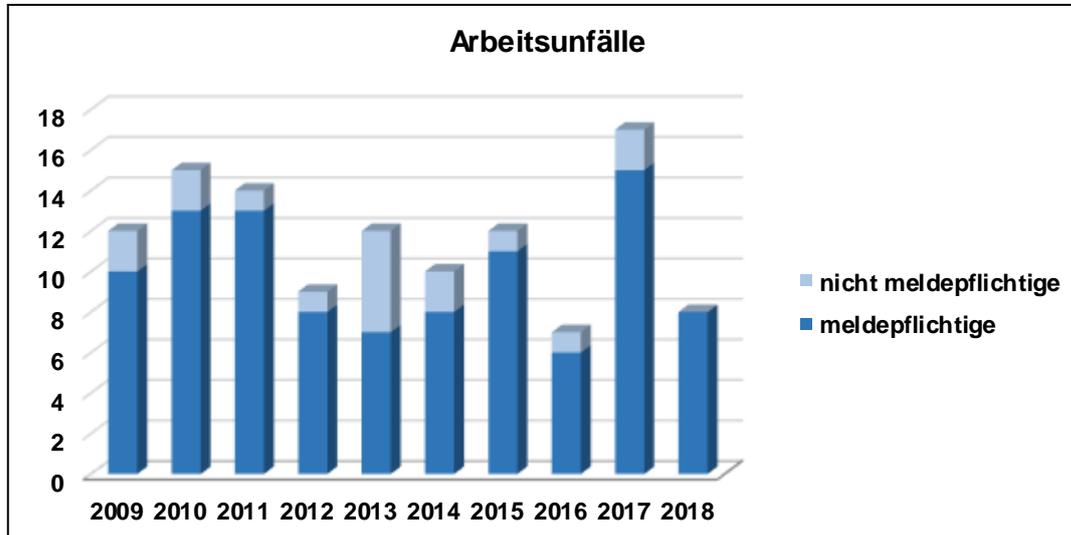
In der Pflegeeinrichtung Platnersberg fand eine Gefährdungsanalyse statt und unter Einbeziehung eines Planungsbüros wurde ein Sanierungskonzept erstellt. Hierbei wurde eng mit dem Gesundheitsamt der Stadt Nürnberg zusammengearbeitet.

4.3 Arbeitssicherheit

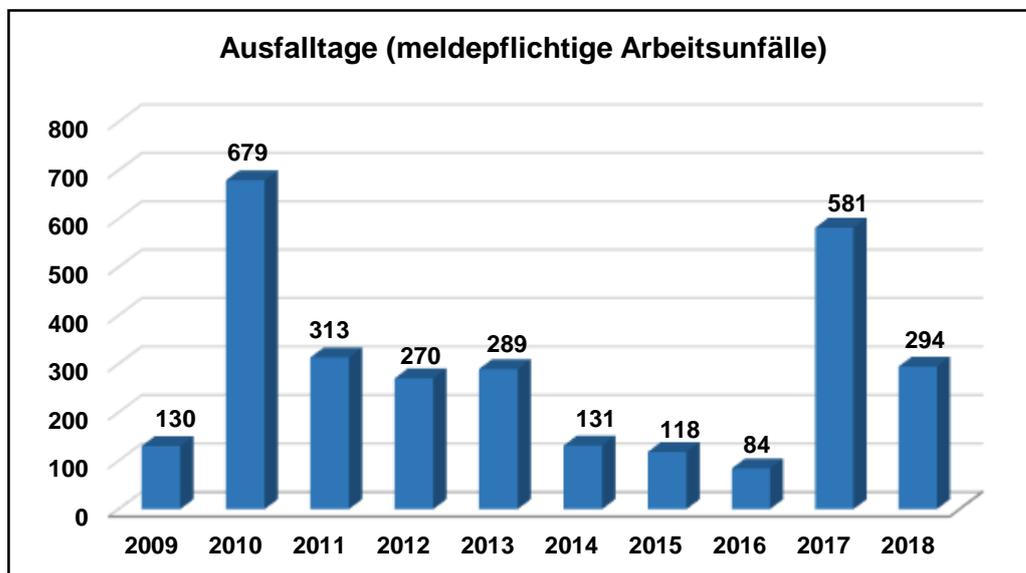
Unfälle, die Beschäftigte bei einer aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder anderen im SGB VII begründeten Tätigkeiten erleiden, gelten als Arbeitsunfälle.

Arbeitsunfälle mit Verletzungen, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen zur Folge haben, sind dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen (sogenannte meldepflichtige Arbeitsunfälle).

Arbeitsunfälle:

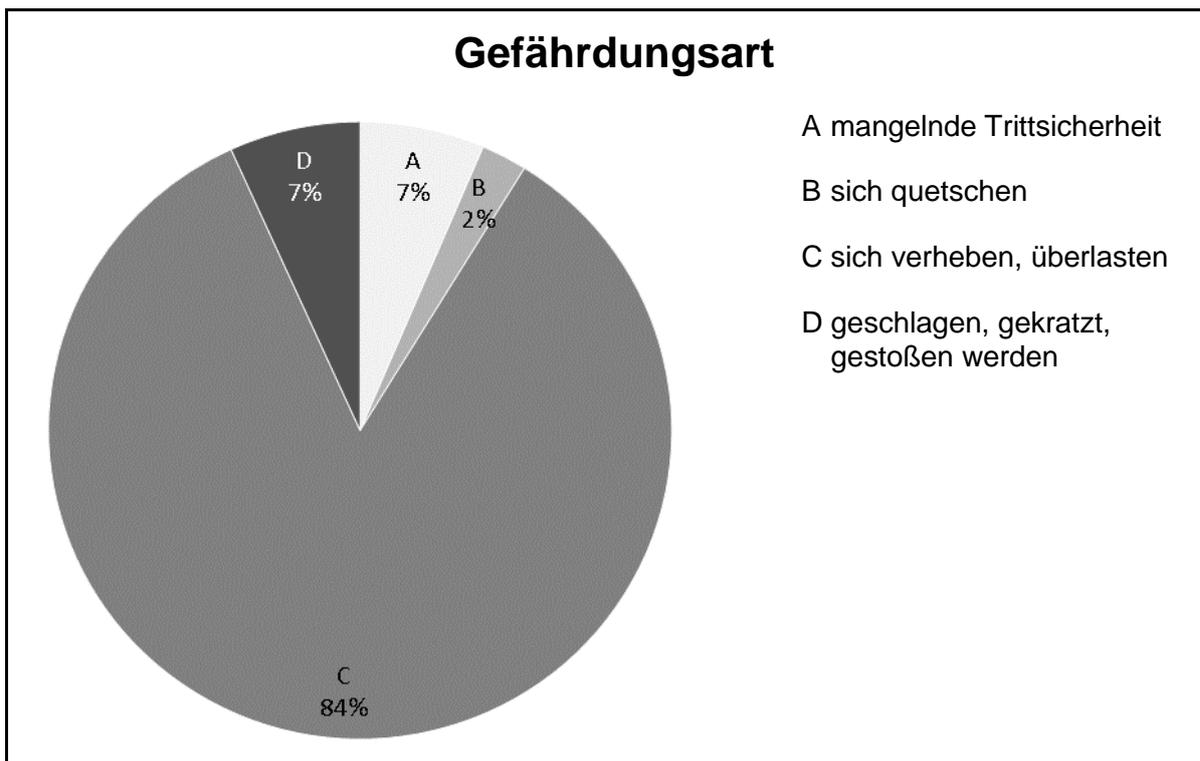


Ausfalltage:



Analyse des Unfallgeschehens

Ref. I/II-ASi wertet eingehende Unfallanzeigen aus und führt Unfalluntersuchungen durch, wobei der Handlungsbedarf zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ermittelt wird. Die Unfallereignisse werden im Hinblick auf eine systematische Auswertbarkeit einer Einteilung in Gefährdungsart, Tätigkeit und Gegenstand unterzogen.



Die Zahl der Arbeitsunfälle sowie die Ausfallzeiten sind wieder auf ein mittleres Niveau gesunken. Sie verteilen sich 2018 auf vier Gefährdungsarten:

Der größte Teil der Ausfalltage (vier Unfälle mit 248 Ausfalltagen, 84%) ist auf körperliche Überlastung, z.B. bei der Mobilisation von Heimbewohnern, zurückzuführen.

Resultierend aus dem direkten Kontakt zu Menschen gingen zwei Unfallanzeigen ein (20 Ausfalltage, 7%).

Mangelnde Trittsicherheit führte im Berichtszeitraum nur zu einem Unfall mit 19 Ausfalltagen (7%).

Durch eine Quetschverletzung beim Bedienen des Essenswagen sind sieben Ausfalltage (2%) zu verzeichnen.

Auflistung der Arbeitsunfälle 2018

Nachfolgend findet sich eine Auflistung aller Arbeitsunfälle 2018 mit einer Kurzbeschreibung des jeweiligen Unfallgeschehens und der Verletzungen, sowie der Nennung der Ausfalltage und der Zuordnung zu einer der in Abb. 5 beschriebenen Gefährdungsarten.

Unfallbeschreibung	Ausfalltage
Die Beschäftigte wurde von einer herausfallenden Essenswagentür auf den Fuß getroffen.	7
Die Beschäftigte hat sich beim Halten einer Heimbewohnerin am Handgelenk verletzt.	168
Die Beschäftigte wurde von einem Heimbewohner in die Rippen getreten.	7
Der Beschäftigten wurde von einem Heimbewohner mit der Faust geschlagen.	13
Die Beschäftigte spürte beim Holen eines Getränkekasten einen Schmerz im Oberarm.	38
Die Beschäftigte spürte beim Patiententransfer plötzliche einen starken Schmerz im Zeigefinger.	29
Beim Einhängen eines Hebeliftes verspürte die Beschäftigte einen stechenden Schmerz in der Körperseite.	13
Die Beschäftigte stolperte auf dem Weg zum Dienstgebäude.	19

4.4 Brandschutz

Das Thema „Brandschutz“ bleibt ein äußerst wichtiges Thema. Dies gilt es in den jeweiligen Fortbildungen umzusetzen. Auch 2018 wurden wieder Kurse zur Ausbildung als Brandschutz Helfer angeboten. Ziel ist es, für jedes Gebäude pro Schicht mindestens einen Brandschutz Helfer im Dienst zu haben. In den Fortbildungen muss die Sensibilität bei den Mitarbeitenden für das Thema Brandschutz erhöht werden, damit vor Ort Maßnahmen richtig durchgeführt werden können. Themen sind hier die Schwerentflammbarkeit von Dekorationsmitteln oder die Freihaltung von Fluchtwegen. Die Prüfung der der ortsveränderlichen Betriebsmittel ist in allen Einrichtungen abgeschlossen. Die Wartung der kraftbetriebenen Türen und Feststellanlagen wurde gemäß den technischen Regeln durchgeführt.

Die Unterweisungen der Mitarbeiter für den Brandschutz und den Arbeitsschutz wurden in allen Einrichtungen mit einem hohen Prozentsatz im Verhältnis zur Gesamtmitarbeiterzahl absolviert.

5. Konzeptionelle Entwicklungen im Bereich Personalmanagement

5.1 Ausbildungskonzept

Das 2015 entwickelte Ausbildungskonzept ging 2016 in die konkrete Umsetzung. Seither wird es kontinuierlich weiter in die Praxis eingeführt. Als entscheidender Meilenstein wurde 2018 das Prinzip der freigestellten Praxisanleiter umgesetzt.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die Umsetzung des Konzepts positiv verläuft und gute Ergebnisse erreicht werden. Die überwiegende Anzahl der Schülerinnen und Schüler ist mit dem Ablauf der Ausbildung und der Anleitung sehr zufrieden. Dies spiegeln die Auszubildenden in den regelmäßig stattfindenden Gesprächen wider.

Freigestellte Praxisanleiter*innen

2018 wurden aus den Einrichtungen 7 erfahrene Mitarbeiter/innen für die Tätigkeit als Praxisanleiter/in gewonnen, die jeweils mindestens 50% für die neue Funktion freigestellt sind. Auf Basis der neuen Entgeltordnung konnte die Eingruppierung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adäquat verbessert werden. So wird der höheren Verantwortungsübernahme, die in der konsequenten Anleitung und Begleitung der Auszubildenden in der direkten Praxis liegt, Rechnung getragen. Außerdem ergibt sich hieraus die Möglichkeiten einer horizontalen Personalentwicklung, was eine Aufwertung und gesteigerte Wertschätzung der Ausbildung im NürnbergStift bedeutet. Inhaltlich deckt sich dies mit Ansätzen, wie sie im Pflegeberufereformgesetz zur Generalistischen Ausbildung enthalten sind.

Eine bisherige Freistellung war in den Einrichtungen und für die Einzelnen vollkommen unbekannt. Die Mitarbeiter/innen haben sich gemeinsam auf den Weg gemacht um die Stelle inhaltlich und als Person zu füllen. Durch den monatlichen Austausch und die Unterstützung durch die Ausbildungsleitung konnten die konkreten Aufgaben abgeklärt und die organisatorischen Rahmenbedingungen besprochen werden. Hierbei ist die gute Zusammenarbeit mit den Leitungen der Einrichtungen und den Pflegedienstleitungen zu erwähnen.

Die folgende Darstellung zeigt die Aufgabenbereiche der freigestellten Praxisanleiter*innen in ihrer Vielfalt und Verantwortlichkeit:



AUSBILDUNGSKONZEPT/LEITBILD

eig. Grafik

Die Aufgaben werden eingerahmt von der Unterstützung durch die Ausbildungsleitung und die Planungssicherheit in Zusammenarbeit mit Bereichsleitungen und der Pflegedienstleitung. Strategische und operative Ziele sind, die Auszubildenden für ihre Aufgabe als Fachkraft vorzubereiten, neue Auszubildende zu gewinnen und gute Pflege für unsere Bewohner zu gewährleisten. Getragen und verankert sind diese Aufgaben in unserem Ausbildungskonzept, welches wiederum auf unserem Leitbild basiert.

Mentoren – Treffen

Auch 2018 wurden in regelmäßigem Abstand interne Mentorentreffen durchgeführt. Diese hatten zum Ziel, einerseits den Austausch untereinander zu stärken und andererseits durch den Erfahrungsaustausch Möglichkeiten der Umsetzung des Ausbildungskonzeptes zu diskutieren und zu konkretisieren. Auf diesem Weg konnte die praktische Ausbildung im NürnbergStift kontinuierlich verbessert werden.

Fachpraktischer Unterricht

Der fachpraktische Unterricht wird durchschnittlich 1-mal monatlich für alle Auszubildenden vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr angeboten. In der Bewertung der Auszubildenden werden diese Stunden als sehr informativ und wertvoll betrachtet.

Auch 2018 fanden insgesamt 13 Termine statt.

Das Spektrum an Themen, aus dem ausgewählt wird, umfasst

- Stadt der Menschenrechte, Schulung im Menschenrechtsbüro
- Auseinandersetzung mit dem Leitbild
- Strategische Entwicklungen im NürnbergStift
- Bewegung im Bett
- Basale Stimulation
- Kinästhetik
- FEM
- Hygiene
- Validation
- Schmerz
- Suchterkrankungen
- Kommunikation
- Kultursensible Pflege
- Sexualität im Alter
- Personalvertretung

5.2 Gesundheitsförderung im NürnbergStift

Zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehören der Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Zum Bereich BGF wurden in der Vergangenheit unterschiedliche Maßnahmen und Projekte durchgeführt. Ziel bei der Gesundheitsförderung ist, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und arbeitsplatzbedingten (Über-)Beanspruchungen entgegenzuwirken, die Gesundheitskompetenz zu fördern, aber auch Zufriedenheit und Motivation zu erhalten.

i-gb-Card

Neu als Angebot im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde die i-gb-Card eingeführt. Dahinter verbirgt sich ein Kooperationsvertrag mit der „Initiative - Gesunder Betrieb gGmbH“. Der Vertrag begann mit dem 01.07.2018 und hat eine Laufzeit bis zum 30.06.2020. Dieses Programm beinhaltet das Angebot des i-gb-Gesundheitsnetzes, welches derzeit aus über 650 verschiedenen Gesundheits- und Präventionsdienstleistern besteht. Als Zugangsmöglichkeit erhält jede/r Mitarbeitende einen personalisierten Mitgliederausweis, die sogenannte i-gb-Card, auf der personenbezogene Daten gespeichert sind. Diese Daten werden ausschließlich für den direkten Austausch der Dienstleister mit der Initiative – Gesunder Betrieb gGmbH verwendet. Jede/r Mitarbeitende kann sich aus dem vielfältigen Angebot individuell nach eigenen Bedürfnissen und Möglichkeiten maximal 5 Aktivitäten im Monat herausuchen. Er kann selbst entscheiden, wann und wo er das Angebot von Fitnessstudios, Thermen und Saunen, Schwimmbädern, Massagen und physiotherapeutischen Behandlungen, Stressbewältigung und Ernährungsberatung wahrnimmt. Dies ist gerade für Menschen, die in der Wechselschicht arbeiten, ein großer Vorteil. Je nach Aktivität erhält er nach Vorlage seiner i-gb-Card eine kostenfreie Nutzungsmöglichkeit, eine Reduzierung der Kosten oder eine zusätzliche Leistung. Die Maßnahmen sind für den Mitarbeitenden kostenfrei. Die Abrechnung durch den Kooperationspartner erfolgt monatlich nutzungsabhängig nach prozentualer Auslastung im Folgemonat.

Den Mitarbeitenden im NürnbergStift wurden durch mehrere Einführungsveranstaltungen in unseren drei großen Einrichtungen und Standorten im Juni 2018 die i-gb-Card mit ihrem Netzwerk, ihren Leistungen und den Abläufen sowie Datenschutz und Vorteile vorgestellt.

Bereits bei den ersten Veranstaltungen wurden Bestellungen für die i-gb-Card abgeben. Formulare und eine Präsentation zu diesem neuen Angebot wurde an die einzelnen Bereiche versandt, so dass auch Mitarbeitende sich informieren konnten, die nicht an den Einführungsveranstaltungen teilnehmen konnten. Nach und nach haben immer mehr Mitarbeitende sich für dieses Angebot interessiert und eine i-gb-Card bestellt. Bereits im Juli waren insgesamt 193 Mitarbeitende im Besitz einer i-gb-Card. Ende des 3.Quartals waren es 299 Mitarbeitende und Ende des 4.Quartals 301 Mitarbeitende. D.h. ein sehr hoher Prozentsatz der Mitarbeitenden verfügt mittlerweile über die i-gb-Card. Allerdings ist der Nutzungsgrad bisher niedrig. Einige Mitarbeitende setzen die Karte intensiv ein, andere haben zwar die Karte beantragt, nutzen sie aber überhaupt nicht.

Erfasste Aktivitäten sind mit 66% in Schwimmbädern und Thermen, mit 30% in Fitness- und Gesundheitsstudios und weitere bei Entspannungs- oder Ernährungsangeboten. Das Angebot muss auf Akzeptanz und Nutzung geprüft werden, um dann über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

Gesundheitstage

2018 wurden erneut zwei Gesundheitstage beim NürnbergStift durchgeführt. Kooperationspartner hierbei waren neben der AOK, der Gesamtpersonalrat, der Personalrat NürnbergStift, das Pflegepraxiszentrum (PPZ) sowie der Fitnessanbieter „Clever Fit“. Ziel hierbei war es, ein breitflächiges Angebot zum Thema Gesundheit anzubieten. Der Personalrat NürnbergStift, bot direkte Beratung für alle Kolleginnen und Kollegen an seinem Stand an. Der Gesamtpersonalrat der Stadt präsentierte die städtischen Angebote im Bereich Sport und Freizeit. Das PPZ stellte ihre bisherigen Arbeitsfelder vor und hatte eine VR-Brille zum Selbsttest dabei. Cleverfit bot über kostenlose Probestunden in seinen Fitnessstudios die Möglichkeit an, selbst gesundheitlich aktiv zu werden.

Um wieder möglichst viele Mitarbeiter erreichen zu können wurde beschlossen, zwei Termine anzubieten. Diese waren der 23.10.2018 in der Einrichtung August-Meier-Heim, Regensburger Straße 388, sowie der 25.10.2018 im Pflegezentrum Sebastianspital, Veilhofstraße 38. So konnten auch Kolleginnen und Kollegen teilnehmen die aufgrund ihrer Arbeitszeiten vor Ort im Dienst waren und nur kurz Zeit hatten.

Die Workshops behandelten Themen wie „Rückentraining“, „progressive Entspannung“ und „Yoga“. Bei den Vorträgen gab es die Wahl zwischen „gesunder Rücken“, „gesunde Ernährung“ und „Life Balance“. Alle diese Angebote fanden je vormittags und noch einmal nach der Mittagspause statt. So sollte ein möglichst breites Nutzungsspektrum für alle Interessierten geboten werden und unabhängig von der jeweiligen Arbeitszeit im Schichtdienst, eine Teilnahme ermöglicht werden. An den, von der AOK zur Verfügung gestellten Geräten, konnten die Mitarbeitenden persönliche Einschätzungen zum Thema Stressbelastung, Muskel- und Fettanteil im Körper sowie Gleichgewicht und Entspannung erhalten.

Zu Beginn gab es eine Müsli- und Saftbar, an der sich jede/r sein individuelles Frühstücksangebot selbst erstellen konnte. Mittags wurde die Verpflegung durch Angebote aus der NürnbergStift Großküche – natürlich ebenfalls unter dem Motto „gesunde Ernährung“ - ergänzt.

In den Rückmeldungen der Teilnehmer wurden die Messgeräte der AOK als besondere Bereicherung des Angebots genannt.

In der Nachbeurteilung konnte festgestellt werden, dass sich die Zusammenarbeit mit der AOK bei den Gesundheitstagen sehr bewährt hat und die Veranstaltungen als Erfolg zu werten waren, weswegen Folgeveranstaltungen für 2019 bereits geplant sind.



Seit 2018 wird auch für die Mitarbeitenden kostenlos ein Stück Obst pro Woche angeboten: am Mittwoch gibt es den Obstkorb – dieses Angebot wird sehr positiv angenommen. Bei großer Hitze wurde den Mitarbeitenden ein Getränk oder auch ein Eis zur Verfügung gestellt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

2018 wurden mit 8 Mitarbeitenden Gespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement geführt. Für 2 Mitarbeiterinnen konnte aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen das Tätigkeitsgebiet geändert werden und neue Aufgaben übertragen werden, um die Arbeitsverhältnisse zu sichern. Bei den restlichen Mitarbeiterinnen waren Umgestaltungen der Arbeitsplätze ausreichend, um die Gesundheit aufrechtzuerhalten oder zu verbessern.

5.3 Beschäftigungssicherungszuschuss nach § 27 SchwbAV

Gemeinsam mit der Vertrauensperson für Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte (Schwerbehindertenvertretung) konnte 2018 für 7 Pflegefachkräfte (inkl. Leitung 1 Wohnbereichsleitung) (w), 5 Pflegehelferinnen, 3 Hauswirtschaftskräften, sowie 4 sonstige Mitarbeiter (Verwaltung, Physio, Haushandwerker), also insgesamt für 19 Mitarbeiter über das Inklusionsamt ein Zuschuss zur Beschäftigungssicherung erreicht werden.

Zur Unterstützung dieser Mitarbeiter wurden mit den erhaltenen Zuschüssen neue Beschäftigte eingestellt, bzw. die Arbeitszeit anderer Mitarbeiter erhöht. Einen Beschäftigungssicherungszuschuss (früher: "Minderleistungsausgleich") können Arbeitgeber bekommen, die einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, der nicht die volle Arbeitsleistung erbringen kann. Der Zuschuss muss durch den Arbeitgeber beim Integrationsamt beantragt werden.

Voraussetzung für den Zuschuss ist, dass der schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter infolge der Behinderung voraussichtlich länger als 6 Monate nur eine verminderte Arbeitsleistung erbringen kann oder wegen Art und Schwere der Behinderung nur kürzer als betriebsüblich, insbesondere weniger als 18 Stunden wöchentlich, arbeiten kann. Weiterhin muss die Arbeitsleistung wenigstens 30 % geringer sein, als bei einem nicht behinderten Kollegen in vergleichbarer Funktion. Zudem müssen alle anderen Maßnahmen (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsorganisation) ausgeschöpft sein.

Sobald die genannten Voraussetzungen erfüllt sind, kann dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung von Größe des Betriebes, Höhe der Belastungen sowie Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach SGBIX, nicht zugemutet werden, die außergewöhnlichen Belastungen selbst zu tragen. Die Höhe des Beschäftigungssicherungszuschusses ist branchenspezifisch unterschiedlich, beträgt jedoch maximal 50 % des Bruttojahreseinkommens einschließlich Arbeitgeber-Anteil zur Sozialversicherung und gezahlter vermögenswirksamer Leistungen. Erfreulicherweise wird die Beschäftigungssicherung auch von der Stadt Nürnberg unterstützt. Der Zuschuss wurde durch die Stadt Nürnberg um 50%, der durch das Inklusionsamt erhaltenen Leistungen, aufgestockt.

Dem NürnbergStift wurde durch das Inklusionsamt und Stadt Nürnberg für das Jahr 2018 ein Betrag von gesamt 145.019,67 € bewilligt. Der Zuschuss entspricht 2,83 zusätzliche Pflegehilfskräfte, 0,80 zusätzliche Hauswirtschaftskräfte sowie 0,96 sonstige Mitarbeiter.

Bei den Pflegefachkräften ist besonders die Unterstützung durch Pflegehilfskräfte in körperlich anstrengenden Tätigkeiten während der Grundpflege erforderlich, so dass zusätzliche Stundenkontingente für Pflegehilfskräfte geschaffen werden konnten. Durch die finanziellen Zuschüsse können die zu unterstützenden Mitarbeitenden zu den bereits erfolgten Maßnahmen sowohl bei schweren Arbeiten als auch hinsichtlich der Arbeitsmenge weiter entlastet werden. In den sonstigen Bereichen erfolgte weitere Entlastung durch Verringerung der Arbeitsmenge. Die Kollegen der betroffenen Mitarbeiter werden aufgrund der Zuschüsse entlastet, da zusätzliche Kräfte akquiriert werden konnten.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die Entwicklungen hinsichtlich der Personalsituation – vor allem in der Pflege – im NürnbergStift ist positiv zu beurteilen: Stellen konnten ausreichend besetzt werden, die Qualität der Ausbildung weiter verbessert und die Gesundheitsförderung ausgebaut werden. Dies kann und darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt Pflege verschärft hat und weiter verschärfen wird und NürnbergStift große Anstrengungen unternehmen muss.

Insofern bleibt die Gewinnung von Personal eine massive Herausforderung. Die gilt auch für die Personalbindung und Personalentwicklung. Ein wesentlicher Schwerpunkt für 2019 wird die Umsetzung der Generalistischen Ausbildung in der Pflege wie auch die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Aktionsplan der Bundesregierung werden.