

Anspruch
pflegen.

Kongress Pflege 2024

Pflegekräfte pflegen – Personalbindung durch Betriebliches
Gesundheitsmanagement

Joachim Görtz
Leiter der Landesgeschäftsstelle Bayern

bpa

**Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.**

Hintergrund / Fakten

Krankheitsdaten und Krankheitsfolgen in der Pflege

Folgen (direkt / indirekt)

- Erhöhte Lohnfortzahlung
- Erhöhter Verlust an Arbeitsproduktivität
- Erhöhte Kosten für Leiharbeit
- Verminderte Arbeitszufriedenheit / Vereinbarkeit Familie und Beruf*
- Erhöhtes Risiko für vorzeitigen Berufsaustritt / Erwerbsminderung**

* Siehe unten

*** Bei jeder dritten Altenpflegekraft (34,8 Prozent) und deutlich über einem Viertel (29,8 Prozent) aller Gesundheits- und Krankenpflegekräfte ist es fraglich, ob sie überhaupt bis zur Rente ihren Beruf ausüben bzw. generell arbeiten können.*

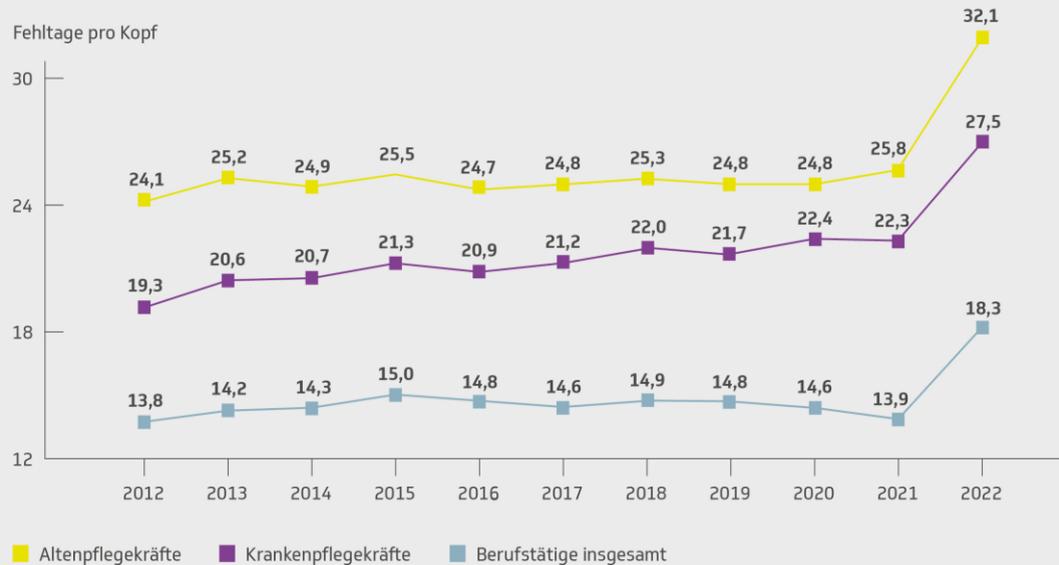
Quelle: BKK Dachverband

Hintergrund / Fakten

Krankheitsdaten und Krankheitsfolgen in der Pflege

Fehlzeiten bei Pflegekräften auf Rekordhoch

Fehltage pro Kopf und Jahr nach Berufsgruppen



Quelle: Techniker Krankenkasse 2023

Hintergrund / Fakten

Beiträge zur Fachkräftesicherung - Potentiale

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Beitrag zur Fachkräftesicherung / Versorgungssicherheit			
Beispiel Bayern (2020)			
Ausbildung	Zuwanderung (Anerkennung/Drittstaaten)	Fort- und Weiterbildung	Prävention
Gesamtbeschäftigte Fachkräfte: 160.000 (42.000 Altenpflege)	Krankenpflege: 3.614	Strategische Partnerschaft bpa / Bundesagentur für Arbeit - RD Bayern	Potential: 4.800 VZÄ (AU AP: 33 / AU KP: 25 / Ø 29) bzw. 1.700 VZÄ AP
Anteil Ausbildung alle p.a.: 2,7 % (4.320)	Altenpflege: 1.449 (7.540 seit 2013)	Kompetenzermittlung: Einrichtung/BA	
Anteil Ausbildung Altenpflege p.a.: 4,8 % (2.016)	Hauptzielländer: Bosnien, Herzegowina, Serbien	Förderung QCG - 1jährig - 100 %	
Erfolgsquote: 82 % (AP 1.653)	Verteilung: Ballungsräume, ländlicher Raum keine Bedeutung	Externenprüfung	
Einmündungsquote: 85 % (AP 1.405)		Vorteile:	Vorteile:
Tatsächlich AP: 3,4 % (etwa 1.400)		Bestandsmitarbeiter	Bestandsmitarbeiter
Ausscheiden p.a.: 5 % (etwa 2.100)		Wohnraum vorhanden Schulstandort (ungebunden)	Wohnraum vorhanden

Hintergrund / Fakten

Beitrag zur Fachkräftesicherung - Präventionspotential

Wären Pflegekräfte „nur“ so krank wie alle anderen Berufsgruppen, würden mehr Stellen entstehen als über das PpSG versprochen wurden.

- AU Berufstätige insgesamt 18,3
- AU Altenpflege 32,1
- Die Differenz zur durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeit bildet das Präventionspotential (14 AU-Tage x 84.520 Beschäftigte / Altenpflege Juni 2021 (dip) = 1,18 Mio. AU-Tage p.a. bzw. etwa 3.200 Vollstellen in NRW)
- Exkurs: Präventionspotential aus KP: 9 AU-Tage x 189.876 Beschäftigte / KP Juni 2021 (dip) = 1,7 Mio. AU-Tage p.a. bzw. etwa 4.700 Vollstellen in NRW
- Präventionspotential für Deutschland: Mehr Stellen als über das mit dem PpSG eingeführte 13.000-Fachkraftstellen-Programm

(Methodik: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA)

Exkurs: Betriebliches Ausfallmanagement

Mit betrieblichem Ausfallmanagement zu mehr Gesundheit, mehr Arbeitgeberattraktivität und weniger Leiharbeit in der Pflege

Mit dem Einsatz von Pflegekräften, die in den Einrichtungen bereitstehen, um bei Belastungsspitzen oder Krankheitsfällen einzuspringen und gleichzeitig zum Team des Trägers gehören, kann die Gesundheit von Pflegenden ebenso gesteigert werden wie die Zufriedenheit mit dem Beruf und damit auch die Arbeitgeberattraktivität. Zudem kann damit die ausufernde Leiharbeit in der Pflege wirkungsvoll gebremst und abgebaut werden. Und schließlich steht bei Befragungen der Pflegekräfte ganz oben auf der Liste: „Mehr Kolleginnen und Kollegen“ und ein „Planbares Frei“. Ein betriebliches Ausfallmanagement kann deshalb der Schlüssel zum Erfolg sein.

Exkurs: Betriebliches Ausfallmanagement

- Förderung der Gesundheit
 - Dass das Präventionspotential durch ein Ausfallmanagement erheblich beeinflussbar ist, lässt sich aus den Erfahrungen mit einem breit angelegten Springerprojekt in Bayern ablesen. Elf Einrichtungen der Diakonie Bayern nahmen an dem Projekt teil und nach drei Jahren Projektlaufzeit konnte die AU-Quote um beeindruckende 38 Prozent abgesenkt werden.
- Attraktivität des Berufs
 - Neben Fragen der Bezahlung wird immer wieder gefordert, mehr Zeit für eine qualitativ hochwertige Pflege durch eine bedarfsgerechte Personalbemessung zu haben und dass die Dienstpläne verlässlich sind. „Kein Einspringen aus der Freizeit“ ist für Pflegekräfte der mit Abstand wichtigste Aspekt für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Exkurs: Betriebliches Ausfallmanagement

- Reduzierung der Leiharbeit

- Zeitarbeitsfirmen sind von einer Lösung zum Problem geworden. Sie bringen Personal, das zuvor in den Einrichtungen beschäftigt war, zu enorm höheren Preisen zurück in den Versorgungsalltag, ohne dass dadurch ein größeres Potential an Pflegenden entsteht. Eigene Springerdienste können den teuren Einkauf von zusätzlichem externen Personal in vielen Fällen sinnvoll und ressourcenschonender ersetzen.

- Kostenreduktion

- Nicht selten fallen in einer Pflegeeinrichtung Mehrkosten für Leiharbeit pro Monat und rechnerischer Vollzeitstelle von 10.000 Euro an. Oft handelt es sich bereits in durchschnittlich großen stationären Pflegeeinrichtungen um hohe sechsstelligen Beträge, die jährlich eingespart werden könnten – und das auch noch bei höherer Arbeitszufriedenheit auf Seiten der Pflegekräfte.

Exkurs: Betriebliches Ausfallmanagement

- Versorgungssicherheit

- Und schließlich schafft eine deutliche Reduzierung der AU-Quote, die wie ausgeführt maßgeblich auf verlässlichen Dienstplänen und auf Arbeitsorganisation beruht, mehr Pflegeressourcen. Die landesweite Bedeutung einer so verringerten Arbeitsunfähigkeit und die Folgen für jede einzelne Pflegeeinrichtung lassen den Schluss zu, dass in Summe Pflegekapazitäten geschaffen werden könnten, wie sie durch mehr Ausbildung und mehr Zuwanderung eingefordert werden, um eine pflegerische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen. Beispiele aus Bayern und Nordrhein-Westfalen sollen das verdeutlichen: Mitte 2020 waren in Bayern etwa 162.000 Pflegekräfte in der Alten- und Krankenpflege beschäftigt, in Nordrhein-Westfalen waren es Mitte 2021 etwa 275.000. Gemessen am Präventionspotential von etwa 11 Tagen pro Kopf errechnen sich tausende von Vollzeitäquivalenten für die Pflege.

Zusammenfassung / Erwartungen

Betrieblich

- Senkung der AU-Quote
- Erhöhung der Arbeitsproduktivität
- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Langfristige Bindung an das Unternehmen
- Arbeitgeberattraktivität / Wettbewerbsfähigkeit

Gesellschaftlich / politisch

- Umsetzung der KAP-Vereinbarungen
- Rückhalt in der Nationalen Präventionsstrategie
- Etablierung in Regelversorgung

Rahmendaten der Zusammenarbeit

Weitere Informationen und Kontakt

Wo bekomme ich weitere Informationen?

Wenden Sie sich gerne an Ihre bpa-Landesgeschäftsstelle Bayern.

Ihr Ansprechpartner: Johannes Keller
089 / 890448320
bayern@bpa.de



www.bpa.de

www.rv-fit.de

www.mehrwert-pflege.com



BARMER

DAK
Gesundheit

KKH

Kaufmännische
Krankenkasse

hkk
KRANKENKASSE



vdek
Die Ersatzkassen

Anspruch
pflegen.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

bpa

**Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.**