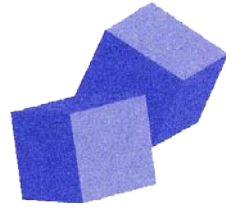


SÖSTRA

Institut für
Sozialökonomische
Strukturanalysen



IMU Institut



Fachkräftesituation ausgewählter Gesundheitsfachberufe in Berlin- Brandenburg – Stand und Perspektiven

Münster, 15./16. Oktober 2015



IMU Institut



SÖSTRA

Inhalt der Präsentation

- Ausgangslage
- Herangehensweise an die Studie
- Wesentliche Ergebnisse
 - Entwicklungstendenzen
 - Deckung des Bedarfs
- Ausblick



Erkenntnislücken – trotz vorhandener Studien

- **Regional differenzierte, berufskonkrete und betriebstypenbezogene aktuelle Nachfrage nach Fachkräften**
 - **Zukünftiger Ersatz- und Erweiterungsbedarf der Einrichtungen**
 - **Real verfügbares Angebot an Fachkräften**
 - **Betriebliche Annahmen zu qualitativen Veränderungen in ausgewählten Gesundheitsberufen**
 - **Betriebliche Erfahrungen mit Aus- und Weiterbildung**
- Beauftragung einer Einrichtungsbefragung durch die Wirtschaftsförderungen der Länder Berlin und Brandenburg**



Die Untersuchung stützt sich auf eine breite methodische Basis

1. Durchführung einer Online-Einrichtungsbefragung
2. Auswertung von Daten / Berichten / Literatur
3. Unterstützung eines Fachdiskurses
 - Begleitung durch Fachbeirat (4 Sitzungen)
 - Workshops (9)
 - Vertiefende Interviews (ca. 20)

Umfangreicher schriftl. Bericht mit übergreifenden Ergebnissen und detaillierten Berufsprofilen (je 15-25 Seiten)



In der Befragung wurden Angaben zu unterschiedlichen Themenkomplexen gemacht

- 1. Beschäftigungsstruktur und ihre Weiterentwicklung**
- 2. Aktuelle Erfahrungen der Fachkräftebedarfsdeckung**
- 3. Künftige Bedarfsentwicklung – quantitativ und qualitativ**
- 4. Betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung**
 - 1. Ausbildung**
 - 2. Weiterbildung**
 - 3. Arbeitsbedingungen / Anreize**
 - 4. Fachkräftesuche auf dem Arbeitsmarkt**
- 5. Unterstützungsbedarf**
- 6. Angaben zur Einrichtung**



Mit der Studie liegen detaillierte berufskonkrete Einschätzungen zur gegenwärtigen und voraussichtl. Entwicklung des Fachkräftebedarfs und seiner Deckung in folgenden berufl. Tätigkeiten in Berlin-Brandenburg vor

1. Pflegeberufe

Stand: 30.09.2014

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in | (52.491 sv-Beschäftigte) |
| 2. Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in | (13.372 sv-Beschäftigte) |
| 3. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in | (5.192 sv-Beschäftigte) |
| 4. Hebamme / Entbindungspfleger | (795 sv-Beschäftigte) |
| 5. Altenpfleger/-in | (16.217 sv-Beschäftigte) |
| 6. Altenpflegehelfer/-in / Pflegehelfer/in mit Basisqualif. / Sozialassistent/in mit Schwerpunkt Pflege | (21.047 sv-Beschäftigte) |

2. Medizinisch-technische Assistenzberufe

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Medizinisch-techn. Laboratoriumsassistent/-in | (6.064 sv Beschäftigte) |
| 2. Medizinisch-techn. Assistent/-in Funktionsdiagnostik | (285 sv-Beschäftigte) |
| 3. Medizinisch-techn. Radiologieassistent/-in | (2.228 sv-Beschäftigte) |

3. Therapieberufe

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. Podologe / Podologin | (311 sv-Beschäftigte) |
| 2. Physiotherapeut/-in | (11.086 sv-Beschäftigte) |
| 3. Ergotherapeut/in | (3.715 sv-Beschäftigte) |
| 4. Logopädin / Logopäde | (1.143 sv-Beschäftigte) |



IMU Institut



SÖSTRA

Der Rücklauf ist zufriedenstellend

- Angesprochen wurden alle Einrichtungen, in denen mindestens eine Person in einem der genannten Berufe beschäftigt war:
 - Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Rehaeinrichtungen, Labore, Praxen, Hospize, Kinder- und Jugenddienste, Sozialpädiatrische Zentren, Hebammen (freiberuflich)
- Im Ergebnis der Online-Befragung liegen Antworten von knapp 1.300 Einrichtungen vor.
- Die Rücklaufquote liegt differenziert nach Einrichtungstyp zwischen 14 und 43 Prozent.
- Damit liegt eine solide empirische Basis vor, um die Perspektive der Einrichtungen auf die aktuelle und zukünftige Fachkräftesituation zu beschreiben.



IMU Institut



SÖSTRA

Wesentliche Ergebnisse: Entwicklungstendenzen



Die Beschäftigungsentwicklung in den Gesundheitsfachberufen ist seit Jahren durch Wachstum geprägt

2003-2011 betrug die durchschnittliche Wachstumsrate zwischen 1 und 5 Prozent

Gruppe	31.12.2012	31.12.2013	30.09.2014	Wachstumsrate 12-14
Pflege	104.555	108.535	109.078	4,3 %
Krkpflege	70.085	71.658	71.814	2,5 %
Altenpflege	34.470	36.877	37.264	8,1 %
Assistenz	8.482	8.540	8.577	1,1 %
Therapie	15.231	15.879	16.255	6,7 %
Gesamt	128.268	132.954	133.910	4,4 %

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

Das Beschäftigungswachstum war mit starker Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse (insbesondere Teilzeitbeschäftigung) verbunden.



IMU Institut



SÖSTRA

Starke Fachkräftenachfrage auch in Zukunft zu erwarten

Tätigkeit / Gruppe	Beschäftigtenbestand (Status-Quo-Annahme)			Arbeitskräfteneubedarf 2013-2030			
	2013	2020	2030	Erweiterungsbed.	Ersatzbedarf		Gesamt
					Altersbedingt	Fluktuationsbedingt	
Pflege	105.424	121.500	150.500	45.000	31.500	43.500	120.000
Krkrpfl.	70.396	75.500	82.500	12.000	20.000	9.500	41.500
Altenpfl.	35.028	46.000	68.000	33.000	11.500	34.000	78.500
Assistenz	8.452	8.500	8.550	100	3.500	950	4.550
Therapie	19.980	23.200	36.500	16.500	5.100	4.800	26.400
Gesamt (gerundet)	133.856	153.000	195.500	61.500	40.000	49.000	151.000

Quelle: Eigene Berechnungen

Der Neubedarf an Arbeitskräften ist größer als der aktuelle Beschäftigungsumfang.

[Link](#)



IMU Institut



SÖSTRA

Wesentliche Ergebnisse: Aktuelle Deckung des Bedarfs



Der Bedarf an Fachkräften kann derzeit noch weitgehend gedeckt werden

- Es gibt aber bereits Schwierigkeiten der Bedarfsdeckung – vor allem in der Altenpflege und in den Therapieberufen.
- Schwierigkeiten zeigen sich z.T. bei der Besetzung der Stellen mit geeigneten Bewerber/innen oder der Besetzungsdauer.
So zeigen die eingegangenen Kompromisse bei Einstellungen Schwierigkeiten, *bedarfsgerecht* Fachkräfte zu gewinnen.
60 Prozent der einstellenden Einrichtungen sind Kompromisse eingegangen
- Es gibt auch bereits einen deutlich wahrnehmbaren Wettbewerb um Fachkräfte. Dies wird besonders deutlich an den Aussagen der Einrichtungen zu den Gründen, aus denen Arbeitskräfte die Einrichtung verlassen haben.



IMU Institut



SÖSTRA

Indiz für Schwierigkeiten: Kompromisse bei Einstellungen

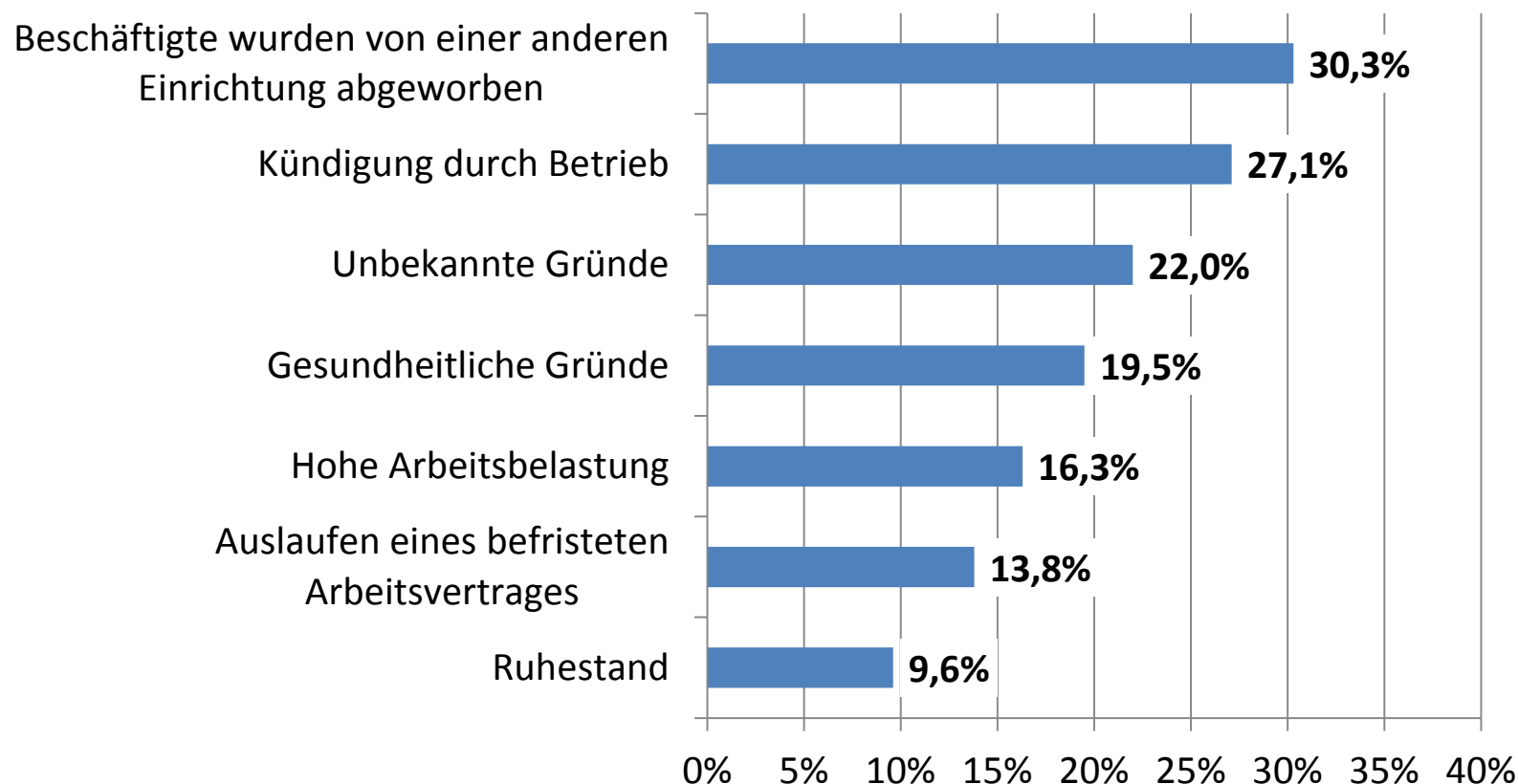
Gruppe	Anzahl Antw.	Red. Fachl. Ansprü.	Bessere Bezahlung	Teilzeit statt Vollzeit	Vollzeit statt Teilzeit	Anpass. zeitl. Flexibil.
	Absolut	Prozent				
Pflege-FK	362	17,4	11,0	16,3	11,9	31,8
Pflege-Helfer	296	18,6	3,7	8,1	5,1	16,2
Assistenz	24	8,3	0,0	16,7	0,0	16,7
Therapie	262	37,0	5,7	19,8	8,4	42,7

Quelle: SÖSTRA / IMU, Einrichtungsbefragung 2014

Besonders bedenklich ist die Reduzierung fachlicher Ansprüche.



Indiz für Schwierigkeiten: Verlassen der Einrichtung



Quelle: SÖSTRA/ IMU, Einrichtungsbefragung 2014

Bei rund einem Drittel der Einrichtungen wurden Fachkräfte von anderen Einrichtungen abgeworben.



IMU Institut



SÖSTRA

Wesentliche Ergebnisse: Perspektivische Deckung des Bedarfs



IMU Institut



SÖSTRA

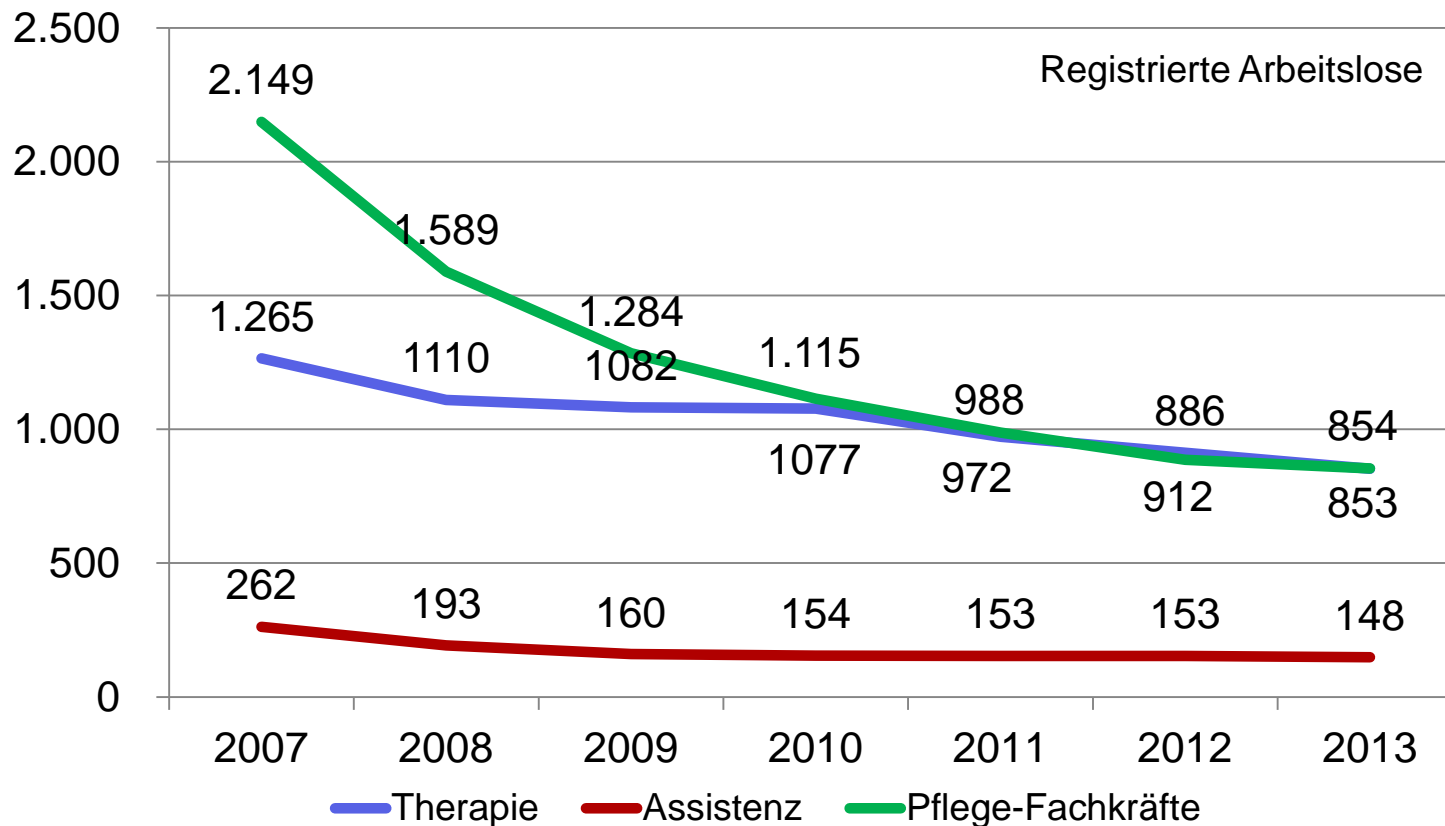
Auch wenn die Einrichtungen ihren aktuellen Fachkräftebedarf überwiegend noch decken können, sind größere Anstrengungen auf der Angebotsseite notwendig, um das Wachstumspotenzial zu nutzen

Als Wege der Fachkräftedeckung stehen grundsätzlich zur Verfügung:

- Arbeitsmarkt
- Ausbildung
- Personalentwicklung und -bindung



Bedarfsdeckung durch arbeitslose Fachkräfte gegenwärtig kaum möglich



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

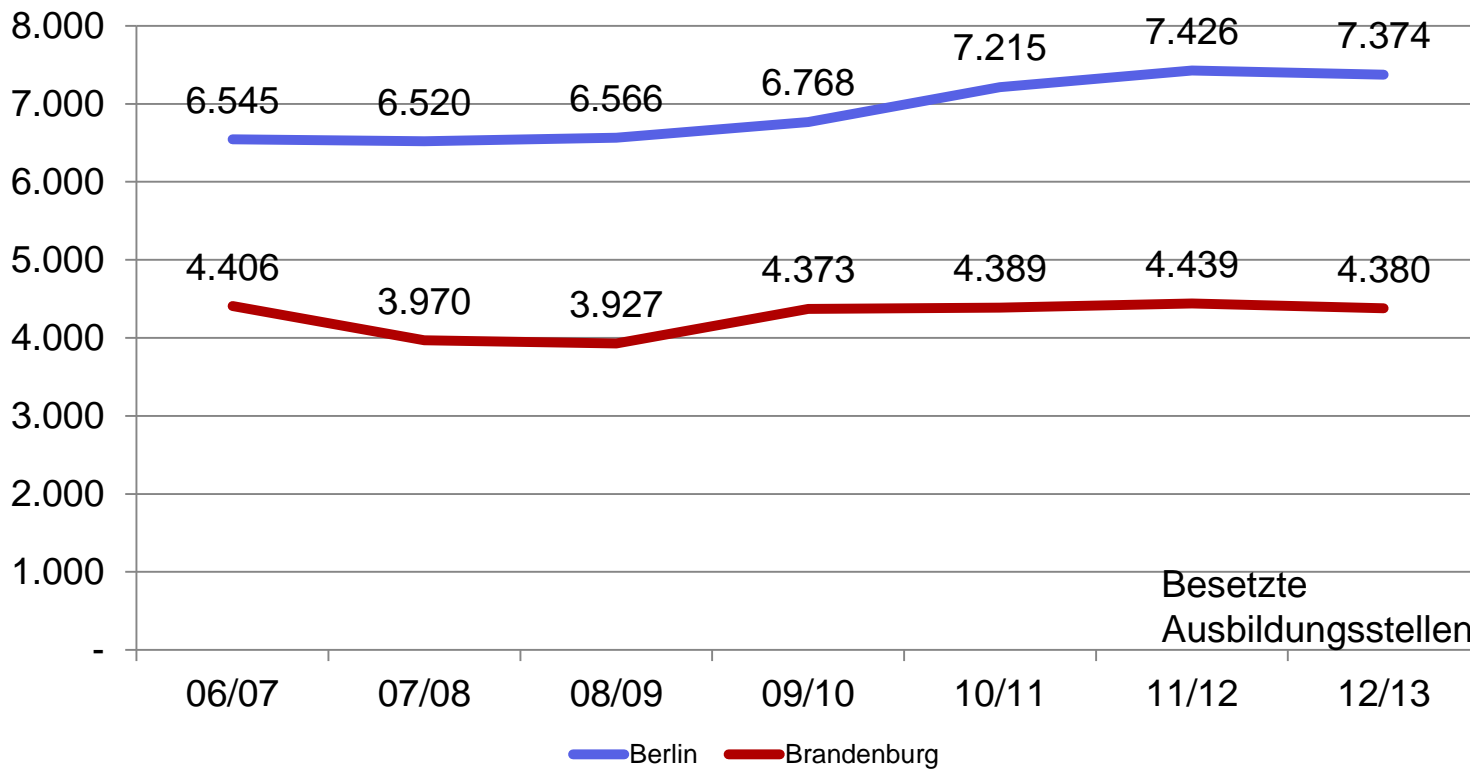


IMU Institut



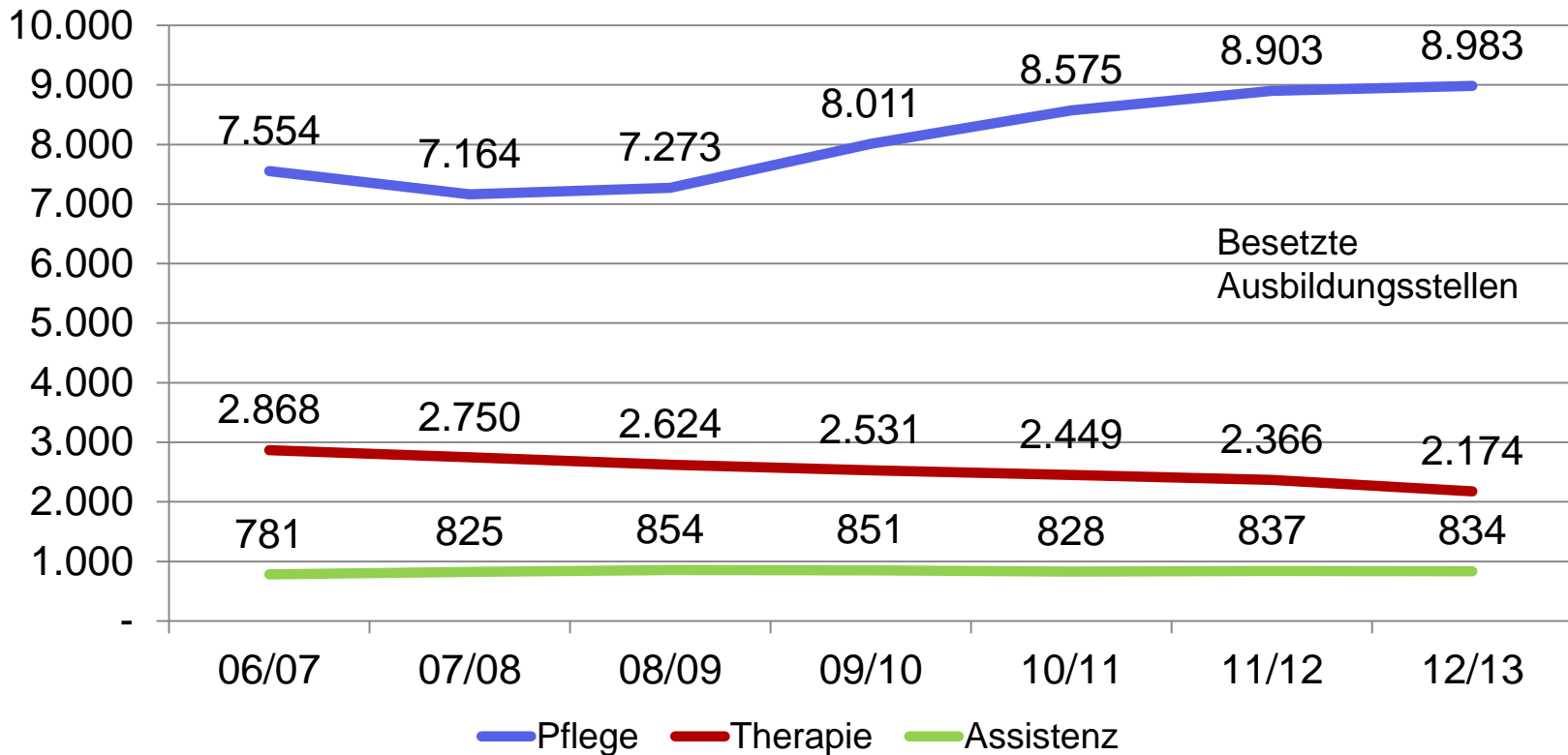
SÖSTRA

Ausbildung: Die bisherigen Bemühungen sind sichtbar, aber mittel- und langfristig nicht ausreichend



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung

Ausbildung: Unterschiede werden deutlich



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Darstellung



Fachkräftebindung: Es wird viel gemacht, aber es gibt nicht *die* Maßnahme

Aktivität	Anteil der Umsetzung in Prozent	Bewertung der Wirksamkeit	Aktivität	Anteil der Umsetzung in Prozent	Bewertung der Wirksamkeit
Berücks. indiv. Bedürfn. bei Dienstplangestaltung	76,6	2,5	Übernahme befr. in unbefr. Arbeitsverträge	52,8	2,5
Flexib. der Arbeitsz. entspr. Wünsche Besch.	74,0	2,5	Gezielte Gesundheitsförderung	43,6	2,7
Angebot zus. Fort- und Weiterbildungen	68,3	2,6	Erweiterung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung	51,1	2,7
Anreize durch Aufstiegs- / Qualifizierungsförderung	56,2	2,5	Unterstützung bei der Kinderbetreuung	30,7	2,7
zusätzliche finanzielle Vergütungen	55,4	2,6	Bereitstellen von Dienstauto/Diensthandy	31,8	2,8
Reduz. von VZ auf TZ auf Wunsch der Besch.	54,5	2,4	Wechsel in andere Tätigkeitsbereiche	26,8	2,8
			andere Maßnahmen	11,5	3,1

1= sehr wirksam; 6= gar nicht wirksam

Quelle: SÖSTRA / IMU, Einrichtungsbefragung 2014



IMU Institut



SÖSTRA

Die Gesundheitsfachberufe befinden sich in einer Umbruchsituation

- Einerseits wird von den Einrichtungen eine starke Orientierung auf das Gemeinwesen im Sinne der Daseinsvorsorge auf hohem qualitativem Niveau gefordert. Dieser Anforderung stehen andererseits erhobene Ansprüche einer vorrangig betriebswirtschaftlichen Logik entgegen. Die Fachkräftesicherung wird ganz entscheidend davon abhängen, wie es gelingt, diese beiden Tendenzen miteinander zu harmonisieren.
- Die gegenwärtigen Gesetzesänderungen (z.B. Pflegeneuausrichtungsgesetz, Krankenhausstrukturgesetz) und Gesetzesvorhaben (Präventionsgesetz) werden das Ausmaß des entstehenden Fachkräftebedarfs beeinflussen.



Das Wachstumspotenzial in den Gesundheitsfachberufen kann nur unter veränderten Bedingungen seine volle Wirkung entfalten

- Bisher Deckelung der Fachkräftenachfrage durch finanzielle Zwänge bei der Personalbemessung und durch bestimmte Rahmenbedingungen (z.B. Verordnungspraxis in den Therapieberufen).
- Zur Zeit ist unklar, wie weit die Reformen gehen und in der Praxis greifen. Wenn die intendierten Wirkungen eintreten, könnte sogar ein Fachkräfteneubedarf von 190.000 Beschäftigten bis 2030 entstehen.
- Andererseits könnte durch eine Verringerung der Fluktuation (Wechsel in andere berufliche Tätigkeit) der Neubedarf reduziert werden. Dies ist insbesondere für Pflegehilfskräfte entscheidend.
- Die Lösung des quantitativen Problems der Fachkräftesicherung hängt auch zu erheblichen Teilen davon ab, inwieweit es gelingt, qualitative Veränderungen der Versorgungsstrukturen umzusetzen.



IMU Institut



SÖSTRA

Weitere Informationen

http://fis.zab-brandenburg.de/fis/cms/fis/Analysen/Branch_e_Analysen/Einrichtungsbefragung.html





IMU Institut



SÖSTRA

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Carsten Welker
welker@soestra.de
030-28 38 95 90

Dr. Frank Schiemann
schiemann@soestra.de
030-28 07 17 3



Hintergrund: Methodik und Annahmen der Projektion

➤ Hauptkomponenten der Bedarfsermittlung

- Ersatzbedarf, alters- und fluktuationsbedingt

 - Altersgr. 55+ scheidet bis Anfang der 2020er Jahre aus.

 - Altersgr. 50-54 scheidet bis Mitte/Ende der 2020er Jahre aus.

- Bestandsveränderung

 - Extrapolation der Entwicklung der svpfl. Beschäftigung

 - Auswertung der Online-Befragung zur Beschäftigungsentwicklung

 - Auswertung Interviews, Workshops, Desk Research

➤ Zeithorizont

- 2014 – 2020

- 2014 – 2030

➤ Analyseebene

- KldB 2010, 4- bzw. 5- Steller

➤ Status Quo – Annahme

- Kritisch durch anstehende Reformen Pflege, Krankenhaus, Pflegeausbildung und vorgesehene Vorsorgegesetz