

Regionalkonferenz Fachkräftesicherung in der Pflege in NRW Regierungsbezirk Köln am 03. November 2015		
13:00	Ankunft und Registrierung	Helga Gessenich, Daniel Tucman dip
13:10	Begrüßung durch den Gastgeber	Dr. Müller Bezirksregierung
13:15	Grußwort	Peter Scheu MGEPA
13:45	Daten und Trends in der Region 2015 Vortrag und Dialog	Prof. Dr. Michael Isfort dip
14:30	Kaffeepause & Austausch	
15:00	Chancen und Grenzen familienorientierter Pflege Vortrag und Dialog	Heinz Lönneßen Krankenhaus Düren GmbH
15:25	Personalentwicklungsklausur in der Seniorenhaus GmbH Vortrag und Dialog	Stephan Reitz Seniorenhaus GmbH der Cellitinnen zur hl. Maria
15:50	„Gepflegt durchatmen“ – auch im Job! Vortrag und Dialog	Jörg Brambring Heimbeatmungsservice Brambring Jaschke GmbH
16:15	Dialog im Forum: Netzwerkarbeit	Prof. Dr. Michael Isfort
17:00	Ende der Regionalkonferenz	



KRANKENHAUS DÜREN
Akademisches Lehrkrankenhaus der RWTH Aachen



Regionalkonferenz Fachkräftesicherung - NRW

Chancen und Grenzen familienorientierter Strategien

Krankenhaus Düren – Leitung Bildungszentrum – Dipl. Med. päd. Heinz Lönneßen

Köln, 3.11.2015

Krankenhaus Düren gem. GmbH

Klinik in kommunaler Trägerschaft von Stadt und Kreis Düren

Größter regionaler Schwerpunktversorger

20.000 stationäre, 50.000 ambulante Patienten/ Jahr

1200 Mitarbeiter in 14 Kliniken und Instituten

Leistungsschwerpunkte

Tumorerkrankungen

Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Erkrankungen des Bewegungsapparates

Verdauungs- und Stoffwechselerkrankungen

Herausforderungen des Personalmanagements

Fachkräftemangel in Pflege und Medizin

Zunahme weiblicher Beschäftigter in Medizin

Veränderung von Lebenskonzeptionen („Work-Life-Balance“)

Hohes Durchschnittsalter der in der Pflege beschäftigten

Neue Zielgruppen für die Pflege gewinnen

Bestehende Ausbildungsangebote decken nicht mehr den Bedarf

Zielgruppe der Schulabgänger stark umworben von allen Branchen

Steigerung der Ausbildungsanstrengung und Konzentration auf Zielgruppen mit erschwertem Zugang zu Berufsbildungsangeboten

Neue Zielgruppen für die Pflege gewinnen

Zielgruppe 1:

Menschen mit Erziehungsverantwortung

45 Ausbildungsplätze in Teilzeit neu geschaffen

- 60% Wochenarbeitszeit
- Dauer: 5 Jahre
- konsequente Familienorientierung

Neue Zielgruppen für die Pflege gewinnen

Zielgruppe 1:

Menschen mit Erziehungsverantwortung

Erfahrungen:

- hohe Motivation der Teilnehmerinnen
- Stolz auf Erreichtes
- Hohe Unternehmensbindung
- Keine Unterschiede zu Leistungen der VZ-Azubis

Aber auch:

- Höherer Aufwand in der Begleitung der Lernenden

Neue Zielgruppen für die Pflege gewinnen

Zielgruppe 2:

Menschen mit ungünstigen Bildungsvoraussetzungen

SGB II finanziertes Ausbildungsprojekt:

Gesetzlich geregelte Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpflegeassistenten

Dauer: 1 Jahr (In NRW)

3 Partner koordinieren die Bildungsmaßnahme

Neue Zielgruppen für die Pflege gewinnen

Zielgruppe 2:

Menschen mit ungünstigen Bildungsvoraussetzungen

Erfahrungen:

- hoher Kommunikationsaufwand
- Positive öffentliche Wahrnehmung
- Personalressource in Pflegehilfe
- Gut qualifizierte Helfer erwerben Zugang zur 3jährigen Pflegeausbildung

Betriebskindergarten

Verkürzung von Berufsunterbrechungen

kontinuierlicher Ausbau des Betreuungsangebotes

- 50 Plätze
- davon 22 U3-Plätze
- Randzeitenbetreuung auch für wenige Kinder

Betriebskindergarten

Erfahrungen:

- Kosten durch Teilzeitkinder vs. Einsparungen durch schnelle Berufrückkehr
- Elternbindung an den Arbeitgeber
- Hohe Identifikation der Mitarbeiter mit der Kita

Kompetenz-Monopole abbauen

Konzentration von Expertenwissen in Pflege, Medizin und Administration erfordert „Ausfallkonzepte“

Pflege:

→ Rückführung von Experten in Teams

Verwaltung:

→ Schaffung von Telearbeitsplätzen

→ Nutzung von Dokumentenverwaltungssoftware

→ Nutzung gemeinsamer Datenbanken

→ Kommunikation über soziale Netzwerke

Kompetenz-Monopole abbauen

Erfahrungen:

→ Bewahrung der Kontinuität bei Aufgaben die Einzelkompetenzen benötigen

→ Nutzer bleiben „im Thema“

→ hohe Zufriedenheit bei Betroffenen

→ Wissensbestände bleiben durch Datenbanken und Online-Kommunikation breit verfügbar

Grenzen

Die Schultern der anderen

Teilzeit ist nicht unbegrenzt möglich.

Im ärztlichen Bereich besonders deutlich am Beispiel der
Facharztausbildung erkennbar.

Hoher TZ-Anteil belastet in Vollzeit arbeitende Ärzte

Grenzen

Die Schultern der anderen

Gendergerechtigkeit berücksichtigt die Gesundheit aller
Mitarbeiter!

Grenzen

Die Schultern der anderen

Erfahrungen:

- Abteilungsinterne Analysen ermitteln, wie viel Familienorientierung tragbar ist
- Feedbackkultur dient frühzeitigem Erkennen von Belastungen

Wunsch, Bedarf und Perspektive

Nicht jeder Wunsch deckt echte Bedarfe

Beispiel: Ferienbetreuung

- Bedarf in MA-Befragung deutlich formuliert
- Viel Aufwand bei der Implementierung
- Angebot nicht genutzt

Wunsch, Bedarf und Perspektive

Zukunftsherausforderung

Bedeutung des Themas „Pflegerische Angehörige“ wird wachsen.

**KRANKENHAUS DÜREN**
Akademisches Lehrkrankenhaus der RWTH Aachen

