



Competentia ^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
NIEDERRHEIN



Gesundheitsnetzwerk
Niederrhein

Großer Fachkräftebedarf und immer mehr Arbeitsbelastung – Wie Pflegeunternehmen am Niederrhein sich dieser Situation stellen

Ergebnisbericht

zur Befragung von Arbeitgeberinnen und
Arbeitgebern im Bereich
„Pflege und Versorgung“ am Niederrhein

gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Impressum

Diese Studie wurde im Auftrag des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Niederrhein und in Kooperation mit dem Gesundheitsnetzwerk Niederrhein e.V. von der Forschungsgruppe Beschäftigung & Chancengleichheit (B&C) des Rhein-Ruhr-Instituts für Sozialforschung und Politikberatung e.V. (RISP) an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt.



Herausgegeben von:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein
c/o Stadt Duisburg
Bismarckplatz 1
47198 Duisburg

Autorinnen:

Dr. Ute Pascher-Kirsch, Alexandra Stenzel

Kontakt:

Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V.
an der Universität Duisburg-Essen
Forschungsgruppe Beschäftigung und Chancengleichheit (B&C)
Heinrich-Lersch-Str. 15
47057 Duisburg
Tel.: +49 (0)203 - 3630332
E-Mail: ute.pascher-kirsch@uni-due.de
Internet: www.risp-duisburg.de

März 2015

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
Statt eines VORWORTES	5
1. Einführung	6
1.1 Ausgangssituation	6
1.2 Auftrag und Ziel der Untersuchung	6
1.3 Methodisches Vorgehen	8
2. Strukturdaten der Unternehmen	9
2.1 Dienstleistungsportfolio	9
2.2 Beschäftigtenzahl	11
2.3 Anteil beschäftigter Frauen	14
2.4 Beschäftigte mit Migrationshintergrund	15
2.5 Beschäftigungsverhältnisse	17
2.6 Einbindung in Verbände und Netzwerke	18
3. Ergebnisse der Befragung	20
3.1 Herausforderungen der Branche	20
3.2 Prognostizierter Fachkräftebedarf	23
3.3 Fachkräfterekrutierung	29
3.4 Betriebliche Angebote	32
3.4.1 Gesundheitspräventive Angebote der Arbeitgeber/-innen	38
3.4.2 Angebote für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen	40
4. Resümee	44
5. Literatur	47
Anhang	48

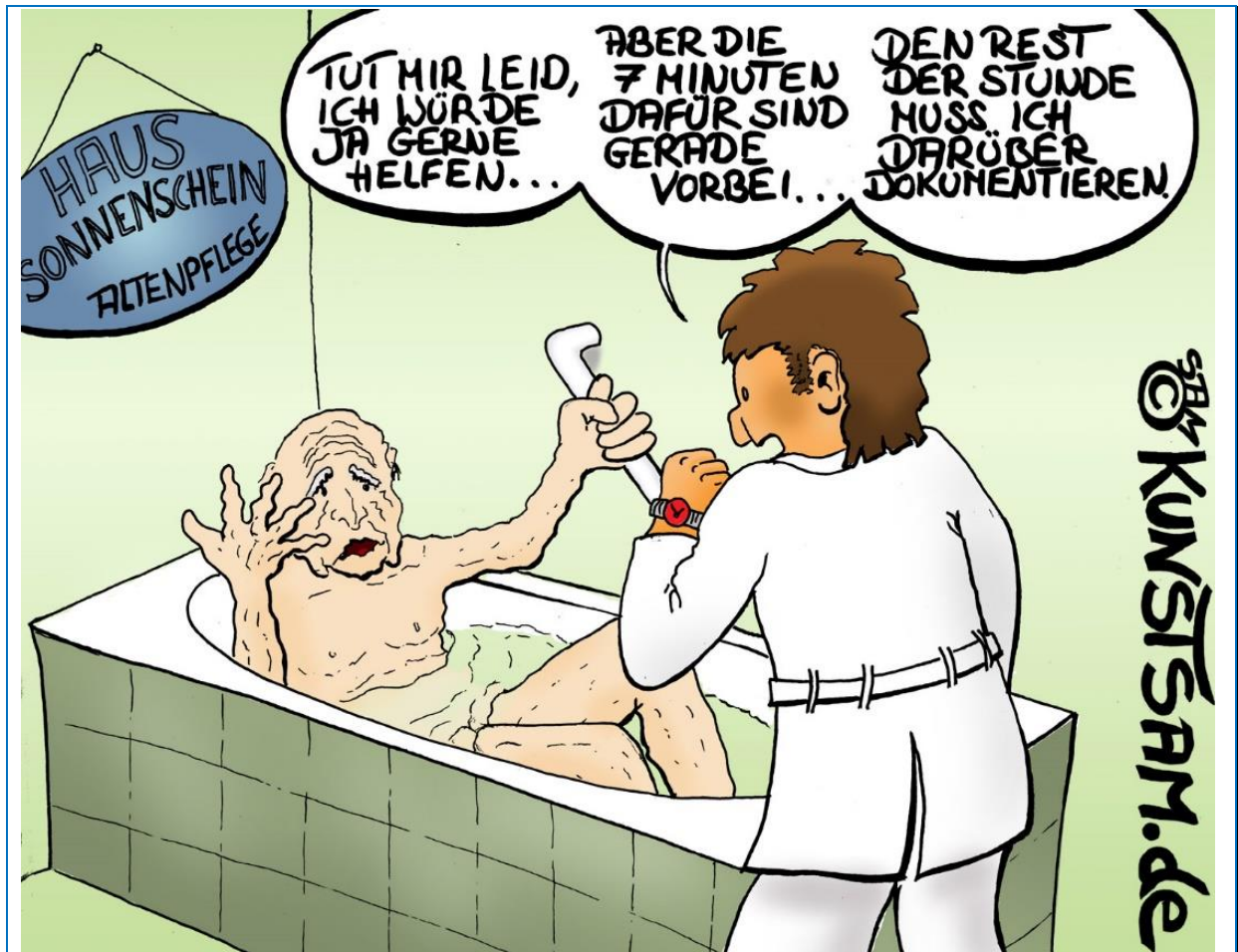
Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dienstleistungsportfolio der befragten Unternehmen	10
Abbildung 2: Anzahl der Beschäftigten in den befragten Unternehmen.....	12
Abbildung 3: Anzahl der Beschäftigten in den befragten Unternehmen nach der KMU- Definition der Europäischen Union.....	12
Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten, die in der Pflege tätig sind (in Prozent).....	13
Abbildung 5: Anteil beschäftigter Frauen in den befragten Unternehmen (in Prozent).....	14
Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den befragten Unternehmen (in Prozent).....	15
Abbildung 7: Prognostizierter Fachkräftebedarf in den nächsten fünf Jahren in den befragten Unternehmen (in Prozent).....	24
Abbildung 8: Prognostizierter Fachkräftebedarf differenziert nach Art der Fachkräfte	25
Abbildung 9: Gründe für die Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen (max. drei Nennungen)	28
Abbildung 10: Zielgruppen, die für die Rekrutierung von Fachkräften im Fokus der Arbeitgeber/-innen stehen (Mehrfachnennungen)	31
Abbildung 11: Betriebliche Angebote zur Personalgewinnung und -bindung (Mehrfachnennungen).....	32
Abbildung 12: Maßnahmen der Gesundheitsprävention in den Unternehmen.....	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kombinationen von Pflegedienstleistungen (alle Unternehmen)	11
Tabelle 2: Altersstruktur der Beschäftigten.....	16
Tabelle 3: Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	17
Tabelle 4: Mehrfachantworten auf die Frage „Aus welchen Gründen sind die Stellen zurzeit unbesetzt?“	26
Tabelle 5: Mehrfachantworten auf die Frage „Was machen Sie genau, um Fachkräfte zu rekrutieren?“	29
Tabelle 6: Angebote der Arbeitgeber/-innen, die insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen zu Gute kommen	41
Tabelle 7: Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs für weibliche Fachkräfte	42

Statt eines VORWORTES



1. Einführung

1.1 Ausgangssituation

„Mit der Berufsgattung der Altenpflege ist ein Engpassberuf vertreten, der mit 36 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter aufweist. Hier ist sowohl aufgrund der Altersstruktur als auch aufgrund demografisch bedingt steigender Nachfrage nach Leistungen in der Altenpflege mit einer Verschärfung des Engpasses zu rechnen.“ (Bußmann/ Seyda, 2014, S. 35)

Der demographische Wandel und der immer stärker drohende Fachkräftemangel wirft auch in der Region Niederrhein seine Schatten voraus.

In 15 Jahren, d.h. im Jahr 2030 könnten die Kommunen in den Kreisen Wesel und Kleve mit einem massiven Pflegenotstand konfrontiert sein. Es gilt, nicht nur die kommunalen Versorgungsstrukturen stärker den wachsenden Zahlen pflegebedürftiger sowie demenzkranker Menschen anzupassen, auch die Pflegeunternehmen in der Region müssen einen gangbaren Weg finden, die damit zusammenhängenden Probleme vorausschauend zu lösen.

1.2 Auftrag und Ziel der Untersuchung

Vor dem Hintergrund dieser Situation wurde im Auftrag des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Niederrhein im Sommer 2014 in der Region Niederrhein durch das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. (RISP) eine Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Pflegebranche durchgeführt. Ziel der Befragung war es, den Fachkräftebedarf in Pflegeunternehmen in der Region differenziert zu erfassen.

Die Region Niederrhein hat es sich zum Ziel gesetzt, mittelfristig die Erwerbstätigkeit von Frauen in der regionalen Wirtschaft am Niederrhein zu stärken. Aus dem regionalen Entwicklungskonzept II (ZIKON II) wurde die „Initiative zur Stärkung der Frauenerwerbsbeteiligung“ als Projekt aus dem Regionalbudget NiederRhein entwickelt, das zum Ziel hat, die wirtschaftlichen Kompetenzfelder der Region durch eine planvolle Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung zu stärken und gleichzeitig Hindernisse zu überwinden, die eine erfolgreiche und gleichberechtigte Arbeitsmarktpartizipation verhindern. Dies geschieht vor dem Hintergrund der Annahme, dass durch ausgezeichnete Rahmenbedingungen der Wirtschaft und Unternehmen mehr und mehr Frauen in existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse einmünden können.

Ein Baustein in dieser regionalen Strategie ist die genaue Betrachtung eines Wirtschaftsbereiches, der traditionell von Frauen dominiert wird: die Pflegebranche. Um dieses Ziel

umzusetzen, soll den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aufgrund der Daten der Befragung Hilfestellung bei der Rekrutierung und Bindung geeigneter weiblicher Fachkräfte angeboten werden. Deshalb sollte aufgrund der Erhebung die Frage beantwortet werden, ob eine Bereitschaft zur Bereitstellung von familien- und gleichstellungsrelevanten Unternehmensstrukturen und zur Optimierung betrieblicher Rahmenbedingungen auf Bedürfnisse weiblicher Beschäftigter besteht. Ferner wurden ganz konkrete Maßnahmen zur Personalbindung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfragt, welche die Unternehmen bereits durchführen und anbieten. Darauf aufbauend können ebenfalls Beratungsangebote entwickelt werden.

Der Fokus der Erhebung lag auf der Pflegebranche, da dieser Wirtschaftsbereich nicht nur zu den Branchen gehört, die traditionell viele Arbeitsplätze für frauendominierte Berufe aufweist, sondern zu denjenigen gehört, welche seit Jahren einen steigenden Fachkräftebedarf zu verzeichnen haben. In der Pflegebranche ist zudem die Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte groß und wird aufgrund der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials voraussichtlich weiter wachsen. Dafür brauchen die Unternehmen zielgruppenspezifische Hilfestellungen.

In der Region Niederrhein leben nach Beobachtung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Niederrhein viele erwerbsfähige Frauen, deren Arbeitskräftepotenzial nicht ausreichend gefördert wird und die in Zukunft für die Lösung des Fachkräfteengpasses immer wichtiger werden. Ein Effekt der Befragung sollte deshalb darin liegen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für das (Führungs-)Potenzial von weiteren Frauen zu sensibilisieren und sie zu motivieren, Frauen für einen beruflichen Aufstieg in der Pflege zu gewinnen.

1.3 Methodisches Vorgehen

Um möglichst viele Unternehmen der Pflegebranche am Niederrhein zu erreichen, wurde eine Onlinebefragung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den Landkreisen Kleve und Wesel durchgeführt.¹ Für die Befragung, die im Zeitraum vom 28. Mai 2014 bis zum 18. Juli 2014 durchgeführt wurde, wurde ein Zugangslink erstellt, der über das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein und das Gesundheitsnetzwerk Niederrhein e.V. der niederrheinischen IHK Duisburg-Kleve-Wesel an die Unternehmen postalisch sowie per E-Mail versandt wurde. Als beauftragtes Institut benötigte das RISP daher keinen direkten Zugang zu den Kontaktdaten der Befragten, so dass Datenschutzprobleme entfielen. Mithilfe von zwei Erinnerungsschreiben konnte während der Befragungslaufzeit der Rücklauf verbessert werden. Insgesamt ca. 380 Unternehmen wurden kontaktiert. Eine exakte Rücklaufquote kann jedoch nicht ermittelt werden, da die genaue Grundgesamtheit für diese Befragung nicht vorliegt.

Durch den Versand der Teilnahmeaufforderung mit einem Link zum Onlinefragebogen stellt die Befragung zwar eine www-basierte Onlinebefragung dar, diese erreichte allerdings über E-Mail- sowie postalische Adresslisten ihre Zielgruppe. Damit entfielen bereits viele Nachteile, die mit einer Onlinebefragung im Allgemeinen verbunden sind. Beispielsweise sollte dadurch vermieden werden, dass sich Teilnehmende durch eine unkontrollierte Verbreitung eines Links selbst selektieren würden und damit die erwünschte Zielgruppe nicht erfasst werden würde.

Bis zum Stichtag 18. Juli 2014 hatten 126 Personen den Onlinefragebogen geöffnet. Letztlich an der Befragung teilgenommen haben 80 Unternehmen. Nach der Plausibilitätsprüfung und Bereinigung des Datensatzes – zum Beispiel des Herausfilterns einzelner Rückläufe aufgrund unvollständiger Antworten oder doppelter Angaben – besteht die Teilnehmerzahl aus insgesamt 62 Unternehmen, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Nehmen wir 380 Unternehmen als angenommene Grundgesamtheit, so liegt die Rücklaufquote bei 16,3 %.

Im Vorfeld der Onlinebefragung wurden in einer explorativen Phase zur Entwicklung des Fragebogens fünf leitfadengestützte Telefon-Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern ausgewählter Unternehmen in der Pflege durchgeführt. Es wurde darauf geachtet, für diese Exploration Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu gewinnen, die unterschiedliche Portfolios im Angebot haben.

Der auf Grundlage des Vorwissens und der Ergebnisse der explorativen Phase erstellte Fragebogen bestand aus zwei Teilen. Im ersten Teil wurden inhaltliche Fragen rund um

¹ In der Befragung wurden zwei Unternehmen mit Unternehmenssitz in Duisburg berücksichtigt.

das Thema Fachkräfte in der Pflege gestellt, dabei konkret der aktuelle Fachkräftebedarf, die vorhandenen Rekrutierungsstrategien und die Vereinbarkeit der Familie mit den Pflegeberufen. Im zweiten Teil wurden zusätzlich auch statistische Kenndaten der Unternehmen erfasst. Der entwickelte Fragebogen (siehe Anlage) wurde mithilfe eines Pre-Tests kontrolliert und angepasst.

2. Strukturdaten der Unternehmen

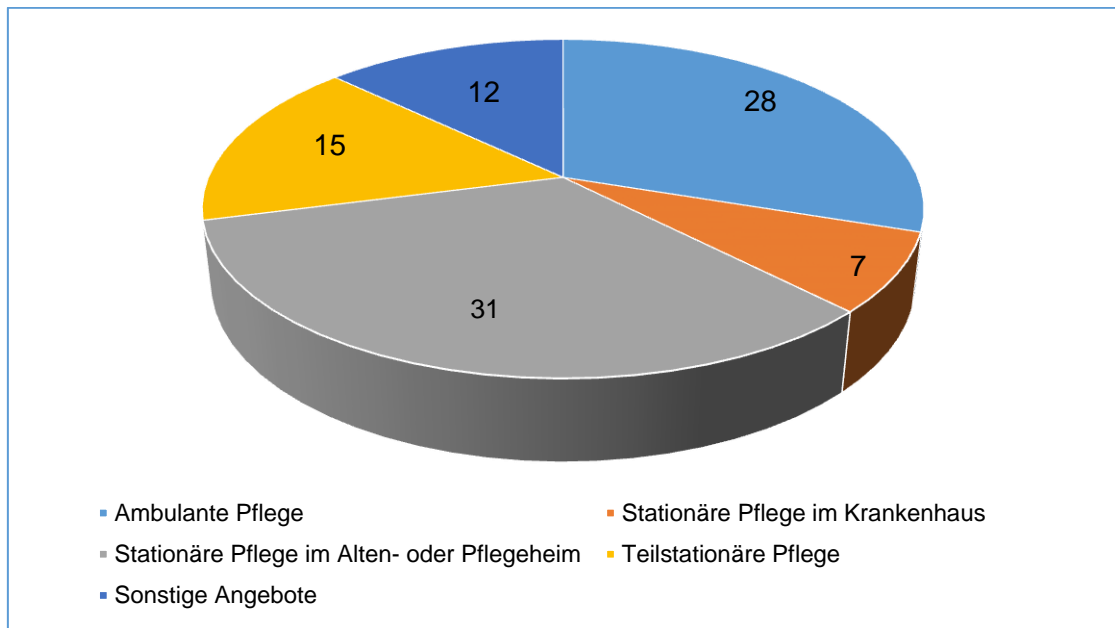
Bevor die Analyse der inhaltlichen Ergebnisse der Befragung dargestellt wird und zur Einordnung dieser, betrachten wir zunächst die Stichprobe eingehender. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass alle teilnehmenden Unternehmen am Niederrhein angesiedelt sind, d.h. ihre Angebote der Gesundheitsversorgung sind für die vorliegende Untersuchung relevant.

Das statistische Bundesamt unterscheidet in der Pflegestatistik 2011 Pflegebedürftige nach der Art ihrer Versorgung: allein durch Angehörige, durch ambulante Pflegedienste und durch vollstationäre Versorgung in Heimen. Für eine Einteilung der befragten Unternehmen entfällt die erste Kategorie, die beiden anderen Kategorien wurden um die stationäre Pflege im Krankenhaus und um die teilstationäre Pflege erweitert. Um jedoch die Angebotsspanne der befragten Unternehmen nicht nur auf diese vier Kategorien zu beschränken, wurde den Unternehmen noch die Möglichkeit gegeben, unter „Sonstiges“ weitere Antworten zu formulieren.

2.1 Dienstleistungsportfolio

Durch die Fokussierung der Befragung auf Unternehmen, welche in der Pflege tätig sind, wurde bereits eine Spezifizierung der zu untersuchenden Stichprobe aus dem Bereich der Gesundheitsbranche vorgenommen. Trotz dieser Spezifizierung lässt die Befragung erkennen, dass die Unternehmen in der Pflege eine heterogene Gruppe bezüglich ihrer Dienstleistungsangebote in der Gesundheitsversorgung darstellen. Folgende Graphik verdeutlicht das Angebotsspektrum und die Diversifizierung von Pflegeangeboten in der Region:

Abbildung 1: Dienstleistungsportfolio der befragten Unternehmen



58 der befragten Unternehmen machten nähere Angaben zu ihrem Dienstleistungsportfolio. Dass häufig Mehrfachantworten gegeben wurden, 21 Einrichtungen nutzten diese Möglichkeit, zeigt, dass viele Unternehmen in der Pflege nicht nur eine Pflegedienstleistung anbieten, sondern häufig mehrere Dienstleistungen in einem Unternehmen kombiniert werden. Von allen 58 Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben, hat über die Hälfte (31 Unternehmen) die „stationäre Pflege im Alten- oder Pflegeheim“ in ihrem Dienstleistungsportfolio. Knapp die Hälfte aller Unternehmen (28 Unternehmen) gibt die „ambulante Pflege“ als eine ihrer Dienstleistungen an. Knapp 26 %, also 15 Unternehmen, bieten eine teilstationäre Pflege an. Und letztlich 7 Unternehmen (12 %) betreiben stationäre Pflege im Krankenhaus.

Die Angaben in der Kategorie „Sonstiges“ lassen einige Spezialisierungen der befragten Unternehmen erkennen. So wurden hier Spezialisierungen betont, welche über die Einteilung in die ambulante, stationäre und teilstationäre Pflege hinausgehen. Dies sind beispielsweise Angebote wie die Kurzzeitpflege oder die stationäre Pflege in einer Fachklinik (Rehabilitationseinrichtung) als Erweiterung des üblichen Portfolios, aber auch Mahlzeitendienste. Insbesondere die stationäre Pflege im Heim wird häufig mit weiteren Dienstleistungen oder Spezialisierungen erweitert.

Aufgrund der Mehrfachnennungen ist eine klare Unterteilung der befragten Unternehmen in diese Kategorien zwar nicht möglich, dies würde jedoch so auch nicht die Realität abbilden. Um die Angebotsstruktur der befragten Unternehmen besser nachvollziehen zu können, kann die folgende Tabelle helfen. Hier zeigt sich, welche Angebotskombinationen am häufigsten bei den befragten Unternehmen vorkommen.

Tabelle 1: Kombinationen von Pflegedienstleistungen (alle Unternehmen)

	Ambulante Pflege	Stationäre Pflege im Krankenhaus	Stationäre Pflege im Heim	Teilstationäre Pflege	Sonstige
Ambulante Pflege	28	2	10	8	6
Stationäre Pflege im Krankenhaus	2	7	3	1	0
Stationäre Pflege im Heim	10	3	31	11	7
Teilstationäre Pflege	8	1	11	15	5
Sonstige	6	0	7	5	12

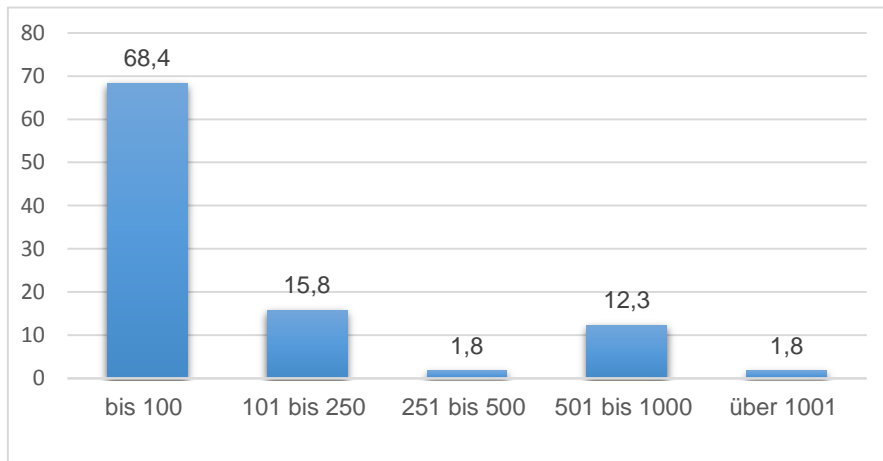
In 11 Fällen wurde die Kombination aus teilstationärer Pflege und stationärer Pflege im Heim genannt. In 10 Fällen bieten die Unternehmen ambulante Pflege und stationäre Pflege im Heim als Kombination an. Dies kann bedeuten, dass einerseits die klassischen Betreiber von Pflegeheimen (vor allem die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege) einen ambulanten Pflegedienst aufgebaut haben oder auch, dass – wie mittlerweile in der Pflegebranche immer stärker zu beobachten ist – private Pflegeunternehmen in den Markt der stationären Pflege vorgestoßen sind. Es zeigt sich auf jeden Fall eine enge Verbindung der unterschiedlichen Versorgungs- und Pflegeleistungen. Und sicherlich bietet sich in vielen Fällen an, seinen Kundinnen und Kunden unterschiedliche Dienstleistungen anbieten zu können und sein Portfolio auch mit Blick auf den Wettbewerb zu erweitern.

Auffällig ist, dass Krankenhäuser ihre stationäre Pflege nicht noch mit Spezialisierungen aus der Kategorie „Sonstiges“ erweitern. Es gibt zwar Krankenhäuser, die ihr Portfolio mit stationärer Pflege im Heim, teilstationärer Pflege und ambulanter Pflege erweitern - anzunehmen ist, dass es sich hierbei um Einrichtungen kirchlicher Träger handelt -, jedoch bieten sie keine „sonstigen“ Dienstleistungen an, wie beispielsweise Kurzzeitpflege oder Mahlzeitendienst.

2.2 Beschäftigtenzahl

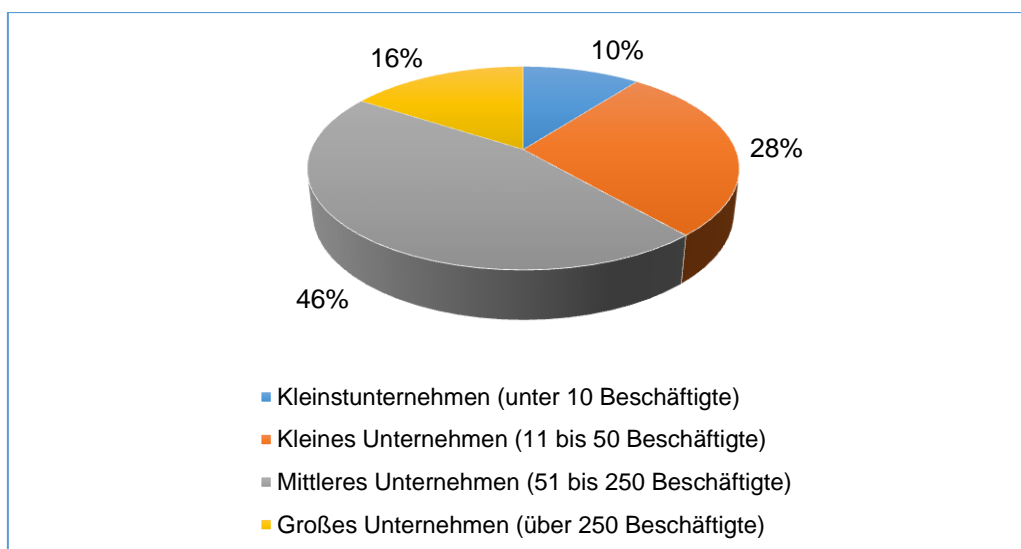
Um die Personalstruktur der befragten Unternehmen besser kennenzulernen, wurde auch nach der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt.

Abbildung 2:
 Anzahl der Beschäftigten in den befragten Unternehmen



Die meisten Unternehmen, und zwar 68 %, beschäftigen weniger als hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Somit hat fast ein Drittel der befragten Unternehmen über 100 Beschäftigte. Legt man die Definition der Europäischen Union bezüglich der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein mittleres und kleines Unternehmen (KMU) zu Grunde², entsprechen 84 % der befragten Unternehmen einem mittleren bzw. kleinen Unternehmen mit unter 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Abbildung 3:
 Anzahl der Beschäftigten in den befragten Unternehmen nach der KMU-Definition der Europäischen Union



Keines der befragten Unternehmen gab an, weniger als 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen. Ein Zehntel der befragten Unternehmen sind als Kleinstunternehmen mit unter zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu definieren. Knapp 28 %, also mehr als ein

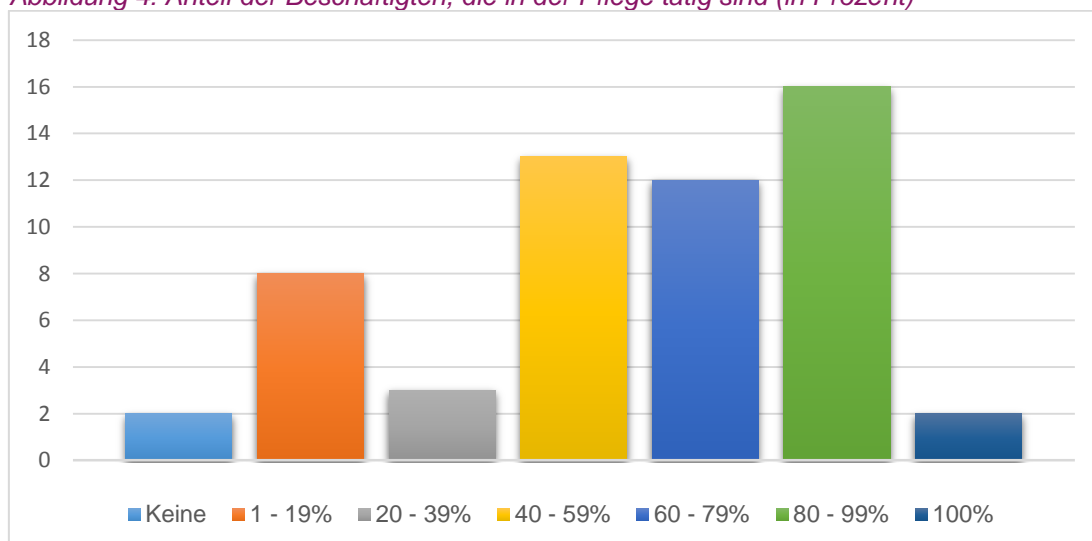
² Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eines von drei Kriterien für die Kategorien eines KMU der Europäischen Union. Die beiden weiteren Kriterien sind der Jahresumsatz und Jahresbilanzsumme. Dazu Europäische Kommission (2006): Die neue KMU-Definition. Benutzerhandbuch und Mustererklärung.

Viertel der befragten Unternehmen, sind als kleine Unternehmen mit unter 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie fast die Hälfte (46 %) als mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzustufen.

Betrachtet man zusätzlich die Dienstleistungsportfolios der befragten Unternehmen, stellt man fest, dass diejenigen Unternehmen mit einem Angebot der ambulanten Pflege zu 86 % als KMU zu definieren sind und davon sind nur 11 % Kleinstunternehmen, 39 % kleine Unternehmen und 36 % mittlere Unternehmen. Die stationäre Pflege in Krankenhäusern findet am häufigsten – wenig überraschend – in großen Unternehmen mit über 250 Beschäftigten statt. Die stationäre Pflege im Alten- oder Pflegeheim wird mit 60 % am häufigsten als mittleres Unternehmen mit einer Anzahl der Mitarbeitenden zwischen 50 und 249 Personen betrieben. Die teilstationäre Pflege wird am häufigsten von mittleren Unternehmen angeboten und gleich häufig in kleinen sowie großen Unternehmen.

Selbstverständlich sind nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pflegekräfte, sondern je nach Größe des Unternehmens beschäftigt es auch Fachkräfte im kaufmännischen, technischen und erzieherischen Bereich sowie medizinisches Personal. Jedes fünfte Unternehmen gibt jedoch an, dass zwischen 80 % und 89 % ihrer Gesamtbelegschaft in der Pflege tätig ist. Zwei Unternehmen geben an, dass sie keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege beschäftigen. Bei genauer Betrachtung dieser Fälle stellt sich heraus, dass diese als Sonderfälle bezeichnet werden können, da sie (direkt) keine Pflegekräfte beschäftigen, sondern sich auf den Bereich psychiatrische und psychologische Betreuung spezialisiert haben.

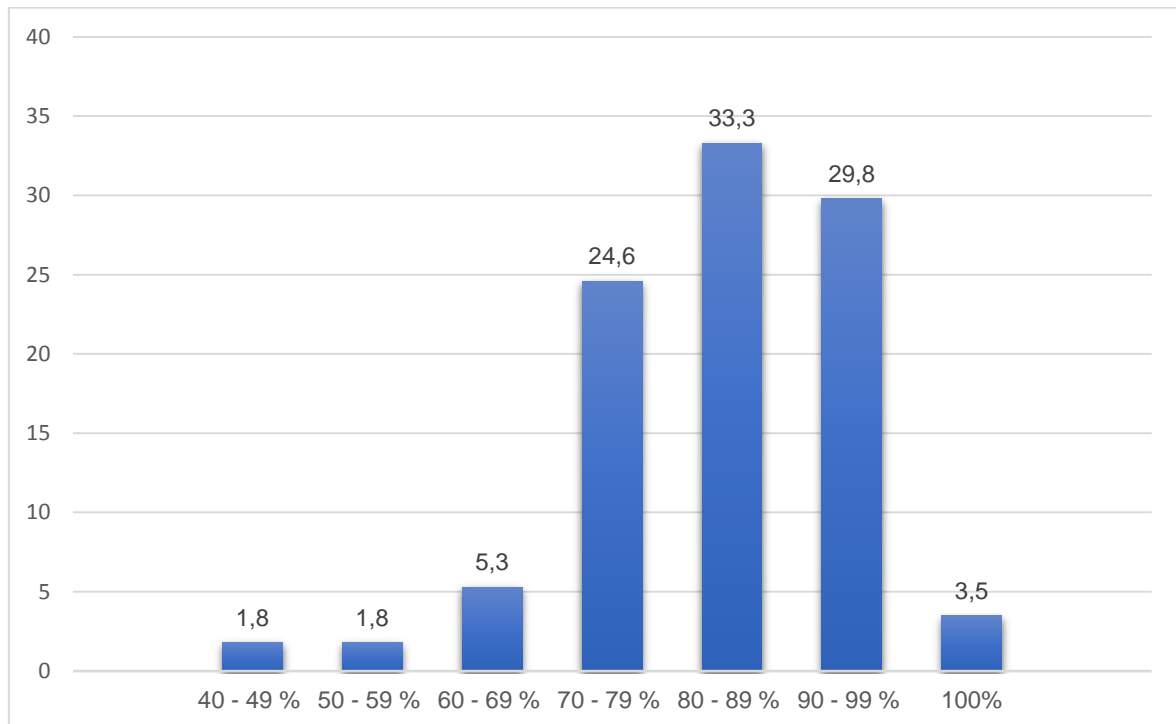
Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten, die in der Pflege tätig sind (in Prozent)



2.3 Anteil beschäftigter Frauen

Die Pflegebranche ist eine so genannte „Frauenbranche“ und insbesondere die Pflegeberufe werden von Frauen dominiert. Betrachten wir deshalb die Anteile weiblicher Beschäftigter in den befragten Unternehmen:

Abbildung 5:
Anteil beschäftigter Frauen in den befragten Unternehmen (in Prozent)



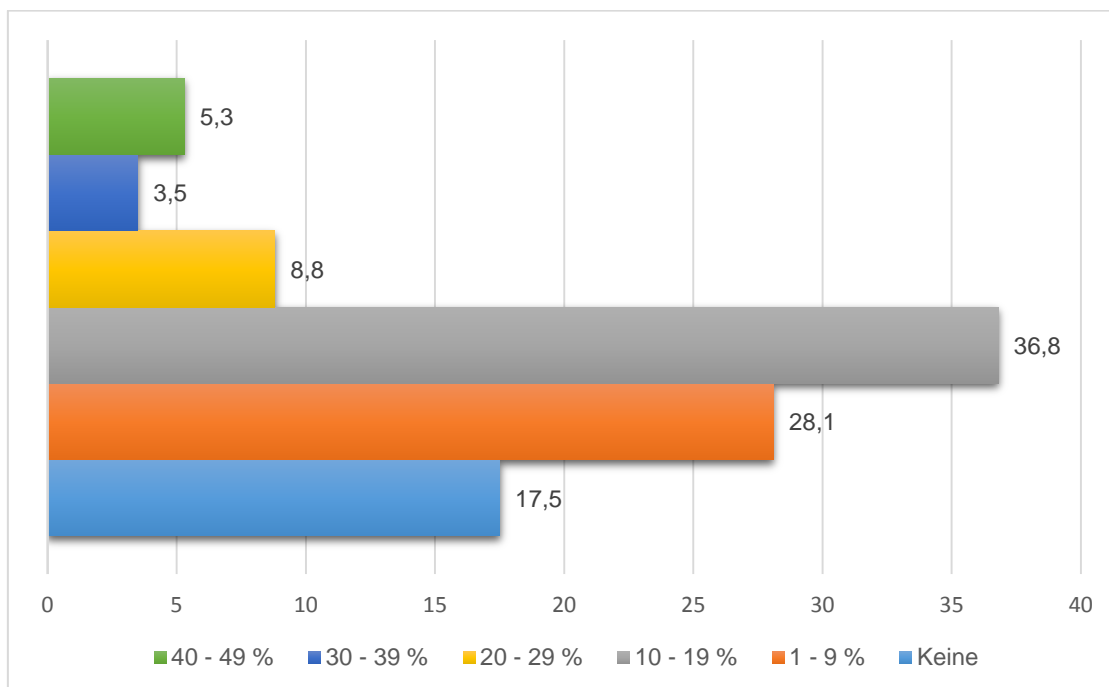
Laut Pflegestatistik 2011 des Statistischen Bundesamtes (destatis) waren deutschlandweit 85 % aller beschäftigten Personen in Pflegeheimen weiblich, in ambulanten Pflegediensten waren es sogar 88 %.³ Diese Zahlen spiegeln sich ebenfalls in den Befragungsergebnissen der Unternehmen am Niederrhein wider. Der Anteil der Frauen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt bei 91 % der befragten Unternehmen zwischen 70 % und 100 %. Zwei Unternehmen gaben an, dass alle ihre Beschäftigten weiblich sind, wobei diese zwei Unternehmen Kleinunternehmen mit unter zehn Mitarbeiterinnen darstellen. Zu berücksichtigen ist, dass sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Befragung nicht nur auf die Pflegekräfte im engeren Sinne, sondern auf alle Beschäftigten bezieht.

³ Statistisches Bundesamt (2013): Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich – Pflegeheime, S. 9.

2.4 Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Von Interesse ist ebenfalls, wie hoch in den befragten Unternehmen der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist.

Abbildung 6:
Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den befragten Unternehmen
(in Prozent)



Die meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geben an, dass der Anteil ihrer Beschäftigten, die einen Migrationshintergrund haben, unter 20 % liegt. Zum Vergleich: Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund, die im Kreis Kleve leben, liegt nach Angaben von IT.NRW bei 15,9 % und im Kreis Wesel liegt ihr Anteil bei 19,2 %.⁴

Ein Sechstel beschäftigt mehr als 20 % Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Drei einzelne Einrichtungen haben sogar einen Beschäftigtenanteil mit Migrationshintergrund von 42 % oder 41 %. Diese Unternehmen haben mindestens 100 Beschäftigte, genau 120, 123 und 600 Mitarbeitende, und bieten stationäre Pflege entweder im Pflegeheim (2 Fälle) oder im Krankenhaus (1 Fall) an. Wiederum ein Sechstel (17,5 %) aller befragten Unternehmen beschäftigen, nach eigenen Angaben, gar keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

Auffällig dabei ist es, dass es im Kreis Kleve lediglich ein Unternehmen gibt, das einen höheren Beschäftigtenanteil mit Migrationshintergrund hat, nämlich mit 36 %. Auch die zwei Unternehmen aus der Stadt Duisburg, die an der Befragung teilgenommen haben,

⁴ Daten des Zensus 2011, siehe: https://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2014/pdf/142_14.pdf [11.03.2015].

beschäftigen mehr als 20 % Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Im Kreis Wesel sind die Beschäftigtenanteile mit Migrationshintergrund sehr heterogen, es gibt sowohl diejenigen Unternehmen ohne Beschäftigte mit Migrationshintergrund als auch diejenigen, bei denen fast die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Migrationshintergrund aufweisen.

2.5 Altersstrukturen der Beschäftigten

Die Pflegebranche ist auch ein Bereich, der von einer Überalterung ihrer beschäftigten Personen – insbesondere in der Pflege – betroffen ist. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber am Niederrhein wurden deshalb auch darum gebeten, die Altersstruktur ihrer Mitarbeitenden einzuschätzen.

*Tabelle 2:
 Altersstruktur der Beschäftigten*

	unter 25 Jah- ren	26 – 35 Jahre	36 – 45 Jahre	mind. 45 Jahre
0%	13	2	3	1
1% - 10%	22	8	4	6
11% - 20%	15	23	11	9
21% - 30%	7	10	22	11
31% - 40%	-	6	9	9
41% - 50%	-	7	4	8
51% - 60%	-	-	3	5
61% - 70%	-	-	1	1
71% - 80%	-	1	-	3
81% - 90%	-	-	-	-
91% - 100%	-	-	-	3
<i>keine Angabe</i>	5	5	5	6
<i>Gesamt</i>	62	62	62	62

Während 13 Unternehmen kein Personal unter 25 Jahren beschäftigen – das ist ein Fünftel aller Befragten – hat ein Unternehmen ausschließlich und zwei weitere Unternehmen fast ausschließlich Beschäftigte, die mindestens 45 Jahre alt sind. Allgemein kann man bezüglich der Altersstruktur der Beschäftigten durch die „Treppenbildung“ in der Tabelle 3 (blau markiert) schließen, dass einerseits die Pflegeunternehmen am Niederrhein aus mehrheitlich älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen und damit auch Herausforderungen, die mit älteren Beschäftigten einhergehen – besonders in der Pflege –, für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber relevant sind. Andererseits ist durch die „Treppe“ zu

erkennen, dass der Anteil der jüngeren Beschäftigten unter 25 Jahren in den Unternehmen geringer ist, was auf ein Nachwuchsproblem in den Pflegeberufen hinweisen könnte.

2.5 Beschäftigungsverhältnisse

Auch die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen sind von Interesse, da eine frauendominierte Branche häufig Teilzeitarbeitsplätze anbietet.

*Tabelle 3:
Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

	Vollzeit	Teilzeit	geringfügig beschäftigt	auf Honorarbasis
0%	3	-	6	51
1% - 10%	10	2	31	6
11% - 20%	7	4	8	-
21% - 30%	8	5	10	-
31% - 40%	6	9	1	-
41% - 50%	9	11	1	-
51% - 60%	8	7	-	-
61% - 70%	4	9	-	-
71% - 80%	1	5	-	-
81% - 90%	1	4	-	-
91% - 100%	-	1	-	-
<i>Keine Angabe</i>	5	5	5	5
<i>Gesamt</i>	62	62	62	62

Während drei Unternehmen angegeben haben, gar keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit zu beschäftigen, trifft dies für Teilzeitbeschäftigte in keinem der befragten Unternehmen zu. Außerdem hat nur ein einziges Unternehmen ausschließlich Teilzeitbeschäftigte. Die Unternehmen, die keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigen, bieten teilstationäre Pflege und/oder stationäre Pflege im Heim an. Das Unternehmen mit ausschließlich Teilzeitbeschäftigten ist ein teilstationärer Pflegedienstleister.

51 Unternehmen beschäftigen gar kein Personal auf Honorarbasis, das sind immerhin 85 % der befragten Unternehmen, und nur sechs weitere Unternehmen beschäftigen zwar Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Honorarbasis, aber nur zu einem geringen Anteil (max. 10 Prozent aller Beschäftigten). Das Modell „Minijob“ als Einstieg in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis scheint in diesen Unternehmen nicht so verbreitet zu sein. Eine Erklärung liegt wohl darin, dass Unternehmen händeringend voll einsatzfähige

Fachkräfte suchen, so dass ein Arbeitsverhältnis auf Honorarbasis oder als geringfügig Beschäftigte für diese Unternehmen keine sinnvolle Alternative darstellt.

2.6 Einbindung in Verbände und Netzwerke

Es ist davon auszugehen, dass nahezu jedes Unternehmen in Deutschland Teil eines branchenbezogenen Netzwerkes oder auch Mitglied in einem Branchenverband ist. Auch in der Pflegebranche existieren viele unterschiedliche Interessenvertretungen, worunter Verbände zu subsumieren sind. Zu den bekanntesten zählen der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa), der Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V. (VDAB), der Deutsche Berufsverband für Altenpflege e.V. (DBVA) und der Deutsche Pflegeverband (DPV).

Im Unterschied zu Verbänden haben (thematische) Netzwerke vor allem die Funktion des fachlichen Austauschs. Netzwerke können sowohl informell als auch formell funktionieren. So kann der Austausch mit anderen Betrieben oder mit anderen Einrichtungen des eigenen Betriebs bereits als Netzwerk bezeichnet werden. Daneben gibt es auch feste und thematische Netzwerke, wie beispielsweise das Gesundheitsnetzwerk Niederrhein e.V., die kommunale Pflegekonferenz oder das gerontopsychiatrische Netzwerk.

Die Frage nach der Einbindung der Unternehmen in Verbänden und Netzwerken spiegelt eine vielfältige Einbindung der Pflegeunternehmen des Niederrheins wider: 47 Unternehmen, also 81 %, stehen im Austausch mit anderen Betrieben, und das unabhängig von institutionalisierten Netzwerken oder auch Verbänden. Darüber hinaus haben die befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen vielfältigen Austausch in ihrer eigenen Unternehmensfamilie: Über die Hälfte der Befragten (57 %) nennen diese für sie notwendigen Kontakte.

Mit der/den kommunalen Pflegekonferenz(en) stehen ebenfalls viele der Unternehmen in einem engen Kontakt; 23 Fälle sind hier aufzuzählen. Mit 12 Aufzählungen liegt der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) und mit 10 Aufzählungen das Gesundheitsnetzwerk Niederrhein e.V. in den TOP 3 der genannten Verbände und Netzwerke.

Während nur drei Unternehmen angegeben haben, an keinen Netzwerken teilzunehmen oder keinem Branchenverband anzugehören, haben 10 Unternehmen weitere Pflege-Netzwerke aufgezählt. Dabei wurde der Landesverband freie ambulante Krankenpflege NRW e.V. und der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe – Bundesverband e.V. mehrfach genannt.

Es scheint somit häufiger der Fall zu sein, dass Arbeitgeber/-innen der Pflege- und Versorgungsbranche Austausch auf betrieblicher Ebene suchen und zwar im Rahmen ihrer Unternehmensfamilie oder transbetrieblich, bevor sie sich um eine formale Mitgliedschaft in Netzwerken und Verbänden bemühen. Alle befragten Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben, geben Mitgliedschaften in einem Netzwerk oder Verband an.

3. Ergebnisse der Befragung

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse der gesamten Stichprobe bezogen auf die inhaltlichen Fragen dar. In den Fällen, in denen es Besonderheiten zwischen den einzelnen Gruppen von Unternehmen (je nach Dienstleistungsportfolio) gibt, wird dies gesondert ausgewiesen.

3.1 Herausforderungen der Branche

Die Frage nach den zu erwartenden Herausforderungen in Pflege und Versorgung spiegelt ein breites Spektrum an unterschiedlichen Problemen wider. Die offene Frage danach wurde von vielen Unternehmen sehr ausführlich beantwortet und bei eingehender Betrachtung der Antworten scheint es, als würde in Zukunft einiges auf die Branche am Niederrhein zukommen.

Folgendes Zitat verdeutlicht die Vehemenz, mit der sich die Herausforderungen für die Arbeitgeber/-innen im Bereich Pflege und Versorgung am Niederrhein darstellen:

Frage 23: Mit welchen Herausforderungen – neben dem Fachkräftebedarf in der Pflege – sehen Sie sich in Zukunft konfrontiert?

„... dass dem alten Menschen bei der inzwischen jedem bekannten demographischen Entwicklung mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. Er ist die größte "Randgruppe" in unserer Gesellschaft. Pflege als personenbezogene Dienstleistung kostet Geld und ich denke, es ist an der Zeit auf Pseudoverbesserungen und politische, selbstgefällige Darstellungen zu verzichten. Bei Pflege und Betreuung gibt es keine Synergieeffekte, sie kostet einfach Geld, welches niemand bezahlen will. Es reicht nicht aus, immer mehr fragwürdige Kontrollen einzuführen, um Schuldige zu suchen, um so das Kernproblem der chronischen Unterfinanzierung in unserem sog. Sozialstaat zu vertuschen.“

(Originalzitat, Unternehmen A.)

An diesem Auszug aus einer weitaus längeren Antwort auf die Frage nach den zukünftigen Herausforderungen, lassen sich vier zentrale Sorgen heraus destillieren, die viele der Befragten auf sich zukommen sehen:

1. Die demographische Entwicklung ist besorgniserregend mit Blick auf die Branche.
2. Die Überalterung der Gesellschaft wird zu einem Problem.
3. Pflege ist ressourcenintensiv und zudem eine personenbezogene Dienstleistung.
4. Das Pflegesystem ist unterfinanziert.

Der demographische Wandel und seine Auswirkungen auf den Fachkräftemangel – den zwar auch andere Branchen in der Region zu spüren haben werden, aber mit einer anderen Konsequenz – machen den Befragten wirklich große Sorgen. Denn die demographi-

sche Entwicklung ist in zweifacher Weise besorgniserregend für Unternehmen der Pflege und Versorgung: Erstens, weil zukünftig immer mehr Menschen gepflegt werden müssen, d.h. die Zahl der Kundinnen und Kunden wird steigen (wobei besondere Krankheitsbilder wie Demenz eine weitere Herausforderung für die Pflegekräfte sein werden). Und zweitens steht zu befürchten, dass immer seltener dringend benötigter Nachwuchs für die Pflegebranche aus unterschiedlichen Gründen (z.B. wenig Aufstiegsmöglichkeiten, schlechtes Image der Pflegebranche) immer schwieriger zu gewinnen sein wird. Dies wiederum kann bedeuten, dass die Arbeitsbedingungen insbesondere für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überdacht werden müssen. Zusätzlich gibt das schlechte gesellschaftliche Image des Pflegeberufes Anlass zur Sorge und scheint auch ein Grund für fehlende Fachkräfte zu sein.

Pflege ist eine ressourcenintensive und personenbezogene Dienstleistung. Der Aufwand, die notwendigen Pflegestandards einzuhalten und zudem auf individuelle Bedürfnisse eingehen zu können, ist recht hoch. Zusätzlich wird ein hoher Verwaltungsaufwand beklagt, d.h. ein großer Dokumentationsdruck kennzeichnet die professionelle Pflege. Dies erfordert viele Ressourcen. Um eine tatsächliche, individuelle Betreuung und Versorgung zu gewährleisten, müssten Leistungen vielmehr auf jeden einzelnen Menschen abgestimmt werden. So sehen einige Unternehmen, dass man sich in der Branche viel stärker auf Demenzerkrankungen einstellen wird – mit der Folge eines höheren Personaleinsatzes. Außerdem scheint die steigende Anzahl von Pflegebedürftigen mit Migrationshintergrund die Unternehmen vor neue Herausforderungen zu stellen.

Allerdings sei ein Grundproblem, dass die finanziellen Mittel für eine gute Pflegequalität unter Berücksichtigung aller Probleme nicht vorhanden sind. Zudem ist nach Einschätzung vieler Unternehmen bereits jetzt die Bezahlung der Beschäftigten nicht angemessen und muss sich ebenfalls verbessern. Dies hätte jedoch voraussichtlich zur Folge, dass Pflegeleistungen nochmals teurer werden würden. Hierfür werden die Strukturvorgaben der Politik verantwortlich gemacht. Pflegeeinrichtungen sind jedoch ebenso wie andere Unternehmen daran gebunden, wirtschaftlich zu arbeiten. Hier stoßen bereits jetzt einige der befragten Unternehmen an ihre Grenzen. Sie sehen, dass ihre Arbeit teilweise unwirtschaftlich ist und erkennen, dass „kostendeckendes Arbeiten“ eine zentrale Herausforderung für die Zukunft darstellt. Dass Pflegeeinrichtungen Geld einnehmen müssen, das scheint noch nicht vollständig in der Gesellschaft angekommen zu sein, beklagt zum Beispiel ein Unternehmen: „Bei Pflege und Betreuung gibt es keine Synergieeffekte, sie kostet einfach Geld, welches niemand bezahlen will.“

Auffällig ist, dass bei der Frage nach den Herausforderungen, unter einigen Antworten der Begriff „Insolvenz“ fällt. Gerade für kleine Betriebe der Branche am Niederrhein scheint

das eine permanente Drohung zu sein: „Als Familienbetrieb kann man nicht überleben wegen Finanzamt und Gehälter und Krankenkassenkosten.“ Andere Unternehmen sehen die Betriebe allgemein in Gefahr: Aussagen wie „(...) wird es eine große Anzahl an Insolvenzen nach sich ziehen.“ oder „(...) stehen einige Einrichtungen an der Grenze zur Insolvenz.“ weisen darauf hin.

Auch wenn sich viele Unternehmen eine höhere Bezahlung für ihre Beschäftigten erhoffen, wissen viele nicht, wie sie diese höheren Löhne finanzieren sollen. Als Problem wurde genau diese Auszahlung von Tarifierhöhungen und leistungsgerechter Vergütung genannt.

Als Begründung für die Unzufriedenheit mit der Finanzierung werden die politischen Rahmenbedingungen benannt. Diese werden als „Pseudoverbesserungen und politische, selbstgefällige Darstellungen“ bezeichnet. Viele der Befragten erhoffen sich, dass die Politik neue Finanzstrukturen schafft, da die derzeitigen Leistungen aus den Pflege- und Krankenkassen nicht ausreichen, damit bestehende Pflegeeinrichtungen weiter arbeiten können.

Die „schlechter werdenden Rahmenbedingungen durch den Gesetzgeber“ wirken sich nach Meinung der Unternehmen auch auf die Qualität der Pflege aus. Die Sicherstellung von Qualität ist auch dann nicht mehr gewährleistet, wenn die Aus-, Fort- und Weiterbildung nicht standardisiert wird. Der Grund dafür liege in den „nicht mehr aktuellen Ausbildungsstätten!“, so ein Kommentar. Einige Arbeitgeber/-innen sagen somit ein sinkendes Qualitätsniveau voraus.

Alle von den Befragten genannten Herausforderungen können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Man befürchtet auf der organisatorischen Ebene einen weiter steigenden Verwaltungsaufwand, neue Gesetzgebungen sowie Kontrollen und Druck von Aufsichtsbehörden.
- Auf der Ebene der Pflegebedürftigen sieht man eine Veränderung der Pflegebedürftigen auf die Gesellschaft und sich zukommen, die u.a. mit wachsenden Ansprüchen an die Pflegeleistung einhergeht. Ferner ist der Wunsch nach einer stetigen Verbesserung der Pflegequalität in den Unternehmen vorhanden.
- Auf der betrieblichen/ wirtschaftlichen Ebene werden die wachsende Konkurrenz unter den Unternehmen in der Pflege genannt, sowie die Standortentwicklung als grundsätzliche Herausforderung für die Branche gesehen. Auch aktuell erwähnen die Ar-

beitgeber/-innen starken wirtschaftlichen Druck, z.B. aufgrund höherer Löhne⁵, was auch zu Personalabbau führen kann oder bereits führt.

- Auf der Ebene des Fachpersonals werden als Herausforderungen gesehen, dass der Pflegeberuf kein positives Image hat, dass es einen Mangel an Fachkräften geben wird, sich die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, z.B. durch nicht angemessene Bezahlung (s.o.), verschlechtern werden und ein Mangel an geeigneten Nachwuchsfachkräften herrschen wird. Ferner sehen die Betriebe, dass sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit ihrer Pflegekräfte durch höhere Arbeitsbelastung, Leistungs- und Zeitdruck leiden wird und die Beschäftigung, insbesondere von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, schwieriger wird. Aktuell sehen einige Pflegeunternehmen (11 Aussagen) bei ihren Beschäftigten auch Motivationsverluste und Unzufriedenheit oder gar Frustration. Nicht unerwähnt soll bleiben, dass eine geringe Zahl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (6 Aussagen) zurzeit gar keine Auswirkungen auf die Beschäftigten sehen. Als weitere zukünftige Herausforderung kommt auch ein befürchteter (fach)ärztlicher Versorgungsmangel hinzu.

All diese Herausforderungen werden von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Pflege am Niederrhein gesehen und in der Befragung betont. Häufig können diese einzelnen Probleme nicht voneinander getrennt werden und wirken zusammen als Herausforderungen auf die Pflege ein.

3.2 Prognostizierter Fachkräftebedarf

Im Bereich der Pflege gibt es viele Berufe für Fachkräfte, für die die Bundesagentur für Arbeit eine Engpasssituation definiert. D.h., es gibt rein rechnerisch bedeutend mehr offene Stellen als Nachfragerinnen und Nachfrager. Nach Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine Fachkraft eine erwerbstätige Person mit entweder einem akademischen Abschluss, einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Abschluss als Meisterin/Meister, Technikerin/Techniker oder Fachwirtin/Fachwirt. Erwerbstätige, die keines dieser Merkmale aufweisen, gehören zu den Geringqualifizierten. Aus der Einschätzung der Pflegeunternehmen am Niederrhein ist auch zu erkennen, dass in den nächsten fünf Jahren eher Arbeitskräfte mit höheren Qualifizierungen, wie etwa Altenpflegefachkräfte und Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte mit dreijähriger Berufsausbildung, benötigt werden als beispielsweise Altenpflegehelferinnen und -helfer mit einer einjährigen Ausbildung. Und damit steht die Region nicht alleine da, tritt also auch in Konkurrenz um Fachkräfte mit anderen Regionen in Deutschland. Die Bundesagentur für Arbeit (2014, S. 22) beobachtet, dass sich der Mangel an examinierten Fach-

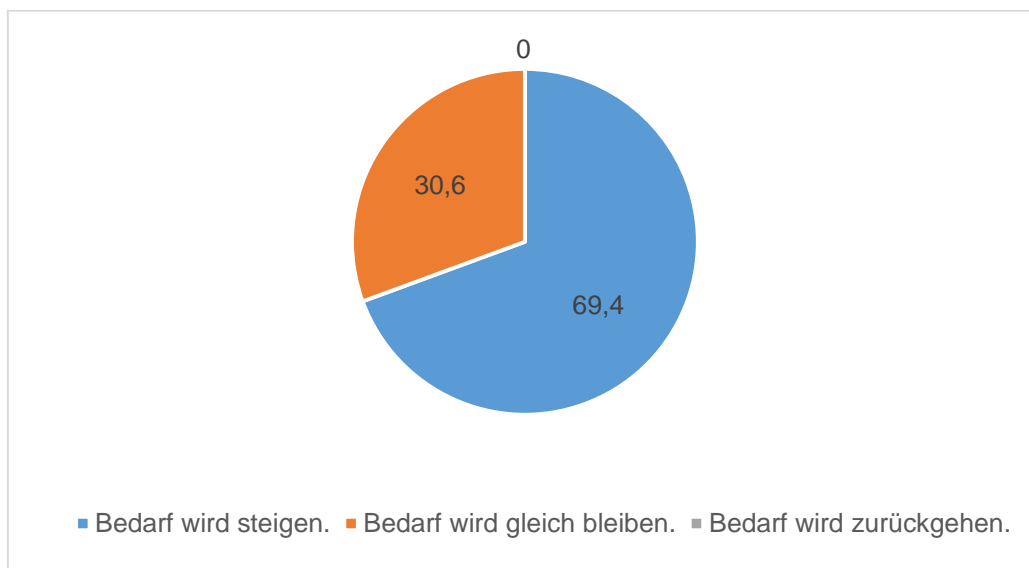
⁵ Trotz des wirtschaftlichen Drucks erwähnen hier einige Arbeitgeber/-innen, dass höhere Löhne für ihre Beschäftigte durchaus berechtigt sind.

kräften und Spezialisten „ausnahmslos in allen Bundesländern (zeigt). Spezialisten in der Altenpflege sind beispielsweise Fachaltenpflegekräfte mit Zusatzausbildungen für beispielsweise klinische Geriatrie, Rehabilitation, Palliativ, Onkologie zu verstehen.“

2014 war bereits bundesweit zu beobachten, „dass Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten (sind) im Bundesdurchschnitt 122 Tage vakant (+53 Prozent gegenüber insgesamt)“ sind. „Auf 100 gemeldete Stellen kommen rechnerisch lediglich 42 Arbeitslose.“ (ebd.)

Aufgrund dieser allgemeinen Beobachtung des Fachkräftemangels, wurde als Einstiegsfrage die Einschätzung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erbeten, wie sie die Entwicklung des Bedarfs an Fachkräften in ihrer Branche in den kommenden fünf Jahren bewerten:

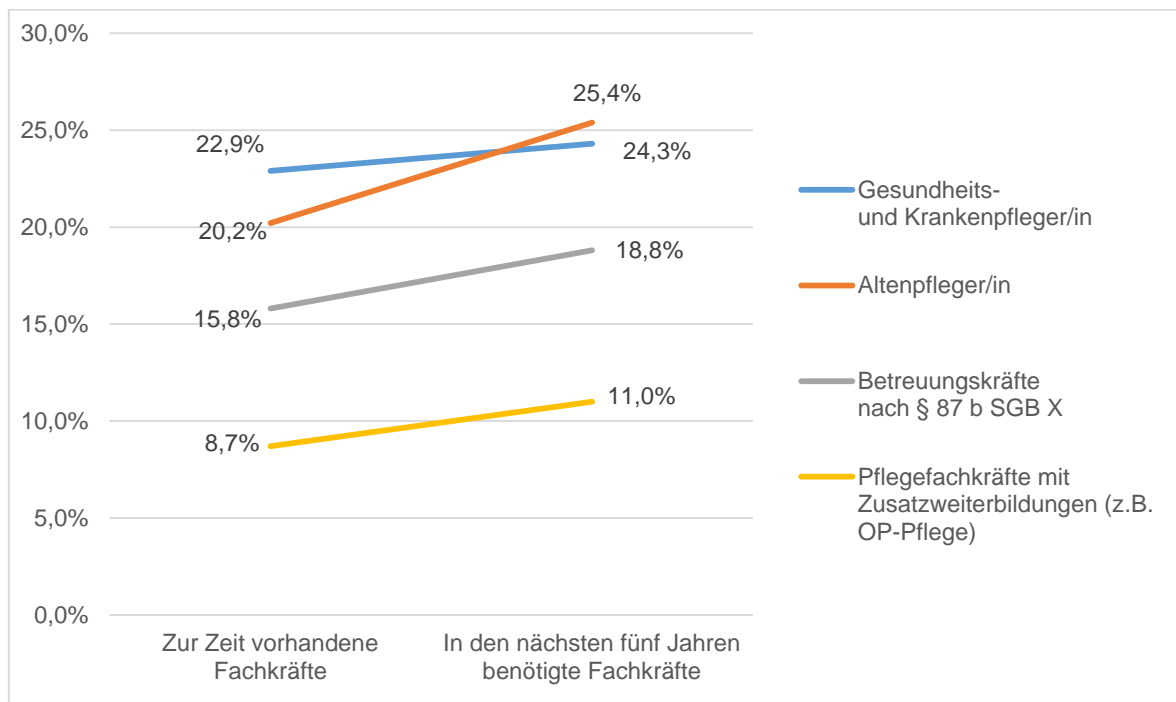
Abbildung 7:
 Prognostizierter Fachkräftebedarf in den nächsten fünf Jahren in den befragten Unternehmen (in Prozent)



Wie nicht anders zu erwarten, da die angespannte Fachkräftelage in der Region diskutiert wird, geben die meisten der befragten Unternehmen an, dass der Bedarf an Fachkräften in ihrem eigenen Unternehmen steigen wird. Während keines der Unternehmen antwortet, dass sich sein Fachkräftebedarf zurückentwickeln wird, geht nahezu 70 % der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber davon aus, dass der Fachkräftebedarf in ihren Unternehmen in den nächsten fünf Jahren ansteigen wird. Dazu passt auch, dass 60 % der Unternehmen zum Befragungszeitpunkt offene Stellen hat; insbesondere diejenigen, die ambulante Pflegedienstleistungen anbieten.

Auch Abbildung 8 zeigt ein deutliches Bild des Bedarfs an Fachkräften. So wird von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern am Niederrhein Personal mit Qualifizierungen gesucht bzw. in den nächsten fünf Jahren vermehrt benötigt.

Abbildung 8:
Prognostizierter Fachkräftebedarf differenziert nach Art der Fachkräfte



Die Frage danach, ob die Unternehmen zum Zeitpunkt der Befragung offene Stellen zu besetzen hatten, wurde von knapp 60 % mit „Nein“ und entsprechend 40 % mit „Ja“ beantwortet. Stellt man hier noch einen Vergleich an zwischen den Unternehmen differenziert nach ihren Dienstleistungsportfolios, so sind in dieser Befragung offene Stellen am häufigsten in ambulanten Pflegediensten zu besetzen.

Folgende Übersicht zeigt, vor welchem Hintergrund Arbeitgeberinnen und Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Befragung offene Positionen zu besetzen hatten:

*Tabelle 4:
Mehrfachantworten auf die Frage „Aus welchen Gründen sind die Stellen zurzeit unbesetzt?“*

	Antworten		Prozent der Fälle
	N	Prozent	
Keine Bewerber/-innen mit ausreichend hoher Qualifikation	12	20,7%	48 %
Krankheitsbedingtes Ausscheiden von Mitarbeiter/-innen	11	19,0%	44 %
Expansion unseres Unternehmens mit höherem Fachkräftebedarf	10	17,2%	40 %
Schwangerschaft von Angestellten bringt zusätzliche Personalnot	9	15,5%	36 %
In der Pflege ist grundsätzlich eine hohe Personalfuktuation zu beobachten	7	12,1%	28 %
Sonstige Gründe	5	8,6%	20 %
Altersbedingtes Ausscheiden von Mitarbeiter/-innen	4	6,9%	16 %
<i>Gesamt</i>	58	100,0%	232,0%

Das heißt, die drei am häufigsten genannten Gründe für die zum Befragungszeitpunkt unbesetzten Stellen sind: (1.) Das Unternehmen findet keine Bewerberinnen und Bewerber, die über eine ausreichend hohe Qualifikation verfügen, (2.) Beschäftigte scheiden krankheitsbedingt aus und (3.) das Unternehmen expandiert und hat deshalb einen höheren Bedarf an Beschäftigten.

Zum ersten Aspekt: Dass Unternehmen keine geeigneten Fachkräfte finden, ist eine Zustandsbeschreibung, die auf viele Branchen zutrifft und unabhängig von dem tatsächlichen (rechnerischen) Fachkräfteengpass auf dem Markt vorherrscht. Diese Aussage hat zwei Seiten: Einerseits können die Bewerberinnen und Bewerber trotz ihres vorhandenen, erforderlichen Qualifikationsabschlusses nicht über die ausreichenden Kompetenzen verfügen, andererseits könnte es aber auch der Fall sein, dass die Anforderungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu hoch sind. Allerdings korrespondiert diese am häufigsten genannte Aussage mit dem in der Region im Allgemeinen zu beobachtenden Fachkräfteengpass für die Pflegeberufe. Der unter (2.) genannte Punkt korrespondiert ebenfalls mit den Beobachtungen einiger Unternehmen zur Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Gesundheitsbranche im vergangenen Jahrzehnt. Aufgrund von Arbeitsverdichtung und steigenden Anforderungen steigt nicht nur der Krankenstand, sondern es kommt auch zum Ausstieg aus dem Berufsfeld.

Eine andere Ursache, die seltener als Begründung für unbesetzte Fachkräftestellen angeführt wird, ist auch die Expansion des Unternehmens mit der Folge eines höheren Fachkräftebedarfs (3.). Und ein weiterer Grund liegt in einem frauendominierten, eher traditio-

nell geprägten Arbeitsbereich recht nahe: der Eintritt von Schwangerschaften der Angestellten, der für Pflegeunternehmen zusätzliche Personalnot bringt.

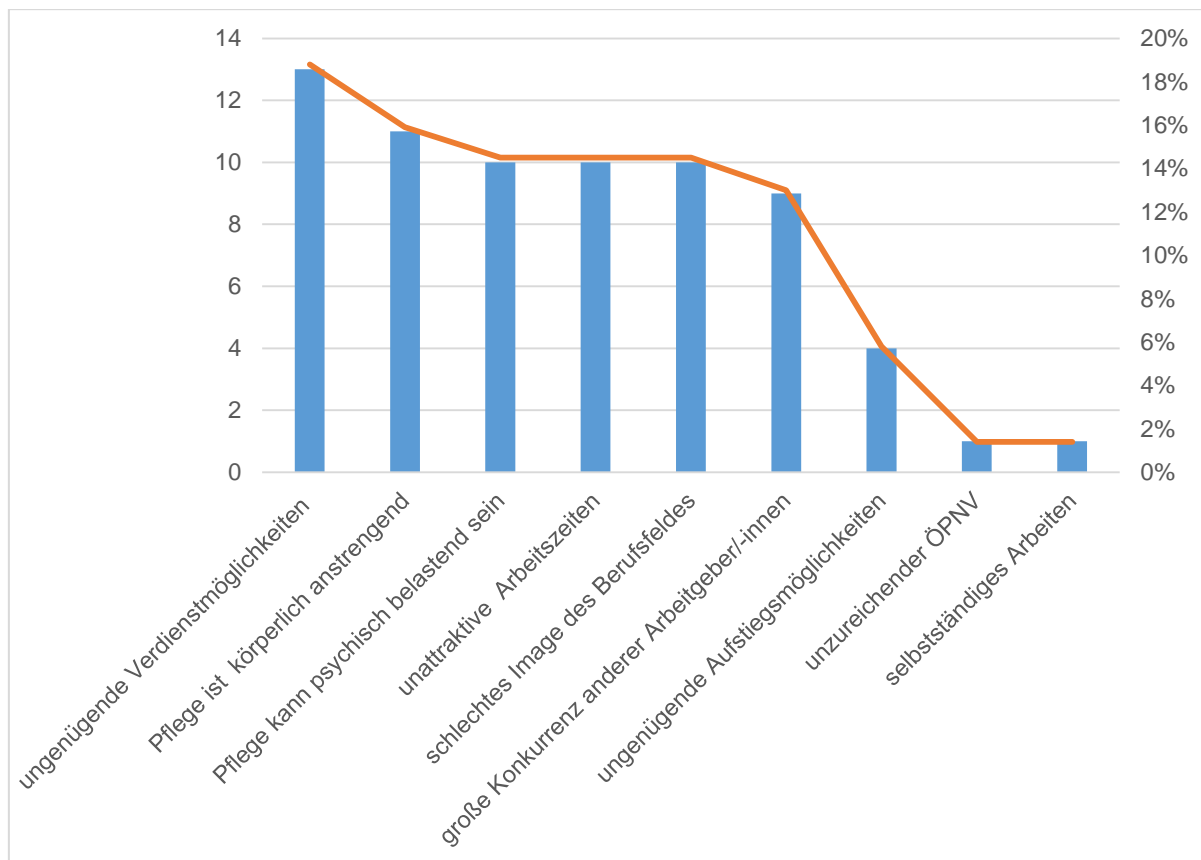
Darüber hinaus geben die befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber selten an, dass sie am Niederrhein mit einer hohen Personalfluktuationsrate konfrontiert sind. Es gibt keine aktuellen, empirisch belegten und repräsentativen Zahlen zur Personalfluktuationsrate in Pflegeunternehmen in Nordrhein-Westfalen oder Deutschland, so dass ein Vergleich dieses Ergebnisses nicht möglich ist. Als empirisch bewiesen gilt aber der Einfluss von psychosomatischen Beschwerden auf die Fluktuationsneigung von Altenpflegekräften. Diese haben sogar einen höheren Einfluss auf die Fluktuationsneigung als körperliche Beschwerden (Schmidt/ Neubach, 2006, S. 269).

Als sonstige Gründe für die unbesetzten Arbeitsstellen wurden fünf verschiedene Einzelgründe benannt. Zum einen hat ein Unternehmen zurzeit offene Stellen, da durch eine vorübergehende Teilschließung aufgrund einer Kernsanierung Stellen unbesetzt waren. Ein weiteres Unternehmen gibt an, dass es einerseits immer mehr Pflegebedürftige als Kundeninnen und Kunden habe und zeitgleich eine alternde Belegschaft, wodurch sich freie Personalstellen ergeben. Zwei Unternehmen führen die offenen Stellen auf private und berufliche Veränderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zurück. Und ein Unternehmen sucht explizit eine Aushilfe auf 450€-Basis, die jedoch schwer zu finden sei.

Nur wenige der Befragten geben an, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden. In die nahe Zukunft geblickt, wird sich dieses Problem jedoch verstärken, da die Altersstruktur der professionell Pflegenden insbesondere ältere Belegschaften widerspiegelt.

Folgende Abbildung verdeutlicht, mit welchen grundsätzlichen Schwierigkeiten Arbeitgeber/-innen in Pflegeunternehmen konfrontiert sind, wenn es darum geht, geeignete Fachkräfte für ihr Unternehmen zu suchen und zu finden:

Abbildung 9:
Gründe für die Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen
(max. drei Nennungen)



Die Unternehmen wurden gebeten, die aus ihrer Sicht drei wichtigsten Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Fachkräftestellen zu benennen. Am häufigsten wurde genannt, dass die Verdienstmöglichkeiten in Pflege und Versorgung ungenügend sind, so dass die Unternehmen in dem Punkt keine ausreichenden Anreize für potenzielle Beschäftigte bieten können. Die nächsten beiden Gründe, die häufig von den befragten Unternehmen genannt wurden, sind Belastungsfaktoren auf der Ebene der Beschäftigten, die zentrale Charakteristika der Gesundheitsberufe darstellen: Pflege ist sowohl körperlich als auch psychisch sehr belastend, wodurch es schwierig ist, freie Personalstellen zu besetzen. Hinzu kommen, und das wurde am vierthäufigsten genannt, die eher unattraktiven Arbeitszeiten mit Wechseldiensten. Gleich häufig nannten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch das schlechte Image des Berufsfeldes. Eine seltene Beobachtung der Befragten betrifft die mögliche oder tatsächliche Konkurrenz um Fachkräfte in der Branche, mit der Folge, dass Personalstellen deswegen unbesetzt bleiben.

Ungenügende Aufstiegsmöglichkeiten, unzureichende Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr sowie das selbstständige Arbeiten der Fachkräfte wird von einigen Unternehmen zwar als Schwierigkeit benannt, trifft aber nur für die wenigsten der Befrag-

ten zu. Und: Kein Unternehmen gab die Antwort, dass die Region unattraktiv sei, an, obwohl diese Antwortmöglichkeit zur Verfügung stand.

3.3 Fachkräfterekrutierung

Den befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist bewusst, dass berufsfeldbedingte Ursachen dazu führen, dass sie einige ihrer offenen Stellen nicht neu besetzen können. Diese Beobachtung könnte eine Erklärung dafür sein, dass die befragten Unternehmen viele und vielfältige Wege gehen, Fachkräfte als Beschäftigte zu gewinnen. Folgende Tabelle macht dies deutlich:

Tabelle 5:
Mehrfachantworten auf die Frage „Was machen Sie genau, um Fachkräfte zu rekrutieren?“

Rang		Antworten		Prozent der Fälle
		Nennungen	Prozent	
1	Rückgriff auf eigene Auszubildende	56	14,0%	90,3%
2	Kontakte zu Altenpflegeseminaren oder Fachschulen	44	11,0%	71,0%
3	Kooperationen mit Schulen (z.B. Unternehmenspräsentation an Schulen)	40	10,0%	64,5%
4	Meldung bei der Agentur für Arbeit	37	9,2%	59,7%
4	Imagepflege unseres Unternehmens	37	9,2%	59,7%
5	Persönliche Empfehlungen	36	9,0%	58,1%
6	Inserate in der lokalen und/ oder überregionalen Presse	31	7,7%	50,0%
7	Weiterbildung von ungelernten oder geringqualifizierten Beschäftigten zu Fachkräften	29	7,2%	46,8%
8	Meldung beim Jobcenter	22	5,5%	35,5%
9	Rückgriff auf Betriebspraktikant/-innen	21	5,2%	33,9%
10	Nutzung von Online-Jobportalen	15	3,7%	24,2%
11	Präsentation bei Jobmessen	13	3,2%	21,0%
12	Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern	8	2,0%	12,9%
13	Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen	5	1,2%	8,1%
14	Kontakte zur Industrie- und Handelskammer	4	1,0%	6,5%
15	Akquise in anderen (europäischen) Ländern	2	0,5%	3,2%
16	Sonstiges: „Aushänge an Dienst-PKWs“	1	0,2%	1,6%
	<i>Gesamt</i>	401	100,0%	646,8%

Wie an der Zahl der Nennungen zu sehen ist, verfolgen die Unternehmen mehrere Wege gleichzeitig, ihre Fachkräfte zu rekrutieren. Über die Hälfte der antwortenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gehen mindestens sechs unterschiedliche Wege! Fast ein Fünftel

der befragten Unternehmen geht fünf Wege, ein Unternehmen gibt sogar an bis zu 13 verschiedene Wege zur Rekrutierung von Fachkräften in Kauf zu nehmen.

Die drei am häufigsten genannten Antworten stellen auch die klassischen Rekrutierungswege zur Fachkräftegewinnung dar, nämlich die eigene Ausbildung von Fachkräften, sowie der Kontakt zu den Pflegeschulen und -seminaren. Ganze 90 % der befragten Unternehmen rekrutieren durch die eigene Ausbildung. Die ebenfalls gängige Methode der Meldung bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter wird von den befragten Unternehmen auch häufig genutzt, dagegen wird allerdings das Angebot von Personaldienstleistern oder Zeitarbeitsfirmen von den Unternehmen in der Pflege am Niederrhein (noch) nicht so häufig genutzt wie die anderen Rekrutierungswege.

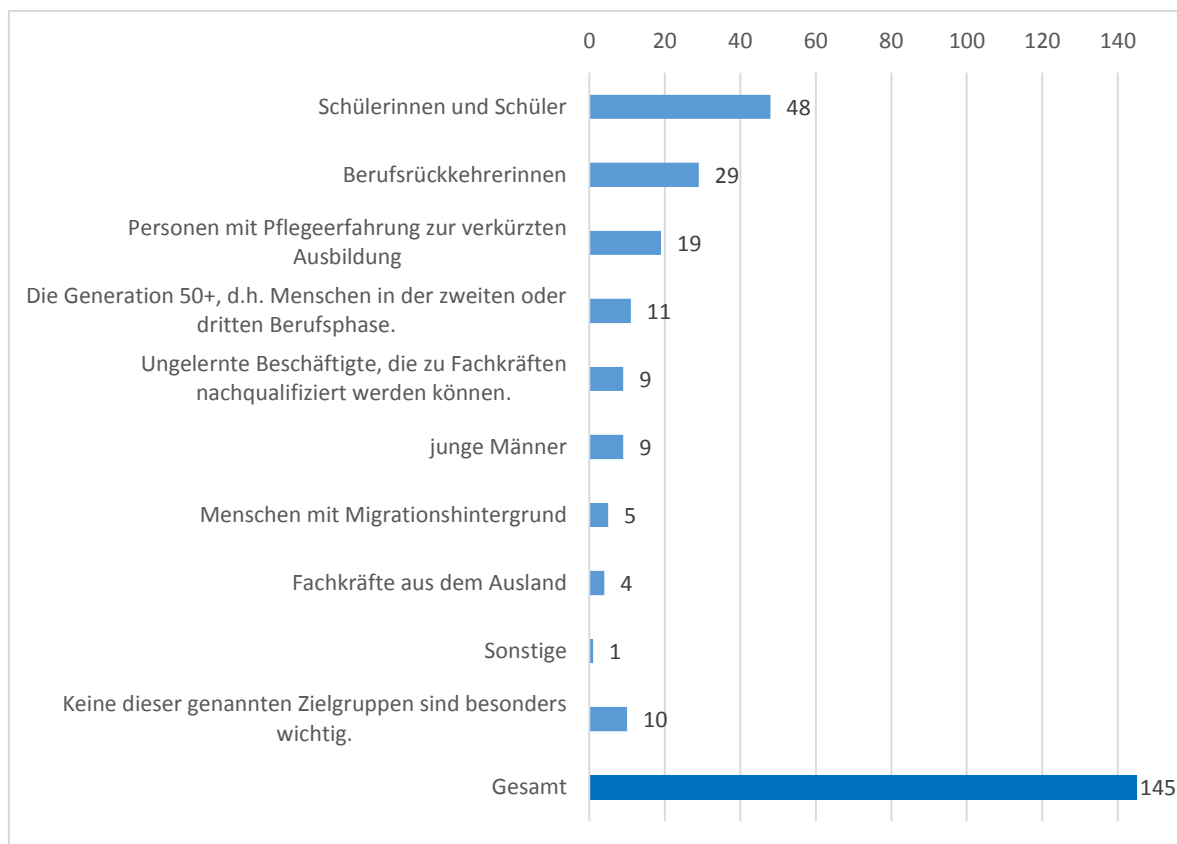
Auffällig ist, dass die Imagepflege des eigenen Unternehmens genauso häufig genannt wird, nämlich von 37 Unternehmen, wie die Meldung bei der Agentur für Arbeit. Wie bereits die Antworten zu den zukünftigen Herausforderungen für die Pflegeunternehmen zeigen, ist das Thema des positiven Images für die Arbeitgeber/-innen besonders wichtig. Der „gute Ruf“ des eigenen Unternehmens dient somit nicht nur der Anwerbung neuer Kundinnen und Kunden, sondern auch der Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ferner ist die Antwort auf Rang 7 auch von großem Interesse in Bezug auf den zukünftigen Fachkräftemangel: Bereits 29 der befragten Unternehmen - also fast die Hälfte - ergreifen Maßnahmen, um ungelernte oder geringqualifizierte Beschäftigte so weiterzubilden, dass sie als Fachkraft für das Unternehmen zur Verfügung stehen. Betrachtet man diese 29 Fälle genauer, so erkennt man, dass diese Unternehmen im Vergleich häufiger (öffentliche) Förderangebote in Anspruch nehmen und ihren Beschäftigten häufiger Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bieten, die deren fachliche Kompetenz erweitern.

Interessant ist, dass der zuletzt vorgeschlagene Weg „Akquise in anderen (europäischen) Ländern“ von den befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern kaum besritten wird; nur zwei nannten diesen Rekrutierungsweg. Dies ist u.a. deswegen erwähnenswert, da die Region Niederrhein Grenzgebiet zu den Niederlanden ist und auch Belgien beispielsweise gut erreichbar ist. Die zwei Unternehmen, die diesen Weg gehen, bilden die beiden Pole des Unternehmensspektrums ab: Ein mittelständischer ambulanter Pflegedienst sowie ein Großunternehmen mit einem vielfältigen Dienstleistungsangebot versuchen bereits aktuell im Ausland, Fachkräfte zu rekrutieren.

Bei der Frage nach der Rekrutierung von Fachkräften stellt sich ebenfalls die Frage nach dem Nachwuchs: Welche Zielgruppen stehen hierfür im Fokus der Arbeitgeber/-innen der Pflege und Versorgung am Niederrhein?

Abbildung 10:
 Zielgruppen, die für die Rekrutierung von Fachkräften im Fokus der Arbeitgeber/-innen stehen
 (Mehrfachnennungen)



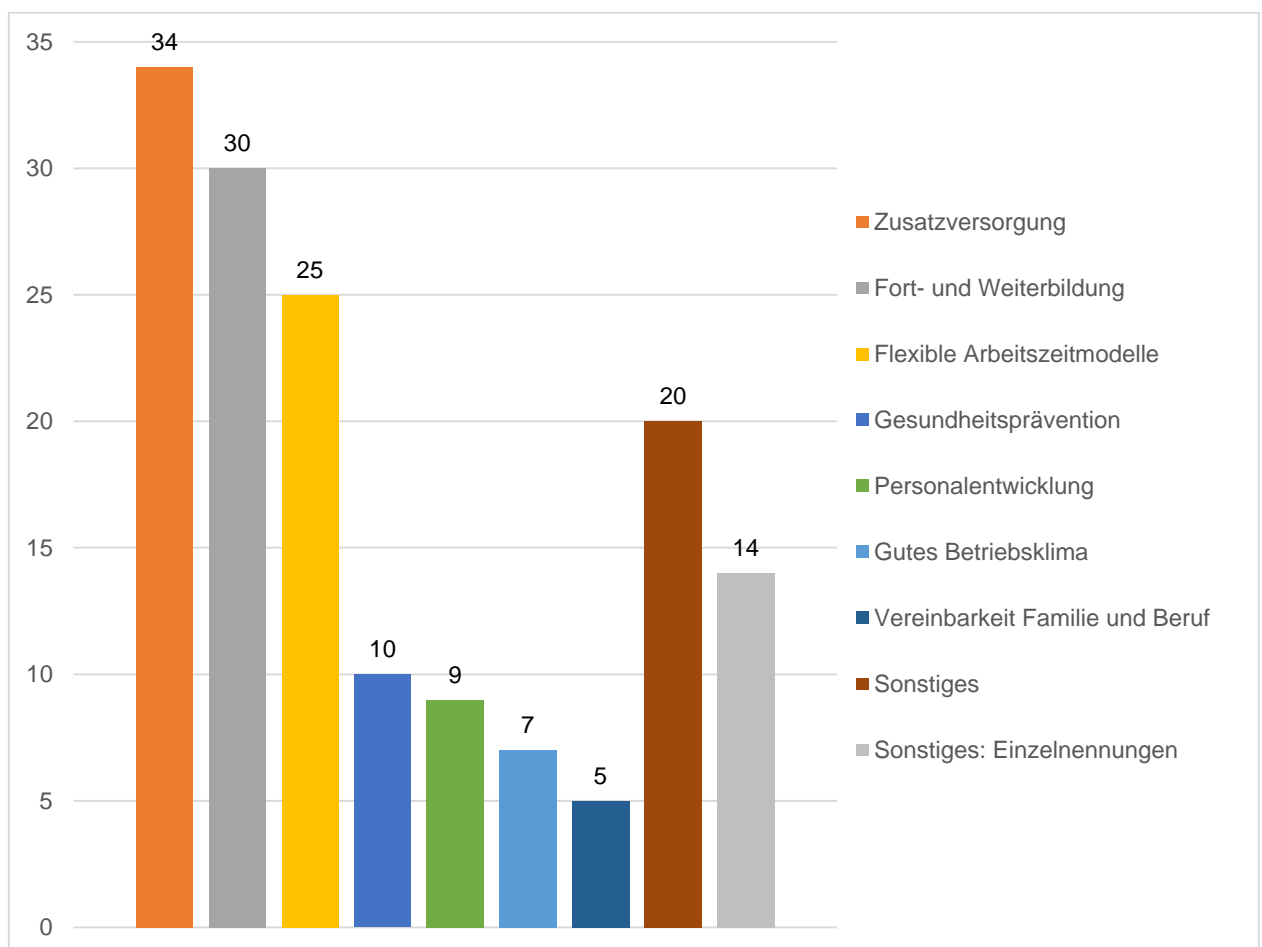
Passend - und wenig überraschend in Anbetracht der klassischen Rekrutierungswege der „eigenen Ausbildung“ und „Kontaktpflege zu Fachschulen“ - ist dann auch die am häufigsten in den Fokus genommene Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler. Fast 80 % aller befragten Unternehmen sehen diese als ihre besondere Zielgruppe für die Fachkräfte-rekrutierung. Fast die Hälfte der befragten Unternehmen sehen sogar die Berufsrückkehrerinnen als wichtige Zielgruppe an, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Auf dem dritten Platz aller Zielgruppen werden von den niederrheinischen Pflegeunternehmen Personen mit Pflegeerfahrung in den Blick genommen. Diese können durch ihre Vorerfahrung eine Ausbildung verkürzen. Mit dieser Zielgruppe kann der Rekrutierungsweg „Weiterbildung von ungelernten oder geringqualifizierten Beschäftigten zu Fachkräften“ nach Einschätzungen der Unternehmen eher realisiert werden als mit der Zielgruppe der gänzlich ungelernten Beschäftigten. Immerhin elf Unternehmen (fast jedes fünfte) wenden sich älteren Beschäftigten zu, welche sich bereits in einer späteren und weiteren Berufsphase befinden und möchten diese zu Fachkräften weiterbilden. Sowohl bei der Frage nach den fokussierten Zielgruppen als auch bei den Rekrutierungswegen stellen die Fachkräfte aus dem Ausland für die Unternehmen am Niederrhein noch keine erwähnenswerte Größe dar.

Insgesamt lassen die von den Unternehmen fokussierten Zielgruppen durchaus darauf schließen, dass sie um ihren Fachkräftebedarf zu decken und den Fachkräfteengpass zu umgehen, nicht nur die klassischen sondern bisher eher ungewöhnliche Zielgruppen ansprechen.

3.4 Betriebliche Angebote

In der Befragung wurde zudem danach gefragt, welche betrieblichen Angebote die Unternehmen gegenwärtig vorhalten, um neues Personal zu gewinnen und die Beschäftigten auch in ihrem Unternehmen zu halten. Diese Frage wurde als offene Frage gestellt, so dass die von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gemachten Angaben nicht nur zahlreich, sondern auch sehr vielfältig waren. Folgendes Schaubild gibt einen ersten Überblick über die verschiedenen Angebotskategorien.

Abbildung 11:
 Betriebliche Angebote zur Personalgewinnung und -bindung (Mehrfachnennungen)



Betrachten wir im Folgenden die betrieblichen Angebote näher:

1. Zusatzversorgungen

In 34 Fällen - also mehr als die Hälfte aller befragten Unternehmen - bieten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Beschäftigten so genannte „Zusatzleistungen oder -versorgungen“ an. Dieser Fall liegt vor, wenn eine Arbeitgeberin oder Arbeitgeber seinen Beschäftigten zusätzliche Versorgungsleistungen anbietet, beispielsweise für den Fall der Invalidität. In den meisten Fällen dieser Befragung bedeutet dies allerdings, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge angeboten wird. D.h., der Beschäftigte kann eine Zusatzrente ansparen, die durch den Betrieb mitfinanziert wird. Außerdem gibt ein Kleinunternehmen an, dass es – in Verbindung mit Weiterbildungen – Lohnersatzleistungen gewährt, allerdings ist die Konstruktion dieses Leistungskatalogs aus der Antwort nicht wirklich zu erschließen.

Die Gewährung von Zusatzversorgungen ist eine gute Möglichkeit für Pflegeunternehmen, auf sich als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aufmerksam zu machen, um dadurch die erforderlichen Fachkräfte oder den Fachkräftenachwuchs für sich zu gewinnen.

2. Fort- und Weiterbildung

Wenn man die Vielfalt und Quantität der betrieblichen Fort- und Weiterbildungsangebote der befragten Unternehmen betrachtet, so scheint es fast zwingend notwendig, danach zu fragen, ob in der Pflegebranche gesetzlich verpflichtende Weiterbildungen für das Fachpersonal existieren. Interessant ist daher die Tatsache, dass es für beruflich Pflegende bisher „in der Regel“ keine einheitlichen und verbindlichen Regelungen zur Fort- und Weiterbildung gibt. Derzeit haben nur einige Bundesländer, dazu gehört allerdings nicht NRW, eine Berufsordnung für Pflegefachpersonen erlassen, in der auch die Fortbildungsverpflichtung geregelt ist. Für die Mehrheit der Beschäftigten ist eine (fachliche) Fortbildung also freiwillig und wird zudem von einigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gesteuert und stellt auch ihrerseits eine freiwillige Leistung dar.

Für Pflegekräfte besteht seit 2003 eine Möglichkeit, sich freiwillig bei der „Registrierung beruflich Pflegenden“ (<http://www.regbp.de/>) anzumelden und dadurch den eigenen Fortbildungsstatus bei einer unabhängigen Registrierungsstelle zentral erfassen zu lassen. Dies ist ein weiterer Weg, der es gewährleisten kann, dass bestimmte Standards in der Qualität eingehalten werden. Gerade im Gesundheitsbereich gibt es immer wieder neue wissenschaftliche Erkenntnisse, die in regelmäßigen Abständen vermittelt werden sollten, damit alle Pflegekräfte auf einem gleich guten Qualitätsniveau arbeiten.

Die Registrierung bei der oben genannten Institution⁶ ist unabhängig von einer persönlichen Verbandsmitgliedschaft möglich. D.h., jeder und jede professionell Pflegende hat die Möglichkeit sich registrieren zu lassen. Um die Registrierung aufrecht zu erhalten, ist die Sammlung von Fortbildungspunkten verpflichtend. Innerhalb der Registrierungsdauer von zwei Jahren müssen mindestens 40 Fortbildungspunkte gesammelt werden, um sich für eine erneute Registrierung zu qualifizieren. Hierbei soll eine gleichmäßige Förderung in Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz bedacht werden.

Zu erwähnen ist schließlich noch das Gesetz über die Berufsausübung der Gesundheitsfachberufe (Gesundheitsfachberufesgesetz NRW – GberG) vom 18. Dezember 2014. Paragraph 4 gibt Auskunft über die Fortbildungspflicht für Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen nach der Richtlinie des Europäischen Parlaments:

„Eine Fortbildungspflicht besteht gemäß Artikel 22 Buchstabe b Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Abl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22) für Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger. Das für das Gesundheitswesen zuständige Ministerium wird ermächtigt, das Nähere zur Fortbildung, insbesondere zu den Inhalten, zur Dauer und zum Zeitabstand durch Rechtsverordnung zu bestimmen.“ (GberG §4)⁷

Im Artikel 22, Buchstabe b, Richtlinie 2005/36/EG wurde notiert, dass die Weiterbildung

„im Einklang mit den spezifischen Verfahren der einzelnen Mitgliedstaaten gewährleistet, dass Personen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, mit der beruflichen Entwicklung soweit Schritt halten, wie dies für eine sichere und effiziente berufliche Leistung erforderlich ist.“ (2005/36/EG Artikel22b)⁸

Dies zum Trotz, können bisher im Bundesland NRW noch keine Verpflichtungen bzgl. Weiterbildungen für Pflegekräfte verzeichnet werden, so dass die in dieser Untersuchung angegebenen Maßnahmen der Arbeitgeber/-innen eher auf deren betriebliche Bedürfnisse zugeschnitten sein werden.

Insgesamt wurde „Fort- und Weiterbildung“ von den Unternehmen sehr häufig - und zwar 30 Mal - als betriebliches Angebot genannt. Neben denjenigen Unternehmen, die diese Aktivitäten nicht weiter spezifiziert haben, geben einige Unternehmen detaillierte Informationen, zum Beispiel in welcher Form die Fort- und Weiterbildungen stattfinden. So lassen sich aufstiegsorientierte (z.B. Wohnbereichsleitung) zu fachlichen (z.B. Gerontofachkraft)

⁶ 2003 von verschiedenen Einrichtungen der Pflege ins Leben gerufen, hatte der Deutsche Pflegeerrat e.V. (DPR) 2006 bundesweit die Trägerschaft für diese Einrichtung übernommen. Seit November 2008 wurde die RbP – Registrierung beruflich Pflegenden GmbH gegründet, um die Professionalisierung in der Pflege voranzutreiben, siehe <http://www.regbp.de/was.html> [15.03.2015].

⁷ Vgl. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000739 [15.03.2015].

⁸ Vgl. http://www.aerztekammer-koblenz.de/fileadmin/Koblenz/PDF/Rechtsgrundlagen/EU/Rili_2005_36_EG_20090427.pdf S.26 [12.03.2015].

Fort- und Weiterbildungen abgrenzen. Bei den aufstiegsorientierten Angeboten werden speziell Fortbildungen für Führungskräfte, so beispielsweise zur Personalführung oder auch Coachings für Fach- und Führungskräfte genannt. Einige Unternehmen führen aus, dass sie die Kosten für Weiterbildungen übernehmen und/ oder auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für solche Maßnahmen freistellen. Wiederum andere Unternehmen führen interne Fortbildungen durch. (Positive) Einzelbeispiele für ein betriebliches Angebot im Zusammenhang mit Fort-und Weiterbildungsmaßnahmen geben zwei Unternehmen an: Ein Alten- oder Pflegeheim mit 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat eine Weiterbildungsbeauftragte installiert und eine ambulante Pflegeeinrichtung mit 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat ein eigenes Fort- und Weiterbildungskonzept konzipiert.

3. Flexible Arbeitszeitmodelle

In Zeiten, da ein „Normalarbeitsverhältnis“ erodiert ist, reagieren Arbeitgeber/-innen auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einerseits und ihren Bedarf an flexiblen Arbeitskräften andererseits mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. So bieten auch unter den befragten Unternehmen einige ihren Beschäftigten eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten an. Insgesamt wurde das Stichwort „flexible Arbeitszeiten“ in 25 offenen Antworten genannt. D.h. 40 % der Befragten schienen darauf Wert zu legen. Neben den Unternehmen, die lediglich dieses Stichwort angeben, führen einige Unternehmen auch aus, wie sich die genannte Flexibilität genau gestaltet. So wurde von zwei Unternehmen die Berücksichtigung von Wunschdiensten genannt und von drei Unternehmen die Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Dienstplangestaltung. Besonders auffällig ist hier, dass diese Mitgestaltungsmöglichkeit insbesondere bei den Unternehmen der ambulanten Pflege zu bestehen scheint, da vier von diesen fünf Nennungen von ambulanten Pflegediensten stammen.

Ferner stehen insbesondere Berufsrückkehrerinnen, Beschäftigte mit Familienpflichten oder „junge Familien und Mitarbeiter mit einem Grad der Behinderung“ im Fokus der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Hier wird statt des Adjektivs „flexibel“ die Bezeichnung „familienorientierte Arbeitszeitmodelle“ gewählt.

In einem Fall wird explizit die Möglichkeit von Teilzeitarbeit als besonderes, betriebliches Angebot seitens des Unternehmens benannt. Es kann sein, dass mehrere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sich bei den nicht näher erläuterten Antworten bezüglich der flexiblen Arbeitszeiten auch auf das Angebot einer Teilzeitarbeit beziehen, dies kann aber aus den Originalantworten nicht nachvollzogen werden.

4. Gesundheitspräventive Angebote

Zehn Nennungen der Unternehmen bezogen sich auf gesundheitspräventive Maßnahmen, welche den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden, damit diese im Betrieb bleiben und auch neue Beschäftigte gewonnen werden. Im Einzelnen sind dies folgende Angebote:

- eine Rückenschule,
- autogenes Training,
- kostenlose Massage,
- eine Betriebssportgruppe,
- ein eigener Fitnessraum,
- Gesundheitsvor- und -fürsorge und Präventionsprojekte.

Bei diesen Angeboten handelt es sich weitestgehend um Gruppenangebote, an denen Beschäftigte der Unternehmen teilnehmen können und dies höchstwahrscheinlich ohne einen zusätzlichen Beitrag leisten zu müssen. Darüber hinaus gibt es vereinzelte Unternehmen mit folgenden Angeboten:

- „verbilligte Möglichkeiten“ an Sport- und Fitnessmaßnahmen (Rückenschule, Yoga usw.) teilzunehmen,
- eine Kooperation mit einem Fitnessstudio.

Zu sehen ist, dass einige Arbeitgeber/-innen sehr an der Gesundheit und Stabilität ihrer Beschäftigten interessiert sind und nicht nur an diese appellieren, sondern konkrete Angebote machen.

5. Maßnahmen der Personalentwicklung

Neun Nennungen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften in den Unternehmen konnten dem Bereich der Personalentwicklung zugeordnet werden. Dabei fanden Maßnahmen Erwähnung wie Personalentwicklung, Karriereplanung, Potenzialentwicklung und Wiedereingliederungsmanagement. Diese Maßnahmen zeigen deutlich, dass die Pflegeunternehmen am Niederrhein nicht nur daran interessiert sind, kurzfristig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, sondern diese auch zu fördern und damit langfristig an das Unternehmen zu binden.

Insbesondere strukturierte Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräche sowie ein kooperativer Führungsstil bei Führungskräften wurden am häufigsten als Maßnahmen der Personalentwicklung genannt. Diese Maßnahmen zeigen, dass ein regelmäßiger und „ehrlicher“ Austausch der Beschäftigten im Unternehmen als hilfreich für das Unternehmen angesehen

wird. Diese Maßnahmen stehen auch im Zusammenhang mit dem nächsten Punkt des „guten Betriebsklimas“.

6. Betriebsklima

Sorgt ein Unternehmen aktiv für ein angenehmes Betriebsklima, so kann dies ebenfalls als eine Facette der Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten betrachtet werden. In den meisten dieser Kategorie zugeordneten Antworten wurde auch „gutes Betriebsklima“, „gute Stimmung“ oder „nettes Team“ als Stichworte genannt. Daneben bieten die Unternehmen Betriebsfeste- oder -ausflüge an oder warten mit einer „außergewöhnliche(n) Teamarbeit“ auf. Ganze sieben Antworten sind diesem Angebotsbereich zuzuordnen.

7. Vereinbarkeit Familie und Beruf

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf wird von einigen Unternehmen explizit als attraktivitätssteigernd für ihr Unternehmen identifiziert, um Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft zu halten. Dabei ergänzen zwei Unternehmen die bereits oben erwähnten flexiblen Arbeitszeitmodelle um das Attribut der Familienfreundlichkeit.

Zu erwähnen sind zwei weitere Unternehmen, die (selbst) Kinderbetreuung und Ferienbetreuung für Beschäftigte mit Kindern anbieten. Bei diesen Unternehmen handelt es sich zum einen um einen Großbetrieb mit einem breiten Dienstleistungsportfolio und knapp 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zum anderen betrifft dies eine stationäre Pflegeeinrichtung, die zu einem Wohlfahrtsverband gehört.

Ein weiteres Unternehmen besitzt sogar das Zertifikat Audit Beruf und Familie, was bedeutet, dass das Unternehmen bewiesen hat, eine nachhaltig familienbewusste Personalpolitik umzusetzen.

8. Sonstiges

In kleineren Gruppen von zwei bis sechs Unternehmen stellen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Beschäftigten sonstige Angebote zur Verfügung. Beispielsweise werden eine Bezahlung nach Tarifvertrag, zusätzliche Vergütungen, Praktikumsangebote, Hilfe bei der Wohnungssuche oder ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge erwähnt.

Vereinzelt geben die befragten Unternehmen an, folgende eher ungewöhnliche Angebote bereit zu stellen: Mitarbeiterwerbepremien, Krisenintervention und sogar auch Dienstleistungen bei einer Autowerkstatt in Anspruch nehmen zu können. Einige Arbeitgeberinnen

lassen sich demnach Maßnahmen einfallen, die für ihre Beschäftigten evtl. von hohem Interesse sind.

3.4.1 Gesundheitspräventive Angebote der Arbeitgeber/-innen

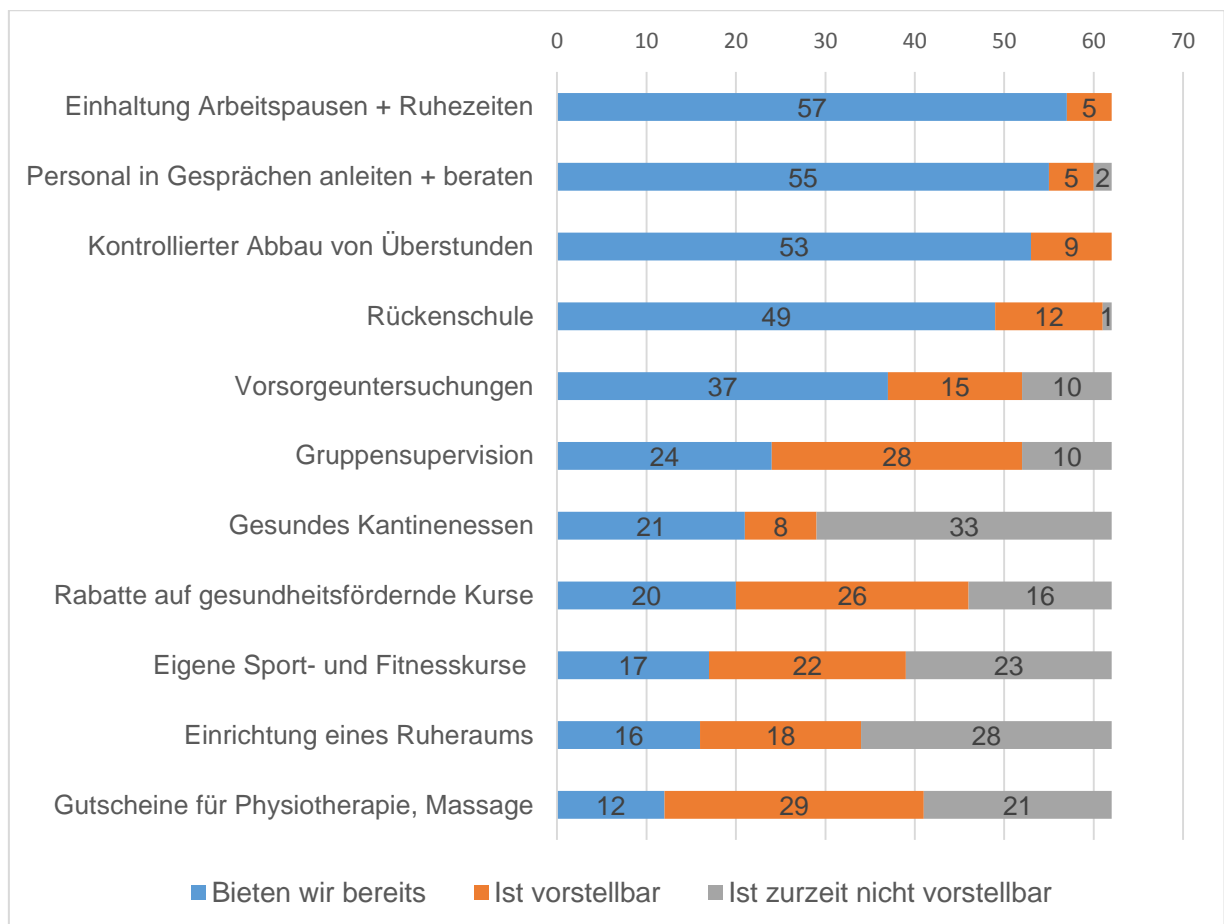
Betriebliche Gesundheitsförderung wird in Deutschland immer öfter von Wirtschaftsunternehmen durchgeführt, da diese als eine passende Maßnahme erscheint, auf die gesundheitlichen Beanspruchungen ihrer Beschäftigten frühzeitig reagieren zu können. Insbesondere Beschäftigte in Pflegeberufen leiden zunehmend unter physischen und psychischen Belastungen. Der Stressreport Deutschland 2012 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt auf Grundlage der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, dass die körperlichen und psychischen Belastungen, sowie die zeitlichen Anforderungen der Beschäftigten in der Pflege im Vergleich zu anderen Erwerbstätigengruppen höher sind. Beispiele für körperliche Belastungen in der Pflege sind häufiges Stehen, Heben und Tragen schwerer Lasten und die Arbeit unter Zwangshaltung. Zu den psychischen Belastungen bei der Pflegearbeit gehören, dass häufig verschiedene Arbeiten gleichzeitig zu erledigen sind, oftmals starken Termin- und Leistungsdruck zu haben, häufig bei der Arbeit unterbrochen zu werden und zudem meistens sehr schnell arbeiten zu müssen. Hinzu kommen die zeitlichen Anforderungen, wie die Schichtarbeit und häufiger Pausenausfall. So ist es kaum verwunderlich, dass in den Pflegeberufen muskuloskelettale (Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich) und psychovegetative Beschwerden (z.B. Schlafstörungen) laut dieser Befragung über dem Durchschnitt liegen (BIBB/BAuA, 2014, S.2). Nicht zuletzt trägt die zunehmende Personalknappheit zu der Situation bei, dass Pflegepersonal ausfällt oder auch dazu neigt, das Unternehmen oder den Beruf zu wechseln.

Damit die Gesundheit und letztendlich die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten bleibt, ist es daher sinnvoll, die Arbeitsbedingungen zu verbessern oder zum Beispiel die betriebliche Organisation zu optimieren. Dazu gehört auch, möglichst die Lebenssituationen der Mitarbeiter/-innen zu berücksichtigen.

Zu den betrieblichen Angeboten der Gesundheitsprävention gehören alle im jeweiligen Betrieb durchgeführten Maßnahmen zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten. Neben den oben bereits dargestellten Maßnahmen, die dem Bereich der Gesundheitsprävention zugeordnet wurden sowie die Nennungen bzgl. des Betriebsklimas, geben in dieser Befragung die Antworten auf eine weitere, spezifische Frage Auskunft darüber, wie die befragten Unternehmen in der Region mit dem Thema umgehen bzw. welche Maßnahmen sie ergreifen. Die Unternehmen wurden gefragt, welche speziellen Maßnahmen zur Gesundheitsprävention sie ihren Beschäftigten bieten oder - für den

Fall, dass sie diese noch nicht anbieten, ob es für sie vorstellbar wäre oder nicht. Eine Antwort auf den letzten Frageteil ist deshalb von Interesse, weil hierdurch ein mögliches Änderungspotenzial festgestellt werden kann. Daraufhin ist ein Beratungsbedarf festzustellen und darauf aufbauend können Unternehmen gezielt auf diese Angebote hin beraten werden.

Abbildung 12:
 Maßnahmen der Gesundheitsprävention in den Unternehmen



Das Schaubild zeigt, dass die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vielfältig sind. Selbst die grundlegendste Maßnahme eines Unternehmens auf eine gesundheitsförderliche Arbeitszeitgestaltung zu achten, und zwar die Beobachtung, ob Arbeitspausen (gesetzlich vorgeschriebene) und Ruhezeiten eingehalten werden, werden bisher zwar von den meisten, jedoch nicht von allen befragten Unternehmen verfolgt. In fünf Fällen achten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht explizit auf die Einhaltung der Ruhepausen. Eine Betrachtung dieser Fälle im Einzelnen zeigt, dass sowohl Kleinunternehmen als auch Großunternehmen diese Aktivitäten nicht durchführen, auch die Betrachtung der Dienstleistungen dieser Unternehmen zeigt, dass es offenbar keinen Unterschied macht, ob es sich in diesem Punkt um einen ambulanten Dienstleister, ein Pflegeheim oder eine teilstationäre Einrichtung handelt.

Eine „vorteilhafte“ Personalführung durch Anleitung und Beratung der Beschäftigten im Gespräch wird von ähnlich vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bereits realisiert. Auf einen kontrollierten Abbau von Überstunden, der ebenfalls einer gesundheitsgerechten Erholung der Beschäftigten fördert, wird von fast 90 % der befragten Unternehmen geachtet und für die restlichen Befragten ist diese betriebliche Maßnahme zurzeit vorstellbar. Ebenso bieten auch viele (80 %) der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereits eine Rückenschule für ihre Belegschaften an und nur ein Unternehmen kann sich zurzeit nicht vorstellen, den Beschäftigten dieses Angebot zu machen. Auch Vorsorgeuntersuchungen werden bereits von vielen der befragten Unternehmen angeboten. Immerhin noch 60 % halten dieses Angebot für ihre Beschäftigten bereit. Während ein weiteres Viertel sich auch vorstellen kann, Vorsorgeuntersuchungen anzubieten, sind 16 % der Unternehmen der Ansicht, dieses Angebot nicht machen zu können.

Die weiteren sechs Maßnahmen werden jeweils von weniger als der Hälfte der Befragten durchgeführt. Während allerdings die Gruppensupervision zwar von fast 40 % der Betriebe bereits angeboten wird und weitere 45 % sich diese Maßnahme auch für ihre Beschäftigten vorstellen können, ist es für die Mehrzahl der Befragten (53 %) bei der Maßnahme „Gesundes Kantinenessen“ nicht vorstellbar, dies anzubieten. Wir sehen, dass solche Angebote, die eine besondere Infrastruktur voraussetzen (gesundes Kantinenessen, Einrichtung eines Ruheraums sowie eigene Sport- und Fitnesskurse), zu den Angeboten gehören, die seltener gemacht werden. Auch Rabatte auf gesundheitsfördernde Kurse und Gutscheine für Anwendungen werden gegenwärtig seltener angeboten als andere Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Allerdings ist hier ein höheres Veränderungspotenzial zu sehen, da über 40 % der Unternehmen diese Maßnahme als durchführbar erscheint.

3.4.2 Angebote für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen

Explizit wurde in der Befragung auch danach gefragt, ob die Arbeitgeberinnen und Beschäftigte ihren Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen bestimmte Angebote ange-deihen lassen. Diese Frage ist aufgrund der Diskussion um Work-Life-Balance und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten immer dringlicher.

*Tabelle 6:
Angebote der Arbeitgeber/-innen, die insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen zu Gute kommen*

	Angebote	Bieten wir bereits	Ist vorstellbar	Ist zurzeit nicht vorstellbar
1.	Berücksichtigung familiärer Belange bei der Dienstplangestaltung (Feiertags- und Urlaubsplanung, Einsatz im Schichtdienst etc.)	(1.) 55 (88,7%)	5 (8,1%)	2 (3,2%)
2	Flexible Arbeitszeitgestaltung	(2.) 40 (64,5%)	15 (24,2%)	7 (11,3%)
3	Freistellungsmöglichkeiten aus familiären Gründen (z.B. zur Pflege eines Angehörigen)	(3.) 39 (62,9%)	17 (27,4%)	6 (9,7%)
4	Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter/Väter	28 (45,2%)	24 (38,7%)	10 (16,1%)
5	Pflegepärchen bilden (Beschäftigte können sich bzgl. der Arbeitszeiten autonom untereinander absprechen.)	22 (35,5%)	25 (40,3%)	15 (24,2%)
6	Notfallbetreuung: Kinder können im Bedarfsfall mit in den Betrieb gebracht werden	21 (33,9%)	16 (25,8%)	(3.) 25 (40,3%)
7	Betreuungsangebot für pflegebedürftige Angehörige von Mitarbeiter/-innen	16 (25,8%)	31 (50,0%)	15 (24,2%)
8	Unterstützung bei der Suche nach einer zuverlässigen Kinderbetreuung	15 (24,2%)	(3.) 33 (53,2%)	14 (22,6%)
9	Angebote von Beratungen, Mentoring oder Coaching für Frauen	13 (21,0%)	(2.) 38 (61,3%)	11 (17,7%)
10	Führungskräftetrainings oder Weiterbildung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder familienbewusstes Arbeiten	12 (19,4%)	(1.) 40 (64,5%)	10 (16,1%)
11	Teilnahme an Auszeichnungen oder Zertifikaten	5 (8,1%)	30 (48,4%)	(2.) 27 (43,5%)
12	Kindertagespflege in den Räumen des Unternehmens	3 (4,8%)	14 (22,6%)	(1.) 45 (72,6%)

Die „Top 3“-Angebote der Unternehmen sind in den Unternehmenstypen „ambulante Pflege“ und „stationäre Pflege im Alten- oder Pflegeheim“ identisch, die Typen „stationäre Pflege im Krankenhaus“ und „teilstationäre Pflege“ weichen nur minimal davon ab:

1. Berücksichtigung familiärer Belange bei der Dienstplangestaltung
2. Flexible Arbeitszeitgestaltung
3. Freistellungsmöglichkeiten aus familiären Gründen

Die weiteren Antwortmöglichkeiten befinden sich mit einem grösserem Abstand in der Rangfolge weiter unten wieder. Im Vergleich zu diesen sehr häufig angebotenen Praktiken bieten „nur noch“ 45 % der Unternehmen jungen Müttern oder Vätern eine Teilzeitberufsausbildung an.

Insbesondere unter den Bedingungen des Fachkräfteengpasses ist eine familienbewusste Personalentwicklungspolitik zu empfehlen. Dahingehend zielte auch die weitere Frage danach, was die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unternehmen, um ihre weiblichen Fachkräfte zur Rückkehr in den Beruf zu motivieren.

Tabelle 7: Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs für weibliche Fachkräfte

Angebote	Bieten wir bereits	Ist vorstellbar	Ist zurzeit nicht vorstellbar
Kontaktpflege während der Elternzeit	(1.) 41 (66,1%)	18 (29,0%)	3 (4,8%)
Wiedereinsteigerinnen wird zunächst ein Praktikum angeboten	(2.) 34 (54,8%)	22 (35,5%)	(2.) 6 (9,7%)
Andere Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für Berufsrückkehrerinnen	(3.) 27 (43,5%)	(3.) 33 (53,2%)	2 (3,2%)
Wiedereinsteigerinnen wird zunächst angeboten, als Pflegeassistentinnen zu arbeiten	15 (24,2%)	(2.) 34 (54,8%)	(1.) 13 (21,0%)
Auffrischkurse für Wiedereinsteigerinnen	12 (19,4%)	(1.) 44 (71,0%)	(2.) 6 (9,7%)

Der gängigste Weg für die Unternehmen besteht darin, den Kontakt mit den weiblichen Fachkräften während ihrer Elternzeit aufrecht zu erhalten. Zwei Drittel der Befragten gehen diesen Weg und für weitere fast 30 % ist dieses Angebot vorstellbar. Die kontinuierliche (beiderseitige) Kontaktpflege während der Elternzeit ist für viele Personalentscheiderinnen und –entscheider eine der besten Voraussetzungen für eine reibungslose Rückkehr der Frauen und Männer in den Beruf. In dieser Befragung wurde nur die Unternehmensseite befragt. Zu ergänzen ist, dass die Frauen und Männer in Elternzeit ebenfalls durch beispielsweise Besuche im Betrieb und Austausch mit Kolleginnen und Kollegen dazu beitragen, dass sie die Entwicklung im Unternehmen verfolgen können und nicht abgehängt werden.

Eine am zweithäufigsten genannte Maßnahme, um Berufswiedereinsteigerinnen für das Unternehmen zu gewinnen, ist das Angebot eines Betriebspraktikums. Über die Hälfte der Befragten geht diesen Weg, für weitere 35 % der Unternehmen ist dieses Angebot vorstellbar.

Das Angebot eines Praktikums kann den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Dadurch ist es möglich einmal Gelerntes, aber für längere Zeit nicht genutztes Wissen aufzufrischen und vorbereitet in den Beruf zurückzukehren.

Etwa 43 % der Unternehmen nutzen andere Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Weitere 53 % können sich diesen Weg zur Wiedereingliederung in den Beruf vorstellen. Diese Maßnahmen können unterschiedliche Angebote beschreiben.

Auffrischkurse werden zwar nur von 12 Unternehmen genutzt. Es können sich aber 44 und somit 71 % diese Möglichkeit vorstellen, um den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Auffällig ist, dass fast jedes fünfte Unternehmen (21 %) sich nicht vorstellen kann, Wiedereinsteigerinnen zunächst als Pflegeassistentinnen arbeiten zu lassen. Mit 13 Unternehmen ist dies der höchste Wert in dieser Kategorie. Es scheint für viele Unternehmen vergeudete Arbeitskraft zu sein, wenn ausgebildete Fachkräfte nur assistieren. Andererseits nutzen etwa gleich viele Unternehmen (24 %) diese Maßnahme. Sie scheint demnach umstritten zu sein. Weitere 55 % können sich vorstellen, dies als Chance für Wiedereinsteigerinnen zu nutzen.

4. Resümee

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass in der Region Niederrhein viele engagierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Pflege und Versorgung angesiedelt sind, die bereits jetzt über offene Personalstellen verfügen und zudem in naher Zukunft einen Fachkräftengpass auf sich zukommen sehen. Doch bereits jetzt können viele Unternehmen der Branche keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für die Fachberufe in der Pflege finden.

Auch wenn die betroffenen Unternehmen davon ausgehen, die multiplen Herausforderungen der Branche seien weitreichend bekannt, nur reagierten Politik, Verwaltung und Gesellschaft nicht adäquat auf die angespannte Situation, so sind die Selbsteinschätzungen der Unternehmen in der Region deshalb von Interesse, weil diese zeigen, was bereits konkret von ihnen unternommen wird, um dem Fachkräfteproblem aus eigenen Kräften entgegen zu treten. Auf Grundlage der hier vorgelegten Befragungsergebnisse und der Analyse ist es nun eher möglich, den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern weitere, zielgerichtete Wege aufzuzeigen, um dem jeweiligen betrieblichen Engpass entgegen zu wirken.

Aus den Ergebnissen wird deutlich, dass neben den Herausforderungen des demographischen Wandels und der Überalterung der Gesellschaft, insbesondere der fehlende Nachwuchs für die Pflegeberufe ein drängendes Problem darstellt. Pflege ist ressourcenintensiv, zeitgleich ist das Pflegesystem unterfinanziert. Die befragten Unternehmen klagen zudem über einen steigenden Verwaltungsaufwand. Nicht zuletzt sehen sie sich mit einer Dissonanz zwischen veränderten Pflegebedürfnissen, besonderen Krankheitsbildern (Stichwort: Demenz) einerseits und dem verfügbaren Personalschlüssel sowie niedriger Finanzausstattung des Pflegesystems andererseits konfrontiert. Darüber hinaus sehen die Unternehmen eine angemessene Bezahlung ihrer Beschäftigten für die Zukunft als gefährdet an. Neben diesem eher unattraktiven „Bild der Pflegebranche“ wird ein „Bild der Pflegeberufe“ hervorgerufen, in welchem die Pflegekräfte stark unter Zeit- und Leistungsdruck stehen und ihre grundsätzliche Zufriedenheit mit den eigentlichen Pflegeaufgaben in Frustration umschlägt. Diese beiden Bilder fügen sich zu einem „Image der Pflege“ zusammen, das den potenziellen Nachwuchs eher abschreckt als dass dieser für die dringend benötigten Fachberufe gewonnen wird. Dieses Dilemma ist den Unternehmen mit Arbeitgeberfunktion am Niederrhein zum Teil bewusst, und deshalb machen sie bereits vielerlei Anstrengungen, Fachkräftenachwuchs zu generieren.

Unter anderem deshalb konzentrieren sich die Pflegeunternehmen in der Region nicht ausschließlich auf die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler, sondern sprechen ausdrücklich auch weitere Gruppen an, um ihren Fachkräftebedarf aktuell und in Zukunft de-

cken zu können. Zwar sind Schülerinnen und Schüler weiterhin die beliebteste Ansprechgruppe für eine Berufsausbildung, jedoch werden weitere Zielgruppen von den Unternehmen angesprochen. Dazu gehören Berufsrückkehrerinnen, Personen mit Pflegeererfahrung, denen eine verkürzte Ausbildung angeboten werden kann, sowie allgemein die „Generati-on 50+“. In Anbetracht des demografischen Wandels werden alternative Zielgruppen zu-künftig immer bedeutsamer, um die Fachkräftelücke in Pflege und Versorgung zu decken. Denn bezogen auf ältere Arbeitskräfte stellt die Berufsgenossenschaft für Gesundheits-dienst und Wohlfahrtspflege fest: *„Sehen Unternehmen weiterhin vorrangig die Defizite älterer Pflegekräfte und bauen ausschließlich auf den Nachwuchs, stehen sie in wenigen Jahren sehr wahrscheinlich vor einer klaffenden Lücke in ihrer Personaldecke.“* (2014, S. 59) Die heute von den niederrheinischen Unternehmen seltener in den Blick genom-menen Gruppen könnten zukünftig an Bedeutung gewinnen, wie etwa Menschen mit Mig-rationshintergrund, Fachkräfte aus dem Ausland oder ungelernte Beschäftigte, die un-problematisch nachqualifiziert werden können. Wichtig dabei ist, durch Angebote und Maßnahmen nicht nur den Fachkräftebedarf zu decken, sondern damit auch kontinuierlich das Image der Pflege zu verbessern, d.h. an einem positiven Bild der Pflegebranche und einem attraktiven Bild der Pflegeberufe mitzuwirken.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sowohl die Einrichtungen mit stationären oder teilstationären Angeboten als auch die ambulanten Pflegedienste unter den oben darge-stellten Herausforderungen und dem Personalmangel leiden. Die Suche nach geeignetem Fachpersonal beschäftigt jedoch im Vergleich häufiger die ambulanten Pflegeunterneh-men am Niederrhein. Ein besonders auf diese Unternehmen zugeschnittenes Beratungs-angebot könnte die ambulanten Dienste bei der Lösung des Problems unterstützen.

Die konkreten Angebote und Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung der be-fragten Unternehmen sind bereits heute vielfältig. So bieten sie beispielsweise Zusatzver-sorgungen, Fort- und Weiterbildungen, flexible Arbeitszeitmodelle oder gesundheitsprä-ventive Angebote oder spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen an. Zur Attraktivitäts-steigerung des eigenen Unternehmens achten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fer-ner auf ein angenehmes Betriebsklima, um zunächst ihre vorhandenen Fachkräfte halten zu können, aber auch um im Wettbewerb um weitere Pflegefachkräfte mit anderen Ein-richtungen besser bestehen zu können.

Besonders interessant für die Attraktivitätssteigerung des Unternehmens und die Perso-nalbindung sind diejenigen Angebote der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche den Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemacht werden. Da die Pflege als klassischer Frauenberuf und von Frauen dominierter Wirtschaftsbereich gilt, ist dieser Fokus ein sehr zentraler, wenn natürlich auch Männer von diesen Angeboten profi-

tieren sollen und können. Die niederrheinischen Unternehmen bieten ihren Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen bereits unterschiedlichste Angebote an. Darüber hinaus gehende Maßnahmen sind für viele von ihnen auch vorstellbar. Die meisten der in der Befragung vorgeschlagenen Maßnahmen, die dem Bereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zugeordnet werden können, kommen für die befragten Unternehmen in Frage. Dies ist ein positives Signal für Pflegekräfte in der Region. Diejenigen Maßnahmen, die für die Unternehmen nicht möglich erscheinen, sind oftmals aus infrastrukturellen Gründen (z.B. das Fehlen von Räumlichkeiten) eher nicht möglich oder wären im Falle einer Umsetzung sehr ressourcenintensiv.

Zusätzlich wird auch die Zielgruppe der Berufsrückkehrenden für die Fachkräftegewinnung in der Pflege in den Fokus genommen und der Wiedereinstieg, insbesondere von Frauen, durch spezielle Maßnahmen erleichtert.

Die eingangs gestellte Frage, ob eine Bereitschaft zur Bereitstellung von familien- und gleichstellungsrelevanten Unternehmensstrukturen und zur Optimierung betrieblicher Rahmenbedingungen auf die Bedürfnisse insbesondere weiblicher Beschäftigter besteht, kann damit positiv beantwortet werden. Die Bereitwilligkeit der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wird insbesondere mit den Aussagen zu den Vereinbarkeitsangeboten signalisiert.

Es gilt nun diese Bereitschaft zu nutzen und gezielt in Handeln umzuwandeln, damit die Pflegeunternehmen am Niederrhein sowohl den demographischen Herausforderungen als auch den speziellen Anforderungen der Branche zukünftig gewachsen sind. In diesem Prozess ist das Beratungsangebot des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Niederrhein, das über fundiertes Wissen und breite Erfahrungen in den Bereichen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik mit besonderem Blick auf den Aspekt der Frauenförderung verfügt, sicherlich sehr wertvoll.

5. Literatur

- BIBB/BAuA (2014): Factsheet 10: Arbeit in der Pflege– Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche.
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse – Dezember 2014, Nürnberg.
- Bußmann, Sebastian/ Seyda, Susanne (2014): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Die Altersstruktur in Engpassberufen. Studie. Hrsgg. vom Institut der deutschen Wirtschaft, Dezember 2014. Köln.
- Europäische Kommission (2006): Die neue KMU-Definition. Benutzerhandbuch und Mustererklärung.
- Gröning, Wolfgang/ Kromark, Kathrin/ Conrad, Nicole (Hrsg.) (2014): Älter werden im Pflegeberuf. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Hamburg.
- Schmidt, Klaus-Helmut/ Neubach, Barbara (2006): Zusammenhänge von körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen mit Fehlzeiten und der Fluktuationsneigung bei Altenpflegekräften. In: Pflege & Gesellschaft, 11. Jg. 2006, Heft 3, S. 267-274.
- Stadt Duisburg/ Regionalagentur NiederRhein (Hrsg.) (2010): Zukunftsinitiative Kompetenzregion NiederRhein (ZIKON II). Regionales Entwicklungskonzept für die Region NiederRhein. Duisburg.
- Statistisches Bundesamt (2013): Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich - Pflegeheime.
- Statistisches Bundesamt (2013): Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich - Ambulante Pflegedienste.
- Statistisches Bundesamt (2015): Interaktiver Regionalatlas, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/LaenderRegionen/Regionales/Regionalatlas/Regionalatlas.html> [28.01.2015].

Anhang

- A) Leitfaden für Expert/-inneninterviews
- B) Fragebogen Onlinebefragung
- C) Häufigkeitsauszählungen