



# PERMANENT Regionales Arbeitsmarktmonitoring

PERMANENT  
Personal-Management Niederrhein  
ist eine Kooperation  
der Pro Arbeit Niederrhein gGmbH und  
des bfw gGmbH

Elisabeth Buschmann



**Bundesanstalt für Arbeit**



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT

Europäischer Sozialfonds



Ministerium für  
Wirtschaft und Arbeit  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen

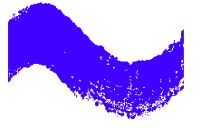
**NRW.**



# Gliederung

---

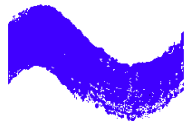
- Zielsetzung von „Prospect“
- Prospect-Methode
- Ergebnisse der Arbeitsmarktuntersuchung im Gesundheitswesen
- Handlungsempfehlungen, deren Initiierung und Umsetzung
- Stärken und Schwächen von „Prospect“
- Hinweise zur Implementierung eines dauerhaft angelegten Monitorings im Gesundheitswesen



# Nachhaltige Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Akteure

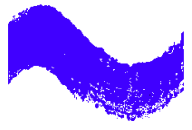
---

- Implementierung eines Früherkennungssystems zur Personal- und Qualifikationsbedarfsermittlung
- Initiierung und Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen an den regionalen Bedürfnissen
- Vermittlung arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente an die regionalen Unternehmen
- Informations- und Kommunikationsnetz



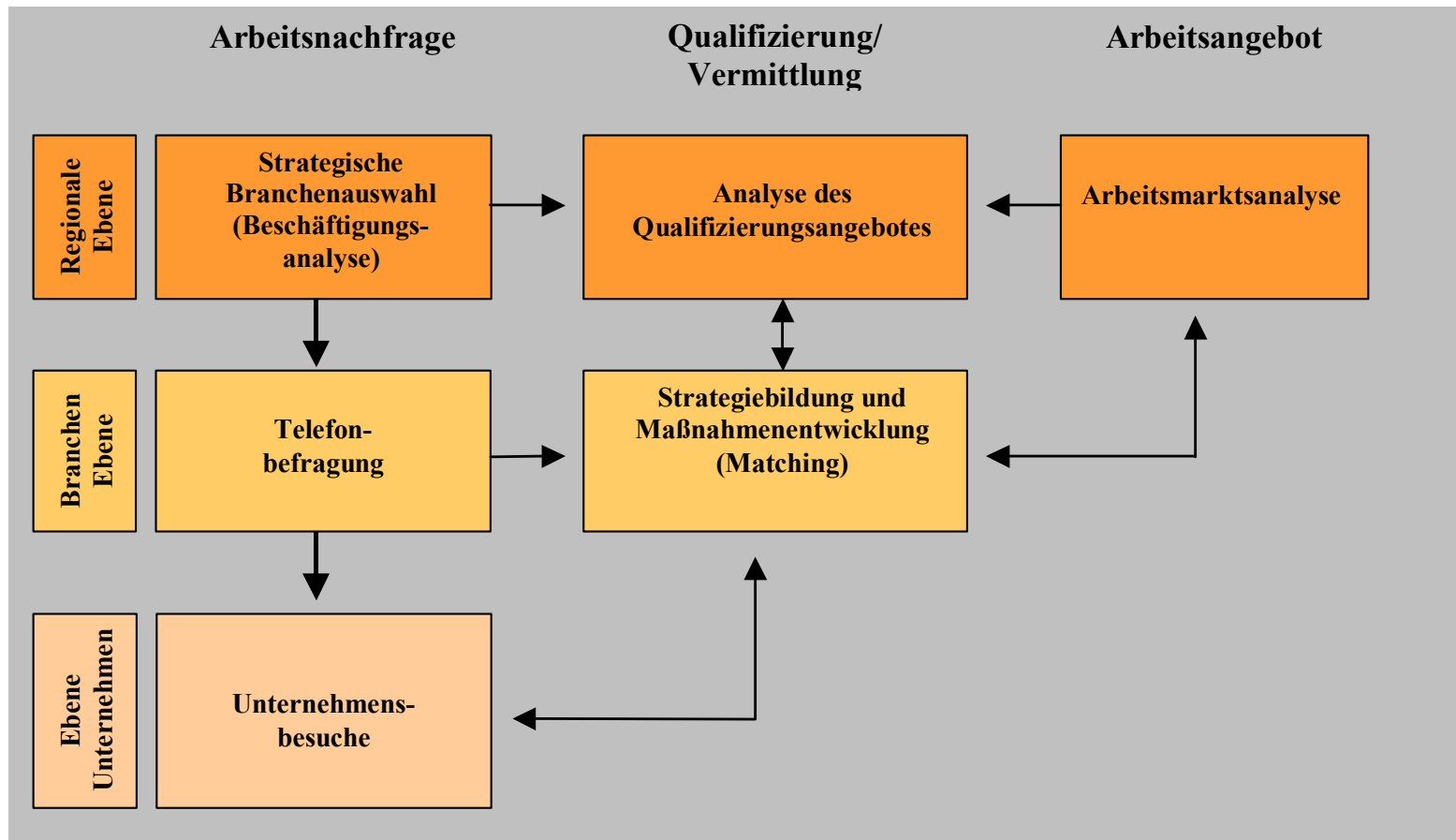
# Regionale Verankerung

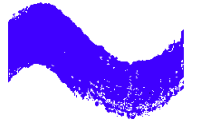




# Vorgehensweise

Das Modulsystem der Prospect-Methode





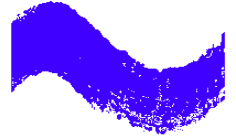
# Untersuchte Branchen seit 1999

---

- Elektrotechnik
- Steine, Erden, Feinkeramik, Glas
- Gaststätten und Beherbergungsgewerbe
- Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- Logistik / Verkehr / Handel
- Informationstechnologie
- Großhandel
- Gesundheitswesen
- Chemische Industrie
- Maschinenbau
- Fahrzeugbau
- Neue Gebäudetechnologien im Handwerk
- Unternehmensbezogene Dienstleistungen

# Ergebnisse der Arbeitsmarktuntersuchung

---



## Gesundheitswesen im Herbst und Winter 2000/2001

- Krankenhäuser
- Altenheime, Pflegeheime
- Sondereinrichtungen
- ambulante Dienste



# Response

---

	<b>Kranken- häuser</b>	<b>Altenwohn- und Pflegeheime, ambulante Dienste</b>
■ vorhandene Adressen	<b>19</b>	<b>115</b>
■ kontaktierte Unternehmen	<b>10</b>	<b>51</b>
■ Telefoninterviews	<b>5 (27 %)</b>	<b>26 (23 %)</b>
■ Kontaktwünsche	<b>5 (27 %)</b>	<b>14 (12 %)</b>
■ Betriebsbesuche	<b>8 (42 %)</b>	<b>18 (16 %)</b>
■ Expertengespräche (Mitarbeiter des Arbeitsamtes, Leitungen von Fachschulen, Heimaufsicht, Mitglieder der Pflegekonferenz)		



# Zukünftiger Personalbedarf

---

- Bedarfsprognose:
  - Altenpflegefachkräfte steigend
  - Kinder-,Krankenpflegefachkräfte steigend
  - Ärzte, weiteres medizinisches Fachpersonal steigend
  - Altenpflegehilfskräfte (1-jährige Ausbildung) zur Zeit besteht kein Bedarf
- sofortige Verdoppelung der Ausbildungsquote in der Altenpflege
- Bewerbersituation quantitativ derzeit gut (allgemeine Ausbildungsplatzsituation) , Abbrecherquote ist jedoch steigend
- Ab 2006 / 2007: rückläufige Bewerberzahl
- Anforderungen steigen, Leistungsprofil der Bewerber sinkt

# Zukünftiger Qualifizierungsbedarf

---



- Medizinische, technische Kenntnisse und Fähigkeiten
- Qualitätssicherung, EDV
- Kommunikation- und Teamfähigkeit
- Kundenorientierung
- Führungskräftebildung
- „Prävention“ in eigener Sache



# Image der Berufe

---

- Wandel der Berufe
- Anerkennung der Berufe
- Aufstiegsqualifikationen werden nicht entsprechend honoriert
- geringe Verweildauer der Pflegefachkräfte im Beruf



# Spannungsfeld

---

- in Zukunft weiter steigender Bedarf im Pflegebereich (demografische Entwicklung)
- finanzielle Rahmenbedingungen stellen bereits jetzt den limitierenden Faktor in der Ausbildung dar

# Finanzielle Rahmenbedingungen

---



- Betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen stehen dem prognostizierten Bedarf diametral gegenüber → Teufelskreislauf
- Verschlechterung der finanziellen Rahmenbedingungen der Ausbildungsbetriebe und der Pflegeschulen
  - Budgetierung, Fallpauschalen, DRG, Umlagefinanzierung, Tarifabschlüsse, Landesfinanzierung, Bildungszielplanung der Arbeitsverwaltung
  - Ausgebildete Krankenpflegefachkräfte werden teilweise nicht übernommen



# Was braucht die Pflege?

---

## Mehr Hände?

- Einsatz auch nicht-examinierter Kräfte möglich
- kostengünstiger
- mehr Zeit für den Menschen

## Mehr Qualität?

- hohe Anforderungen
- hoher Anteil medizinischer Behandlungspflege
- hohe Verantwortung
- hohe Kosten

Beide Forderungen haben ihre  
Berechtigung!



# Beschäftigungsperspektiven

---

## Steigender Bedarf auch bei

- Ärzten
- Physiotherapeuten
- Logopäden
- Ergotherapeuten
- Heilpädagogen
- Beschäftigungstherapeuten

## Probleme

- gesellschaftliche Anerkennung der Berufe (teilweise)
- hohe Anforderungen
- adäquate Ausbildung
- Bezahlung
- Finanzierung



# Handlungsempfehlungen

---

- Imagekampagne
- Einrichtung einer „Pflegekammer“
- Angebote einer „Anlernqualifizierung“ ohne anerkannten Abschluss für Hilfskräfte
  - => viele helfende Hände werden benötigt
- Modellprojekt zur Förderung der Aufstiegsqualifikation im Bereich der examinierten Pflege
  - => Durchlässigkeit der Pflegeausbildung erhöhen
- Erhöhung der Teilzeitquote
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen

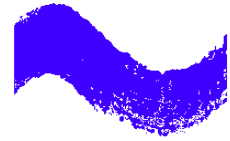


# Initiierung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

---

- AV nutzt die ihr zur Verfügung stehenden Kontingente in den Fachschulen (Umschulung examinierte Altenpflegekräfte)
- Vermittlung von Potenzialberatung zur Verbesserung der Prozessabläufe in den Pflegeeinrichtungen

# Stärken und Schwächen von „Prospect“



## Stärken

- Aussagefähige Arbeitsmarktanalyse
  - Offene Stellen
  - Prospektiver Weiterbildungsbedarf
- Nachhaltige Unterstützung der regionalen Arbeitsmarktakteure ist teilweise gelungen
  - Konkrete Maßnahmen
  - Dienstleistung für Unternehmen

## Schwächen

### Allgemein

- Branchenmonitoring
- Arbeitskräftepotenzialanalyse, „Mismatch“
- Handlungsempfehlungen

### Gesundheitswesen

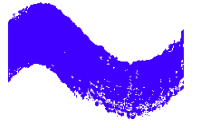
- keine regionalen Entscheidungsträger
- Umsetzungsprobleme

# Hinweise für die Implementierung eines dauerhaft angelegten Monitorings im Gesundheitswesen

---



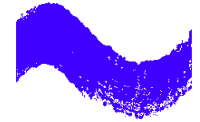
- Regionale und überregionale Verankerung
- Akzeptanz aller beteiligter Akteure auf allen Ebenen
- Kontinuität, Planungssicherheit
- Konkrete Ergebnisse
- Unabhängigkeit, Transparenz



# Finanzierung

---

- Regionale Arbeitsmarktpolitik (EU-Strukturfonds) hier:  
Politikfeld C: „Förderung der Arbeitsorientierten Modernisierung“  
im Rahmen der regionalen Zielvereinbarungen
- Arbeitsamt



# PERMANENT IM INTERNET

---

Die Ergebnisse der einzelnen Branchenuntersuchungen können Sie im Internet unter [www.permanent-team.de](http://www.permanent-team.de) herunterladen.

PERMANENT  
Personal-Management  
Niederrhein  
c/o Arbeitsamt Wesel  
Reeser Landstr. 61  
48383 Wesel