



Die Finanzierung der Personalentwicklung

Vortrag

anlässlich der 58. Fachtagung des
Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg
„Herausforderung Personalentwicklung“
am 17.07.2013

Ingrid Hastedt

Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg
Vorsitzende des Vorstands



Personalentwicklung „umfasst alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Organisation oder Person zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden.“ (Becker, 2005)

Bildung	Förderung	Organisationsentwicklung
<ul style="list-style-type: none">• Berufsausbildung• Weiterbildung• Führungsbildung• Umschulung• Anlernung• ...	<ul style="list-style-type: none">• Auswahl und Einarbeitung• Arbeitsplatzwechsel• Auslandseinsatz• Nachfolge- und Karriereplanung• Leistungsbeurteilung• Coaching• ...	<ul style="list-style-type: none">• Teamentwicklung• Projektarbeit• sozio-technische Systemgestaltung• ...
PE im engen Sinne = Bildung	PE im weiteren Sinne = Bildung + Förderung	PE im weiten Sinne = Bildung + Förderung + Organisationsentwicklung

Quelle: Becker, M. (2005): Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 4. Aufl., Stuttgart 2005, S. 4



Besonderheiten im Pflegebereich?

I. Ausbildung

II. Aufstiegsqualifizierung

III. Anpassungsqualifizierung

IV. Einarbeitung

V. Personalbetreuung

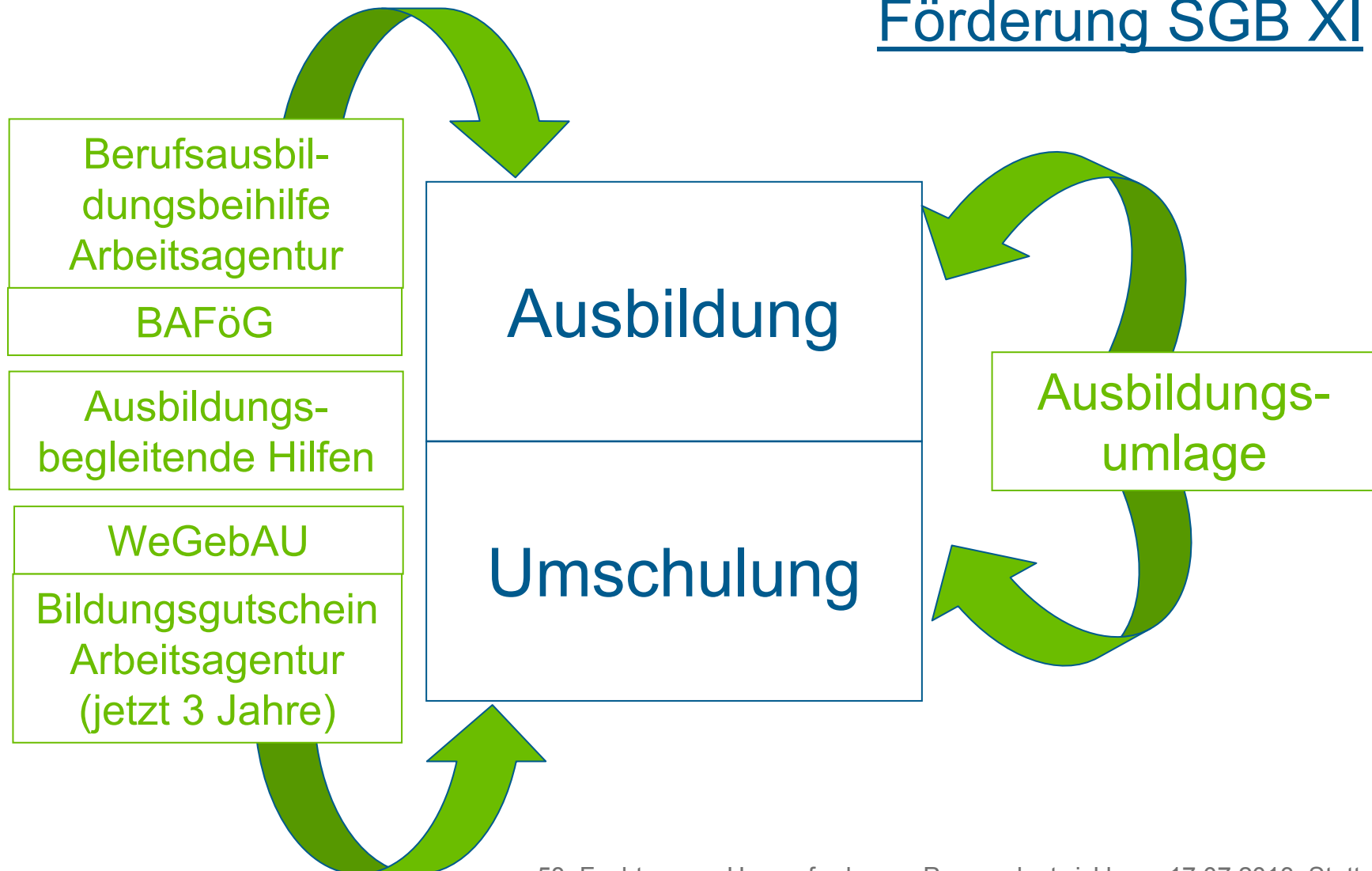
VI. Organisationsentwicklung



I. AUSBILDUNG

Individualförderung

Arbeitgeberbezogene Förderung SGB XI





I. AUSBILDUNG – am Beispiel Baden-Württ.

- In Baden-Württemberg im Bundeslandvergleich „gute“ Refinanzierungsmöglichkeit über Ausbildungsumlage (für stationär und ambulant Versorgte)
- ABER: Umlage refinanziert nur die Vergütung der Auszubildenden und diese nur zum Teil (35% bei stationär, 70% bei ambulant)
- Fehlende Berücksichtigung der Mentorentätigkeit
- Vorgaben LPfIG BW zu Mentorenqualifikation:
 - Erlaubnis nach § 1 AltPflG (= Altenpfleger/in)
 - Berufserfahrung von mind. 2 Jahren
 - berufspädagogische Zusatzqualifikation mit min. 200h
 - fachliche Anleitung von mind. 25 h je Halbjahr und Schüler



I. AUSBILDUNG



FORDERUNG:

- Vollfinanzierung der Ausbildungsvergütung über die Ausbildungsumlage
- Grundfinanzierung für Anleitung in Ausbildung am Lernort Praxis (Mentorentätigkeit und -qualifikation): Ausbildungsumlage oder (stationär) Personalschlüsselverbesserung
- Dabei zu beachten: Mentoren müssen ggf. ersetzt werden: Puffer finanzieren



II. AUFSTIEGSQUALIFIZIERUNG

- Vor allem für **Fachkraftqualifizierung** erforderlich
 - Verkürzungsmöglichkeiten (Reform AltenpflegeG 13.03.2013) verbessert
 - ABER: Finanzierung durch Ausbildungsumlage in BaWü wird nicht für Hilfskräfte bezahlt => geringere Refinanzierung als bei 3jähriger Ausbildung
- **Spezialisierung**/key account-Funktionen = horizontale Karriere (z.B. Wundmanager, Schmerzmentor, Beauftragte für Sturzprävention, EDV-Anwendungsexperte):
 - Ausbildungsumlage berücksichtigt keine Weiterbildungen



II. AUFSTIEGSQUALIFIZIERUNG





II. AUFSTIEGSQUALIFIZIERUNG



FORDERUNG:

- Finanzierung der Ausbildungsvergütung über die Ausbildungsumlage auch für Altenpflege*hilfe*ausbildung
- Erweiterung der Ausbildungsumlage hin zu einer Umlage für Personalentwicklung (betrifft Aufstiegsqualifizierung und evtl. Spezialisierungskurse wie Fachkraft für Gerontopsychiatrie, Algesiologische Fachassistenz (Schmerzmanagement), Palliativ-Fachkraft



II. AUFSTIEGSQUALIFIZIERUNG



FORDERUNG:

→ Zu finanzieren sind

- Kosten der theoretischen Ausbildung
- Die auf die theoretische Ausbildung entfallende Arbeitszeit der Teilnehmer (sofern nicht WeGeBAU-finanziert)
- Ersatzkräfte für die in theoretischer Ausbildung verbrachten Zeiten von Mitarbeitenden



III. ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

- § 11 Abs. 1 SGB XI: *„Die Pflegeeinrichtungen pflegen, versorgen und betreuen die Pflegebedürftigen, die ihre Leistungen in Anspruch nehmen, entsprechend dem allgemein anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse.“*
- MuG nach § 113 SGB XI 2.4.2: *„Leitung und Mitarbeiter aktualisieren ihr Fachwissen regelmäßig“.*
- Analog: § 10 Abs. 2 Nr. 1 WTPG-E



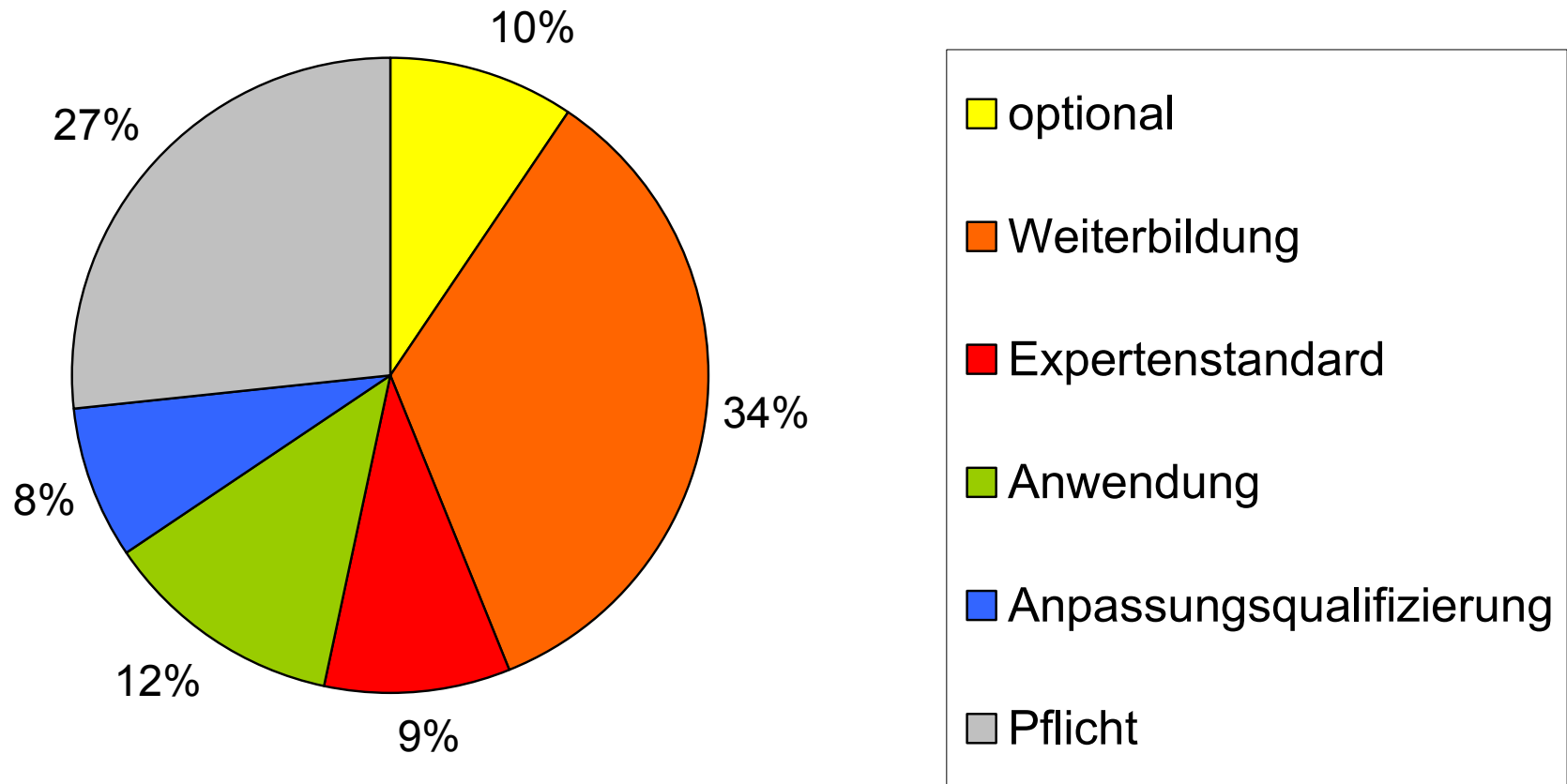
III. ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

- Hohe Dynamik im Pflegewissen (Expertenstandards)
 - Technologieentwicklung
(EDV allgemein und speziell, AAL-Anwendung)
 - **Arbeitsmigranten (Sprache, kulturelle Hintergründe, fachliche Spezifika in Deutschland)**
- hoher Aufwand für Fort-/Weiterbildung, Qualitätszirkel, Fallbesprechungen usw.



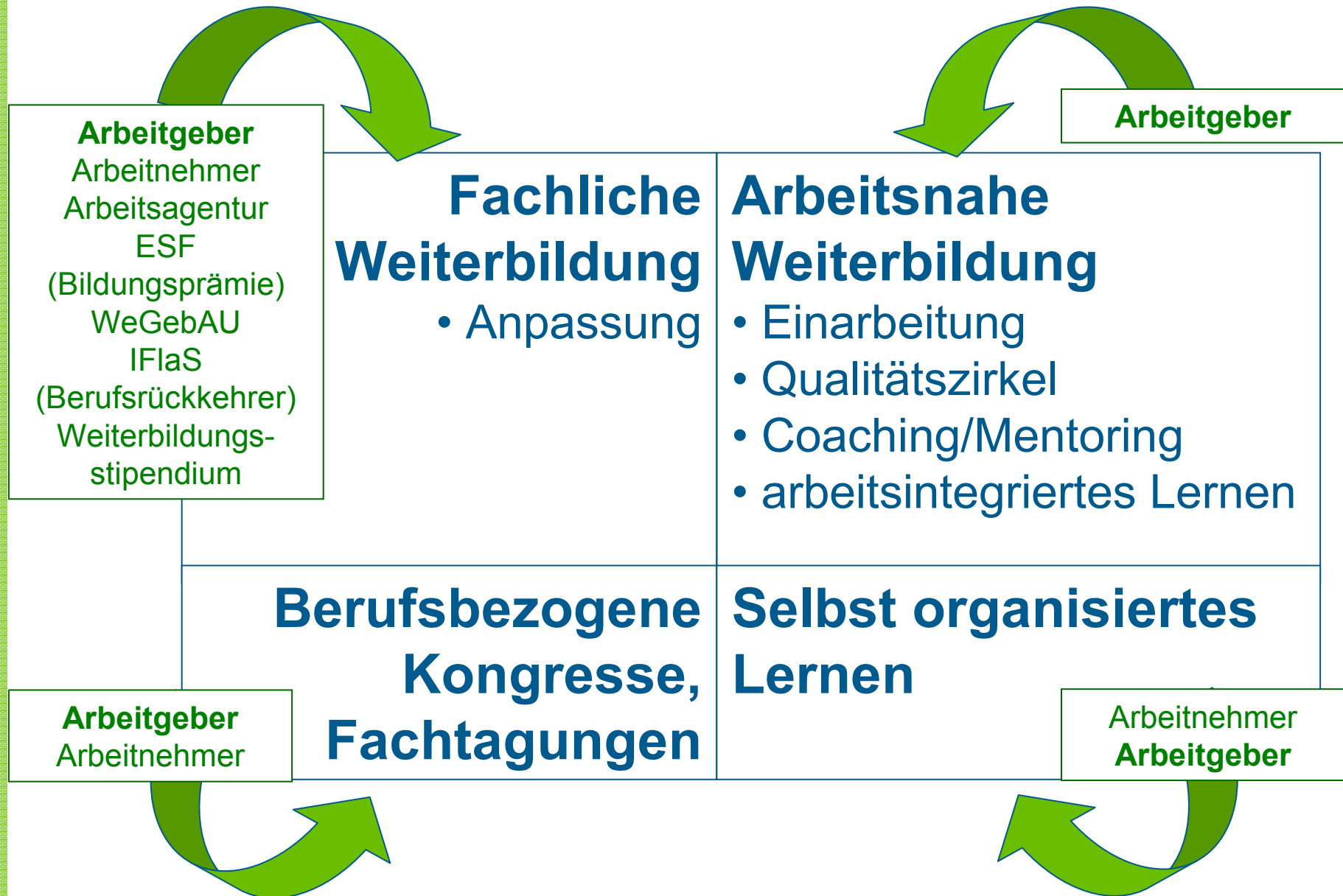
Fortbildungen nach Zeitaufwand

exemplarisch für eine Einrichtung
des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg
Jahressumme 2012





III. ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG





III. ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

THESE:

Viele Möglichkeiten der Individualförderung werden nicht genutzt.

Der „Dschungel“ Ausbildungs- und Weiterbildungsförderung hemmt die Inanspruchnahme vorhandener Mittel.

Förderungserschließende, programmübergreifende Beratung fehlt – zu unbefristet laufenden Programmen ebenso wie zu befristeten Projektfinanzierungen.





III. ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

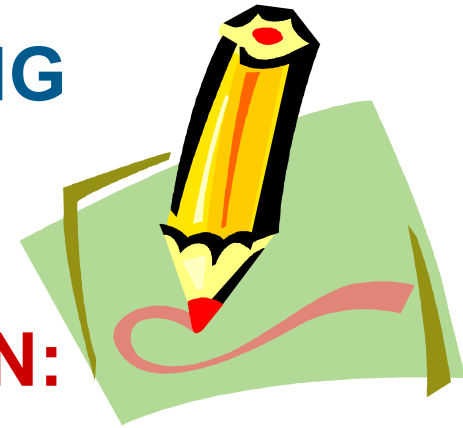


FORDERUNG AN GESETZGEBER:

- Beratung zu staatlichen Leistungen der Qualifizierungsunterstützung verbessern



III. ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG



FORDERUNG AN PFLEGEKASSEN:

- Strukturell im Pflegebereich Finanzierung für Anpassungsqualifizierung berücksichtigen
- In Rahmenvertrag nach § 75 SGB XI BaWü aufnehmen, dass die in den bundesweiten Maßstäben und Grundsätzen nach § 113 SGB XI festgelegten Anforderungen an Fort- und Weiterbildung (dort 2.4.2) finanziell umsetzbar sind



III. ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG



FORDERUNG AN PFLEGEKASSEN:

- Bei Pflegesatzverhandlungen *stationär*:
 - Umsetzung höherer Personalschlüssel, um erhöhten Personalbedarf aufgrund Ausfallzeiten wegen Weiterbildung zu decken
 - Kalkulatorische Weiterentwicklung der Personalnebenkosten (2%), in denen Sachkosten Weiterbildung berücksichtigt werden
- *Ambulant*: Preise müssen gestiegenen Qualifizierungsaufwand berücksichtigen



III. ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG



FORDERUNG AN GESETZGEBER:

- Der in BaWü geplante Bildungsurlaub (s. Koalitionsvertrag) muss Erstattungsregelung für Arbeitgeber und ggf. zwingende thematische Verbindung zur eigenen Arbeitswelt vorsehen!

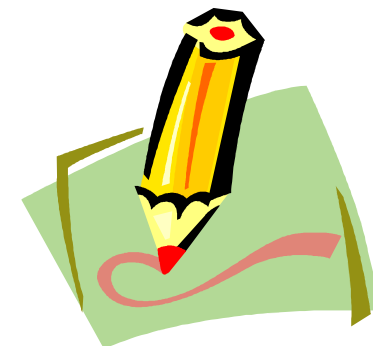


IV. EINARBEITUNG

- Hohe Fluktuation im Pflegebereich
- Viele Wechsel in der Probezeit und innerhalb der ersten zwei Jahre nach Eintritt
- Einarbeitungsaufwand kann sehr unterschiedlich sein
- Zusätzlich Einarbeitung auf Hausstandards
- Ist Arbeitsmigration etwas normales, das zu berücksichtigen ist?

FORDERUNG:

→ Grundfinanzierung für Einarbeitung neuer Mitarbeiter thematisieren!





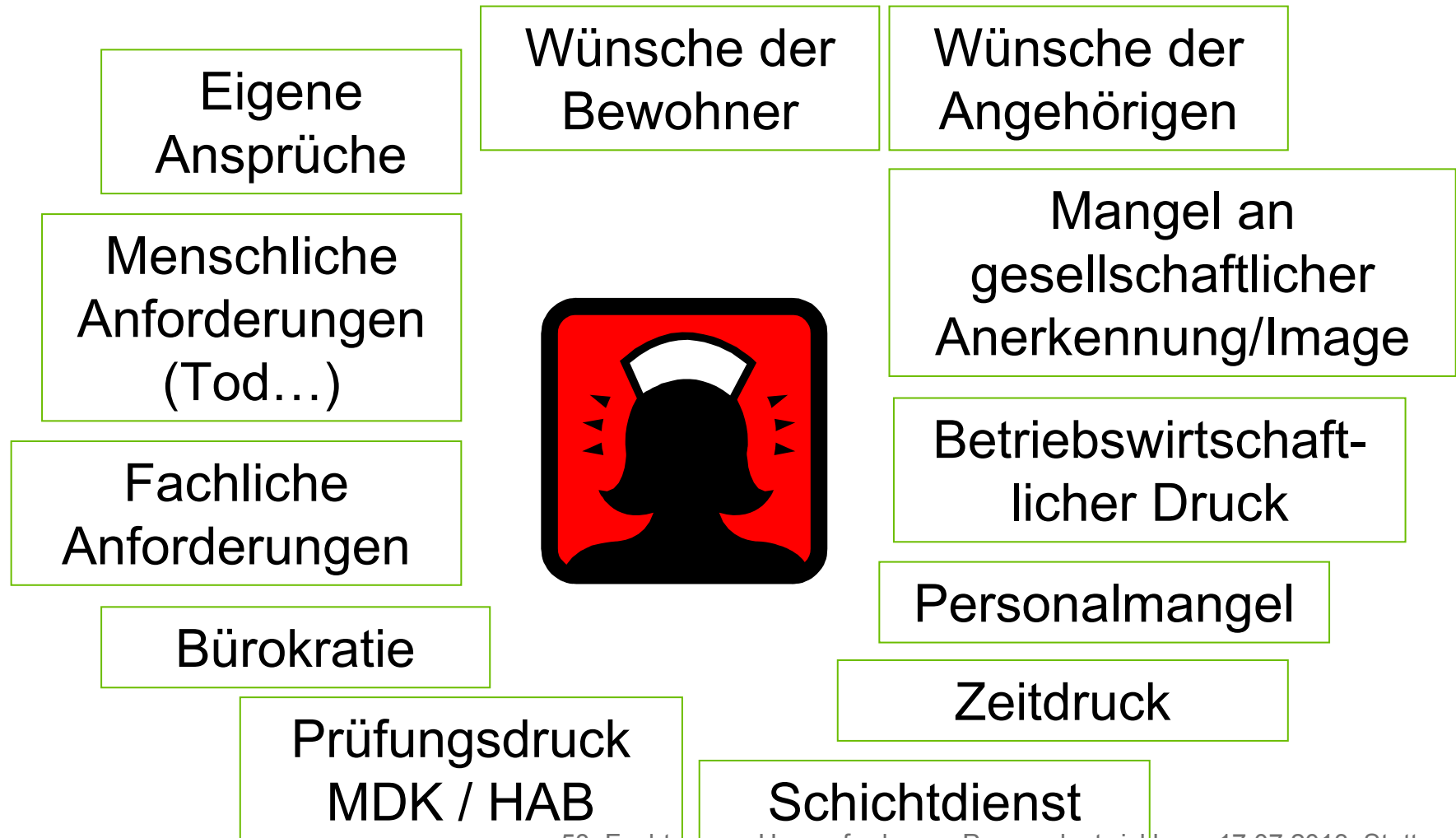
V. PERSONALBETREUUNG: Stressreport 2012 (BAuA*)

Gesundheitsberufe:

- 50% der Befragten sehen **Stresszunahme** in den letzten 2 Jahren
(= Platz 1: höchstes Maß an Stresszunahme im Berufevergleich)
- 27% fühlen sich rein mengenmäßig mit der Arbeit **überlastet**
(= Platz 2 hinter Sozial- und Erziehungsberufen (28%),
Ø über alle Berufe: 19 %)
- 25% fühlen sich körperlich und emotional **erschöpft**
(= Platz 2 hinter Sozial- und Erziehungsberufen (26%),
Ø über alle Berufe: 17 %)
- Gehören zu den Berufsgruppen, deren Angehörige besonders häufig **krank zur Arbeit** gehen (3,9 Mal, 10,9 Tage)



V. PERSONALBETREUUNG bzgl. branchenspezifischer Belastung





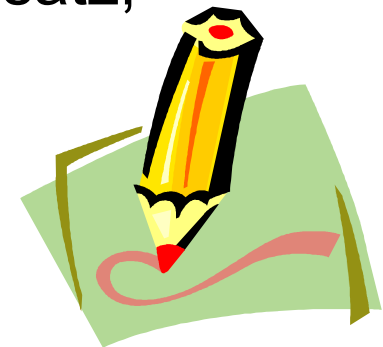
V. PERSONALBETREUUNG

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Investition in betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Coaching verbessert den eigenen Umgang mit Arbeitsbelastung.
- BGM erspart Finanzierung für *den* Teil der Personalentwicklung, der bei Ersatz bei krankheitsbedingten Ausfällen anfällt.
= MA, die nicht ausfallen, erfordern keinen Ersatz, der eingearbeitet werden muss.

FORDERUNG:

→ Finanzierung für Betriebliches Gesundheitswesen und Coaching etablieren!



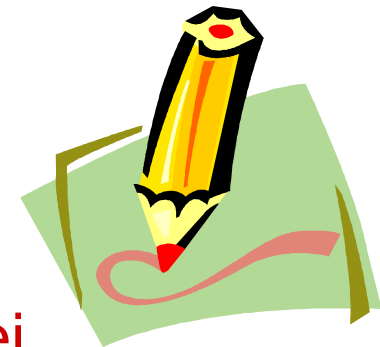


VI. ORGANISATIONSENTWICKLUNG

- Neue Betreuungskonzepte mit neuer Personal-konzeption (WG, Hausgemeinschaften usw.)
- Einbindung ausländischer Mitarbeiter
- Technischer Fortschritt

FORDERUNG:

- Kosten für Moderation und Begleitung bei Organisationsentwicklungsprozessen müssen pflegesatzfähig werden





Besonderheiten in der Pflegebranche

Demographie

Hohe Qualitätsanforderungen

Steigende Haftungsrisiken

Technische Entwicklungen

Hohe Belastung (Schichtarbeit,
emotionale Belastung)

Fachkräftemangel

Neue Berufsbilder

Mehr ausländische Mitarbeiter

Regulierung

GESAMTGESELLSCHAFT-
LICHE AUFGABE

mit ständig steigendem
QUALITÄTSANSPRUCH

bei hohen
PERSÖNLICHEN
ANFORDERUNGEN,

sich wandelnden PERSO-
NELLEN STRUKTUREN

und regulierten PREISEN



FAZIT

1. Die Pflegebranche selbst ist bzgl. Personalentwicklung strukturell unterfinanziert.

Sie muss Personalentwicklung künftig besser aus sich heraus finanzieren können.



FAZIT

2. Erweiterung der Ausbildungsumlage hin zu einer **Umlage für Personalentwicklung**

- ↳ für Ausbildung und Weiterbildung (bei Aufstiegsqualifizierung und evtl. Spezialisierungskursen wie Fachkraft für Gerontopsychiatrie)
- ↳ Berücksichtigung von Kosten der Praxisanleitung und der Qualifizierung dieser Kräfte



FAZIT

3. Personalschlüsselverbesserung oder andere Berücksichtigung in den Entgelten für Anpassungsqualifizierung/Einarbeitung
4. Bessere Refinanzierung der Sachkosten (als in 2% Personalnebenkosten u.a. für Fortbildung)
5. Kosten für BGM/Coaching und Moderation/Begleitung OE pflegesatz-/entgeltfähig machen