

Vorstellung der



Kreis Mettmann

**Fachseminar für Altenpflege des
Kreises Mettmann GmbH**



aus bildung handeln

20 Jahre Fachseminar für Altenpflege des Kreises Mettmann

Zusammenfassung und Ausblick

Controlling im Unternehmen

Arbeitsmarkt Pflege

- Bedarfe
- Angebote
- Berufsimagen, Branchenimage

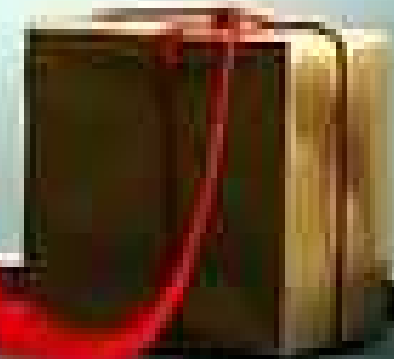
Entwicklung der Schülerzahlen

Finanzierung der Ausbildungsgänge

Bildungsangebote des Fachseminars

- Berufsvorbereitung
- Ausbildung
- Fortbildung/Beratung
- Weiterbildung
- Studium

Der Rote Faden der Präsentation



**Zusammenfassung
und Ausblick**

Controlling im Unternehmen

Arbeitsmarkt Pflege

- Bedarfe
- Angebote
- Berufsimagen, Branchenimage

Entwicklung der Schülerzahlen

Finanzierung der Ausbildungsgänge

Bildungsangebote des Fachseminars

- Berufsvorbereitung
- Ausbildung
- Fortbildung/Beratung
- Weiterbildung
- Studium

**Der Rote Faden der
Präsentation**



Berufsvorbereitende Maßnahmen, Ausbildung, Fortbildung



- **Arbeitsgelegenheiten, Berufsvorbereitende und -orientierende Bildungsmaßnahmen**
- **Altenpflegehilfeausbildung**
- **Altenpflegeausbildung**
- **Maßgeschneiderte und arbeitsplatznahe Bildungsangebote in Form von Inhouse – Schulungen und Beratung**

Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante



Beschäftigung und Grundqualifizierung für die pflegerische- und alltagsbegleitende Betreuung von Menschen mit gerontopsychiatrischen Veränderungen und die Unterstützung ihrer Angehörigen und Bezugspersonen

- Zielgruppe:** Langzeitarbeitslose
- Platzzahl:** 20
- Start:** einmal jährlich
- Finanzierung:** ARGE Mettmann Aktiv
- Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt:** 75%

Ausbildung zum staatlich anerkannten Altenpflegehelfer



Platzzahl: 25

Start: jeweils zum 1. April

Finanzierung: Landesregierung NRW, BA, ARGE'n

Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt: 100%

Ausbildung zum staatlich anerkannten Altenpfleger



Platzzahl: 200

Start: jeweils zum 1. April und
1. September

Finanzierung: Landesregierung NRW, BA, ARGE'n

Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt: 100%

Maßgeschneiderte und arbeitsplatznahe Bildungsangebote in Form von Inhouse – Schulungen und Beratung



Start: nach Absprache

Finanzierung: Teilnahmegebühren, Bildungsscheck, BA

Weiterbildung und Studium



Weiterbildungslehrgänge

- ⇒ Fachkraft für Gerontopsychiatrie
- ⇒ Praxisanleitung
- ⇒ Leitende Pflegefachkraft
- ⇒ Pflegedienstleitung
- ⇒ Qualitätsmanagement
- ⇒ Palliative Care

Studium

Berufsbegleitende Studiengänge

- ⇒ “Bachelor of Business Administration” (BBA) und
 - ⇒ „Bachelor of Art“ (BA)
- in Kooperation mit der

Steinbeis Business Academy

SBA ■ ■ ■ □ □ □

**Zusammenfassung
und Ausblick**

Controlling im Unternehmen

Arbeitsmarkt Pflege

- Bedarfe
- Angebote
- Berufsimage, Branchenimage

Entwicklung der Schülerzahlen

Finanzierung der Ausbildungsgänge

Bildungsangebote des Fachseminars

- Berufsvorbereitung
- Ausbildung
- Fortbildung/Beratung
- Weiterbildung
- Studium

**Der Rote Faden der
Präsentation**



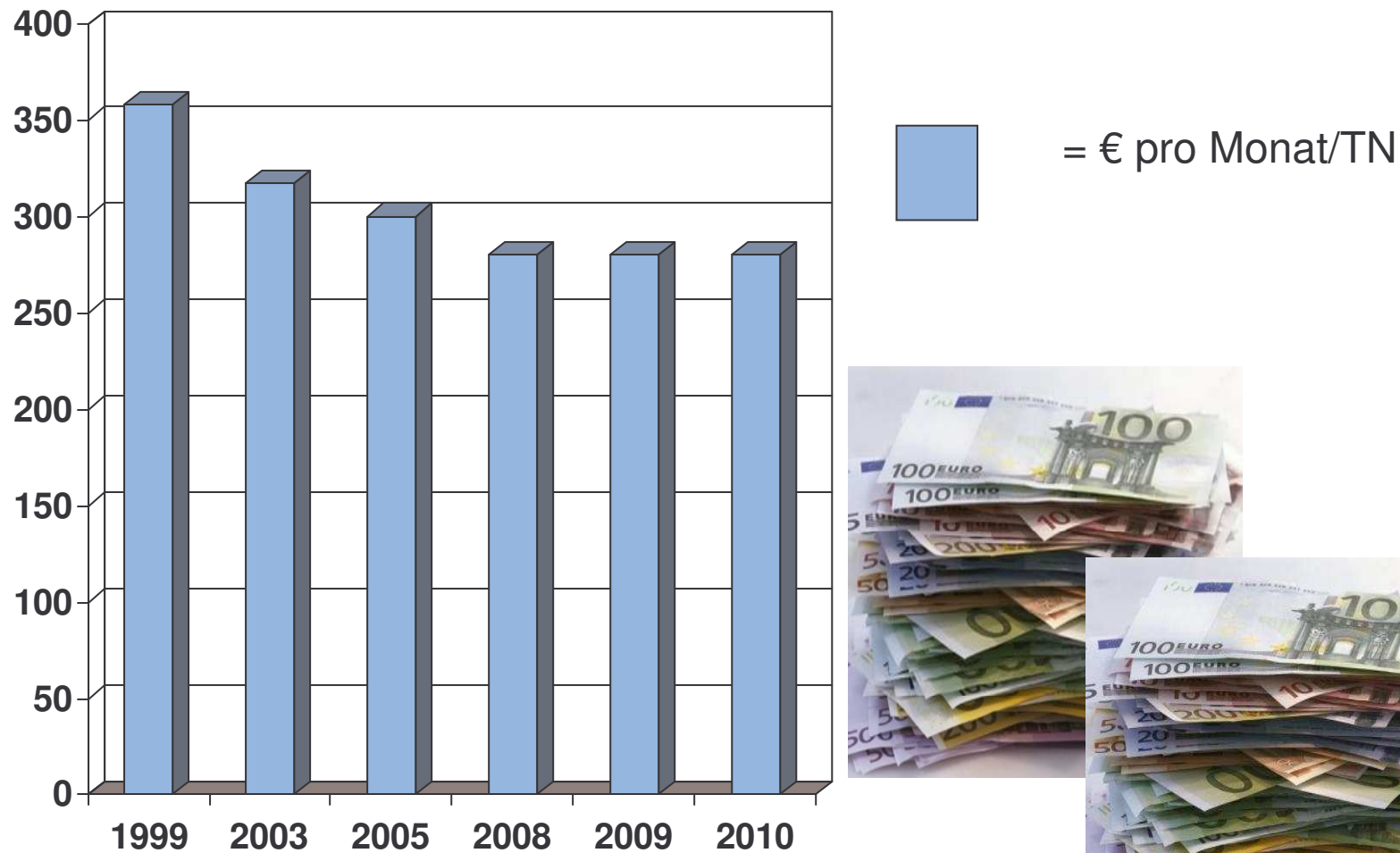


Finanzierung der Altenpflegeschulen

- Landesfinanzierung
- Finanzierung über Bundesagentur für Arbeit (bei zertifizierten Bildungsträgern)
- Das Fachseminar ist nach der Norm DIN EN ISO 9001:2000 und nach §8 AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung) zertifiziert. Alle Bildungsmaßnahmen sind nach §9 AZWV zertifiziert.



Förderhöhe der Altenpflegeausbildung durch die Landesregierung (proTN/Monat)



**Zusammenfassung
und Ausblick**

Controlling im Unternehmen

Arbeitsmarkt Pflege

- Bedarfe
- Angebote
- Berufsimagen, Branchenimage

Entwicklung der Schülerzahlen

Finanzierung der Ausbildungsgänge

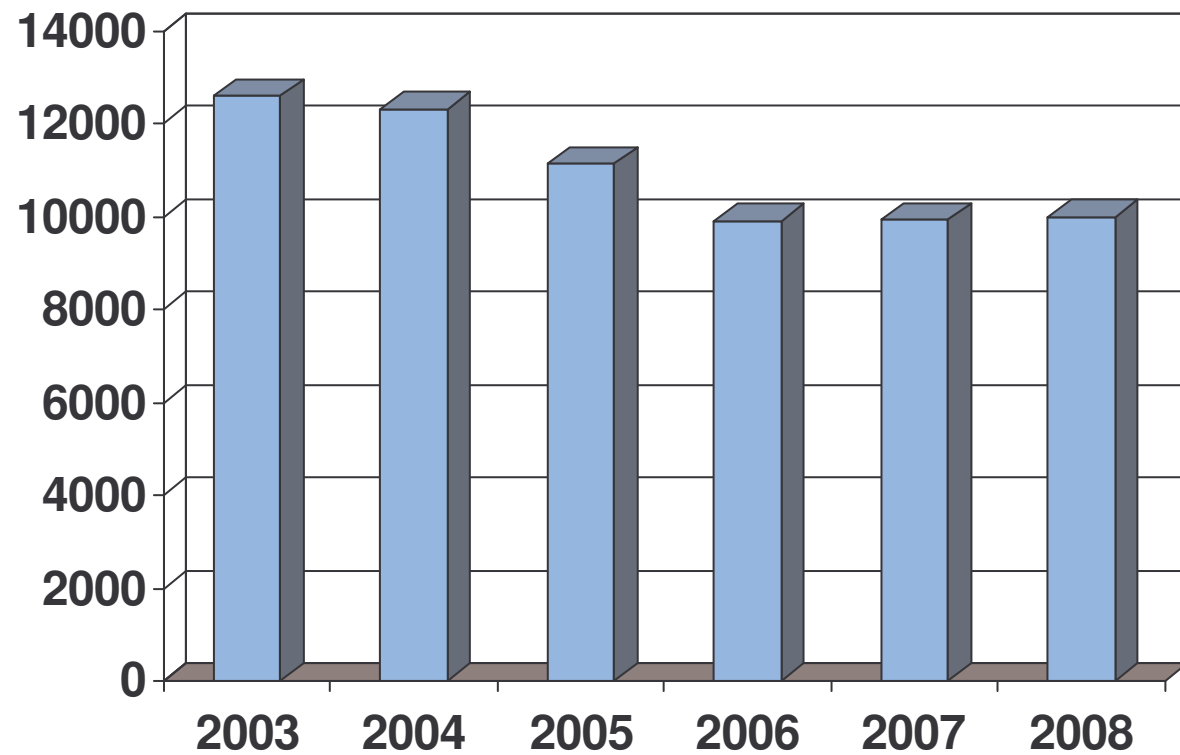
Bildungsangebote des Fachseminars

- Berufsvorbereitung
- Ausbildung
- Fortbildung/Beratung
- Weiterbildung
- Studium

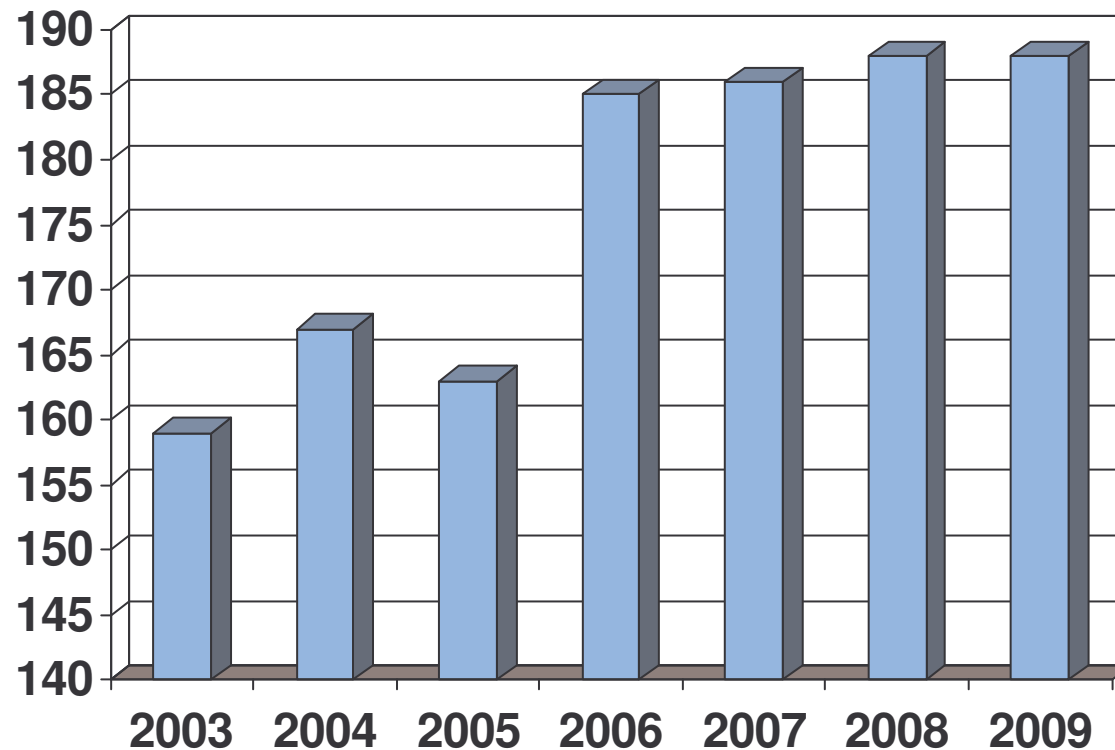
**Der Rote Faden der
Präsentation**



Anzahl der Auszubildenden in der Altenpflege in NRW



Entwicklung der Schülerzahlen (Altenpflegeausbildung) am Fachseminar für Altenpflege des Kreises Mettmann



- ⇒ in 2010 wird die Schüleranzahl noch einmal steigen
- ⇒ das Fachseminar ist einer der größten Bildungsanbieter in diesem Berufsbereich im Regierungsbezirk Düsseldorf

**Zusammenfassung
und Ausblick**

Controlling im Unternehmen

Arbeitsmarkt Pflege

- Bedarfe
- Angebote
- Berufsimage, Branchenimage

Entwicklung der Schülerzahlen

Finanzierung der Ausbildungsgänge

Bildungsangebote des Fachseminars

- Berufsvorbereitung
- Ausbildung
- Fortbildung/Beratung
- Weiterbildung
- Studium

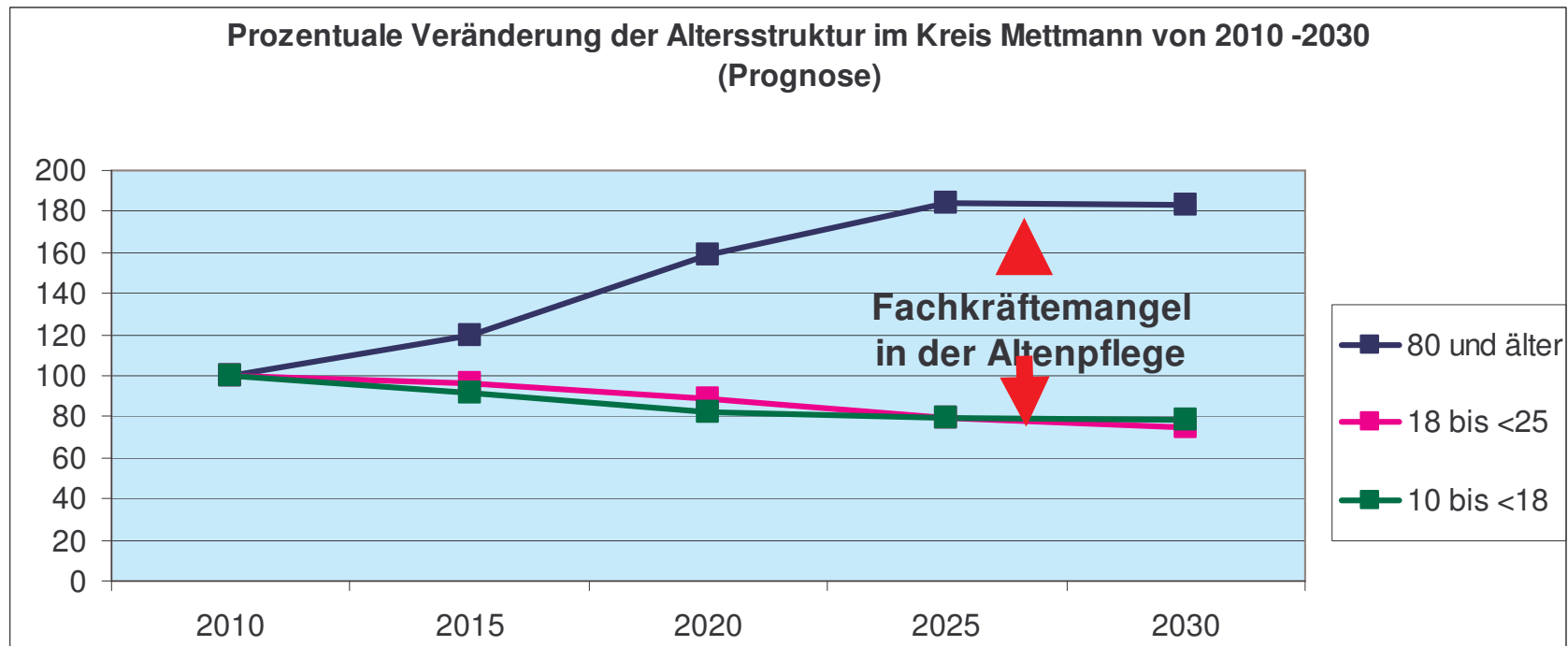
**Der Rote Faden der
Präsentation**





Arbeitsmarkt Pflege

hier: quantitative Ursachen für einen
Fachkräftemangel (1)

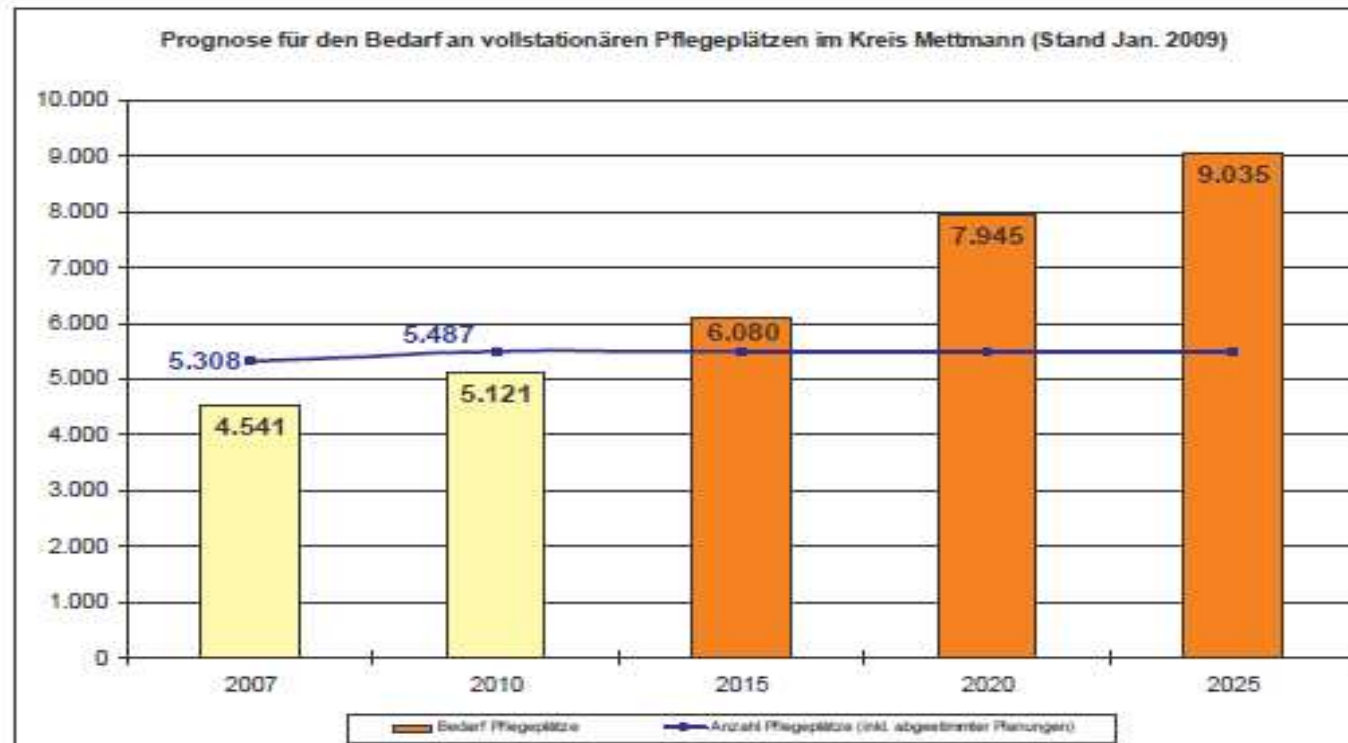




Arbeitsmarkt Pflege

hier: quantitative Ursachen für einen Fachkräftemangel (2)

Die demografische Entwicklung im Kreis Mettmann – Auswirkungen auf den Bereich Pflege



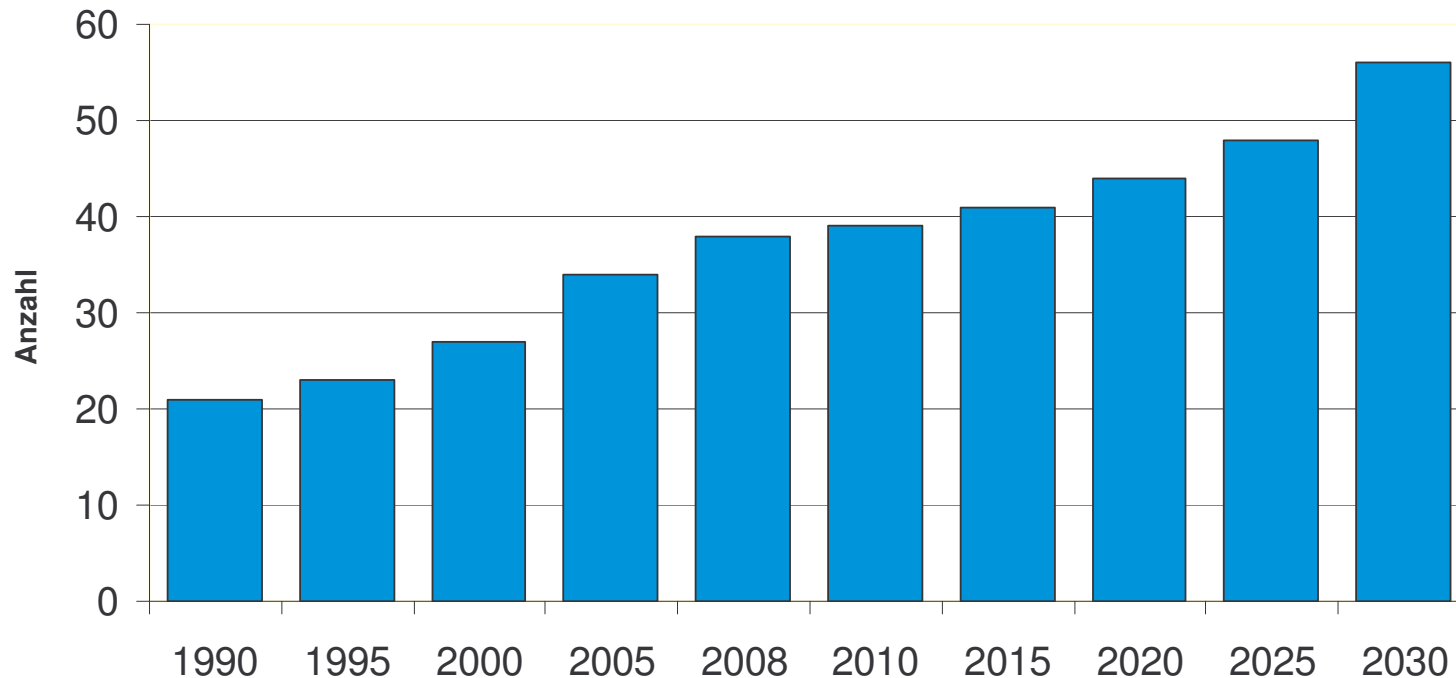
- Pflegeplätze inkl. abgestimmter Planungen mit der Kreisverwaltung
- Bestand 2009 inkl. Planungen (5.487) wird für Prognose fortgeschrieben
- Bedarfsberechnung = 20 % der 80-jährigen und älter
- Keine Berücksichtigung von Gesundheitszustand, Ambulantisierung, Wohnformen etc.



Arbeitsmarkt Pflege hier: quantitative Ursachen für einen Fachkräftemangel (3)

Altersquotient im Kreis Mettmann 1990 - 2030

(Wie viele 65-Jährige und Ältere kommen auf jeweils 100 Personen der 20-64-Jährigen)

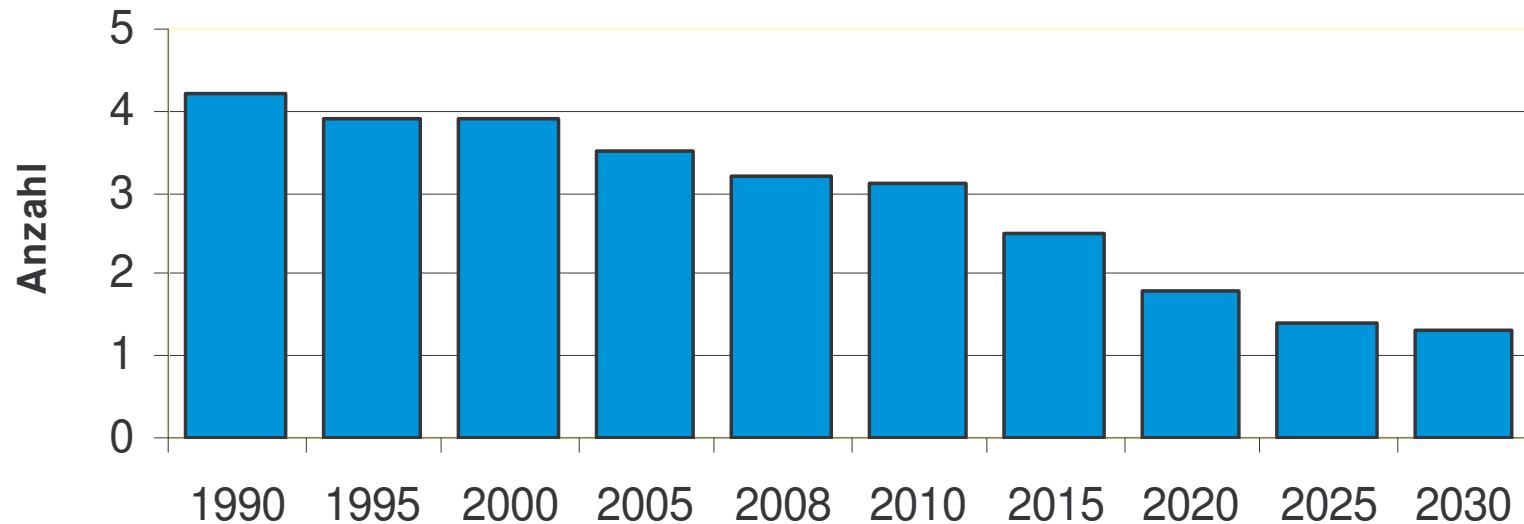




Arbeitsmarkt Pflege hier: quantitative Ursachen für einen Fachkräftemangel (4)

Pflegequotient im Kreis Mettmann 1990 - 2030

(Wie viele potentiell Pflegende (Frauen 40-59 Jahre) stehen einem
Pflegebedürftigen (Personen 80 Jahre und älter) gegenüber)





Arbeitsmarkt Pflege

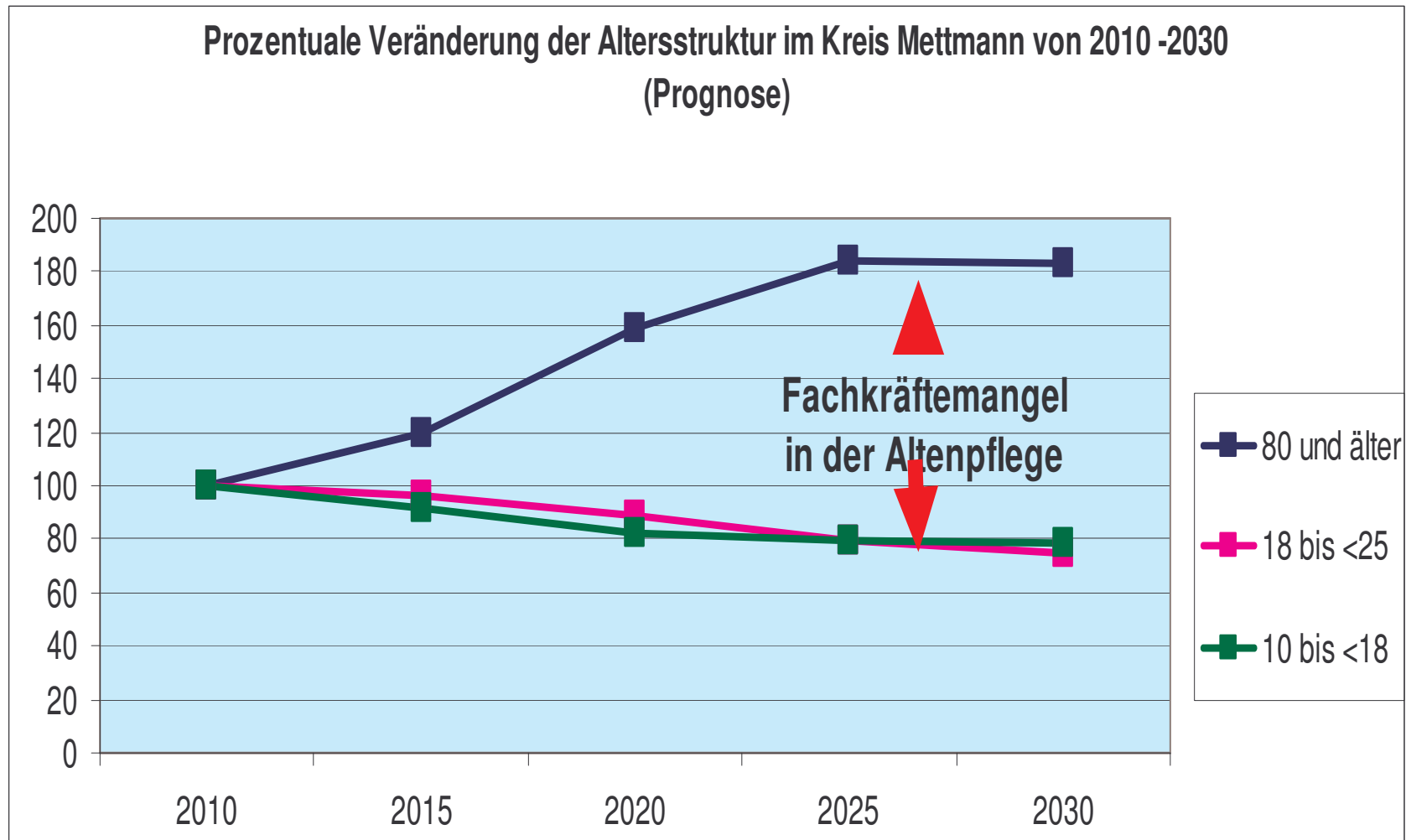
hier: quantitative Ursachen für einen Fachkräftemangel (5)

- Aufgrund der dargestellten Zahlen ist davon auszugehen, dass sich auch die Anzahl der pflegedürftigen alten Menschen nahezu verdoppeln wird.
- Neben dem Anstieg der Hochaltrigen wird es noch andere Aspekte geben, die die Inanspruchnahme von professioneller Altenpflege steigen lassen werden:
 - ✓ Abnahme des »häuslichen Pflegepotenzials« durch eigene Kinder und Enkelkinder (durch den Rückgang der Bevölkerungszahl in diesen Altersgruppen)
 - ✓ Abnahme des »Pflegepotenzials« durch Lebenspartner durch zunehmende »Singularisierung«
 - ✓ steigende Erwerbsquoten bei Frauen, die heute den größten Anteil des häuslichen »Pflegepotenzial« stellen
 - ✓ kulturelle Veränderungen, die zu einer abnehmenden Pflegebereitschaft (bzw. einer abnehmenden Relevanz der bisherigen Norm der »Verpflichtung zur Pflege«) führen.
- Der demographische Wandel gehört ohne Frage zu den größten Herausforderungen, denen sich Gesellschaft, Politik und Wirtschaft in Zukunft stellen müssen.



Arbeitsmarkt Pflege

hier: qualitative Ursachen für einen
Fachkräftemangel (1)

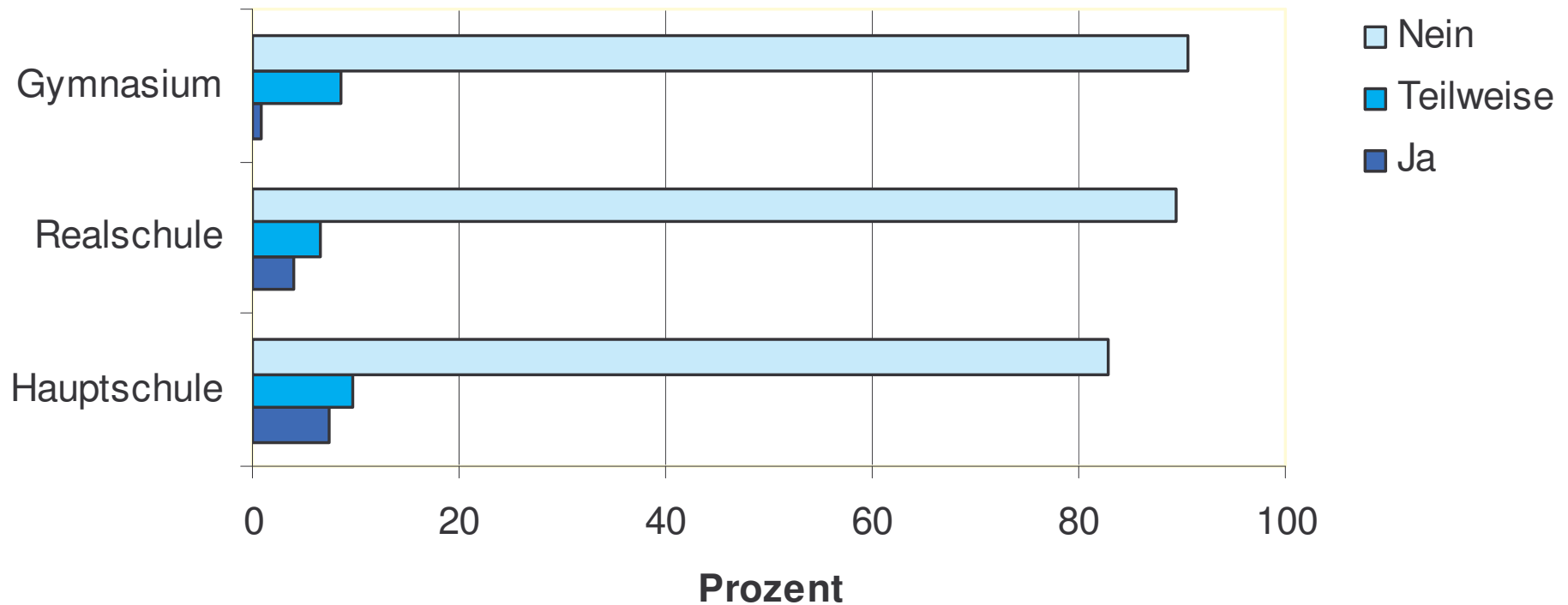




Arbeitsmarkt Pflege

hier: qualitative Ursachen für einen Fachkräftemangel

Altenpflege als potenzieller Berufswunsch bei Schülerinnen/Schülern

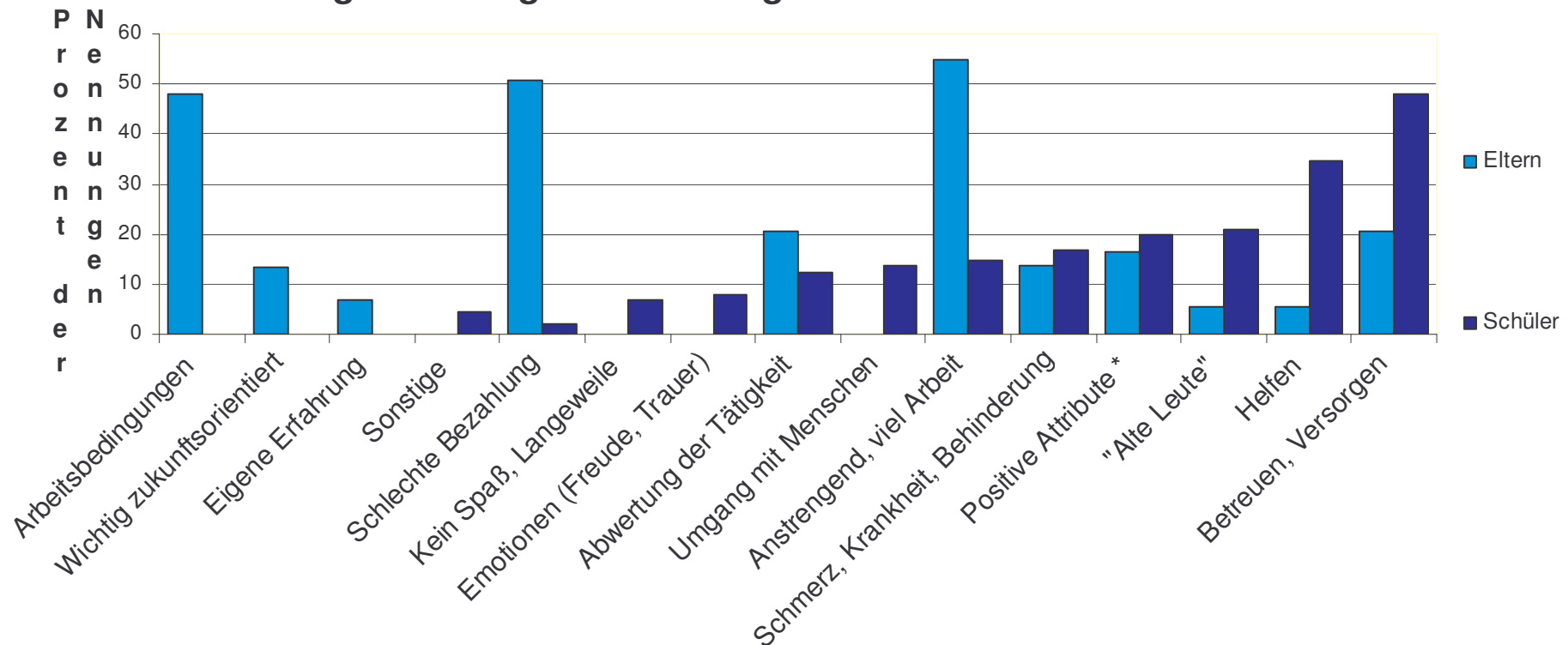




Arbeitsmarkt Pflege

hier: qualitative Ursachen für einen Fachkräftemangel

Image der Pflegeberufe - Vergleich: Eltern und SchülerInnen

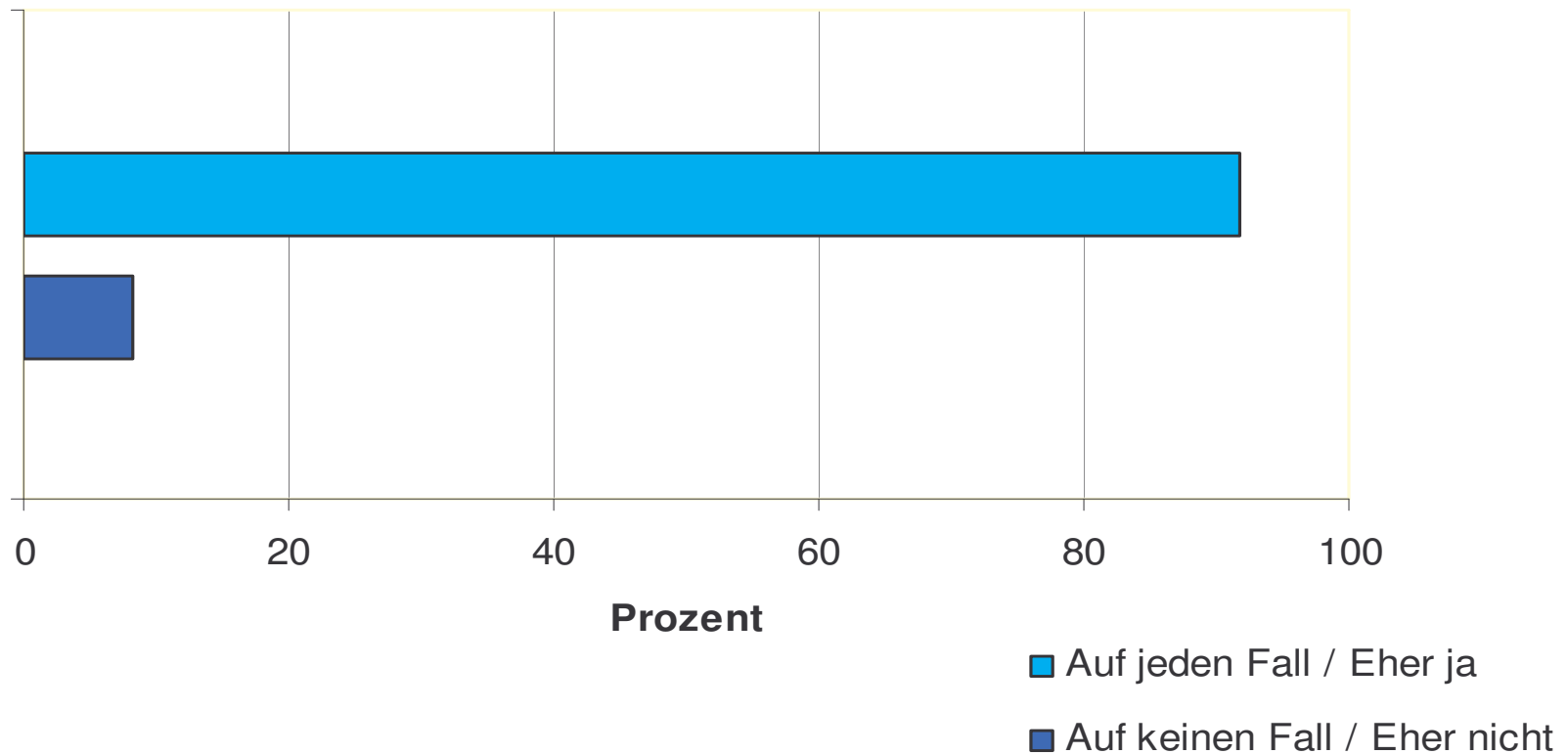




Arbeitsmarkt Pflege

hier: qualitative Ursachen für einen Fachkräftemangel

Die Wiederwahl des Altenpflegeberufes bei Auszubildenden wird dabei aber sehr positiv bewertet

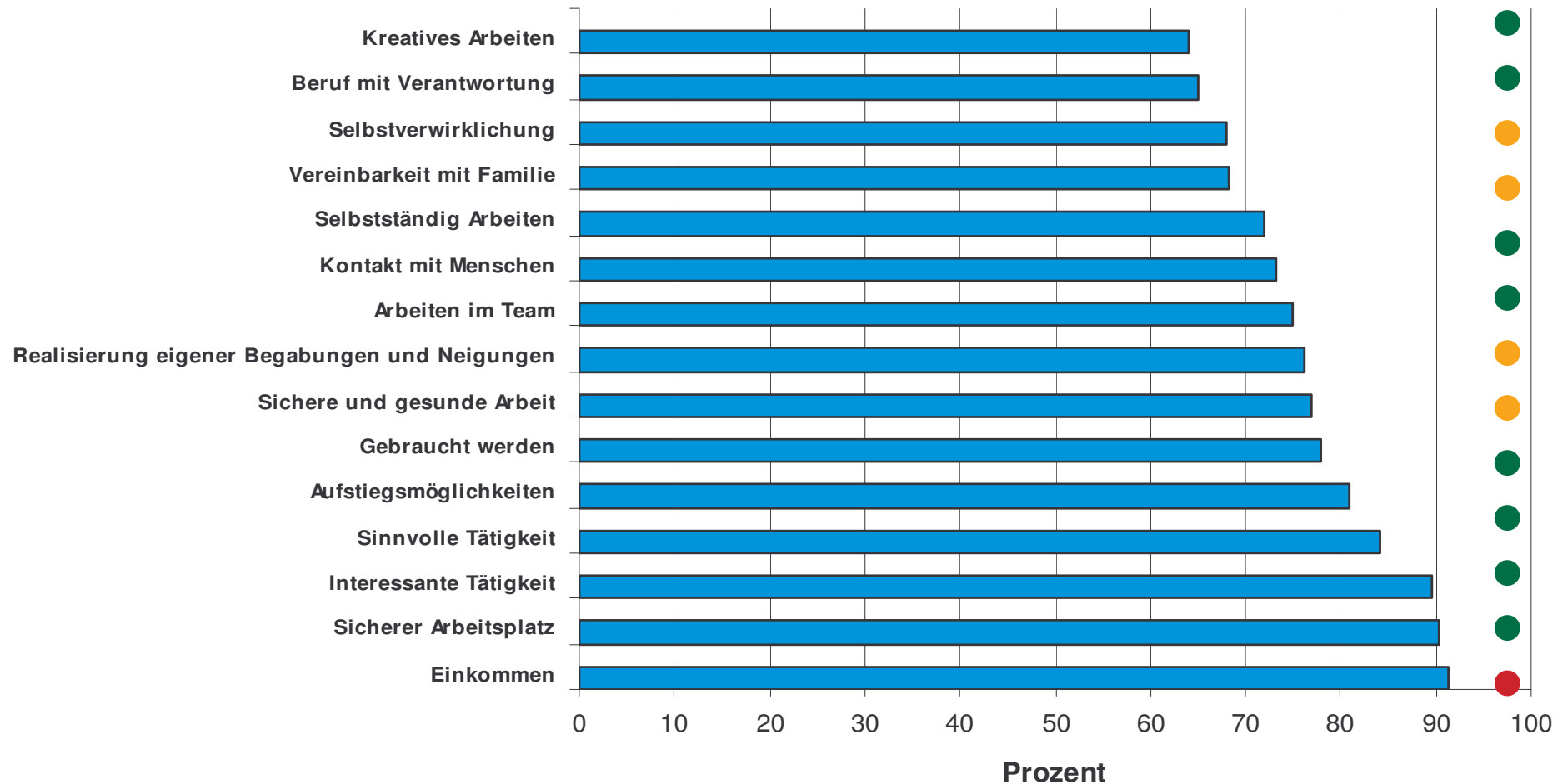




Arbeitsmarkt Pflege

hier: qualitative Ursachen für einen Fachkräftemangel

Hierarchie der Einflussfaktoren auf die Berufswahl von Schülern (absteigend sortiert)





Arbeitsmarkt Pflege

hier: qualitative Ursachen für einen Fachkräftemangel

DGB-Index
Gute Arbeit

Arbeit in Altenpflegeberufen zwischen Anspruch & Wirklichkeit

DGB-Index Gute Arbeit

Qualifizierungs- &

Entwicklungsmöglichkeiten

Möglichkeiten für Kreativität

Aufstiegsmöglichkeiten

Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten

Informationsfluss

Führungsstil

Betriebskultur

Kollegialität

Sinngehalt der Arbeit

Arbeitszeitgestaltung

Arbeitsintensität

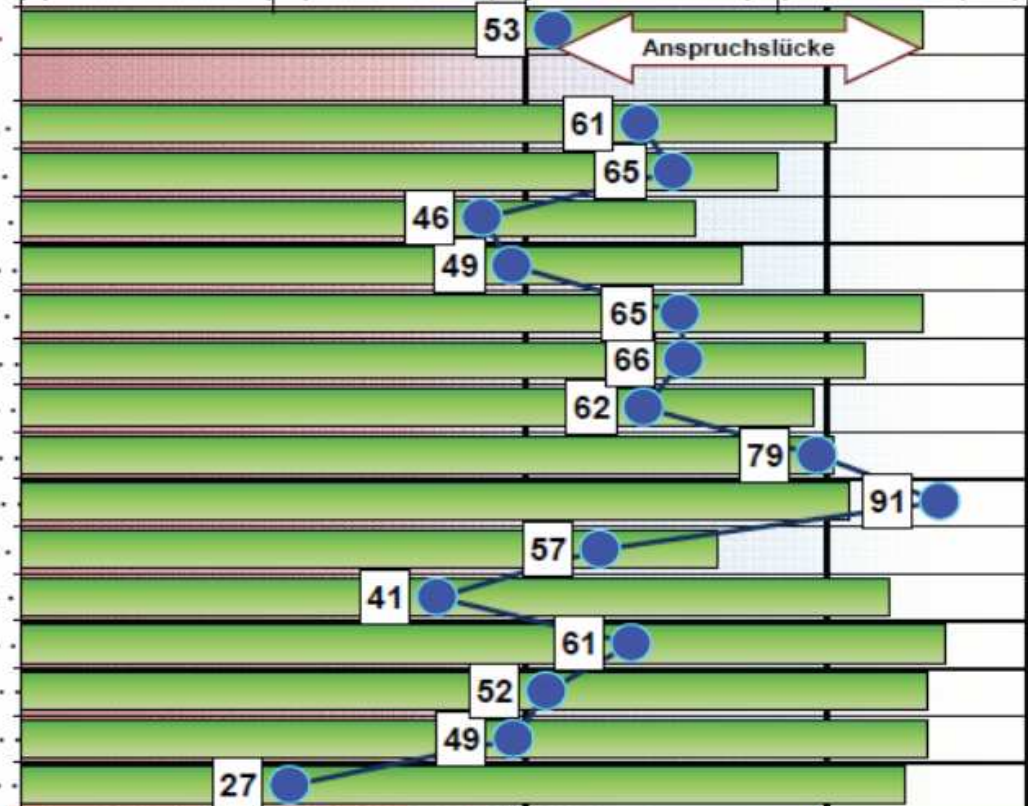
Emotionale Anforderungen

Körperliche Anforderungen

Berufliche Zukunft/Arbeitsplatzsicherheit

Einkommen

nicht Wichtig (0) weniger wichtig (25) teils/teils (50) wichtig (75) sehr wichtig (100)



■ Bedeutung für Gute Arbeit

● DGB-Index (Altenpflegeberufe)

0 50 51 80 81 100
Schlechte Arbeit Mittelmäßige Arbeit Gute Arbeit



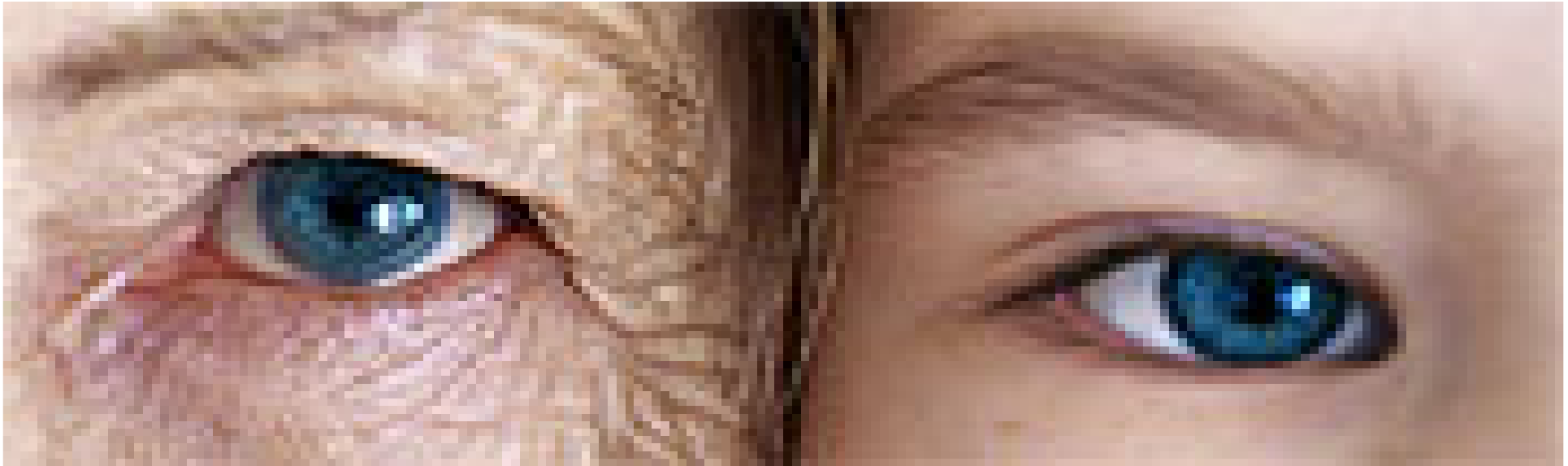
Arbeitsmarkt Pflege

hier: qualitative Ursachen für einen Fachkräftemangel

Aber:

- die Berufsverläufe von Altenpfleger/innen sind sehr viel länger als bisher angenommen
- bei Altenpfleger/innen, die vor 25 bis 29 Jahren in den Beruf eingestiegen sind, erstrecken sie sich im Durchschnitt auf über 19 Jahre
- ähnliche Trends zeigen sich bei Altenpfleger/ innen, deren Ausbildungsabschlüsse noch nicht so lange zurück liegen
- Unterbrechungszeiten und Wiedereinstiege charakterisieren dabei viele Berufsverläufe. Diese führen aber überwiegend nicht zum Berufsausstieg
- die Berufsverläufe von Frauen und Männern im Beruf unterscheiden sich dabei nicht wesentlich
- es ist eine sehr hohe berufliche Identifikation vorhanden

Die *demographische Herausforderung annehmen* bedeutet:



- ✓ Versorgungs- Betreuungsangebote (weiter-) zu entwickeln, die sich Bürger wünschen und die „sinn- wertvoll“ und finanzierbar sind
- ✓ das vorhandene sehr hohe häusliche Pflegepotenzial sichern und wenn möglich ausbauen
- ✓ notwendige Ausbildungskapazitäten für Pflegefach- und Hilfskräfte gewährleisten
- ✓ das Branchenimage und Berufsimago für die Altenpflege positiv zu belegen, um ein notwendiges Bewerberpotenzial für Pflegefach- und Hilfskräfte sicher zu stellen

**Zusammenfassung
und Ausblick**

Der Rote Faden der Präsentation

Controlling im Unternehmen

Arbeitsmarkt Pflege

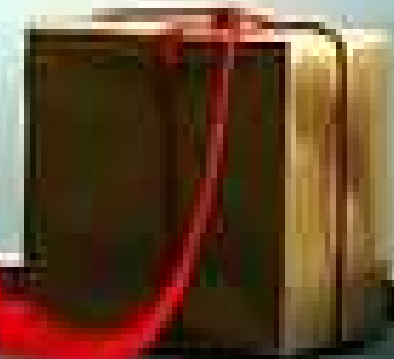
- Bedarfe
- Angebote
- Berufsimagen, Branchenimage

Entwicklung der Schülerzahlen

Finanzierung der Ausbildungsgänge

Bildungsangebote des Fachseminars

- Berufsvorbereitung
- Ausbildung
- Fortbildung/Beratung
- Weiterbildung
- Studium





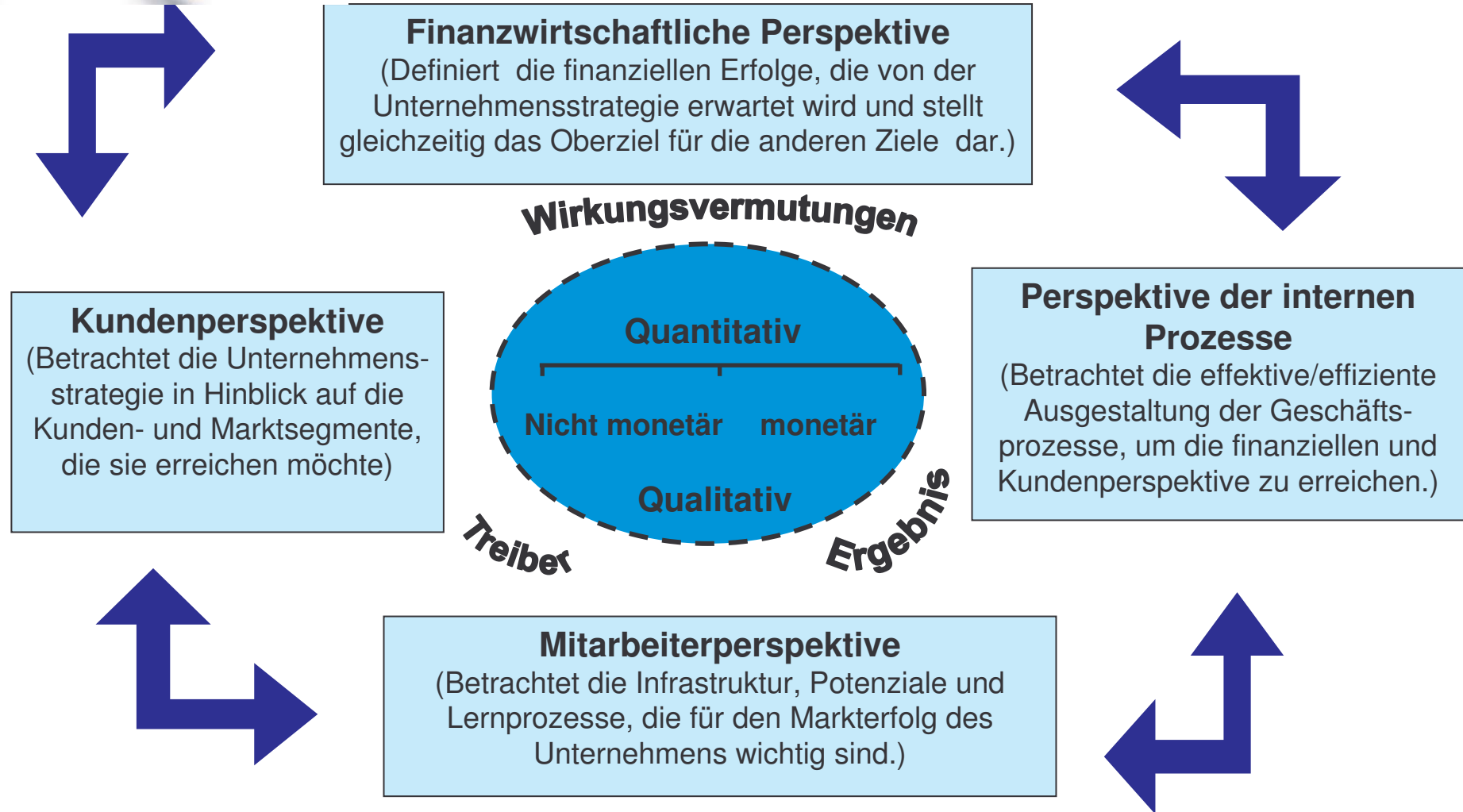
Spannungsfeld der sich scheinbar widersprechenden Rationalitäten Pädagogik und Ökonomie

- führt bei vielen Bildungseinrichtungen zu einem Spagat, aus dem es bekanntlich schwer ist in Bewegung zu kommen
- gesucht wurde daher ein Controllinginstrument, welches beide Rationalitäten anerkennt und verbindet
- die Wahl fiel auf die Balanced Scorecard (BSC)
- die BSC berücksichtigt vier grundlegende Dimensionen / Perspektiven, die für die Definition und Umsetzung von strategischen Unternehmen relevant sind





Wirkungszusammenhänge der verschiedenen Perspektiven der Balanced Scorecard



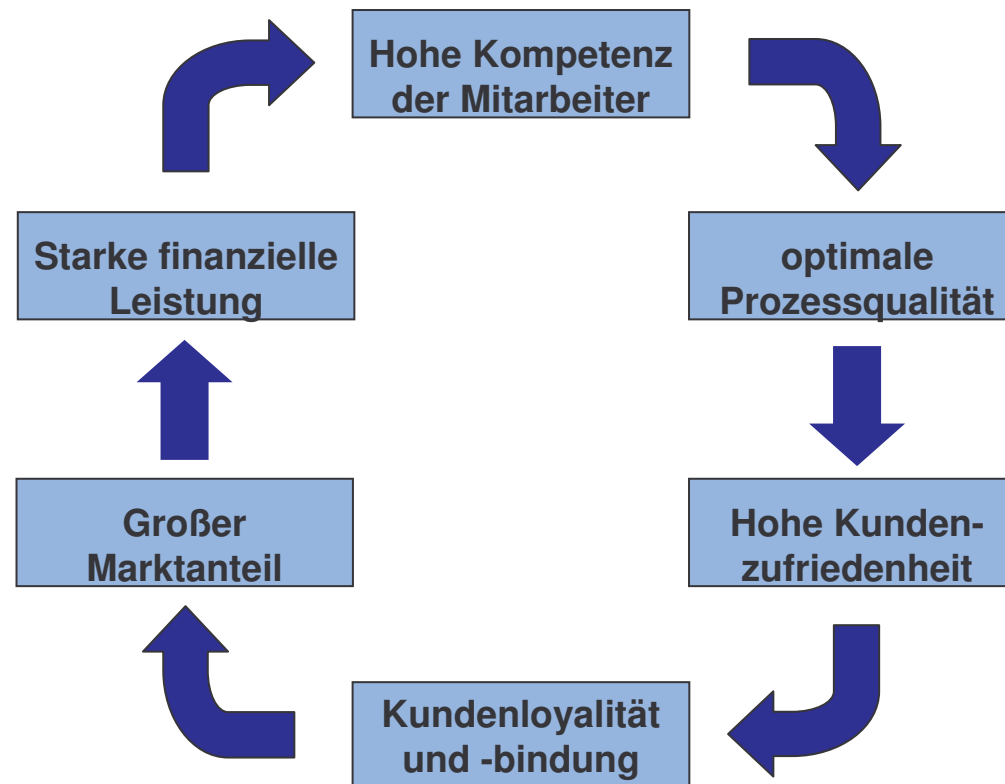


Mögliche Ziele, Messgrößen, Kennzahlen der Balanced Scorecard

	Strategische Ziele	Messgrößen	Zielwerte
Finanzperspektive Was erwarten unsere Kapitalgeber von uns?	Finanziellen Spielraum schaffen Wachstum in den Bereichen: Altenpflegehilfe	Kostendeckungsgrad Teilnehmerzahlen	> 95% + 5% p. a
Kundenperspektive Worauf legen unsere Kunden besonders Wert?	Anerkennung als Know-how-Träger Gute Zugänglichkeit	Zufriedenheit der institutionellen Kunden Höherer Anteil Bildungsferner	Note 1 bei min. 70% > 10%
Prozessperspektive Wie müssen wir unsere betrieblichen Abläufe gestalten?	Nachhaltigkeit der Lernprozesse Effizienz und Zuverlässigkeit beim Service	Integration der Transferschritte in Kurskonzepte Durchfallquote Rückmeldung nach Bewerbungseingang	bei 100% < 10% < 2 Tage
Lern- & Entwicklungsperspektive Welche Potenziale brauchen wir für die Zukunft?	Innovationsführerschaft Hochmotivierte Mitarbeiter Kompetente Mitarbeiter	Anteil an Inhouse Schulungskonzepten, die jünger als 2 Jahre sind Mitarbeiterzufriedenheit (Index) Anteil der in Kundenarbeit trainierten Mitarbeitenden	> 60% ≥ 9 (Ø) > 80%



Wirkungszusammenhänge der verschiedenen Perspektiven der Balanced Scorecard



DANKIE

Hinweise:

- Zugunsten der Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Handout in den entsprechenden Fällen auf die Nennung der weiblichen und männlichen Form bei Subjekten bzw. Objekten verzichtet. So schließt z. B. der Begriff Mitarbeiter weibliche Personen mit ein.
- Im Handout wird aus Platzgründen zum Teil auf Quellenangaben und ein Literaturverzeichnis verzichtet.

Literaturverzeichnis beim Verfasser:

keissner@fsa-mettmann.de