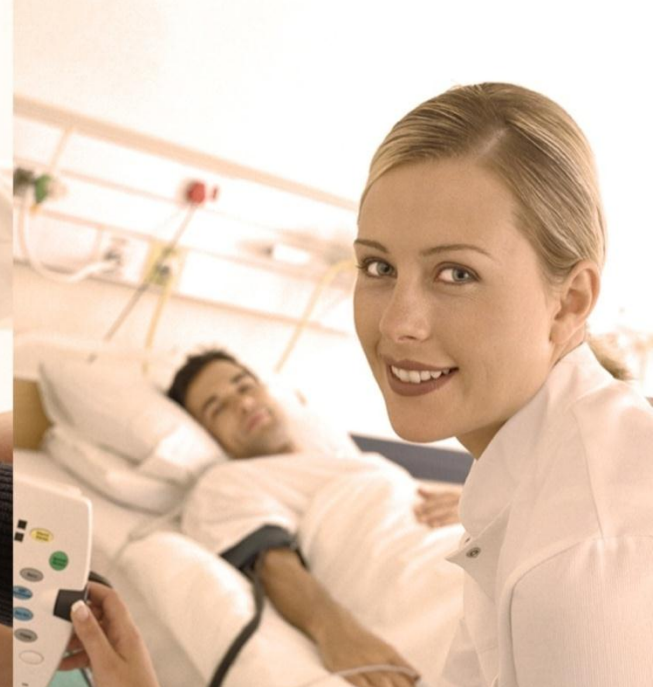


Kay Senius – Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen

Die LIGA der freien Wohlfahrtspflege, 13. November 2013



Sozialwirtschaft – eine Branche mit Zukunft in
Sachsen-Anhalt
Forum: Personalentwicklung



Bundesagentur für Arbeit

Agenda

1. Umbrüche und Trends am Arbeitsmarkt

2. Sozialwirtschaft in Sachsen-Anhalt

Arbeitskräfteangebot:

- Beschäftigungsentwicklung und Branchenmindestlöhne

Arbeitskräftenachfrage:

- Steigende Zahl zu pflegender Personen
- Ersatzbedarfe und Potentiale
- Arbeitslose und Stellen
- Gründe für Stellenbesetzungsprobleme

Fachkräftebedarf

3. Rahmenbedingungen

4. FAZIT: Herausforderungen und Aufgaben für die Sozialwirtschaft

1. Umbrüche und Trends am Arbeitsmarkt

- Erosion der Arbeitsmarktinstitutionen
 - Tarifbindung
 - Entlohnung
- Demographische Entwicklung - Alterung der Bevölkerung
- Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit
- Steigende Qualifikationsanforderungen
 - Gesundheits- und Sozialwirtschaft: Überdurchschnittliches Qualifikationsniveau – konkurriert um Fachkräfte
- Neue Technologien
- Globalisierung der Waren-, Dienstleistungs-, Finanz- und Arbeitsmärkte

1. Auswirkungen der demografischen Entwicklung

- der demografische Wandel hinterlässt in Sachsen-Anhalt deutlich seine Spuren
- Demografie wirkt nachhaltig auf:
 - auf Produktmärkte, Dienstleistungsmärkte, Kapitalmärkte, Immobilienmärkte
 - auf das Sozialversicherungssystem (Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung)
 - auf die Bildungssysteme (Vorschule, Schule, Ausbildung, Hochschule, Weiterbildung)
 - auf Zuwanderungspolitik
 - auf die Finanzpolitik von Bund, Länder und Kommunen
 - auf den Arbeitsmarkt
- Relevanz für den Arbeitsmarkt, da es zu einer gravierenden Veränderung des Arbeitskräftepotentials führen wird:
 - Arbeitskräfteangebot:**
Auswirkungen auf das Erwerbspersonenpotential (Personen im erwerbsfähigen Alter, Altersstruktur)
und
 - Arbeitsnachfrage:**
Rückwirkungen z.B. durch Veränderung der Binnennachfrage (Zahl der Konsumenten) oder Wachstumseffekte

2. Arbeitskräfteangebot - Steigende Beschäftigung und weiteres Wachstum in Sachsen-Anhalt erwartet

- Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen ist in den vergangenen 10 Jahren ins Sachsen-Anhalt um ein Fünftel gewachsen
- aktuell sind im Gesundheits- und Sozialwesen in Sachsen-Anhalt rund 103.000 SVB beschäftigt, das entspricht einem Anteil von 13,5 Prozent und Rang 4 an der gesamten SVB
 - das **Gesundheitswesen** umfasst dabei rund 58.000 SVB (Anteil von knapp 8 Prozent an der gesamten SVB)
 - **sozialpflegerische Berufe** rund 45.000 SVB (Anteil von rund 6 Prozent an der gesamten SVB)

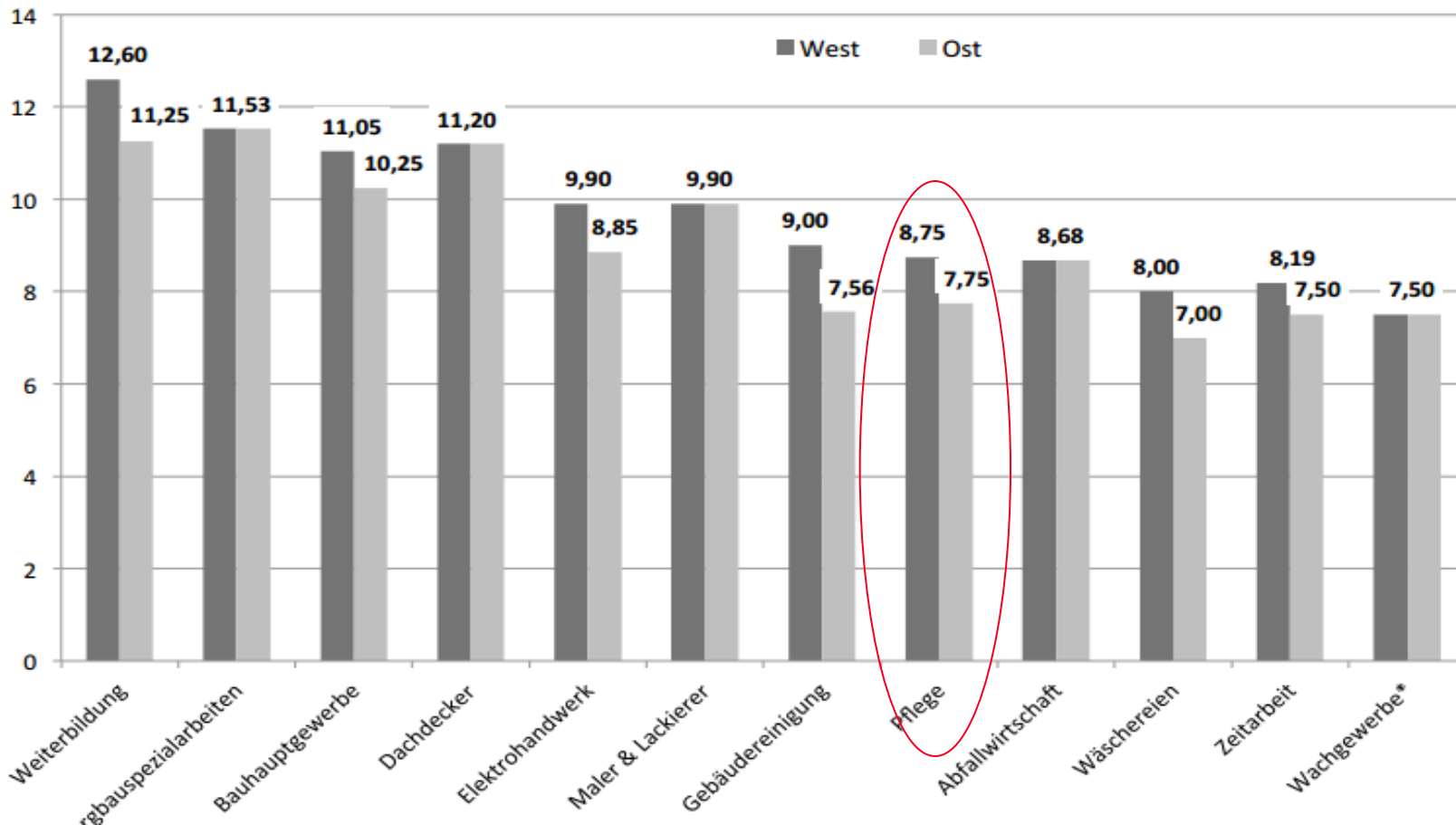
Brancheneinschätzung Frühjahr 2013: weiteres Wachstum in beiden Branchen in den kommenden Monaten um jeweils knapp 3 Prozent erwartet

2. Arbeitskräfteangebot - Branche geprägt durch hohen Frauenanteil und steigender Teilzeitbeschäftigung

- die Zahl der Sozialarbeiter, Sozialpfleger - darunter Altenpfleger und Altenpflegerhelfer - ist in den vergangenen 10 Jahren um fast 50 Prozent gewachsen
- die Beschäftigung der Krankenschwestern, -pfleger und Hebammen ist in den vergangenen 10 Jahren um 5 Prozent gewachsen
- die Zahl der Krankenpflegehelfer/-innen ist in den vergangenen 10 Jahren um fast 35 Prozent gewachsen
- der Frauenanteil unter den Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor ist deutlich größer als bei der Gesamtbeschäftigung
- sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigungen sind gestiegen
- geringfügige Beschäftigung spielt in diesem Sektor eine nachgeordnete Rolle, dennoch nahm die Zahl in den vergangenen 10 Jahren deutlich zu (hat sich verdoppelt)

2. Branchenmindestlöhne im Vergleich

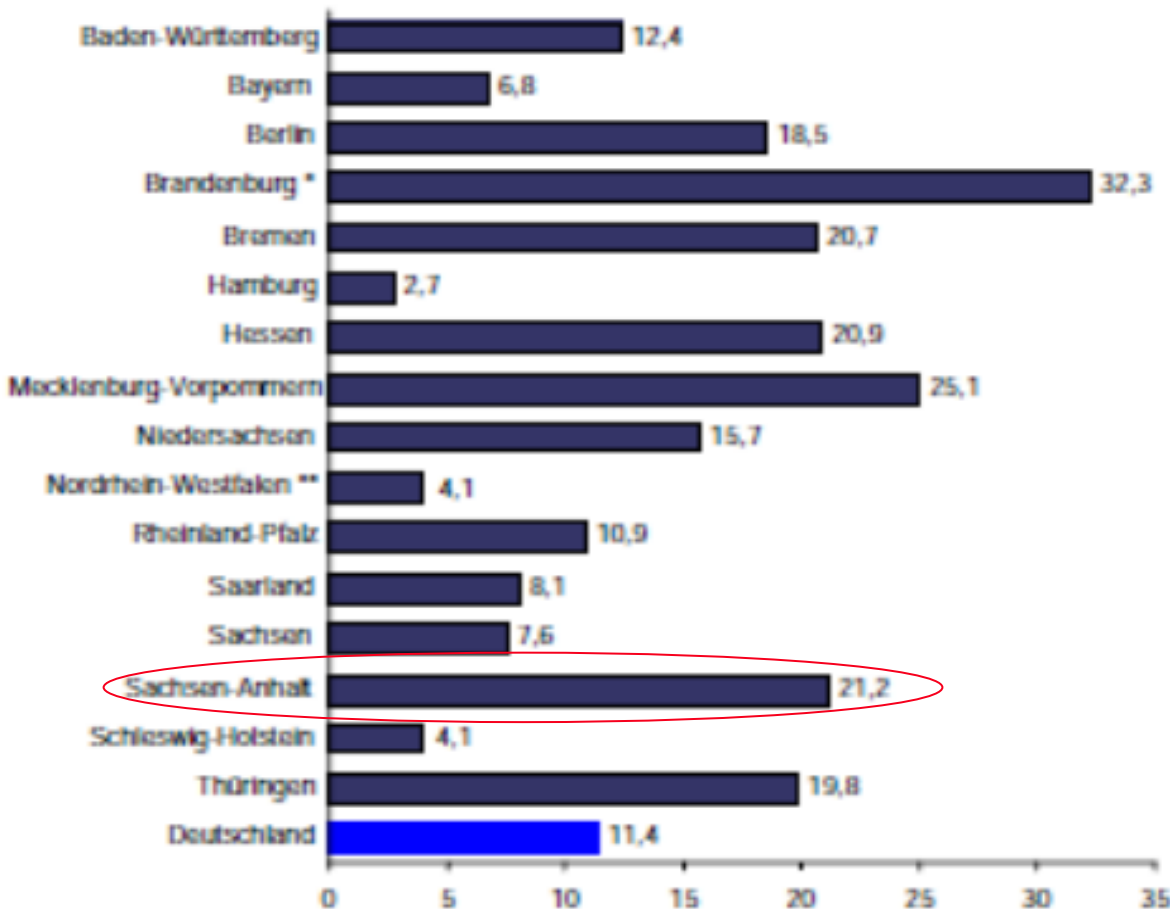
Aktuelle Branchenmindestlöhne, in € pro Stunde, Mai 2013



* In Wachgewerbe sind die Mindestlöhne in Westdeutschland nach Bundesländern unterschiedlich hoch. Der höchste Mindestlohn gilt mit 8,90 € pro Stunde in Baden-Württemberg.

2. Arbeitskräftenachfrage - Steigende Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen in Sachsen-Anhalt

Veränderung der Anzahl der Pflegebedürftigen 2007 gegenüber 2009



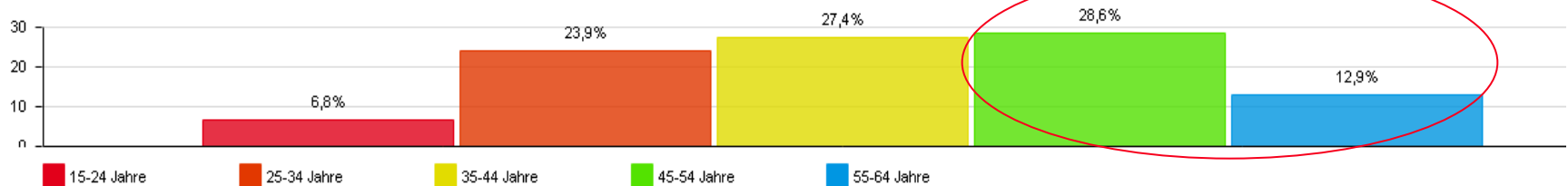
infolge der zunehmenden Alterung wird erwartet, dass die Zahl der Pflegebedürftigen in Sachsen-Anhalt **bis 2025 um knapp 19%** auf 95.900 steigt*

Quelle: Pflegestatistik 1999-2007; Stat. Ämter 2010 (Status quo Szenario)

2. Arbeitskräftenachfrage: Anteil der älteren Erwerbstätigen steigt in Sozialberufen – Ersatzbedarfe sind hoch in Sachsen-Anhalt

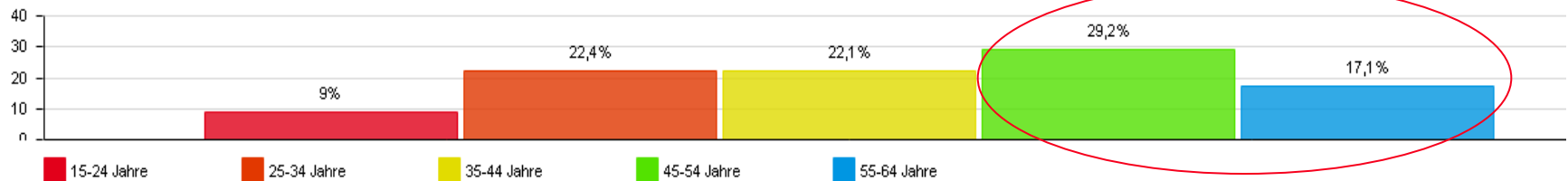
Gesundheitsberufe

Altersverteilung



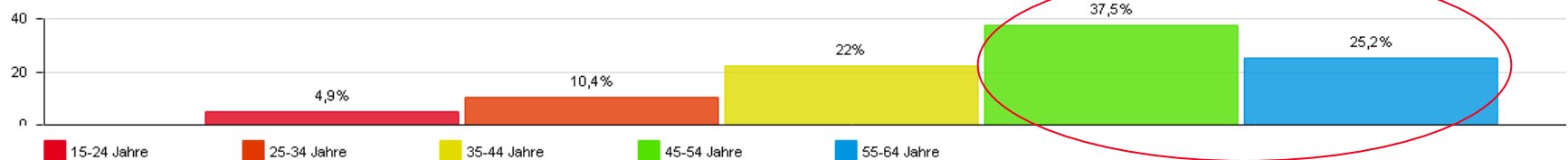
Pfleger, Altenpfleger, Sozialarbeiter

Altersverteilung



Erzieher, Kinderpfleger

Altersverteilung



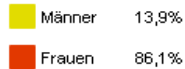
2. Arbeitskräftenachfrage - Hoher Anteil Teilzeitbeschäftigung in Sozialberufen in Sachsen-Anhalt – Potentiale zur Deckung der Arbeitskräftenachfrage

Gesundheitsberufe

Vollzeit-/Teilzeitanteil



Geschlechteranteile

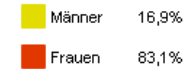


Pfleger, Altenpfleger, Sozialarbeiter

Vollzeit-/Teilzeitanteil



Geschlechteranteile

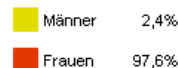


Erzieher, Kinderpfleger

Vollzeit-/Teilzeitanteil



Geschlechteranteile



2. Arbeitskräftenachfrage – Arbeitslose und Stellen

- Bestand an Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt in Sachsen-Anhalt:
vorwiegend Helfer, wachsende Berufsgruppe mit einer hohen Fluktuation

	2007 (JD)	2008 (JD)	2011 (JD)	2012 (JD)	Sep. 2013
Altenpfleger	2.149	1.792	1.636	1.638	1.844
- davon Helfer					1.639
- davon Fachkräfte					205
Krankenschwester/-pfleger	1.014	711	450	423	439
- davon Helfer					216
- davon Fachkräfte					213

- Stellenbestand und Vakanzzeiten wachsen

	2007 (JD)	2008 (JD)	2011 (JD)	2012 (JD)	Sep. 2013
Altenpfleger (Fachkraft)	94	122	330	359	267
Krankenschwester/-pfleger	141	165	183	207	104

- Arbeitslosen-Stellen-Relation: **Altenpfleger (Fachkraft): 0,8**
Krankenschwester/-pfleger: 2,1

2. **Arbeitskräftenachfrage** - Differenzierte Gründe für Probleme bei der Besetzung offener Stellen (Pflegefachkräfte)

- Zu wenig Bewerber
- Bewerber zeitlich nicht ausreichend flexibel
- niedriges Lohnniveau
- Arbeitsbedingungen unattraktiv
- Falsche Tätigkeitsvorstellungen
- Nicht ausreichend qualifiziert
- Unzureichende soziale Kompetenzen

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich Quelle: Boockmann, B. u.a. 2011: Evaluation bestehender Mindestlohnregelungen – Branche: Pflege, Tübingen: IAW

2. Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen

Fachkräfte , Deutschland nach Ländern, Juni 2013

Humanmedizin
(Experten)



= **Fachkräftemangel** (Vakanzeit liegt mind. 40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen oder es gibt weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen)

Gesundheits- und
Krankenpflege



= **Anzeichen für Fachkräfteengpässe** (Vakanzeit ist über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe und es gibt weniger als 300 Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen)

Altenpflege



= **keine Engpässe** (Vakanzeit ist unter dem Bundesdurchschnitt aller Berufe oder es gibt mehr als 300 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen)

3. Rahmenbedingungen - Image und Arbeitsbedingungen

- Vergleich der Qualität der Arbeit in Deutschland (DGB-Index „Gute Arbeit“) *

	Gute Arbeit	Mittelmäßige Arbeit	Schlechte Arbeit
Arbeit in der Altenpflege	12 %	36 %	52 %
Arbeit in der Krankenpflege	7 %	47 %	46 %
Arbeit insgesamt in Deutschland	13 %	54 %	33 %

* Verdi 2007

FAZIT - Herausforderungen und Aufgaben für die Sozialwirtschaft in Sachsen-Anhalt

- Wachsende Branche, aber geringe Personalbindung und abnehmende durchschnittliche Arbeitszeit
- Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Branchen- und Personalpolitik:
 - Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung und Ganztagschule), lebenszyklusorientierte Personalentwicklung, Unternehmenskultur
 - Imageverbesserung und Motivation
 - Neue Berufsbilder für Pflege-, Gesundheits-, Sozialberufe mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten für junge Menschen
 - ...
- Aufgaben der Branche könnten sein:
 - Branchenleitbild entwickeln, wozu „gute Arbeit“ zählt
 - Erhöhung der Attraktivität der Branche (Entgelt/ Tarifbindung)
 - Flexible Arbeitszeiten: Arbeitszeitmodelle mit kurzer Vollzeit und langer Teilzeit – Angebote von Sabbaticals und flexibler Übergänge in die Rente
 - Verstärkung der Ausbildung und Weiterbildung
 - Rekrutierungsstrategien für Talente, Fach- und Führungskräfte aus der Generation Y
 - ...

Viele andere Branchen tun das schon – Branchenwettbewerb um die besten Arbeitskräfte

Vielen Dank !

Kay Senius

Vorsitzender der Geschäftsführung
der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
Frau-von-Selmnitz-Straße 6
06110 Halle (Saale)

E-Mail:
sachsen-anhalt-thueringen@arbeitsagentur.de