

STATION 1 BERUFSDEMOGRAFIE BEGEGNEN

Wie sichern wir genug Pflegekräfte in der Zukunft?

WAS BRINGT UNS VORAN?

Allgemein

- Anerkennung und Wertschätzung des Pflegeberufes
- Vielfältigkeit und Chancen in Beratungen verdeutlichen
- Mentalitätswechsel, Änderung der Haltung
- Aufklärung und Information dort, wo sie gebraucht werden
- Transparente Strukturen

Vernetzung & Austausch

- Austauschmöglichkeiten, gut funktionierende Netzwerke
- Einfachere Kommunikation im Rahmen der Integration
- Ausbildungsverbund
- Kooperation und Netzwerkbildung

Berufsentwicklung

- Fort- und Weiterbildung (dauerhaft anbieten, zeitliche Ressourcen einsetzen)
- Fachkräftepotenziale ermitteln
- Förderung des vorhandenen Pflegepersonals
- Hospitationsmöglichkeiten

Arbeitsorganisation

- Teamtage
- PeBeM
- Entbürokratisierung
- Sensibilisierung für Gesundheitsförderung/BGF/BGM in der Pflege

Integration

- Schnellere Anerkennung ausländischer Qualifikationen
- Integration und Inklusion
- Professionalisierung des Onboardings

Ausbildung

- Information und Unterstützung auf Ausbilder:innen- und Azubi-Ebene
- Neutrale Anlaufstellen für Azubis und Ausbilder:innen
- Frühzeitige und umfassende Information vor Ausbildungsbeginn
- Information über Berufsfelder in allgemeinbildenden Schulen
- Ausbildungsabbrüche analysieren und vermeiden
- Zielgruppe der Pflegeausbildung umfassend informieren

WAS HABEN WIR SCHON?

Allgemein

- Bessere, tarifgebundene Bezahlung, Tarifbindung, sichere Arbeitsverhältnisse
- Akzeptanz der Pflege
- Verschiedene Projekte zur Anwerbung und Unterstützung
- Pflege und Gesundheit als Schulfach (teils schon initiiert)
- Gute Ansätze und Netzwerke (auch landesweit)

Personalgewinnung

- Zugang zu Stelleninformationen
- Denkweise: Akzeptanz der Pflege gestiegen
- Beratungsangebote für Unternehmen
- Neutrale Supervision auf Augenhöhe

Ausbildung

- Geschlechterverhältnis ausgeglichener (mehr Männer in der Pflege)
- Gutes Ausbildungsgehalt
- Gute Ausbildungszahlen
- Schneller Einstieg in die Ausbildung

Integration

- Tarifgebundene Bezahlung (für ausländische Fachkräfte)
- Verschiedene Integrationsprojekte
- Gezielte Sprachkurse für ausländische Fachkräfte

WAS HÄLT UNS (NOCH) ZURÜCK?

Allgemein

- Fehlende Akzeptanz auf höherer Ebene
- Kontinuierliches Down-Grading der Pflege-Profession (im internationalen Vergleich)
- Angst, Unkenntnis
- Defizitorientierung

Arbeitsorganisation

- Verstaubte Strukturen, Bürokratisierung
- Fehlende Partizipation
- Fehlende Flexibilität
- Bürokratisierung
- Generationsmissverständnisse

Ausbildung

- Fehlende Mentor:innen/Pat:innen für ausländische Fachkräfte
- Reduzierung von Ausbildungsinhalten und -umfang
- Fehlende Hospitationsmöglichkeiten
- Fehlende Nachhilfe
- Fehlende Betreuungsstrukturen
- Gesundheit und Pflege noch nicht flächendeckend als Schulfach

Rahmenbedingungen

- Fehlender Wohnraum
- Eingeschränkte Mobilität im ländlichen Raum
- Fehlende Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Sprachkurse)

STATION 1 BERUFSDEMOGRAFIE BEGEGNEN



WO WOLLEN WIR HIN? - UNSERE VORSCHLÄGE:

Arbeitsorganisation & Rahmenbedingungen

- Mehr Flexibilität, individuelle Arbeitszeitmodelle
- Attraktivität von Arbeitgeber:innen und Führungskräften in der Pflege stärken
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (individuelle Modelle, Vollzeit ermöglichen)
- Entbürokratisierung
- Finanzierung von ÖPNV / Führerschein (Mobilität)
- Verbesserung der Mobilität
- Best-Practice-Ansätze stärker nutzen

Anerkennung & Wertschätzung

- Akzeptanz für die Profession der Pflege steigern
- Anerkennung und Wertschätzung des Pflegeberufes
- Beteiligung ermöglichen
- Klare Rollen- und Berufsbilder
- Realistische Berufsbilder vermitteln

Netzwerke

- Netzwerke verbessern und weiter ausbauen

Ausbildung

- Onboarding verbessern, Mentalitätswechsel fördern (Azubis mehr an die Hand nehmen)
- Frühzeitige Einblicke ermöglichen (Beratung & Aufklärung an Schulen, Praktika)
- Neutrale Anlaufstelle für Azubis und Ausbilder:innen
- Abbruchquoten senken
- Schulpsychologische Unterstützung (z. B. 3G-Projekt Gifhorn)
- Berufsvorbereitungskurse für ausländische Auszubildende

Integration

- Förderung von Integration und Sprachkursen
- Entbürokratisierung bei der Einreise
- Integrationspotenziale nutzen
- Willkommenskultur schaffen
- Gewinnung ausländischer Fachkräfte ausbauen
- Berufsvorbereitungsjahr
- Stufenmodell: Assistenz → Qualifizierung → Beschäftigung
- Regionale Anwerbestrukturen aufbauen