

Regionale Pflegekonferenz Kreis Cochem-Zell am 25. September 2013

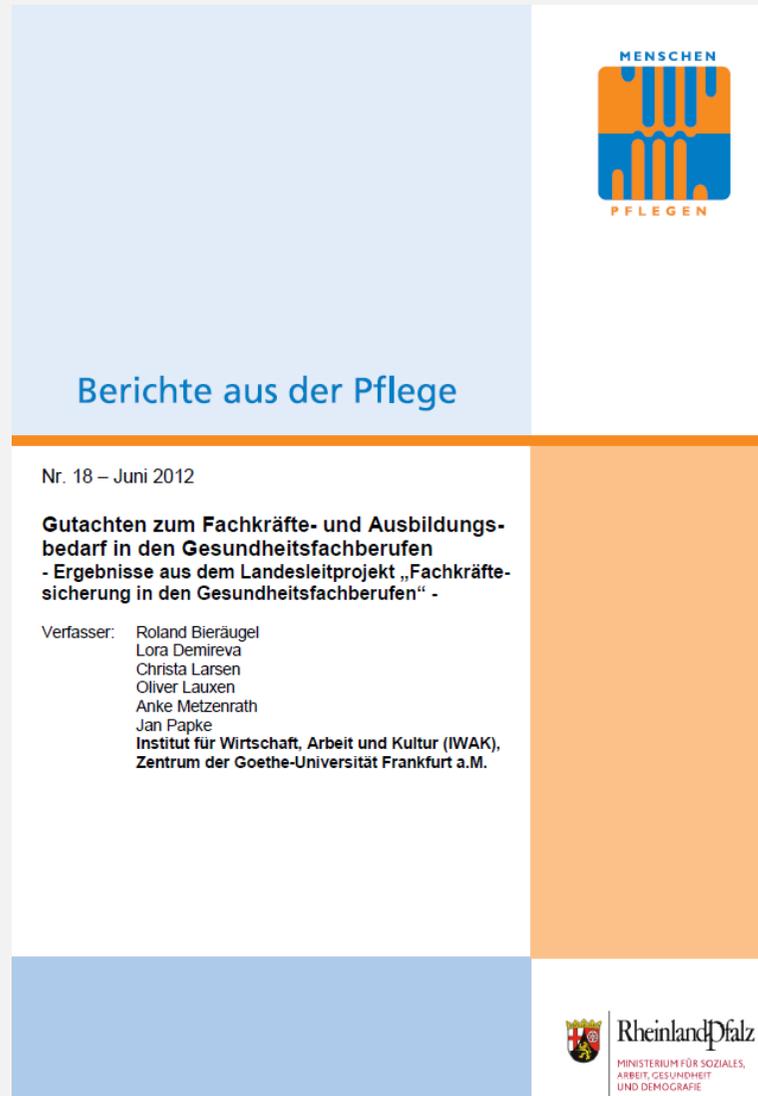
**„Pflegefachkräfte für morgen!
Was können wir heute tun?“**

Ansätze und Strategien



Überregionale Ansätze und Strategien: **Gutachten Fachkräfte- und Ausbildungsbedarfe (2012)**

Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen (2012)



**„Berichte aus der
Pflege Nr. 18“**
download unter
www.menschen-pflegen.de

Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen (2012)

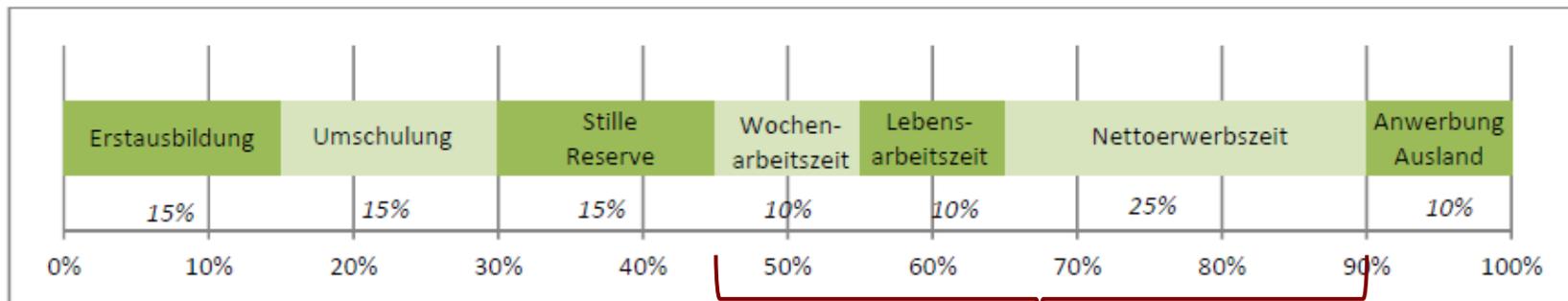
Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

Strategien	Maßnahmen
1. Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Kapazitäten für die Erstausbildung • Umschulung • Nachqualifizierung
2. Mobilisierung	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivierung der stillen Reserve • Mobilisierung von Arbeitslosen
3. Ausweitung der Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der durchschn. Wochenarbeitszeit • Verlängerung der Lebensarbeitszeit • Erhöhung von Nettoerwerbszeiten/ Reduzierung von Unterbrechungszeiten
4. Anwerbung	<ul style="list-style-type: none"> • aus dem Inland • aus dem Ausland

Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen (2012)

Szenarien zur Fachkräftesicherung: Beispiel

Abb. 3: Beispielhaftes Fachkräftesicherungsszenario



Quelle: Gutachten Gesundheitsfachberufe 2012

Strategie: Ausweitung der Beschäftigung“

Auf der Grundlagen von Experten/innen-Interviews wurden für jede Berufsgruppe ein Haupt- und ein Alternativszenario entwickelt, mit dem es gelingen soll, den jeweils prognostizierten Mangel an Fachkräften in der Zukunft zu beheben. Im Beispiel oben liegt der Schwerpunkt auf der Strategie „Ausweitung der Beschäftigung“. 45% der prognostizierten Fachkräftelücke könnte so geschlossen werden.

Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen (2012)

Hauptszenario Altenpflege für RLP für das Jahr 2020

Abb. 4: Hauptszenario zur Fachkräftesicherung für Altenpfleger/innen



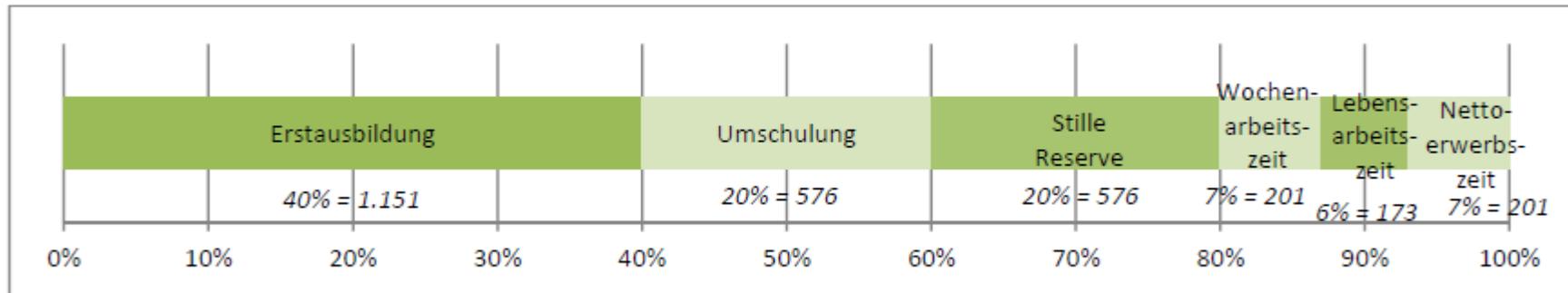
Quelle: Gutachten Gesundheitsfachberufe 2012

Laut Berechnung fehlen im Jahr 2020 in Rheinland-Pfalz insgesamt 2.878 Altenpfleger/innen. Laut Szenario sollen 40 % davon über die Strategie der verstärkten „Qualifizierung“ (Erstausbildung, Umschulung), 20% über „Mobilisierung“, v.a. über die Stille Reserve und 40% über die „Ausweitung der Beschäftigung“ gewonnen werden.

Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen (2012)

Alternativszenario Altenpflege für RLP für das Jahr 2020

Abb. 5: Alternatives Fachkräftesicherungsszenario für Altenpfleger/innen



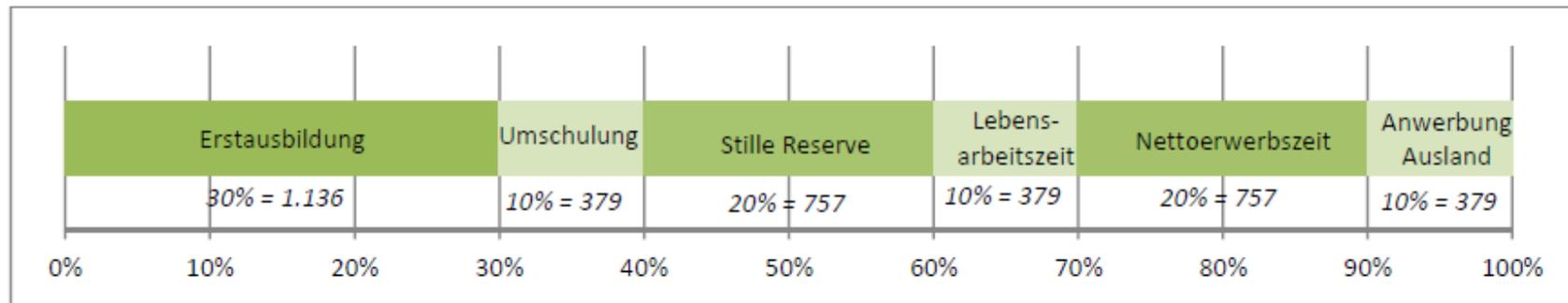
Quelle: Gutachten Gesundheitsfachberufe 2012

Im Alternativszenario wird verstärkt auf die Qualifizierungsstrategie gesetzt, d.h. 60% der Lücke soll durch vermehrte Bemühungen auf diesem Feld geschlossen werden.

Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen (2012)

Hauptszenario Gesundheits- und Krankenpflege für RLP für das Jahr 2020

Abb. 6: Hauptszenario zur Fachkräftesicherung für Gesundheits- und Krankenpfleger/innen



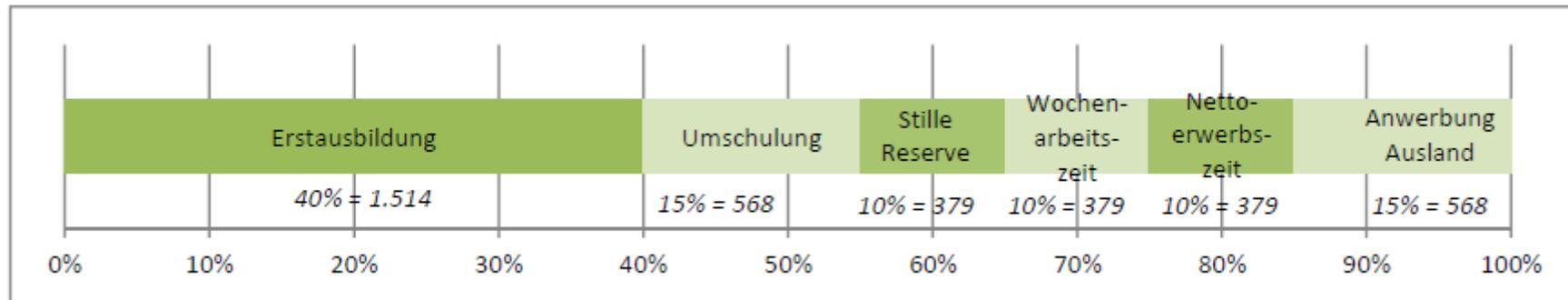
Quelle: Gutachten Gesundheitsfachberufe 2012

Laut Berechnung fehlen im Jahr 2020 in Rheinland-Pfalz 3.785 Gesundheits- und Krankenpfleger/innen. Laut Szenario sollen 40 % davon über die Strategie der verstärkten „Qualifizierung“ (Erstausbildung, Umschulung), 20% über „Mobilisierung“, v.a. über die Stille Reserve und 30% über die „Ausweitung der Beschäftigung“ und 10% über „Anwerbung“ gewonnen werden.

Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen (2012)

Alternativszenario Gesundheits- und Krankenpflege für RLP für das Jahr 2020

Abb. 7: Alternatives Fachkräftesicherungsszenario für Gesundheits- und Krankenpfleger/innen



Quelle: Gutachten Gesundheitsfachberufe 2012

Im Alternativszenario sollen 55 % der berechneten Fachkraftlücke über die Strategie der verstärkten „Qualifizierung“ (Erstausbildung, Umschulung), 10% über „Mobilisierung“, v.a. über die Stille Reserve und 20% über die „Ausweitung der Beschäftigung“ und 15% über „Anwerbung“ gewonnen werden.

Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen (2012)

Hauptscenarien für 2020 und 2025 übertragen auf die Region

Für die Region sind für die Jahre 2020 und 2025 folgende Fachkraftlücken und zusätzliche (!) Strategien zu deren Schließung berechnet worden:

	2020	2025		2020	2025
Altenpflege:	- 80	- 174	Gesundheits- und Krankenpflege:	- 232	- 352
•Qualifizierung (40%):	32	70	Qualifizierung (40%):	93	141
•Mobilisierung (20%):	16	35	Mobilisierung (20%):	46	70
•Ausweitung der			Ausweitung der		
•Beschäftigungszeit (40%):	32	70	Beschäftigungszeit (30%)	70	106
			Anwerbung (10%):	23	35

D.h. in der Region müssten im Jahr 2020 **zusätzlich** etwa 125 Absolvent/inn/en aus den **Pflegeausbildungen** zur Verfügung stehen, um etwa 40% der prognostizierten Bedarfe abzufedern. Von 2020 bis 2025 werden dazu **weitere** 211 Absolvent/inn/en benötigt.

Überregionale Ansätze und Strategien: **Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative RLP (2012)**

Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative 2012 - 2015

Initiatoren und Akteure



Vereinbarung zur
Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe 2012-2015

Berufsfeld Pflege

Fachkräfte und Qualifizierungsinitiative 2012 - 2015

Initiatoren und Akteure

Die Ergebnisse des Landesleitprojekts „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“ zeigen, dass derzeit in den Pflegeberufen eine Fachkräftelücke vorhanden ist. Diese wird sich zukünftig erweitern, wenn die Akteure im Gesundheitswesen und der Pflege nicht gemeinsam gegensteuern.

Es müssen daher die Beschäftigungsbedingungen der Pflegekräfte im Krankenhaus, in stationären und in ambulanten Pflegeeinrichtungen verbessert und die Zahl der Auszubildenden erhöht werden. Es gilt, mit einem dynamischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Pflege, mitarbeiterorientierten Unternehmen und einer höheren gesellschaftlichen Wertschätzung dieses Beschäftigungsfeldes die vorhandenen Potentiale zu nutzen.

Ziel muss es sein, den bereits eingeleiteten Wandlungsprozess im Beschäftigungsbereich der Pflege durch ein umfassendes Maßnahmenpaket entschlossen, konsequent und wirkungsvoll voranzubringen. Dies gelingt nur, wenn sich alle Akteure im Gesundheitswesen und der Pflege zusammenschließen, ihre Kräfte bündeln und die notwendigen Maßnahmen umsetzen.

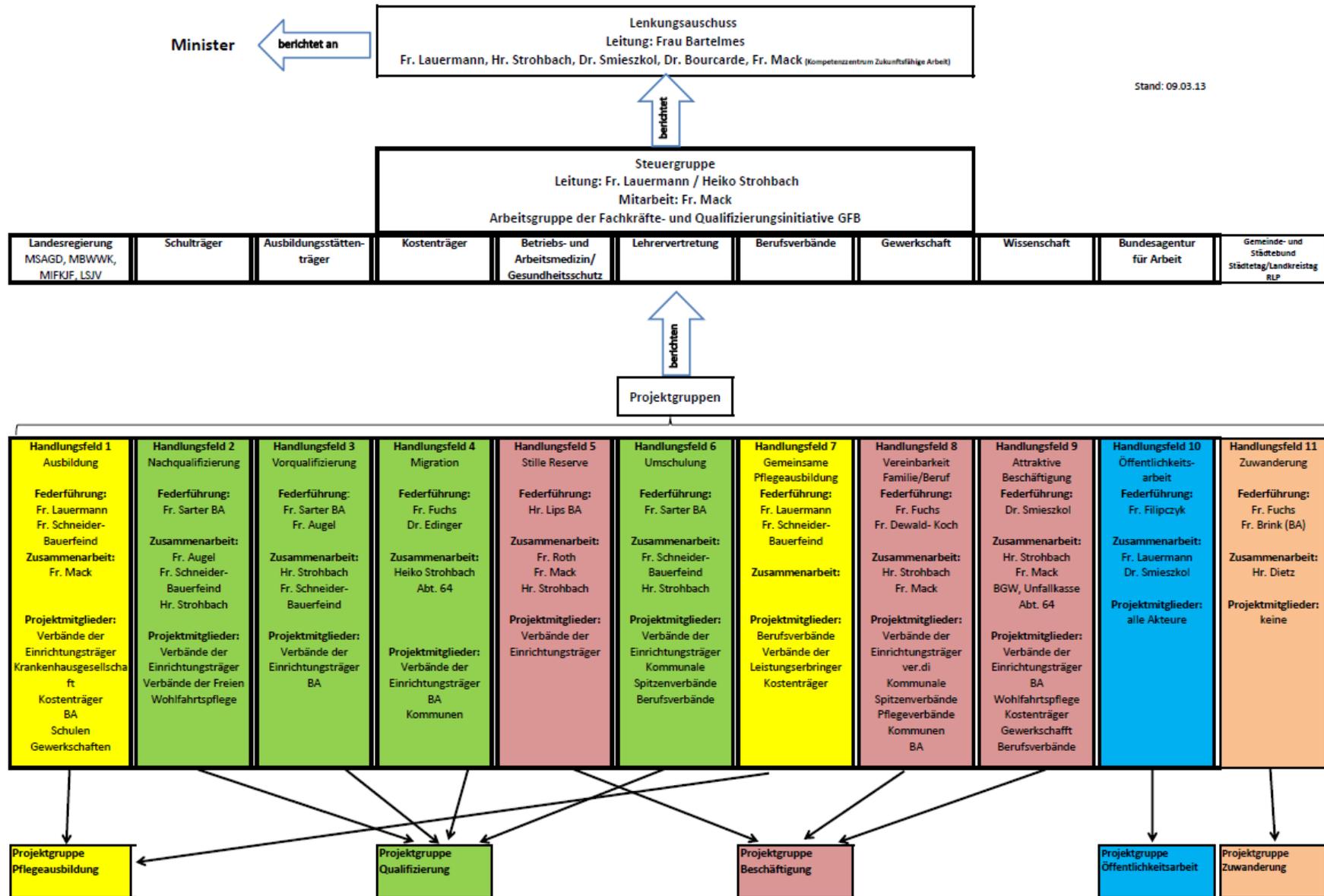
Fachkräfte und Qualifizierungsinitiative 2012 - 2015

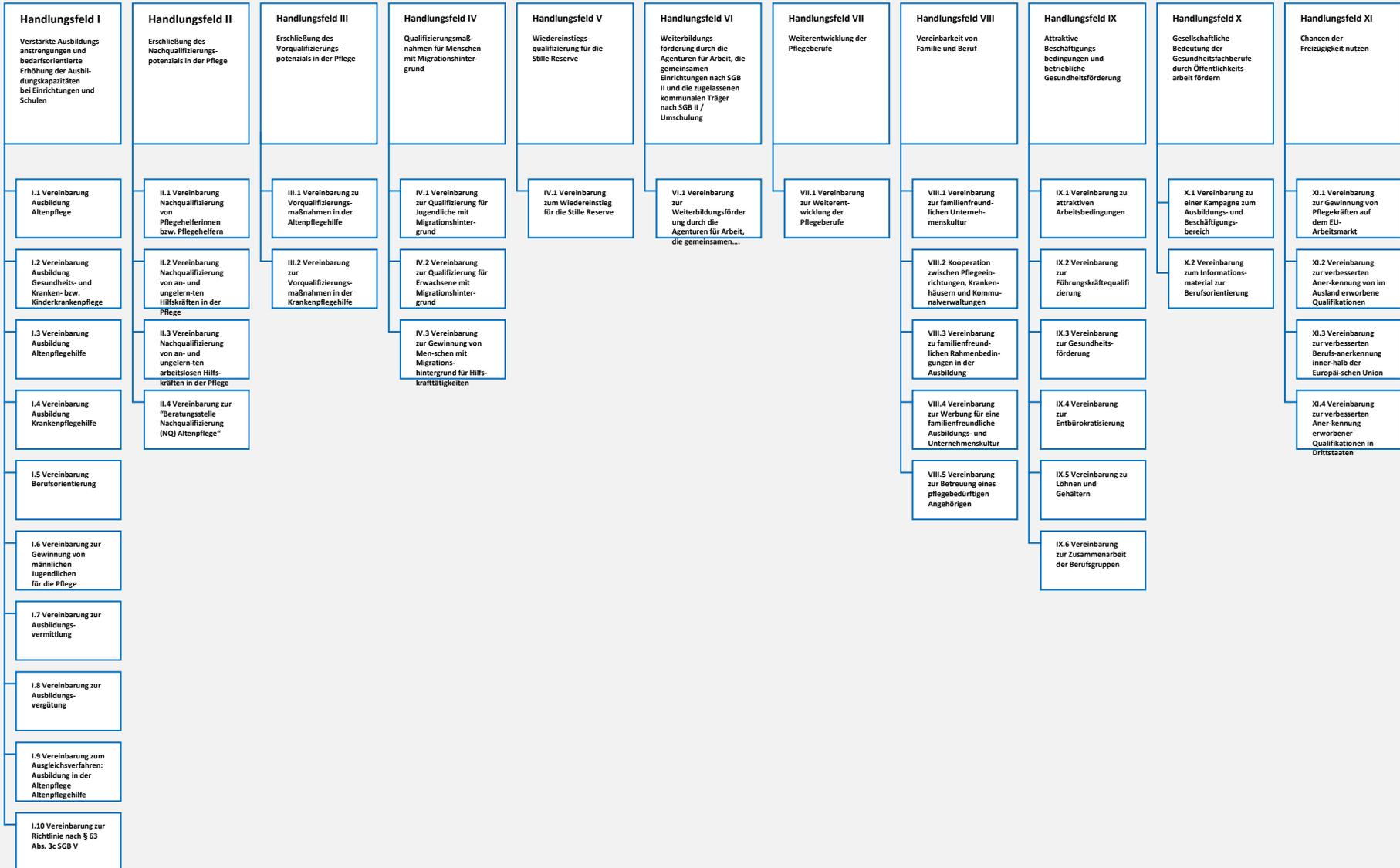
Initiatoren und Akteure



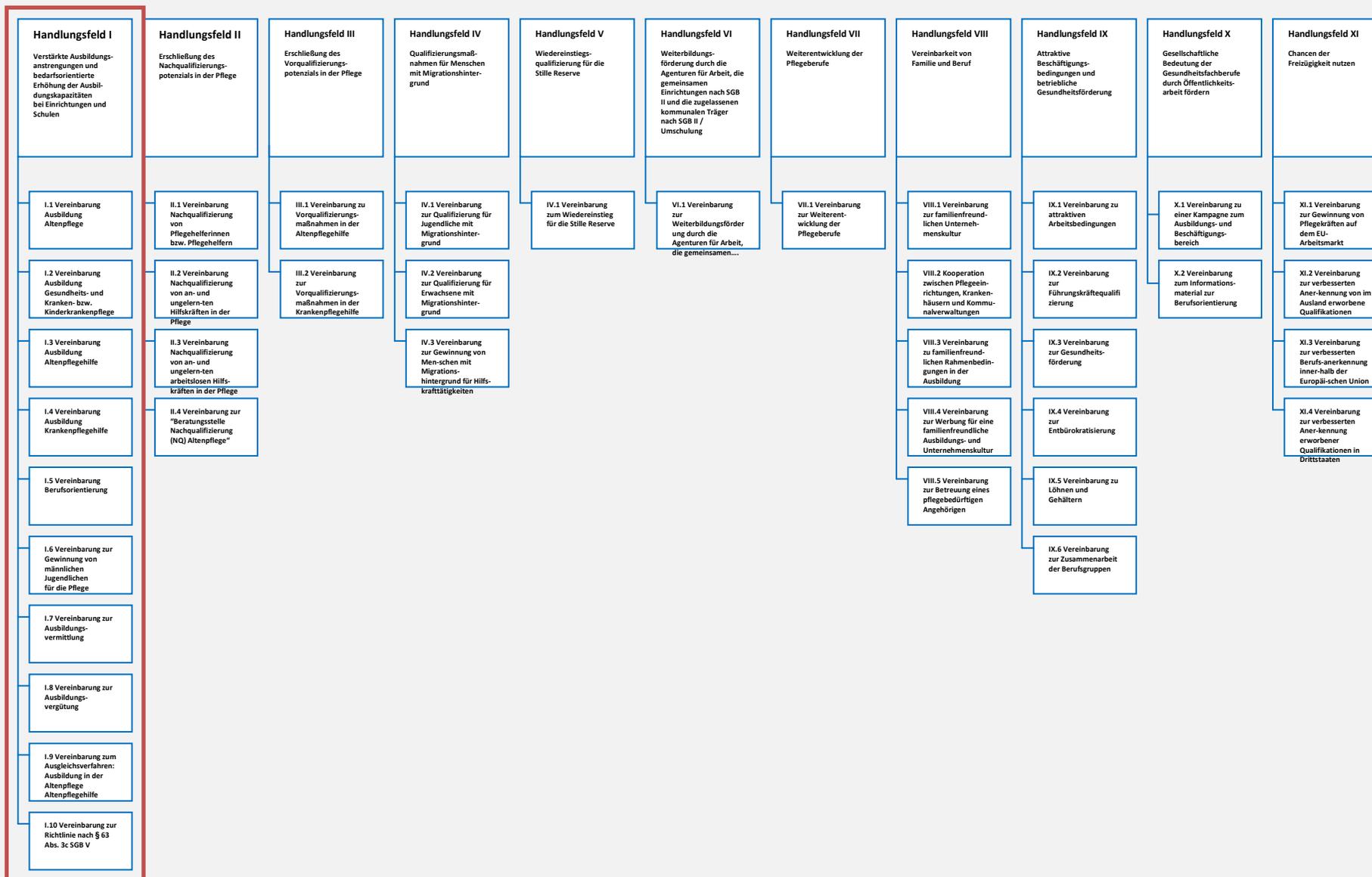
- Land Rheinland-Pfalz
- Schul- und Ausbildungsträger
- Berufsverbände der Pflege
- Gewerkschaften
- Einrichtungsträger
- Kostenträger
- Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland
- Vertreterinnen und Vertreter der Pflegewissenschaft
- Vertreterinnen und Vertreter der Betriebs- und Arbeitsmedizin
- Zuständige Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und Unfallkasse Rheinland-Pfalz) sowie des staatlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- kommunale Spitzenverbände

FQI 2012 – 2015 Strukturübersicht - Projektgruppen





Handlungsfeld I



Handlungsfeld I

Handlungsfeld I

Verstärkte Ausbildungsanstrengungen und bedarfsorientierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen

I.1 Vereinbarung Ausbildung Altenpflege

I.2 Vereinbarung Ausbildung Gesundheits- und Kranken- bzw. Kinderkrankenpflege

I.3 Vereinbarung Ausbildung Altenpflegehilfe

I.4 Vereinbarung Ausbildung Krankenpflegehilfe

I.5 Vereinbarung Berufsorientierung

I.6 Vereinbarung zur Gewinnung von männlichen Jugendlichen für die Pflege

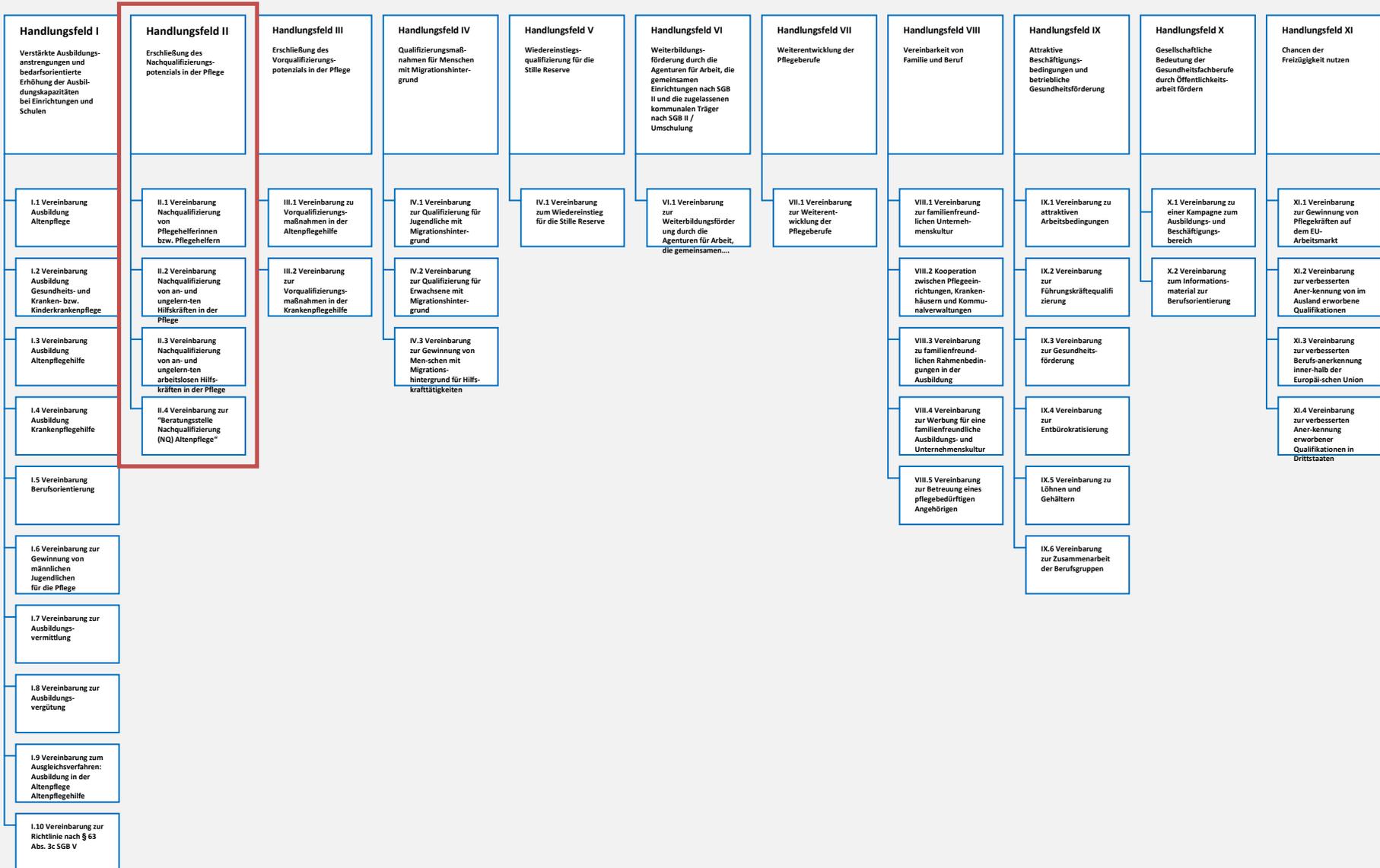
I.7 Vereinbarung zur Ausbildungsvermittlung

I.8 Vereinbarung zur Ausbildungsvergütung

I.9 Vereinbarung zum Ausgleichsverfahren: Ausbildung in der Altenpflege Altenpflegehilfe

I.10 Vereinbarung zur Richtlinie nach § 63 Abs. 3c SGB V

Handlungsfeld II



Handlungsfeld II

Handlungsfeld II

Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Pflege

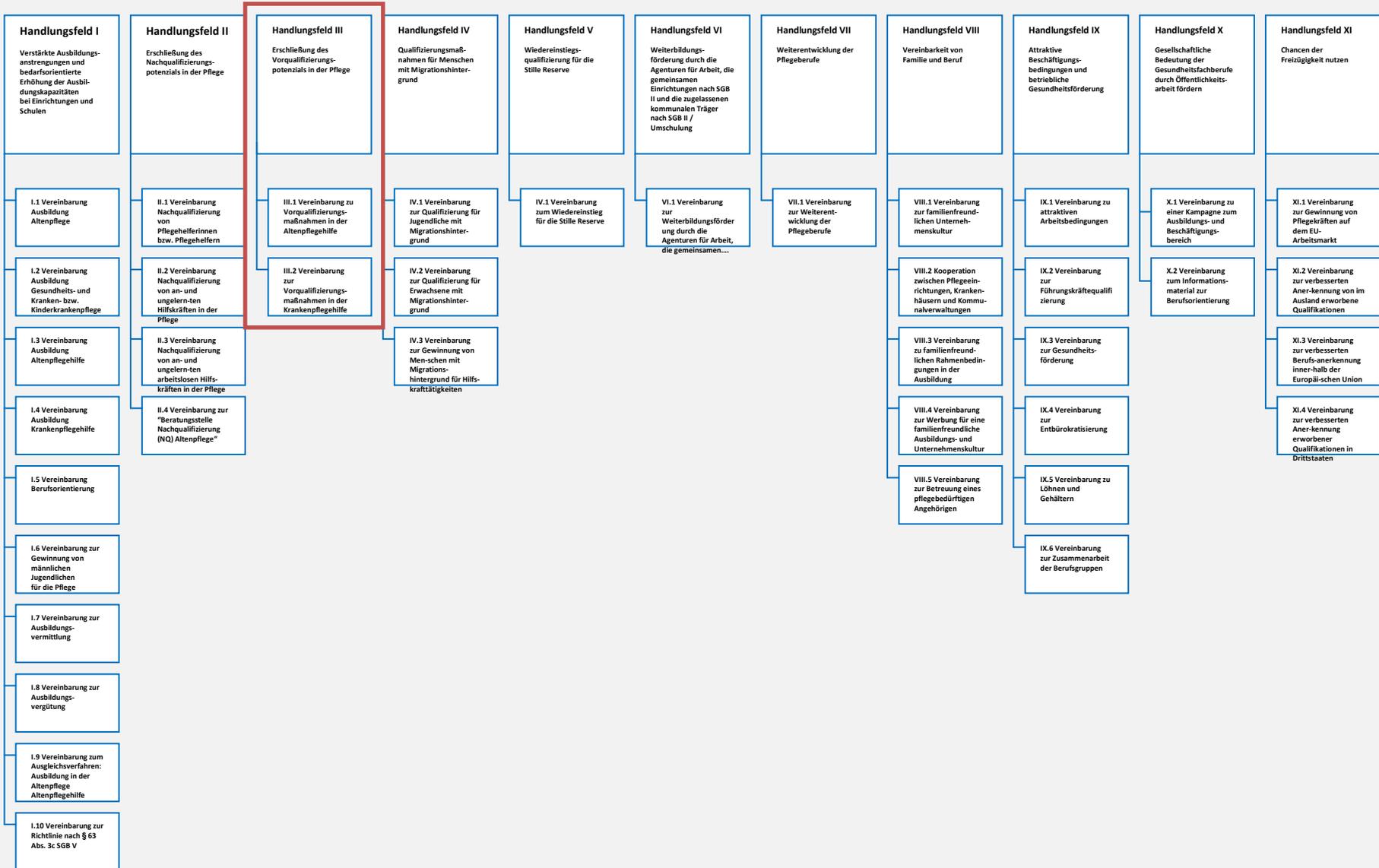
II.1 Vereinbarung Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfern

II.2 Vereinbarung Nachqualifizierung von an- und ungelernten Hilfskräften in der Pflege

II.3 Vereinbarung Nachqualifizierung von an- und ungelernten arbeitslosen Hilfskräften in der Pflege

II.4 Vereinbarung zur "Beratungsstelle Nachqualifizierung (NQ) Altenpflege"

Handlungsfeld III



Handlungsfeld III

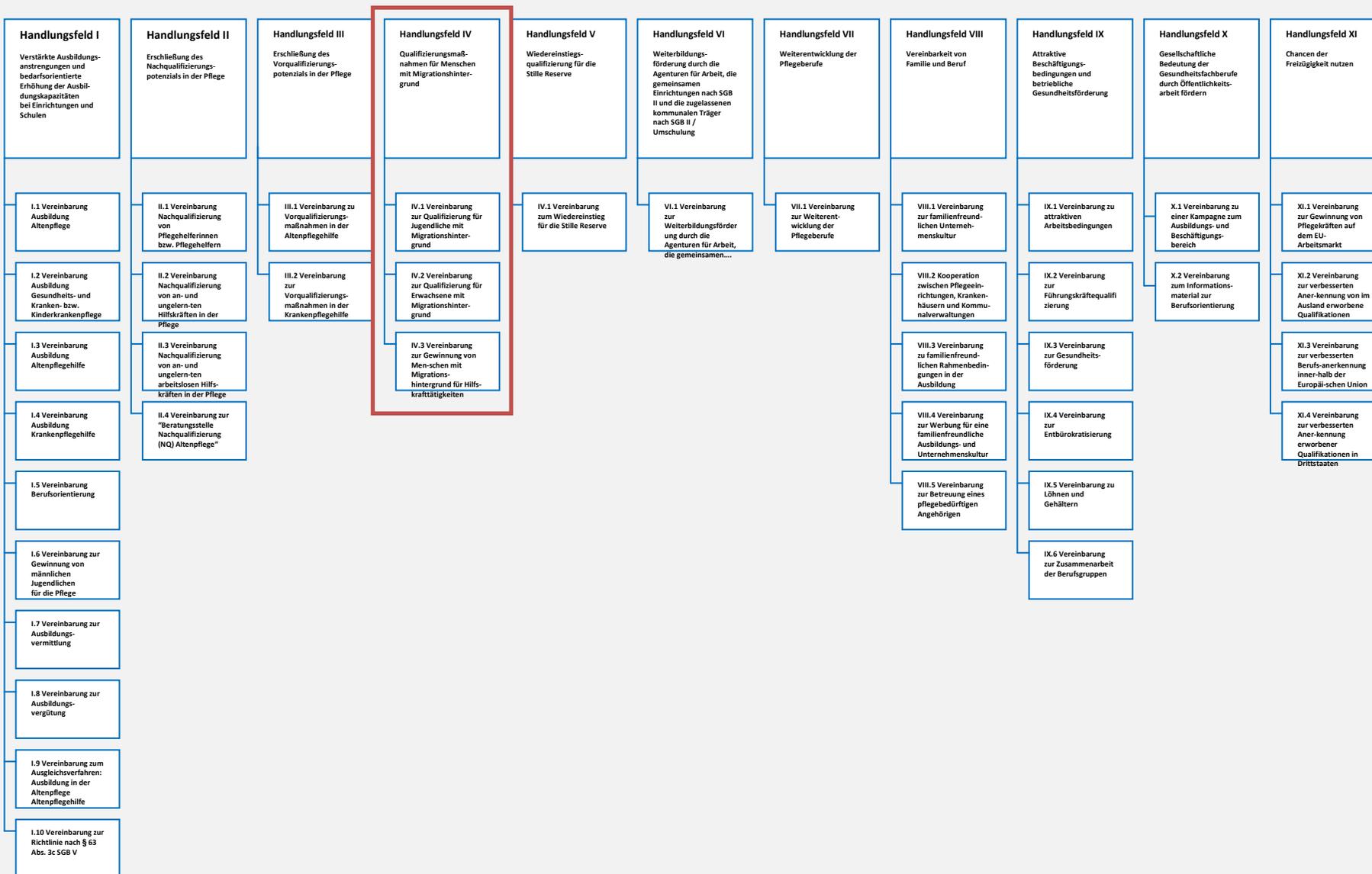
Handlungsfeld III

Erschließung des Vorqualifizierungspotenzials in der Pflege

III.1 Vereinbarung zu Vorqualifizierungsmaßnahmen in der Altenpflegehilfe

III.2 Vereinbarung zur Vorqualifizierungsmaßnahmen in der Krankenpflegehilfe

Handlungsfeld IV



Handlungsfeld IV

Handlungsfeld IV

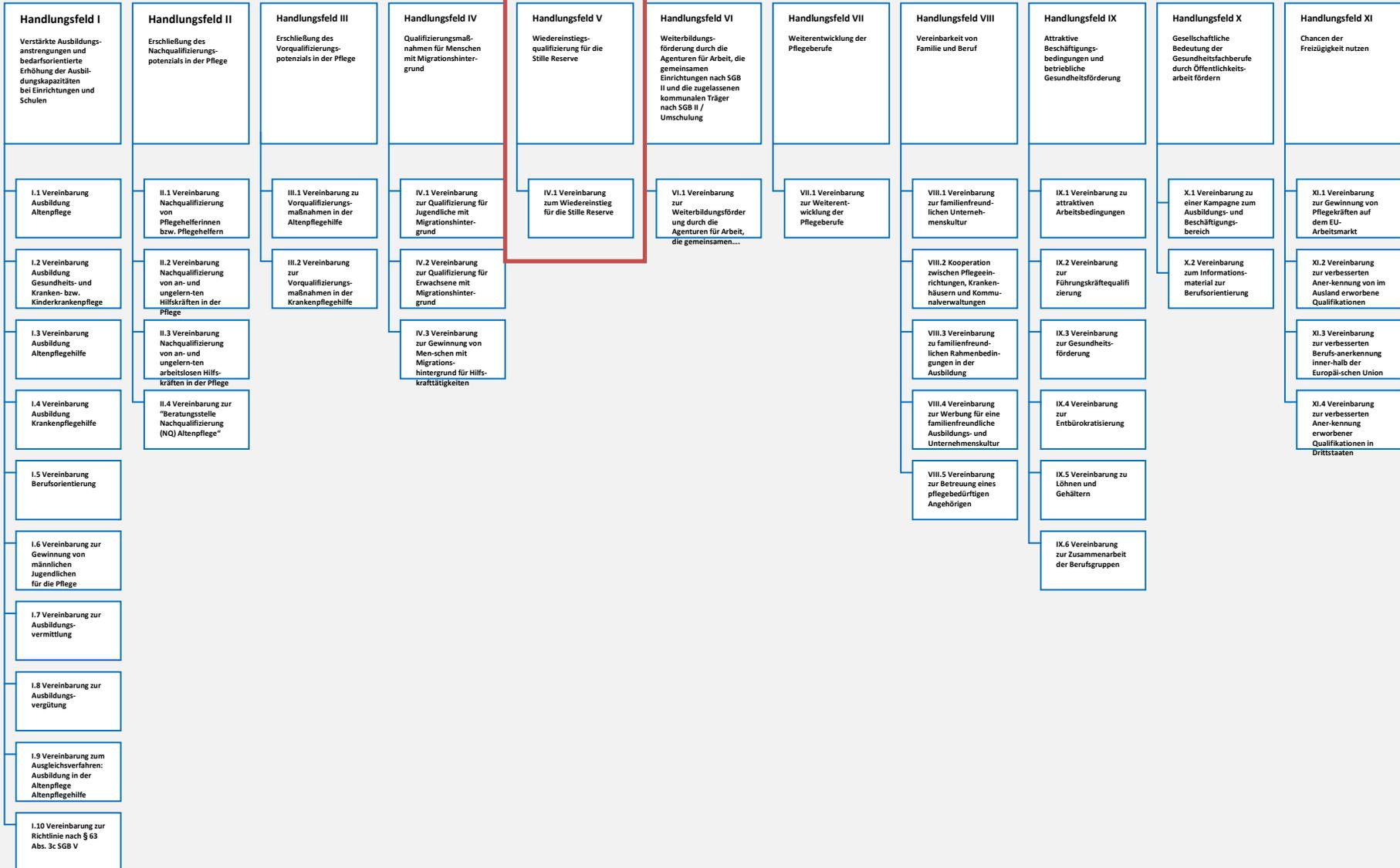
Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund

IV.1 Vereinbarung zur Qualifizierung für Jugendliche mit Migrationshintergrund

IV.2 Vereinbarung zur Qualifizierung für Erwachsene mit Migrationshintergrund

IV.3 Vereinbarung zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für Hilfskrafttätigkeiten

Handlungsfeld V



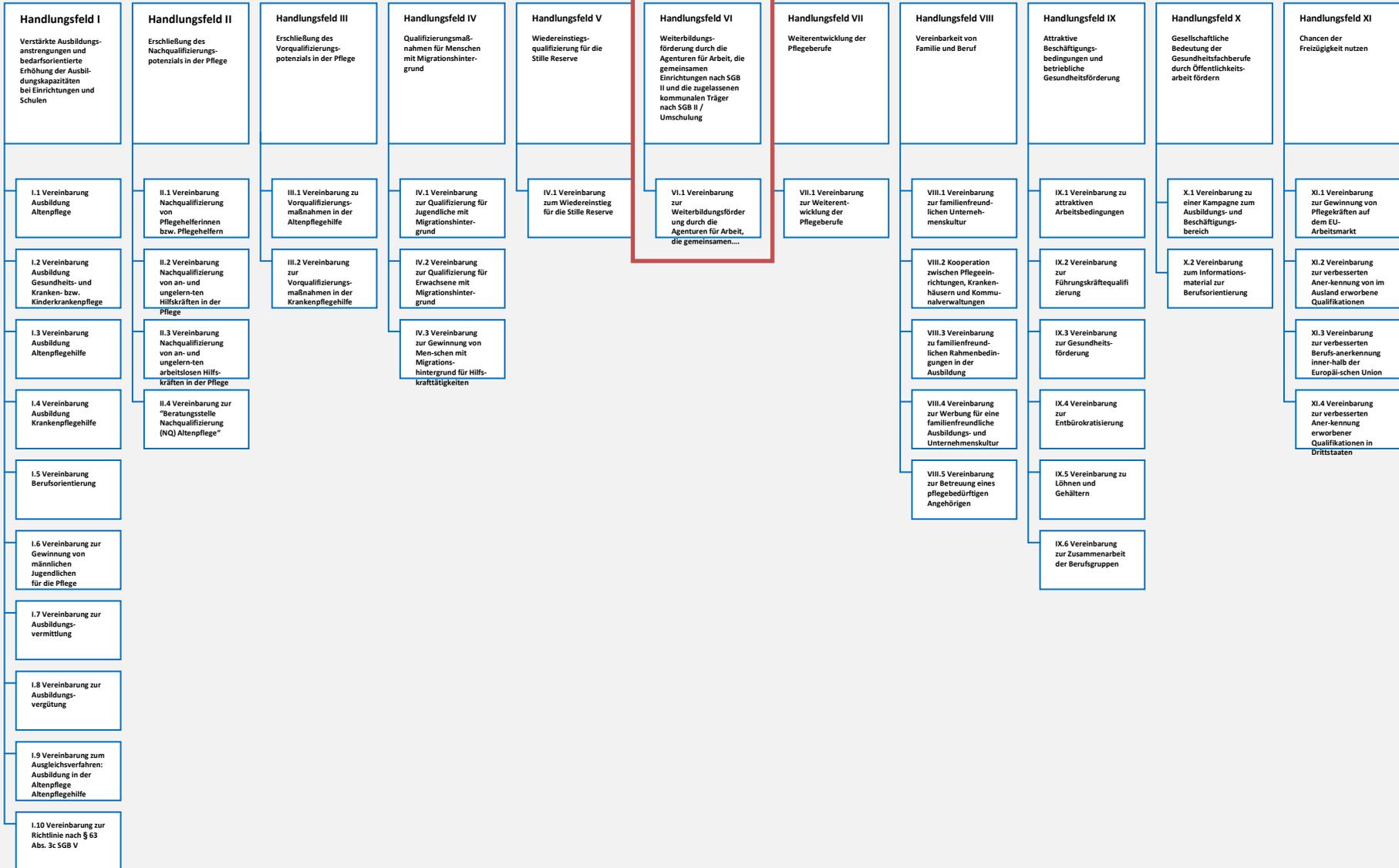
Handlungsfeld V

Handlungsfeld V

Wiedereinstiegsqualifizierung für die Stille Reserve

IV.1 Vereinbarung zum Wiedereinstieg für die Stille Reserve

Handlungsfeld VI



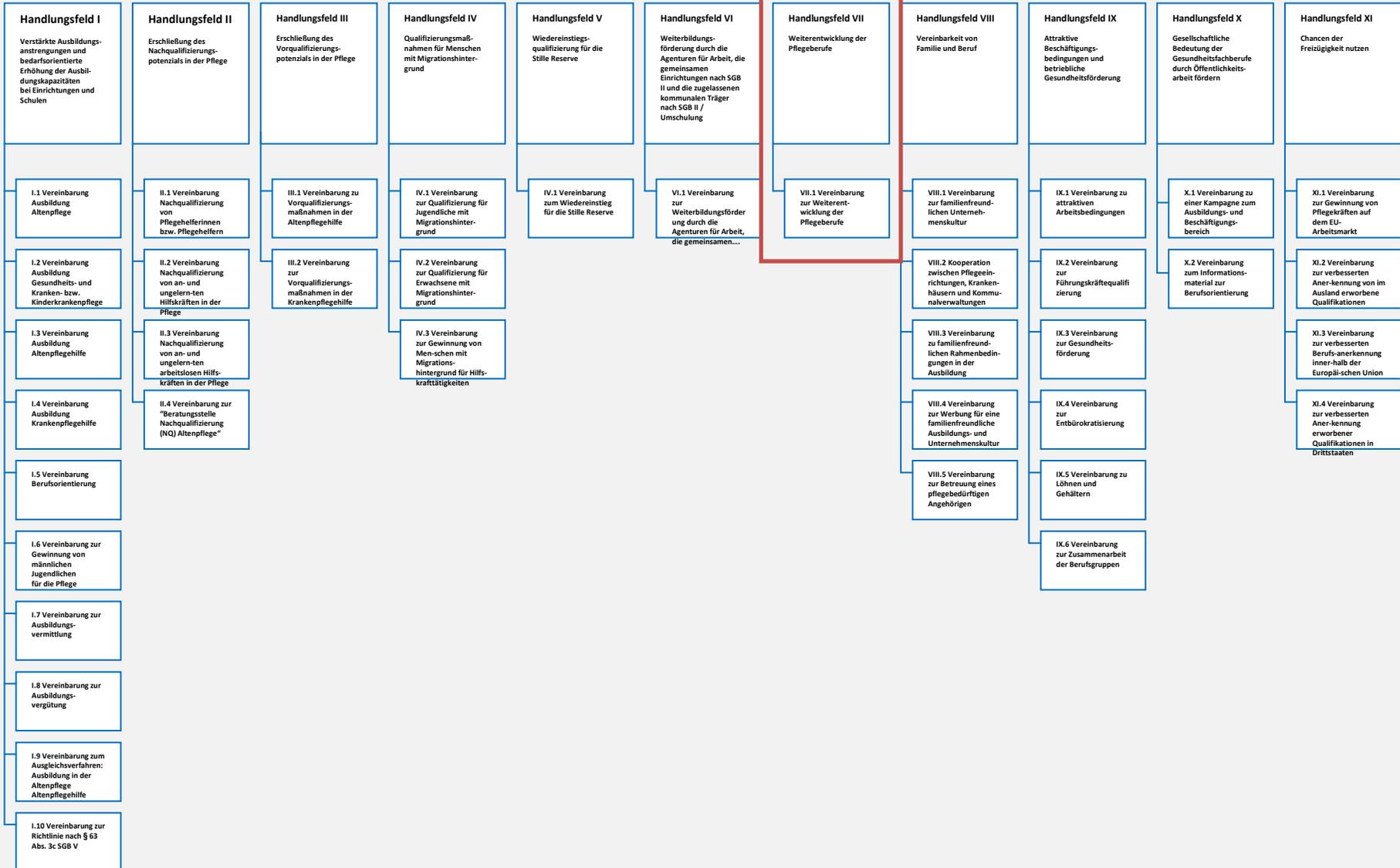
Handlungsfeld VI

Handlungsfeld VI

Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit, die gemeinsamen Einrichtungen nach SGB II und die zugelassenen kommunalen Träger nach SGB II / Umschulung

VI.1 Vereinbarung zur Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit, die gemeinsamen....

Handlungsfeld VII



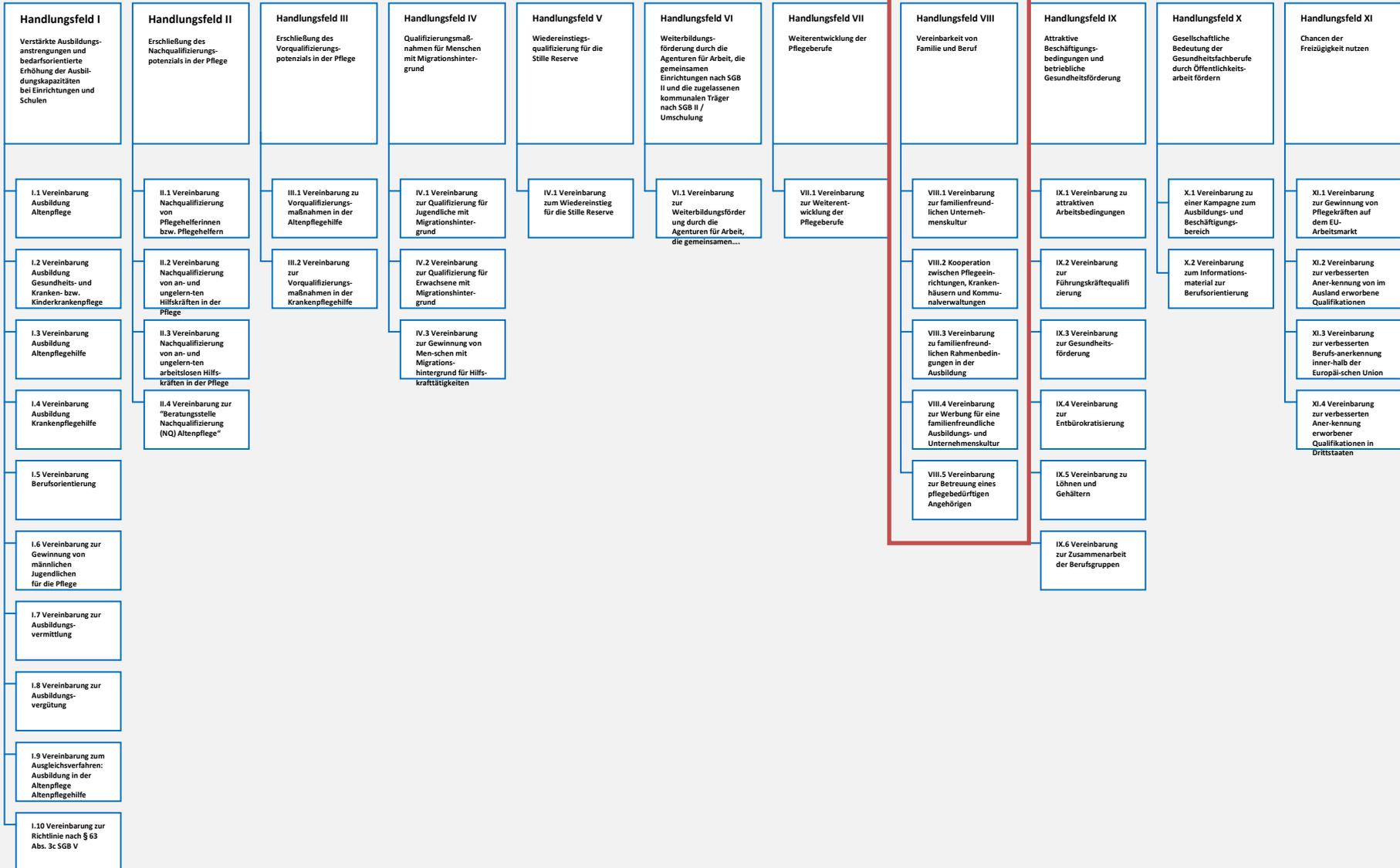
Handlungsfeld VII

Handlungsfeld VII

Weiterentwicklung der Pflegeberufe

VII.1 Vereinbarung zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe

Handlungsfeld VIII



Handlungsfeld VIII

Handlungsfeld VIII

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

VIII.1 Vereinbarung zur familienfreundlichen Unternehmenskultur

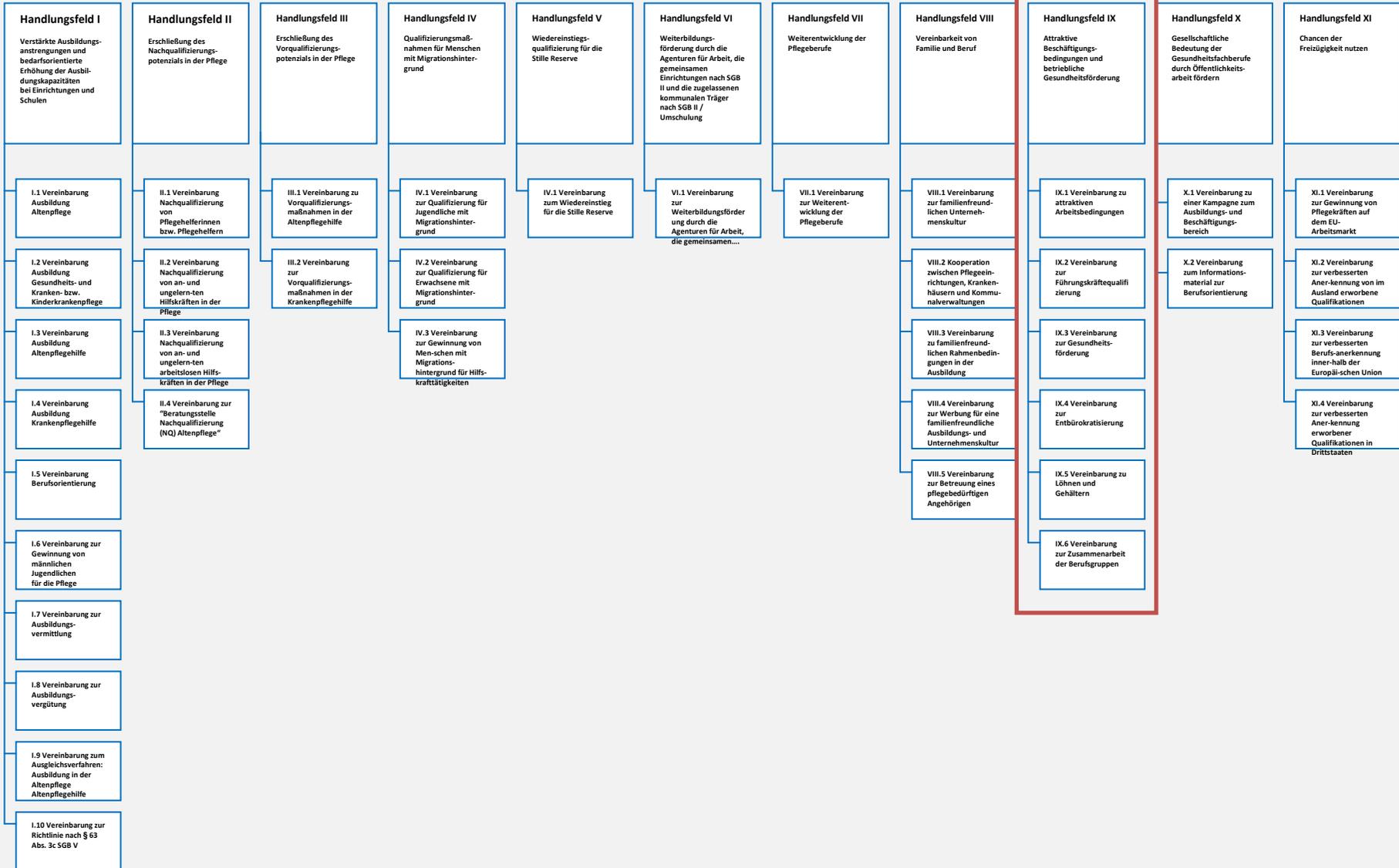
VIII.2 Kooperation zwischen Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und Kommunalverwaltungen

VIII.3 Vereinbarung zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen in der Ausbildung

VIII.4 Vereinbarung zur Werbung für eine familienfreundliche Ausbildungs- und Unternehmenskultur

VIII.5 Vereinbarung zur Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen

Handlungsfeld IX



Handlungsfeld IX

Handlungsfeld IX

Attraktive Beschäftigungsbedingungen und betriebliche Gesundheitsförderung

IX.1 Vereinbarung zu attraktiven Arbeitsbedingungen

IX.2 Vereinbarung zur Führungskräftequalifizierung

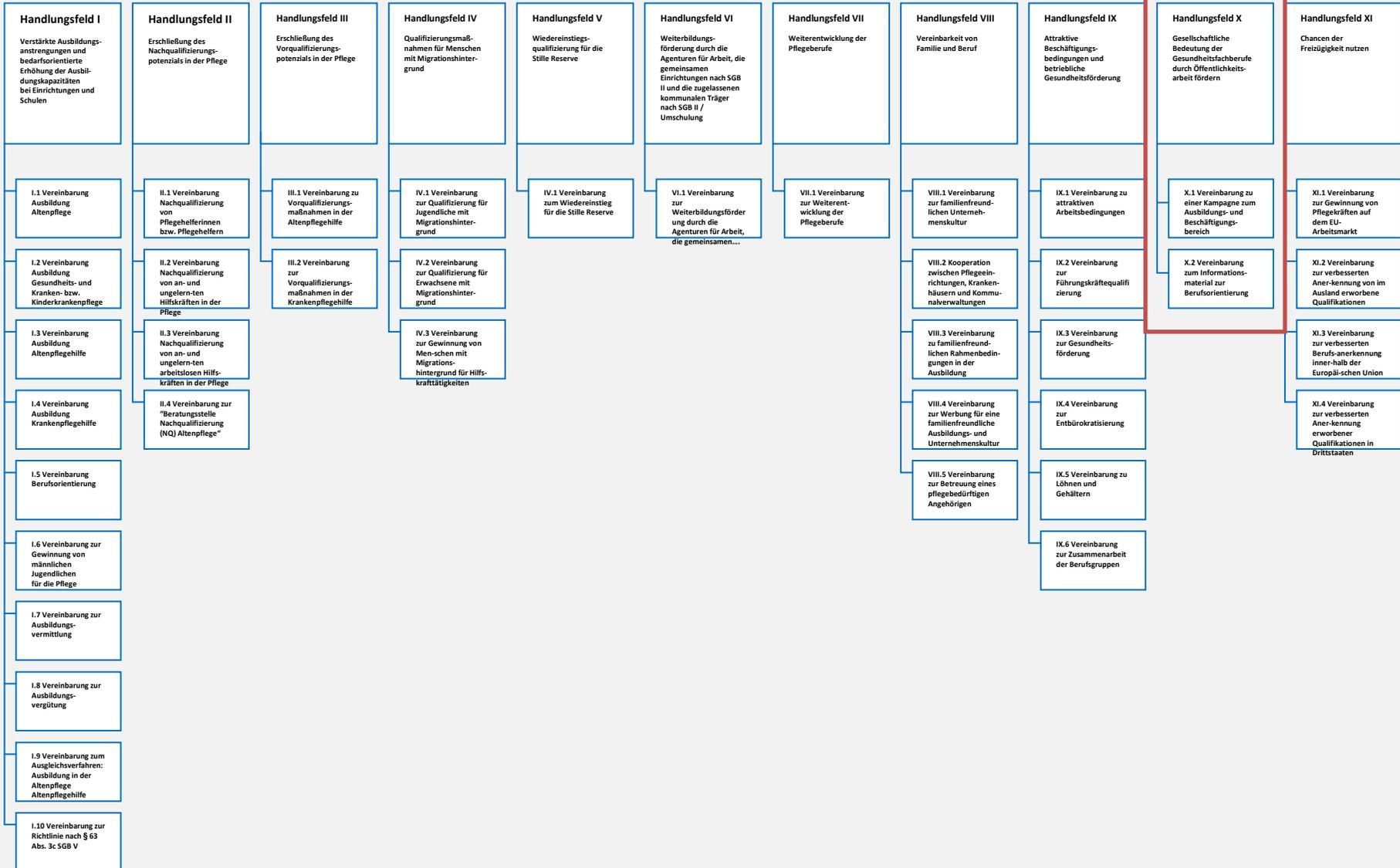
IX.3 Vereinbarung zur Gesundheitsförderung

IX.4 Vereinbarung zur Entbürokratisierung

IX.5 Vereinbarung zu Löhnen und Gehältern

IX.6 Vereinbarung zur Zusammenarbeit der Berufsgruppen

Handlungsfeld X



Handlungsfeld X

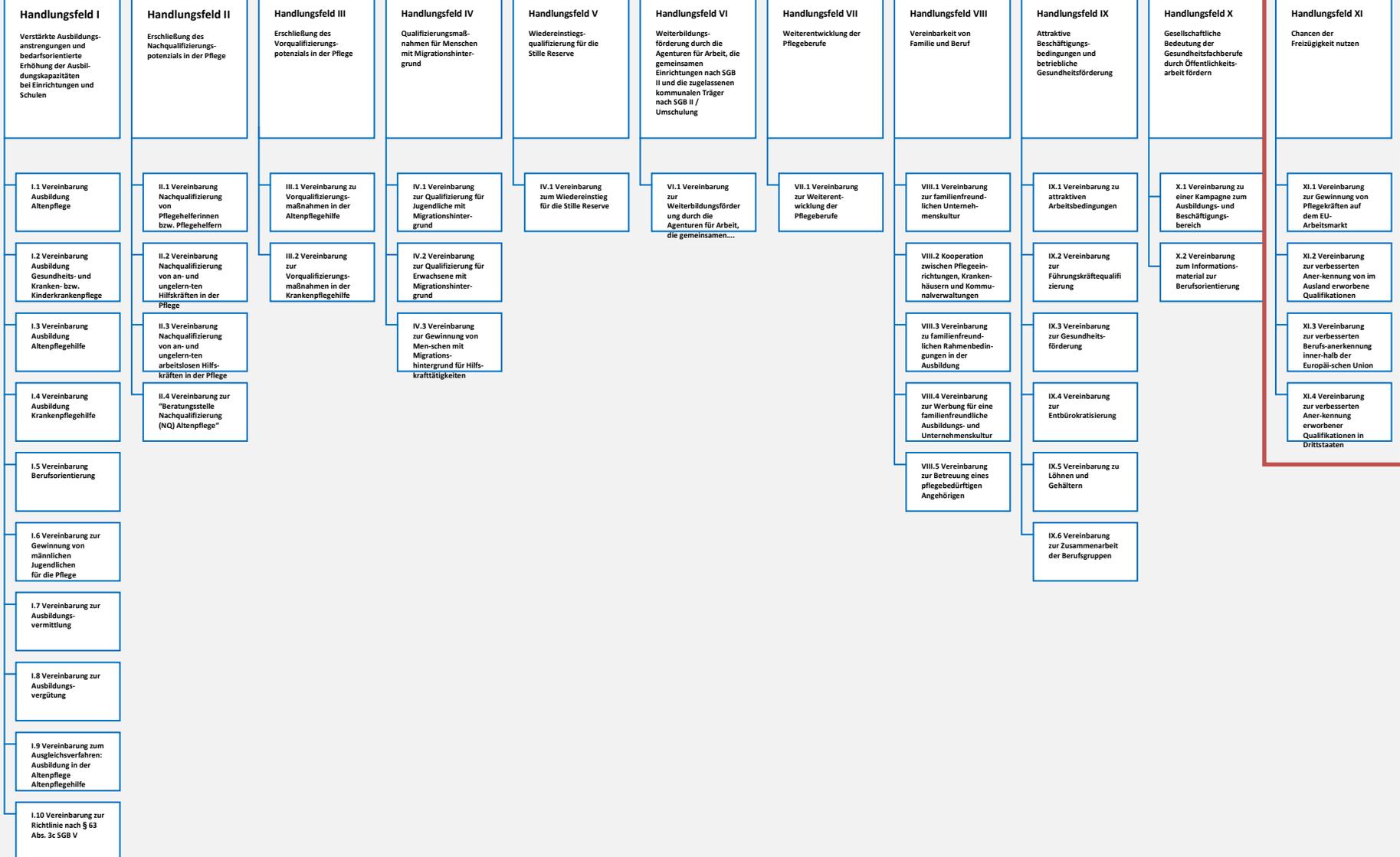
Handlungsfeld X

Gesellschaftliche Bedeutung der Gesundheitsfachberufe durch Öffentlichkeitsarbeit fördern

X.1 Vereinbarung zu einer Kampagne zum Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich

X.2 Vereinbarung zum Informations-material zur Berufsorientierung

Handlungsfeld XI



Handlungsfeld XI

Handlungsfeld XI

Chancen der Freizügigkeit nutzen

XI.1 Vereinbarung zur Gewinnung von Pflegekräften auf dem EU-Arbeitsmarkt

XI.2 Vereinbarung zur verbesserten Anerkennung von im Ausland erworbene Qualifikationen

XI.3 Vereinbarung zur verbesserten Berufsanerkennung innerhalb der Europäischen Union

XI.4 Vereinbarung zur verbesserten Anerkennung erworbener Qualifikationen in Drittstaaten

Regionale Pflegekonferenz Kreis Cochem-Zell am 25. September 2013

**„Pflegefachkräfte
für morgen!**

**Was können wir
heute tun?“**

