

Vorschläge der Arbeitsgruppe für eine bedarfsgerechte Altenpflegeausbildung, um eine hohe Ausbildungs- und Pflegequalität zu gewährleisten, ausgebildete Kräfte zu halten und Nachwuchskräfte zu gewinnen:

Ideen

Laut Auftrag des Kreisausschusses vom 08.04.2013 sollte u.a. über eine verstärkte Nachwuchskräftegewinnung nachgedacht werden. Hierzu hat die Arbeitsgruppe für eine bedarfsgerechte Altenpflegeausbildung folgende Ideen entwickelt:

- a) Qualität der Ausbildung steigern
- b) Quereinstiege ermöglichen
- c) Weiterbildungsmöglichkeiten und Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigen
- d) Strategien der systematischen Nachwuchsgewinnung
 - Einbezug von bestehenden Initiativen (Gesundheitswerkstatt) und Vario-Praktikum (Bewerber erhalten Einblicke in verschiedene Pflegeberufe)
 - Einbezug von Referenzprojekten
 - Netzwerke, z.B. Pflegekonferenz, optimieren
 - Berufsorientierung
 - Abbrecherquoten reduzieren
 - systematische Nachwuchsgewinnung (z.B. Quereinstieg aus dem Kindertagesstättenbereich)
 - Imagekampagne, u.a. Vorteile von ländlichen Einrichtungen hervorheben
 - Vorteile wie z.B. Vergütung während der Ausbildung, Aufstiegsmöglichkeiten hervorheben
- e) Ergebnisse der AG Zukunftsregion Gesundheit zur Nachwuchsgewinnung berücksichtigen

Handlungsansätze

- a) Ausbildungsplatzoffensive
 - Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze über verkürzte Ausbildungen (zwei Jahre statt drei Jahre) für Bewerber mit entsprechender Vorqualifikation (z.B. Pflegeassistent/innen bzw. Helfer/innen)
 - Initiative zur Weiterqualifizierung von pflegenahen Berufen beim Land Niedersachsen anregen
 - ausgebildete Rettungsassistent/innen, medizinische Fachangestellte und weitere Personenkreise, die aufgrund ihrer Vorbildung für eine Beschäftigung in Pflegeberufen in Frage kommen, sollen bei Wunsch nach beruflicher Umorientierung ein entsprechendes Weiterqualifizierungsangebot zur Pflegefachkraft erhalten.
 - Arbeitgeber und Einrichtungen über Verkürzungsmöglichkeiten der Ausbildung nach § 7 Altenpflegegesetz, u.a. für Bewerber in beruflicher Umorientierung informieren.

Die Arbeitsgruppe für eine bedarfsgerechte Altenpflegeausbildung ist sich darin einig, dass der zukünftige Fachkräftemangel allein durch Quereinstiege mit Weiterqualifizierungsangeboten nicht zu beseitigen ist. Vielfach können Einrichtungen vorhandene Ausbildungsplätze mangels Bewerberinnen und Bewerber nicht wieder besetzen.

- b) Fachkräfte gewinnen und halten
 - Rahmenbedingungen verbessern (z.B. Arbeitszeit, Bezahlung, Perspektiven, Finanzierung),
 - Teilzeitausbildungen u.a. für Alleinerziehende anbieten (mit Kinderbetreuung,

- Ausbildung dann 1 Jahr länger)
- Netzwerke optimieren (z.B. Pflegekonferenz)
 - Schulung der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Begleitung in der Ausbildung intensivieren ggf. durch Mentorenprogramm
 - verbesserte Rückmeldemöglichkeiten über Ausbildungszufriedenheit schaffen
 - Kinderbetreuung prüfen, z.B. über Großtagespflegestellen und Pflegeeinrichtungen entsprechend informieren
 - Reduzierung der personellen und finanziellen Belastungen der Einrichtungen durch praktische Weiterbildung der Auszubildenden (belastet ggf. die Pflegesatzverhandlungen)

c) Ausbildungsplatzbörse

- Schaffung einer lokalen regionalen Ausbildungsplatzbörse, um abgewiesenen, qualifizierten Bewerbern/innen aus anderen ähnlichen Berufsfeldern (z.B. aus dem Gesundheitsbereich) umgehend alternative Ausbildungsplatzangebote in der Altenpflege zu unterbreiten

ZZ. gibt es das Internet-Portal Ausbildungsnetz 38 bei der ASSgGmbH u.a. auch mit einer Rubrik Altenpflege. Auch die Bundesagentur für Arbeit verfügt über eine Ausbildungsplatzbörse. Eine weitere Plattform ist beim Niedersächsischen Sozialministerium vorhanden.

- ggf. Einrichtung einer zentralen Vergabestelle für alle Ausbildungsplätze in der Pflege

(Dieses Thema wird zz. noch mit den stationären Einrichtungen besprochen, es gibt eher eine abwartende Haltung. Interesse besteht hinsichtlich der Einrichtung einer Vergabestelle für abgelehnte Bewerber.)