



# Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Projekte und Ergebnisse der Fachkräfteinitiative des Landes NRW

Dokumentation des Lohnhallengesprächs am 02. Juni 2015 in Bottrop

**Herausgeber:**

G.I.B.  
Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop

[mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de)  
[www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

**Autor/in:**

Walter Siepe und Heike Ruelle

Juni 2015

## Inhaltsverzeichnis

|     |                                                                                                                                                                                |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | Vorwort .....                                                                                                                                                                  | 4  |
| 2.  | Programm.....                                                                                                                                                                  | 5  |
| 3.  | Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T Sell & Partner GmbH, Würselen:<br>Aktuelle Situation im Bereich Altenpflege und<br>Vorstellung der Themenschwerpunkte .....                    | 6  |
| 4.  | Martin Brink, Akademie Überlingen: Projekt zur Fachkräftesicherung durch<br>Personalmanagement im Verbund von kleinen und mittelständischen<br>Pflegeeinrichtungen (KMU) ..... | 11 |
| 5.  | Christine Strobel, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. – bpa:<br>Der bpa-Personalzirkel .....                                                                | 17 |
| 6.  | Jutta Kappel, Hospitalverbund Hellweg gGmbH:<br>Fachkräftesicherung – Entwicklung und Schaffung lebensphasengerechter<br>Arbeitsbedingungen .....                              | 23 |
| 7.  | Andrea Künzel, Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gGmbH:<br>Careprofi gesucht: Pflegeausbildung als Chance und Herausforderung –<br>mit Sicherheit! .....       | 32 |
| 8.  | Ulrich Petroff – Kreis Wesel: Schüler von heute!<br>Pflegefachkräfte von morgen?.....                                                                                          | 38 |
| 9.  | Andrea Lameck, KCR - Konkret Consult Ruhr GmbH:<br>Die Fachkräfteoffensive für mehr Arbeitgeberattraktivität in der Altenpflege .....                                          | 48 |
| 10. | Bettina Nehles, agentur mark: Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege .....                                                                                                | 56 |
| 11. | Deniz Özkan , MAIS NRW: Initiative zur Fachkräftesicherung –<br>Fachkräfteaufruf 2015.....                                                                                     | 63 |
| 12. | Dieter Zisenis, bbb: One Step up – Unterstützungssystem Zweite Chance<br>Berufsabschluss NRW.....                                                                              | 71 |

## 1. Vorwort

Schon kurz nach dem Start des Programms „Fachkräfteinitiative NRW“ Mitte des Jahres 2011 deutete sich an, dass das Thema „Fachkräftebedarf in der Altenpflege“ einen herausragenden Stellenwert in den Arbeitsmarktregionen des Landes einnehmen wird. Daher war es wenig überraschend, dass zahlreiche Projektanträge aus den Regionen die Bedarfs- und Problemlagen in diesem Sektor aufnahmen, um neue und praxisorientierte Lösungsansätze zu entwickeln und den Fachkräftebedarf hier langfristig und nachhaltig zu sichern.

Zahlreiche Projekte sind bereits erfolgreich abgeschlossen oder stehen unmittelbar davor.

Im Rahmen dieses Lohnhallengesprächs wurden einige interessante Projekt- und Lösungsansätze zu folgenden Themenbereichen vorgestellt:

- Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen zur Personalsicherung und zur Verringerung der Personalfuktuation
- das Berufsfeld Altenpflege für junge Menschen attraktiv gestalten
- Fachkräfte durch Nachqualifizierung erschließen

Zu allen o. g. Themenbereichen haben Projektträger ihre Projektansätze und Ergebnisse kurz präsentiert, in einem Interview erläutert und in einem Plenumsgespräch diskutiert. Darüber hinaus bot die Veranstaltung auch die Gelegenheit, in einen fachlichen Austausch mit Experten, Multiplikatoren, Beraterinnen und Beratern und Projektentwicklern zu treten. Hier wurde in erster Linie erörtert, wie Projekte in den Regionen genutzt werden können, um dem Fachkräftemangel in den Altenpflege-Einrichtungen zu begegnen.

Das Arbeitsministerium NRW als auch das Ministerium für Gesundheit, Pflege, Emanzipation und Alter stellten in der Veranstaltung sowohl die bisherige Umsetzung der Fachkräfteinitiative NRW dar und gaben einen Ausblick auf deren zukünftige Fortsetzung.

Die Veranstaltung wurde mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen finanziert.

Wir wünschen eine anregende Lektüre

Ihre G.I.B.



## 2. Programm

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10:00 Uhr | Begrüßung und Einführung in die Fachkräfteinitiative NRW<br>Peter Schäffer, G.I.B.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 10:30 Uhr | Aktuelle Situation im Bereich Altenpflege und Vorstellung der Themenschwerpunkte<br>Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen, MA & T, Würselen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 11:00 Uhr | <b>Projekte zur Verbesserung von Rahmenbedingungen sowie zur Verringerung der Personalfuktuation und zur Personalsicherung</b><br>Kurzpräsentationen, Interviews und Diskussion mit dem Plenum <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Martin Brink, Akademie Überlingen und Christine Strobel, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa), Düsseldorf</li> <li>▪ Jutta Kappel, Katholischer Hospitalverbund Hellweg gGmbH, Unna</li> </ul>                                                            |
| 12:00 Uhr | Mittagspause                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 12:45 Uhr | <b>Projekte zur frühzeitigen Gewinnung von Schülerinnen und Schülern bzw. Schulabgängerinnen/-abgängern für die Ausbildung der Altenpflegefachkraft</b><br>Kurzpräsentationen, Interviews und Diskussion mit dem Plenum <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Andrea Künzel, Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen, Gütersloh</li> <li>▪ Ulrich Petroff, Kreis Wesel, Berufsfelderkundungstag im Pflegebereich, Wesel</li> <li>▪ Andrea Lameck, KCR – Konkret Consult Ruhr GmbH, Gelsenkirchen</li> </ul> |
| 14:00 Uhr | <b>Projekte zur Nachqualifizierung in der Altenpflege</b><br>Kurzpräsentationen, Interviews und Diskussion mit dem Plenum <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jürgen Muschalek, AWO-Seniorenzentrum Elisabeth-Selbert-Haus, Voerde-Friedrichsfeld</li> <li>▪ Bettina Nehles, agentur mark, Hagen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                         |
| 14:30 Uhr | Kaffeepause                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 15:00 Uhr | <b>Ausblick zur Fachkräfteinitiative und weiterer Ansätze des Landes im Bereich Altenpflege im Rahmen der neuen EU-Förderphase</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deniz Özkan, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen</li> <li>▪ Andreas Burkert, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen</li> </ul>                                                                                                                |
| 15:30 Uhr | <b>Nachqualifizierung in der Region managen</b><br>Dieter Zisenis, Büro für Berufliche Bildungsplanung, Dortmund                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 15:40 Uhr | <b>Projektinseln</b><br>Diskussion mit allen Projektvertreterinnen und -vertretern an Stehtischen in der Lohnhalle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 16:00 Uhr | Veranstaltungsende                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

### 3. Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T Sell & Partner GmbH, Würselen: Aktuelle Situation im Bereich Altenpflege und Vorstellung der Themenschwerpunkte

#### *Aktuelle Situation im Bereich Altenpflege und Vorstellung der Themenschwerpunkte*

Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen, MA&T Sell & Partner GmbH, Würselen  
(mit Unterstützung von Prof. Michael Isfort, dip e.V. Köln)



Ausbildungs-Offensive  
Altenpflege  
Heinsberg



**Ziel2.NRW**  
Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Das Projekt wurde im Rahmen des aus dem EFRE ko-finanzierten Operationellen Programms für NRW im Ziel 2 „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ 2007-2013 ausgewählt.

1

## Der Bedarf an Altenpflegefachkräften steigt

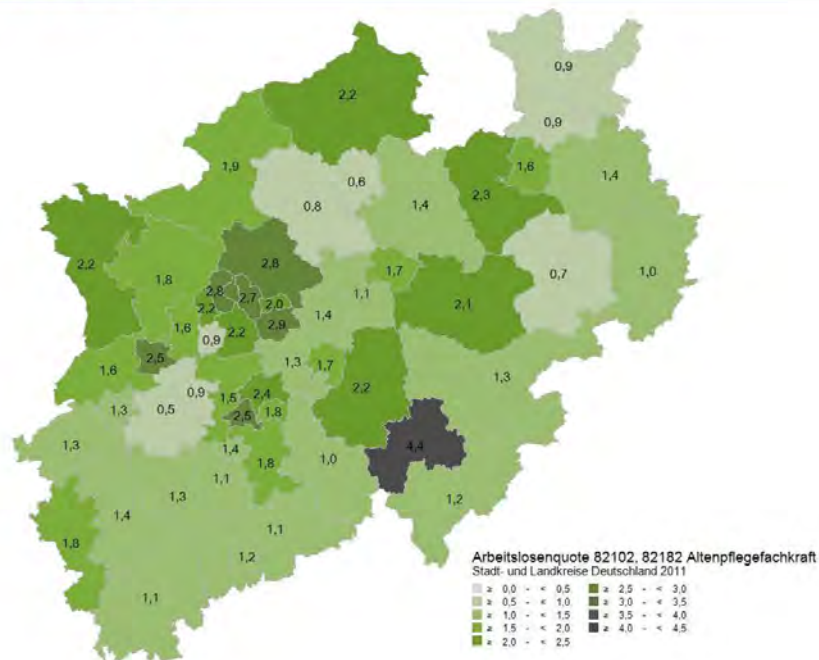
Bedarf an Vollzeitäquivalenten in der stationären und ambulanten Pflege in NRW im Vergleich 2007-2030, ein Szenario des IAB (Auszug)

Quelle: Carsten Pohl: der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in NRW, IAB Regional 2/2011

|                                       | ambulant         |         | stationär        |         | insgesamt        |         |
|---------------------------------------|------------------|---------|------------------|---------|------------------|---------|
|                                       | Absolut in 1.000 | Veränd. | Absolut in 1.000 | Veränd. | Absolut in 1.000 | Veränd. |
| Nordrhein-Westfalen                   | 38               | 60 %    | 199,9            | 70 %    | 238              | 68 %    |
| Düsseldorf, Kreisfreie Stadt          | 1,1              | 40 %    | 4,8              | 47 %    | 5,8              | 45 %    |
| Duisburg, Kreisfreie Stadt            | 0,8              | 39 %    | 4,4              | 39 %    | 5,3              | 39 %    |
| Essen, Kreisfreie Stadt               | 1,3              | 33 %    | 6,5              | 28 %    | 7,8              | 29 %    |
| Krefeld, Kreisfreie Stadt             | 0,4              | 46 %    | 2,4              | 55 %    | 2,8              | 54 %    |
| Mönchengladbach, Kreisfreie Stadt     | 0,5              | 56 %    | 3,3              | 78 %    | 3,7              | 75 %    |
| Mülheim an der Ruhr, Kreisfreie Stadt | 0,4              | 24 %    | 1,7              | 44 %    | 2,1              | 40 %    |
| Oberhausen, Kreisfreie Stadt          | 0,5              | 61 %    | 1,9              | 66 %    | 2,4              | 65 %    |
| Remscheid, Kreisfreie Stadt           | 0,3              | 23 %    | 1,0              | 32 %    | 1,3              | 30 %    |
| Solingen, Kreisfreie Stadt            | 0,3              | 43 %    | 1,9              | 43 %    | 2,2              | 43 %    |
| Wuppertal, Kreisfreie Stadt           | 0,9              | 32 %    | 3,9              | 36 %    | 4,8              | 35 %    |
| Kleve, Kreis                          | 0,8              | 100 %   | 4,8              | 111 %   | 5,7              | 110 %   |
| Mettmann, Kreis                       | 1,0              | 89 %    | 6,3              | 89 %    | 7,3              | 89 %    |
| Rhein-Kreis Neuss                     | 0,7              | 102 %   | 4,6              | 121 %   | 5,3              | 118 %   |
| Viersen, Kreis                        | 0,6              | 97 %    | 4,0              | 106 %   | 4,6              | 105 %   |
| Wesel, Kreis                          | 1,0              | 105 %   | 6,5              | 103 %   | 7,6              | 103 %   |

2

## Arbeitslose Altenpflegefachkräfte gibt es in NRW fast nicht

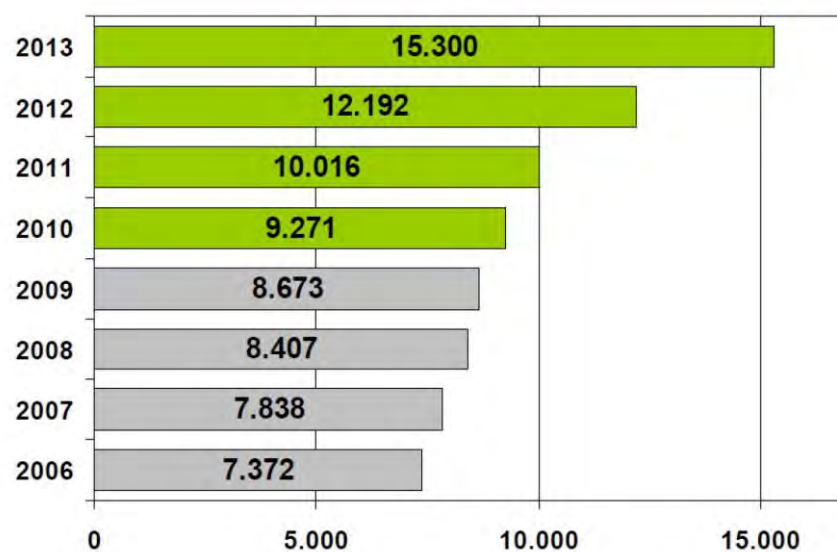


## Das Land NRW fördert mehr Schulplätze

(Quelle: MGEPA NRW)

### Entwicklung landesgeförderte Schulplätze Altenpflege

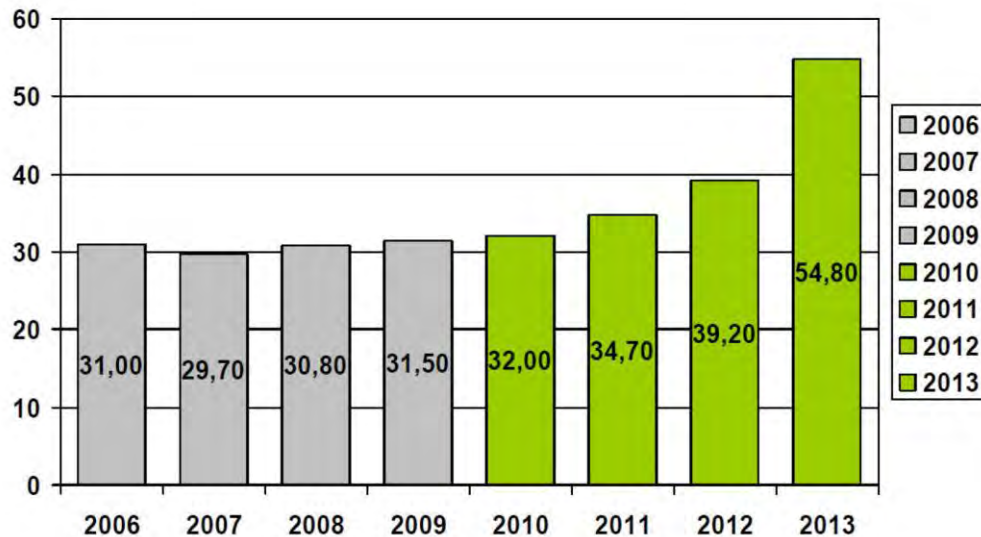
(Stand: 03. Dezember 2012)





## Das Land NRW erhöht die entsprechenden Haushaltsmittel (Quelle: MGEPA NRW)

Fachseminarförderung: Haushaltsentwicklung in Millionen Euro



5

## Besondere Schwierigkeit: Die Vollzeitquote sinkt (Quelle: Michael Isfort, dip)

|                             | Gesundheits- und Krankenpflege | Altenpflege                | Krankenpflege-assistenz    |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Teil-/vollstationäre Pflege | 53% (2001)<br>38% (2013) ↓     | 66% (2001)<br>38% (2013) ↓ | 42% (2011)<br>27% (2013) ↓ |
| Ambulante Pflege            | 41% (2001)<br>34% (2013) ↓     | 50% (2001)<br>35% (2013) ↓ | 37% (2001)<br>27% (2013) ↓ |
| Krankenhaus                 | 58% (2003)<br>52% (2013) ↓     |                            | 54% (2003)<br>49% (2013) ↓ |

## Strategien und Maßnahmen der Fachkräftesicherung (Quelle: Michael Isfort, dip)

| Strategien und Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -Fachkräftesicherung<br>Altenpflege |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Strategien                                                                               | Maßnahmen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Qualifizierung                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Ausbildungsplätze</li> <li>• Erhöhung der Ausbildungserfolge, Erhöhung der Übergangsquoten in das Fachkraftverhältnis</li> <li>• Erhöhung der Attraktivität des Berufs für potenzielle Auszubildende</li> <li>• Umschulung</li> <li>• Nachqualifizierung</li> </ul> |
| Mobilisierung                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivierung der stillen Reserve</li> <li>• Mobilisierung von Arbeitslosen</li> </ul>                                                                                                                                                                                             |
| Ausweitung der Beschäftigung                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung der durchschn. Wochenarbeitszeit</li> <li>• Verlängerung der Lebensarbeitszeit</li> <li>• Reduzierung von Unterbrechungszeiten</li> <li>• Reduzierung von Krankheits- und Berufsausstiegsquoten</li> </ul>                                                           |
| Anwerbung                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• neue Zielgruppen im In- und Ausland anwerben</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                          |

7

## Themenschwerpunkte der heutigen Veranstaltung

- **Projekte zur Verbesserung von Rahmenbedingungen sowie zur Verringerung der Personalfuktuation und zur Personalsicherung**
  - Projekt „**PFLEGEplusQ**“, Akademie Überlingen, Herr Brink und bpa, Frau Strobel
  - Projekt „**Lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen**“ des Katholischen Hospitalverbandes in Unna, Frau Kappel
- **Projekte zur frühzeitigen Gewinnung von Schüler/innen für die Ausbildung der Altenpflegefachkraft**
  - Projekt „**CAREPROFI**“, Kolping-Akademie, Gütersloh, Frau Künzel
  - **Berufsfelderkundung** im Kreis Wesel, Kreisverwaltung Wesel, Herr Petroff
- **Projekte zur Nachqualifizierung in der Altenpflege**
  - **Fachkraftausbildung für geringer qualifiziert Beschäftigte**, AWO Seniorenzentrum Voerde, Herr Muschalek, AWO Seniorenzentrum Moers, Frau Tzeuschner
  - **Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege**, agentur mark, Hagen, Frau Nehles
  - Projekt **One Step Up**, BBB, Dortmund, Herr Zisenis
- **Ausblick neue Förderphase: Herr Özkan, MAIS, und Herr Watzlawik, MGEPA**

8



***Danke für Ihre Aufmerksamkeit !***

---

Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen  
MA&T Sell & Partner GmbH  
Karl-Carstens-Straße 1  
52146 Würselen/Aachener Kreuz  
Telefon: +49 (0)2405 / 45 52-0  
Email: fuchs@mat-gmbh.de



#### 4. Martin Brink, Akademie Überlingen: Projekt zur Fachkräftesicherung durch Personalmanagement im Verbund von kleinen und mittelständischen Pflegeeinrichtungen (KMU)



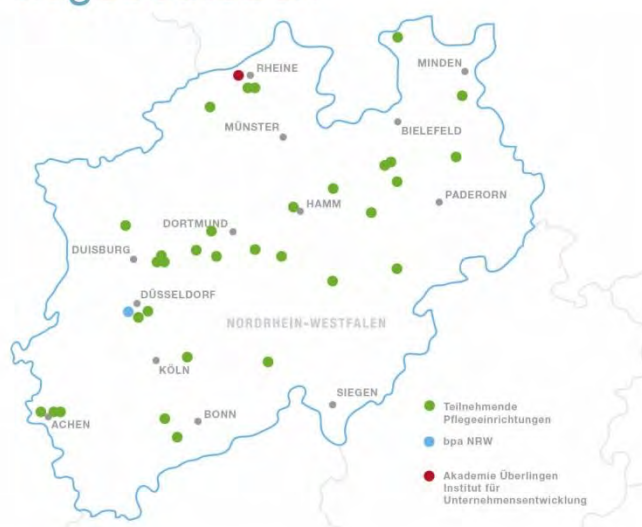
## PFLEGE plus Q

Projekt zur Fachkräftesicherung  
durch Personalmanagement im Verbund  
von kleinen und mittelständischen  
Pflegeeinrichtungen (KMU)

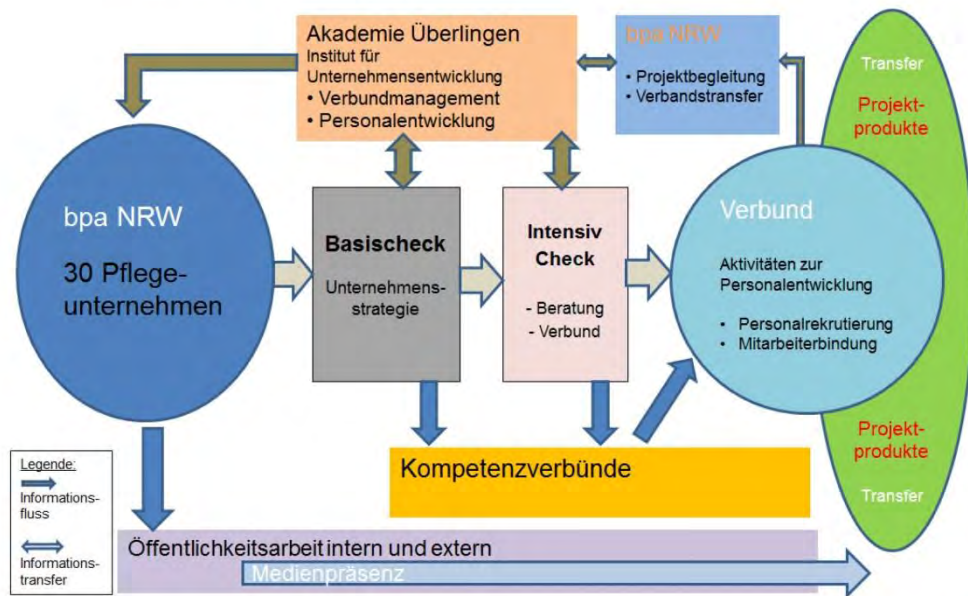
**Projektzeitraum**  
**01.02.2013 bis 31.01.2015**

Martin Brink, Geschäftsführer 

### Flächendeckende Beteiligung von bpa-Pflegebetrieben



## Projektorganisation



## Online-Mitarbeiterbefragung

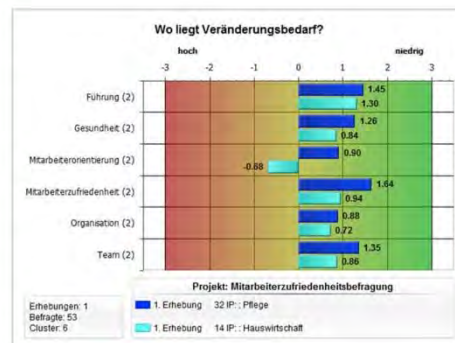
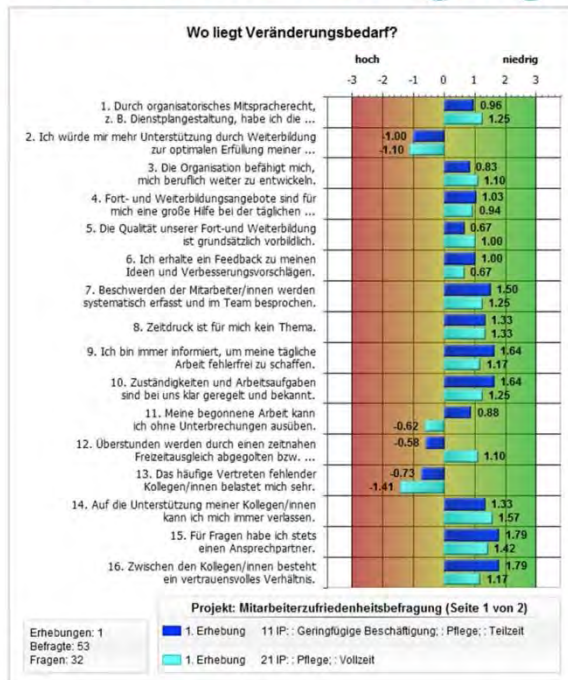
### Befragungscluster

- Mitarbeiterorientierung
- Organisation
- Team
- Führung
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Gesundheit





## Differenzierte Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



## Analyseergebnisse

- ☐ Die Ergebnisse der repräsentativen Mitarbeiterbefragung sind weitgehend deckungsgleich mit den Ergebnissen der Selbstbewertungen durch die Führungskräfte.
- ☐ Führungskräfte und Mitarbeiter identifizieren Optimierungspotenziale insbesondere in den Bereichen...

- **Mitarbeiterorientierung**
- **Arbeitsorganisation**
- **Führung und Kommunikation**
- **Marketing und Personalrekrutierung**
- **Gesunderhaltung / BGM**



## Einrichtung Kompetenzverbünde (KV)

| KV-Schwerpunkt                                | KV-Präferenz | Anmeldungen |
|-----------------------------------------------|--------------|-------------|
| Gesunde Arbeit / BGM                          | 17           | 21          |
| Arbeitsorganisation                           | 14           | 22          |
| Mitarbeiterjahresgespräche                    | 12           | 19          |
| Marketing und Rekrutierungs-<br>strategien    | 11           | 17          |
| Werteorientierte Führung und<br>Kommunikation | 6            | 25          |

145 Mitarbeiter/innen haben im Projektverlauf aktiv an  
den Kompetenzverbünden teilgenommen!

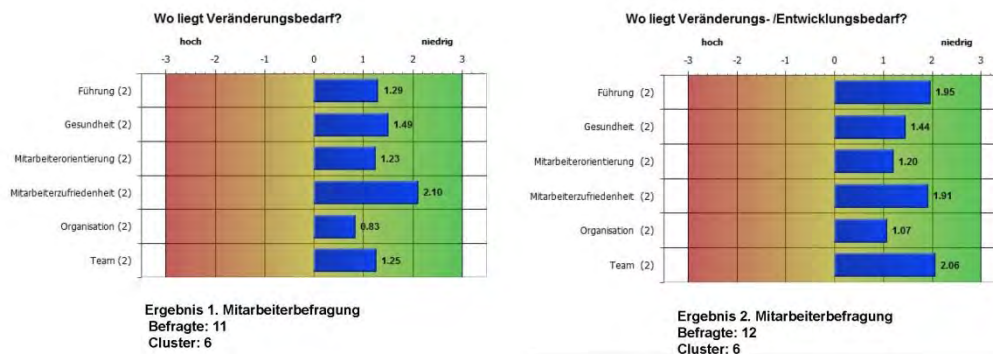


## Betriebsspezifische Beratungsthemen

- ☐ Erarbeitung eines Unternehmensleitbildes
- ☐ Reorganisation der Aufbau- und Ablauforganisation
- ☐ Entwicklung von Führungsleitlinien
- ☐ Workshops für die mittlere Führungsebene: Managementkompetenzen
- ☐ Neudefinition von Stellenprofilen
- ☐ Dienstplangestaltung
- ☐ Einführung von Mitarbeitergesprächen
- ☐ Teamtraining: Optimierung der Zusammenarbeit im Team /  
Optimierung der internen Kommunikation
- ☐ Qualifizierung von Teamleitern
- ☐ Einführung von Rückkehrgesprächen nach längerer Krankheit
- ☐ Coaching von Inhabern, Geschäftsführern, Pflegedienstleitungen



## Gegenüberstellung der Mitarbeiterbefragungen in einem Pflegebetrieb mit Abruf von Beratungstagen und **reger** KV-Teilnahme



**Deutliche Verbesserung in den Handlungsfeldern  
Team und Führung**



## Zusammenfassung / Eckdaten

- 30 Pflegeunternehmen mit mehr als 2200 Mitarbeitern
- Auftaktgespräche / Basischecks
- Intensivchecks
- Online-Befragung von mehr als 1600 Mitarbeitern
- Betriebsspezifische Masterpläne
- 5 Kompetenzverbünde (KV)
- 31 KV-Veranstaltungstage mit insgesamt 145 Teilnehmern
- Mehr als 30.000 Teilnehmer-Präsenzstunden
- > 40 betriebsspezifische Beratertage/Einzelcoaching mit Experten
- Evaluation durch Steuerungskreis



Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit...





## 5. Christine Strobel, bpa: Der bpa-Personalzirkel



**bpa**  
Bundesverband privater Anbieter  
sozialer Dienste e.V.

### bpa-Personalzirkel

#### Ausgangssituation:

- demographische Entwicklung
- Rückgang der Schulabgänger

➡ weniger Pflegende für immer mehr  
Pflegebedürftige!!!

**bpa**

## bpa-Personalzirkel

### Diese Faktenlage führt zu:

- mehr Wettbewerb um ausgebildete Fachkräfte
- mehr Wettbewerb um Altenpflege-AZUBI's

➡ Wie können ambulante Dienste und stationäre Einrichtungen in diesem Wettbewerb erfolgreich sein?

3

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

## bpa-Personalzirkel

### Unternehmen arbeiten dauerhaft an drei Hauptzielen:

1. Pflegequalität
2. Wirtschaftlichkeit
3. **Personalmanagement**

➡ alle drei Ziele müssen ständig nebeneinander Beachtung finden, denn sie bedingen einander

4

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

## bpa-Personalzirkel

**Der bpa-Personalzirkel widmet sich zukünftig dem zunehmend wichtiger werdenden Bereich des Personalmanagements.**

5

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

## bpa-Personalzirkel

### **Inhaltliche Eckdaten:**

- Zielgruppe: Führungskräfte ambulant und stationär
- Fachkompetentes Moderatoren-Team
- Bei Bedarf „Impulse“ durch externe Referenten
- Sensibilisierung für Themen aus dem Personalbereich
- Einbeziehung aktueller Themen
- Eventuelle Schwachstellen im eigenen Unternehmen erkennen und Lösungsansätze erfahren

6

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

## bpa-Personalzirkel

### Organisatorische Eckdaten:

- Angelehnt an bpa-Qualitätszirkel
- Tagt 4 mal im Jahr
- Jeweils in den Regionen Rheinland und Westfalen (evtl. je 2 Veranstaltungen)
- Anmeldung zu „Halbjahrespaketen“
- Start Mai 2015

7

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

## bpa-Personalzirkel

### Vorteile auf einen Blick:

- Regelmäßige Beschäftigung mit Personalthemen
- Themenauswahl von Teilnehmern beeinflussbar
- Austausch mit anderen Einrichtungsvertretern
- Permanent Rückschluss auf Fachkräfteakquise und –bindung; Personalarbeit kein Selbstzweck
- Teilnahme am Personalzirkel als gesetzliche vorgeschriebene Fortbildung für Führungskräfte gem. WTG
- bpa passt Seminarangebot an Erkenntnisse aus Personalzirkelarbeit an

8

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa



## bpa-Personalzirkel

### Beratungsmöglichkeit

Bei Bedarf kann professionelle **individuelle** Begleitung  
**durch Unternehmensberater** z.B. im Rahmen **einer**  
**Potentialberatung** durch die Personalzirkelleitung  
organisiert und sichergestellt werden

– gerne auch für mehrere Einrichtungen **im Verbund!**

9

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

## bpa-Personalzirkel

**Auftaktveranstaltung in Dortmund und Düsseldorf**

**am 6. und 7. Mai 2015 mit**

**insgesamt über 100 Teilnehmern!**

10

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

## bpa-Personalzirkel

### Geplante Themen der ersten Veranstaltungen:

- Nachhaltige Mitarbeiterbindung
- Vergütungsmodelle & Zusatzleistungen
- Personalmarketing
- Gesprächsführung & -kultur
- Work-Life-Balance
- etc., etc.

11

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit**

12

Christine Strobel

bpa-Personalzirkel

bpa

## 6. Jutta Kappel, Hospitalverbund Hellweg gGmbH: Fachkräftesicherung – Entwicklung und Schaffung lebensphasengerechter Arbeitsbedingungen


**KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG**

# Fachkräftesicherung

## Entwicklung und Schaffung lebensphasengerechter Arbeitsbedingungen



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen





EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Ministerium für Wirtschaft, Energie,  
Industrie, Mittelstand und Handwerk  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Unsere Standorte


**KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG**





## Das ist unser Problem



- Steigende Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen
- 2030 fehlen fast eine Million Fachkräfte im Gesundheitswesen
- Hoher Frauenanteil im Gesundheitswesen (in der Pflege über 90%)
- Permanent steigender Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung (Erhöhung der Fallzahlen)

**Pflegekräfte dringend gesucht**  
Deutschland hält weltweit Ausschau nach Fachpersonal

## Herausforderung „Y-Generation“



- Exzellente Ausbildung (einschl. Nutzung aller Medien)
- Intensiv behütet durch Eltern und Erwartung der intensiven Begleitung durch Vorgesetzte
- Diversity und Vernetzung
- Soziale Verantwortung
- Fokus auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Teamwork im Vordergrund
- Geld (aber Einhaltung der Work-Life Balance wird wichtiger)

**„Erst leben, dann arbeiten!“**



## Attraktiver Arbeitgeber



- Mitarbeiteridentifikation bzgl. Aufgaben
- Wertschätzendes, respektvolles Arbeitsklima
- Adäquate Bezahlung
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Weiterbildungsmöglichkeiten / Karrierechancen
- Work-Life-Balance: Arbeitszeit / Familienorientierung / Gesundheitsvorsorge
- Respektvoller Umgang - auch mit abgelehnten Bewerbern und freigesetzten Mitarbeitern
- Mitwirkung bei Veränderungsprozessen

## Unsere Personalstrategie



## Das ist die Idee des Projektes



- Schaffung von lebensphasengerechten Arbeitsbedingungen „ein Arbeitsleben lang“
- Ganzheitliche Betrachtung insbesondere der Handlungsfelder:  
Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
(psychische) Gesundheit  
Personalentwicklung
- Rückmeldungen und Einbindung von Mitarbeitern

## Das sind die Ziele



- Langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs unserer Einrichtungen, um unsere Dienstleistungen am Gesundheitsmarkt auf qualitativ hohem Niveau dauerhaft erbringen zu können.
- Überwindung potentieller Konfliktfelder zwischen Mitarbeiter-Generationen (Generations-Vereinbarkeitskultur)
- Chancengleichheit: Keine Nachteile aufgrund des Alters, Geschlechts, Lebens- und Familienphasen, Gesundheit
- Aufgabe der Führungskraft: Verständnis für die jeweiligen Mitarbeiter in anderen Generationen; individuell entscheiden und moderieren



## Das war die Planung



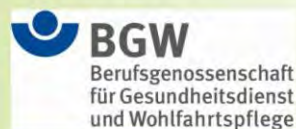
KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG

- Ideensammlung zur inhaltlichen Umsetzung des Projektes
- Suche nach geeigneten Kooperationspartnern
- Antragsstellung bei der Bezirksregierung Arnsberg (mit Unterstützung durch WfG)

## Das sind die Kooperationspartner



KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG



## Das sind die Lebensphasen



| Lebensphase          | Art                                                   |
|----------------------|-------------------------------------------------------|
| 17. - 25. Lebensjahr | Arbeitsphase (Ausbildung und Berufseinstieg)          |
| 25. - 35. Lebensjahr | Arbeitsphase (berufliche Entwicklung & Etablierung)   |
| 30. - 40. Lebensjahr | Familienphase (Kindererziehung)                       |
| 40. - 50. Lebensjahr | Arbeitsphase (berufliche Weiterentwicklung/ Karriere) |
| 50. - 60. Lebensjahr | Familienphase (Pflege von Angehörigen)                |
| 60. - 67. Lebensjahr | Ausstiegsphase                                        |

## So sind wir vorgegangen





## Ergebnisse Workshops



KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG

| Ausbildungsphase & Ausstiegsphase:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Phase der Entwicklung & der beruflichen Weiterentwicklung:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Familienphase & Phase der Pflege von Angehörigen:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>... brauchen <b>VORBILDER</b> und wollen <b>VORBILD</b> sein.</li> <li>... wollen Erfahrungen machen und weitergeben.</li> <li>... wollen lernen und lehren.</li> <li>... wollen sprechen und zuhören.</li> <li>... wollen uns beruflich und menschlich <b>WEITERENTWICKELN</b>.</li> <li>... wollen Kontinuität, Tradition und Innovation fördern und praktizieren.</li> <li>... wollen <b>RESPEKTVOLL</b> miteinander umgehen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>... stehen für einen <b>WERTSCHÄTZENDEN</b> Umgang miteinander.</li> <li>... wollen Vorbild sein und respektieren „Jeden“ in seiner „Funktion“ und „Person“.</li> <li>... sind offen und flexibel für/ in jeder Lebensphase und <b>AKZEPTIEREN JEDEN</b> in seiner individuellen Situation.</li> <li>... verstehen konstruktive Kritik als Herausforderung.</li> <li>... stehen für eine <b>OFFENE</b> und <b>RESPEKTVOLLE</b> Kommunikationskultur.</li> <li>... verstehen <b>WEITERBILDUNG</b> als eine Voraussetzung für berufliche Etablierung/ Entwicklung.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>... haben <b>VERSTÄNDNIS</b> im Team für z.B. <b>FAMILIÄRE NOTSITUATION</b>.</li> <li>... <b>FÖRDERN</b>, unterstützen und schätzen die <b>TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (WORK- LIFE- BALANCE)</b>.</li> <li>... bilden <b>NETZWERKE</b> zur Unterstützung bei Betreuung und damit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</li> <li>... sind bereit die jeweilige andere <b>LEBENSITUATION</b> zu <b>RESPEKTIEREN</b>.</li> <li>... <b>HALTEN KONTAKT</b> zu freigestellten Kollegen.</li> </ul> |

## Ergebnisse FK-Workshops



KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG

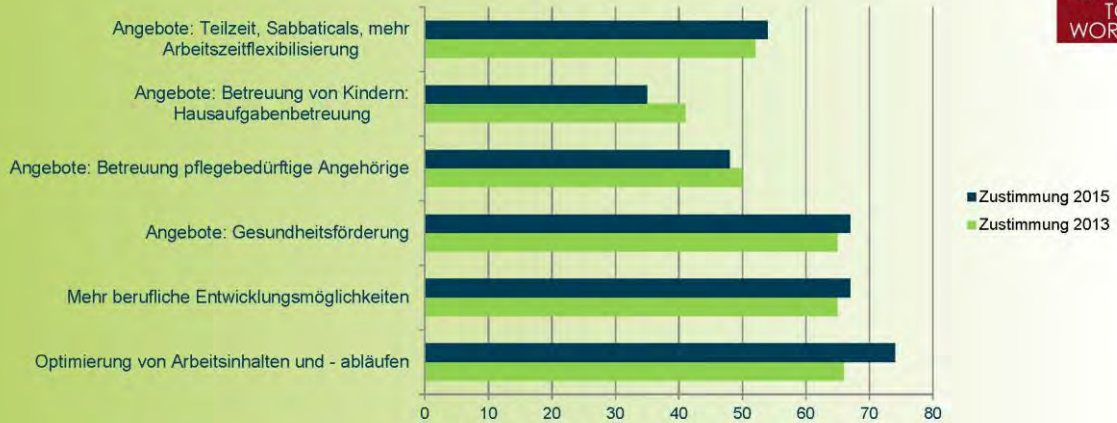
| Handlungsfelder                                                                                                                                                                                                                                                                                          | „Selbstverpflichtung“                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalverfügbarkeit</li> <li>• Dienstplangestaltung</li> <li>• Arbeits-(zeit-) organisation</li> <li>• Gesundheitsfürsorge</li> <li>• Karriereplanung/Förderung</li> <li>• Ausstieg gestalten</li> <li>• Anerkennung, Wertschätzung und WIR-Gefühl</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesprächsbereit sein</li> <li>• Mut zu Veränderung und Selbstreflexion haben</li> <li>• <b>POSITIV VORLEBEN</b></li> <li>• Aktive Mitarbeit bei der Umsetzung der benannten Handlungsfelder</li> <li>• Mitarbeiter ins Boot holen</li> <li>• „Gut führen“</li> <li>• Beharrlichkeit zeigen bei Veränderung</li> <li>• <b>FÖRDERUNG DES RESPEKTS</b> untereinander</li> </ul> |

## MA-Befragung 2013/2015

Nach Relevanz



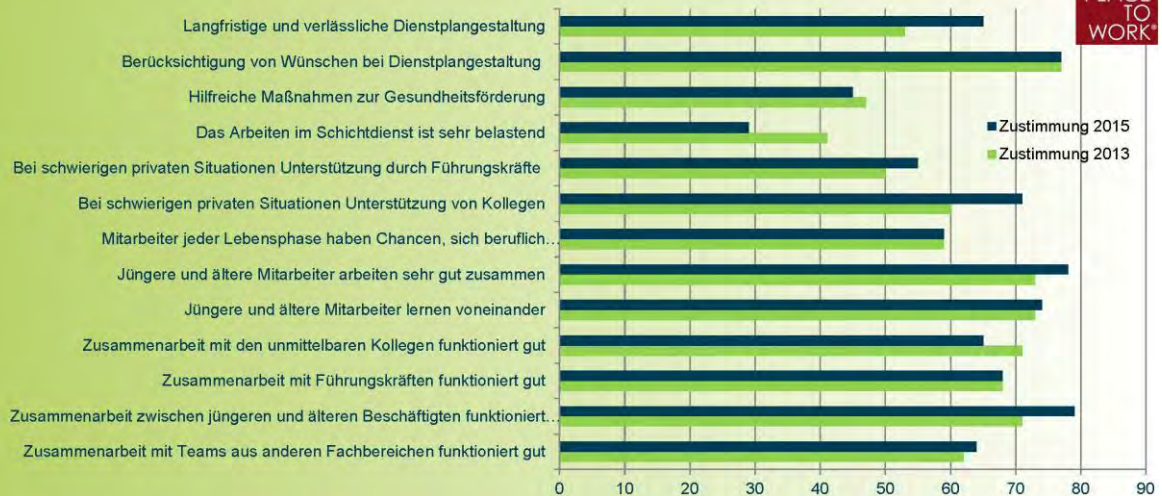
KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG



## MA-Befragung 2013/2015



KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG





KATHOLISCHER  
HOSPITALVERBUND  
HELLWEG

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



## Kontakt:

Hospitalverbund Hellweg gGmbH  
Jutta Kappel  
Personalleitung  
Obere Husemannstraße 2  
59423 Unna  
02303 100-2776  
[j.kappel@hospitalverbund.de](mailto:j.kappel@hospitalverbund.de)



## 7. Andrea Künzel: Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gGmbH: Careprofi gesucht: Pflegeausbildung als Chance und Herausforderung – mit Sicherheit!



Careprofi gesucht:  
Pflegeausbildung als Chance und Herausforderung –  
mit Sicherheit!

01.09.2013 bis 30.08.2015

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping-Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

1



### Das Projekt wird durchgeführt von:

Kolping Akademie für Gesund-  
heits- und Sozialwesen gGmbH  
*Fachseminar für Altenpflege*  
33330 Gütersloh

Kolping Bildungszentren  
Ostwestfalen gGmbH  
*BFZ Gütersloh,*  
*BFZ Paderborn/Höxter*  
33332 Gütersloh

- Projektträger
- Fachkompetenz in der  
Altenpflegeausbildung;  
Kontakte zu Altenpflege-  
einrichtungen

- Kooperationspartner
- Fachkompetenz im  
Bereich Übergang Schule-  
Beruf; Kontakte zu  
Schulen

02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

2



## CARE | PROFI

### Projektziele und -inhalte:

- Gute Nachwuchsfachkräfte ansprechen und gewinnen durch fundierte Berufsbildinformationen im Rahmen der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen
- Ausbildung durch Information, Aufklärung und zielgruppengerechte Ansprache in ihrer Attraktivität steigern
- Passgenauigkeit von Bewerbern durch praxisgerechtes Verfahren zur Bewerberauswahl, besonders für KMU, verbessern
- Auszubildende während der Ausbildung unterstützen durch Konzept zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
- Ausbildungspersonal fortbilden (6 Workshops) zur Verbesserung der Altenpflegeausbildung

02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping-Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

3

## CARE | PROFI

### Projektziele und -inhalte:

Schaffung einer Schnittstelle mit entsprechenden Personalressourcen zwischen

- den Einrichtungen der Altenpflege,
- den Ausbildungsseminaren,
- den allgemeinbildenden Schulen,
- den „kommunalen Koordinierungen Übergang Schule-Beruf“ der Kreise Gütersloh, Herford, Paderborn und Höxter sowie
- weiteren außerschulischen Partnern der Berufsorientierung (Bildungsträger, Kommunen, etc.)

02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping-Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

4



## CARE | PROFI

### Methoden / Vorgehensweisen:

- Schüler/innen und Multiplikatoren in den Schulen über Ausbildung, Weiterbildung, Studium und spätere Perspektiven im Berufsfeld Pflege/Altenpflege umfassend und differenziert **informieren durch:** Aus- und Fortbildungsatlas Altenpflege in OWL, Präsenz im Internet und sozialen Netzwerken, Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit
- Kontaktpflege und Präsenz der Projektmitarbeiter in den Kreisen an den allgemeinbildenden Schulen und den Einrichtungen der Altenpflege
- Netzwerkaufbau zwischen allgemeinbildenden Schulen, Altenpflegeeinrichtungen, Fachseminaren und Akteuren im Übergang Schule-Beruf (insbesondere Bildungsbüros)

02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

5



## CARE | PROFI

### Methoden / Vorgehensweisen:

- Fortbildungsreihe für Einrichtungen zur Akquise, Auswahl und Begleitung von Auszubildenden
- Erstellung und Erprobung von Materialien wie Fragebögen für Schüler/innen und Bewerber/innen sowie Konzept zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

6

## CARE | PROFI

### Ergebnisse I:

- 106 Schulen in 4 Kreisen besucht (darunter 27 Gymnasien), erarbeitete Materialien verteilt und bei Multiplikatoren für das Berufsfeld Altenpflege geworben
- ca. 30 Informationsveranstaltungen mit interessierten Schülerinnen und Schülern durchgeführt
- 17 Präsenzen auf Berufsbildungsbörsen
- ca. 170 Einrichtungen der Altenpflege aufgesucht, informiert (u. a. über kAoA) und Produkte platziert
- 40 zusätzliche Ausbildungsplätze in der Altenpflege gesichert

02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

7

## CARE | PROFI

### Ergebnisse II:

Produkte:

- Aus- und Fortbildungsatlas Altenpflege (Bereich OWL)
- Tagesablauf für Berufsfelderkundungen (stationär und Tagespflege)
- Reflexions-/Fragebogen zur Altenpflegeausbildung für Schüler/innen in der Berufsorientierung (exemplarisches Beispiel zur Förderung der „berufsbiografischen Selbststeuerungskompetenz“)
- Reflexions-/Fragebogen zur Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch

03.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH

8





### Produkte:

- Konzept zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
- Präsenz im Internet und sozialen Netzwerken ([www.careprofi-owl.de](http://www.careprofi-owl.de))

02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

9



### Die Projektpartner:

- Bildungsbüros
- Allgemeinbildende Schulen, insbesondere Studien- und Berufswahlkoordinatoren, Übergangskoaches, Schulsozialarbeiter und Berufseinstiegsbegleiter
- Wohlfahrtsverbände
- Ausbildende Einrichtungen in der Altenpflege
- Fachseminare für Altenpflege in den beteiligten Kreisen

02.06.2015

Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gem. GmbH  
Kolping Bildungszentren Ostwestfalen gem. GmbH

10



## Vorläufiges Resümee

- „Altenpflege“ als Berufsperspektive in die Schulen gebracht
- Möglichkeiten, die die Berufsfelderkundung für die Fachkräftegewinnung bedeutet, den Einrichtungen der Altenpflege, bes. KMU, nahegebracht
- Netzwerke zwischen Schulen und Altenpflegeeinrichtungen unterstützt und feste Kooperationsbeziehungen angeregt
- Auswahl von Bewerbern und Begleitung der Auszubildenden verbessert

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## 8. Ulrich Petroff – Kreis Wesel: Schüler von heute! Pflegefachkräfte von morgen?



Lohnhallengespräch  
02.06.2015

**Fachkräftesicherung in der Altenpflege**

**Schüler von heute  
Pflegefachkräfte von morgen ?**

Ulrich Petroff – Kreis Wesel – Fachdienst für besondere soziale Leistungen

1



**Wodurch entsteht der Fachkräftebedarf in der Pflege?**





### Wodurch entsteht der Fachkräftebedarf in der Pflege?

- ☐ **Quantitative Veränderung der Bedarfe/Nachfrage**
- ☐ **Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse in der ambulanten und stationären Altenpflege im Kreis Wesel**

Daten für den Kreis Wesel



### Wodurch entsteht der Fachkräftebedarf in der Pflege?

- ☐ **Quantitative Veränderung der Bedarfe/Nachfrage**
  - ☐ **steigende Zahl älterer Menschen**  
Zahl der über 65-Jährigen steigt bis 2030 um 34%
- ☐ **Änderung des Leistungsvolumens SGB XI**  
PSG nur Sachleistungen PS I – III 28 Vollzeitstellen
- ☐ **Nachlassendes Familienpflegepotential**  
Steigerung Sachleistungsquote um 10% = 240 Fachkräfte mehr

Daten für den Kreis Wesel



## Wodurch entsteht der Fachkräftebedarf in der Pflege?

- ☐ **Quantitative Veränderung der Bedarfe/Nachfrage**
  - ☐ **steigende Zahl älterer Menschen**  
Zahl der über 65-Jährigen steigt bis 2030 um 34%
  - ☐ **Änderung des Leistungsvolumens SGB XI**  
PSG nur Sachleistungen PS I – III 28 Vollzeitstellen
  - ☐ **Nachlassendes Familienpflegepotential**  
Steigerung Sachleistungsquote um 10% = 240 Fachkräfte mehr
- ☐ **Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse in der ambulanten und stationären Altenpflege im Kreis Wesel**

| 1999          |                          | 2011          |
|---------------|--------------------------|---------------|
| 1.541 (41,6%) | Vollzeitbeschäftigte     | 1.558 (28,6%) |
| 1.635 (44,2%) | Teilzeitbeschäftigte     | 3.178 (58,3%) |
| 528 (14,2%)   | Geringfügig Beschäftigte | 708 (13,1%)   |

Daten für den Kreis Wesel



## Projektion des Personalbedarfs 2011 - 2030

|                     | 2011                |                      | 2030                |                      |
|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
|                     | Anzahl Beschäftigte | Vollzeit-äquivalente | Anzahl Beschäftigte | Vollzeit-äquivalente |
| Pflegefachkräfte    | 2.110               | 1.567                | ca. 4.000           | 2.976                |
| Pflegekräfte gesamt | 5.444               | 2.976                | ca. 10.000          | 5.638                |

(Quelle: Bertelsmannstiftung Themenreport Pflege 2013 u. eigene Berechnungen)





## Regionale Handlungsansätze gegen den Fachkräftemangel

- ☐ Personalgewinnung
- ☐ Personalbindung
- ☐ Personalbedarfsplanung



7



## Regionale Handlungsansätze gegen den Fachkräftemangel

- ☐ Personalgewinnung
  - Zielgruppen:
    - ☐ Schüler/innen, Erstausbildung
    - ☐ späterer Ausbildungsbeginn
    - ☐ Weiterqualifikation  
(z. B. Pflegehelfer/innen)
- ☐ Personalbindung
- ☐ Personalbedarfsplanung



8





## Ausbildungssituation Altenpflege im Kreis Wesel 2011 - 2013

Zur Zeit 8 Kurse pro Jahrgang an den  
Fachseminaren im Kreis Wesel

224 Auszubildende

Examensquote 85 Prozent

190 Absolvent(en)/innen

|                             |                |             |
|-----------------------------|----------------|-------------|
| Alter bei Ausbildungsbeginn | unter 18 Jahre | < 2 Prozent |
|                             | 19 - 21 Jahre  | 26 Prozent  |
|                             | 22 - 24 Jahre  | 28 Prozent  |
|                             | über 25 Jahre  | 44 Prozent  |

|                   |                             |            |
|-------------------|-----------------------------|------------|
| Bildungsabschluss | Hauptschulabschluss         | 26 Prozent |
|                   | mittlerer Bildungsabschluss | 55 Prozent |
|                   | höherer Bildungsabschluss   | 19 Prozent |

Männliche Auszubildende

22 Prozent

Datenquelle: eigene Erhebung an FSA Jahrgänge 2011 – 2013

9



Können wir trotz

- ☐ sinkender Zahl von Menschen im Berufsausbildungsalter
- ☐ des allg. Fachkräftemangels und des Wettbewerbs um junge Berufseinsteiger/innen
- ☐ “unzureichender (!?)“ Bezahlung
- ☐ schlechter Arbeitsbedingungen z. B. Schicht-, Nacht- und Wochenenddienst
- ☐ hoher körperlicher, emotionaler und psychischer Belastung
- ☐ des geringen gesellschaftlichen Ansehens des Berufsbildes Altenpflege
- ☐ der “bescheidenen (!?)“ Karrieremöglichkeiten

erwarten, dass junge Menschen in den kommenden 15 Jahren die Ausbildung in der Altenpflege noch in Erwägung ziehen?

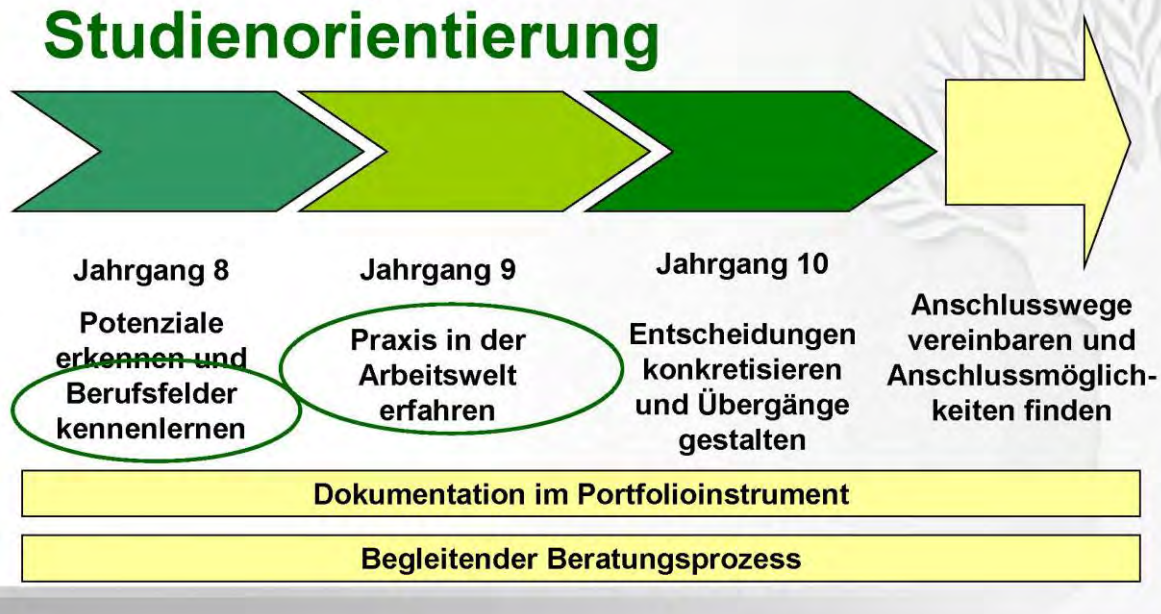
10



## Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW



## Gliederung der Berufs- und Studienorientierung







## Die Berufsfelderkundung (BFE)...

- ☐ ist vergleichbar einem eintägigen Schnupperpraktikum
- ☐ erfolgt in einem Betrieb statt
- ☐ findet im 8. Jahrgang statt, Alter: 13-14 Jahre
- ☐ folgt der Potentialanalyse (i.d.R. im zweiten Schulhalbjahr von Februar bis zu den Sommerferien)
- ☐ dient dazu, erste Erfahrungen mit der Berufswelt zu sammeln und sich mit unterschiedlichen Berufsfeldern auseinanderzusetzen
- ☐ soll zu einer reflektierten Entscheidung hinsichtlich eines sich anschließenden Schülerbetriebspraktikums führen



## Beispiele für den Ablauf einer BFE

- ☐ Beobachtung von Arbeitsabläufen
- ☐ Gespräche mit Führungskräften, Ausbilderinnen und Ausbildern und Auszubildenden
- ☐ Begleitung eines/r Mitarbeiters/in bzw. Auszubildenden über einen bestimmten Zeitraum
- ☐ praktische Übungen/ Ausprobieren einer oder auch mehrerer einfacher, ungefährlicher Tätigkeiten
- ☐ Besuch von einzelnen Arbeitsplätzen und Erläuterung der Tätigkeiten





## Ergebnis der vorbereitenden Arbeitsgruppe und der Fachtagung der Pflegekonferenz

**Den Berufsfelderkundungstag  
vor Ort  
gemeinsam**

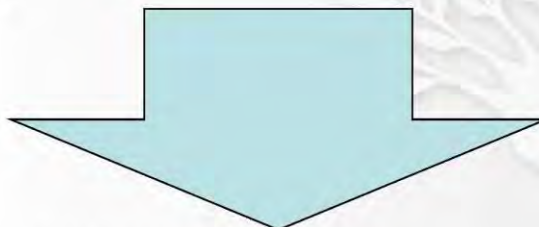
**so zu organisieren,  
dass sich junge Menschen für das  
Berufsfeld Altenpflege interessieren.**

**Gemeinsame Imagekampagne für die Pflege**



## Berufsfelderkundungstag

|                   |            |                     |
|-------------------|------------|---------------------|
| Schuljahr 2014/15 | 24 Schulen | 1.947 Schüler/innen |
| Schuljahr 2015/16 | 37 Schulen | 2.508 Schüler/innen |
| Schuljahr 2016/17 | 54 Schulen | ?                   |

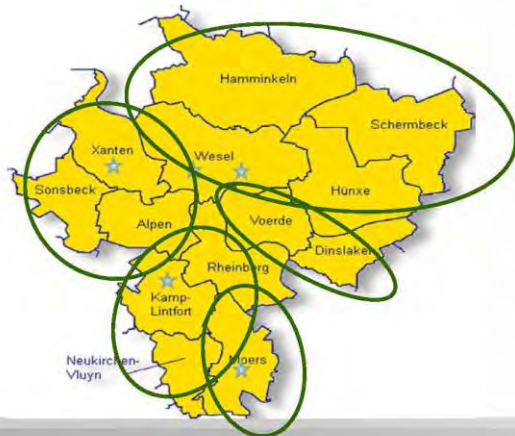


**47 Altenpflegeheime  
22 Tagespflegeeinrichtungen  
56 ambulante Pflegedienste**



## Berufsfelderkundungstag

|                   |            |                     |
|-------------------|------------|---------------------|
| Schuljahr 2014/15 | 24 Schulen | 1.947 Schüler/innen |
| Schuljahr 2015/16 | 37 Schulen | 2.508 Schüler/innen |
| Schuljahr 2016/17 | 54 Schulen | ?                   |



**5 Regionale  
Ausbildungs-  
bündnisse**

**47 Altenpflegeheime  
22 Tagespflegeeinrichtungen  
56 ambulante Pflegedienste**

17

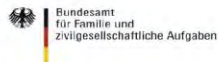


Bundesamt  
für Familie und  
zivilgesellschaftliche Aufgaben



**BERATUNGSTEAM  
ALTENPFLEGE  
AUSBILDUNG**





## Beratungsteam Altenpflegeausbildung NRW

### WIR

- beraten, informieren und netzwerken...
- kostenfrei und neutral...

### UNSER ZIEL:

- für den Beruf und die Ausbildung zu werben und zu begeistern
- konkrete Ausbildungs- und Qualifizierungswege zu eröffnen

Weitere Informationen:

[www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net)



## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

ARIGATÔ  
TERIMA KASIH  
TAK  
Merci  
XIÈXIE

GRAZIE  
CHOKRANE  
TÄNAN  
TESEKKUR EDERIM

DANK U WEL  
HAVALA  
THANK YOU  
KÖSZÖNÖM



## 9. Andrea Lameck, KCR – Konkret Consult Ruhr GmbH: Die Fachkräfteoffensive für mehr Arbeitgeberattraktivität in der Altenpflege



Die Fachkräfteoffensive für mehr  
Arbeitgeberattraktivität in der Altenpflege



Gefördert durch:

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION

## Projektlaufzeit und Finanzierung

- Das Projekt startete im Oktober 2014 und läuft bis zum 30.09.2015.
- Finanzierung zur Hälfte von den teilnehmenden Unternehmen und Institutionen,
- Andere Hälfte: Fördermittel des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales in Nordrhein-Westfalen sowie aus dem Europäischen Sozialfonds
- Das Projekt wird von Konkret Consult Ruhr, Gelsenkirchen, entwickelt, koordiniert und umgesetzt.

## Ziele



Gewinnung neuer Pflegekräfte

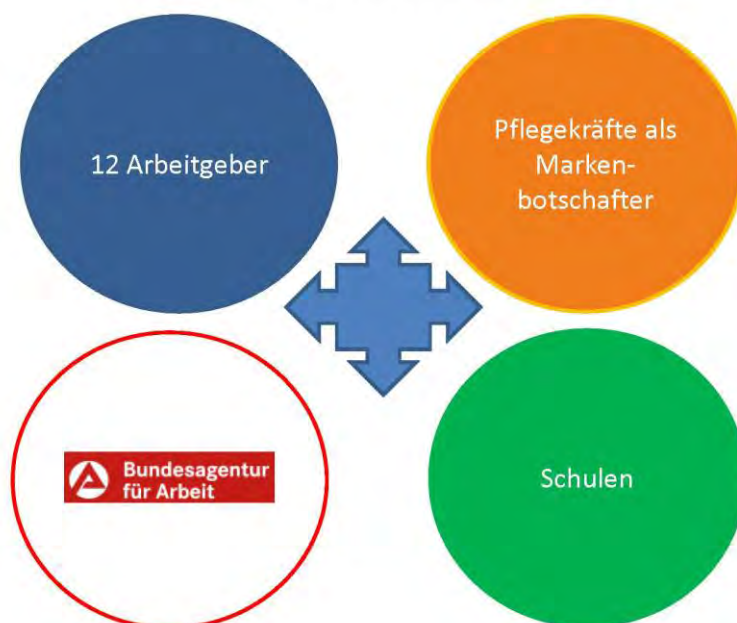


Die Attraktivität der Pflegeberufe  
sichtbar machen



Gute Praxis zeigen: Mitarbeitende  
als Markenbotschafter

## Das Bündnis in Bottrop und Gelsenkirchen



## Die Aktivitäten



## Die Kampagne



Plakat- und Hörfunkkampagne Februar/März 2015





## Reichweiten von bis zu 13.000 Personen



## Die Internetseite



## Storytelling

### Vom Umgang mit dem Tod und über den Rückhalt im Team

Pflege ist nah an den Menschen! vom 02.06.2015

Bereits während des Praktikums in der Altenpflege kam Benjamin Carl mit seinem ersten Sterbefall in Berührung. Er nahm sich einen Stuhl, setzte sich zu dem Bewohner und dessen Angehörigen und nahm gemeinsam Abschied. Im Interview berichtet er über seinen Umgang damit und wie sein Team ihn aufgefangen hat.



## Aufräumen mit Klischees

Alle reden über Geld – wir auch!

Pflege schafft Arbeitsplätze | Feb./März 2015



Was verdiene ich eigentlich in der Ausbildung?

Was verdiene ich eigentlich in der Ausbildung?

Ein weit verbreitetes Klischee über die Arbeit in der Pflege lautet: „Da verdienst Du doch nix!“ Aber ist das wirklich so?

Klar, der Job ist hart. Die zeitliche Belastung und die körperlichen Anforderungen sind hoch. Forderungen nach besserer Bezahlung sind deshalb auch mehr als gerechtfertigt.

Aber...wenn man einmal näher hinschaut, können einem schon die Augen übergehen. Oder wer hätte gedacht, dass eine Auszubildende im dritten Lehrjahr 1.118,38 EUR verdient? Im zweiten Lehrjahr sind es 1017,07 EUR und zum Zeitpunkt des Einstiegs in die Ausbildung 955,69 EUR. Voraussetzung ist, dass die Ausbildung in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder Einrichtungen von Ausbildungsträgern, die sich an die Regelungen des öffentlichen Dienstes anlehnen, absolviert wird.

Doch was bedeutet das im Vergleich? Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat für 2014 Ausbildungsvergütungen für 176 Berufe in Westdeutschland analysiert. Das Ergebnis: 802 € im Monat verdienen die Auszubildenden durchschnittlich in Westdeutschland. Als besonders hoch wurden die tariflichen Vergütungen in den Berufen des Bauhauptgewerbes – zum Beispiel Maurer/Maurerin – in Westdeutschland eingeschätzt: Sie betragen durchschnittlich 1.030 € im Monat.

Ebenfalls hohe tarifliche Vergütungsdurchschnitte wurden beispielsweise auch in den Berufen Mechatroniker/Mechatronikerin (964 €), Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (961 €) und Medientechnologe/Medientechnologin Druck (933 €) erreicht.

Eher niedrig waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte zum Beispiel in den Berufen Friseur/Friseurin (474 €), Bäcker/Bäckerin (570 €), Florist/Floristin (572 €) sowie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (583 €).

## Schul-Partnerschaften

- Kooperationen mit den kommunalen Koordinierungsstellen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“
- Initiierung von drei konkreten Partnerschaften zwischen Schulen und Einrichtungen/Trägern der Altenpflege
- Impulse für systematische Praktikumsorganisation und –begleitung



# Infobörse der Arbeitsagentur

WAZ  
ARBEIT & SOZIALES

GELSENKIRCHEN

Freitag, 24. April 2015

## Viele Interessenten für Berufe in der Pflege

Rund 350 Besucher informierten sich bei einer Info-Börse im BiZ über den Job

Reges Treiben herrschte im Berufs-  
informationszentrum (BiZ) und im  
Foyer der Agentur für Arbeit Gelsen-  
kirchen in der Vattmannstraße. Die  
Arbeitsagentur hatte im Rahmen der  
Fachkräfteoffensive „Wir können  
Pflege!“ am Nachmittag eine Info-  
börse organisiert.

Pflegearbeitgeber aus Gelsenkir-  
chen und Bottrop informierten in  
vielen persönlichen Gesprächen  
über den Altenpflegeberuf sowie  
über aktuelle Beschäftigungsange-  
bote und Ausbildungsmöglichkeiten.  
Verschiedene Fachvorträge rund-  
eten das Programm ab.

**Rund 350 Besucher informierten sich**  
Rund 350 Besucher nutzten die Ge-  
legenheit, sich vor Ort über den Be-  
ruf und Beschäftigungsmöglichkei-  
ten zu informieren oder gleich vor-

cken zu lassen und nützliche Tipps  
zum Bewerbungsverfahren zu erhal-  
ten. Auch für eine Kinderbetreuung  
während der Veranstaltung war ge-  
sorgt.

„Die Info-Börse bot allen Besu-  
chern eine Gelegenheit, für sich  
neue Möglichkeiten und berufliche  
Chancen in der Pflege zu entdecken.  
Das Berufsfeld ist anspruchsvoll und  
hat eine ganze Menge zu bieten –  
zum Beispiel beste Beschäftigungs-  
chancen. Gute Pflege braucht quali-  
fizierte Kräfte – aktuell und auch in  
Zukunft“, erklärt Karl Tymister, Lei-  
ter der Agentur für Arbeit Gelsenkir-  
chen. „Ziel unserer gemeinsamen  
Initiative ist, mehr Fachkräfte für die  
Altenpflege zu gewinnen. Wir könn-  
en deshalb mit der Veranstaltung  
sehr zufrieden sein, weil sie dazu bei-  
getragen hat, interessierte Erwachse-



Miriam Wirtz (28) informierte sich bei Kerstin Schönlau (Diakonisches Werk) und  
Therese Olszewski (SHD Gelsenkirchen) über den Altenpflegeberuf. FOTO: KINZLER

nehmen der Pflegebranche zusam-  
men zu bringen“.

Neben Unternehmen der Pflege-  
branche standen auch die Agentur  
für Arbeit Gelsenkirchen sowie das

senkirchen – das Jobcenter IAG und  
das Jobcenter Arbeit für Bottrop  
(AIB) mit Beratungsangeboten zur  
Verfügung. Weitere Info zu der Fach-  
kräfteoffensive unter [www.wir-koen-](http://www.wir-koen-)

Veranstaltung am 22.04.2015

## Bewerbungen



- Hoher Anstieg an Bewerbungen  
Kampagnenzeitraum
- Rund 120 Bewerbungen
- Hohe Kontaktdichte auf der  
Infobörse im BiZ mit rund 350  
Besuchern.



- ☐ In den Betrieben erfolgten bereits  
Neueinstellungen



## Das Team von KCR



### **Andrea Lameck und Roland Weigel**

Konkret Consult Ruhr GmbH  
Munscheidstr. 14  
45889 Gelsenkirchen  
Tel. +492091671250  
E-Mail [lameck@kcr-net.de](mailto:lameck@kcr-net.de)  
[www.kcr-net.de](http://www.kcr-net.de)

## 10. Bettina Nehles, agentur mark: Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege

G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

### Projekt der Landesinitiative Fachkräftesicherung NRW in der Märkischen Region

aus Zuwendungen des Landes NRW und der EU aus dem Ziel 2-Programm NRW 2007 – 2013 (EFRE)

### „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

Nachqualifizierung zur/m examinierten Altenpfleger/in - Laufzeit: 01.07.2013 – 30.06.2015



Ministerium für Wirtschaft, Energie,  
Industrie, Mittelstand und Handwerk  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Hagen

**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Iserlohn



G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

#### Ziel:

**Beitrag leisten zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege in der Märkischen Region ...**

... durch die nachhaltige Etablierung der abschlussorientierten betrieblichen **Nachqualifizierung** in der Altenpflege und

... durch die **Analyse** der Qualifizierungsbedarfe von Altenpflegekräften mit Zuwanderungshintergrund.

#### Zielgruppen:

- langfristig **ungelernte Beschäftigte** & einjährig qualifizierte Pflegehilfskräfte
- **stationäre & ambulante Altenpflegeeinrichtungen**



G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

### Baustein I

- Akquise: Betriebe & MitarbeiterInnen & Fachseminarplätzen
- Intensive pädagogische Begleitung der Auszubildenden
- Unterstützung der Betriebe  
(z.B. bei der Antragsstellung oder bei der Rekrutierung von Ersatzpersonal)
- Koordination der Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure

### Baustein II

- Regionale Analyse der Qualifizierungsbedarfe von Pflegefachkräften und Hilfskräften mit Migrationshintergrund:
  - Befragung von Betrieben
  - Ergänzend: Interviews mit Beschäftigten
- Empfehlungen für die Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten für Altenpflegekräfte mit Zuwanderungshintergrund
- Koordination der Zusammenarbeit von Altenpflegeschulen und Weiterbildungsträgern in der Region

### Baustein III: Entwicklung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens

Folie 2

**agenturmark**  
verbinden. entwickeln. fördern.

G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

## Finanzierung:

### 1. TN-bezogen

- Sonderprogramm **WeGebAU** der Bundessagenturen für Arbeit Hagen/EN & Iserlohn/Lüdenscheid (Bildungsgutschein)
- 100 %-ige Finanzierung der Qualifizierungskosten (Fachseminare) über die gesamte Ausbildungszeit – Fahrtkostenerstattung in Sonderfällen
- AG zahlt den Beschäftigten/TN weiterhin volle Bezüge
- Nachqualifizierung/Ausbildung ausschließlich in *Vollzeit*

### 2. Betriebsbezogen

- Refinanzierung über WeGebAU/AEZ (30 % - 40 %)  
**plus**
- Ausbildungsumlage NRW - kleiner betrieblicher Eigenanteil (ca. 20% der gesamten Lohnkosten)

Folie 3

**agenturmark**  
verbinden. entwickeln. fördern.

G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

**Koordination der Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure:**



Folie 4

G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

**Wie ist der bisherige Projektverlauf in der Gesamtschau zu beurteilen?**

**1.** Abschlussorientierte betriebliche Nachqualifizierung von 20 Hilfskräften in der MR

**2.** Analyse der Qualifizierungsbedarfe von Altenpflegekräften mit Zuwanderungshintergrund

Folie 5

G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

**1. Abschlussorientierte betriebliche Nachqualifizierung:**

22 TeilnehmerInnen (TN) – 8 weitere Betriebe in der Warteschleife

20 TN  2 TN

Ø Alter = 39 Jahre (Jahrgang 1988/27 Jahre – Jahrgang 1960/55 Jahre)

4 von 22 TN mit Migrationshintergrund

5 von 22 TN verkürzen Ausbildung um 1 Jahr

Folie 6

**agenturmark**  
verbinden. entwickeln. fördern.

G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

| Start<br>Oktober 2013:                      | Start<br>April 2014:                  | Start<br>Oktober 2014:                | Start<br>April 2015: |
|---------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| 8 TN - HA/EN<br>1 TN - MK                   | 3 TN - HA/EN<br>4 TN - MK             | 3 TN - HA/EN<br>2 TN - MK             | 1 TN - HA/EN         |
| ausschließlich<br>dreijährige<br>Ausbildung | 3 TN mit<br>einjähriger<br>Verkürzung | 2 TN mit<br>einjähriger<br>Verkürzung | Keine<br>Verkürzung  |

**BA- Hagen/EN:**  
14 geförderte TN

**BA- Iserlohn -  
Lüdenscheid:**  
8 geförderte TN

**4 kooperierende  
Fachseminare in:**  
Lüdenscheid 2x  
Iserlohn  
Hagen  
Witten

Folie 7

**agenturmark**  
verbinden. entwickeln. fördern.



G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

### Ein gemeinsamer Lernprozess:

- || Verspäteter Maßnahmebeginn: 2 Monate fehlten für die Akquise
- || Hohe Durchfallquote bei Psychologischen Tests: weitere Akquise!
- || Keine Feststellung von Verkürzungstatbeständen:  
Hohe Belastung des WeGebAU-Budgets → Akquise?!
- || Konsequenzen für das Matching: TN – geblockte Fachseminarplätze →  
Erreichbarkeit & Kooperationen & Nutzung der Kontingente
- || Nachweispflichten i.R. ESF-geförderter Projekte:  
Originale Belege über Zahlungseingänge!

**Allen Partnern - Arbeitsagenturen, Fachseminaren, Betrieben, Bezirksregierung, Ministerien - wurde ein hohes Maß an Flexibilität abverlangt.**



Folie 8

G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

## 2. Analyse der Qualifizierungsbedarfe von MA mit Migrationshintergrund

### Fragebögen für Betriebe

Ziel:  
Grundlagen für die (Weiter-) Entwicklung von praxisnahen und passgenauen Qualifizierungsangeboten für Altenpflegekräfte mit Zuwanderungshintergrund in der Region schaffen.

- 420 Betriebe → 53 Rückantworten  
→ 45 Betriebe MA mit Migrationshintergrund → 20 Nationen (1. russisch, 2. polnisch)
- Verhältnis von un-/angelernten zu examinierte Kräfte: 1:1 (ohne Azubis)
- Altersdurchschnitt: 54% der MA zwischen 36 – 55 Jahre; 14% sogar über 55 Jahre
- 61% der Betriebe fehlt es an keinen Weiterbildungsangeboten in der Region
- 68% der Betriebe sehen für MA mit Migrationshintergrund einen zusätzlichen Qualifizierungsbedarf  
(1. Pflegedokumentation und schriftl. Ausdrucksvermögen - 2. Kommunikation - 3. Pflegeplanung)



Von den 53 befragten Betrieben gaben 9 an, dass sie MA (insgesamt 14) beschäftigen, deren im **Ausland erworbene Qualifikation** in Deutschland noch anerkannt werden könnte!



Folie 9

## G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

### Interviews mit Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund

- 50 Betriebe: 21 MA mit Migrationshintergrund befragt → 20 Frauen, 1 Mann
  - Verhältnis von un-/angelernten zu examinierte Kräfte: 13:8 → 95%/20 haben einen Berufsabschluss
  - Altersdurchschnitt dieser MA: 43,8 Jahre → 52% zwischen 36 – 55 Jahren; 19% sogar über 55 Jahre
  - Gemeinsame Berufserfahrung in der Altenpflege in Jahren: 167,3 Jahre (2 MA/10 % o. Angaben hierzu)
  - 86 % der MA fehlt es an keinen Weiterbildungsangeboten in der Region
  - 52% der MA sehen einen zusätzlichen persönlichen Qualifizierungsbedarf; 10% ohne Angabe
- (1. Gerontopsychiatrische Betreuung - 2. IT-Kompetenzen - 3. Sprache/schriftl. Ausdrucksvermögen)



Nach der Art und dem zeitlichen Umfang einer Weiterbildung gefragt, äußerten 43 % der Befragten konkrete Wünsche: Kurse/Module an Wochenenden & Online-Kurse mit fachlicher Begleitung und monatlichen Präsenztagen.



Folie 10

## G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

### Wozu der Stress?!

Als „Exe“ darf ich dann endlich zeigen, was ich auch wirklich kann!

Offizielle Anerkennung für meine Arbeit und die meiner Kolleginnen - wir haben ja schon immer gute Arbeit geleistet!

Ich habe die einmalige Chance eine zweite Ausbildung finanziert zu bekommen!  
Für mich eine berufliche Chance, aber auch die Basis, künftig einer verantwortungsvolleren Arbeit nachgehen zu dürfen als bisher!

Bessere Ausbildung  
=  
mehr Geld in Zukunft!

Nach der Ausbildung darf ich in meinem Traumberuf arbeiten!

Die Ausbildung verbessert eindeutig meine beruflichen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt!  
Bis zu meiner Rente will ich verantwortungsvolle und befriedigende Arbeit machen!  
Weiterbildung ist da unerlässlich!



Folie 11

G.I.B.-Lohnhallengespräch „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 02. Juni 2015 in Bottrop  
Projekt „Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“

Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

agentur mark GmbH  
Bettina Nehles  
Handwerkerstr. 11 - 58135 Hagen  
Fon: 02331/4 88 78 -22  
[nehles@agenturmark.de](mailto:nehles@agenturmark.de)  
[www.agenturmark.de](http://www.agenturmark.de)

Folie 12

 **agenturmark**  
verbinden. entwickeln. fördern.



## 11. Deniz Özkan , MAIS NRW: Initiative zur Fachkräfte- sicherung – Fachkräfteaufruf 2015



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



1

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteaufruf



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



### Ziel des Fachkräfteaufrufs

- vorhandene Fachkräftepotenziale stärken und weiterentwickeln
- Fachkräftelücke möglichst nicht entstehen lassen
- aktuelle Fachkräftebedarfe ausgleichen
- Ideen und Aktivitäten initiieren
- Beschäftigte und Unternehmen besonders unterstützenswerter Branchen
- adäquate Lösungen zur Fachkräftesicherung und –entwicklung

2

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteaufruf



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Fachkräfteaufruf 2015

- fondsübergreifend ESF und EFRE
- drei Säulen



ESF



EFRE



Investive Förderung  
(EFRE)

3

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteaufruf



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



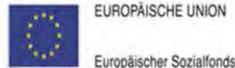
## Zeitschiene

- derzeit: Abstimmung des Aufrufs - Ressortebene  
☐ Ressort AG am 3. Juni 2015
- Veröffentlichung zur Sommerpause geplant
- konstituierende Sitzung Gutachtergremium am 23. Juni 2015
- Auftaktveranstaltung am 24.8.2015
- erster Stichtag: 30.9. – weitere Stichtage in 2016

4

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteaufruf





Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Gutachtergremium

- durch OP EFRE für EFRE vorgeschrieben
- keine zwischengeschaltete Stelle
- gibt Empfehlungen für alle Vorhaben
- Vorsitz > Geschäftsstelle Fachkräfte
- Mitglieder > MAIS / MWEIMH
- Beratende > G.I.B. /BR'en
- Sachverständige bei Bedarf

5

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteauftrag



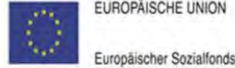
Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Ablaufskizze







Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Handlungsfelder

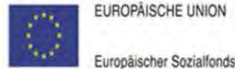
### Handlungsfeld 1:

#### Stärkere Nutzung des Erwerbspotenzials

- Un- und Angelernte
- Mütter und Väter (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Menschen mit Behinderung
- ältere Beschäftigte
- Studienabbrecherinnen und –abbrecher
- Auszubildende (Abbrüche)

7

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteauftrag



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Handlungsfelder

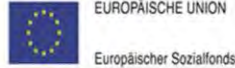
### Handlungsfeld 2:

#### Stärkere Berücksichtigung des technischen Wandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, Vernetzung und Industrie 4.0

- wichtiger Wettbewerbsfaktor für KMU
- Veränderungen in der Arbeitswelt
- Ausschöpfung des Fachkräftepotentials im Zuge des digitalen Wandels

8

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteauftrag



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Handlungsfelder

### Handlungsfeld 3: Überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten

- von besonderer Bedeutung für KMU
- bilden Fachkräfte der Zukunft aus
- Modernisierungsbedarf bei Ausstattung

9

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteauftrag



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



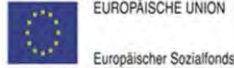
## ESF-typische Vorhaben

- **Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen insbesondere**
  - ☐ zum Nachholen von Berufsabschlüssen
  - ☐ zur Anpassung an die Digitalisierung der Arbeitswelt
- **Verbesserung der Ausbildungssituation in Betrieben zur Senkung der Ausbildungsabbrüche**
  - ☐ Qualifizierung der Auszubildenden (Train the Trainer)
- **Gesunde Arbeit, demografiefeste Gestaltung der Arbeitsorganisation**
- **Verbesserung von Führung und Kommunikation im Sinne guter Arbeit**

10

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteauftrag





Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## EFRE-typische Vorhaben

### a) Informations-, Kommunikations- und Beratungsmaßnahmen für KMU mit dem Schwerpunkt Digitalisierung und Vernetzung

- Anpassungsmaßnahmen von KMU an digitale Herausforderungen
- Diversity Management, Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von KMU für externe Fachkräfte
- Demografischer Wandel in Betrieben
- betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### b) Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildungsinfrastruktur

11

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteaufuf



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Auswahlkriterien

| Maßnahmespezifische Kriterien                               | Gewichtung 60 % |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|
| Auswahlkriterien OP ESF NRW 2014 - 2020                     |                 |
| • Innovationsgehalt des Förderkonzeptes                     |                 |
| • Transfer in andere Finanzierung                           |                 |
| • Herausgehobene Relevanz                                   |                 |
| Auswahlkriterien OP EFRE NRW 2014 - 2020                    |                 |
| • Beitrag zur Erschließung Fachkräftepotential für KMU      |                 |
| • Modellcharakter des Vorhabens                             |                 |
| • Innovationsgehalt des Vorhabens                           |                 |
| • Relevanz der Aus- und Weiterbildungseinrichtungen für KMU | nur HF 3        |

12

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteaufuf





Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Auswahlkriterien

| Projektauftragspezifische Kriterien               | Gewichtung 30 % |
|---------------------------------------------------|-----------------|
| • Beitrag zum regionalen Handlungsplan            |                 |
| • Erprobung neuer Wege/Transfer in Fläche         |                 |
| • Finanzielle Beteiligung von Unternehmen         |                 |
| Querschnittsziele                                 | Gewichtung 10 % |
| • Nachhaltigkeit – ökologisch, ökonomisch, sozial |                 |
| • Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung      |                 |

13

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteaufruf



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Teilnahmeberechtigte

- **KMU**
- **Wirtschaftsförderungseinrichtungen**
- **Träger von beruflichen Aus- und Weiterbildungsstätten**
- **Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände sowie Kammern**
- **Kommunen, lokale wirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Akteure**
- **Vereine und Stiftungen**

14

Ministerialrat Deniz Özkan - Geschäftsstelle Fachkräfteaufruf



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Teilnahmevoraussetzungen

- **Vorhaben thematisch, zeitlich, finanziell abgrenzbar**
- **Vorhaben noch nicht begonnen**
  - ☐ Ausnahme: Vorplanungen sowie Marktanalysen
- **Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen**
- **verbindliche Bestätigung der Drittmittelfinanzierung**
- **Projektlaufzeit max. 24 Monate**
- **Ableitung aus regionalem Handlungsplan**
- **Vorrang vorhandener Fördermöglichkeiten**
- **Verbindung mit anderen Förderungen**

## 12. Dieter Zisenis, bbb: One Step up – Unterstützungssystem Zweite Chance Berufsabschluss NRW

**Büro für berufliche Bildungsplanung**

---



**“One Step up – Unterstützungssystem Zweite Chance  
Berufsabschluss NRW“**

**Eine konzertierte Bildungsstrategie für gering  
qualifizierte Beschäftigte / Erwerbslose**

Laufzeit: 01. Mai 2014 – 31. Dezember 2015

Mit Mitteln zur Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPA SOHLE UNION  
Europäischer SozialfondsMinisterium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

**Büro für berufliche Bildungsplanung**

---

### Eine zweite Chance zum Berufsabschluss

- für An- und Ungelernte / formal Geringqualifizierte,
- und zwar Beschäftigte und Arbeitslose
- und Personen mit Zuwanderungsgeschichte, die über das Anerkennungsgesetz keine volle Gleichwertigkeitsanerkennung für im Ausland erworbene Berufsqualifikationen erlangen konnten,
- und für die die Teilnahme an einer Erstausbildung nicht mehr in Frage kommt.





## Büro für berufliche Bildungsplanung

**Für diese Zielgruppe bietet das deutsche System der Berufsbildung ergänzend zur Erstausbildung derzeit fünf Wege, um zu einem Berufsabschluss zu gelangen:**

- die **Umschulung** als Vollzeitmaßnahme bei einem Bildungsträger (in der Regel mit dem Ziel einer Umschulungsprüfung),
- die **betriebliche Einzelumschulung** (in der Regel mit dem Ziel einer Umschulungsprüfung),
- die **abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung**- im Betrieb in Kooperation mit einem Bildungsdienstleister bzw. bei einem Bildungsdienstleister mit Betriebspraxisanteilen (in der Regel mit dem Ziel einer Externenprüfung),
- den **Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung**,
- die **Gleichwertigkeitsfeststellung von ausländischen Berufsqualifikationen** für Personen mit ausländischen Qualifikationen und die in diesem Zusammenhang gegebenenfalls erforderlichen **Anpassungsqualifizierungen** nach einem Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für nicht-reglementierte Berufe



## Büro für berufliche Bildungsplanung

### Anknüpfungspunkte:

- BMBF – Programm "Perspektive Berufsabschluss" mit dem Förderschwerpunkt „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ – Standards und Gute Praxis
- Expertise aus früheren NRW-Förderprogrammen: Zugänge zu Unternehmen – Zugänge zu Beschäftigten – Lernarrangements
- Struktur der Bildungsberatung in NRW
- BA – Programme IFLAS, WeGebAU und Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ – Förderung der beruflichen Weiterbildung SGB II und SGB III
- Qualifizierungsbausteine für die berufliche Nachqualifizierung der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) und Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ der IHK-Organisationen



Büro für berufliche Bildungsplanung

## Projektziel One Step up NRW

**So wie beim nachträglichen Erwerb des Haupt- und Realschulabschlusses existiert in NRW landesweit ein verlässliches Beratungs- und Angebotssystem für Nachqualifizierung als zweite Chance zum Berufsabschluss, das auf regionale Netzwerkstrukturen in den 16 Arbeitsmarktregionen in NRW zurückgreifen kann.**



Büro für berufliche Bildungsplanung

## Projektstruktur:

- **Projektsteuerung** (MAIS NRW, G.I.B. NRW, bbb)
- **AG Nachqualifizierung** (Mitarbeitende aus den beiden MAIS hausinternen Gruppen „Berufliche Bildung, Beschäftigungssicherung und berufliche Integration“ und „Ordnung auf dem Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik“ sowie Expertinnen und Experten im Feld „Nachqualifizierung“ wie Vertretungen der Regionaldirektion NRW, der Jobcenter, der IHK, ZWH, der G.I.B. NRW und Bildungsträger)
- **Fachgespräche mit den strategischen Partnern der Arbeitspolitik in NRW** (Vertreterinnen und Vertreter der strategischen Partner der Arbeitspolitik in NRW: WHKT, IHK, Unternehmer NRW, DGB NRW, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Vertreter der zugelassenen kommunalen Träger und der Jobcenter sowie Wissenschaftler/innen)
- **Drei Pilotarbeitsmarktregionen** (Niederrhein, OWL, Köln) und weitere assoziierte Arbeitsmarktregionen





## Büro für berufliche Bildungsplanung

### Erste Einschätzungen (1):

- **Zweite Chance Berufsabschluss NRW ist eine Aufgabe für die Arbeitsmarktregionen und benötigt eine regionale Strategie, regionale Treiber und konzertierte Aktionen der relevanten Akteure**
- **Zweite Chance Berufsabschluss NRW benötigt eine zielgerichtete Steuerung – über alle Ebenen**
- **Zweite Chance Berufsabschluss muss vor dem Hintergrund gesellschaftspolitischer und ordnungspolitischer Rahmenbedingungen entwickelt werden, z.B.:**
  - Rechtliche Voraussetzungen
  - verlässliches und transparentes Finanzierungssystem und erweiterte Anreizsysteme sowohl für die Zielgruppe als auch für Unternehmen
  - Arbeitsmarktentwicklung
  - Gesellschaftliche Diskurse zur Fachkräftesicherung und zu den Potentialen von formal Geringqualifizierten

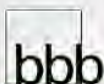


## Büro für berufliche Bildungsplanung

### Erste Einschätzungen (2):

- **Zweite Chance Berufsabschluss NRW muss die Interessen der unterschiedlichen Anspruchsgruppen und relevanten Akteure berücksichtigen**
- **Zweite Chance Berufsabschluss NRW muss mit diesen Anspruchsgruppen Aushandlungsprozesse organisieren, z.B. zu**
  - Regionalen Handlungsplänen mit Zielvereinbarungen bzw. anderen verbindlichen Vereinbarungen
  - Budgets der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter
  - Verbindlichen Kommunikationsstrukturen
  - Qualitätsstandards





## Büro für berufliche Bildungsplanung

### Erste Einschätzungen (3):

- **Zweite Chance Berufsabschluss NRW braucht**
  - eine regionale Strategie
  - geregelte Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen in der Region
  - eine Kultur von Vertrauen und Verbindlichkeit in der Region
- **Zweite Chance Berufsabschluss NRW braucht**
  - Verbindliche, effektive und effiziente Steuerung
  - Verbindliche Unterstützungsprozesse z.B. durch Netzwerkstrukturen, Beratungsdienstleistungen, transparente Informationen auf allen Ebenen, geregelte Finanzierungsmodelle
  - Finanzielle Anreizsysteme für die Zielgruppe und für die Unternehmen: Qualifizierung muss sich lohnen
  - Verbindliche Umsetzungsaktivitäten



## Büro für berufliche Bildungsplanung

### Kontakt:

bbb Büro für Berufliche Bildungsplanung  
R. Klein & Partner GbR  
Große Heimstraße 50, 44137 Dortmund  
[www.bbb-dortmund.de](http://www.bbb-dortmund.de)

Fachliche Projektleitung  
Dieter Zisenis ([zisenis@bbbklein.de](mailto:zisenis@bbbklein.de))

Projektmanagement/-koordination  
Rosemarie Klein ([klein@bbbklein.de](mailto:klein@bbbklein.de))

Wissenschaftliche Mitarbeit  
Beate Schmitz ([schmitz@bbbklein.de](mailto:schmitz@bbbklein.de))

Projektassistenz und Finanzmonitoring  
Edith Adam ([adam@bbbklein.de](mailto:adam@bbbklein.de)) - Gerhild Berndt ([berndt@bbbklein.de](mailto:berndt@bbbklein.de))

## Bilder der Veranstaltung































