



Perspektive: Pflegezukunft - Assistenz, Fachkraft, Studium

Wir freuen uns, Ihnen heute das Projekt „**Perspektive: Pflegezukunft - Assistenz, Fachkraft, Studium**“ des Landkreises Vechta vorstellen zu dürfen, in dem Strategien zur Qualifizierung und Weiterbildung für Pflegepersonal untersucht und weiterentwickelt werden.

Wer fördert das Projekt?	ESF plus-Förderprojekt des Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS)
Fachkräftebündnis	Nordwest
Wer ist der Träger des Projektes?	LK Vechta
Projektart	Strukturprojekt
Inhaltliche Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none">• Qualifizierung von Pflegekräften mit Berufserfahrung aber ohne Ausbildung• Verstetigung der generalistischen Ausbildung• Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
Projektlaufzeit	01.11.2022 bis 31.10.2025
Weitere Informationen	Tomke zur Brügge - perspektive-pflege@landkreis-vechta.de Anna Gertz - Anna.Gertz@MS.Niedersachsen.de

Der Landkreis Vechta leistet bereits seit 2017 durch unterschiedliche Projekte einen wichtigen Beitrag zur lokalen Fachkräftesicherung in der Pflege. Die Projektleiterin Frau zur Brügge und ihre Kollegin Frau Grützner haben das MS im Rahmen eines Interviews an ihrer wertvollen Arbeit teilhaben lassen. Die wichtigsten Erkenntnisse daraus möchten wir Ihnen gern zur Verfügung gestellt:

- ➔ Die Erarbeitung von Lösungsstrategien kann nur gelingen, wenn **alle beteiligten Akteure in einem gemeinsamen, regelmäßigen Format zusammengebracht** werden. Deshalb gründeten die Leiterin der Gesundheitsregion und die Arbeitsgemeinschaft „Pflege“ bereits vor Beginn des ersten Projektes den **Verein „Perspektive: Pflege“**, der aus insgesamt 34 Mitgliedern (u.a. Pflegeeinrichtungen, Pflegeschulen, Krankenhäusern, Krankenkassen, Caritas. Landkreis) besteht.
- ➔ Die **regelmäßige und persönliche Kommunikation** unter allen Beteiligten ist unerlässlich, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzubauen und Probleme rechtzeitig zu erkennen.
- ➔ Eine **gemeinsame Bewältigung von Herausforderungen** bringt dem Einzelnen mehr Vor- als Nachteile (Beispiel: Wenn ein Betrieb bereits Erfahrung mit der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland hat, profitieren auch alle anderen von diesem Wissen und bestehenden Kontakten).
- ➔ **Ausländische Fachkräfte** bleiben nur länger in Betrieb und Region, wenn sie vor Ort eine Community haben. Akquirieren alle örtlichen Einrichtungen gemeinsam Personal aus den gleichen Ländern/Regionen, steigt somit die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Personal auch langfristig bleibt.
- ➔ Oftmals sind die **persönlichen Umstände der/des Einzelnen** (Verdiensteinbußen, familiäre Situation, Kinderbetreuung, Sprachkenntnisse, Selbstvertrauen) ausschlaggebend dafür, ob eine Arbeitsaufnahme, Qualifizierung oder Höherqualifizierung zustande kommen.



- Es werden **mehr Qualifizierungsangebote** benötigt, die zusätzlich **(berufsfachliche) Sprachkenntnisse** vermitteln. Zudem ist die **Dauer der angebotenen Qualifizierungen** (auch im Helferbereich) oftmals nicht ausreichend, um persönliche Defizite der Teilnehmenden aufzufangen.
- Personen, die die **generalistische Pflegeausbildung** nicht schaffen, sollten zukünftig stärker dabei unterstützt werden, in die vereinfachte Qualifizierung zur Pflegeassistenz wechseln können. So bleiben sie dem Arbeitskräftemarkt in der Pflege erhalten.
- Durch **die generalistische Pflegeausbildung** sind Auszubildende seltener im eigenen Betrieb vor Ort, sodass es schwieriger geworden ist, ein Zugehörigkeitsgefühl aufzubauen. Diesbezüglich sollten Ausbildungsbetriebe frühzeitig Maßnahmen ergreifen (z.B. regelmäßige Gespräche, Benennung eines „Ausbildungspaten“, gemeinsame Aktivitäten), um ihre Auszubildenden trotzdem bestmöglich in den Arbeitsalltag und das Kollegium zu integrieren.