



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAPHIE

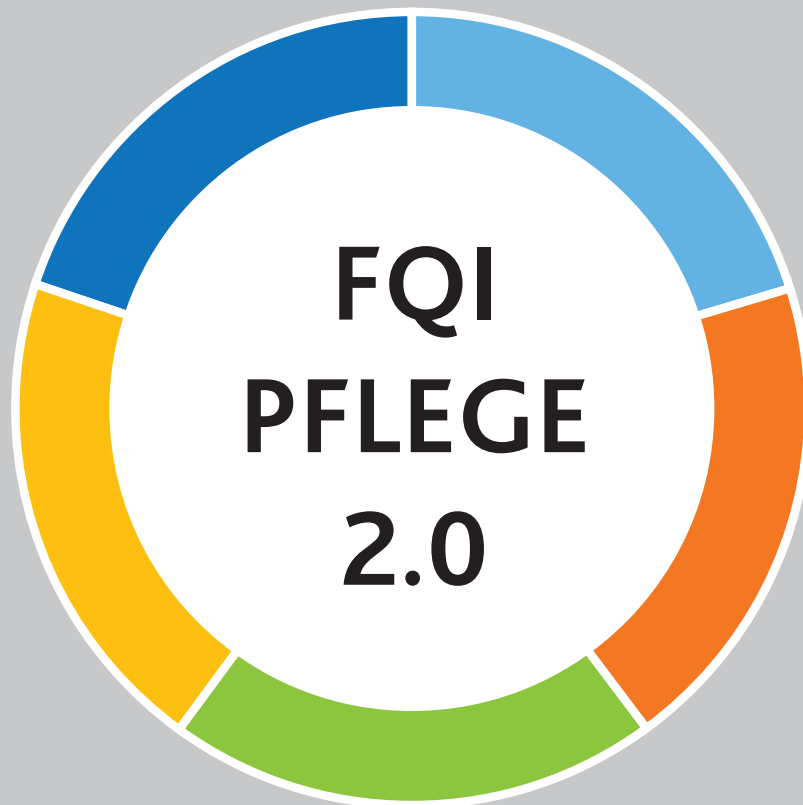


Fachkräfte- und
Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe



Deutsches Institut
für angewandte
Pflegerforschung e.V.

VEREINBARUNG ZUR FACHKRÄFTE- UND QUALIFIZIERUNGSINITIATIVE PFLEGE 2.0 2018-2022





HANDLUNGSFELDER IM ÜBERBLICK

Einleitung	04
Gemeinsame Erklärung	06
Handlungsfelder I: Zukunftsorientierte Formen von Ausbildung, Studium und Weiterbildung in der Pflege	08
1.1 Pflegeausbildungen ausbauen I – zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen	10
1.2 Pflegeausbildung ausbauen II – Investitionskostenförderung entwickeln	12
1.3 Pflegeausbildung ausbauen III – Gewinnung zusätzlicher Auszubildender	13
1.4 Senkung von Abbruch- und Berufsausstiegsquoten	15
1.5 Maßnahmen der Berufsvorbereitung und der beruflichen Weiterbildung ausbauen	17
1.6 Akademisches Potenzial erschließen	18
Handlungsfelder II: Weiterentwicklung und Rahmenbedingungen der Pflegeberufe	20
2.1 Ausbildungslandschaften gestalten I – berufliche Pflegeausbildung weiterentwickeln	23
2.2 Ausbildungslandschaften gestalten II – akademische Pflegeausbildung entwickeln	24
2.3 Rahmenbedingungen zum Personaleinsatz in der Altenpflege ausschöpfen und weiterentwickeln	25
2.4 Vergütungen in den Pflegeberufen angleichen	26
2.5 Rahmenbedingungen zum Personaleinsatz in der Krankenpflege ausschöpfen und weiterentwickeln	27
2.6 Ambulante Versorgungssettings, Sozialräume und Hilfemixstrukturen ausbauen	28



Handlungsfelder III: Attraktive Beschäftigungsbedingungen	30
3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern I - familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen weiterentwickeln	34
3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern II - Flexibilität und Entlastung bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen voranbringen	35
3.3 Attraktive Arbeitsbedingungen, Unternehmenskulturen und Führungskompetenzen weiterentwickeln	37
3.4 Entbürokratisierung der Pflege vorantreiben	39
3.5 Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und stärken	40
Handlungsfelder IV: Integration ausländischer Pflegekräfte	42
4.1 Weitere Gewinnung und Integration von Pflegefachkräften aus der EU und aus Drittstaaten in den hiesigen Pflegearbeitsmarkt	45
4.2 Gewinnung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aus Deutschland sowie von Menschen aus der EU und Drittstaaten in Pflegeausbildung und Weiterqualifikation	47
Handlungsfelder V: Öffentlichkeitsarbeit	49
5.1 Ausbildungskampagne Pflege 2018	51
5.2 Ausbildungskampagnen Pflege 2020 – 2022	52
5.3 Weiterentwicklung des Webportals „Branchenmonitoring-Gesundheitsfachberufe-RLP“	53



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAPHIE



Fachkräfte- und
Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe



Einleitung

Unsere Gesellschaft befindet sich in einem tiefgreifenden demografischen, technologischen und strukturellen Wandel, der gleichermaßen Herausforderungen und Chancen für die Menschen bereithält. Im Gesundheitswesen und in der Pflege geht es dabei insbesondere um die Sicherstellung und Weiterentwicklung einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Versorgung in den städtischen wie in den ländlichen Regionen. Die Landesregierung setzt sich bereits seit längerem gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern im rheinland-pfälzischen Gesundheitswesen und der Pflege in Initiativen und vielfältigen Projekten mit diesen Entwicklungen erfolgreich auseinander.

So hat die Landesregierung auf der Grundlage der seit Jahren im Land etablierten Arbeitsmarktanalyse „Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe“ und mehrerer „Gutachten zum Fachkräftebedarf“ von 2012 bis 2015 gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern die Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative für das Berufsfeld Pflege auf den Weg gebracht (FQI Pflege 1.0). Das Engagement sowie die Ergebnisse waren beeindruckend und sind ermutigend für die Zukunft. Wurde im „Gutachten Gesundheitsfachberufe 2011“ noch für das Jahr 2015 eine Fachkraftlücke von 5.367 Pflegekräften prognostiziert, konnte im „Branchenmonitoring 2015“ ein Fachkräftengpass von nur noch 1.912 Pflegekräften festgestellt werden. Auch wenn dies immer noch keine zufriedenstellende Situation ist, konnte die prognostizierte Fachkräftelücke auch mittels der FQI Pflege 1.0 doch um rund 65 % reduziert werden. Für das Jahr 2020 wird im „Gutachten Gesundheitsfachberufe 2017“ allerdings wieder eine größere Fachkräftelücke von 2.751 (2025: 4.338) fehlenden Pflegekräften prognostiziert, wenn keine weiteren Fachkräftesicherungsmaßnahmen eingeleitet werden.

Daher werden die Bemühungen zur Fachkräftesicherung in den Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz mit der Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0 (FQI Pflege 2.0) für die Jahre 2018 bis 2022 fortgesetzt. Unterstützend sind dabei die Aktivitäten in der „Konzertierten Aktion Pflege“, bei der die Bundesregierung gemeinsam mit den Gesundheitsministerinnen und Gesundheitsministern der Länder den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von beruflich Pflegenden unmittelbar und spürbar verbessern, die Ausbildung in der Pflege stärken und weitere, umfassende Maßnahmen zur Entlastung der Pflegekräfte umsetzen will. Die im Rahmen des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes ab 2019 zusätzlich geförderten 641,5 Pflegestellen in Rheinland-Pfalz sind dabei ein erster wichtiger Schritt.



Neben den bestehenden Aufgaben wird ab 2020 insbesondere die Umsetzung des Pflegeberufgesetzes (PflBG) als zusätzliche Herausforderung hinzukommen, die mit wichtigen Veränderungen für die berufliche und die hochschulische Pflegeausbildung sowie im Hinblick auf die relevanten Finanzierungsstrukturen einhergehen wird.

Auf dem Fachkräftegipfel Anfang 2017 in Mainz haben das Land Rheinland-Pfalz und die Partnerinnen und Partner daher miteinander festgelegt, für die FQI Pflege 2.0 in fünf als zentral erachteten Handlungsfeldern gemeinsame Ziele und Maßnahmen zu vereinbaren und bis zum Jahr 2022 zur weiteren Reduzierung der Fachkräftelücke umzusetzen.

Die fünf Handlungsfelder

I. Zukunftsorientierte Formen von Ausbildung, Studium und Weiterbildung in der Pflege

II. Weiterentwicklung und Rahmenbedingungen der Pflegeberufe

III. Attraktive Beschäftigungsbedingungen

IV. Integration ausländischer Pflegekräfte

V. Öffentlichkeitsarbeit

In insgesamt sieben ganztägigen Veranstaltungen haben die Akteure des Gesundheitswesens und der Pflege vom Sommer 2017 bis zum Frühjahr 2018 detaillierte Vereinbarungen zu insgesamt 22 Teilhandlungsfeldern mit 85 Einzelbeiträgen getroffen. Um die Maßnahmen erfolgreich umsetzen und damit die gesteckten Ziele erreichen zu können, haben sich jeweils Akteure zu „Kümmerern“ für Teilhandlungsfelder erklärt. Die Umsetzung der FQI Pflege 2.0 erfolgt nun durch regelmäßige Arbeitstreffen der „Kümmerer“ wie auch weiterer Akteure während der Laufzeit bis Ende 2022.



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE



Fachkräfte- und
Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe



Gemeinsame Erklärung

Wir, die Akteure der Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0 (FQI Pflege 2.0), streben gemeinsam an, auch zukünftig eine menschenwürdige und qualitativ hochwertige pflegerische und medizinische Versorgung in Rheinland-Pfalz vorzuhalten und weiterzuentwickeln. Um dies sicherzustellen und zu ermöglichen, sind qualifizierte Pflegekräfte in ausreichender Zahl unverzichtbar. Gemeinsam wollen wir dem Fachkräftengpass in den Pflegeberufen entgegenwirken und unsere Bemühungen zur Verbesserung der Fachkräftesituation weiter verstärken.

Wir werden deshalb unsere Aktivitäten für die Jahre 2018 bis 2022 in der neuen FQI Pflege 2.0 fortführen und erneuern. Dabei lassen wir uns von der gemeinsamen Überzeugung leiten, dass die Pflegekräfte einen unschätzbaren Beitrag für unsere Gesellschaft leisten und das Berufsfeld Pflege als Wirtschaftsfaktor und Beschäftigungsmotor weiter an Bedeutung gewinnen wird. Es gilt somit, den Pflegeberuf weiter aufzuwerten. Diesem Stellenwert entsprechend, wollen wir den Menschen, die in der Pflege arbeiten oder sich für eine Arbeit in der Pflege interessieren, eine zukunftsfähige Qualifikation, gute Verdienstperspektiven und attraktive Rahmenbedingungen bei hohem Qualitätsanspruch bieten.

Gemeinsam haben wir uns in 22 Teilhandlungsfeldern und 85 Einzelmaßnahmen auf Ziele und Maßnahmen verständigt, die es in den folgenden Jahren zu erreichen bzw. umzusetzen gilt. Wir sind uns dabei unserer Verantwortung bewusst und werden uns an unseren Zusagen messen lassen. Unter Ausschöpfung der uns zur Verfügung stehenden fachlichen, rechtlichen und finanziellen Handlungsspielräume werden wir die Vereinbarungen der FQI Pflege 2.0 bis Ende des Jahres 2022 gemeinsam umsetzen. Nach dem Abschluss der Initiative werden wir die Ergebnisse evaluieren, in einem Fachkräftegipfel Bilanz ziehen und die Ergebnisse der breiten Öffentlichkeit vorstellen.

Akteure

Ministerium für Bildung (BM)

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW),

Bezirksverwaltung Mainz

BKK Landesverband Mitte, Regionalvertretung Rheinland-Pfalz und Saarland

Bundesverband ambulante Dienste und stationäre Einrichtungen e.V. (bad)



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE



Fachkräfte- und
Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe



Dachverband der Pflegeorganisationen Rheinland-Pfalz e.V. (DPO)
Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz
Hochschule Ludwigshafen am Rhein
IKK Südwest
Katholische Hochschule Mainz
Knappschaft
Krankenhausgesellschaft Rheinland-Pfalz e. V.
Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)
Landesarbeitsgemeinschaft der Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe Rheinland-Pfalz e.V. (LAG)
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Landkreistag Rheinland-Pfalz
PflegeGesellschaft Rheinland-Pfalz e. V. für die folgenden Verbände:

- Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Rheinland e.V.
- Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Pfalz e.V.
- Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
- Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
- Caritasverband für die Diözese Limburg e.V.
- Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.
- Caritasverband für die Diözese Speyer e.V.
- Caritasverband für die Diözese Trier e.V.
- Der PARITÄTISCHE Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.
- DRK-Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.
- Diakonie Hessen - Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V.
- Diakonisches Werk Pfalz
- Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.

Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar (PTHV)
Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit
Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e.V.
Sozialverband Deutschland e.V. (Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland)
Städtetag Rheinland-Pfalz
Unfallkasse Rheinland-Pfalz
Universität Trier
Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. (VDAB)
Verband der Ersatzkassen e. V. (Landesvertretung Rheinland-Pfalz) (vdek)
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland (ver.di)
Verband der Privaten Krankenversicherung e. V.
Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW)



Handlungsfeld I:

Zukunftsorientierte Formen von Ausbildung, Studium und Weiterbildung in der Pflege

Zukunftsorientierte Pflegeausbildungen sind angesichts des demografischen Wandels und der Herausforderungen der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz von hoher gesellschaftlicher Bedeutung. Daher hat das Land Rheinland-Pfalz gemeinsam mit zahlreichen Akteuren des Gesundheitswesens und der Pflege bereits seit Jahren vielfältige Anstrengungen zur Steigerung der Ausbildungszahlen sowie der Zahl an Absolventinnen und Absolventen in den Pflegeberufen unternommen. Auch aufgrund dieser Aktivitäten ist in der Altenpflege die Anzahl der Auszubildenden aus der Perspektive des Schuljahres 2015/2016 um 31 % gegenüber dem Schuljahr 2011/2012 angestiegen. In der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung betrug der Anstieg im betrachteten Zeitraum 17 % und in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege 13 %¹. Damit konnten die in der FQI Pflege 1.0 gesteckten Ziele für das Berufsfeld Pflege, die Ausbildungszahlen in allen drei Berufen um 30 % zu erhöhen, in weiten Teilen erreicht werden.

Dennoch ist es erforderlich, das Engagement im Bereich der Pflegeausbildungen weiter zu verstärken und die Weichen für die Zukunft zu stellen. Dies betrifft sowohl den Ausbau von Strukturen und Angeboten an Ausbildungsplätzen als auch die Steigerung der Nachfrage durch die Gewinnung von mehr Bewerberinnen und Bewerbern sowie Auszubildenden in den Pflegeberufen. Es wird weiterhin angestrebt, mittels geeigneter Maßnahmen dazu beizutragen, Abbruch- und Ausstiegsquoten in der Pflege zu verringern.

Hinzu kommt, dass mit der Verabschiedung des PflBG durch Bundestag und Bundesrat im Sommer 2017 auch in Rheinland-Pfalz die Pflegeausbildungen ab dem Schuljahr 2020/21 umgestellt werden. Daher werden im Herbst 2019 die letzten Ausbildungskurse in den Pflegeberufen nach den bisherigen Berufsgesetzen beginnen. Ab dem Jahr 2020 werden dann ausschließlich Pflegeausbildungen nach dem PflBG neu starten. Das heißt, dass von 2020 bis Ende 2022 beide Ausbildungssysteme parallel bestehen und ab dem Jahr 2023 dann ausschließlich Pflegeausbildungen auf der Grundlage des PflBG umgesetzt werden.

¹vgl. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (Hrsg.) (2017): Stand der Umsetzung der „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe Rheinland-Pfalz 2012-2015, Berufsfeld Pflege“ (FQI). Berichte aus der Pflege Nr. 29, S. 5 ff

Das PflBG stellt somit zusätzliche Herausforderungen, aber auch neue Chancen für die Arbeitsmarkt- und Pflegepolitik in Rheinland-Pfalz dar, die nach der Überzeugung aller Akteure genutzt werden sollen. Im Zuge der Umsetzung des PflBG kann das Land Rheinland-Pfalz auch eine anschlussfähige und eigenständige generalistische Pflegeassistentenausbildung schaffen.

Mit dem PflBG bestehen erstmals auch bundesweit die gesetzlichen Grundlagen, Pflegefachfrauen und -männer primär akademisch zu qualifizieren. Angesichts der im aktuellen Gutachten zum Fachkräftebedarf beschriebenen Herausforderungen im Berufsfeld Pflege in Rheinland-Pfalz² wird die Akademisierung der Pflege als ein weiterer Weg zur Fachkräftesicherung verstanden. Dies erfordert zusätzliche Anstrengungen und Initiativen des Landes, der Hochschulen und Verbände der Einrichtungsträger, erhöht aber zugleich auch die Attraktivität und Einsatzmöglichkeiten in der Pflege.

Maßnahmen der FQI Pflege 1.0 zur Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen und -helfern zu Fachkräften sowie von an- und ungelernten Hilfskräften in der Pflege zu Pflegehelferinnen und -helfern zeigten in den vergangenen Jahren ebenfalls beachtliche Erfolge. Hierin wird auch zukünftig ein Potenzial für die Fachkräftesicherung in der Pflege in Rheinland-Pfalz gesehen. Ähnliches zeigt sich im Hinblick auf Vorqualifizierungsmaßnahmen, mit denen ungelernte Personen auf eine Ausbildung in der Altenpflegehilfe gezielt vorbereitet werden können.

Mit der Reform des Heilberufsgesetzes (HeilBG) des Landes Rheinland-Pfalz vom 19.12.2014 wurde festgeschrieben, dass ab 2018 die Weiterbildungen im Berufsfeld Pflege zukünftig von der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz in einer Weiterbildungsordnung geregelt werden. In der Folge werden Weiterbildungsstätten und praktische Lernorte in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen diese gemeinsam mit der Landespflegekammer umsetzen und weiterentwickeln können. Ein zukunftsorientiertes und erfolgreiches Weiterbildungssystem in der Pflege stellt einen wichtigen Baustein zur Sicherung und Weiterentwicklung der Pflegeberufe in Rheinland-Pfalz dar.

²vgl. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (Hrsg.) (2017): Gutachten zum Fachkräftebedarf in den Gesundheitsfachberufen in Rheinland-Pfalz. Berichte aus der Pflege Nr. 31, S. 29 ff



1.1 Pflegeausbildungen ausbauen I – zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen

Kümmerer

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze in den Pflegefachberufen soll bis zum Schuljahr 2021/2022 deutlich von insgesamt 6.760 (im Schuljahr 2016/2017) um mehr als 1.030 auf dann mindestens 7.790 erhöht werden. Der Umstieg auf die Ausbildung nach dem PflBG ab 2020 soll ebenfalls genutzt werden, um diese Ziele zu erreichen.

- Die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze in der **Altenpflege** bzw. in der generalistischen Pflegeausbildung mit den Vertiefungseinsätzen Langzeitpflege und ambulante Dienste soll bis zum Ausbildungsjahr 2021/2022 von derzeit 2.696 (im Schuljahr 2016/2017) um 380 (+14 %) auf dann mindestens 3.076 erhöht werden. Dies soll durch eine Aufstockung von 127 Ausbildungsplätzen pro Schuljahr innerhalb eines Dreijahreszeitraums erreicht werden.
- Die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze in der **Gesundheits- und Krankenpflege** bzw. in der generalistischen Pflegeausbildung mit den Vertiefungseinsätzen Akutkrankenpflege und psychiatrische Pflege soll bis zum Schuljahr 2021/2022 von derzeit 3.638 (im Schuljahr 2016/2017) um 568 (+16 %) auf dann mindestens 4.206 erhöht werden. Dies soll durch eine Aufstockung von 189 Ausbildungsplätzen pro Schuljahr innerhalb eines Dreijahreszeitraumes erreicht werden.
- Die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze in der **Gesundheits- und Kinderkrankenpflege** bzw. in der generalistischen Pflegeausbildung mit dem Vertiefungseinsatz pädiatrische Pflege soll bis zum Schuljahr 2021/2022 von derzeit 426 (im Schuljahr 2016/ 2017) um 82 (+19 %) auf dann mindestens 508 erhöht werden. Dies soll durch eine Aufstockung von 27 Ausbildungsplätzen pro Schuljahr innerhalb eines Dreijahreszeitraumes erreicht werden.
- Die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze in der **Krankenpflegehilfe** soll bis zum Schuljahr 2021/2022 von derzeit 202 (im Schuljahr 2016/ 2017) um 88 (+44 %) auf dann mindestens 290 erhöht werden. Dies soll durch eine Gesamtaufstockung von 88 Ausbildungsplätzen innerhalb eines Dreijahreszeitraumes erreicht werden.



Beiträge der Akteure

Die **Verbände der Einrichtungsträger** wirken darauf hin, dass die Krankenhäuser sowie die Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege die erforderliche Zahl an Schul- und/oder Ausbildungsplätzen bereitstellen werden. Sie wirken weiterhin darauf hin, dass die genannten Einrichtungen noch vorhandenes Potenzial an Ausbildungsmöglichkeiten ausschöpfen und die Ausbildungskapazitäten ausbauen. Die Verbände werden sich auch zukünftig dafür engagieren, dass die genannten Einrichtungen ihre Rolle als Ausbildungsbetriebe stärker wahrnehmen und die Qualität und Attraktivität der Ausbildung weiter verbessern. Auch Ausbildungsangebote in Teilzeit werden nach Möglichkeit bereitgestellt.

Das **Land** trägt, etwa im Rahmen des Ausbildungsstättenplanes, dafür Sorge, dass das Angebot an Schulplätzen den aktuellen Entwicklungen angepasst wird.

Die **Kostenträger** finanzieren die Ausbildung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Hierin ist auch die Praxisanleitung enthalten. Der Bedarf an Ausbildungsplätzen ergibt sich aus dem Ausbildungsstättenplan 2018.



1.2 Pflegeausbildung ausbauen II – Investitionskostenförderung entwickeln

Kümmerer

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Mittels der Aufstockung der Pauschalförderung gem. § 13 Landeskrankenhausgesetz (LKG) für pflegerische Schulen sollen die Krankenhäuser darin unterstützt werden, die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Krankenpflege-, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege- sowie Krankenpflegehilfeausbildung zu erhöhen (Bezugsjahr ist das Schuljahr 2016/ 2017).

Beiträge der Akteure

Das **Land** wird die Pauschalförderung gem. § 13 LKG für pflegerische Schulen an Krankenhäusern angemessen aufstocken, um das Ausbildungsplatzangebot in der Gesundheits- und Krankenpflege-, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege- sowie Krankenpflegehilfeausbildung bedarfsgerecht ausbauen zu können. Sollten in Einzelfällen Investitionskosten entstehen, die nicht in die Pauschalförderung einkalkuliert sind, können diese im Rahmen der Einzelförderung beantragt und geprüft werden.

Die **Krankenhausgesellschaft** wirkt darauf hin, dass die mit Krankenhäusern verbundenen Schulen die erweiterten Ausbildungspotenziale durch die Erhöhung der Investitionskostenförderung entsprechend nutzen und durch die Einrichtung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen umsetzen.



1.3 Pflegeausbildung ausbauen III – Gewinnung zusätzlicher Auszubildender

Kümmerer: Verbände der Einrichtungsträger

Auf bisher schon erfolgreichen und neuen Wegen sollen alle potenziellen Zielgruppen unter Schülerinnen und Schülern an allgemeinbildenden Schulen sowie unter Jugendlichen frühzeitig erreicht und möglichst viele von ihnen für eine Pflegeausbildung interessiert und gewonnen werden.

Beiträge der Akteure

Die **Verbände der Einrichtungsträger** unterstützen die Einrichtungsträger dabei, über Kampagnen und adressatenbezogene Zugangswege bisherige und neue Zielgruppen unter Jugendlichen und Schülerinnen und Schülern an allgemeinbildenden Schulen zu erschließen, um diese möglichst frühzeitig über die Angebote, Möglichkeiten und Entwicklungspotenziale von Pflegeausbildungen zu informieren und als Auszubildende zu gewinnen. Dabei werden bisher bereits laufende Projekte wie das Landesprojekt „Nachwuchssicherung in den Pflegeberufen“ und die Ausbildungskampagne der PflegeGesellschaft sinnvoll eingebunden und miteinander verknüpft. Dazu sollen zum einen innovative Informations- und Kommunikationswege über das Internet sowie mittels sozialer Medien verstärkt zum Einsatz kommen. Vielversprechend sind ferner Peer-to-peer-Konzepte, mit denen Gleichaltrige angesprochen werden können, indem junge Auszubildende in den Pflegeberufen mit Jugendlichen sowie Schülerinnen und Schülern in Kontakt kommen. Die Verbände der Einrichtungsträger setzen sich dafür ein, dass die Krankenhäuser sowie die Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diese Aufgaben zeitweise freistellen. Maßnahmen wie Schülerbetriebspraktika haben sich bewährt und sollen weiterhin zum Einsatz kommen.



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAPHIE



Fachkräfte- und
Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe



Das **Land** unterstützt weiterhin die Entstehung von regionalen und örtlichen Netzwerken mittels des Landesprojektes „Nachwuchssicherung in den Pflegeberufen“. Es wirkt darauf hin, dass sich allgemeinbildende Schulen diesbezüglich vernetzen und für die regionalen und lokalen Initiativen und Netzwerke öffnen.

Die **Agenturen für Arbeit** unterstützen die Gewinnung von zusätzlichen Bewerberinnen und Bewerbern für die Pflegeberufe durch wegweisende Beratungs- und Informationsangebote über Ausbildung und Perspektiven in den Gesundheitsfachberufen in ihren Einrichtungen, aber auch zu Gelegenheiten wie Netzwerktreffen, regionale Bildungsmessen etc. Sie informieren und beraten individuell und bedarfsorientiert über Ausbildung und Perspektiven in den Gesundheitsfachberufen.

Die **Kostenträger** unterstützen die vorgenannten Ziele, Kampagnen und Aktionen.

Die **Landespflegekammer** unterstützt die vorgenannten Ziele, Kampagnen und Aktionen und führt dazu auch eigene Maßnahmen durch.



1.4 Senkung von Abbruch- und Berufsausstiegsquoten

Kümmerer:

Ministerium für Bildung (BM)
Landesarbeitsgemeinschaft der Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe
RLP e.V. (LAG)
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

Zur Qualitätssicherung und -entwicklung von Ausbildungen und Mitarbeiter-einführungen in der Pflege gehört es, Abbrüche oder frühzeitige Berufsausstiege in der Berufseinmündungsphase möglichst zu verhindern. Es wird angestrebt, mittels geeigneter Maßnahmen dazu beizutragen, Abbruch- und Ausstiegsquoten in der Pflege zu verringern.

Beiträge der Akteure

Die **LAG** wirkt darauf hin, dass unter den Lehrkräften für Pflegeberufe in Rheinland-Pfalz sowie in den Pflegeschulen eine verstärkte Aufmerksamkeit auf diejenigen Auszubildenden gelegt wird, die von einem Ausbildungsabbruch bedroht sind. Ebenso unterstützt die LAG gemeinsame Anstrengungen, um Ausbildungsabbrüche präventiv und aktiv abzuwenden.

Die **Verbände der Einrichtungsträger** wirken darauf hin, dass Auszubildende und Mitarbeitende, die von einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsabbruch bedroht sind, eine besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung erfahren können. Dazu bieten die Verbände geeignete Maßnahmen während der Pflegeausbildung, aber auch während der Berufseinmündungsphase an. Ein größerer Teil der Absolventinnen und Absolventen von Pflegeausbildungsgängen benötigt heute eine längere Einarbeitungszeit, beispielsweise mittels Unterstützung erfahrener Pflegefachkräfte, die als Mentorinnen und Mentoren fungieren oder mit ihnen im Tandem arbeiten. Es werden geeignete Konzepte benötigt, um eine Überforderung der Absolventinnen und Absolventen und – damit verbunden – einen frühzeitigen Berufsausstieg zu verhindern.



Das **Land** wirkt darauf hin, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um drohenden Ausbildungsabbrüchen aber auch Ausstiegen aus dem Beruf erfolgreich entgegenzuwirken. Insbesondere sollen Maßnahmen unterstützt werden, die zum Ziel haben, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern.

Die **Agenturen für Arbeit** fördern bei Vorliegen der Voraussetzungen die ausbildungsbegleitenden Hilfen in der dreijährigen Altenpflegeausbildung und unterstützen damit deren erfolgreichen Abschluss.

Die **Landespflegekammer** informiert und sensibilisiert kontinuierlich ihre Mitglieder, inklusive der Auszubildenden, hinsichtlich der Problematik von Ausbildungsabbrüchen sowie frühzeitigen Berufsausstiegen und unterstützt gemeinsame Anstrengungen mit gezielten Maßnahmen.



1.5 Maßnahmen der Berufsvorbereitung und der beruflichen Weiterbildung ausbauen

Kümmerer:

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sollen die Fördermöglichkeiten der Agenturen für Arbeit weiter ausgebaut und die Inanspruchnahme erweitert werden. Für die Maßnahmen der Berufsvorbereitung sollen die Beratungsangebote für Einzelpersonen und Einrichtungen transparent gemacht und bedarfsorientiert eingesetzt werden.

Beiträge der Akteure

Das **Land** prüft, ob zur systematischen Beratung und Prüfung von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern für Maßnahmen der Berufsvorbereitung und/oder der beruflichen Weiterbildung in der Pflege die bestehenden Angebote der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) ergänzt werden sollen.

Die **zugelassenen kommunalen Träger** prüfen intensiv bei der Beratung von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern die Fördermöglichkeiten nach dem SGB II und SGB III.

Die **Agenturen für Arbeit** unterstützen gemeinsam mit den Jobcentern (gE) die Durchführung von Maßnahmen zur Information und Beratung von potenziellen und geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für Maßnahmen der Berufsvorbereitung und der beruflichen Weiterbildung. Sie wirken in der Informations- und Beratungsarbeit mit dem Land zusammen.

Die **Verbände der Einrichtungsträger** bitten ihre Mitglieder, ihr Engagement nochmals zu verstärken, für Maßnahmen der Berufsvorbereitung und/oder der beruflichen Weiterbildung geeignete Hilfskräfte und Pflegehelferinnen und -helfer zu identifizieren, zu informieren und insbesondere zur Vorbereitung auf Prüfungen mit ihren Möglichkeiten zu unterstützen.

Die **Landespflegekammer** kommuniziert Maßnahmen der Berufsvorbereitung und der beruflichen Weiterbildung, wirbt bei ihren Mitgliedern dafür und fördert ein entsprechendes Selbstverständnis in der Berufsgruppe.



1.6 Akademisches Potenzial erschließen

Kümmerer: Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)
Hochschulen

Zur Fachkräftesicherung im Berufsfeld Pflege sollen in Rheinland-Pfalz in den kommenden Jahren Maßnahmen geplant und umgesetzt werden, um die nach dem PflBG möglichen akademischen Primärqualifizierungsangebote aufzubauen und geeignete Studierende zu gewinnen. Die Vorschläge des Wissenschaftsrates und der rheinland-pfälzischen Hochschulstrukturkommission sind zu berücksichtigen.

Beiträge der Akteure

Das **Land** prüft mit den Hochschulen Möglichkeiten, bestehende Studienangebote im Pflegebereich an Hochschulen des Landes entsprechend anzupassen, zu erweitern und/oder neue Angebote zu schaffen.

Die **Hochschulen** sind bereit, bestehende Studienangebote im Berufsfeld Pflege angemessen weiterzuentwickeln und/oder neue Studienangebote zu schaffen. Dazu arbeiten sie mit den Verbänden der Einrichtungsträger und Einrichtungen des Gesundheits- und Pflegewesens zusammen.

Weiterhin arbeiten die Hochschulen darauf hin, mittels geeigneter präventiver Maßnahmen Studienabbrüche in Pflegestudiengängen abzuwenden bzw. Studierende nach einem Studienabbruch bei einem Übergang in die berufliche Pflegeausbildung zu unterstützen.

Die **Landespflegekammer** unterstützt die Hochschulen und Einrichtungen bei der Umsetzung hochschulischer Pflegeausbildung. Sie informiert und sensibilisiert ihre Mitglieder zu Einsatzmöglichkeiten der akademisch ausgebildeten Pflegenden und der erweiterten Orientierung an evidenzbasierter Pflege in der direkten Versorgung.



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE



Fachkräfte- und
Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe



Die **Verbände der Einrichtungsträger** wirken darauf hin, dass Einrichtungen, die als Praktikumsorte für Studierende von neuen, primärqualifizierenden Pflegestudiengängen in Frage kommen, von Beginn an mit den Hochschulen zusammenarbeiten und entsprechende Praktikumsplätze und Infrastrukturen zur Verfügung stellen. Die Praktikantinnen und Praktikanten werden während ihrer Praktika von Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern aus den Einrichtungen und von Lehrkräften aus den Hochschulen begleitet.

Alle Akteure wirken mit geeigneten Maßnahmen der Information, Beratung und Unterstützung darauf hin, neue, primärqualifizierende Pflegestudiengänge im Land bekannt zu machen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber auf die Angebote aufmerksam zu machen und für pflegerische Studiengänge zu gewinnen.

Handlungsfeld II:

Weiterentwicklung und Rahmenbedingungen der Pflegeberufe

Die möglichst optimale Nutzung von bestehenden Rahmenbedingungen sowie die zukunftsorientierte Weiterentwicklung von Strukturen und Prozessen in der Pflege stellen Grundlagen für attraktive Qualifikations- und Beschäftigungsbedingungen für Pflegekräfte einerseits und für bedarfsgerechte Wohn- und Versorgungssettings pflegebedürftiger und kranker Menschen andererseits dar.

So werden die zukünftigen Rahmenbedingungen zur Qualifizierung von Pflegefachkräften ganz wesentlich von dem im Sommer 2017 durch Bundestag und Bundesrat verabschiedeten PflBG bestimmt. Zum einen müssen in den kommenden Jahren die Grundlagen und die Organisation der beruflichen Pflegeausbildungen inklusive ihrer Finanzierung neu ausgerichtet werden. Die Anforderungen an die theoretische wie praktische Ausbildung und ihre optimale Verzahnung werden wachsen, die Vielfältigkeit der zukünftigen Ausbildungslandschaften wird zugleich neue Chancen bieten.

Neu sind zudem Möglichkeiten der primärqualifizierenden hochschulischen Pflegeausbildung auch als Instrument der zukünftigen Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz. Offen sind noch Fragen ihrer Finanzierung und Umsetzung. Vorbehaltlich der weiteren Entscheidungen auf Bundesebene sowie der daraufhin möglichen Ausgestaltung der ordnungspolitischen und strukturellen Rahmensetzungen in Rheinland-Pfalz sollen Herausforderungen und Potenziale des PflBG bereits heute in den Blick genommen und im Rahmen der FQI Pflege 2.0 weitgehend mitgedacht sowie neue Ansätze für eine Weiterentwicklung der Pflege zeitnah genutzt werden.

Mit der Frage der aktuellen und zukünftigen Fachkräftesicherung in der Pflege sind sowohl Aspekte der Fachkraftquote bzw. Personalrelation als auch derzeit in Entwicklung befindliche Personalbemessungsverfahren nach § 113 SGB XI eng verbunden. So werden auf Bundesebene bis zum Jahr 2020 wissenschaftsfundierte Ergebnisse zur Personalbemessung im Kontext des SGB XI erwartet und daraufhin Umsetzungen angestrebt. Auch heute schon können und sollen aktuell bestehende Rahmensetzungen für eine möglichst optimale Personalausstattung für Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege genutzt werden.

Die seit Beginn des Jahres 2016 für Rheinland-Pfalz geregelten Rahmengenbedingungen für den Pflegepersonaleinsatz in der stationären Langzeitpflege nach § 75 SGB XI werden allerdings auch aufgrund des schon bestehenden Personalmangels noch nicht ausgeschöpft. Ein Ziel der FQI Pflege

2.0 ist es deshalb, Hemmnisse und Hürden der Personalgewinnung und des zugehörigen Personalmixes zu identifizieren, nach Möglichkeit abzubauen und Weichen für einen zukünftigen Personaleinsatz von Fach- und Hilfskräften in der Pflege rechtzeitig zu stellen.

Um die berufliche Pflege attraktiv zu gestalten, braucht es über alle Berufsgruppen und Institutionen hinweg angemessene und vergleichbare Vergütungen für vergleichbare Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Es bestehen Gehaltsunterschiede zwischen der ambulanten und stationären Langzeitpflege und dem Krankenhausbereich³. Die in Rheinland-Pfalz gezahlten Gehälter liegen dabei im Bundesländervergleich im mittleren Bereich. Dennoch sollten mit der FQI Pflege 2.0 Wege gefunden und Lösungen vereinbart werden, um zu einer weiteren Angleichung und Weiterentwicklung von Vergütungen in der ambulanten und stationären Langzeitpflege und dem Krankenhausbereich zu kommen, soweit die Aufgabenstrukturen und Anforderungen vergleichbar sind.

Auch für den Krankenhausbereich sollen mit der FQI Pflege 2.0 bereits bestehende Möglichkeiten und Potenziale der Rahmensetzungen für einen verbesserten Personaleinsatz in der Pflege identifiziert, etwaige Hemmnisse und Hürden zu ihrer Umsetzung erkannt und gemeinsam Ansätze zur Weiterentwicklung vereinbart werden.

Die Frage des zukünftigen Fachkräftebedarfs in der Pflege hängt auch mit der jeweiligen Wohn- und Versorgungsform von Pflegebedürftigen sowie Patientinnen und Patienten zusammen. Studien weisen darauf hin, dass es notwendig ist, neue ambulante und häusliche Versorgungskonzepte zu entwickeln und zu implementieren, die zu einer Stabilisierung der Angehörigenpflege, einer Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements sowie einem Ausbau der professionellen Pflege führen, und dadurch die pflegebedürftigen Menschen befähigt werden, so lange wie möglich in ihrem Sozialraum zu leben. Mit einem entsprechenden Ausbau der häuslichen Pflegearrangements ließen sich somit zukünftig auch Personalbedarfe in der stationären Langzeitpflege⁴ begrenzen. Diese bleibt dabei aber unverändert eine essentielle Säule der pflegerischen Versorgung.

³ vgl. IAB (2015): Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Im Auftrag des BMG. Download unter: https://www.patientenbeauftragter.de/images/pdf/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf

⁴ vgl. Bertelsmann-Stiftung (2012): Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Download unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Themenreport_Pflege_2030.pdf

Eine unverzichtbare Voraussetzung für die Entwicklung neuer ambulanter und häuslicher Versorgungskonzepte ist eine bedarfsorientierte und kleinräumige Sozialraum- und Pflegeinfrastrukturentwicklung unter systematischer Einbeziehung von familialen, nachbarschaftlichen und ehrenamtlichen Netzwerkpotenzialen im Sinne von funktionierenden Hilfemixstrukturen. Auch Maßnahmen der zugehenden, präventiv ausgerichteten Beratung von Zielgruppen wie hochaltrige Menschen oder Menschen mit Migrationshintergrund gehören dazu. Das Land Rheinland-Pfalz hat hier bereits wegweisende Strukturen gefördert, Projekte umgesetzt sowie Entwicklungen und Innovationen auf den Weg gebracht ⁵. Im Rahmen der FQI Pflege 2.0 soll an diesen sozialraumorientierten Entwicklungen gezielt auch im Hinblick auf die Optimierung des zukünftigen Fachkräfteeinsatzes in der Pflege angeknüpft, weitere Potenziale entdeckt und ausgeschöpft und somit zusätzliche Ressourcen gewonnen und eingesetzt werden.

⁵ Zu nennen sind hier beispielsweise die Implementierung einer flächendeckenden Infrastruktur mittels der Förderung von 135 Pflegestützpunkten, die Einrichtung von regionalen Pflegekonferenzen in allen Landkreisen und kreisfreien Städten, die Arbeit einer landesweiten Servicestelle für kommunale Pflegeinfrastruktur- und Sozialraumentwicklung in Mainz oder das landesweite Modellvorhaben Gemeindegewest^{er}plus.



2.1 Ausbildungslandschaften gestalten I – berufliche Pflegeausbildung weiterentwickeln

Kümmerer: Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)
Ministerium für Bildung (BM)

Alle Akteure im Land wirken gemeinsam daran mit, dass die Herausforderungen der neuen beruflichen Pflegeausbildungen sowie der zweijährigen Übergangphase ab dem Schuljahr 2020/2021 frühzeitig angegangen werden und sich so die Potenziale im Sinne einer zukunftssicheren Berufsausbildung und einer verbesserten Fachkräftesicherung möglichst nachhaltig entfalten können.

Beiträge der Akteure

Das **Land** wirkt darauf hin, die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen zur Umsetzung der beruflichen Pflegeausbildung nach Teil 2 des PflBG in Rheinland-Pfalz ab dem Schuljahr 2020/2021 – vorbehaltlich weiterer Regelungen auf Bundesebene – möglichst zeitnah zu klären, darüber in geeigneten Formen zu informieren und die relevanten Akteure umfassend bei der Umsetzung zu beteiligen. Sowohl für die Pflegeschulen als auch für die praktischen Lernorte, wie Krankenhäuser, Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege sowie weitere Einrichtungen, soll es somit möglich sein, alle notwendigen Voraussetzungen zur Umsetzung der neuen Pflegeausbildungen rechtzeitig zu treffen und die Einrichtungen dabei zu unterstützen.

Das **Land** und die **Träger von Pflegeschulen** tragen in ihrer Gesamtverantwortung für die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung Sorge dafür, dass die personellen und strukturellen Mindestanforderungen gem. § 9 PflBG erfüllt werden.

Die **Verbände der Einrichtungsträger** unterstützen die Träger der praktischen Pflegeausbildung dahingehend, dass diese die vorgeschriebenen praktischen Einsätze nach dem PflBG ab dem Schuljahr 2020/2021 durchführen und Praxisanleitungen im geforderten Umfang (10 % der praktischen Ausbildungszeit) gewährleistet werden können.



2.2 Ausbildungslandschaften gestalten II – akademische Pflegeausbildung entwickeln

Kümmerer: Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)
Hochschulen
Verbände der Einrichtungsträger

Die strukturellen Rahmenbedingungen zur Umsetzung der hochschulischen Pflegeausbildung nach Teil 3 des PflBG werden unter Einbezug der Vorschläge des Wissenschaftsrates und der rheinland-pfälzischen Hochschulstrukturkommission geklärt und stellen zusammen mit den hochschulgesetzlichen Vorschriften die Grundlage für den Aufbau möglicher akademischer Primärqualifizierungsangebote dar.

Beiträge der Akteure

Das **Land** und die **Hochschulen** prüfen unter Einbeziehung vorhandener Ressourcen und vorbehaltlich weiterer Finanzierungsoptionen die Möglichkeiten, bestehende Studienangebote weiterzuentwickeln und/oder neue Studienangebote aufzubauen.

Die **Hochschulen** bringen ihre Kompetenzen ein. Mit der Aufnahme des Studienbetriebs von akademischen Primärqualifizierungsangeboten kann unter Einbeziehung der erforderlichen Akkreditierung frühestens zum Wintersemester 2020/2021 gerechnet werden.

Die **Verbände der Einrichtungsträger** unterstützen die Einrichtungen dabei, hinreichend Plätze für Praxiseinsätze der Studierenden zur Verfügung zu stellen und dabei im Vorfeld und bei der Umsetzung mit den Hochschulen und den verantwortlichen Stellen in regionalen Netzwerken eng zusammenzuarbeiten.



2.3 Rahmenbedingungen zum Personaleinsatz in der Altenpflege ausschöpfen und weiterentwickeln

Kümmerer:

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)
Verbände der Einrichtungsträger der Langzeitpflege

Mittelfristig soll der Personalbedarf aus einem pflegewissenschaftlich entwickelten Personalbemessungsverfahren abgeleitet werden. Bis ein derartiges Verfahren vorliegt, gilt es, die heutigen Rahmenbedingungen auszuschöpfen.

Beiträge der Akteure

Die **Verbände der Einrichtungsträger der stationären Langzeitpflege** vereinbaren auf der Basis der seit 01.01.2016 geltenden, verbesserten Personalrichtwerte auf die neuen Pflegegrade und den veränderten Pflegebedürftigkeitsbegriff angepasste Richtwerte.

Die **Kostenträger** tragen weiterhin zur Umsetzung der seit 01.01.2016 verbesserten Personalrichtwerte für stationäre Pflege und Betreuung durch den Abschluss entsprechender Vereinbarungen bei.

Das **Land**, die **Verbände der Einrichtungsträger der Langzeitpflege** und die **Kostenträger** unterstützen den Entwicklungs- und Erprobungsprozess eines Personalbemessungsverfahrens im Sinne des § 113c SGB XI.

Die **Verbände der Einrichtungsträger der Langzeitpflege** und die **Kostenträger** vereinbaren ab Januar 2018 für die Laufzeit von zunächst zwei Jahren die Umsetzung von Modellen zum Fachkraft- und Personalmix auf der Grundlage des Landesgesetzes über Wohnformen und Teilhabe (LWTG). Das Land unterstützt die wissenschaftliche Begleitung dieser Modelle.



2.4 Vergütungen in den Pflegeberufen angleichen

Kümmerer: Verbände der Einrichtungsträger und ver.di

Die Leistungserbringerverbände und Arbeitnehmervertretungen sind sich einig, dass attraktive Vergütungen in der ambulanten und stationären Langzeitpflege für Fachkräfte und Helferkräfte wichtiger Bestandteil eines attraktiven Pflegeberufs sind und sie damit der verantwortungsvollen Tätigkeit Rechnung tragen. Entgeltunterschiede zwischen vergleichbaren Beschäftigten in der Altenpflege und in der Krankenpflege sollen angeglichen werden. Hierfür setzen sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen in Rheinland-Pfalz ein.

Beiträge der Akteure

Die **Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen** in Rheinland-Pfalz prüfen unter Berücksichtigung der Vorschläge der „Konzertierten Aktion Pflege“ auf Bundesebene, wie sie unterstützen können, dass in den stationären, teilstationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen gleichwertige und gerechte Vergütungen gezahlt werden. Die Kosten- und Leistungsträger erbringen unter Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebots und der Beitragssatzstabilität weiterhin ihren Beitrag zur Sicherstellung einer leistungsgerechten Vergütung und qualitativ hochwertigen Versorgung. Die gesetzlichen Refinanzierungsgrundlagen (z.B. Anpassung der Sachleistungsbeträge, steuerliche Zuschüsse) sind so zu verändern, dass die gegebenenfalls notwendigen Entgeltsteigerungen in den Einrichtungen nicht primär zu Lasten pflegebedürftiger Menschen gehen. Dieses Anliegen wird vom Land aktiv unterstützt.



2.5 Rahmenbedingungen zum Personaleinsatz in der Krankenpflege ausschöpfen und weiterentwickeln

Kümmerer: Krankenhausgesellschaft Rheinland-Pfalz e.V.

Mittelfristig soll der Personaleinsatz der Pflege im Krankenhaus auch mittels eines gesetzlich geregelten Verfahrens zu Personaluntergrenzen in festgelegten Bereichen bestimmt werden. Bis ein derartiges Verfahren umgesetzt werden kann, sollen bestehende Fördermöglichkeiten zum Personaleinsatz in der Pflege in Krankenhäusern in Rheinland-Pfalz ausgeschöpft werden.

Beiträge der Akteure

Die **Krankenhausgesellschaft** trägt dazu bei, dass möglichst viele förderberechtigte Krankenhäuser in Rheinland-Pfalz die bestehenden Fördermöglichkeiten durch das Pflegestellen-Förderprogramm gem. KHSG derart nutzen, dass sie ihren Stellenplan in der Pflege weiter angemessen ausbauen können.

Das **Land**, die **Krankenhausgesellschaft** und die **Kostenträger** wirken im jeweiligen gesetzlichen Rahmen gemeinsam und unterstützend darauf hin, dass verbindliche Personaluntergrenzen im Pflegebereich umgesetzt werden. Diese sollen ab Anfang 2019 bundesweit für die Krankenhäuser gelten und in den rheinland-pfälzischen Krankenhäusern – auch im Sinne der Zielerreichung der FQI Pflege 2.0 – zukünftig vollumfänglich, unter Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebotes, eingeführt werden können.



2.6 Ambulante Versorgungssettings, Sozialräume und Hilfemixstrukturen ausbauen

Kümmerer:

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

In der Zukunft gilt es, Sozialräume weiter bedarfsgerecht zu entwickeln und ambulante Versorgungssettings in Rheinland-Pfalz weiter auszugestalten und auszubauen, um möglichst viele pflegebedürftige und kranke Menschen zu Hause versorgen, behandeln, pflegen und betreuen zu können. Durch eine rechtzeitige Stärkung der ambulanten Versorgungssettings können Menschen befähigt werden, so lange wie möglich in ihrem Sozialraum zu leben. Dazu sollen bestehende und neue quartiersbezogene Ansätze von angemessenen Hilfemixstrukturen (Fachkräfte, pflegende Angehörige, Nachbarschaftshilfen, bürgerschaftliches Engagement etc.) weiter systematisch ausgebaut, initiiert und unterstützt werden.

Beiträge der Akteure

Das **Land** setzt seine Politik zur Stärkung der Sozialräume und wohnortnahen Infrastrukturentwicklungen im Kontext der Pflege fort. Dabei berät und unterstützt es die Kommunen und kommunale Akteure, Sozialräume und Pflegeinfrastrukturen entsprechend auszubauen, und verknüpft zukünftig diese Politik noch stärker mit der Politik der Fachkräftesicherung Pflege im Land.

Der **Städtetag** wirbt bei seinen Mitgliedern für den weiteren Ausbau von Sozialräumen und Pflegeinfrastrukturen auch im Kontext eines effektiven Fachkräfte- und Hilfemixeinsatzes. Dazu informiert er seine Mitglieder und unterstützt die Prozesse.

Die **Sozialverbände** unterstützen im Rahmen ihrer Arbeit eine bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Sozialraumentwicklung auch im Sinne der FQI Pflege 2.0, informieren ihre Mitgliedsorganisationen über Projekte und Fördermöglichkeiten und unterstützen die Prozesse.



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE



Fachkräfte- und
Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe



Die **Landespflegekammer** informiert ihre Mitglieder über aktuelle Entwicklungen im Kontext bestehender und neuer sozialraumbezogener Ansätze von angemessenen Hilfemixstrukturen (Fachkräfte, pflegende Angehörige, Nachbarschaftshilfen, bürgerschaftliches Engagement etc.), stärkt die Professionalisierung von Pflegefachpersonen im Hinblick auf zukunftsorientierte, quartiersbezogene Aufgaben und unterstützt die Prozesse.

Die **Verbände der Einrichtungsträger der Langzeitpflege** unterstützen ihre Mitglieder darin, ihre fachliche Expertise und die Ressourcen in den Sozialraum und die Weiterentwicklung der Strukturen einzubringen.

Handlungsfeld III:

Attraktive Beschäftigungsbedingungen

Die Entwicklung und Gestaltung von möglichst attraktiven Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Pflegekräfte in Krankenhäusern sowie in ambulanten und stationären Einrichtungen der Langzeitpflege stellen seit Jahren für die Gesellschaft, die Politik, Unternehmen und Gewerkschaften ganz besondere Herausforderungen dar. Diese hängen beispielsweise von verbindlichen Arbeitszeiten, Formen der Arbeitsorganisation, Vergütungen und Sozialleistungen, Einarbeitungskonzepten, Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie zur Fort- und Weiterbildung und Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab. Als eine zentrale Voraussetzung für gute Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gelten Unternehmenskulturen mit positiven Werten sowie entsprechende Führungskompetenzen in Organisationen, in denen den Beschäftigten eine authentische Wertschätzung sowie Unterstützung auch in Krisen- und Notsituationen entgegengebracht wird, Vertrauen aufgebaut und Teamgeist gefördert wird. Liegen diese Bedingungen vor, können Beschäftigte sich erheblich besser mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitgeber identifizieren, sind zufriedener und entwickeln längerfristige Bindungen ans Unternehmen ⁶.

Bereits in der FQI Pflege 1.0 wurden zentrale Themenfelder aus diesen Kontexten fokussiert und mit einigem Erfolg angegangen. So konnten sowohl vermehrte Anstrengungen zur Führungsqualifizierung in vielen Regionen des Landes, neue familienfreundliche Angebote zur betrieblichen Kinderbetreuung sowie Erfolge bei der Umsetzung einer entbürokratisierten Pflegedokumentation in der Langzeitpflege erzielt werden. Dennoch sind weiterhin erhebliche Anstrengungen notwendig, um Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Pflege weiter attraktiv auszugestalten. Konkrete Ziele bestehen weiterhin darin, dass Pflegekräfte möglichst lange, gesund und gerne in ihren Einrichtungen beschäftigt bleiben und ihre weiteren Lebensaufgaben, wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und andere Verpflichtungen, gut mit ihrer Beschäftigung vereinbaren können.

⁶ vgl. Great Place to Work und IWAK (o.J.): Zentrale Ergebnisse aus dem Landesprojekt „Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege RLP“, S. 4. Download unter https://msagd.rlp.de/fileadmin/msagd/Gesundheit_und_Pflege/Zukunftsprogramm_Dokumente/Abschlussbericht_AA_.pdf



Ohne Zweifel hat das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den meisten Einrichtungen des Gesundheits- und Pflegewesens in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Kein Bereich ist so wichtig für die persönliche Zufriedenheit wie die Familie. Zeit ist für sie eine wichtige Ressource. Nur wer ausreichend Zeit für sich und die Familie hat, kann Beziehungen zu anderen pflegen und am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilnehmen. Familien müssen Zeit füreinander haben, um Familie leben zu können. Da Familien vielfältigen Aufgaben etwa hinsichtlich Erziehungsaufgaben, Erwerbstätigkeit, Pflege oder Haushaltstätigkeiten nachkommen, sind sie heute vielfach durch Zeitkonflikte geprägt. Die Landesregierung setzt sich daher für eine Zeitpolitik ein, die die Bedarfe von Familien in den Blick nimmt.

Im Rahmen des Projekts „Zeit für Familie in Rheinland-Pfalz“ mit der Prognos AG hat die Landesregierung untersucht, welche wirkungsvollen Vernetzungsansätze es in Kommunen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt, die gleichzeitig auch dazu beitragen können, dass Familien mehr Zeit füreinander zur Verfügung steht. Ferner wurde identifiziert, in welchen Handlungsfeldern die Lebensqualität von Familien im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Zeit für Familie zu erhöhen ist.⁷

Dennoch können für die meisten Beschäftigten in der Regel noch keine betrieblichen Kinderbetreuungsangebote vorgehalten werden. Vorliegende Daten zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins einer Betriebskindertagesstätte mit der Größe der Einrichtung steigt. Keinerlei Kindertagesstätten oder Kooperationen mit größeren Einrichtungen oder Kommunalverwaltungen gibt es bislang im Bereich der ambulanten Pflegedienste, die weniger als 50 Patientinnen und Patienten betreuen⁸. Besondere Bedarfe im Kontext der Schichtarbeit in der Pflege beziehen sich auf Zeiten der Kinderbetreuung täglich ab 6:00 Uhr morgens und bis etwa 20:00 Uhr abends.

⁷ Prognos AG (2018): Zeit für Familien in Rheinland-Pfalz. Studie der Prognos AG im Auftrag des Ministeriums für Familie, Jugend, Integration und Verbraucherschutz.

Download unter https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Familie/171017_Zeit_fuer_Familien_in_Rheinland-Pfalz_korr_GW.pdf

⁸ vgl. Berichte aus der Pflege (2017), Nr. 29, S. 71

Auch bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen neben einer Beschäftigung in der Pflege wird deutlich, dass bislang die meisten betrieblichen Angebote vor allem auf die Übergangsphase, wie beispielsweise eine zu organisierende dauerhafte stationäre Unterbringung von pflegebedürftigen Familienangehörigen, abzielen. Längerfristige Unterstützungsangebote stellen eher die Ausnahme dar. Es zeigt sich, dass die Potenziale der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch nicht ausgeschöpft sind. In der FQI Pflege 2.0 sollen daher zwischen den verschiedenen Akteuren des Gesundheitswesens und der Pflege erneut Strategien zur Umsetzung und Ausweitung entsprechender Angebote getroffen werden.

Attraktive Beschäftigungsbedingungen hängen unmittelbar mit der Attraktivität eines Unternehmens zusammen. Insofern macht es viel Sinn, sich auch mit international bekannten Ansätzen wie dem Employer Branding auseinanderzusetzen. Dabei geht es darum, unterscheidbare und glaubwürdige Arbeitgebermarken systematisch und konsistent zu entwickeln und auszugestalten. Die Arbeitgebermarke fungiert dabei gleichsam als Versprechen eines Arbeitgebers sowohl an die Mitarbeiterschaft der Einrichtung, an potentielle Bewerberinnen und Bewerber und indirekt auch an Patientinnen und Patienten sowie Pflegebedürftige. Sie soll aufzeigen, welche Attraktivitätsmerkmale ein Unternehmen vorweist. Eine erfolgreiche Umsetzung des Employer Brandings spiegelt sich letztlich in der alltäglichen Erlebbarkeit z.B. im verlässlichen Führungsverhalten, in der konkreten Gestaltung der Arbeitsbedingungen, in der internen Kommunikation und in der wertschätzenden Personalarbeit wider⁹.

Mit Ansätzen wie diesen können Unternehmen Einzelstrategien wie etwa Führungskräftequalifikation, Interdisziplinarität oder Innovationspolitik unter einer Gesamtstrategie zusammenfassen. Im Hinblick auf innovative Versorgungs- und Betreuungskonzepte der Zukunft kommen dabei zusehends auch neue Einsatz- und Aufgabenfelder für akademisch qualifizierte Pflegefachkräfte ins Blickfeld. Die Attraktivität von Beschäftigungsbedingungen für Pflegekräfte wird zukünftig auch davon bestimmt sein, wie ihre jeweilige Qualifikation und die zu tragende Verantwortung in direkten Versorgungsprozessen aufeinander abgestimmt werden, welche Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem und damit verbundene Karrieremöglichkeiten sich ergeben.

⁹vgl. Berichte aus der Pflege (2017), Nr. 32, S. 122 ff.

Als ein Erfolg der bisherigen Strategie kann der vergleichsweise hohe Umsetzungsgrad des Entbürokratisierungsprojekts „Ein-STEP“ in Langzeitpflegeeinrichtungen in Rheinland-Pfalz bewertet werden. Die Entbürokratisierung der Pflegearbeit soll Pflegekräfte grundsätzlich von pflegefernen Tätigkeiten aus den Aufgabenfeldern Administration, Organisation und Dokumentation entlasten. Zukünftig wird es darum gehen, über die Langzeitpflege hinaus weitere Beschäftigungsfelder der Pflege mit Vorhaben zur Entbürokratisierung zu erfassen. Mehrfachdokumentationen der verschiedenen Disziplinen beispielsweise im Krankenhaus, aber auch über Sektorengrenzen hinweg sind in den Blick zu nehmen und interdisziplinäre Lösungsansätze anzustreben. Dabei sind u.a. auch vermehrt innovative, digitale Technologien einzusetzen.

Attraktive Beschäftigungsbedingungen bestehen bzw. entwickeln sich in den Einrichtungen, denen es gelingt, in die Unternehmensziele Sicherheit und Gesundheit als integralen Bestandteil des Handelns und der Unternehmenskultur zu integrieren und dies zu leben. Sicherheit und Gesundheit bedeutet demzufolge, ganzheitliche Risiken der Gesundheit z.B. durch physische und psychische Belastungen zu minimieren, Gesundheitskompetenzen durch Qualifikation und Angebote (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten, Aufgabenwechsel etc.) zu fördern sowie beteiligungsorientiert die Interessen und die Vielfalt der Menschen zu berücksichtigen.

Mit der FQI Pflege 1.0 ist es ferner gelungen, Angebote an und Nachfragen von betrieblichen und überbetrieblichen Fort- und Weiterbildungen mit den Schwerpunkten der Prävention, Gesundheitsförderung und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erhöhen¹⁰. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für eine zukünftige Weiterentwicklung von attraktiven und gesundheitsförderlichen Beschäftigungsbedingungen, die das gesamte Spektrum präventiver, gesundheitsfördernder und rehabilitativer Angebote für die Beschäftigten vorhalten und bedarfsorientiert in Anwendung bringen sollen.

¹⁰ vgl. Berichte aus der Pflege (2017), Nr. 29, S. 76 ff



3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern I - familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen weiterentwickeln

Kümmerer

Verbände der Einrichtungsträger
ver.di
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

Beschäftigungsbedingungen, bei denen die familiären Bedürfnisse und Herausforderungen der Beschäftigten stärker als bislang berücksichtigt werden, sind attraktiv. Daher müssen kinder- und familienfreundliches Denken und Handeln im Gesundheits-, Pflege- und Bildungswesen gestärkt werden. Längerfristig geplante, familienorientierte und verbindliche Arbeitszeiten gehören genauso dazu wie gezielte Unterstützungs- und Entlastungsangebote in besonderen Familienphasen etwa in der Kindererziehung, der Aus- und Weiterbildung oder der Pflege von Angehörigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss zum Ziel haben, mehr Zeit für Familien zu ermöglichen. Dazu sollen weitere betriebliche und gesellschaftliche Potenziale ausgeschöpft werden.

Beiträge der Akteure

Das **Land** setzt sich für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit besonderem Augenmerk auf familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen ein. Es fördert und regt infrastrukturelle und organisatorische Maßnahmen an, die zwischen den familiären Bedürfnissen von beschäftigten Frauen und Männern und betrieblichen Interessen neue Brücken entstehen lassen. Dazu wird über innovative Ansätze familienfreundlicher Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsplatzorganisation informiert sowie sensibilisiert und es werden wichtige Akteure der Gesellschaft und Wirtschaft zusammengeführt.

Die **Verbände der Einrichtungsträger** und **ver.di** thematisieren mit ihren Mitgliedern verstärkt familienfreundliches Denken und Handeln in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege im Kontext einer weiter zu verbessernden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie informieren über grundsätzliche Angebote und innovative Wege familien-gerechter Arbeitsplatzorganisation (z.B. über entsprechende Arbeitszeit- und -kontenmodelle, Telearbeitsplätze, Terminierungen, Anlaufstellen für Familien im Betrieb, Unterstützung bei der Wohnungssuche etc.) sowie über gelungene Beispiele familienfreundlicher Beschäftigungsmodelle.

Die **Landespflegekammer** informiert ihre Mitglieder über Bestand und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie über gelungene Beispiele aus den Einrichtungen.



3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern II - Flexibilität und Entlastung bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen voranbringen

Kümmerer: Ministerium für Bildung (BM)
Verbände der Einrichtungsträger
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

Konkrete Ansätze familienfreundlicher Beschäftigungsbedingungen bestehen im weiteren Ausbau betrieblicher bzw. betriebsnaher Kinderbetreuungsstätten in bzw. an Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege mit flexiblen Betreuungszeiten. Diese sollen auch mittels neuer Kooperationen zwischen Einrichtungen und/oder in Kooperation mit Kommunen vorangetrieben werden. Ferner sollen passende und bei Bedarf auch längerfristige Unterstützungs- bzw. Entlastungsangebote für Beschäftigte entwickelt und geschaffen werden, die sich um pflegebedürftige Familienangehörige kümmern.

Beiträge der Akteure

Das **Land** unterstützt bestehende sowie entstehende Netzwerke betrieblicher bzw. betriebsnaher Kinderbetreuungsstätten und moderiert neue Kooperationen beispielsweise zwischen Krankenhäusern sowie ambulanten und stationären Einrichtungen der Langzeitpflege mit Kommunalverwaltungen und weiteren Einrichtungsträgern zur Erhaltung bestehender und Schaffung neuer Angebote. Es unterstützt ferner innovative Ansätze zur Information, Unterstützung und Entlastung von Beschäftigten in der Pflege, die sich auch über längere Zeiten um pflegebedürftige Familienangehörige kümmern.

Die **Verbände der Einrichtungsträger** informieren ihre Mitglieder über neue Formen und gelungene Beispiele von betrieblichen bzw. betriebsnahen Kinderbetreuungsstätten und stellen Kontakte zwischen Mitgliedern und potenziellen Kooperationspartnern in den Regionen zur Schaffung neuer, bedarfsgerechter Angebote von Kinderbetreuungsangeboten her. Sie informieren und sensibilisieren ferner ihre Mitglieder zu den Themen familienorientierter Angebote in bestimmten Lebensphasen, so z.B. zu Möglichkeiten der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der Familie.



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE



Fachkräfte- und
Qualifizierungsinitiative
Gesundheitsfachberufe



Die **Landespflegekammer** informiert ihre Mitglieder über Grundsätze und innovative Ansätze familienfreundlicher Beschäftigungsbedingungen sowie über konkrete Entwicklungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gelungene Beispiele aus Einrichtungen.

Der **Städtetag** unterstützt bestehende und entstehende Kooperationen zwischen Trägern von Kinderbetreuungsstätten und Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten oder stationären Langzeitpflege.



3.3 Attraktive Arbeitsbedingungen, Unternehmenskulturen und Führungskompetenzen weiterentwickeln

Kümmerer:

Verbände der Einrichtungsträger
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)
Hochschulen / Unfallversicherungsträger
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

Um attraktive Arbeitsbedingungen für die Pflege in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege zu schaffen und weiterzuentwickeln, sollen entsprechende Unternehmenskulturen und Führungskompetenzen weiter gestärkt und gefördert werden. Voraussetzung ist dabei eine ausreichende personelle Besetzung der Pflegearbeitsplätze. Die Arbeit sollte so gestaltet sein, dass sie von allen Pflegenden über den gesamten Erwerbsverlauf gut, gesund, gerne und produktiv bewältigt werden kann. Eine gute Pflege kann nur geleistet werden, wenn die Arbeitsbedingungen die psychische und physische Gesundheit nicht gefährden. Hierzu sollen die Beteiligten bestehende und zukünftige Vorgaben zur personellen (Mindest-)Ausstattung der Arbeitsplätze sowie zur Förderung der Arbeitsfähigkeit mitgestalten und zeitnah umsetzen. Unternehmerische Gesamtstrategien unter Einbezug innovativer Konzepte wie das Employer Branding sowie der zukünftige Einsatz von beruflich wie akademisch qualifizierten Pflegefachkräften in der direkten Versorgung von Patientinnen und Patienten sowie Pflegebedürftigen sollen die Attraktivität des Beschäftigungsfeldes Pflege erhöhen. Die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sollte ein Hauptziel der Unternehmen sein.

Beiträge der Akteure

Die **Verbände der Einrichtungsträger** informieren und sensibilisieren ihre Mitglieder weiterhin im Hinblick auf die Zusammenhänge von Unternehmenskultur und Führungskompetenzen mit der Schaffung attraktiver Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Die Entwicklung und Implementierung adäquater Aufgaben- und Einsatzfelder zwischen den Disziplinen sowie von zukünftig beruflich wie akademisch qualifizierten Pflegefachkräften in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege stellen dabei neue Schwerpunkte dar.



Das **Land** unterstützt zur Stärkung des Arbeitsmarktes Pflege die Weiterentwicklung von innovativen Unternehmenskulturen und entsprechenden Führungskompetenzen in den Einrichtungen. Es trägt dazu bei, dass zukünftig beruflich wie akademisch zu qualifizierende Pflegefachkräfte möglichst optimal in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden und sich dadurch auch im interdisziplinären Kontext entsprechende Potenziale entfalten können.

Die **Landespflegekammer** trägt dazu bei, dass ihre Mitglieder z.B. im Zusammenhang von Führungskräftequifikationen sowie in Bezug auf den zukünftigen Einsatz von beruflich wie akademisch zu qualifizierenden Pflegefachkräften aktuell informiert sind und sich entsprechend engagieren können. Die derart geförderte Mitgestaltung attraktiver Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Pflege stellt zugleich eine Voraussetzung für die Mitglieder dar, davon auch zu profitieren. Darüber hinaus wirkt die Landespflegekammer nach Möglichkeit auf die Entwicklung eines geeigneten Konzeptes für den differenzierten Einsatz von akademisch und beruflich qualifizierten Pflegefachkräften im Praxisfeld hin.

Die **Hochschulen** thematisieren in den Pflegestudiengängen verstärkt die Zusammenhänge von Unternehmenskultur, Fach- wie Führungskompetenzen mit Aspekten und Konzepten von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in Krankenhäusern, ambulanten und stationären Einrichtungen der Langzeitpflege sowie Bildungsstätten und weiteren Settings. Hierbei unterstützen die **Unfallversicherungsträger** im Rahmen der Präventionskampagne „kommitmenschen“ die Hochschulen durch Informationsmaterial, inhaltliche Beratung und nach Möglichkeit auch durch konkrete Projekte.



3.4 Entbürokratisierung der Pflege vorantreiben

Kümmerer:

Verbände der Einrichtungsträger
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)
Hochschulen / Unfallversicherungsträger
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

Die Entbürokratisierung der Pflegearbeit soll Pflegekräfte grundsätzlich von pflegefernen Tätigkeiten aus den Aufgabenfeldern Administration, Organisation und Dokumentation entlasten. Innovative Ansätze in diesen Kontexten sollen auch mittels des Einsatzes neuer, digitaler Technologien dazu beitragen, die Pflegearbeit in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege weiter zu entbürokratisieren.

Beiträge der Akteure

Das **Land** unterstützt innovative Ansätze in den Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege, die dazu beitragen können, die Pflegearbeit sowie die Pflegekräfte von unnötigen bürokratischen Vorgängen zu entlasten. Dabei sollen zukünftig auch vermehrt digitale Technologien zum Einsatz kommen.

Die **Kostenträger** begleiten innovative und digitale Informations- und Kommunikationstechnologien zur Entbürokratisierung der Pflegearbeit.

Die **Landespflegekammer** informiert und sensibilisiert ihre Mitglieder zum Themenfeld Entbürokratisierung der Pflege, trägt zur Weiterentwicklung entsprechender Ansätze mit angemessenen Mitteln bei und setzt sich auch in diesem Zusammenhang mit einem digitalisierten Technologieeinsatz in der Pflege auseinander.

Die **Verbände der Einrichtungsträger** informieren ihre Mitglieder über innovative Möglichkeiten, die Pflegearbeit in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege zu entbürokratisieren und regen weiterhin dazu an, neue Wege zur Entlastung der Pflegearbeit von verzichtbaren administrativen oder organisatorischen Aufgaben zu gehen.

Die **Hochschulen** begleiten und evaluieren innovative Projekte zur Verschlinkung unnötiger bürokratischer und administrativer Vorgänge. Sie fördern die nötigen Entwicklungs- und Weiterbildungsprozesse digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in der Pflege. Darüber hinaus unterstützen sie eine kompetenzorientierte interdisziplinäre professionelle Zusammenarbeit, z.B. beim Abbau ressourcenintensiver Mehrfachdokumentationen der einzelnen Berufsgruppen im Gesundheitsbereich.



3.5 Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und stärken

Kümmerer

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)
Unfallversicherungsträger
Verbände der Einrichtungsträger
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Hochschulen

Als ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der pflegerischen Versorgung von morgen gilt die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Pflegekräfte in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege. Neben entsprechenden Weiterbildungen sollen gezielt fördernde, präventive sowie rehabilitative Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Beschäftigten in der Pflege weiterentwickelt, bedarfsorientiert angeboten und bekannt gemacht werden. Dazu zählen auch Angebote, die auf eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Pflege abzielen.

Beiträge der Akteure

Die **Unfallversicherungsträger** verbinden ihre Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Betriebe wie Krankenhäuser sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege mit der Fachkräftesicherungsstrategie des Landes. Dies soll insbesondere dazu beitragen, dass betriebliche Angebote der Gesundheitsförderung und des -schutzes, der Prävention von arbeitsbedingten Risiken und Erkrankungen sowie der beruflichen und medizinischen Rehabilitation bekannter werden und bedarfsorientiert genutzt werden können. Als zentrales Angebot wird eine landesweite Fachtagung etabliert, die jährlich wissenschaftliche Erkenntnisse und Praxisbeispiele zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) behandelt, damit die Pflegekräfte ihre Arbeitsaufgaben erfolgreich bewältigen können und ihre Gesundheit erhalten wird, und ein Netzwerk der Akteure zum BGM fördern soll. Diese Veranstaltung kann als Gemeinschaftsveranstaltung von Unfallversicherungsträger und aller anderen Akteure stattfinden. Davon ausgehend werden themenspezifische Qualifizierungsangebote für alle Zielgruppen der Unfallversicherungsträger bekannt gemacht.



Die **Verbände der Einrichtungsträger** informieren und sensibilisieren ihre Mitglieder insbesondere im Hinblick auf aktuelle, zukunftsorientierte und effektive Angebote der Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation von beruflich bedingten Risiken, Belastungen und Erkrankungen bei Pflegepersonal sowie die Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen und Arbeitsbereiche.

Das **Land** unterstützt Initiativen zum Erhalt und zur Stärkung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Pflegepersonal in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege.

Die **Landespflegekammer** informiert und berät ihre Mitglieder im Hinblick auf aktuelle und zukunftsorientierte betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen zur allgemeinen Gesundheitsförderung sowie zur Prävention und Rehabilitation von beruflich bedingten Risiken, Belastungen und Erkrankungen. Auch die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsbereichen ist dabei Thema.

Die **Hochschulen** setzen sich vor dem Hintergrund der Fachkräfteinitiative verstärkt mit den Kontexten von Arbeitsbedingungen und Versorgungsqualität in der Pflege auseinander und beteiligen sich an Projekten und Netzbildungen mit den Themenschwerpunkten Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation der Beschäftigten in der Pflege.

Handlungsfeld IV:

Integration ausländischer Pflegekräfte

Als ein bedeutendes Handlungsfeld zur Beantwortung des bestehenden und zukünftigen Fachkräftebedarfs in der Pflege in Rheinland-Pfalz wird weiterhin die Gewinnung von Pflegekräften aus EU- und Drittstaaten angesehen. Dazu gehören auch qualitätsbezogene und zeitnahe Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Pflegebereich. Das Augenmerk soll nun aber stärker als bisher auf einer gelingenden und nachhaltigen Integration von zuvor angeworbenen Fachkräften aus dem Ausland liegen, denn diese gelingt oftmals noch nicht nachhaltig. Zusätzlich zu Menschen aus der EU und aus Drittstaaten sollen auch Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland für Qualifikationsmaßnahmen in der Pflege gewonnen werden. Beides wird als Beitrag gesehen, um die jeweilige Zielgruppe in unsere Gesellschaft zu integrieren und zugleich als Möglichkeit, den zukünftigen Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz zu decken. Diese Ziele innerhalb der FQI Pflege 2.0 sollen ausdrücklich an die erfolgreichen Strategien und Projekte der FQI Pflege 1.0 anknüpfen.

Bereits in der ersten Initiative konnten Vereinbarungen zu Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund, zur Gewinnung von Pflegekräften auf dem EU-Arbeitsmarkt sowie aus Drittstaaten mit gutem Erfolg umgesetzt werden. So sind die Zahlen von Auszubildenden mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft in der Gesundheits- und Krankenpflege wie auch in der Altenpflege in den letzten Jahren in Rheinland-Pfalz sowohl absolut als auch in Relation deutlich gestiegen. In der Gesundheits- und Krankenpflege waren im Schuljahr 2011/2012 159 Auszubildende ohne deutsche Staatsbürgerschaft (5,1 % aller Auszubildenden), im Schuljahr 2015/2016 waren es bereits 328 Auszubildende (9 %). In der Altenpflege waren im Schuljahr 2011/2012 285 Auszubildende ohne deutsche Staatsbürgerschaft (12,7 % aller Auszubildenden), im Schuljahr 2015/2016 waren es bereits 425 Auszubildende (15,3 %) ¹¹.

¹¹ vgl. Berichte aus der Pflege (2017), Nr. 29, S. 50ff. Zu beachten ist hierbei, dass die vorliegenden Daten des statistischen Landesamtes keine Hinweise auf konkrete Migrationsprozesse sowie Alter der Auszubildenden liefern. Die Zahlen für die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sind hier vernachlässigbar, diejenigen für die Krankenpflege- und Altenpflegehilfe waren ebenfalls positiv. Insgesamt sind im Betrachtungszeitraum die Zahlen der Auszubildenden in der Altenpflege stark gestiegen, so dass der Anstieg der Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit relativ geringer ausfällt.



Ebenfalls hat die Anzahl der Anträge auf Führung der Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“ sowohl aus EU-Staaten als auch aus Drittstaaten im betrachteten Zeitraum in Rheinland-Pfalz wie auch in Deutschland deutlich zugenommen. Die Zahl der Bewilligungen in Rheinland-Pfalz ist entsprechend gestiegen, wenn auch im Vergleich zu anderen Bundesländern in geringerem Umfang¹². Während im Jahr 2011 nur 42 Anträge von Bürgerinnen und Bürgern aus EU-Staaten in Rheinland-Pfalz auf Führung der Berufsbezeichnung gestellt wurden, waren es im Jahr 2015 bereits 259 Anträge. Gleichzeitig ist auch die Anzahl der Bewilligungen deutlich angestiegen, und zwar von 7 Bewilligungen im Jahr 2011 auf 136 Bewilligungen im Jahr 2015. Im Jahr 2011 wurden 51 Anträge von Bürgerinnen und Bürgern aus Drittstaaten auf Anerkennung der Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“ gestellt, im Jahr 2015 waren es bereits 320 Anträge. Gleichzeitig ist auch die Anzahl der Bewilligungen deutlich angestiegen, und zwar von 12 bewilligten Anträgen im Jahr 2011 auf 117 Bewilligungen im Jahr 2015¹³.

Diese erfreulichen Entwicklungen in Rheinland-Pfalz fügen sich dabei in eine generelle angestiegene Bereitschaft zur Arbeitsmigration in Europa und Deutschland gerade auch im Hinblick auf die Gesundheitsfachberufe ein. Dennoch sind auch mit Blick auf andere Bundesländer und Nachbarländer Deutschlands die Potenziale der Gewinnung, Anerkennung von erworbenen Qualifikationen und Integration von ausländischen Pflegekräften sowie von Menschen mit Migrationshintergrund für die hiesigen Pflegearbeits- bzw. Pflegebildungsmärkte noch nicht ausgeschöpft. Obwohl davon auszugehen ist, dass diese Gesamthematik und die genannten Potenziale bei den Akteuren gut bekannt sind, scheut ein Großteil der Unternehmen und Bildungseinrichtungen aus der Gesundheits- und Pflegebranche weiterhin die rechtlichen, bürokratischen, finanziellen und kulturellen Hürden bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland oder bei der Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund¹⁴.

¹² vgl. Slotala, L. (2016): Anerkennung ausländischer Pflegeabschlüsse in Deutschland. Verfahren, Anzahl, Verteilung und Entscheidung der Anträge. In: Pflege, 29(6), 281–288

¹³ vgl. Berichte aus der Pflege (2017), Nr. 29, S. 88ff.: Zu beachten ist, dass es kaum Anträge auf Anerkennung der Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in“ oder „Altenpfleger/in“ gibt. In letzterem Fall liegt es auch daran, dass es im Ausland keine entsprechende Primärqualifizierung gibt.

¹⁴ vgl. Bonin, H.; Braeseke, G.; Ganserer, A. (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche - Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Bertelsmann Stiftung



Bei der betrieblichen Integration ausländischer Pflegekräfte ist zu beachten, dass diese Vorstellungen von Fachlichkeit, Arbeitsorganisation und interdisziplinärer Zusammenarbeit mitbringen, die von der beruflichen Sozialisation und der Ausbildung in den Herkunftsländern geprägt sind und die sich von den Vorstellungen und Erfahrungen einheimischer Pflegekräfte unterscheiden können. Dies kann zu Missverständnissen und Konflikten im Arbeitsalltag in Deutschland führen. Es bedarf eines fachlichen Austauschs zwischen ausländischen und einheimischen Pflegekräften in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, der auf Augenhöhe stattfindet und der ein Voneinander-Lernen befördert.

Es gibt inzwischen bundesweit verschiedene Ansätze und Projekte in der Pflege bezüglich der Anwerbung von Pflegekräften aus EU- und Drittstaaten sowie zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Es geht nun darum, diese zu analysieren und Erfolgsfaktoren herauszuarbeiten. Weiterhin muss dargestellt werden, welche Ansätze aus welchen Gründen gescheitert sind. Ganz offensichtlich erfolgreich haben sich kooperative Projekte der Bundesagentur für Arbeit (BA), Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) mit in- wie ausländischen Partnern (z.B. dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), dem Arbeitgeberverband Pflege, Agenturen im Ausland und zahlreichen Trägern von Einrichtungen) entwickelt. Beispiele dafür sind Projekte zur Anwerbung von Fachkräften aus Vietnam oder China für den hiesigen Altenpflegemarkt. Auch die Initiative „Triple-Win“ der BA mit Blick auf die Staaten Serbien, Bosnien-Herzegowina und die Philippinen sowie die von der Krankenhausgesellschaft Rheinland-Pfalz bereits 2014 mit dem Internationalen Bund geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Anwerbung und sprachlichen Qualifikation von Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften aus dem EU-Ausland, insbesondere Italien, sind hier zu nennen. Dahingegen werden Projekte und Initiativen zur Anwerbung von Pflegefachkräften aus Südeuropa (z.B. Griechenland und Spanien) in die Altenpflege im Hinblick auf die Resultate inzwischen eher verhalten betrachtet ¹⁵.

¹⁵ vgl. Peters, V.; Braeseke, G. (2016): Pflegekräfte aus Vietnam - Erste Erfahrungen der deutschen Altenpflege. In: Pflege, 29(6), 315–321; vgl. Berichte aus der Pflege (2017), Nr. 32, S. 48ff.



4.1 Weitere Gewinnung und Integration von Pflegefachkräften aus der EU und aus Drittstaaten in den hiesigen Pflegearbeitsmarkt

Kümmerer:

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)
Verbände der Einrichtungsträger
ver.di
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)
Landespflegekammer Rheinland-Pfalz

Good Practice der Gewinnung und Anwerbung von Pflegefachkräften aus der EU und aus Drittstaaten soll gefördert, verbreitet und um Erkenntnisse einer nachhaltigen Integration ergänzt werden. Ziel ist die Erstellung einer Übersicht an Good-Practice-Beispielen, aber auch eine Liste von „Dos“ und „Don'ts“, die den Einrichtungen der Pflegebranche zur Verfügung gestellt werden soll. Die Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen sollen mit Blick auf die Qualität und die zeitlichen Abläufe weiter optimiert werden. Alle Akteure verstärken nochmals ihre Bemühungen, die Gewinnung und Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland in den hiesigen Pflegearbeitsmarkt zu intensivieren.

Beiträge der Akteure

Das **LSJV** sowie die **ADD** überprüfen ihre Anerkennungs- und Bewilligungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen von Pflegekräften im Hinblick auf eine mögliche Optimierung zeitlicher Abläufe und der Ausgleichsmaßnahmen sowie die Erweiterung von Bewilligungskriterien, ohne Qualitätsstandards zu verletzen. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ arbeitet seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. In der Förderperiode 2015–2018 ist das Programm um den Schwerpunkt „ESF-Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ erweitert worden. Das Land unterstützt die Umsetzung in Rheinland-Pfalz und prüft zusammen mit den beteiligten Akteuren Finanzierungsmöglichkeiten von Anpassungsmaßnahmen.

Das **Land** fördert die Entwicklung einer Handreichung für eine gelingende Gewinnung und Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland auf der Grundlage einer Auswertung erfolgreicher Projekte und Good Practice in Deutschland und Europa.



Die **Verbände der Einrichtungsträger** informieren und motivieren ihre Mitglieder, sich einzeln oder gemeinsam um die weitere Gewinnung und Integration von Pflegekräften aus dem Ausland zu bemühen und Aktivitäten für deren nachhaltige Integration in die Belegschaften zu forcieren. Dazu sollen Erfahrungen, Konzepte und Instrumente aus Good Practice und Handreichungen genutzt werden.

Ver.di weist mittels Öffentlichkeitsarbeit auf die Bedeutsamkeit der betrieblichen Integration und die „Fallstricke“ dabei hin und streut Erfahrungen, Konzepte sowie Instrumente für die betriebliche Integration über Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und weitere Interessenvertretungen.

Die **Landespflegekammer** informiert ihre Mitglieder über die Potenziale, Herausforderungen und Chancen der weiteren Anwerbung von Pflegefachkräften aus dem Ausland und motiviert dazu, die Integration dieser Fachkräfte in den hiesigen Arbeitsmarkt und unsere Gesellschaft aktiv zu unterstützen.

Die **Agenturen für Arbeit** nutzen die überregionale Arbeitsvermittlung und in diesem Rahmen die Möglichkeit der Anwerbungen von Fachkräften aus dem Ausland in Zusammenarbeit mit den Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV).



4.2 Gewinnung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aus Deutschland sowie von Menschen aus der EU und Drittstaaten in Pflegeausbildung und Weiterqualifikation

Kümmerer

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)
Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)
Ministerium für Bildung (BM)
Landesarbeitsgemeinschaft der Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe RLP e.V. (LAG)

Zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund aus Deutschland und von Menschen aus dem Ausland für berufsvorbereitende Maßnahmen, Ausbildungen oder Weiterbildungen soll die zielgruppenorientierte Ansprache und Information weiter verbessert werden. Besondere Unterstützungs- und Begleitangebote im Hinblick auf sprachliche, soziale, kulturelle und religiöse Aspekte sollen die Qualifikationsprozesse und die Integration dieser Menschen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern. Der Bedarf an Fachkräften ist ebenso zu decken, indem Menschen aus dem Ausland für eine Ausbildung in der Pflege in Rheinland-Pfalz gewonnen werden. Dabei sind die Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer zu berücksichtigen.

Beiträge der Akteure

Das **Land**, die **LAG** sowie die **Träger von Pflegebildungseinrichtungen** informieren, motivieren und unterstützen Pflegebildungseinrichtungen und Mitglieder dazu, besondere Unterstützungs- und Begleitangebote zu berufsvorbereitenden Maßnahmen, Ausbildungen und Weiterbildungen für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund aus Deutschland bzw. aus dem Ausland zu entwickeln und anzubieten, um ihnen eine erfolgreiche Teilnahme an Bildungsmaßnahmen der Pflege zu erleichtern.

Das **Land**, die **Agenturen für Arbeit** und die **Träger von Bildungseinrichtungen** bieten Qualifizierungsangebote in der Altenpflege gezielt an. Dabei werden auch Personen, die im Langzeitleistungsbezug des SGB II stehen und bislang nicht über die erforderlichen Voraussetzungen für die Ausbildung im Rahmen der Altenpflegehilfe verfügen, durch Beratung und Förderung auf ihrem Weg zu einem Abschluss unterstützt. Es werden Möglichkeiten geschaffen, die Voraussetzungen für eine Ausbildung in der Altenpflegehilfe und der Altenpflege zu erlangen. Entsprechende Angebote werden auch für den Bereich der Ausbildung in der Krankenpflegehilfe und der Krankenpflege geschaffen.

Das **Land** unterstützt die Umsetzung des Modellvorhabens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) zur „Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland“ mit einem Modellprojekt in Rheinland-Pfalz.

Die **Verbände der Einrichtungsträger** informieren ihre Mitglieder über die Potenziale und Wege der Zugänge und Ansprachen von Menschen mit Migrationshintergrund, um diese für berufsvorbereitende bzw. Pflegeaus- und -weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen bzw. zu begleiten und zu unterstützen. Die Verbände der Einrichtungsträger der Langzeitpflege setzen dies mit Unterstützung des Landes und der AOK aktiv ab Anfang 2018 auch im Rahmen ihrer neuen Ausbildungskampagne um.

Die **Landespflegekammer** informiert ihre Mitglieder über die Gewinnung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aus Deutschland sowie von Menschen aus der EU und Drittstaaten über verschiedene Bildungsmaßnahmen im Pflegebereich. Darüber hinaus hat sie gemäß § 3 Abs. 2 Satz 9 HeilBG die Aufgabe, die „(...) Überprüfung der für die Berufsausübung erforderlichen Sprachkompetenz im Rahmen der Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise zu organisieren“.

Die **Agenturen für Arbeit** und **die Jobcenter** werden weiterhin Menschen mit Fluchthintergrund, sofern die Eignung vorliegt, für eine Ausbildung in der Pflege gewinnen. Hierbei werden sie auf die gewonnenen Erfahrungen der Initiative „Soziales integriert - Chance solidarische Sozialwirtschaft“ der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e.V. in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz und der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland zurückgreifen.

Handlungsfeld V:

Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen der FQI Pflege 2.0 wird auch die Öffentlichkeitsarbeit in den kommenden Jahren intensiviert und strategisch verbessert.

Eine bessere öffentliche Wahrnehmung und höhere Anerkennung der Pflege fördert zum einen die Identifikation mit dem Berufsfeld und soll zum anderen dazu beitragen, mehr Menschen für die Pflege zu begeistern. Es soll zudem verdeutlicht werden, dass die Pflege inzwischen eine große Bandbreite an Einsatzfeldern und vielfältige Aufstiegschancen gerade auch in Rheinland-Pfalz bietet. Deshalb wird die Öffentlichkeitsarbeit darauf ausgerichtet, das Image der Pflegeberufe in der Öffentlichkeit zu verbessern sowie den Stellenwert der Pflege für unsere Gesellschaft und die Leistungen der beruflich Pflegenden sichtbarer zu machen.

In der Vergangenheit hat es bereits bundes- und landesweite sowie regionale Aktivitäten und Engagements einzelner Akteure und Einrichtungen mit Fotoausstellungen, Informationskampagnen, Schnupperpraktika oder Ausbildungsmessen u.a.m. gegeben. Zukünftig werden die Kräfte stärker gebündelt und umfassender über die Möglichkeiten und Chancen in den Pflegeberufen informiert. Dabei gilt es herauszustellen, dass beruflich Pflegenden mit ihrer Arbeit einen wertvollen Beitrag leisten – für die zu pflegenden Menschen, für ihre Angehörigen und für die gesamte Gesellschaft.

Eine erfolversprechende Gesamtstrategie soll verschiedene Zielgruppen und Multiplikatoren im Land auf bewährten und neuen Wegen angemessen ansprechen, informieren, sensibilisieren und mit ihren je eigenen Perspektiven und Möglichkeiten für die Zukunft der Pflege gewinnen. Dabei sollen vermehrt Möglichkeiten im Bereich Social Media genutzt werden. Zu einer solchen Gesamtstrategie gehört es auch, Nutzen und Erfolg solcher Kampagnen nicht durch negative Einzelberichte zu beeinträchtigen. Eine gute interne Öffentlichkeitsarbeit in den einzelnen Einrichtungen kann dazu beitragen.



Zu den Zielgruppen gehören Verantwortliche in Politik, Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen, Wissenschaft und Medien ebenso wie Angehörige der Pflegeberufe in leitenden oder lehrenden Funktionen und in der praktischen Pflege. Aber auch Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen und ihre Eltern müssen von einer zukunftsorientierten Strategie der Öffentlichkeitsarbeit in der Pflege gezielt angesprochen und erreicht werden können. Auch kulturelle Unterschiede oder Migrationshintergrund sind bei der Abgrenzung der Zielgruppen und für eine gezielte Ansprache zu berücksichtigen.

Eine Ausbildungskampagne zur Altenpflege in Rheinland-Pfalz wird aktuell im Jahr 2018 unter dem Motto „#MakeADifference“ gemeinsam von der PflegeGesellschaft, der AOK und dem Land umgesetzt ¹⁶. Damit Kampagnen nachhaltig wirken, sollen die Bemühungen in den kommenden Jahren verstetigt und in Vorbereitung auf die anstehende Umsetzung des PflBG ab 2020 entsprechend angepasst werden. Angesichts der steigenden Bedeutung akademischer Pflegeberufe gilt es, auch die Hochschulen als Partner der Ausbildungskampagne einzubinden und die beruflichen Entwicklungsperspektiven deutlich zu machen. Auch die Vorteile der generalistischen Ausbildung in der Pflege sollen zukünftig deutlich hervorgehoben werden; damit rücken neben der Altenpflege auch andere Pflegeberufe stärker in den Fokus von Kampagnen.

Die FQI Pflege 2.0 kann an Öffentlichkeitsmaßnahmen anknüpfen, die bereits im Rahmen der vorangegangenen Initiative seit 2017 umgesetzt wurden: Ein Schwerpunkt ist beispielsweise das Webportal „Branchenmonitoring-Gesundheitsfachberufe-RLP“ ¹⁷. Dieses Webportal informiert über die regionale Fachkräftesituation und entsprechende Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten in den 18 bundes- und landesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufen. Darüber hinaus gibt es einen Überblick über die Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative sowie deren Fortschreibung. Dieses Webportal wird im Zuge der FQI Pflege 2.0 weiterentwickelt und intensiv kommuniziert. Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg einer die FQI Pflege 2.0 flankierenden Öffentlichkeitsarbeit besteht in der Einbindung möglichst vieler Akteure.

¹⁶ <http://www.pflgesignal.de>

¹⁷ <http://www.branchenmonitoring-gesundheitsfachberufe-rlp.de/>



5.1 Ausbildungskampagne Pflege 2018

Kümmerner

PflegeGesellschaft Rheinland-Pfalz e.V.
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Die PflegeGesellschaft Rheinland-Pfalz führt gemeinsam mit der Landesregierung und der AOK zum Schuljahr 2018/2019 die Ausbildungskampagne „#MakeADifference“ in der Altenpflege durch. Sie soll durch zielgruppengerechte Ansprachen vor allem über Social Media und Kommunikationswege der unterschiedlichen Zielgruppen (Jugendliche, Migrantinnen und Migranten, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger) Interesse und Begeisterung für eine Berufswahl in der Pflege fördern und Wege dahin aufzeigen. Eine Fortsetzung der Kampagne für das Schuljahr 2019/2020 ist wünschenswert.

Beiträge der Akteure

Die **PflegeGesellschaft** setzt die Ausbildungskampagne im Jahr 2018 in partnerschaftlicher Absprache mit der **AOK** und dem **Land** um. Sie entwickelt die strategischen Grundlagen, die Materialien sowie die Kommunikationswege und versucht damit möglichst viele Multiplikatoren und Unterstützer für die landesweite Kampagne zu gewinnen. Ziel ist es, zum Schuljahr 2018/2019 möglichst viele Menschen für eine Ausbildung in der Altenpflege zu begeistern und zu gewinnen.

Die **AOK** und das **Land** fördern die Entwicklung und Umsetzung der Ausbildungskampagne finanziell und inhaltlich. Das Land macht in Absprache mit den weiteren Akteuren über geeignete Veranstaltungen und über angemessene Kommunikationswege auf die Kampagne aufmerksam.

Die **Landespflegekammer** und **ver.di** informieren ihre Mitglieder über die Ausbildungskampagne und unterstützen im Rahmen ihrer Arbeit deren Umsetzung, z.B. indem sie darauf aufmerksam machen und geeignete Kommunikationswege insbesondere der digitalen Medien verstärken.



5.2 Ausbildungskampagnen Pflege 2020 – 2022

Kümmerer

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Die Akteure vereinbaren eine Fortsetzung von Ausbildungskampagnen Pflege über das Jahr 2019 hinaus. Die Kampagnen sollen im Rahmen der FQI Pflege 2.0 ab 2020 bis 2022 vorbereitend und begleitend zur Umsetzung des PflBG um die neue berufliche und hochschulische Pflegeausbildung erweitert werden.

Beiträge der Akteure

Das **Land** fördert Ausbildungskampagnen auch über 2019 hinaus, unterstützt die Weiterentwicklung und Umsetzung inhaltlich und flankiert sie mit eigener Informationsarbeit.

Akteure setzen in enger Abstimmung mit dem **Land** Ausbildungskampagnen fort, entwickeln die Grundlagen, Materialien und Kommunikationswege den Erfordernissen des PflBG entsprechend weiter und versuchen somit, auch in den kommenden Jahren möglichst viele Multiplikatoren und Unterstützer der Kampagne und möglichst viele Menschen für die Ausbildung in einem Pflegeberuf zu gewinnen.

Die **Landespflegekammer** und **ver.di** unterstützen Ausbildungskampagnen auch in den kommenden Jahren aktiv mit ihren Möglichkeiten und Mitteln, informieren und motivieren ihre Mitglieder dazu, in ihren jeweiligen Umfeldern nach Möglichkeit Kampagnen zu stärken.

Die **Hochschulen** unterstützen Kampagnen und informieren verstärkt die Öffentlichkeit über bestehende und neue hochschulische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Pflege sowie über innovative und durchlässige Wege von der beruflichen in die akademische Qualifikation.



5.3 Weiterentwicklung des Webportals „Branchenmonitoring-Gesundheitsfachberufe-RLP“

Kümmerer

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Das Webportal „Branchenmonitoring-Gesundheitsfachberufe-RLP“ wird im Rahmen der Entwicklung und Umsetzung der FQI Pflege 2.0 verstärkt genutzt und bei Bedarf gezielt weiterentwickelt.

Beiträge der Akteure

Das **Land** pflegt das Webportal „Branchenmonitoring-Gesundheitsfachberufe-RLP“ und entwickelt es mit relevanten Inhalten und Beiträgen weiter. Die regionalen Daten zur Fachkräftesituation in den Pflegeberufen werden für das Jahr 2020 neu erhoben und ausgewertet; weitere Erhebungen im Fünf-Jahres-Rhythmus sind geplant. Auch der Fortschritt der FQI Pflege 2.0 wird auf dem Portal kontinuierlich dokumentiert.

Die **Akteure** nutzen das Webportal für ihre Informationsarbeit, weisen in ihren Umfeldern auf die Angebote des Webportals hin und geben dem Land bei Bedarf Hinweise zur Weiterentwicklung des Portals. Die Akteure informieren und motivieren ihre Mitgliedseinrichtungen und Einzelmitglieder, auch zukünftig aktuelle und aussagekräftige Daten für die Weiterentwicklung des Branchenmonitorings Gesundheitsfachberufe zur Verfügung zu stellen.