

**„Pflege hat Zukunft im Kreis Groß-Gerau“  
Informationsmesse und virtueller Fachtag  
zu Gesundheits- und Pflegeberufen am 15.  
und 16. Juni 2023**



## Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage .....	3
2. Ansatz .....	4
3. Konzeptionelle Aufstellung .....	4
4. Informationsmesse zu Pflege- und Gesundheitsberufen .....	4
4.1 Einführung.....	4
4.2 Ziele der Veranstaltung .....	5
4.3 Zielgruppen.....	5
4.4 Bewerbung der Informationsmesse .....	6
4.5 Programm der Informationsmesse.....	7
4.6 Fazit der Informationsmesse .....	7
5. Virtueller Fachtag für Arbeitgeber*innen .....	9
5.1 Einführung.....	9
5.2 Ziele der Veranstaltung .....	9
5.3 Zielgruppe.....	9
5.4 Bewerbung des virtuellen Fachtags .....	9
5.5 Programm des virtuellen Fachtags .....	10
5.6 Zusammenfassung der Vorträge.....	11
Vortrag Claudia Wesner, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration .....	11
Vortrag Antje Gade, Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ).....	12
Vortrag Andreas Dörr, Arbeitskammer Saarland, Pflegereferent .....	14
Vortrag von Ingo Pfeifer, Pfl egeteam im Ried, stellv. PDL .....	16
5.7 Fazit des Fachtags .....	17
6. Gesamtresümee und Schlussfolgerung .....	18
Anhang: Presseartikel und Fotos Infomesse und Fachtag .....	19

## **Dokumentation zur**

**Infomesse zu Pflege- und Gesundheitsberufen  
„Einsteigen, umsteigen, durchstarten“ – Arbeitsfelder und  
Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflege- und Gesundheitsberufen“  
Donnerstag, 15.06.2023  
Landratsamt Kreis Groß-Gerau  
Wilhelm-Seipp-Str. 4, 64521 Groß-Gerau**

**und zum**

**Virtuellen Fachtag für Arbeitgeber\*innen:  
„Aktiv gegen den Pflege-Engpass: Fachkräfte in der Pflege und Betreuung  
gewinnen und sichern, aber wie?“  
Freitag 16.06.2023**

### **1. Ausgangslage**

Die ambulante und stationäre Versorgung kranker und hilfebedürftiger Menschen gehört zu den zentralen Aufgaben der Daseinsfürsorge des Landkreises Groß-Gerau.

Neben dem Aufbau hinreichender ambulanter und stationärer Unterstützungsangebote für pflegebedürftige Menschen ist die Sicherung ausreichender Arbeits- und Fachkräfte die grundlegende Voraussetzung, um eine gute Pflege auch zukünftig sicherstellen zu können.

Aufgrund des hohen und steigenden Bedarfs an Fachkräften müssen Ausbildungsschulen und Arbeitgeber\*innen viele Anstrengungen unternehmen, um Menschen für eine Ausbildung oder einen Quereinstieg zu interessieren und durch attraktive Arbeitsbedingungen langfristig an das Pflege-Unternehmen zu binden.

Bereits seit 2018 unterstützt der Kreis Groß-Gerau mit der Pflegekampagne „Gute Pflege im Kreis Groß-Gerau“ Maßnahmen zur Sicherstellung von Fachkräften in der Pflege.

Die Expertengruppe Pflege erarbeitet Maßnahmen zur Sicherung einer guten Pflege im Kreis zu folgenden vier Handlungsfeldern:

- Image und Attraktivität der Arbeitsfelder Pflege/Betreuung/Versorgung aufwerten
- Ausbildung im Pflegeberuf bewerben und sichern
- Beratung und Information der Pflegeeinrichtungen für die Fachkräftesicherung
- Fachkräfte mit Migrationshintergrund gewinnen, ausbilden, integrieren.

Zahlreiche Maßnahmen wurden und werden im Landkreis Groß-Gerau umgesetzt, so z.B. ein jährlicher Pflegeinformationstag der Berufsbildenden Schulen Groß-Gerau, eine Broschüre mit vielen Informationen für „Quereinsteiger\*innen in Hauswirtschaft, Betreuung und Pflege“, Öffentlichkeitskampagnen im ÖPNV zur Gewinnung von Auszubildenden, Kooperationen mit der Kreisvolkshochschule, der Arbeitsagentur und dem Kommunalem Jobcenter Kreis Groß-Gerau, die Schaffung eines Ausbildungsverbundes, Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitgeber\*innen etc.

Ebenso hat die – durch das Kommunale Jobcenter Kreis Groß-Gerau koordinierte – Fachkräfteallianz Kreis Groß-Gerau die Sicherung der Fachkräfte in der Pflege als eines der zentralen Themenfelder definiert.

Gemeinsam boten die Pflegekampagne des Kreises Groß-Gerau und die Fachkräfteallianz Kreis Groß-Gerau zwei Veranstaltungen zum Themenfeld „Gewinnung und Bindung von Arbeits- und Fachkräften in Pflegeberufen“ an.

## **2. Ansatz**

Die Veranstaltungen verfolgten einen doppelten Ansatz:

Erstens, bislang zu wenig berücksichtigte Arbeits- und Fachkräftepotentiale unmittelbar in den Fokus der Betrachtung zu rücken und bei den entsprechenden Zielgruppen (Menschen in der Berufsorientierung, Quereinsteiger\*innen und zugewanderte Berufsinteressierte mit und ohne Berufskennntnisse) aktiv Interesse für Gesundheits- und Pflegeberufe zu wecken.

Zweitens und gleichermaßen, Arbeitgeber\*innen strategische Impulse und praxisbewährte Möglichkeiten der Potentialhebung von Berufsrückkehrer\*innen und Teilzeitaufstocker\*innen vorzustellen und Best Practice-Beispiele zusammenzutragen.

## **3. Konzeptionelle Aufstellung**

Entsprechend der Zielsetzung fanden zwei Veranstaltungen mit je spezifischer Zielgruppenansprache statt:

Während eine Informationsmesse zu Pflege- und Gesundheitsberufen den Fokus auf die umfassende Aufklärung über Beschäftigungsfelder, Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Quereinstiegsmöglichkeiten in Gesundheits- und Pflegeberufen legte, wurde im Rahmen einer virtuellen Fachtagung für Arbeitgeber\*innen ein Forum geboten, das Experteninput, Information und Vorstellung institutioneller Fördermöglichkeiten sowie den fachlichen Austausch miteinander verband.

## **4. Informationsmesse zu Pflege- und Gesundheitsberufen**

**„Einsteigen, umsteigen, durchstarten“ – Arbeitsfelder und  
Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflege- und  
Gesundheitsberufen“  
Donnerstag, 15.06.2023  
Landratsamt Kreis Groß-Gerau  
Wilhelm-Seipp-Str. 4, 64521 Groß-Gerau**

### **4.1 Einführung**

Am 15.06.2023 fand unter dem Titel „Einsteigen, umsteigen, durchstarten“ – Arbeitsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflege- und Gesundheitsberufen“ eine Informationsmesse im Landratsamt Groß-Gerau statt, die Arbeitgeber\*innen und Interessierten an Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten eine gemeinsame Plattform bot.

Die Besucher\*innen konnten an Infoständen Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflegeberufen kennenlernen, Kurzvorträge zeigten die Ausbildungsmöglichkeiten auf, und in persönlichen Gesprächen mit Arbeitgeber\*innen, Auszubildenden und Quereinsteiger\*innen konnten erste Kontakte mit potentiellen Arbeitgeber\*innen geknüpft werden.

#### **4.2 Ziele der Veranstaltung**

- Bewerbung der Ausbildungs- und Quereinstiegsmöglichkeiten in Pflege- und Gesundheitsberufen (Schwerpunkt Pflege)
- Umfassende Information zu unterschiedlichen Berufsfeldern, Qualifikations-Leveln, Qualifizierungsmöglichkeiten und zum Aufbau der unterschiedlichen Qualifizierungen; Verdienstmöglichkeiten; Aufstiegschancen

#### **4.3 Zielgruppen**

- Jugendliche und junge Erwachsene in der Berufsorientierung
- Arbeitsuchende, die sich zu den Berufsfeldern in der Pflegebranche informieren möchten
- Ausdrücklich: Neu Zugewanderte, die sich in Sprachkursen befinden und sich zu beruflichen Anschlussmöglichkeiten informieren möchten
- Interessierte Öffentlichkeit (der Messebesuch stand allen interessierten Bürger\*innen offen)

Bei der Auswahl der ausstellenden Organisationen wurde darauf geachtet, dass das Spektrum der Einsatzmöglichkeiten in Pflegeberufen durch entsprechende Arbeitgeber präsentiert wurde.

#### **Eingeladene Arbeitgeber:**

##### Ambulante Pflegedienste:

- Häusliche Kranken- und Seniorenpflege Rehbein
- Stiftung Soziale Gemeinschaft Riedstadt
- „Alles Pflegeprofis“

##### Stationäre Einrichtungen:

- Gesellschaft für diakonische Einrichtungen – Haus Mainblick
- Seniorenheime Adrian
- Altenpflegeheim „An der Fasanerie“

##### Behindertenhilfe:

- Werkstatt für Behinderte Rhein-Main e.V.

##### Krankenhäuser:

- Kreisklinik Groß-Gerau
- Gesundheits- und Pflegezentrum Rüsselsheim

Zudem waren im Rahmen des konzeptuellen Ansatzes einer umfänglichen und vernetzten Information ebenso folgende ausbildende Institutionen und unterstützende Organisationen eingeladen:

#### **Pflegesschulen:**

- „Vitos-Schule für Gesundheitsberufe“ aus Riedstadt
- „Akademie für Pflege- und Sozialberufe“ der Mission Leben, die auch den Ausbildungsverbund Groß-Gerau vertritt
- „Pflegeakademie Ruh“

#### **Wichtige Kooperationspartner für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer\*innen:**

- „Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“; Herr Mauer, Berater Qualifizierung Pflegeberufe für die Region Hessen
- „Pflegequalifizierungszentrum Hessen“; Frau Gade, Geschäftsführerin (das PQZ unterstützt Arbeitgeber\*innen bei der Anwerbung, bei Anerkennungsverfahren und der Integration neuer Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund; es unterstützt ebenso (potentielle) Arbeitnehmer\*innen durch Sprachkurse, Prüfungsvorbereitungen und persönliche Begleitung und Beratung).

#### **4.4 Bewerbung der Informationsmesse**

- Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau, Agentur für Arbeit
- Information an Schulen, Schulsozialarbeiter\*innen und Berufsschulen im Kreis Groß-Gerau (inkl. Aktivierung der jeweiligen Netzwerke zur Weiterleitung)
- Informationen an Bildungsträger, die einschlägige Zielgruppen betreuen
  - Internationaler Bund
  - AVM gGmbH
  - KVHS
  - Zentrum für Weiterbildung, Rüsselsheim
  - Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Groß-Gerau
  - GSM GmbH
  - Frauenzentrum Rüsselsheim
- Auslage Flyer im Landratsamt Groß-Gerau, den Servicebüros des Jobcenters
- Versand des Flyers zur Auslage in allen Gemeinden und Städten des Kreises
- Homepage des Kreises:  
<https://www.kreisgg.de/gesellschaft/familie/senioren/infomesse-zu-pflege-und-gesundheitsberufen>
- Homepage des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau:  
<https://jobcenter-gg.de/leistungsberechtigte-arbeitsuchende/veranstaltungen>
- Online Pressemitteilung Gerauer Rundblick 01.06.2023
- Pressemitteilung Groß-Gerauer Echo 10.06.2023

#### 4.5 Programm der Informationsmesse

10:00 – 10:15	Begrüßung und Moderation: Nadja Feßler (Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau, Koordination Fachkräfteallianz) und Stefanie Steinfeld (Fachbereich Soziale Sicherung, Fachdienst Sozialplanung, Koordination Pflegekampagne)
10:15 bis 15:00	Freier Messebesuch an den Messeständen der vertretenen Aussteller
Parallel hierzu: 10:30 – 15:00	Dauerschleife: Videos zur Berufsorientierung Pflegeberufe
11:15 – 11:45 und 12:30 – 13:00	<b>Nobert Mauer, Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Berater Qualifizierung Pflegeberufe für die Region Hessen (RP-Darmstadt):</b> Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der der Pflege  <b>Auszubildende und Pflegekräfte berichten aus der Praxis:</b> „Was meine Arbeit interessant macht...“
13:00 – 13:30	<b>Landrat Thomas Will</b> besucht die Messe: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurzgespräche mit den ausstellenden Arbeitgeber*innen, den Vertreter*innen der Pflegeschulen, Frau Gade (Pflegequalifizierungszentrum), Herrn Mauer (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)</li> <li>• Gemeinsames Pressefoto mit den ausstellenden Arbeitgeber*innen, Pflegeschulen, PQZ und Bundesamt, Frau Steinfeld und Frau Feßler</li> </ul>
13:30 – 15:00	Freier Messebesuch an den Messeständen der vertretenen Aussteller*innen

#### Informations-Konzept der Messe

Das Informationskonzept der Messe setzte bewusst auf unterschiedliche Informationskanäle, die Selbststudium, mediale Informationsvermittlung und persönliche Gespräche miteinander verbanden.

- Informations-Stellwände
- Videos zur Berufsorientierung
- Vorträge mit Interviews der Auszubildenden und Quereinsteiger\*innen
- Persönliche Gespräche mit Arbeitgeber\*innen, Auszubildenden und Quereinsteiger\*innen an den Messeständen

#### 4.6 Fazit der Informationsmesse

Im Rahmen der Aufstellung der Informationsmesse hat es sich bewährt, dass Arbeitgeber\*innen, Pflegeschulen und beratende Institutionen im Verbund als Ausstellende agieren.

Von den ca. 130 Messebesucher\*innen wurden die unterschiedlichen Beratungsformate (persönliche Gespräche mit Arbeitgeber\*innen, Auszubildenden und Quereinsteiger\*innen, Informations-Stellwände, Berufsinformationsvideos und Vorträge) sehr positiv bewertet.

Die Auswertung der ausgefüllten Feedbackbogen ergab:

- Der Zugang zur Messe erfolgte zumeist über das Jobcenter, die Agentur für Arbeit sowie Bildungsträger (und Schulen); lediglich vereinzelt nutzten interessierte Bürger\*innen, die durch die Presse oder einen Informationsflyer in ihrer Gemeinde oder im Landratsamt aufmerksam geworden waren, die Messe zur Information.
- 98 Prozent der Messebesucher\*innen fühlten sich durch die Messe gut zu dem Berufsfeld informiert
- Auf einer (Schulnoten-)Skala von „sehr gut“ bis „ungenügend“ wurde das Informationsangebot der Messe im Durchschnitt mit der Note „gut“ bewertet.
- 43 Prozent der Teilnehmenden ließen sich zu Ausbildungsmöglichkeiten beraten, 28 Prozent informierten sich zu Qualifizierung und Quereinstieg, 29 Prozent nahmen keine Beratung in Anspruch.
- 78 Prozent der Teilnehmenden führten im Rahmen ihres Messebesuchs ein Gespräch mit Arbeitgeber\*innen.
- 54 Prozent der Befragten gaben am Ende des Messebesuchs an, sich eine Ausbildung oder einen Quereinstieg in diesem Berufsfeld vorstellen zu können.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dieser außerordentlich hohe Prozentsatz ist als emotionaler Effekt auf die sehr ansprechend gehaltenen Kurzvorträge zurückzuführen. Die subjektive Bewertung der Befragten in diesem Moment kann nicht als Ausdruck eines objektiv dauerhaften Interesses gewertet werden.

## 5. Virtueller Fachtag für Arbeitgeber\*innen

### **„Aktiv gegen den Pflege-Engpass: Fachkräfte in der Pflege und Betreuung gewinnen und sichern, aber wie?“ Freitag, 16.06.2023 10:00 bis 14:30 Uhr**

#### 5.1 Einführung

Studien zeigen, dass ein hohes Potenzial zur Fachkräftesicherung in der Gewinnung und Integration von Pflegekräften aus dem Ausland liegt sowie in der Rückgewinnung von Berufsabbrecher\*innen und in der Aufstockung von Stundenzahlen bei Teilzeitbeschäftigten.

Doch was braucht es, um als Arbeitgeber\*in diese möglichen Potenziale für das Unternehmen auszuschöpfen und wie kann die Umsetzung in der Praxis dazu aussehen? Damit beschäftigte sich der digitale Fachtag für Arbeitgeber\*innen am Freitag, dem 16.06.2023.

#### 5.2 Ziele der Veranstaltung

- Praxisorientierte Information für Arbeitgeber\*innen der Pflegebranche zu
  - Strategien und Maßnahmen der Mitarbeiterbindung und (Rück-)gewinnung vor allem von Berufsabbrecher\*innen und Teilzeitkräften in der Pflege
  - Gewinnung und Integration von Mitarbeiter\*innen aus dem Ausland
- Vorstellung der Unterstützungsangebote durch Neues Bündnis Fachkräftesicherung Hessen und das Pflegequalifizierungszentrum
- Innovative studienbasierte Ansätze kennenlernen, unentdeckte Potentiale der Fachkräftegewinnung identifizieren, praktische Umsetzungsmöglichkeiten kennenlernen
- Austausch Best practice der teilnehmenden Arbeitgeber\*innen

#### 5.3 Zielgruppe

- Personalverantwortliche der Pflege- und Gesundheitseinrichtungen des Kreises Groß-Gerau und kreisnaher Einrichtungen

#### 5.4 Bewerbung des virtuellen Fachtags

- Verteiler Ausbildungsverbund Südhessen
- Verteiler Ausbildungsverbund Groß-Gerau
- Verteiler Expertengruppe Pflege
- Verteiler Altenhilfeplaner Land Hessen Groß-Gerau
- Homepage des Kreises:  
<https://www.kreisgg.de/gesellschaft/familie/senioren/infomesse-zu-pflege-und-gesundheitsberufen>
- Online Pressemitteilung Gerauer Rundblick 01.06.2023
- Pressemitteilung Groß-Gerauer Echo 10.06.2023

## 5.5 Programm des virtuellen Fachtags

10:00 – 10:05	Begrüßung und Anmoderation: Nadja Feßler, Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau, Fachstelle Fachkräftesicherung und Stefanie Steinfeld, Kreis Groß-Gerau, Fachbereich Soziale Sicherung/Fachdienst FD Sozialplanung, Pflegekampagne
10:05 – 10:15	Video-Grußwort Erster Kreisbeigeordneter Adil Oyan, Kreis Groß-Gerau
10:15	Begrüßung und Überleitungsmoderation (Feßler)
10:20 – 11:00	<b>Claudia Wesner, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration Geschäftsstelle NEUES BÜNDNIS FACHKRÄFTESICHERUNG HESSEN (Koord.) Leitung Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen:</b> Grußworte und Fachimpuls „Aktuelles aus der Fachkräftesicherung in Hessen: Fachkräfte sichern in Pflege und Gesundheit – Herausforderungen, Chancen und Unterstützungsangebote“
11:00	Überleitungsmoderation (Feßler)
11:05 – 11:45	<b>Antje Gade, Pflegequalifizierungszentrum Hessen:</b> „Mitarbeitergewinnung und Integration von Pflegekräften mit Migrationshintergrund“
11:45 – 12:00	Rückfragen und Diskussion
Pause	
12:30	Überleitungsmoderation (Steinfeld)
12:35 – 13:15	<b>Andreas Dörr, Arbeitskammer Saarland, Pflegereferent:</b> „Ich pflege wieder, wenn...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von <b>Pflegefachkräften</b> - Ergebnisse und Umsetzungsmöglichkeiten“
13:15	Überleitungsmoderation (Steinfeld)
13:20 – 13:45	<b>Ingo Pfeiffer, Ambulantes Pflegezentrum im Ried:</b> „Maßnahmen ganz praktisch...“ – Impulsvortrag
13:45	Überleitungsmoderation (Steinfeld)
13:50 – 14:20	„Wie wir voneinander lernen können“ – Best practice-Beispiele aus der Runde der Teilnehmenden
14:20 – 14:30	Abschlussmoderation und Ausblick auf die nächsten Schritte der Pflegekampagne
	Moderation: Nadja Feßler, Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau, Fachstelle Fachkräftesicherung, und Stefanie Steinfeld, Kreis Groß-Gerau, Fachbereich Soziale Sicherung/Fachdienst FD Sozialplanung, Pflegekampagne

## 5.6 Zusammenfassung der Vorträge

### Vortrag Claudia Wesner, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Geschäftsstelle NEUES BÜNDNIS FACHKRÄFTESICHERUNG HESSEN

(Koord.) Leitung Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen:

#### „Aktuelles aus der Fachkräftesicherung in Hessen: Fachkräfte sichern in Pflege und Gesundheit – Herausforderungen, Chancen und Unterstützungsangebote“

Die Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen bietet zahlreiche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung wie

- Fachkräftecamps 2023 und 2024 - Zukunftsberufe in Gesundheit, Pflege und Kinder- und Jugendhilfe
- Das Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ Hessen) – Kostenfrei, neutral, mit Herz und Hand
- Mehrsprachiges Willkommensportal rund um das Leben, Arbeiten und Lernen in Hessen
- HESSISCHER ZUKUNFTSDIALOG
- Sie wollen mehr und Genaueres wissen? [www.hessische-berufsprognosen.de](http://www.hessische-berufsprognosen.de)
- Beruf & Pflege vereinbaren – die hessische Initiative
- Stabsstelle als zentrale Ansprechpartnerin auf Landesebene über die Ressortgrenze und die Handlungsfelder hinweg

Besonders angespannt ist der regionale Pflegearbeitsmarkt derzeit für Altenpfleger\*innen, für Gesundheits- und Krankenpfleger\*innen und für Krankenpflegehelfer\*innen.

In Zukunft ist von einem – im Landesvergleich – **stark überdurchschnittlich hohen zusätzlichen Bedarf an Pflegefachkräften in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen** auszugehen.

Der Beschäftigtenstand müsste **bis zum Jahr 2035 um 98 Prozent erweitert** werden (Landesschnitt: 84 Prozent). Auch im Krankenhaussektor muss der Beschäftigtenstand deutlich erweitert werden. Insbesondere der altersbedingte Ersatzbedarf ist dort als beträchtlich anzusehen.

Fachkräftesicherung ist ein hochaktuelles Thema und eine echte Daueraufgabe, insbesondere im Bereich Pflege und Gesundheit – daher empfiehlt sich die Fortführung der bereits laufenden Maßnahmen:

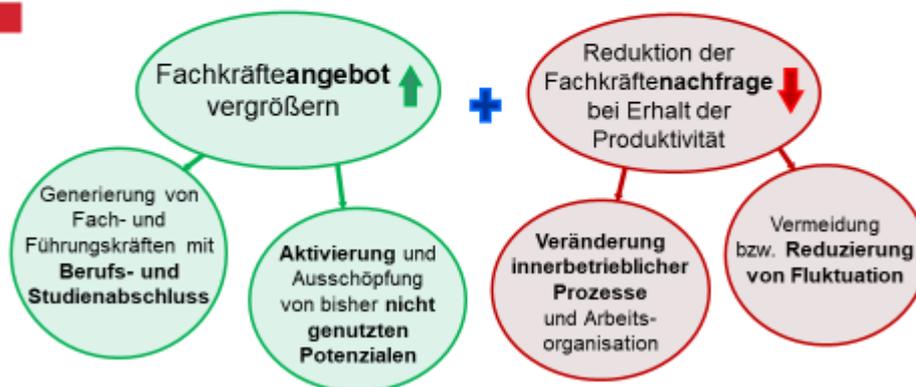
- Ausschöpfung sämtlicher verfügbarer Potentiale im In- und Ausland
- Fortsetzung der intensiven Bemühungen und Maßnahmen wie z.B. der Fachkräfteallianz Kreis Groß-Gerau, der Kreis-Kampagne „Gute Pflege im Kreis Groß-Gerau“ oder auch der Infomesse und des aktuellen Arbeitgeberfachtags
- Beratungsangebot des Pflegequalifizierungszentrums für internationale Pflegefachkräfte und Betriebe und deren Belegschaften
- Anpassung der Anerkennungsmaßnahmen und Kenntnisprüfungen für internationale Pflegefachkräfte

- Förderung der Pilotierung der Umsetzung der neuen Anpassungsmaßnahmen und Kenntnisprüfungen für internationale Pflegefachkräfte
- Weiterentwicklung der Altenpflegehilfe- und der Krankenpflegehilfeausbildung durch die Entwicklung eines gemeinsamen schulischen Rahmenlehrplans mit dem Ziel, einen besseren Übergang in die anschließende generalistische Pflegeausbildung sicherzustellen.
- Begleitende regionale Informations-, Vernetzungs- und Fachveranstaltungen zum Thema Ausbildung und ausländische Anerkennung
- Neues Bündnis Fachkräftesicherung Hessen – Fokusgruppe Pflege und Gesundheit
- Landarztquote/ Stipendien

**Hessisches Ministerium**  
für Soziales und Integration  
Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen



**Fachkräftesicherungsstrategien und daraus  
abgeleitete Ansätze möglichst breit aufsetzen,  
innovativ und zukunftsgerichtet gestalten.**



24

Den vollständigen Vortrag finden Sie unter: [KNL VDFKLÖHG \(kreisgg.de\)](http://KNL.VDFKLÖHG.kreisgg.de)

Vortrag Antje Gade, Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ)

„Mitarbeitergewinnung und Integration von Pflegekräften mit Migrationshintergrund“:

#### Aufgabe:

- Arbeitgeber\*innen von ambulanten Diensten, (teil-)stationären Einrichtungen sowie Krankenhäusern in ganz Hessen zu unterstützen und zu beraten mit dem
- Fokus auf Kleinunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie größere Arbeitgeber\*innen bei Bedarf.
- Die Unterstützung und Beratung von internationalen Fachkräften erfolgt weltweit zu allen Fragen (Einreise, Anerkennungsmaßnahmen, Arbeitgebersuche, Wohnungssuche, Integration etc.)

- Ganzheitliche und nachhaltige Unterstützung entlang der gesamten Prozesskette sowohl für Arbeitgeber\*innen als auch internationale Fachkräfte gelingt durch eine individuelle und praxisorientierte Umsetzung
- Die konkrete Bedarfsermittlung der hessischen Arbeitgeber\*innen in einem strukturierten Prozess in Bezug auf:
  - Qualifizierungsmaßnahmen (Kenntnisprüfung, Anpassungslehrgang oder Eignungsprüfung)
  - Berufsbezogene Sprachkurse
  - Integrationsangebote für internationale Fachkräfte
  - Coaching-Formate für Führungskräfte, Vorgesetzte, Teams und internationale Fachkräfte durchzuführen
- Die konkrete Unterstützung der hessischen Arbeitgeber\*innen durch Schaffung/Vermittlung von
  - Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie
  - Berufsbezogenen Sprachkursen
  - Integrationsangeboten für internationale Fachkräfte
  - Coaching-Formaten für Führungskräfte, Vorgesetzte, Teams und internationale Fachkräfte

**Fazit:**

Es gibt 12 wichtige Bereiche zur Integration und zum Halten der angeworbenen Pflegekräfte:

- Vorbereitung nach der Anwerbung: Frühzeitige Bindung bereits vor Einreise
- Ankommen und erste Tage: Ein herzliches und gut organisiertes Willkommen
- Unterstützung beim Relocation Management: Hilfestellung bei Formalitäten, Wohnen und Mobilität
- Integrationsmanagement etablieren: Begleitung in Beruf und Alltag
- Patenschaft und Mentoring-Programm: Persönliche Anleitung im Beruf
- Anerkennungsprozess organisieren: Handreichungen für Kommen und bleiben
- Einarbeitung anpassen: Onboarding-Programm für einen guten Start
- Teambuilding organisieren: Umfassende gute Personalführung mit Einbindung des Gesamtteams
- Kompetenzen erweitern: Mit neuen Perspektiven die Willkommenskultur unterstützen
- Konflikte auffangen: Durch rechtzeitiges Handeln Konflikten entgegenreten
- Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen: Partizipation von Anfang an

Den vollständigen Vortrag finden Sie unter: [Pflegequalifizierungszentrum Hessen \(kreisgg.de\)](https://www.kreisgg.de)

**Vortrag Andreas Dörr, Arbeitskammer Saarland, Pflegereferent  
„Ich pflege wieder, wenn...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und  
Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften – Ergebnisse und  
Umsetzungsmöglichkeiten“**

Die Studie ist ein Kooperationsprojekt der Arbeitnehmerkammer Bremen, des Instituts Arbeit und Technik Gelsenkirchen und der Arbeitskammer des Saarlandes:

Die in Bremen durchgeführte Pilotstudie „Ich pflege wieder, wenn ...“, die an die vorliegende Befragung anknüpft, hat erstmals wissenschaftlich fundiert zeigen können, dass sich viele ausgestiegene Pflegekräfte einen Wiedereinstieg, beziehungsweise Teilzeitkräfte eine Erhöhung ihrer Arbeitsstunden vorstellen können. Die vorliegende Studie stellt die Bremer Pilotstudie nun auf eine bundesweite Datenbasis. Die Stichprobe umfasst 12.684 auswertbare Antworten von Teilzeitpflegekräften und ausgestiegenen Pflegekräften, sowohl aus der Kranken- als auch aus der Langzeitpflege.

Hierin liegt ein großes Potenzial. Insgesamt würden ca. 300.000 neue VZ-Stellen besetzt werden können, bei einer optimistischen Schätzung sogar 660.000 Stellen.

Als wichtigste Voraussetzungen für die Rückkehr und Stundenerhöhung wurden eine wertschätzende Führungskultur, mehr Zeit für die Pflege – garantiert durch eine bedarfsorientierte Personalbemessung –, verlässliche Arbeitszeiten, Tarifbindung und eine höhere Bezahlung sowie das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung identifiziert.

Befragt wurden Voraussetzungen für eine Rückkehr bzw. Aufstockung in den folgenden Bereichen:

<input type="radio"/> (1) Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung
<input type="radio"/> (2) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
<input type="radio"/> (3) Gesundheitsschutz und Prävention
<input type="radio"/> (4) Organisation und Führung
<input type="radio"/> (5) Weiterbildung und Karriere
<input type="radio"/> + (6) Wiedereinstiegsbedingungen

## Ergebnis der Studie:

### Die zehn wichtigsten Arbeitsbedingungen für Rückkehr bzw. Stundenerhöhung:

	Arbeitsbedingungen	Themenbereiche	wichtig/ ganz wichtig
1	Fairer Umgang unter Kolleg/innen	Organisation und Führung	97,4 %
2	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	Organisation und Führung	96,5 %
3	Bedarfsgerechte Personalbemessung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	95,1 %
4	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	Organisation und Führung	94,4 %
5	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,8 %
6	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,7 %
7	Vereinfachte Dokumentation	Organisation und Führung	91,0 %
8	Verbindliche Dienstpläne	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	89,1 %
9	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	Organisation und Führung	89,1 %
10	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	Weiterbildung und Karriere	88,9%

### Handlungsempfehlungen:

- Bundeseinheitliche Rahmenbedingungen schaffen wie bundeseinheitliche Regelungen in der Ausbildung der Assistenzen
- Wertschätzende Führung und Kollegialität durch Sensibilisierung und Fortbildung der Führungskräfte
- Verlässliche Dienstpläne
- Angemessene Bezahlung
- Wiedereinstiegsmanagement stärken mit Onboarding-Programmen
- Auskömmliche Finanzierungsgrundlagen schaffen durch die Kranken- und Pflegeversicherungen wie Bürgerversicherung, Steuerzuschuss etc.

## Vortrag von Ingo Pfeifer, Pflorgeteam im Ried, stellv. PDL

### „4 Stufen, um Mitarbeiter wieder in die Pflege zu bringen und bestehenden Teilzeitkräfte eine Aufstockung zu ermöglichen“

#### 1. Stufe: Akzeptanz der Realität:

- Wir haben einen Arbeitnehmermarkt (Die Macht liegt beim Arbeitnehmer).
- Die Work-Life-Balance ist von zentraler Bedeutung und zwar für alle neuen und bestehenden Mitarbeiter\*innen.
- Deutlich gestiegene Erwartungshaltung an den Job und den Arbeitgeber was Entwicklungsmöglichkeiten und Partizipation angeht.

#### 2. Stufe: Abgleich der Realität mit den innerbetrieblichen Rahmenbedingungen

- Gibt es die aufrichtige Bereitschaft im Unternehmen sich den Herausforderungen zu öffnen und eine neugierige Akzeptanz für neue Wege zu entwickeln?
- Abgleich der Mindestvoraussetzungen der Bewerber mit den Möglichkeiten des Unternehmens in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitszeitmodelle, Fort- und Weiterbildungen, Dienstplangestaltung usw.
- Transparente Kommunikation mit der Belegschaft.

#### 3. Stufe: Geplante Veränderungen finden statt. Die Phase der Umsetzung

- Jetzt gilt es zu liefern und standhaft zu bleiben. Die ersten Mitarbeiter erhalten auf sie zugeschnittene Lösungen, die mit dem Team abgestimmt werden müssen.
- Feedback so oft wie möglich und nötig bei Mitarbeiter\*in einholen und Maßnahmen gegebenenfalls anpassen.
- Mit dem Leben des Mitarbeiters vorausschauend und wohlwollend mitschwingen.

#### Stufe 4: Die neue Normalität

- Der Wandel ist vollzogen und eine individuelle Mitarbeiterführung hat sich etabliert, ohne die Unternehmensziele oder den Betriebsfrieden zu gefährden. Es gibt ein Bündel an Maßnahmen, die in der Summe dazu führen, dass die Mitarbeiter\*innen sich wohler und zugehöriger fühlen.
- Die steigende Attraktivität des eigenen Unternehmens. Der Bezug zum Unternehmen ist überwiegend positiv und die Mitarbeiter\*innen tendieren zu einem längerfristigen Engagement, sind mit dem Herzen und dem Verstand dabei. Die Führungskräfte erlernen neue Methoden der Kommunikation, des Change-Managements und des lösungsorientierten Denkens. Am Ende verändert es alle.
- Flexibilität innerhalb der Struktur. Die Teams sind stabil genug, um Veränderungen nicht mehr als bedrohlich, sondern als permanente Aufgabe zu begreifen. Dennoch sollte es bei aller Experimentierfreude einen verlässlichen und klaren Kompass geben, was Werte, Arbeitsorganisation und Unternehmensziele angeht.

**Sinnbildlich wie ein Baum: Die Wurzel erdet das Unternehmen, der stabile Stamm ernährt die biegsamen Äste**

**Den vollständigen Vortrag finden Sie unter:**

[https://www.kreisgg.de/fileadmin/Soziale\\_Sicherung\\_Chancengleichheit/Sozialdienst\\_Planung/Senioren/2023\\_06\\_16\\_Ingo\\_Pfeiffer\\_Must\\_Have\\_Mitarbeitergewinnung.pdf](https://www.kreisgg.de/fileadmin/Soziale_Sicherung_Chancengleichheit/Sozialdienst_Planung/Senioren/2023_06_16_Ingo_Pfeiffer_Must_Have_Mitarbeitergewinnung.pdf)

## 5.7 Fazit des Fachtags

Der Fachtag war ein wichtiger Baustein innerhalb der Pflegekampagne zur Sicherung einer guten Fachpflege im Kreis Groß-Gerau. Wünschenswert wäre eine höhere Beteiligung der Arbeitgeber\*innen gewesen. Begründungen für Absagen waren überwiegend der Personalmangel oder ein hoher Krankenstand im Personal. Dies zeigt aber auch die Brisanz der Situation.

Die Beteiligten nahmen sehr engagiert an Austausch und Diskussion teil und die beiden Thematiken „Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund“ sowie die „Rückgewinnung von Fachkräften und Arbeitszeitaufstockung von Teilzeitkräften“ wurden als wichtige Instrumente zur Fachkräftesicherung bestätigt.

Zentrale Aussagen der Diskussion und praktische Umsetzungstipps:

- Pflegekräfte aus dem Ausland, aber auch hiesige werden „angelockt“ durch gut gestaltete Stellenanzeigen, Social Media, moderne Auftritte und ungewohnte Aktionen, Belegschaft als Botschafter einsetzen, Testimonials, Kampagne mit echten Gesichtern, Fachkräfte, die selbst aus Ausland gekommen sind, „sei ein Teil des Teams“, auch wenn Anerkennung noch nicht durch, auf Augenhöhe arbeiten.
- Schlüsselreize sind weiche Faktoren wie „Möchten Sie einen Job mit Herz und Verstand“?
- evtl. Anpassungslehrgang für ausländische MA anbieten, um Fachkraft zu werden oder Maßnahmen, um Fachausbildung zu bekommen
- Angebote des PQZ bei Anwerbung und Integration der Pflegekräfte aus dem Ausland nutzen.
- Wandel ist ein Prozess, kritische Situation sind zu bewältigen mit den Fragen: was ist machbar und was passt es zur Unternehmensstruktur?
- persönliche Entwicklung der AN fördern, aber ganz individuell
- Praktische Anreize können beispielweise sein: Benefits wie Mitarbeiterfahrrad; Dienstfahrzeug, Springerpools, flexible Arbeitszeitangebote Bsp. Mama- oder Papa-Touren mit MA mit jungen Kindern, Spätschicht-Dienstzeiten für „Golden Girls“, Schulbegleitung etc., „Lebensabschnitts Recruiting“, Karrieremappe, Begrüßungstag, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Organisationen müssen sich immer wieder verändern und sich neuen Bedingungen anpassen. Da der deutsche Pflegemarkt leergefegt ist, bilden die Integration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund und die Rückgewinnung von Arbeitskräften gute Lösungsansätze, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Pflege kann ohne qualifizierte Zuwanderung zukünftig keine menschlich qualitative Versorgung mehr leisten.

Um diese Arbeitskräfte gut zu integrieren und um ausgestiegene Arbeitskräfte zurückzugewinnen, braucht es häufig eine strukturelle Veränderung im Unternehmen, vor allem das bewusste Angehen einer partizipativen Mitarbeiterführung.

Veränderungsprozesse im Unternehmen anzustoßen und nachhaltig zu verstetigen, bedingt neben der Erkenntnis der Notwendigkeit, vor allem die ehrliche Bereitschaft der Vorgesetzten, Macht abzugeben. Nur dann werden die Bedarfe und Bedürfnisse der Belegschaft erkannt und können passgenaue Lösungen gefunden werden. Glaubwürdigkeit und Nachhaltigkeit sind

notwendig, damit alle an einem Strang in den Veränderungsprozessen ziehen. Niemand aus der Belegschaft darf sich bevorteilt oder benachteiligt fühlen, auch nicht der bereits vorhandene Mitarbeitendenstamm.

Denn es braucht Kümmerer, Strategen und die Bereitschaft, kreative Ideen, Zeit und Kraft in den Prozess zu investieren. Wenn diese Prozesse gelingen, profitieren Mitarbeiter\*innen und Geschäftsführung inhaltlich, menschlich und wirtschaftlich – und damit letztendlich vor allem auch die pflegebedürftigen Menschen.

## 6. Gesamtresümee und Schlussfolgerung

Die integrierte Gesamterörterung des Themenfeldes „Pflege“ unter den beiden Aspekten „Daseinsfürsorge“ und „Fachkräftesicherung“ wird abschließend von allen Beteiligten (Messebesucher\*innen, Arbeitgeber\*innen, Referent\*innen und Veranstalterinnen) sehr positiv bewertet.

Die strategische Anpassung an veränderte Bedarfs- und Angebotslagen (demographisch bedingt vermehrte Nachfragen an Pflegeleistungen, bestehende versus notwendige Arbeits- und Fachkräftevolumen, steigende Kostenentwicklung bei sinkendem öffentlichen Finanzierungsspielraum etc.) muss als dauerhafter Prozess verstanden, und Strategieentwicklung als eine kontinuierliche Aufgabe erkannt werden, die laufend kritisch evaluiert werden muss – für Unternehmen wie Anbieter arbeitsmarktfördernder Maßnahmen gleichermaßen.

Diese unterschiedlichen Perspektiven „in der miteinander verzahnten Realität“ aufzugreifen, Wissens-Ressourcen der beteiligten Fachbereiche des Kreises zu bündeln und diese in ein gemeinsames Know-how einfließen zu lassen, betrachten wir als Gebot der Stunde.

Die Kombination der Veranstaltungsformate „Informationsmesse“ (positive Imagepflege, Informations- und Kontaktbörse) und „Fachtag“ (Experten-Input für und Fachdiskussion unter Arbeitgeber\*innen) hat sich bewährt und könnte bzw. sollte nach Ansicht der Veranstalterinnen in diesem Format (ggf. verkürzt auf einen Tag) im zweijährlichen Turnus verstetigt werden.

Die Vorbereitung, Organisation, Durchführung und Auswertung beider Veranstaltungen erforderte einen erheblichen personellen Einsatz. Aus den Erfahrungen leiten die Veranstalterinnen ab, dass es einer ausgebauten personellen Ausstattung bedarf, die den gesamten Prozess verlässlich unterstützt. Hierzu müssen aus beiden Fachbereichen (Fachstelle für Fachkräftesicherung des Kommunalen Jobcenters Kreis Groß-Gerau und Fachdienst Sozialplanung) weitere Mitarbeiter-Ressourcen eingebracht werden.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Die im vorliegenden Fall eingesetzten Arbeitsstunden der lediglich zwei Veranstalter\*innen gelten in Relation zum Arbeitsaufwand bei Weitem nicht als angemessen.

## Anhang: Presseartikel und Fotos Infomesse und Fachtag

Pressemitteilung Nr. 194/2023

1. Juni 2023

### Infomesse und virtueller Fachtag zu Gesundheits- und Pflegeberufen:

# Pflege hat Zukunft im Kreis

KREIS GROSS-GERAU – Die ambulante und stationäre Versorgung kranker und hilfebedürftiger Menschen ist eine zentrale Aufgabe der Daseinsfürsorge des Kreises Groß-Gerau. Neben dem Aufbau ambulanter und stationärer Unterstützungsangebote für pflegebedürftige Menschen ist die Sicherung ausreichender Arbeits- und Fachkräfte die grundlegende Voraussetzung, um eine gute Pflege auch in Zukunft sicherstellen zu können.

Bereits seit 2018 unterstützt der Kreis Groß-Gerau mit der Pflegekampagne „Gute Pflege im Kreis Groß-Gerau“ Maßnahmen zur Sicherstellung von Fachkräften. Dabei stehen folgende Handlungsfelder im Mittelpunkt: Image und Attraktivität der Arbeitsfelder; Ausbildung im Pflegeberuf; Beratung und Information der Pflegeeinrichtungen; Fachkräfte mit Migrationshintergrund gewinnen.

Zahlreiche Maßnahmen wurden bereits und werden noch im Kreis Groß-Gerau umgesetzt - z.B. ein jährlicher Pflegeinformationstag der Berufsbildenden Schulen Groß-Gerau, eine Broschüre mit vielen Informationen für Quereinsteiger\*innen in Hauswirtschaft, Betreuung und Pflege, Öffentlichkeitskampagnen im ÖPNV, Kooperationen mit Kreisvolkshochschule, Arbeitsagentur und Kommunalem Jobcenter oder auch die Schaffung eines Ausbildungsverbundes. Darüber hinaus hat die vom Kommunalen Jobcenter Kreis Groß-Gerau koordinierte Fachkräfteallianz Kreis Groß-Gerau die Sicherung der Fachkräfte in der Pflege als Themenfeld definiert.

Pflegekampagne und Fachkräfteallianz des Kreises sind es denn auch, die nun zwei Veranstaltungen zur Gewinnung und Bindung von Arbeits- und Fachkräften in Pflegeberufen anbieten.

Dabei steht die Informationsmesse am Donnerstag, 15. Juni, allen offen. Von 10 bis 15 Uhr heißt es im Landratsamt Groß-Gerau „Einsteigen, umsteigen, durchstarten – Arbeitsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflege- und Gesundheitsberufen“. Arbeitgeber\*innen und Interessierten an Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Pflege - dies können auch Berufe in Hauswirtschaft oder Verwaltung sein - wird ein Forum zur Information und zum persönlichen Austausch geboten. Die Besucher\*innen können an den zwölf Infoständen Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflegeberufen kennenlernen. Kurzvorträge zeigen die Ausbildungs- und Verdienstmöglichkeiten auf, Auszubildende und Pflegekräfte berichten aus der Praxis.

Weitere Informationen zur Messe finden sich auf [Infomesse zu Pflege- und Gesundheitsberufen – KreisGG](#). Der Besuch der Messe ist ohne Anmeldung möglich.

Zum Online-Fachtag für Arbeitgeber\*innen am Freitag, 16. Juni, ist hingegen eine Anmeldung erforderlich. Link: [Fachtagung „Aktiv gegen den Pflegeengpass - Fachkräfte in der Pflege und Betreuung gewinnen und sichern, aber wie?“ – KreisGG](#)

Bei dieser Veranstaltung geht es ums Thema „Aktiv gegen den Pflege-Engpass: Fachkräfte in der Pflege und Betreuung gewinnen und sichern, aber wie?“. Die Referent\*innen vom Hessischen Sozialministerium, vom Pflegequalifizierungszentrum Hessen, dem Ambulanten Pflegezentrum im Ried und der Arbeitskammer Saarland zeigen praktische Wege auf, wie der Einstieg und Verbleib in der Pflege durch einen partizipativen Führungsstil, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und eine gute Dienstplangestaltung gesichert werden können.

Im Fokus stehen die Zielgruppen der Berufsabbrecher\*innen und Teilzeitkräfte: Welche Arbeitsbedingungen motivieren diese, in ihren Beruf zurückzukehren bzw. die Arbeitszeit wieder aufzustocken? Ein weiteres Thema der Fachtagung ist die Gewinnung von Pflegekräften mit Migrationshintergrund und ihre Integration in bestehende Teams. Neben Handlungsansätzen und guten Praxisbeispielen werden Fördermöglichkeiten und gesetzliche Voraussetzungen aufgezeigt.

**Fachkräftesicherung: Infomesse im Landratsamt:**

## Format kommt gut an

KREIS GROSS-GERAU – Unter dem Motto „Einsteigen, umsteigen, durchstarten“ – Arbeitsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflege- und Gesundheitsberufen“ stand eine Informationsmesse Mitte Juni im Landratsamt Groß-Gerau. Ziel der Messe war es, die Ausbildungs- und Quereinstiegsmöglichkeiten in der Pflegebranche zu bewerben und umfassend über das weite Berufsfeld der Pflege aufzuklären.

Adressiert war die Messe nicht nur an Jugendliche und junge Erwachsene in der Berufsorientierung zur Ausbildung, sondern an alle Arbeitssuchende und Einstiegsinteressierte mit Informationsbedarf zu den vielfältigen Tätigkeitsfeldern in der Pflegebranche. Ausdrücklich richtete sich die Messe auch an neu Zugewanderte und stand darüber hinaus allen Bürger\*innen des Kreises offen. Rund 130 Besucher\*innen nutzten das Angebot.

Neben Arbeitgebern aus der ambulanten Pflege, von stationären Einrichtungen und Krankenhäusern waren auch Pflegeschulen, das Pflegequalifizierungszentrum Hessen (PQZ) und das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben vertreten, die im Verbund miteinander eine umfassende Aufklärung und Beratung ermöglichten. Den Gästen wurden durch die Veranstaltung, die Vorträge und Gespräche viele Vorteile des Pflegeberufs bewusst: etwa die Wahlfreiheit, in welcher Einrichtung man arbeiten kann; oder dass es möglich ist, mit der Ausbildung überall innerhalb Europas zu arbeiten, da die deutschen Abschlüsse international anerkannt werden. Vor allem aber sprachen diejenigen, die es aus der Erfahrung in ihrem Job wissen müssen, von einem sinnstiftenden und erfüllenden Beruf:

Pflege ist ein Beruf, in dem man Menschen helfen und eine Beziehung zu Patient\*innen aufbauen kann. Ein Beruf, der einem auch noch im mittleren Alter (Ü40) eine Möglichkeit der Umschulung und Neuorientierung bietet, der flexible Arbeitszeiten und viele individuelle

Gestaltungsmöglichkeiten bietet. Auch die Bandbreite der Einsatzmöglichkeiten ist groß - von der ungelernten Hilfskraft bis zum Studium ist alles möglich.

Die zahlreichen Besucher\*innen nutzten gern das vielseitige Angebot, sich an Informations-Stellwänden, durch Berufsinformationsvideos und in Vorträgen umfassend zu den Einsatzgebieten, Einstiegs-, Qualifizierungs- und Verdienstmöglichkeiten sowie zu Aufstiegsoptionen zu informieren. An den Messeständen konnten den Arbeitgebern, deren Auszubildenden und Mitarbeitenden konkrete Fragen gestellt und erste persönliche Kontakte geknüpft werden - was großen Anklang fand.

68 Messebesucher\*innen gaben am Ende schriftlich ein Feedback ab, in dem sie die Messe insgesamt mit der Note „sehr gut“ bis „gut“ bewerteten. 59 Befragte gaben an, durch die Messe gut zu Qualifizierungsmöglichkeiten informiert worden zu sein, 36 Messebesucher\*innen beantworteten die Frage „Können Sie sich eine Ausbildung/einen Quereinstieg in diesem Berufsfeld vorstellen?“ mit Ja.

Auch die Arbeitgeber zeigten sich mit dem Ergebnis der Messe sehr zufrieden, und gemeinsam mit ihren Auszubildenden und Mitarbeitenden stand für sie am Ende der Veranstaltung fest: „Das wollen wir wieder machen.“ Das befürworteten auch die beiden Hauptorganisatorinnen Stefanie Steinfeld von der Sozialplanung des Kreises und Nadja Feßler vom Kommunalem Jobcenter Kreis Groß-Gerau, die in dem Format eine gute Möglichkeit sehen, am Pflegeberuf Interessierte mit Ausbildern zusammenzubringen und damit etwas zur Fachkräftesicherung beizutragen.







<p><b>Herausgeber</b> Kreisausschuss des Kreises Groß-Gerau</p> <p>Wilhelm-Seipp-Str. 4 64521 Groß-Gerau</p>	<p>Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau (AöR)</p> <p>Wilhelm-Seipp-Str. 7 64521 Groß-Gerau</p>
<p><b>Verfasserinnen</b></p> <p>Stefanie Steinfeld (Fachdienst Sozialplanung) Nadja Feßler (Kommunales Jobcenter Kreis Groß-Gerau)</p> <p><b>Fotos</b> Kreisverwaltung</p>	
<p>Alle Rechte vorbehalten © Kreisausschuss des Kreises Groß-Gerau</p>	