

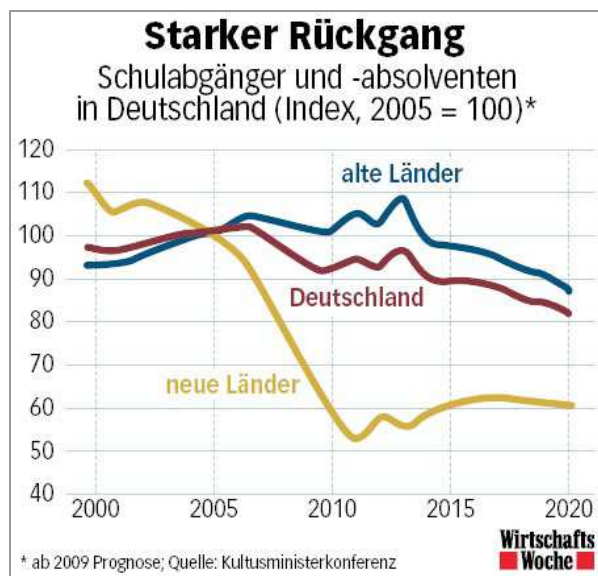
## **Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altpflegeausbildung**

- Eine Arbeitshilfe für ambulante und stationäre Einrichtungen -**

## Einleitung

Seit einiger Zeit stellen ambulante und stationäre Einrichtungen, die Altenpflegerinnen und Altenpfleger ausbilden möchten, fest, dass die Anzahl der Bewerbungen rückläufig ist. Je nach Region ist die Entwicklung unterschiedlich ausgeprägt.

Die Konkurrenz zwischen den Ausbildungsberufen wird wachsen. Dass dieser Trend sich in den nächsten Jahren noch verstärken wird und die neuen Bundesländer besonders betrifft, zeigt die folgende Abbildung:



Altenpflegeeinrichtungen sind gefordert, aktiv auf potenzielle Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber zuzugehen, damit in Zukunft der Fachkräftebedarf gedeckt werden kann.

## Anleitung zum Einsatz der Arbeitshilfe

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Arbeitshilfe, die Ihnen Anregungen und Unterstützung geben soll, um auf Bewerberinnen und Bewerber für die Erstausbildung in der Altenpflege, also auf Jugendliche aktiv zuzugehen. Die Erstausbildung ist neben der Umschulung und der berufsbegleitenden Ausbildung nur eine Möglichkeit, auszubilden. Wir haben uns in dieser Arbeitshilfe auf die Erstausbildung, d. h. auf die Zielgruppe der Jugendlichen beschränkt. Die einzelnen Schritte sind vergleichbar mit denen der Pflegeprozessplanung:

### Der Aufbau der Arbeitshilfe



### Die Vorgehensweise konkret:

➔ Bearbeiten Sie zunächst Arbeitshilfe Teil 1: Bewerten Sie, am besten in einem Team von Ausbildungsverantwortlichen, den Stand der gegenwärtigen Aktivitäten in Ihrer Einrichtung zu den einzelnen Analysefragen. Nutzen Sie hierbei auch die Leitfragen, die Ihnen Impulse geben. Die Analyse in Teil 1 ist in fünf Bereiche aufgeteilt. Hierbei muss nicht jede einzelne Frage beantwortet werden. Vielmehr geht es darum, dass Sie einrichtungsbezogene Prioritäten und Ziele für die Bewerberakquise ermitteln und festlegen. Die Legende zur Bewertung Ihrer Aktivitäten und zur Festlegung der Prioritäten finden Sie in der Fußzeile.

➔ Die fünf Analyse-Bereiche sind:

- I. Selbst- und Fremdbild der Pflegeeinrichtung (Image)
- II. Ihre interne Präsenz als Ausbildungsbetrieb
- III. Zugänge des Betriebs zur Zielgruppe
- IV. Ihre externe Präsenz als Ausbildungsbetrieb
- V. Sonstiges (für Ihre eigenen Ergänzungen)

- ➔ Teil 2 der Arbeitshilfe ist als leere Tabelle angelegt, die Sie dazu nutzen können, um die in Teil 1 festgelegten Ziele – bzw. eine Auswahl von Zielen – hierher zu übertragen, daraufhin Maßnahmen zu planen und die Zielerreichung zu evaluieren.
- ➔ Diese Arbeitshilfe gibt Ihnen Anregungen, um in Sachen Bewerberakquise aktiv zu werden. Nicht alle in den Fragen vorgeschlagenen Aktivitäten sind für jede Einrichtung sinnvoll; treffen Sie eine Auswahl, die die einrichtungsspezifischen Notwendigkeiten und regionalen Besonderheiten berücksichtigt.

## **Vorab noch einige Tipps:**

### **➔ Bilden Sie gezielt aus!**

Überlegen Sie zunächst, wie viele Auszubildende Sie benötigen, um den eigenen Fachkräftebedarf decken zu können. Ziehen Sie als Berechnungsgrundlage die durchschnittliche Fluktuation in Ihrem Betrieb heran und informieren Sie sich, wie viele Ihrer Pflegefachkräfte innerhalb der nächsten fünf Jahre in den Ruhestand gehen werden.

Bedenken Sie: Neben Aktivitäten, die nach außen gerichtet sind, ist es wichtig, auch intern daran zu arbeiten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein positives Image nach außen tragen - deshalb:

### **➔ Beginnen Sie mit der Bewerberakquise in Ihrer Einrichtung!**

Zufriedene Praxisanleitungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bewohnerinnen und Bewohner, Kundinnen und Kunden, Auszubildende, und Angehörige sind die beste Werbung!

Darüber hinaus führt die Verankerung der Altenpflegeausbildung im Leitbild und im Personalentwicklungskonzept allen Mitarbeitenden die hohe Bedeutung vor Augen.

### **➔ Gehen Sie regional vor!**

Überlegen Sie, wen Sie ansprechen wollen und wo Sie die Zielgruppe in Ihrer Region antreffen können.

### **➔ Nehmen Sie auch andere Zielgruppen in den Blick!**

Der Weg zu potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung kann auch indirekt sein: Sprechen Sie deshalb die Lehrerinnen und Lehrer, die Eltern und Großeltern der Jugendlichen an.

Eine weitere Möglichkeit, auf die abnehmende Zahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu reagieren, ist es, sich anderen Zielgruppen zuzuwenden, z. B. solchen, die an einer Umschulung oder einer berufsbegleitenden Ausbildung interessiert sein könnten.

### **➔ Nehmen Sie sich ein Beispiel an anderen Branchen!**

Zum Beispiel finden Sie auf den Internetseiten der Handwerks- oder Industrie- und Handelskammern Anregungen für die Bewerberakquise.

### **➔ Schließen Sie sich zusammen!**

„Das Ganze ist mehr als die Summe aller Teile!“ Arbeiten Sie mit Ihrer kooperierenden Altenpflegeschule und auf der Ebene von Trägern oder Verbänden mit anderen Einrichtungen zusammen; so wird doppelte Arbeit vermieden und die Arbeit für die Einzelnen reduziert.

➔ **Beziehen Sie Ihre Erfahrungen aus der Bewohnerwerbung mit ein!**

Überlegen Sie, welche Materialien oder Vorgehensweisen aus der Bewohnerwerbung auf die Bewerbungsgewinnung übertragbar sind und welche nicht. Bedenken Sie dabei, dass Jugendliche anders angesprochen werden müssen als Seniorinnen und Senioren.

➔ **Nutzen Sie vorhandenes Material!**

Zum Beispiel kostenlose Materialien des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

- Poster aus der Kampagne „Die moderne Altenpflege“
- Broschüre „Altenpflegeausbildung“
- Mappe „Altenpflege komm ins Team“
- Film „Berufsorientierung – Die Altenpflegerin/der Altenpfleger“

zu beziehen über den

Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 481009, 18132 Rostock

Tel: 01805/778090\* Fax: 1805/778094 (\*14 Cent/Minute aus dem deutschen Festnetz)

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Die Materialien stehen auch auf der Website des Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung zum Herunterladen bereit:

[www.altenpflegeausbildung.net/snaa/materialien/Mat\\_BMFSFJ](http://www.altenpflegeausbildung.net/snaa/materialien/Mat_BMFSFJ)

Die vorliegende Arbeitshilfe wurde im Rahmen des Projektes „Servicenetzwerkes Altenpflegeausbildung“ von den Regionalen Servicestellen Berlin und Köln erstellt:

Stand: Juni 2009

# I. Selbst- und Fremdbild der Pflegeeinrichtung (Image)

## Leitfragen:

- Inwieweit verfügt unsere Einrichtung in der Region über „einen guten Namen“?
- Was verbinden andere Personen/Institutionen mit unserer Einrichtung?
- Wie sehen die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unsere Einrichtung?
- Was wissen wir über die „Jugendlichen von heute“?

Fragen zur Analyse der Ist-Situation	Stand der Aktivitäten	Bewertung der Priorität	Ziele Was wollen wir für unsere Einrichtung erreichen?	Bis wann?
Inwieweit ist unsere Einrichtung in unsere Stadt/unseren Stadtteil/unsere Gemeinde integriert (z. B. durch Angebote, die auch von der Öffentlichkeit genutzt werden können?)				
Inwiefern wirken wir darauf ein, dass außen stehende Personen und Institutionen ein positives Bild von unserer Einrichtung haben?				
Wodurch erfahren unsere Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, wie sehr ihre Arbeit geschätzt wird?				
Wodurch erfährt die Leitungsebene unserer Einrichtung, inwieweit unsere Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zufrieden sind?				
Wie aktuell sind unsere Informationen über die „Jugend von heute“? (Vorlieben, Interessen, Kommunikationswege, ...)?				

0 = keine Aktivitäten			A = absolut unverzichtbar
I = Aktivitäten bestehen z. T. bzw. sind z. T. in Planung	Datum:	Priorität:	B = wichtig
II = Aktivitäten vollständig zufriedenstellend vorhanden			C = wünschenswert

## II. Interne Präsenz als Ausbildungsbetrieb

### Leitfragen:

- **Wie zeigt sich in unserer Einrichtung, dass die Altenpflegeausbildung einen hohen Stellenwert für uns hat?**
- **Wie und wo sind die Rahmenbedingungen für die Ausbildungsbeteiligten (Praxisanleitungen, Auszubildende, ...) bei uns geregelt?**
- **Wie wirbt unsere Einrichtung bei den Mitarbeitenden für die Suche nach Auszubildenden?**

Fragen zur Analyse der Ist-Situation	Stand der Aktivitäten	Bewertung der Priorität	Ziele Was wollen wir für unsere Einrichtung erreichen?	Bis wann?
Inwiefern ist Ausbildung Bestandteil - des Unternehmensleitbildes und/oder - des Personalentwicklungskonzeptes und/oder - des Qualitätsmanagements?				
Wo lassen sich in unserer Einrichtung Hinweise finden, dass wir Ausbildungsbetrieb sind (z. B. durch Projektergebnisse oder besonderes Engagement von Auszubildenden)?				
Inwiefern gibt es einrichtungsinterne Arbeitsgruppe(n) zu Fragen der Ausbildung?				

0 = keine Aktivitäten			A = absolut unverzichtbar
I = Aktivitäten bestehen z. T. bzw. sind z. T. in Planung	Datum:	Priorität:	B = wichtig
II = Aktivitäten vollständig zufriedenstellend vorhanden			C = wünschenswert

Fragen zur Analyse der Ist-Situation	Stand der Aktivitäten	Bewertung der Priorität	Ziele Was wollen wir für unsere Einrichtung erreichen?	Bis wann?
Wodurch erfahren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Einrichtung, dass wir Altenpflegerinnen und Altenpfleger ausbilden und Bewerberinnen und Bewerber suchen?				
Inwiefern erhalten die Praxisanleitungen Unterstützung bei den Ausbildungsaufgaben durch die anderen Pflegefachkräfte?				
Inwieweit sind klare Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Pflegedienstleitung und Praxisanleitung im Rahmen der Altenpflegeausbildung (z. B. im Rahmen einer Stellenbeschreibung) geregelt?				
Inwieweit sind Ausbildungsstrukturen geregelt (z. B. Einführungstage für Auszubildende, zeitweise Freistellung der Praxisanleitung, Berücksichtigung von Anleitezeiten im Dienstplan; liegt ein Ausbildungskonzept vor)?				
Inwiefern haben die Ausbildungsverantwortlichen (Pflegedienstleitung, Einrichtungsleitung, Praxisanleitung) Zugang zu aktuellen Ausbildungsthemen z. B. durch einen Internetzugang und eigenen E-Mail-Account)?				

0 = keine Aktivitäten			A = absolut unverzichtbar
I = Aktivitäten bestehen z. T. bzw. sind z. T. in Planung	Datum:	Priorität:	B = wichtig
II = Aktivitäten vollständig zufriedenstellend vorhanden			C = wünschenswert

### III. Zugänge des Betriebs zur Zielgruppe

#### Leitfragen:

- Welche Zugänge nutzt unsere Einrichtung zu Jugendlichen, z. B. in Form von Berufsorientierungsangeboten, Praktikumsangeboten, Aufzeigen von Einstieg und Karrieremöglichkeiten in der Altenpflege, Tage der offenen Tür?
- Welche Zugänge können optimiert werden?

Fragen zur Analyse der Ist-Situation	Stand der Aktivitäten	Bewertung der Priorität	Ziele Was wollen wir für unsere Einrichtung erreichen?	Bis wann?
Inwiefern bestehen Kooperationen zwischen unserer Einrichtung und allgemein bildenden Schulen in unserer Region, z. B. indem unsere Einrichtung Schulpraktika anbietet?				
Inwiefern bieten wir Jugendlichen die Möglichkeit, den Beruf „Altenpflegerin bzw. Altenpfleger“ kennen zu lernen, z. B. durch ein Freiwilliges Soziales Jahr / den Zivildienst / einen Ferienjob?				
Inwieweit nimmt unsere Einrichtung an regionalen Ausbildungsbörsen/Messen teil?				
Inwiefern nutzt unsere Einrichtung regionale Vereine, Clubs etc. zur Bewerberakquise?				
Inwiefern werden Kinder/Enkel von Mitarbeiterinnen und /Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden, sowie Angehörigen als potentielle Auszubildende angesprochen?				

0 = keine Aktivitäten			A = absolut unverzichtbar
I = Aktivitäten bestehen z. T. bzw. sind z. T. in Planung	Datum:	Priorität:	B = wichtig
II = Aktivitäten vollständig zufriedenstellend vorhanden			C = wünschenswert

## IV. Externe Präsenz als Ausbildungsbetrieb

### Leitfragen:

- **Wo präsentiert sich unsere Einrichtung öffentlich als Ausbildungsbetrieb?**
- **Inwieweit nutzt unsere Einrichtung die Medien der Zielgruppe für die Bewerberakquise?**
- **Mit welchen in der Region bestehenden Netzwerken/Gremien kann sich unsere Einrichtung vernetzen?**

Fragen zur Analyse der Ist-Situation	Stand der Aktivitäten	Bewertung der Priorität	Ziele Was wollen wir für unsere Einrichtung erreichen?	Bis wann?
Wie/wo präsentiert sich unsere Einrichtung über den Träger und/oder Verband als Ausbildungsbetrieb?				
Inwiefern gibt es auf Träger-/Verbandsebene gemeinsame Aktivitäten zur Bewerberakquise, z. B. Hinweis auf ausbildende Einrichtungen auf der Träger-/Verbandswebsite?				
Wie ist die Zusammenarbeit unserer Einrichtung mit der regionalen Agentur für Arbeit?				
Inwiefern spricht die Website unserer Einrichtung ausbildungsinteressierte Personen an? - Findet sich ein Hinweis darauf, dass Altenpflegerinnen und Altenpfleger ausgebildet werden? - Ist ein Ansprechpartner mit Kontaktdaten benannt, mit dem sich Ausbildungsinteressierte in Verbindung setzen können?				

0 = keine Aktivitäten			A = absolut unverzichtbar
I = Aktivitäten bestehen z. T. bzw. sind z. T. in Planung	Datum:	Priorität:	B = wichtig
II = Aktivitäten vollständig zufriedenstellend vorhanden			C = wünschenswert

Fragen zur Analyse der Ist-Situation	Stand der Aktivitäten	Bewertung der Priorität	Ziele Was wollen wir für unsere Einrichtung erreichen?	Bis wann?
Auf welchen Internetplattformen, die von Jugendlichen genutzt werden, präsentiert sich unsere Einrichtung als Ausbildungsbetrieb?				
Zu welchen Anlässen wird in regionalen Medien (Lokalzeitungen, Lokalradio, Lokalfernsehen) über die Ausbildung in unserer Einrichtung berichtet?				
Welche speziellen Infomaterialien gibt es in unserer Einrichtung für ausbildungsinteressierte Personen?				
Welche Möglichkeiten nutzen wir, um für Ausbildung zu werben (z. B. Plaketten auf Dienstfahrzeugen, Plakate im Foyer, Inserate, Werbeträger, ...)?				
Inwiefern wirbt unsere Einrichtung auf Tagen der offenen Tür/Festen für Ausbildung?				
Inwiefern wird das Thema „Altenpflegeausbildung, Bewerberakquise“ in bestehenden regionalen Netzwerken/Gremien thematisiert und gemeinsam bearbeitet?				

0 = keine Aktivitäten			A = absolut unverzichtbar
I = Aktivitäten bestehen z. T. bzw. sind z. T. in Planung	Datum:	Priorität:	B = wichtig
II = Aktivitäten vollständig zufrieden stellend vorhanden			C = wünschenswert

## V. Sonstiges

Fragen zur Analyse der Ist-Situation	Stand der Aktivitäten	Bewertung der Priorität	Ziele Was wollen wir für unsere Einrichtung erreichen?	Bis wann?

0 = keine Aktivitäten			A = absolut unverzichtbar
I = Aktivitäten bestehen z. T. bzw. sind z. T. in Planung	Datum:	Priorität:	B = wichtig
II = Aktivitäten vollständig zufriedenstellend vorhanden			C = wünschenswert

Nr.	Ziel (aus Teil 1 der Arbeitshilfe)	Geplante Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Bis wann?	Ziel erreicht?

Nr.	Ziel (aus Teil 1 der Arbeitshilfe)	Geplante Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Bis wann?	Ziel erreicht?

Nr.	Ziel (aus Teil 1 der Arbeitshilfe)	Geplante Maßnahme	Verantwortlich für die Umsetzung	Bis wann?	Ziel erreicht?