

## Berufsrückkehr und Arbeitgeberattraktivität in Einrichtungen der Altenpflege

Der Fachkräftemangel in der Altenpflege ist längst schon in den ländlichen Regionen angekommen. Der demografische Wandel betrifft die Pflege in doppelter Weise. Mit der Alterung der Bevölkerung steigt die Nachfrage nach professioneller Pflege. Zugleich sinkt das Arbeitskräftepotenzial, aus dem der Bedarf nach Pflegefachkräften gedeckt werden kann.

Das ESF-geförderte Projekt „Servicestelle für Berufsrückkehr in die Altenpflege“ hat zwei Zielrichtungen, um dieser Situation zu begegnen:

- Information und Motivation von Pflegebetrieben und potentiellen Berufsrückkehrer/innen über Wiedereinstiegs-, Förder- und Fortbildungsmöglichkeiten. Diese Maßnahme hat das Ziel der Rückgewinnung von qualifizierten Arbeitskräften. BUPNET kooperiert eng mit der Agentur für Arbeit und dem feffa e.V.
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für Einrichtungen der Altenpflege. Die Betriebe entwickeln selbst unter Begleitung Strategien für eine Verbesserung ihrer Arbeitgeberattraktivität und setzen diese dann im Unternehmen um. Im Endeffekt soll eine verbesserte Mitarbeiterzufriedenheit und langfristige Bindung von Mitarbeiter/innen erreicht werden.

Dieses Projekt wird mit Fördermitteln des Europäischen Sozialfonds aus dem Programm „Soziale Innovation – Schwerpunkt Arbeitswelt im Wandel“ gefördert.

## Das Projekt

## Beratung & Anmeldung

# BUPNET

Bildung und Projekt Netzwerk GmbH  
Bahnhofstr. 7  
21337 Lüneburg  
www.bupnet.de

**Ansprechpartner**  
Lutz Herzberg

Tel.: 04131 7330-84  
Fax: 04131 7330-86  
E-Mail: lueneburg@bupnet.de

Ein Angebot in Kooperation mit folgenden Partnern:



Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



# BUPNET

## Berufsrückkehr und Arbeitgeberattraktivität

in Einrichtungen der Altenpflege

2017 - 2019  
Lüneburg



Region Nordostniedersachsen

## Berufsrückkehr

Berufsrückkehrer/innen mit Ausbildungen in den Pflegeberufen könnten ein großes, gut qualifiziertes Potential an Arbeitskräften darstellen.

Häufig findet diese Rückkehr jedoch nicht statt. Entweder aus familienorganisatorischen Gründen, z.B. aufgrund von Unvereinbarkeiten der Arbeitszeiten mit den familiären Erfordernissen, oder aufgrund der hohen Belastungen, die die Pflegeberufe vielfach mit sich bringen. Manchmal aber auch einfach, weil sich die Gelegenheit nicht ergeben hat oder weil die/der Berufsrückkehrer/in das Gefühl hat, aus dem Beruf „raus“ zu sein.

An diesen Stellen möchte das Projekt ansetzen und vermitteln:

- Durch direkte Ansprache ehemaliger Mitarbeiter/innen
- Durch Informationsveranstaltungen in den Regionen
- Durch Vermittlung von Informationen im Netzwerk mit der Agentur für Arbeit oder dem feffa e.V. über Fortbildungs- und Fördermöglichkeiten
- Durch Vermittlung zu Arbeitgebern, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen vermitteln zu können.
- Durch die Schaffung von nachhaltigen Netzwerken zur gegenseitigen Unterstützung und Information.

### Haben Sie Interesse?

Rufen Sie uns an und fragen nach dem nächsten Infotermin in Ihrer Region!

## Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Um bei sinkenden Schulabgängerzahlen ausreichend Nachwuchskräfte zu gewinnen, die vorhandenen Pflegekräfte möglichst lange im Beruf zu halten und erfolgreich bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte zu sein, muss die Attraktivität der Pflegearbeit deutlich verbessert werden.

Mit dem Arbeitgeberforum „Führung und Personal in der Altenpflege“ soll eine Verbesserung der Arbeitgeberqualitäten und eine stärkere regionale Vernetzung der Pflegebetriebe erreicht werden. Es gilt, die oftmals schwierigen Arbeitsbedingungen der Altenpflege zu überdenken, um die Attraktivität des Pflegeberufes zu heben und letztendlich die Arbeitnehmerbindung zu erhöhen. Dies kann durch verschiedene personalentwicklerische und betriebsorganisatorische Maßnahmen geschehen.

In dem Projekt entwickeln die teilnehmenden Betriebe in sogenannten Entwicklungswerkstätten individuelle Maßnahmekataloge und setzen diese anschließend um. Diese Prozesse werden fachkundig begleitet.

Folgende Maßnahmen sind geplant:

- Werkstätten zur Entwicklung von Maßnahmekatalogen zu personalentwicklerischen Bedarfen
- Workshops zur Einführung der Maßnahmen in den betrieblichen Alltag
- Beratung der Unternehmen bei der Umsetzung

### Ist dieses Angebot für Sie interessant?

Sprechen Sie uns an, damit wir Ihnen die Möglichkeiten dieses Projekts im Detail darlegen können.



## Förderung

Die Leistungen werden im Rahmen des EU-geförderten Projekts „Servicestelle für Berufsrückkehr in die Altenpflege“ angeboten und durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

## Durchführungsregion

Nordostniedersachsen

## Projektinformationen

Für das Projekt wird eine Internetseite eingerichtet. Hierüber halten wir Sie über den Projektverlauf, Termine und Zusatzangebote stets auf dem neusten Stand.

[www.altenpflege-non.de](http://www.altenpflege-non.de)