

Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de))

Den Fachkräftebedarf zu sichern ist eine der entscheidenden Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Um alle verantwortlichen Akteure zusammenzubringen und ganz konkret Handlungsansätze aufzuzeigen, haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Fachkräfte-Offensive gestartet.

<http://www.fachkraefte-offensive.de/DE/Die-Offensive/informieren-sensibilisieren-aktivieren-info.html;jsessionid=4DF27AAC2F83ED5D1695BA2251FCE96D> (Zugriff 13.12.17)

## Wie man Pflegekräfte gewinnt

<http://www.fachkraefte-offensive.de/DE/Fuer-Unternehmen/Ihre-Optionen/Spezial-Pflegebranche/pflegekraefte-der-zukunft.html> (Zugriff: 13.12.17)

### Ausbildung: So gewinnen Sie Nachwuchskräfte

Um mehr junge Menschen für eine Ausbildung oder Beschäftigung in der Pflegebranche zu gewinnen, sollten Sie aktiv die Möglichkeiten und Vorteile des Berufs kommunizieren.

Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen alleine genügen dabei nicht. Besonders effektiv sind

**Berufsbildungsmessen.** Dort können Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im persönlichen Gespräch von eigenen Erfahrungen im Berufsalltag berichten, auf schwierige Aspekte und Herausforderungen hinweisen und Fragen direkt beantworten.

Zahlreiche Städte haben bereits mit einer sogenannten **"Nacht der Unternehmen"** erfolgreich neue Wege eingeschlagen: Die Fachkräfte der Zukunft können die teilnehmenden Unternehmen per Busshuttle an diesem Abend direkt besuchen.

Für einen ersten Kontakt mit dem Nachwuchs bieten sich außerdem **Projektstage, Berufsorientierungstage** sowie **Projektwochen in Schulen** an. Dabei soll es nicht nur um trockene Fakten zum Berufsfeld drehen. Sie können die Schüler auch mit erlebnisorientierten Angeboten oder Beispielen aus der Praxis für das Berufsfeld interessieren – etwa mit Übungen, wie man Patientinnen und Patienten einen Gips anlegt oder ihnen den Blutdruck misst. Sprechen Sie gezielt Schulen vor Ort an, um solche Kooperationen ins Leben zu rufen.

Als Erfolgsmodelle haben sich **regionale Netzwerke zwischen Haupt- und Realschulen, Fachschulen für Altenpflege, Kranken- und Heilerziehungspflege sowie Pflegeeinrichtungen** erwiesen. Die regionalen Netzwerkpartner haben über solche Kooperationen beispielsweise die Möglichkeit, ein gemeinsames Curriculum einzuführen, etwa ein **Wahlpflichtfach "Soziales-Pflege-Gesundheit"**, das den Schülern erste Einblicke in die Pflegebranche ermöglicht.

### Weiterführende Informationen und Praxisbeispiele

**„care4future“** (<http://care4future.de/>) fördert regionale Netzwerke im Bereich Pflege. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt vernetzt Akteure aus sozialen und pflegerischen Bereichen sowie der schulischen Berufsorientierung, um gemeinsam Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Auf der **Seite „soziale Berufe kann nicht jeder“ der Diakonie** (<https://karriere.diakonie.de/nachwuchs/>) haben Schüler die Gelegenheit, verschiedene Pflegeberufe kennenzulernen und sich mit Auszubildenden austauschen. Die Kampagne möchte Schüler für den Pflegeberuf interessieren – und gleichzeitig Vorurteile ausräumen. Die Beiträge der Facebook-Seite kommen direkt von Azubis. (...)

Der **bundesweite „Boys' Day - Jungen Zukunftstag“** (<https://www.boys-day.de/>) bietet zahlreiche Möglichkeiten, mehr männliche Nachwuchskräfte für Pflegeberufe zu begeistern. Mehr als 4.700 Einrichtungen und Betriebe haben im Jahr 2012 insgesamt 33.600 Jungen die Möglichkeit gegeben, einen Blick hinter die Kulissen in sozialen Einrichtungen zu werfen und Berufe kennenzulernen, in denen Männer bisher unterrepräsentiert sind. An diesem Tag können Sie zeigen, dass die Arbeit in einem Sozialunternehmen auch männlichen Jugendlichen viele Facetten bietet.

Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de))

*Der nächste „Boys'Day – Jungen-Zukunftstag“ findet am **Donnerstag, den 26. April 2018** statt. Jungen ab der 5. Klasse können dann bei einem Tagespraktikum wieder ihre Talente erproben. Unternehmen, Schulen und Hochschulen sowie Einrichtungen aus den Bereichen Bildung und Erziehung, Gesundheit, Soziale Arbeit, Jugend oder Gleichstellung laden ein. So können Sie mitmachen: Als Einrichtung, Unternehmen, Hochschule, Schule oder Institution etc. registrieren Sie sich bitte online im Boys'Day-Radar ([boys-day.de/radar](http://boys-day.de/radar)). Ein Vorteil Ihrer offiziellen Anmeldung auf [boys-day.de](http://boys-day.de): Sie erhalten für Ihre Veranstaltung und die teilnehmenden Jungen automatisch einen subsidiären Versicherungsschutz. Er sichert Sie ab, falls keine andere Versicherung greift.*

*Beratung, Unterrichts- und Infomaterial sowie Freistellungsanträge zum Download erhalten Sie kostenfrei im Online-Material-Center der bundesweiten Koordinierungsstelle ([material.kompetenzz.net](http://material.kompetenzz.net)).*

*Ein Wende-Flyer zum Girls'Day und Boys'Day enthält alle organisatorischen und inhaltlichen Informationen für den Aktionstag. Zum Download unter: [material.kompetenzz.net](http://material.kompetenzz.net).*

*Gern verbreiten und teilen wir Ihre Bilder, Kurzinfos und Tipps über die Sozialen Medien. Das bereichert den Aktionstag und stärkt (über-)regionale Verbindungen. Auf Fotos und Meldungen aller Art freut sich das Boys'Day-Team unter: [info@boys-day.de](mailto:info@boys-day.de).*

### **Information und Beratung**

Bundesweite Koordinierungsstelle Boys'Day – Jungen-Zukunftstag

Kompetenzzentrum

Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Am Stadtholz 24, 33609 Bielefeld

fon +49 521 106-73 60

fax +49 521 106-73 71

[info@boys-day.de](mailto:info@boys-day.de)

[boys-day.de](http://boys-day.de)

[facebook.com/BoysDayJungenZukunftstag](https://facebook.com/BoysDayJungenZukunftstag)

[twitter.com/NeueWege4Jungs](https://twitter.com/NeueWege4Jungs)

[instagram.com/neuewege4jungs/](https://instagram.com/neuewege4jungs/)

Inspiration gibt es auch hier: „**Neue Wege für Jungs**“ (<https://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Projekt>) ist ein bundesweites Netzwerk und Fachportal für Initiativen und Träger, die schulische und außerschulische Angebote für Jungen anbieten. Themen sind die Erweiterung der Berufs- und Studienfachwahl, die Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und der Ausbau sozialer Kompetenzen. Außerdem finden Sie konkrete Tipps, wie Sie spannende Angebote für Jungen gestalten können.

## Nachqualifizierung und Weiterbildung um Fachkräfte zu halten

### **Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf einen Blick:**

Das „**Deutsche Pflegeportal**“ (<http://www.deutsches-pflegeportal.de/>) bietet eine Übersicht über Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Studiengänge im Bereich Pflege. Sortiert nach Postleitzahlenbereichen finden Sie außerdem Bildungseinrichtungen und Fortbildungseinrichtungen im Bereich Pflege.

Unter [www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net) finden sich zahlreiche Informationen rund um das Thema Altenpflegeausbildung. Darüber hinaus berät das Beratungsteam Altenpflegeausbildung vor Ort in allen Regionen Deutschlands Pflegeeinrichtungen, Altenpflegesschulen sowie alle an der Altenpflegeausbildung Interessierten zu bundes- und landesrechtlichen Fragen und organisiert Ausbildungsverbände sowie Netzwerke.

Auch auf den Seiten des unabhängigen Portals [pflege.de](http://pflege.de) finden Sie mehr zum Thema Weiterbildungen für Pflegeberufe.

Das **Projekt „Servicestellen Nachqualifizierung Altenpflege Niedersachsen und Rheinland-Pfalz“** (Kurztitel: NQ Altenpflege, <http://www.nachqualifizierung-altenpflege.inbas.com/projekt/index.html>) möchte die abschlussorientierte betriebliche Nachqualifizierung nachhaltig in der Altenpflege etablieren, dadurch den Anteil von An- und Ungelernten verringern und zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen. Träger ist das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmark- und Sozialpolitik (INBAS), das Projekt läuft bis August 2013.

Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de))

So bleiben Ihre Guten gut: Mit **Fortbildungsangeboten** verbessern Sie nicht nur die Kompetenz Ihrer Fachkräfte. Sie steigern auch die Leistungsfähigkeit und Produktivität der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verbessern die Zufriedenheit und Motivation ihrer Belegschaft.

Eine Reserve gegen den Fachkräftemangel sind Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer. Mit einem **systematischen Wiedereinstiegsmanagement** erleichtern Sie vorübergehend ausgeschiedenen Mitarbeitern die Rückkehr. Mitarbeiter, die in Auszeit waren, darunter Elternzeitlerinnen und Sonderurlauberinnen, verlieren meist den direkten Kontakt zum Unternehmen. Ein "Infotag Wiedereinstieg" kann dem entgegenwirken. Den Wiedereinstieg ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch individuell zugeschnittene Angebote. Grundsätzlich dabei: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beispielsweise durch eine betriebliche Kinderbetreuung von 5.45 Uhr bis 21 Uhr für das Personal im Schichtdienst in größeren Betrieben oder die Arbeitszeiten nach den Wünschen der Pflegekräfte mit den betrieblichen Notwendigkeiten in Einklang bringen und immer wieder kreativ gestalten.

**Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg:** Was macht Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger als Beschäftigte für Unternehmen interessant? Was erleichtert ihnen die (Re-) Integration ins Berufsleben? Diese Infos finden Sie hier: [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)

## Potenziale aus dem Ausland: EU-Freizügigkeit

Am einfachsten ist die Einstellung von Pflegefachkräften aus EU-Ländern sowie der Schweiz, Liechtenstein, Norwegen und Island. Für diese Länder gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Das heißt: Bürgerinnen und Bürger aus einem dieser Staaten können ohne große Formalitäten eine Tätigkeit in Deutschland aufnehmen. Lediglich für Fachkräfte aus Bulgarien und Rumänien gilt bis Ende 2013 eine Ausnahme.

Für die Vermittlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Ausland können Pflegedienstleister sowohl die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit** in Anspruch nehmen als auch das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität, EURES, nutzen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, gezielt Verbände im Pflegebereich anzusprechen sowie sich auf entsprechenden **Recruitingmessen** im Ausland als Unternehmen vorzustellen.

Auch wenn Sie eine Pflegefachkraft außerhalb der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums akquirieren wollen, ist dies kein Problem, sofern sie die Berufsausbildung in Deutschland absolviert hat. Wurde der Berufsabschluss in einem Drittstaat erworben, klärt der **"Migration-Check" der Bundesagentur für Arbeit** (<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Internationales/MigrationCheck/index.htm>) über die Möglichkeit einer Arbeitsaufnahme auf. Relativ unkompliziert ist z. B. die Beschäftigung von Pflegefachkräften aus Kroatien, einem EU-Beitrittskandidaten.

## Rahmenbedingungen schaffen: von der Gesundheitsförderung bis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Schichtbetrieb und familienfreundliche Arbeitszeiten – auf den ersten Blick scheint das unvereinbar. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis zeigen aber, dass es Lösungsmodelle gibt, von denen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ebenso profitieren wie ihre Pflegekräfte und deren Familien. Das kann bedeuten, verschiedene Schichten anzubieten, von Frühdienst, Tages- bis hin zur Nachtschicht, die auch in Teilzeit geleistet werden können. Ein weiteres Angebot für Beschäftigte mit Familie ist, dass sie nicht in den Nachtschichten eingesetzt werden. Nicht nur ihre Angestellten werden es Ihnen danken, auch im Wettbewerb um neue Mitarbeiter sind familienfreundliche Modelle ein wichtiges Argument.

**Auf diesen Portalen finden Sie Unterstützung:**

Das **Portal „Mittelstand und Familie“** (<https://www.mittelstand-und-familie.de/>) unterstützt Arbeitgeber, Beschäftigte und Multiplikatoren mit übersichtlichen Informationen und praktischen Lösungen, kostenfreier Beratung durch Experten sowie Hintergrundwissen.

Was speziell Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger als Beschäftigte für Unternehmen interessant macht, und wie ihnen die (Re-) Integration ins Berufsleben leichter gemacht werden kann, das finden Sie auf dem **Lotseportal „Wiedereinstieg“** [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de).

Auf den Seiten der „**Initiative Beruf und Familie**“ (<http://www.berufundfamilie.de/>) der gemeinnützigen Hertie Stiftung finden Sie einen Übersichtsartikel über die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Kliniken. Zahlreiche Einrichtungen gehen bereits mit gutem Beispiel voran.

Erfolgreiche Beispiele finden sich auf der Seite [www.pflege-krankenhaus.de](http://www.pflege-krankenhaus.de). Die Modelle geben anderen Krankenhäusern Anregungen für eigene Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Gesundheitsprävention und Verarbeitung psychischer Belastungen**

Die Fehlzeiten und Krankenstände sind im Gesundheits- und Pflegebereich rund 20 Prozent höher als in anderen Branchen. Denn Menschen in Pflegeberufen sind bei ihrer täglichen Arbeit hohen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Daher sind präventive Maßnahmen besonders wichtig.

Folge der hohen körperlichen Belastungen sind in erster Linie Rückenbeschwerden. Doch rückengerechtes Arbeiten ist erlernbar. Durch Fort- und Weiterbildungsangebote und kontinuierliche Schulungen kann das Pflegepersonal lernen, wie rüchenschonende Hebe- und Tragetechniken zum Einsatz kommen.

Eine Maßnahme zur fachlichen Weiterentwicklung und emotionalen Entlastung gleichermaßen ist die **Supervision**. Im Gespräch können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Erlebnisse verarbeiten und sich aussprechen.

**Führungskräfte und die Führungskultur** haben dabei einen großen Einfluss auf die Gesundheit im Team. Eine "schlechte" Führung kann über fehlende Anerkennung, widersprüchliche Anweisungen oder eine Misstrauenskultur ebenso krank machen wie physische Belastungen.

### **Tipps und Hilfestellungen**

- Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat ein **Selbstbewertungsinstrument** entwickelt, das Ihnen dabei hilft, Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz auszuwerten und eine Optimierungsstrategie auszuarbeiten. Weiterführende Informationen finden Sie unter: [www.gesund-pflegen-online.de](http://www.gesund-pflegen-online.de).
- Das **Netzwerk Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)** setzt sich für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in der Pflege ein. Handlungshilfen für Führungs- und Pflegekräfte zeigen, wie dies in der Praxis funktioniert.
- [Produkte für eine Neue Qualität der Arbeit in der Pflege](#)
- [So bleiben Ihre Fachkräfte fit](#)
- [So zeigen Sie Anerkennung](#)
- Sind Sie ein attraktiver Arbeitgeber? Die [30 besten Arbeitgeber im Gesundheitswesen](#).

An der aktuellen Great Place to Work<sup>®</sup> Benchmarkstudie und dem Wettbewerb „Beste Arbeitgeber Gesundheit & Soziales“ können alle öffentlichen, gemeinnützigen und privaten Einrichtungen und Unternehmen teilnehmen, die schwerpunktmäßig im Bereich der Behandlung, Pflege, Betreuung, Rehabilitation und Wiedereingliederung kranker, alter und behinderter Menschen sowie von Personen mit besonderem sozialem oder gesundheitlichem Unterstützungsbedarf tätig sind. Damit haben diese Einrichtungen die Chance, im Rahmen des Wettbewerbs als Beste Arbeitgeber in ihrer Kategorie sichtbar zu werden. Die Teilnahme bietet somit allen Kliniken, ambulanten Versorgungseinrichtungen und Dienstleister, Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie Sozialeinrichtungen die hervorragende Möglichkeit, ihre Qualität als Arbeitgeber zu überprüfen, sich mit anderen Einrichtungen zu vergleichen und gezielt weiterzuentwickeln. Davon profitieren die Unternehmen, ihre Beschäftigten und die gesamte Gesundheits- und Sozialbranche gleichermaßen. Darüber hinaus können Einrichtungen, die auf dem Weg der Entwicklung einer attraktiven, mitarbeiterorientierten Arbeitsplatzkultur bereits fortgeschritten sind, im angeschlossenen Wettbewerb »Beste Arbeitgeber Gesundheit & Soziales« besondere Anerkennung gewinnen. Jährlich wird dabei den besten Einrichtungen das begehrte Great Place to Work<sup>®</sup> Qualitätssiegel in Ihrer jeweiligen Wettbewerbskategorie „Kliniken“, „Ambulante Versorger und Dienstleister“, „Pflege“ oder „Soziales“ verliehen. Die Durchführung der Benchmarkuntersuchung für den Wettbewerb erfolgt in der Regel zwischen März und Oktober, die Auszeichnung findet jeweils im Februar des Folgejahres statt. Teilnahmeberechtigt sind alle großen, mittelgroßen und kleineren Einrichtungen ab 10 Beschäftigten. Alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden nehmen darüber hinaus automatisch auch am bundesweiten Wettbewerb [«Deutschlands Beste Arbeitgeber 2018»](#) teil. Die Teilnahme an der Great Place to Work<sup>®</sup> Initiative ist auch unabhängig von einer Wettbewerbsteilnahme möglich.

Informationen zur Anmeldung:

<http://www.greatplacetowork.de/standortbestimmung-fuer-unternehmen-unter-50-ma>

Teilnahmebedingungen:

[http://www.greatplacetowork.de/storage/documents/Allgemeine\\_Dokumente/Anlage - Vertragsbedingungen.pdf](http://www.greatplacetowork.de/storage/documents/Allgemeine_Dokumente/Anlage_-_Vertragsbedingungen.pdf)

Leitfaden:

[http://www.greatplacetowork.de/storage/documents/Allgemeine\\_Dokumente/Anlage - Leitfaden Mitarbeiterbefragung.pdf](http://www.greatplacetowork.de/storage/documents/Allgemeine_Dokumente/Anlage_-_Leitfaden_Mitarbeiterbefragung.pdf)

Siegerliste „Ausgezeichnete Arbeitgeber Gesundheit & Soziales des Jahres 2017“:

[http://www.greatplacetowork.de/storage/documents/BAGS/Siegerlisten/Liste\\_Beste\\_Arbeitgeber\\_Gesundheit Soziales 2017.pdf](http://www.greatplacetowork.de/storage/documents/BAGS/Siegerlisten/Liste_Beste_Arbeitgeber_Gesundheit_Soziales_2017.pdf)

**Kontakt:**

**Stefan Borgelt**

Fachbereichsleiter Gesundheit & Soziales

T +49 221 933 35-172

F +49 221 933 35-100

[sborgelt@greatplacetowork.de](mailto:sborgelt@greatplacetowork.de)

**Petra Tönnesen**

Kundenberaterin

Fachbereich Gesundheit & Soziales

T +49 221 933 35-178

F +49 221 933 35-100

[ptoennesen@greatplacetowork.de](mailto:ptoennesen@greatplacetowork.de)

**Marcel Görtz**

Kundenberater

Fachbereich Gesundheit & Soziales

T + 49 221 93 33 5 - 164

F + 49 221 93 33 5 - 100

[mgoertz@greatplacetowork.de](mailto:mgoertz@greatplacetowork.de)

## Altwerden im Pflegeberuf – Chancen und Herausforderungen

Damit Sie als Arbeitgeber auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Altersgruppe 55+ attraktiv bleiben, lohnt es sich, frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen, mit denen Sie alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen. Diese zielen darauf ab, die psychische und physische Leistungsfähigkeit Ihrer Belegschaft während der gesamten Erwerbsbiografie zu fördern und im höheren Alter zu erhalten. Durch individuelle Maßnahmen können Sie Aufgaben und Arbeitsumgebung gezielt auf körperliche und physische Voraussetzungen abstimmen und durch Weiterbildungsmaßnahmen Lernanreize und Motivation schaffen.

### **Das können Arbeitgeber tun:**

#### **Befragen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Die eigenen Angestellten können am besten benennen, was ihre Arbeit im Alltag behindert oder erschwert. Mitarbeiterbefragungen, ein direktes Mitarbeitergespräch oder moderierte Gruppeninterviews helfen Ihnen dabei, den Handlungsbedarf gerade auch bei älteren Beschäftigten zu ermitteln.

#### **Beachten Sie ergonomische Kriterien**

Durch ergonomische Untersuchungen werden Arbeitsbedingungen optimal an die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Arbeitnehmern angepasst.

Schon bei der baulichen Planung von Kliniken und Pflegeeinrichtungen sollte deshalb auf einen günstigen Zuschnitt von Patientenzimmern sowie der Ambulanz-, OP- und Diagnostik- und Nebenräume geachtet werden. Dadurch lassen sich kraftaufwendige Umstellmaßnahmen von Ausstattungsstücken vermeiden. Bei der Ausstattung sollte auch auf eine günstige Anordnung von zum Beispiel Türöffnern oder Haltegriffen geachtet werden, damit Patienten sich weitgehend ohne Hilfe des Pflegepersonals bewegen können. Außerdem sollten elektrische Geräte wie Klingel-



Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de))

oder Therapiegeräte rund um das Patientenbett mit langen Kabeln versehen werden, damit diese leichter verschoben werden können und der Transfer von Patientinnen und Patienten sicherer wird.

Weitere Informationen und Handlungshilfen zu ergonomischen Arbeitsplätzen finden Sie bei der [Bundsanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin \(BAuA\)](#).

### **Bieten Sie Hilfsmittel an**

Ungesunde Fehlhaltungen, etwa Arbeiten in vorgebeugter oder verdrehter Körperhaltung, in der Hocke oder auf den Knien, lassen sich durch den Einsatz von Hilfsmitteln vermeiden. Hebehilfen, wie Lifter und technische Transportvehikel, können Wunder wirken. Oft kennen Pflegekräfte bereits gute Strategien im Einsatz von Hilfsmitteln. Lassen Sie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von diesem Wissen profitieren und bieten Sie eine Plattform zum Erfahrungsaustausch an.

Weitere Informationen und Handlungshilfen zu ergonomischen Arbeitsplätzen finden Sie bei der [Bundsanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin \(BAuA\)](#)

### **Rückengerechter Patiententransfer in der Kranken- und Altenpflege**

Im Pflegealltag müssen Patientinnen und Patienten immer wieder bewegt werden. Der rückengerechte Patiententransfer ist deshalb ein wichtiges Thema im Präventionsprogramm. Hier gibt es verschiedene Ansätze, die in unterschiedlichem Maß ergonomische Aspekte berücksichtigen. 1995 wurde im Auftrag des Bundesverbandes der Unfallkassen das ergonomiebasierte Präventionsprogramm „Rückengerechter Patiententransfer in der Kranken- und Altenpflege“ entwickelt.

Weiterführende Informationen finden Sie unter: [www.rueckengerechter-patiententransfer.de](http://www.rueckengerechter-patiententransfer.de)

### **Die richtige Bekleidung**

Geeignete Berufskleidung sowie entsprechendes Schuhwerk, das einen sicheren Halt gibt und rutschfest ist, sind Voraussetzung für rückengerechtes und sicheres Arbeiten. Wenn Rückenschmerzen auftreten, kann auch der Einsatz von Rückenstützgurten sinnvoll sein.

### **Bieten Sie altersgerechte Arbeitszeitmodelle**

[Binden Sie ältere Arbeitnehmer](#) bis zum Renteneintrittsalter (oder darüber hinaus) an Ihr Unternehmen, indem Sie Arbeitszeitmodelle auf die persönlichen Ressourcen und das Lebensalter abstimmen. Teilzeitmodelle, vereinzelte Auszeiten, ein verändertes Schichtsystem - gerade bei Nacharbeit - und Gestaltungsspielraum beim Übergang in den Ruhestand könnten geeignete Maßnahmen sein.

### **Verteilen Sie Aufgaben effektiv**

Wenn Arbeiten aufgrund von körperlicher oder psychischer Belastung nicht mehr ausgeführt werden können, hilft oft eine veränderte Arbeitsorganisation. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können oftmals auf einen großen Erfahrungsschatz zurückgreifen. Dafür haben jüngere Mitarbeiter häufig eine bessere physische Konstitution. Achten Sie auf eine effektive Arbeitsverteilung, die das Team und die individuellen Fähigkeiten Ihrer älteren Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt. Ein vorübergehender Wechsel des Arbeitsplatzes, oder die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen könnten helfen.

### **Motivieren Sie durch Weiterbildung**

Weiterbildung motiviert und qualifiziert nicht nur Ihre jüngeren Beschäftigten. Schaffen Sie auch für ältere Beschäftigte Anreize, sich weiterzubilden – sei es durch ein externes Seminarangebot, durch gegenseitige Wissensvermittlung in altersgemischten Teams oder durch wechselnde Tätigkeiten.

Unterstützung bei der Entwicklung eines altersgerechten betrieblichen Gesundheitsmanagements für den Pflegebereich erhalten Sie bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Die BGW hat die Handlungshilfe "Älter werden im Pflegeberuf – Fit und motiviert bis zur Rente" für Unternehmen in der Pflegebranche entwickelt und bietet außerdem ein Seminar- und Beratungsangebote zu dem Thema an. Weiterführende Informationen finden Sie unter: [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de))

Was gibt es schon?

<http://www.fachkraefte-offensive.de/DE/Die-Offensive/Massnahmen/massnahmen-und-projekte-info.html>

Die Fachkräfte-Offensive kann auf eine Reihe erfolgreicher Initiativen und Projekte zur Fachkräftesicherung bauen. Die Erfahrungen aus diesen Projekten in die Fläche zu tragen, den Austausch zwischen den Akteuren zum Beispiel in regionalen Netzwerken zu fördern und gute Beispiele der Fachkräftesicherung bekannt zu machen, ist ein wesentliches Ziel der Fachkräfte-Offensive.

Hier finden Sie eine Auswahl bereits laufender Projekte und Maßnahmen:



Arbeitskräftemonitoring: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a859-arbeitskraeftereport.html>



Arbeitsmarktmonitor

Der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit ist die Plattform, wenn es um das Thema Netzwerkarbeit geht: Denn nur gemeinsam können künftig die Herausforderungen gemeistert werden, die der Arbeitsmarkt mit sich bringt.



BEN - der Berufsentwicklungsnavigator: [https://ben.arbeitsagentur.de/ben/faces/index;jsessionid=r-ZPJ4mDQIFwE5Fglh\\_G6oeXVuH90CqQqoat9Tgi5eXfa9LQ6RhE!1393744071?path=null](https://ben.arbeitsagentur.de/ben/faces/index;jsessionid=r-ZPJ4mDQIFwE5Fglh_G6oeXVuH90CqQqoat9Tgi5eXfa9LQ6RhE!1393744071?path=null)

BEN, der BerufsEntwicklungsNavigator, ist ein neuer interaktiver Online-Service der BA. BEN richtet sich an Erwachsene mit Interesse an Weiterbildung, beruflichem Wechsel, Aufstieg, Wiedereinstieg. In BEN können Nutzer/innen auf einer Plattform die große Informationsvielfalt der BA zu Berufen, den dazu gehörigen Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Studienfächern, Arbeitsmarktchancen sowie freien Stellenangeboten und weiteren unterstützenden Informationen in einem Onlineangebot erkunden. Der/die Nutzer/in wird durch eine komfortable und übersichtliche Handhabung des Online-Services bestmöglich in der Entscheidungsfindung zur beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt.



Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar: <https://www.praktisch-unschlagbar.de/>

Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de))

Mit der Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ werben das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und das Bundesministerium für Bildung und Forschung für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Durch den Einsatz von Infomobilen sollen noch mehr Menschen als bisher ermutigt werden, die vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Kreative Videos im Netz zeigen, wie der Alltag in einigen Berufen aussieht.



Business Talk: <http://www.ba-business-talk.de/>

Der BUSINESS TALK der Bundesagentur für Arbeit ist eine bundesweite Eventreihe für Arbeitgeber und Personalverantwortliche zu aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt. Welche Trends gibt es? Welche Fakten sind wichtig? Welche Chancen werden sich ergeben? Auf diese und viele andere Fragen geben kompetente Referenten Antworten, bieten interessante Einblicke und setzen mit Hintergrundinformationen wichtige Impulse.



Das Innovationsbüro "Fachkräfte für die Region": <https://www.fachkraeftebuero.de/>

Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region des Bundesarbeitsministeriums soll einen Beitrag zur Fachkräftesicherung auf regionaler Ebene leisten. Hauptaufgabe des Büros ist es, Akteure wie Arbeitsagenturen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Kommunen und Unternehmen zu vernetzen und Dienstleistungen zur Professionalisierung der Netzwerke anzubieten. Themen sind z. B. Aus- und Weiterbildung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Personalrekrutierung im In- und Ausland.



Demographie-Netzwerk e.V. (ddn): <http://www.demographie-netzwerk.de/>

Das Demographie-Netzwerk e.V. (ddn) ist ein Zusammenschluss von mehr als 400 Unternehmen und Institutionen, die den demografischen Wandel aktiv gestalten wollen. Gegründet wurde ddn 2006 auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Die Regionalen Netzwerke des ddn e.V. In den bieten Informationen und Unterstützung Fachkräftethemen und organisierten gemeinsame Aktivitäten zu Bewältigung der regionalen demografischen Herausforderungen.



Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF). <http://www.dnbgf.de/>

Das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) unterstützt Unternehmen regional bei der Fachkräftesicherung durch altersgerechte, betriebliche Gesundheitsförderung. Unterstützt wird das Netzwerk vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS und vom Bundesministerium für Gesundheit BMG.



Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ (www.fachkraefte-offensive.de)

**Faktor A**  
Das Arbeitgebermagazin

Faktor A – Das Arbeitgebermagazin. <http://faktor-a.arbeitsagentur.de/infodienst-bestellen/>

Das eJournal informiert Arbeitgeber regelmäßig zu interessanten Arbeitsmarktthemen. In einem Schwerpunkt-Thema behandelt das Magazin jedes Quartal eine zentrale Frage zur Zukunft der Arbeit. Mit Faktor A hat die Bundesagentur für Arbeit einen neuen publizistischen Hafen für Unternehmer, Geschäftsführer und Personalchefs geschaffen.



das bringt mich weiter.de. <http://dasbringtmichweiter.de/>

Azubis von heute sind die Fachkräfte von morgen – in Deutschland gibt es rund 350 anerkannte Ausbildungsberufe und fast 17.000 Studiengänge. Die Bundesagentur für Arbeit hilft Jugendlichen, aber auch Eltern und Lehrkräften dabei, das Richtige zu finden: mit der Berufsberatung und Informationen zu allen Themen rund um Ausbildung und Studium. Die Website der Kampagne „das bringt mich weiter“ bietet Jugendlichen eine Vielzahl an Angeboten, um diese optimal auf eine Ausbildung vorzubereiten. Von der Berufsorientierung, bis hin zum Nachholen eines Schulabschlusses. Das bringt dich weiter!



Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland. <http://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-fachkraefte/ueber-das-portal/kontakt/hotline>

Über die bundesweite "Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland" erhalten Zugewanderte und Zuwanderungsinteressierte eine persönliche Beratung auf Deutsch oder Englisch zu Themen wie Jobsuche, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Einreise und Aufenthalt sowie Sprachkurse.



Initiative "Ausbildung wird was – Spätstarter gesucht!". <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=EGOV-CONTENT454122>

100.000 junge Erwachsene ab 25 Jahren haben in den vergangenen drei Jahren ihren ersten Berufsabschluss in Angriff genommen - dank der Initiative "Ausbildung wird was - Spätstarter gesucht!" Jetzt wird die Initiative unter neuem Namen und mit mehr Fördermöglichkeiten neu aufgelegt. Bis 2020 suchen 120.000 ZUKUNFTSSTARTER!



Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de))

Initiative Neue Qualität der Arbeit. [http://www.inqa.de/DE/Startseite/start\\_node.html](http://www.inqa.de/DE/Startseite/start_node.html)

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Arbeitgeberverbänden und Kammern, Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträgern und Stiftungen. Ihr Ziel ist es, die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten voran zu bringen und auf diese Weise für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort Deutschland zu stärken. Die Initiative unterstützt Arbeitgeber und Beschäftigte sowie Betriebsräte mit konkreten, praxisnahen Informations- und Beratungsangeboten in den vier personalpolitischen Handlungsfeldern „Personalführung“, „Chancengleichheit & Diversity“, „Gesundheit“ sowie „Wissen & Kompetenz“.



Integration durch Qualifizierung (IQ). <http://www.netzwerk-iq.de/>

Informationen rund um das Thema Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in deutschen Unternehmen finden sich auf der Internetseite des durch das BMAS, das BMBF und die BA geförderte Programms "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Mit seinen 16 Landesnetzwerken unterstützt das Förderprogramm IQ Migrantinnen und Migranten bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse durch Beratung, Qualifizierung und berufsbezogene Sprachförderung. Darüber hinaus unterstützt das Förderprogramm die Agenturen für Arbeit und Jobcenter aber auch v.a. die KMU durch interkulturelle Trainings beim Aufbau einer Willkommenskultur.



JOBSTARTER. <https://www.jobstarter.de/>

Seit 2006 unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Programm JOBSTARTER. Das Programm fördert Projekte und Netzwerke, die in den Regionen zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und Unternehmen bei deren Einrichtung unterstützen. Bislang werden über 280 innovative Projekte gefördert. In einer Deutschlandkarte sind alle Projekte und die dahinterliegenden Netzwerke zusammengeführt.



Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. <https://www.kofa.de/>

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, attraktive Arbeitgeber zu werden und wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Herzstück bilden Handlungsempfehlungen, die Schritt für Schritt konkrete Möglichkeiten aufzeigen. Mit ihrer Hilfe können sich auch KMU im Fachkräftewettbewerb rüsten.



Kursnet - Das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung. <https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

Auszug aus „Das Portal zur Fachkräfte-Offensive“ ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de))

KURSNET ist Deutschlands größte Aus- und Weiterbildungsdatenbank mit Angeboten und Informationen zu Ausbildung, Studiengängen, Weiterbildung, Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten und Bildungsanbietern. Unternehmen können sich zudem über Angebote zur aktiven Personalentwicklung und Unternehmensführung informieren. Die Informationen zu den Maßnahmen und Lehrgängen werden täglich aktualisiert sowie neutral und unabhängig bereitgestellt.



Netzwerkaufbau und -moderation zum Thema "Berufliche Integration von Studienabbrechern" - Modellprojekt Hessen. [http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/netzwerkaufbau-und-moderation-berufliche-integration-studienabbrecher.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/netzwerkaufbau-und-moderation-berufliche-integration-studienabbrecher.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Durch das Modellprojekt sollen Studienabbrüche verringert und frühzeitiger passende Studien- und Berufsalternativen aufgezeigt werden. Im Rahmen des Projektes wurden vier regionale Netzwerke zur Beratung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern in Darmstadt, Gießen, Kassel und Wiesbaden initiiert. Durchgeführt wurde das Modellprojekt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie in Zusammenarbeit mit der GIB Berlin - Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH.



Newsletter für Arbeitgeber. <http://www.ba-arbeitgebernews.de/index.jsp>

Mit dem Newsletter „Einstellungssache“ der Bundesagentur für Arbeit erhalten Arbeitgeber aktuelle Informationen über den Markt, den Wettbewerb und über alle wichtigen Bereiche des Personalmanagements. Interessierte melden sich einfach über die Website für den Newsletter ihrer Region an.



Perspektive Wiedereinstieg. <https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/>

Das "Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg" unterstützt Frauen nach einer Familienphase bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg. Dazu gehört insbesondere die kontinuierliche Unterstützung der Frauen und Männer im Wiedereinstiegsprozess. Unternehmen werden gezielt angesprochen und deren Personalverantwortliche für das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen sensibilisiert. Über die ESF-Modellstandorte von "Perspektive Wiedereinstieg", aber auch über die XING-Gruppe "Perspektive Wiedereinstieg: Klick dich rein – für neue Wege" finden Unternehmen den Zugang zu dieser "Stillen Reserve".



Stark im Beruf. <http://www.starkimberuf.de/>

Mit dem ESF-Programm "Stark im Beruf" setzt sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für bessere Chancen von Müttern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ein. Mütter mit Migrationshintergrund sind in Deutschland – trotz guter Qualifikationen und hoher Motivation – deutlich seltener und in geringerem Umfang erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund.



The Job of my Life. <http://www.thejobofmylife.de/de/home.html>

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU junge EU-Bürgerinnen und EU-Bürger bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Mit diesem Pilotprogramm werden neue Wege zur Förderung der beruflichen Mobilität junger Menschen aus der Europäischen Union erprobt. Ausbildungsinteressierte im Alter zwischen 18 und 27 Jahren können Fördermaßnahmen (z. B. Deutschsprachkurse, Reiskostenzuschüsse, Leistungen zu Sicherung des Lebensunterhalts sowie sozial- und berufspädagogische Begleitung) erhalten, die dazu beitragen sollen, das Programmziel „erfolgreicher Ausbildungsabschluss“ zu erreichen.



unternehmensWert: Mensch - mit moderner Personalpolitik die Zukunft sichern! <http://www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite.html>

Ob alternde Belegschaft, hoher Krankenstand oder Mangel an Nachwuchs – die Anforderungen sind vielfältig und erfordern individuelle Lösungen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen oft nicht über die Ressourcen, um diese Herausforderung anzugehen. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierte ESF-Programm unternehmensWert: Mensch unterstützt KMU ganzheitlich und niedrigschwellig bei Gestaltung einer mitarbeiterorientierten und zukunftsgerichteten Personalpolitik.