

05.12.2022

STADT MÜNSTER

Sozialamt

Dokumentation

**der Veranstaltung „Stand und Entwicklung der Pflegeausbildung“
der Stadt Münster am 27.10.2022**



Foto: Stadt Münster, Heiner Witte

v.l.: Karin Stritzke (Sozialamt), Dr. Norbert Schulze Kalthoff (Leiter des Gesundheits- und Veterinärarnamtes), Roland Weigel (Koordinator: Starke Pflege in Münster), Sebastian Rott (Dezernent der Bezirksregierung Münster), Verena Schulte-Sienbeck (Sozialamt), Cornelia Wilkens (Sozialdezernentin), Simon Pietschmann (Jobcenter)

Frau Stadträtin Wilkens begrüßte die Teilnehmenden aus den verschiedenen Bereichen der Pflegeausbildung, der Bezirksregierung und der Stadtverwaltung. Ziel sei es, in den Austausch zu kommen und die unterschiedlichen Perspektiven kennen zu lernen. Gleichzeitig solle diskutiert werden, welche Möglichkeiten es in Münster gebe, um die Pflegeausbildung weiter zu stärken.

Mit insgesamt acht Pflegeschulen, dem dualen Studiengang Pflege und vielen Trägern der praktischen Ausbildung, wie den stationären Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und ambulanten Pflegediensten, sei die Bandbreite der Ausbildungsmöglichkeiten in Münster groß. „In Münster gibt es pro 163 Einwohnerinnen und Einwohner einen Ausbildungsplatz in der Pflege“, erläuterte Sebastian Rott von der Bezirksregierung Münster in seinem Vortrag zu Stand und Entwicklung der Pflegeausbildung in Münster. Mit diesem Wert stehe Münster im Vergleich sehr gut da. Eine große Herausforderung zeige sich jedoch in dem bestehenden und sich zuspitzenden Mangel an Lehrkräften. Zu den weiteren Einzelheiten des Vortrages wird auf die als Anlage beigefügte Präsentation verwiesen.

Herr Pietschmann vom Jobcenter stellte einen Überblick über die aktuelle (Münsteraner) Arbeitsmarktsituation dar. Herr Kegler von der Agentur für Arbeit, mit dem der Vortrag gemeinsam geplant war, war leider kurzfristig verhindert. Münster sei eine junge wachsende Stadt mit besonderen Merkmalen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nehme zu. Die Nachfrage an Fach- und Hilfskräften steige jedoch in vielen Branchen gleichzeitig an. Es gebe einen Wettbewerb um Ausbildungsplatzsuchende. Das Jobcenter und die Agentur für Arbeit bieten umfassende Informationen zur Beratungs-, Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, welche an die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden angepasst werden. Für Arbeitgeber gebe es ebenfalls Beratung und finanzielle Unterstützung z.B. durch das Qualifizierungschancengesetz (QCG) oder den Eingliederungszuschuss (EGZ). Die Agentur für Arbeit habe Projekte zur Akquise internationaler Fachkräfte über die Zentrale Auslandsvermittlung und vor Ort eine wöchentliche Pflegesprechstunde, die von jedem genutzt werden kann, der Interesse am Thema Pflege habe. Auf lokaler Ebene gebe es eine aktive Netzwerkarbeit, z.B. mit der „Starken Pflege in Münster“. Zu den weiteren Einzelheiten des Vortrages wird auf die als Anlage beigefügte Präsentation verwiesen.

Um einen Einstieg in die verschiedenen Perspektiven auf die Pflegeausbildung zu erhalten, gaben anschließend Akteure der Pflegeausbildung in kurzen Interviews Einblicke in ihre Arbeit. Hier wurden sowohl die Organisation der theoretischen und praktischen Ausbildung vorgestellt als auch erste Hinweise auf Herausforderungen und Wünsche gegeben.



Beteiligt waren v.l.:

Kira Schawe (Franziskus-Gesundheitsakademie Münster), Pia Tarot (Ambulante Pflege der Caritas Münster), Christel Woestmeyer (Stationäre Pflege der Diakonie Münster), Karin Stritzke (Moderation), Regula Toellner (Zentralschule für Gesundheitsberufe), Jan-Erik Rauhut (Auszubildender), Prof. Dr. Claudia Oetting-Roß (FH Münster)

Im Anschluss erfolgte der inhaltliche Austausch und die Diskussion in drei Kleingruppen. Diese wurden moderiert von Roland Weigel (Koordinator der Arbeitgeberinitiative „Starke Pflege in Münster“), Dr. Norbert Schulze Kalthoff (Gesundheits- und Veterinäramt) und Verena Schulte-Sienbeck (Sozialamt).

Zusammenfassung der Diskussionsinhalte

Einige Teilnehmende vertraten die Auffassung, dass die Zusammenlegung der Alten- und Gesundheitspflege überfällig gewesen sei. Die verbindlichen Praxiseinsätze ermöglichten Einblicke in die unterschiedlichen Sektoren. Dadurch könne man voneinander lernen und habe ein besseres Verständnis füreinander. Die Vielfalt des Berufes werde sichtbar. Auch seien die Pflegeschulen heute besser miteinander vernetzt als früher. Durch die Pflegefachassistentenausbildung sei ein guter Einstieg in das Berufsfeld gegeben mit der Möglichkeit der Weiterqualifizierung zur Pflegefachkraft. Es gebe positive Erfahrungen mit der Externenprüfung für Pflegefachassistentenkräfte. Die Praxisanleitung in den Betrieben sei durch die verpflichtende Freistellung für diesen Aufgabenbereich aufgewertet worden. Sie erfahre eine höhere Wertschätzung und Professionalität. Die Verbindlichkeit für die Auszubildenden sei damit in der praktischen Ausbildung gestiegen.

Gleichzeitig sorgten die Vorgaben für die Praxiseinsätze für lange Abwesenheitszeiten der Auszubildenden von ihrem Ausbildungsbetrieb. Der Lernort ambulante Pflege sei bei den Einsatzstellen unterrepräsentiert. Schwachpunkt der Ausbildung seien die sehr kurzen

pädiatrischen und psychiatrischen Einsätze, für die es kaum Einsatzstellen gebe. Der Einsatz der Auszubildenden in Kitas wurde kontrovers diskutiert. Die praktische Ausbildung könne, auch bedingt durch die vielen verschiedenen Einsatzbereiche, die gesetzlichen Anforderungen nicht erfüllen. Nach Abschluss der Ausbildung sei vor Einsatz der Pflegefachkraft eine Nachqualifizierung bzw. intensive Einarbeitung nötig. Die Heterogenität der Auszubildenden habe durch die generalisierte Pflegeausbildung zugenommen. In einem Ausbildungskurs säßen Menschen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen, einer großen Altersspanne und viele internationale Auszubildende mit unterschiedlichem Sprachniveau. Dadurch sei die Notwendigkeit von individueller Begleitung und Förderung gestiegen. Weiterhin gebe es ein Ungleichgewicht zwischen der Krankenpflege und Altenpflege, da nach wie vor die Bezahlung der Fachkräfte in den Krankenhäusern besser sei als in der Altenpflege. Durch den Fachkräftemangel bestehe eine Konkurrenz zwischen und innerhalb der Sektoren, die sich leider auch durch Abwerbemaßnahmen zeige.

Ein spontanes Stimmungsbild zur generalistischen Pflegeausbildung zeigte die Online-Abfrage, die während der Veranstaltung durchgeführt wurde.



In den einzelnen Diskussionsgruppen fand ein guter und konstruktiver Austausch zu den Schwerpunkten „Gesetzliche Anforderungen und Rahmenbedingungen“, „Kommunale Handlungsmöglichkeiten“ sowie „Netzwerke und Kooperationen“ statt, mit dem Fokus darauf, welche Veränderungen die Situation verbessern würden.

Folgende Forderungen beziehen sich auf die Rahmenbedingungen der Pflegeausbildung und damit auf die gesetzlichen Vorgaben:

- Bei Abbruch der Ausbildung zur Pflegefachkraft ab dem 2. Lehrjahr solle eine Anerkennung als einjährig qualifizierte Pflegefachassistentenkraft möglich sein. Aktuell können diese Personen nur als ungelernete Kräfte eingesetzt werden.
- Eine Umstrukturierung zu einer modularisierten Ausbildung würde Zwischenabschlüsse und Unterbrechungen ermöglichen. Es gäbe eine größere Flexibilität, um auf die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden einzugehen.

- Die Praxisanleitung solle weiter gestärkt und aufgewertet werden, z.B. durch eine Anerkennung als Fachweiterbildung des DBfK (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe) und entsprechende Entlohnung der Tätigkeit. Die Auslobung eines Preises für gute Konzepte der Praxisanleitung könnte gute Ideen fördern und bekannt machen.
- Aktuell gebe es für einen Großteil der Nicht-EU-Bürger keine Möglichkeit, mit der einjährige Pflegefachassistentenausbildung eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. Hürden zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis müssten abgebaut werden, um diese Kräfte nach der Ausbildung auch zu halten.
- Anerkennungsverfahren für Pflegeberufe von Personen aus der EU und den Drittstaaten sollten vereinfacht und verkürzt werden.
- Die Branche benötige eine Entbürokratisierung, z.B. bei der Verrechnung von Praxisanleitungszeiten.
- In der theoretischen Ausbildung sei die Beschäftigung mit ethischen Fragen notwendig, um die Auszubildenden gut vorzubereiten.

In Bezug auf die Veränderungsmöglichkeiten vor Ort wurden folgende Aspekte benannt:

- Auszubildende benötigten preisgünstigen Wohnraum in Münster, beispielsweise in einem Ausbildungscampus.
- Die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln solle durch günstigere Angebote für Auszubildende und durch Verbesserung des Angebotes zu Randzeiten verbessert werden.
- Auszubildende sollten - analog zu den Studierenden - von Vergünstigungen, z.B. bei kulturellen Angeboten, profitieren.
- Es müsse ein besseres Kitaangebot für Pflege-Mitarbeitende geben.
- Ein Ausbau von fachspezifischen Sprachkursen sei zur Unterstützung von internationalen Auszubildenden erforderlich.
- Die Anforderungen an die Prüfung der Fachsprachkenntnisse ausländischer Bewerberinnen und Bewerber sollten verringert werden.
- Die Willkommenskultur sollte für Fachkräfte aus dem Ausland übergeordnet organisiert werden, z.B. durch Patenschaften zwischen Pflegekräften und Studierenden.
- Die Berufsberatung sollte Schülerinnen und Schüler mehr für die Aufnahme einer Pflegeausbildung motivieren. Denkbar sei eine gemeinsame Ausbildungsmesse.
- Die Angebote zur Förderung von Weiterbildungen und Umschulungen durch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter seien bei den Arbeitgebenden nicht ausreichend bekannt. Hierzu sollten mehr Informationen bereitgestellt werden.
- Eine „Pflegevorschule“ könne junge Menschen, die die Voraussetzungen und Fähigkeiten für eine Pflegeausbildung noch nicht mitbringen, auf die Pflegeausbildung vorbereiten.
- Die Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten im Pflegeberuf sollten stärker im Fokus stehen. Es werde gute Pflege geleistet unter schwierigen Rahmenbedingungen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit und Kooperation der Akteure untereinander wurden folgende Ideen und Wünsche geäußert:

- Ein Erfahrungsaustausch zu den aktuellen Entwicklungen der Pflegeausbildung solle regelmäßig stattfinden, ca. alle 2-3 Jahre.

- Eine bessere Abstimmung und Koordination der Praxiseinsätze im ambulanten Bereich sei sinnvoll, da weniger Einsatzmöglichkeiten vorhanden seien.
- Eine Angleichung der Beurteilungsbögen für die Praxisanleitung durch die Pflegeschulen wäre sinnvoll.
- Wenn Kurse nicht voll belegt seien, wäre eine Abstimmung unter den Pflegeschulen sinnvoll, um Absagen zu vermeiden. Ggf. könne durch Zusammenlegung der Bewerberinnen und Bewerber ein Kurs komplett belegt werden. Das gelte speziell für besondere Angebot wie die Teilzeitausbildung. Es sollte eine gemeinsame Strategie entwickelt werden, über die Konzernstrukturen hinweg. Der Fokus müsse noch stärker auf den Stärken und Interessen der Bewerberinnen und Bewerber liegen.
- Eine „Selbstverpflichtung“ zum Verzicht auf Abwerbungen sei wünschenswert. Denkbar sei auch eine gemeinsame öffentlichkeitswirksame Aktion zur Stärkung des Pflegeberufes.

Nach einer kurzen Vorstellung der wichtigsten Inhalte der drei Diskussionsrunden durch die Moderatoren, bedankte sich Frau Stadträtin Wilkens für die aktive und konstruktive Diskussion. Es werde eine Ratsvorlage erstellt, welche die Ergebnisse transportiere und Vorschläge zur weiteren Bearbeitung des Themas auf kommunaler Ebene aufgreife. Sie verabschiedete die Teilnehmenden.

im Auftrag

gez.

Karin Stritzke

Anlagen

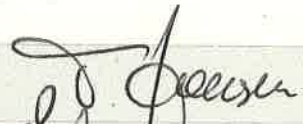




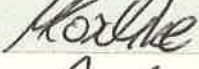
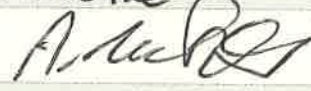

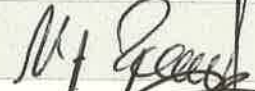





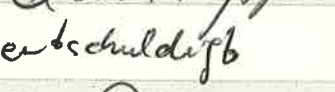

- Liste der Anwesenden
- Präsentation der Vortragenden
- Fotos der Stellwände
- Pressemitteilung der Stadt Münster

Anwesenheitsliste












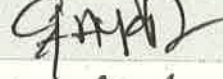

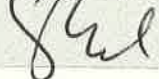
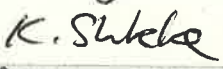
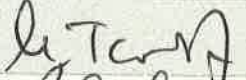

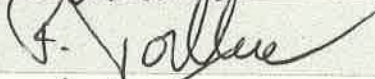

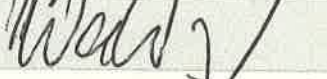
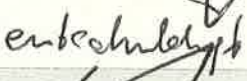


Veranstaltung „Stand und Entwicklung der Pflegeausbildung in Münster“
am 27.10.2022 im Stadtweinhaus, Münster.

Nachname	Vorname	Unterschrift
Achenbach	Heike	entschuldigt
Brinker-Meyendriesch	Ella	
Bröker	Kathrin	K. Bröker
Chmielewski	Marco	M. Chmielewski
Drauschke	Anja	Anja Drauschke
Dudziak	Boris	entschuldigt
Duesmann	Stefanie	Stefanie Duesmann
Eichhorst	Emine	Emine Eichhorst
Ellefred	Sascha	S. N
Engeln	Magnus	entschuldigt
Evers	Heike	Heike Evers
Fleuth	Lea	L. Fleuth
Friedrich	Marcel	Marcel Friedrich
Frieling	Markus	Markus Frieling
Gallas	Mirijam	Mirijam Gallas
Graß	Marleen	M. Graß
Heeck	Claudia	Claudia Heck
Hein	Julia	Julia Hein
Hillmer	Gabriele	G. Hillmer
Holt	Anja	Anja Holt

Anwesenheitsliste

Horstkötter	Sandra	entschuldig
Hubbert	Angelika	
Jansen	Thomas	
Janßen	Renko	
Kegler	Benedict	entschuldig
Kempe	Brigitte	
Kockmeyer	Holger	entschuldig
Kollmann	Thomas	
König	Ramona	
Koppers	Sebastian	
Koschke	Melanie	
Kremkus	Andrea	
Lammerding	Nina	
Lenfers	Klaus	
Losinzky	Matthias	
Mens	Beate	
Möllering	Nina	
Mülder	Katja	
Muscatello	Pierluigi	
Nienhaus	Pia	
Oetting-Roß	Claudia	
Pabst	Guido	entschuldig
Pietschmann	Simon	
Powroznik	Dr. Natalie	

Anwesenheitsliste

Rabe	Thomas	
Rauhut	Jan-Erik	
Reinhardt	Andrea	
Rott	Sebastian	
Salewski	Birgit	
Sander	Ruth	
Schawe	Kira	
Scheiwe	Marcel	
Schock	Ingo	
Schröder	Niklas	
Schulte-Sienbeck	Verena	
Schulze Kalthoff	Dr. Norbert	
Seyed	Ayaz	
Sonntag	Helga	
Stahl	Isabel	
Stritzke	Karin	
Tarot	Mandy	
Terhorst	Tamara	
Toellner	Regula	
Vorderwülbecke	Jonas	
Watermeyer	Ulrich	
Weber	Andrea	
Weigel	Roland	
Wilkens	Cornelia	



Stand und Entwicklung der Pflegeausbildung in Münster in Zahlen

Sebastian Rott und Lea Fleuth

Dezernat 24 - Öffentliche Gesundheit, medizinische und pharmazeutische Angelegenheiten, Krankenhausangelegenheiten, Sozialwesen, **Gesundheitsfachberufe**, Anerkennung ausländischer Abschlüsse im Gesundheitswesen

Zahlen und Daten zur Pflegeausbildung in Münster



- In der Stadt Münster können Auszubildende heute an **acht Ausbildungsstätten** eine Ausbildung zur **Pflegefachfrau bzw. zu Pflegefachmann** beginnen
- Weitere **sieben Ausbildungsstätten** bieten die Ausbildung in der **Pflegefachassistenz** an
- **Eine Ausbildungsstätte** befindet sich aktuell im Prozess der staatlichen Anerkennung
- **452 Kooperationspartnerschaften** bestehen aktuell für die praktische Ausbildung

Zahlen und Daten zur Pflegeausbildung in Münster



- Abfrage **genehmigter sowie tatsächlich besetzter Ausbildungsplätze** im Regierungsbezirk Münster jährlich zum 01.10.
- Enthalten sind neben den Ausbildungsplätzen zur **Pflegefachfrau** sowie zum **Pflegefachmann** und der **Pflegefachassistenz** auch:
 - Altenpflege & Altenpflegehilfe
 - Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege & Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz
 - Hebammenwesen
 - Anästhesie- sowie Operationstechnische Assistenz
 - Diätassistenz
 - Ergotherapie
 - Physiotherapie & Masseur und medizinische Bademeister
 - Logopädie
 - Medizinisch technische Assistenz (für Funktionsdiagnostik, Laboratoriumsassistenz und Radiologieassistenz)
 - Orthoptik
 - Pharmazeutisch technische Assistenz
 - Podologie
 - Weiterbildungsstätten für Pflegeberufe

Zahlen und Daten zur Pflegeausbildung in Münster



Genehmigte und belegte Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen an den Ausbildungsstätten in der Stadt Münster

Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann			
2021		2022	
genehmigt	belegt	genehmigt	belegt
1238*	828**	1931	1485

* fehlende Meldung einer Ausbildungsstätte

** fehlende Meldung zweier Ausbildungsstätten

Pflegefachassistent:in			
2021		2022	
genehmigt	belegt	genehmigt	belegt
77	57	164	128

Herausforderungen aus Sicht der Bezirksregierung Münster (Auswahl)



- Bestehender und sich zuspitzender Mangel an fachlich und pädagogisch geeigneten Lehrkräften gem. § 9 Abs. 1 Nr. 2 PflIBG
 - die Spielräume der Bezirksregierung(en) i.S. der § 2 DVO-PflIBG NRW sowie § 3 LAGPflIB

- Die Bedeutung der Vornoten gem. § 13 PflAPrV
 - bei nicht ausreichenden Vornoten erfolgt keine Zulassung zur Prüfung (§ 11 Abs. 3 PflAPrV)

Herausforderungen aus Sicht der Bezirksregierung Münster (Auswahl)



- Die ersten Prüfungen in der Ausbildung zur Pflegefachfrau sowie zum Pflegefachmann
 - Organisatorische sowie rechtliche Umstellung
 - Unterschiedliche Herausforderungen je nach dem, ob es sich um eine ehemalige Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegeschule oder ein Fachseminar für Altenpflege handelt

- Sicherstellung der Praxisanleitung gem. § 4 PflAPrV sowie § 6 Abs. 3 PflBG
 - Teil des Prüfungsausschusses gem. § 10 Abs. 1 Nr. 4 PflAPrV

Überblick über die aktuelle (Münsteraner) Arbeitsmarktsituation

Vortragende:

Benedict Kegler (Agentur für Arbeit Ahlen-Münster)

Simon Pietschmann (Jobcenter Stadt Münster)

27.10.2022



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Ahlen – Münster

bringt weiter.

Wie ist die Situation am Münsteraner Arbeitsmarkt?

- Regionales Oberzentrum
- Tertiärsektor dominiert:
 - Handel, Gesundheitswesen, Verwaltung, Sozialversicherung, freiberufliche/wissenschaftliche Dienstleistungen,...
- Einpendlerstadt:
 - Ca. 50 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Münster kommen aus dem Umkreis (ca. 90.000 Menschen) [Statistik Arbeitsagentur]
- „Junge“ Stadt:
 - Der Altersdurchschnitt liegt bei 41,4 Jahren [IT.NRW 2020]
- Wachsende Stadt:
 - ca. 2.000 neue Einwohner/innen pro Jahr
 - von ca. 312.000 (2019) auf ca. 335.000 Einwohner (2030)

[Kleinräumige Bevölkerungsprognose 2019 – 2030 der Stadt Münster]



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Ahlen – Münster

Wie ist die Situation am Münsteraner Arbeitsmarkt?

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt kontinuierlich
 - 2007: ca. 137.000 Beschäftigte
 - 2021: ca. 183.000 Beschäftigte [Statistik Arbeitsagentur]
- Nicht nur im Gesundheitswesen werden (Fach-)Kräfte gesucht, sondern auch in anderen Branchen:
 - Handwerk, Erziehung, Verwaltung, Gastronomie, ...
 - Artikel WN vom 19.10.2022
- Ausbildungssuchende haben die Wahl:
 - Auf 1 Bewerber/in kommen 2 Ausbildungsstellen [Statistik Arbeitsagentur]
- Erfahrungen aus der Praxis (Arbeitgebendenbetreuung)
 - Kaum oder nur unzureichende Bewerbungen auf offene Stellenangebote
 - Infolge von Personalmangel werden Serviceangebote zurückgefahren (Öffnungszeiten) oder Arbeitsaufträge abgelehnt



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Ahlen – Münster

Wie ist die Situation am Münsteraner Arbeitsmarkt?

- Die Arbeitslosenquote liegt unter dem Bundes- und Landesschnitt
 [September 2022 Statistik Arbeitsagentur]

Münster	NRW	Deutschland
4,5 Prozent ca. 8.000 Menschen	7,0 Prozent ca. 681.000 Menschen	5,4 Prozent ca. 2,5 Mio. Menschen

- Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen verfügt über keine abgeschlossene Ausbildung
- Ca. 40 Prozent sind länger als 12 Monate arbeitslos
- Fokus in der Beratung liegt auf der Stärkung individueller Ressourcenbereiche (u.a. Gesundheit, familiäre Rahmenbedingungen, Qualifizierung)

Wie ist die Situation am Münsteraner Arbeitsmarkt?

Zusammenfassung:

- Fachkräfte, aber auch Hilfskräfte werden stark nachgefragt
- Merkmale eines Arbeitnehmermarktes sind erkennbar
- Wettbewerb um Ausbildungsplatzsuchende
- Durch die demographische Entwicklung wird die aktuelle Lücke an Arbeitskräften im Pflegebereich noch größer:
 - Zum einen gibt es mehr ältere Menschen. Dementsprechend steigt der Bedarf an Versorgung bzw. Pflegedienstleistungen.
 - Zum anderen erreichen ca. 20 Prozent der heutigen Beschäftigten im Pflegebereich in den nächsten 10 Jahren die Grenze für die Regelaltersrente. [Statistik Arbeitsagentur]



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Ahlen – Münster

bringt weiter.

Welche Beiträge leisten die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter Münster hinsichtlich der arbeitsmarktlichen Entwicklungen?

- Umfassende Informationen sowie Beratungs-, Aktivierungs- und Qualifizierungsangebote, die sich an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden und des Marktes ausrichten (siehe zum Beispiel das [Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm](#) des Jobcenters Münster)
- Beratung und finanzielle Unterstützung von Arbeitgebenden (z.B. Qualifizierungschancengesetz (QCG), Eingliederungszuschuss (EGZ))
- [Projekte](#) zur Akquise internationaler Fachkräfte über die Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV) (z.B. UKM)
- Aktive Netzwerkarbeit (z.B. „Starke Pflege in Münster“)
- [Pflegesprechstunde](#) der Agentur für Arbeit (Beratung für jeden mit Interesse am Thema Pflege)



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Ahlen – Münster

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit 😊**



Kommunale Handlungsmöglichkeiten

Fachsprachen-
prüfung
überdenken?

Willkommenskultur
verbessern

nürse-friendly-city?

Hürden für die
Arbeitserlaubnis
abbauen

Wohnungsmarkt

Kulturen
zusammenbringen
Integrationskurse

- Mitarbeitende
- Bewohner*innen
- neue Mitarbeitende

Partnerschaften zw.
neuen Pflegekräften und
Studenten

Praxisanleitungen
dürfen nicht ausfallen

Große Verlierer:
ambulantes Setting

Diskrepanz zw.
Ausbildung + Praxis

Kommunale Handlungsmöglichkeiten

? Quartier als Lernort ?? und Wohnort für MA
Gemeinsame Ausbildungsmessen für die Pflege

Pflegevorschule Münster einrichten -

Kooperation mit dem Integrationsrat

"Transfer" Zuwanderungsgesetz auf Münster (Übersichten??)

Kitaangebot für Pflege-Mitarbeiter*innen

"Beschleunigung" / "Fuhrerhalten" vorführen
"Zuverlässigkeit"

Kommunale Handlungsmöglichkeiten

Wertschätzung
für das
Handwerk

Wohnmöglichkeiten
schaffen

OPNV-Angebot zu
Bandzeiten
verbessern

Sprachschulangebot
optimieren

Verdienste nicht
kleinreden

Entscheidungs-
träger beteiligen

Ausbildungs-
campus schaffen

Azubi-Ticket
günstiger machen

Chancen der
Pflege heraus-
stellen

Pflege auf die
politische Bühne
heben

Taste-Force
Wohnraum

Vergütungsmöglichkeiten
(Kultur etc.)

Forum zur
aktuellen Ents.
alle 2-3 Jahre

Injektionskurs-
lehrgänge in den
Pflegeschoolen

Erfahrungsaus-
tausch wäre
wichtig

Netzwerke / Koop

Aufklärung über Angebote zur Förderung durch die Agentur für Arbeit

Niveau und Einstellung der Schüler/innen sinkt

Netzwerke / Kooperationen

- * „Selbstverpflichtung“ zum Verzicht auf Abwerbung
- * Abstimmung Koordination Praxisplätze im ambulanten Bereich Praxisanleitung
- * Abstimmung / Angliederung Bewerbungsbögen für Praxisanleitung durch Pflegeschulen

Netzwerke / Kooperationen

Abstimmung zwischen Schulen zur Teilleistungs-ausbildung

In die Schulen gehen, frühzeitig praktisch erfahrbar machen

Zusammenarbeit starke Pflege - Krankenpflege?

Mehr Abstimmung zur Besetzung der Kurse

Öffentlichkeits-wirksame Aktionen

Gemeinsame Strategien entwickeln (über Konzepte Strukturen hinweg)

Fokus auf Bewerber, Schulen - überschreitend

Keine adäquaten
pädagogischen
Einsätze

Schwachpunkte
pädagog. / psychiatr.
Einsätze

Pro und Contra
Einsatz in Elbas

Starres System
begl. der
Praxis Einsätze

Heterogenität der
Pflegschilder:innen
nimmt durch G. zu

große Anzahl
Bewerber:innen,
nicht alle geeignet

Viele internationale
Lehrkräfte -> mehr
Angebote & Integration

fehltende Fachspez.
Sprachkurse

Schüler sind heute
stärker vernetzt
(externe Einsätze)

Positive Erfahrung
mit Exkursbegleitung,
Zugang zur 3. Jahrg.

Pflegefachassistenten-
ausbildung guter
Einstieg in die Fachpl.

Alten- und LP
lernen voneinander,
Einblicke

Berufsberatung
muss mehr für
Pflege motivieren

Prozesse auf
Landesebene zu
langsam

Keine Möglichkeit zur
Anerkennung von
Familienpflegern als Az

Bei Abbruch der
Ausbildung nicht
Anerkennung als Az

Nachweise
Ausbildung
-> Zwickmühlensituation

individualisierte
Ausbildung -
möglichkeiten

Ausbildungsstruktur
muss Überforderungen
zulassen / Flexibilität

Nachqualifizierung
nach Generalistischer
Richtg.

Personalschlüssel
muss verbessert
werden

Besserer Personal-
schlüssel für längere
Verweildauer

Praxisanleiter
Stärken

Komplizierte
Verrechnung von
Praxisanleiter
-> anders rechnen

Wunsch nach
Teilzeitarbeit
(Zeit als Währung)

Boom-Jahre im
Ausbildungsmarkt
vorbei?

Ethische Fragen
mehr im Schule
verankern

Gesetzliche Anforderungen und Rahmenbedingungen

Verkürzung des
Anerkennungsverfahrens

Anerkennung
ausländischer Abschlüsse
vereinfachen?

Urkunden-
Genehmigungen
rechtzeitig erteilen

Einbürgerkriterisierung
notwendig

Praktische Ausbildung
kann nicht den
gesetzl. Anforderungen
entsprechen

Assistenzenausbildung
müsste als Grundlage
für Visum / Aufenthaltsgenehm.
reichen

Praxisanleitung als
Fachweiterbildung
anerkannt + entlohnt

Preise für gute
Konzepte f. Praxisanleitung
anzuloben

Aufwertung der
Praxisanleitung / Weiterbildung
durch Aufnahme in die
BBW

Praxisanleitung
fühlt sich inwischen
überfordert

Gesetzliche Anforderungen und Rahmenbedingungen

- + Azis nicht an die Stationen gebunden
- + Zusammenlegung war überfällig + Einblicke gegenseitig
- + Wertschätzung in Anleitung
 - lange Abwesenheit
 - Tarif muss nachholen
- + Ketten Fäden + Verbindlichkeit + Schutz
- + Professionalität von
Praxisanleitung
 - Abwertung durch Geld / Ungleichgewicht
=> Angleichung notwendig
 - Großer Schritt nach Ausbildung
- + Vielfalt zeigen
 - Nach andere Berufe gehen Azis ab,
ohne auszubilden (Zukunft)
- + Hat Selbstdarstellung
angezeigt -> Internes
Marketing
 - Image der Alterslage
 - Nachlöser Pedante
 - Einjährige Ausbildung während Aufenthalt
anerkannt
 - Lernort ambulante Pflege (Kontinuität)
Praxis
 - Azis sollen auch vor ihrer Weiterbildung
Hilfen dürfen

03.11.2022

Gemeinsam für eine gute Pflegeausbildung

Expertinnen und Ratsmitglieder diskutierten über Ausbildung von Pflegefachleuten / Weitere Verbesserungen möglich

Münster (SMS) Seit dem 1. Januar 2020 hat die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder Pflegefachmann die früheren Ausbildungsgänge zur Altenpflege und (Kinder-)Krankenpflege abgelöst. Jetzt kamen auf Einladung von Stadträtin Cornelia Wilkens mehr als 50 Expertinnen und Experten aus der schulischen und praktischen Pflegeausbildung zusammen, um sich mit Mitgliedern des Rates und Vertreterinnen und Vertretern der Stadtverwaltung über die Umsetzung der neuen generalistischen Ausbildung und kommunale Handlungsbedarfe zur Stärkung der Pflegeausbildung auszutauschen.

In drei Diskussionsrunden wurde über die aktuellen Rahmenbedingungen der Pflegeausbildung, die kommunalen Handlungsmöglichkeiten zur Stärkung der Ausbildung und die Zusammenarbeit diskutiert. Viele Aspekte der neuen Ausbildung wurden positiv bewertet, gleichzeitig aber auch noch Veränderungsbedarf festgestellt. Eine wesentliche Rolle für das Gelingen der Ausbildung spielen die Praxisanleitung vor Ort.

Im Bereich der kommunalen Handlungsmöglichkeiten wurden zum Beispiel die Themen preisgünstiger Wohnraum (Azubi-Campus), besseres ÖPNV-Angebot in den Randzeiten, Ausbau von

fachspezifischen Sprachkursen oder die Willkommenskultur für Fachkräfte aus dem Ausland benannt. In Richtung des Gesetzgebers gingen die Forderungen, Hürden für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen abzubauen und die Anerkennungsverfahren zu vereinfachen, aber auch der Vorschlag zur Modularisierung der Ausbildung. Letzteres soll ermöglichen, dass Personen, die eine Ausbildung zur Pflegefachkraft abbrechen, dennoch als Assistenzkräfte anerkannt werden können.

„Dieser gelungene Austausch war informativ und konstruktiv. Wir sollten ihn beizeiten wiederholen“, fasste Sozialdezernentin Wilkens zusammen. Die Stadtverwaltung dokumentiert die Ergebnisse und wird dem Rat Vorschläge zur weiteren Bearbeitung des Themenfeldes machen.

Mit insgesamt acht Pflegeschulen, dem dualen Studiengang Pflege und vielen Trägern der praktischen Ausbildung, wie den stationären Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und ambulanten Pflegediensten, ist die Bandbreite der Ausbildungsmöglichkeiten in Münster groß. „In Münster gibt es pro 163 Einwohnerinnen und Einwohnern einen Ausbildungsplatz in der Pflege“, erläutert Sebastian Rott von der Bezirksregierung Münster in seinem Vortrag zu Stand und Entwicklung der Pflegeausbildung in Münster. Mit diesem Wert stehe Münster im Vergleich sehr gut da. Eine große Herausforderung zeige sich jedoch in dem bestehenden und sich zuspitzenden Mangel an Lehrkräften.

Simon Pietschmann vom Jobcenter der Stadt Münster machte in seinem Vortrag zur Arbeitsmarktsituation in Münster deutlich, dass es derzeit in vielen Arbeitsfeldern einen hohen (Fach)Kräftebedarf gibt und die Ausbildungssuchenden die Qual der Wahl haben: „Die Arbeitgebenden müssen sich intensiv damit auseinandersetzen, was sie für die Bewerberinnen und Bewerber attraktiv macht.“

Vertreterinnen der Pflegeschulen, der FH Münster und der praktischen Ausbildung in unterschiedlichen Arbeitsfeldern sowie ein Auszubildender gaben im Rahmen kurzer Interviews Einblicke

in ihre Tätigkeitsbereiche. Hier wurde unter anderem herausgestellt, dass die Alten- und Krankenpflege im Zuge der generalistischen Ausbildung viel voneinander lernen können. Der Auszubildende Jan-Erik Rauhut berichtete von seiner Entscheidung den Beruf zu wechseln und in die Pflege zu gehen: „Ich habe immer etwas zu erzählen. Kein Tag gleicht dem anderen.“

Foto: Sie tauschten sich mit mehr als 50 Fachleuten über den aktuellen Stand der Pflegeausbildung aus: Karin Stritzke, Dr. Norbert Schulze Kalthoff, Roland Weigel, Sebastian Rott, Verena Schulte-Sienbeck und Simon Pietschmann (v.l.). Foto: Stadt Münster, Heiner Witte. Veröffentlichung mit dieser Pressemitteilung honorarfrei.

Texte und Fotos im Internet: www.muenster.de/pressemitteilungen