



IDEENWETTBEWERB

Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION



FILM ZUR PREISVERLEIHUNG

QR-CODE MIT DEM SMARTPHONE SCANNEN ODER ANKLICKEN.



LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

Pflegekräfte sind eine unersetzliche Stütze im Gesundheits- und Pflegebereich. Deshalb freue ich mich, dass wir den Ideenwettbewerb „Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf“ erfolgreich durchgeführt haben. Der Wettbewerb ist für mich ein wichtiger Beitrag, um dem Personalmangel in der Pflege etwas entgegenzusetzen. Die Ziele sind klar: den Pflegeberuf stärken und die Arbeitsbedingungen verbessern. Denn: Studien haben gezeigt, dass es ein großes Potenzial an Pflegekräften gibt, das in unserer Gesellschaft schlummert.

Als ausgebildeter Gesundheits- und Krankenpfleger weiß ich aus eigener Erfahrung, was Pflegekräfte Tag für Tag zu schultern haben und dass es nicht immer einfach ist, diesem anspruchsvollen und erfüllenden Beruf treu zu bleiben. Die Bedingungen für Pflegekräfte zu verbessern, die in den zurückliegenden Monaten besonders gefordert waren, ist mir deshalb auch persönlich ein ganz bedeutsames Anliegen. Alle Pflegekräfte sollen ihren Beruf unter bestmöglichen Bedingungen ausüben können. Um dieses Ziel zu erreichen und um die Pflege voranzubringen, bedarf es kluger Ideen und Kreativität. Beide Aspekte sollen durch den Ideenwettbewerb Wirkung entfalten.

Eine wichtige Grundlage für den Wettbewerb ist es, möglichst alle Akteure mit ins Boot zu holen – von der Basis bis zur Leitungsebene. Das ist unverzichtbar, denn gute Ideen entstehen nicht im stillen Kämmer-

lein, sondern werden gemeinsam entwickelt. Sie dann im Team weiter zu erarbeiten und ins Land zu tragen, ist eine bereichernde, aber auch anspruchsvolle Aufgabe. Rund 60 Projekte und Initiativen wurden für den Ideenwettbewerb eingereicht. Dafür möchte ich allen meinen herzlichen Dank und allergrößten Respekt aussprechen. Für die fachkundige Jury war es nicht leicht, eine Auswahl zu treffen.

Ich freue mich über die vielen kreativen und beeindruckenden Konzepte, die im Zuge des Wettbewerbs eingereicht wurden – und hoffe sehr, dass diese Sie dazu animieren, die gewonnenen Impulse in Ihren Häusern weiterzugeben. Auch wir werden die Konzepte in unsere Arbeit einfließen lassen. Denn es ist essenziell, die guten Ideen von heute umzusetzen, um die Pflege von morgen attraktiv zu gestalten.

IHR MANNE LUCHA MDL
Minister für Soziales,
Gesundheit und Integration
Baden-Württemberg





PFLEGEKRÄFTE IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Spätestens die Corona-Pandemie hat der breiten Öffentlichkeit vor Augen geführt, welche wertvolle und unverzichtbare gesellschaftliche Aufgabe Pflegekräfte erfüllen und dass ihre alltägliche Leistung keineswegs selbstverständlich ist.



Ausgebildete Pflegekräfte kommen immer häufiger an den Punkt, an dem ihr individueller Anspruch an den eigenen Beruf mit den Rahmenbedingungen in den Betrieben kollidieren. Die Arbeitsbelastung wird im Zuge des Personalmangels als zu hoch erlebt. Physische und psychische Belastungen sowie die Beeinträchtigung des sozialen und privaten Lebens und Einbußen in der Versorgungsqualität sind die Folgen (Kraft und Drossel 2019). Rund 35 Prozent der Pflegekräfte denken mehrmals pro Jahr über eine Aufgabe des Berufs nach (DBfK 2019). Nach Angaben der Techniker Krankenkasse (2017) verlassen Fachkräfte aus der Krankenpflege bereits nach 13,7 Jahren ihren Beruf, Fachkräfte aus der Altenpflege nach 8,4 Jahren. Einer aktuellen, bundesweiten Studie zufolge, schlossen rund 12 Prozent der aus dem Pflegeberuf ausgestiegenen Pflegekräfte eine Rückkehr in ihren erlernten Beruf aus (Auffenberg et al. 2022).



Diese Zahlen wiegen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels schwer. Die geburtenstarke Generation der Baby-Boomer, geboren in den 1960er Jahren, wird in absehbarer Zeit das Renteneintrittsalter erreichen und somit auch in nicht allzu ferner Zukunft zu den potentiell Pflegebedürftigen zählen (Kaiser 2022). Gleichzeitig sind die Baby-Boomer in den Belegschaften der Pflegeeinrichtungen Baden-Württembergs stark vertreten: Im Jahr 2019 war rund 30 Prozent des dortigen Personals 55 Jahre und älter (ebd.). Schon heute steht die Berufsgruppe der Pflegeberufe in Baden-Württemberg beim Fachkräfteengpass unter allen untersuchten Berufsgruppen an der Spitze (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Es ist eine der drängendsten Aufgaben unserer Zeit, Pflegekräfte in ihrem beruflichen Alltag zu stärken,

indem ihnen Arbeitsbedingungen geboten werden, die es ihnen ermöglichen, sich voll und ganz auf die Ausübung ihres Berufs zu konzentrieren ohne ihr privates Leben hinten anstellen zu müssen. Und es braucht Anreize, um potentielle Auszubildende und ehemalige Pflegekräfte für diese gesellschaftlich wertvolle und anspruchsvolle Tätigkeit (wieder) zu gewinnen. Dass das Erreichen dieser Ziele wirkungsvoll sein kann, zeigt die Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen. Befragt nach den Bedingungen, die sie zur Rückkehr in den Pflegeberuf bewegen können, nannten Pflegekräfte, die aus dem Beruf ausgestiegen sind, 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“ (Auffenberg et al. 2022:12).

LITERATUR

- ▶ Auffenberg, Jennie; Denise Becka, Michaela Evans, Nico Kokott, Sergej Schleiche, Esther Braun (2022): „Ich pflege wieder, wenn ...“ Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.
- ▶ Bundesagentur für Arbeit (2022): Fachkräfteengpassanalyse. 2021 – Deutschland und Länder.
- ▶ Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe [DBfK] (2019): Impulse zur Mitarbeiterbindung. Ergebnisse einer Online-Umfrage zum Thema Dienstplan. URL: <https://www.dbfk.de/media/docs/download/Allgemein/Umfrage-Dienstplan-Ergebnisse.pdf>. Download vom 20.12.2022.
- ▶ Kaiser, Monika (2022): Steigender Personalbedarf in der Pflege. Demografischer Wandel: Mehr Pflegebedürftige, weniger Personal. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, 10, 2022.
- ▶ Kraft, Stephanie und Matthias Drossel (2019): Untersuchung des sozialen, beruflichen und gesundheitlichen Erlebens von Pflegekräften in stationären Krankenpflegeeinrichtungen – Eine qualitative Analyse. In: HBSscience 10, 2019, S. 39–45.



DER IDEENWETTBEWERB „WIEDEREINSTIEG UND VERBLEIB IM PFLEGEBERUF“

In Baden-Württemberg gibt es bereits heute Einrichtungen und Häuser, die dem Fachkräftemangel mit Ideenreichtum und Kreativität begegnen und denen es gelingt, Menschen für den wert- und verantwortungsvollen sowie absolut unverzichtbaren Pflegeberuf (wieder) zu gewinnen und fortwährend zu begeistern.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration in Baden-Württemberg hat sich zum Ziel gesetzt, durch einen Ideenwettbewerb diese kreativen Köpfe im Land zu finden: Ihre Konzepte und Ideen sollen sichtbar werden und Impulse zur Nachahmung geben.

Der Ideenwettbewerb wurde im Sommer 2022 ausgeschrieben. Träger von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg konnten sich bis zum 31. Oktober 2022 mit ihren Ideen und Konzepten bewerben und ein Preisgeld von bis zu 80.000 Euro erhalten. Die Preisgelder können für vorgelagerte Beteiligungsprozesse und für die Umsetzung der prämierten Ideen eingesetzt werden. Die Preisträgerinnen und Preisträger wurden durch eine 12-köpfige Jury mit Vertreterinnen und Vertreter aus kommunalen Landesverbänden, Wissenschaft und Verbänden ermittelt.

Zur Bewerbung waren Ideen und Konzepte zugelassen, die das Potenzial haben, Menschen vor allem mit abgeschlossener Pflegeausbildung für den Pflegeberuf wiederzugewinnen und zu binden. Sie sollten sich den Bereichen auf der folgenden Seite zuordnen lassen.

Besonders erwünscht war die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und – wo möglich – ihren Vertretungen bei der Erarbeitung und Darstellung der Idee.

Von insgesamt 59 Bewerbungen wurden 13 Ideen von der Jury ausgezeichnet.



**Maßnahmen im
Gesundheitsmanagement**



**(Weiter-)
Bildungsmaßnahmen**



**Verlässliche
Arbeitszeitmodelle**



**Maßnahmen zur Attraktivi-
tätssteigerung des Pflege-
berufs und zur Imagepflege**



**Maßnahmen zur Förderung
der „Work-Life-Balance“**



**Maßnahmen zum Erhalt
der Pflegekräfte bis ins
letzte Berufsdrittel**

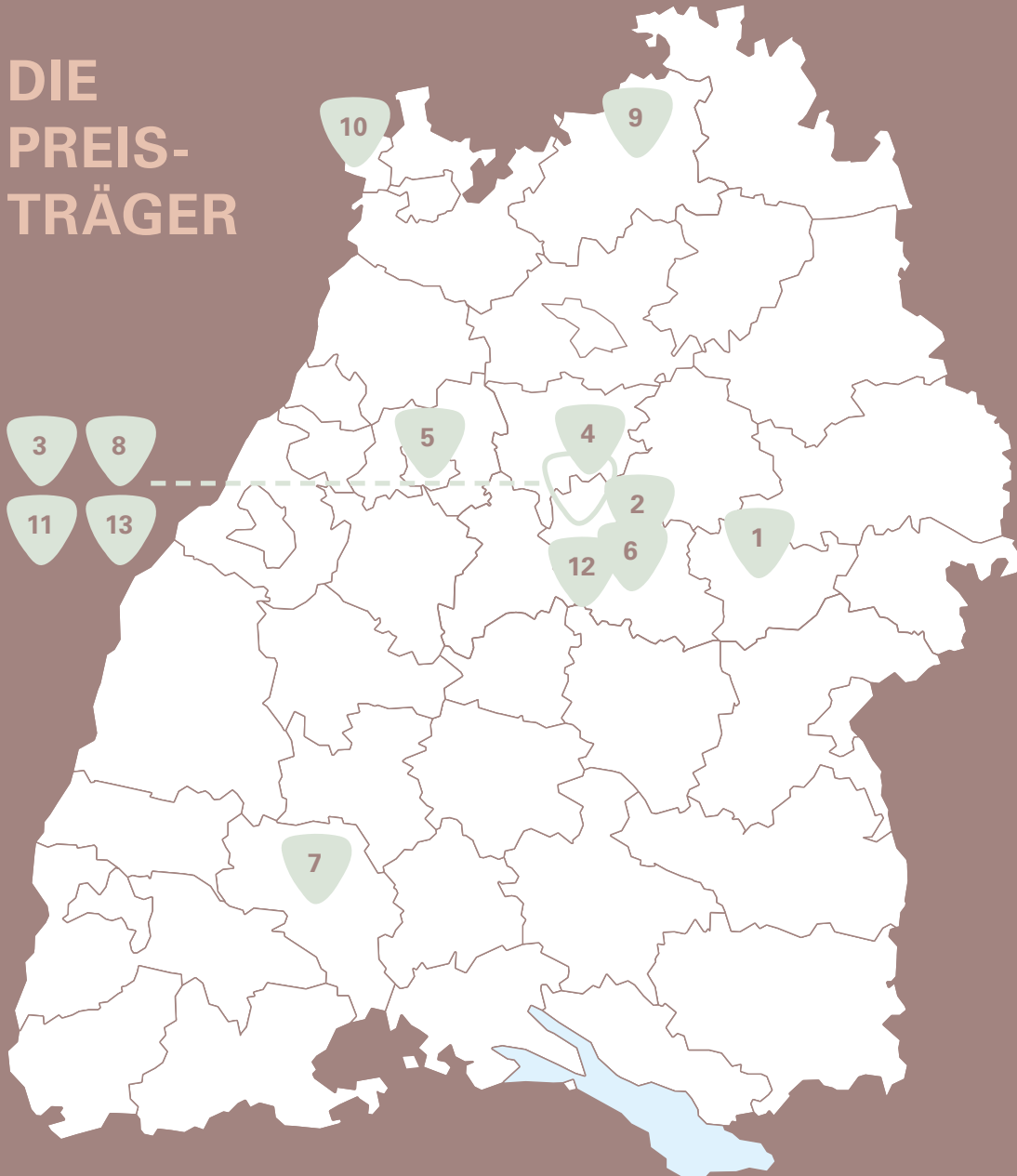


**Maßnahmen
zur Digitalisierung**





DIE PREIS-TRÄGER





EINSTIEGS- UND FORTBILDUNGSMASSNAHMEN

Alb Fils Kliniken GmbH

Göppingen

1



Examinierten Pflegefachkräfte, die länger als 5 Jahre nicht mehr im Beruf gearbeitet haben, wird durch ein 20-wöchiges Qualifizierungsprogramm mit Theorie- und Praxiseinheiten der Wiedereinstieg erleichtert. Die Zielgruppe wird durch eine regionale Werbekampagne angesprochen und durch Willkommen-Cafés und Orientierungstage begleitet.

👤 Margit Hudelmaier ✉ margit.hudelmaier@af-k.de ☎ 07161/64-2301





Klinikum Esslingen

Esslingen

2



Im 6-monatigen „Trainee-Pädiatrie“ Programm wird examinierten Pflegefachkräften, Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern die Möglichkeit des beruflichen Wechsels in den Bereich Pädiatrie gegeben. Das Programm besteht aus einer Theoriephase im Web-based Training (in Zusammenarbeit mit der ZHAW - Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften Department Gesundheit) und einer Praxisphase. Ein Blended-Learning Arrangement bietet den Teilnehmenden Zeitunabhängigkeit und Flexibilität.

👤 Andreas Lang ✉️ a.lang@klinikum-esslingen.de 📞 0711/3103 83079





EINSTIEGS- UND FORTBILDUNGSMASSNAHMEN

Klinikum Stuttgart

Stuttgart

3



Das Pilotprojekt ist ein Onboarding-Programm für neu eintretende Pflegekräfte, die über einen Zeitraum von 12 Monaten von einer Mentorin oder einem Mentor individuell angeleitet und begleitet werden. Das Programm folgt einem persönlichen Entwicklungsplan und ist durch regelmäßige Besprechungstermine zwischen Mentorin bzw. Mentor, der neuen Pflegekraft und zusätzlich mit der pflegerischen Leitungsebene strukturiert. Das Onboarding-Programm sieht auch ein fachspezifisches Intensivtraining und eine fachliche Einarbeitung durch das umgebende Team vor.

👤 Philipp Strnad ✉️ p.strnad@klinikum-stuttgart.de 📞 0711/27835404





EINSTIEGS- UND FORTBILDUNGSMASSNAHMEN

RKH Gesundheit, Klinikum Ludwigsburg

Ludwigsburg

4



Das Projekt „Dialog im Dreiklang – Pflege, Therapie und Patient:in“ setzt an der Eigenverantwortung der Pflegenden an. Das Pflege- und therapeutische Team der Neurologie entwickelt ein strukturiertes Betreuungskonzept für Patientinnen und Patienten während und unmittelbar nach dem Aufenthalt auf der Stroke Unit. Es sollen 6-8 comprehensive care Betten eingerichtet werden, durch die Pflegenden die Möglichkeit und Kompetenz erhalten, ein Förderkonzept und Betreuungsprogramm für Patientinnen und Patienten nach dem Aufenthalt im Monitoring-Bereich der Station zu erstellen. Durch die Eigenverantwortung und die ganzheitliche Begleitung der Patientinnen und Patienten wird die Zufriedenheit des Teams erhöht.

👤 Harry Wolpert ✉ harry.wolpert@rkh-gesundheit.de 📞 07141/99-94774





EINSTIEGS- UND FORTBILDUNGSMASSNAHMEN

Siloah St. Trudpert Klinikum

Pforzheim

5



Mit dem Rückkehrer-Kurs „Zurück in die Zukunft“ werden Pflegefachkräfte, die für mindestens fünf Jahre nicht in der Pflege tätig waren, in ihren erlernten Beruf zurückgeholt. Innerhalb von 4 Wochen wird theoretisches und praktisches Wissen mit engem Praxisbezug vermittelt. Nach dem Kurs gehen die Teilnehmenden in einen Springerpool über. Der Kurs wird durch eine breit angelegte Kampagne beworben. Insbesondere ist eine Tournee durch Pforzheim und den Enzkreis geplant. Mit einem plakatierten Dreiradtransporter oder Bus soll auf den Marktplätzen einiger Städte Halt gemacht werden, um mit Passantinnen und Passanten ins Gespräch zu kommen.

👤 Ann-Katrin Prang ✉️ ann-katrin.prang@siloah.de 📞 07231/498-8945





ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND BETEILIGUNG

AK-Pflege

ein Zusammenschluss der Klinik Ostfildern-Ruit mit Tagespflegeeinrichtungen, ambulanten Diensten und stationären Pflegeeinrichtungen der Stadt Ostfildern

Ostfildern

6



Für diese Kampagne – „Wir. Für eine zukunftsfähige Pflege in Ostfildern“ – haben sich die Führungskräfte aller pflegenden Einrichtungen in Ostfildern zu einem Arbeitskreis zusammengeschlossen, um gemeinsam und solidarisch um neue Mitarbeitende zu werben. Die Kampagne wurde und wird in der „Stadtrundschau Ostfildern“ veröffentlicht. Sie stellt Arbeitsfelder in der Pflege vor sowie deren Relevanz und Zugangsmöglichkeiten. Zudem informiert sie die Bürgerinnen und Bürger über die Erfordernisse einer guten Pflege.

👤 Barbara Mächtle-Braun ✉ b.maechtle-braun@ostfildern.de 📞 0711/4411-059





ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND BETEILIGUNG

Haus Lebensquelle GmbH

Villingen-Schwenningen und Schwarzwald-Baar-Kreis

7



Mit dem Vorhaben wird dem negativen Bild, welches der Pflege häufig in der öffentlichen Berichterstattung anhaftet, ein positives entgegengesetzt. Dafür wird in der Einrichtung eine Teilzeit-Stelle geschaffen. Ziel ist es, die Wertschätzung des Pflegeberufs anzuheben und die wertvolle Arbeit der Pflegekräfte in den Vordergrund zu rücken. Die Öffentlichkeitsarbeit soll soziale Netzwerke mit einbeziehen, ebenso wie die Sozialräume. Auch mit der lokalen Presse, Verlagen und Printmedien soll verstärkt zusammengearbeitet werden. Eine Kooperation mit anderen Pflegeeinrichtungen des Schwarzwald-Baar-Kreises wurde bereits ins Leben gerufen.

👤 Sandra Mieg ✉ s.mieg@pflege-vs.de 📞 07720/99589-13





Wohlfahrtswerk Baden-Württemberg

Stuttgart

8



Mit diesem Projekt wird ein breit angelegter, beteiligungsorientierter und interdisziplinärer Organisationsentwicklungsprozess gestartet. Der Prozess berücksichtigt zum einen das Handlungsfeld „Finden und aktivieren von ausgebildeten Pflegekräften die derzeit nicht in der Pflege arbeiten“ und zum anderen legt es den Fokus auf Bestandsmitarbeitende. Vorgesehen ist eine Vielzahl an Einzelmaßnahmen, wie u. a. ein Kommunikations- und Marketingkonzept, Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung auf allen Ebenen, die Erforschung und Entwicklung von Haltungen und Werten (Identifikation) sowie neue Wege der Dienstplangestaltung durch einen kollaborativen Dienstplan.

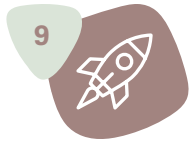
👤 Nikolaus König ✉ nikolaus.koenig@wohlfahrtswerk.de ☎ 0711/61926115








Ambulanter Pflegedienst Hand in Hand GmbH

Buchen



In diesem Projekt wird die Kita „Schatzinsel“, die bereits besteht, an den ambulanten Pflegedienst angebunden. Die Kita berücksichtigt die Bedarfe der Mitarbeitenden des Pflegedienstes. So öffnet diese bereits um 05:30 Uhr und es besteht ein Fahrdienst, der die Kinder von zu Hause oder der Schule abholt. So können die Mitarbeitenden auch im Schichtdienst arbeiten und erhalten eine gute pädagogische Betreuung für ihre Kinder im Alter von 0 bis 14 Jahren.

 Christiane Schmitt  qualitaet@pflegehih.de  06281/5656858





Universitätsklinikum Mannheim

Mannheim

10



Das Projekt „Dein Wunsch“ möchte den Mitarbeitenden des Universitätsklinikums eine Dienstplanung ermöglichen, die ihre Bedürfnisse und Wünsche besser berücksichtigt. Dies wird mit einer Softwarelösung erreicht, der ein sogenannter „fair-work“ Algorithmus zugrunde liegt. Die so entstandene Plattform soll intuitiv zu bedienen sein, eine transparente und nachvollziehbare Dienstplanung ermöglichen, die offene Schichten avisiert und kurzfristiges Einspringen nachhaltig honoriert.

👤 Dr. med. Tom Bayer ✉ tom.bayer@umm.de 📞 0621/3832659





Wohlfahrtswerk Baden-Württemberg

Stuttgart

11



Mit der Idee wird ein Kontaktprogramm aufgebaut, durch das die Rückkehr von Pflegekräften bereits vor Beginn ihrer Elternzeit und während ihrer Elternzeit gesichert wird. Das Programm sieht u. a. folgende Bausteine vor: die Vorbesprechung einer Roadmap vor Beginn der Elternzeit bis zur Rückkehr, ein Patenschaftsmodell während der Elternzeit, die unverbindliche Teilnahme an Workshops und Elterncafés. Die Mitarbeitenden sollen sich so weiterhin mit der Einrichtung verbunden fühlen und versichert sein, dass das Team sich auf ihre Rückkehr freut. Das Konzept wurde in Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden entwickelt, die bereits in Elternzeit waren oder aktuell sind.

👤 Veit Walter ✉ veit.walter@wohlfahrtswerk.de ☎ 0711/61926110





Die Filderklinik gGmbH

Filderstadt

12



Das Projekt möchte durch ein lebensphasenorientiertes Arbeitsmodell zu einem längeren Berufsverbleib in der Pflege motivieren. Als herausragende Lebensphasen werden dabei die Erziehungszeit im Kleinkindalter und die Lebensphase 55+ in den Fokus gestellt. Das Dienstplanmodell soll entlang der Bedürfnisse der Pflegenden in diesen Lebensphasen gestaltet werden. Im Wesentlichen werden für diese beiden Generationen verlässliche Dienstpläne zu fixen Zeiten angeboten, die mit Kinderbetreuungszeiten kompatibel sind bzw. mit Bedarfen von älteren Beschäftigten.

👤 Carola Riehm ✉️ c.riehm@filderklinik.de 📞 0711/77037960







Robert-Bosch-Krankenhaus

Stuttgart

13



Innerhalb eines Forschungsprojekts wird ein neues Schichtsystem erprobt. Um die Mitarbeitenden in ihrer individuellen Lebensphase abzuholen, sollen für das Projekt 12-Stunden Schichten (z. B. für jüngere Mitarbeitende) und ergänzende 6-Stunden Schichten (z. B. für Mitarbeitende mit Vereinbarkeitsherausforderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen) eingeführt werden, zwischen denen frei gewählt werden kann. Die Umsetzbarkeit dieses Systems und seine Auswirkungen auf die Mitarbeitenden werden erforscht. Gleichzeitig soll Telemedizin genutzt werden, um den Einsatz von Pflegekräften optimaler zu planen. Das Forschungsprojekt wird im Bereich der Geriatrie umgesetzt.

 Tobias Bock-Viessmann  tobias.bock-viessmann@rbk.de  0711/8101-2819





DIE JURY DES IDEENWETTBEWERBS



BARBARA DRIESCHER

Vorsitzende ► **BLGS e.V. Baden-Württemberg**

Für mich gehören die Begriffe Pflege und Zukunft untrennbar zusammen. Pflege – und damit meine ich primär den Beruf Pflege – sichert zentrale Werte dieser Gesellschaft. Gesundheit, Würde in der Pflegebedürftigkeit und Sicherheit sind nur einige davon. Ohne Pflege hat diese Gesellschaft keine Zukunft. Damit verbinden sich sämtliche Fragen und Verantwortlichkeit rund um den Beruf Pflege. Der Ideenwettbewerb bietet nun die Gelegenheit, zum einen Ideen rund um die Pflege anzuregen, zu sammeln, aber dann eben auch einer Öffentlichkeit vorzustellen und zu würdigen.

JULE-SOPHIE JORDAN

Referentin Geschäftsbereich Pflegeeinrichtungen,
Personal und Recht ► **BWKG Baden-Württembergische
Krankenhausgesellschaft e.V.**

Zukunftssichere Pflege bedeutet für mich, dass zu jeder Zeit eine adäquate Versorgung nach den Ansprüchen der professionellen Pflege sichergestellt ist. Dies kann durch qualifiziertes Personal, insbesondere durch akademisch ausgebildete Führungskräfte, und mithilfe einer ausreichenden Finanzierung des Gesundheitssystems gelingen. Der Ideenwettbewerb bietet eine Chance, neue Wege und Innovationen im Bereich des (Personal-) Managements zu erproben und wichtige Erkenntnisse für die Zukunft zu gewinnen.





MAGNUS KLEIN

**Dezernent für Arbeit, Soziales und Teilhabe ►
Landkreistag Baden-Württemberg**

Zukunftssichere Pflege muss die Bedarfe der Pflegebedürftigen und eine effiziente Finanzierung im Fokus haben. Hierzu müssen insbesondere die Pflege und Betreuung in der Häuslichkeit gestärkt werden. Ausreichend passendes Personal ist dabei der wesentliche Gelingensfaktor. Der Pflegeberuf ist herausfordernd, attraktiv und vielseitig. Die Verantwortlichen müssen dies gemeinsam kommunizieren und die Menschen für den Beruf (wieder)gewinnen. Der Ideenwettbewerb kann Impulse für neue Strategien der Personalrekrutierung und -bindung liefern. Wichtig ist dabei, wirksame Impulse zu identifizieren und ins Regelsystem zu überführen.

MARTINA KUSSMAUL

Referentin ► Städtetag Baden-Württemberg

Für die Menschen in den Städten ist eine funktionierende Pflege essentiell. Angesichts des demografischen Wandels verschärfen sich Probleme in der Pflege deutlich. Qualifiziertes Personal ist immer schwerer zu gewinnen und zu halten. Für eine hochwertige und zukunftssichere Pflege werden jedoch engagierte Pflegekräfte benötigt! Mit dem Ideenwettbewerb „Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf“ wird ein neuer Weg gegangen, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Der Städtetag Baden-Württemberg unterstützt diesen gerne. Ich freue mich über die vielfältigen Wettbewerbsbeiträge und sehe darin Chancen, die zahlreichen Herausforderungen in der Pflege mit innovativen Ansätzen besser angehen zu können.





PROF. DR. KARIN REIBER
Professorin für Erziehungswissenschaft mit
Schwerpunkt Berufspädagogik/berufliche Didaktik
der Fachrichtung Pflege ► Hochschule Esslingen

Zukunftssichere Pflege bedeutet für mich ein zum einen ein berufliches Tätigkeitsfeld mit vielfältigen Entfaltungsmöglichkeiten sowie motivationsförderlichen Rahmenbedingungen (Perspektive der Beschäftigten) und zum anderen vielfältige und flächendeckende Angebote der pflegerischen Versorgung, die sich an den individuellen Erfordernissen und Bedürfnissen orientieren und in das soziale Umfeld bestmöglich eingebunden sind (Perspektive der Nutzer:innen). Der Ideenwettbewerb trägt zur Sichtbarmachung und Anerkennung von Initiativen bei, die dazu einen Beitrag leisten und Impulse zur Veränderung setzen.

SUSANNE SCHECK
Vorstandsvorsitzende ► Württembergische
Schwesternschaft vom Roten Kreuz e.V.
und Vorsitzende des Landespflegerates

Zukunftssichere Pflege bedeutet für mich, die Versorgung der pflegebedürftigen Bevölkerung sicherzustellen. Hierfür benötigen wir Pflegefachkräfte. Um unseren Beruf für potenzielle Auszubildende attraktiver zu machen, bedarf es einer Stärkung des Images und der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Viel Potenzial sehe ich beim Wiedereinstieg von Pflegefachpersonen aus der Elternzeit. Dem Trend zur Branchenflucht gilt es sich entgegenzustellen. Durch neue, kreative Ideen können wir gemeinsam den genannten Punkten begegnen. Dies ist für mich die große Stärke des Ideenwettbewerbs.





PROF. DR. JULIANA SCHLICHT
Fachbereich Berufliche Bildung für Gesundheit und Nachhaltigkeit ▶ Pädagogische Hochschule Freiburg

Um eine hochwertige Versorgung im Gesundheitswesen sicherzustellen, muss dem Fachkräftemangel in der Pflege dringend entgegengearbeitet werden. Dafür braucht es z.B. kreative Ideen für die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Öffentlichkeitsarbeit. Der Ideenwettbewerb „Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf“ leistet einen wichtigen Beitrag dafür, solche Ideen zu entwickeln und nachhaltig umzusetzen. Ich freue mich über die zahlreichen Einreichungen und wünsche den Preisträger:innen gutes Gelingen bei der Realisierung ihrer Konzepte. Es wäre schön, wenn sie nachhaltige Wirkung entfalten und auch auf andere Einrichtungen übertragen werden.

PROF. DR. ANDREAS SCHRÖER
Leiter der Abteilung Organisationspädagogik ▶ Universität Trier

Eine zukunftssichere Pflege benötigt: Den Einsatz von Technologien wie Telepflege, um Zugänge zu verbessern und die Qualität der Pflege weiter zu steigern. Eine wirksame Koordinierung zwischen Gesundheitsdienstleistern und gemeindenahen Diensten ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Pflegebedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppen erfüllt werden. Pflege sollte auf individuelle Bedürfnisse, Vorlieben und Ziele zugeschnitten sein und nicht einheitlich definiert sein. Pflegenden Angehörige oder professionelle Pflegekräfte benötigen Unterstützung und Ressourcen, um eine effektive Pflege zu gewährleisten zu können. Der Ideenwettbewerb fördert innovative Ansätze zu diesen Themen.





NINA SEBERKOSTE

**Referentin der Abteilung Alter, Pflege und Gesundheit ►
Diakonisches Werk Baden**

Um für pflegebedürftige Personen auch zukünftig eine gute Versorgung sicherstellen zu können, bedarf es eine hohe Zahl an professionellen Pflegekräften. Hierzu benötigt es Anpassungen in den Arbeitsprozessen in der Praxis, um den Pflegeberuf wieder attraktiver zu gestalten. Der Ideenwettbewerb „Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf“ bietet eine großartige Möglichkeit zur Umsetzung von innovativen Ideen der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern, sodass eine zukunftssichere Pflege gewährleistet werden kann.

TOBIAS SPRÖHNLE

**Referent im Referat Gesundheit, Integration, Pflege ►
Gemeindetag Baden-Württemberg**

Gewohnte Umgebung und kurze Wege gehören zu den größten Wünschen von Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen. Gleiches gilt für die Pflegenden, die oft nur unter diesen Voraussetzungen Beruf und Familie zeitlich und organisatorisch unter einen Hut bringen können. Was liegt also näher als das Bestreben, Angebot und Nachfrage wohnortnah in den Gemeinden zusammenzubringen. Der Ideenwettbewerb setzt an diesen Punkten an und gibt Anregungen, wie Pflege künftig für alle Beteiligten bestmöglich gelebt und gestaltet werden kann.





KERSTIN WELLER

**Referentin (teil-)stationäre Altenhilfe und Pflege ►
DRK-Landesverband Baden-Württemberg e.V.**

Pflege muss auch in absehbarer Zeit für Pflegebedürftige hochwertig, bezahlbar und leicht zugänglich sein. Aber auch die Situation derjenigen, die sich professionell um sie kümmern, muss sich verbessern. Neben dem monetären Aspekt geht es um Wertschätzung, Stolz, Rahmenbedingungen in der Pflege, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Digitalisierung. Hier kann der Ideenwettbewerb Impulse geben, um die Rahmenbedingungen in der Pflege so zu gestalten, dass ein Verbleib, aber auch Wiedereinstieg in die Pflege ermöglicht wird und Pflegenden die Profession als solche leben und verstetigen.

PROF. DR. RER. CUR. MAIK H.-J. WINTER

**Professor für Gerontologische Pflege und Direktor
des Instituts für Gerontologische Versorgungs- und
Pflegeforschung (IGVP) ► RWU Hochschule
Ravensburg-Weingarten**

Die Schaffung einer zukunftssicheren Pflege für die stark alternde deutsche Gesellschaft ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die weiterhin großer Anstrengungen bedarf. Dabei sollten in erster Linie die sich wandelnden Bedarfe und Bedürfnisse zu Pflegenden im Mittelpunkt stehen und weniger ökonomische Interessen. Ferner muss es darum gehen, die Rahmenbedingungen für pflegerische Arbeit nachhaltig zu verbessern, so dass mehr Menschen den Beruf ergreifen bzw. in ihn zurückkehren und weniger ihn verlassen. Der Ideenwettbewerb leistet dazu einen wertvollen Beitrag.





DIE PREISTRÄGER*INNEN





IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Ministerium für Gesundheit, Soziales
und Integration Baden-Württemberg
Else-Josenhans-Str. 6, 70173 Stuttgart
Tel.: 0711/123-0, E-Mail: poststelle@sm.bwl.de

GESTALTUNG

unger+ kreative strategien GmbH, Stuttgart
www.ungerplus.de

FOTOS

Adobe Stock:
© Africa Studio(Titel)
© Thurstan H/peopleimages.com (S. 04)
© Charlize D/peopleimages.com (S. 07)
© Syda Productions (S. 07)

Alle weiteren Bilder:

© Christian Göhler, Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration Baden-Württemberg

COPYRIGHT

Wiedergaben in jeglicher Form, auch in
Auszügen, müssen mit Quellenangaben
gekennzeichnet werden.

Stand: Juli 2023



IDEEN FÜR EINE BESSERE PFLEGE VON MORGEN



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

Ministerium für Gesundheit, Soziales und Integration Baden-Württemberg
Else-Josenhans-Str. 6 · 70173 Stuttgart · www.sozialministerium-bw.de