

Empfehlung des Fachbeirats Pflege im Hessischen Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der Pflege

Im Dezember 2023 hat der Fachbeirat Pflege sich in seiner 82. Sitzung mit der Fachkräftesituation in der Pflege befasst und eine Unterarbeitsgruppe beauftragt, Vorschläge zur Fachkräftesicherung zu erarbeiten.

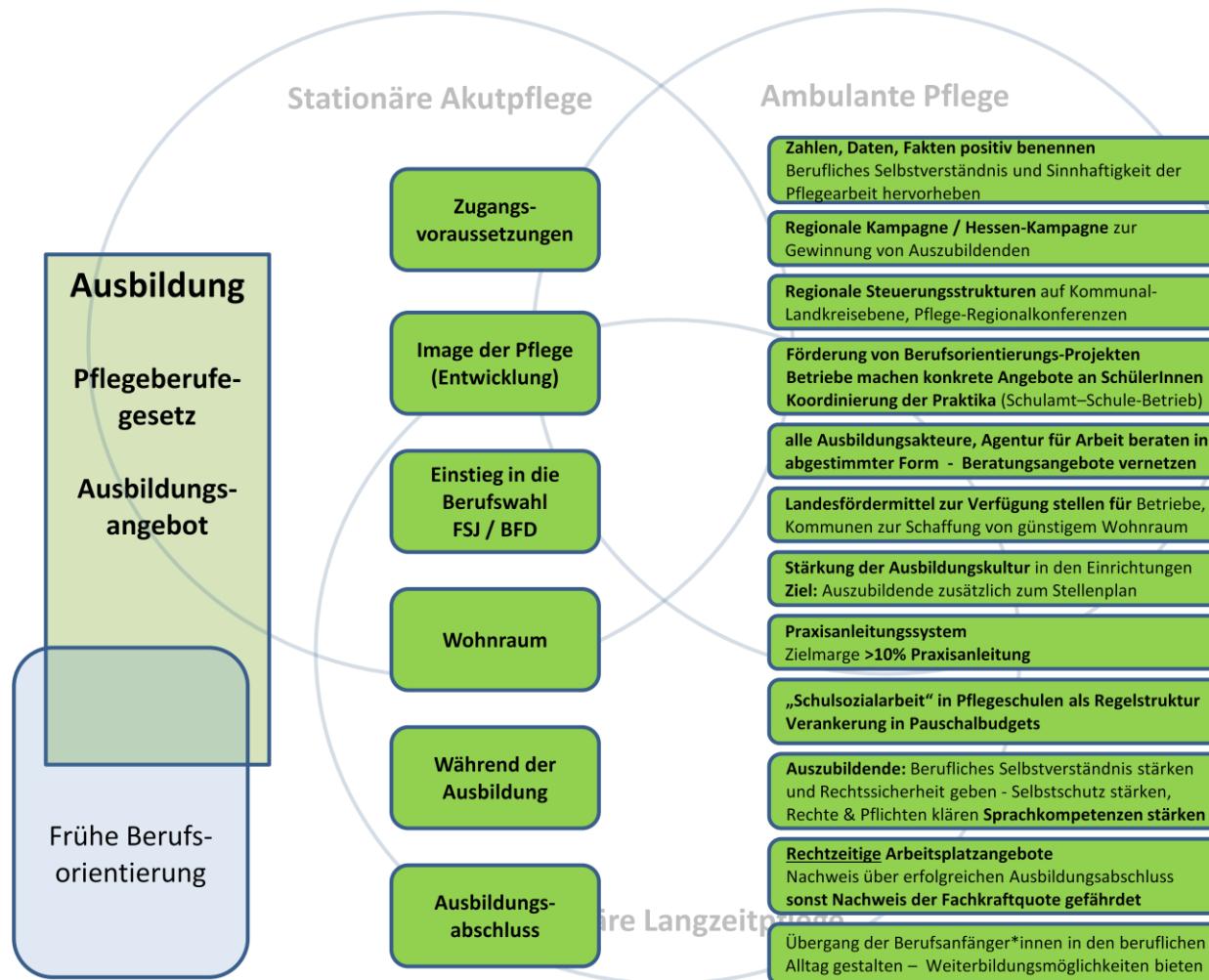
Die Arbeitsgruppe hat diese hochkomplexe Aufgabe zunächst strukturiert und dann anhand der definierten Themenkomplexe „Ausbildung“, „Rückgewinnung und Bindung von Fachkräften“, „Anwerbung internationaler Fachkräfte“ und „Struktur der Pflegelandschaft“ bearbeitet. Die große Gruppe pflegender und betreuender Angehöriger wurde ausdrücklich berücksichtigt.

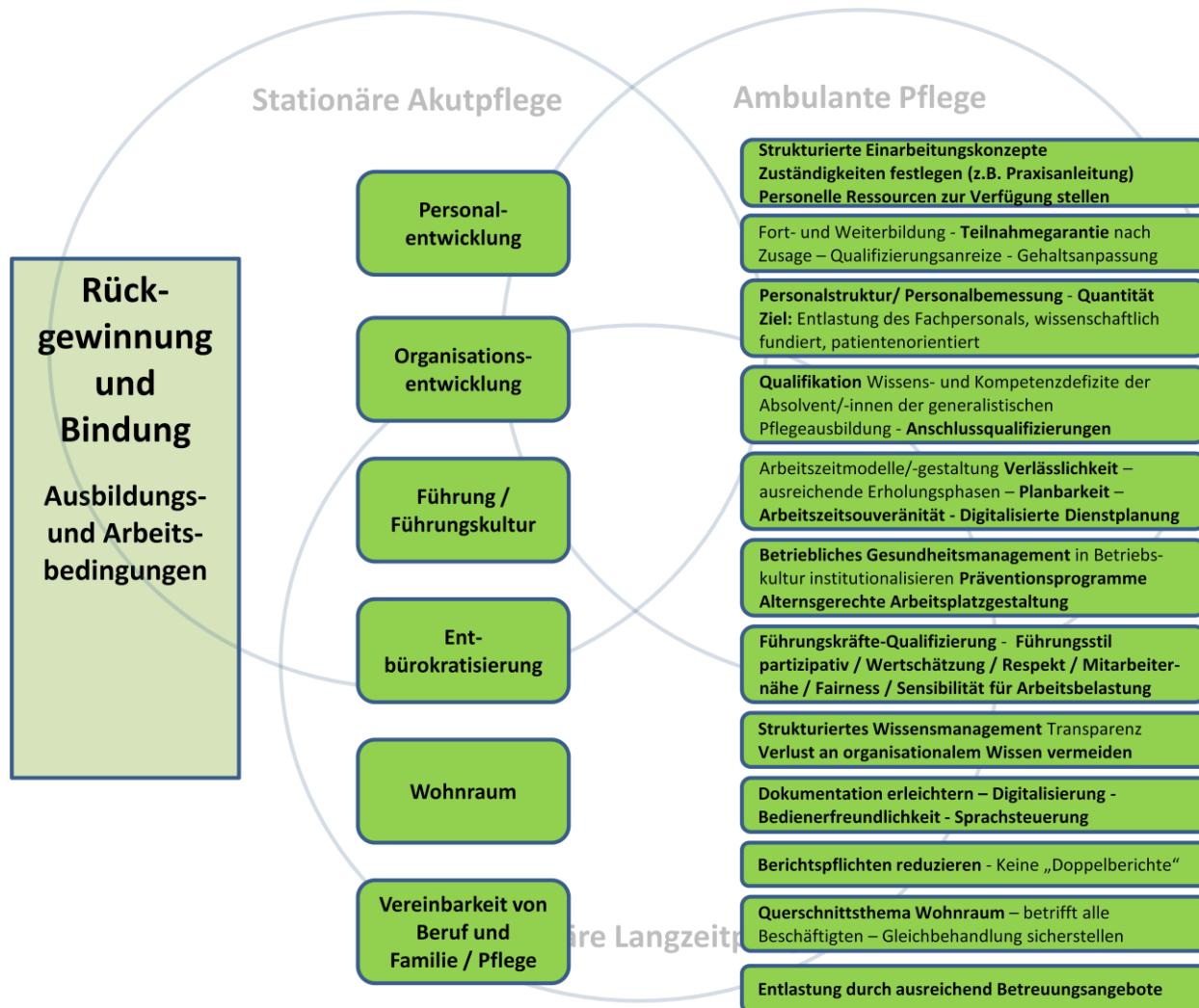
Nach Billigung der jeweiligen Einzelergebnisse in den folgenden Sitzungen des Fachbeirats Pflege ist in der 88. Sitzung am 12. Januar 2026 die komplette Empfehlung vom Fachbeirat Pflege befürwortet worden.

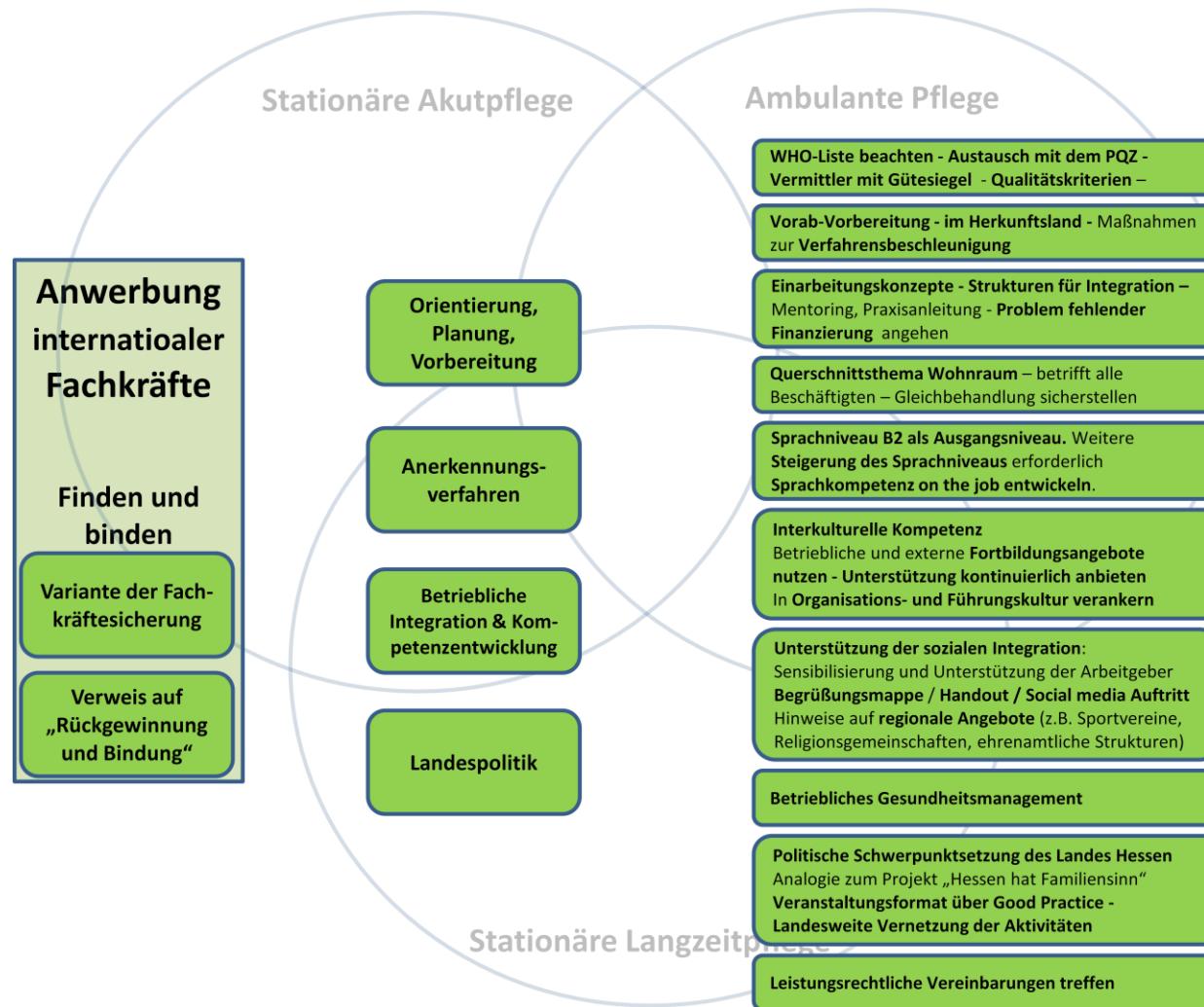
Die hier vorgelegte Empfehlung soll allen Beteiligten – Einzelpersonen und ihren Angehörigen, Menschen in den Wohnquartieren, professionell Pflegenden und ihren jeweiligen Einrichtungen, Verbänden, Gewerkschaften sowie den politischen Entscheidungsträgern aller Ebenen – eine Handlungshilfe sein. Sie soll daher durch das HMFG und den im Fachbeirat Pflege vertretenen Mitgliedern einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden mit dem Ziel, gute Praxis und Vorschläge zur Weiterentwicklung in die Fläche zu transferieren und damit dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen.

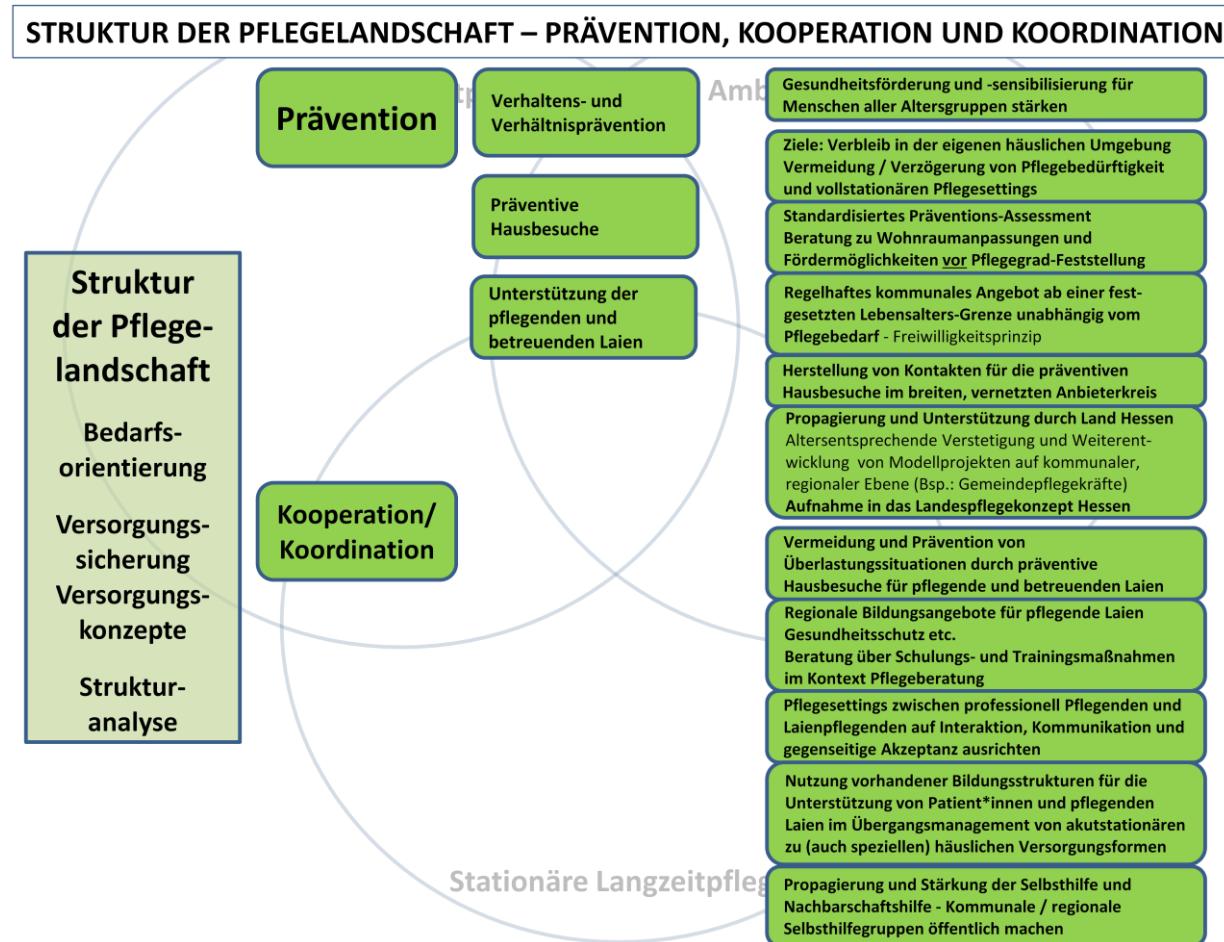
Mitglieder der UAG

Kerstin Müller-Bücken, Sonja Helmstädter, Heidrun Köhler, Christine Loewenhardt, Markus Ahne, Dr. Oliver Lauen, Michael Brehmer

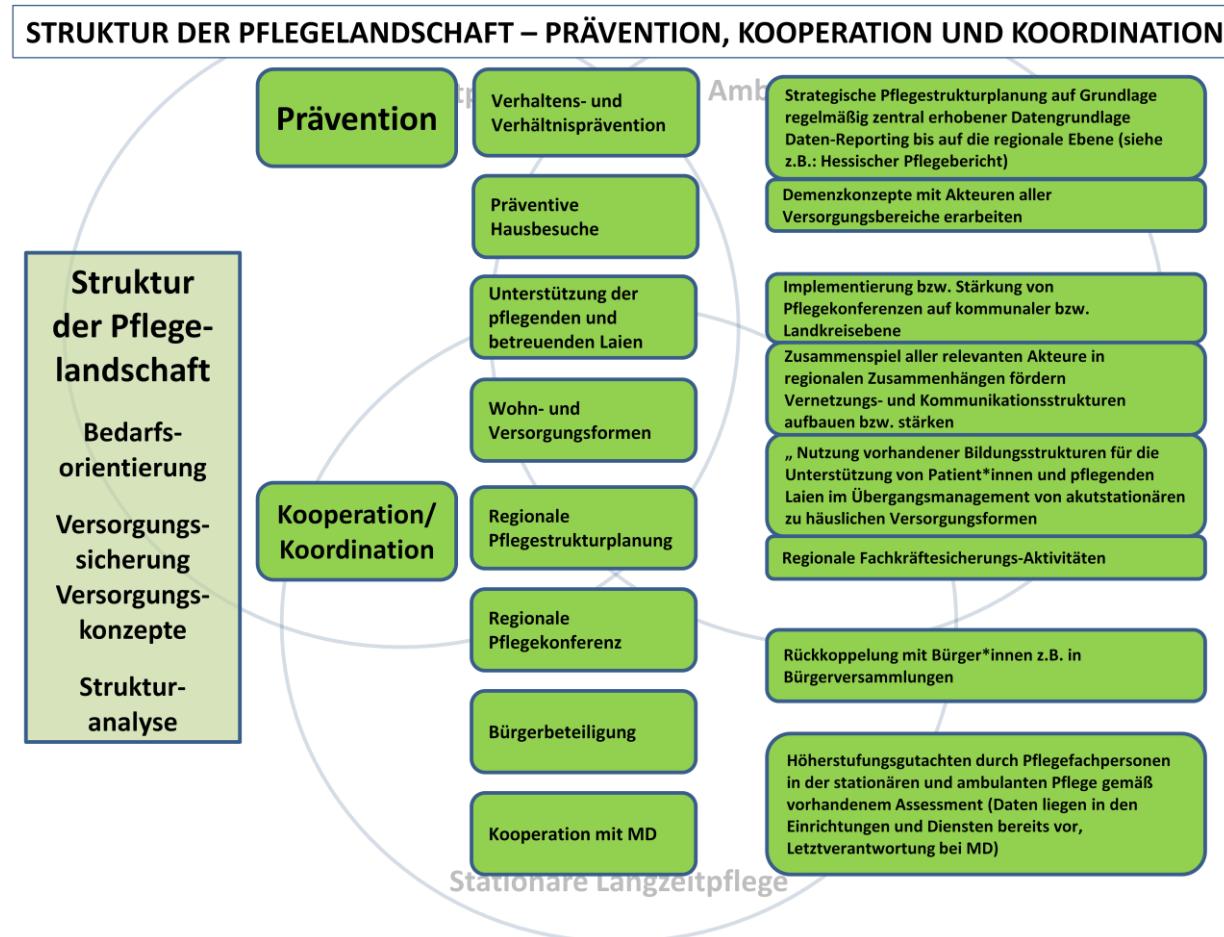












Präambel

Seit Jahren bestehen ausgeprägte Engpässe auf den Pflegearbeitsmärkten in Hessen und seinen Regionen. Laut dem „Hessischen Pflegemonitor“ fehlten im Jahr 2024 insgesamt etwa 3.700 Pflegefachpersonen, 1.600 Pflegehelferinnen und -helper mit einjähriger Ausbildung sowie 1.200 un- und angelernte Pflegehilfskräfte. Alle Segmente der Pflege sind mit teils erheblichen Stellenbesetzungsproblemen konfrontiert.

Während die Nachfrage der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen stetig steigt, scheinen die Eintritte in die Pflegeausbildungen zuletzt eher zu stagnieren. Zugenummen hat in den vergangenen Jahren nur die Zahl der Pflegekräfte, die aus dem Ausland nach Hessen zugewandert oder angeworben worden sind. In den kommenden Jahren ist mit einer weiter steigenden Nachfrage nach Pflegekräften zu rechnen, wie die Vorausberechnungen im Hessischen Pflegemonitor zeigen. Noch stärker als die Alterung der hessischen Bevölkerung und die damit einhergehende Zunahme an Menschen mit Pflegebedarf wiegt die Altersstruktur in der Pflege selbst: Insbesondere in den Krankenhäusern wird ein beträchtlicher Teil der derzeit tätigen Pflegefachpersonen in den kommenden Jahren in Rente gehen.

Vor diesem Hintergrund sind weitergehende Anstrengungen zur Personalgewinnung und -bindung notwendig.

Mit dieser Arbeit sollen den politischen Entscheidungsträgern, den Aufsichtsbehörden sowie allen Akteuren der pflegerischen Versorgung - aus der stationären Akut- und Langzeitpflege sowie der ambulanten Pflege – Anregungen, aber auch Good-Practice-Beispiele zur Verfügung gestellt werden, um dieser Herausforderung wirksam zu begegnen.

Sie widmet sich den Feldern Ausbildung, Rückgewinnung und Bindung von Pflegefachkräften, Anwerbung internationaler Fachkräfte. Darüber hinaus werden die Felder Arbeitsorganisation und Struktur der Einrichtungen sowie die Struktur der Pflegelandschaft betrachtet.

AUSBILDUNG

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Zugangs-voraussetzungen	Unterschiedliche Verfahren in den Bundesländern	<p>Verfahren vereinfachen: Gleichstellung für Wechsler aus anderen Bundesländern das Ergebnis der geprüften Zugangsvoraussetzung aus anderen Bundesländern gilt auch für Hessen (ausländischer allgemeinbildender Schulabschluss)</p> <p>für Menschen mit nachgewiesener erfolgreich abgeschlossener mind. 2-jähriger Berufsausbildung (plus Berufserfahrung x Jahre) berücksichtigen, selbst wenn kein allgemeinbildender Schulabschluss nachgewiesen werden kann</p>
Image der Pflege (Entwicklung)	Informationen über Pflegeberuf oft mit Negativaussagen belegt	<p>Zahlen, Daten, Fakten positiv benennen Berufliches Selbstverständnis und Sinnhaftigkeit der Pflegearbeit hervorheben „Du kannst was tun“ – Pflege als gesellschaftlich hoch-relevante Aufgabe Umgang mit belastenden Elementen der Pflege professionell darstellen</p>
	Bisherige Kampagnen werden eher ohne großen Erfolg wahrgenommen Daher: <u>Wenn</u> Kampagne <ul style="list-style-type: none">○ (dann) „richtig gut“ im Benchmark der medialen Kompetenz)○ Authentizität	<p>Regionale Kampagne / Hessen-Kampagne zur Gewinnung von Auszubildenden z.B. Buswerbung „Wir brauchen Dich“</p> <p>z.B. Social Media als <u>ein</u> Medium (vor allem von Jugendlichen genutzte Kanäle) Möglichkeiten für Einblick in den Pflegeberuf schaffen (z.B.: FSJ) Gesellschaftlicher Verantwortung der Pflege nachkommen Marketing-Partner, Influencer einbeziehen Kooperation von HMFG, Verbänden, Gewerkschaft, Betrieben, Agentur für Arbeit</p>
	Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und deren Attraktivität in den Regionen veröffentlichen	Regionale Steuerungsstrukturen auf Kommunal- Landkreisebene, Pflege-Regionalkonferenzen (weiter) entwickeln

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Einstieg in die Berufswahl	Frühe Berufsorientierung Schüler in die Betriebe und Betriebe in die allgemeinbildenden Schulen	Förderung von Berufsorientierungs-Projekten Schule – Betriebe Eltern einbeziehen Online-Elternabende (Eltern + Schüler/innen ansprechen), mit Unterstützung der Verbände und der Bundesagentur für Arbeit (Pilot-Projekt auflegen z.B. OloV) Vorschaltung Imagefilm, FAQ entwickeln vgl.: BiBB-Studie NRW: Berufswahl Pflege: Ausbildungs- und Studiumswahl
	Kooperierendes Beratungsnetz	alle Ausbildungsakteure, Agentur für Arbeit beraten in abgestimmter Form
	Berufsfachschulen (Soziales und Gesundheit)	Berufsfachschulen als Zielgruppe für die Pflegeausbildung oder Studiengänge ansprechen und für berufliche Ausbildung gewinnen.
	Kooperation mit den Schulämtern	Koordinierung der Praktika (Schulamt – Schule - Betrieb) Terminplanungen über das Schuljahr verteilen – nicht alle gleichzeitig in die Betriebe des Gesundheitssystem entsenden
	Studienabbrecher/-zweifler	Studienabbrecher/-zweifler als Zielgruppe (nicht nur Pflegestudiengänge) für die Pflegeausbildung ansprechen und für berufliche Ausbildung gewinnen Beratungsangebote vernetzen Studienabbrecher/-zweifler können sich an alle Ausbildungsakteure wenden Formale Anerkennungsmöglichkeiten von Studienleistungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung schaffen (HlfGP)
	Good-Practice-Beispiele	Aktive Suche nach Good-Practice-Beispielen für gelingende Berufsorientierungskonzepte und Öffentlich-Machung dieser Beispiele in Schulen und Betrieben

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Wohnraum	Förderung	Landesfördermittel zur Verfügung stellen für Betriebe, Kommunen zur Schaffung von günstigem Wohnraum z.B. Azubi-WG's; andere Wohnformen mit günstigen Mieten
	individuelle Unterstützung	Unterstützung bei der Wohnraumsuche
	Good-Practice-Beispiele	Aktive Suche nach Good-Practice-Beispielen für gelingende Wohnraumkonzepte und Öffentlich-Machung dieser Beispiele (z.B. Azubi-Campus Wiesbaden, PINGS)
FSJ / BFD	Öffentlichkeitsarbeit	Pflegeeinrichtungen bieten FSJ- und BFD-Plätze offensiv an HMFG weist auf entsprechende Möglichkeiten hin
	Betreuung vor Ort	Pflegeeinrichtungen motivieren für gezielte Betreuung der FSJler und BFDler
	Geleit zur Berufsentscheidung	Pflegeeinrichtungen bieten Unterstützung Ausbildungsplatzangebote
Während der Ausbildung		Stärkung der Ausbildungskultur in den Einrichtungen Ziel: Auszubildende zusätzlich zum Stellenplan einsetzen, Wertschöpfungsanteil abschaffen Befähigung zum selbstständigen Arbeiten fördern
	Praxisanleitungssystem und Schulung der Pflegefachpersonen	Gut organisierte Praxisanleitung als Qualitätskriterium des Betriebs / der Betriebskooperationen verstehen und propagieren Qualitätsversprechen: „Wir kümmern uns um unsere Auszubildenden“
		Zielmarge >10% Praxisanleitung (Vergleich Schweiz: 66% angeleitete Praxisausbildung)
		Pflegefachpersonen vor Ort betreuen die Auszubildenden zusätzlich
	Praxisbegleitung	Möglichkeiten von online-gestützter Praxisbegleitung durch die Schulen in den Betrieben eröffnen, um zeitliche Belastung der Schulen bei weiten Fahrwegen zu reduzieren

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Während der Ausbildung	Schulsozialarbeit	<p>„Schulsozialarbeit“ in Pflegeschulen als Regelstruktur verankern, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern</p> <p>Unterschiedliche Umsetzungsmodelle (auch Finanzierungsmodelle) prüfen Verankerung in Pauschalbudgets</p>
	Good-Practice-Beispiele	<p>z.B. Klinikum Kassel mit bestehender Schulsozialarbeit</p> <p>z.B. Fulda Pflegetisch / Ausbildungsbegleitung</p>
	Berufliches Selbstverständnis stärken und Rechtssicherheit geben	<p>siehe auch: Rückgewinnung und Bindung von Pflegefachkräften</p> <p>Richtung Auszubildende: Selbstschutz stärken, Rechte & Pflichten klären</p> <p>Umgang mit Angst vor Verlust des Ausbildungsplatzes thematisieren</p> <p>Richtung Ausbildungsbetriebe: Druck auf Bestandsmitarbeiter reduzieren</p> <p>Haltungsfrage – Resilienz stärken</p> <p>Azubi-geführte Stationen trainieren eigenständiges Arbeiten, vermitteln professionelle Sicherheit</p>
	Sprachkompetenzen stärken (unter Berücksichtigung der Rechtsgrundlagen zur Anpassung / Erwerb von Sprachkompetenz)	<p>Sprachförderung stärker mit Fachlernen verschränken, um Defizite aufzufangen</p> <p>Bestehende Sprachförderkonzepte identifizieren und propagieren</p> <p>Für Lehrkräfte in Pflegeschulen und Praxisanleitungen (incl. Finanzierung)</p> <p>Sprachförderung auch in der Praxis voranbringen</p>
	Good-Practice-Beispiele	<p>z.B. FaberiS-Weiterbildung</p>
	Auszubildende aus dem Ausland	<p>Evaluierung der Unterstützungsbedarfe, regelmäßige Anpassung</p> <p>Begleitung dieser Auszubildenden</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Ausbildungsabschluss	Urkunden (vgl.: §§ 21, 23 PflBG)	<p>Urkunden sind zeitnah auszustellen</p> <p>Auszubildende müssen unmittelbar Arbeitsvertrag abschließen können, Möglichkeit der Ausbildungsvertrags-Verlängerung bei nicht bestandener Prüfung</p> <p>Arbeitgeber: Nachweis über erfolgreichen Ausbildungsabschluss erforderlich, da sonst Nachweis der Fachkraftquote gefährdet</p> <p>Rechtssichere Mitteilung des Prüfungsergebnisses durch die Prüfungskommission</p>
		Übergangsregelung schaffen – z.B. Zertifikat durch stv. Prüfungsvorsitz (Bestehen der Prüfung / Feststellung der Fachkraft-Qualifikation)
	Arbeitsplatzangebot	Rechtzeitige Arbeitsplatzangebote bieten Übernahmesicherheit, verhindern Abwanderung
	Übergang der Berufsanfänger*innen in den beruflichen Alltag gestalten	Vorbereitung auf erforderliche Anschlussqualifizierungen Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen und bieten

RÜCKGEWINNUNG UND BINDUNG VON PFLEGEFACHKRÄFTEN

Angesichts des existierenden Fachkräftemangels wird die Bindung und Rückgewinnung von Pflegefachkräften zu einem existenziellen Faktor für die Standortsicherung der Pflegeeinrichtungen und -dienste. Die kritische Betrachtung der betrieblichen Strukturen und Prozesse unter dem Gesichtspunkt „Attraktivität des Betriebs“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zum Erfolgsfaktor für die Beschäftigtenbindung, für die Übernahme von Auszubildenden und andere Neueinstellungen, für die Aufstockung der vertraglichen Arbeitszeit und nicht zuletzt für die Rückgewinnung von Fachkräften, die sich aus dem Beruf zurückgezogen haben. Hinweise hierzu liefert z.B. die Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ Pflege ist im Kern Interaktionsarbeit, und Pflegekräfte fordern berechtigerweise Raum ein, um gemäß ihrem professionellen beruflichen Selbstverständnis arbeiten zu können. Betriebe, die dementsprechend agieren, schlüssige Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte verfolgen, eine mitarbeiterorientierte Führungskultur leben, ihre Führungskräfte gut ausbilden, Maßnahmen zur Entbürokratisierung verfolgen, werden zu Magnet-Betrieben. Ihnen fällt die Personalakquise offenbar leichter.

https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Personalentwicklung	Einarbeitung	Strukturierte Einarbeitungskonzepte für neue Mitarbeiter nach der Ausbildung übernommene Mitarbeiter Rückkehrer*innen aus Eltern- bzw. Pflegezeit, Berufsrückkehrer Quereinsteiger Zuständigkeiten festlegen (z.B. Praxisanleitung) Personelle Ressourcen zur Verfügung stellen
	Fort- und Weiterbildung	Teilnahmegarantie nach Zusage Qualifizierungsanreize schaffen (z.B. über Gehaltsanpassung)

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Personalentwicklung	Persönliche Entwicklungsziele	Persönliche Ziele in Abgleich mit Organisationszielen aufgreifen (z.B. in Personalentwicklungsgesprächen)
Organisations-entwicklung	Personalstruktur/ Personalbemessung	<p>Quantität</p> <p>Ziel: Entlastung des Fachpersonals, wissenschaftlich fundiert, patientenorientiert</p> <p>SGB XI PeBeM:</p> <p>Ausreichend Schulplätze Qualifikationsniveau 3 Kursfinanzierung klären Vorbereitungskurse für Externenprüfungen (als Prüfauftrag)</p> <p>Ziel: Arbeitskräfte sicherung durch Hebung des Qualifikationsniveaus Begleitung der Einrichtungen im Übergang (Coaching) Betreuung künftig berücksichtigen (PeBeM-Weiterentwickelung)</p> <p>SGB V PPBV und PpUGV (PPR 2.0)</p> <p>Umsetzung</p> <p>Unterstützungsmaßnahmen zur Umsetzung z.B. Digitalisierte Erfassungsinstrumente Korrektur teilweise inkonsistenter rechtlicher Regelungen Refinanzierung sicherstellen Evaluierung auf Landesebene</p> <p>Konzepte für die Ambulante Versorgung angesichts der weiter zunehmenden Bedeutung dieses Segments entwickeln</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Organisations-entwicklung		<p>Qualifikationⁱ</p> <p>Kliniken und Pflegeeinrichtungen schildern Wissens- und Kompetenzdefizite der Absolvent/-innen der generalistischen Pflegeausbildung. Deshalb sind mögliche Modelle (und ggf. Unterstützungsmöglichkeiten) für Anschlussqualifizierungen nach der Ausbildung zu prüfen und in die Evaluierung der Generalistik einzubringen (differenziert bzgl. der drei möglichen Abschlüsse der generalistischen Pflegeausbildung).</p> <p>Praxisanleiter-Qualifizierung an Hochschulen für die hochschulische Pflegeausbildung und Berücksichtigung im Ausbildungsfonds (Übergangszeit bis '30) Pflegefachpersonen sollen in der hochschulischen Pflegeausbildung oder über bundesweit einheitliche Weiterbildungen zusätzliche heilkundliche Kompetenzen erwerben können. Unterstützungsbedarf der Pflegeschulen für die Umsetzung von Modellvorhaben nach §14 PflBG ermitteln.</p>
	Arbeitszeitmodelle/-gestaltung	<p>Dienstplangestaltung / Arbeitszeitorganisation</p> <p>Verlässlichkeit der Dienstpläne</p> <p>Sicherstellung ausreichender Erholungsphasen (z.B. über 5-Tage-Woche)</p> <p>Planbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausfallkonzepte Springerpools „neue“ Arbeitszeitmodelle viele Beispiele guter Praxis sind veröffentlicht (z.B. Kern-Arbeitszeit, Flexible Schichten, Flexible Standard-Arbeitszeit, Zeitsovereine (bedarfsorientierte) Gleitzeit, Teilzeit (bedarfs- und bedürfnisorientiert), 4-Tage-Woche, Rufbereitschaft, Hintergrunddienste usw.) <p>betrieblich passende Institutionalisierung</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Organisations-entwicklung	Arbeitszeitmodelle/-gestaltung	<p>https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/Arbeitszeitgestaltung-Pflege</p> <p>https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/Arbeitszeitmodelle</p> <p>Arbeitszeitsouveränität: Ausgleich zwischen betrieblichen Erfordernissen und den Wünschen/Möglichkeiten der Mitarbeitenden; dazu auch Überprüfung und ggf. Anpassung von Arbeitsabläufen</p> <p>Digitalisierte Dienstplanung</p> <p>https://pflegenetzwerk-deutschland.de/fileadmin/files/Downloads/Arbeitsplatzstudie/BMG_PND-TDPF_Broschuer Arbeitsplatzsituation_barrierefrei.pdf</p>
	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	<p>Betriebliche BGM-Strukturen in betrieblicher Kultur institutionalisieren</p> <p>Ziel: Verhaltens- und Verhältnisprävention; nachhaltige physische und psychische Belastungsreduktion, Stärkung personeninterner und externer Ressourcen zur Bewältigung von Anforderungen, Gesundheitsförderung, Erhaltung der Arbeitskraft</p> <p>betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), digital unterstützt</p> <p>https://www.bgw-online.de/service/search/bgw-online-de/20932?facetFilters=business:1342&pageNum=0&query=Arbeitszeitgestaltung</p> <p>https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/Nacht-und-Schichtarbeit</p> <p>https://register.awmf.org/assets/guidelines/002-030k_S2k_Gesundheitliche-Aspekte-Gestaltung-Nacht-und-Schichtarbeit_2021-08.pdf</p> <p>https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeit-und-gesundheit</p> <p>https://www.dguv.de/ifa/publikationen/reports-download/reports-2012/dguv-report-1-2012/index.jsp</p> <p>https://www.inqa.de/DE/themen/gesundheit/uebersicht.html</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Organisationsentwicklung	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	<p>Präventionsprogramme (z.B.) der Krankenkassen nutzen</p> <p>Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> individualisierte Angebote für ältere Pflegekräfte (z.B. im Kontext Vorbehaltsaufgaben) Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse Präventiv auf das gesamte Arbeitsleben hin ausgerichtet <p>https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gesundheit-managen/demografischer-wandel</p>
Führung / Führungskultur	Führungskräfte-Qualifizierung	<p>Führungskräfte verfügen über eine entsprechende Fachweiterbildung oder ein entsprechendes Studium. Es braucht anschließend betriebliche Rahmenbedingungen, um Führungspersönlichkeiten zu entwickeln:</p> <p>Unterstützung der Führungskräfte durch regelmäßige Fortbildung, Traineeprogramme und Coachings</p>
	Alle Führungsebenen	<p>Führungsstil in der Organisationskultur:</p> <p>Partizipativ</p> <p>Wertschätzung / Respekt / Mitarbeiternähe</p> <ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Mitarbeitergespräche Feedbackgespräche Entwicklungsgespräche <p>Fairness</p> <p>Sensibilität für Arbeitsbelastung</p> <p>Führungsverständnis auch als Dienstleistung</p> <p>Idealerweise inspirieren und motivieren Führungskräfte ihre Mitarbeitenden und unterstützen die persönliche Weiterentwicklung. Sie sollten eine Vision vermitteln, Werte vorleben und das Potenzial der Mitarbeitenden zu entfalten helfen.</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Führung / Führungskultur	Organisationales Wissen	Strukturiertes Wissensmanagement Transparenz schaffen Verlust an organisationalem Wissen vermeiden z.B. Rechtzeitige Einarbeitung bei Ausscheiden langjähriger Mitarbeiter*innen (organisationales Wissen, informelles Wissen)
Entbürokratisierung	Dokumentation erleichtern	Die Inhalte der Dokumentation richten sich nach den Anforderungen des Patienten/Pflegebedürftigen. Informationen sind entsprechend zu priorisieren und kurz und prägnant zu dokumentieren. Digitalisierung der Dokumentation Bedienerfreundlichkeit als Auswahlkriterium für Programme Sprachsteuerung Translator-Funktion als unterstützendes Werkzeug
	Berichtspflichten	Grundsatz: Berichtspflichten müssen reduziert werden! Keine „Doppelberichte“, auf entbehrliche Meldungen verzichten, stattdessen Synergien nutzen oder auf bestehende Datensätze zurückgreifen. Ergebnisse der UAG Entbürokratisierung des Landespflegeausschusses nutzen Bürokratische Anforderungen / Regelungen regelmäßig auf den Prüfstand
	Regelüberprüfungen	Prüfungen werden vielfach als Belastung empfunden. Zudem werden personelle Ressourcen gebunden. Selbstverständnis Prüfung als Qualitätssicherung stärken. Prüfungen/Kontrollen aufeinander abstimmen, Synergien nutzen.

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Wohnraum		<p>Querschnittsthema – betrifft alle Beschäftigten – Gleichbehandlung sicherstellen</p> <p>Regionale Vernetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Betriebe Kommunalpolitik (Landrat, Bürgermeister) regionale Wirtschaftsförderung Akteure mit Kenntnissen über Projektplanungen (z.B. Wohnheimbau) <p>Anmietung von Wohnraum durch Einrichtungen und Krankenhäuser</p> <p>Vernetzung und Austausch regionaler Pflegeeinrichtungen</p> <p>Zusammen mit anderen Betrieben tut man sich dabei leichter. Dann sinkt das Risiko von Leerstand.</p> <p>Good Practice: Größere Wohnungen als Wohngemeinschaften gestalten</p> <p>Im Notfall: Airbnb</p>
	individuelle Unterstützung	Unterstützung bei der Wohnraumsuche
	Förderung	<p>Landesfördermittel zur Verfügung stellen für</p> <ul style="list-style-type: none"> Betriebe, Kommunen zur Schaffung von günstigem Wohnraum z.B. Azubi-WG's; andere Wohnformen mit günstigen Mieten
Vereinbarkeit von Beruf und Familie		<p>Vereinbarkeitsherausforderungen ergeben sich nicht nur bzgl. der Betreuung von Kindern, sondern auch in Richtung pflegebedürftiger Angehöriger.</p> <p>Entlastung durch ausreichend Betreuungsangebote, weniger bürokratische Hürden bei der Inanspruchnahme und vollständige Refinanzierung sämtlicher Maßnahmen des Arbeitgebers.</p> <p>Kooperative Lösungen zur Kinderbetreuung könnten hilfreich sein, entsprechend sollten die Regionen/Kommunen entsprechende Aktivitäten unterstützen.</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Vereinbarkeit von Beruf und Familie		<p>Betriebe nehmen teil an den Zertifizierungen „Beruf und Familie“</p> <p>Betriebe zeichnen die Hessische Charta Beruf und Pflege</p> <p>Implementierung von Familienbeauftragten Personen in den Betrieben</p>
		<p>Betriebe bieten Unterstützung bei der Kinderbetreuung</p> <p style="padding-left: 2em;">Notfallbetreuung</p> <p style="padding-left: 2em;">Regel- und Ferienangebote</p> <p>Betriebe entwickeln Angebote zur Informationen und Beratung z.B. zu folgenden Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld • Kinderbetreuung, Ferienangebote • Pflege von Angehörigen • Gestaltung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienpause • lokale Familien-Service-Angebote • sonstige persönliche Fragen sowie Weitervermittlung an kompetente interne und externe Fachexperten und Kontaktstellen
	Beruf und Familie	<p>Weiterführende Links:</p> <p>https://www.berufundfamilie.de/</p> <p>https://www.berufundfamilie.de/arbeitgeberattraktivitaet/familienbewusstsein</p> <p>https://www.berufundfamilie.de/arbeitgeberattraktivitaet/vereinbarkeitsabc</p>
	Beruf und Pflege	<p>Weiterführende Links:</p> <p>https://berufundpflege.hessen.de/angebote/charta/</p> <p>https://familie.hessen.de/gesundheit-und-pflege/pflege/vereinbarkeit-von-beruf-und-pflege</p> <p>https://berufundpflege.hessen.de/aktuelles/newsletter/</p>

ANWERBUNG INTERNATIONALER FACHKRÄFTE

Die Anwerbung internationaler Fachkräfte bzw. internationaler Auszubildender stellt eine Variante der Fachkräftesicherung dar. Entscheidend dabei ist, eine gelungene Integration in unsere Gesellschaft und die betrieblichen Teams zu erreichen. Leistungsrechtliche Vereinbarungen sollten getroffen werden. In jedem Fall gilt es, auch für diesen Personenkreis gleiche Bedingungen zu schaffen, wie sie für den gesamten betrieblichen Rahmen gelten. Insofern sei an dieser Stelle ausdrücklich ebenfalls auf die Vorschläge des Komplexes „Rückgewinnung und Bindung von Fachkräften“ verwiesen.

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Orientierung, Planung, Vorbereitung	Welche Länder? Welche Anbieter? Kontakt zu Vermittlern Aushandeln	WHO-Liste beachten Austausch mit dem PQZ (https://www.pqz-hessen.de/), IQ-Anerkennungsberatung (siehe Merkblatt HLfGP) https://hlfgp.hessen.de/sites/hlfgp.hessen.de/files/2024-07/hlfgp_iv3_anerkennungsverfahren_merkblatt_beratungsangebote_stand-20240724.pdf Vermittler mit Gütesiegel (siehe: https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/guetezeichen-nutzende). Verfahrenshilfe für AG der HS Fulda (https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/RIGL/IntIP/Instrument_zur_Entwicklung_eines_Integrationskonzepts_Elk_.pdf)
	Visa-Ausstellung	Eine beschleunigte Ausstellung der Einreise-Visa ist mit zusätzlichen Kosten verbunden. Dies sollte kritisch überprüft werden.
Anerkennungs- verfahren	Kompetenzvermutung	Die anzuwerbenden Fachkräfte verfügen über eine Pflegeausbildung / ein Pflegestudium. Dies ist bei der Anwerbung nachzuweisen. Zur Verfahrensbeschleunigung sollte die Kompetenz vorausgesetzt werden.

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Anerkennungsverfahren	Kompetenzvermutung	Die Anerkennungsverfahren sollten daher parallel zur Aufnahme einer Tätigkeit erfolgen. Studienabschluss sollte zur Einstellung als qualifizierte Assistenzkraft befähigen. Eine parallele KPH-Antragsmöglichkeit besteht. Voraussetzung: ausreichendes Sprachniveau
	Anpassungsmaßnahmen	Inhalte gut geregelt durch HlfGP Finanzierung bei AZAV-zertifizierten Maßnahmen ausreichend geregelt
		Präsenzveranstaltungen präferieren bzw. Mix aus Präsenz- und Onlinephasen (um bessere Teilnahme auch bei schwieriger Verkehrsanbindung zu erleichtern, v.a. in ländlichen Regionen)
		Vorab-Vorbereitung - im Herkunftsland starten. Informationen fehlen, dann geht Verfahren auch etwas schneller. Online-Verfahren.
	Fehlende Rechtsgrundlage für die Anerkennung von Pflegefachpersonen mit BA-Abschluss	Das Land Hessen sollte sich einsetzen für die Schaffung einer bundesrechtlichen Grundlage
	Fehlende Informationen zum Verbleib	Verbleibstudien initiieren Verbleib in Deutschland? Verbleib in welchem Pflegesegment?
Betriebliche Integration & Kompetenzentwicklung	Einarbeitung	Strukturen für Integration in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern sind aufzubauen mit Mentoring Praxisanleitung Aufbau regionaler Strukturen (z.B. zur Unterstützung kleinerer Einrichtungen) Problem fehlender Finanzierung für solche Maßnahmen, obwohl es sich auch um eine Form der Qualifizierung handelt, angehen

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Betriebliche Integration & Kompetenzentwicklung	Fairness	<p>Führungsverhalten:</p> <p>Gleichbehandlung aller Beschäftigten gleichermaßen sichern Konflikte antizipieren und moderieren</p>
	Wohnraum	<p>Querschnittsthema – betrifft alle Beschäftigten – Gleichbehandlung sicherstellen</p> <p>Regionale Vernetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Betriebe Kommunalpolitik (Landrat, Bürgermeister) regionale Wirtschaftsförderung Akteure mit Kenntnissen über Projektplanungen (z.B. Wohnheimbau) <p>Anmietung von Wohnraum durch Einrichtungen und Krankenhäuser</p> <p>Vernetzung und Austausch regionaler Pflegeeinrichtungen</p> <p>Zusammen mit anderen Betrieben tut man sich dabei leichter. Dann sinkt das Risiko von Leerstand.</p> <p>Good Practice: Größere Wohnungen als Wohngemeinschaften gestalten</p> <p>Im Notfall: Airbnb</p>
	Sprachkompetenz	<p>Betrieblich und überbetrieblich:</p> <p>Sprachniveau B2 als Ausgangsniveau. Weitere Steigerung des Sprachniveaus erforderlich</p> <p>Sprachkompetenz on the job entwickeln. Nicht nur in externen Kursen</p> <p>Qualifizierung der MA in der Einrichtung</p> <p>z.B. FaberIS (Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen) https://faberis.frap-server.de/</p> <p>externe Anbieter in die Einrichtung holen</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Betriebliche Integration & Kompetenzentwicklung	Sprachkompetenz	<p>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) kommt in die Einrichtung Ab 3 Teilnehmenden, voll gefördert:</p> <p>Job-Berufssprachkurse</p> <p>https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/JobBSK/job-bsk-node.html</p> <p>Azubi-BSK</p> <p>https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AzubiBSK/azubi-bsk-node.html</p> <p>Goethe-Institut Integrations- und Berufssprachkurse</p> <p>https://www.goethe.de/ins/de/de/ort/man/gef/bdf.html</p> <p>Bekanntheitsgrad der bestehenden Möglichkeiten steigern. Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit um Informationen breit zugänglich zu machen.</p>
	Interkulturelle Kompetenz	<p>Betriebsinterne Fortbildung</p> <p>Angebote der Krankenhäusern und Einrichtungen entwickeln / nutzen</p> <p>Synergien nutzen</p> <p>Öffnung vorhandener Angebote für Einrichtungen der Region</p>
		<p>Externe Unterstützungsangebote bekannt machen:</p> <p>Interkulturelles Training der BGW, kostenfrei: https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gesundheit-managen/das-interkulturelle-team-pflege-49016.</p> <p>Das PQZ bietet Teamschulungen und weitere Unterstützung</p> <p>https://www.pqz-hessen.de/fuer-arbeitgeber/#erfolgsfaktoren-fuer-eine-nachhaltige-integration</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Betriebliche Integration & Kompetenzentwicklung	Interkulturelle Kompetenz	<p>TransCareCult als Qualifizierungsansatz https://www.hessip.de/projekte/aktuelle-projekte/transcarekult-weiterbildung/</p> <p>Nach einem initialen Training werden Fragen und Probleme auftauchen. Unterstützung kontinuierlich anbieten. Das PQZ bietet auch Folgeschulungen und Coachings an.</p> <p>Interkulturelle Kompetenz neben individueller Kompetenzentwicklung in der Organisations- und Führungskultur verankern.</p>
	Unterstützung der sozialen Integration	<p>Sensibilisierung und Unterstützung der Arbeitgeber https://integrationskompass.hessen.de/</p> <p>Vernetzung und Austausch regionaler Pflegeeinrichtungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Synergien nutzen ▪ Voneinander lernen <p>Integrationsmaßnahmen frühzeitig angehen</p> <p>Begrüßungsmappe / Handout / Social media Auftritt (weiter-)entwickeln</p> <p>Hinweise auf regionale Angebote</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inhalte: ▪ Sportvereine <ul style="list-style-type: none"> https://www.landessportbund-hessen.de/ https://www.sport-in-hessen.de/sportkreise https://www.landessportbund-hessen.de/fileadmin/media/Vereinsmanagement/Bestandserhebung/Sportartenliste.pdf ▪ Religionsgemeinschaften, Kirchengemeinden z.B. https://rat-der-religionen.de/ ▪ Ehrenamtliche Strukturen <ul style="list-style-type: none"> ▪ z.B. Nachbarschaftshilfvereine https://www.ehrenamtssuche-hessen.de/ <p>Betriebliches Gesundheitsmanagement - Angebote nutzen</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Landespolitik	Projekt „Hessen hat Pflege-Sinn“	Politische Schwerpunktsetzung des Landes Hessen Analogie zum Projekt „Hessen hat Familiensinn“ Veranstaltungsformat zum Austausch über Good Practice Analogie zum Hessischen Zukunftsdialog oder zur Veranstaltung der AG Unterstützung - Landesweite Vernetzung der Aktivitäten
	Leistungsrecht	Leistungsrechtliche Vereinbarungen treffen

STRUKTUR DER PFLEGELANDSCHAFT – PRÄVENTION, KOOPERATION UND KOORDINATION

Die Pflegelandschaft umfasst die Segmente „häusliche Pflege“, „ambulante Pflege“, „stationäre Langzeitpflege“ und „Akutpflege im Krankenhaus“. Alle Segmente sollten der Vielfalt und Diversität unserer Gesellschaft (z.B. in Bezug auf Alter, Geschlecht, Religion, Migrationshintergrund, Behinderung, Krankheitsbilder...) Rechnung tragen. Ziel ist die Sicherheit der betreuungsunterstützten Personen und eine bedarfsorientierte Versorgungsstruktur. Die Wechsel zwischen den Segmenten verlaufen oft fließend und erfordern ein hohes Maß an Kooperation und Koordination, die es von allen Akteuren einzufordern gilt. Sektorale Grenzziehungen stehen letztlich auch der Fachkräftesicherung insgesamt entgegen. Gelingt es, die Struktur der Betreuungs- und Pflegelandschaft vor Ort besser miteinander zu verzähnen und aufeinander abzustimmen, können sich daraus Effekte ergeben, die unmittelbare Auswirkungen auf die Stabilisierung der Fachkräftesituation haben dürften.

Durch die demografische Entwicklung entstehen bezüglich der Versorgung vielfältige Herausforderungen und eine Weiterentwicklung der Versorgungsstrukturen erscheint erforderlich. Dabei geht ein höheres Alter nicht automatisch mit Krankheit oder Pflegebedürftigkeit einher. Viele Menschen bleiben auch im Alter lange selbstständig und -Unterstützung wird erst bei abnehmenden Ressourcen nötig. Diese Unterstützung wird zunächst vor allem von Angehörigen geleistet, welche häufig in vielerlei Hinsicht professionelle Beratung, aber auch Hilfe und Entlastung benötigen. Dies gilt umso mehr bei zunehmender Singularisierungⁱⁱ unserer Gesellschaft. Unterstützung und Pflege sind flexibel, bedarfsorientiert und kompetenzgerecht zu organisieren, damit Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen möglichst lange selbstbestimmt in ihrer eigenen Wohnung leben können und die professionellen Pflegestrukturen möglichst geschont und nur im notwendigen Umfang in Anspruch genommen werden. Eine verlässliche, gut koordinierte sowie präventiv und kooperativ ausgerichtete Pflegelandschaft vor Ort ist dafür entscheidend. Diese soll Selbstständigkeit auch im Alter stärken, den Verbleib im vertrauten Wohnumfeld fördern, pflegende und betreuende Laien unterstützen und professionell Pflegende entlasten. Dadurch wird ermöglicht die Ressourcen zu schonen und die nur begrenzt vorhandenen Fachkräfte zielgerichtet einsetzen zu können, was letztlich ein erheblicher Beitrag zur Fachkräftesicherung darstellt.

Professionelle Unterstützung und Pflege wird notwendig, wenn häusliche Pflegearrangements instabil werden oder den Unterstützungsbedarf nicht in Gänze abdecken können. Konkrete Unterstützungsbedarfe finden sich meist in den Bereichen Krankheitsbewältigung und Alltagsbewältigung; zudem müssen Unterstützungs- und Pflegeleistungen eingefordert, organisiert und gesteuert werden.¹ Von welcher

¹ Vgl.: https://dg-pflegewissenschaft.de/wp-content/uploads/2022/04/PG-1_2021.pdf

Qualifikationsebene die unterschiedlichen Unterstützungsleistungen erbracht werden, sollte möglichst zielgenau eruiert und geplant werden, denn mit einer passgenauen kompetenzorientierten Aufgabenzuweisung kann Pflegefachpersonal entlastet werden. Dies setzt allerdings eine gute Kooperation der Beteiligten und die Koordination der erforderlichen Maßnahmen ebenso voraus wie eine verhaltens- und verhältnispräventive Vorgehensweise.

Notwendige strukturelle Reformen in Bezug auf das Pflege- und Krankenversicherungssystem werden hier nicht skizziert. Vorschläge hierzu werden derzeit an anderer Stelle diskutiert und abgewogen.ⁱⁱⁱ

Die hier vorgelegten Empfehlungen und Vorschläge richten sich an alle Beteiligten: Einzelpersonen und ihre Angehörigen, Menschen in den Wohnquartieren, professionell Pflegende und ihre jeweiligen Einrichtungen, Verbände, Gewerkschaften sowie politische Entscheidungsträger aller Ebenen.

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Prävention	Verhaltens- und Verhältnisprävention	Gesundheitsförderung und -sensibilisierung für Menschen aller Altersgruppen ^{iv} stärken
		Z.B.: <ul style="list-style-type: none">• Angebote der allgemeinbildenden Schulen• betriebliche Gesundheitsförderung• kommunale Angebote der Altenhilfe nach § 71 SGB XII https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_12/_71.html
	Präventive Hausbesuche	Ziele: Verbleib in der eigenen häuslichen Umgebung Vermeidung / Verzögerung von Pflegebedürftigkeit und vollstationären Pflegesettings
		Standardisiertes Präventions-Assessment
		Beratung zu Wohnraumanpassungen und Fördermöglichkeiten <u>vor</u> Pflegegrad-Feststellung

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Prävention	Präventive Hausbesuche	Regelhaftes kommunales Angebot ab einer festgesetzten Lebensalters-Grenze unabhängig vom Pflegebedarf (kann von der Gesellschaft als Wertschätzung wahrgenommen werden)
		Herstellung von Kontakten für die präventiven Hausbesuche z.B. durch Krankenkassen (GKV/PKV), Hausärzte, Pflegestützpunkte, Pflegedienste, Pflege- und Sozialdienste im Entlassmanagement der Krankenhäuser, Wohlfahrtsverbände, Ehrenamtliche und religiös-orientierte Anbieter, Wohnbaugesellschaften, Pressearbeit zur Motivationsförderung etc.
		Freiwilligkeitsprinzip bei hoher Attraktivität des Angebots präventiver Hausbesuche
		Propagierung und Unterstützung durch das Land Hessen Altersentsprechende Verstetigung und Weiterentwicklung von Modellprojekten auf kommunaler, regionaler Ebene (Bsp.: Gemeindepflegekräfte) Aufnahme in das Landespflegekonzept Hessen
		https://www.zqp.de/projekt/entwicklung-praeventive-hausbesuche/ https://www.zqp.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht_Entwicklung_Dienstleistungskonzept_Paeventive_Hausbesuche.pdf https://www.dip.de/praeventive-hausbesuche-bei-senioren-erfolgreich/ https://www.devap.de/fileadmin/Mediathek/02_Unsere_Positionen/pdf/2022-10_DEVAP_Positionspapier_zum_Praeventiven_Hausbesuch_PHb.pdf

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Prävention	Unterstützung der pflegenden und betreuenden Laien	Vermeidung und Prävention von Überlastungssituationen durch präventive Hausbesuche für pflegende und betreuende Laien
		Regionale Bildungsangebote für pflegende Laien Gesundheitsschutz etc.
		Beratung über Schulungs- und Trainingsmaßnahmen im Kontext Pflegeberatung (§§ 45 / 45a / 45b SGB XI) https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_45.html , https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_45a.html „Beratung pflegender und betreuender Laien“ als Aufgabe professioneller Pflegedienste im Regelbetrieb aufwerten
		Pflegesettings zwischen professionell Pflegenden und Laienpflegenden auf Interaktion, Kommunikation und gegenseitige Akzeptanz ausrichten Beratung der zu pflegenden Personen und pflegender Angehöriger für kooperatives Pflegesetting zwischen professioneller Pflege und Laienpflege (§37.3, 3a SGB XI) https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_37.html
		Nutzung vorhandener Bildungsstrukturen für die Unterstützung von Patient*innen und pflegenden Laien im Übergangsmanagement von akutstationären zu (auch speziellen) häuslichen Versorgungsformen
		Propagierung und Stärkung der Selbsthilfe und Nachbarschaftshilfe Kommunale / regionale Selbsthilfegruppen öffentlich machen https://www.wir-pflegen.net/landesvereine/hessen https://www.netzwerk-selbsthilfe.com/files/Netzwerk/pdf/Aktuelle%20Fassung%20NSH-PflegendeAngeh%C3%B6rige%202018-1.pdf https://www.netzwerk-selbsthilfe.com/files/redaktion/downloads/Flyer_Zeit%20schenken.pdf § 45d Förderung der Selbsthilfe, Verordnungsermächtigung https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_45d.html

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Prävention	Unterstützung der pflegenden und betreuenden Laien	Stärker propagieren: Angebote zur Unterstützung im Alltag (AUA) sowie Nachbarschaftshilfe – Betreuung und Hauswirtschaft https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_45b.html
	Wohn- und Versorgungsformen	Konzept-Vielfalt
	Wohnbauplanung	Städtebauplanung: mehr barrierefreier Wohnraum im allgemeinen Quartier-Neubau für alle Interessenten Überprüfung der Kriterien „Barrierefreiheit“ mit dem Ziel einer bedarfsgerechten Angebotserweiterung
	Wohnen im Alter	Vorrang: eigene Wohnung in vertrauter Umgebung
	Wohngemeinschaften	Selbstorganisierte WG fördern Beratungsstelle einrichten
		Träger-organisierte WG fördern Kritische Prüfung der Vorgaben aus dem Heimrecht, um baurechtliche Anforderungen abzusenken Stärkere Einbeziehung der Angehörigen (Kostensenkung) Vorhaltung von Betreuungsangeboten
	Wohnraumberatung	Ggf. ergänzende kommunale Beratung und Unterstützung bei der Wohnraumanpassung
		„ Materialbörse “ Aufklärungsseite über Angebote und Möglichkeiten auf jeder Webseite der kommunalen Verwaltungen z.B. Treppenlift, Exo-Skelett, („kleine“) Lagerungs- und Transfer-Hilfsmittel etc.

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Prävention	Wohnraumberatung	<p>Beispielhafte Projekte und Beratungsangebote:</p> <p>https://haeuslicheswohnen.fgw-ev.de/</p> <p>https://www.serviceportal-zuhause-im-alter.de/fileadmin/sozialeswohnen/images/Programme/Haeusliches_wohnen/Meldungen/Welle_218.pdf</p> <p>wohnen-im-alter.hessen.de</p>
	Langzeit-Pflege junger erwachsener Menschen	<p>Altersgerechte Versorgungsstrukturen schaffen bzw. ausbauen Unterversorgung in allen Versorgungsformen entgegenwirken</p> <p>https://www.aok.de/pk/magazin/pflege/pflegeformen/junge-pflege-unterstuetzung-fuer-junge-pflegebeduerftige/</p>
	Alltagsbewältigung / soziale Teilhabe	<p>Selbstbestimmt /eigeständig mit Unterstützung durch Assistenzleistungen SGB IX</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_78.html</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_113.html</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/BJNR323410016.html#BJNR323410016BJNG001600000</p>
	Nachbarschaftliche Projekte	<p>Vereinsamung – Bürgerschaftliches Engagement stärken - Negativen Auswirkungen durch Quartiers-Gestaltung entgegenwirken</p> <p>https://www.quartier-einsamkeit.de/projekt/handlungsaetze/</p> <p>Stärkung der finanzierten Nachbarschafts-Hilfe</p> <p>Verbesserung des Informationsstatus zum Entlastungsbetrag § 45b SGB XI</p> <p>https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_45b.html</p> <p>https://www.pflege.de/pflegekasse-pflegefinanzierung/pflegeleistungen/zusaetzliche-betreuungsleistungen-entlastungsleistungen-entlastungsbetrag/</p> <p>Unterstützung bzw. Aufbau / Stabilisierung von Nachbarschaftshilfe-Vereinen</p>

Themenkomplex	Tätigkeitsfeld	Maßnahmenempfehlung
Prävention	Kurzzeit-Pflege	Ausbau der Kurzzeit-Pflege-Angebote zur Stabilisierung der Pflege-Situationen z.B. durch Einrichtungen solitärer Kurzzeitpflege mit Berücksichtigung des dafür erhöhten Personalbedarfs
	Tagespflege	Stabilisierung der Pflege-Situationen in der häuslichen Pflege als komplementäres Angebot zur Entlastung pflegender und betreuender Laien Ermöglicht längeren Verbleib in der Häuslichkeit Qualifikations-Mix Pflege: Betreuung den erbrachten Leistungen anpassen Zusätzlich: Nachbarschaftliche Angebote prüfen und unterstützen
Koordination / Kooperation	Regionale Pflegestrukturplanung ^v	Strategische Pflegestrukturplanung auf Grundlage regelmäßig zentral erhobener Datengrundlage Daten-Reporting bis auf die regionale Ebene (siehe z.B.: Hessischer Pflegebericht) https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/11/HessischerPflegebericht.pdf
		Demenzkonzepte mit Akteuren aller Versorgungsbereiche erarbeiten
	Regionale Pflegekonferenz	Implementierung bzw. Stärkung von Pflegekonferenzen auf kommunaler bzw. Landkreisebene
		Zusammenspiel aller relevanten Akteure in regionalen Zusammenhängen fördern Vernetzungs- und Kommunikationsstrukturen aufbauen bzw. stärken
		Nutzung vorhandener Bildungsstrukturen für die Unterstützung von Patient*innen und pflegenden Laien im Übergangsmanagement von akutstationären zu häuslichen Versorgungsformen
		Regionale Fachkräftesicherungs-Aktivitäten
	Bürgerbeteiligung	Rückkoppelung mit Bürger*innen z.B. in Bürgerversammlungen
	Kooperation mit MD	Höherstufungsgutachten durch Pflegefachpersonen in der stationären und ambulanten Pflege gemäß vorhandenem Assessment (Daten liegen in den Einrichtungen und Diensten bereits vor, Letztverantwortung bei MD)

ⁱ Qualifikation: Mit dem Ziel einer GBA-konformen Anschlussqualifikation, insbesondere für internationale Pflegefachpersonen in der Pädiatrie, empfiehlt sich die Etablierung einer (einjährigen) verkürzten pädiatrischen Qualifikation in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege (GKKP) bzw. die Umsetzung als Modellprojekt einer Weiterbildung in Hessen.

ⁱⁱ Singularisierung
<https://statistik.hessen.de/presse/anteil-der-einpersonenhaushalte-bei-41-prozent>
<https://statistik.hessen.de/unsere-zahlen/haushalte>
<https://statistik.hessen.de/presse/zensus-2022-haushalte-in-hessen>

ⁱⁱⁱ Rothgang-Gutachten
<https://www.pro-pflegereform.de/die-reform/>
https://www.pro-pflegereform.de/fileadmin/default/Gutachten/2025-03-11_Gutachten_AAPV_3-END.pdf

^{iv} Pflegesituation - Zahlen, Daten, Fakten
Zum Thema:
https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html
Tabellen:
https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html#235894
Gesundheitsbericht:
https://www.gbe-bund.de/gbe/isgbe.startseite?p_uid=gast&p_aid=76207307&p_sprache=D
Pflegebedürftige:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/pflegebeduerftige-pflegestufe.html>
Stat. Langzeit / amb. Pflege:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/pflegeeinrichtungen-deutschland.html>

^v Regionale
Pflegestrukturplanung: Damit ist keine Zulassungssteuerung durch die Kommunen bzw. Kostenträger im Sinne einer Aufhebung des Kontrahierungszwangs angestrebt.