



---

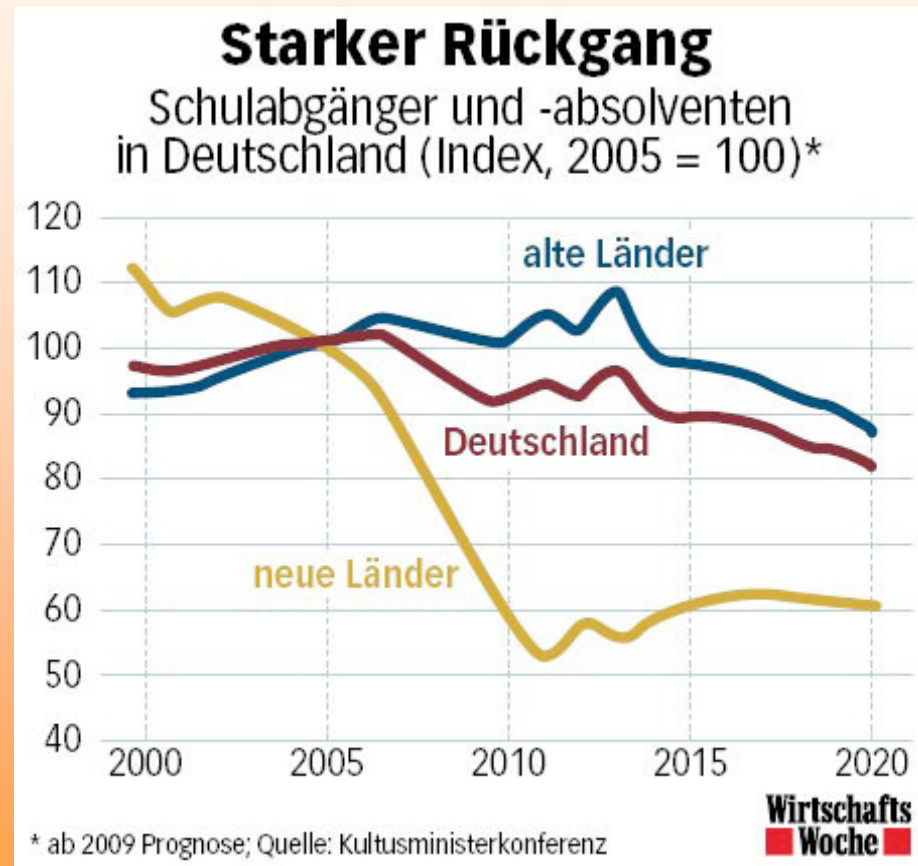
# Berlin-Brandenburger Pflageetag 2010

## Fachforum 1 Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes der Altenpflege

### Strategien zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung

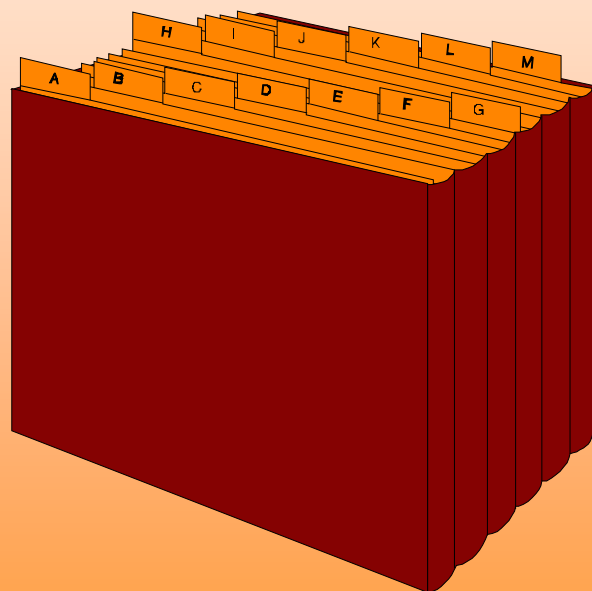
Maren Voß-Wortmann

## Die aktuelle Situation

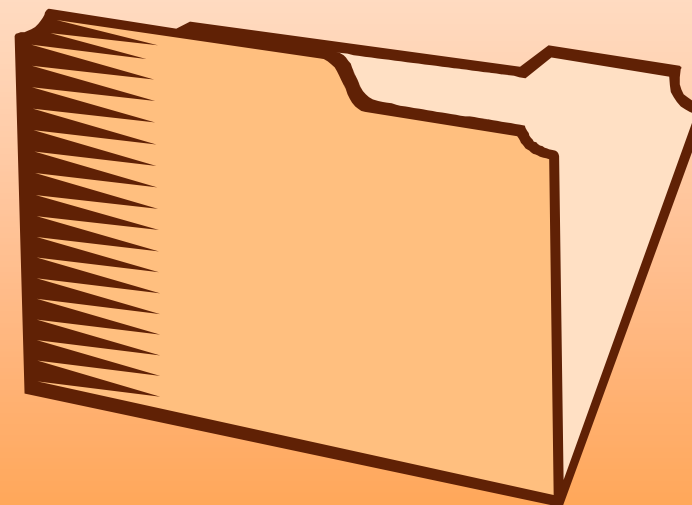


# Auswirkungen für die Altenpflegeeinrichtungen

Bewerbungseingang 2004



Bewerbungseingang 2010



# Konsequenz

---



⇒ aktiv auf die Zielgruppe zugehen



## Zentrale Thesen aus dem Expertenworkshop vom 26.2.2009

---

***„Nichts wird von Jugendlichen mehr mit Ignoranz bestraft, als anbietende Werbung“  
(Zielgruppenanalyse)***

- „Das Berufsbild Altenpflege muss sich als Marke betrachten (lassen) – Das Markenbild ist veränderungsbedürftig“***
  
- „Markenbildung beginnt in den Altenpflegeeinrichtungen“***



## Aktive Bewerberakquise – aber wie?

---

- Die Ebene der Politik
- Die Ebene der Träger und Verbände
- Die Ebene der stationären und ambulanten Einrichtungen/Altenpflegeschulen



## Die Ebene der Politik

---

- Vorhandenes Material:
  - Kostenlose Materialien
- To Do
  - Unterstützung leisten bei der bundesweiten Aufwertung des Ansehens der Altenpflege

## Ebene der Träger und Verbände - Möglichkeiten

---

- Entwicklung eines Konzepts zur  
Imageverbesserung/Bewerberakquise
- Kooperation mit Schulen/Fachhochschulen  
(Studiengänge „Pflegermanagement“, „BWL“):
    - Analyse der aktuellen, regionalen Situation
    - Entwicklung einer regionalen Strategie zur  
Imageverbesserung/zur Bewerberakquise
  - Information der Mitgliedseinrichtungen:  
Notwendigkeit und Möglichkeiten von aktiver  
Bewerberakquise



## Ebene der Einrichtungen- Akquise beginnt in der Einrichtung:

---

Zufriedene Mitarbeiter/-innen, Bewohner/-innen,  
Auszubildende, Angehörige sind die beste  
Werbung!





## Die Ebene der Einrichtungen - nach innen gerichtete Maßnahmen

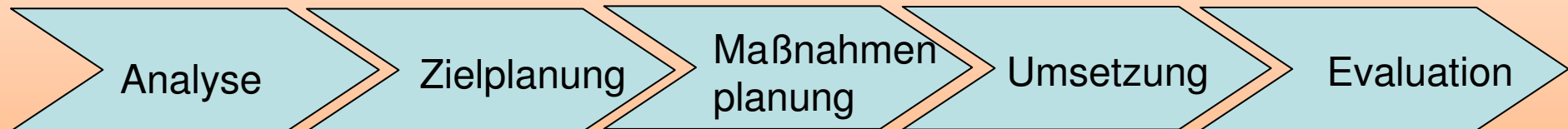
---

- Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen
- Altenpflegeausbildung ins Unternehmenskonzept integrieren und dieses im Alltag umsetzen
- Anerkennung und Wertschätzung der Praxisanleiter/-innen und Auszubildenden
- Altenpflegeausbildung „sichtbar“ machen



# Bewerberakquise mit Plan

---



# Nach außen gerichtete Maßnahmen

## 1. Schritt: Analyse

---

- Wer ist meine Zielgruppe für die Altenpflegeausbildung?
- Wie „tickt“ die Zielgruppe? Wie erreiche ich die Zielgruppe? Wo hält sie sich auf? Welche Medien nutzt sie?
- Was unternehmen andere Branchen/Firmen zur Bewerberakquise?
- Welche Ressourcen sind vorhanden (Know-how, Nachbarinstitutionen, Personen)?
- Wie kann ich die kooperierenden Altenpflegeschulen einbinden?

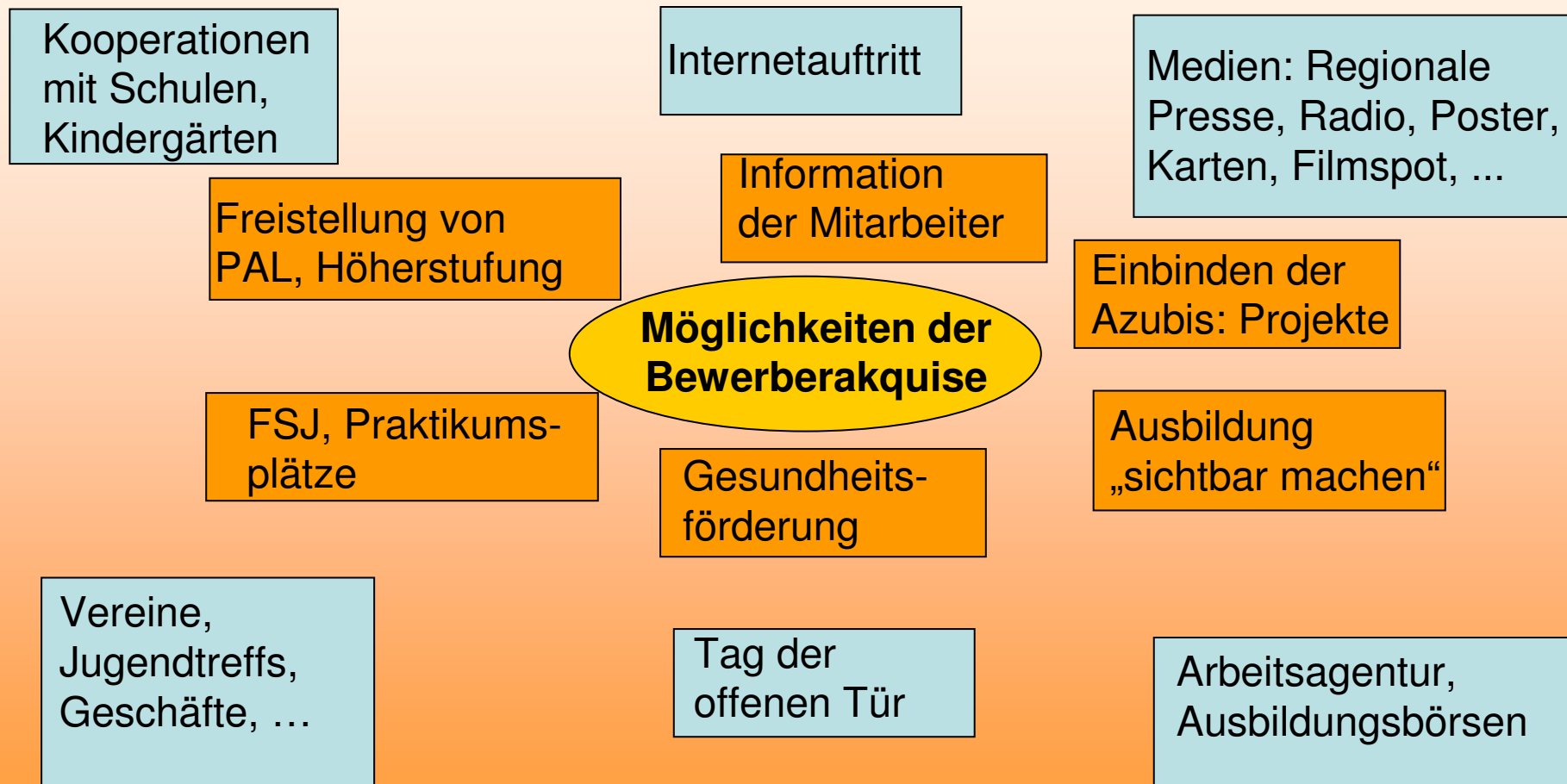


## 2. Schritt: Planung

---

- Was sind die Ziele/Teilziele?
  - nach innen
  - nach außen
- Bis wann sollen sie erreicht sein?
- Mit welchen Mitteln sollen sie erreicht werden?

## 3. Schritt: Maßnahmenplanung





# Bezugsstelle für Materialien des BMFSFJ

---

Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 481009, 18132 Rostock

Tel: 01805/778090 Fax: 01805/778094

E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)

Internet: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Dort kostenlos erhältlich:

Flyer „Altenpflege – komm ins Team“, Film

„Berufsorientierung: die Altenpflegerin, der

Altenpfleger, Infobroschüre „Altenpflegeausbildung“,

Plakate, Ergebnisse abgeschlossener Projekte, z. B.

„Lernortkooperation in der Altenpflegeausbildung“,

„Erfolgreiche Praxisanleitung“, ...

## Unterstützung durch das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung

---

### Info- und Arbeitsmaterialien:

- Newsletter 6; Schwerpunktthema: „Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die Altenpflegeausbildung“
- Arbeitshilfe für stationäre und ambulante Einrichtungen zur Bewerbergewinnung
- Informationen auf der Website des Servicenetzwerkes

### Gruppenberatung: Verbände/Träger/Altenpflegeschulen/ regionale Ebene

### Einzelberatung von Einrichtungen