

Land Burgenland

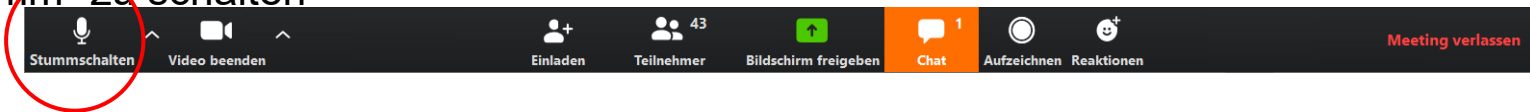
16. MÄRZ 2021, 9.00-12.30

Workshop „Männer in die Pflege: attraktive Stellenbeschreibungen gestalten“ - Protokoll

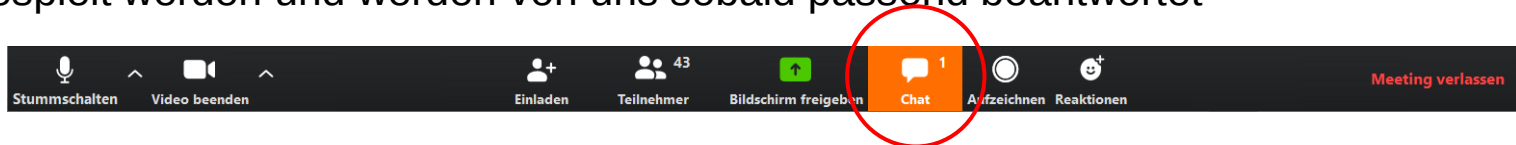


Damit wir das Meeting so interaktiv wie möglich gestalten können hier ein paar Hinweise:

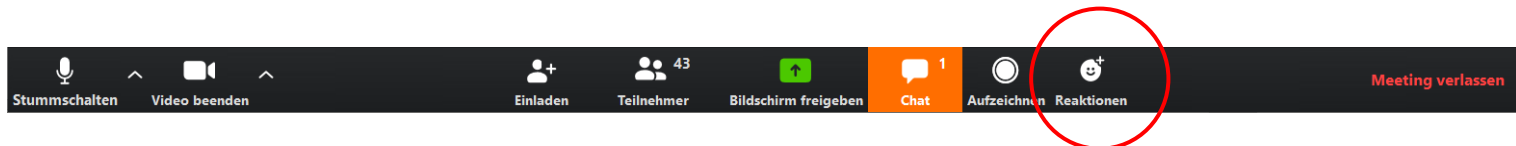
1. Um Hintergrundgeräusche zu vermeiden, bitten wir alle Teilnehmenden auf „stumm“ zu schalten



2. Alle Fragen die während der Impulse aufkommen können jederzeit über den Chat eingespielt werden und werden von uns sobald passend beantwortet



3. Bei Fragen bitten wir euch eure virtuelle „Hand“ zu heben:





Begrüßung Landeshauptmann Stv.in Astrid Eisenkopf

Zielsetzung und Agenda

Check-In: Vorstellungsrunde und Ankoppeln ans Thema

Rückblick Zukunftsforum

Impuls: Männer in die/der Pflege

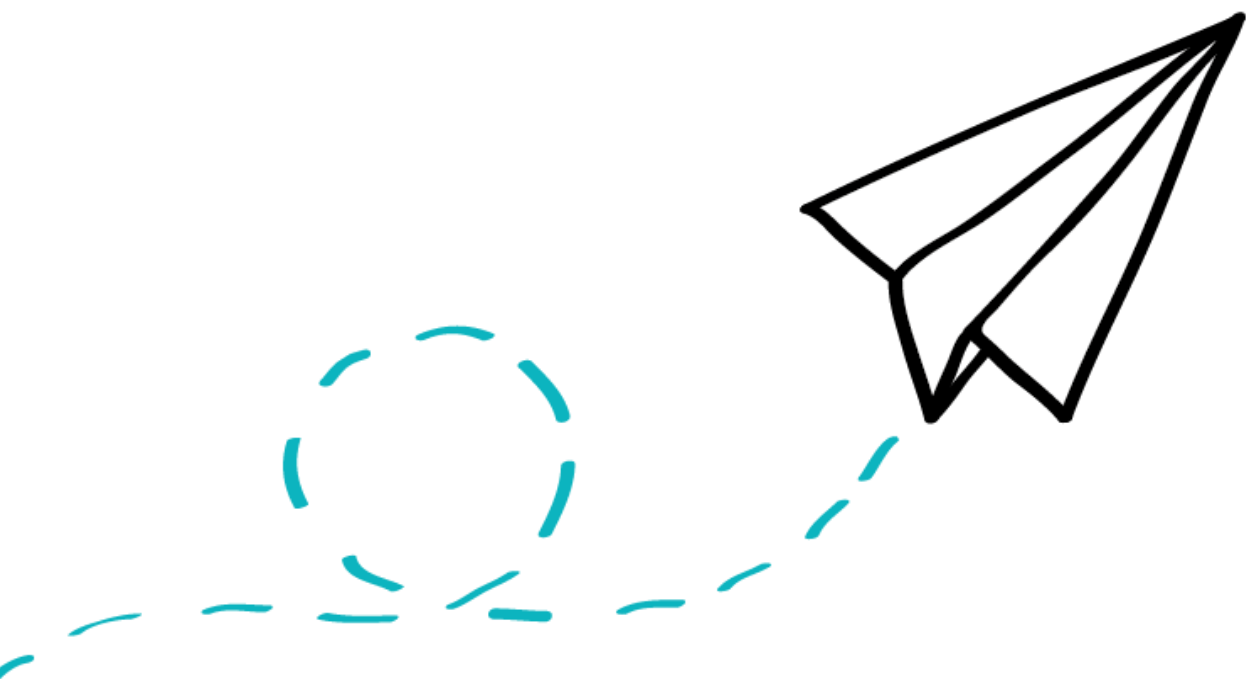
Erarbeitung von Kernbotschaften

Zielgruppenspezifisches Adressieren

Präsentation und Reflexion der Ergebnisse

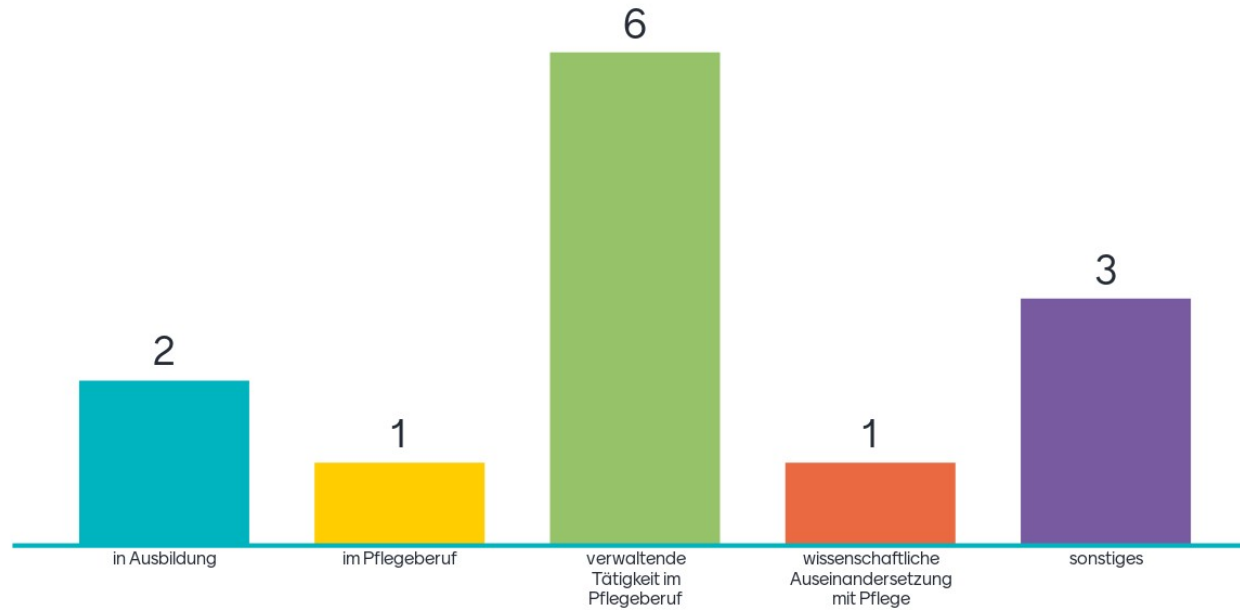
Fazit und Abschluss

PAUSE



CHECK-IN

Wie ist ihr Bezug zum Thema Pflege?



Was ist Ihr besonderes Interesse am heutigen Workshop?

Mehr Männer in die Pflege zu bekommen

Vorlagen/Inputs für Stellenbeschreibungen zu erhalten

Zugangshindernisse/hemmnisse (zum Pflegeberuf) identifizieren

So konkret wie möglich wirksame möglichst kostenneutrale Ansätze entwickeln bzw in der Entwicklung unterstützen

Erfahrungsaustausch, best practice

Neue Ansichten kennen lernen

Ich bin gespannt auf den Input der anderen Kursteilnehmer zur Thematik und würde mich freuen wenn es ein positives Outcome gibt. Vielleicht schaffen wir herauszufinden wie man Männern den Pflegeberuf attraktiver präsentiert.

Einen Ausgleich der „Gendergap“ im Pflegeberuf erreichen

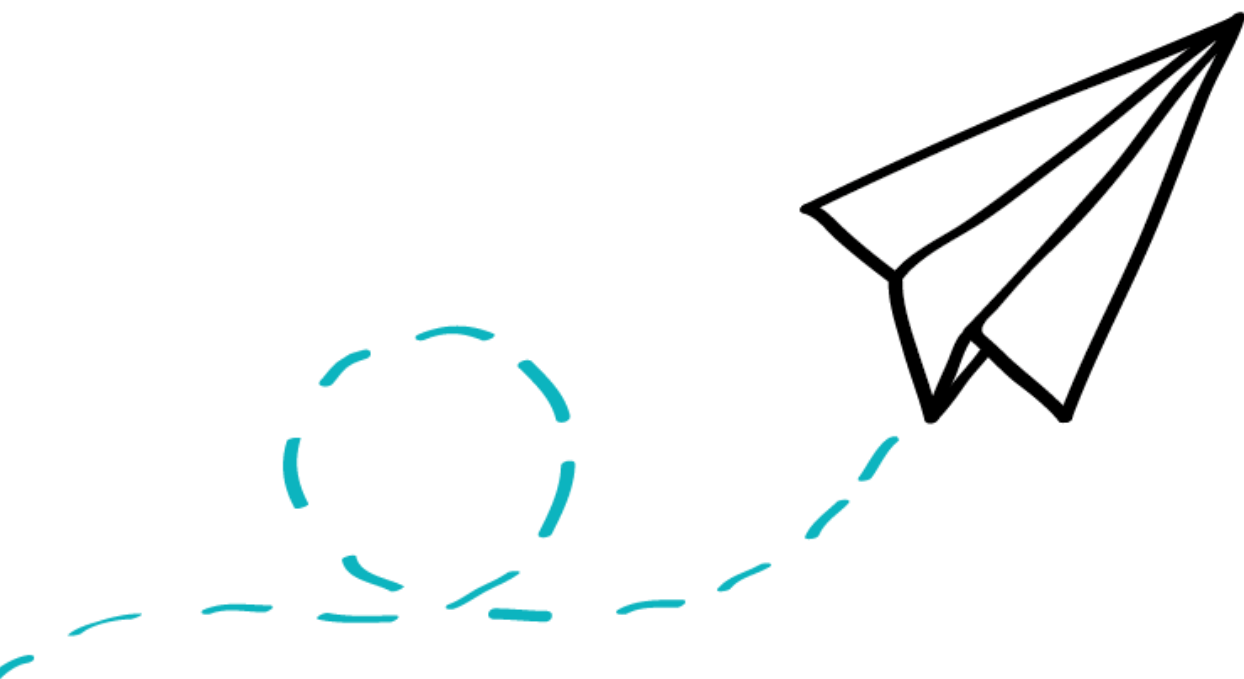
Tipps und Tricks, um junge Menschen für die Pflege zu motivieren + mehr Männer vom stationären Bereich in die mobile Pflege bringen.

Ausbildungsgestaltung, Anknüpfungspunkte zu erhalten um Männer auch in der Pflegeausbildung zu halten

Input um männliche Pflegekräfte für unsere Einrichtungen zu gewinnen

Personalmarketing Recruiting

Viele offene Stellen in der Pflege. Der Anteil von männlichen MA nur 4,17% ist.



2

RÜCKBLICK
ZUKUNFTSFORUM

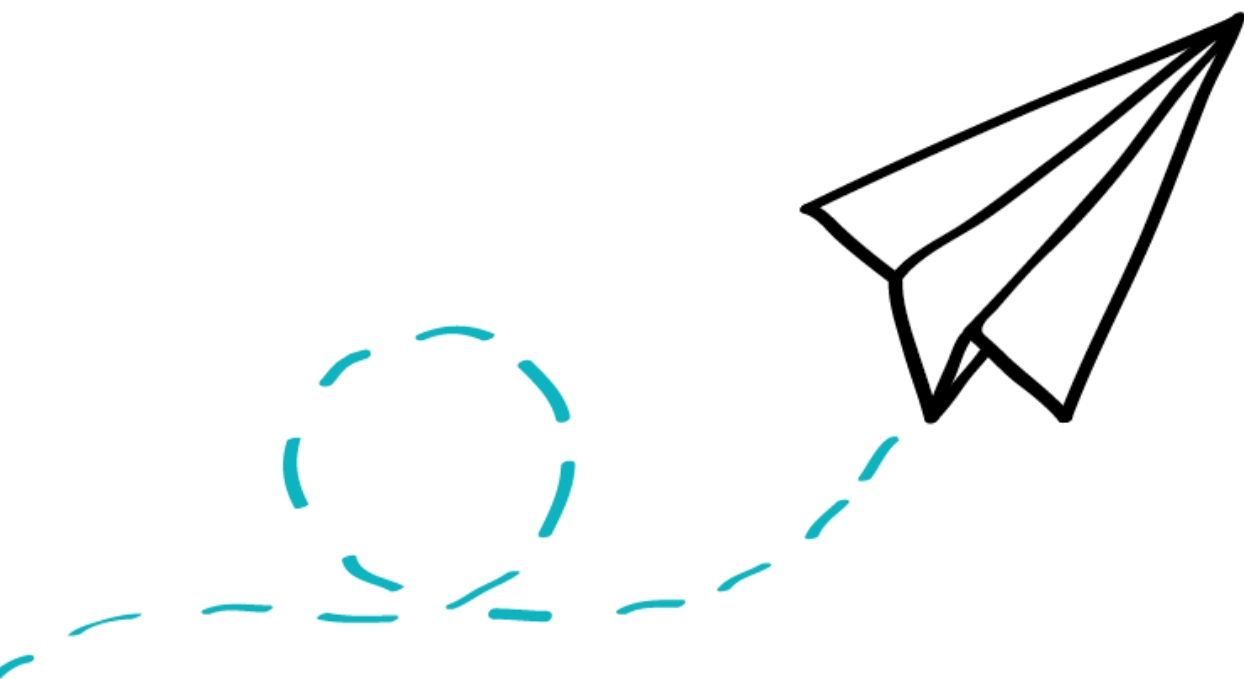
DIE AUFGABENSTELLUNGEN IN EINEM SATZ



Wie lässt sich Geschlechtergerechtigkeit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege umsetzen?



Pflegekräfte als MultiplikatorInnen sichtbar machen



3 IMPULS: MÄNNER IN DIE/DER PFLEGE

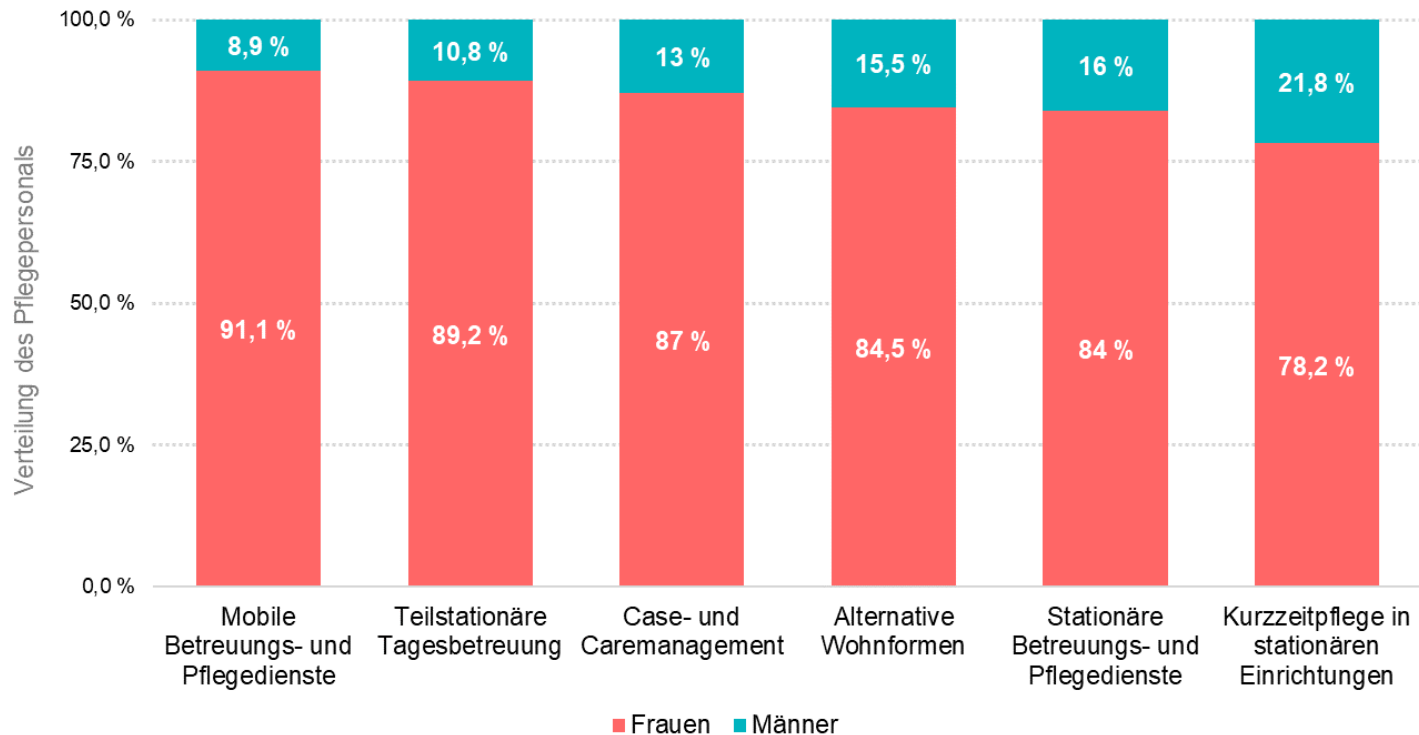
ATTRAKTIVIERUNG DES PFLEGEBERUFS



The screenshot shows a web browser window with a YouTube video. The browser's address bar displays the URL `youtube.com/watch?v=uhpSMP-Mvc8`. The video player shows a woman, Elisabeth Potzmann, speaking at a podium. A logo for the 'Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz' is visible in the top right of the video frame. The video player controls at the bottom indicate the video is at 0:01 of 6:41. Below the video, the title 'Arbeitsgruppe 3: Pflegekräfte wertschätzen, auch finanziell' is displayed, along with a 'Nicht gelistet' (Not listed) status. Engagement metrics show '400 Aufrufe' (400 views). Interaction buttons include 'MAG ICH' (Like), 'MAG ICH NICHT' (Dislike), 'TEILEN' (Share), 'SPEICHERN' (Save), and a menu icon. The channel name 'Sozialministerium' with 572 subscribers is shown, along with a red 'ABONNIEREN' (Subscribe) button. The video description reads 'Abschlussstatement von Elisabeth Potzmann (Fachtagung Task Force Pflege - 20.10.2020)'.

Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=uhpSMP-Mvc8>

VERTEILUNG DER BETREUUNGS- UND PFLEGEPERSONEN IN ÖSTERREICH NACH DIENSTLEISTUNGSBEREICH UND GESCHLECHT IM JAHR 2019



Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/961076/umfrage/verteilung-des-pflegepersonals-in-oesterreich-nach-dienstleistungsbereich/>

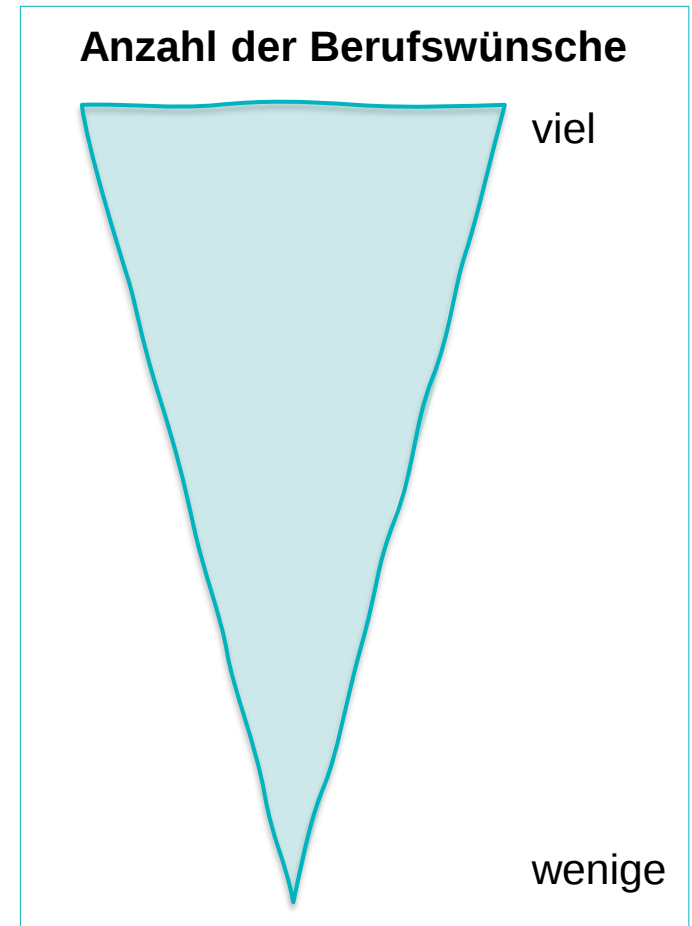


In der **ersten Phase** von 3 bis 5 Jahren erkennen Kinder Berufe als ein Merkmal der Erwachsenenwelt an.

In der **zweiten Phase**, zwischen 6 bis 8 Jahren, entwickeln Kinder Geschlechterrollenstereotype und Geschlechtsidentität. Gottfredson argumentiert, dass das erste Auswahlkriterium für mögliche Berufe die **Übereinstimmung mit der eigenen Geschlechtsidentität** ist. Ist dies nicht gewährleistet, wird der Beruf von der weiteren Betrachtung ausgeschlossen.

In der **dritten Phase**, im Alter zwischen 9 und 13 Jahren, werden die Berufe **nach ihrem Prestige und ihrer sozialen Herkunft** ausgewählt.

In der **vierten Phase** (ab 14 Jahren) folgen schließlich die **persönlichen Interessen, Werte und kognitiven Herausforderungen** des Berufes als Auswahlkriterien.



Quelle: Boys in Care Jungen stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs | Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (vmg-steiermark.at)*

STRATEGIEN ZUR STÄRKUNG VON JUNGEN* IN CARE-BERUFEN



Foto: Katarzyna Białasiewicz, www.123rf.com

- Care-Berufe explizit benennen und deren Vielfältigkeit darstellen
- Künftige Perspektive aufzeigen (Planbarkeit der Zukunft)
- Geschlechtliche Dramatisierung von Care-Berufen sichtbar machen
- Offen und ehrlich im Umgang mit Hürden und z. T. prekären Arbeitsbedingungen sein
- Positive Beispiele von Männern in Care-Berufen zeigen (z. B. Boy in Care – Filme, <https://www.youtube.com/channel/UCOmOUqY6-NmyEWho6HpzpyQ/videos>)

Quelle: Boys in Care Jungen* stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs | Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (vmg-steiermark.at)

WICHTIGE ARGUMENTE, UM JUNGEN* FÜR SOZIALE BERUFE ZU STÄRKEN



Wichtige Argumente, um Jungen* für soziale Berufe zu stärken, lassen sich über eine **Wertschätzung von sozialen Berufen** formulieren. Häufig werden Care-Berufe als vielversprechende Berufe im Hinblick auf **zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten** betrachtet, in denen die Nachfrage nach Beschäftigung wächst, insbesondere im Bereich der Altenpflege. Die Nützlichkeit von Erfahrungen und Kompetenzen aus der Pflege im Privatleben (Betreuung von Kindern, älteren Familienmitgliedern usw.) als relevantes Wissen für Männer*, die in der professionellen Pflege arbeiten, sollte benannt werden. Auf der anderen Seite lassen sich das **Wissen und die Erfahrung aus der Arbeit in Care-Berufen meist in die eigene Lebenswelt übertragen**.

Weitere Argumentationen, die hilfreich sein könnten, aber vom jeweiligen Berufsfeld abhängig sind:

- Care-Berufe sind ein wichtiger Bestandteil unserer Gesellschaft, ohne Care-Berufe würde unsere Gesellschaft nicht funktionieren.
- In vielen Care-Berufen trägst du eine große Verantwortung, z. B. geben Eltern oder Erziehungsberechtigte ihre Kinder in deine Verantwortung
- Dein Tun hat direkte Auswirkung in Care-Berufen – du kannst z. B. unmittelbar Menschen helfen.
- In Care-Berufen wird oft in Teams gearbeitet.
- Dadurch, dass du in Care-Berufen mit Menschen arbeitest, sieht jeder Tag anders aus und bietet neue Hoffnung.

Quelle: Boys in Care Jungen stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs | Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (vmg-steiermark.at)*



Drei Gründe für eine Ausbildung im Pflegebereich

- 1 Starten Sie eine Ausbildung mit Zukunftsperspektive
- 2 Übernehmen Sie Verantwortung
- 3 Tun Sie etwas Erfüllendes

Quelle: https://www.kleinezeitung.at/advertorials/sponsored/5741236/Pflegeausbildung_Drei-Gruende-fuer-eine-Ausbildung-im-Pflegebereich

STARTEN SIE EINE AUSBILDUNG MIT ZUKUNFTSPERSPEKTIVE



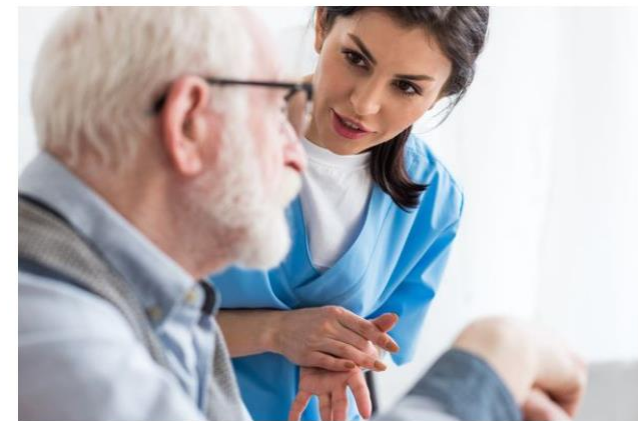
Sie stehen jeden Tag auf und gehen zur Arbeit, denn Sie müssen ja schließlich Ihre Rechnungen bezahlen. Doch richtig zufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Job nicht? Oder stehen Sie kurz vor dem Schulabschluss, sind aber noch nicht sicher, in welcher Branche Sie beruflich Fuß fassen möchten? Haben Sie schon einmal über eine Ausbildung im Pflegebereich nachgedacht?

1. Starten Sie eine Ausbildung mit Zukunftsperspektive

Pflege ist die soziale Frage des 21. Jahrhunderts. Um diese Herausforderung meistern zu können, braucht es immer mehr **Pflegekräfte**. Die Nachfrage nach gut ausgebildeten Pflegerinnen und Pflegern ist hoch – und ihre Zukunftschancen in diesem Beruf sind es auch. Die **sieben Standorte** der [Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege des Landes Steiermark](#) – zum Beispiel in Graz, Bad Radkersburg, Frohnleiten, Leoben oder auf der Stolzalpe – bieten eine einjährige Ausbildung zur Pflegeassistentin sowie eine zweijährige Ausbildung zu Pflegefachassistentin. Dort werden Ihnen alle notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse für den **Einstieg in Pflegeberufe** vermittelt.



Es herrscht hohe Nachfrage nach gut ausgebildeten Pflegekräften.
© stock.adobe.com



Wenn Sie gerne anderen helfen, ist ein Job in der Pflege genau das Richtige. Foto © stock.adobe.com

Quelle: https://www.kleinezeitung.at/advertorials/sponsored/5741236/Pflegeausbildung_Drei-Gruende-fuer-eine-Ausbildung-im-Pflegebereich

ÜBERNEHMEN SIE VERANTWORTUNG UND TUN SIE ETWAS ERFÜLLENDES



2. Übernehmen Sie Verantwortung

Sie möchten **etwas Sinnvolles** tun und Ihren Teil zur Gesellschaft beitragen? Dann ist eine Ausbildung im Pflegebereich die richtige Wahl. Denn als Pflegekraft in einem Krankenhaus oder etwa in der Altenpflege haben Sie einen Job mit Verantwortung und unterstützen Patientinnen und Patienten dort, wo Hilfe dringend gebraucht wird. Sie denken über einen Berufswechsel in den Pflegebereich nach, stehen aber bereits in einer ganz anderen Branche im Berufsleben? Mit der praxisnahen Ausbildung an einer **steirischen Gesundheits- und Krankenpflegeschule** können Sie auch noch im Erwachsenenalter umsteigen.



Pflegekräfte haben eine Arbeit mit Verantwortung. Foto © stock.adobe.com

3. Tun Sie etwas Erfüllendes

Leuten helfen, die den Alltag alleine nicht bewältigen können – das ist die Motivation vieler, die in Pflegeberufen arbeiten. Außerdem ist es eine **vielseitige Tätigkeit**, die durch den Umgang mit anderen Menschen große Freude bereitet, sind sich Pflegekräfte einig. Und für ihr Engagement bekommen sie von den Patientinnen und Patienten auch sehr viel zurück. Wer also auf der Suche nach einem Job ist, der nicht nur die Miete bezahlt, sondern auch Erfüllung bringt, sollte sich auf jeden Fall über die Möglichkeiten im Pflegebereich informieren.



Als Pflegerin bekommen viel von den Patientinnen und Patienten zurück. Foto © stock.adobe.com

Quelle: https://www.kleinezeitung.at/advertorials/sponsored/5741236/Pflegeausbildung_Drei-Gruende-fuer-eine-Ausbildung-im-Pflegebereich

ZUGANG ZUR PFLEGE AUS MÄNNLICHER PERSPEKTIVE



The screenshot shows a web browser window with the DER STANDARD website. The address bar displays the URL: [derstandard.at/story/2000111670295/wie-man-maenner-in-pflegeberufe-bekommt](https://www.derstandard.at/story/2000111670295/wie-man-maenner-in-pflegeberufe-bekommt). The website header includes the logo 'DER STANDARD' and navigation links like 'Karriere', 'SUPPORTER', 'ABO', 'IMMOSUCHE', and 'JOBSUCHE'. Below the header is a navigation menu with categories: INTERNATIONAL, INLAND, WIRTSCHAFT, WEB, SPORT, PANORAMA, KULTUR, ETAT, WISSENSCHAFT, LIFESTYLE, DISKURS, and MEHR ...

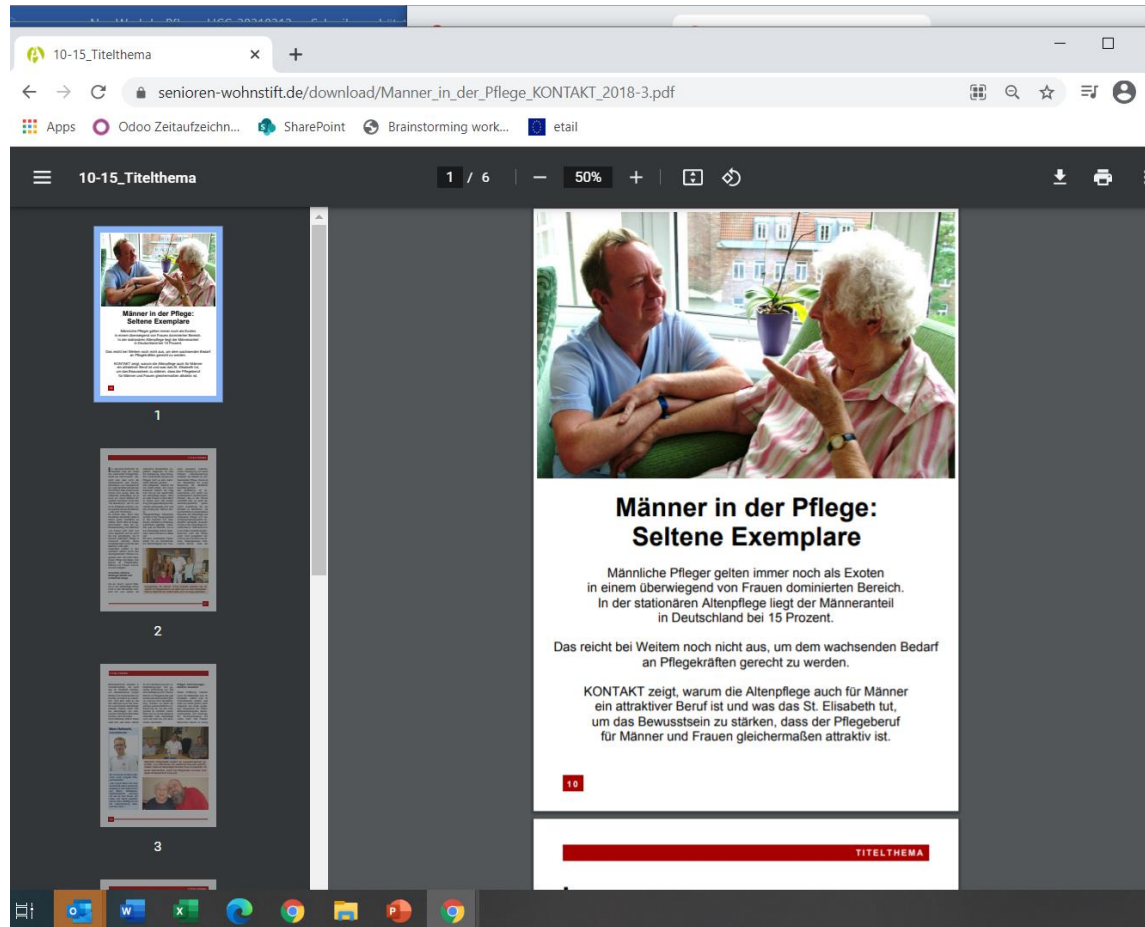
The main content area features a job search section with a search bar containing 'Suchbegriff eingeben - z.B. Jurist' and a location field with 'Ort - z.B. Wien'. Below these fields is a red button labeled 'JOBS SUCHEN (4608)'. To the left of the article, it says '225 Postings'.

The article title is 'Wie man Männer in Pflegeberufe bekommt'. The subtext reads: 'Bis 2030 werden 75.000 neue Pflegekräfte benötigt. Der Männeranteil in dem Beruf ist gering. Worauf kommt es in der Berufsberatung von Burschen an?'. The author is 'Selina Thaler' and the date is '3. Dezember 2019, 06:00'. Below the text is a placeholder for an image with the text 'In dieser Galerie: 1 Bild und ein weiterer Inhalt' and 'BILD NICHT MEHR VERFÜGBAR.'.

The Windows taskbar at the bottom shows the time as 22:34 on 14.03.2021, with a battery level of 78% and various system icons.

<https://www.derstandard.at/story/2000111670295/wie-man-maenner-in-pflegeberufe-bekommt>

PFLEGER IN DER EINRICHTUNG HALTEN: BSP. AUS DER PRAXIS



Quelle: https://www.senioren-wohnstift.de/download/Manner_in_der_Pflege_KONTAKT_2018-3.pdf

MÄNNER IN DER PFLEGE



The screenshot shows a web browser window with the URL www1.wdr.de/mediathek/audio/wdr5/wdr5-neugier-genuegt-freiflaeche/audio-maenner-in-der-altenpflege-100.html. The WDR logo is in the top left. Navigation links include Wetter, Verkehr, and a search bar. Below these are categories: Nachrichten, Sport, Wissen, Verbraucher, Kultur, Unterhaltung, Mediathek (selected), Fernsehen, and Radio. The Mediathek section has tabs for Videos and Audios, with a search bar for 'Audios in der Mediathek suchen'. Sub-navigation links are Livestreams, Sendungen A-Z, and Beiträge chronologisch. The main content area features a large audio player for 'Männer in der Altenpflege' with a play button, a progress bar (00:00:00 to 00:12:05), and a download button. The text below the player describes the podcast episode, mentioning Dean Bajram and Sabine Brandi. To the right, there are links to 'WDR 5 Neugier genügt', 'WDR 5 Neugier genügt "Freifläche" - Der Podcast', and 'WDR 5 - kompetent, gründlich, klar'. The Windows taskbar is visible at the bottom.

WDR

Wetter Verkehr im WDR suchen

Nachrichten Sport Wissen Verbraucher Kultur Unterhaltung **Mediathek** Fernsehen Radio

Videos Audios Audios in der Mediathek suchen

Livestreams Sendungen A-Z Beiträge chronologisch

Männer in der Altenpflege

WDR 5 Neugier genügt - Freifläche | 22.07.2020 | 12:05 Min. | Verfügbar bis 22.07.2021 | WDR 5

Vor allem junge Frauen wählen Pflegeberufe. Dabei sind diese Jobs für Männer nicht weniger geeignet. Dean Bajram ist Azubi in der Altenpflege. Sabine Brandi erzählt er, was ihm an seinem Beruf am besten gefällt. Denn "Pflege ist ja nicht nur Waschen".

Download

WDR 5 Neugier genügt

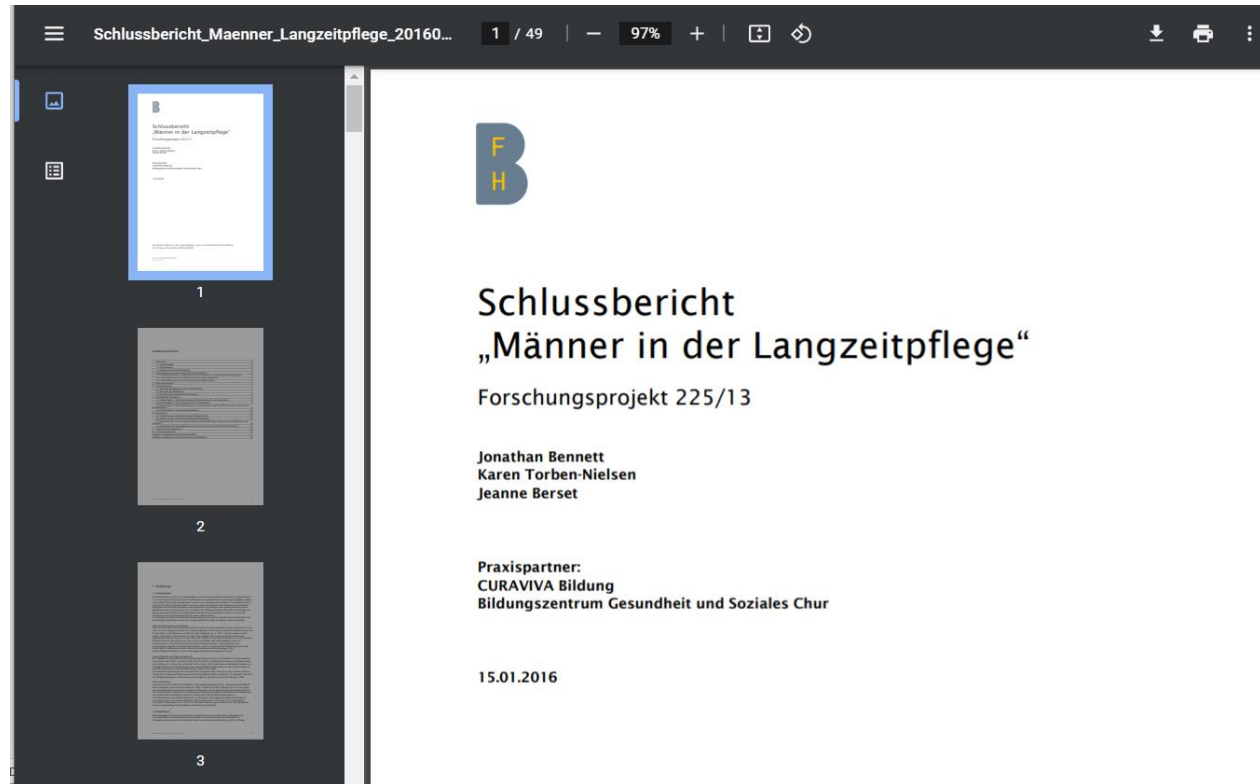
Zur Übersichtsseite der Sendung | mehr

WDR 5 Neugier genügt "Freifläche" - Der Podcast | mehr

WDR 5 - kompetent, gründlich, klar | mehr

Mehr aus Neugier genügt

<https://www1.wdr.de/mediathek/audio/wdr5/wdr5-neugier-genuegt-freiflaeche/audio-maenner-in-der-altenpflege-100.html>



<https://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsbereiche/maenner-pflege/>



Wichtige Gliederungspunkte einer Stellenbeschreibung sind:

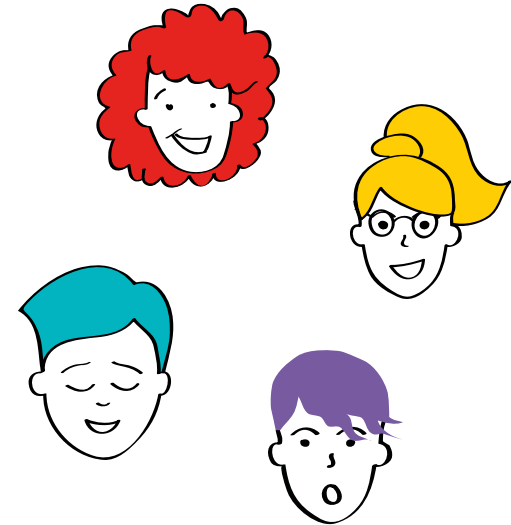
● Bezeichnung der Stelle (z. B. Leiter der Personalabteilung)	● Befugnisse und Rechte der/des StelleninhaberIn/s
● Einordnung der Stelle in die Organisationsstruktur	● Stellvertretung (für welche Aufgaben und durch welche Stelle)
● Darstellung von über- und untergeordneten Stellen im Unternehmen (z. B. Geschäftsführung und Referentin Personalmarketing)	● Arbeits- und Hilfsmittel (z. B. verwendete Software)
● Ziele der Stelle	● Entgeltgruppe (Tarif)
● Kernaufgaben (Aufgaben mit größerem Zeitumfang) und deren Umsetzung sowie Nebenaufgaben	● Anforderungsprofil
● Zusammenarbeit, Beziehungen zu anderen Stellen und Schnittstellen	● Unterschrift

Quelle: <https://www.perwiss.de/stellenbeschreibungen-hoher-aufwand-mit-geringem-effekte-oder-must-have-der-ersonalarbeit.html>



Wir senden Sie gleich in Kleingruppen – bitte besprechen Sie folgende Punkte:

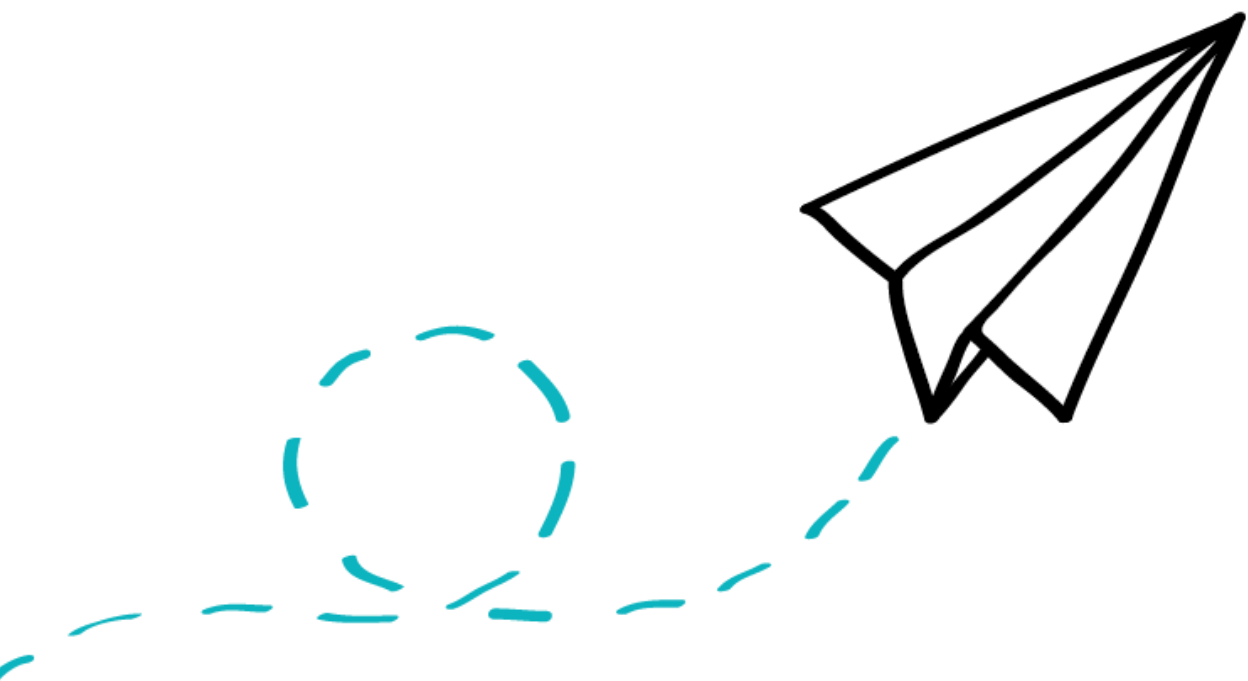
- Welche Fragen ergeben sich aus dem Gehörten?
- Was möchten Sie hinzustellen?



WELCHE FRAGEN ERGEBEN SICH AUS DEM GEHÖRTEN? WAS MÖCHTEN SIE HINZUSTELLEN?



- Hauskrankenpflege
- Motivationsgründe für junge Leute (in welchen Bereichen) → mobile Hauskrankenpflege Personalmangel
- Vollzeitanstellung in mobiler Hauskrankenpflege selten; Dienstteilung
- Image Fotos der Pflege weiblich; Role Models; Rollenmuster
- Bereicherung durch Männer
- Teilzeitjobs stärker von Frauen nachgefragt; stationär ausgewogen
- Krankenpflege bevorzugt (lernen)
- Über eigene soziale Kontakte neues Bild vom Berufsbild
- Ausbildung erst ab 16 Jahren möglich (ab 17 ans Krankenbett); Interessenten aus der neunten Schulstufe → Praktikumsmöglichkeiten?, Vorschulen, FSJ
- Generation Z gewinnen → Digitalisierung, Attraktivität Berufsbild



4 ERARBEITUNG VON KERNBOTSCHAFTEN



» Welche Botschaften müssen wir vermitteln, damit sie das Interesse von Männern für den Pflegeberuf erwecken?

STRUKTURIERTES BRAINSTORMING



1



Own suggestions

Eigene Vorschläge

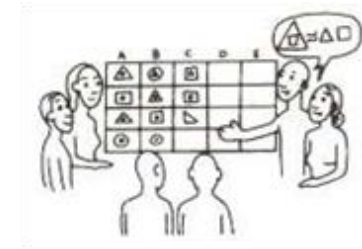
2



Pair's suggestions

Paarweise Vorschläge
bzw. Gruppenvorschläge

Alle



Explanations

Vorstellung der
Vorschläge

STRUKTURIERTES BRAINSTORMING



Own suggestions

Eigene Vorschläge

Out of the box
auch „Verrücktes“

Eigene Ideen aufschreiben auf einen
Notiz-Zettel

Je mehr desto besser 😊

**Brainstorming-
Modus**

Ideen fließen lassen,
keine Bewertung, je mehr
umso besser



Welche Botschaften müssen wir vermitteln, damit sie das Interesse von Männern für den Pflegeberuf erwecken?



5 Minuten

STRUKTURIERTES BRAINSTORMING



Pair's suggestions

Paarweise Vorschläge
bzw. Gruppenvorschläge

**Bitte Gruppensprecher
ernennen**

Der/die mitschreibt

Besprechen Sie in Ihrer Break-out
Group ihre Vorschläge und formulieren
Sie **Ihre Top 3 Ideen**

Besprechen Sie auch, wer diese Ideen
anschließend im Plenum vorstellt



Welche Botschaften müssen wir vermitteln, damit sie das Interesse von
Männern für den Pflegeberuf erwecken?



15 Minuten

GRUPPE 1 (BEGLEITUNG LAURA)



*Bitte sammeln und visualisieren Sie Ihre individuell gesammelten Vorschläge und wählen Sie anschließend **3** aus, die Sie mit der gesamten Gruppe teilen möchten (farblich markieren).*

- Keine Werkzeugkisten schleppen und dennoch mobil arbeiten: Auch Pflege ist ein technischer Beruf, gehört anders beleuchtet
- Digitalisierung wichtig und zugleich Krisensicher
- Pflege ist Zukunft, ist Stärke, ist Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist Teamwork
- Pflege und Bundesheer in Verbindung bringen: Pflege als eine mögliche Spezialisierung?!
- Einstiegsmöglichkeit möglich früh, andererseits Risiko, dass man sich beruflich weiterbewegt
- Vermutlich eher später im Leben interessant, Lebenserfahrung zählt
- Ältere Männer haben zum Teil den aktuellen Beruf sehr satt
- Kosten der Ausbildung: Wie bei der Polizei Ausbildung und Arbeit wäre sinnvoll.
- Eigenständiges, selbstbestimmtes arbeiten
- Pflege wird oft negativ dargestellt: positive Botschaften selbst auch verbreiten, im Vergleich zB zu einem Job im Handel recht gut bezahlt und inhaltlich wesentlich erfüllender
- Auto (auch Allrad) sind im Einsatz: kann attraktiv sein

GRUPPE 2 (BEGLEITUNG SARAH)



*Bitte sammeln und visualisieren Sie Ihre individuell gesammelten Vorschläge und wählen Sie anschließend **3** aus, die Sie mit der gesamten Gruppe teilen möchten (farblich markieren).*

- *Einblicke ermöglichen*
- *Bessere, freie Zeitgestaltung*
- *Ansehen des Berufs steigern, offen kommuniziert*
- *Berufsaussichten, Weiterbildung, Spezialisierung*
- *Digitalisierung z. B. in der Ausbildung u. a. durch Corona, Dokumentationssysteme; als Entscheidungskriterium*
- *Werbung → Multi Channel: Social Media, Printmedien, etc.*
- *Verantwortung sehr negativ behaftet*
- *Finanzielle Absicherung auch in der Ausbildung z. B. zweiter Bildungsweg oder Akutkrankenhaus*
- *Heimhelfer finanziell gut dargestellt → auf andere Berufsgruppen übertragen*
- *Bild der Frau in der Pflege anders kommunizieren → Helferin, Erzieherin; Rolle des Mannes in der Erziehung*
- *Pflegebegriff neu kommunizieren, Verantwortung und Wertschätzung besser vermitteln*
- *„Ich hätte gerne mal eine reine Männerklasse“ → Überlegung*

GRUPPE 3 (BEGLEITUNG CHRISTINA)



- Männer in der Bewerbung hervorheben (Bilder, Flyer, Homepage)
- Imagefilm mit Männern im Vordergrund
- *Image als positiv und an die Zeit angepasst darstellen (moderner Auftritt)*
- „Rette Leben“ – um Prestige/Wichtigkeit zu zeigen
- Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten – Karriereoptionen aufzeigen
- *Höhere Positionen – Karrieremöglichkeiten gibt es – auch schon wenn man jünger ist*
- Gehalt anführen – Unterschied zwischen mobil und stationär
- Besser darlegen, dass Pflegeberuf ein Beruf für Männer und Frauen ist
- Frauenbastion
- Hoher Stellenwert in der Gesellschaft
- Job mit Sinn
- Image in der Gesellschaft aufbessern . Wir sind nicht die Assistenz der Ärzte – eigenständiges Berufsbild
- Viele Möglichkeiten im Berufsbild – Fortbildung, Zukunftsorientierung
- Zukunftssicherer, krisensicherer Beruf
- Es nicht nur Arbeit am Krankenbett –Admin, Teamleitung, Stationsleitung
- *Hohe Verantwortung*
- Ich kann man eigener Boss sein – eigenverantwortliches Handeln
- Teamwork
- Bereits in der Kinder- und Jugendarbeit ansetzen, zB „Ferienspiel“

Kaffe Pause

Bitte nutzt die nächsten
10 Minuten, um
aufzustehen, von eurem
Schreibtisch
wegzugehen, um mit
jemandem zu sprechen,
vielleicht sogar raus zu
gehen oder zumindest
aus dem Fenster zu
schauen.

**Pause bis um
10:30**

Etwas

... ist besser
als nichts



Bewegung

... ist besser
als Stillstand



Gemeinsam

.. ist besser
als alleine



Draußen

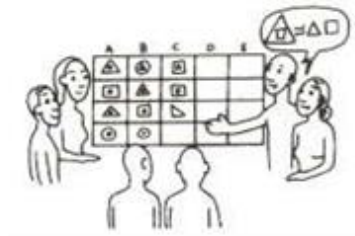
... ist besser als
drinnen



Komplett abschalten

... ist besser als
Social Media





Explanations

Vorstellung der
Vorschläge

Vorstellen der Gruppen-Ideen im
Plenum



Wie können wir dafür sorgen, dass die TeilnehmerInnen keine anderen Dinge neben einem virtuellen Meeting machen?



Gruppe 1

1. positive Botschaften selbst auch verbreiten, im Vergleich zB zu einem Job im Handel recht gut bezahlt und inhaltlich wesentlich erfüllender

2. Keine Werkzeugkisten schleppen und dennoch mobil arbeiten: Auch Pflege ist ein technischer Beruf, gehört anders beleuchtet

3. Auto (auch Allrad) sind im Einsatz: kann attraktiv sein

Gruppe 2

4. Digitalisierung z. B. in der Ausbildung u. a. durch Corona, Dokumentationssysteme; als Entscheidungskriterium

5. Bild der Frau in der Pflege anders kommunizieren → Helferin, Erzieherin; Rolle des Mannes in der Erziehung

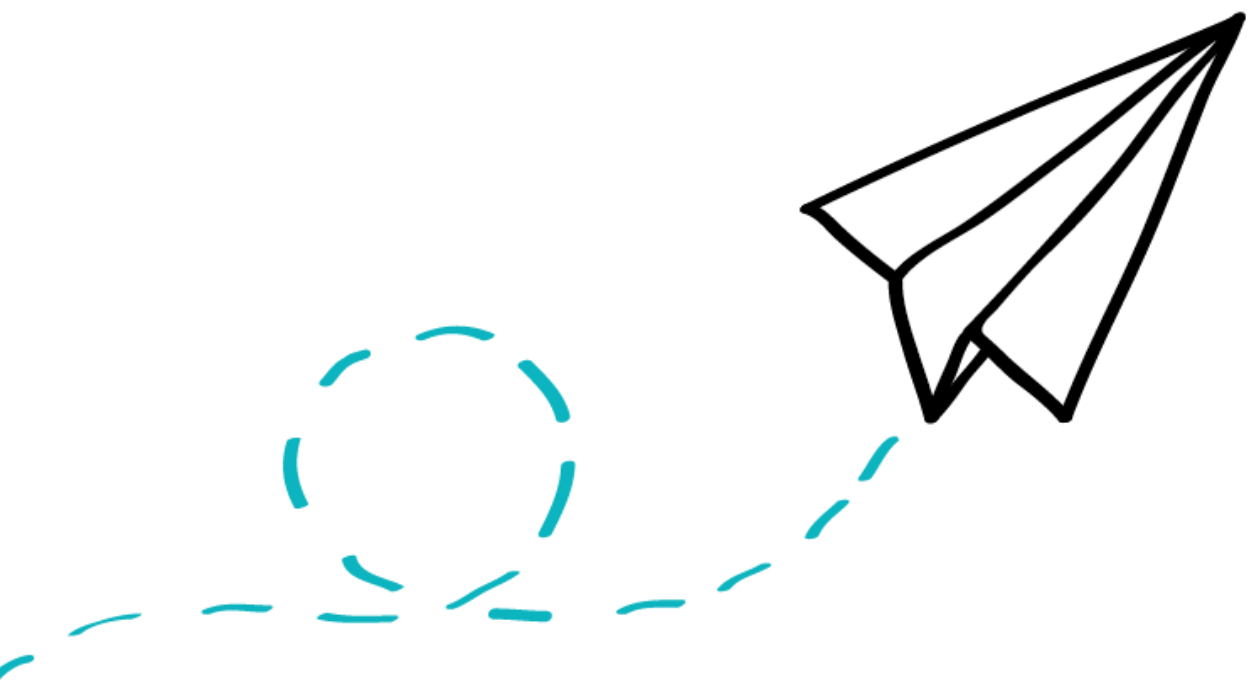
6. Pflegebegriff neu kommunizieren, Verantwortung und Wertschätzung besser vermitteln

Gruppe 3

7. Image als positiv und an die Zeit angepasst darstellen (moderner Auftritt)

8. Höhere Positionen – Karrieremöglichkeiten gibt es – auch schon wenn man jünger ist

9. Hohe Verantwortung /viel Eigenverantwortung



5

ZIELGRUPPENSPEZIFISCHES
ADRESSIEREN

BEARBEITUNG IN KLEINGRUPPEN

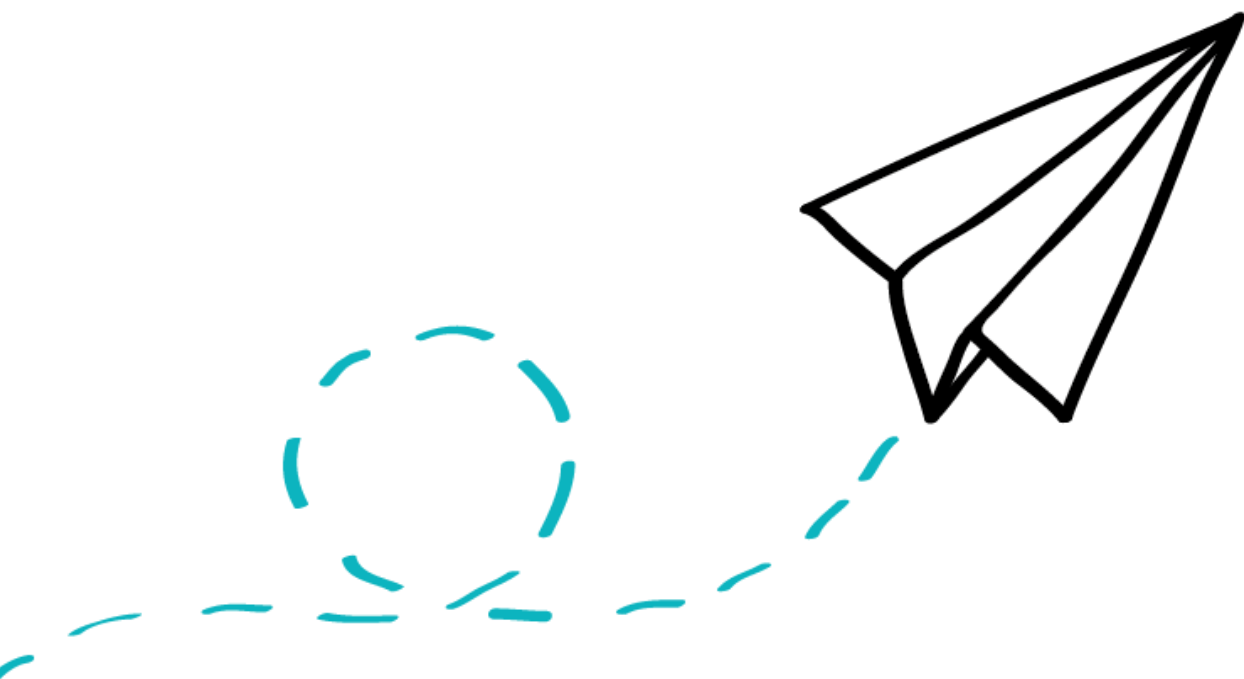


Wir senden Sie gleich in neue Kleingruppen um am zielgruppenspezifischen Adressieren weiterzuarbeiten:

- Welche Bedürfnisse hat die Zielgruppe?
- Welche Botschaft(en) eignen sich um diese Bedürfnisse zu adressieren?
- Welche Kanäle/ Formate eignen sich dafür besonders gut?



Identifiziertes Bedürfnis	Botschaft(en)	Kanäle /Formate
Sicherheit, Stabilität	- Pflegebedarf steigt – sicheres Berufsfeld für die Zukunft - Gutes Arbeitsklima	- Stellenausschreibungen - Kampagnen
Weiterentwicklung	- Wir bieten vielfältige Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten an	- Intranet - Mitarbeitergespräche
Sinn	- Gesellschaftlich wichtiger Beruf - Arbeit mit Menschen	- Social Media - Karriere-/Ausbildungsmessen
....	-	-



6

VORSTELLEN DER
ERGEBNISSE

JUNGE EINSTEIGER (BEGLEITUNG SARAH)

Identifiziertes Bedürfnis	Botschaft(en)	Kanäle /Formate
Entwicklungsmöglichkeiten	• <i>Job sharing, Wie kann ich mich Weiterbilden?, Mentoring, Karrieregespräche</i> • <i>Du willst eine kürzere Ausbildung und trotzdem einen hohen Kompetenzbereich? (Pflegefachassistenz)</i>	<i>Jährliches Mitarbeitergespräch, Social Media, Storytelling, Mundpropaganda</i>
Soziale, persönliche Mehrwerte kreieren, Anerkennung, Selbstverwirklichung, Sinn	• <i>Du möchtest mit deinem Beruf etwas verändern? Beitrag für die Gesellschaft? Mit Menschen arbeiten?</i>	<i>Social Media, Vereine kontaktieren</i>
Informationen in der Schule zum Berufsleben	• <i>Informationen in der Schule zum Berufsleben</i>	<i>Schulklassen Besuch, Vorbilder</i>
Privatleben und Beruf verbinden; Job in der Nähe	• <i>Flexible Arbeitszeiten auch für Wiedereinsteiger, Menschen, die gerne viel Freizeit haben; du willst mehr Tage frei als Arbeitstage</i> • <i>Familienfreundlich</i>	<i>Social Media; Broschüren, Flyer</i>
Gemeinschaft, Zugehörigkeit	• <i>Junges Team in der Pflege</i> • <i>Wissensweitergabe an Jüngere</i> • <i>Wir sehen uns als gemeinsames Team: Gesundheitsvorsorge – Incentives z. B. Yoga, Fasching; Pflege Teams und Team - Pflege</i>	<i>Internet, Stellenanzeigen, Videos</i>
Sicherheit	• <i>Zukunftssicherheit, Krisensicherheit (vgl. Corona)</i> • <i>Pflege als Kontrast zu Generation Praktikum/Leiharbeit</i>	<i>Internet, Stellenanzeigen, Videos</i>
Abwechslung/Exploration/Kreativität	• <i>Neues kennenlernen: Persönlichkeiten, Lebensgeschichten, Wissen, Erfahrungen</i> • <i>Perfekt für Persönlichkeitsentwicklung</i>	<i>Internet, Stellenanzeigen, Videos</i>
Gestaltung der Zukunft	• <i>Hier kannst du deine Ideen einbringen</i>	<i>Internet, Stellenanzeigen, Videos</i>
Identifikation mit der Organisation	• <i>Wir stehen als Arbeitgeber für soziale, positive Werte ein Non Profit Organisation (Image), Verantwortung übernehmen</i>	<i>Mitarbeiter als Botschafter → Mundpropaganda</i>
Ausprobieren	• <i>Du kannst unsere Pfleger unverbindlich begleiten</i> • <i>FSJ, Zivildienst</i>	<i>Unverbindliche Kennlerntage</i>
Existenzsicherung / Gehalt während der Ausbildung	• <i>Anreize für junge Leute und Quereinsteiger</i> • <i>Bezahlung während der Ausbildung</i>	<i>Stipendienmöglichkeiten kommunizieren</i>

UMORIENTIERUNG (BEGLEITUNG CHRISTINA)



Identifiziertes Bedürfnis	Botschaft(en)	Kanäle /Formate
Unzufriedenheit mit aktuellem Beruf	• Lust auf was Neues? • Lust auf neue Erfahrungen? • Neue Wege beschreiten • Neue Herausforderungen • Eine Aufgabe mit Sinn	- Stelleninserate - Imagefilm - (Be-) Werbung - Social media: fb, , YouTube - Auf Dienstfahrzeugen
Arbeitszeit	• Fixe Arbeitszeitmodelle • Teilzeitjobs /Vollzeitjobs • Flexible Arbeitszeitmodelle • Familienfreundliche Arbeitszeiten • Auf die eigenen Rahmenbedingungen /Bedürfnisse gestaltbare Arbeitszeiten • Wählen Sie das für Sie passende Modell/Setting • Ich kann mir meine Arbeitszeit einteilen ... aber auch meine Freizeit • Work-Life-Balance selbst gestalten • Regeneration /Erholung gestaltbar und nicht nur im Urlaub	- Jobmessen - Schnupperpraktika - Tag der offenen Türe - Erfahrungsberichte - AMS
Struktur und Flexibilität	• Geordnetes Chaos (einerseits bewährte Organisationsstrukturen, aber gestaltbare Arbeitsbedingungen /-zeiten) • Ich kann meine Pflegemaßnahmen auf die Bedürfnisse meiner KlientInnen abstimmen	
Selbstständiges Arbeiten	• Lösungsorientierung /Lebenserfahrung	
Sicherheit des Arbeitsplatzes	• Zahlen /Botschaften werden medial schon gut gestreut	
Sicheres Gehalt	• krisensicher	
Freude am Umgang mit Menschen	• Wenn ich beim Kunden bin, dann kann ich voll auf ihn abgestimmt eingehen	
Berührungspunkte zu Pflege im eigenen Umfeld		
Altes Berufsfeld hat keine Zukunft		

UMORIENTIERUNG (BEGLEITUNG CHRISTINA)

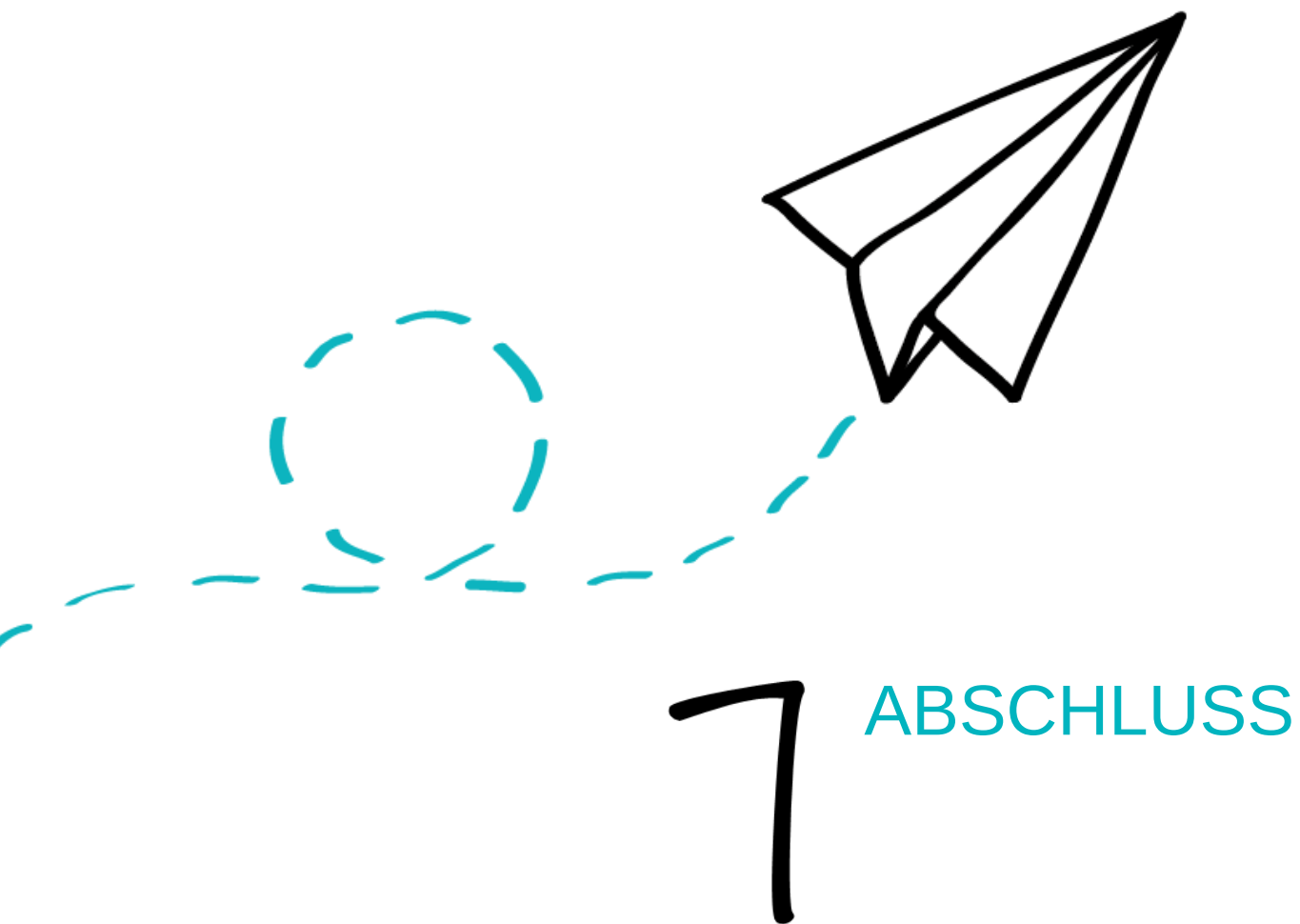


Identifiziertes Bedürfnis	Botschaft(en)	Kanäle /Formate
Anerkennung/Prestige	- Wertvolle Arbeit - Man bekommt viel „zurück“ - Man bekommt direktes Feedback - Meine Lebenserfahrung /mein Alter macht einen Unterschied	
Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe		
Vielfalt an Settings		
Mannigfaltige Weiterentwicklungsmöglichkeit	- Einmal im Jahr die Möglichkeit einzusteigen - Schneller Einstieg: sozialer Alltagsbegleiter (2 Monate, nur in NÖ), Heimhilfe (4 Monate), Pflegeassistent (1 Jahr), Fachsozialbetreuer (2 Jahre), Pflegefachassistent (2 Jahre), DGKP (6 Semester) - Mannigfaltige Fördermöglichkeiten für die Ausbildung - Förderung nicht zu jedem Zeitpunkt möglich – in Kampagnen den richtigen Zeitpunkt ansprechen (wenn nötig, in NÖ nicht) - Kostenfreie Ausbildungen (Pflegefachassistent, DGKP) - Fachkräftestipendium - Bildungskarenz /Bildungsteilzeit - Berufliche Rehabilitanten - Aquaförderung (über MAG in NÖ) - Karriere ist möglich – Fachkarriere /Spezialisierungen /Führungsfunktionen	
Monotonie entgegenwirken	- Lust auf was Neues? - Lust auf neue Erfahrungen? - Neue Wege beschreiten - Neue Herausforderungen - Eine Aufgabe mit Sinn - Jeder Tag ist anders - Ich kann meine Fachkompetenz voll ausreizen - Vielseitige Kompetenzen sind gefragt	
Altes Berufsfeld hat keine Zukunft		

WEITERENTWICKLUNG IM BERUF (BEGLEITUNG LAURA)



Identifiziertes Bedürfnis	Botschaft(en)	Kanäle /Formate
<i>Bezahlung spielt eine wichtige Rolle</i> > Gutes Gehalt > Unbefristeter Vertrag > Entwicklung der Gehaltstabelle		
<i>Anerkennung im Team erfahren Männer</i> <i>Anerkennung in der Gesellschaft</i>	• Rasch Verantwortung übernehmen • Role-Models	Motto "Sozial braucht Digital" Kurze Videos, Testimonials Peer-groups ermöglichen Team-LeiterInnen zu sensibilisieren, Männer in ihrem Team sichtbar zu machen.
<i>Anerkennung in der Familie/ im Umfeld</i>	• Eigenständigkeit/ Autonomie /auch Mobilität/	
<i>Anerkennung von den Gepflegten/Angehörigen</i>		JournalistInnen eingeladen, Männer interviewt
<i>Cool, männlich</i>		Pflegende Männer stellen den Beruf in Schulen vor
<i>Verantwortung zu übernehmen</i>	• Führungsverantwortung • Spezielle Aufgaben übernehmen: Praxisanleiter, Wundmanagement, Digitalisierungsbeauftragter für das Team	MA-Gespräch Zielvereinbarung Mentor zuordnen
<i>Entwicklung</i>	• Karrierenmodell • Oft Administratives angestrebt • Teamarbeit auch gefragt, Digitalisierung ist dabei hilfreich	
<i>Aufstieg</i>	• Berufsbegleitende Weiterbildung	
<i>Verlässliche Arbeitsgestaltung (in der Hauskrankenpflege beschränkt)</i>	• Dienstpläne (Pilot: Dienstpläne 2 Monate im Voraus im stationären Bereich) * Einhaltung des Dienstplanes	
<i>Work Life Balance</i>	• Lange Dienste (9 Std. Tag) ermöglichen es recht auf die SOLL-Std. Zu kommen • Abschalten können durch Autofahrt zwischendurch	



Was nehme ich von heute mit? Welche nächsten Schritte sehe ich in meiner Organisation?

Image der Pflege verbessern. Mehr Einblicke in die Praxis ermöglichen.

Lösungsorientiertes Denken, ausprobieren

Inputs/Aspekte von anderen Organisationen; Ansätze, die relativ rasch umzusetzen oder in die Wege zu leiten sind

Vielfältigkeit forcieren, stärker bewerben, andere Wege andeuten

Werbung, Werbung, Werbung. Ausbildungen im Pflegebereich leichter zugänglich machen. Männern das Angebot besser präsentieren und auch als männlichen Beruf deklarieren. Mehr positive Mundpropaganda!

Neue Auszubildende anwerben mit Einblicken in die Praxis und den Vorteilen des Berufes.

Frauenrolle in der Pflege thematisieren

Viele Anregungen für Stellenanzeigen. Interessante Diskussionen. Neuer Zugang zur bestehenden Problematik des Fachkräftemangels.

Thema der Zukunft, muss auf vielen Kanälen/Wegen bearbeitet werden (Kommunikation, junge Menschen motivieren, etc.). Männer vor dem Vorhang holen.

Neue Erkenntnisse gewonnen. Werbung, Imagekampagne



Danke für die
aktive Teilnahme!