LANDESINITIATIVE
netzwerk W
Bochum und Herne

Wiedereinstieg in der Gesundheitswirtschaft

Ein Handlungsleitfaden für Einrichtungen und Unternehmen

Netzwerk W – Wiedereinstieg in Bochum und Herne

Mit der Landesinitiative Netzwerk W fördert das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) des Landes NRW Aktivitäten von regionalen Netzwerken zur Unterstützung der Berufsrückkehr. Mitglieder der Netzwerke sind gleichstellungs-, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Akteurinnen und Akteure in einer Region. Sie bringen das Thema Wiedereinstieg in die Öffentlichkeit und werben in der Wirtschaft für die Potenziale von Berufsrückkehrerinnen.

Allein in NRW können rund 240.000 Mütter mit Kindern unter 18 Jahren ihren Erwerbswunsch nicht realisieren. Obwohl sie überwiegend gut qualifiziert sind, bleibt ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt weitgehend ungenutzt.

Bereits zum dritten Mal beteiligen sich Bochum und Herne an der Landesinitiative Netzwerk W. Dabei können die beiden Städte hinsichtlich der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit auf eine lange und gute Zusammenarbeit zurückblicken – die Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen gehört zum selbstverständlichen Anliegen der beiden Kommunen. Die Gleichstellungsstelle und die Wirtschaftsförderung der Stadt Bochum sowie die Gleichstellungsstelle - Fachstelle FRAU UND BERUF der Stadt Herne koordinieren das Projekt. Gemeinsam mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern in den beiden Städten greifen sie unterschiedliche Themenfelder auf, um die Erwerbssituation von Frauen vor Ort konkret zu verbessern und eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen.

Seit 2009 beschäftigen sich die Netzwerke W in Bochum und Herne mit den Perspektiven von Wiedereinsteigerinnen in der Gesundheitsbranche.

Das Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen (IAT) wurde damit beauftragt, qualitative Interviews durchzuführen. Befragt wurden Personalverantwortliche und Geschäftsführungen von Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenhilfe, dem Krankenhaussektor sowie dem Bereich Sport/Freizeit/Wellness, um die Chancen von Frauen in diesen Branchen auszuloten und gleichzeitig Unternehmen für die Potenziale der Wiedereinsteigerinnen und ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement zu sensibilisieren.

Im Rahmen von Netzwerk W 2010 wurde der hier vorliegende Handlungsleitfaden für Unternehmen der Gesundheitsbranche erstellt. Ihm liegen die Ergebnisse der Befragung 2009 sowie Gesprächsbeiträge eines Praxisforums mit den o. g. Akteuren zu Grunde. Der Fokus lag dabei auf den Bereichen Krankenhaus und Altenhilfe.

Thema des Praxisforums war:

Fachkräftemangel in der Gesundheitswirtschaft -
Wiedereinsteigerinnen als unerschlossene Ressource des Arbeitsmarktes

Die Ergebnisse des Projektes **„Perspektiven für Wiedereinsteigerinnen in der Gesundheitsbranche“** können Sie auf www.bochum.de bzw. www.frauen.herne.de herunterladen, ebenso steht dort der vorliegende Handlungsleitfaden **„Wiedereinstieg in der Gesundheitswirtschaft – Ein Handlungsleitfaden für Einrichtungen und Unternehmen“** als Download zur Verfügung.

Wir hoffen, dass der Leitfaden Ihnen Ideen und Anregungen für die Personalarbeit liefert und somit dazu beiträgt, die Jobperspektiven für Wiedereinsteigerinnen in der Gesundheitswirtschaft in Bochum und Herne zu verbessern.

Die NetzwerkpartnerInnen der Netzwerke W und die Autorinnen

Inhaltsverzeichnis

Wiedereinstieg in der Gesundheitswirtschaft

Ein Handlungsleitfaden für Einrichtungen und Unternehmen

1. Fachkräftesicherung in der Gesundheitswirtschaft – .....
Eine drängende Herausforderung 6

2. Verknüpfung intelligenter Arbeitsorganisation und Leistungsgestaltung – ...
Neue Chancen für Wiedereinsteigerinnen 8
2.1 Krankenhäuser 8
2.2 Altenhilfe 11

3. Neue Perspektiven eröffnen: .....
Eckpunkte für ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement 14

4. Vorgehen und Instrumente – .....
Perspektiven für das Personalmanagement 21

5. Wo gibt es Informationen und Unterstützung? 28

Inhaltsverzeichnis

www.centquatre.de© Fotolia.com

1. Fachkräftesicherung in der Gesundheitswirtschaft – Eine drängende Herausforderung

Debatten und Strategien zur Fachkräftesicherung in Deutschland erfahren derzeit eine hohe Aufmerksamkeit. Im Mittelpunkt steht nicht zuletzt die Frage, wie auch neue Zielgruppen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden können. Wiedereinsteigerinnen stellen branchenübergreifend eine anspruchsvolle Zielgruppe des Arbeitsmarktes dar.

Die Gesundheitswirtschaft ist gesundheits-, sozial- und wirtschaftspolitisch eine überaus bedeutende Branche. Zahlreiche Kommunen, Regionen und Bundesländer zielen in ihrer Entwicklungsarbeit mittlerweile darauf, die Gesundheitsversorgung für ihre Bevölkerung weiterzuentwickeln und sich hierüber auch neue regional- und strukturpolitische Perspektiven zu erschließen.

Das Ruhrgebiet ist eine Region, die bereits seit einigen Jahren offensiv auf die Gesundheitswirtschaft als Hoffnungsträger im Strukturwandel setzt. Schwerpunkte der Entwicklungsaktivitäten liegen insbesondere im Bereich integrierter Versorgungslösungen im demographischen Wandel, der Realisierung neuer Wohn- und Betreuungskonzepte für die älter werdende Gesellschaft sowie in der Ansiedlung von Forschungseinrichtungen und Unternehmen aus dem Bereich der sog. Life Sciences (vor allem Medizintechnik, Biomedizin, Biotechnologie). Die Gesundheitswirtschaft ist eine bedeutende Säule des Strukturwandels in der Ruhr-Region – und ein interessantes Beschäftigungsfeld für Wiedereinsteigerinnen. Insgesamt 305.537 Menschen waren im Jahr 2009 in der Gesundheitswirtschaft der Ruhr-Region beschäftigt.

Auch zukünftig ist aufgrund der vorliegenden soziodemographischen und epidemiologischen Daten für die Ruhr-Region von einer steigenden Nachfrage nach Gesundheitsarbeit auszugehen. Die wachsende Nachfrage nach Gesundheitsarbeit wird allerdings durch nachhaltige Modernisierungsherausforderungen in den Einrichtungen und Unternehmen - vor allem im Kernbereich des klassischen Gesundheitswesens - begleitet: die Einführung der Fallpauschalen im Krankenhaussektor, die Verlagerung stationärer Leistungen in den ambulanten Bereich oder die Entwicklung neuer Gesundheits- und Betreuungsangebote für ältere Menschen sind nur einige Beispiele, die verdeutlichen, wie sich die Branche derzeit im Umbruch befindet. Die Nachfrage nach patientennaher Gesundheitsarbeit steigt, neue Angebote und Leistungen werden benötigt und gleichzeitig mehren sich die Meldungen über einen drohenden Fachkräftemangel in zentralen Gesundheitsberufen. Dies birgt mit Blick auf tragfähige Perspektiven von Wiedereinsteigerinnen viele Chancen.

Fachkräfte

Der Arbeitskräftebedarf steigt, während das Erwerbspotenzial sinkt - zukünftig muss sich die Gesundheitsbranche auf eine verschärfte Konkurrenz aus anderen Branchen um qualifizierte Fachkräfte einstellen. Hier sind die Einrichtungen und Unternehmen der Gesundheitswirtschaft gefordert. Ein zentrales Ergebnis der vorgelagerten Studie zu diesem Leitfaden war, dass Wiedereinsteigerinnen als wichtige Ressource des Arbeitsmarktes in der Gesundheitswirtschaft bislang kaum systematisch angesprochen werden. Insbesondere aus dem Zusammenspiel intelligenter Arbeitsorganisation und integriertem Personalmanagement können nicht nur neue Perspektiven für bereits Beschäftigte in der Branche entstehen, sondern auch neue Jobchancen erschlossen werden. Folgende Fragen sind hier leitend:

- In welchen Arbeits- und Tätigkeitsfeldern der Gesundheitswirtschaft entstehen neue und/oder erweiterte Beschäftigungsoptionen?
- Für welche Zielgruppen können diese Beschäftigungschancen erschlossen werden?
- Welche Qualifikationen und Kompetenzen sind notwendig?
- Wie kann die Umsetzung nachhaltiger Beschäftigungsoptionen in der Gesundheitswirtschaft durch das Engagement der Unternehmen und Einrichtungen befördert werden?
- Welche Anforderungen sind an die Gestaltung des Wiedereinstiegs im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung zu stellen?

Der vorliegende Leitfaden richtet sich in erster Linie an Personalverantwortliche in Einrichtungen/Unternehmen der Gesundheitswirtschaft. Er soll aufzeigen, wie durch das Zusammenspiel von Arbeitsorganisation und Personalentwicklung neue Chancen für Wiedereinsteigerinnen realisiert werden können und welche Anforderungen sich hieraus an das Personalmanagement und das Personalmarketing ergeben. Ein weiterer Schwerpunkt des Leitfadens besteht darin zu zeigen, wo neue Berufe, Tätigkeitsfelder und Qualifikationen entstehen, eingesetzt werden können und mit welchen konkreten Instrumenten das Personalmanagement die Berufsrückkehr erleichtern kann. Der vorliegende Leitfaden geht in diesem Sinne über einen klassischen Leitfaden für Wiedereinsteigerinnen hinaus.

2. Verknüpfung intelligenter Arbeitsorganisation und Leistungsgestaltung – Neue Chancen für Wiedereinsteigerinnen

Die Verfügbarkeit von ausreichend qualifiziertem Personal hat eine hohe Bedeutung sowohl für die patientennahe gesundheitliche und pflegerische Versorgung als auch für die Realisierung weiterer Wachstumspotenziale in der Gesundheitswirtschaft. Hierbei spielt die Pflege als eine zentrale Berufsgruppe im Gesundheitswesen eine besondere Rolle. Im Fokus vieler Gesundheitsanbieter stand in den letzten Jahren primär die Suche nach examinierten Gesundheits- und Krankenpflegerinnen sowie Altenpflegerinnen. Neue Herausforderungen – unter anderem durch die verschärfte Situation auf dem Arbeitsmarkt – lassen aber bei vielen Unternehmen den Handlungsdruck steigen, neben dem erfolgreichen (Wieder)-Einstieg von qualifizierten Pflegenden auch neue Konzepte der Arbeitsorganisation, Personal- und Leistungsgestaltung umzusetzen.

2.1 Krankenhäuser

Krankenhäuser agieren insbesondere in den letzten Jahren vor dem Hintergrund vieler neuer Herausforderungen. Diese ergeben sich zum einen durch den demografischen Wandel, aber auch aus den veränderten Rahmenbedingungen der Gesundheitspolitik – insbesondere durch die Einführung des DRG-Abrechnungssystems. Folgende strukturelle Veränderungen sind im Krankenhausmarkt von besonderer Bedeutung:

- rückläufige Entwicklung der Einrichtungen und aufgestellten Betten
- steigende Fallzahlen
- Zunahme der Fallschwere, Multimorbidität, Zunahme chronischer Krankheitsbilder
- sinkende Verweildauer und
- dadurch bedingt eine rückläufige Bettenauslastung.

Die Veränderung des Leistungsgeschehens der Kliniken hat auch einen essentiellen Einfluss auf die Pflege im Krankenhaus. So haben steigende Fallzahlen der Patienten bei einer sinkenden Verweildauer zu einer Verdichtung der Arbeitsprozesse und damit zu einer deutlichen Zunahme der Arbeitsintensität und der Arbeitsbelastungen geführt. Gleichzeitig klagt das Pflegepersonal über den ineffizienten Einsatz der knapper werdenden Personalressourcen durch die Übernahme berufsfremder bzw. qualifikationsinadäquater Aufgaben. Eine dünner werdende Personal- und Finanzdecke bei gleichzeitig steigendem Leistungsumfang erfordert, dass Arbeit optimal verteilt werden muss. Angesichts des sich bereits zeigenden Personalmangels insbesondere in Pflege und Medizin wird keine Kli-

nik diese Herausforderung ignorieren können. Es bedarf dringend innovativer, bedarfsgerechter Kooperation und einer gezielten Entlastung von Nebenaufgaben, damit beide Gruppen ihre Kompetenzen effektiv einsetzen können. Diese Entwicklung birgt einerseits Arbeitschancen für Personen, denen der Arbeitsplatz Krankenhaus bisher verschlossen war und andererseits neue Spielräume für die etablierten Beschäftigtengruppen. Mit Blick auf die Wiedereinsteigerinnen gewinnt insbesondere die Identifikation von Aufgabenfeldern und Qualifizierungserfordernissen für entlastende Dienste sowie die Konzeption der Zusammenarbeit zwischen Pflege und diesen Diensten an Bedeutung.

Entlastung der Pflege von berufsfremden Aufgaben: Um welche Aufgaben geht es hierbei?

- Küche / Service
- Reinigungsarbeiten
- Transport und Botendienste
- Patientenbegleitung
- Materialverwaltung
- „ärztliche" Tätigkeiten
- Organisation, Sekretariat, Telefondienst, Administration

Franz Pfluegl © Fotolia.com

Entsprechende Qualifikationen werden vor allem dort eingesetzt, wo Budgetplanung und Organisationsentwicklung in den Krankenhäusern eng aufeinander abgestimmt sind. Eine Herausforderung besteht darin, den Einsatz entsprechender Qualifikationen nicht zu Lasten des Pflegebudgets gehen zu lassen. Die Einstellung erfolgt dann in der Regel auf dem Budget des hauswirtschaftlichen Dienstes in Abstimmung mit dem Pflegedienst. Ein professionalisiertes Personalmanagement ist hier eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass entsprechende Lösungen gefunden werden. Der Wert besteht nicht nur darin, dass neue Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen auch ohne Vorerfahrung in einem Gesundheitsberuf ermöglicht werden, sondern dass gleichzeitig ein Beitrag zur Entlastung des vorhandenen Pflegepersonals geleistet werden kann.

Durch die Reorganisation zentraler Leistungsprozesse in den Krankenhäusern können auch neue Chancen für Wiedereinsteigerinnen geschaffen werden. Ob diese Chancen jedoch auch tatsächlich genutzt werden, hängt in starkem Maße davon ab, ob vor Ort Strukturen existieren, die die abteilungs- und funktionsbereichsübergreifende Suche nach Lösungen ermöglichen.

Ziele und Vorteile einer neuen Arbeitsorganisation:

- dem Pflegepersonal bleibt mehr Zeit für pflegerische Betreuung und persönliche Zuwendung
- verbesserte Pflegequalität
- Unterversorgung wird entgegengewirkt
- Hilfskräfte haben mehr Zeit für die ihnen zugewiesen Aufgaben als Pflege es hätte
- langfristige Senkung der Personalkosten
- Verbesserung der Arbeitsprozesse
- Chance, auch andere Gruppen ins Krankenhaus zu integrieren wie beispielsweise Wiedereinsteigerinnen

TIPP: Sprechen Sie mit den Mitarbeiterinnen im Pflegebereich darüber und erarbeiten Sie gemeinsam ein Konzept, denn eine wichtige Rolle kommt auch der Kommunikation und Kooperation mit dem Pflegedienst zu. Definieren Sie dafür auf Basis der bestehenden Zuständigkeiten des Pflegedienstes solche Tätigkeiten, die Pflege übernehmen muss und solche, die auch von anderen Berufsgruppen ohne pflegerische Kompetenz übernommen werden können. Überlegen Sie, wie diese sinnvoll zu Berufsbildern zusammengefasst werden können. Legen Sie hierbei offen dar, wie der Stellenplan aussieht und welche Bewegungsspielräume vorhanden sind. Klären Sie außerdem, welche Qualifikationen die neu einzusetzenden Hilfskräfte benötigen und wie diese geschult werden können und zu welchen Hauptarbeitszeiten sie benötigt werden.

Beispiele für Berufe und Tätigkeitsfelder im Krankenhaus:

Versorgungsassistenten/-innen übernehmen die Logistik der Materialversorgung der Stationen und sind für die Bedarfserfassung von Medizinprodukten auf den Stationen sowie deren Bestellung, den Warentransport im Krankenhaus sowie die Überprüfung und Annahme der Waren bis hin zur Verräumung der Materialien zuständig. Das Sortiment umfasst hierbei den Bereich Verbandmaterial, pflegerische und ärztliche Verbrauchsartikel, Hygieneartikel, aber auch Getränke und Formulare, die auf den Stationen benötigt werden.

Verpflegungsassistenten/-innen übernehmen folgende Aufgaben:

- Sicherstellung der Essensabfrage und Übermittlung der Daten
- objektive Beratung der Patienten bei der Speisenauswahl und Aufnahme von Beratungsaufträgen für die Diätabteilung
- beratende Mitarbeit bei dem Versorgungsangebot im Zuständigkeitsbereich
- Aufnahme und Weiterleiten von Diätberatungen und Schulungen
- Verteilung von Speiseplänen in Absprache mit der Diätküchenleitung und der Küchenleitung
- Übermittlung der Produktionsdaten zu einem definierten Zeitpunkt
- Einhaltung des Hygienemanagements (HACCP)
- Mitarbeit bei Sonderveranstaltungen im Haus (Bewirtung)
- Mitarbeit in der Zentralküche bei Bedarf.

2.2 Altenhilfe

Auch in Altenhilfeeinrichtungen ist die Schnittstelle zwischen Pflege und entlastenden Berufsgruppen aus den Bereichen Küche, Hauswirtschaft, Materialwirtschaft etc. ausbaufähig. Viel bedeutsamer mit Blick auf den Altenhilfebereich ist jedoch die durch den demografischen Wandel bedingt stark ansteigende Nachfrage nach pflegerischen sowie unterstützenden Dienstleistungen aus den Bereichen Betreuung und Begleitung von älteren Menschen. Neben den geregelten Ausbildungsgängen zu Altenpflegerinnen und Altenpflegehelferinnen gewinnen so in Zukunft vor allem Berufsfelder an Bedeutung, die auf die Alltagsbegleitung und Freizeitgestaltung – insbesondere für an Demenz erkrankte Menschen – abzielen.

Bei dem Ausbildungsangebot „Betreuungskraft in Pflegeheimen“ handelt es sich um eine berufliche Qualifizierung nach § 87 b Abs. 3 SGB XI – entstanden im Rahmen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes – mit dem Ziel, die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen insbesondere mit Demenzerkrankung in Pflegeheimen zu verbessern. Die Pfle-

gekassen übernehmen dazu für je 25 Heimbewohner mit besonderem Betreuungsbedarf die Kosten für eine zusätzliche Betreuungskraft. Die zusätzlichen Betreuungskräfte sollen insbesondere durch Betreuungs- und Aktivierungsmaßnahmen (z. B. Malen und Basteln, (Vor) Lesen, Spaziergänge und Ausflüge) das Wohlbefinden pflegebedürftiger Menschen mit demenzbedingten Fähigkeitsstörungen, psychischen Erkrankungen oder geistigen Behinderungen positiv beeinflussen und dürfen keine Aufgaben von ausgebildeten Altenpflegekräften übernehmen. Die dreimonatige Qualifizierung vermittelt grundlegendes theoretisches und praktisches Wissen im Umgang mit an Demenz erkrankten Menschen und ist daher zunächst durchaus dafür geeignet, Wiedereinsteigerinnen ohne Vorerfahrung in einem Gesundheitsberuf eine Perspektive in der Pflege zu eröffnen. Die Finanzierung der Ausbildung ist über Bildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit oder der Jobcenter sowie als Selbstzahlerin möglich.

Misha © Fotolia.com

Neben dem Pflegeheim gewinnen auch alternative Wohnformen im Alter wie Wohngruppen-, Haus- und Lebensgemeinschaften für ältere Menschen zunehmend an Bedeutung. Auch hier spielen Alltagsbegleiterinnen oder Alltagsbetreuerinnen eine wichtige Rolle. Eine Alltagsbegleiterin hat in diesem Kontext beispielsweise folgende Aufgaben:

- Gestaltung eines gelingenden Alltags mit Haushaltsführung für eine Gruppe von ca. 8-13 Personen
- Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (Hilfe leisten u. a. beim Essen und Trinken, An- und Auskleiden, bei der Körperpflege, bei Toilettengängen)
- Einbeziehung der Bewohner in die Alltagsgestaltung und in hauswirtschaftliche Tätigkeiten
- Menschen vor ihrem lebensgeschichtlichen Hintergrund verstehen und adäquat betreuen
- Kommunikation mit Bewohnern, Angehörigen, Pflege- und Hauswirtschaftskräften
- Förderung der Gemeinschaft durch soziale Aktivitäten (Gespräche, Spiele usw.).

Viele Bildungsanbieter haben sich mittlerweile auf den Weg gemacht, Qualifizierungsangebote für zusätzliche Betreuungskräfte oder Alltagsbegleitungen auf den Weg zu bringen, so dass auf dem Markt mittlerweile eine Vielfalt an Ausbildungsmodellen und Abschlüssen vorzufinden sind. Machen Sie sich somit vorher ein Bild, welche Unterstützungsmöglichkeiten und Kompetenzen Sie und Ihre Pflegekräfte brauchen, welche Qualifikationen mögliche Betreuungskräfte mitbringen sollten, um darauf aufbauend gezielt neue Mitarbeiterinnen zu suchen.

Qualifikationen, die den Wiedereinstieg in der Gesundheitswirtschaft erleichtern:

* Kenntnisse in der Intensivpflege und Anästhesie
* Konfliktmanagement (Patienten/Angehörige)
* Schnittstellenmanagement (intern und einrichtungsübergreifend)
* theoretisches Pflegeverständnis und Kenntnisse zu Expertenstandards
* Assessment und diagnosebezogene Dokumentation
* Kenntnisse der Gerontologie und Gerontopsychiatrie
* Kenntnisse im Umgang mit demenziell veränderten Menschen
* Kenntnisse zur kultursensiblen Pflege
* Wundmanagement und Diabetesbehandlung
* OP-Methoden und Medikation
* Kenntnisse im EDV-Bereich (Planung, Dokumentation, Abrechnung)
* Kenntnisse im Bereich Betriebswirtschaft/Controlling/Marketing
* Kommunikation und Ausdrucksfähigkeit
* Serviceerfahrung

3. Neue Perspektiven eröffnen: Eckpunkte für ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg in die Gesundheitswirtschaft ist kein Selbstläufer. Erfolgreich heißt: Die Mitarbeiterin fühlt sich ihrer Aufgabe gewachsen, findet sich in den Arbeits- und Teamstrukturen vor Ort schnell zurecht, fühlt sich wohl und ist in der Lage, ihren Arbeitsplatz auch selbstständig zu gestalten. Die Reduktion psychischer und physischer Belastungen ist insbesondere für die Arbeit in einem Gesundheitsberuf ein Kernbestandteil erfolgreichen Wiedereinstiegsmanagements. Eine subjektiv empfundene oder tatsächliche Überforderung und Belastung kann den Wiedereinstieg erschweren. Die konkrete Ausgangssituation in der Einrichtung – von der wirtschaftlichen Lage über die Personalausstattung bis hin zu Fragen der Struktur- und Prozessorganisation – spielt hier eine ebenso bedeutende Rolle wie die spezifische Lebens- und Berufssituation der Mitarbeiterin vor, während und nach der Rückkehrphase. Berufliche Vorerfahrungen, die Ausstiegsdauer, das ursprüngliche und anvisierte Tätigkeitsfeld sowie das Qualifikationsniveau sind entscheidende Orientierungspunkte für die Gestaltung des Wiedereinstiegs. Darüber hinaus ist entscheidend, ob die Mitarbeiterin vor der Erwerbsunterbrechung bereits in der Einrichtung/im Unternehmen tätig war, oder ob vorab eine berufliche Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber durchgeführt wurde.

Viele Einrichtungen und Unternehmen der Gesundheitswirtschaft setzen bislang nicht systematisch auf Wiedereinsteigerinnen als strategische Personalressource. Hinzu kommt: Ein systematisches und integriertes Personalmanagement ist in Krankenhäusern oder Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenhilfe längst noch keine Selbstverständlichkeit. Auf betrieblicher Ebene sind gute Arbeitsbedingungen und die Professionalisierung der Personalarbeit zentraler Ansatzpunkt, um die Perspektiven für Wiedereinsteigerinnen zu verbessern. Ein systematisches und integriertes Personalmanagement ist für Einrichtungen und Unternehmen der Gesundheitswirtschaft von besonderer Bedeutung. Warum?

- Gesundheitsanbieter agieren in Umwelten, die durch gesundheitsrechtliche und -politische Rahmenbedingungen ständiger Veränderung ausgesetzt sind.
- Gesundheitsanbieter sind gefordert, Innovations-, Konkurrenz- und Preisdruck „vor Ort“ zu bewältigen.
- Gesundheitsanbieter müssen sich um den Abbau von Qualitätsdefiziten, die Schaffung von mehr Qualitätstransparenz und Wirtschaftlichkeit bemühen.
- Gesundheitsanbieter werden von einer sensibilisierten Öffentlichkeit und besser informierten Bürgern zunehmend auch kritischer bewertet.

- Gesundheitsanbieter sind gefordert, die Integration und Passgenauigkeit ihrer Leistungen mit Blick auf unterschiedliche Zielgruppen zu verbessern.
- Gesundheitsanbieter müssen die Entwicklung, Erprobung und Diffusion innovativer Dienstleistungen und Angebote beschleunigen.
- Gesundheitsanbieter müssen auch berufsgruppenübergreifend Wissen verknüpfen und organisatorische, technische und soziale Innovationen miteinander verbinden.
- Gesundheitsanbieter müssen sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren, um in der Konkurrenz mit anderen Branchen auch zukünftig Arbeitskräfte gewinnen zu können.

Die skizzierten Herausforderungen stellen hohe Anforderungen an die Rolle von Gesundheitseinrichtungen als Arbeitgeber und an die Professionalisierung der Personalarbeit. Insbesondere für den erfolgreichen Einstieg nach einer Erwerbsunterbrechung kommt dem Personalmanagement in der Gesundheitswirtschaft eine besondere Bedeutung zu.

! Entscheidend für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ist ein **Personalmanagement,** das eine **integrierte Personalstrategie und -politik** umsetzt. Als Personalstrategie lässt sich ein betriebliches Konzept verstehen, **das Ziele, Handlungsoptionen und Maßnahmen der Personalarbeit** gleichermaßen definiert und mit anderen betrieblichen Funktionsbereichen vernetzt !

Alexander Raths © Fotolia.com

Neue Perspektiven

Zehn Punkte für die Unterstützung eines erfolgreichen Wiedereinstiegs

1. Wiedereinstieg als gemeinsame Aufgabe begreifen: Die Rückkehr einer Mitarbeiterin an ihren Arbeitsplatz oder eine Neueinstellung nach einer Erwerbsunterbrechung ist keinesfalls nur eine Aufgabe des Personalmanagements im engeren Sinne. Ebenso wichtig ist die Einbindung der Führungskräfte auf den Stationen/in den Abteilungen, des betrieblichen Gesundheitsmanagements und selbstverständlich der Kolleginnen und Kollegen. Die „Verschiebung" oder „Delegation" von Problem- und Konfliktlagen in Wiedereinstiegsphasen ist keine Lösung. Anzustreben ist vielmehr die Entwicklung übergreifender und gemeinsamer Konzepte.

2. Schaffung guter Arbeitsbedingungen befördern: Unternehmen und Einrichtungen der Gesundheitsbranche werden in den kommenden Jahren im massiven Wettbewerb mit anderen Branchen um Fachkräfte stehen. Belastungsreduzierte Arbeitsplätze, transparente Aufstiegs- und Karrierechancen, eine individuelle Fort- und Weiterbildungsplanung sowie eine leistungsgerechte Entlohnung sind entscheidende Aspekte, um Beschäftigte zu gewinnen und zu halten.

Alexander Raths © fotolia.com

3. Berufsbiographische Optionen frühzeitig kommunizieren: Ein erfolgreiches Wiedereinstiegsmanagement beginnt bereits vor dem Ausstieg in die Familienphase. Für Mitarbeiterinnen, die bereits in der Einrichtung beschäftigt sind, ist es sinnvoll, die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs frühzeitig aufzuzeigen. So ist etwa eine Teilzeitbeschäftigung vielfach erwünscht, scheitert jedoch nicht selten an den tatsächlichen Möglichkeiten der Stellenplanung. Eine fortlaufende Personalbedarfsbestimmung und -bestandsanalyse bieten eine gute Grundlage für eine verlässliche Stellenplanung - und die Kommunikation tragfähiger Lösungen für die Beschäftigten.

4. Suche nach innovativen Lösungen unterstützen: Eine integrierte Personal- und Organisationsentwicklung kann es ermöglichen, einerseits das vorhandene Personal zu entlasten und gleichzeitig auch neue Beschäftigungsoptionen für Wiedereinsteigerinnen zu eröffnen. Die Weiterentwicklung der Qualität und der internen Prozesse kann etwa durch den Einsatz von Prozess- und Qualifkationsbedarfsanalysen sinnvoll unterstützt werden. Die Suche nach entsprechenden Lösungen kann es zudem ermöglichen, die Nachhaltigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen.

5. Mitwirkung von Kollegen/Kolleginnen sicherstellen: Im Kern geht es hierbei um die Beförderung einer Wiedereinstiegskultur, die es ermöglicht, das Thema Wiedereinstieg nicht alleine den Betroffenen zu überlassen. Vielmehr geht es darum, den Wiedereinstieg als Prozess und Teamaufgabe in gemeinsamer Verantwortung zu begreifen. Voraussetzung hierfür ist es, den Wiedereinstieg frühzeitig im Team zu kommunizieren, Möglichkeiten und eventuelle Problemfelder herauszuarbeiten und gemeinsam im Team nach entsprechenden Lösungen zu suchen. Hier erweist sich vor allem eine flexible Arbeits(zeit)organisation als hilfreich. Für die Wiedereinsteigerinnen ist zudem eine verlässliche und vertrauensvolle Ansprechperson in der Rückkehrphase wichtig. Eine kommunikationsstarke Personalführung ist hier ein entscheidendes Erfolgskriterium.

6. Berufsrelevante Qualifizierung während der Erwerbsunterbrechung anbieten: Ein sensibler Aspekt für den erfolgreichen Wiedereinstieg ist die Beantwortung der Frage, wie der Entwertung des Wissens während der Ausstiegszeit entgegengewirkt werden kann. Häufig erwarten Arbeitgeber, dass sich die Mitarbeiterinnen während der Erwerbsunterbrechung/Familienphase selbstständig fachlich „auf dem Laufenden“ halten. Dies greift jedoch zu kurz. Der Wunsch, sich in dieser Zeit fit für den Job zu halten und auch Neues hinzuzulernen, ist vielfach vorhanden, allerdings mangelt es nicht selten an der Transparenz und der Organisation entsprechender Angebote. Hier können Arbeitgeber eine wichtige Lotsen- und Koordinationsfunktion wahrnehmen.

7. Vereinbarkeit Familie und Beruf verlässlich organisieren: Die Arbeit in einem Gesundheitsberuf ist vielfach durch wechselnde Arbeits- und Belastungszeiten, Schichtdienste sowie untypische Arbeitszeiten gekennzeichnet. Einrichtungen und Unternehmen erwarten von ihren Mitarbeiterinnen nicht selten ein hohes Maß an Flexibilität im Job. Dies bedeutet im Umkehrschluss aber auch, dass der Arbeitgeber vorhandene Spielräume für flexible Angebote an seine Mitarbeiterinnen nutzen sollte. Angesichts der vielfach hohen körperlichen und physischen Belastungen ist vor allem verlässlichen Konzepten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oberste Priorität einzuräumen.

8. Qualifikationsgerechten Arbeitseinsatz befördern: Weder eine Überforderung noch die Demotivation durch eine Überqualifikation im angestrebten Arbeits- und Tätigkeitsfeld wirken sich positiv auf das Wohlbefinden in der Einstiegsphase aus. Durch einen qualifikationsgerechten Arbeitseinsatz und das Vorhalten begleitender und/oder vorbereitender Qualifizierungsangebote, die auf die tatsächlichen späteren Arbeitsanforderungen eingehen, kann möglichen Frustrationserlebnissen während der Einstiegsphase vorgebeugt werden. Hier besteht ein enger Austauschbedarf mit dem Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung.

9. Nachhaltige Qualifizierungsmaßnahmen anbieten: Ein gelungener Wiedereinstieg ist in hohem Maße davon abhängig, ob die bereitgestellten Qualifizierungsmaßnahmen mit Blick auf ihre Verwertbarkeit (im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt) nachhaltig sind und für die Mitarbeiterinnen auch möglichst dauerhafte Erwerbschancen eröffnen. Arbeitsmärkte im Bereich Pflege und Gesundheit sind in hohem Maße lokal/regional organisiert. Insbesondere für niedrigschwellige Einstiegsqualifikationen ist das enge Zusammenspiel der Arbeitgeber mit Bildungsanbietern/Qualifizierungsträgern, den örtlichen Arbeitsagenturen und zielgruppenspezifischen Netzwerken von Bedeutung, um Sackgassen-Qualifikationen aus Sicht der Betroffenen zu vermeiden.

10. Sektor-, träger- und einrichtungsübergreifend denken: Gesundheitseinrichtungen und -unternehmen agieren in ebenso turbulenten wie dynamischen Umwelten. Während in der Versorgung und Geschäftsfeldentwicklung sektor- und einrichtungsübergreifende Lösungen an Bedeutung gewinnen, präsentiert sich die Personalarbeit vielfach noch als Insellösung. Angesichts des Bedeutungsgewinns integrierter Versorgungslösungen wird es auch für die Personalarbeit wichtiger, Konkurrenzdenken zu überwinden und sich mit der Realisierung von sektor-, träger- und einrichtungsübergreifenden Netzwerk- und Poollösungen zu beschäftigen.

Neue Perspektiven

www.centquatre.de © Fotolia.com

Personalmanagement

4. Vorgehen und Instrumente – Perspektiven für das Personalmanagement

Der Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit in einem Gesundheitsberuf ist überaus anspruchsvoll. Die Rückkehrerinnen führen für sich eine Standortbestimmung mit Blick auf ihre Qualifikationen und Kompetenzen durch, informieren sich auf dem Arbeits- und Stellenmarkt über konkrete Jobangebote und über Einstellungsvoraussetzungen. Häufig qualifizieren sich Berufsrückkehrerinnen eigenständig auf Basis aktueller Entwicklungen im Gesundheitswesen, um beruflich und fachlich „auf dem Laufenden" zu sein. Hinzu kommen Persönlichkeitsbildung und -entwicklung: Nach einem längeren beruflichen Ausstieg sind die Stärkung des Selbstvertrauens, die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Potenziale sowie die Sondierung realistischer beruflicher Ziele wichtige Aufgaben, mit denen sich Berufsrückkehrerinnen auseinandersetzen. Sicherheit im eigenen Auftreten ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Rückkehr- und Bewerbungsgespräche, ebenso wie für eine erfolgreiche Gestaltung der Rückkehrphase insgesamt. Dies trifft umso mehr zu, wenn die Berufsrückkehr nicht beim alten Arbeitgeber angestrebt wird, sondern ein Arbeitsplatzwechsel ansteht. Aus Studien zum Wiedereinstieg in den Altenpflegeberuf ist bekannt, dass die hohe Veränderungsdynamik dieses Berufes und die damit verbundene Wissensentwertung während der Abwesenheitsphasen neue Herausforderungen nach der Rückkehr mit sich bringen, die in einem „Praxisschock" für die Berufsrückkehrerinnen enden können.

Nicht nur für die Wiedereinsteigerinnen selbst, sondern auch für die Einrichtungen und Unternehmen ist die Berufsrückkehr eine sensible Zeit. Berufsrückkehrerinnen stellen mit Blick auf das Qualifikationsniveau, ihre spezifische Familiensituation und ihre Erwartungen an die Wiederaufnahme einer Tätigkeit eine ebenso heterogene wie anspruchsvolle Zielgruppe dar. Wiedereinstiegsmotive sind neben der Existenzsicherung und dem Wunsch nach einer eigenständigen beruflichen Tätigkeit als Ausgleich zur Familienarbeit vor allem auch die hohe Motivation und die Bindung insbesondere an den Pflegeberuf und die Freude an der Arbeit mit anderen Menschen. Beschäftigte im Bereich „Gesundheit und Pflege" verfügen in der Regel über eine hohe Wiedereinstiegsbereitschaft. Aus Sicht der Einrichtungen/Unternehmen darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass sich die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in den letzten Jahren nachhaltig verändert haben. Aus der Perspektive der Arbeitgeber gewinnen die folgenden Fragestellungen an Relevanz:

Personalmanagement

- Mit welchen Konzepten können wir Fachkräfte ansprechen, gewinnen und binden?
- Was sind Stellschrauben, die uns als Arbeitgeber attraktiv machen?
- Welche Instrumente sind für meine Einrichtung/mein Unternehmen geeignet?
- Wie können wir uns als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt präsentieren?
- Wie können wir unsere Zielgruppen adressatengerecht ansprechen?
- Wo können wir gegebenenfalls gemeinsam mit anderen Trägern/Einrichtungen/Unternehmen tragfähige Lösungen realisieren?

Die Realisierung strategischer Einrichtungs- und Unternehmensziele ist in hohem Maße mit Führungsverhalten und der Berücksichtigung mitarbeiterbezogener Interessen verknüpft. Oder anders formuliert: Eine erfolgreiche Unternehmensführung ist darauf angewiesen, die Interessen, Bedürfnisse und Ideen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Entscheidend ist die Frage, welche Instrumente geeignet sind, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, die Beschäftigungssituation für die Mitarbeiter zu verbessern und neue Optionen auch für Wiedereinsteigerinnen zu schaffen.

Chancen für Wiedereinsteigerinnen erhöhen – Herausforderungen erkennen und gestalten!

Fachkräftemangel wird zwar als Zukunftsthema, jedoch längst nicht als integrierte Gestaltungsaufgabe wahrgenommen!

Die Bedeutung von Berufsrückkehrerinnen ist bekannt, jedoch wird die Zielgruppe längst noch nicht systematisch von den Einrichtungen/Unternehmen umworben!

Viele Einrichtungen/Unternehmen der Gesundheitsbranche klagen über akute Fachkräfteengpässe, jedoch haben vor allem geringqualifizierte Wiedereinsteigerinnen Schwierigkeiten, dauerhaft in eine attraktive Erwerbsperspektive einzumünden!

Berufsrückkehrerinnen wird eine hohe Flexibilität abverlangt, jedoch mangelt es vielfach an der flexiblen organisatorischen Gestaltung der Rückkehrphase in den Einrichtungen/Unternehmen selbst!

Das Wiedereinstiegsverhalten variiert nach Beruf und Tätigkeitsfeld, jedoch werden vorhandene betriebliche Konzepte für Berufsrückkehrerinnen diesen Differenzierungen nur bedingt gerecht!

Niedrigschwellige Einstiegsqualifikationen bieten durchaus Eintrittsoptionen nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, jedoch sind Stellenplanung, Aufstiegs- und Anschlussmöglichkeiten häufig unklar!

Niedrigschwellige Tätigkeiten für Wiedereinsteigerinnen können wesentlich auch zur Entlastung des vorhandenen Personals beitragen, jedoch fehlt es an der Transparenz und dem Austausch über tragfähige und nachhaltige Finanzierungskonzepte!

Tätigkeitsfelder für Wiedereinsteigerinnen bieten häufig auch interessante Jobperspektiven für ältere Pflegekräfte, jedoch ist ein konfliktreduzierendes Diversitäts-Management nur selten Bestandteil betrieblicher Personalarbeit!

Gesundheitspolitische und -rechtliche Rahmenbedingungen erfordern ein verbessertes Zusammenspiel von unterschiedlichen Trägern, Einrichtungen und Berufsgruppen, jedoch erschwert das Konkurrenzdenken untereinander die Umsetzung übergreifender regionaler Lösungen!

Personalmanagement kann sicherlich nicht alle skizzierten Widersprüche überwinden und Probleme lösen. Dennoch: Es gibt eine ganze Reihe von Anknüpfungspunkten und Instrumenten, die dazu beitragen können, die Perspektiven für Wiedereinsteigerinnen nachhaltig zu verbessern!

bella © Fotolia.com

Personalmanagement

Beteiligung an Jobmessen: Was für andere Branchen längst schon üblich ist, ist für Einrichtungen und Unternehmen der Gesundheitswirtschaft vielfach noch neu. Jobmessen stellen eine hervorragende Möglichkeit dar, sich als Arbeitgeber mit seinen Jobangeboten zu präsentieren und mit potenziellen Mitarbeiterinnen zwanglos ins Gespräch zu kommen. Für Wiedereinsteigerinnen bieten Jobmessen eine hervorragende Gelegenheit, sich einen kompakten Überblick über Jobangebote in der Region/vor Ort zu verschaffen. Im Gegensatz zu einem formellen Bewerbungsgespräch ist hier auch die niedrigschwellige Kontaktaufnahme möglich. Zudem bieten Jobmessen den Rahmen, um konkrete Fragen zum Job zu stellen. Insbesondere für die Gewinnung von Wiedereinsteigerinnen, die vorab nicht in der Einrichtung/im Unternehmen gearbeitet haben, können Jobmessen ein interessantes Instrument sein.

Employer Branding: Die Perspektiven für Wiedereinsteigerinnen hängen nicht zuletzt von der Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen in der Einrichtung/im Unternehmen ab. Im Kern zielt das Employer Branding darauf, das Profil der Einrichtung/des Unternehmens zu schärfen, Identitätsbildung nach Innen und Außen zu betreiben und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Eine integrierte und langfristig angelegte Strategie ist hierbei unerlässlich. Informationsbroschüren alleine sind kaum ausreichend. Kernelemente einer entsprechenden Strategie des Employer Branding sind vor allem die Umsetzung einer rückkehrfreundlichen Unternehmenskultur, mitarbeiterorientiertes Führungshandeln, die Umsetzung einer systematischen Fort- und Weiterbildungsplanung in der Einrichtung/im Unternehmen sowie ein integriertes betriebliches Gesundheitsmanagement.

Umsetzung von Diversity-Management: Ein entscheidender Punkt für die Gestaltung eines erfolgreichen Wiedereinstiegs ist es, die Vielfalt der vorhandenen Kompetenzen innerhalb der Einrichtung sowie die der Wiedereinsteigerinnen miteinander in Einklang bringen zu können. Hier ist neben den formalen Qualifikationen und Kompetenzen auch die jeweilige persönliche Lebenslage zu berücksichtigen. Diversity-Management eröffnet die Möglichkeit, strategische Einrichtungs- und Unternehmensziele sowie deren operative Umsetzung zusammenzuführen. Welche Kompetenzen habe ich in meiner Einrichtung? Wie kann ich durch Wertschätzung der vorhandenen Kompetenzen dazu beitragen, mich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren? Wie kann ich diese optimal einsetzen und weiterentwickeln?

Durchführung von Prozess- und Qualifizierungsbedarfsanalysen: Insbesondere für die Erwerbschancen geringqualifizierter Wiedereinsteigerinnen ist es unerlässlich, verlässliche Jobperspektiven eröffnen zu können. Um dies auch zu gewährleisten, ist die Identifizierung von nachhaltigen Tätigkeits- und Einsatzfeldern notwendig. Dies wiederum setzt eine gute Kenntnis der in der Einrichtung/im Unternehmen vorhandenen Prozesse, Qualifikationen und Kompetenzen voraus. Prozesskenntnisse und die Weiterentwicklung vorhandener Kompetenzen sind zudem eine zentrale Voraussetzung zur Stärkung der Wettbewerbsposition. Ausgehend von den strategischen Zielen der Einrichtung/dem Unternehmen können die vorhandenen Prozessanforderungen definiert und mit den vorhandenen sowie benötigten Qualifikationen in Zusammenhang gebracht werden. Hierdurch können gezielt benötigte Qualifikationen identifiziert, angeworben und dauerhaft in der Einrichtung verankert werden.

Etablierung von Mitarbeiter- und Rückkehrgesprächen: Der erfolgreiche Wiedereinstieg beginnt bereits vor dem Ausstieg in die Familienphase bzw. vor der Erwerbsunterbrechung. Insbesondere mit Blick auf eine kontinuierliche Einbindung der Interessen der Mitarbeiterinnen und die systematische Planung der Fort- und Weiterbildung sind kontinuierliche Mitarbeitergespräche ein bedeutendes Instrument. Damit diese strukturiert und für beide Seiten in vertrauensvoller Atmosphäre stattfinden können, ist die Vorbereitung und Planung entsprechender Gespräche entscheidend. Gegenseitige Erwartungen sollten ebenso Gegenstand des Gesprächs bilden, wie Möglichkeiten und auch Grenzen der Umsetzung. Entscheidend ist zudem die Vereinbarung verbindlicher Ergebnisse, auf welche in Folgegesprächen Bezug genommen werden kann. Mitarbeitergespräche, vor allem wenn es sich um Rückkehrgespräche handelt, sollten zudem regelmäßig – wenn möglich auch während der Ausstiegszeit – durchgeführt werden.

Fallstudien, Planspiele und Hospitationen: Die richtige Vorbereitung auf die Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit ist entscheidend für eine erfolgreiche Berufsrückkehr. Durch passgenaue Qualifikationen und Kompetenzen können Ängste in der Wiedereinstiegsphase reduziert und das Selbstbewusstsein der Berufsrückkehrerinnen gestärkt werden. Hierzu ist jedoch eine Vorbereitung auf den Wiedereinstieg erforderlich, die sich möglichst nah am späteren Arbeitsalltag orientiert. Einzelmaßnahmen sind hier häufig nicht zielführend, vielmehr muss es darum gehen, die Komplexität des beruflichen Alltags durch Hospitationen im Vorfeld oder durch Fallstudien und Planspiele zu verbessern. Entsprechende Instrumente bieten vielfältige Chancen, theoretische Grundlagen und Alltagspraxis problemorientiert miteinander zu verknüpfen. Hierdurch kann insbesondere einem „Praxisschock“ auf Seiten der Wiedereinsteigerinnen entgegengewirkt werden.

Kooperationen vor Ort suchen: Viele Aufgaben der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung sind für eine Einrichtung/ein Unternehmen allein schwierig zu realisieren. Angesichts des Bedeutungsgewinns integrierter Versorgungslösungen im Gesundheitswesen gerät auch eine Personalentwicklung, die an den Türen der eigenen Einrichtung/des eigenen Unternehmens endet, zunehmend an ihre Grenzen. Finanzielle und zeitliche Engpässe, organisatorische Defizite ebenso wie nicht vorhandene Kompetenzen können Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit zur Ansprache und Gewinnung von Wiedereinsteigerinnen markieren. Hier ist gezielt nach Wegen zu suchen, wie Einrichtungen gemeinsam vor Ort zur Fachkräftesicherung zusammenarbeiten können. Insbesondere mit Blick auf die oben skizzierten Fallstudien, Planspiele und Hospitationen sind gemeinsame Lösungen denkbar.

5. Wo gibt es Informationen und Unterstützung?

Koordinatorinnen Netzwerk W in Bochum und Herne:

Wirtschaftsförderung Stadt Bochum

Handlungsfeld	Beratung und Unterstützung von Unternehmen, Gründerinnen und Gründern
Anschrift	Viktoriastr. 10, 44787 Bochum
Telefon	0234 / 910 - 3296
Fax	0234 / 910 - 1876
E-Mail-Adresse	KKnuetter@bochum.de
Internet	www.bochum.de/wirtschaftsfoerderung
Ansprechpartnerin	Karin Knütter

Gleichstellungsstelle Stadt Bochum

Handlungsfeld	Beratung von Unternehmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zum Bildungsscheck - Beratung von Frauen zu beruflichen Fragen
Anschrift	Junggesellenstraße 8, 44777 Bochum
Telefon	0234 / 910 - 2047
Fax	0234 / 910 - 2550
E-Mail-Adresse	BWeber@bochum.de
Internet	www.bochum.de/frauen
Ansprechpartnerin	Bärbel Weber

Gleichstellungsstelle Stadt Herne Fachstelle FRAU UND BERUF

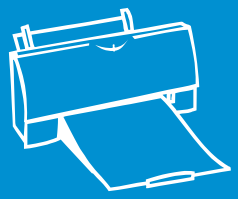
Handlungsfeld	Beratung von Unternehmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zum Bildungsscheck - Beratung von Frauen zu beruflichen Fragen
Anschrift	Berliner Platz 5, 44623 Herne
Telefon	02323 / 16 - 3582
Fax	02323 / 16 - 2541
E-Mail-Adresse	ulrike.hammerich@herne.de
Internet	www.netzwerk-w.herne.de, www.frauen.herne.de
Ansprechpartnerin	Ulrike Hammerich

Autorinnen des Leitfadens:

Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen (IAT)

Zentrale Einrichtung der Fachhochschule Gelsenkirchen und Kooperationspartner der Ruhr-Universität Bochum

Handlungsfeld	Forschung, Entwicklung, Erprobung und Diffusion innovativer Lösungen zur Qualifikations- und Kompetenzentwicklung in der Gesundheitswirtschaft.
Anschrift	Munscheidstraße 14, 45886 Gelsenkirchen
Telefon	0209 / 1707 - 138
Fax	0209 / 1707 - 245
E-Mail-Adresse	doerpinghaus@iat.eu / evans@iat.eu
Internet	www.iat.eu
Ansprechpartnerinnen	Sandra Dörpinghaus, Michaela Evans



Netzwerk W-PartnerInnen in Bochum und Herne

Agentur für Arbeit Bochum

Handlungsfeld	arbeitslose und arbeitsuchende Männer und Frauen mit Familienpflichten, WiedereinsteigerInnen, Jugendliche, Alleinerziehende
Anschrift	Universitätsstraße 66, 44789 Bochum
Telefon	0234 / 305 - 1259
Fax	0234 / 305 - 1349
E-Mail-Adresse	Bochum.BCA@arbeitsagentur.de
Internet	www.arbeitsagentur.de
Ansprechpartnerinnen	Ursel Weber, Brigitte Fuchs

ARGE Bochum
Arbeitsgemeinschaft für die Grundsicherung Arbeitsuchender in Bochum

Handlungsfeld	Grundsicherung
Anschrift	Universitätsstr 66a, 44789 Bochum
Telefon	0234 / 58879 - 302
Fax	0234 / 58879 - 123
E-Mail-Adresse	ARGE-Bochum.Buero-Geschaeftsfuehrung@arge-sgb2.de
Internet	www.arge-bochum.de
Ansprechpartner/-in	N.N.

Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH

Handlungsfeld	Beschäftigungsförderung
Anschrift	Südstraße 19/21, 44625 Herne
Telefon	02323 / 16 - 9121
Fax	02323 / 16 - 9109
E-Mail-Adresse	birgit.westphal@herne.de
Internet	www.gbh-herne.de
Ansprechpartnerin	Birgit Westphal

JobCenter Herne

Handlungsfeld	Beratung und Vermittlung, Informationen über die arbeitsmarktpolitischen Instrumente
Anschrift	Landgrafenstr. 29, 44652 Herne
Telefon	02325 / 637 - 210
Fax	02325 / 637 - 120
E-Mail-Adresse	ARGE-Herne@arge-sgb2.de
Ansprechpartner/-in	Heike Hütter, Hans-Peter Heckmann

Lernen vor Ort
VHS Herne Weiterbildungsberatungsstelle

Handlungsfeld	Beratung für die Berufliche Entwicklung, Lernberatung, Kompetenzermittlung, Bildungsscheck NRW für Betriebe, Bildungsprämie des Bundes für Beschäftigte
Anschrift	Wilhelmstr. 37, 44649 Herne
Telefon	0 23 23 / 16 - 3185 oder 16 - 3186
Fax	0 23 23 / 16 - 3583
E-Mail-Adresse	manuela.sieland-bortz@herne.de astrid.barczewski@herne.de
Internet	www.vhs-herne.de
Ansprechpartnerinnen	Manuela Sieland-Bortz, Astrid Barczewski

NORA e.V.
Beratung für Frauen und Mädchen

Handlungsfeld	Beratung für Frauen und Mädchen
Anschrift	Kortumstr. 45, 44787 Bochum
Telefon	0234 / 96 29 995
Fax	0234 / 96 29 997
E-Mail-Adresse	nora-beratung@freenet.de
Internet	www.frauenberatungsstelle-bochum.de
Ansprechpartnerin	Ute Würtz

Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet

Handlungsfeld	Beratung der arbeitsmarktpolitischen Programme des Landes NRW und der EU
Anschrift	Viktoriastraße 10, 44787 Bochum
Telefon	0234 / 910 - 2338, -2337, -2036
E-Mail-Adresse	rmr@bochum.de
Internet	www.regionalagentur.com
Ansprechpartner	Herr Gorcitza, Herr Fehler

RE/init e.V. und Ruhr/init e.V.

Handlungsfeld	Arbeitsmarktorientierte Projekte zur Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigungsförderung von Menschen in besonderen Lebenslagen
Anschrift	Feldhofstr. 1, 45879 Gelsenkirchen
Telefon	0209 / 155210 - 20
Fax	0209 / 155210 - 69
E-Mail-Adresse	kerstin.degener-kirsch@reinit.de
Internet	www.reinit.net
Ansprechpartnerin	Kerstin Degener-Kirsch

START Zeitarbeit NRW GmbH

Handlungsfeld	Zeitarbeit Geschäftsfeld Gesundheitswesen
Anschrift	Brückstraße 44, 44787 Bochum
Telefon	0234 / 93 73 30
Fax	0234 / 93 73 333
E-Mail-Adresse	Martina.Hugo@start-nrw.de
Internet	www.start-nrw.de
Ansprechpartnerin	Martina Hugo

STARTERCENTER NRW bei der
WFG Herne mbH

Handlungsfeld	Gründerinnen und Gründer sowie junge Unternehmen aus Herne
Anschrift	Westring 303, 44629 Herne
Telefon	02323 / 925 - 113
Fax	02323 / 925 - 120
E-Mail-Adresse	startercenter@wfg-herne.de
Internet	www.wfg-herne.de
Ansprechpartnerinnen	Kornelia Alles, Susanne Stegemann

Impressum

VHS Bochum

Handlungsfeld	Bildungsangebote in den Schwerpunkten Sprachen, Gesundheit, Arbeit/Beruf, Kultur, Gestalten, Grundbildung/ Schulabschlüsse, Politik/Gesellschaft/Umwelt
Anschrift	Gustav-Heinemann-Platz 2-6, 44787 Bochum
Telefon	0234 / 910 - 2874
Fax	0234 / 910 - 2926
E-Mail-Adresse	BKossler@bochum.de
Internet	www.vhs-bochum.de
Ansprechpartnerin	Birgit Kossler

VHS Herne

Handlungsfeld	Berufliche Bildung / Weiterbildung
Anschrift	Willi-Pohlmann-Platz 1, 44623 Herne
Telefon	02323 / 16 - 2807
Fax	02323 / 16 - 2410
E-Mail-Adresse	vhs@herne.de
Internet	www.vhs-herne.de
Ansprechpartnerin	Ute Handrick

Impressum:

Wiedereinstieg in der Gesundheitswirtschaft
Ein Handlungsleitfaden für Einrichtungen und Unternehmen

Herausgeberinnen
Netzwerke W der Städte Bochum und Herne

Autorinnen
Sandra Dörpinghaus und Michaela Evans
Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen (IAT)

Redaktion
Netzwerk W-Koordinatorinnen:
Wirtschaftsförderung Stadt Bochum
Gleichstellungsstelle Stadt Bochum
Gleichstellungsstelle Stadt Herne - Fachstelle FRAU UND BERUF
12/2010

Fotos für Titel und Innenlayout
Copyright © Fotolia, Titelbild Franz Pfluegl © Fotolia.com, Alexander Raths © Fotolia.com, www.centquatre.de © Fotolia.com, Franz Pfluegl © Fotolia.com, Kurhan © Fotolia.com, bella © Fotolia.com, Misha © Fotolia.com

Gestaltung und Layout
Grafikdesign Regina Reuter, www.colourpix.de

Druck
Blömeke Druck SRS GmbH Herne

Stadt Bochum
stadtherne
IAT
LANDESINITIATIVE netzwerk W
gefördert vom:
Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen