



Netzwerk
Daseinsvorsorge



Fachkräftesicherung in ländlichen Regionen

Netzwerk Daseinsvorsorge Positionspapier

Ergebnis des gleichnamigen
Facharbeitskreises

Stand: Juli 2022

Schwerpunkte

Fachkräfte in der Pflege

Fachkräfte in Kommunalverwaltung
und Regionalentwicklung

Fachkräftesicherung in ländlichen Regionen

Positionspapier

des gleichnamigen Facharbeitskreises im Netzwerk Daseinsvorsorge

Verfasser: Johann Kaether, Hochschule Neubrandenburg

Stand: 05.07.2022

Inhalt

Präambel	2
Empfehlungen	3
Gewinnung von Auszubildenden / Erhöhung der Ausbildungsquote	3
Vorhandene Potenziale erschließen.....	4
Verbesserung / Optimierung der Ausbildung	4
Attraktivierung der Berufe bzw. der Arbeit.....	4
Entlastung der Fachkräfte	4
Chancen der Digitalisierung.....	5
Fachkräfteanwerbung im Ausland.....	5
Gezielte Gewinnung / Anwerbung von Rückkehrern	5
Potenziale von regionalen und kommunalen Kooperationen nutzen	5
Regionale Strukturen aufbauen	6
Kooperatives Fach- und Arbeitskräftemanagement	6
Auskömmliche Finanzierung sicherstellen	6
Strategien des Umgangs mit weniger Arbeitskräften, weniger Personal	6
Steuerungsmöglichkeiten von Bund, Ländern, Landkreisen und Gemeinden	6
Bund und Länder	6
Landkreise	7

Zielgruppen: Netzwerkregionen, andere Regionen und Landkreise sowie Gemeinden, Kommunen, Akteure (Innen-)Stadtentwicklung, Bund, Länder

Präambel

In den letzten Jahren ist der Arbeitsmarkt in Deutschland gewachsen, viele neue Jobs sind entstanden, die Beschäftigungsquote ist so hoch wie selten zuvor. Gleichzeitig wird seit einiger Zeit ein Mangel an Fachkräften in verschiedenen Branchen und Berufen festgestellt. Dieser betrifft insbesondere die Pflege- und Gesundheitsberufe und zunehmend auch die kommunalen Verwaltungen. Aufgrund der demografischen Entwicklung nimmt zudem insgesamt das Arbeitskräfteangebot ab. Dies bestätigen die jüngsten Erwerbspersonenprognosen des BBSR, nach denen sich insbesondere die strukturschwachen Regionen auf ein sinkendes Arbeitskräfteangebot einstellen müssen.¹

Die Nachfrage nach Fachkräften im Pflege- und Gesundheitsbereich wird demografiebedingt auf absehbare Zeit nicht zurückgehen, sondern noch steigen. Durch die weitere Zunahme des Anteils der Älteren an der Bevölkerung (die Babyboomer-Jahrgänge kommen zudem erst noch in den nächsten Jahrzehnten in die höheren Altersklassen) steigt auch die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen und damit der Pflegebedarf. Das formelle und informelle (Angehörige, Nachbarschaft) Pflegepotenzial geht insbesondere auch in ländlich geprägten Räumen zurück. Dort erschweren zudem weite Entfernungen und kleinteilige Siedlungsstrukturen die Versorgung der zu Pflegenden zusätzlich. Die Fachkräftelücke für die stationäre, ambulante und häusliche Pflege und Betreuung besteht deutschlandweit, was zu einer Konkurrenz der Regionen und der Träger untereinander führt. Die Situation beim Fachkräftemangel im Pflege- und Gesundheitsbereich wird durch die Pandemie noch einmal verschärft. Die Bundes- und Landespolitik hat mit verschiedenen Maßnahmen und Programmen (z. B. Pflegepakt) oder Marketingkampagnen zur Attraktivierung der Pflegeberufe bereits reagiert. Hier bleibt abzuwarten, wie diese wirken. Aber auch einzelne ländliche Regionen machen sich zunehmend auf den Weg, bilden regionale Kooperationen und Netzwerke, erarbeiten eigene Strategien der Fachkräftesicherung und -gewinnung und setzen diese um. Diese richten sich einerseits nach innen, d. h. darauf, regionale Potenziale besser zu nutzen und zu halten, zielen andererseits auf die Gewinnung von Fachkräften von außerhalb, auch aus dem Ausland, ab.

Auch die kommunalen Verwaltungen in den ländlichen Regionen haben massive Probleme, ihre meist altersbedingt freiwerdenden Stellen, insbesondere auch höher dotierte Stellen (Bau, IT, sozialer Bereich, Regionalmanagement), nachzubesetzen. Die wichtigsten Gründe liegen in der Überalterung des Personals und in der Konkurrenz aus der Privatwirtschaft.² Die nicht besetzten Stellen gefährden die Funktionsfähigkeit der kommunalen Verwaltungen und damit auch die Sicherung der Daseinsvorsorge in angemessener Qualität in der Fläche, was wiederum negative Auswirkungen auf die Lebensqualität und damit die Attraktivität dieser Regionen für Fachkräfte nach sich zieht. Es besteht ein zunehmender Handlungsdruck bei den Verwaltungen.

Vor diesem Hintergrund beschäftigte sich der Facharbeitskreis „Fachkräftesicherung in ländlichen Regionen“ des Netzwerks Daseinsvorsorge mit folgenden Themenschwerpunkten, welche zusammen mit externen Expert*innen in drei Sitzungen diskutiert und mit guten Beispielen hinterlegt wurden:

- Strategien der Fachkräftesicherung in der Pflege
- Strategien der Fachkräftesicherung für die Kommunen und Regionalentwicklung

¹ BBSR (Hrsg.): Raumordnungsprognose 2040. Erwerbspersonenprognose: Wesentliche Ergebnisse. BBSR-Analysen KOMPAKT 17/2021, Dezember 2021

² <https://kommunal.de/fachkraeftemangel-kommunen>

Mitglieder des Facharbeitskreises waren hauptsächlich Vertreter:innen aus Netzwerkregionen aus den Bereichen Soziales, Pflege/Gesundheit, Regionalmanagement und Arbeitsmarkt. Expert:innen brachten ihre Erfahrungen mit einer Anlaufstelle zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften in der Pflege, mit dem Modell Arbeitgeberzusammenschlüsse für die Pflege, mit der Anwerbung kosovarischer Auszubildender für die Pflege sowie mit einer regionalen Fachkräfteagentur ein.

Empfehlungen

Grundsätzlich stellt der Facharbeitskreis fest, dass die Attraktivität des örtlichen Lebensumfelds und die Qualität der regionalen Daseinsvorsorge sehr wichtig für das Halten bzw. Anwerben von Fachkräften sind. Gleichzeitig werden Fachkräfte benötigt, um diese Qualitäten auch in Zukunft aufrechtzuerhalten. Es gibt in den Regionen bereits einige gute, vielversprechende Ansätze, deren Erfahrungen durchaus übertragbar sind. Häufig sind diese Aktivitäten jedoch Projekte, die zeitlich befristet sind, oft mit geringer Verstetigungsoption. Als Erfolgsfaktoren für gelungene Ansätze der Fachkräftesicherung lassen sich innerregionale, fachübergreifende Kooperationen, Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie das Voneinander-Lernen festhalten. Die vorgestellten Beispiele und Diskussionen im Facharbeitskreis haben gezeigt, dass es in den Pflegeeinrichtungen von der Konkurrenz um Facharbeitskräfte zur regionalen Kooperation kommen muss. Zielführend ist nicht nur im Bereich der Pflege, sondern auch hinsichtlich der Fachkräftesicherung insgesamt, ein gemeinsames Handeln, d. h. Kooperation und Kommunikation, verbunden mit dem Aufbau von regionalen Verbänden und Netzwerken, in denen kooperativ zusammengearbeitet wird, Ressourcen gebündelt und gemeinsame Aktionen, z. B. im Bereich des Regionsmarketings, durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang ist auch eine kreative zielgruppengerechte Öffentlichkeitsarbeit von Bedeutung. Innovative Konzepte und experimentelle Lösungen können ein Weg für die Zukunft in der Fachkräftesicherung und -gewinnung sein. Diese sollten ermöglicht und unterstützt werden. Hier sind Bund, Länder und Landkreise in unterschiedlicher Weise gefordert.

Patentlösungen gibt es nicht, vielmehr besteht ein „Strauß“ an möglichen Strategien und Maßnahmen für die Fachkräftesicherung und -gewinnung in den ländlichen Regionen und Landkreisen, die angewendet werden können. Einzelne Aktivitäten mögen ein Tropfen auf den heißen Stein sein, aber jeder Tropfen zählt.

Einerseits sind unterschiedliche bzw. spezifische Ansätze der Fachkräftesicherung und -gewinnung für die Pflege und für die Kommunen notwendig/sinnvoll, andererseits werden aber auch branchenübergreifende Ansätze im Zusammenspiel mit regionaler Markenbildung bzw. das Aufstellen einer regionalen Fachkräftesicherungsstrategie als zielführend angesehen. Die Strategien beziehen sich dabei zum einen auf die (bessere) Nutzung der regionalen Potenziale und das Halten der Fachkräfte, z. B. durch Erhöhung der Ausbildungsquote, Verbesserung der Ausbildungssituation, Qualifizierung, Umschulung, Entlastung der vorhandenen Fachkräfte sowie die Attraktivierung der Berufe, und zum anderen auf das „Anlocken“ von Fachkräften, z. B. von Rückkehrer:innen oder aus dem Ausland.

Gewinnung von Auszubildenden / Erhöhung der Ausbildungsquote

Die Erhöhung der Ausbildungsquote, d. h. die Gewinnung von Auszubildenden für Berufe im Pflege- und Gesundheitsbereich sowie für die kommunalen Verwaltungen, ist eine zentrale Strategie. Hierfür sollten umfassende zielgruppengerechte, kreative Marketingkampagnen, auch über die sozialen Medien, für die entsprechenden Ausbildungsangebote aufgesetzt werden. Maßnahmen, die auch unter Beteiligung oder auf Initiative der Landkreise durchgeführt werden könnten, sind bspw. Ausbildungsmessen, ein Praktikant*innen-Kompass, Zudem könnten Beratungen zur Unternehmenspräsentation, insbesondere in der Gruppe der Schul- bzw. Studienabgänger, angeboten werden, um junge Talente dazu zu animieren, einen regionalen Arbeitgeber zu wählen.

Ausbildungskoordinator*innen bei den Trägern oder bei trägerunabhängigen Institutionen wie den Landkreisen können Unternehmen bei der Akquise von Auszubildenden unterstützen und stärker an die Unternehmen binden, indem sie als Ansprechpersonen bei Problemen und Fragen zur Verfügung stehen oder soziale Maßnahmen durchführen wie die Organisation von Azubi-Stammtischen. Eine vielversprechende Maßnahme, um Schulabgänger allgemeinbildender Schulen für die Pflegeausbildung zu werben, ist, dass Auszubildende als Experten für die Berufsorientierung im Pflegebereich in die Schulen gehen, um zu zeigen und zu erklären, was sie bis dato gelernt haben.

Um auch jungen Menschen, die keinen Führerschein haben, eine gute berufliche Perspektive in der Heimat zu bieten, sind wohnortnahe Ausbildungsangebote wichtig, aber auch die Schaffung bzw. Bereitstellung von azubigerechtem Wohnraum in der Nähe der Ausbildungsstätten. Interessant in diesem Zusammenhang sind die von einigen Landkreisen oder Städten eingerichteten Ausbildungs- oder AzubiCampus, in denen günstiger Wohnraum für Azubis bereitgestellt wird. Diese sind oft verknüpft mit Projekten zur Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung, Qualifizierung, Unterstützung und Vermittlung der Eingliederung. Sie ermöglichen insbesondere benachteiligten und geflüchteten jungen Menschen den Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Vorhandene Potenziale erschließen

Ein weiterer Baustein, insbesondere im Zusammenhang mit Pflegefachkräften, ist die Erschließung vorhandener regionaler Potenziale, indem bspw. Geringqualifizierte qualifiziert oder Quereinsteiger umgeschult werden. Die Landkreise, Unternehmen und Träger sollten hier gemeinsam aktiv werden,

Verbesserung / Optimierung der Ausbildung

Wichtig ist zudem die Verbesserung der Ausbildung in der Pflege. Praxisanleiter*innen sollten stärker unterstützt und beraten werden. Hierfür könnte ein regionaler Ausbildungsverbund als Vernetzung zwischen den Einrichtungen und den Bildungsträgern hilfreich sein. Qualifikationsangebote zur Praxisanleiter*in gemäß Curriculum der generalistischen Ausbildung könnten durch regionale Schulträger angeboten werden. Durch die Konzentration der Fachausbildung an einer im Landkreis angesiedelten Schule können gemeinsame Qualitätsstandards für die unterschiedlichen Ausbildungsstationen entwickelt und die Bindungswirkung an landkreisinterne Arbeitgeber verstärkt werden.

Attraktivierung der Berufe bzw. der Arbeit

Die Pflege- und Gesundheitsberufe sowie die Verwaltungsberufe müssen insgesamt attraktiver werden, um einerseits Auszubildende und Neueinsteiger anzulocken und um andererseits die vorhandenen Mitarbeiter*innen zu binden und die Verweildauer im Beruf zu erhöhen. Neben der Entlohnung sind hierbei wichtige Aspekte alternative, flexiblere Arbeits- und Arbeitszeitmodelle und Mitsprache bei der Arbeitsorganisation wie z. B. für die Pflege bei dem Modell Buurtzorg. Eine Kultur der Anerkennung, Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind ebenfalls wichtige Attraktivitätsfaktoren der Berufe bzw. Arbeitsstellen. Die Wahrnehmung und Bewerbung der Kommunen und der kommunalen Unternehmen als attraktive Arbeitgeber kann verbessert werden, indem die Vielfalt der Aufgaben und die gesellschaftlich bedeutsamen Aufgaben, also die Arbeit für das Gemeinwesen, herausgestellt werden.

Entlastung der Fachkräfte

Einige der im vorherigen Absatz genannten Maßnahmen tragen zur Entlastung der Pflegefachkräfte bei. Weitere Möglichkeiten liegen in der Qualifizierung und Unterstützung der pflegenden Angehörigen und der ehrenamtlich Helfenden.

Chancen der Digitalisierung

In der Digitalisierung liegende Chancen zur Verbesserung oder Erleichterung der operativen Tätigkeiten der handelnden Akteure im Pflegebereich sollten besser als bisher genutzt und entsprechende (Pilot-)Projekte umgesetzt werden. Möglichkeiten liegen z. B. in der Kommunikation insgesamt oder im Zusammenhang mit neuen Arbeitszeitmodellen oder mobilem Arbeiten. Auch in den Kommunalverwaltungen bestehen hierbei noch große Potenziale der Entlastung. In Zeiten der Pandemie sind hier bereits einige Möglichkeiten genutzt, aber auch Grenzen aufgezeigt worden.

Fachkräftenwerbung im Ausland

Die Anwerbung von Fachkräften im Ausland kann eine sinnvolle Strategie, insbesondere im Bereich der Pflege, sein. Es ist jedoch von fundamentaler Bedeutung, dass die Anwerbeprogramme auch ein Konzept zur Integration enthalten und durch organisatorische, kooperative, trägerübergreifende Strukturen getragen werden. Dies kann bspw. wie im Landkreis Coburg geplant die Gründung einer Sozialgenossenschaft sein, in der sich alle freien Träger, also die Wohlfahrtsverbände, sowie der Landkreis zusammengeschlossen haben. Die Geschäftsstelle der Genossenschaft kümmert sich dann um die gesamte Prozesssteuerung und -begleitung bei der Anwerbung und die Integration der Auszubildenden. Wichtige Bestandteile eines Integrationskonzeptes sind Sprachkurse, bereits im Heimatland, projektbegleitende Aktionsteams, die Kontakt zu den ausländischen Azubis halten, organisierte Hospitationen, angebotene Freizeitmöglichkeiten, das Vorstellen der Region, das Durchführen von Kennenlernaktionen und das Kümmern um Wohnraum. Zudem sollten solche Programme Seminare zur interkulturellen Öffnung der Einrichtungen enthalten und spezielle Pflege-Mentoren geschult werden.

Gezielte Gewinnung / Anwerbung von Rückkehrern

Rückkehrwillige stellen insbesondere für ländliche Regionen ein Potenzial dar. War in der Vergangenheit die unzureichende Arbeitsplatzsituation ein Grund des Wegziehens bzw. nicht-Zurückkehrens, besteht jetzt dieses Manko kaum noch. Für die Rückkehrwilligen sollten daher gezielte Marketingkampagnen, auch mit Social Media, sowie vielfältige Unterstützungsleistungen angeboten werden. Ein gutes Instrument, welches einige Landkreise bereits eingerichtet haben, sind Fachkräfte- und Rückkehreragenturen oder Welcomecenter. Diese richten ihren Fokus auf Rückkehrwillige und andere Zuziehende und sollten ein vielfältiges Portfolio an Leistungen zur Unterstützung des Ankommens in der jeweiligen Region anbieten. So kann z. B. Arbeitgebern eine Präsentationsplattform für die Fachkräftesuche geboten werden, es können Kontakte zu Fachkräften vermittelt, Zuziehende bei der Wohnungssuche oder der Suche nach notwendigen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen wie Kita und Schule oder Pflegeeinrichtungen für pflegebedürftige Angehörige unterstützt oder allgemein Leben, Freizeit und Kultur der Region vermittelt werden. Wichtig für den Erfolg solcher Agenturen ist die Verknüpfung und Kooperation mit verschiedenen anderen Bereichen, mit Einrichtungen wie Wirtschaftsförderung, Tourismusmarketing, Arbeitsmarktakteuren etc.

Geeignete Maßnahmen sind auch regelmäßige Rückkehrertage, die sich speziell an Rückkehrwillige richten, die für ihre Ausbildung einst die Region verlassen haben. Dort stellen sich Unternehmen aus dem jeweiligen Landkreis vor und unterbreiten ihre Stellenangebote. Ein ähnliches gutes Instrument sind Stellen- und Fachkräftebörsen.

Potenziale von regionalen und kommunalen Kooperationen nutzen

Große Potenziale liegen nach Ansicht des Facharbeitskreises in regionalen Kooperationen, Netzwerken oder Verbänden. Diese finden sich zwischen den verschiedenen Ebenen und Bereichen, also zwischen Landkreisen, Kommunen, Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren und Zivilgesellschaft, und dienen dazu, entsprechende gemeinsame Maßnahmen und Projekte durchzuführen. Sie sind in

verschiedenen Bereichen tätig wie insbesondere bei der Aus- und Weiterbildung oder bei der Personalgewinnung/Strategien der Fachkräftegewinnung.

Regionale Strukturen aufbauen

Regionale Kooperationen benötigen verlässliche regionale Strukturen. Es ist daher wichtig, solche koordinierenden und beratenden Strukturen dauerhaft zu etablieren. Hier bieten sich, je nach Aufgabenschwerpunkt, verschiedene Organisationsformen an. Das können bspw. Anlaufstellen zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften in der Pflege als Verein, Fachkräfte- und Rückkehreragenturen oder auch Sozialgenossenschaften sein.

Kooperatives Fach- und Arbeitskräfte-Management

Ein interessantes Instrument des kooperativen Fach- und Arbeitskräfte-Management, gerade auch für die Pflege, stellen z. B. Arbeitgeberzusammenschlüsse (AGZ) dar wie sie v. a. in Frankreich für einige Wirtschaftsbereiche etabliert wurden. Ein AGZ ist ein „Unternehmen der Unternehmen“, mit dem Zweck, (spezialisiertes) Personal, welches ein Betrieb nicht allein auslasten kann, zu teilen und den Personaleinsatz zu koordinieren. Es wird empfohlen, diesen Ansatz in Landkreisen zu erproben und zu unterstützen.

Auskömmliche Finanzierung sicherstellen

Angebote und Maßnahmen im Rahmen der Fachkräftesicherung wie z. B. die Leistungen von Rückkehrer- und Fachkräfteagenturen lassen sich schwer monetarisieren. Eine Finanzierung durch regionale Unternehmen ist häufig nicht möglich, v. a. wenn viele kleine Unternehmen die regionale Betriebsstruktur prägen. Diese Strukturen bedürfen daher einer nachhaltigen Finanzierung und Ressourcenbereitstellung z. B. durch die Landkreise, aber auch durch Bund und Länder sowie weitere externe Unterstützer wie Stiftungen o. Ä.

Strategien des Umgangs mit weniger Arbeitskräften, weniger Personal

Das Arbeitskräfteangebot insgesamt wird angesichts des demografischen Wandels insbesondere in den strukturschwächeren Regionen perspektivisch deutlich abnehmen. Es sollte daher bereits heute über Umstrukturierungen nachgedacht werden, wie ein qualitativ gleiches Angebot mit weniger Fachkräften umgesetzt werden kann. Es braucht dafür die Umstrukturierung von Prozessen, Digitalisierung oder Menschen mit einer breiten Palette an Qualifikationen und fachlichen Kompetenzen, die dann mehrere Aufgaben bearbeiten können. Für eine solche Umstrukturierung braucht es zudem Formate, in denen diese Themen behandelt und diskutiert werden. Das regionale Fachkräfte-Management sollte in die regionale Diskussion gebracht werden, um eine Sensibilisierung des Themas zu erreichen. Entsprechende Instrumente wären z. B. ein Pflegenetzwerk oder eine regionale Fachkräftekonferenz.

Steuerungsmöglichkeiten von Bund, Ländern, Landkreisen und Gemeinden

Bund und Länder

Es sollten ergänzende gesetzgeberische Maßnahmen verabschiedet werden, welche die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte (nicht nur Bezahlung) nachhaltig verbessern.

Der Bund sollte ein neues Modellvorhaben der Raumordnung (MORO) aufsetzen, welches sich mit dem Umgang mit dem schrumpfenden (Fach-)Arbeitskräftepotenzial bei gleichbleibenden Aufgaben beschäftigt, und in den Modellregionen mit wissenschaftlicher Unterstützung praxistaugliche, übertragbare Ansätze für Leistungen der regionalen Daseinsvorsorge entwickeln und erproben.

Förderprogramme sollten aufgelegt werden, die über die Unterstützung reiner Anwerbestrategien von Fachkräften hinausgehen. Unterstützungsangebote bei der Wohnungssuche und Informationsportale, nicht nur über Stellenangebote, sondern auch mit Hinweisen für Familien, zu

Wohnen, Bildung, Freizeit oder Kultur sollten unterstützt werden. Weiterhin sollten Integrationskonzepte inkl. Sprachkurse und weitere Aspekte des Ankommens unterstützt werden können. Entsprechende Programme sollten es ermöglichen, den Erfahrungsaustausch zu organisieren, Beratung zu geben und auch gute Beispiele aufzubereiten und zu vermitteln.

Insgesamt sollten in den Fachgesetzen Experimentierklauseln verankert werden, da diese Voraussetzungen dafür darstellen, Neues auszuprobieren und umzusetzen. Gleichzeitig sollten diese „Experimente“ wie bspw. Arbeitgeberzusammenschlüsse dann auch finanziell unterstützt werden. Neben Bund und Ländern können hierbei auch Stiftungen Mittelgeber sein.

Landkreise

Landkreise sollten sich nicht nur aus Eigeninteresse im Sinne der Sicherung von Fachkräften für ihre Verwaltung, sondern im Sinne der ganzheitlichen Entwicklung des Landkreises und der Sicherung der regionalen Daseinsvorsorge und Lebensqualität der Fachkräftesicherung und -gewinnung als eine zentrale Aufgabe der Regionalentwicklung und Wirtschaftsförderung annehmen. Diese Aufgabe sollte von der politischen Spitze unterstützt werden.

Insbesondere in ländlichen, eher strukturschwachen Regionen mit kleinen Betrieben ist die Unterstützung der regionalen Unternehmen und (Pflege-) Einrichtungen durch die Landkreise sehr wichtig, da diese selten über ausreichende Ressourcen für Fachkräftestrategien verfügen. Landkreise können hier vielfältige Aufgaben wahrnehmen. So sollten die Landkreise z. B. bei (Marketing-) Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Landkreises als Ausbildungs- und Arbeitsstandort unterstützen.

Die Landkreise sollten Prozesse der Fachkräftesicherung initiieren, koordinieren und Akteure vernetzen sowie Aktivitäten bündeln. Trägerunabhängige Koordinierungsstellen für die verschiedenen Aktivitäten sollten eingerichtet werden. Regionale Kooperationen und/oder Verbünde sollten ins Leben gerufen werden. Da hierfür häufig kaum oder wenig Ressourcen in den Haushalten zur Verfügung stehen, sollte versucht werden, über entsprechende EU-, Bundes- oder Landesprogramme Mittel zu generieren.

Die Landkreise sollten mittels Kommunikation eine Bewusstseinsbildung bei den regionalen Unternehmen und Einrichtungen sowie im eigenen Haus schaffen und für das Thema Fachkräfte sensibilisieren. Hierfür ist eine gute Datengrundlage hilfreich, um mit Zahlen zu untermauern, wie viele Arbeitskräfte in Zukunft (den nächsten 5-10 Jahren) fehlen werden.

Das Thema Ausbildung könnte innerhalb von Pflegenetzwerken oder -konferenzen der Landkreise als eigene Arbeitsgruppe behandelt werden.

Sofern der Landkreis Träger einer Pflegeschule (z. B. angeschlossen an das Kreiskrankenhaus) ist, kann diese eine zentrale und koordinierende Rolle bei der Ausbildung von Pflegekräften im gesamten Landkreis und ggf. auch im überregionalen Einzugsgebiet wahrnehmen.