

Kölner Kompass Pflege

Impulspapier

der Projektgruppe Fachkräftesicherung

im Projekt
Zukunft der Pflege

Stadt Köln
Amt für Soziales, Arbeit und Senioren

17.02.2022

Inhalt

1. Ausgangssituation	3
2. Projekthintergrund „Zukunft der Pflege“	3
3. Projektgruppe „Fachkräftesicherung“	4
4. Beteiligte Institutionen und Personen der Projektgruppe „Fachkräftesicherung“	5
5. Unterteilung in drei Arbeitsgruppen und Leitfragen	6
6. Identifizierte und priorisierte Vorschläge zu Handlungs-ansätzen und Maßnahmen .	6
6.1 Verbesserung des Zugangs in den Beruf und Erhöhung der Attraktivität als lokale trägerübergreifende Aufgabe	6
6.2 Gewinnung und Begleitung von Auszubildenden sowie Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen	8
6.3 Anwerbung und Integration internationaler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	8
7. Ausblick und weitere Schritte	9

1. Ausgangssituation

Die Stadt Köln muss eine leistungsfähige und nachhaltige Unterstützungsstruktur für ältere und pflegebedürftige Menschen sowie deren Angehörige durch die Förderung der Entstehung, Entwicklung und Qualität von Dienstleistungen, Beratungsangeboten, Pflegeeinrichtungen und alternativen Wohnformen sicherstellen (§ 1APG NRW).

Die Berechnungen auf Basis der Pflegestatistik ergeben, dass in Köln bis 2040 ein Bedarf von 9266 vollstationären Dauerpflegeplätzen entsteht, der die Einrichtung von rd. 25 neuen zusätzlichen vollstationären Dauerpflegeeinrichtungen erforderlich macht. Hierzu müssen geeignete Grundstücke identifiziert werden, Neu- und Umbaumaßnahmen stattfinden sowie Konzepte zu neuen Wohnformen entwickelt werden. Aktuell können erste Bestandseinrichtungen der vollstationären Dauerpflege nicht mehr genutzt werden, da den Einrichtungen das Fachpersonal fehlt. Investoren zeigen bereits jetzt kein Interesse an Neubauprojekten, da die Fachkräftesituation dazu führt, dass das für den Betrieb einer neuen Einrichtung notwendige Pflegepersonal nicht gefunden werden kann. In der ambulanten Pflege müssen Pflegedienste Anfragen ablehnen, da das notwendige Personal fehlt. Der Fachkräftemangel ist ebenso ein Problem in der Krankenpflege, das mit Blick auf den gemeinsamen Ausbildungsgang zu berücksichtigen ist.

Dies macht deutlich, dass die Schaffung einer nachhaltigen Unterstützungsstruktur für ältere pflegebedürftige und kranke Menschen nur dann gelingen kann, wenn die beiden miteinander verzahnten Herausforderungen (Räume und Flächen sowie Fachkräfte) zusammengedacht werden. Eine ressortübergreifende Zusammenarbeit sowohl der Verwaltung als auch der Stadtgesellschaft ist dringend erforderlich, um ein aufeinander abgestimmtes Handlungskonzept zu erarbeiten und umzusetzen.

Eine gute Datenbasis und Grundlage hierfür ist der im Februar 2021 veröffentlichte *Zweite Bericht zur Kommunalen Pflegeplanung der Stadt Köln*. Das Dezernat für Soziales, Gesundheit und Wohnen der Stadt Köln beauftragte das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG) mit der Erstellung dieses Berichtes. Insbesondere die dort ausgearbeitete kleinräumige Betrachtung der Pflegebedarfe stellt eine gute Ergänzung zu den sonstigen umfangreichen Erkenntnissen zum gesamten Kölner Stadtgebiet dar. Auch das Thema Fachkräfte in der Pflege nimmt einen zentralen Stellenwert im Bericht ein.

2. Projekthintergrund „Zukunft der Pflege“

Um eine Sicherstellung von bedarfsgerechten Angebotsstrukturen in Köln für ältere und pflegebedürftige Menschen sowie deren Angehörige zu erreichen, wurde u.a. Ende 2019 das Projekt *Zukunft der Pflege* initiiert. Projektauftrag ist die Identifikation von Möglichkeiten und Wegen, die zu einer Verbesserung der Situation der Pflege in den Bereichen

- a) Räume und Flächen
- b) Fachkräftesicherung sowie
- c) Innovationen führen.

Bis zum 31.12.2024 soll ein abgestimmter Maßnahmenkatalog zur Gestaltung und Weiterentwicklung der Kölner Versorgungslandschaft vorliegen. Entsprechend des Projektauftrags erfolgte eine Differenzierung der Projektziele.

Zu a) Die Bedarfe an Plätzen und Angebotsformen sind bekannt und mit den vorhandenen geeigneten städtischen Grundstücken abgeglichen.

Zu b) Eine gemeinsame Strategie zur Fachkräftegewinnung und -sicherung ist erarbeitet.

Zu c) Ansätze/Modelle im Sinne von Best Practice werden einbezogen.

Um einen vertiefenden inhaltlichen Arbeitsprozess zu befördern, bildeten sich entlang der differenzierten Projektziele die beiden Projektgruppen „Räume und Flächen“ sowie „Fachkräftesicherung“. Das vorliegende Papier fasst die zentralen Aspekte und gemeinsam erarbeiteten Ideen und Vorhaben der Projektgruppe **Fachkräftesicherung** zusammen.

3. Projektgruppe „Fachkräftesicherung“

Die Projektgruppe „Fachkräftesicherung“ setzt sich aus einer Verantwortungsgemeinschaft von Verwaltung und relevanten Akteuren bzw. Institutionen der Stadtgesellschaft zusammen. In einem gemeinsamen Arbeitsprozess wurden Ideen und Strategien zur Gewinnung, Qualifizierung und Sicherung von Fachkräften in der Pflege entwickelt.

In der Kick-Off Veranstaltung am 17.02.2021 benannten die Teilnehmenden besondere Herausforderungen und einigten sich auf Arbeitsschwerpunkte. In drei Arbeitsgruppen wurden jeweils Handlungsmöglichkeiten themenspezifisch konkretisiert und in einer abschließenden Plenumsitzung am 25.10.2021 wieder zu einer Gesamtstrategie zusammengeführt.

Nachfolgende Grafik visualisiert diesen Arbeitsprozess:

Arbeitsprozess der Projektgruppe „Fachkräftesicherung“

Projektziel: Erarbeitung von Ideen und Strategien zur Gewinnung, Qualifizierung und Sicherung von Fachkräften in der Pflege

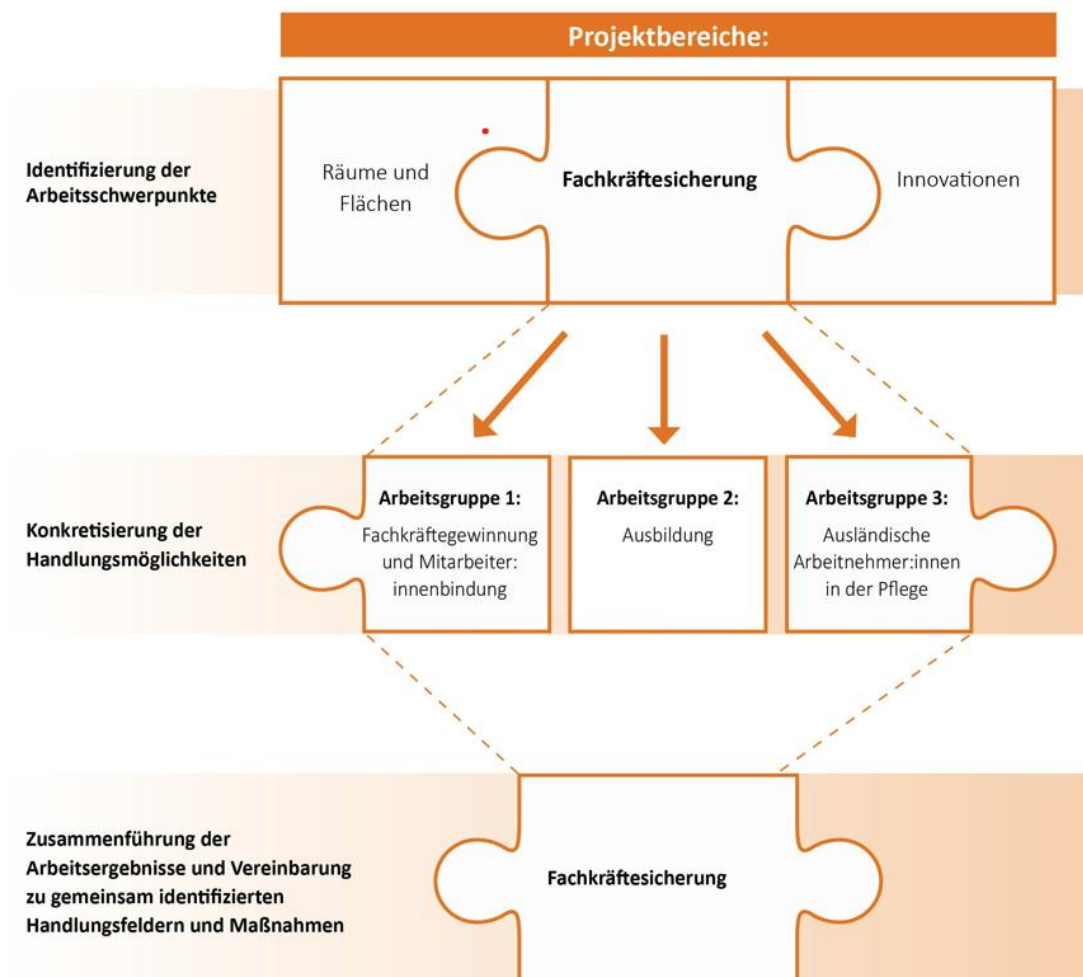


Abbildung 1 Arbeitsprozess der Projektgruppe „Fachkräftesicherung“

4. Beteiligte Institutionen und Personen der Projektgruppe „Fachkräftesicherung“

Projektkoordination:

- Dirk Schumacher (*Stadt Köln, Amt für Soziales, Arbeit und Senioren*)
- Erika Briem (*Stadt Köln, Amt für Soziales, Arbeit und Senioren*)
- Susanne Kersjes (*Stadt Köln, Amt für Soziales, Arbeit und Senioren*)

Arbeitgeber / Pflegeschule:

- Dominic Akyel (*Sozial-Betriebe Köln gGmbH*)
- Ines Domernicht (*Sozial-Betriebe Köln gGmbH*)
- Elke Feuster (*Alexianer Köln GmbH*)
- Baris Groos (*Caritasverband für die Stadt Köln e.V.*)
- Anke Kleine (*Louise von Marillac-Schule Träger GmbH*)
- Christian Potthoff (*Diakonie Michaelshoven Pflege und Wohnen gGmbH*)
- Elisabeth Römisch (*Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Köln e. V.*)
- Peter-Paul Schumacher (*Deutschordens-Altenzentren Konrad Adenauer gGmbH*)
- Klaus Wittek (*Kliniken der Stadt Köln gGmbH*)

Berufsorientierung / Übergangssystem / Beschäftigungsförderung:

- Roderich Dörner (*IN VIA - Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e.V.*)
- Ingrid Jung (*Stadt Köln, Amt für Schulentwicklung, Kommunale Koordinierungsstelle Übergang Schule – Beruf*)
- Claudia Kleefisch (*Stadt Köln, Amt für Schulentwicklung, Kommunale Koordinierungsstelle Übergang Schule – Beruf*)

Arbeitsmarktförderung:

- Nerma Dedic-Ahmetspahic (*Bezirksregierung Köln, Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW*)
- Andreas Fuck (*Jobcenter Köln, Koordination Qualifizierung und Weiterbildung*)
- Sabine Gennermann (*Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Köln, Arbeitgeber-Service*)
- Jutta Klaas (*Jobcenter Köln*)
- Johannes Klapper (*Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Köln*)
- Jennifer Kraus (*Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Köln, Arbeitgeber-Service*)
- Nicole Plener (*Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung*)

Interessensvertretung / Expert:innen

- Dr. Dietrich Engels (*ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH*)
- Dr. Ali Kemal Gün (*LVR Kliniken*)
- Prof. Dr. Michael Heister (*Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*)
- Prof. Dr. Michael Isfort (*Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.*)
- Lukas Lambertz (*Kompetenzzentrum Sozialwirtschaft*)
- Barbara Hofmann (*Regionalagentur Region Köln*)
- Robin Orlando (*ver.di – Bezirk Köln-Bonn-Leverkusen*)
- Jasna Rezo-Flanze (*Industrie- und Handelskammer zu Köln, Aus- und Weiterbildung*)

Moderation:

- Dr. Sabine Schwarz, Kai Sterzenbach (*Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.*)

5. Unterteilung in drei Arbeitsgruppen und Leitfragen

Um der Komplexität des Themas Rechnung zu tragen, haben sich die Teilnehmenden der Projektgruppe „Fachkräftesicherung“ den drei Arbeitsgruppen *Fachkräftegewinnung und Mitarbeiter:innenbindung (1)*, *Ausbildung (2)* sowie *Internationale Arbeitnehmer:innen in der Pflege (3)* zugeordnet und einen gemeinsamen weiteren Arbeitsprozess vereinbart und realisiert. Dabei befassten sich die drei Arbeitsgruppen mit folgenden Leitfragen.

Leitfragen der Arbeitsgruppe 1:

- Wie gelingt es, dass sich mehr Menschen für eine pflegerische Tätigkeit, Aus- oder Weiterbildung entscheiden und flexible Bildungswege zur Fachkraft möglich werden?
- Wie gelingt es, dass sich bereits in der Pflege Beschäftigte wohl fühlen und im Berufsfeld verbleiben?

Leitfrage der Arbeitsgruppe 2:

- Wie gelingt es, dass sich mehr Menschen für eine Ausbildung in der Pflege entscheiden und Ausbildungsabbrüche reduziert werden?

Leitfrage der Arbeitsgruppe 3:

- Wie gelingt es, dass mehr internationale Pflegefachkräfte (aus Drittstaaten) gewonnen werden können und dauerhaft im deutschen/Kölner Pflegearbeitsmarkt verbleiben?

In jeweils zwei Sitzungen erarbeiteten die Gruppen themenspezifische Herausforderungen, verwiesen auf bestehende Strukturen, Vorerfahrungen, Möglichkeiten sowie Barrieren und schlugen konkrete Ideen sowie Maßnahmen vor, die im Rahmen des Projektes angegangen und realisiert werden können. Die Ergebnisse der jeweiligen Sitzungen wurden projektbegleitend dokumentiert und in einem partizipativen Prozess durch die Arbeitsgruppen fortlaufend ergänzt.

Die konkreten Vorschläge zu Handlungsansätzen und Maßnahmen der drei Arbeitsgruppen wurden in der abschließenden Plenumsitzung zusammengeführt und priorisiert. Dieses Ergebnis ist nachfolgend in dem hier vorliegenden Strategiepapier dargestellt.

Der gesamte Prozess wurde durch eine externe Moderation begleitet. Die Dokumentationen der insgesamt 8 Sitzungen der Projektgruppe Fachkräftesicherung stehen zur Verfügung.

6. Identifizierte und priorisierte Vorschläge zu Handlungsansätzen und Maßnahmen

Insgesamt ergeben sich **drei** große thematische **Schwerpunkte**, denen jeweils konkrete Vorschläge zu Handlungsansätzen und Maßnahmen sowie bereits beteiligte Akteure zugeordnet werden können. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen.

6.1 Verbesserung des Zugangs in den Beruf und Erhöhung der Attraktivität als lokale trägerübergreifende Aufgabe

a) Entwicklung, Bereitstellung und Redaktion eines übergreifenden Portals zur Pflege in Köln

- Das Portal richtet sich an potenzielle Aus- und Weiterbildungsinteressierte. Es soll Informationen zum Berufsbild, zu Tätigkeitsfeldern, Ausbildungswegen und Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geben (z.B. Videos von Mitarbeiter:innen der Pflege erstellt). Es geht um Berufsorientierung mit der Botschaft: Pflege ist abwechslungsreich, ermöglicht gute Zusammenarbeit im Team und geht jede:n an. Es soll authentisch, informierend, konkret und Köln- spezifisch sein.
- Das Portal informiert über „Aktuelles“ (Messen, Tag der offenen Tür, Speed-Dating...) und bietet eigene digitale Events an (z.B. Elternsprechtage zu Ausbildungsmöglichkeiten in der Pflege oder digitale Messe).
- Das Portal bietet Informationen über potenzielle Arbeitgeber und Pflegeschulen.

- Das Portal informiert über weitere Köln-spezifische Unterstützungsstrukturen (etwa Beratungsmöglichkeiten, Mobilität, Wohnen...).

Beteiligte: Stadt Köln (Initiierung & Koordination); Träger, Agentur für Arbeit,

Herausforderung: Rollen und Ressourcenbeisteuerung der Beteiligten sind noch zu klären. Träger haben wenig Ressource für die Pflege und Entwicklung des Portals, es braucht einen dauerhaften Kümmerer.

b) Öffentlichkeitswirksame Präsenzaktionen

Durch öffentlichkeitswirksame Präsenzaktionen soll das Image von Pflegeberufen verbessert werden und die Möglichkeit geschaffen werden, die Pflegeberufe für potentielle Arbeitnehmer:innen erlebbar zu machen.

- Trägerübergreifende Aktion am **Tag der Pflege** (12.05.) im öffentlichen Raum
 - Vorarbeiten, Erfahrungen und bestehende Netzwerke können hier genutzt werden: Bereits 2012 hatte das Kölner Bündnis „Aktion Altenpflege Köln“ einen Aktionstag für eine realistische Wahrnehmung der Altenpflege organisiert. Das für 2019 erarbeitete Konzept für einen trägerübergreifenden „Tag der Pflege“ in Köln konnte aufgrund der Pandemie nicht realisiert werden und sollte wieder aufgegriffen werden, wenn die Pandemie dies zulässt.
- **Tag der offenen Tür:** Akteure in der Pflege öffnen für einen Tag ihre Pforten und geben realistische Einblicke in die vielfältigen Arbeits-, Aus- und Weiterbildungsfelder in der Pflege.
- **Messe** für potenzielle Aus- und Weiterbildungsinteressierte

Beteiligte: Träger/Pflegesschulen, Agentur für Arbeit, Stadt Köln, Kommunale Koordinierungsstelle Übergang Schule-Beruf

Vorgehen: Reaktivierung der Planungsgruppe, um den Tag der Pflege in einer koordinierten Aktion öffentlichkeitswirksam zu realisieren.

Herausforderung: Aufgrund der aktuellen Lage kann nicht eingeschätzt werden, inwieweit Präsenzaktionen durchgeführt werden können. Die beiden Maßnahmen „Tag der offenen Tür“ und „Messe“ werden zunächst nicht prioritär weiterbearbeitet.

c) Wegweiser „Pflege“ – für Beratungsfachkräfte

Ausbildungs- und Berufsberater:innen in ihrer Funktion als „Brückenbauer:innen“ sind über mögliche Wege in die Pflege und Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Pflege informiert und können dieses Wissen bedarfsorientiert in ihren Beratungssituationen nutzen und weitergeben (Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Berufsfelder, Zugangswege, Fördermöglichkeiten, Ansprechpartner etc.).

Gut aufbereitete und dauerhaft zugängliche Informationen sind für den Bereich der Berufs(orientierungs)beratung, der eine hohe Personalfuktuation aufweist, hilfreich und erforderlich (gilt z.B. auch für die Integrationsfachkräfte im Jobcenter).

Beteiligte: Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kompetenzzentrum Sozialwirtschaft, SBK

Vorgehen: Konzeption des Produktes Wegweiser „Pflege“ und Strategieentwicklung für eine nachhaltige Informationsweitergabe in bestehende Beratungsstrukturen (z.B. Informationsveranstaltungen für Berater:innen bei Agentur für Arbeit und Jobcenter). Erarbeitung einer Strategie, wie das Wissen auch dauerhaft zugänglich gemacht werden kann (z.B. Intranet der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters).

d) (Finanzielle) Entlastung für Auszubildende

Die Bereitstellung günstigeren Wohnraums für Auszubildende in der Pflege, vergünstigte Bahntickets oder Zuschüsse zu Fahrrädern werden als sinnvolle Strategien und Anreize eingeschätzt.

Die Realisierung solcher Möglichkeiten liegt allerdings außerhalb der Zuständigkeiten der Projektgruppe „Fachkräftesicherung“. Die Stadt Köln bringt diese Anregungen in entsprechende Gremien ein.

6.2 Gewinnung und Begleitung von Auszubildenden sowie Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen

a) Teilzeitausbildungsmöglichkeit in Köln organisieren

Von einer Ausbildung zur Pflegefachkraft in Teilzeit können sowohl Personen mit Familienverantwortung profitieren als auch die Pflegeeinrichtungen. Neue Zielgruppen für die Ausbildung können dem Fachkräftemangel in den Einrichtungen entgegenwirken. Auch wenn eine Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten aus Perspektive einiger Pflegeschulen derzeit organisatorisch aufwändig und wenig wirtschaftlich erscheint, hat sich die Projektgruppe dafür entschieden, das Thema aufzugreifen.

Beteiligte: Träger/Pflegeschulen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Regionalagentur Region Köln

Vorgehen: In einer eigenständig organisierten Arbeitsgruppe werden die Möglichkeiten von Teilzeitausbildungen in Köln hinsichtlich einer Realisierung ausgearbeitet.

b) Stärkung der fachlichen und persönlichen Unterstützungsstrukturen während der Ausbildung

Die Zahl der Ausbildungsabbrüche in Pflegeberufen liegt bei über 25 %. Die Bundespflegekammer (BPK) weist zudem darauf hin, dass die Berichte zunehmen, wonach seit Beginn der Pandemie die Anzahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung vor dem Abschluss beenden, noch höher ist als in den Jahren davor. Um Abbrüche zu reduzieren, müssen die Unterstützungsmöglichkeiten während der Ausbildung weiter ausgebaut werden.

Folgende Ansätze wurden durch die Projektgruppe „Fachkräftesicherung“ vorgeschlagen:

- Stärkere Nutzung und Ausbau bestehender Strukturen (z.B. Asa Flex, VerA)
- Sensibilisierung und Schulungen der Praxisanleiter:innen und Entlastung der Anleiter:innen durch die Einbindung (trägerübergreifender) externer Mentor:innen (Erfahrungsaustausch mit bestehenden Angeboten, z.B. www.mfp.bayern.de).
- Es braucht „Kümmerer“, die sich auch mit der psycho-sozialen Belastung von Auszubildenden befassen und die Bindung an den Beruf fördern.
- Aufbau einer ausbildungsbegleitenden Sprachförderung
- Raum für gezielte Prüfungsvorbereitung schaffen
- Verbesserte Verfahren zur Anerkennung erbrachter Ausbildungsleistungen bei Abbruch

Beteiligte: Träger/Pflegeschulen, Regionalagentur Region Köln

Vorgehen: In einer eigenständig organisierten Arbeitsgruppe werden die Möglichkeiten der Stärkung der Unterstützungsstrukturen zur Verringerung der Ausbildungsabbrüche in Köln hinsichtlich einer Realisierung ausgearbeitet.

6.3 Anwerbung und Integration internationaler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Zahlen erfolgreich angeworbener internationaler Pflegefachkräfte sind nach wie vor zu gering. Prozesse und Zuständigkeiten sind langwierig und komplex. Dies betrifft die Ansprache in den Ländern, die Sprachförderung, die Einreise, die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, die Erteilung der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie die berufliche und soziale Integration.

Folgende Ansätze wurden durch die Projektgruppe „Fachkräftesicherung“ vorgeschlagen:

a) Initiierung eines Modellprojekts, in dem ein „einrichtungsübergreifendes Recruiting“ erprobt wird.

- Grundsätzlich akquiriert die Agentur für Arbeit Fachkräfte aus dem Ausland (noch nicht für Altenpflege, sondern nur für Krankenhäuser (Ausnahmeprojekt El Salvador, perspektivisch evtl. Mexiko).
- Kliniken Köln und Agentur (ZAV) arbeiten perspektivisch bilateral zusammen (nicht einrichtungsübergreifend).
- Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit (ZAV) mit einrichtungsübergreifenden Verbänden ist grundsätzlich möglich. Voraussetzungen sind:
 - ein:e Ansprechpartner:in (Federführung)
 - klare Zielgruppe (momentan nur Gesundheits- und Krankenpfleger:innen)
 - gemeinsame Grundlagen (z.B. Einigung auf eine Sprachschule)
 - mindestens 15 Personen (= eine Sprachschulklasse)

Beteiligte: Stadt Köln, Träger, Agentur für Arbeit

b) Einrichtungsübergreifende Gewinnung und Qualifizierung von Mentor:innen zur Begleitung internationaler Fachkräfte

- Integration in Arbeit und Gesellschaft sind wesentlich zur Mitarbeiterbindung. Externe und interne Mentor:innen können (einrichtungsübergreifend) unterstützen.
- Initiierung eines einrichtungsübergreifenden Mentor:innen-Zertifikatskurses in Kooperation mit externen Anbietern mit Expertise (z.B. Otto-Benecke-Stiftung)

Beteiligte: IHK, Kliniken Köln, Agentur für Arbeit, Kompetenzzentrum Sozialwirtschaft, Stadt Köln

c) Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Ausländeramt und anderen relevanten Stellen der Verwaltung

Einrichtungsübergreifend wird darauf verwiesen, dass Prozesse in der Stadtverwaltung und dem Ausländeramt schwerfällig sind. Fehlende Arbeitserlaubnisse und Aufenthaltsbescheinigungen behindern Ausbildungs- / Arbeitsaufnahmen. Es sind keine Ansprechpartner:innen benannt, E-Mails und Telefonanrufe bleiben unbeantwortet. Hier wird dringender Handlungsbedarf gesehen.

Beteiligte: Stadt Köln

Vorgehen: Realisierungsmöglichkeiten der Maßnahmen a und b werden in eigenen Arbeitsgruppen weiterbearbeitet. Die Stadt Köln wirkt an entsprechenden Stellen darauf ein, dass die Anliegen der Einrichtungen zukünftig schneller bearbeitet werden können.

7. Ausblick und weitere Schritte

Vereinbart wurde, dass in kleinen Arbeitsgruppen, die in der Plenumsitzung am 25.10.2021 eingerichtet wurden, an den einzelnen Maßnahmen weitergearbeitet wird. Die durch die Kleingruppen erarbeiteten Ergebnisse sollen in einer weiteren Sitzung der Projektgruppe Fachkräftesicherung hinsichtlich der jeweiligen Umsetzung koordiniert werden. Die Initiierung der nächsten Projektschritte erfolgt durch die Stadt Köln.

In der Plenumsitzung wurde darüber hinaus entschieden, die drei Maßnahmen

- Initiierung eines Arbeitgebernetzwerks für trägerübergreifenden Personaleinsatz
- Trägerübergreifende Befragung von Personen, die in der Pflege arbeiten
- Weiterentwicklung digitaler Auswahl-/Testverfahren zum Recruiting & digitale Möglichkeiten zum Kennenlernen der zukünftigen Arbeitgeber

zunächst zurückzustellen.