



2. BGM-Netzwerktreffen 2026

Ankommen und bleiben – Gesundheit und Bindung von Nachwuchskräften

17.06.2026 von 09:00 – 11:00 Uhr

Helena Kosub | Heike Grethlein

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Wir freuen uns heute auf Sie!



Helena Kosub
Projektleitung



Heike Grethlein
BGM-Berater:in



Inés Gand
Projektkoordination



Die Initiative WERTGESCHÄTZT –

ist eine Initiative von 29 Betriebskrankenkassen – bundesweit, qualitätsgesichert, kostenfrei für Einrichtungen.

Seit 2019 bündeln wir Kraft und Expertise, um Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in ganz Deutschland aktiv im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zu unterstützen.

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Organisatorisches....

wir sprechen im kollegialen „Du“



vertrauensvoller Raum



Zwischenfragen jederzeit willkommen

Fragen durch „Hand heben“ signalisieren

Fragen in den Chat schreiben



Reaktionen können genutzt werden



[Datenschutz - BKK](#)

Heutige Agenda

Status Quo:

**Gesundheit &
Belastungen bei
Nachwuchskräften**

**Austausch in
Kleingruppen**

**Vortrag & Interview
mit Fr. Wojciech**

Take Home Message

Unter Nachwuchskräften verstehen wir Personen in Ausbildung, Studium oder Berufseinstieg, die sich auf eine Tätigkeit als Pflegefachperson vorbereiten oder diese erst kürzlich aufgenommen haben.

Wer ist heute da?



Check-In

In welcher Organisation bist du tätig?

Andere Kategorie:

Mitarbeitervertretung der Diakonie Deutschland und vertrete den Ausschuss für gesundes und sicheres Arbeiten, ich selber arbeite in der KiTa als Erzieherin.



In welcher Organisation bist Du tätig?

23 / 24

Universitätsklinikum



Krankenhaus (z.B. Kreiskrankenhaus, Fachklinik)



Pflegeeinrichtung (z.B. stationäre, ambulante Pflege, Kurzzeitpflege, Tagespflege)



Bildungseinrichtung (Pflege-Schule, Pflege-Akademie, Hochschule usw.)



Reha-Einrichtung



Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung



Krankenkasse

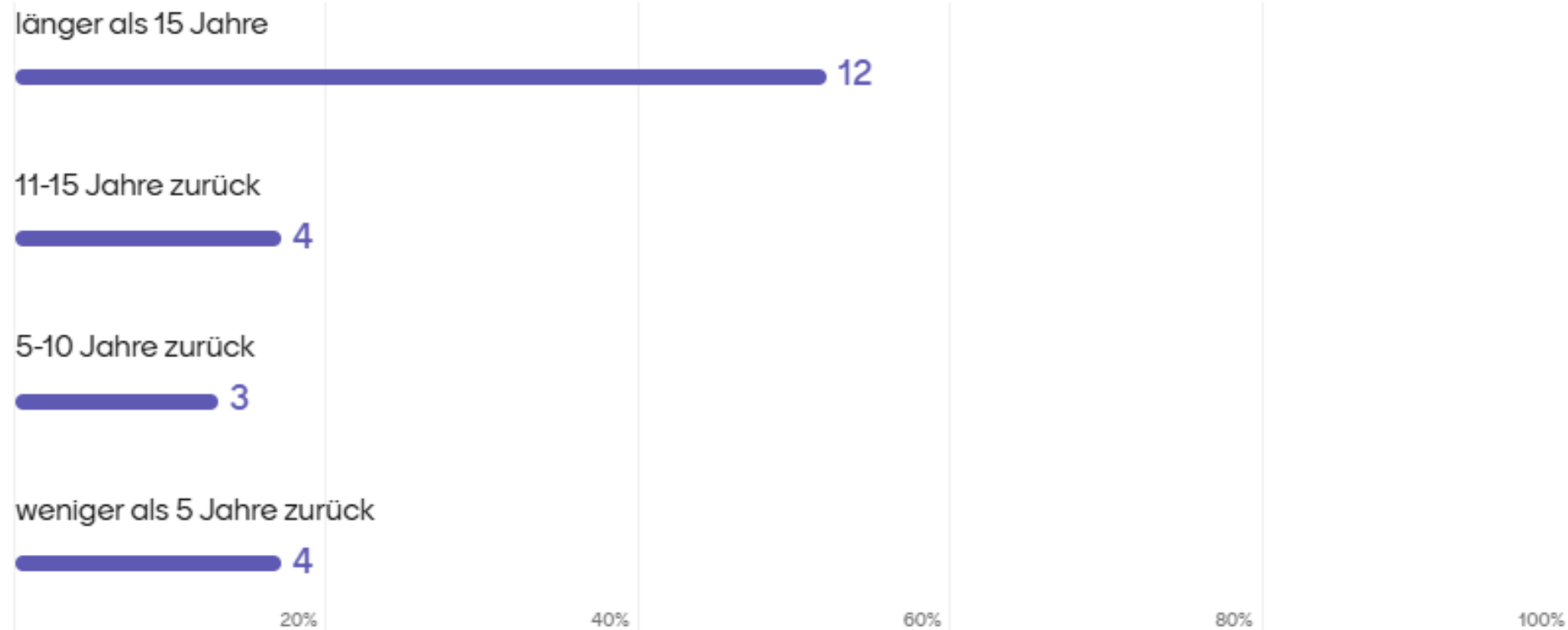
**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Wie lange liegt deine Ausbildung zurück?

Wie lange liegt deine Ausbildung zurück?

23 / 24



Check-In

Auf ein Wort:

Was können wir von Auszubildenden lernen?

neugierig und motiviert neue standards
hinterfragen alter muster neue sichtweisen
nicht alles hinnehmen neue sichtweise
gelassenheit mut neue ideen
neue perspektiven digitale impulse entusiasmus
aktuelle trends ehrliches feedback neu neues vieles
neue ideen frischer wind offen neuen gegenüber
work life balance fordern

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen



Quelle: Hauck & Bauer, 2025

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Erfahrungsbericht



Quelle Fotos: medbo, [Unsplash](#) und eigene Aufnahmen

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

[Themen](#)[Aktuelles](#)[Ministerium](#)[Service](#)

Neuer Höchststand bei den Ausbildungszahlen in der Pflege

Laut dem Statistischen Bundesamt ist der Ausbildungsstellenmarkt in der Pflege erneut gestiegen. Im Jahr 2025 wurden 158.000 neue Auszubildende geschlossen. Davon entfallen 29 Prozent auf Männer.

20.03.2026
Aktuelle Meldung

Anteil männlicher Auszubildender auf 29 Prozent gestiegen

Von den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden rund 71 Prozent von Frauen (45.800) und 29 Prozent von Männern (18.500) geschlossen. Die Zahl der Männer in Pflegeausbildung hat mit 15 Prozent deutlich stärker zugenommen als die der Frauen mit plus 6 Prozent. Der kontinuierliche Anstieg des Anteils männlicher Auszubildender in der Pflegeausbildung setzt sich damit weiter fort.

Mehr Auszubildende in der Pflege als je zuvor

Auch die Zahl der Auszubildenden insgesamt stieg im Vergleich zum Vorjahr an. Mit rund 158.000 Auszubildenden befanden sich so viele Personen in einer Ausbildung zur Pflegefachfrau, zum Pflegefachmann oder zur Pflegefachperson wie noch nie seit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz im Jahr 2020.

Status Quo



34.000

Offene Stellen
in der Pflege (2024)



269 Tage

dauert es, um eine
offene Stelle zu
besetzen
(2015: 136 Tage)



36 - 40 %

Ausbildungs-
abbruchquote in
der
Pflegeausbildung



1 von 3

Auszubildenden
erwägt
Berufsausstieg



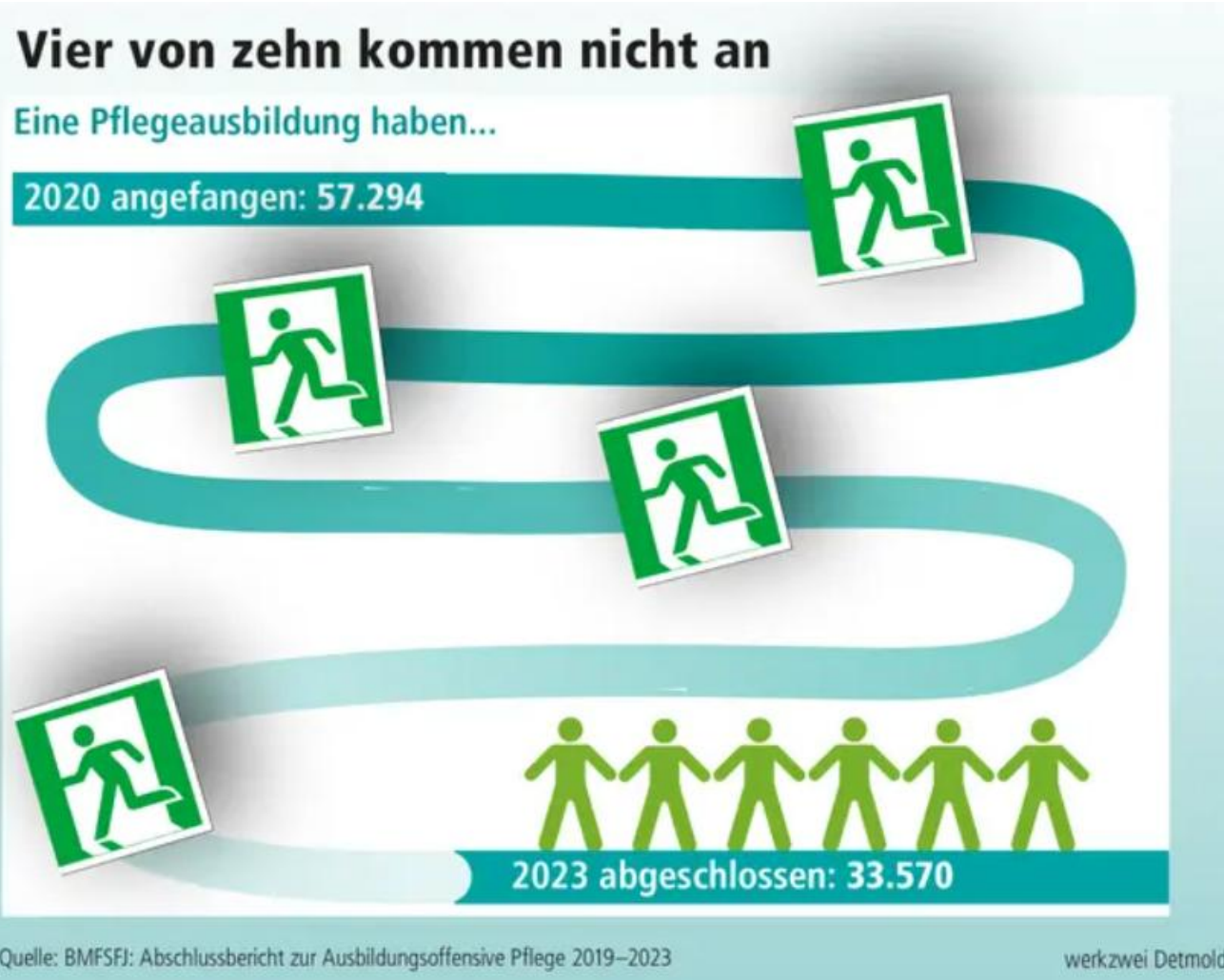
**280.000 bis
690.000**

Pflegekräfte
werden bis 2049
benötigt



„Praxisschock“
wenig Praxisanleitung
mangelnde Orientierung

Ausbildungsabbruchquote



Quelle: BMFSFJ (2024) zitiert nach ver.di (2024)

Burnout bei Pflegekräften

Oft oder immer das Gefühl ausgelaugt zu sein:



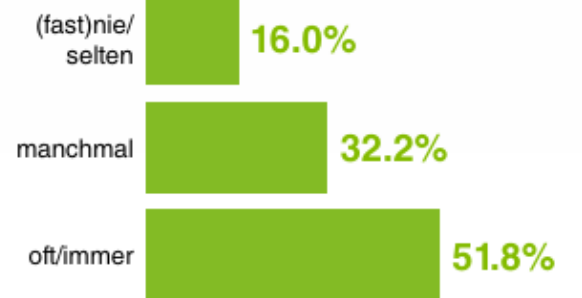
54.0%

Oft oder Immer körperlich erschöpft:



62.3%

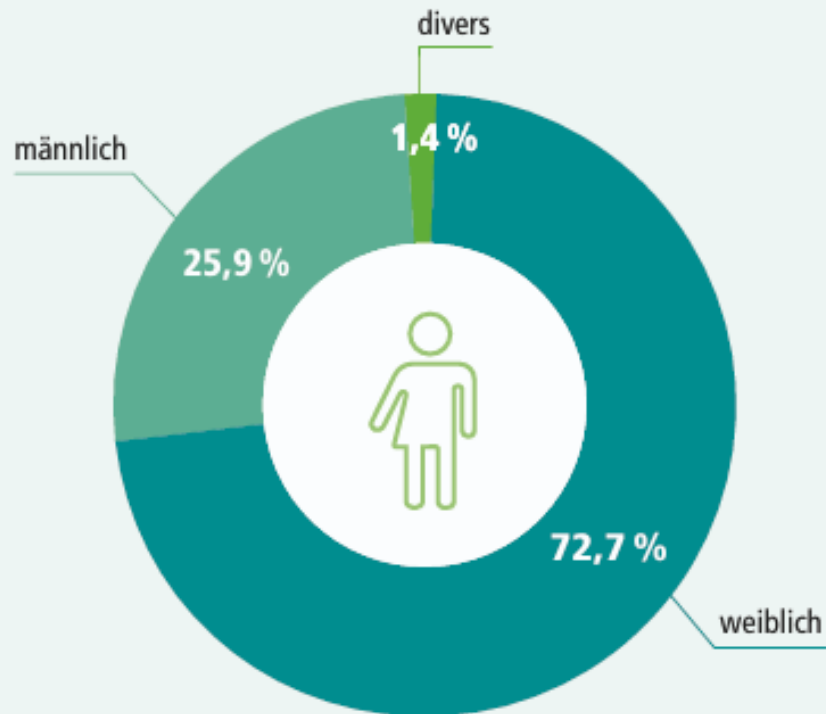
Emotionale Erschöpfung:



- 18 % der Gen Z berichten bereits von Burnout-Erfahrungen (Pronova BKK 2025)
- 17 % Jugendliche mit depressiven Symptomen (DAK 2025)
- Typisches Burnout-Alter sank von 42 auf 25 Jahre (BiBB 2024)

Geschlechterverteilung

ABBILDUNG 2: Befragte Auszubildende nach Geschlecht

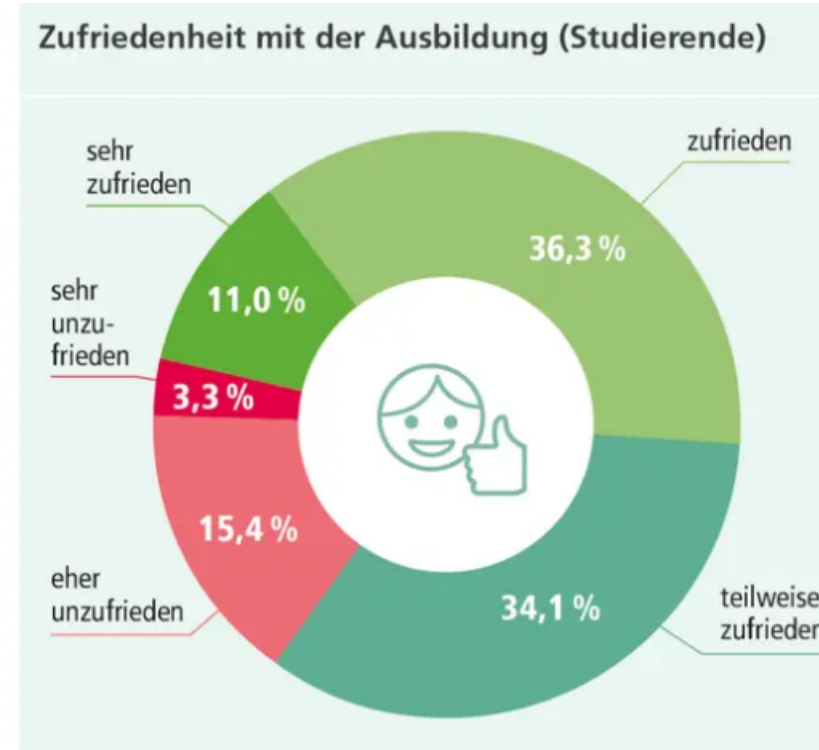
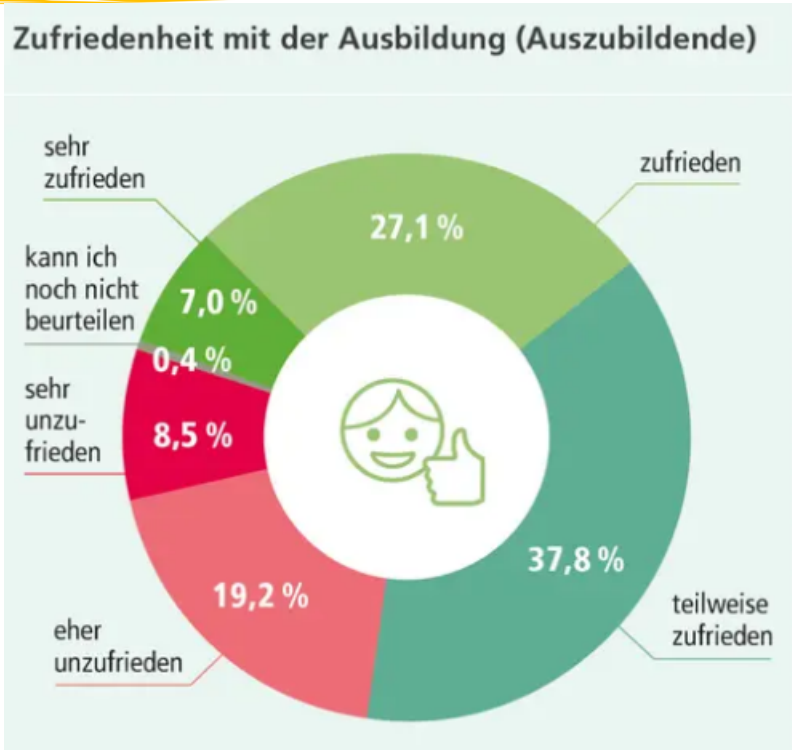


73,3 Prozent der befragten Auszubildenden sind unter 25 Jahre alt, 18 Prozent zwischen 26 und 35 Jahren sowie 3,9 Prozent über 35 Jahre alt.

Nach wie vor wählen vor allem Frauen die Ausbildungen in den Pflegeberufen. Dem entsprechend sind 72,7 Prozent der befragten Auszubildenden nach dem Pflegeberufegesetz weiblich, 25,9 Prozent männlich und 1,4 Prozent divers² (Abb. 2).

Die Stichprobe ist hinsichtlich der Geschlechterverteilung repräsentativ. Laut Statistischem Bundesamt (2025) waren 2024 knapp drei Viertel (74 Prozent) aller Auszubildenden zur Pflegefachperson über alle Ausbildungsjahre hinweg weiblich.

Zufriedenheit mit der Ausbildung (Pflege)



Zufriedenheit mit der Ausbildung

Nur 34,1 Prozent der Auszubildenden und 47,3 Prozent der Studierenden nach Pflegeberufegesetz sind »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit ihrer Ausbildung. In den dualen Berufsausbildungen sind es zusammen 71,6 Prozent, also deutlich mehr.

Zufriedenheit mit der Ausbildung (Pflege)

Fast die Hälfte (46,5 Prozent) der Auszubildenden und Studierenden fühlt sich durch Ausbildung bzw. Studium **»immer«** (14,1 Prozent) oder **»häufig«** (32,4 Prozent) **belastet**, ein Drittel (33,7 Prozent) **»manchmal«**.

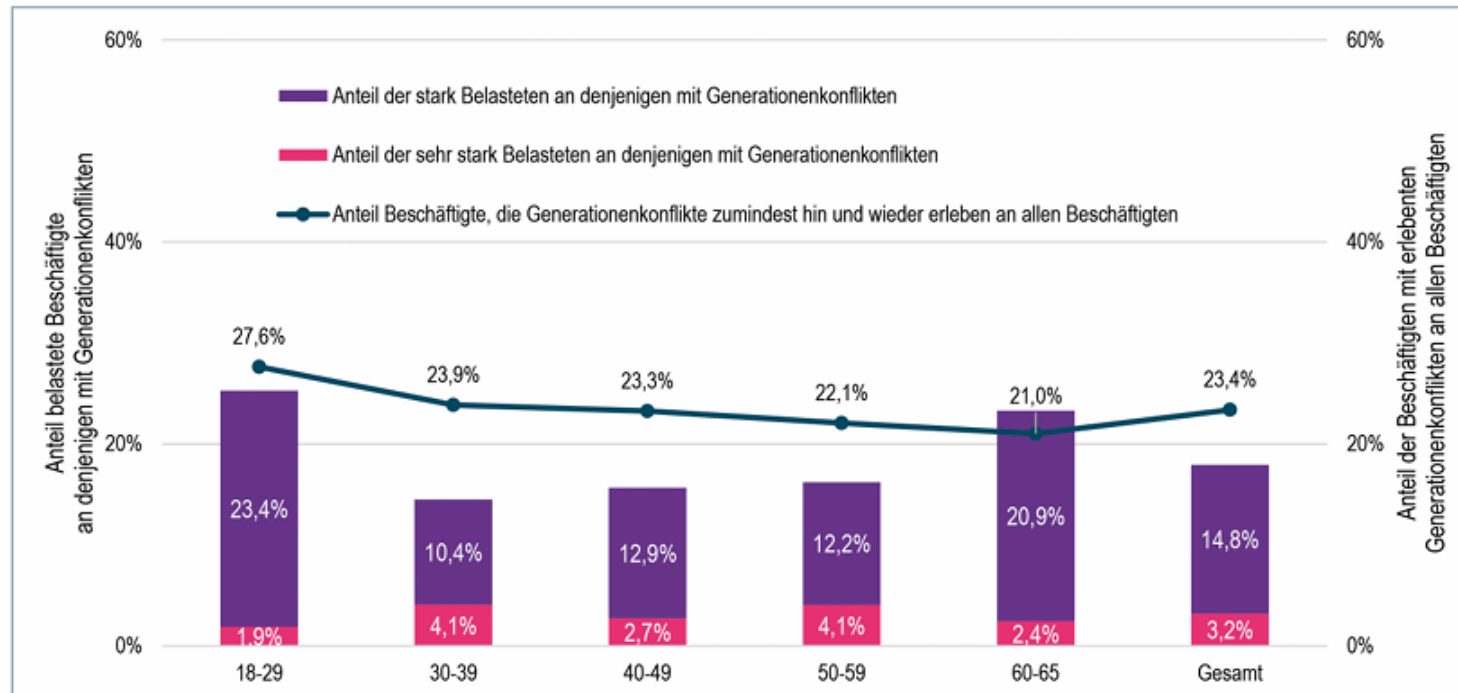
Nur knapp ein Fünftel (19,7 Prozent) empfindet dies **»selten«** (15,8 Prozent) oder **»nie«** (3,9 Prozent).

Praktische Einsätze in der ambulanten Akut- bzw. Langzeitpflege und stationären Langzeitpflege

Nach Aussagen der Bundesstatistik haben 11,2 Prozent aller Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag mit einem ambulanten Pflegedienst (StBA 2025b: 21241-08), unter den in dieser Studie Befragten haben 7,4 Prozent einen Vertiefungseinsatz in der ambulanten Akut- und Langzeitpflege vereinbart. Die Zufriedenheit mit der Ausbildung ist in der ambulanten Pflege besonders gering, die Belastungen werden als hoch empfunden. Zum einen müssen häusliche Pflegeeinsätze häufig allein durchgeführt werden, zum anderen ist die Zahl der unplanmäßigen Versetzungen hier besonders hoch. Der vorgeschriebene Mindestumfang an geplanter und strukturierter Praxisanleitung von zehn Prozent je Einsatz wird nur bei etwa einem Viertel (26,7 Prozent) der Fälle sicher erfüllt.

Generationenkonflikte

Abbildung 105: Anteil der Beschäftigten, die Generationenkonflikte bei der Arbeit erleben und ihre Belastung nach Altersgruppen



Quelle: IGES nach DAK-Beschäftigtenbefragung 2024

Basis: Linie: alle Beschäftigte (n = 6.873); Säulen: Beschäftigte mit Generationenkonflikten (n = 1.589)

Anmerkung: fehlende Angaben (n = 195)

Überforderung und geringere Erholung

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



Ich fühle mich in der Ausbildung:

■ weder noch ■ unterfordert ■ überfordert

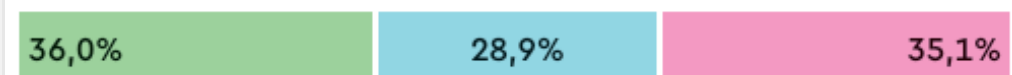
Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen fühlen sich in ihrer Ausbildung mehr als doppelt so häufig »überfordert« als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

n=5.755

männlich dominierte Berufe



weiblich dominierte Berufe



Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung zu erholen:

■ selten/nie ■ manchmal ■ immer/häufig

Auszubildende in weiblich dominierten Ausbildungsberufen haben wesentlich häufiger Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen, als Auszubildende in den männlich dominierten Ausbildungsberufen.

n=5.849

Überforderung und geringere Erholung

Schutzfaktor: Praxisanleitung

Auszubildende, für deren Praxisanleitung ihrem Eindruck nach genügend Zeit zur Verfügung steht, fühlen sich seltener »überfordert« (19,8 Prozent) oder »unterfordert« (18,0 Prozent).

Von denjenigen, die meinen, ihre Praxisanleitung habe nicht genügend Zeit, fühlt sich insgesamt die Hälfte über- oder unterfordert.

In Einrichtungen, die alles in allem eine gut organisierte Praxisanleitung anbieten, treten Über- oder Unterforderung insgesamt seltener auf.

Quelle: Ver.di Ausbildungsreport 2024 (2025)

ABBILDUNG 52: Probleme, sich in der Freizeit zu erholen (Auszubildende)

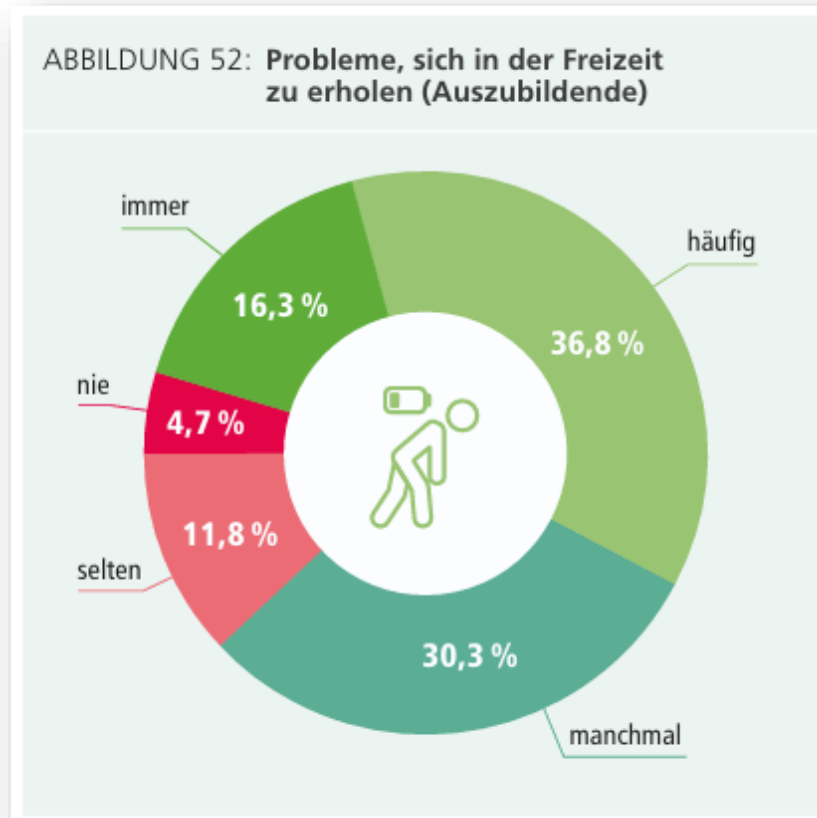
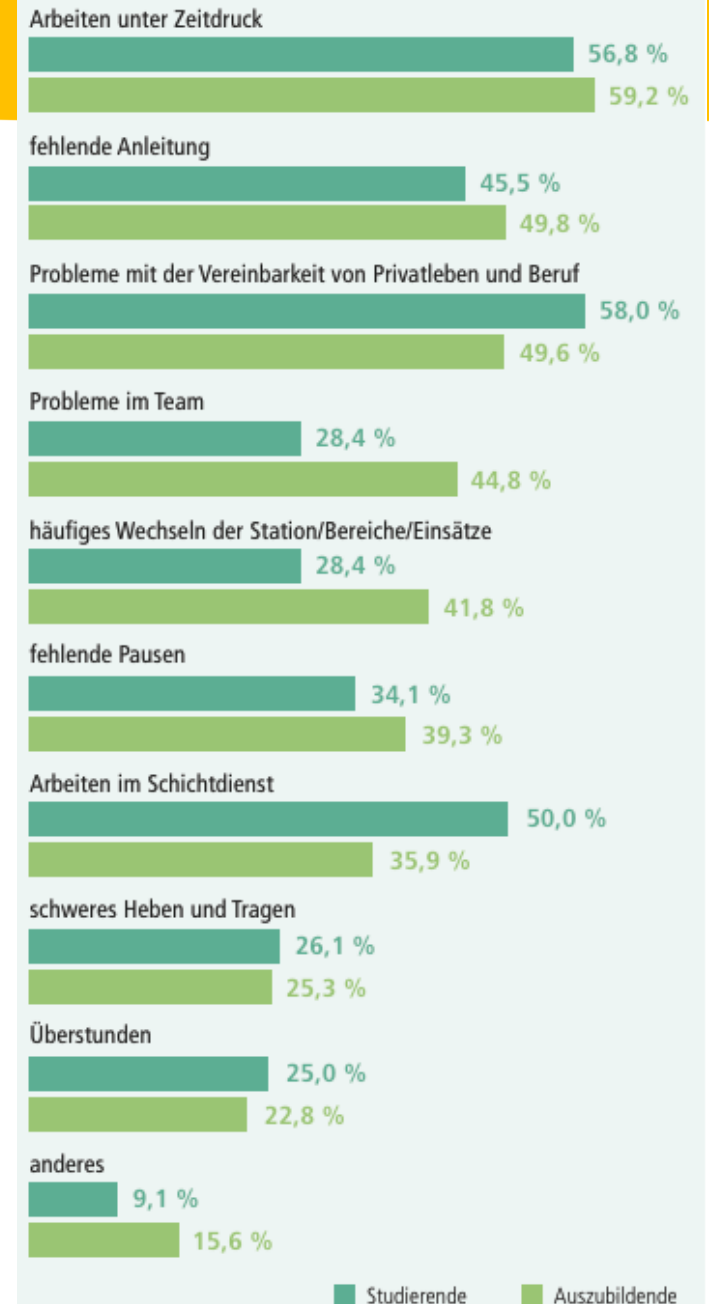


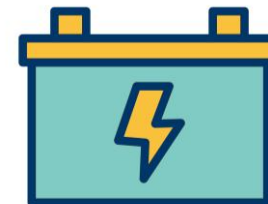
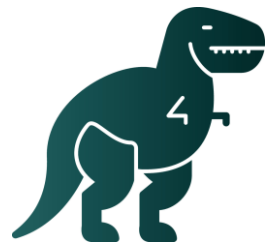
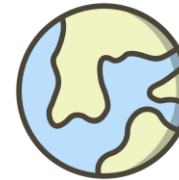
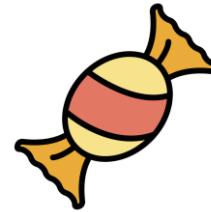
ABBILDUNG 55: Belastungsfaktoren in der Ausbildung und im Studium



Zeit zum Austauschen



Wähle ein Bild, dass du mit deiner Ausbildung verbindest?

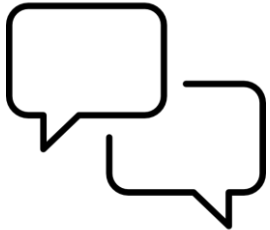


Leitfragen Breakout-Rooms



1. Ankommen – 5 Min

- Welches Bild hast du gewählt – und warum?
- Welche Aspekte im Vortrag hast du selbst erlebt?



2. Vertiefung – 15 Min

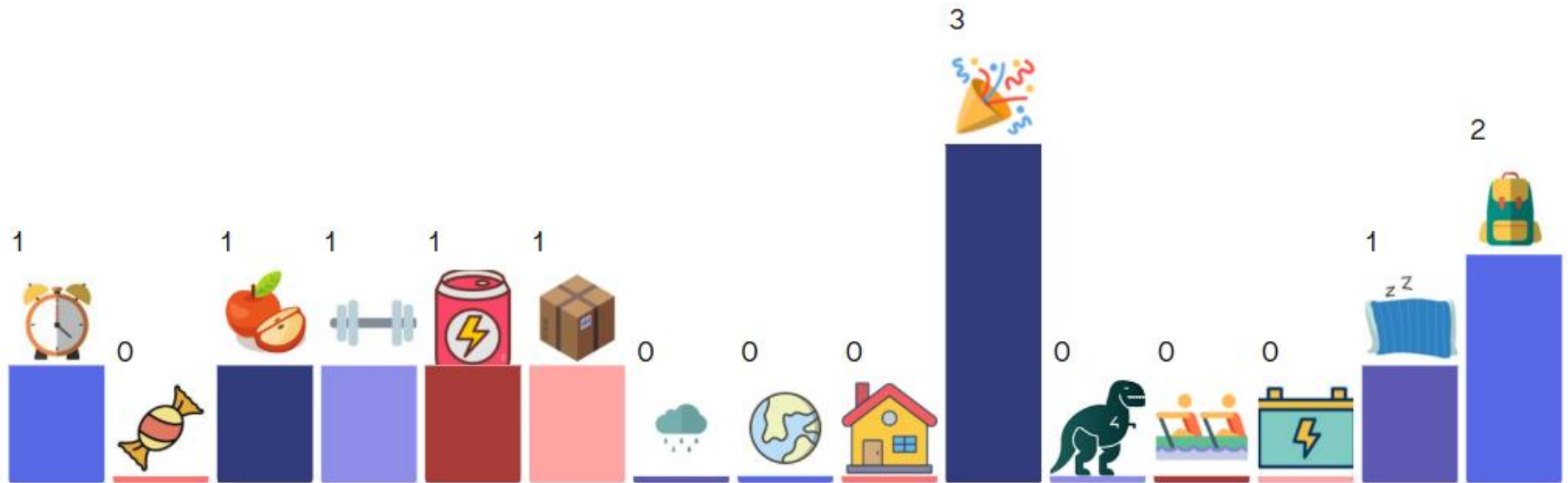
- Wie können Belastungen bei Auszubildenden frühzeitig erkannt werden?
- Welche Faktoren stärken die psychische Gesundheit von Auszubildenden?



3. Mitnehmen – 5 Min

- Wir sind neugierig - Was habt ihr besprochen und möchtet ihr im Plenum berichten?
- Wählt die Person(en), die sprechen möchte(n)

Welches Bild hast du gewählt?



Feedback aus den Kleingruppen

Gruppe 3

hoher
Migrationsanteil

Widerstand der
Mitarbeitenden,
Doppelbelastung für
MA

Vordergrund kann
"Aufenthaltsstatus"
und "gutes Geld" sein

Problem
Sprachbarriere

zu wenig Zeit für die
Anleitung

unterschiedliche
Kulturen /
Sozialisierungen

Grenzübergreifende
Übergriffe (aus
kultureller Sicht)

Gesprächsangebote

Schul-
Sozialarbeiter:in

Betrieblicher
Kriseninterventionsdienst

Angebote nach
Krisen

ganz viel liegt bei
den zentralen
Praxisanleiter:innen

Sportangebote
(ermöglichen auch
Sozialisation)

Gesundheitstag mit
Azubis gestalten

Gruppe 4

Anspruchsvoll

Anstrengung & Last

Ambivalenz

Zeiten und Fristen

Austausch unter
Gleichgesinnten,
peergroups

Vorbildfunktion der
(Praxis-)Anleitung

Gute Begleitung in
der Praxis

Zeit für persönlichen
Austausch = Bindung

Gewalt in der Pflege

Schulungen,
Grenzen setzen

Deeskalations-
management Konzept
schon gleich von Anfang
an kommunizieren

Plenum

Beziehungsaufbau

externe
Ansprechplattform
(z.B. Sozialberatung)

Generationenverständnis

Besondere Rolle
Praxisanleiter:innen
(Vermittler)

Generationsworkshops

generell Kultur und
Klima im
Unternehmen

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Gast-Interview

Juliane Wojciech, BGM-Stabstelle, Klinikum Nürnberg



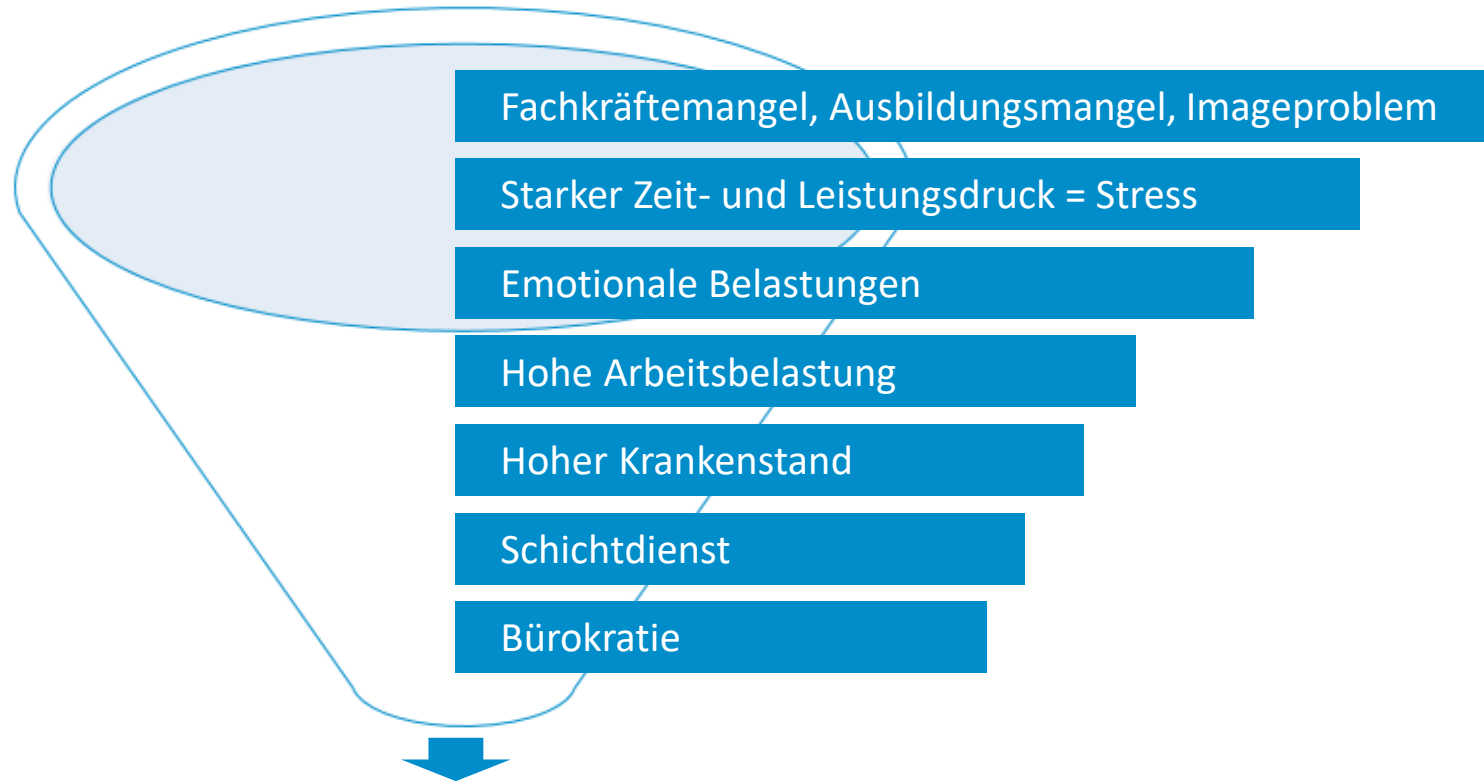
**Gesundheitsförderung für Azubis im Klinik-
und Pflegebereich – Projekt Gesunde Schule**

Betriebliches Gesundheitsmanagement

■ ■ ■ ■ VOR-St / BGM
Juliane Wojciech, MPH

Präventionsprojekt „Gesunde Schule“ am Klinikum Nürnberg
Vorstellung im Rahmen des digitalen Netzwerktreffens der Initiative Wertgeschätzt
am 17. Juni 2026

Arbeitsbedingungen & Belastungen im Krankenhaus



Katalysatoren

- Digitale Transformation
- Demographischer Wandel
- Änderungen
Gesetzgebung
- ...

Folgen: Depression, Burnout, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparates (v. a. Rückenerkrankungen), negative Auswirkungen auf die Qualität

Folgen des hohen Krankenstandes: Mehrarbeit durch Kompensation der Ausfälle, weniger Zeit für Patienten

Quelle: DKI (2020), Prof. Dr. Nürnberg (2020) Holtmann und Lange 2019 und eigene Darstellung

Ausgangssituation für Azubis



Mit Ausbildungsbeginn...

- sind eine Vielzahl neuer Herausforderungen
- neue körperliche und psychische Belastungen und
- ein sehr individueller Unterstützungsbedarf verbunden.
- Große Chance für den Aufbau von gesunden Gewohnheiten und Bewältigungsstrategien bei dieser Zielgruppe

Generation Z

- Starkes Interesse an Sinnhaftigkeit und persönlichem Wachstum
- Es besteht Offenheit im Umgang mit Mental Health
- Zunehmendes Gesundheitsbewusstsein

Quelle: Studie Generation Z & Health der Pronova BKK 2022

Wie steht es um die mentale Gesundheit?

52% Anstieg psych. Erkrankungen in Deutschland in den letzten 10 Jahren

46% höherer Anstieg im Gesundheitsbereich im Vergleich zu andere Branchen

30% Anstieg der Krankschreibungen wegen psych. Erkrankungen bei jungen Beschäftigten

Quelle DAK-PsychReport 2024



Gesunde Schule



**Gesundheitsförderung für Azubis im Klinik-
und Pflegebereich – Projekt Gesunde Schule**

Gesunde Schule – Ablauf



- Step 1: Startveranstaltungen mit Initiierung Gesundheitscoachings & Befragung
- Step 2: Terminvereinbarungen für Coachings
- Step 3: Gesundheitscoachings mit begleitenden Aufgaben
- Step 4: Begleitende Befragung
- Step 5: Evaluation
- Step 6: Handlungsansätze & Konzeptentwurf
- Step 7: Ausblick



Step 1 – Kick-off



Gut gestartet – gelungenen Auftaktveranstaltungen für unsere Azubis

14. & 15. Mai 2025

- 8 Startveranstaltungen mit allen Ausbildungsrichtungen, 27 Klassen mit ca. 550 Schülerinnen, Schülern und Lehrenden
- Pflegeausbildung, Pflegefachhilfe, ATA/OTA, MTL, MTR, MFA, ZFA, kaufm. Azubis





Step 2 - 4: Coachings & Befragung



Gut gestartet – gelungenen Auftaktveranstaltungen für unsere Azubis

- **Gesundheitsgutscheine** zur Teilnahme an bis zu 3 individuellen Coaching Terminen
 - 1) **Erstcoaching:** Zieldefinition, lösungsorientierte Selbs- und Problemreflektion
 - 2) **Gesundheitsberatung:** Bewegung, Ernährung, Stressmanagement, Entspannung, Schlaf
 - 3) **Abschlusscoaching:** Planung nachhaltiger Bewältigungsstrategien
- Initiierung der begleitenden **Befragung**



FIT DURCH DIE AUSBILDUNG
mit Gesundheitscoaching

GESUNDHEITSGUTSCHEIN
Weil Deine Gesundheit zählt!

Dieser Gutschein ermöglicht Dir die kostenlose Teilnahme an drei persönlichen Coachingterminen mit Experten zu den Themen mentale Gesundheit, Bewegung, Ernährung, Entspannung und Schlaf.



Deine Meinung zählt!

Um Dich besser unterstützen zu können, möchten wir Deine Arbeitsbelastungen und Gesundheitsbedürfnisse verstehen. Bitte nimm Dir ein paar Minuten für unsere anonyme Umfrage. Deine Antworten helfen uns, gezielte Maßnahmen zu planen.

So geht's:

1. Scanne den QR-Code.
2. Beantworte die Fragen ehrlich und anonym.
3. Fertig! Dein Feedback fließt direkt in die Planung neuer Gesundheitsmaßnahmen ein.



Vielen Dank für Deine Unterstützung!



Step 4: Begleitende Befragung



Online-Befragung

- **Übergeordnetes Ziel:** Identifikation von Handlungsansätzen für ein strategisches BGM auf Verhaltens- und Verhältnisebene
- Identifikation von **Gesundheitsangeboten**, die die Azubis für besonders wertvoll erachten.
- Erkenntnisse über besondere **Belastungen im Arbeits- und Schulalltag** gewinnen.
- Grundlage für die Planung nachhaltiger Angebote
- Auswertung: anonym unter Berücksichtigung der Art der Ausbildung, Ausbildungsjahr, Azubis oder pädagogisches Personal



Step 5: Evaluation - Auszug „Angebote“



Teilnehmer: 380 von ca. 550 > sehr hohe TN-Quote!

- Gesundheitsangebote im Handlungsfeld „**Stressmanagement und Ressourcenstärkung**“:
 - 1) Angebote zum Thema erfolgreich Lernen und Prüfungsangst
 - 2) Praktische Entspannungstrainings (PMR, QiGong, Massage etc.)
 - 3) Individuelles Beratungs- und Unterstützungsangebot
 - 4) Angebote zum Thema „Gesunder Schlaf“
- Gesundheitsangebote im Handlungsfeld „**Bewegung**“
 - 1) Vergünstigte Sport und Bewegungsangebote außerhalb der Schule/ Arbeit
 - 2) Sport- und Bewegungsangebote im Betrieb



Step 5: Evaluation - Auszug „Belastungen“

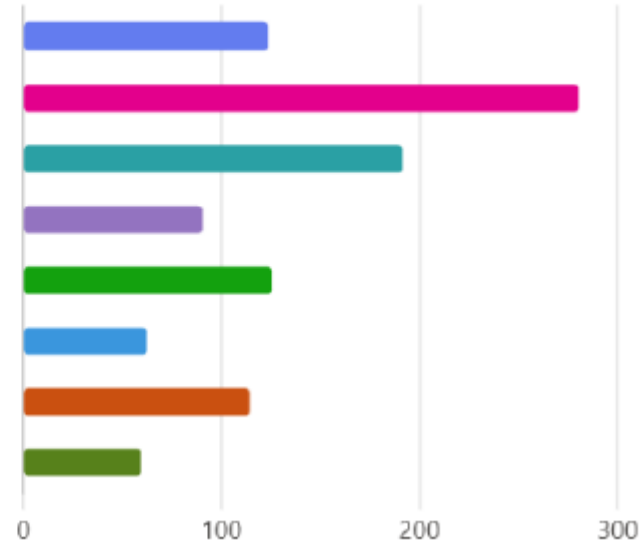


Erkenntnisse zu Belastungen im Arbeits- und Berufsalltag

4. Was sind die häufigsten Ursachen für deinen Stress in der Ausbildung? (Mehrfachauswahl möglich)

[Weitere Informationen](#)

- Arbeitsbelastung während der Praxisphasen 123
- ➔ ● Belastung während der Theoriephasen (Z.B. Prüfungsvorbereitung) 280
- ➔ ● Zeitdruck 191
- Zwischenmenschliche Konflikte (Mit Patienten oder Kollegen/Vorgesetzten) 90
- Unklare Aufgabenstellung 125
- Mangelnde Pausen 62
- Fehlende Unterstützung von Vorgesetzten und/oder Kollegen 114
- Sonstiges 59





Step 5: Evaluation – Auszug „Coachings“



Stressoren & Herausforderungen

1. Stress & Überforderung:

- Chronischer Arbeitsstress
- Gedankenkarussell / Abschalten fällt schwer
- Überforderung durch Aufgabenmenge
- Stress in Klausurenphasen
- Energiemanagement / Erschöpfung
- Umgang mit Tod und belastenden Situationen im Beruf



2. Selbstwert, Selbstzweifel & Perfektionismus:

- Geringes Selbstvertrauen
- Hoher Leistungsdruck / Perfektionismus
- Selbstkritik / innerer Kritiker
- Angst Fehler zu machen
- Angst vor Bewertung durch andere
- Sich selbst wenig zutrauen

3. Organisation, Lernen & Prokrastination:

- Prokrastination beim Lernen
- Konzentrationsprobleme
- Fehlende Tagesstruktur
- Organisation von Arbeit und Studium
- Zeitmanagement
- Prüfungsstress und Prüfungsangst

4. Gesundheit, Schlaf & körperliche Belastungen:

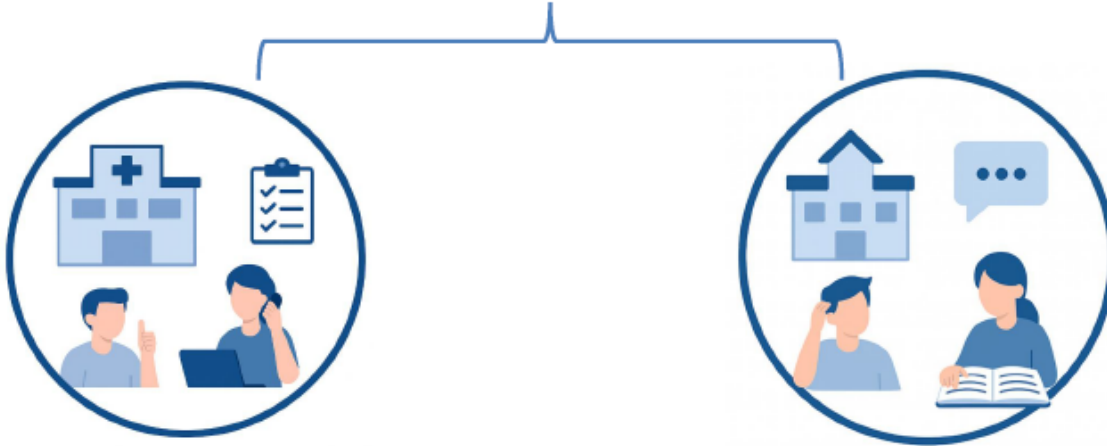
- Schlafstörungen / schlechter Schlaf
- Erschöpfung und geringe Belastbarkeit
- Umgang mit vorhandenen Erkrankungen im Kontext der Anforderungen im Job



Step 6: Handlungsansätze aus Analytik



Umgang mit Belastungen und Herausforderungen



Arbeitsbedingungen und Belastungen in den Praxisphasen

Umgang mit Druck in der Praxis
Zeitdruck
Neue Aufgaben

Herausforderungen im Schulalltag

Prüfungsangst
Selbst- und Zeitmanagement
Anforderungen in der Ausbildung

Stärkung der persönlichen Ressourcen



Ressourcenstärkung der Azubis

Schlafgesundheit
Stressbewältigung und Erholung
Selbst und Aufgabenmanagement
Umgang mit Leistungsdruck und Prüfungsangst



Step 6: Konzeptentwurf



Mental fit durch die Ausbildung
1 Module a ´ 3 Stunden (4UE)
Integration im 1. Lehrjahr



Gesunder Schlaf mit Schichtarbeit
1 Module a ´ 3 Stunden (4UE)
Integration im 1. Lehrjahr



Umsetzung für 5 Klassen aus der generalistischen
Pflegeausbildung und 2 Klassen aus der Pflegefachhilfe



Step 7: Ausblick & Ziele



Fortführung & Weiterentwicklung

- Verstetigung der Verantwortlichkeiten und Strukturen „Steuergremium Gesundheit“
- Feste Integration in den Lehrplan im ersten Ausbildungsjahr
- Partizipation der Lehrkräfte: Begleitung der Unterrichtsmodule und Befähigung durch Multiplikatoren Schulung
- Evaluation und Qualitätsentwicklung
 - Regelmäßige Erfolgskontrollen zu den umgesetzten Modulen
 - Analyse von Kennzahlen (Teilnahme, Zufriedenheit, Wirkung)
 - Reflexion und stetige Verbesserung
- Vernetzung: Schnittstellen zum BGM und zu relevanten Stakeholdern

Vernetzung mit Unterstützungsangeboten





Vernetzung mit kollegialen Ersthelfern



- **Hintergrund:** Schwerwiegende Ereignisse und besondere Belastungssituationen stellen auch für routiniert MA eine große Herausforderung dar und wirken sich nachhaltig auf Motivation, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit aus.
- **Schwerwiegende Ereignisse, besondere Belastungssituationen**
 - Tragische, unerwartete Todesfälle
 - Verletzung/Erkrankung/Tod von Kolleg:innen
 - Gewalt/Aggression gegenüber MA/PA
- **Ziel:** Aufbau eines Unterstützungssystems zur Prävention psychischer Belastungen mit niedrigschwelligen Unterstützungsmaßnahmen



Ein Erlebnis aus der Klinik lässt dich nicht los?

■ ■ ■ ■ PSU-Team Klinikum Nürnberg

PSU (Psychosoziale Unterstützung) bietet Unterstützung nach schweren Ereignissen am Arbeitsplatz. Von geschulten Kolleginnen und Kollegen. **Unkompliziert, schnell, vertraulich.**

Wir sind für DICH da!

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Vielen herzlichen Dank für Eure
Aufmerksamkeit 😊

Take Home Message – 4 zentrale Handlungsfelder

Individuelle Lern- und Lebenslagen stärken

- Lernentwicklungsgespräche und Lerntandems zur individuellen Förderung
- Einführung individueller Lernzeiten zur Selbststeuerung
- Reflexionsworkshop zu Berufsidentität und Resilienz
- Durchführung von Erfolgskonferenzen mit Auszubildenden
- Etablierung von Vertrauenslehrpersonen
- Förderung von Peer-Support durch Austauschformate
- Integration von Resilienzstrategien in den Unterricht
- Aufbau eines **Support-Netzwerks** für Auszubildende
- Einbindung sozialpädagogischer Begleitung in die Ausbildung
- Einsatz von Assessments zur Früherkennung von Abbruchrisiken

Ausbildungsstrukturen gestalten

- regelmäßige Fallbesprechungen im Lehrpersonenkollegium
- strukturierte Lernstandsgespräche zur Förderplanung
- Monitoring-Gespräche zur kontinuierlichen Begleitung im Ausbildungsverlauf
- Aufbau einer gegenseitigen Feedbackkultur
- Gestaltung ausbildungsfreundlicher Dienstübergaben
- Stärkung der Lehrpersonen durch Impuls-Workshops und Fortbildungen
- Modulare Fortbildungsreihe zur generalistischen Ausbildung

Take Home Message – 4 zentrale Handlungsfelder

Ausbildungskultur stärken und Mitbestimmung fördern

- Einführung einer Auszubildendenvertretung als Sprachrohr
- partizipative Workshops zur gemeinsamen Ausbildungsentwicklung
- Gestaltung lernförderlicher Räume und Umgebungen

Lernortübergreifende Zusammenarbeit verbessern

- Begleitung durch Praxisbesuche während externer Einsätze
- Integration von Ausbildungsthemen in Teamrunden und Dienstberatungen

Welche kleine Veränderung möchtest du ab nächster Woche anstoßen?

nachdenken umdenken
offen für neues information und austausch
nicvts **vernetzen** wachsam sein
fokus auf azubis nichts
generationenworkshop
bkk gesundheitswoche

Digitale Gesundheitswoche 23. – 27.11.2026

für Nachwuchskräfte in Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen



DAS ERWARTET DICH

Spannende virtuelle Live-Veranstaltungen vermitteln Wissen rund um die Herausforderungen im Lern- und Berufsalltag.

Keine Zeit für Live-Veranstaltungen? Kein Problem! Mit unserem begleitenden Wissen-To-Go vermitteln wir zeitunabhängig wertvolles Know-How.

- **Kostenfrei für Krankenhäuser & Pflegeeinrichtungen**
- **Kostenfrei für alle Nachwuchskräfte der Einrichtungen**

Formate

- Spannende Vorträge
- Workshops
- Moderierter Austausch
- Bewegungsimpulse
- + Zeitunabhängige Angebote

Themen

- Lernen
- Stress, Prüfungsangst
- Ernährung
- Schlaf
- Medienkonsum
- Legale Drogen im Alltag

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Digitale Gesundheitswoche 23. – 27.11.2026

für Nachwuchskräfte in Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Vorteile für Einrichtungen

- Eigene Veranstaltungsseite mit Logo und individuell anpassbarem Einleitungstext
- Plakat und Programmheft mit Logo der Einrichtung in digital und Printversion
- Umfangreiches Kommunikationsmaterial zur internen Bewerbung
- Evaluation für Ihre Einrichtung



Hier gibt es alle Informationen: [Digitale Gesundheitswoche - BKK](#)

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

.... weitere bevorstehende Termine



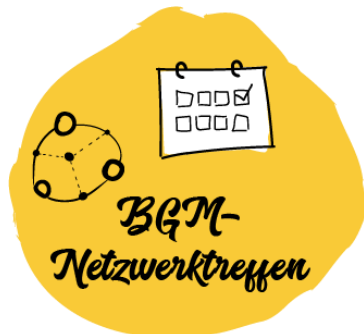
Jeweils
09:00 – 14:00 Uhr

- **23.06.2026** – BGM-Marketing - Für BGM-Maßnahmen begeistern
- **17.09.2026** – Diversität verstehen und stärken
- **22.10.2026** – Kommunikationskompetenz stärken



Jeweils
11:00 – 12:00 Uhr

- **18.06.2026** – Kommunikation und Motivation von BGM-Maßnahmen
- **24.09.2026** – Rolle als BGM-Verantwortliche:r
- **22.10.2026** – Mental Health
- **19.11.2026** – Kennzahlen im BGM



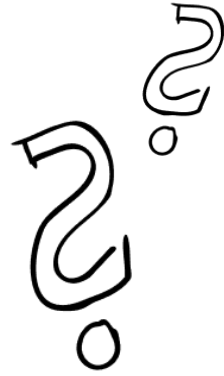
09:00 – 11:00 Uhr

- **07.10.2026** – 3. Netzwerktreffen

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

**Wie hat es dir
gefallen?**



<https://befragung.teamgesundheit.de/feedback/19033/privacy>

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Literatur

BARMER (2023). *Pflegestudie 2.0. Wiederholte Ressourcen- und Belastungsanalyse bei Pflegekräften*. Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung GmbH [Studie: Gesundheit im Pflegeberuf | BARMER](#)

BMBFSFJ (2026). *Neuer Höchststand bei den Ausbildungszahlen in der Pflege*. Pressemitteilung (aufgerufen am 16.06.2026) [Neuer Höchststand bei den Ausbildungszahlen in der Pflege – BMBFSFJ](#)

BMBFSFJ (2024). *Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023) – Abschlussbericht*. Berlin. [Ausbildungsoffensive Pflege Abschlussbericht | Bundesregierung](#)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Deutsches Ärzteblatt (2024). *Offene Stellen in der Pflege bleiben monatelang unbesetzt*. (aufgerufen am 16.06.2026) [Offene Stellen in der Pflege bleiben monatelang unbesetzt – News – Deutsches Ärzteblatt](#)

Pöschel, A., Lapp, J., Beuthner, D. & Brantzko, M. (2025). *Verstehen. Verändern. Verhindern. Ausbildungsabbrüchen in der Pflege wirksam begegnen: Empfehlungen und Erkenntnisse zur Qualitätssicherung in der Pflegeausbildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) [BIBB / Verstehen. Verändern. Verhindern. Ausbildungsabbrüchen in der Pflege wirksam begegnen](#)

Ver.di – Jugend (2025). *Ausbildungsreport Pflegeberufe 2024*. Gesundheit, soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

Ver.di (2024). *Vier von zehn kommen nicht an*. Pressemitteilung (aufgerufen am 16.06.2026) [Vier von zehn kommen nicht an | ver.di](#)

Pronova BKK (2025). *Arbeiten 2025. Ergebnisse einer Befragung von Arbeitnehmer*innen*. [Studie | Arbeiten 2025](#)

DAK (2025). *Präventionsradar 2025: Motivation für gesundheitsbewusstes Verhalten im Schulalter*. [Präventionsradar 2025: Mangelnde Gesundheitskompetenz bei Kindern](#)

DAK (2025). *DAK-Gesundheitsreport 2025: Generation Z in der Arbeitswelt*. [DAK-Gesundheitsreport 2025: Generation Z in der Arbeitswelt](#)

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

info@bkk-wertgeschaezt.de



**IHR
PERSÖNLICHER
KONTAKT**

Helena Kosub
Projektleitung

Tel 0201 – 89070 – 370

E-Mail helena.kosub@teamgesundheit.de

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen



Die Initiative WERTGESCHÄTZT –

ist eine Initiative von 29 Betriebskrankenkassen – bundesweit, qualitätsgesichert, kostenfrei für Einrichtungen.

Seit 2019 bündeln wir Kraft und Expertise, um Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in ganz Deutschland aktiv im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zu unterstützen.

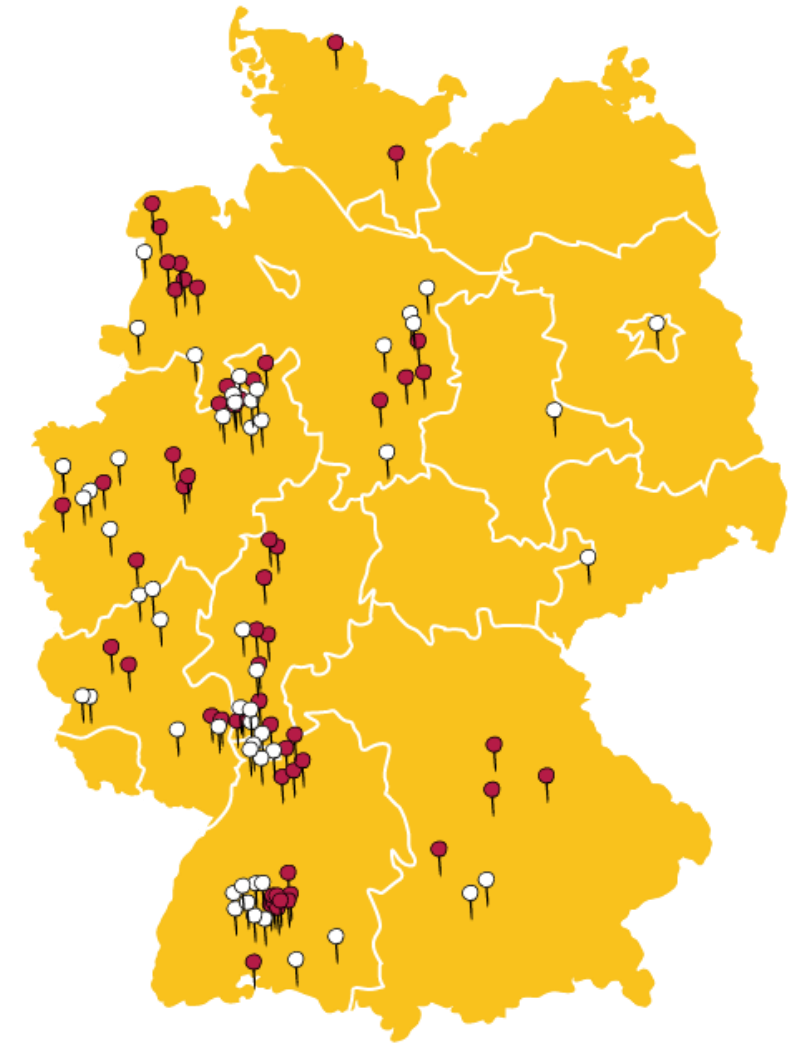
**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

BKK-Initiative WERTGESCHÄTZT:

Was wir gemeinsam bewegen

- ▷ Jährlich über 100 Einrichtungen in der Prozessbegleitung
- ▷ Über 80.000 Beschäftigte erreicht
- ▷ Über 950 Auszubildende & Pflegeschüler:innen
- ▷ Über 500 Personen sind Teil des Netzwerkes
- ▷ Werden Sie Teil unseres Netzwerkes und profitieren Sie von unseren vielfältigen kostenfreien Angeboten!



● Krankenhäuser

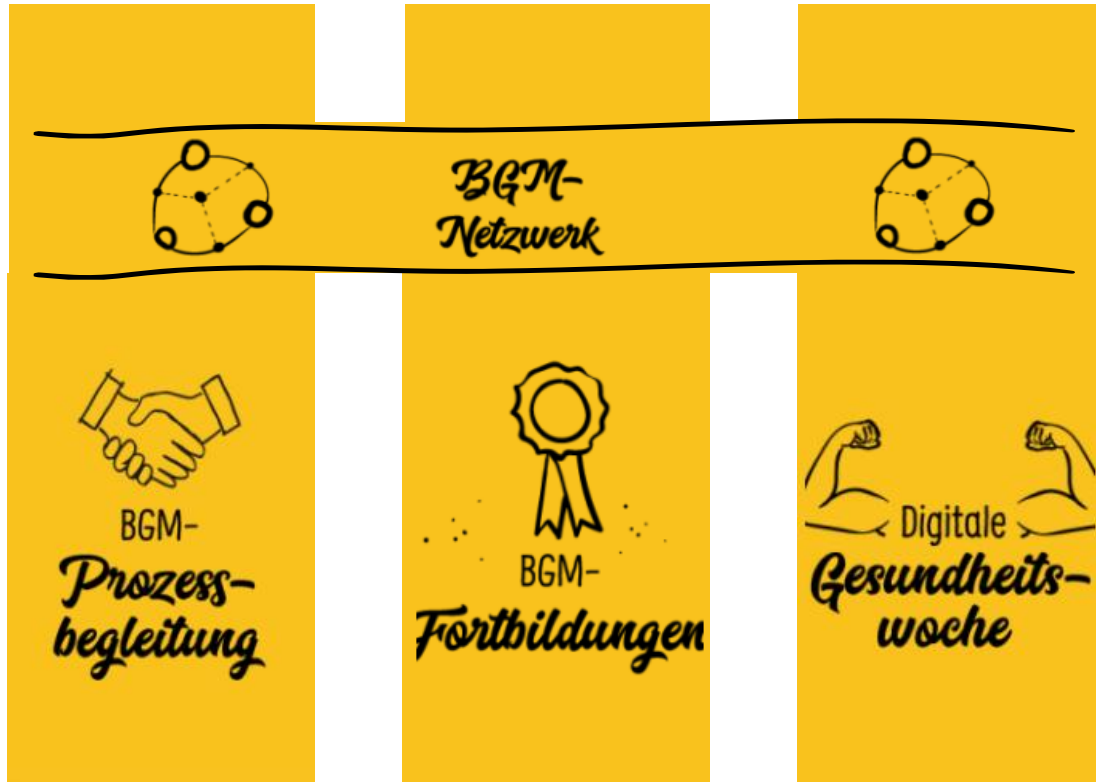
○ Pflegeeinrichtungen

Stand: 31.12.2025

Einrichtungen in der BGM-Prozessbegleitung

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen



WERTvolle Unterstützung

Mehr als ein Gesundheitstag. Ein System für nachhaltige Wirkung.

Wir unterstützen die Einrichtungen dabei, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, BGM-Kompetenzen und -Strukturen aufzubauen und tragfähige Prozesse zu etablieren – vom Einstieg bis zur langfristigen Umsetzung.

Dafür bieten wir ein breites Spektrum an **kostenfreien Angeboten**: individuelle Prozessbegleitung, Fortbildungen, Workshops, digitale Gesundheitsformate, praxisnahe Arbeitsmaterialien sowie Austausch im Netzwerk.

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

So unterstützt WERTGESCHÄTZT konkret



3x Jahr Netzwerktreffen mit Praxisbeispielen und Austausch



Vernetzung, Austausch & Wissenstransfer für BGM-Verantwortliche



Gezielt für Nachwuchskräfte in Pflege und Krankenhaus



Kompakte und praxisorientierte Fachvorträge und Austausch mit Expert:innen



Praxisnahes Wissen für alle Entwicklungsphasen des BGMs



Praktischer Handlungsleitfaden & Tipps für ein gelingendes BGM



Begleitung beim Aufbau eines ganzheitlichen BGM-Systems - von der Analyse bis zur Evaluation



Regelmäßige Informationen & Goodies

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von Betriebskrankenkassen

BGM-Prozessbegleitung

**Individuell.
Nachhaltig.
Wirksam.**



- ▷ Offen für **alle Krankenhäuser, ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen** – unabhängig von Größe & BGM-Struktur
- ▷ Für alle Mitarbeitenden – ganzheitlich und umfassend!
- ▷ Bedarfsgerechte Lösungen: Ganzheitliche Bedarfsermittlung & Beratung & Umsetzung aus einer Hand
- ▷ Flexibles Tempo: Konzepte nach Ihren Zielen & Strategien
- ▷ Langfristige Zusammenarbeit für dauerhaften Erfolg
- ▷ 100 % kostenlos

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Ihr Mehrwert im Netzwerk

Austausch, Verbindungen & Wissen

- ▷ Unsere **kostenfreien, digitalen Angebote** vermitteln aktuelles Wissen und konkrete Methoden – von BGM-Grundlagen, Kommunikation, Moderation bis Vielfalt.
- ▷ Wir schaffen **Räume für Begegnungen, Wissenstransfer und kollegialen Austausch** – digital wie vor Ort
- ▷ Das Wir-Gefühl: in der **Netzwerk-Community** ist Platz für Erfahrungen, Fragen, Ideen und gegenseitige Unterstützung
- ▷ **BGM-Verantwortliche werden in ihrer Rolle und Funktion gestärkt** – durch praxisnahe Erklärungen und Beispiele auf Augenhöhe
- ▷ **Ziel: Unterstützung der Gesundheitsförderung** für alle in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Unser kostenloses BGM-Workbook



Unterstützung im Auf- und Ausbau von BGM in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

- umfassender und praxisorientierter Leitfaden
- mit viel Erfahrungswissen konzipiert
- orientiert an den Besonderheiten von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen
- praktische Anleitungen und konkrete Handlungsempfehlungen
- direkt im Arbeitsalltag anwendbar
- Möglichkeit zur Selbstreflexion
- Checklisten und Vorlagen



[Download auf der BGM-Netzwerkplattform](#)

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen