

Vorstudie:

Stille Reserve

Analyse und Konzeptentwicklung für die Umsetzung einer Vorbereitungsphase zur Aufnahme einer (Teilzeit)Ausbildung in der Altenpflege



gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Impressum

Die Vorstudie „Aktivierung der Stillen Reserve“ wurde im Auftrag des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Niederrhein erstellt.

Herausgegeben von:
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein

c/o Stadt Duisburg

Bismarckplatz 1

47198 Duisburg



gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklur

Projektleitung
Maria Dicks/ Willfried Schreiber



Autor: Tarek Lababidi

März 2015

Vorbemerkung	3
1. Zielsetzung	4
1.1. Teilschritte der Untersuchung	
1.2. Zahlen, Fakten	
2. Ausgangslage	8
2.1. Annahmen	
2.2. Wer bildet aus in den Kreisen Wesel und Kleve?	
2.3. Pflegeeinrichtungen in den Kreisen Wesel und Kleve und regionale Vernetzung	
3. Neue Zielgruppen für die (Teilzeit-)Ausbildung in der Altenpflege: Wer ist das?	12
3.1. Rekrutierung von neuen Zielgruppen für die Ausbildung in der Altenpflege	
3.2. Ausbildungsreife sicherstellen/ Fachseminare und Ausbildungsbetriebe entlasten	
3.3. Besondere Herausforderungen in der Ausbildung: Trotz hoher Lernanforderung – Absenkung der Zugangsvoraussetzung	
4. Ansprache und Akquise: Warum eine Ausbildung in der Altenpflege?	19
4.1. Instrument: Unterstützung in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
4.3. Instrument: Ausbildungsbegleitende Beratungsangebote	
4.4. Instrument: Stärkung der Eigenverantwortung	
5. Auf Ausbildung setzen	21
5.1. Instrument: Orientierung auf (Alten-)Pflegerberufe	
5.2. Instrument: Kompetenzfeststellung für die Altenpflegeausbildung	
5.3. Instrument: Einführung in die interkulturelle Kommunikation	
5.4. Instrument: Übergangsberatung bei Nicht-Einmündung in den Pflegeberuf	
5.5. Instrument: Ausbildung in Teilzeit – ein Beispiel	
5.6. Instrument: Zweitausbildung/ Umschulung fördern	
5.7. Instrument: Deutsch lernen / Vermittlung von Fachsprache-Kenntnissen	
5.8. Instrument: Ausbildung von bisher nicht/ oder anders qualifizierten Migrantinnen fördern	
6. Dialog mit der Fachseite (Fachseminare, Pflegeeinrichtungen, Expertinnen/ Experten, Behörden)	30
6.1. Schnittstelle Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein „Fachkräftesicherung in der Pflege“ Aktivitäten, Gespräche, Kooperationen	
7. Befunde, Entwicklungslinien, Optionen	33
Anhang: Linksammlung und Kontakte	

Vorbemerkung

Eine wesentliche Aufgabe der 2012 in 16 Teilregionen des Landes Nordrhein Westfalen durch das Ministerium für Generationen, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) eingerichteten „Kompetenzzentren Frau und Beruf“ besteht darin, über strukturelle Veränderungen und Entwicklungen eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote herbeizuführen. Diese Aktivitäten sollen insbesondere die regionalen Unternehmen und Betriebe dabei unterstützen, dem in einigen Branchen bereits deutlich spürbaren Fachkräftebedarf entgegenzuwirken. In der Region Niederrhein (Kreise Kleve und Wesel sowie Stadt Duisburg) ist u.a. die Gesundheitswirtschaft und da im Besonderen der Pflegebereich eine der Branchen, die bereits jetzt über gewichtige Fachkräfte-rekrutierungsschwierigkeiten klagt. Diese Tatsache hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein veranlasst, der Frage nachzugehen, wie denn unter Nutzung der endogenen Human-kapitalpotenziale der ländlichen Kreise Wesel und Kleve Strategien der Fachkräfteentwicklung und -sicherung aussehen könnten.

Angesichts des Auftrags an die Kompetenzzentren, keine unmittelbare Zielgruppenarbeit zu leisten, versteht sich das Kompetenzzentrum Niederrhein als intermediäre Organisation, die strategische Anregungen in Richtung der relevanten Arbeitsmarktakteure und Verbände gibt. Vor diesem Hintergrund wurde 2014 das Ziel formuliert, über eine Befragung von Unternehmen der Pflegewirtschaft und parallel hierzu mit einer Bestandsaufnahme und Konzeptentwicklung die regionale Fachkräfte-entwicklung im Pflegebereich aktiv zu unterstützen.

An dieser von der IHK Niederrhein mitgetragenen Befragung haben sich zahlreiche Branchen-unternehmen beteiligt. Die Ergebnisse sind in die hier vorliegende Studie eingeflossen und geben Hinweise auf spezifische regionale Merkmale sowie Möglichkeiten für die Umsetzung einer „Ausbildungsvorbereitungsphase“, die am Ende z.B. die Aufnahme einer (Teilzeit)Ausbildung in der Altenpflege für ganz neue Zielgruppen ermöglicht, die bislang eher ohne Zugang zu diesem beruflichen Tätigkeitsfeld geblieben sind.

„Die Lösung für den Pflegenotstand und die Bewältigung des Fachkräftemangels können nicht in Übersee gefunden werden“

Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

Fachkräftesicherung in der Pflege durch Aktivierung der „Stillen Reserve“¹ in den Kreisen Kleve und Wesel

Konzept und Einführung eines modularen Vorqualifizierungsangebotes

„Ausbildung zum /zur Altenpflegehelferin und Altenpflegefachkraft in Teilzeit“ als Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Pflege unter Berücksichtigung besonderer Zielgruppen wie der „Stillen Reserve“ und Migrantinnen und Migranten

4

1. Zielsetzung

In der Region Niederrhein steht das Handlungsfeld Gesundheit, und hier vor allem die Fachkräftesicherung im Bereich der Pflege, ganz oben auf der Agenda. Es sind enorme Herausforderungen, die aufgrund der alternden Bevölkerung auf den Gesundheits- und Pflegesektor zukommen.

Eine der wichtigsten sind die Rekrutierung, Ausbildung und Bereitstellung von gut ausgebildetem Fachpersonal. Der Bedarf an Pflegepersonal wird in den nächsten Jahren kontinuierlich steigen, und schon heute ist die Nachfrage um ein Vielfaches höher als das Angebot.

Ländliche Räume, wie die Region Niederrhein und hier insbesondere die Kreise Kleve und Wesel, müssen schon heute dafür Sorge tragen, dass die Region keine Pflegefachkräfte an die Ballungsräume verliert und die flächendeckende ärztliche Versorgung gewährleistet bleibt. Zielsetzung der Pflegekonferenzen in den Kreisen, der zuständigen Politik- und Verwaltungsgremien sowie der Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure muss es mit Blick auf die demografische Entwicklung daher sein, alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um die Region attraktiv für gut ausgebildete Fachkräfte in der Pflege zu gestalten.

Das kann durch die Gewinnung neuer, bisher wenig berücksichtigter Zielgruppen für eine Ausbildung in der Pflege geschehen, durch mehr Ausbildungs- und Pflegeseminarplätze (auch in Teilzeit) und durch eine zukunftsorientierte- und familiengerechte Personalentwicklung in kleineren und mobilen Diensten.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein hat die (Vor-)Studie in Auftrag gegeben, um die vorgenannten Optionen in Kooperation mit Fachseminaren, Wohlfahrtsverbänden, (privaten) Pflegeeinrichtungen, Bildungsträgern, Kreis- und Arbeitsverwaltungen, Interessensgemeinschaften

¹ Als **Stille Reserve** bezeichnet man Personen, die unter bestimmten Bedingungen bereit wären, eine Arbeit aufzunehmen, sich aber bei der Arbeitsverwaltung nicht als arbeitslos melden. Zur Stillen Reserve gehören überwiegend solche Personen, die aktuell keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben, zum Beispiel Hausfrauen, die bisher keiner Berufstätigkeit nachgegangen sind [...] Zum Teil findet man in der Stillen Reserve aber auch Personen, die sich entmutigt vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, weil sie nach langer Arbeitslosigkeit keinen Arbeitsplatz gefunden haben. *Hinzugezählt werden müssen unbedingt auch Migrantinnen, die durch Heirat nach Deutschland gekommen sind und nie den Kontakt zu Arbeitsverwaltungen gesucht haben (Anm. AutorInnen).* Volkswirtschaftlich relevant hieran ist, dass die Personen der Stillen Reserve auf Grund ihres Rückzugs vom Arbeitsmarkt nicht in die Berechnung der Arbeitslosenquote eingehen. (Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/Stille_Reserve_%28Arbeitsmarkt%29).

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

und Verbänden mit Blick auf einen Aufbau von regionalen Pflegenetzwerken zu prüfen und Strukturen für eine erfolgreiche Einbindung neuer Zielgruppen in die Ausbildung von Gesundheits- und Pflegeberufen mitzugestalten.²

Hierzu sollen neben einer regionalen Bestandsaufnahme auch Modellprojekterfahrungen aus anderen Regionen einfließen. Unterstützt wird diese Untersuchungsarbeit durch die Aufnahme eines kreisübergreifenden Diskussionsprozesses, an dem das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein gemeinsam mit den Fachseminaren für Altenpflege, den stationären und mobilen Pflegediensten, für die Pflege Verantwortlichen in den Kreisen Kleve und Wesel, dem Gesundheitsnetzwerk Niederrhein e.V., Arbeitsverwaltungen und weiteren Expertinnen und Experten für die Kreise Wesel und Kleve teilnimmt und aktiv zusammenführt.

Ziel ist, so für die Region gemeinsam wirkungsvolle Instrumente für die Fachkräftesicherung in der Pflege zu entwickeln und nachhaltig zu verknüpfen.

5

1.1. Teilschritte der Untersuchung

- ▶ Datenlage „Pflege“ in den ländlichen Kreisen Kleve und Wesel; Bewertung der Daten mit dem Fokus auf Ausbildungsmöglichkeiten von bisher wenig berücksichtigten Zielgruppen (z.B. Migrantinnen und Migranten, „Stille Reserve“)
- ▶ Dialogaufnahme und erste Schnittstellenarbeit zwischen Ausbildungseinrichtungen und Pflegeunternehmen
- ▶ Konzept für eine mehrmonatige Orientierungs- und Qualifizierungsphase in Teilzeit mit Ankerthemen wie „Lernen lernen“, „Deutsche (Fach-)Sprache“, „Kultursensible Pflege“, „betriebliche Praktika“, „Entwicklung einer zielgruppenorientierten Kompetenzfeststellung“ und „durch systemische Orientierung und Qualifizierung zur Ausbildungsreife“
- ▶ Übergangsberatung für Frauen und Männer, die nach Abschluss der Orientierungsstufe nicht in eine Ausbildung „(Alten-)Pflege“ gehen wollen/ können
- ▶ Entwicklung eines Curriculum „Altenpflegehelferin / Altenpfleger in Teilzeit“ in Kooperation mit Fachseminaren und potenziellen Ausbildungseinrichtungen in den Flächenkreisen Kleve und Wesel
- ▶ Ansprachekonzept für potenzielle Auszubildende
- ▶ Ansprachekonzepte für (mobile) Pflegeunternehmen

1.2. Zahlen, Fakten

² [] „Ziele dieser Netzwerke können u. a. sein: Kooperationen mit Schulen zur Anwerbung von Auszubildenden, Vernetzung der Fachseminare, kreisübergreifende Kooperationen in der Ausbildung, Bildung überbetrieblicher Fachkräftepools, überbetriebliche Fort- und Weiterbildung“ vgl. hierzu Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft, S. 44 (BMW 2012)

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

In den 30 Städten und Gemeinden der Region Niederrhein leben knapp 1,3 Millionen Menschen. **Ca. 302.000** Menschen leben im **Kreis Kleve** und **ca. 466.000** im **Kreis Wesel**. Diese Zahlen werden bis 2025 für den Kreis Kleve um voraussichtlich 0,3% zunehmen, im Kreis Wesel um geschätzte 5% abnehmen.

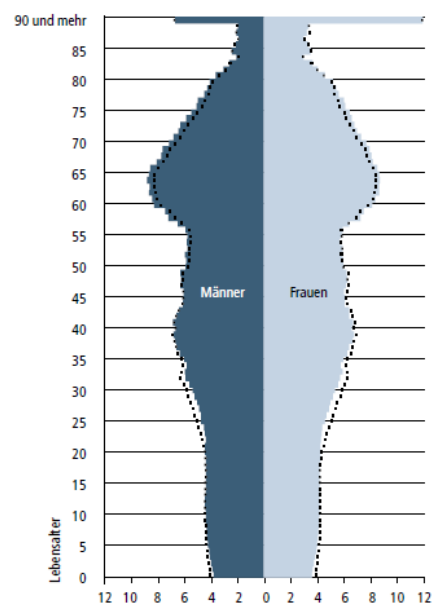
Die Ausgangssituationen in den Kreisen Kleve, Wesel und in der kreisfreien Stadt Duisburg sind angesichts ländlich wie städtisch geprägter Strukturen sehr unterschiedlich. Landwirtschaft, Handel und Industrie haben berufliche Traditionen geschaffen, die Teile der Bevölkerung bis heute im beruflichen Selbst- und Familienbild prägen. Die Zuwanderung spielt in den Ballungszentren eine besondere Rolle, vor allem im Zusammenhang mit Prozessen der Arbeitsmigration im 20. Jahrhundert.

Auf der anderen Seite verzeichnen wir am Niederrhein spürbar Zuwanderungen aufgrund politischer Entwicklungen, des Zusammenbruchs der sozialistischen Staatengemeinschaft oder der Flucht aus Kriegen und Krisen.

In Kamp-Lintfort z.B., einst ein produktionsintensiver Standort (Bergbau), leben überdurchschnittlich viele Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien, in Emmerich und im Kreis Kleve hat sich eine yesisch-kurdische Gemeinde angesiedelt sowie später viele Familien aus Polen, Russland und Kasachstan. In der grenznahen Stadt Geldern sind ausländische Arbeitskräfte vor allem in der Forst- und Landwirtschaft tätig. Dinslaken, Wesel und Duisburg wurden zur Heimat zahlreicher Gastarbeiterfamilien, wo das produzierende Gewerbe und die Chemie- und Stahlbranche Arbeitskräfte benötigten.

An die 36.000 (11,8%) Frauen und Männer im Kreis Kleve haben einen Migrationshintergrund, im Kreis Wesel sind es ca. 31.000 (ca. 8%).³ Es gibt, wie bereits oben angemerkt, stärkere Ansammlungen bestimmter Nationalitäten in den jeweiligen Kommunen. So verzeichnet die Stadt Emmerich (31.000 Einw.) neben der großen niederländischen Gemeinde in den letzten Jahren z.B. einen sehr starken Zuzug von Polen und Polinnen (ca. 1200: Stand 2013). Dafür ist es im Kreis Wesel die Stadt Moers (106.000 Einw.) die den höchsten nicht-deutschen Bevölkerungsanteil (ca. 10.000 = 9,5%) an der Einwohnerschaft hat.

Niederrhein 2030*



³ NRW: 23%, Bund 20% ; Quelle: AA.Report_sonderbericht_migranten_2012.pdf., Abb.2 S.10 ; G.I.B. NRW
Der große Anteil Ausländerinnen und Ausländer in Kleve ergibt sich aus der hohen Zahl von Niederländerinnen/Niederländer, die sich hier direkt hinter der Grenze in Deutschland angesiedelt haben (ca. 33% aller Ausländerinnen/Ausländer im Kreis Kleve).

Absoluter Anteil der Einwohnerinnen /Einwohner ab vollendetem 80. Lebensjahr 2009 und 2030

Kommune	2009	2030	
Kreis Kleve	14.320	24.330	+70%
Kreis Wesel	23.370	38.920	+67%
Stadt Duisburg	26.580	33.530	+26%

Quelle: Gesundheitsbericht Kreis Kleve 2013

Obwohl die Bevölkerungszahl im Kreis Kleve durch den Zuzug junger Menschen kurzfristig geringfügig zunehmen wird, erhöht sich im Kreis Kleve der Anteil der Einwohnerinnen/ Einwohner mit einem Alter zwischen 65 und 79 Jahren um 45% (> 80 Jahre +70%) und im Kreis Wesel um 29% (>80 Jahre +67%).

Absoluter Anteil der Einwohnerinnen/Einwohner zwischen dem 65. und dem 79. Lebensjahr 2009 und 2030

Kreis Kleve	44.030	63.760	+45%
Kreis Wesel	74.940	96.410	+29%
Duisburg	78.690	86.030	+9%

Quelle: www.wegweiser-kommune.de

Nach Berechnungen der Kommunalen Gesundheits- und Pflegekonferenz Kreis Kleve wird die Pflegebedürftigkeit im Zeitraum 2009 -2030 im Kreis Kleve um 55%, im Kreis Wesel um 53% und in Duisburg um 21% zunehmen. Die Bevölkerung in den ländlichen Kreisen wird also dramatisch altern. Dem gegenüber stehen Personallücken von ca. 2.100 Vollzeitstellen im Kreis Kleve bzw. ca. 3.400 im Kreis Wesel und ca. 1.900 in Duisburg.⁴

	Relative Zunahme der Pflegebedürftigkeit nach Kreisen von 2009 - 2030	Personallücken in Vollzeitäquivalenzen im Jahr 2030 im Vergleich zu den Ausgangswerten 2009
Kreis Kleve	55%	2.037
Kreis Wesel	53%	3.318
Duisburg	21%	1.869

Quelle: www.wegweiser-kommune.de

2. Ausgangslage

⁴ Vgl.; Gesundheitsbericht für den Kreis Kleve (2013), S. 9

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

Die Pflegeeinrichtungen und -dienste benötigen immer längere Zeit und größere Aufwände, um vakante Stellen mit Fachkräften zu besetzen, und es werden in Zukunft immer weniger Personen zur Verfügung stehen, die diese Arbeit leisten können bzw. wollen. Der jetzt schon spürbare Fachkräftemangel in der Altenpflege ist nicht nur dem demografischen Wandel geschuldet. Altenpflegearbeit steht (immer) noch in dem Ruf, wenig attraktiv zu sein. Keine angemessene Bezahlung für eine sehr anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeit, eine sehr hohe Arbeitsdichte, in der immer größere Arbeitsbelastungen auf immer weniger Pflegenden verteilt sind und - trotzdem eine geringe berufliche Anerkennung in der Gesellschaft. Dies schlägt sich auch in der geringen Arbeitszufriedenheit (46%) nieder, während in Norwegen immerhin 85% der Pflegenden mit ihrer Arbeit zufrieden sind.

Es herrscht breiter Konsens darüber, dass es neuer Wege und Konzepte bedarf, um in Zukunft dem sich anbahnenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Besonders die mobilen Dienste werden schon in naher Zukunft immer stärker und vor allem anders in Anspruch genommen werden. Dies zunehmend von den älteren Menschen, die möglichst lange in ihren eigenen vier Wänden wohnen bleiben wollen, aber mit zunehmendem Alter und wachsender Hilfebedürftigkeit externe pflegerische und haushaltsnahe Dienste aus möglichst einer Hand benötigen.

Es wird hier auch in Zukunft verstärkt um ganz neue Arbeitsbereiche für Pflegenden und Betreuenden gehen: Viele Angebote für ältere und hoch betagte Menschen werden aus den stationären Bereichen ausgelagert und als ambulante Dienste unter den Begriff „Präventions-, Gesundheits- und Betreuungsangebote“ fallen. Es kommen zudem immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund in die Situation, ambulante oder stationäre Pflegeangebote in Anspruch nehmen zu müssen. Aktuell sind ca. 8% der Migrantinnen und Migranten über 65 Jahre alt. 20 Jahre weiter werden es über 25% sein. Das zeigt die Notwendigkeit, sich bereits in allen Stufen der Pflegeausbildung immer intensiver mit kultursensibler Pflege zu beschäftigen.

In den Ballungsgebieten mit sehr hohem Migrationsanteil gehen immer mehr auf diese spezielle Zielgruppe ausgerichtete Pflegedienste auf den Markt. Im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W hat beispielsweise das Netzwerk Bonn mit dem Projekt „Herzlich Willkommen in der Altenpflege“ ein praxisnahes Ansprachekonzept entwickelt, um Migrantinnen für das Berufsfeld der Altenpflege zu gewinnen. Über das EFRE-gefördertes Modellprojekt „Bunte Pflege“ der Caritas in Neuss werden aktuell Migrantinnen/ Migranten mit einem stufig abgestimmten Orientierungs-, Qualifizierungs- und Coaching-Projekt zu Altenpflegefachkräften ausgebildet.

Im ländlichen Bereich beginnt die Diskussion über diese Thematik jetzt erst. Die Gewinnung und die langfristige Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Pflegeunternehmen werden einen immer größeren Teil der Personalarbeit ausmachen, es gilt z.B. hochkomplexe Dienst- und Arbeitspläne zu erarbeiten. Ältere erfahrene, aber aus Gesundheitsgründen nicht mehr voll einsatzfähige Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter werden schon bald trotz individueller Einschränkungen unverzichtbar für die Pflegeeinrichtungen und müssen mit neuen Konzepten in die betrieblichen Prozesse –anders- eingebunden werden.

Es wird mit dem Pflegestärkungsgesetz ab 2015 für Pflegekräfte attraktiv, in die Selbständigkeit zu gehen und ggfs. in Verbänden zu arbeiten. Auch hierfür werden Gründungs- und Kooperationskonzepte zu entwickeln sein. Ebenso werden aufgrund einer immer älter werdenden Gesellschaft ganz neue Dienstleistungspakete geschnürt werden. Diese älter werdende Gesellschaft ist zudem immer weniger homogen, sondern kommt aus immer mehr unterschiedlichen Kulturen. Gleichzeitig

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Pflege dafür Sorge tragen, dass das Fachpersonal gute Arbeitsbedingungen vorfindet, die es möglich machen, Familienaufgaben und Berufstätigkeit zu vereinbaren.

Die Bildung von multikulturellen Teams wird auch in ländlichen Kreisen Alltag werden. Das ist eine Herausforderung – aber auch eine Chance. Je flexibler und vielseitiger diese mobilen Dienste ihr Dienstleistungsspektrum organisieren können, umso effektiver werden auch die pflegenden und sorgenden Angehörigen entlastet werden können.

Obschon in NRW in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen gemacht wurden, dem Fachkräftemangel im Pflegebereich durch verstärkte Ausbildungsförderung entgegenzuwirken (2012: „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“), müssen grundsätzlich die Ausbildungsbedingungen für potenzielle Interessenten und Interessentinnen attraktiver und vor allem durch unterstützende Angebote flankiert werden. Dem enormen Bedarf an gut ausgebildeten Pflegekräften steht entgegen, dass es für eine nicht unerhebliche Zahl von an einer Ausbildung in der Pflege interessierten Frauen und Männern aus familiären und finanziellen Gründen einfach nicht möglich ist, eine solche Ausbildung zu absolvieren.

Gleichzeitig suchen viele Menschen nach Möglichkeiten für eine anerkannte Ausbildung mit sicheren Perspektiven für die Zukunft. Das sind z.B. Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, allein-erziehende (Wieder-)Einsteigerinnen, Menschen mit einer nicht mehr verwertbaren Ausbildung oder solche, die bereits in Anlern- bzw. Helferinnen-/Helferfunktion -jedoch ohne Ausbildungsabschluss- in der Pflege gearbeitet haben und durch eine Ausbildung mehr berufliche Anerkennung, Verantwortung und bessere Verdienstmöglichkeiten erwarten.

2.1. Annahmen

Erfolgversprechende Schritte können daher sein:

- ▶ Durch vorgeschaltete Orientierungsmaßnahmen, Eignungsfeststellung und Vorauswahl geeignete Schülerinnen und Schüler aus bisher wenig berücksichtigten Zielgruppen für die Pflege zu gewinnen.
- ▶ Das bisher nicht genutzte Ausbildungspotenzial auf der Arbeitgeberinnen-/ Arbeitgeberseite zu aktivieren.
- ▶ Das Modell „Ausbildung in Teilzeit“ zu forcieren, um auch denjenigen eine Ausbildung zu ermöglichen, die Familienverantwortung tragen.
- ▶ Neue Ausbildungswege und -formen zu entwickeln, die für solche Frauen und Männer attraktiv sind, die sich bisher aus unterschiedlichsten Gründen nicht für eine Ausbildung entscheiden konnten oder wollten.
- ▶ Informationen und Begleitung für eine familiengerechte Personalentwicklung in kleineren und kleinen ambulanten Diensten zu entwickeln und anzubieten.

2.2. Wer bildet aus in den Kreisen Kleve und Wesel?

Im **KREIS KLEVE** bilden zwei Fachseminare für Altenpflege aus.

- ▶ Das **Fachseminar für Altenpflege SOS-Kinderdorf Niederrhein (Kleve)** bildet aus/qualifiziert zum/zur
 - Altenpfleger/Altenpflegerin (Vollzeit)

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

- Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin (Vollzeit)
- Alltagsbegleiter/Alltagsbegleiterin §87b SGBXI (6 Mon./Teilzeit)

▶ Das **Fachseminar des Vereins für Haus- und Krankenpflege e.V. (katholisches Alten- und Pflegehilfe-Netzwerk –KAN-, Kleve)** bildet aus zum/zur

- Altenpfleger/Altenpflegerin (Vollzeit)⁵

Im **KREIS WESEL** gibt es 4 Fachseminare für Altenpflege

▶ Das **Fachseminar Altenpflege Kreis Wesel (Kamp-Lintfort)** bildet aus zum/zur

- Altenpfleger/Altenpflegerinnen (Vollzeit, 3 Jahre)

▶ Das **cjd BerufsförderungsZentrum Wesel/ Moers** bildet aus zum/zur

- Altenpfleger/Altenpflegerin (Vollzeit, 3 Jahre)
- Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin (Vollzeit, 1 Jahr)

▶ Das **Evangelische Fachseminar für Altenpflege Xanten** bildet aus zum/ zur

- Altenpfleger/Altenpflegerin (Vollzeit, 3 Jahre, in TZ berufsbegleitend 3,5 Jahre)

▶ Das **Bildungszentrum Niederrhein Wesel Fachseminar für Altenpflege (Hansaring)** bildet aus zum/zur

- Altenpfleger/Altenpflegerin (Vollzeit, 3 Jahre)

Es besteht theoretisch für Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer die Möglichkeit, direkt im Anschluss an ihre Prüfung oder auch später weitere Jahre bis zur Vollkraft weiter zu lernen. Als einziges FSA bietet das SOS-Kinderdorf Niederrhein bisher diese Option.

Kommunikation und Vernetzung finden über die Pflegekonferenzen und bei großen Verbänden zusätzlich über interne Strukturen statt.

⁵ Seit Anfang 2015 auch Qualifizierung zur AlltagsbegleiterIn nach §87b SGBXI

2.3. Pflegeeinrichtungen in den Kreisen Wesel und Kleve und regionale Vernetzung

Im Kreis Wesel arbeiten aktuell **46 vollstationäre** Altenpflegeeinrichtungen mit **4.355 Plätzen** sowie **60 ambulante** Pflegedienste und Sozialstationen. Im Kreis Kleve sind es **48 vollstationäre** Einrichtungen mit **2.907 Plätzen** sowie **45 ambulante** Pflegedienste und **8 Tagespflegeeinrichtungen**.

Als regionale Foren für Fachseminare, Wohlfahrtsverbände, Pflegeeinrichtungen, -dienste und -unternehmen, Verwaltungen und Expertinnen/ Experten dienen **die kommunalen Pflegekonferenzen** der beiden Kreise. Beide Pflegekonferenzen bearbeiten das Thema Sicherstellung der medizinischen und pflegerischen Versorgung unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung. Innerhalb dieser haben sich (in beiden Kreisen) Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen gebildet.

2013 wurde der erste **Gesundheitsbericht** für den Kreis Kleve veröffentlicht, der auf Wunsch der Kommunalen Gesundheits- und Pflegekonferenz zusammengetragen wurde.

Im Dezember 2013 eröffnete die **Pflegekonferenz Kreis Wesel** mit der Fachtagung **„Lebenswelt Alter – Sichere Versorgungsstrukturen im Kreis Wesel“** einen Entwicklungsprozess, in dessen Verlauf auf unterschiedlichen Handlungsebenen „Prävention und Rehabilitation gefördert, das Lebensumfeld seniorengerecht gestaltet, die familiären Potentiale gestärkt, die häusliche und vollstationäre Pflege bedarfsorientiert ausgebaut sowie die Berufsperspektive Altenpflege gefördert“ werden soll.

Im **Gesundheitsnetzwerk Niederrhein e.V.**, das sich 2013 unter der Geschäftsführung der Niederrheinischen IHK gegründet hat, haben sich Unternehmen und Einrichtungen der Gesundheitsbranche zusammengeschlossen. Ziel des Vereins ist unter anderem, den Wissenstransfer der Unternehmen der Gesundheitsbranche untereinander zu fördern und den Niederrhein als „Gesundheitskompetenzregion“ zu profilieren. Darüber hinaus werden Themen, die für die Gesundheitswirtschaft von zukünftiger Bedeutung sind, über das Netzwerk bearbeitet. Dazu gehören zum Beispiel die Themen Betriebliche Gesundheitsförderung und Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in der Branche. Der Verein beteiligt sich dabei an Projekten, wie z.B. an einer Studie zum Thema Fachkräftemangel in der Gesundheitswirtschaft am Niederrhein im Auftrag des Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein und an Messeauftritten wie dem Gesundheitskongress „Care NRW“. Darüber hinaus bietet der Verein den Mitgliedern eine Plattform zum branchenübergreifenden Austausch und für die Umsetzung weiterer Initiativen und Projektideen.

Dem Verein gehören gegenwärtig 33 Mitglieder an. Dabei spiegelt die Mitgliederstruktur die ganze Bandbreite der Gesundheitswirtschaft am Niederrhein wider. Zu den Mitgliedern gehören Krankenhäuser, Pflegeheimenrichtungen, Hochschulen, Gesundheitsdienstleistungsunternehmen und Unternehmen aus dem Gesundheitshandel.

Branchendialog „Altenpflege“ im Kreis Wesel

In Folge und in Ergänzung zum „Aktionsplan Altenpflege“ wurde in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Wesel ein „Branchendialog Altenpflege“ im Kreis Wesel initiiert mit dem Ziel, einen ständigen Dialog zwischen Vertretern und Vertreterinnen der Agentur für Arbeit, des Jobcenters, der Kreise Wesel und Kleve, den ausbildenden Fachseminaren sowie ausgewählten Altenpflegeeinrichtungen sicherzustellen. Der Branchendialog Altenpflege wird ebenso als Plattform genutzt, um Projektideen für die Fachkräfteinitiative des Landes NRW zu generieren (ruht derzeit).

Die Fachseminare der beiden Kreise erleben seit 2012 durch die Landesinitiative „Offensive Altenpflege“ erneut einen großen Bewerberinnen- /Bewerberandrang. Die Agentur für Arbeit Wesel/Kleve und die JobCenter beider Kreise haben diese Entwicklung durch die vermehrte Vergabe von Bildungsgutscheinen forciert.

Die Ausbildungs- und Personalkapazitäten in den Fachseminaren für Altenpflege kommen an ihre Grenzen, gleichzeitig müssen erheblich mehr Pflegefachkräfte ausgebildet werden, um den jetzt schon deutlichen Fachkräftemangel abzufedern.

3. Neue Zielgruppe für die (Teilzeit)-Ausbildung in der Altenpflege: Wer ist das?

In Beratungsgesprächen mit Wiedereinsteigerinnen wird immer wieder die Frage nach einer Teilzeitausbildung in der Altenpflege gestellt. Der Wunsch nach einer fundierten Ausbildung wird über Jahre nach hinten gestellt, weil sich die jeweiligen Rahmenbedingungen von Ausbildung und Familie kaum in Deckung bringen lassen.⁶ Eine Ausbildung (in Teilzeit) ist daher u.a. eine Option für die folgenden Zielgruppen:

- **Frauen mit Erfahrung in der Pflege:**
Sie haben praktische Erfahrung in der (Alten)Pflege. Sie sind z.B. in Anlernjobs tätig und wollen jetzt eine anerkannte Ausbildung nachholen. Ihre Arbeitgeberin / ihr Arbeitgeber würden sie gerne behalten (und umgekehrt ebenso).
- **Klassische „Dazuverdienerinnen“**
Sie sind im Alter zwischen 30 und 55 Jahre, waren lange „Dazuverdienerinnen“ in Minijobs, leben jetzt getrennt/ geschieden/verwitwet und müssen eine Existenz sichernde Arbeit aufnehmen.⁷
- **Migrantinnen**
Migrantinnen, die erst durch Heirat nach Deutschland gekommen sind, verfügen häufig über keinen anerkannten Berufsabschluss. Sie nehmen i.d.R. erst sehr spät den Kontakt zu

⁶ Es sind hier zu über 95% Frauen, bei den wenigen männlichen Bewerbern auf einen Ausbildungsplatz überwiegen häufig nicht-familiäre Gründe: abgebrochene Erstausbildungen, Neuorientierung aufgrund langer Arbeitslosigkeit.

⁷ Frauen dieser Zielgruppe haben bereits ein (geringfügiges) Arbeitsverhältnis, können darauf nicht verzichten und haben nur die Chance, sich in Teilzeitausbildung zu professionalisieren.

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

Arbeitsverwaltungen oder anderen beruflichen Beratungsstellen auf.⁸

- **(Jüngere) Mütter ohne abgeschlossene Berufsausbildung**

Jüngere Interessentinnen haben durch frühe Schwangerschaften oft keine abgeschlossene Berufsausbildung und in der Regel noch kleinere Kinder zu versorgen.⁹

- **Ältere Bewerberinnen und Bewerber**

Ältere Bewerberinnen/ Bewerber sind oft seit vielen Jahren nicht mehr berufstätig, haben Kinder erzogen und/ oder Eltern versorgt/ gepflegt und können sich eine pflegerische (bezahlte) Arbeit gut vorstellen (Stichwort: Stille Reserve).

- **Alleinerziehende/ Alleinstehende**

Sie sind aufgrund ihrer persönlichen und/oder familiären Situation auf eine verlässliche und erhöhte Ausbildungsförderung angewiesen, um den Lebensunterhalt zu sichern und kommen ohne einen Dazuverdienst nicht aus.

- **Berufsschülerinnen und Berufsschüler in der Orientierung**

Eine weitere Zielgruppe für die Ausbildung zur Pflegefachkraft, die hier aber nicht explizit berücksichtigt wird, ist bei den bisher nicht in Ausbildung gebrachten Jugendlichen in den Berufskollegs über eine verstärkte Orientierung auf die Pflegeberufe zu finden.¹⁰

Angesichts der Tatsache, dass viele Pflegekräfte nach ihrer Ausbildung eine Teilzeitstelle anstreben, und es ja de facto in der Altenpflege eine hohe und weiter wachsende Teilzeitquote gibt, liegt die Überlegung nahe, die Vollausbildung und die Altenpflegehelferinnen/ Altenpflegehelfer- Ausbildung bereits als Teilzeitmodell auszulegen.¹¹

Andererseits können Frauen, die Familie und Ausbildung unter einen Hut zu bringen haben, ohne weitere Zeitverluste j e t z t die Ausbildung absolvieren und später schrittweise in eine Vollzeitbeschäftigung gehen.

Die Altenpflege ist eine Frauendomäne. Der Frauenanteil liegt bei etwa drei Vierteln der Beschäftigten. Dies geht mit einem besonders hohen Anteil der Teilzeitkräfte einher. Etwa die Hälfte der Menschen in der Altenpflege übt eine Teilzeitbeschäftigung aus.¹²

In den Kreisen Kleve und Wesel sind in den Fachseminaren für Altenpflege Migrantinnen und Migranten bisher nicht unbedingt als eine noch einmal besonders förderwürdige Zielgruppe für die Weiterbildung bzw. Ausbildung in der Altenpflege wahrgenommen worden.

⁸ Insbesondere die Erwerbstätigenquote von **Migrantinnen bleibt mit rd. 51 % deutlich zurück** gegenüber der Erwerbstätigenquote der Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte (rd. 67 %). Selbst Migrantinnen mit hoher beruflicher Qualifikation weisen nur eine Erwerbstätigenquote von 72,6 % auf (Nicht-Migrantinnen: 86,9 %) aus, jede /r 4. Migrant/in arbeitet nicht in adäquaten Beschäftigungsverhältnissen, bei den Migrantinnen nimmt diese Tendenz sogar noch zu. Quelle: AA.Report_sonderbericht_migranten_2012.pdf., S.7 ; G.I.B. NRW

⁹ Hemmend für den Start einer Ausbildung sind Schwierigkeiten, die Ausbildung (und damit auch den Lebensunterhalt) zu finanzieren, Sprachschwierigkeiten, ungünstige Arbeitszeiten und fehlende Kinderbetreuung, aber häufig auch wenig Zutrauen in die eigene Fähigkeit, noch einmal komplett einen Beruf neu erlernen.

¹⁰ Hierzu: Drucksache 18.104. 18. Wahlperiode: Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 – 2015, S. 15

¹¹ Teil- und vollstationäre Pflege 54 % und bei den mobilen Diensten 46 % (Der Arbeitsmarkt in NRW- Altenpflege,10.2013)

¹² Hierzu auch: Arbeitsmarkt aktuell dgb 01/2011

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

Es ist jedoch für den Kreis Kleve die Gruppe der deutschstämmigen Russinnen und Polinnen hervorzuheben. Sie haben vielfach eine schulische Ausbildung, die in Deutschland nicht als Berufsausbildung anerkannt ist, sie verfügen über keine oder nur fachfremde Arbeitspraxis, gelten aber als leistungs- und abschlussorientiert. Sie sind daher unbedingt als Zielgruppe mit einzubeziehen. In Kleve beginnt jetzt der erste Russische Pflegedienst mit seiner Arbeit, initiiert vom Verein „Hafen der Hoffnung e.V.“ und dem Gelderner Pflegedienst „medicas Pflegedienst“.

Die Option einer Teilzeitausbildung, auf eine ausbildungsvorbereitende Vorphase und die Aussicht auf einen sozialversicherten Arbeitsplatz sind wichtige Entscheidungshilfen für eine Ausbildung in der Altenpflege.

Hierauf setzen die Grundannahmen der Vorstudie an.

14

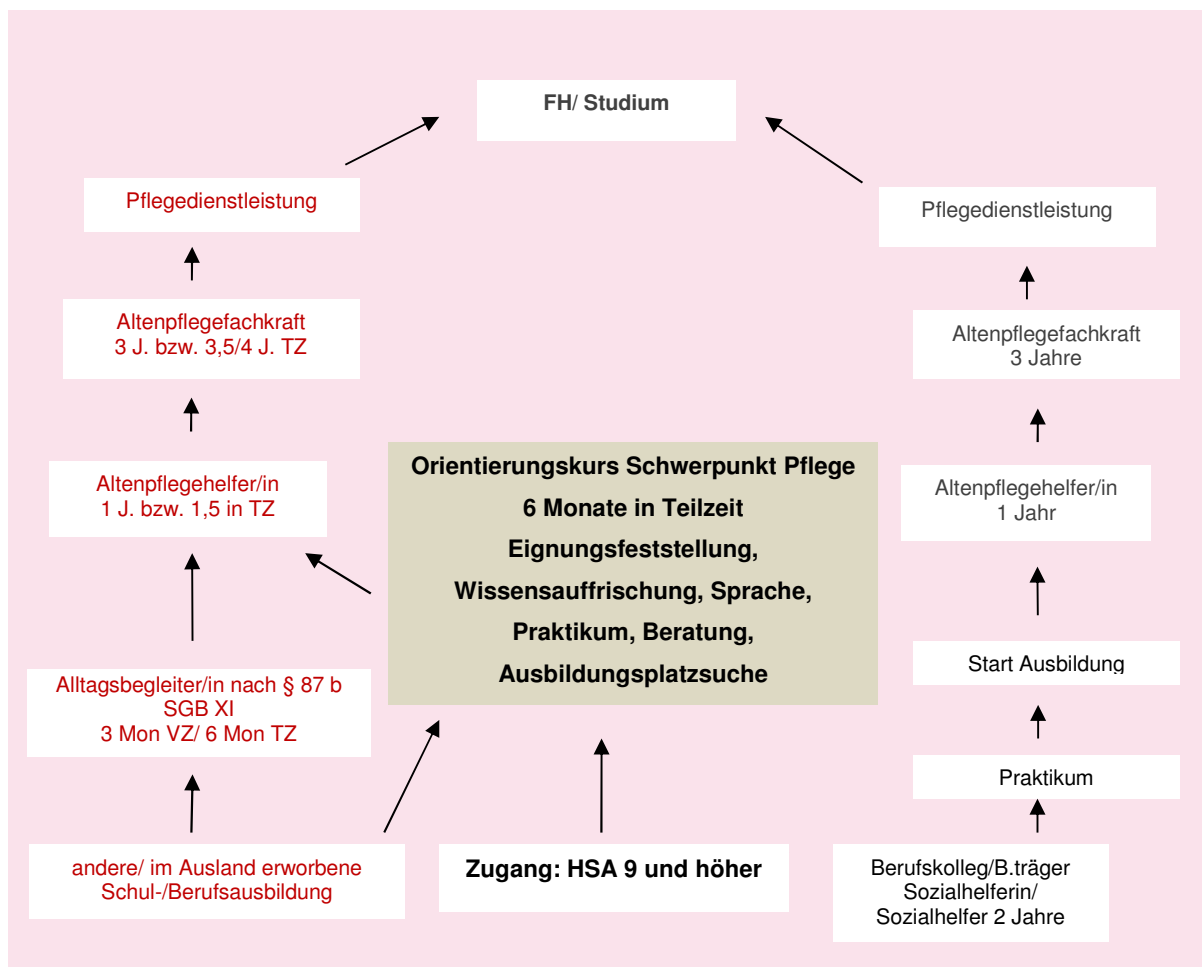
3.1. Rekrutierung von neuen Zielgruppen für die Ausbildung in der Altenpflege

Bereits heute lässt sich an der Altersstruktur in den Fachseminarklassen der Kreise Wesel und Kleve ablesen, dass die Schülerschaft nicht per se eine homogene Gruppe ist. Vielmehr sind sowohl 18-jährige Schulabgängerinnen und Schulabgänger als auch Frauen und Männer bis zu 55 Jahren in den Klassen, die eine Ausbildung in der Altenpflege absolvieren.

Während die Schulabgänger/Schulabgängerinnen den klassischen Weg über Praktikum und/oder Berufskolleg in die Ausbildung nehmen, haben die Älteren häufig eine andere, (nicht mehr) verwertbare Erstausbildung oder waren bereits in der Altenpflege als Hilfskräfte erwerbstätig. Über das Berufskollegangebot „Sozialassistentin/Sozialassistent“ werden junge Schulabgängerinnen/ Schulabgänger auf eine Erzieher- oder Altenpflegeausbildung vorbereitet.

Zukünftig wird es jedoch immer wichtiger, weitere, bisher nicht aktiv beworbene Zielgruppen für eine Altenpflegeausbildung zu gewinnen. Es muss in der beruflichen (Wiedereinstiegs-) Beratung und – Orientierung kompetent über die unterschiedlichen Zugangswege so informiert und „vor“-qualifiziert werden, dass diejenigen, die sich bisher noch nicht für Ausbildung in der Altenpflege (1-jährig/3-jährig) entscheiden konnten bzw. sich diese nicht zutrauten, klar erkennen, welche unterschiedlichen Ausbildungswege und -chancen möglich sind.

Das folgende Schaubild verdeutlicht die beiden –am Ende gleichwertigen- Ausbildungswege.



3.2. Ausbildungsreife sicherstellen / Fachseminare und Ausbildungsbetriebe entlasten

In Kapitel 5 folgt eine ausführliche Beschreibung zur Gestaltung der Orientierungsphase.

Akquise, Bewerbungsverfahren und Eignungsfeststellung extern vorschalten

Ausbildungs- bzw.- Berufsbiografien von Frauen (und bisher wenigen Männern) in der Pflege zeigen immer wieder, dass eine stufenweise Qualifizierung für viele eine wertvolle Chance darstellt, an den Herausforderungen einer Ausbildung in der (Alten-)Pflege zu wachsen.

Es ist zu beobachten, dass Frauen/ Männer häufig erst über Anlerntätigkeiten in Pflegeheimen oder eine Qualifizierung zu Alltagsbegleiterinnen/ zum Alltagsbegleiter den Sprung in die 1- bzw. 3jährige Ausbildung schaffen und dies aufgrund ihrer anfänglichen Lebens- und Ausbildungsvoraussetzungen nie für möglich gehalten hätten. Voraussetzung für diese Lernerfolge war jedoch eine kontinuierliche und intensive Unterstützung durch die Lehrkräfte im jeweiligen Fachseminar.¹³

¹³ Interview Leiterin FSA SOS-Kinderdorf Niederrhein

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

Die Fachseminare in den Kreisen Wesel und Kleve sind aufgrund der (forcierten) erhöhten Ausbildungszahlen und der nicht homogenen Klassenzusammensetzungen bereits jetzt an die Grenzen ihrer Auslastung gekommen und sehen sich immer weniger in der Lage, neben ihrem eigentlichen Ausbildungsauftrag die aufwändigen, aber dringend notwendigen sorgfältigen Bewerbungs- und Auswahlverfahren sicherzustellen.

Auf der anderen Seite stehen Pflegeeinrichtungen grundsätzlich vor der Situation, dass bei ihnen zunehmend Bewerbungen eingehen, die mit einem ersten Blick auf die Zeugnisse erst einmal nicht geeignet erscheinen – bei einem zweiten Blick jedoch sehr wohl vielversprechende Potenziale für eine Ausbildung in der Pflege zu vermerken sind.

In (zeit-)aufwändigen Auswahlverfahren werden vor jedem Ausbildungsstart bei Vorstellungsgesprächen gravierende Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache, fehlende Zeugnisse (oder deren Anerkennung), familiäre Probleme, nicht gesicherter Lebensunterhalt usw. festgestellt. Will man die Bewerberin/den Bewerber jedoch in die Ausbildung nehmen, muss hier entsprechende Klärung bzw. Unterstützung geleistet werden.

16

*In EU- und landesgeförderten Modellprojekten wie z.B. „Bunte Pflege – Integration von Migranten in Pflegeberufe“, „Chance Pflegeberuf“ (BIBB Modellversuche¹⁴), „Herzlich willkommen in der Altenpflege“ - Migrantinnen als Wiedereinsteigerinnen in die Pflege gewinnen (Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.) oder in Teilzeit-Ausbildungen über das Landesprojekt TEP (Bsp. AWO Ennepe-Ruhr oder Ev. Fachseminar für Altenpflege/ Low-tec, Aachen) hat sich gezeigt, dass eine der Ausbildung **vorgeschaltete** Klärungs- und Trainingsphase (sowie eine sozialpädagogische Begleitung über mehrere Monate im ersten Ausbildungsjahr) einen erfolgreichen Ausbildungsstart und –verlauf für alle Beteiligten erheblich erleichtert.*

Damit, so die Erfahrung aus diesen Modellprojekten, werden teure Ausbildungsabbrüche vermieden und eine belastungsfähige Lernmotivation bei den zukünftigen Altenpflege-Schülerinnen und Schülern aufgebaut.

Die Akquise von Schülerinnen und Schülern, Orientierung und Eignungsfeststellung, Qualifizierung bis zur Ausbildungsreife, Bewerbungscoaching und Begleitung sollten daher losgelöst vom Schulbetrieb erfolgen.

Nach dem Durchlaufen einer vorgeschalteten „**Orientierungs- und Trainingsphase**“ würde eine Beurteilung bzw. Eignungsfeststellung zur Verfügung stehen, die sowohl für die Coaches als auch Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine grundlegende Entscheidungsunterstützung für oder gegen eine Ausbildung in der Pflege ist.

Fachseminare und Ausbildungsbetriebe könnten so aus dem Pool von Orientierungs-Vorbereitungskursen ihre zukünftige Schülerschaft in einem dann folgenden Bewerbungsgespräch auswählen.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein hat für die vorliegende Vorstudie mit den Fachseminaren in den Kreisen Wesel und Kleve Gespräche geführt, um zu klären, ob eine vorge-

¹⁴ www.bibb.de/dokumente/pdf./2646_BIBB-Flyer.heterogenitaet.pdf;

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

schaltete Orientierungsphase den Ausbildungsstart von besonderen Bewerberinnen und Bewerbern erleichtern würde.¹⁵

Grundsätzlich gehen die Fachseminarleitungen davon aus, dass diejenigen, die sich bewusst für eine Ausbildung in der Pflege entscheiden, über gute Sozialkompetenzen verfügen. Die Ausbildungsschwierigkeiten liegen woanders: in mangelnden Lernkompetenzen und in (noch) nicht verlässlichen familialen/ persönlichen Rahmenbedingungen. Hier besteht seit langem die Forderung nach regelmäßiger pädagogischer Unterstützung.

Ihrer häufig geäußerten Forderung nach einer (sozial-)pädagogischen Begleitung während der Ausbildungsstartphase als Standard könnte über eine Qualifizierungsvorphase Rechnung getragen werden.

17

3.3 Besondere Herausforderungen in der Ausbildung: Trotz hoher Lernanforderung – Absenkung der Zugangsvoraussetzung

Die Suche nach Lösungen, wie man dem Fachkräftemangel in der Pflege nachhaltig begegnen kann, hat auch zu der Entscheidung geführt, die Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung abzusenken. Dieser Schritt soll – so die Überlegung- der Pflegearbeit „neue Beschäftigungsgruppen“ zuführen. Hier setzt die Arbeitsmarktpolitik also auf den Einsatz Gering(er)qualifizierter.

Funktioniert die Akquise dieser o.a. Zielgruppe, muss umso stärker dafür Sorge getragen werden, dass die Ausbildungsqualität trotzdem weiter aufrecht erhalten bleibt.

Fachleute verweisen darauf, dass durch den Zugang geringer Qualifizierter ein nicht zu unterschätzendes Risiko besteht, dass die Qualität der Pflegeausbildung leidet und dringend Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Standards aufrecht zu erhalten.¹⁶

2010 sind die Zugangsvoraussetzungen für die Altenpflegeberufe abgesenkt worden, obwohl das Curriculum unverändert anspruchsvoll ist und in hohem Maß das selbständige Erarbeiten von ganzheitlichen Lernfeldern voraussetzt.

Für die Ausbildung zur Altenpflegefachkraft muss jetzt mindestens der Abschluss HS 10a (vorher 10b) und für die Altenpflegehelferinnen-/ Altenpflegehelfer-Ausbildung der HS-Abschluss 9 (vorher 10a) nachgewiesen werden.

Die Praxis zeigt, dass sich vermehrt Frauen und Männer um einen Ausbildungsplatz bewerben, die zwar von ihrem potenziellen Auffassungsvermögen und ihren körperlichen Voraussetzungen her diese Ausbildung aufnehmen können, aber aufgrund von (noch) nicht geklärten persönlichen Bedingungen eine hohe Gefahr laufen, die Ausbildung abzubrechen, wenn sie nicht professionell begleitet und „Hängephasen“ aufgefangen werden.¹⁷

Nimmt man diese neue Gruppe von Bewerberinnen und Bewerbern in die Ausbildung, sehen sich Fachseminare vor die (fast unmögliche) Aufgabe gestellt, die komplexen Unterrichtsinhalte einer

¹⁵ Liste im Anhang

¹⁶ Hierzu auch: Hilbert, Josef, Landtag NRW Stellungnahme 14/2689, S. 6, a.a.O

¹⁷ Interview Leiterin Fachseminar Altenpflege SOS-Kinderdorf Niederrhein

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

Schülerschaft zu vermitteln, die zum einen das Lernen gerade erst wieder lernt und dazu noch erheblich an ihren persönlichen bzw. familiären Rahmenbedingungen arbeiten muss.

Mögliche Wissenslücken, Lernhemmnisse und Probleme bei praktischer Arbeit müssten zudem in einer besonderen Weise aufgefangen werden. Der Lernstoff ist umfangreich, die Unterrichtszeiten begrenzt, die Arbeitszeiten in den Ausbildungsbetrieben quasi ohne Leerlauf. Hier muss ein Förderangebot geschaffen werden, das es möglich macht (während der regulären Schulzeiten), in Mini-Arbeitsgruppen den Lernstoff aufzuarbeiten.

Die Hebel werden – was die Ausbildungsseite angeht- u.a. hier anzusetzen sein:

1. intensives Profiling mit evtl. Übergangsberatung in andere Berufsfelder
2. Ausbildung in Teilzeit, ggfs. noch stärker modularisiert
3. theoretische und praktische Vorbereitung auf die Ausbildung (Pro-Seminare, betriebliche Praktika)
4. enge Kooperationen mit Einrichtungen der Altenpflege
5. Ausbildungskonzepte, die noch einmal verstärkt auf die besonderen Bedingungen der ambulanten/ mobilen Dienste angepasst werden
6. Angebote wie Stützunterricht, Fördergruppen und enges Coaching in persönlichen kritischen Phasen während der Ausbildung
7. Beratung, Finanzierung, Ausbildung und Lebensunterhalt

Andererseits ist die „neue“ Zielgruppe ein bisher nicht erreichtes Potenzial, das den Zugang zu einem existenz- und zukunftsicheren Beruf erhält.

4. Ansprache und Akquise: Warum eine Ausbildung in der Altenpflege?

Für die Rekrutierung von „neuen“ Schülerschaften gilt es, die Vorteile einer Ausbildung in der Pflege entsprechend der individuellen Voraussetzungen herauszufiltern.

Argumente für die Aufnahme einer Berufsausbildung in der Altenpflege:

- QUALIFIKATION** _____ Ein qualifizierter Berufsabschluss in der Erwerbsbiografie
- FORTBILDUNG** _____ Entwicklungsmöglichkeiten und Spezialisierungen möglich
- JOBSICHERHEIT** _____ Aufgrund alternder Gesellschaft hoher Bedarf an Pflegekräften
- ZUGANG** _____ 3jährige Fachkraftausbildung HS 10a; 1jährige APH-Ausbildung HS 9
- STEP BY STEP** _____ Einstieg in eine Vollausbildung über die APH-Ausbildung
- TEILZEIT** _____ Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- NEUE ARBEITSFORMEN** _____ Vom Altersheim zur Wohngemeinschaft
- KULTUR & KOMMUNIKATION** _____ Interkulturelle Kompetenz u. Mehrsprachigkeit, Kontakt zu Menschen
- MARKTLÜCKEN** _____ Mehr ältere Menschen mit neuen Bedürfnissen
- CHANCEN** _____ für eine Existenzgründung

Wichtig bleibt jedoch, dass neben dem grundsätzlichen Interesse an der Ausbildung die persönliche Disposition und Kompetenz herausgearbeitet wird (siehe Abschnitt Kompetenzfeststellung)

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beschreibt das Berufsfeld „Altenpflege“:

„Der Beruf ist anspruchsvoll, spannend und abwechslungsreich. Er bietet viele Entwicklungschancen, wohnortnahe Arbeitsplätze und nicht zuletzt einen sicheren Arbeitsplatz.“

„Die Einsatzgebiete sind breit gefächert. In Alten- und Pflegeheimen, in Krankenhäusern, in Tages- und Kurzzeitpflegeeinrichtungen und beim Betreuten Wohnen arbeitet meist ein festes Team am gleichen Ort. In der ambulanten Pflege werden Patientinnen und Patienten dagegen zu Hause versorgt.“

„Fort- und Weiterbildungen bieten darüber hinaus vielfältige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. So kann zum Beispiel als Wohnbereichsleitung, Pflegedienstleitung, Einrichtungsleitung, im Bereich der Lehrtätigkeit oder in der Pflegeberatung gearbeitet werden.“

Quelle: www.bmfsfj.de siehe auch: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=197916.html> und Broschüre: **Altenpflege – komm ins Team!**

4.1. Instrument: Unterstützung in der Vereinbarkeit Beruf und Familie

Ein entscheidender Faktor für die Arbeitsmarktintegration der im Fokus stehenden Zielgruppe ist eine zuverlässig geregelte Familiensituation in Hinblick auf die Sicherstellung der (Kinder-)Betreuung. Aus anderen Projekten ist zu erkennen, dass z.B. Teilzeitausbildung ohne Unterstützung nicht oder schwer möglich ist. Die Vorbereitungsphase orientiert sich insofern neben der fachlichen und persönlichen Vorbereitung auf die Ausbildungsaufnahme auch an der Unterstützung bei der Vernetzung und weiteren Ressourcennutzung.

Bereits im ersten Gespräch wird die Familien- und Betreuungssituation ausführlich thematisiert. Gemeinsam mit den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern wird eine bestmögliche „Support-Struktur“ entwickelt. Je nach individueller Bedarfssituation geht damit ein höherer Anteil an sozialpädagogischer Unterstützung einher. In unterschiedlichen Kontexten werden Kontakte hergestellt und genutzt, etwa

- zum Jugendamt bzgl. Kinderbetreuungsangebote und Vermittlung von Tagesmütter/-väter
- zum Jobcenter, hier Fallmanagement für Alleinerziehende
- zu Migrantenselbstorganisationen und dem kommunalen Integrationszentrum
- zu Personen aus dem Familien- und Freundeskreis.

Die Vereinbarkeitsfragen werden im Einzelfall mit Hilfe von professionellen Stellen beantwortet. Eine Begleitung zu etwaigen Beratungsgesprächen ist vorzusehen.

4.3. Instrument: Ausbildungsbegleitende Beratungsangebote

Darüber hinaus werden ausbildungsbegleitende Beratungsangebote sondiert. Um den Ausbildungserfolg sicherzustellen, sollten sozialpädagogische Unterstützungsangebote auch während der Ausbildung grundsätzlich zur Verfügung stehen. Die Pflegefachseminare können diese Hilfe nicht oder nur unzureichend aufgrund mangelnder Personalressourcen aus eigener Kraft leisten.

Kompetente Ansprechpersonen finden sich beispielsweise im Zusammenhang mit

- ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Agenturen für Arbeit
- Teilzeitausbildungsprojekten (TEP) in den Kreisen Wesel/ Kleve und in Duisburg
- Beratungsinstitutionen (Arbeitsgruppen, Netzwerk Berufsrückkehr)

4.4. Instrument: Stärkung der Eigenverantwortung

Die Teilnehmenden sollen indes befähigt werden, ihre Situation in die „eigene Hand“ zu nehmen. Ein Weg zur Stärkung der Eigenverantwortung bietet sich aus lösungsorientierten, systemischen Coachingansätzen (z.B. „Ich schaff's Programm“, „WIN“). Ein Vorteil ergibt sich aus der Gruppensituation der Teilnehmenden: hier treffen Personen zusammen, die sich in einer vergleichbaren Lebenssituation befinden.

Ein funktionierendes soziales Netzwerk ist auch für den beruflichen Kontext ein wichtiger Faktor. Gerade in Lernphasen kommt es darauf an, dass die Kinder verlässlich betreut werden. **In den Vorbereitungskursen werden gemeinsam Vorteilsargumente entwickelt und eingeübt, um sowohl Familienangehörige als auch Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewinnen.**

5. Auf Ausbildung setzen

Nicht nur die Pflegewirtschaft sollte weiter auf Fachausbildung setzen. Befunde der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung belegen, dass eine Berufsausbildung sowohl die Qualität der Berufsausübung positiv beeinflusst sondern auch das Risiko von Arbeitslosigkeit reduziert. Kurzfristige Anlernphasen, die immer wieder für die Fachkräftesicherung ins Gespräch gebracht werden, nützen mittel- und langfristig weder den Pflegeunternehmen noch den Beschäftigten.

5.1. Instrument: Orientierung auf (Alten-)Pflegeberufe

Das besondere Merkmal der im folgenden vorgestellten Orientierungsphase ist, dass zwar die Ausrichtung der Kompetenzfeststellung bzw. der Lerninhalte auf eine Ausbildung in der Altenpflege abzielt, Kursteilnehmende jedoch grundsätzlich auch dann weiter begleitet werden, wenn sich herausstellt, dass eine Berufstätigkeit in der Altenpflege nicht in Frage kommt. Ziel ist es, für jede Teilnehmerin eine realistische schulische oder berufliche Alternative zu entwickeln.

Die Lerninhalte sind so aufgebaut, dass sie in jedem Fall die Lernkompetenzen verbessern und Zugangschancen auch zu einer anderen Qualifizierung (siehe weiter unten). In jedem Fall soll die Dauer eines vorgeschalteten Orientierungsangebotes (inkl. Praktikum) 6 Monate nicht unterschreiten.

Befragte Fachseminare und Pflegeeinrichtungen, die in den vergangenen Jahren oder noch laufend eine so konzipierte Vorlernphase durchführ(t)en empfehlen sogar noch eine länger laufende Trainingsphase.¹⁸

Beispiel: Orientierungsphase Stunden/Stoffverteilung 700 St. inkl. 160 St. Praktikum

		Std. Gesamt
Hinführung Altenpflege 125 h	Orientierung / Motivationsklärung	20
	Lernen lernen	30
	Kompetenzfeststellung	25
	Kommunikationstraining (auch interkulturell)	30
	Zeitmanagement / Vereinbarkeit Familie & Beruf	20
Allgemeinbildende Inhalte 110 h	Mathematik	45
	Deutsch	65
Einstieg in die Pflege 174 h	Wahrnehmen und Beobachten (Dokumentationsübungen)	35
	Berufsethik/ Glaubens-/Lebenskunde	10
	Interkulturelle Pflege	24
	Sozialisation Demogr. Entwicklung	15
	Biographiearbeit	20
	Pflegetheorie nach Krohwinkel	22

¹⁸ Bei einer Durchführungsdauer von 6 Monaten ist jedoch davon auszugehen, dass die Arbeitsverwaltung aufgrund fehlender Instrumente nicht finanziert.

	Maslow'sche Bedarfspyramide	18
	Fachsprache	15
	Grundlagen hauswirtschaftl. Dienste /Ernährung	15
Recht und Pflege 12 h	Datenschutz, Schweigepflicht	6
	Betreuungsrecht, Haftungsrecht	6
Bewerbungstraining 79 h	Einführung in Word/ Internet	30
	Arbeitsmarktrecherche	12
	Bewerbungsmappe	25
	Vorstellungsgespräche	12
Sonstiges 40 h	Gründen in der Pflege	10
	Exkursionen / Expertinnen- Expertengespräche	30
		540

5.2. Instrument: Kompetenzfeststellung für die Altenpflegeausbildung

Ist die Altenpflege ein Beruf für mich?

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nennt eine Faustformel, mit deren Hilfe sich jeder an der Ausbildung Interessierte daran orientieren kann, ob die folgenden Fragen mit „Ja“ beantwortet werden können:

- Kann ich körpernahe, praktische Arbeit mit älteren kranken Menschen leisten?
- Traue ich mir zu, mit verwirrten oder dementen alten Menschen umzugehen?
- Kann ich mich schnell auf die Betreuung, Beratung und Förderung unterschiedlicher alter Menschen einstellen?
- Interessiere ich mich für soziale, pflegerische und medizinische Aufgaben?
- Bin ich bereit, Verwaltungs- und Schreivarbeiten zu erledigen?
- Kann ich sowohl eigenverantwortlich als auch im Team arbeiten?

Quelle: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=128876.html>

Ein vorgeschaltetes Kompetenzfeststellungsverfahren hilft Anwärterinnen und Anwärtern dabei, zu klären, ob Berufswunsch und die eigenen Potenziale auf eine Berufsausbildung in der Altenpflege hinzielen.

Für die Kompetenzfeststellung in der Altenpflege gilt bei den Fachseminaren weithin bekanntes Standardwerk das erstmals 2007 eingesetzte Testverfahren „Vorauswahl“ (screening), Vorpraktikum und Gesamtauswertung: Ein dreistufiges Verfahren für die systematische Auswahl von Auszubildenden in Altenpflegeberufen, das Priv.-Doz. Dr. Wolfgang Heinemann im Auftrag des Fachreferats Altenpflegeausbildung des ehemaligen MAGS entwickelt hat.

In die projektierte Orientierungsphase soll das auf pflegerische Kompetenzen ausgerichtete-Kompetenzfeststellungsverfahren eingebunden werden:

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

Auf Basis eines Assessment Center, dem **StartAC**¹⁹, führen die Teilnehmerinnen typische Praxisaufgaben in der Pflege durch, in der sie von sogenannten Assessorinnen und Assessoren anhand von vorher definierten operationalisierten Kriterien beobachtet und bewertet werden. Hierbei erfolgt nicht nur eine Einschätzung über die Motivation der/s Bewerberin/ Bewerbers für den Ausbildungsberuf in der Pflege, zusätzlich gewinnen die Teilnehmenden auch einen ersten Einblick in typische Pflegesituationen und testen somit ihr Interesse am Pflegebereich. Außerdem liefern die Beobachtungsergebnisse Erkenntnisse in berufsübergreifenden Schlüsselkompetenzen wie beispielsweise Kontaktfähigkeit, Empathie und Sorgfalt. Das Auswahlverfahren erfolgt dabei standardisiert und ist somit vergleichbar und als Auswahlinstrument einsetzbar.

Jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer erhält die gleichen Übungsaufgaben und wird auf einer fünfstufigen Skala bewertet, um eine höchst mögliche Objektivität und Validität zu gewährleisten. Alle Praxisübungen erfolgen handlungsorientiert. Das bedeutet, das Verhalten ist hierbei Gegenstand der Beobachtung. Die AC-Übungen simulieren komplexe Situationen beruflicher Handlungen mit Hilfe dieser die Teilnehmenden ihre eigenen Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen auch „erleben“ können.

Über das Assessment Center-Instrument

StartAC steht für „Stärken ausprobieren – Ressourcen testen“ und ist ein durch das BMBF anerkanntes Kompetenzfeststellungsverfahren, welches hauptsächlich im Übergangskontext „Schule-Beruf“ sowie im Rahmen von Berufsorientierung und Eignungsdiagnostik zum Einsatz kommt. Zwischen 1998 und 2005 wurde es im Rahmen von Bundesmodellversuchen durch das IMBSE in Moers entwickelt und wissenschaftlich durch die Universität Rotterdam begleitet. Während des Einsatzes in der Berufsvorbereitung entstanden Jahr für Jahr neue Übungen und Berufsfelder. Das StartAC umfasst insgesamt 120 Praxisaufgaben aus 17 Berufsfeldern und das AC Soziale Kompetenz und wurde zunächst als Instrument der Eignungsanalyse für den Einsatz in Berufsvorbereitenden Maßnahmen entwickelt, erprobt und eingesetzt. Das StartAC folgt den Prinzipien **individualisierter Förderprozesse, Stärkenorientierung** und **berufsbezogener Praxiserprobung** auf Handlungsebene in Form von Assessments zur Potenzialerkennung. Das Berufsfeld „Pflege“ beinhaltet insgesamt acht Übungen, die typische Pflege-Aufgaben simulieren.

Jeder Übung steht ein erklärendes Manual zur Verfügung. Nach Beendigung der Übung wird ein Selbsteinschätzungsbogen ausgefüllt sowie ein kurzes Feedback durch den Beobachtenden an den Teilnehmenden gegeben. Durch den konkreten Praxisbezug der berufsfeldbezogenen Übungen können die Anwärterinnen und Anwärter auf eine Altenpflegeausbildung einen direkten Kontext zu den beruflichen Anforderungen herstellen.

¹⁹ Das StartAC (steht für Stärken ausprobieren, Ressourcen testen) wurde vom IMBSE als Kompetenzfeststellungsverfahren zur Klärung beruflicher Interessen und Fähigkeiten entwickelt. Bundesweit wird es im Übergang Schule-Beruf eingesetzt und erfüllt die Qualitätsstandards des Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMBF) bzw. des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB).

5.3. Instrument: Einführung in die interkulturelle Kommunikation

Zur Vorbereitung auf die Aufnahme einer Altenpflegeausbildung hat neben fachlichen, praktischen, motivationsorientierten Themen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch interkulturelle Kommunikation einen Stellenwert. Die Anzahl derer, die Pflegeleistungen in Anspruch nehmen und eine Zuwanderungsgeschichte „mitbringen“, steigt in den kommenden Jahren an. Etwa jede vierte Person in der Region Niederrhein hat aktuell einen Migrationshintergrund, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen Gebieten gibt. Heterogene Herkunftskontexte von Personal und zu Pflegenden beeinflussen die Interaktion und Kommunikation. Soziale, kulturelle, geschlechtsspezifische und religiöse Faktoren sorgen dafür, dass die pflegerischen Anforderungen – ambulant wie stationär – differenziert werden müssen.

Dabei geht es nicht allein um die Pflege einer Person, sondern auch um den Umgang mit Angehörigen. Kultursensible Pflege berücksichtigt Ausgangsbedingungen, Werte und Normen im Sinne des Diversity-Ansatzes. Die künftigen Altenpflegekräfte setzen sich im Rahmen der Orientierungsphase hiermit auseinander mit dem Ziel der Sensibilisierung für diesen Aspekt.

Betrachtet man die standardisierten und zeitlimitierten Aufgabendefinitionen in der Pflege, besteht hierbei durchaus Konfliktpotenzial. Werte und Normen werden beispielsweise in Essensgewohnheiten bzw. –vorschriften sichtbar sowie im Hinblick auf Intimität und Körperkontakt. Auch die emotionale Beteiligung von Angehörigen unterscheidet sich oft kulturbezogen. Für jene Teilnehmenden, die selbst interkulturelle Herkunftskontexte aufweisen, bieten sich unter diesen Umständen im Grunde positive berufliche Perspektiven. Unterschiede beziehen sich jedoch nicht nur auf die Zielgruppe von Pflegebedürftigen mit Zuwanderungsgeschichte, sondern auch hinsichtlich einer ländlich geprägten (deutschen) Bevölkerung gegenüber städtisch-sozialisierten Personen. Im Modul zur kultursensiblen Pflege werden mit den Teilnehmenden auch fallbezogene, reale Situationen erarbeitet und auf Erfahrungen explizit eingegangen.

5.4. Instrument: Übergangsberatung bei nicht Einmündung in den Pflegeberuf

Es ist davon auszugehen, dass einzelne Teilnehmende im Laufe der Vorbereitungsphase erkennen, dass eine berufliche Tätigkeit in der Pflege doch nicht in Frage kommt. Wie schon an vorheriger Stelle beschrieben, ist das **Potenzial-Assessment** ein Element der Vorbereitungsphase, welches die Entscheidungskompetenz stärkt. Hierbei geht es vorrangig um die Klärung beruflicher Interessen und Stärken sowie um die Identifizierung von Entwicklungsbereichen. Das Potenzial-Assessment steht als Instrument zu einem recht frühen Zeitpunkt neben der Sprachbedarfserhebung, den persönlichen Coaching-Gesprächen, dem Fachunterricht und den weiteren Praxissequenzen.

Die Beobachtungskriterien aus dem StartAC lassen auch Rückschlüsse auf alternative Berufswege zu. „Kontaktfähigkeit“ ist beispielsweise eine gute Voraussetzung, um in Dienstleistungsberufen mit Kundenverkehr, etwa im Einzelhandel, erfolgreich tätig zu sein. Das **Zertifikat aus der Kompetenzfeststellung** informiert über die persönliche Stärkenausprägung und ermöglicht ein weiteres Arbeiten im Rahmen von Laufbahnberatung. Zusätzliche Anknüpfungspunkte für die Berufswahl werden aus den Gesprächen und der Gruppeninteraktion deutlich. Die besondere Aufmerksamkeit gilt den Referenzen und persönlichen Stärken der Teilnehmenden auch unter Betrachtung der jeweiligen Bildungsbiografie.

Wird deutlich, dass ein alternativer Berufswunsch zur Debatte steht, greifen verschiedene Unterstützungsangebote für eine Übergangsberatung außerhalb der Altenpflege. Dazu zählt unter anderem die Teilnahme am **Bewerbungscoaching/-training**, die Erstellung und Aktualisierung aussagekräftiger Unterlagen, das Üben von Vorstellungsgesprächen und die Recherche von Ausbildungs-/Beschäftigungsoptionen. Unterstützung erfolgt indes durch

- die Anbahnung von Vorstellungsgesprächen und Betriebspraktika aufgrund direkter Unternehmensansprache
- Kontakte zur AA und dem Jobcenter hinsichtlich von Qualifizierungsbausteinen, betrieblichen Umschulungen oder Maßnahmen
- die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern etwa im Bereich der Berufsvorbereitung und BaE
- die Möglichkeiten von schulischen Ausbildungen in Berufskollegs.

→ **Betreuungsassistenz statt Pflegeausbildung - oder einer Ausbildung vorgeschaltet**

Eine Übergangsmöglichkeit besteht zudem in der Qualifizierung zur Alltagsbegleitung nach § 87 b (SGB XI). Dies könnte für jene Personen interessant sein, die sich (noch) nicht in der Lage sehen, intensivere Pflgetätigkeiten auszuüben. Es besteht auch die Möglichkeit im Anschluss an die Betreuungsassistenz eine Pflegeausbildung aufzunehmen.

Die Qualifizierung zum Betreuungsassistenten bzw. zur Betreuungsassistentin umfasst theoretische und praktische Abschnitte und wird von verschiedenen Einrichtungen häufig in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit realisiert. Zu den Inhalten gehören unter anderem Pflege, Betreuung und Hygiene. Für die Betreuung werden aber zusätzlich auch angelernte Arbeitskräfte eingesetzt. Diese übernehmen dann aber keine pflegerischen Aufgaben, sondern sind hauptsächlich für hauswirtschaftliche Tätigkeiten sowie Beschäftigung und Aufgaben der Tagesstruktur zuständig.

Dieser Arbeitsbereich erfährt durch das neue Pflegestärkungsgesetz Auftrieb. Danach soll die Zahl der Alltagsbegleiterinnen und –begleiter in den Pflegeeinrichtungen erheblich erhöht werden können, finanziert durch die Pflegekassen.

5.5. Instrument: Ausbildung in Teilzeit – ein Beispiel

Eine Ausbildung in Teilzeit bedeutet für die Unterrichtszeiten, dass es keine Stundenkürzungen gibt, sondern die Theorie- und Praxisblöcke gestreckt werden (siehe Beispiel unten).

Im Kreis Kleve gibt es aktuell kein Ausbildungsangebot in Teilzeit. Im Kreis Wesel bietet lediglich das Fachseminar in Xanten eine berufsbegleitende Teilzeitausbildung an. Hier zeigt sich jedoch, dass das tatsächliche Arbeits- und Schulpensum in der Summe nicht mehr als Teilzeitausbildung bezeichnet werden kann.

Die Fachseminare verzeichnen immer wieder Anfragen nach einer Teilzeitausbildung, können jedoch zum jetzigen Zeitpunkt nicht verlässlich einschätzen, ob die potentiellen Bewerberinnen und Bewerber vor Ort in Klassenstärke zu bündeln wären.

Nachfragen bei Pflegedienstleitungen und Fachseminaren zeigen zudem, dass es meistens die Pflegedienste und –einrichtungen sind, die sich eine Teilzeitausbildung z.Zt. nicht vorstellen können bzw. eher einen (zu) großen Organisationsaufwand vermuten.

Eine Ausbildung in Teilzeit sollte trotz der (noch) bestehenden Vorbehalte in den beiden Kreisen Wesel und Kleve auf der Agenda bleiben, schon allein um (jungen) Müttern und Vätern die Chance zu geben, eine Ausbildung in der Pflege trotz Familienaufgaben zu absolvieren.

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

Jahresübersicht 2013																																				
Kurs: TZ11											vom: 17. Okt. 2011											bis: 16. Okt. 2015														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Z-Std	U-Std	P-Std		
Januar	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	454	605	795		
Februar	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	2	9 U-Tg	11 P-Tg		
Marz	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	34	45	55		
April	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	4	0 U-Tg	0 P-Tg	
Mai	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	5	0 U-Tg	0 P-Tg		
Juni	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	6	0 U-Tg	0 P-Tg			
Kalendertag	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Z-Std	U-Std	P-Std		
Juli	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	7	0 U-Tg	0 P-Tg	
August	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	8	0 U-Tg	0 P-Tg	
September	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	0	0 U-Tg	0 P-Tg
Oktober	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	10	0 U-Tg	0 P-Tg	
November	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	11	0 U-Tg	0 P-Tg		
Dezember	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	12	0 U-Tg	0 P-Tg
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Z-Std	U-Std	P-Std		
SOS Kinderdorf e.V.																											Gesamtstunden	567	755	960						
SOS Kinderdorf Niederrhein																																				
5 = U-Tag/U-Stunden (45 Min.)																																				
F = Feiertag	10	Tag(e)	(1. Mai Christi Himmelfahrt)																																	
X = Urlaub	0	Tag(e)	Der Urlaub in wird im Betrieb außerhalb																																	
	der Unterrichtszeiten organisiert und																																			
	gewährt																																			
	Die tatsächliche Verteilung der Ausbildungsstunden in der Praxis werden																																			
	von dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb festgelegt. Dazu gehören auch																																			
	betriebliche Dienste an Wochenenden und Feiertagen.																																			
Freie Tage 2011																																				
Samstag, 1. Januar	Neujahr																																			
Freitag, 22. April	Karfreitag																																			
Sonntag, 24. April	Ostersonntag																																			
Montag, 25. April	Ostermontag																																			
Sonntag, 1. Mai	Tag der Arbeit																																			
Donnerstag, 2. Juni	Christi Himmelfahrt																																			
Sonntag, 12. Juni	Pfingstsonntag																																			
Montag, 13. Juni	Pfingstmontag																																			
Donnerstag, 23. Juni	Fronleichnam																																			
Montag, 3. Oktober	Allerheiligen																																			
Sonntag, 25. Dezember	1. Weihnachtsfeiertag																																			
Montag, 26. Dezember	2. Weihnachtsfeiertag																																			

5.6. Instrument: Zweitausbildung /Umschulung fördern

Mit der Ausbildungsoffensive in der Pflege sind auch die Arbeitsverwaltungen in den Kreisen Wesel und Kleve verstärkt in die Finanzierung von Ausbildungen in der Altenpflege gegangen.

Die Fachseminare verweisen darauf, dass es sich hier bei dieser Zielgruppe um Bewerberinnen und Bewerber handelt, deren Erstausbildung nicht weiter verwertbar ist, gar keine Ausbildung haben, die arbeitslos gemeldet oder als klassische Berufsrückkehrerinnen/ Berufsrückkehrer nach einer neuen beruflichen Perspektive suchen. Bisher erlaubt die Gesetzeslage für Zweitausbildungen/ Umschulungen lediglich eine Förderung von 2 Jahren. Das 3. Ausbildungsjahr muss nachbeantragt werden (im Regelfall unproblematisch), die Prozedur verursacht jedoch bei den Pflegediensten

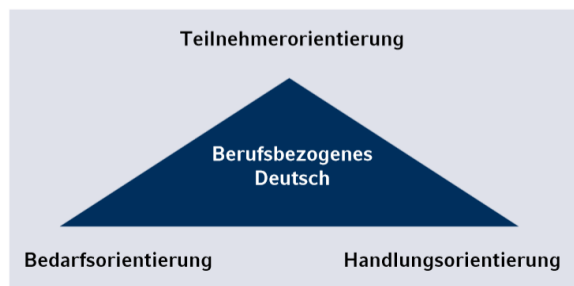
Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

regelmäßig für Unmut, da sie bereits im Vorfeld die komplette Finanzierung sichergestellt wissen wollen.

5.7. Instrument: Deutsch lernen / Vermittlung von Fachsprache-Kenntnissen

Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache ist für die in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten eine wesentliche Voraussetzung, um an beruflicher (Weiter-)Bildung teilhaben zu können und um im Arbeitsalltag zu bestehen.

Für die Vorbereitungsphase ist die Sprachvermittlung ein zentrales Querschnittsthema. Bereits 2008 wurden die „Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache“ veröffentlicht und im Rahmen von Bundesmodellprojekten wie dem IQ-Netzwerk (Integration durch Qualifizierung, BMAS) Methoden und Anwendungsformen stetig weiterentwickelt. Das Konzept „Deutsch am Arbeitsplatz“ basiert auf drei pädagogischen Prämissen:



Bedarfsorientierung

Zunächst wird der unmittelbare Sprachbedarf ermittelt, welche Fertigkeiten sind am Arbeitsplatz erforderlich? Bsp.: Bewerbungstraining: Sprachfertigkeit ausbauen zur besseren Selbstpräsentation; Verständigung bei der Praktikumsuche, ein Telefonat sicher führen.

Handlungsorientierung

Es werden konkrete Praxisbezüge hergestellt, um Sprache mit berufsbezogenen Aktivitäten zu verknüpfen. Hierbei ist die Nutzung authentischer Kursmaterialien aus der Pflege und Hauswirtschaft vorgesehen. Beispiele: die Teilnehmenden erstellen Protokolle von Gruppensitzungen; Arbeit mit Sicherheitsvorschriften.

Teilnehmerinnen-/Teilnehmerorientierung

Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden werden ermittelt und in das Unterrichtsgeschehen einbezogen. Mehrsprachigkeit, informelle Qualifikationen, allgemeine und berufliche Kompetenzen, interkulturelle Lebenslagen werden als Ressource betrachtet. Im Vordergrund stehen zudem Merkmale der Methodenkompetenz, das Bewusstmachen der Lernpotenziale und die Vermittlung von Lerntechniken. Lerngruppen werden als Orte der Interaktion und Identitätsstärkung im Sinne des Empowerments gesehen.

Subjektiver und objektiver Sprachbedarf

Die in die Vorschaltphase integrierte Sprachförderung orientiert sich nicht nur an der Klassifizierung des Sprachniveaus nach dem Europäischen Referenzrahmen (A1 – C2), sondern auch direkt an der beruflichen Praxis.

Praxisbeispiel: Pflegedokumentation und Arbeitsanweisung

Eines der im Unterricht vorgesehenen Themen für einen Sprachkurs „Deutsch für die Pflege“ ist die „Pflegedokumentation“. Die hierzu von der Kursleitung zur Verfügung gestellten Lehrwerke und Materialien basieren alle auf handschriftlichen Formen bzw. Formularen. Nach einem Gespräch in einem Altenpflegeheim entschließt sich die Kursleiterin/ der Kursleiter, mit den Teilnehmenden auch eine Mini-Erkundung zu den Formen und Anforderungen der Intranet-basierten Pflegedokumentation durchzuführen.

In einem berufsbezogenen Deutschkurs wird das Thema „Arbeitsanweisung“ behandelt. Nachdem der Kurs sich schon mit verschiedenen Formen und den spezifischen sprachlichen und kommunikativen Anforderungen von Arbeitsanweisungen beschäftigt hat, stellt die Kursleiterin/ der Kursleiter verschiedenen Teilnehmenden folgende Aufgabe: Sie sollen an ihren derzeitigen Arbeitsplätzen gezielt auf Arbeitsanweisungen achten und auf einem Arbeitsblatt notieren, wann und in welcher Situation, durch wen und wie bzw. in welcher Form diese Anweisungen in den verschiedenen betrieblichen Kontexten erfolgen. In der Nachbereitung werden dann die unterschiedlichen Varianten vorgestellt und besprochen.

Den Basisanforderungen an die schriftliche Dokumentation von Pflegekräften wird in der Vorbereitungsphase besondere Aufmerksamkeit zuteil.

5.8. Instrument: Ausbildung von bisher nicht /oder anders qualifizierten Migrantinnen und Migranten fördern

In den Kreisen Kleve und Wesel sind in den Fachseminaren für Altenpflege Migrantinnen und Migranten bisher nicht unbedingt als eine noch einmal besonders förderwürdige Zielgruppe für die Weiterbildung bzw. Ausbildung in der Altenpflege wahrgenommen worden. Es gibt sie vereinzelt, eine gezielte Ansprache bzw. Akquise ist nicht auszumachen.²⁰

Die Auswertung von beendeten bzw. aktuell laufenden Projekten zur Förderung von Migrantinnen/ Migranten in der Pflege hat jedoch gezeigt, dass hier ein erhebliches Ausbildungspotenzial zu heben ist.

Voraussetzung hierfür ist die Vorschaltung einer mindestens 6-monatigen Vorphase, in der Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungsfähigkeit geklärt und Kenntnisse der deutschen Sprache verbessert werden sollen.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist es, die Pflegedienste- und Einrichtungen für diese Zielgruppe zu sensibilisieren, aber auch zu beraten und zu begleiten.²¹

²⁰ Im Kreis Kleve gibt es ein Pflegeunternehmen, das in Kooperation mit Arbeitsagentur/JobCenter direkt in Spanien (bereits ausgebildetes) Pflegepersonal anwirbt

²¹ Hierzu auch: Friebe, Jens (DIE); Migrantinnen und Migranten in der Altenpflege (Bonn 2006)

6. Dialog mit der Fachseite: Fachseminare, Pflegeeinrichtungen, Arbeitsmarktexpertinnen/-experten

Neben der Vernetzung der Fachseminare für Altenpflege in den beiden Kreise Wesel und Kleve wird die Ansprache der Pflegeeinrichtungen und -dienste mit Blick auf eine Personalentwicklung in den Pflegeeinrichtungen eine weitere wichtige Aufgabe sein, wenn es darum geht, Lösungen für die zu erwartenden Personalengpässe zu entwickeln.

Der Diskussionsansatz mit den beteiligten Parteien sollte sein:

Personal entwickeln durch mehr und flexible gestaltbare Ausbildungsplätze für neue Zielgruppen. Was müssen alle Beteiligten dafür tun, wenn es zukünftig darum geht, qualifiziertes Personal zu rekrutieren, zu qualifizieren und an die Pflegeunternehmen in der Region langfristig zu binden?

Wer gutes Personal haben will, geht auf Nummer sicher und bildet selbst aus. Besonders kleinere und mobile Pflegedienste können in Verbänden über diesen Weg ihr Personal, Arbeitsqualität und damit Leistungsstärke entwickeln. (Mobile) Pflegedienste arbeiten heute mit einem großen Anteil von Teilzeit-Fachkräften (Teil- und vollstationäre Pflege 54 % und bei den mobilen Diensten 46 %) ²², die in Kombination mit Vollzeitkräften den täglichen Dienst sicherstellen. Was die Ausbildung in Teilzeit angeht, so bleiben die Pflegeeinrichtungen bisher in den beiden Kreisen zurückhaltend.

Dabei ist Teilzeitausbildung **eine** Option!

Fachseminare, die eine Teilzeitausbildung anbieten, richten ihre Unterrichtszeiten familienfreundlich aus. Die Arbeitszeiten in den Pflegeeinrichtungen können mit einer Teilzeitarbeit von bis zu 30 Stunden vereinbart werden. Die Arbeitszeiten und Urlaubstage können innerhalb der Praxisblöcke individuell mit der Praxiseinrichtung abgesprochen werden.

In den Ausbildungsvereinbarungen kann die Bereitschaft zur Wochenend- und Feiertagsarbeit festgeschrieben werden.

Die Teilzeit-Ausbildung für den Beruf der Altenpflegerin/ des Altenpflegers oder Altenpflegehelferin/ Altepflgehelfers lässt sich gut mit familiären Aufgaben vereinbaren und würde damit gerade Frauen ermöglichen, mit einer Ausbildung zu beginnen, die

- Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige tragen, aber keine Zeit mehr verlieren wollen
- gerne in der Pflege arbeiten möchten oder schon angelernt arbeiten und einen anerkannten Berufsabschluss erwerben wollen
- einen im Ausland erworbenen Abschluss vorweisen können, der in Deutschland nicht vollständig anerkannt wird oder als Migrantin/ Migrant überhaupt noch keinen Berufsabschluss haben
- sich erst einmal nur eine „Pflegehelferinnen-/ Pflegehelferausbildung“ zutrauen (und in einem 2.Schritt die Vollausbildung in Angriff nehmen).

Pflegeeinrichtungen profitieren hier von einer Personengruppe

²² Der Arbeitsmarkt in NRW- Altenpflege,10.2013

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

- die als hochmotiviert und leistungsbereit einzuschätzen ist, wenn sie gute Rahmen- und Ausbildungsbedingungen vorfindet
- deren Verantwortungsbewusstsein in der Regel stärker ausgeprägt ist.

...und von Standort- und Imagevorteilen

- Familienfreundlichkeit: Fachkräfte werden knapp. Gut ausgebildete Fachkräfte gehen zu attraktiven Arbeitgebern (Organisation von Kinderbetreuung, familiengerechte Arbeitszeiten)
- Personalentwicklung und -bindung durch Weiterqualifizierung der ungelerten Kräfte durch Ausbildung
- Neue Ausbildungsformen und –angebote erhöhen den Image-Gewinn für die Einrichtung in Richtung „familienfreundliches Unternehmen“ mit Innovationsmöglichkeiten, wie z.B. Einrichtung einer hauseigenen Kinderbetreuungsgruppe für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Pflegeeinrichtungen haben aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens keine zusätzlichen Ressourcen für die Entwicklung von Personal. Eine mehrmonatige „Ausbildungsvorbereitungsphase“ soll die Pflegeeinrichtungen (und Fachseminare) im Vorfeld in Bezug auf Akquise, Eignungsfeststellung und Lernstoffvorbereitung entlasten.

Der vorbeschriebene Ansatz bietet in den ersten Monaten der Ausbildung **sowohl den Pflegeunternehmen als auch den Schülerinnen und Schüler sozialpädagogische Begleitung.**

6.1. Schnittstelle Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein „Fachkräftesicherung in der Pflege“: Aktivitäten, Gespräche, Kooperationen

Gleichzeitig mit den Recherchearbeiten der Auftragnehmer IMBSE GmbH und SOS-Kinderdorf Niederrhein hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein Gespräche mit Akteurinnen und Akteuren aus dem Bereich der Pflege aufgenommen, um mit gezielter Schnittstellenarbeit kreisübergreifende Kontakte herzustellen. So sollte –auch mit Blick auf eine –parallel durchgeführte Unternehmensbefragung in der Gesundheits- und Pflegebranche in den beiden Kreisen Wesel und Kleve eine breite Grundlage für weitere Schritte geschaffen werden.

Aktivitäten in der Übersicht

16.12.2013	Kreis Wesel	Fachtagung der Pflegekonferenz „Lebenswelt Alter- sichere Versorgungsstrukturen im Kreis Wesel“
18.03.2014	Kreis Wesel	1. Sitzung der Leitungsrunde: „Berufsperspektive Altenpflege fördern“
29.04.2014	Kreis Wesel	2. Sitzung der Leitungsrunde: Schwerpunkt „Personalgewinnung durch Ausbildung“

10.06.2014	Kreis Wesel	Kreis Wesel und Kompetenzzentrum Frau und Beruf NR: Besprechung Vorstudie, Altenpflegeausbildung in Teilzeit
27.06.2014	Kreis Wesel	3. Sitzung der Leitungsrunde „Berufsperspektive Altenpflege fördern“ u.a. Vorstellung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf NR: Arbeitsschwerpunkt „Pflege“
04.07.2014	Caritas Neuss	ESF-Projekt „Bunte Pflege“
23.07.2014	Kreis Wesel	Erfahrungsaustausch Kreis Wesel, Fachseminare Altenpflege und Kompetenzzentrum Frau und Beruf NR
24.07.2014	Fachseminar für Altenpflege SOS-Kinderdorf Niederrhein	Befragung einer (3jährigen) Abschlussklasse zu ihren Berufsperspektiven
4.08.2014	Kreis Kleve FB. Arbeit und Soziales	Informationen an den Kreis Kleve Stand der Aktivitäten „Fachkräftesicherung in der Pflege“
20.08.2014	Fachseminar Xanten	Informationsaustausch mit Fachseminarleitung
11.09.2014	CJD Wesel	Informationsaustausch Fachseminarleitung
24.09.2014	Caritas Neuss	ESF-Projekt „Bunte Pflege“
30.09.2014	Kreis Wesel/ Team Pflegekonferenz	Fachtagplanung 15.1.2015/ Kreis Wesel / Kleve
03.11.2014	Kreis Wesel/Team Pflegekonferenz	Themenabstimmung Fachtag 15.01.2015
07.11.2015	Agentur für Arbeit Wesel	Finanzierung Vorschaltphase/Finanzierungsoption BA TZ- Ausbildung in der Pflege

7. Befunde, Entwicklungslinien, Optionen

- ▶ Mit Blick auf die aktuelle Ausgangslage zum Ende des Jahres 2014 kann festgestellt werden, dass durch die Einrichtung der Pflegekonferenz im Kreis Wesel ein perspektivischer Arbeitsansatz mit dem Ziel einer langfristig angelegten Fachkräftesicherung sichtbar ist, wohingegen im Kreis Kleve das Thema „Zukunft sichern in der Pflege“ zukünftig verstärkt bei den relevanten Akteurinnen und Akteuren verankert werden sollte.
- ▶ Die Vernetzung und Kooperation zwischen den Fachseminaren in den beiden Kreisen ist eher vom Wettbewerbsgedanken gekennzeichnet als von der Einsicht in die Notwendigkeit und dem Mehrwert einer kreisübergreifenden Zusammenarbeit in der Ausbildung und Qualifizierung von Pflegepersonal (z.B. Entwicklung eines „gemeinsamen“ Fachkräftepools, Abgabe/Aufnahme von Schülerinnen und Schülern für weiterführende Ausbildungen).
- ▶ Die aktive Weiterentwicklung des Gesundheitsnetzwerkes Niederrhein, die Pflegekonferenzen und ein wiederzubelebender Branchendialog können Aktivposten für eine bessere Zusammenarbeit sein.
- ▶ Die stationären Einrichtungen in den Kreisen Wesel und Kleve spüren den Fachkräftemangel (noch) nicht so stark wie die ambulanten Pflegedienste, die bereits ein ernstzunehmendes Personalproblem haben. Angesichts der bestehenden Fluktuation des Personals und der steigenden Personalbedarfe wächst für die Pflegeunternehmen der Druck, eine familiengerechte und zielgruppenorientierte Personalentwicklung zu betreiben. Im Kreis Kleve ist der Zwang zum Handeln zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht hoch genug, auch wenn heute schon heute die Fachseminare melden, dass ihre Absolventinnen und Absolventen bereits vor der letzten Prüfung einen Arbeitsplatz haben.
- ▶ Die häufig belastenden Erfahrungen im Pflegealltag provozieren hohe Abbruchquoten (aktuell 14% bei der 3-jährigen Ausbildung). Ausbildungsabbrüchen wird nur unzureichend präventiv begegnet.
- ▶ Alleinerziehende mit Kindern unter 3 Jahren werden nur zögerlich als Ausbildungskandidatinnen / -kandidaten wahrgenommen und in die berufliche Orientierung/Ausbildung einbezogen. Bei entsprechender Unterstützung wie Kinderbetreuung und Sicherstellung des Lebensunterhaltes wäre eine Altenpflegehelfer/innen-Ausbildung in Teilzeit eine erfolgversprechende Option, um berufliche Qualifizierung und familiäre Verantwortung zu verbinden. Familienorientierte Rahmenbedingungen erhöhen die Bereitschaft von Fachkräften, einem Unternehmen die Treue zu halten.
- ▶ Potenziell interessierte Migrantinnen und Migranten, die ohne aktuellen (Leistungs)Bezug zur Arbeitsverwaltung sind, nehmen die beruflichen Optionen der Pflegebranche nicht in den Blick, bewerben sich häufig nicht, weil sie nicht wissen, inwieweit ihre im Ausland erworbenen Schul- oder Ausbildungsabschlüsse anerkannt werden, ihre Deutschkenntnisse ausreichen, sie sich zu alt für eine neue Ausbildung fühlen und sie nicht ausreichend beraten und motiviert werden. Aus der Gruppe derjenigen, die über eine Zuwanderungsgeschichte verfügen, können Pflegefachkräfte gewonnen werden, die zu zukünftigen kulturheterogenen Arbeitsteams gehören und die Zusammensetzung der regional ansässigen Wohnbevölkerung repräsentieren.
- ▶ Die Akquise und Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung in der Altenpflege geschieht aktuell nicht zwingend eignungsorientiert. Aufgrund der Bildungszielvorgaben der

Vorstudie: Ausbildung Altenpflege

Agenturen für Arbeit/Jobcenter („Ausbildungsoffensive Altenpflege“) wird die Beratung nicht selten einseitig auf die Pflegeausbildung ausgerichtet.

► Orientierungs- und Qualifizierungsprojekte mit diesen Personengruppen sind erfahrungsgemäß immer dann erfolgreich, wenn vor Beginn der Qualifizierung oder Ausbildung eine umfassende Beratungs- und Klärungsphase eingeplant wird. Nach einem ausbildungsorientierten Training (schulische Lücken schließen) ist nach Ausbildungsbeginn eine langlaufende verlässliche sozialpädagogische Begleitung entscheidend für den erfolgreichen Abschluss.

► Es gilt für beide Kreise: sowohl die Pflegewirtschaft (über eine innovative Personalentwicklung) als auch die ausbildenden und qualifizierenden Einrichtungen (über zielgruppenspezifische Ausbildungsangebote) müssen sich proaktiv auf neue Zielgruppen (Stichwort: „Stille Reserve“) in der Pflegefachkräfteausbildung einstellen.

Es fehlen: a) passende Rahmenbedingungen für den selbstverständlichen Zugang zur und die erfolgreiche Einbindung von neuen Zielgruppen in die (Alten)Pflegeausbildung, b) eine unabhängige Schnittstellenarbeit für verbesserte Kommunikationsstrukturen zwischen den Akteurinnen und Akteuren und c) branchenspezifische Unterstützungsangebote für KMU der Pflegewirtschaft im Bereich Personalentwicklung und –sicherung.

Handlungsempfehlungen

► **Um diese Personengruppen für eine Ausbildung**

a) zu erreichen,

b) vorzubereiten und

c) in Ausbildung zu bringen,

erscheint eine der Ausbildung vorgeschaltete Orientierungs- und Trainingsphase unerlässlich.

► Die Fachseminare und Ausbildungsunternehmen müssen durch eine externe und professionelle Vorauswahl von motivierten und geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten entlastet werden. Der immer größer werdende Bedarf an sozialpädagogischer Unterstützung kann weder von den Fachseminaren noch von den Pflegeunternehmen mit den vorhandenen Personalressourcen aufgefangen werden.

► In den mit den Fachseminaren geführten Gesprächen wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass nicht nur sie, sondern auch die Pflegeunternehmen eine verstetigte sozialpädagogische Begleitung (besonders unter dem Aspekt der abgesenkten schulischen Zugangsvoraussetzungen) brauchen: Die familiären, unterrichts-, praxis- und alltagsbezogenen Erfahrungen und Bedingungen werden ohne Coachingaktivitäten kaum aufgearbeitet, kumulieren und führen häufig zu Überforderung, Frust und schließlich zu einem (kostenintensiven) Ausbildungsabbruch.

► Die Inhalte des konzipierten 6-monatigen vorgeschalteten Qualifizierungsseminares sind übertragbar und bieten einen unproblematischen Transfer auf andere Regionen.

Anhang: Linksammlung²³ und Projektkontakte

Die Ausbildung zur/ zum Altenpflegerin/Altenpfleger unter Berücksichtigung besonderer Zielgruppen (Stille Reserve – mit Fokus auf Frauen und Männer mit Migrationshintergrund)

Orientierung/ Ausbildung Altenpflege

<http://www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive.html>

[http://www.faw.de/bildungsangebote/?tx_kdcontent_seminarformrenderer\[kid\]=277](http://www.faw.de/bildungsangebote/?tx_kdcontent_seminarformrenderer[kid]=277)

Migrantinnen/ Migranten

<http://caritas.erzbistum->

[koeln.de/export/sites/caritas/neuss_cv/_galerien/material/Flyer_Bunte_Pflege.pdf](http://caritas.erzbistum-koeln.de/export/sites/caritas/neuss_cv/_galerien/material/Flyer_Bunte_Pflege.pdf)

<http://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2013/artikel/die-zukunft-der-pflege-ist-bunt>

http://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/pflege_Migrantinnen_130114.pdf

<http://www.zfbt.de/netzwerk-w/service/interviews/netzwerk-w-interview-kuehnle.htm>

Ausbildung in Teilzeit

<http://www.altenpflegeausbildung.net/startseite/studien-kampagnen-und-projekte/kampagnen/aktuelle-kampagnen-und-initiativen.html>

<http://www.femkom.de/lena/> (LENA: Netzwerk für ALLEINERZIEHENDE/ Altenpflegeausbildung in TZ /Darmstadt)

<http://www.die-schule.de/ausbildung/altenpflege-teilzeit>

http://www.frauenbuero.goettingen.de/docs_pdf/AEBW_TAA_2013_FINAL_3_s.pdf

<http://www.sarepta-nazareth.de/.cms/139> (www.fachseminar-altenpflege-bethel.de/)

<http://www.low-tec.de/fachseminar/27-ausbildung-zum-zur-altenpfleger-in>

Kultursensible Altenpflege

www.kultursensible-Altenpflege.de

http://www.baz-selbelang.de/Xenos_proj_ueb.html

<http://www.fachseminar-altenpflege-bonn.de/> (Pflegehelfer/innen Ausbildung)

<http://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/siegburg-fachtag20110216.pdf> (Lotse WE Altenpflege)

<http://www.zfbt.de/netzwerk-w/service/interviews/netzwerk-w-interview-kuehnle.htm>

<http://www.netzwerk-deutsch-plus.de/> (berufsbezogener Sprachunterricht)

<http://www.staerkenvorortgelsenkirchen.de/programmgebiet-sudost/kultursensible-alterspflege-ausbildung-entwicklung-eines-qualifizierungskonzeptes/>

<http://www.awo-ausbildung.de/index.php>

<http://www.kultursensible-altenhilfe.net/startseite.html>

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Altenpflegeausbildung

<http://johanneswerk.de/de/kommunikation/aktuelles/archiv/news/article/humor-steckt-an-und-entlastet.html>

http://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/fachtagung_18_4_12_bonn.pdf

²³ Die Linksammlung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Projektkontakte:

Eva Carlitscheck

Stadt Gelsenkirchen

Steuerungsstelle Kommunale Beschäftigungsförderung

Vattmannstraße 2-8

45875 Gelsenkirchen

Telefon 0209 169 4094

(Projekt Ausbildung kultursensible Altenpflege)

Edeltraud Stecher

c/o AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V.

Fachdienst für Migration und Integration

Venloer Wall 15

50672 Köln

Tel.: 0221/299428-72

E-Mail: forum.region.west@gmail.com