

Recruiting internationaler Azubis als Strategie

Auf den Fachkräftemangel in der Pflege reagiert das Ev. Johanneswerk mit dem Projekt „Zukunftswerk Leben und Gesundheit“. Dabei werden Maßnahmen und Konzepte für die Integration internationaler Auszubildender entwickelt sowie auf Basis der Projekterfahrungen Handlungsempfehlungen in Form eines Leitfadens erarbeitet.

Text: Henning Cramer | Frauke Schönberg

Um auch zukünftig alle relevanten Leistungen der professionellen Pflege alter Menschen sicherstellen zu können, werden Pflegefachkräfte benötigt. Für das Ev. Johanneswerk als Träger von über 55 Einrichtungen und Diensten der Altenpflege ist der zukünftige Personalbedarf teilweise schon heute quantifizierbar: Bis zum Jahr 2033 werden von aktuell 3859 Pflegekräften 1051 (27,2 Prozent) ersetzt werden müssen, die altersbedingt in den Ruhestand gehen. Diese Angabe berücksichtigt allerdings nicht den Aufbau von zusätzlichem Personal, der u. a. gesetzlich gefordert ist, sondern nur die Absicherung des heutigen Sta-

nellen Bedarfslage zu rechnen, der vermutlich nicht allein mit heute bereits in Deutschland lebenden Menschen begegnet werden kann.

Auszubildende mit Migrationshintergrund in der Pflege rekrutieren

Neben der Anwerbung international ausgebildeter Pflegekräften nimmt die deutsche Pflege zunehmenden die Option in den Blick, Menschen für eine pflegerische Ausbildung in Deutschland zu rekrutieren. Im Ev. Johanneswerk, das mit zwei Pflegeschulen auch Träger von Pflegeausbildung ist, soll in den kommenden Jahren ein Schwerpunkt auf die Ausbildung von Men-

Ein Teil der jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die die Pflegeausbildung beginnen, kommen direkt aus ihrem Herkunftsland: der Türkei. Hier ist die Zielsetzung des Ev. Johanneswerks der Aufbau, die Erprobung und die systematische Optimierung von dauerhaften Strukturen zwischen dem Herkunftsland und der Region als verlässliche Maßnahme zur Personalgewinnung. Der Recruitingprozess sowie die Begleitung der türkischen Auszubildenden vor dem Transfer nach Deutschland wird durch den Verein Asya Avrupa Eğitim Araştırma Derneği („Verein für Asiatisch-Europäische Bildung und Forschung“) unterstützt. Ein Schwerpunkt der Arbeit des in Ankara ansässigen gemeinnützigen Vereins ist es, junge türkische Erwachsene für eine pflegerische Ausbildung nach Deutschland bringen, die in der Türkei eher schlechte berufliche Perspektiven haben. Dieser Aspekt ist für die ethische Beurteilung des Vorhabens wichtig: Das Ev. Johanneswerk rekrutiert keine Personen, die auch in ihrem Heimatland als Pflege(fach)kräfte gebraucht werden.

Mit dem Projekt sollen in den nächsten drei Jahren rund 180 Personen generalistisch ausgebildet und qualifiziert werden

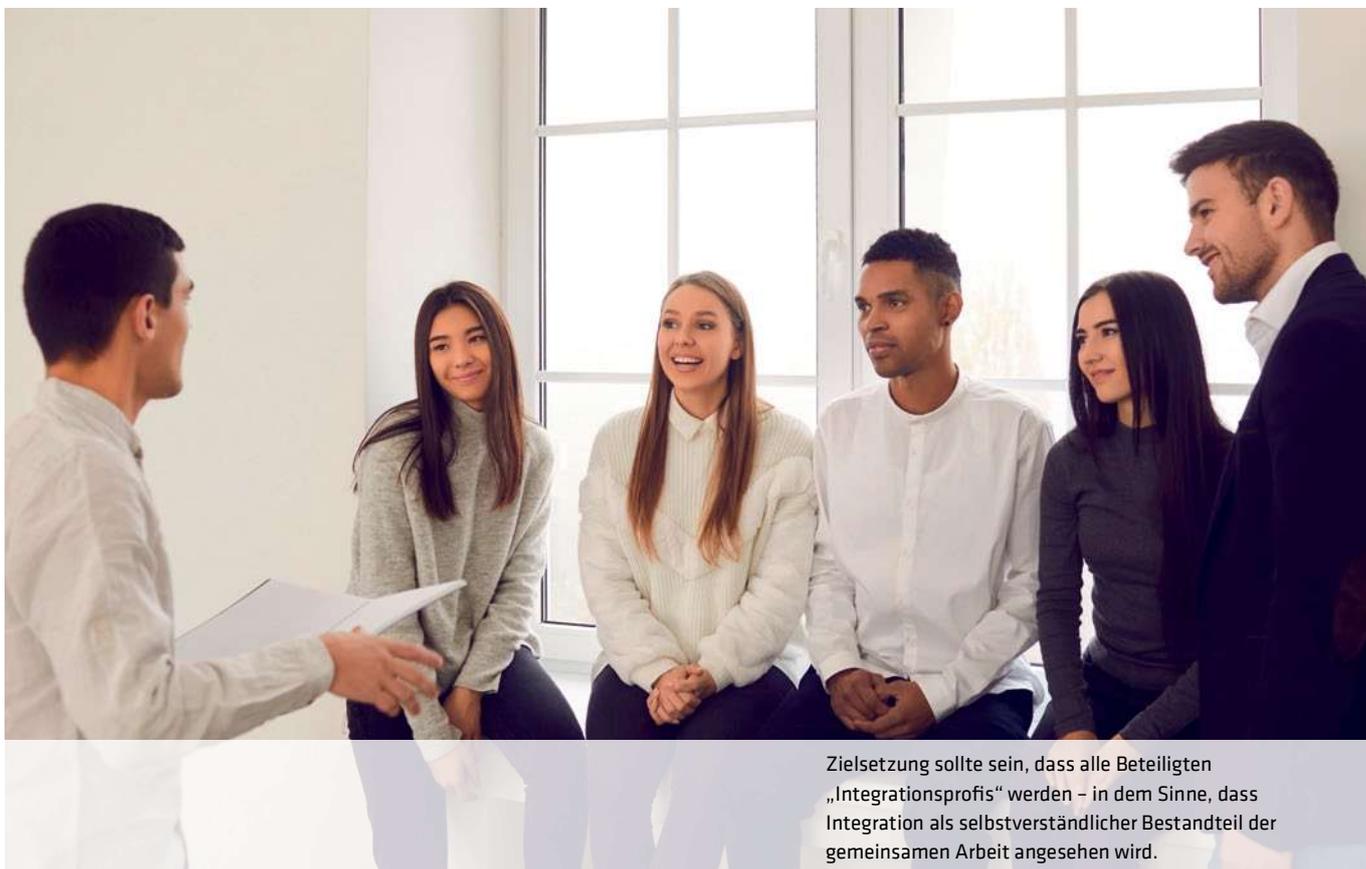
tus quo. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind Steigerungsraten des Bedarfs an Pflegekräften, die durch die steigende Anzahl hilfs- und pflegebedürftiger alter Menschen entstehen.

Relevant vor diesem Hintergrund ist auch, dass aufgrund des neuen, generalistisch ausgelegten Pflegeberufes davon auszugehen ist, dass sich Auszubildende nach der Ausbildung in der Alten- bzw. der Langzeitpflege aus den unterschiedlichsten Gründen einem abweichenden Arbeitsbereich wie etwa der Akutpflege im Krankenhaus zuwenden. Vor diesem Hintergrund ist für die Altenpflege mit einer noch höheren perso-

nen mit Migrationshintergrund gelegt werden: Mit dem Projekt „Zukunftswerk Leben und Gesundheit“ sollen in den nächsten drei Jahren insgesamt rund 180 Personen generalistisch ausgebildet und für den Einsatz in der Alten- und Langzeitpflege qualifiziert werden. Über die Erfahrungen, die im Laufe des Projekts mit Maßnahmen zur Unterstützung der angeworbenen Auszubildenden bei der Realisierung gesellschaftlicher Teilhabe in Beruf und Privatleben gemacht werden, sollen migrationssensible Themen im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung erarbeitet werden.

Johanneswerk sammelt systematisch Erfahrungen

Aufgrund der Komplexität des Vorhabens findet das Projekt in mehreren Phasen statt: In einer „Pilotierungsphase“ werden zunächst 30 Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit in Deutschland begleitet. Vor dem Hintergrund der in dieser Phase erworbenen Erfahrungen werden die Integra-



Zielsetzung sollte sein, dass alle Beteiligten „Integrationsprofis“ werden – in dem Sinne, dass Integration als selbstverständlicher Bestandteil der gemeinsamen Arbeit angesehen wird.

Foto: xxx

tionsmaßnahmen – wenn erforderlich – angepasst, bevor in der „Erprobungsphase“ 50 weitere Auszubildende begleitet werden.

Pilotierung und Erprobung finden in direkt aufeinander folgenden Ausbildungs-Jahrgängen statt, so dass die Erfahrungen im ersten Jahrgang direkt im darauf folgenden Jahr umgesetzt werden können. Die Begleitung der Auszubildenden in der Pilotierungs- und der Erprobungsphase sowie auch die wissenschaftliche Begleitung des Projekts werden mit finanzieller Unterstützung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen entwickelt und umgesetzt. Im Anschluss an die Erprobung soll die Begleitung internationaler Auszubildender im Ev. Johanneswerk dann ohne weitere ESF-Unterstützung in auf den Projektergebnissen basierenden regelhaften Strukturen und Prozessen erfolgen.

Die Unterstützung der Auszubildenden erstreckt sich über drei Lebens- und Arbeitsbereiche:

- o den Lernort Schule
- o den Lernort Praxis
- o den Sozialraum, also die Lebenswelt jenseits der Ausbildung.

Wissenschaftliche Begleitung des Projektes

Die wissenschaftliche Begleitung verfolgt einen systemischen Blick von Integration. Auf der Meta-Ebene sind die Grundlagen verstanden werden, die die übergeordneten Ziele thematisch strukturieren und das fachliche Handeln begründen.

Auf der Mesoebene finden sich die normativen Grundlagen, die in Nordrhein Westfalen auf der Grundlage von Rahmenplänen vom jeweiligen Lernort Schule bzw. Lernort Praxis weiter operationalisiert werden. Die dort benannten Ausbildungsinhalte sind – so die These – unterschiedlich „sensitiv“ für kulturelle Unterschiede. Vor dem Hintergrund eines Verständnisses von Pflege, dass sich auf „Problemlösung“ und „Beziehungspflege“ bezieht, zielt die Integration von Auszubildenden mit Migrationshintergrund auch auf die Auseinandersetzung des Verständnisses von Pflege im Kontext sowohl des eigenen kulturellen Hintergrundes als auch des Pflegebedürftigen ab.

Auf der Mikroebene lassen sich förderliche Rahmenbedingungen der Ausbildung am Lernort Praxis, Lernort Schule und in der Lebenswelt jenseits der Ausbildung benennen und beschreiben. Sie benennen konkretes Handeln. Die Mikrokonzepte – wir gehen von 30 bis 40 solcher handlungsorientierten Konzepte aus – sollen einen analogen Aufbau

Die Auszubildenden werden an den Lernorten „Schule“ und „Praxis“ sowie im Sozialraum unterstützt

haben sowie eine einheitliche Ebene zur operativen Arbeit aufweisen und konkrete Indikatoren bzw. Merkmale zur Überprüfung (Evaluation) benennen.

Die Entwicklung der Mikrokonzepte auf Handlungsebene ist dynamisch angelegt: Es ist davon auszugehen, dass im Verlauf des Projektes neue Konzepte hinzukommen und andere aufgrund der Evaluationsergebnisse nicht weiter verfolgt werden. Auf diese Weise be-

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Funk-Türöffnungsmelder
 zur **Fluchttür**-Absicherung.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

steht die Möglichkeit, Veränderungen vorzunehmen auf den Ebenen

- o der verwendeten Indikatoren,
- o der bestehenden Integrationskonzepte sowie
- o der Identifizierung und Erstellung weiterer Konzepte.

Handlungsleitfaden in nutzerorientiertem Format

Die Projektergebnisse sollen nicht in Form von wissenschaftlichen Berichten verschriftlicht, sondern in Form eines praxisnahen Handlungsleitfadens veröffentlicht werden. Die evaluierten Handlungskonzepte bilden dafür die Grundlage.

Der Leitfaden hat ein nutzerorientiertes Format und ist erweiterbar – insgesamt soll ein Produkt geschaffen wer-

Es gilt, bei allen Beteiligten eine interkulturelle Haltung zu entwickeln, die die eigenen kulturellen Werte reflektiert

den, das andere Träger auf unterschiedliche Weise nutzen können, z. B. für die interne Kommunikation, als Briefing-Ressource (als Tutorial) oder als kostenlose Beratung im eigenen Unternehmen und für Kooperationspartner.

Alltägliches Handeln ganz selbstverständlich auf Integration ausrichten

Die Rekrutierung junger Menschen mit Migrationshintergrund für die Pflegeausbildung ist eine bislang eher selten umgesetzte Strategie in der Altenhilfe, dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen.

Angesichts der eingangs geschilderten Reichweite der Problematik ist es jedoch angezeigt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um eine fachgerechte professionelle Pflege auch in der Zukunft aufrechterhalten zu können. Zielsetzung muss es dabei sein, dass alle Beteiligten „Integrationsprofis“ werden in dem Sinne, dass Integration als selbstverständlicher Bestandteil der gemeinsamen Arbeit angesehen wird und das alltägliche Handeln aller Beteiligten – Integration ist ein soziologischer Prozess, der von allen Seiten

Integrationsbereitschaft und -kompetenz erforderlich macht – entsprechend selbstverständlich auch auf Integration ausgerichtet ist, ohne dass dies als außergewöhnlich wahrgenommen und/oder behandelt wird.

Der Ansatz des Zukunftswerks Leben und Gesundheit geht dabei über das reine Tun hinaus: Es werden nicht nur umfassende Maßnahmen zur Integration internationaler Auszubildender umgesetzt. Vielmehr werden diese Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirkung auf den Integrationsprozess bewertet und optimiert. Nur so kann abgesichert werden, dass sich die Anstrengungen eines solchen Unterfangens lohnen und die jungen Menschen ihre Ausbildung möglichst reibungslos durchlaufen, sie erfolgreich abschließen und im An-

schluss – denn das ist letztlich das Ziel des Vorhabens – dem deutschen Pflegesystem als gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Im April dieses Jahres hat die erste Gruppe der internationalen Auszubildenden ihre Ausbildung begonnen. Die Tage und Wochen vorher waren für alle Beteiligten aufregend – so wurde aus einer geplanten Ankunftszeit von einigen Wochen eine tatsächliche Ankunftszeit von einigen Tagen vor Ausbildungsbeginn. Gänge zu Ämtern etc. mussten in der ersten Unterrichtswoche dezentral an den unterschiedlichen Wohnorten erfolgen. Die Begleitung zur Schule am ersten Ausbildungstag, aber auch die ersten „Ortserkundungen“ wurden gemeinsam mit Mitarbeitenden des Johanneswerks durchgeführt. Die Auszubildenden, die zum großen Teil in Großstädten wie Ankara und Istanbul gelebt haben, erleben nun staunend das beschauliche Ostwestfalen.

Als sehr hilfreich stellt sich die Zusammensetzung des Projektteams heraus, das aus langjährigen Mitarbeiter:innen des Johanneswerks besteht, die die Trägerstrukturen ken-

nen, aber auch aus neuen Kolleg:innen, die neben ihren beruflichen Abschlüssen einen Migrationshintergrund mitbringen, der sich nicht nur, aber auch durch die Fähigkeit der Mehrsprachigkeit ausdrückt.

„Verstehen“ auf beiden Seiten für gelingende Integration

Aus der Forschung ist bekannt, dass Pflegekräften mit Migrationshintergrund häufig mangelnde Sprachkenntnisse, ein unzureichendes Pflegeverständnis sowie mangelnde Teamfähigkeit zugeschrieben wird. Es wird sich zeigen, ob dieser Blick vorherrschend wird und bleibt oder ob ein ressourcenorientierten Blick entwickelt wird, nachdem Azubis häufig bereits über eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss verfügen. Darüber hinaus gelingt Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu Pflegebedürftigen oft schneller (Hundenborn 2018). Dies kann allerdings nur gelingen, wenn eine kultursensible Zusammenarbeit entsteht, die von gegenseitiger Wertschätzung und einer Reflexion des eigenen Handelns getragen ist.

Es gilt, bei allen Beteiligten eine interkulturelle Haltung zu entwickeln, die die eigenen kulturellen Werte reflektiert. „Verstehen“ auf beiden Seiten bildet die Grundlage für eine gelingende Integration.

MEHR ZUM THEMA

Infos: www.johanneswerk.de;
www.alters-institut.de

Dr. Henning Cramer,
Referent Altenhilfe,
Ev. Johanneswerk,
Bielefeld



Dr. Frauke Schönberg,
Institutsleiterin,
Alters-Institut,
Büro Dortmund

