

KOMM-IN-NRW

Monheim am Rhein und Hilden 2011 / 2012

gefördert vom:

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Kernergebnisse und Handlungsempfehlungen

des KOMM-IN-Projektes 2011 – 2012 der Städte

Monheim am Rhein



und Hilden



**„Qualifizierte Berufsperspektiven
für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte
schaffen“**

Inhaltsverzeichnis

1. VORWORT	3
2. EINFÜHRUNG	4
3. AUSGANGSSITUATION	5
3.1 BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN	5
3.2 ARBEITSKRÄFTEBEDARF IN DER PFLEGEBRANCHE	6
3.3 BESCHÄFTIGTENSITUATION IN AMBULANTEN UND STATIONÄREN EINRICHTUNGEN IN MONHEIM AM RHEIN UND IN HILDEN	8
3.4 AKTEURSKREISE	10
4. MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN ALS ZIELGRUPPE UND ALS SCHLÜSSELAKTEURE .	12
4.1 EINBINDUNG VON MULTIPLIKATOR/INNEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND	13
4.2 WERKSTATTGESPRÄCHE MIT SPRACH- UND INTEGRATIONSKURSTEILNEHMENDEN	14
4.3 GESPRÄCHE MIT FRAUENGRUPPEN, INITIATIVEN UND MIGRANTENORGANISATIONEN	17
4.3.1 Format der Gespräche.....	18
4.3.2 Erfahrungen mit Frauengruppen	18
4.3.3 Migrantenorganisationen	19
4.4 BESCHÄFTIGTE AUS DEN REINIGUNGSDIENSTEN SYSTEMATISCH ANSPRECHEN	20
4.5 POTENZIALE DER KRISE IN SÜDEUROPA NUTZEN	20
5. AMBULANTE DIENSTE UND STATIONÄRE EINRICHTUNGEN DER ALTENHILFE	21
5.1 TRÄGERINTERNE MAßNAHMEN	21
5.1.1 Selbstwertschätzung fördern	21
5.1.2 Mitarbeitende – Team – Vorgesetzte konstruktiv gestalten	21
5.2 KOOPERATION MIT DEM GESELLSCHAFTLICHEN UMFELD	22
5.2.1 Kitas, Schulen	22
5.2.2 Kirchengemeinden (Konfirmandenpraktika).....	23
5.2.3 Musikschulen.....	23
5.2.4 Ehrenamtsinitiativen	23
5.2.5 Berufsbörsen	23
5.2.6 Stadt- und Kulturfeste	23
6. KOMMUNALE IMPULSE UND KOORDINATION	23
6.1 TEILASPEKTE DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS	23
6.2 ALTENHILFE – BEDEUTUNG ALS ARBEITGEBER.....	24
6.3 TRANSFERLEISTUNGEN	24
6.4 ALTERNATIVE WOHN- UND LEBENSFORMEN	24
6.5 BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	24
6.6 AKTIONSBÜNDNIS „PFLEGEBERUFE“	25
6.7 GUTE BEISPIELE KOMMUNIZIEREN	25
6.8 VERANSTALTUNGEN	25
6.9 INFO-VERANSTALTUNGEN DURCHFÜHREN	26
7. LITERATUR UND QUELLEN	26
8. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	27
9. IMPRESSUM	28

1. Vorwort



„Zukunft gemeinsam gestalten“
und
„Integration ist machbar“,



sind die Titel der Integrationsaktivitäten in Monheim am Rhein und Hilden. Was liegt näher, als sich gemeinsam der Herausforderung des Fachkräftemangels in Pflege- und Gesundheitsberufen zuzuwenden und dabei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte qualifizierte Berufsperspektiven besonders in sozialen, pflegerischen und medizinischen Berufen zu ermöglichen.

Der Verknüpfung dieser beiden Themen liegt eine strategische Absicht zugrunde: Die interkulturelle Öffnung der Institutionen und Anbieter, die mit Pflege befasst sind. Der derzeitige Fachkräftemangel bietet die Chance, die Belegschaften von Dienstleistern dieses Bereichs hinsichtlich ihrer Herkunft zukünftig vielfältiger zu gestalten, womit bei Kundinnen und Kunden mit Zuwanderungsgeschichte deutlich Schwellenängste abgebaut werden können.

Damit ist interkulturelle Öffnung zunehmend mehr ein Wettbewerbsvorteil.

Alle am Projekt beteiligten Akteure haben sich vorgenommen, aus ihren Erkenntnissen heraus Handlungsstrategien zu entwickeln, die auf andere Kommunen im Kreis Mettmann und darüber hinaus übertragbar sind. Mit diesem Abschlussbericht des gemeinsamen KOMM-IN-Projektes 2011 / 2012 der Städte Monheim am Rhein und Hilden belegen alle Mitwirkenden eindrucksvoll das Erreichen der gesteckten Ziele. Integration gelingt dort, wo Menschen aufeinander zugehen und ihre Chancen gemeinsam wahrnehmen. Aus diesem Projekt heraus sind für die Zukunft weitere gemeinsame Aktivitäten zu erwarten.

Wir danken allen Beteiligten in Hilden, in Monheim am Rhein und im Kreis Mettmann für ihr Engagement. Dem Land Nordrhein-Westfalen danken wir für die finanzielle Förderung.



Daniel Zimmermann
Bürgermeister der Stadt Monheim am Rhein



Horst Thiele
Bürgermeister der Stadt Hilden

2. Einführung

Mit dem aktuellen Komm-In Projekt „Qualifizierte Berufsperspektiven für Menschen mit Migrationshintergrund schaffen“ haben die Städte Monheim am Rhein und Hilden sowie der Kreis Mettmann die Frage aufgegriffen, welche Ansätze zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten in qualifizierte Tätigkeitsfelder besonders im sozialen, pflegerischen und medizinischen Bereich beitragen können. Der Projektansatz sollte damit gleichzeitig einen Beitrag zur interkulturellen Ausrichtung der Pflege und zur Sicherung qualifizierter Dienstleistungsangebote mit kompetenten Fachkräften in einer älter werdenden, interkulturellen Gesellschaft leisten.

Ausgangsthese des Projektes war, dass es unter Zugewanderten brachliegende Potenziale für den regionalen Arbeitsmarkt gibt, die durch eine gezielte, interkulturelle Ansprache - zu mindestens teilweise - auch für Gesundheits- und Pflegeberufe erschlossen werden können. Durch eine differenzierte Bestandsanalyse und durch einen fachlichen Austausch zwischen den unterschiedlichen Akteurskreisen über die sonst übliche Systemgrenzen der einzelnen Akteure hinweg konnten sowohl die Fachkräftebedarfe der Altenhilfe als auch die vermuteten Potentiale bei der Zielgruppe sichtbar gemacht werden.

Im Rahmen einer intensiven Werkstattphase wurden dabei die jeweils spezifischen Sichtweisen, Kompetenzen und Rahmenbedingungen (rechtlich, finanziell, personell) als Grundlage für ein abgestimmtes Handlungskonzept herausgearbeitet. Migrantinnen und Migranten aus beiden Städten übernahmen dabei als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die wichtige Aufgabe, Zugänge zu den jeweiligen ethnischen Gruppen zu ermöglichen und die Erwartungen, Einschränkungen und (negativen) Erfahrungen der Zielgruppe aufzuzeigen.

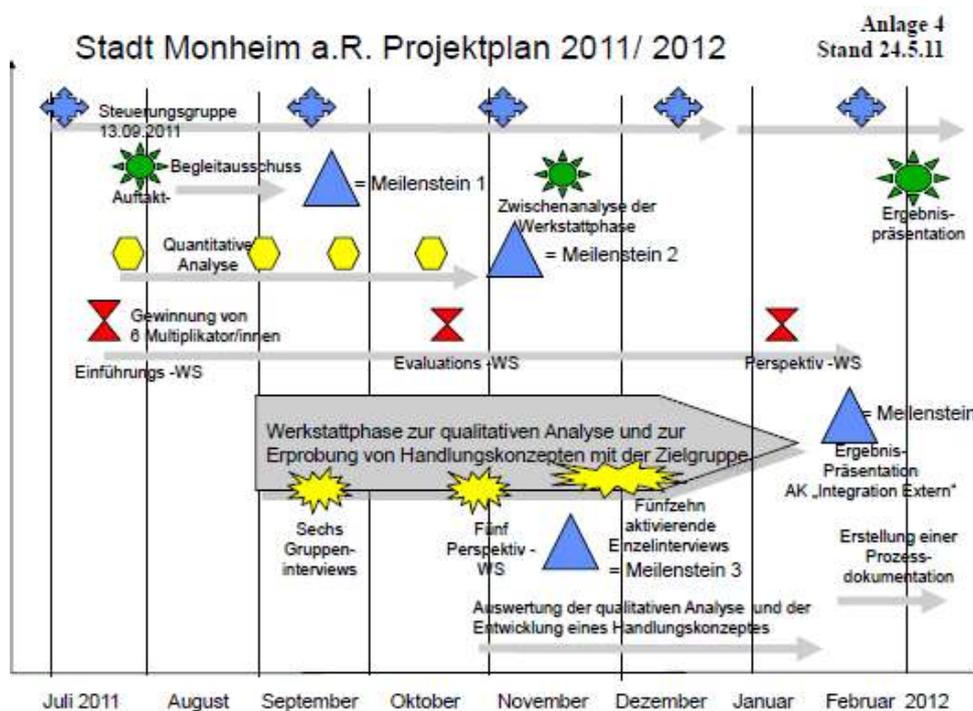


Abbildung 1: Projektplan KOMM-IN 2011/2012

Während der Werkstattphase zeigte sich, dass Integrationskurse einen besonders wirksamen Zugang zur Zielgruppe darstellen. Es wurde offensichtlich, dass viele motivierte Teilnehmende von Integrationskursen nach persönlichen Kontakten im lokalen Umfeld und nach beruflicher Orientierung suchen. Deshalb wurde diesem Bereich im Rahmen des Projektes einem besonderen Stellenwert beigemessen.



Fazit: Eine berufliche (Neu-)Orientierung im Bereich Pflege und Gesundheit stellt also eine qualifizierte Berufsperspektive für Menschen mit Migrationshintergrund dar. Eine besondere Aufmerksamkeit erhielten dabei Frauen, die als eingereiste Familienangehörige häufig kaum im Blick der Institutionen sind, wenn kein Leistungsanspruch zum Beispiel nach SGB II vorliegt.

3. Ausgangssituation

Nachfolgend sollen einige Teilaspekte der komplexen Kontextbedingungen des KOMM-IN Projektes verdeutlicht werden.

3.1 Beschäftigungssituation von Migrantinnen und Migranten

Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Erwerbsquote von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund laut Mikrozensus 2010. Die nachfolgende Abbildung zeigt, dass die Erwerbstätigenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund in NRW um rund 14 % niedriger ist als bei Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte. Im Kreis Mettmann liegt die Erwerbstätigenquote um rund 11 % niedriger. Dies bedeutet, dass sich die Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den Arbeitsmarkt im Kreis Mettmann im Vergleich zu der Situation in NRW positiv darstellt.

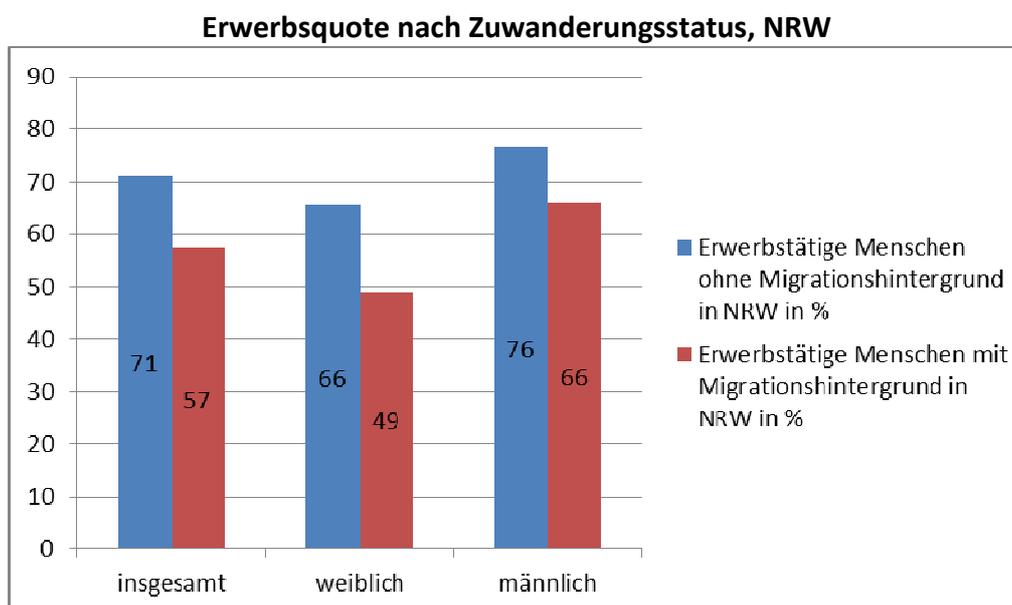


Abbildung 2: Erwerbsquote nach Zuwanderungsstatus, NRW, Quelle: Mikrozensus 2010

Ähnliches gilt auch für die Situation von Frauen. In NRW ist die Erwerbsquote von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte um rund 17 % niedriger als bei Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte. Im Kreis Mettmann gibt es eine Differenz von nur rund 13 %.

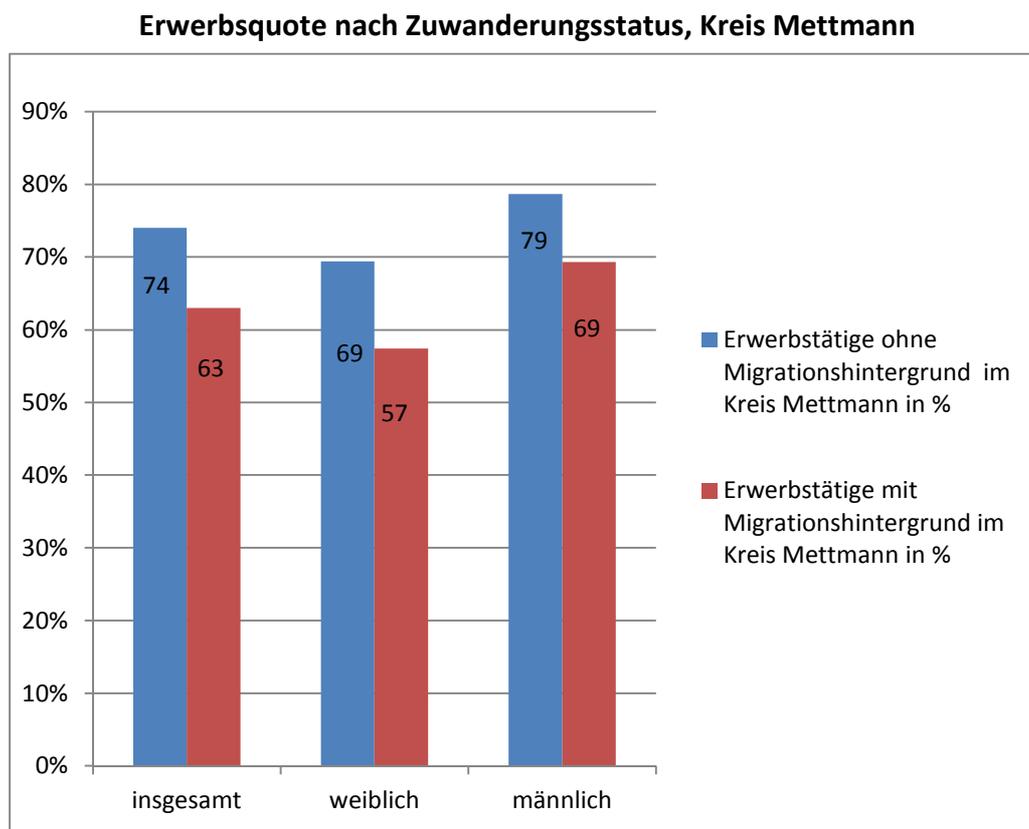


Abbildung 3: Erwerbsquote nach Zuwanderungsstatus, Kreis Mettmann, Quelle: Mikrozensus 2010

Wie bereits aufgeführt, liegt ein Ansatzpunkt zur Abdeckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in der Erhöhung der Erwerbsquote von Zugewanderten. Im Vergleich zu NRW wird das Potential von Zugewanderten im Kreis Mettmann aber bereits in größerem Maße genutzt.

3.2 Arbeitskräftebedarf in der Pflegebranche

Bei der Betrachtung der Gesamtsituation in der Altenhilfe kann zusammenfassend festgehalten werden, dass sich kultursensible Pflege aus der Perspektive der Altenhilfe als Selbstverständlichkeit weiter entwickeln wird, weil Menschen mit Migrationshintergrund dazu beitragen werden, bestehende und zukünftige Personalengpässe im Pflegebereich zu schließen.

Ein Blick auf die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfes im Bereich der Pflege (siehe nachfolgende Grafik) macht deutlich, dass in den Jahren 1999 bis 2009 in NRW ca. 30.000 Beschäftigte zusätzlich eingestellt wurden.

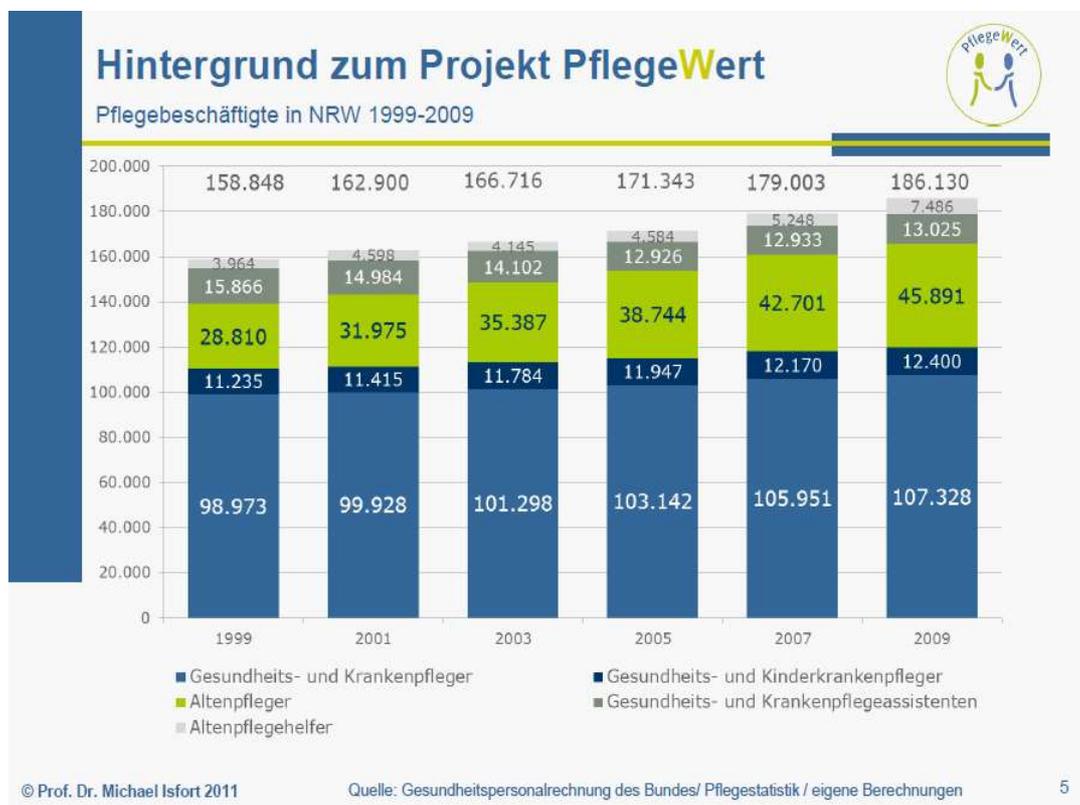


Abbildung 4: Hintergrund zum Projekt PflegeWert, Pflegebeschäftigte in NRW 1999-2009

Auch im Kreis Mettmann hat der Anteil der Beschäftigten lt. Daten der Abt. 50-5, Kreisentwicklung/-integration, in den letzten Jahren zugenommen:

Abt. 50-5 Kreisentwicklung/Integration		
Einsatz von Fachkräften im Pflegebereich durch ausländische Bevölkerung im Kreis Mettmann		
	Sv-pflichtig Beschäftigte	Geringfügig entlohnte Beschäftigte
31.12.2006	93	20
31.12.2008	102	25
31.12.2010	115	18

Einsatz von Fachkräften im Pflegebereich durch deutsche Bevölkerung im Kreis		
	Sv-pflichtig Beschäftigte	Geringfügig entlohnte Beschäftigte
31.12.2006	1.052	361
31.12.2008	1.139	379
31.12.2010	1.273	343

Die Einschätzung, dass es in Pflegeeinrichtungen viele geringfügig entlohnte Beschäftigte gibt, wurde durch Daten des Kreises Mettmann widerlegt. Während die Gesamtzahl der Fachkräfte im Pflegebereich im Kreis Mettmann von 1.143 auf 1.388 (+21 %) gestiegen ist, reduzierte sich der Anteil der geringfügig entlohnten Beschäftigten von 381 auf 361 (- 5,3 %). Zur Sicherung einer soliden Personalstruktur und der Qualität der Arbeit suchen Träger eher Beschäftigte, die mindestens 15-18 Stunden wöchentlich arbeiten. Die Bergische Diakonie hat sogar den Beschluss gefasst, dass keine geringfügig entlohnten Beschäftigten mehr eingestellt werden.

Aufgrund des Demografischen Wandels ist mit einem weiterhin steigenden Bedarf an Fachkräften in der Pflegebranche zu rechnen. Eine bundesweite schriftliche Befragung, die von Konkret Consult Ruhr in Kooperation mit dem Vincentz-Verlag auf der Leitungsebene in stationären Senioreneinrichtungen und ambulanten Pflegediensten durchgeführt wurde, zeigt:

„Die Personalsituation in der Altenpflege ist weitaus kritischer als die offizielle Arbeitsstatistik nahe legt. Bereits im vorigen Jahr konnte im Durchschnitt in Deutschland fast jede zehnte Fachkraftstelle in Pflegeeinrichtungen nicht besetzt werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine jetzt veröffentlichte Umfrage der Unternehmensberatung Konkret Consult Ruhr (KCR), Gelsenkirchen.“ (www.kcr-net.de)

Laut den Ergebnissen unserer quantitativen Analyse werden diese Tendenzen bestätigt. Es wird bereits für die nächsten Jahre ein beträchtlicher Ersatzbedarf nach Ausbildung und Qualifikation im Pflegebereich in Monheim am Rhein festgestellt.

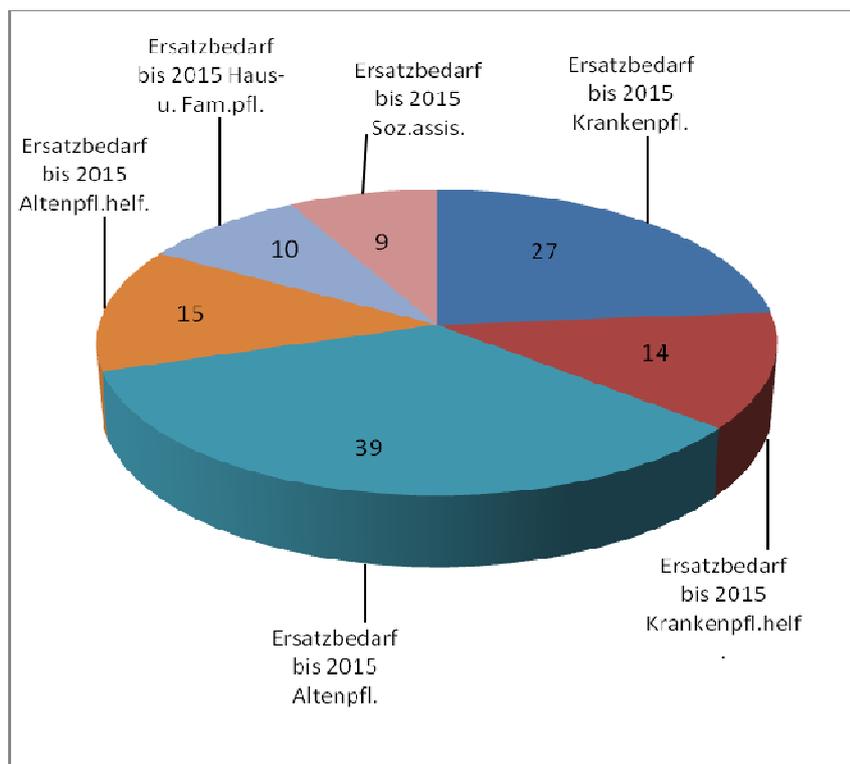


Abbildung 5: Ersatzbedarf von Fachkräften in der Pflege, Quelle: Institut für soziale Innovation; Befragung sozialer Dienste und Einrichtungen, Nov. 2011

3.3 Beschäftigungssituation in ambulanten und stationären Einrichtungen in Monheim am Rhein und Hilden

Mit Hilfe einer Unternehmensbefragung in Monheim am Rhein und Hilden konnte ein Überblick über die Beschäftigungssituation gewonnen werden. Die Diskussion im Rahmen der Bestandsaufnahme verdeutlichte, dass die Sicherung des Fachkräftebedarfes für die Einrichtungen und Dienste ein wichtiges Thema ist. Nach Angaben der im Rahmen des Projektes befragten 13 Träger ambulanter Dienste und stationärer Einrichtungen scheiden z. B. bis zum Jahr 2015 mehr als 100 Pflegekräfte altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus. Zum anderen wurde deutlich, dass die Beschäftigung von Menschen mit Zuwanderungsgesichte für viele der befragten Träger bereits selbstverständlich ist. Ca. 21 % der Beschäftigten in den befragten Einrichtungen in Monheim am Rhein und Hilden haben einen Migrationshintergrund. Bei den Auszubildenden sind es 26 % (15 von 56 Auszubildenden).

Übersicht der Beschäftigten einzelner Einrichtungen in Monheim a. R.- und Umgebung

Name	Art der Einrichtung	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in %	Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund
AWO GmbH Haan	ambulant	80	25%	20
Caritas Pflegestation Monheim	ambulant	16	6%	1
Diakonie Ratingen	ambulant	23	4%	1
Familycare Pflegedienst	ambulant	15	27%	4
Remato GmbH	ambulant	9	35%	3
VPD Sozialstation	ambulant	33	10%	3
Caritas Seniorenresidenz/ Seniorentreff	stationär	6	33%	2
CBT-Wohnhaus Peter Hofer	stationär	135	15%	20
Diakoniezentrum Monheim	stationär	48	25%	12
evangelisches Altenheim Monheim	stationär	62	30%	19
St. Marien Altenheim Monheim	stationär	60	23%	14
Seniorenzentrum der Stadt Hilden				
Seniorenzentrum Stadt Hilden	stationär	207	22%	46
Wohn- und Pflegezentrum Stadt Hilden	stationär	139	27%	38
Gesamtzahlen		833	21%	183

Stand: Januar 2012

Quelle: Institut für soziale Innovation

Abbildung 6: Übersicht der Beschäftigten einzelner Einrichtungen in Monheim und Umgebung, Quelle: Institut für soziale Innovation

Diese Zahlen entsprechen auch einer aktuellen Studie zum Pflege-Weiterentwicklungsgesetz. Demnach liegt der Anteil von Pflegekräften mit Migrationshintergrund nach Angaben von Heimleitungen durchschnittlich bei 15 %. Nach Auskunft der Pflegekräfte sind es aber 23 %. Diese Differenz begründet sich dadurch, dass der Migrationshintergrund oft nicht wahrnehmbar ist. 14 % der stationären Einrichtungen beschäftigen derzeit keine Personen mit Migrationshintergrund. 4 % beschäftigen überwiegend Personen mit Migrationshintergrund. (Quelle: „Pflegebedürftigkeit und Nachfrage nach Pflegeleistungen von Migrantinnen und Migranten im demographischen Wandel“, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Martin Kohls, 2012)

Insgesamt ist das Interesse an Pflegeberufen gerade bei jungen Menschen eher gering. Lt. folgender Statistik von Herrn Keißner-Hesse (Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH) zeigen aber Studien, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ein größeres Interesse an einer Ausbildung in einem Pflegeberuf haben.

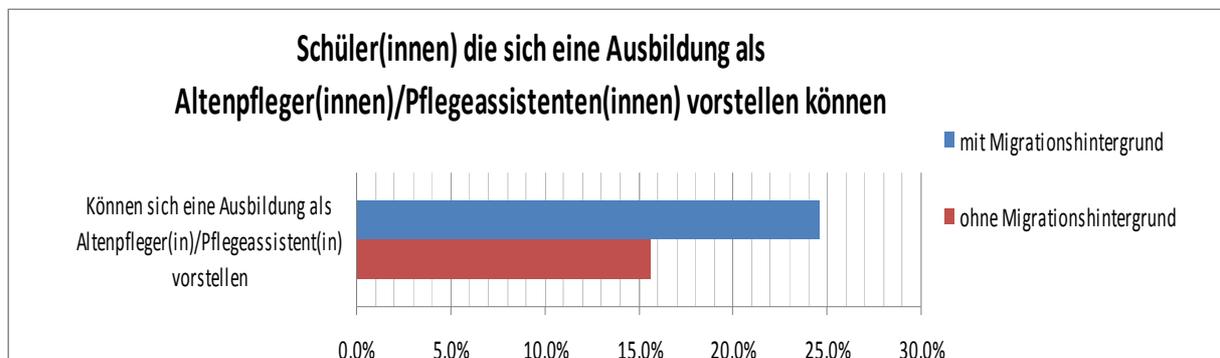


Abbildung 7: Schüler/innen, die sich eine Ausbildung als Altenpfleger/in/Pflegeassistent/in vorstellen können. Quelle: Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH

3.4 Akteurskreise

Im Einzelnen wurden mit dem Projekt folgende Akteurskreise angesprochen und in den Prozess eingebunden:

1. **Migrantinnen und Migranten**, die als
 - a) Arbeitsuchende über die bestehenden Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten informiert und für entsprechende Tätigkeiten interessiert wurden,
 - b) Multiplikator/innen oder Brückenbauer/innen in ihren informellen Netzwerken oder in ihren Selbstorganisationen über die beruflichen Perspektiven im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe informieren oder allgemein über die Chancen und die Bedeutung von Ausbildung und Beruf in den ethnischen Communities informieren,
 - c) bereits ausgebildete Fachkräfte anhand ihrer Ausbildungs- und Berufsbiografie aufzeigen können, welche Hindernissen und hemmenden persönlichen und institutionellen Faktoren bei der Suche nach Berufsperspektiven eine Rolle spielen, aber auch wie das eigene (interkulturelle) Potential und die eigene berufliche Kompetenz im Sinne einer Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt entwickelt werden kann.
2. **Dienste und Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenhilfe**, die zur Absicherung ihrer (interkulturellen) Dienstleistungsqualität auf gut ausgebildete Fachkräfte mit und ohne Zuwanderungsgeschichte angewiesen sind.
3. **Anlauf- und Beratungsstellen**, die als professionelle Vermittler/innen und Begleiter/innen dazu beitragen sollen, dass potentielle Ratsuchende verbesserte Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Genannt seien hier: Jobcenter ME-aktiv, Agentur für Arbeit, kommunale Integrationsbüros sowie die Integrationsagenturen der Wohlfahrtsverbände.
4. **Integrationskursträger sowie Fort- und Weiterbildungsträger** der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die idealerweise passgenaue Qualifizierungsangebote bereithalten, damit die jeweiligen Interessenten entsprechend ihrer Potentiale gefördert werden und am Ende des Prozesses in ein für sie adäquates Beschäftigungsverhältnis einmünden können.



Die nachfolgende Grafik vermittelt einen Überblick über die Akteurskreise:



Abbildung 8: Akteurskreise

Kennzeichnend für die unterschiedlichen Akteurskreise ist, dass eine Kommunikation über die jeweiligen Systemgrenzen hinweg in der Regel kaum stattfindet. Somit war ein wichtiger Effekt der fünf Steuerungsgruppen- und drei Begleitausschusssitzungen, dass

- sich die aufgeführten Akteurskreise mit ihren unterschiedlichen Sichtweisen, Interessenlagen und Einschränkungen besser kennen lernen konnten,
- mehr Verständnis für die Besonderheiten der einzelnen Systeme entstand,
- und dass konkrete Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen werden konnten.

Die Vielfalt der Akteurskreise verdeutlicht bereits, dass die Erreichung der Projektziele unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausgangssituation der zentralen Akteure in parallel verlaufenden Handlungsansätzen verfolgt werden muss.

Aus der Diskussion mit den Trägervertretern wurde deutlich, dass ein umfangreicher Mix von Aktivitäten notwendig ist, um langfristig eine qualifizierte Pflege durch kompetente Fachkräfte (mit und ohne Zuwanderungsgesichte) zu ermöglichen. Als zentrale Handlungsfelder wurden herausgearbeitet:

1. Trägerinterne Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Beschäftigten (Wertschätzungsmanagement)
2. Kooperation der ambulanten und stationären Einrichtungen mit Institutionen und Organisationen im lokalen gesellschaftlichen Umfeld
3. Kommunalpolitische Behandlung der Thematik im Rahmen der Diskussion um den Demografischen Wandel
4. Zielgruppenspezifische Aktivitäten mit und für Migrantinnen und Migranten
5. Initiierung eines trägerübergreifenden Aktionsbündnisses „Pflegeberufe“
6. Übernahme einer kommunalen Koordinations- und Steuerungsfunktion zur Sicherung der Kommunikation über Grenzen von Akteurskreisen hinweg

Im Rahmen der dritten Steuerungsgruppensitzung wurden die Teilnehmenden gebeten, eine Gewichtung der verschiedenen Handlungsfelder vorzunehmen. Die subjektive Bewertung

(Bepunktung) verdeutlichte, dass alle aufgezeigten Handlungsfelder von den Beteiligten bis auf wenige Ausnahmen gleichermaßen als bedeutsam angesehen wurden.

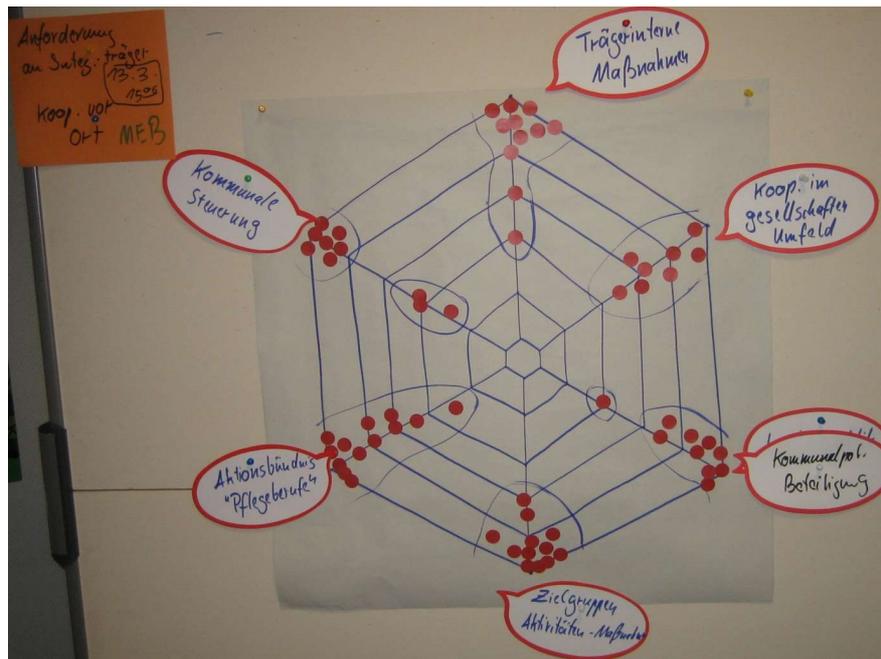


Abbildung 9: Spinnendiagramm aus dritter Steuerungsgruppensitzung, Jan. 2012

Das Ergebnis signalisiert deutlich, dass positive Veränderungen in Bezug auf den Fachkräftebedarf in der Pflege und die Verbesserung von beruflichen Teilhabechancen dann erfolgreich gemeistert werden können, wenn abgestimmte Kooperationsprozesse unter Mitwirkung der unterschiedlichen Akteurskreise in allen aufgeführten Handlungsfeldern initiiert werden. Entsprechend der Intention des KOMM-IN Projektes wird nachfolgend im ersten Schritt der unmittelbare Zugang zur Zielgruppe betrachtet, bevor im weiteren Verlauf der Dokumentation auf die hier aufgeführten Handlungsfelder eingegangen wird.

4. Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe und als Schlüsselakteure

Ausgehend von der Erkenntnis des KOMM-IN Projektes 2010 in der Stadt Monheim am Rhein, wonach Wissen über die vielfältigen Angebote der Alten- und Gesundheitshilfe bei Migrantinnen und Migranten nur sehr bruchstückhaft vorhanden ist, konnte davon ausgegangen werden, dass kaum Informationen über die Vielfalt der beruflichen Chancen, Zugangsvoraussetzungen, Qualifizierungsangebote und Einkommensmöglichkeiten in diesem Arbeitsfeld bei Menschen mit Zuwanderungsgesichte vorliegen. Aus diesem Grunde ist es in einem ersten Schritt notwendig, unterschiedlichste Zugangswege zur Vermittlung von Informationen über die beruflichen Möglichkeiten in der Pflegebranche zu nutzen, um Interesse für eine berufliche Tätigkeit zu wecken. In einem zweiten Schritt geht es darum, die individuellen schulischen und sprachlichen Voraussetzungen durch persönliche Beratung und Begleitung zu analysieren und notwendige Weiterqualifizierungen anzustoßen, damit der Einstieg in eine berufliche Ausbildung oder in eine entsprechende Tätigkeit erfolgen kann.

Aus der Sicht der Zielgruppe hat sich gezeigt, dass die einzelnen Elemente (Impulse setzen, Voraussetzungen schaffen und den beruflichen Einstieg gestalten) der nachfolgenden Prozesskette je nach den individuellen Voraussetzungen unterschiedlich intensiv bearbeitet werden müssen. Die nachfolgende Grafik vermittelt einen Überblick über die zentralen Handlungsschritte von der Sensibilisierung bis zum Eintritt in eine berufliche Tätigkeit als Fachkraft im Pflege- und Gesundheitsbereich.

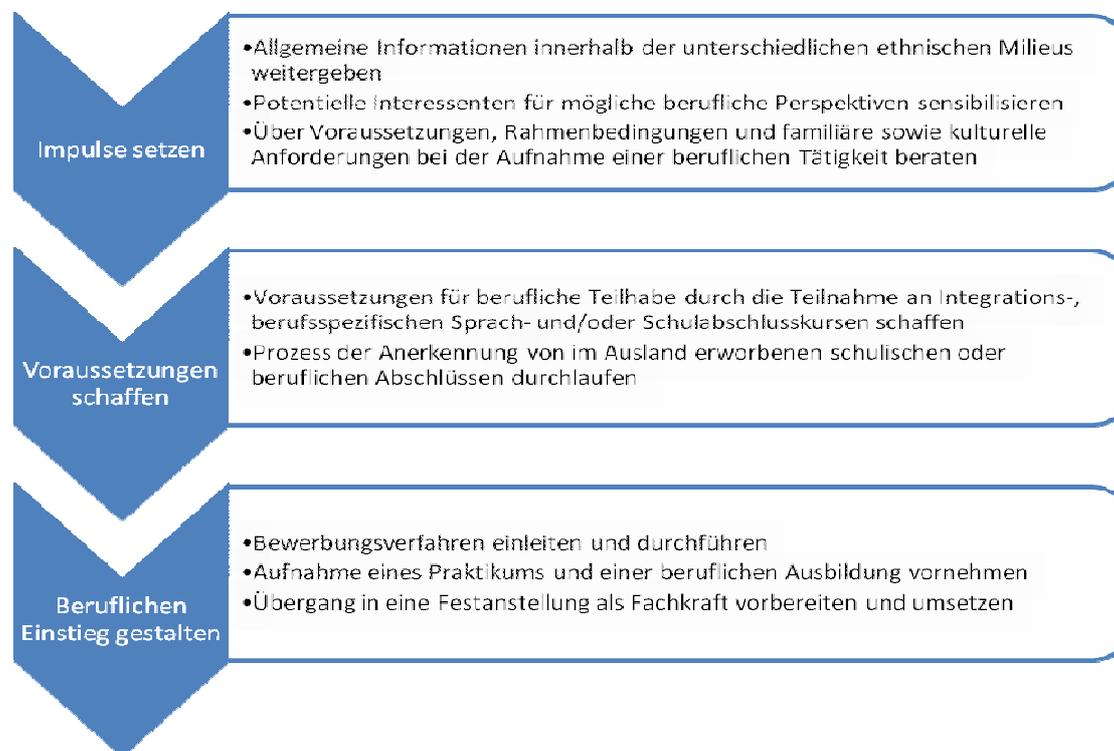


Abbildung 10: Handlungsschritte

Entsprechend der in Abbildung 10 aufgeführten Handlungsschritte wurden im Rahmen der Werkstattphase des Projektes gemeinsam mit Migrantinnen und Migranten als Schlüsselakteure konkrete Handlungsansätze zur Schaffung von Perspektiven für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit besonderen Potentialen erprobt und konzeptionell weiterentwickelt. Die wesentlichen Ansätze werden nachfolgend dargestellt.

4.1 Einbindung von Multiplikator/innen mit Migrationshintergrund

Als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren werden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bezeichnet, die durch ihre Ausbildung oder ihr ehrenamtliches Engagement besondere Zugänge, z. B. zu Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe haben, über umfangreiche Kontakte zu bestimmten ethnischen Milieus verfügen, selbst ehrenamtlich in Migrantorganisationen oder im Integrationsrat oder -ausschuss tätig sind und gleichzeitig viele lokale Schlüsselakteure aus Verwaltung, Politik oder sonstigen Organisationen kennen.

Im Rahmen des Projektes wurde deutlich, dass die Sensibilisierung der lokalen Schlüsselakteure im Sinne von „wahrnehmen, anerkennen und wertschätzen“ für die Potentiale der Multiplikator/innen bereits einen wichtigen Erkenntnisfortschritt darstellt. Die Aussage: „Wir erreichen die Migrantinnen und Migranten nicht“ verändert sich, wenn zum Beispiel eine Pflegedienstleitung feststellt, dass

- ca. 20 % der Pflegefachkräfte in den ambulanten und stationären Einrichtungen einen Migrationshintergrund haben,
- 43 % der Schülerinnen und Schüler an der Bildungsakademie für Gesundheits- und Pflegeberufe des Kreises Mettmann einen Migrationshintergrund haben,
- eine Vielzahl engagierter Persönlichkeiten mit Migrationshintergrund ehren- oder hauptamtlich in der Kommune in Integrationsgremien, als Unternehmerinnen und Unternehmer, als Lehrkräfte in Integrationskursen, als Vorstandsmitglieder in Migrantorganisationen, als Übungsleiterinnen und Übungsleiter in Sportvereinen oder z. B. im MiMi-Projekt tätig sind.

Dann wird deutlich, dass eine Vielzahl von Personen, als Multiplikatorin oder Multiplikator auch zur „Werbung“ für Pflege- und Gesundheitsberufe angesprochen werden können.

Die Erfahrungen im KOMM-IN Projekt zeigen, dass viele dieser potentiellen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nur auf eine gezielte Ansprache und „Beauftragung“ durch eine Pflegedienstleitung oder eine andere Organisation warten, um zum Beispiel

- in den eigenen informellen, (ethnischen) sozialen Netzwerken,
- in Integrationskursen,
- in Migrantenorganisationen,
- bei Elternversammlungen in Schulen, bei Berufsinformationsbörsen oder sonstigen Informationsveranstaltungen

über die persönlichen Erfahrungen als Pflegefachkraft oder als ehrenamtlich engagierte Person zu sprechen.

Sowohl in Monheim am Rhein als auch in Hilden war es möglich, über die Integrationsbüros und in Kooperation mit Trägern der Altenhilfe, mit Integrationskursträgern oder mit der Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH entsprechende Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit Migrationshintergrund für konkrete Aktivitäten und Veranstaltungen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner oder als Brückenbauerinnen und Brückenbauer zu gewinnen.

4.2 Werkstattgespräche mit Sprach- und Integrationskursteilnehmenden

Im Rahmen von sechs Werkstattgesprächen mit jeweils ca. 15-20 Teilnehmenden aus Sprach- und Integrationskursen der Volkshochschulen Monheim am Rhein und Hilden-Haan zeigte sich, dass durch eine enge Kooperation der zuvor aufgezeigten Akteurskreise mit den Integrationskursträgern viele Migrantinnen und Migranten detaillierte Unterstützung bei der Entwicklung ihrer persönlichen Berufsperspektiven erhalten können.

Da das Ausbildungsniveau der Teilnehmenden der Integrationskurse sehr unterschiedlich ist, stellt sich die Ausgangssituation sehr unterschiedlich dar.



Überraschend musste sowohl von den Integrationsgremien als auch von den kommunalen Vertreterinnen und Vertretern zur Kenntnis genommen werden, dass den Integrationskurs-Teilnehmerinnen und -teilnehmern die örtlichen Anlauf- und Kontaktstellen (Migrations-erstberatung, Migrantenorganisationen, Integrationsgremien, internationale Treffpunkte etc.) kaum oder gar nicht bekannt sind. Da auch Freizeitangebote wie z.B. Sportvereine, kaum genutzt werden und Alltagskontakte häufig auf primäre soziale Netzwerke (überwiegend familiäre Bezüge), beschränkt bleiben, entsteht eine latente Isolations-situation. Integrationskurse bieten neben einer aktivierend wirkenden Tagesstruktur eine Erweiterung soziale Kontakte der Teilnehmenden. Kursleiterinnen und Kursleiter von Integrationspersonen fällt als wichtige Vertrauensperson hier eine große Bedeutung zu. Allerdings können aufgrund der „Stoffdichte“ Bedürfnisse nach Unterstützung, die über den Spracherwerb hinausgehen, kaum erfüllt werden.

Es zeigte sich, dass eine berufliche Neuorientierung bzw. ein Neustart aus einem Integrationskurs heraus für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Werkstattphase möglich erscheint. Für entsprechende Workshops mit Integrationskurs-Teilnehmenden hat sich das folgende Format dabei als sinnvoll erwiesen:

Format der Werkstattgespräche mit Teilnehmenden an Sprach- und Integrationskursen

- **Ort:**
Räume des Sprach- und Integrationskursträgers
- **Beteiligte Akteure:**
Integrationsbüro, Jobcenter ME-aktiv, Pflegekraft bzw. Auszubildende mit Migrationshintergrund, Pflegedienstleitung, Mitarbeiterin des Instituts für soziale Innovation mit Migrationshintergrund
- **Ablauf:**
 - Begrüßung und Einführung durch Vertreter/in der Stadt und des Sprach- und Integrationskursträgers
 - Persönliche Vorstellung der beteiligten Akteure
 - Aufteilung in Kleingruppen, um über Themen zu sprechen wie: Herkunft, Ausbildungs- und Berufserfahrungen im Herkunftsland, familiäre Situation, Vorstellungen und Erwartungen an das Leben in Deutschland sowie berufliche Perspektiven
 - Zusammenfassung der zentralen Gruppenergebnisse im Plenum
 - Zeit für Einzelabsprachen und weiteren Kontakten zwischen Teilnehmenden und einzelnen beteiligten Akteuren



Erkenntnisse aus den Werkstattgesprächen mit Teilnehmenden aus Sprach- und Integrationskursen:

- Viele motivierte Teilnehmende suchen nach Kontakt und beruflicher Orientierung
- Das Ausbildungsniveau ist sehr unterschiedlich, es gibt Teilnehmende
 - mit einem Schulbesuch von nur fünf Jahren
 - mit guten Schul- und Universitätsabschlüssen
 - mit interessanten praktischen beruflichen Erfahrungen
- Kommunale Anlauf- und Kontaktstellen (Migrationserstberatung, Migrantenorganisationen, Integrationsräte, internationale Treffpunkte, Stadtbüchereien etc.) sind bei den Teilnehmenden kaum oder gar nicht bekannt
- Freizeitangebote wie z.B. Sportvereine werden kaum genutzt
- Alltagskontakte beschränkten sich auf primäre soziale Netzwerke (überwiegend familiäre Bezüge)
- Kursleiter/innen sind wichtige Vertrauenspersonen – aufgrund der „Stoffdichte“ können Bedürfnisse nach Unterstützung, die über den Spracherwerb hinaus gehen, jedoch kaum gestillt werden
- Sprach- und Integrationskurse bieten Tagesstruktur und erweiterte soziale Kontakte – mit Abschluss der Kurse fallen diese Angebote weg und die Teilnehmenden „fallen zum Teil in ein Loch“

Handlungskonzept

Nachfolgend werden zwei praxisorientierte Handlungsziele aufgezeigt, die mit konkreten Umsetzungsvorschlägen verknüpft sind und in enger Kooperation mit den Sprach- und Integrationskursträgern und lokalen Akteuren der Integrationsförderung durchgeführt werden können.

Handlungsziel 1:	Systematische Heranführung der Teilnehmenden an lokale Kontakt- und Kommunikationsstrukturen
Maßnahmen und Methoden:	<p>Durchführung einer Praxiswoche am Ende des 2. Moduls in Form</p> <ul style="list-style-type: none"> a) einer Stadtführung, um soziale Einrichtungen und Anlaufstellen (Dienststellen im Rathaus, Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Jobcenter) und Freizeiteinrichtungen, aber auch kulturelle sowie Freizeitangebote, kennen zu lernen b) von Aktionen oder Kleinprojekten, um Hemmschwellen zu überwinden und sich Alltagswissen anzueignen (zum Beispiel: Nutzung der Stadtbücherei, Tätigkeit von Bankgeschäften, Erhalt von Einblicken in die Funktionsweise von Sport- und Freizeistätten bzw. Vereine) c) von Begegnungsveranstaltungen, um informelle Kontaktmöglichkeiten zu erweitern (z. B. Treffen mit Internationaler Frauengruppe oder Mitgliedern des Integrationsrates oder -ausschusses, Gesprächsrunde in einem Nachbarschaftszentrum oder Besuch eines Pflegeheims)
Umsetzung:	<ul style="list-style-type: none"> • Federführung/Koordination: Sprachkursträger in Verbindung mit dem Integrationsbüro und dem Integrationsrat bzw. Integrationsausschuss • Detailplanung und Begleitung: Kursleiterinnen und Kursleiter • Kooperationspartner: Vereine, Integrationsgremien, Verbände etc.

Handlungsziel 2:	Teilnehmende erhalten entsprechend ihrer Potenziale und Interessen Unterstützung bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven
Teilziele:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berufsorientierung im Kontext der Sprach- und Integrationskurse fördern 2. Qualifizierungsbedarfe in verschiedenen Berufen darstellen, Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen und Ideen in Bezug auf die individuellen Berufschancen entwickeln (Spektrum von „ohne Schulabschluss bis Studium“) 3. Zügige Beantragung der Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland fördern 4. Enges Netzwerk zu beruflichen Beratungs- und Förderstellen aufbauen
Maßnahmen:	<p>Durchführung einer Praxiswoche am Ende des 5. Moduls</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berufsbilder vorstellen – siehe Werkstattgespräche im Rahmen des KOMM-IN Projektes 2011 -2012 zum Thema „Pflege- und Gesundheitsberufe“ 2. Schulabschlusskurse – aufzeigen, welche Angebote zur Erlangung eines (höheren) Schulabschlusses möglich sind - Weiterbildungsträger 3. Bewerbungsunterlagen professionell sichten – Integrationslots/innen (auf Honorarbasis), Ehrenamtsinitiativen, Seniortrainerinnen und -trainer (Efi'S; Erfahrungswissen für Initiativen) etc. 4. Zweitägiges Berufscoaching zu bestimmten Berufsfeldern 5. Persönliche Begleitung der Teilnehmenden in der Bewerbungsphase – Integrationslotsinnen und -lotsen, Ehrenamtsinitiativen, Seniortrainerinnen und -trainer (Efi'S; Erfahrungswissen für Initiativen) etc.
Umsetzung:	<ul style="list-style-type: none"> • Federführung/Koordination: Projektverantwortliche aus dem Bereich Volkshochschule in Verbindung mit Jobcenter ME-aktiv und Integrationsbüro • Detailplanung und Begleitung: Kursleiterinnen in Verbindung mit Projektverantwortlichem • Kooperationspartner: potentielle Arbeitgeber (Fachkräftebedarf), Jobcenter ME- aktiv, Bildungsakademie für Gesundheits- und Pflegeberufe, Integrationslots/innen (Einzelbegleitung auf Honorarbasis) und Freiwillige zum Beispiel aus der Ehrenamtsbörse oder einem Efi-Projekt

Schlussfolgerung: Durch eine enge Kommunikation zwischen den Integrationsträgern und kommunalen Angeboten (Kultur, Stadtrundgang, Frauencafe, Integrationsbeauftragte, Sprechstunde Integrationsrat und -ausschuss) kann die Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe der Teilnehmenden von Sprachkursen erreicht werden.

4.3 Gespräche mit Frauengruppen, Initiativen und Migrantenorganisationen

Im Laufe des Projektprozesses zeigte sich, dass durch die konkrete Einbindung von Migrantenorganisationen und Ehrenamtsinitiativen Zugänge zu innerethnischen Netzwerken erschlossen werden können, über welche die „Berufsperspektive Pflege“ lebensnah und motivierend vermittelt werden kann. Viele tatsächlichen Hemmnisse oder subjektive Skepsis können in den so möglich werdenden Gesprächen effektiv aufgelöst werden.

4.3.1 Format der Gespräche

Diese Gespräche weisen erfolgskritische Kriterien auf, die sich im Projektverlauf als nicht zu unterschätzende Faktoren darstellten:

1. der gemeinsame Erfahrungshorizont durch ein gleiches oder kulturell ähnliches Herkunftsland oder durch die allgemeine Erfahrung der Migration
2. die Darstellung eines persönlichen Vorbildes und eines Erfolgsbeispiels.

Diese beiden Faktoren wirken sich auf einen Beratungsprozess erheblich aus. Im Projekt zeigte sich, dass nicht nur die erfolgreiche Informationsvermittlung, sondern auch das schlichte Stattfinden eines Gespräches davon abhängen kann.

Der Deutsche Caritasverband im Erzbistum Köln hat mit dem Imagefilm „Die Zukunft der Pflege ist bunt“ über das CBT-Pflegeheim in Waldbröl eben diese Faktoren genutzt: Pflegefachkräfte mit Migrationshintergrund kommen zu Wort und berichten aus ihren Erfahrungen. Ebenso berichten Berufsanfängerinnen und -anfänger sowie an der Pflege interessierte Menschen mit Migrationshintergrund von Ihren Eindrücken. So scheinen die persönlichen Erfahrungen der Pflegefachkräfte mit Migrationshintergrund als positive und motivierende Zukunftsvisionen die zeigen, wie es gehen kann. Informationen zu Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildung in der Pflege und Aussagen über die Erfahrungen mit kulturell „bunten“ Teams in der Pflege werden durch Leitungskräfte gegeben und runden das Bild auf motivierende Weise ab. Die Kernaussage „Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund sind in der Pflege willkommen und gefragt!“ vermittelt der Film gekonnt lebensnah und überzeugend.

Zu finden ist der Film unter: www.caritas.erzbistum-koeln.de

Die Bildungsakademie für Gesundheits- und Pflegeberufe im Kreis Mettmann gibt ihren Informationsflyer zu den Ausbildungen zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger auch in Englisch heraus und damit zu verstehen, dass das Gespräch mit Zugewanderten gesucht wird, auch wenn diese in der deutschen Sprache noch nicht ganz zuhause sind.

4.3.2 Erfahrungen mit Frauengruppen

Im Werkstattgespräch mit einer muslimischen Frauengruppe zeigte sich, dass die Einbindung einer Multiplikatorin mit ähnlicher Migrationserfahrung wie die der Zielgruppe die zuvor beschriebenen Vorteile hervorbringen konnte. Fünf muslimische Frauen aus einem Integrationskurs konnten zunächst für ein Gespräch gewonnen werden. Die Aussicht darauf, mit einer Frau, die aus einem ähnlichen kulturellen Hintergrund nach Deutschland gekommen war, zu sprechen und die „es bereits geschafft hatte“, eine abgesicherte Existenz in Deutschland aufzubauen, wirkte auf die Frauen motivierend. Als bekannt wurde, dass die Multiplikatorin zu diesem Treffen kurzfristig nicht kommen konnte, ebte das Interesse sofort ab. Eine Frau verließ die Runde. Die anderen waren von ihren vorher genannten Zielen und dem Wunsch, sich über den Pflegeberuf zu informieren plötzlich wieder weit entfernt.

Während der Gespräche wurden von den Frauen viele Gründe dafür angeführt, warum es ihnen nicht gelingen sollte, eine Ausbildung zu absolvieren. Gründe wie Krankheit, körperliche Beeinträchtigungen, familiäre Hinderungsgründe u.ä. wurden benannt, aber auch Diskriminierungsängste z. B. bzgl. des Kopftuches. Gegen Ende der Gespräche überwog aber die Einsicht, dass man die Zeit des Integrationskurses nutzen sollte, um sich über berufliche und persönliche Perspektiven Gedanken zu machen. Es entstand wieder Offenheit

dafür, Hinderungsgründe zu überwinden, vor allem wenn die Frauen eine Perspektive sahen, an deren Umsetzung sie aufgrund des positiven Beispiels der Multiplikatorin auch glauben und sich daran orientieren konnten.

4.3.3 Migrantenorganisationen

Migrantenorganisationen sind in der Stadt Monheim am Rhein und in der Stadt Hilden mit ihren religiösen, kulturellen und sportlichen Angeboten für einen Teil der älter werdenden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wichtige Anlaufstellen, wo sie Möglichkeiten des Kontaktes, der Freizeitgestaltung, der Beratung und der Orientierung nutzen können.

Im Ägäischen Kulturverein Monheim finden neben kultureller Vereinsarbeit wie türkischem Volkstanz und Informationsabende für die Mitglieder auch Sprachkurse für Frauen statt. In einem ersten Treffen zeigten sich die Teilnehmerinnen für das Thema Berufsorientierung und den Bereich „Pflege“ interessiert. Über die Vielfalt der Pflegemöglichkeiten war wenig bekannt und, dass auch eine Ausbildung mit 40 Jahren überhaupt noch möglich ist. Die Frauen hatten zumeist Kinder im Alter von 9-15 Jahren, womit deutlich wurde, dass sie sich auch mit der Zeit nach der Kindererziehung auseinander setzen wollten. Allerdings haben die meisten Frauen nur eine fünfjährige Schulausbildung. Bei der Frage nach Beratung und Leistungsempfang wurde deutlich, dass bei Leistungsempfängern Bedenken gegenüber einer Beratung im Jobcenter vorherrschten. „Sobald man dort sagt, dass man arbeiten kann, muss man einen 1€-Job machen.“ Durch eine Vertreterin des Jobcenters ME aktiv konnten viele der Ängste aufgelöst werden und in Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeauftragten der Stadt Monheim am Rhein konkrete Schritte für einzelne Teilnehmerinnen überlegt werden. In einem Werkstattgespräch im türkischen Moscheeverein in Hilden kamen von den Teilnehmenden Fragen auf wie: „Habe ich die Möglichkeit fünf Mal am Tag zu beten? Bin ich auch mit Kopftuch willkommen?“, aber auch Fragen wie: „Wäre es möglich, dass ich als Frau nur ältere Frauen wasche?“, „Ist die Arbeitszeit mit der Familie vereinbar?“. Durch eine muslimische weibliche alleinerziehende Pflegefachkraft aus Afghanistan konnten insbesondere Fragen zur täglichen Religionsausübung im Pflegealltag sowie zur Vereinbarkeit Familie und Beruf aus persönlicher Erfahrung beantwortet werden.

Wie der nachfolgende Bericht verdeutlicht, zeigte der Italienisch-Deutsche Freundeskreis Hilden e.V. durch sein Engagement, dass das Thema „Älter werden“ auch in den Migrantenorganisationen ankommt.

Italienisch-Deutsches Frühlingsfest - „**O sole mio**“ im Seniorenzentrum Hilden

Der Italienisch-Deutsche Freundeskreis Hilden e.V. ist vorbildhaft. Mitglieder des Vereins engagieren sich seit einiger Zeit ehrenamtlich im Seniorenzentrum Stadt Hilden am Erikaweg, z.B. mit Angeboten zur Freizeitgestaltung. Am vergangenen Dienstag richtete der Verein sage und schreibe ein komplettes Frühlingsfest für die begeisterten Bewohnerinnen und Bewohner des Seniorenzentrums aus – von A-Z. Pizza, Pasta, Musica, Tiramisu - an alles hatte man gedacht, inklusive der Dekoration in italienischen Landesfarben.

Zur Musik vom Flügel (**Elena Tepper**) sang der Tenor **Giovanni Ferale** „O sole mio“ und andere bekannte Lieder. Sensationell und legendär war der Auftritt des 93-jährigen italienischen Heimbewohners **Cosimo d'Amato**, der sich mit seinem Rollator langsam dem Mikrofon näherte, um dann mit kräftiger Stimme und temperamentvoll „Marina, Marina“ durch das große Haus klingen zu lassen. Bürgermeister **Horst Thiele** freute sich über das Engagement, das in Hilden existiert und bedankte sich dafür. Sozialpädagogin **Angelika Neumann** vom Seniorenzentrum erinnerte in ihrer Begrüßung - in Anbetracht der dort wohnenden

Generationen – daran, dass italienische Arbeitskräfte geholfen hätten, Deutschland nach dem Krieg wieder aufzubauen. **Tobias Wobisch** vom Integrationsbüro der Stadt bewunderte das Engagement des Italienisch- Deutschen Vereins. „So etwas kann man nicht in Konzepten planen oder verordnen. Dass sich Menschen in dieser Weise engagieren, ist für die Integration und das Miteinander Gold wert und durch nichts zu ersetzen.“ Der Vorsitzende des Vereins, **Gabriele Schifano**, plant derweil das Engagement des Vereins in ähnlicher Weise auszubauen. „Das ist erst der Anfang. Wir planen, derartige Angebote regelmäßig und auch in anderen Seniorenzentren durchzuführen.“ Bravo, bravissimo!!!
(siehe: Integrationsbüro Hilden online-aktuell, Ausgabe 35 /12, März 2012)



4.4 Beschäftigte aus den Reinigungsdiensten systematisch ansprechen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, die bereits als Reinigungskräfte in den Einrichtungen tätig sind, können systematisch in Bezug auf ihre Kompetenzen und möglichen beruflichen Perspektiven in der Pflege angesprochen werden.

4.5 Potenziale der Krise in Südeuropa nutzen

Die Krise in Südeuropa mit ihrer hohen Jugendarbeitslosigkeit bietet Möglichkeiten der Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden für Gesundheits- und Pflegeberufe. Der Schleswig Holsteinische Arbeits- und Sozialminister Garg setzt sich seit 2007 innerhalb der Initiative „Zukunftsbranche Altenpflege“ dafür ein, die Arbeitsmarkprobleme in EU-Ländern länderübergreifend zu bekämpfen. Er wandte sich Mitte 2011 an die Bundespolitik, die Bundesagentur für Arbeit und Arbeitgebervertreter und forderte sie auf, „stärker den Austausch der Arbeitskräfte in Europa in ihren jeweiligen Fokus zu rücken.“

(www.schleswig-holstein.de/MASG/DE/Service/Presse/PI/2012/120412_masg_PflegePloen)

Erfolgreich ist diese Initiative erstmals im DANA-Pflegeheim „Fünf-Seen-Allee“ in Plön. Die Einrichtung der norddeutschen Unternehmensgruppe DANA stellte elf Pflegefachkräfte aus Spanien ein.

Auch Bernd Meurer, Präsident des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste, hält diese Strategie laut einem Stern-Bericht aus 2011 für eine Lösung des Fachkräftemangels in der Pflege. Er schlägt sogenannte Ausbildungszentren in Südeuropa vor, in denen Menschen für die Pflege nach deutschem Standard ausgebildet werden.

(www.stern.de/politik/deutschland/notstand-in-der-altenpflege-pfleger-made-for-germany-1712631.html)

5. Ambulante Dienste und stationäre Einrichtungen der Altenhilfe

Nach Forschungsergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beeinflusst die äußere Attraktivität eines ambulanten Dienstes oder einer stationären Einrichtung die Fachkräftemangellagen und Personalengpässe. Viele Einrichtungen setzen dabei auf Aus- und Weiterbildung der Belegschaft, Kompromissbereitschaft und Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf zu Familie, attraktive „zielgruppenspezifische Arbeitsplatzangebote, nutzen Vermittlungsdienste der Arbeitsagenturen und betreiben mittelfristig, wertschätzende und motivierende Personalpolitik.

5.1 Trägerinterne Maßnahmen

Den am Projekt beteiligten Trägern ist sehr bewusst, dass sie selbst als Dienst und Einrichtungen unterschiedliche Initiativen und Maßnahmen umsetzen müssen, um für potentielle Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund attraktiv zu sein. Viele sind in unterschiedlicher Form in diesem Sinne aktiv. Um einen kurzen Überblick zu vermitteln, werden häufig genannte Maßnahmen der Träger kurz aufgeführt.

5.1.1 Selbstwertschätzung fördern

Nach einer Mitarbeiterbefragung der Wiesbadener Marktforschungsagentur Konzept & Markt aus dem Jahr 2011 begründet sich Mitarbeiterzufriedenheit nicht nur aus dem Verdienen. Das Ansehen der untersuchten Heimstiftung „Haus Monheim“ und die Art wie die Menschen betreut werden, rangierte auf Platz zwei. Dies zeigt deutlich, dass das Bedürfnis nach Arbeit - besonders unter Pflegenden – nicht im Bestreiten des Lebensunterhalts aufgeht. Der Beruf der Pflege erscheint als Berufung und erfüllt sich in einer qualitativ hochwertigen Ausübung der pflegenden Tätigkeit. Träger, die diesem Bedürfnis entsprechen, können motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig binden und gewinnen.

Mit der Implementierung der „Erfolgsbesprechungen“ (Projekt PflegeWert) entwickeln Einrichtungen und Dienste in der Pflege bewusst das Potential ihrer Beschäftigten und stärken ihre Bindung an die Einrichtung und ihre Identität als Pflegekräfte.

„Pflege verschwindet im Alltäglichen und ist oft auch für Pflegenden selbst selbstverständlich“, gibt Ruth Rottländer, wiss. Mitarbeiterin des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung e.V. während der Pflege-Fachkonferenz des Projekts PflegeWert im November 2011 in Köln zu bedenken. Das Konzept der „Erfolgsbesprechungen“ arbeitet die Selbstwertschätzung der Beschäftigten wieder heraus.

5.1.2 Mitarbeitende – Team – Vorgesetzte konstruktiv gestalten

Aufgrund des steigenden Bedarfs an Fachkräften werden auch vermehrt Quereinsteiger/innen aus anderen Berufen einbezogen. Auch in einem Alter von über 40 Jahren ist eine Ausbildung in der Pflege unter den gegebenen Bedingungen noch erfolgsversprechend.

Das heterogene Teamgefüge macht einen Führungs-, Motivations- und Mitarbeiterbindungsstil notwendig, der auf nichtlineare Berufsbildungswege eingeht. Laut Prof. Dr. J. Schröder wollen junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein „Schema F“ mehr. Als kompetente Strategien zur Mitarbeiterbindung und –gewinnung unter der jungen Generation gelten Zeitkonten, die die Pflege von Angehörigen ermöglichen, das Angebot von Mehrarbeit auf einer Basis von 15 bis 40 Stunden, das Sabbatical, das eine Auszeit ohne Abbruch der

Einrichtungsbindung und die Elternzeit, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt, flexible Arbeitszeiten und Dienstpläne, als auch die Einrichtung einer Betriebs-Kita. Die Formulierung klarer Ausbildungsziele kommt dem Bedürfnis jüngerer Menschen nach sinngelitetem und einsichtsmotiviertem Handeln entgegen.

5.2 Kooperation mit dem gesellschaftlichen Umfeld

Langfristige Kooperationen der Altenhilfe mit Ehrenamtskreisen, Migrantenorganisationen, Schlüsselpersonen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, pädagogischen Einrichtungen, Religionsgemeinschaften usw. wirken insgesamt sensibilisierend in die Bevölkerung hinein. Generationenübergreifende Aktivitäten ermöglichen eine altersgerechte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Entsprechende Kontakt- und Begegnungsveranstaltungen ermöglichen den Beteiligten differenzierte Einblicke in unterschiedliche Lebenswelten. Diese können u.a. dazu beitragen, möglichst viele Menschen für eine gesellschaftliche Mitgestaltung der Lebensumstände in einer älter werdenden Gesellschaft zu gewinnen. Eine Beschäftigung mit dem Thema „Älter werden“ bereitet Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte nicht nur auf die Lebensumstände in einer älter werdenden Gesellschaft vor, sondern öffnet auch den Horizont für die beruflichen Perspektiven in der Pflege.

Ambulante Dienste und stationäre Einrichtungen unterhalten unterschiedliche Kooperationen mit ihrem gesellschaftlichen Umfeld. Grundsätzlich liegt es in der Eigenverantwortung der einzelnen Träger, der ambulanten Dienste und Einrichtungen in welcher Form und Intensität sie Kooperationen (bilateral) mit potentiellen Partnern aufnehmen und langfristig gestalten. Durch Impulse z. B. am Runden Tisch „Pflege“ oder durch kommunale Aktionen und Pilotprojekte können die zuständigen Beschäftigten der Kommune (Pflegeberatungsstellen, Integrationsbeauftragte, Soziale Dienste oder Anlaufstellen für freiwilliges Engagement) mit interessierten Diensten und stationären Einrichtungen der Altenhilfe zusätzliche Anregungen geben und neue Kooperationsbeziehungen zum Beispiel mit Migrantenorganisationen oder mit Schlüsselpersonen mit Migrationshintergrund anstoßen. Die Eigenverantwortung der einzelnen Träger bleibt davon unberührt.

Nachfolgend wird eine breite Palette an Möglichkeiten aufgezeigt, die in den beiden Projektkommunen von einzelnen Trägern bereits praktiziert werden oder als zusätzliche Idee aufgegriffen werden sollen.

5.2.1 Kitas, Schulen

Da Älterwerden und Sterben einem gesellschaftlichen Tabu unterliegen, werden Kinder und Jugendliche nicht selbstverständlich mit diesem Themenfeld konfrontiert oder haben Raum zur Auseinandersetzung damit. Kitas und Schulen bieten sich an, die Erfahrungen der Kinder auf diesem Gebiet gezielt zu erweitern und dabei auch die Altenhilfe als Berufsperspektive zum Thema werden zu lassen.

Die Kooperation aus Schule, Altenheim und einem Aquarienfreude-Verein in Heidelberg zeigt, dass die gemeinsame Verantwortung von Altenheimbewohnern und Jugendlichen für ein Aquarium eine fruchtbare Kommunikation zwischen jungen und alten Menschen über lange Zeit aufrechterhält. Am gemeinsamen Gegenstand verschwanden Berührungspunkte und Tabus (www.schmiddieter.de/Berichte/Altenheim/RNZ.htm).

5.2.2 Kirchengemeinden (Konfirmandenpraktika)

Kirchengemeinden und die Altenhilfe haben viele Überschneidungs- und Berührungspunkte, die sich im Alltag darstellen: Die Sterbebegleitung übernehmen Kirche und Altenhilfe traditionell gemeinsam. Mit Hilfe der Konfirmandenpraktika wird aber das Thema „Älter werden“ über die Kirchengemeinden auch in die jüngere Generation hineingetragen und führt zur Thematisierung der Berufsperspektive in der Pflege.

5.2.3 Musikschulen

Auftritte in Altenheimen, so wie das Weihnachtssingen der Herrmann-Gmeiner-Grundschule in verschiedenen Altenheimen in Monheim 2011, machen allen Beteiligten sehr viel Spaß, so dass Kooperationen zwischen Musikschulen, Musikklassen und den Einrichtungen der Altenhilfe immer wieder leicht und gut gelingen.

5.2.4 Ehrenamtsinitiativen

Mit Besuchsdiensten und vielen anderen Initiativen werden ehrenamtliche Helfer für Senioren aktiv.

5.2.5 Berufsbörsen

Mit Info-Ständen auf Berufsbörsen öffnen sich Träger der Altenhilfe dem Dialog mit Orientierung suchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Gerade solche, die sich an Menschen mit Migrationshintergrund wenden, bieten eine gute Möglichkeit, die Interkulturelle Ausrichtung der Pflege voranzutreiben.

5.2.6 Stadt- und Kulturfeste

Mit der Präsenz von Einrichtungen und Diensten auf Stadt- und Kulturfesten entsteht die Möglichkeit, die Angebote und Berufsperspektiven der Altenhilfe kennenzulernen.

6. Kommunale Impulse und Koordination

Verantwortlichkeit:

Zuständiges Dezernat in der Kommune und beim Kreis
Wirtschaftsförderung der Kommune und des Kreises
Sozialämter der Kommunen
Gesundheitsamt des Kreises

Kommunalpolitiker lenken mit ihrem Focus auf die Pflege die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit und der Bürgerschaft auf diese wichtige Zukunftsherausforderung. Die öffentliche Verhandlung von Fragen und Tatsachen trägt das Bewusstsein für diese Zukunftsaufgaben sensibilisierend in die Bevölkerung hinein, wie z. B.

- Wie kann der demografische Wandel gelingen und gestaltet werden?
- Selbst eine positive Netto-Zuwanderung von 300.000 kann die negativen Folgen des demografischen Wandels bis 2025 nicht aufhalten. (laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

6.1 Teilaspekte des demografischen Wandels

Das Thema „Pflegeberufe“ wird politisch als wichtiger Teilaspekt des Demografischen Wandels aufgegriffen.

6.2 Altenhilfe – Bedeutung als Arbeitgeber

Die Bedeutung der Altenhilfe als wichtiger lokaler Arbeitgeber ist den kommunalpolitischen Entscheidern bekannt. Bei Strategieprozessen wird dieser Faktor berücksichtigt, denn Einrichtungen sind wichtige Steuerzahler für die Kommunen. Große Arbeitgeber sorgen für Stabilität in der Kommune und bilden einen Wettbewerbsvorteil in der Attraktivität für junge Familien.

6.3 Transferleistungen

Unterstützungs- und Pflegebedarf führt je nach Bevölkerungszusammensetzung und Gesundheitszustand gegebenenfalls zu hohen, dauerhaften Transferleistungen. Dies belastet eine Kommune. Ein wichtiges kommunalpolitisches Ziel ist es, Menschen möglichst lange pflegeunabhängig zu halten. Investitionen in Gesundheitsprävention wirken sich entlastend für die kommunalen und sozialen Kassen aus.



6.4 Alternative Wohn- und Lebensformen

Systematische, kultursensible Informations- und Beratungsangebote, vielfältige Präventionsaktivitäten einschließlich ambulanter Versorgungs- und Unterstützungsleistungen wie zum Beispiel

- kultursensible, alternative Wohn- und Lebensformen
- starke soziale, persönliche Netzwerke oder
- vielfältiges bürgerschaftliches Engagement

fördern Teilhabechancen (Inklusion), sichern Lebensqualität und reduzieren Transferleistungen.

6.5 Bürgerschaftliches Engagement

Das Mehrgenerationenwohnen wird vom Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als „Drehscheibe für Dienstleistungen, die allen Generationen dienen“ (Ursu-

la von der Leyen) bereits sehr mehreren Jahren gefördert. So auch das Mehrgenerationenhaus im Monheim am Rhein. Als offene Tagestreffpunkte finden hier Angebote und Nachfrage der Generationen zusammen – gegenseitiges Helfen zwischen den Generationen kann in einer Gesellschaft, die den großfamiliären Zusammenhalt verloren hat, neu entstehen. Diese Struktur setzt und unterstützt bürgerschaftliches Engagement in den Herausforderungen des Demografischen Wandels.

Nachbarschaftliche Hilfsdienste bilden eine weitere Struktur des bürgerschaftlichen Engagements. Das Quartiersprojekt „Mettman Süd“ im Vinzenz-von-Paul-Haus verknüpft die Angebote der Altenhilfe mit den Angebote für die anderen Generationen (Krabbelgruppen, Selbsthilfe, Vereine, Schulen...) und bietet nachbarschaftliche Treffs an. Hier wird die Basis für Bürgerschaftliches Engagement gelegt und Gelegenheiten des Austauschs geschaffen. (siehe dazu: www.caritas.erzbistum-koeln.de/mettmann_cv/pflege/altenstift/projekte/)

6.6 Aktionsbündnis „Pflegeberufe“

Verantwortlichkeit:

*AK-Altenhilfe und AK Demenz der Stadt Monheim am Rhein
für Hilden noch klären*

Das Bündnis kann kompetenter Ansprechpartner im Bereich der Pflege für Politik, Schulen, VHS und Bildungsträger sein und breite Akteurskreise wie das jobCenter ME-aktiv, Maßnahmenträger, Pflegedienste und Einrichtungen, Migrantenorganisationen, Kreisverwaltung und Stadt einbinden.

Für das Gelingen des Aktionsbündnisses „Pflegeberufe“ ist eine kommunale Steuerung sehr wichtig, die insbesondere von den kommunalen Ansprechpartnern für Integration, freiwilliges Engagement und Altenhilfe übernommen werden kann.

Zentrale Aufgaben sind:

- Runde Tische initiieren
- Netzwerke begleiten – moderieren
- trägerunabhängige Beratung anbieten
- Impulse setzen durch innovative Projekte
- Monitoring durchführen.

6.7 Gute Beispiele kommunizieren

Im Bündnis können motivierende Beispiele aus der Praxis kommuniziert, ausgetauscht und übertragen werden.

6.8 Veranstaltungen

Mit Veranstaltungen wie Tagen der offenen Tür, Infobörsen etc. können die Ziele und Gründe der interkulturellen Öffnung im Pflegebereich in die Öffentlichkeit kommuniziert werden, für bürgerschaftliches Engagement in dem Bereich und für die Berufsperspektive Pflege gewonnen werden. Eben solche Effekte hat die Teilnahme an Veranstaltungen wie Stadt- und Gemeindefesten.



6.9 Info-Veranstaltungen durchführen

Infoveranstaltungen, speziell zum Demografischer Wandel, dem Fachkräftebedarf in der der Pflege und den daraus resultierenden Berufschancen können in jedem öffentlichen Feld seinen Platz finden. Oft werden Neujahrsempfänge, Feste oder Einweihungen dazu genutzt, aber natürlich können auch Integrationskurse genutzt werden. Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung und den Beruf in der Pflege (Schulabschluss, Kopftuch, Praktikum, Ausbildungsstellen, Kosten, Vergütung) bilden ebenso wichtige und konkreter werdende Themen für Info-Veranstaltung.

7. Literatur und Quellen

- Martin Kohls: Pflegebedürftigkeit und Nachfrage nach Pflegeleistungen von Migrantinnen und Migranten im demografischen Wandel, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2012
- Michael Born: Umgang mit dem demografischen Wandel, Medizinische Hochschule Hannover, Vortrag, 2012
- Anja Kettner: Fachkräftebedarf – Befunde, Prognosen, Herausforderungen, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, Vortrag am 27.01.2011 in Bottrop
- Dr. Jens Friebe: Migranten und Migrantinnen in der Altenpflege, Zwischenbericht des Projektes MigA, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn, September 2005
- Prof. Dr. Michael Isfort, Pflegewert, 2011
- Prof. Dr. J. Schröder: Generation y - Wertewandel, Klinik für Chirurgie, Marien-Krankenhaus Bergisch Gladbach, Vortrag, 2012
- Petra Schubert: Praxisforum Arbeitgeberattraktivität Schritte und Praxisbeispiele zur erfolgreichen Mitarbeiterbindung, Vortrag im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln, 1. März 2012
- Katharina Seebaß und Manuel Siegert: Integrationsreport: Migranten am Arbeitsplatz, 2011
- Bodo Keißner-Hesse, Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Projektplan KOMM-IN 2011/2012	4
Abbildung 2: Erwerbsquote nach Zuwanderungsstatus, NRW, Quelle: Mikrozensus 2010	5
Abbildung 3: Erwerbsquote nach Zuwanderungsstatus, Kreis Mettmann, Quelle: Mikrozensus 2010 .	6
Abbildung 4: Hintergrund zum Projekt PflegeWert, Pflegebeschäftigte in NRW 1999-2009	7
Abbildung 5: Ersatzbedarf von Fachkräften in der Pflege, Quelle: Institut für soziale Innovation; Befragung sozialer Dienste und Einrichtungen, Nov. 2011	8
Abbildung 6: Übersicht der Beschäftigten einzelner Einrichtungen in Monheim und Umgebung, Quelle: Institut für soziale Innovation	9
Abbildung 7: Schüler/innen, die sich eine Ausbildung als Altenpfleger/in/Pflegeassistent/in vorstellen können. Quelle: Bildungsakademie für Gesundheits- und Sozialberufe des Kreises Mettmann GmbH.....	9
Abbildung 8: Akteurskreise	11
Abbildung 9: Spinnendiagramm aus dritter Steuerungsgruppensitzung, Jan. 2012.....	12
Abbildung 10: Handlungsschritte	13



9. Impressum

Herausgeber:

Stadt Monheim am Rhein
- Der Bürgermeister -
Bereich Ordnung und Soziales
Integrationsbüro

Alte Schulstraße 32 und 34
40789 Monheim am Rhein
Telefon 02173 951-533
Telefax 02173 951-25-533
integration@monheim.de
www.monheim.de

Stadt Hilden
- Der Bürgermeister -
Amt für Soziales und Integration
Integrationsbüro

Am Rathaus 1
40721 Hilden
02103 72-561
02103 72-671
integrationsbuero@hilden.de
www.hilden.de
www.integration.hilden.de

Redaktion:

Hans-Peter Anstatt
Tobias Wobisch

Druck:

Stadt Monheim, Hausdruckerei, Kathrin Bienek

Prozessberatung und Begleitung:



Hans Wiertert-Wehkamp,
Institut für soziale Innovation, Solingen
www.institut-fuer-soziale-innovation.de