

Endbericht zur Evaluation des Projekts Care for Integration



Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hülchrather Straße 15
50670 Köln
www.dip.de
© 2020 DIP

Für den Bericht: Prof. Dr. Michael Isfort
Jonas Hylla, MSc Pflegewissenschaft
unter Mitarbeit von Karla Hautzer, Verena Klüsener, Miriam Catherine Kowalski

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Hintergrund zum Projektauftrag	1
Das Projekt Care for Integration	2
Evaluationsauftrag und Zielstellung	3
Aufbau des Berichts	4
Hintergrund zum Themenfeld	5
Fachkräftemangel in der Pflege	5
Demografische Entwicklung in NRW	7
Versorgungseinrichtungen in der Pflege	9
Beschäftigungskennzahlen in der Pflege	11
Migration und ausländische Mitarbeitende	14
Zusammenfassende Betrachtung	18
Zentrale Ergebnisse	20
Summative Evaluation	20
Ergebnisse der quantitativen Befragung (MmF standortübergreifend)	22
Ergebnisse der qualitativen Befragung (Gruppeninterviews MmF)	32
Ergebnisse der qualitativen Befragung (Lehrende)	37
Diskussion	43
Schlussfolgerungen	48
Literaturverzeichnis	51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl Personen über 70 Jahre in NRW Stand 2018.....	8
Abbildung 2: Prozentuale Entwicklung Personen über 70 Jahre in NRW bis 2030.....	9
Abbildung 3: Entwicklung der stationären Altenpflegeeinrichtungen 1999-2017	10
Abbildung 4: Entwicklung der ambulanten Pflegedienste 1999-2017	11
Abbildung 5: Beschäftigungsentwicklung Altenpflege (Fachkraft) 2013-2018.....	12
Abbildung 6: Arbeitslose Altenpflegende (Fachkräfte) regional März 2018.....	13
Abbildung 7: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme Pflegeberufe NRW 2013-2018.....	17
Abbildung 8: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme Altenpflege regionalisiert 2018.....	18
Abbildung 9: Herkunft der Teilnehmer*innen von CFI	22
Abbildung 10: Präferenzen eingesetzter Lehrmethoden und Sozialformen.....	24
Abbildung 11: Bewertung der Hauptfächer in der Schule.....	25
Abbildung 12: Tätigkeitsbereiche, die durch die Teilnehmenden übernommen wurden	28
Abbildung 13: Erfahrungen zum gesellschaftlichen Leben in Deutschland.....	29
Abbildung 14: Einflussfaktoren zum Erreichen des Ausbildungsziels	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausländische Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung in NRW	16
Tabelle 2: Summative Evaluation Teilnehmer*innen von Care for Integration.....	21

Einleitung

Der nachfolgende Abschlussbericht der Evaluation der ersten Kohorte im Rahmen des Projektes stellt Informationen über die Ergebnisse des Projekts *Care for Integration (CFI)* zum Stand Dez. 2019 zur Verfügung. Das Projekt wurde in der Zwischenzeit weiter umgesetzt und unter geringfügig veränderten Rahmenbedingungen in den Regelbetrieb übernommen. Damit leistet das Projekt über die in diesem Bericht beschriebenen Ergebnisse hinaus einen Beitrag im Rahmen der Integration von Menschen mit Fluchterfahrung und Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland und kann vor diesem Hintergrund als bedeutsamer Beitrag im Rahmen der Integrationsarbeit betrachtet werden.

Hintergrund zum Projektauftrag

Auf der Homepage der Akademie für Pflegeberufe und Management wird zum Projekt ausgeführt:

„Um geflüchteten Menschen die Integration in Deutschland zu ermöglichen, haben der Bildungsträger des bpa, die Akademie für Pflegeberufe und Management (apm gGmbH) mit Unterstützung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in NRW ein vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (Europäischer Sozialfonds) gefördertes Modellprojekt entwickelt, das den Erwerb von deutschen und berufsspezifischen Sprachkenntnissen, den Erwerb des Hauptschulabschlusses sowie eine Ausbildung in der Altenpflege anbietet.“

Im Jahr 2017 trat die Akademie für Pflegeberufe und Management gGmbH, das Bildungsunternehmen des bpa e.V., die Modellprojekt durchführt, an das DIP heran, um sich über Möglichkeiten der Evaluation des von ihnen konzeptionierten Projektes auszutauschen. Auf der Basis von vorliegenden Informationen erstellte das DIP e.V. im Juni 2017 ein Projektangebot zur Realisierung des Vorhabens. Mit der Vergabe des Evaluationsauftrags im Oktober 2017 erfolgten erste Schritte zur Evaluationskonzeption, die in enger Abstimmung mit der Akademie für Pflegeberufe und Management gGmbH nachfolgend durchgeführt wurden.

Im Rahmen der Evaluation, die auf einem mehrmethodischen Ansatz fußt (qualitative sowie quantitative Methoden fanden Eingang) sowie eine Multiperspektive integriert (es wurden neben den Teilnehmenden der Maßnahme auch die Lehrenden mit in die Evaluation einbezogen) konnten insgesamt vier qualifizierende Masterarbeiten vergeben werden. Das Projekt hat somit neben dem konkreten Effekt bei den Teilnehmenden auch einen substanziellen Beitrag im Rahmen der Nachwuchsqualifizierung von wissenschaftlichem Personal der Pflegepädagogik sowie der Pflegewissenschaft geleistet. Zwei Hochschulen waren dabei eingebunden (Katholische Hochschule NRW, Philosophisch Theologische Hochschule Vallendar).

Das Projekt Care for Integration

Das Projekt Care for Integration wird durch den Europäischen Sozialfonds (ESF), dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, der Regionaldirektion NRW sowie zahlreicher Jobcenter und Agenturen für Arbeit gefördert. Die Projektträgerin ist die Akademie für Pflegeberufe und Management (apm), der Bildungsträger des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste (bpa).

Über insgesamt sieben Standorte in ganz Nordrhein-Westfalen werden die Menschen mit Fluchterfahrung ausgebildet. Die Standorte sind aktuell in den Städten Bielefeld, Duisburg, Düsseldorf, Heinsberg, Köln, Lippstadt und Münster verortet.

Das ursprüngliche Ziel war insgesamt 160 Teilnehmer*innen über alle Standorte auszubilden. Eine Besonderheit im Projekt stellt die sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmer*innen dar. Benötigen die Teilnehmer*innen beispielsweise eine Kinderbetreuung, so unterstützen die Betreuungspersonen bei der Suche und Vermittlung einer passenden Kinderbetreuungsmöglichkeit.

Das Projekt besteht aus zwei Modulen. Das erste Modul, das Kompetenzzentrum Altenpflege, hat einen zeitlichen Umfang von 12 Monaten. Es umfasst berufsspezifischen Sprachunterricht sowie pflegetheoretischen Unterricht, erste praktische Hospitationen in der Pflege und die Vorbereitung auf die Hauptschulabschlussprüfung. Im Wesentlichen wird für den Hauptschulabschluss Fachunterricht in den Schulfächern Deutsch, Mathematik, Englisch und Nebenfächern (variieren je nach Standort) durchgeführt.

Menschen mit Fluchterfahrung (MmF), die einen Schulabschluss aus ihrem Herkunftsland besitzen, der äquivalent zum deutschen Hauptschulabschluss ist und durch die zuständigen Behörden anerkannt wurde, müssen den Hauptschulabschluss hierzulande nicht erneut ablegen. Neben den schulischen Inhalten spielt die Vermittlung der deutschen Kultur und ein Verständnis für die Funktion von Altenpflegeheimen eine wesentliche Rolle. Dies ergibt sich aus der Notwendigkeit, dass in zahlreichen Herkunftsländern der zu integrierenden Personen institutionelle Einrichtungen, wie in Deutschland, nicht existieren und ältere Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen primär im familiären Umfeld versorgt werden. Institutionen dabei nicht per se als Organisationen zu begreifen, die existieren weil Familien unwillig zur Versorgung sind, ist dabei ein zentraler Impuls, um die Tätigkeit in einer solchen Einrichtungen aufnehmen zu können.

Innerhalb dieser ersten 12 Monate können Teilnehmende laufend in das Programm einsteigen, bzw. nachrücken. Diese "Schnupperphase" wird als wichtig eingeschätzt, da viele Teilnehmende die Pflege als Berufsfeld zu diesem Zeitpunkt noch nicht kennen und so zunächst kennenlernen können.

Auf das Kompetenzzentrum folgt die Altenpflegehelferausbildung. Flankierend dazu erhalten die MmF weitere Sprachkurse, die letztendlich als Ziel das für die

Altenpflegehilfeausbildung erforderliche Sprachniveau B2 haben. Der Fokus dabei liegt auf der Vermittlung von berufsspezifischen Sprachkenntnissen.

Die zweite Projektphase hat einen Umfang von insgesamt 18 Monaten. Darauf folgt die Abschlussprüfung in der Altenpflegehilfe.

Die Absolvent*innen können im Anschluss bei guten Abschlussnoten optional die Ausbildung zur Altenpflegefachkraft absolvieren.

Das Projekt insgesamt geht mit einigen Besonderheiten einher. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, einmal pro Woche eine offene Sprechstunde zu besuchen. Hier können Fragen rund um die Ausbildung oder Probleme mit der jeweiligen Standortkoordinator*in diskutiert werden. Dadurch ist es möglich, nicht nur Unterstützung bei schulischen Fragestellungen zu erhalten, sondern auch persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu besprechen. Des Weiteren kann bei Bedarf bei der Vermittlung von Aktivitäten in der Freizeit unterstützt werden (bspw. Sportvereine). Außerdem findet ein Austausch zwischen zukünftigen Arbeitgebern, den Kursteilnehmenden und anderen Auszubildenden der Akademie für Pflegeberufe und Management statt (Akademie für Pflegeberufe und Management 2018).

Evaluationsauftrag und Zielstellung

Während des Projektverlaufs wurde eine externe Evaluation durch das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP) vorgenommen. Das Ziel des Evaluationsauftrags war eine Aussage über den Erfolg des Projektes bzw. des Kompetenzzentrums mit seinen Zielen tätigen zu können. Darüber hinaus sollten durch die Evaluation Erkenntnisse gewonnen werden, um die Maßnahme ggf. anzupassen und intern Neuausrichtungen von Inhalten oder Strukturen vorzunehmen. Das DIP verwendete hierzu einen mehrmethodischen Ansatz.

Dabei erfolgte u.a. die Aufbereitung der Routinedaten wie z.B. Teilnehmeranzahl oder Schulabschlüsse. Parallel wurde eine standardisierte- quantitative Befragung anhand von Fragebögen bei den Kursteilnehmer*innen über alle Standorte hinweg durchgeführt. Dabei standen Fragen zur Wahrnehmung der bisherigen Inhalte der Ausbildung im Mittelpunkt. Insbesondere wurde erfragt, ob die Maßnahmen im Projekt dazu beigetragen haben, die Teilziele zu erreichen. Damit war vor allem der Kompetenzerwerb, sowie Aussagen zum Berufsverständnis seitens der Teilnehmenden gemeint. Darüber hinaus wurden Aussagen über künftige Ziele abgefragt (anstehender Hauptschulabschluss und Abschluss in der Altenpflegehilfe). Als weitere Methode kamen qualitative Interviews zum Einsatz. Die Zielgruppen waren hierbei die Kursteilnehmer*innen sowie die Lehrenden.

Bei ersteren wurde anhand von Gruppeninterviews untersucht, inwiefern die Maßnahmen in dem Projekt als hilfreich für das Gelingen der Ausbildung bewertet werden und welche Komponenten eher als hemmend zu betrachten sind.

Die Lehrenden wurden in Einzelinterviews über alle Standorte hinweg befragt. Dabei ging es im Wesentlichen um die Frage, welchen Einfluss die psychosoziale Situation der Kursteilnehmer*innen auf die Lehr-Lern-Situation hat und welche pädagogischen Herausforderungen sich den Lehrenden während des Unterrichts mit einer vulnerablen und heterogenen Gruppe stellen. Hier standen auch Fragen zu den didaktischen Grundlagen und Möglichkeiten einer gemeinsamen curricularen Grundlage mit im Vordergrund.

Damit wurden letztendlich Erkenntnisse gewonnen und retrospektiv gebündelt, die die Besonderheiten bei der Integration und der beruflichen Vorbereitung und Qualifizierung in der Pflegeassistenz bei einer heterogenen Gruppen mit unterschiedlichen Qualifikationsgraden und Personen aus unterschiedlichen Herkunftsländern zusammengetragen.

Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht beschreibt zusammenfassend Kernergebnisse aus der Evaluation. Umfassende weiterführende Informationen und die vollständigen Auswertungen der Einzelfragen und –themen wurden der Projektträgerin (apm) übermittelt und u.a. auch im Rahmen von Lenkungstreffen vorgestellt und diskutiert.

Im einleitenden Teil erfolgt zunächst eine Einordnung des Themas in die Megathemen der demografischen (regionalen) Entwicklung, der des Arbeitsmarktes der Altenpflege, sowie grundsätzliche Informationen zur Thematik der Flüchtlingssituation in Deutschland. Die nachfolgenden Kapitel beinhalten die Ergebnisse der Evaluation und die sich daraus ergebende Diskussion und Schlussfolgerungen. Im Bericht werden Aussagen bzw. Verweise zu relevanten Literaturbefunden gegeben. Angemerkt werden muss jedoch, dass es sich dabei um unterstützende Bezüge handelt und nicht um eine wissenschaftsorientierte systematische Literaturrecherche, die nicht Gegenstand des Auftrags war. Es fließen, wo notwendig, die Verweise auf die Aussagen und Kennzahlen ein, um die Untersuchungsbefunde insgesamt vor dem Hintergrund bestehender Literatur einbinden zu können.

Hintergrund zum Themenfeld

Um die Leistungen des Projektes Care for Integration in die aktuelle Diskussion einzubetten sowie die konkreten Anforderungen und auch die Begrenzungen des Projektes einordnen zu können, bedarf es einer exemplarischen Betrachtung der zentralen aktuellen Entwicklungen in der Pflege. Dazu sollen zu ausgewählten Themenfeldern Hinweise gegeben werden, die jedoch keinen Anspruch auf eine vollständige Diskussion haben. Eingebunden werden u.a. Entwicklungen der Demografie, des Arbeitsmarktes (zur Abschätzung der Integrationschancen) sowie der Migrationsbewegungen. Ein besonderer Fokus in diesem Kapitel liegt auf den Beschreibungen für das Bundesland Nordrhein-Westfalen. Ausgeklammert werden in diesem Bericht die komplexen rechtlichen Fragestellungen und Hintergründe zu den unterschiedlichen rechtlichen Statusbeschreibungen von Asyl, Aufenthalt und Duldung.

Fachkräftemangel in der Pflege

Kaum ein anderes Thema dominierte die Diskussionen um die Pflege in den vergangenen Jahren so, wie der Fachkräftemangel, der sich mittlerweile in allen Bereichen der teil-/vollstationären, der ambulanten Versorgung sowie im Krankenhausbereich beschreiben lässt.

Die Bundesagentur für Arbeit weist in ihren Arbeitsmarktreporten aus, dass die Vakanzenzeiten in den Pflegeberufen deutlich über denen in anderen Branchen liegen, es bundesweit keine Arbeitsmarktreserven gibt und Vollbeschäftigung herrscht. Studien zur Arbeitsbelastung und -verdichtung weisen seit geraumer Zeit auf zunehmende Schwierigkeiten der Stabilisierung der Patientenversorgung hin und die Krankheits- und Ausfallzeiten im Pflegebereich sind vergleichsweise höher als in anderen Sektoren. Gleiches gilt für die Zunahme an psychischen Belastungsstörungen und Krisen.

Spezifischen Bedarfen in der Versorgung gerecht zu werden und weitere Ausdifferenzierungen der Versorgungsangebote zukünftig zu ermöglichen, scheint neben der Beantwortung eines allgemeinen Anstiegs von Pflegebedürftigkeit und Behandlungsbedarfen aktuell nur schwer realisierbar. Dies bestätigt u.a. der Pflegereport 2017 der Barmer GEK. Ebenso lässt sich dies auf Basis großer Befragungen der ambulanten Pflege und der teil-/vollstationären Pflege in Deutschland (Pflege-Thermometer) aufzeigen (Isfort 2016, 2018).

In der Summe existieren deutliche Hinweise darauf, dass der aktuelle Fachkräftemangel in der Pflege bereits zu zahlreichen Einschränkungen in der Versorgung führt, der sich u.a. in der Ablehnung von Klienten in der ambulanten Versorgung und der Zunahme von Wartelisten in der teil-/vollstationären Pflege darstellt.

Für das Bundesland Nordrhein-Westfalen zeigten sich u.a. in der aktuellen Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2017, dass mit einer aktuellen

Unterdeckung von rund 10.000 Stellen in der Pflege (gemessen in Vollzeitäquivalenten) für das Jahr 2018 gerechnet werden muss (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, 2019).

In unterschiedlichen Bundesländern wird bereits vielfach auf den Fachkräftemangel reagiert und werden Maßnahmen ergriffen und Zielvereinbarungen zwischen Politik und Trägern geschlossen, um die bestehende Problematik im Kern einzudämmen (z.B. im Rahmen der Fachkräfteinitiative Rheinland-Pfalz/ Care4Care in Baden-Württemberg).

Betrachtet man die Seite der Lösungsansätze zur Bekämpfung des existierenden Fachkräftemangels, so lassen sich gegenwärtig die folgenden Punkte und Aspekte benennen, die an dieser Stelle in Form von Stichpunkten beschrieben werden sollen:

- Intensivierung der Ausbildung in der Pflege
- Anwerbung ausländischen Pflegepersonals
- Erschließung neuer Gruppen in der Qualifizierung durch Akademisierung der Pflege
- Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen der Pflegearbeit in den Einrichtungen zur Mitarbeiterbindung und Reduzierung von Fluktuation und Berufsausstieg
- Aufwertung der Pflegearbeit durch tarifliche Entlohnungen und Lohnsteigerungen
- Erschließung innerbetrieblicher Reserven durch höhergradige Beschäftigungsverhältnisse (Reduzierung der Teilzeitarbeit insgesamt/ Erhöhung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten)

Prognostisch gehen alle bestehenden Analysen, unabhängig von der Betrachtung und Berechnung, von einem weiter steigenden Bedarf und einem sich zuspitzenden Fachkräftengpass aus. Exemplarisch sei hier auf das Gutachten der Bertelsmann Stiftung verwiesen, das in unterschiedlichen Szenarien Quantifizierungen zum Bedarf beschrieben hat (Rothgang, 2012).

Der spezifische Bereich der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland ist in den vergangenen Jahren vor diesem Hintergrund wieder zentral ins Blickfeld von Politik, Trägern sowie Einrichtungen gerückt. Möglich wurde dies vor dem folgenden Hintergrund, der in der Studie von Bonin, Braeseke, Ganserer beschriebenen veränderten Voraussetzungen:

„Erst mit der Reform der Beschäftigungsverordnung im Juli 2013 wurde die Arbeitsmigration von Fachkräften mit Berufsausbildung erleichtert. Nun besteht auch für Ausländer, die nicht Bürger eines EU-Landes sind, aber einen Mangelberuf ausüben können, die Möglichkeit der Zuwanderung nach Deutschland mit Zustimmung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) ohne Vorrangprüfung. Sowohl die Gesundheits- und Krankenpflege als auch Berufe in der Altenpflege befinden sich auf der Positivliste der Mangel- bzw. Engpassberufe, sodass eine Rekrutierung von Drittstaatlern prinzipiell möglich ist (Bundesagentur für Arbeit 2013a).“ (Bonin et. al. 2015)

Im Rahmen der neuen Möglichkeiten wurden Hilfestellungen gegeben, Handreichungen entwickelt und Plattformen implementiert, die konkrete Hinweise und Hilfen für Arbeitgeber bereitstellen, die ein Integrationsarbeit ausländischer Pflegekräfte vorhaben. So wurden z.B. Handreichungen durch die Bundesagentur für Arbeit erstellt (Bundesagentur für Arbeit, 2015). Auf Plattformen wurden Projekte systematisiert und hilfreiche Informationen zur Verfügung gestellt (z.B. Welcome@healthcare).

Parallel lassen sich unterschiedliche Entwicklungen zeigen, die die Integration unterschiedlichster Gruppen und Staatsangehöriger beschreiben. So erfolgten beispielsweise Projekte mit Vietnam (Peters 2016).

Insgesamt lassen sich dabei aber auch kritische Stimmen und vorsichtige Perspektiven ausmachen, die u.a. aufgrund von Erfahrungen gemacht wurden, die schnell zu einer Überforderung führen können und die realen Bedingungen nicht realistisch einschätzten (Walg, 2017).

Bezogen auf die Integration von geflüchteten Menschen wurde schon früh darauf verwiesen, dass sehr heterogene Bildungsstandards anzugleichen sind und dass auch in einem erheblichen Maße gering qualifizierte und gering schulisch qualifizierte Personen nach Deutschland kamen, die nicht einfach in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind (Wößmann, 2015).

Demografische Entwicklung in NRW

Als zentraler Faktor für einen steigenden pflegerischen Bedarf in der Bevölkerung, der auch mit der Zuwanderung alleine nicht gelöst werden wird, kann dabei die demografische Entwicklung angeführt werden, die zu einer weiteren Zunahme der Versorgungsanfragen führen wird.

Ausgehend von der These, dass mit einem zunehmenden Fachkräfteengpass in der Pflege zu rechnen ist, der sich primär durch die Veränderung der demografischen Entwicklung erklären lässt, werden nachfolgend einige zentrale Hinweise zur demografischen Entwicklung in Nordrhein-Westfalen beschrieben.

Im Bundesland bestehen sehr unterschiedliche Entwicklungen, sodass sich Nordrhein-Westfalen nicht als homogenes Bundesland darstellt.

Für die Pflege relevant sind die Entwicklungen in den höhergradigen Altersgruppen, da sich Pflege primär als Handlungsfeld bei Hochaltrigkeit darstellt. In der nachfolgenden Grafik sind die Kennzahlen der Verteilung der über 70 Jahre alten Personen (Anzahl) ausgewiesen. Mit einer Zunahme der Graufärbung verbunden ist eine höhere Anzahl an Personen in der Gruppe der über 70-Jährigen.

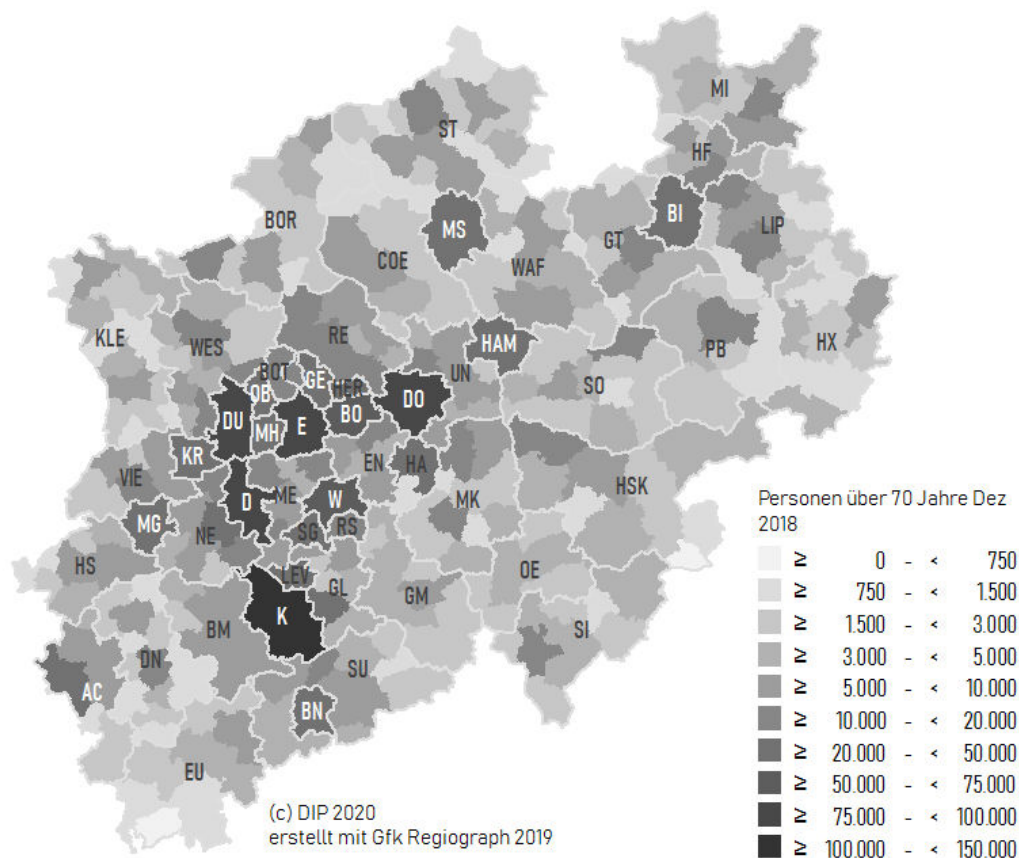


Abbildung 1: Anzahl Personen über 70 Jahre in NRW Stand 2018

Wie zu erwarten, sind in den Ballungsräumen und den Kreisen / Gemeinden mit hohen Bevölkerungszahlen auch mehr Personen aktuell in der Altersgruppe der über 70-Jährigen. Dennoch zeigen sich in den unterschiedlichen Kreisen und Gemeinden auch spezifische regionale Ausprägungen, sodass insgesamt von sehr heterogenen Verteilungen und damit einhergehenden Bedarfen ausgegangen werden kann.

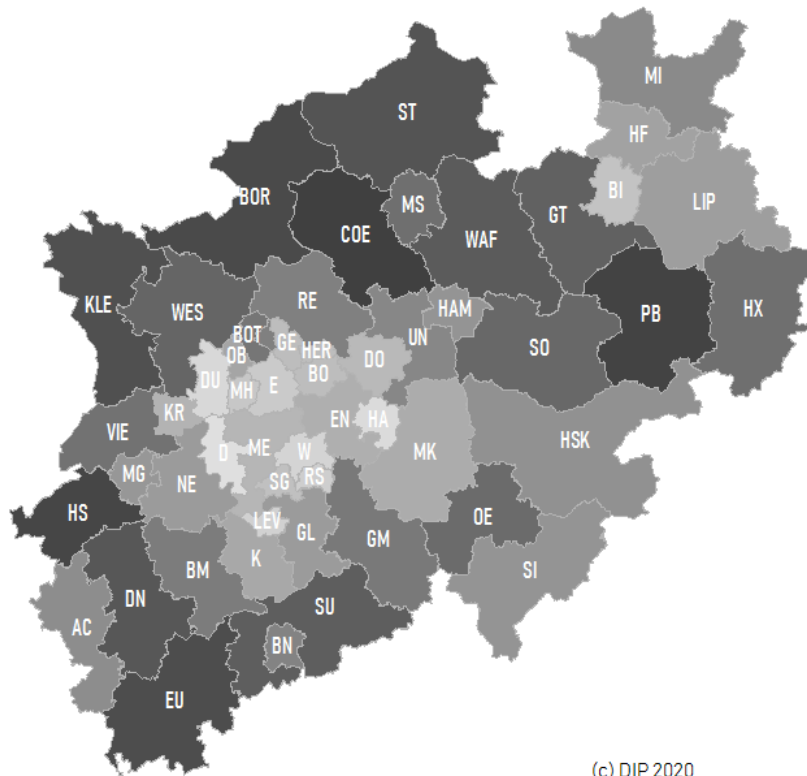
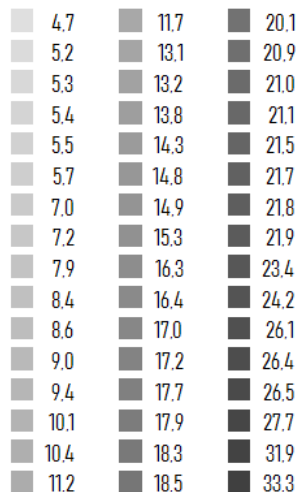
Für die Prognostik ist entscheidend, wie sich die unterschiedlichen Regionen und Kreise demografisch entwickeln. Ein relevanter Aspekt dabei ist nicht nur die Frage nach der konkreten Anzahl der Bevölkerung in der Altersklasse in der Zukunft, sondern mit welchen Steigerungen die Regionen prozentual zu rechnen haben. Die Bewältigung von zusätzlichen 10 Prozent in den kommenden 12 Jahren kann in einer strukturstarken Region eine bewältigbare Aufgabe sein, die mit bestehenden Einrichtungen oder durch einen geringfügigen Aufbau zu realisieren sind. Liegen in der Relation aber Steigerungen von 25 Prozent und mehr vor, so kann dies angesichts der aktuellen Bestände und Ausrichtungen der bestehenden örtlichen Strukturen eine starke Herausforderung darstellen.

Die nachfolgende Grafik weist die prozentuale Entwicklung in den unterschiedlichen Kreisen aus. Hierbei zeigt sich, dass im Ruhrgebiet mit niedrigen und moderaten Zuwächsen gerechnet werden kann, dass jedoch im südlichen Münsterland, am

HINTERGRUND ZUM THEMENFELD

Niederrhein oder auch in der Voreifel in der Relation mit starken Zunahmen der Bevölkerungsgruppe gerechnet werden muss.

% Anstieg über 70 Jahre
2030 zu 2018



(c) DIP 2020
erstellt mit GfK Regiograph 2019

Abbildung 2: Prozentuale Entwicklung Personen über 70 Jahre in NRW bis 2030

Die vorliegenden Entwicklungen zeigen aus der Perspektive von Qualifizierenden in den Pflegeberufen auf, dass sich zukünftig in NRW in unterschiedlichen sozialen Räumen auch weiterhin gute Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben und dass aufgrund der Zunahme der Entwicklung in der Gesamtschau davon ausgegangen werden kann, dass Beschäftigte aller Qualifikationsgrade gute Zugangsmöglichkeiten zu weiter wachsenden Pflegemarkt bekommen können.

Vor diesem Hintergrund kann davon ausgegangen werden, dass das Projekt auch bei einer weiteren Stabilisierung und Verstetigung einen wichtigen Beitrag leisten kann und dass den Absolvent*innen weiterhin gute Beschäftigungsmöglichkeiten zugesichert werden können.

Versorgungseinrichtungen in der Pflege

Neben der demografischen Entwicklung ist für das Projekt von Bedeutung, wie sich die Strukturentwicklung in der Pflege vollzogen hat. Dabei sind insbesondere die Situation in der stationären Altenpflege sowie die der ambulanten Dienste hervorzuheben, da in diesen beiden Sektoren die Anzahl der Beschäftigten in der Altenpflegehilfe am

HINTERGRUND ZUM THEMENFELD

größten ist. Für den Krankenhaussektor spielt die Qualifikation auf diesem Niveau zunächst eine untergeordnete Rolle. Hier ist primär zu beobachten, dass Altenpflegende auf dem Niveau einer Fachkraft Eingang ins System gefunden haben. So werden sie z.B. im Bereich der geriatrischen Rehabilitation, der Special Care Units für Menschen mit Demenz oder in der Geriatrie mit eingesetzt. Hilfskräfte sind hier in den Statistiken der Krankenhausstatistik nicht verzeichnet, stellen aber aktuell aber auch noch keine substantiell große Gruppe dar.

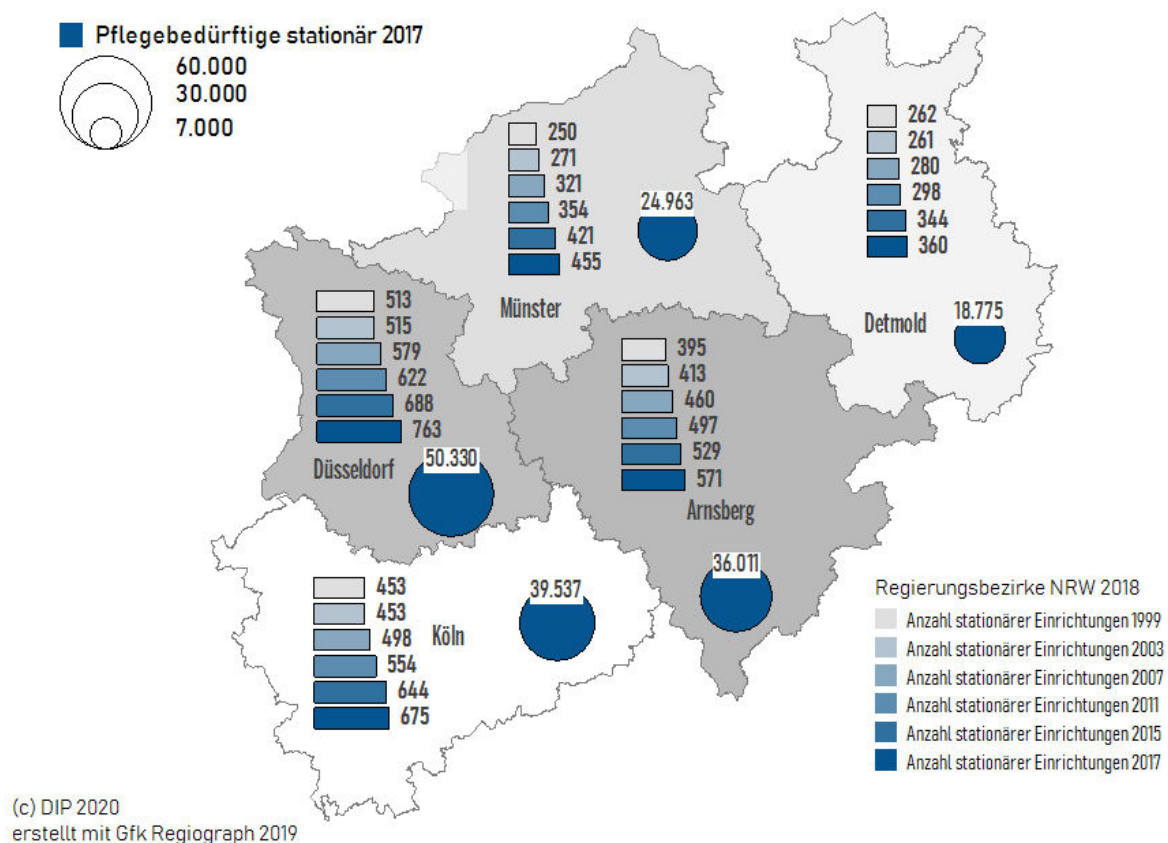


Abbildung 3: Entwicklung der stationären Altenpflegeeinrichtungen 1999-2017

Den Angaben der Pflegestatistiken des Landes folgend, können in allen Regierungsbezirken deutliche Zuwächse der Einrichtungen verzeichnet werden. Mit der Ausweitung der Kapazitäten verbunden ist auch eine Ausweitung des Personalbedarfs, der in den Einrichtungen besteht bzw. durch die neu in Betrieb genommenen Einrichtungen aufgebaut wird.

Ähnliche Entwicklungen, wie sie im Bereich der stationären Pflege zu beobachten sind, lassen sich auch bei den ambulanten Diensten aufzeigen.

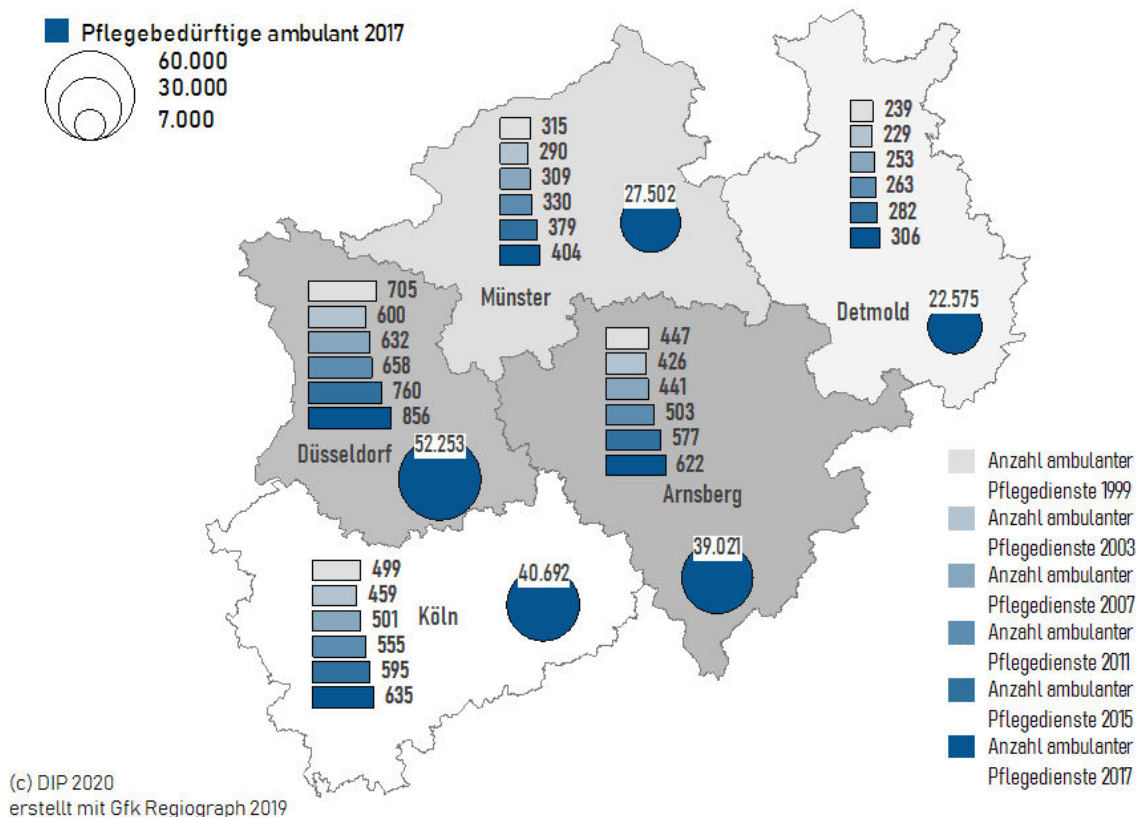


Abbildung 4: Entwicklung der ambulanten Pflegedienste 1999-2017

Auch in diesem Sektor können in allen Regierungsbezirken substantiell steigende Betriebszahlen nachweisen lassen. Damit kann insgesamt auch in diesem Sektor davon ausgegangen werden, dass mit einer steigenden Bedarfszahl der Beschäftigten gerechnet werden kann.

Beschäftigungskennzahlen in der Pflege

Um die Chancen für die Absolvent*innen einordnen zu können, müssen die konkreten Beschäftigungsentwicklungen in der Pflege und hier insbesondere in der Altenpflege betrachtet werden.

Betrachtet werden sollen an dieser Stelle die Beschäftigten bzw. die Beschäftigungsentwicklung in der Altenpflege. Ausgedrückt wird dies an der Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altenpflege (auf Fachkraftniveau). Hintergrund dazu ist, dass auf der Ebene der Fachkräfte in der Altenpflege von einer guten Kodierqualität in den Arbeitsagenturen ausgegangen werden kann. Bezogen auf die Hilfskräfte (Altenpflegehilfe, die im Kern das Projekt berührt), muss davon ausgegangen werden, dass eine unzureichende Differenzierung der Qualifikationsniveaus besteht (Unterschiede zwischen angelernten, in Kurzschulungen qualifizierten Personen und solchen mit einem berufsqualifizierendem

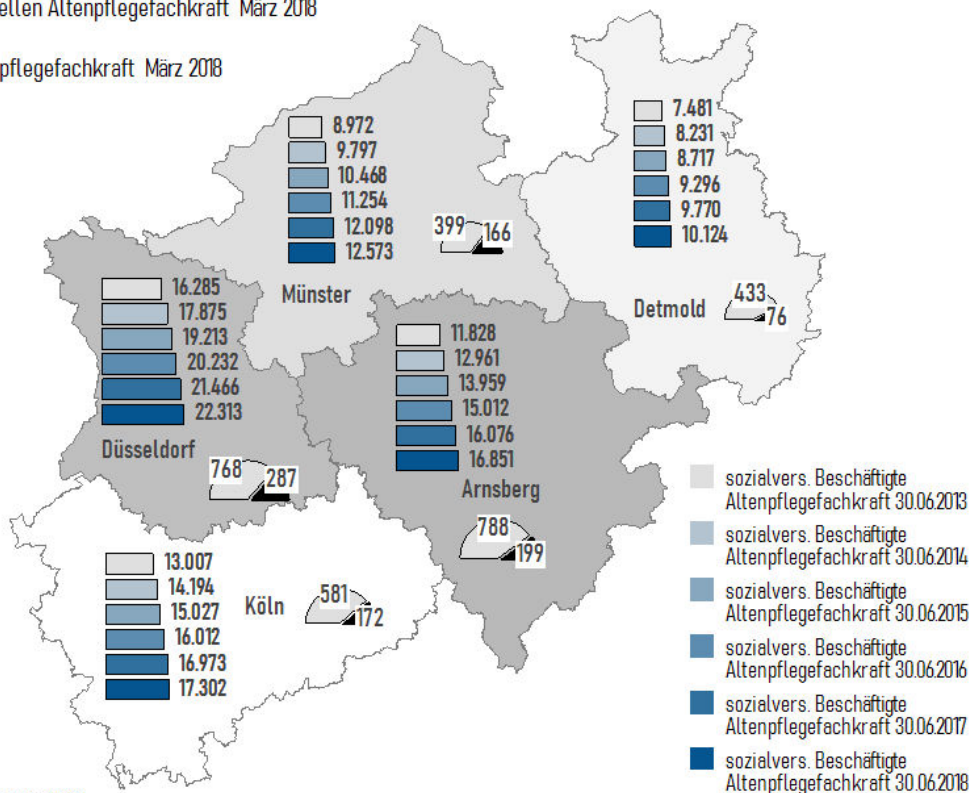
HINTERGRUND ZUM THEMENFELD

Abschluss als Altenpflegehelfender). Daher erweisen sich Aussagen zu den Hilfskräften auf diesem Niveau als Fehleranfällig.

Bezogen auf die Fachkräfteentwicklung in den unterschiedlichen Regionen in NRW kann festgehalten werden, dass in jedem der Regierungsbezirke ein starker Aufwuchs zwischen 2013 und 2018 zu verzeichnen ist. Die zunehmende Beschäftigung resultiert dabei u.a. auch als Reaktion auf einen Ausbau der stationären Versorgungsstrukturen (auch hier zeigen sich in allen Regierungsbezirken zwischen 2011 und 2017 [Kennzahlen der Pflegestatistik] kontinuierliche Wachstumszahlen).

◀ Bestand Arbeitsstellen Altenpflegefachkraft März 2018

◀ Arbeitslose Altenpflegefachkraft März 2018



(c) DIP 2020
 erstellt mit GfK Regiograph 2019

Abbildung 5: Beschäftigungsentwicklung Altenpflege (Fachkraft) 2013-2018

Betrachtet man parallel dazu die in den Regierungsbezirken bestehenden Kennzahlen zu den arbeitslos gemeldeten Personen (schwarz) in Relation zu den offen gemeldeten Arbeitsstellen bei den Arbeitsagenturen, so sind in allen Regierungsbezirken weitaus mehr Stellen offen als arbeitslos gemeldete Pflegenden als Reserve zu verzeichnen sind. Dies verweist auf eine hohe Beschäftigungsgarantie im Bereich der Altenpflege.

In der regionalen Aufschlüsselung der arbeitslos gemeldeten Personen nach Kreisen und kreisfreien Städten in NRW zum Stand März 2018 zeigen sich überwiegend niedrige zweistellige Werte, sodass von einer wohnortnahen Beschäftigungsmöglichkeit in der Altenpflege ausgegangen werden kann.

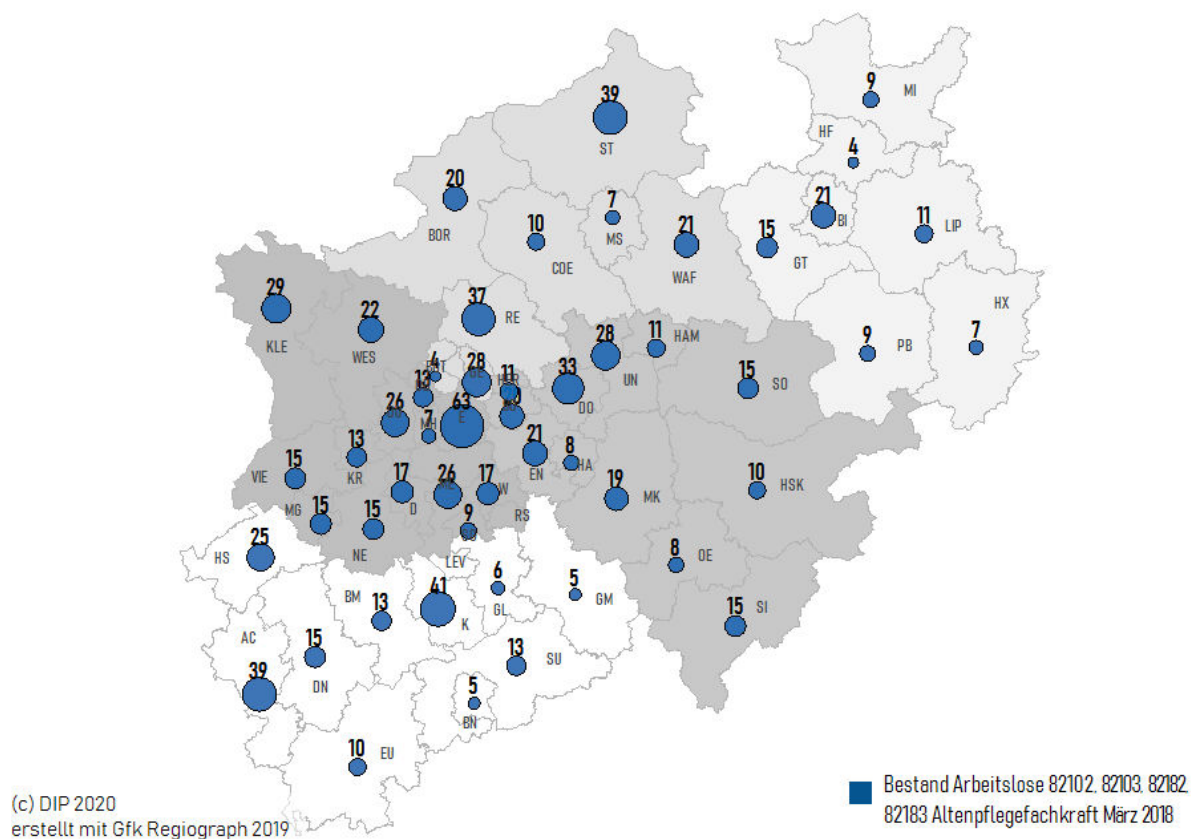


Abbildung 6: Arbeitslose Altenpflegende (Fachkräfte) regional März 2018

Auch wenn diese Kennzahlen der Fachqualifizierten keinen direkten Rückschluss zur Vermittlung von Helfer*innen zulassen, so kann insgesamt angenommen werden, dass Personen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss über gute Anschluss- und auch Aufstiegsmöglichkeiten in der Altenpflege verfügen, da das bestehende System die benötigten Kräfte nicht ausschließlich über dreijährig qualifizierte Fachkräfte abdecken kann.

Damit weist das Projekt insgesamt nach, dass die Maßnahme auf einen hohen Bedarf hin ausgerichtet ist und dass sich für die Absolvent*innen reale berufliche Chancen ergeben, die in festen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen einmünden können. Damit können langfristige Perspektiven für die Menschen mit Fluchterfahrung als gegeben attestiert werden.

Des Weiteren werden die Teilnehmenden im Laufe des Projektes ermutigt, die Fachkraftausbildung im Anschluss an das Projekt anzustreben. Die Möglichkeit, in den Unterricht einer entsprechenden Klasse in der Fachkraftausbildung hineinzuschauen, besteht fortlaufend und an allen Standorten. Teilnehmende, die vorzeitig die formalen Kriterien für die Fachkraftausbildung erfüllen, können etwa auch ein Modul überspringen und in die 3-jährige Ausbildung wechseln. Diese Durchlässigkeit ist ebenfalls charakteristisch für das Projekt Care for Integration.

Migration und ausländische Mitarbeitende

Laut den Zahlen des Statistischen Bundesamts (2018) haben sich 2016 rund 1,6 Millionen Menschen mit Fluchterfahrung (MmF) während der größten Flüchtlingswelle in Deutschland aufgehalten (Statistisches Bundesamt 2019).

Im Jahr 2016 gab es in Deutschland 722.370 Asylanträge. NRW war mit insgesamt 196.734 Asylanträgen Spitzenreiter unter den Bundesländern (Bundesamt für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2017).

Diese Zahlen haben sich mit fortlaufender Betrachtung deutlich verändert. Dem aktuellen Migrationsbericht zufolge wird festgestellt:

„Die Asylantragszahlen spiegeln den deutlichen Rückgang der Fluchtmigration 2016 und 2017 wider. Während 2016 noch 722.370 Erstanträge entgegengenommen wurden, ging die Zahl im Jahr 2017 auf 198.317 zurück (-72,5 %).“ (Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat 2019)

Den aktuellen Statusbeschreibungen folgend, wurden im bisherigen Berichtsjahr 2019 122.225 Erstanträge vom Bundesamt entgegengenommen. Im bisherigen Berichtsjahr 2019 waren 26.756 der Asylbeantragstellenden (21,9%) in Deutschland geborene Kinder im Alter von unter einem Jahr. Die Zahl der Folgeanträge im Berichtsjahr 2019 sank gegenüber dem vergleichbaren Vorjahreswert (19.857 Folgeanträge) um 1,0 % auf 19.664 Folgeanträge. (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019).

Der aktuelle Migrationsatlas Deutschland weist dabei (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019) für Nordrhein-Westfalen insgesamt rund 5,1 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund im engeren Sinne auf. Darunter sind 2,7 Millionen Bürger Teil der deutschen Bevölkerung und 2,35 Millionen Teil ausländischer Bevölkerung. In NRW bildet die Gruppe der türkischstämmigen Migrant*innen die größte Gruppe, gefolgt von der Gruppe der Pol*innen, Syrer*innen, Rumän*innen und Italiener*innen.

Bezogen auf die Asylanträge in Nordrhein-Westfalen entfallen die häufigsten Anträge auf Personen aus Syrien, dem Irak, dem Iran, der Türkei und Nigeria.

Betrachtet man enger gefasst den Bereich der Berufe im Gesundheitswesen, so lassen sich für NRW die nachfolgenden Aussagen in zentralen Studien und Übersichten identifizieren:

„Unter den Top 10 der Referenzberufe, für deren berufliche Anerkennung sich die Antragstellenden im Jahr 2017 in einem Anerkennungsverfahren befanden, sind allein fünf Berufe aus dem Gesundheitswesen. Die meisten Personen haben sich um die Anerkennung ihres gelernten Berufes als Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bemüht. Im Jahr 2017 waren es 1.269 Anträge und damit 417 Anträge mehr als ein Jahr zuvor.“ (Information und Technik, 2019)

Die Pflege als Beruf war und ist immer schon ein Bereich, in dem Menschen unterschiedlicher Kulturräume und Länder aufeinandertreffen. Idealisierungen sind an dieser Stelle jedoch nicht angebracht, aber in der Pflegearbeit ist zumindest die

Integration von Menschen anderer Sprach- und Kulturräume und die Begegnung mit ihnen im professionellen Kontext keine Ausnahme. Dies schützt bis zu einem gewissen Grade vor einer Anfälligkeit bezüglich einer Fremdenfeindlichkeit.

Nicht nur bei den Mitarbeiter*innen in der Pflege selbst, sondern auch bei den Pflegebedürftigen in den Heimen und zuhause und bei den Patient*innen in den Krankenhäusern sind Menschen anderer Kulturräume demnach eine Realität, mit der man sich bereits langfristig beschäftigt.

Das verweist auch auf eine doppelte Notwendigkeit: Es bedarf professionell ausgebildeter Personen, die ein Kulturverständnis anderer Kulturräume einbringen können, und zugleich werden in den Einrichtungen zukünftig noch mehr als bislang Personen anwesend sein, die aus einem anderen Kulturraum kommen und ggf. ein anderes Verständnis von Medizin, Versorgung, familiärer Unterstützung in Einrichtungen und Individualität (Scham, Privatheit) haben werden. Die Integration der Perspektive von geflohenen Menschen stellt daher nicht nur eine zwischenmenschliche Bereicherung dar – sie ist auch aus anderen Gründen für den Bereich der Pflege notwendig.

Gleichwohl muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass ebenso anzunehmen ist, dass sich vielfach die Vorstellungen und die Vorlieben insbesondere der seit langem in Deutschland lebenden und beheimateten Migrant*innen nicht substantiell von denen der deutschen Mitbürger*innen unterscheiden. Die Möglichkeit, möglichst lange im eigenen Haushalt zu leben, der Wunsch, eine enge familiäre Bindung aufrecht zu halten und durch Unterstützung teilnehmen zu können am familiären Kontext, sind identisch. Migration und andere Kulturräume dürfen vor diesem Hintergrund nicht zu einer stereotypen Zuschreibung führen, die wirklichkeitsfern bleibt und geprägt ist durch Vorstellungen, die sich auf einzelne oder wenige Mitglieder einer Subpopulation beziehen. Die Untersuchungen der Sinus Milieus zeigen hierbei auf, dass es unter Migrant*innen eine weitaus höhere bürgerliche Zugehörigkeit gibt als zu wertegebundenen Milieus, die vor allem durch das Herkunftsland geprägt sind.

Bezogen auf die Integration von Menschen mit Fluchterfahrung darf nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass sich zwei komplexe gesellschaftliche Herausforderungen (mit dem Personalmangel in der Pflege auf der einen Seite und der Integrationsleistung von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt auf der anderen Seite) vermindern bzw. gegenseitig auflösen lassen (Isfort 2017).

Ausländische Mitarbeitende stellen in der Altenpflege aber immer schon einen bedeutsamen Anteil dar, der jedoch in NRW unterhalb des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt liegt.

Betrachtet man den Sektor der Altenpflege und der Altenpflegeausbildung, so lassen sich die folgenden Daten der Landesstatistik betrachten:

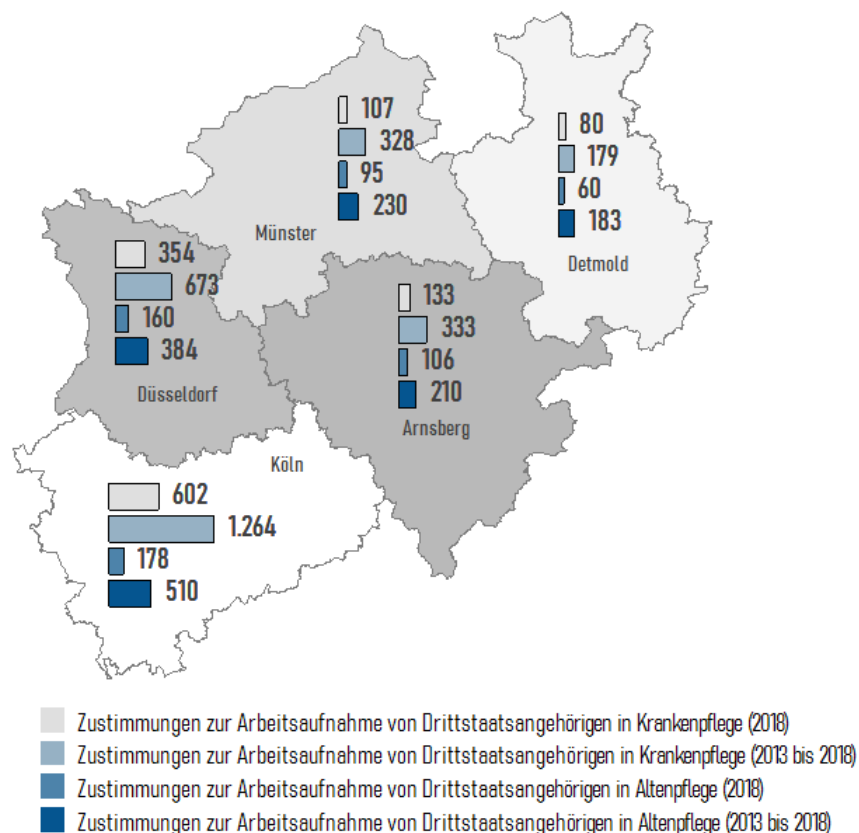
Schülerinnen und Schülerbestand in der Altenpflege in NRW	insgesamt	darunter Ausländerinnen/ Ausländer	Prozentualer Anteil
2016	18.965	2.706	14,26%
2015	18.238	2.272	12,46%
2014	17.268	1.981	11,47%
2013	15.290	1.621	10,60%
2012	14.337	1.409	9,83%
2011	12.487	1.162	9,31%
2010	11.053	1.008	9,12%
2009	10.016	902	9,01%
2008	9.875	906	9,17%
2007	9.973	888	8,90%
2006	9.910	921	9,29%
2005	11.133	1.056	9,49%
2004	12.319	1.111	9,02%
2003	12.599	1.137	9,02%
2002	12.028	1.069	8,89%
2001	11.742	1.005	8,56%

Tabelle 1: Ausländische Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung in NRW

Der Anteil ausländischer Schüler*Innen in der Altenpflege ist in den vergangenen Jahren in NRW gestiegen und kann für 2016 mit 14,26 Prozent beziffert werden.

In der Altenpflegehilfe liegt der Anteil höher. Hier sind im Jahr 2016 von 1.582 Auszubildenden insgesamt 316 mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit verzeichnet. Das macht einen Anteil von rund 20 Prozent aus. In der Krankenpflege liegt der Anteil deutlich niedriger (1.338 von 15.372 = 8,7%), in der Kinderkrankenpflege ist er noch niedriger (72 von 1.899 = 3,8%). In der Krankenpflegeassistenten liegt er mit 23,6% am höchsten.

Betrachtet man für Nordrhein-Westfalen die bisherigen Entwicklungen bezogen auf die Aufnahme einer pflegerischen Tätigkeit (Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme) aus dem Bereich der Drittstaaten, so zeigt sich insgesamt die folgende Verteilung:



(c) DIP 2020
erstellt mit GfK Regiograph 2019

Abbildung 7: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme Pflegeberufe NRW 2013-2018

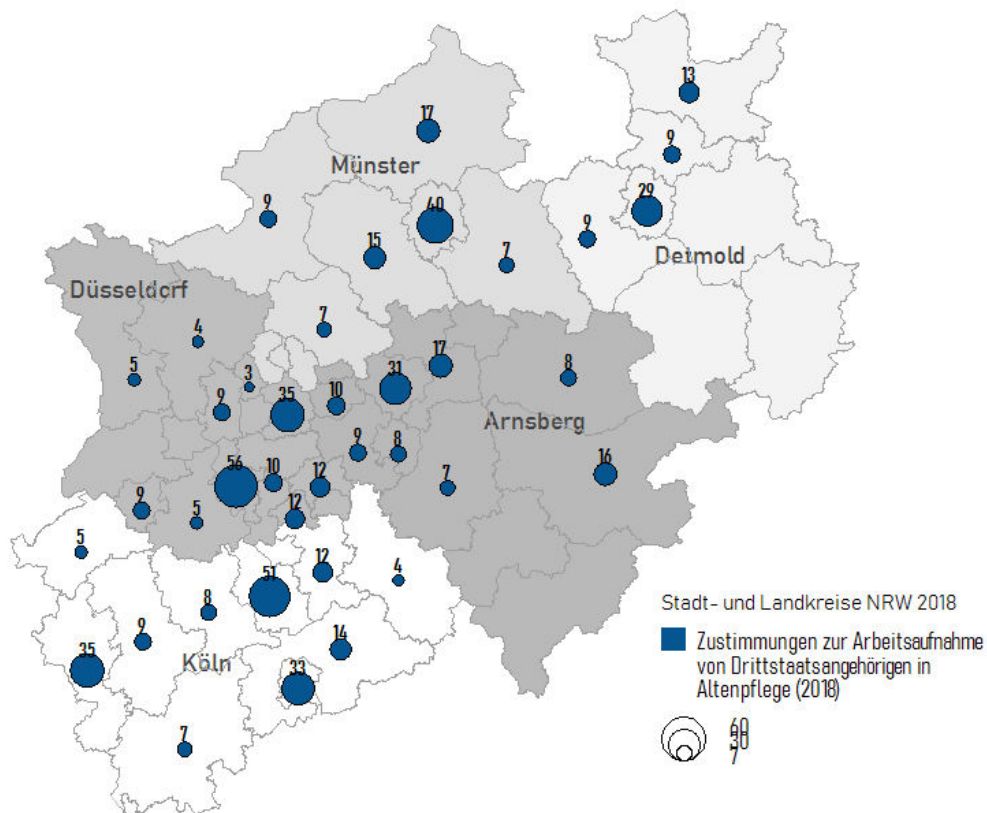
In den Regierungsbezirken liegen sehr unterschiedliche Verteilungen vor. Insgesamt überwiegen in allen Regierungsbezirken die Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatenangehörigen im Berufsfeld der Krankenpflege. Die Altenpflege insgesamt weist hier geringere Kennzahlen auf, was sich u.a. dadurch erklären lässt, dass es in den meisten Ländern keine spezifischen Ausbildungen gibt und eine Anerkennung und Qualifizierung überwiegend in der Krankenpflege stattgefunden hat.

Betrachtet man die absoluten Kennzahlen insgesamt im Betrachtungszeitraum von fünf Jahren (2013 bis 2018), so zeigen sich hier eher niedrige Kennzahlen, die in der Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine nennenswerte Menge darstellen. Beispielsweise arbeiteten im Regierungsbezirk Köln in 2018 rund 17.300 Beschäftigte Altenpflegefachkräfte. Die Anzahl der die Arbeit aufnehmenden Personen aus Drittstaaten macht hier mit 178 Personen nur rund ein Prozent des Beschäftigungsvolumens aus. Noch deutlicher fällt die Analyse auf, wenn die Betrachtungsräume regionalisiert werden.

Am Beispiel der Zustimmungen aus dem Jahr 2018 in den gemeldeten Kreisregionen kann dargestellt werden, dass die niedrigen Zahlen sich weiter differenzieren lassen in den räumlichen Strukturgrenzen. So findet sich tendenziell eine größere Anzahl in den dichten Ballungsräumen mit zahlreichen Einrichtungen wieder (Köln, Bonn, Aachen,

HINTERGRUND ZUM THEMENFELD

Düsseldorf, Essen, Münster, Dortmund und Bielefeld). Die ländlichen Regionen spielen dabei eine sehr untergeordnete Rolle.



(c) DIP 2020
erstellt mit GfK Regiograph 2019

Abbildung 8: Zustimmungen zur Arbeitsaufnahme Altenpflege regionalisiert 2018

Zusammenfassende Betrachtung

In den einführenden Teilen dieses Berichtes konnte dargelegt werden, dass in der Altenpflege sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Die Personalstrukturen wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut und angesichts des demografischen Wandels und der Zunahme an Anforderungen an pflegerische Versorgung ist nicht davon auszugehen, dass diese Entwicklung kurzfristig stagniert oder rückläufig sein wird. Aktuell können in allen pflegerischen Sektoren gemeinsam betrachtet in NRW rund 10.000 Stellen nicht besetzt werden. Es besteht zwar die Schwierigkeit, die Aussagen, die auf die dreijährig qualifizierte Altenpflege abzielt direkt auch auf die Altenpflegehilfe zu übertragen, aber trotz der nicht validen vorhandenen Kennzahlen aus diesem Feld kann auf der Basis bestehender Analysen und Hinweise auf Tagungen (Regionalkonferenzen NRW) abgeleitet werden, dass auch in der qualifizierten Altenpflegehilfe hinreichend Bedarfe an Beschäftigung bestehen und gute Vermittlungsmöglichkeiten unter Ausschluss einer Konkurrenzsituation zu deutschen Arbeitskräften ausgemacht werden kann.

Ebenso konnte dargelegt werden, dass durch das Projekt kein Verdrängungswettbewerb mit anderen oder mit deutschen Arbeitskräften erzeugt wird oder dass durch die Teilnehmer*innen andere Personen aus dem Arbeitsmarkt gedrängt würden. Daher sind Argumente, die diese Diskussionslinie befördern, jederzeit zu entkräften.

Im Bereich der Entwicklung der Schüler*innen konnte aufgezeigt werden, dass der Anteil ausländischer Auszubildender in der Altenpflege aktuell steigt.

Die Bedeutung ausländischer Mitarbeiter*innen wurde in einer zweifachen Begründung herausgestellt. Einerseits braucht es zur zunehmenden Behandlung von Migrant*innen auch Kolleg*innen aus diesen Kulturkreisen, zum anderen brauchen auch die Einrichtungen die kulturellen Einflüsse ausländischer Mitarbeitenden.

Die Zahl der Anträge auf Anerkennungsverfahren einer im Ausland erworbenen Qualifizierung weisen in der Gesundheits- und Krankenpflege den größten Teilbereich aus. Dabei ist berücksichtigen, dass es sich primär um Pflegende aus dem Einzugsgebiet der EU handelt. Die Anzahl der Aufnahme einer Tätigkeit durch Anerkennung im Einzugsgebiet der Drittstaaten konnte als deutlich kleiner dargestellt werden.

Betrachtet man das Volumen an Menschen aus Drittstaaten, die auf dem pflegerischen Arbeitsmarkt in NRW Eingang gefunden haben, so verweisen die Zahlen darauf, dass diese aktuell weiterhin kaum eine nennenswerte Größe darstellen. Das heißt im Umkehrschluss auch, dass die Mitarbeitenden aus den Drittstaaten grundsätzlich nicht die Problematik des Fachkräftemangels relevant reduzieren werden.

Vielmehr ist das Projekt als ein substanzieller Beitrag zu betrachten, dass die Pflege den gesellschaftlichen Auftrag der Integration von Menschen mit Fluchterfahrung annimmt und die vorhandenen Kompetenzen dazu nutzt, um diesen sozialen Auftrag bestmöglichst zu gestalten.

Zentrale Ergebnisse

Nachfolgend werden die wesentlichen Ergebnisse hinsichtlich der verschiedenen Ziele im Projekt aufgeführt.

Die Aufstellung umfasst nicht alle zur Verfügung stehenden Einzelergebnisse. Diese wurden dem Projektgeber entsprechend übermittelt, in Begleittreffen diskutiert und liegen somit dort vor.

Für den Abschlussbericht zum Projekt wurden exemplarisch zentrale Ergebnisse aus allen zur Verfügung stehenden Einzelergebnissen in eine Gesamtschau gebracht. Dabei werden die Ergebnisse nach den unterschiedlichen Methoden und Themenfeldern orientiert nachfolgend vorgestellt.

Die summativ Evaluation wurde zunächst durch eine sekundärdatenanalytische Auswertung auf Basis der Routinedaten der Akademie für Pflegemanagement vorgenommen.

Die Daten der formativen Evaluation wurden im Rahmen von vier eingebundenen Qualifikationsarbeiten (Masterarbeiten der Studiengänge Pflegewissenschaft, Pflegepädagogik und Pflegemanagement) gewonnen.

Zu Beginn jedes Ergebniskapitels der formativen Evaluation wird darauf hingewiesen, aus welcher Quelle die gewonnen Daten stammen.

Summative Evaluation

Die nachfolgende Tabelle stellt die wesentlichen Ergebnisse der summativen Evaluation dar. Betrachtet werden dabei zunächst einzelne Angaben zu den Teilnehmenden der Kurse an den unterschiedlichen Standorten.

Daraus geht hervor, dass das Ziel von mindestens 160 Teilnehmer*innen in den Kursen insgesamt erreicht wurde, wobei betont werden muss, dass innerhalb des Projektzeitraums eine Öffnung dahingehend stattfand, dass es sich nicht mehr ausschließlich um Menschen mit einer Fluchterfahrung handelt, sondern u.a. aufgrund der Kooperationen mit den örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcentern auch weitere Teilnehmer*innen aufgenommen wurden, die nicht zum engen Kreis der ursprünglich geplanten Teilnehmergruppe gehören.

Nicht alle Kursteilnehmer*innen mussten einen Hauptschulabschluss als Eingangsvoraussetzung für die Ausbildung in der Altenpflegehilfe erlangen.

Von den insgesamt 69, die den Abschluss erlangen mussten, haben 52 den Schulabschluss bestanden und 17 aktuell nicht. Dies entspricht einer Erfolgsquote von 75 Prozent. Beim Abschluss in der Altenpflegehilfe konnten von den 81 Teilnehmer*innen rund 80% erfolgreich abschließen, wobei zum Zeitpunkt dieses Endberichts noch vier Ergebnisse ausstanden, sodass sich die Erfolgsquote noch auf 89% Prozent steigern könnte.

ZENTRALE ERGEBNISSE

Charakteristika	Ergebnisse
Anzahl der Teilnehmer*innen in CFI	Total: 193 Bis zum Ende des Projektbetrachtungszeitpunktes: 82
Geschlecht	Weiblich: 74 Männlich: 119
Hauptschulabschluss	Externe Prüfung total: 69 Direkt bestanden: 40 Zweiter Versuch: 12 Bisher nicht bestanden: 17
Abschlussprüfung Altenpflegehilfe erster Versuch	Angetreten total: 82 Erfolgreich im ersten Versuch: 60 Noch ausstehend: 1
Abschlussprüfung Altenpflegehilfe zweiter Versuch	Verlängerung möglich: 21 Bestanden: 8 Nicht angetreten: 9 Ausstehend: 4
Ausbildung im Anschluss an den Abschluss in der Altenpflegehilfe	22
Integration in die dreijährige Altenpflegeausbildung während der Maßnahme	11

Tabelle 2: Summative Evaluation Teilnehmer*innen von Care for Integration

Verteilung der Teilnehmer*innen von CFI nach Nationalität

Die MmF im Projekt kamen insgesamt aus 32 verschiedenen Ländern nach Deutschland. Aus Syrien waren 57 Teilnehmer*innen in CFI vertreten, was den größten Anteil aus einem Land ausmacht. Dies entspricht auch der größten Gruppe der nach Deutschland geflohenen Menschen.

Aus dem Mittleren Osten waren mit insgesamt 116 die meisten Teilnehmer*innen eines Kontinents vertreten.

Vom afrikanischen Kontinent waren mit 12 Ländern insgesamt die meisten Länder eines Kontinents vertreten. Weitere Teilnehmer*innen kamen aus dem Mittleren Osten (Afghanistan, Irak, Iran, Jordanien, Türkei), Asien (Armenien, Aserbaidschan, Bangladesch, Libanon, Pakistan, Tadschikistan), Balkan (Albanien, Bulgarien, Kosovo, Rumänien), Europa (Polen, Ukraine), Kaukasus (Georgien) und Südamerika (Brasilien).

Die nachfolgende Karte zeigt in der Übersicht auf, aus welchen Ländern insgesamt die Teilnehmenden der Maßnahme im Projekt kamen.



Abbildung 9: Herkunft der Teilnehmer*innen von CFI

Ergebnisse der quantitativen Befragung (MmF standortübergreifend)

Zur Durchführung einer ersten quantitativen Befragung wurde durch das DIP ein standardisierter Fragebogen erstellt. Dieser wurde gemeinsam mit dem Projektgeber abgestimmt und in einer einfachen Sprache und einfachen Form des Ausfüllens erstellt. Um die quantitative Befragung wurde zwischen April und Mai 2018 (Hylla unveröffentlicht) durchgeführt. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich die befragten Teilnehmer*innen mindestens ein Jahr in den Kursen und hatten das Kompetenzzentrum bereits abgeschlossen. Um den Teilnehmenden die Beantwortung real zu ermöglichen, wurden die Befragungen an den Standorten vor Ort durch den wissenschaftlichen Mitarbeiter begleitet und die Fragen wurden, wo notwendig, erläutert. So konnte sichergestellt werden, dass das Verständnis entsprechend bestand und die Antworten einen hohen Realitätsbezug in der Einschätzung aufweisen.

Soziodemografische Charakteristika

Einführend sollen einzelne soziodemografische Grunddaten der Stichprobe beschrieben werden.

Von den Befragten gaben 36 Prozent ein weibliches Geschlecht an. Weitere 58 Prozent gaben das männliche Geschlecht sechs Prozent tätigten hierzu keine Angabe.

Die hohe Anzahl an männlichen Personen steht im Gegensatz zur Geschlechterverteilung des Pflegeberufs in Deutschland insgesamt. Hierzulande liegt der Frauenanteil bei rund 80 Prozent allgemein in den Pflegeberufen- und bei 84 Prozent in der Altenpflege (Bundesagentur für Arbeit 2019). Insofern stellt die Gruppe,

bezogen auf die Geschlechterverteilung, eine Besonderheit dar und verweist auf die Möglichkeit, männliche Person zu rekrutieren und für den Pflegeberuf zu interessieren. Bei der Altersverteilung der Befragten in der Gesamtgruppe sind 48 Prozent der Teilnehmenden bis zu 30 Jahre und jünger. Darauf folgen die 31-40-Jährigen (31 Prozent). Gleichzeitig ist mit 21 Prozent ein vergleichsweise hoher Anteil in der Gruppe der 41-50-Jährigen.

Im Vergleich dazu zeigen sich in der Altersverteilung der Auszubildenden in den Pflegeheimen über ganz Deutschland große Unterschiede. Der Anteil unter den bis zu 30-Jährigen liegt hier bei 71,8 Prozent und der zwischen 40 und 50 ist <10 Prozent (Statistisches Bundesamt 2018).

Zur Frage der Bildung lässt sich in der konkreten Befragung ein durchschnittlicher Verbleib in der Schule von vier Jahren pro Teilnehmer*in identifizieren. Ein Anteil von 18 Prozent gab an, mindestens ein Jahr lang eine Universität besucht zu haben. In der Gesamtbetrachtung der Teilnehmenden am Projekt ergibt sich eine durchschnittliche Schulbesuchszeit von 9,7 Jahren.

Diese Spreizung verweist auf das unterschiedliche anzunehmende theoretische Vorwissen im Zugang zu Lernmöglichkeiten, den Umgang mit konkreten und abstrakten Inhalten und ist bereits ein Hinweis auf die Notwendigkeit einer inneren Differenzierung bei den Lehrinhalten und Lehrformen.

Um eine Einordnung über die Verteilung der Teilnehmer*innen nach Standorten zu erhalten, kann für die Befragung festgehalten werden, dass der größte Anteil aus Münster mit 16 Teilnehmer*innen zu verzeichnen ist. Es folgen Heinsberg (13 TN), Duisburg und Düsseldorf (beide jeweils 11 TN), Lippstadt mit acht TN, Köln mit sieben und aus Bielefeld nahmen sechs TN an der Befragung teil. Somit ergibt sich eine Gesamtanzahl von 72 Teilnehmer*innen, die befragt worden sind.

Persönliche Eignung zur Einmündung in die Ausbildung zur Altenpflegehilfe

Die grundsätzliche persönliche Eignung der Teilnehmenden konnte anhand der Selbstaussagen zu physischen- und psychischen Bedingungen bestätigt werden.

68 der 72 Befragten sehen sich körperlich und geistig dazu in der Lage, in der Altenpflegehilfe zu arbeiten. Die Resultate zu den psychologischen Merkmalen des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit liefern Hinweise, dass wichtige Eigenschaften wie Frustrationstoleranz, Kritikfähigkeit und Zuverlässigkeit größtenteils bei den Befragten gegeben sind.

Schulischer Teil der Ausbildung

Die Teilnehmenden wurden nach ihren Lehrerfahrungen und den Präferenzen der Methoden im Lehrkontext befragt.

Als beste Unterrichtsmethode zum Lernen ist der Einsatz der Tafel in Verbindung mit den Lehrenden genannt.

ZENTRALE ERGEBNISSE

Ebenfalls hohe Zustimmungsraten erhielten Gruppenarbeiten, praktische Übungen, Diskussionsrunden und Videos in deutscher Sprache. Das Lesen von Inhalten mit dem gesamten Kurs oder in Stillarbeit bewertet nur noch knapp die Hälfte der Teilnehmenden als gut. Das reine Dozieren (ohne weitere Hilfsmittel) erhält eine Zustimmung von rund 46 Prozent.



Abbildung 10: Präferenzen eingesetzter Lehrmethoden und Sozialformen

Es fällt den Befragten in der Einschätzung offenbar schwer, von den Mitschüler*innen zu lernen. Dies hängt wahrscheinlich auch mit der hohen Anzahl an Nationalitäten und den damit unterschiedlichen kulturellen und insbesondere sprachlichen Hintergründen zusammen. Ebenso kann die beschriebene stark variierende Vorerfahrung schulischer Grundqualifikationen dazu angeführt werden.

Der Einsatz von Geräten für die elektronische Datenverarbeitung (EDV) liegt von der Beliebtheit ebenfalls hinter dem Dozieren.

Ein weiterer Fragenblock bezog sich auf den konkreten Nutzen der Lehrinhalte und deren Anwendbarkeit für die eigene berufliche Tätigkeit. Fragen zum Fachunterricht bezogen sich in erster Linie auf die Nützlichkeit für den Ausbildungsverlauf bzw. der späteren Tätigkeit in der Altenpflegehilfe und den bei Bedarf anstehenden Hauptschulabschluss.

Die Angebote der Schule werden dabei insgesamt positiv bewertet.

90 Prozent halten den pflegfachlichen Unterricht für hilfreich in der Ausbildung. Der Deutschunterricht und die damit verbundenen Fremdsprachenkenntnisse sind aus Sicht

ZENTRALE ERGEBNISSE

der MmF ein entscheidender Aspekt, um die Ausbildung in der Altenpflegehilfe erfolgreich durchlaufen zu können. Nach den Angaben der Teilnehmenden bewerten nur 10 Prozent den Unterricht dazu als nicht oder wenig förderlich.

Den Mathematikunterricht bewertet gut ein Drittel als nicht hilfreich für die Ausbildung.

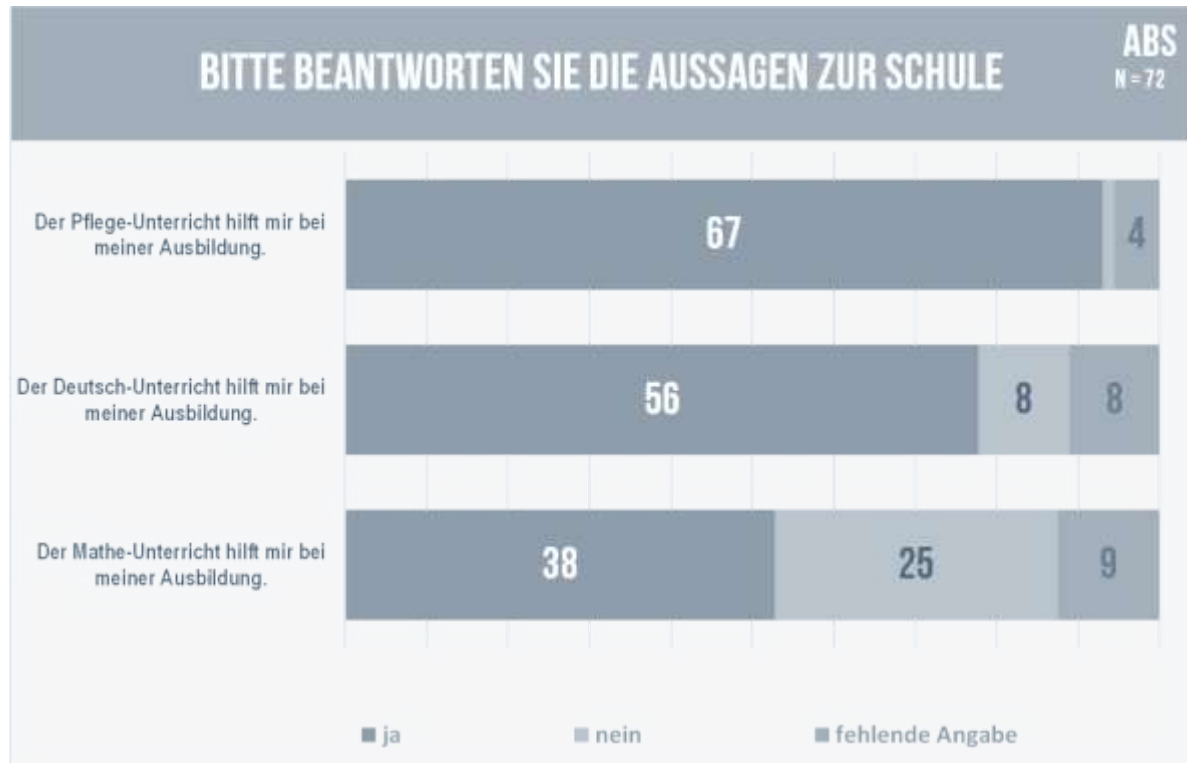


Abbildung 11: Bewertung der Hauptfächer in der Schule

In Bezug auf das Textverständnis bestehen noch Defizite. Auf die Frage, ob Texte aus einem Buch schwer zu verstehen sind, fiel das Antwortverhalten eher verhalten aus. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer*innen kann Texte aus Büchern im Unterricht manchmal bis nie verstehen (40 TN). Ein geringerer Teil beantworteten die Frage zum Textverständnis mit immer (12 TN) bzw. oft (16 TN). Eine weitere wichtige Aussage kann zum Konzentrations- und Lernvermögen in der Schule getroffen werden. Dieses fällt den Teilnehmenden über einen ganzen Schultag den Angaben zufolge mehrheitlich manchmal schwer (43 TN). 13 Befragten fällt es immer bzw. oft schwer und 11 Befragten nie.

Nach dem ersten Jahr im Kompetenzzentrum ist die Frage nach den sprachlichen Fähigkeiten essentiell für die darauffolgende Ausbildungsphase.

Laut Angaben der Teilnehmer*innen schätzen 70 Prozent, dass ihre Deutschkenntnisse in Bezug auf Verständnis und eigenen Fähigkeiten zu sprechen gut genug sind, um in die Ausbildung der Altenpflegehilfe einzumünden. Eine dazu korrespondierende Aussage ist, dass knapp Dreiviertel über wichtige Dinge mit examinierten Kolleginnen

und Kollegen aus der Altenpflege sprechen können. Diese Frage zielte vor allem auf die Fachsprache und damit ggf. verbundenen Auffälligkeiten bei Bewohnerinnen und Bewohnern in Altenheimen ab.

Neben bereits vorhandenen Kompetenzen über pflegfachliche Inhalte ist die Frage von Relevanz, wie die Wissensbestände eingestuft werden. Bezogen auf die Wissensdimensionen sind das Tätigkeitsfeld der Altenpflegehelfer ebenso klar, wie zentrale Befugnisse und Grenzen. Grundlagen der Anatomie (ich weiß, welche Organe der Körper hat und welche Aufgaben die Organe haben) werden ebenso in ähnlichen Ausprägungen als Wissensbestand benannt wie grundpflegerische Kenntnisse und Fragen der gesunden Ernährung. Auf der Seite der Wissensbestände, die die größten Lücken betreffen, werden Fragen zum Sterben und Sterbephasen benannt sowie rechtliche Grundlagen (zur Patientenverfügung, zur Betreuungsvollmacht etc.).

Die Vermittlung von kulturellen Werten und dem Leben in Deutschland insgesamt konnte im Vergleich zu den Werten und Bedingungen in den Herkunftsländern zum großen Teil erfolgreich im Kompetenzzentrum vermittelt werden.

Praktischer Teil des Kompetenzzentrums

Um herauszufinden, ob die Kursteilnehmer*innen innerhalb des Kompetenzzentrums schon in der Pflege gearbeitet haben, war die Frage von Bedeutung, in welchem Bereich das Praktikum innerhalb des Kompetenzzentrums absolviert wurde. Diese Information ist wichtig im Bezug darauf, ob tatsächlich praktische Einblicke gewonnen werden konnten und die Teilnehmer*innen Berührungspunkte mit dem Aufgabenprofil der Altenpflegehilfe hatten.

In den anderen Bereichen einer stationären Einrichtung für Altenhilfe bestehen potenziell ebenso Einsatzmöglichkeiten. Die meisten Befragten antworteten auf die Frage mit der Angabe „in der Pflege“. Nur neun Angaben fielen auf andere Tätigkeitsbereiche (z.B. in der Hauswirtschaft).

Eine weitere essentielle Komponente in der Ausbildung ist die Praxisanleitung durch qualifizierte Kolleginnen und Kollegen auf den Wohnbereichen. Dabei ist die gleichbedeutende Stellung von praktischer Ausbildung zu theoretischer Ausbildung hervorzuheben (Weidner et al. 2008). Befragt wurde dazu exemplarisch die erlebte Qualität der Anleitung im letzten durchgeführten Praxiseinsatz. Die Teilnehmenden antworteten zu 63 Prozent, dass die Praxisanleitung im letzten Einsatz gut war. Lediglich ein geringer Anteil von weniger als fünf Prozent war nicht zufrieden. Auch die Begleitung durch die Schule empfand eine nahezu gleich große Anzahl (61 Prozent) im letzten Einsatz als gut.

Die sichere Kommunikation mit Lehrenden, Altenpflegenden oder den Bewohnerinnen und Bewohnern innerhalb der stationären Einrichtungen der Altenhilfe ist ebenfalls wichtig. Das Sprachverständnis wurde auf den genannten drei Ebenen erfasst. Mit den verschiedenen Beteiligten einer Interaktion ist mitunter ein unterschiedliches Vokabular vonnöten (Alltagssprache, Fachsprache). Am besten verstehen die

Teilnehmenden von CFI tendenziell die Lehrenden in der Schule. Die Pflegenden aus den stationären Einrichtungen der Altenhilfe werden am zweit besten verstanden. Die Bewohnerinnen und Bewohner werden überwiegend gut verstanden.

Auf die Frage, ob die Teilnehmenden nach einem Jahr Deutschunterricht wichtige Informationen verstehen können (bspw. in der Übergabe) antworteten 55 Personen mit immer bzw. oft. Acht weitere gaben manchmal an und niemand der Kursteilnehmenden aus der Befragung antwortete, dass nie etwas verstanden wird, wenn es um wichtige Informationen geht.

Neben dem Sprachverständnis ist auch das eigene Sprachvermögen von gleicher Priorität. Bei der Datenerhebung ist auch hier zwischen den einzelnen Interaktionsgruppen unterschieden worden. Die Tendenz zwischen den verschiedenen Gruppen ist analog zum Sprachverständnis bewertet.

Eine weitere wichtige Frage ist, ob die MmF vom Berufsumfeld gut aufgenommen werden.

Eine vorurteilsfreie Akzeptanz der MmF ist von hervorragender Bedeutung (Kösemen 2017). Zum Berufsumfeld der Altenpflegehilfe gehören zunächst Kolleginnen und Kollegen aus der Pflege in den Praktika. Zu einer Einschätzung der Bewohner*innen der Einrichtungen wurden ebenfalls Daten erhoben. Als dritte Gruppe von Personen, mit denen die Kursteilnehmenden während der Arbeit in erhöhtem Maß in Kontakt kommen, sind die Angehörigen zu nennen.

Es kann unter dem Gesichtspunkt der zwischenmenschlichen Erfahrungen positiv hervorgehoben werden, dass die TN von CFI durch die genannten verschiedenen Personengruppen, mit denen sie während der Arbeit in Kontakt stehen, zum großen Teil immer freundlich behandelt werden.

Um eine Vorstellung davon zu erhalten, welche Tätigkeiten die Teilnehmer*innen bereits in ihren Praktika ausgeführt haben, wurde nach den bereits ausgeführten Tätigkeiten im Praktikum gefragt.

Zunächst fällt auf, dass die grundpflegerischen Tätigkeiten sowohl bei weiblichen Bewohnerinnen als auch bei männlichen Bewohnern schon von den meisten Befragten (geschlechterübergreifend) durchgeführt worden sind. Auch bei der Nahrungsaufnahme haben fast alle schon Bewohner*innen in ihren Praktika unterstützt. Unterstützung bei der Mobilisation von Bewohner*innen ist ebenfalls eine Aufgabe, die schon eine weite Anwendung in den Praktika fand. Die Summe an Arbeit im sozial-pflegerischen Bereich wie z.B. Spaziergehen, Gesellschaftsspiele spielen oder zu Arztbesuchen zu begleiten sind vergleichsweise eher weniger durchgeführt worden. Raumpflegerische Tätigkeiten, wie das Zimmer von Bewohner*innen zu putzen oder Arbeitsräume zu reinigen, sind ebenfalls im Vergleich von weniger Teilnehmer*innen durchgeführt worden.



Abbildung 12: Tätigkeitsbereiche, die durch die Teilnehmenden übernommen wurden

Insgesamt wurden somit von der großen Mehrheit zentrale Tätigkeiten des Anforderungsprofils der Altenpflegehilfe getätigt und es kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmer*innen größtenteils wissen, was nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung auf sie zukommen wird.

In jedem Beruf gibt es Barrieren bzw. unattraktive Tätigkeiten, die trotzdem zum Tätigkeitsfeld bzw. Anforderungsprofil dazu gehören.

Ein Ziel dieser Befragung war es, die zentralen Hemmnisse aus Sicht der Teilnehmer*innen von CFI zu identifizieren.

Nachfolgend werden die Barrieren beschrieben, zu denen die Teilnehmer*innen am häufigsten eine Angabe tätigten. Zunächst fällt positiv auf, dass die Befragten keinen Teil der direkten Berufsinhalte mit eindeutiger Mehrheit betitelten. Als Hauptpunkt wurde die Wochenendarbeit von 39 Prozent der Befragten genannt. An zweiter Stelle wurde der Nachtdienst genannt. Die Teilnehmenden machen keinen Nachtdienst in der Ausbildung, trotzdem scheint dieser potenziell zukünftige Sachverhalt schon jetzt eine Rolle in den Gedanken der Teilnehmer*innen zu spielen. Als weitere Barrieren werden Umstände genannt, die Sprachkenntnisse betreffen. Mit den Bewohner*innen zum Arzt gehen verlangt Sprach- und Orientierungkenntnisse. Dokumentationstätigkeit ist ein weiterer Punkt. Überraschend ist, dass Themen wie Ausscheidungen bzw. Toilettengänge, die mit Ekel und Scham behaftet sind, kaum als Barriere in dem Beruf angegeben wurden.

Leben in Deutschland

Um eine erfolgreiche Integration über das Berufsfeld hinaus zu durchlaufen, ist es von Bedeutung, wie die Gesellschaft die Menschen mit Fluchterfahrung aufnimmt.

Es kann nach den Ergebnissen festgestellt werden, dass die Gesellschaft bzw. das soziale Umfeld wie auch schon das Berufsumfeld mit großer Mehrheit freundlich zu den Kursteilnehmer*innen ist. Erfreulich ist, dass niemand das Gefühl hat, überhaupt nicht in Deutschland angenommen zu werden. Das Jobcenter sowie die Agentur für Arbeit werden gesamt gesehen positiv bewertet, wobei jedoch rund ein Fünftel auch schlechte Erfahrungen mit den Institutionen gemacht hat.

Die Wohnsituation der Befragten ist positiv zu bewerten. Lediglich 15 Prozent wohnte zum Zeitpunkt der Befragung noch in einer Flüchtlingsunterkunft. Das ist vor allem auf die Bemühungen der Projektkoordination zurückzuführen. Diese kümmern sich stetig darum, dass die Auszubildenden möglichst schnell eine eigene Wohnung erhalten. So wird dem Umstand Sorge getragen, dass die MmF einen Rückzugsort haben, der die Möglichkeit bietet, sich auf die Ausbildung zu konzentrieren. Von allen Befragten sind 57 Prozent mit ihrer Wohnsituation zufrieden. Demgegenüber gaben rund 20 Prozent der Personen an, unzufrieden zu sein. Die verbliebenen werteten ihre Wohnsituation als neutral.

Im Kompetenzzentrum konnte erfolgreich ein Verständnis für die Pflegeheimkultur in Deutschland vermittelt werden.

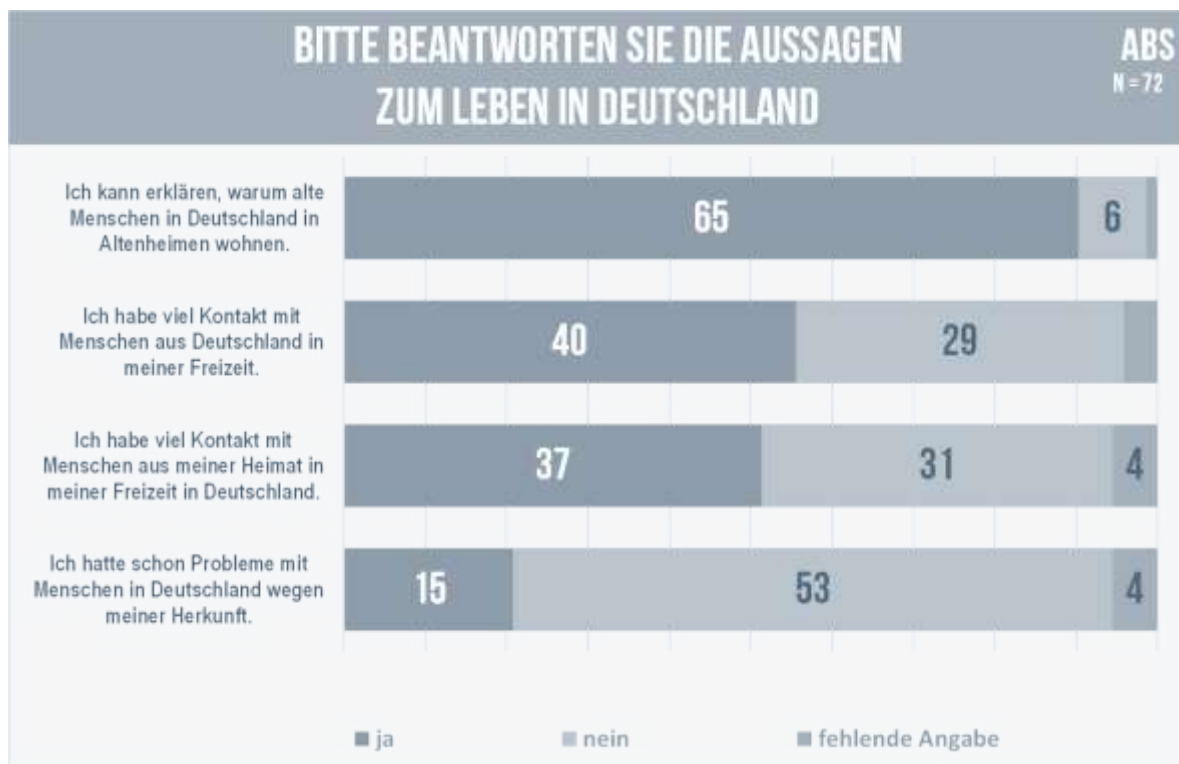


Abbildung 13: Erfahrungen zum gesellschaftlichen Leben in Deutschland

ZENTRALE ERGEBNISSE

Die große Mehrheit kann, den Ergebnissen zufolge, erklären, warum hierzulande Menschen in stationären Einrichtungen der Altenhilfe leben. Dies gilt als eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeit in den Institutionen auch wertschätzend und vorurteilsfrei durchführen zu können und spielt, auch in Bezug auf die Angehörigenarbeit, eine wichtige Rolle in der Altenpflege.

Zur Integration im privaten Sektor kann festgehalten werden, dass über die Hälfte der Kursteilnehmenden schon viel Kontakt zu Menschen aus Deutschland in ihrer Freizeit haben. Im Gegensatz dazu aber haben rund 20 Prozent angegeben, fremdenfeindliche Erfahrungen aufgrund ihrer Herkunft in Deutschland erlebt zu haben.

Eine wichtige Aufgabe der Schule bzw. Standortkoordination ist die Unterstützung im Umgang mit Behörden. Den Angaben zufolge geben 80 Prozent der Befragten an, bei Problemen in dieser Hinsicht Unterstützung durch die Schule zu erhalten. Diese Möglichkeit in dem Projekt scheint notwendig zu sein, da eine deutliche Mehrheit Probleme damit hat, die Dokumente seitens der Behörden zu verstehen. Ebenfalls gibt die Mehrheit an, dass die Behörden lange für die Anerkennung von Dokumenten benötigen, die ggf. eine wichtige Rolle für die Ausbildung spielen (bspw. Anerkennung von Schulabschlüssen, damit der Hauptschulabschluss in Deutschland nicht zusätzlich erworben werden muss).

Die finanzielle Situation ist der wesentliche Faktor, um existenzielle Bedarfe sicherzustellen.

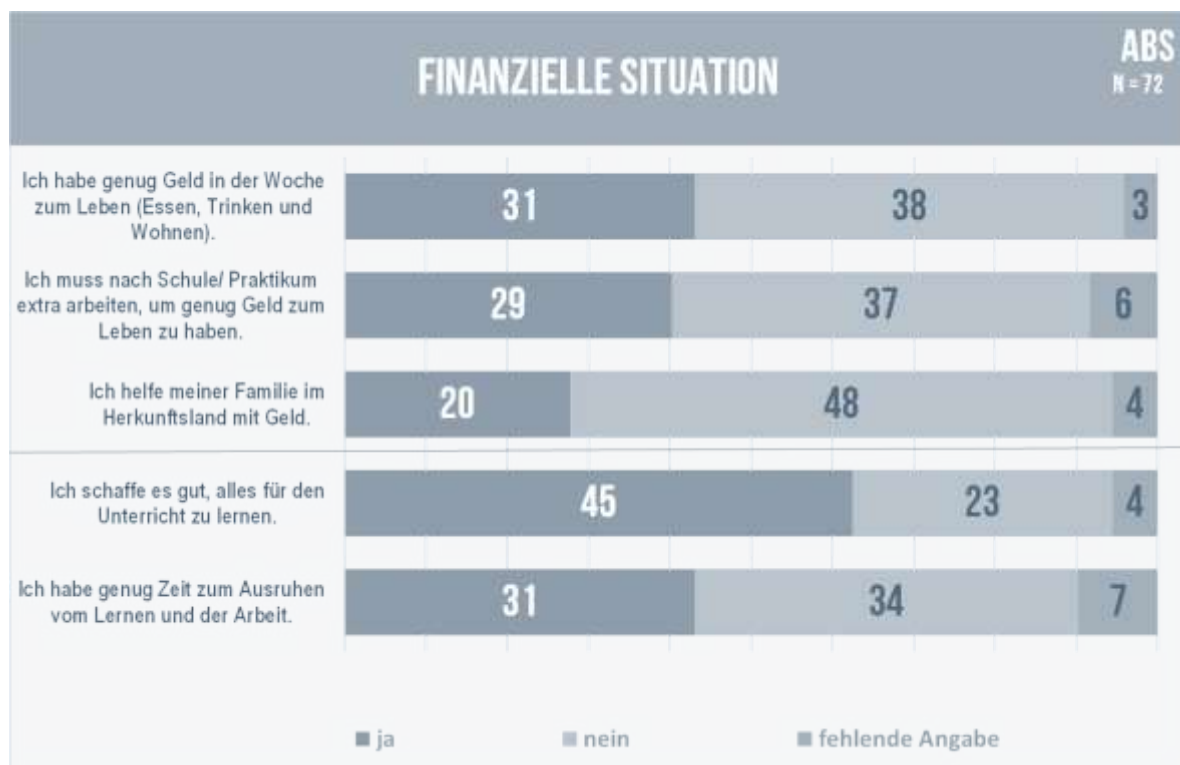


Abbildung 14: Einflussfaktoren zum Erreichen des Ausbildungsziels

Bezogen auf die finanzielle Situation lässt sich bei den Befragten feststellen, dass gut 40 Prozent nicht genügend Ressourcen zur Verfügung hat, um existenzielle Bedürfnisse wie Ernährung und Wohnen sicherzustellen. Damit genügend Geld zur Verfügung steht, geht ein ähnlich großer Anteil nach der Ausbildung zusätzlich arbeiten.

Wenn das Arbeitsaufkommen und die Ruhephasen insgesamt betrachtet werden, fällt auf, dass die Inhalte für den Unterricht größtenteils trotz zusätzlicher Belastungen gelernt werden können.

Ängste und Sorgen

Zu Ängsten und Sorgen wurden Fragen gestellt, um eine Aussage darüber treffen zu können, wie stark die psychische Belastung bei den Befragten ist. Nach Studienergebnissen aus Bayern leiden 63,6 Prozent der MmF unter psychischen Erkrankungen (Richter et al. 2015). Gleichzeitig können Belastungen aufgrund der theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalte, des Lebens in Deutschland oder Sorgen aufgrund der eigenen Familie, die ggf. noch im Heimatland zurück geblieben ist, die MmF beschäftigen.

60 Prozent der Teilnehmer*innen müssen immer bzw. oft an die Erlebnisse aus der Vergangenheit im Heimatland bzw. auf der Flucht nach Deutschland denken. 40 Prozent können dem Unterricht immer bzw. oft nicht folgen, weil sie mit zu vielen besorgten Gedanken beschäftigt sind. Ein ähnlich großer Anteil hat aus diesem Grund auch immer bzw. oft Schwierigkeiten beim Lernen. Ein gutes Drittel kann nicht sorgenfrei schlafen. Es fällt auf, dass 40 Prozent angeben, niemanden aus dem externen Umfeld zu haben, mit dem sie über Dinge sprechen können, die sie beschäftigen. Dreiviertel haben darüber hinaus niemanden auf psychologisch-professioneller Ebene, der bei Ängsten und Sorgen bzw. traumatischen Erlebnissen unterstützt. Demgegenüber stehen knapp 20 Prozent, die professionelle Hilfe von Psycholog*innen in Anspruch nehmen bzw. die Möglichkeit dazu haben.

Zukunftsperspektiven

Als erstes berufliches Ziel ist die Ausbildung in der Altenpflegehilfe anhand von CFI formuliert. Dabei fällt auf, dass vermehrt Ängste bestehen, was den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung anbelangt. Über die Hälfte der Teilnehmer*innen tätigte eine solche Angabe. Die Zuversicht über einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung überwiegt allerdings und die Evaluation der Kerndaten, wie sie eingangs beschrieben wurden, zeigen den tatsächlich realisierten Erfolg auf. Knapp 90 Prozent der Befragten gingen zum Zeitpunkt der Befragung davon aus, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Zur weiteren beruflichen Perspektive in der Pflege geben 86 Prozent an, dass sie lange in dem Arbeitsfeld verbleiben möchten. Die gleiche Zustimmungsrate erhielt die Frage nach einer weiteren Qualifikation zur examinierten Altenpflegerin bzw. Altenpfleger (Modul 3) nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in der

Altenpflegehilfe. Die Frage, ob die Teilnehmer*innen des Projektes in Deutschland bleiben möchten, beantworteten bis auf eine Person alle positiv.

Ergebnisse der qualitativen Befragung (Gruppeninterviews MmF)

Nachfolgend sollen zusammenfassend die zentralen Ergebnisse der flankierenden qualitativen Befragung der Teilnehmer*innen vorgestellt werden. Im Vorfeld wurde, ausgehend von der Methode eines problemzentrierten Interviews, ein Interviewleitfaden erstellt. Die Teilnehmer*innen wurden mündlich sowie schriftlich über die Befragung und die Ziele der Befragung aufgeklärt. Es erfolgte eine Einverständniserklärung der Teilnehmenden zur Verwendung der Ergebnisse für das vorliegende Begleitforschungsprojekt. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet (inhaltlich strukturierende Analyse nach Mayering). Insgesamt nahmen 35 Teilnehmer*innen an den Gruppeninterviews an den Standorten teil (24 Männer und 11 Frauen).

Anhand von Gruppeninterviews (Hautzer, unveröffentlicht) wurden die MmF zu deren Einschätzungen hinsichtlich der Ausbildungsstruktur und den damit einhergehenden Herausforderungen befragt. Diese Interviews wurden an jedem der sieben Standorte mit bis zu fünf Teilnehmer*innen durchgeführt.

Die nachfolgend berichteten Ergebnisse beziehen sich auf die Interviews über alle Standorte hinweg und werden nicht separat dargestellt, um die Anonymität der Aussagen vollumfänglich zu gewährleisten.

Gründe für die Ausbildung

Die Kursteilnehmer*innen haben sich primär für diese Ausbildung entscheiden, weil sie dadurch eine größere Chance sehen, sich zu integrieren und in Deutschland bleiben zu können. Damit einher geht die Einschätzung, dass ohne eine Ausbildung geringe Chancen bestehen, sich auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland zu etablieren.

Ebenfalls wurde häufig genannt, dass die Option, Menschen zu unterstützen, als erfüllende Tätigkeit angesehen wird. Die Wahl für die Ausbildung ist u.a. dadurch beeinflusst, dass die Befragten entweder einen ähnlichen beruflichen Hintergrund aus ihrem Heimatland haben oder dieser Beruf in ihrer Heimat nicht ausgeführt werden konnte. Des Weiteren werden durch die Tätigkeiten mit den Bewohner*innen Erinnerungen an die eigene Familie assoziiert und sie haben das Gefühl, in Deutschland lebenden Menschen etwas zurückgeben zu können, was ihnen im Gegenzug auch Respekt einbringt.

Ein geregelter Alltag durch das Projekt mit Beruf, privatem Wohnraum und Freizeit wurde ebenfalls als Grund genannt, diese Ausbildung zu durchlaufen.

Einen großen Vorteil sehen die Teilnehmenden in den Optionen, die über die reine Ausbildung in der Altenpflegehilfe hinausgehen (Kompetenzzentrum). So können beispielsweise die nötigen Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung noch im Modellprojekt erworben werden, nötige Sprachkenntnisse erlernt- oder

Integrationskurse vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge besucht werden. Daraus ergibt sich die Perspektive, in vergleichsweise kurzer Zeit verschiedene Abschlüsse zu realisieren. Im Anschluss ist die Möglichkeit für weitere Bildungswege gegeben wie z.B. eine dreijährige Ausbildung in der Pflege. Dies ist vorher aufgrund der fehlenden Qualifikationen noch nicht möglich. Deshalb ist CFI eine Möglichkeit, um dieses Ziel zu erreichen.

Bedeutung der des Projekts und der Projektkoordination

Eine wesentliche Aussage in den Interviews war, dass die Teilnehmenden das Projekt Care for Integration wertschätzen und weiterempfehlen würden.

Die Projektkoordination ist dabei von zentraler Bedeutung. Sie ist neben den möglichen (Bildungs-) Abschlüssen ein tragendes charakteristisches Merkmal, da sie neben organisatorischer Arbeit auch eine Hilfe in privaten und individuellen Fragestellungen ist. Der hohe Einsatz der Koordinator*innen (dies schließt Projektkoordinatorinnen, Projektleiterin und Kursleiter*innen ein), wird sehr geschätzt. Das wird für die Befragten als eine Besonderheit deutlich und hervorgehoben, weil sie außerhalb des Projekts überwiegend geringe Unterstützung erfahren (vereinzelt durch Betreuer*innen, Familie, deutsche Freunde bzw. weiteren Personen aus dem sozialen Umfeld oder anderen Einrichtungen wie dem Frauenhaus).

So haben die Projektkoordinator*innen beispielsweise erfolgreich verhindert, dass Teilnehmende ausgewiesen wurden und eine Duldung für die Ausbildung erreicht. Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass sich die Teilnehmenden durch das Projekt besser integriert fühlen, da sie mehr Kontakt zu Deutschen haben und deshalb nicht mehr das Gefühl haben, auf den Status des Ausländers oder Flüchtlings reduziert zu werden.

Ausbildungskonzeption

Hinsichtlich der dualen Ausbildung begrüßen die Befragten die abwechselnden Phasen von theoretischem Unterricht und praktischer Ausbildung in den Altenpflegeheimen. Der Deutschunterricht ist ihrer Ansicht nach das Kernelement in Bezug auf eine erfolgreiche Integration. Dabei wird klar, dass die deutsche Sprache für die Teilnehmer*innen insgesamt sehr schwer zu erlernen ist. Als Ressourcen werden jedoch die Lehrenden, Klassenkameraden und teilweise auch Bewohner*innen der Altenheime genannt.

Vor allem durch das Wiederholen von Inhalten, dem Sprachtempo, der Beantwortung von Fragen und Geduld des Gegenübers werden Fortschritte erzielt und das Lernen erleichtert.

Aufgrund von Sprachproblemen kommt es jedoch gelegentlich zu Mißverständnissen. Im Unterricht entsteht häufig Unruhe, wenn Schüler*innen aufgrund der Sprachbarriere den Inhalten nicht mehr folgen können. Eine große Herausforderung dabei ist nach Aussagen der Befragten das heterogene Sprachniveau zwischen den Kursteilnehmer*innen.

Hauptschulabschluss

Bezüglich des Hauptschulabschlusses als Voraussetzung, um die Ausbildung in der Altenpflegehilfe beginnen zu können, haben die Befragten große Sorgen zu dieser Phase der Qualifikationsmaßnahme gehabt.

Dabei schätzten sie selbst ein, dass ein Großteil die Prüfungen nicht erfolgreich bestehen wird.

Es ist ihren Aussagen zufolge von Vorteil, wenn vor den Prüfungen kein praktischer Teil der Ausbildung (in Verbindung mit Schichtdienst) geplant ist, sodass genügend Zeit zur Vorbereitung auf die Prüfungen zur Verfügung steht.

Es wird befürchtet, dass das geforderte Niveau sowohl inhaltlich als auch sprachlich für den Ausbildungsstand zu hoch ist. Darüber hinaus betonen die Befragten zum Befragungszeitpunkt, dass dem Lehrpersonal stellenweise Erfahrung im Umgang mit geflüchteten Menschen fehlt.

Psychische und physische Belastung

Über die Ausbildung hinaus gibt es weitere Themen, die von den Teilnehmer*innen als Belastung erlebt werden.

Damit kein so starkes Gefühl der Abhängigkeit vom Jobcenter besteht, wünschen sich die Befragten zumindest ein Teil ihres Einkommens vom Projektträger zu beziehen, um sich somit ihr Leben unabhängiger gestalten zu können.

Die psychische Belastung durch außerschulische Erfahrungen und Einflüsse beeinflusst nicht nur das Konzentrationsvermögen, sondern auch den Lernerfolg von Ausbildungsinhalten. Ein wesentlicher Belastungsfaktor stellt die Trennung von in der Heimat verbliebenen Familienmitgliedern dar. Einige Befragte nehmen zusätzlich zur Ausbildung noch Minijobs an, um zumindest die finanzielle Situation der in der Heimat gebliebenen Familienmitglieder stabilisieren zu können.

Aufgrund der Kriegshandlungen, die teilweise in den Heimatländern ablaufen, sind die Teilnehmer*innen oft besorgt und versuchen täglich den Kontakt herzustellen, um sicherzugehen, dass den Angehörigen nichts passiert ist.

Bei den alleinerziehenden Projektteilnehmer*innen (8 TN) ist bei 6 Teilnehmer*innen noch keine ausreichende Unterstützung hinsichtlich Kinderbetreuung umgesetzt, damit ausreichend Zeit zum Lernen vorhanden ist oder der Schichtdienst in den praktischen Teilen der Ausbildung realisiert werden kann.

Große Besorgnis löst auch die anhaltende und nicht abschließend geklärte Frage der begrenzten Aufenthaltserlaubnis aus. Da die meisten Teilnehmer*innen von CFI nur den Status der zeitweise begrenzten Duldung in Deutschland haben, ist die Unsicherheit groß, wieder ausgewiesen zu werden.

Der Wunsch einer Einbürgerung und der damit verbundenen Sicherheit ist demzufolge sehr groß.

Insgesamt ist die Belastung bzgl. der Auseinandersetzung mit den Behörden in Deutschland hoch.

Die damit verbundenen bürokratischen Hürden scheinen den Teilnehmer*innen aufgrund der hohen sprachlichen Anforderungen schwer überwindbar.

Mehrere Teilnehmer*innen kritisieren insbesondere das Jobcenter und wünschen sich eine bessere bzw. verlässlichere Zusammenarbeit. Vor allem die finanziellen Mittel sind ein Problem dabei, da es vorkommt, dass das Geld für Nahrungsmittel nicht rechtzeitig bei den Kursteilnehmer*innen ankommt. Aufgrund dessen müssen diese streckenweise Schulden aufnehmen. In Einzelfällen kam es auch zur Situation, dass kein Zugang zur Nahrung bestand und die Teilnehmer*innen das Gefühl hatten, zu hungern.

Sofern Teilnehmer*innen noch in einer Flüchtlingsunterkunft wohnen, ist dies ebenfalls ein hemmender Faktor, der den Ausbildungserfolg negativ beeinflusst.

Auf der einen Seite gibt es dort wenige Rückzugsmöglichkeiten und auf der anderen Seite sind die Gebäude oft weit entfernt von Stadtzentren bzw. Arbeitsplätzen. Somit benötigen die betreffenden Personen sehr viel Zeit, um mit dem Bus zur Arbeitsstätte zu kommen und können die Altenheime am Wochenende teilweise gar nicht erreichen, weil kein Bus fährt.

Daher ist der Wunsch, über eigenen Wohnraum zu verfügen, welcher Privatsphäre ermöglicht und in der Nähe der Arbeitsstätte liegt, groß. Grundsätzlich bestehen neben den Unsicherheiten, die in Deutschland entstanden sind, bei vielen noch unverarbeitete Traumata, die sich vorher durch die Kriegssituation in den Heimatländern und die Flucht entwickelt haben.

Insgesamt wünschen sich die Befragten mehr Kontakt zu Deutschen, haben jedoch das Gefühl, dass ihnen oft im Austausch mit Angst begegnet wird.

Zukunftsperspektiven

Trotz aller Herausforderungen und Schwierigkeiten schätzen die Befragten ihre Zukunft jedoch insgesamt positiv ein.

Die Wünsche und Hoffnungen sind der erfolgreiche Ausbildungsabschluss und damit langfristig ein eigenes Einkommen zu generieren.

Der Plan, eine anschließende Ausbildung zur Pflegefachperson zu absolvieren, wurde ebenfalls häufig genannt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Wunsch, die Familienmitglieder aus der Heimat nachholen zu können und ebenfalls in Deutschland zu integrieren.

Abschließend wünschen sich die Befragten vor allem eine Veränderung bezüglich des Rechtsstatus. Sie möchte eine uneingeschränkte Aufenthaltsgenehmigung oder die zügige Einbürgerung, um ein vollwertiges Mitglied der deutschen Gesellschaft zu werden und wie alle das Sozialsystem durch eigene Steuerbeiträge zu unterstützen, um damit u.a. auch ein Vorbild für andere Menschen mit Fluchterfahrung zu sein.

Wünsche zur Weiterentwicklung des Projekts

In den Interviews werden konkrete Verbesserungsvorschläge genannt, um die gesamte Ausbildungssituation und Integration für Teilnehmende in den Kursen zu verbessern.

Dazu zählt, dass die Koordinator*innen öfter als einmal pro Woche an den Standorten anwesend sein sollen und mehr Klassenverbände eingerichtet werden, die dann differenziert nach den unterschiedlichen Sprachniveaus aufgeteilt sein sollen.

Teilnehmer*innen, die keinen Hauptschulabschluss erlangen müssen, da sie die geforderte Qualifikation bereits besitzen, sollten den Aussagen folgend separat ausgebildet werden und ein Wunsch ist, dass Ausländerbehörde und der Projektträger enger zusammenarbeiten sollen, um bürokratischen Aufwand zu reduzieren.

Ferner sollte nach Ansicht der Interviewten das Projekt CFI deutschlandweit durchgeführt werden, damit mehr Menschen mit Fluchterfahrung die Option haben, sich auf diese Weise und in dem Berufszweig zu integrieren.

Der Wunsch nach zusätzlichen finanziellen Unterstützungsleistungen wurde darüber hinaus geäußert, um z.B. Kredite zu ermöglichen, die es möglich machen, Gegenstände zu beschaffen, die benötigt werden und die Lebensqualität positiv zu beeinflussen.

Der Wunsch nach einer Überarbeitung des Curriculums wurde thematisiert, um z.B. mehr Mathematikunterricht zu realisieren und vor allem mehr Deutschunterricht wahrnehmen zu können.

Theorie und Praxis sollen enger miteinander verzahnt werden, um gewonnenes Wissen besser internalisieren zu können. Vor allem der Sprachunterricht sollte an Schultagen eher am Anfang des Tages erfolgen, damit die Sprache mit mehr Konzentration erlernt werden kann. Für den Sprachunterricht insgesamt sollte wesentlich mehr Unterrichtszeiten eingeplant werden.

Ergebnisse der qualitativen Befragung (Lehrende)

Neben den qualitativen Interviews der Teilnehmer*innen wurden auch die Lehrenden bezüglich ihrer Erfahrungen interviewt. Dazu erfolgte eine gemeinsame Interviewführung durch zwei Studierende, die jeweils einen anderen Fokus auf die Fragen hatten. Zwischen März und April 2018 wurden insgesamt sieben problemzentrierte Interviews durchgeführt (5 Frauen und 2 Männer). Die Interviews wurden am Arbeitsplatz der Lehrenden durchgeführt und betrugen zwischen 29 und 100 Minuten. Sie wurden aufgezeichnet und nachfolgend transkribiert.

Das Gesamtmaterial wurde dabei bezogen auf die zwei zentralen Fragen (mit pädagogisch-didaktischen Themenfeldern und Einschätzungen zu den psychosozialen Bedingungen, unter denen Lernern erfolgt) inhaltsanalytisch ausgewertet.

Alle Interviewteilnehmer*innen stimmten der Verwendung des Materials für die Begleitforschung schriftlich zu und wurden schriftlich sowie mündlich im Vorfeld über die Interviews aufgeklärt. Es besteht eine vollständige Anonymisierung des Materials, sodass keine Person identifizierbar ist.

Auf die Frage, welchen Einfluss die psychosozialen Gegebenheiten der MmF aus Sicht der Lehrenden auf die Lehr- und Lernsituationen haben, konnten verschiedene Faktoren identifiziert werden. Auch hinsichtlich der Unterrichtsgestaltung und Verbesserungen für die Zukunft konnten Einschätzungen zusammengetragen werden (Klüsener unveröffentlicht).

Hinsichtlich Herausforderungen und Zielen, die sich dem Lehrpersonal innerhalb des Unterrichts mit MmF stellen, konnten die nachfolgenden Erkenntnisse von Kowalski (unveröffentlicht) gewonnen werden.

Unterrichtsgestaltung

Unter dem Themenbereich der Unterrichtsgestaltung lassen sich mehrere zentrale Ergebnisse Subsummieren.

Das Verhalten der Kursteilnehmer*innen ist aufgrund der psychischen Belastungen der Vergangenheit und Gegenwart im Unterricht oft auffällig bzw. für die Lehrenden ungewohnt. Sie sehen sich zuweilen konfrontiert mit Krisensituationen der Teilnehmenden, die sich Blutdruckkrisen und Phasen der Absenz präsentieren. Dies verweist auf ein zentrales Thema, das sich durch zahlreiche Befunde zieht. Auch wenn die Lehrenden sich bemühen, den Kontext der Teilnehmenden für die Zeit des Unterrichts außer acht zu lassen und sich auf die inhaltliche und schulische Vermittlung zu konzentrieren, fließt dieser Kontext unweigerlich in alle Lehr-Lernprozesse mit ein und dominiert zuweilen die Ausgestaltung und die Möglichkeiten der Vermittlung.

Um Krisensituationen bzw. belastende Erinnerungen hinsichtlich der Erlebnisse im Heimatland und der Flucht bzw. der aktuellen Situation zu verhindern und damit den Unterricht in seiner inhaltlichen Aufgabe der Vermittlung von Wissensbeständen zu stabilisieren, wird im Unterricht durch die Lehrenden oftmals bewusst nicht auf die

psychosoziale Situation der Teilnehmer*innen eingegangen. Darüber hinaus spielt dies auch eine wichtige Rolle für das Lehrpersonal zum Selbstschutz, da den eigenen Einschätzungen zufolge keine entsprechende Ausbildung oder Qualifikation vorliegt, um den Problemen und zuweilen Traumatisierungen auf professioneller Ebene begegnen zu können. Das Lehrpersonal hebt daher die primäre Aufgabe der Vermittlung von Fachwissen als das eigentliche berufliche Tun hervor.

Aufgrund der diversen kulturellen Hintergründe und dem damit verbundenen unterschiedlichen Rollenverständnis von Frau und Mann in den Kursen ist den Aussagen der Lehrenden folgend gesonderte Aufmerksamkeit auf Pflege Themen zu legen, die das Rollenverständnis direkt betreffen und die sich im Feld von Tabuthemen bewegen, wie Sexualität, Intimität, Körperhygiene. Diese sind problembehaftet und nur in Schritten auf ein Verständnis zu führen, das mit dem späteren Tätigkeitsbereich, wie er sich in Deutschland darstellt, korrespondiert.

Die hohe Heterogenität (Vorwissen, Bildungsgrad) der Kursteilnehmer*innen wirkt sich auch auf den unterschiedlichen Lernfortschritt aus. Um möglichst alle Teilnehmer*innen erfolgreich durch die Ausbildung zu geleiten, werden regelmäßige Wiederholungssequenzen innerhalb des Unterrichts durchgeführt und es wird schon eingeplant, dass neue Teilnehmer zu späteren Zeitpunkten hinzukommen.

Versuche, die Klasse mit anderen Klassen der Ausbildung (z.B. mit einer Klasse der Altenpflegeausbildung) in einen engen Kontakt zu bringen, haben ersten Erfahrungen nach nicht überzeugend funktioniert. Es besteht ein Unterlegenheitsgefühl und der Wunsch, die Unterrichte lieber getrennt durchzuführen, wurde von den Teilnehmenden an die Lehrenden herangetragen.

Die Einschätzung hinsichtlich der Dominanz des Frontalunterrichts als zentrale Unterrichtsmethode deckt sich bei den Aussagen der Lehrenden mit den Ergebnissen aus der quantitativen Befragung der Teilnehmer*innen selbst, die dies als wichtige Form betrachten. Dieser wird ergänzt durch offene Unterrichtsgespräche, um auf Verständnisfragen eingehen zu können. Da häufig Mitschriften durch die Teilnehmer*innen angefertigt werden, kann dies als Basis für Wiederholungen in darauf folgenden Stunden verwendet werden. Zu den gewünschten Formaten seitens der Teilnehmer*innen wird versucht, innerhalb des Unterrichts Einzelgespräche als eine Art Lernerfolgskontrolle zu führen. Der limitierende Faktor für einen höheren Anteil an offenen Unterrichtsmethoden ist die zu gering ausgeprägte Sprachkompetenz. Je besser sich das Sprachvermögen jedoch im Verlauf entwickelte, umso mehr Methoden konnten eingesetzt werden. So wurden Gruppenarbeiten als Methode genutzt, um die Sprachkompetenz zu fördern.

Einen grundsätzlich fördernden Faktor im Unterricht stellt die Motivation der Teilnehmenden dar, die als sehr hoch nach der Einschätzung der Lehrenden gesehen wird. Das Projekt an sich wird daher als Chance wahrgenommen.

Bei den Unterrichtszielen wurde als wichtigstes Ziel die Sprachkompetenz genannt. Diese ist essentiell, um das Fachwissen erlernen zu können. Darüber hinaus wird Sprachkompetenz benötigt, um die Herausforderungen im Arbeitsalltag lösen zu können. Auch hat das Sprachvermögen einen Einfluss auf das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfungen. Ein weiterer wichtiger Aspekt hinsichtlich der Sprache ist die Kompetenzvermittlung interkultureller Kommunikation. Dies ist wichtig, um Werte oder Normen in Deutschland zu verstehen. Damit einher geht grundsätzlich die Vermittlung der deutschen Kultur als wesentliches Ziel. Die Unterrichtsziele des Kompetenzzentrums sind teilweise schwer zu erreichen, weil Zeitressourcen und Sprachbarrieren den limitierenden Faktor darstellen. Aufgrund von Wiederholungen und dem Arbeitstempo müssen Ziele angepasst werden. Dies wird auch dadurch beeinflusst, dass teilweise Fehlzeiten durch ein abweichendes kulturbedingtes Verständnis von Pünktlichkeit entstehen.

Überwiegend wird mit konkreten Unterrichtszielen gearbeitet, diese lassen sich jedoch nicht immer genau so wie geplant durchführen. Die Inhalte konnten retrospektiv betrachtet grundsätzlich vermittelt werden. Gleichzeitig war der Wortschatz oft ein limitierender Faktor z.B. wenn es um die Präsentation von Ergebnissen der Teilnehmer*innen ging. Zwischenzeitliche Lernerfolgskontrollen in Form von Wissenstest haben sich der Einschätzung der Lehrenden zufolge nicht bewährt. Die Ergebnisse waren überwiegend ernüchternd und führten eher zu einer Demotivierung der Teilnehmer*innen.

Inhalte müssen konsequent dem Sprachvermögen angepasst werden. Dazu zählt auch die Verwendung von Fachliteratur auf qualitativer und quantitativer Ebene, um eine Überforderung zu vermeiden. Dies bedeutet oftmals eine Reduktion der Inhalte auf die wesentlichen Grundlagen, die im weiteren Verlauf der Ausbildung vertieft werden sollen.

Bei den Unterrichtsinhalten wurde angegeben, dass sich diese grundsätzlich am vorgegebenen Curriculum orientieren. Es ist jedoch von Vorteil, wenn die Lehrenden bei der Vermittlung von Themen bzw. Wissen flexibel sind, sodass aufkommende Probleme im Unterricht direkt gezielt diskutiert werden können, um bestenfalls direkt Lösungen zu erarbeiten.

Bei den Unterrichtshilfsmitteln ist das Sprachvermögen ebenfalls ein limitierender hinsichtlich der Variabilität. Das Lehrpersonal muss viele Materialien aufbereiten und auf die Zielgruppe anpassen, da z.B. die Nutzung eines Fachbuches mit den vorhandenen Sprachkenntnissen nicht möglich ist. Das favorisierte Hilfsmittel der Teilnehmer*innen ist nach Einschätzungen der Lehrenden Arbeitsblätter, die beschriftet werden können.

Bezogen auf eine erste Überlegung in der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes, einheitliche didaktische und methodische Materialien als Entwicklungsvorschlag aufzunehmen, lässt sich zum gegenwärtigen Stand sagen, dass dies nicht sinnvoll

erscheint, weil die Heterogenität der Gruppen und die jeweilige Zusammensetzung an den Standorten derart variiert, dass den Lehrenden die größtmögliche Freiheit der Gestaltung und situativen Reaktion erhalten bleiben sollte, um Lernfortschritte angepasst individualisiert zu ermöglichen.

Außerschulische Lernsituation

Generell scheint es aufgrund diverser Einflüsse schwierig, den Lernfortschritt nach Schulschluss zu stabilisieren und Selbstlernphasen dauerhaft und regelhaft zu sichern.

Nach Ansicht des Lehrpersonals haben darauf u.a. die unzureichende Kinderbetreuung bei alleinerziehenden oder zusätzliche bürokratische Aufgaben (z.B. mit Ämtern) einen erheblichen Einfluss. Aus Sicht der Lehrenden sind „Hausaufgaben“ innerhalb des Kompetenzzentrums daher kein adäquates Mittel als Lernmethode für die Zielgruppe, da sie nicht bearbeitet werden.

Sie erleben die außerschulische Situation der Teilnehmenden häufig als konfliktbehaftet. Einerseits bestehen bei den Teilnehmenden doppelte Rollenverpflichtungen- sie müssen den Familien im Heimatland gegenüber Erfolge nachweisen und diese nach Möglichkeit auch unterstützen, was sie unter einen zusätzlichen Druck setzt. Darüber hinaus sind die sehr unterschiedlichen Lern- und Lebensbedingungen in einer eigenen Wohnung oder in einer gemeinschaftlichen Unterkunft stark divergierende Voraussetzungen für ein außerschulisches Lernen.

Bezogen auf weitere Lernunterstützungsangebote werden die folgenden Feststellungen getroffen: Es besteht die Möglichkeit für Teilnehmer*innen, auch nach dem Unterricht Räumlichkeiten und Materialien in der Schule zu verwenden. Dieses Angebot wird allerdings nicht oder nur unzureichend wahrgenommen, da die Belastung alleine durch den Unterricht als bereits sehr hoch für die Teilnehmer*innen eingeschätzt wird.

Gruppendynamik

Die Gruppendynamik ist nach Ansicht der Befragten ein wichtiger Faktor für die Lernumgebung und Lernkultur insgesamt. Ob sich diese im Verlauf eher positiv oder negativ entwickelt hat, hängt u.a. vom Sprachvermögen als Differenzkriterium innerhalb der Kurse ab.

Das Konfliktpotenzial ist höher, wenn die Sprachkompetenz zwischen den Teilnehmer*innen innerhalb der Kurse stärker variiert bzw. in verschiedenen Subgruppen die jeweiligen Muttersprachen gesprochen werden.

Ebenfalls beeinflusst das Ausscheiden von Teilnehmer*innen den Unterricht und die Gruppendynamik, da sich das Gruppengefüge ändert und sich bestimmte Lerntechniken, wie Gruppenarbeiten, nicht dauerhaft und über längere Zeitstrecken hinweg konstruktiv einsetzen lassen.

Das Verhältnis zwischen dem Lehrpersonal und den Teilnehmenden hat sich nach initialen Schwierigkeiten wie z.B. unterschiedlichem Verständnis von „gutem“

Unterricht normalisiert. Sofern Probleme bestanden, konnten diese in Einzelgesprächen geklärt werden.

Zusammenarbeit mit dem Personal im Projekt

Von Seiten der Lehrenden wird vor allem die Zusammenarbeit mit der Projektkoordination als wertvolle und unumgängliche Unterstützungsmaßnahme gewertet. Durch die regelmäßige Erreichbarkeit (Präsenz oder via Mail und Telefon), ist garantiert, dass diese als eine wichtige Entlastung bei allen Fragen abseits des Unterrichtsgeschehens fungiert. Hierzu zählt vor allem die Unterstützung der Teilnehmer*innen in privaten oder rechtlichen Belangen, sowie Fragen zu Anträgen von Behörden. Es gelingt allerdings nicht immer, alle dieser Aufgaben an die Projektkoordination weiterzugeben, wenn sie beispielsweise an einem anderen Standort präsent ist.

Die kursübergreifende Arbeit innerhalb der Standorte ist nach Einschätzung der Lehrenden noch nicht optimal ausgestaltet. Dies wird damit begründet, dass außer den Kursleitungen viele Honorar Dozent*innen unterrichten und somit ein Wissenstransfer zwischen verschiedenen Kursen und Lehrenden zum Zeitpunkt der Evaluation noch schwierig war.

Demgegenüber wird der Austausch der Verantwortlichen zwischen den Standorten als sehr positiv beschrieben. Besonders die Erkenntnis, dass es ähnliche Probleme innerhalb der Kurse gibt, war für den einzelnen Lehrenden entlastend und ein wertvoller Hinweis und brachte Zuversicht bei den Standortkoordinator*innen. Aufgrund dessen, dass CFI ein Modellprojekt ist, gab es darüber hinaus keine negativen Einschätzungen oder Beschwerden darüber, was im Vorhinein hätte besser geplant oder vorbereitet werden können.

In der Gesamtbetrachtung wird das Projekt zum Zeitpunkt der Beendigung des Kompetenzzentrums und der Einmündung in die Ausbildungsphase von allen Interviewten als ein Erfolg gewertet.

Wünsche zur Weiterentwicklung des Projekts

Als Wunsch, für zukünftige Verbesserungen in dem Projekt wurde ein Pflegebuch sowie Wörterbücher genannt, welche auf die spezifische Zielgruppe ausgerichtet ist.

Darüber hinaus spielt die generelle Medien- und Raumausstattung eine wichtige Rolle, sowie ein regelmäßiger kollegialer Austausch, um sich gegenseitig besser unterstützen zu können.

Vor allem geschultes psychologisches Personal oder ausgebildetes Personal in der sozialen Arbeit im Kollegium bzw. als Kooperationspartner wären in Bezug auf Entlastung des Lehrpersonals wichtige Ergänzungen.

Darüber hinaus wurde ein Weiterbildungswunsch geäußert, der Deutsch als Fremdsprache adressiert. So könnten sich die Lehrenden besser auf die Zielgruppe einstellen.

Als Verbesserungsvorschläge bzw. Wünsche für künftige Kurse äußern die Lehrenden, ein kleinschrittigeres Vorgehen und empfehlen Methoden, bei denen die Handlungskompetenz im Mittelpunkt steht.

Ein homogenes Sprachniveau kann den Unterricht zudem stark erleichtern.

Einzelbüros bzw. ein gesondertes Büro sind von großem Vorteil, da viele Gespräche mit den Teilnehmer*innen geführt werden müssen und diese Situationen dann nicht durch Bürokolleg*innen gestört werden bzw. die Bürokolleg*innen von den Gesprächen.

Ein höherer Vernetzungsgrad zwischen den Standorten und auch zwischen ganz unterschiedlichen Flüchtlingsprojekten über CFI hinaus für einen engen Austausch und Nutzung unterschiedlicher Kompetenzen und Materialien wird als großer Vorteil eingeschätzt.

Diskussion

In der Diskussion werden zentrale Aspekte aller berichteten Ergebnisse aufgegriffen und vor den Zielsetzungen des Projekts reflektiert.

Das zentrale Ziel des Kompetenzzentrums ist die Vermittlung der nötigen persönlichen, sprachlichen und fachlichen Voraussetzungen für einen Beginn der Ausbildung in der Altenpflegehilfe.

Die grundsätzliche persönliche Eignung konnte bzgl. der gesundheitlichen Voraussetzungen (physisch und psychisch) nach eigenen Einschätzungen der Befragten nachgewiesen werden. Lediglich vier Personen sehen sich anhand der eigenen Gesundheit nicht in der Lage, in der Altenpflegehilfe zu arbeiten.

Allerdings weisen die Ergebnisse der Fragen zur psychischen Belastung darauf hin, dass die große Mehrheit noch Probleme mit den Erlebnissen aus den Herkunftsländern und der Flucht nach Deutschland hat. Ebenfalls spielen Sorgen eine große Rolle, die ein Hemmnis beim Lernen und dem Konzentrationsvermögen im Unterricht darstellen.

Gleichzeitig bekommt nur ein geringer Teil der Befragten professionelle Hilfe durch Psycholog*innen (Hylla unveröffentlicht). Hier könnten zukünftig Überlegungen getätigt werden, vermehrt psychologische Unterstützung anzubieten. Wird den Empfehlungen der Bundespsychotherapeutenkammer gefolgt, sollte Psychotherapie zu einer Regelleistung in den ersten 15 Monaten bei MmF in Kooperation mit Dolmetscherinnen bzw. Dolmetschern werden (Bundespsychotherapeutenkammer 2018).

Die Sprachfähigkeit der jeweiligen Landessprache (in diesem Fall Deutschland) ist ein zentraler Aspekt bei der Integration (Haug 2008). Sowohl die befragten MmF als auch die Lehrenden von CFI in den Interviews äußerten die zentrale Bedeutung des Sprachunterrichts (Hautzer unveröffentlicht; Kowalski unveröffentlicht).

Nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (Trim et al. 2013) wurde das Sprachniveau B2 als Zielsetzung für die Teilnehmer*innen von CFI für das Kompetenzzentrum formuliert (Akademie für Pflegeberufe und Management 2018).

Nach den Ergebnissen der quantitativen Befragung geben 48 der 72 befragten Personen auf die Fragen zum Sprachniveau nach dem Stufenschema an, dieses Niveau zu beherrschen. Gleichzeitig ist Deutsch das Unterrichtsfach, bei dem die Teilnehmer*innen noch am meisten Hilfe hinsichtlich des Hauptschulabschlusses benötigen (Hylla unveröffentlicht). Daher scheint insgesamt noch eine Unsicherheit hinsichtlich des Sprachvermögens vorhanden zu sein.

Auch in den Interviews mit den Teilnehmer*innen wird der Wunsch nach mehr Sprachunterricht geäußert (Hautzer, unveröffentlicht). Lehrende äußerten, dass B2 als Zielsetzung für den Pflegeberuf noch nicht ausreicht (Kowalski unveröffentlicht).

Die weiteren Ergebnisse weisen in der Tendenz darauf hin, dass den Teilnehmenden innerhalb der Ausbildung eine Konversation (Sprechen und Verstehen) anhand von Fachsprache leichter fällt, als die Verwendung von Alltagssprache (Hylla unveröffentlicht). Das kann damit zusammenhängen, dass die Schule ein geschützter Ort ist, innerhalb dessen der Schwerpunkt neben den Fähigkeiten zum Hauptschulabschluss auf dem beruflichen Vokabular liegt. Auch im Praktikum wird mit den Kolleginnen und Kollegen der Altenpflege vermehrt Fachsprache verwendet.

Die Bewohner hingegen haben individuelle Bedürfnisse und verwenden dabei vermutlich ein breiteres Spektrum der deutschen Sprache bis hin zu örtlichen Dialekten.

Ein weiterer zentraler Aspekt war die Vermittlung der deutschen Kultur und Gesellschaft (insbesondere dem Verständnis von Altenpflege), sowie dem der Einrichtungen der stationären Altenhilfe. Dieses Verständnis auszubilden, hat einen wesentlichen Teil der Arbeit des Kompetenzzentrums ausgemacht (Kowalski unveröffentlicht).

Durch die Ergebnisse lässt sich aufzeigen, dass diesbezügliches Wissen erfolgreich vermittelt werden konnte. 90 Prozent der Befragten können erklären, warum Senior*innen in Deutschland u.a. in Altenheimen wohnen.

70 Prozent der Befragten wohnen bereits in einer eigenen Wohnung und die Mehrheit gibt an, viel Kontakt zu Menschen aus Deutschland in der Freizeit zu haben.

Davon ausgehend kann die Hypothese gebildet werden, dass durch das Projekt auch Hilfestellung bei der Integration in die deutsche Gesellschaft bzw. in ein soziales Umfeld erreicht werden konnte. Dies hängt maßgeblich mit der Arbeit der Projekt- und Standortkoordination zusammen.

Im Kontext der Integration kann positiv hervorgehoben werden, dass ethnische Konflikte und Diskriminierung bisher nach den Angaben zu urteilen nur eine geringfügig ausgeprägte Rolle spielen (Hylla unveröffentlicht). Gerade in pflegerischen Berufen dringen die Beschäftigten aufgrund bestimmter Aufgaben, die zum Tätigkeitsfeld dazugehören, in die Intimsphäre der Pflegebedürftigen ein.

In der Pflegepraxis kommt es nach Studienergebnissen in Einrichtungen des Gesundheitswesens auch zu Diskriminierung, Herabstufung und Ausgrenzung durch die Kolleg*innen aus der Pflege und durch Pflegebedürftige. Ein großes Problem sind fremdenfeindliche Äußerungen. Diese scheinen u.a. vermehrt in geriatrischen Bereichen durch Pflegebedürftige aufzutreten (Kumpf et al. 2016). Aus diesem Grund muss die Gefahr von potenziell auftretender Fremdenfeindlichkeit auch zukünftig bedacht werden, um ggf. direkt zu intervenieren.

Die Überprüfung der auf pflegfachlicher Basis vermittelten Inhalte in der Altenpflegehilfe orientierte sich am Modulhandbuch für die einjährige Altenpflegehilfeausbildung in Nordrhein-Westfalen (Hundenborn et al. 2011) und dem Curriculum der apm (unveröffentlicht). Dabei stellte sich heraus, dass die Befragten im Durchschnitt über einen breiten Wissensstand der formulierten berufsrelevanten

Komponenten verfügen. Von den insgesamt 24 Fragen waren lediglich fünf darunter, zu denen die Minderheit über kein Wissen verfügte. Das größte Wissensdefizit ist bei der Thematik Sterben/Tod verortet (Hylla unveröffentlicht). Das kann mit den Spezifika der Zielgruppe zusammenhängen.

MmF stellen eine besonders vulnerable Gruppe hinsichtlich psychischer Erkrankungen aufgrund ihrer Erlebnisse u.a. auch der Konfrontation mit dem Tod dar. Daher könnten theoretische Inhalte über das Sterben aufgrund von Ängsten auf Seiten der Lehrenden bewusst vermieden werden. Die Interviews mit den Lehrenden von CFI liefern Hinweise auf den weitestgehenden Ausschluss von theoretischem Wissen zum Sterben innerhalb des Unterrichts (Klüsener unveröffentlicht; Kowalski unveröffentlicht). Auch wenn diese Thematik laut dem Curriculum Teil der Ausbildung bzw. des Kompetenzzentrums ist, so wurde er hier vor allem oberflächlich angesprochen und erst in den Inhalten der Altenpflegehelferausbildung näher ausgeführt.

Unter anderem äußern Lehrende, dass sie bewusst vermeiden, sensible Themen bzw. psychisch belastende Bedingungen anzusprechen, um den Unterricht stabilisieren zu können (Klüsener unveröffentlicht). Außerdem gibt es keinen Raum für eine psychologische Unterstützung und für die Bewältigung von Fluchterfahrungen im Unterricht (Kowalski unveröffentlicht).

Es zeigte sich, dass nicht davon ausgegangen werden kann, alle Inhalte des Curriculums wie geplant im Kompetenzzentrum zu vermitteln (Kowalski unveröffentlicht).

Das hängt mit der Heterogenität und dem Bildungsstand der Protagonisten innerhalb der Klassen zusammen. Dadurch muss häufig vom geplanten Unterricht abgewichen werden und flexibel hinsichtlich des Unterrichtstempos und der Themen auf die Teilnehmenden von CFI eingegangen werden (Klüsener unveröffentlicht).

Gegebenenfalls würde es sich anbieten, Inhalte aus dem Curriculum nicht zu lehren, um somit mehr Ressourcen für die wichtigen Themen zur Verfügung zu haben (Kowalski unveröffentlicht). Hinsichtlich der Entscheidung, welche expliziten Inhalte ggf. nicht berücksichtigt werden- und im späteren Verlauf der Ausbildung behandelt werden, könnten die Erfahrungen der Lehrenden und Praxisanleitenden mit einbezogen werden.

Zentral und überaus hilfreich und bedeutend für die Lehrenden sowie für die Teilnehmenden erwiesen sich die eingerichteten Arbeitsstellen der Projektkoordination bzw. Standortkoordination. Durch sie ist es möglich, die Teilnehmer*innen hinsichtlich diverser Regularien zu unterstützen und zugleich die Lehrenden bezüglich dieser Begleitungsanfragen zu entlasten. Es gelingt aus Sicht der Lehrenden zwar nicht immer, alle Probleme bürokratischer oder privater Natur an zuständige Projekt- oder Standortkoordination weiterzugeben (Klüsener unveröffentlicht), jedoch wird betont, wie wichtig dieses Schnittstellenpersonal für den Erfolg des Projekts ist (Klüsener unveröffentlicht; Hautzer unveröffentlicht).

Dabei ist hervorzuheben, dass dies den Resultaten nach größtenteils in Bezug auf Ausbildungsinterne erfolgreich gelingt (z.B. beim Hauptschulabschluss oder Problemen in der Ausbildung). Auch bei gesellschaftlichen Fragestellungen (z.B. Vermittlungsfunktion zwischen Ausländerbehörde oder Jobcenter) wird in dieser Hinsicht erfolgreich unterstützt. Allerdings hat ein Großteil der Befragten angegeben (40 TN), dass bei Problemen nicht zeitnah jemand in der Schule zur Verfügung steht (Hylla unveröffentlicht), was auf einen notwendigen Ausbau und keinesfalls eine Streichung dieser besonderen Leistungen hindeutet. Das deckt sich auch mit den Ergebnissen von Hautzer (unveröffentlicht). Hier wurde der Wunsch der Teilnehmer*innen geäußert, dass die Koordination häufiger in der Woche an den Standorten anwesend sein sollte.

Die MmF erhalten monetäre Leistungen innerhalb des Projektes für die erbrachte Arbeit in Theorie und Praxis. Diese kommen jedoch nicht direkt vom Projektträger, können also als ein expliziter Bestandteil von CFI klassifiziert werden. Die Ergebnisse aus der Befragung zeigen auf, dass eine finanzielle Unterdeckung auf Seiten der Teilnehmer*innen für die notwendigen Dinge im Leben (Essen, Trinken und Wohnen) besteht (Hylla unveröffentlicht). Weitere Studienergebnisse legen die gleichen Schlüsse nahe (Hautzer unveröffentlicht; Klüsener unveröffentlicht). Das geht mit einem vergleichsweise hohen Anteil von MmF einher, die Nebentätigkeiten nachgehen müssen. Hier sollten zukünftig Überlegungen getätigt werden, inwiefern Entlastungen möglich sind. Damit kann die Integrationsleistung verbessert werden.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt auf, dass sowohl die wichtigsten grundsätzlichen schulischen Inhalte in nicht pflegerischen Unterrichtsfächern (Deutsch und Mathematik) als auch pflegfachliche Themen größtenteils mit Erfolg vermittelt werden konnten. Auch die Vermittlung wesentlicher Inhalte der deutschen Kultur (insbesondere die Funktion der Altenheime) konnte den Teilnehmer*innen erfolgreich vermittelt werden. Die individuelle Lebenssituation der Kursteilnehmer*innen wird vor allem durch die Projektkoordinator*innen maßgeblich unterstützt und trägt somit zu einer erfolgreichen gesellschaftlichen und beruflichen Integration bei. Das bestätigen auch die Ergebnisse der summativen Evaluation.

Von initial 193 Teilnehmer*innen haben das Kompetenzzentrum und die Ausbildung 82 Teilnehmer*innen vollständig durchlaufen. 69 davon mussten den Hauptschulabschluss als Eingangsvoraussetzung erlangen. 40 bestanden beim ersten und weitere 12 beim zweiten Versuch (insgesamt 75 Prozent). Die Prüfung in der Altenpflegehilfe beendeten 60 im ersten Versuch erfolgreich, weitere 8 im weiteren Versuch. In beiden Bereichen können jedoch noch weitere Abschlüsse hinzukommen.

Diese guten Resultate zeigen, dass das Konzept von Care for Integration MmF ermöglicht, innerhalb von nur zweieinhalb Jahren nach Ankunft in Deutschland eine berufliche Integration zu schaffen und damit gleichzeitig auch ein Teil der deutschen Gesellschaft zu werden.

DISKUSSION

Die Teilnehmer*innen sind dankbar für die Möglichkeit, die Ausbildung absolvieren zu können und wünschen sich eine Erweiterung des Projekts in ganz Deutschland, damit mehr MmF eine solche Möglichkeit bekommen (Hautzer unveröffentlicht).

Schlussfolgerungen

Zum Ende werden die Schlussfolgerungen aus der Evaluation gezogen. Zunächst lässt sich feststellen, dass für MmF eine Vielzahl von Faktoren eine wichtige Rolle für eine umfassende und gelingende Integration spielen.

Anhand der Ergebnisse lässt sich aufzeigen, dass Integration keine eindimensionale Gegebenheit ist. Ein Bündel von Maßnahmen ist notwendig, damit eine nachhaltige Integration in alle Bereiche der Gesellschaft gelingend gestaltet werden kann.

Auf die Frage, ob MmF tatsächlich für den Pflegesektor geeignet sind, kann keine pauschale Antwort gegeben werden. Vor allem hängt dies zunächst von der persönlichen Eignung unabhängig der Herkunft und Erfahrungen ab. Daher ist es notwendig, Interessierte anhand eines Assessments, welches im besten Fall wissenschaftlich erarbeitet und validiert ist, auszuwählen. Daneben ist eine engmaschige Begleitung aufgrund der individuellen und teils sehr belastenden Erlebnisse vonnöten. Dies leistet das Modellprojekt Care for Integration schon in weiten Teilen. Allerdings fehlt noch eine stärkere psychologische Unterstützung.

Dies ist allerdings kein projektspezifisches Problem, sondern ein politisches. Das geht auch aus der Position der Psychotherapeutenkammer hervor. Menschen mit Fluchterfahrung können in der Diskussion um den Fachkräftemangel in der Pflege einen Teil beitragen. Allerdings muss ausdrücklich davon ausgegangen werden, dass dieser Kompensationsmechanismus die Probleme in der Pflege unterstützt aber nicht löst.

Das besondere Charakteristikum von CFI ist das Kompetenzzentrum inklusive der finanzierten Stellen der Projektkoordination und -leitung. Dabei liefern die Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung und die durchgeführten Interviews Hinweise darauf, dass insbesondere diese Schlüsselpositionen eine zentrale Rolle spielen.

Aus der Studienlage geht hervor, dass die Zielgruppe besonders vulnerabel ist und aus diesem Grund auch eine besondere Betreuung benötigt, um in einem sozialen Dienstleistungsbereich wie der Pflege, sinnvoll Fuß fassen zu können. Hier unterscheiden sich die Bedingungen zu anderen Arbeitsbereichen, wie in der Industrie deutlich voneinander. Die Tätigkeiten sind geprägt von einer asymmetrischen Machtstruktur zwischen Hilfebedürftigem und Pflegenden, von einer besonderen Vulnerabilität und situativen Intimität und einem damit verbundenen notwendigem gemeinsamen Aushandeln eines Werteverständnisses. Insbesondere sollten zukünftig Überlegungen getätigt werden, wie auf die psychischen Belastungen und Traumata der TN eingegangen werden kann.

Das erste Jahr von CFI (Modul 1) als Vorbereitung generell, trägt dazu bei, die sprachliche und kulturelle Integration aufgrund von Unterricht in einem geschützten Raum zu erleichtern. Hierbei liegt der Fokus maßgeblich auf den Sprachfertigkeiten. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass das Sprachniveau B2 als Zielsetzung eher zu

gering ist, um die komplexe Tätigkeit im Pflegesektor gelingend auszuführen bzw. die Lebenswirklichkeit im Altenpflegesektor bewältigen zu können. Die qualitativen Ergebnisse unterstützen dies dadurch, dass ein starkes Bedürfnis nach mehr Sprachunterricht von Seiten der MmF besteht.

Um auf die Ausbildung vorzubereiten, ist ein erster fachlicher Input unerlässlich. Der Pflegesektor ist in den diverseren Herkunftsländern der MmF inhaltlich und fachlich sehr unterschiedlich aufgestellt. Die fachliche Vorbereitung auf den Beruf in Deutschland war in weiten Teilen erfolgreich.

Tod und Sterben ist ein wichtiges inhaltliches Thema, was bisher weitestgehend nicht in der Theorie behandelt wurde. Dabei ist ein Wissensfundus darüber bedeutend, da die TN in den Praktika jederzeit damit konfrontiert werden können. Allerdings verlangen die Unterrichtseinheiten hierzu eine erhöhte Sensibilität, sowie ggf. eine besondere Aus- bzw. Weiterbildung.

Damit die wichtigen Inhalte vermittelt werden, könnten entweder externe speziell qualifizierte Dozierende für Unterrichtsstunden eingeladen werden oder das Personal eine entsprechende Weiterbildung erhalten. Ist die dauerhafte Fortführung des Projekts langfristig durch die Projektträger anvisiert, so steht die Kosten-Nutzen Rechnung auch in einem entsprechenden Verhältnis.

Wesentliche Tätigkeiten des Berufs wurden bereits von den meisten TN in den Praktika durchgeführt. Darunter fallen auch die mit Ekel und Scham behafteten Bereiche. In Kombinatorik mit der Frage, ob ein langfristiger Berufsverbleib anvisiert ist, kann davon ausgegangen werden, dass Barrieren in dieser Hinsicht nicht vorhanden sind oder ggf. auch überschätzt werden.

Allerdings wurden von den Teilnehmenden vereinzelt bereits behandlungspflegerische Tätigkeiten vollzogen, für die ihnen die fachliche Qualifikation noch fehlte. Hierzu sollten von Seiten der Schule zielgruppenorientiert Informationen zur Remonstrationspflicht erfolgen. Auch die Praxisträger müssen in dieser Hinsicht in die Pflicht genommen werden.

In einer Folgestudie könnte das Ziel sein zu klassifizieren, welche Inhalte wirklich wichtig im Vorbereitungsjahr sind und welche zunächst zurück gestellt werden können. Die dadurch frei werdenden Ressourcen könnten für die verbliebenen Thematiken (z.B. nach Einschätzungen von Mitarbeitenden und TN in einem Konsensus Verfahren) zur Intensivierung der Inhalte verwendet werden.

Als weiteres wichtiges Element einer wissenschaftlichen Nachverfolgung sollte, wie schon oben erwähnt, die psychische Situation der Kursteilnehmer*innen weiter beachtet werden. Als zusätzlichen Punkt könnten die Erfahrungen der Teilnehmer*innen mit den Prüfungen zum Hauptschulabschluss erarbeitet werden. Dadurch würde klar, welche hauptsächlichen Probleme es gab und inwiefern diese vermindert oder beseitigt werden können.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Insgesamt gibt es trotz der vorliegenden Ergebnisse dieses Projektes weiterhin einen hohen Forschungsbedarf rund um die Integration von MmF in den Pflegesektor. Bisher gibt es nur wenige umfassende Studien zu dieser Thematik, die über Einschätzungen und Stakeholder-Befragungen hinausgehen.

Mit dem vorliegenden Projekt wurde in mehrfacher Hinsicht Neuland betreten. Der vorliegende Bericht zur Evaluation aus den ersten Jahren zeigt deutlich auf, dass Möglichkeiten bestehen und gelingende Integration durch das Feld der Pflege realisiert werden kann. Es ist zu hoffen, dass sich mehr Einrichtungen und Träger diesem Thema zuwenden und ihrerseits einen wichtigen Integrationsbeitrag leisten werden.

Für das weitere Vorgehen im Projekt hoffen die Autor*innen dieses Berichts, wichtige Impulse und Hinweise zusammengetragen zu haben, die ein erfolgreiches Arbeiten auch in der Zukunft ermöglichen.

Literaturverzeichnis

- Akademie für Pflegeberufe und Management (Hg.) (2018): Care for Integration. Ein NRW-Modellprojekt zur Integration von Geflüchteten in den Pflegeberuf.
- Akademie für Pflegeberufe und Management (unveröffentlicht): Curriculum des Kompetenzzentrums im Projekt Care for Integration.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019): MINAS. Atlas über Migration, Integration und Asyl. 9. Ausgabe. Nürnberg
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019): Aktuelle Zahlen. Ausgabe: Oktober 2019. Nürnberg
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2017): BAMF-Kurzanalyse. Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. Nürnberg (BAMF-Kurzanalyse, 1/2017).
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2019): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>, zuletzt geprüft am 12.11.2019.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Sie möchten einen Flüchtling einstellen? Bei uns sind Sie richtig! Hg. v. Bundesagentur für Arbeit. Regionaldirektion Baden-Württemberg. Stuttgart, zuletzt geprüft am 16.05.2017.
- Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat/ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019): Migrationsbericht 2016/2017: Zentrale Ergebnisse. Nürnberg
- Bonin, H.; Braeseke, G.; Ganserer, A. (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh
- Bundespsychotherapeutenkammer (Hg.) (2018): Psychische Erkrankungen bei Flüchtlingen in Deutschland. Online verfügbar unter https://www.bptk.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/BPtK-Standpunkte/Psychische_Erkrankungen_bei_Fluechtlingen/20180125_bptk_update_2018_psychische_erkrankungen_bei_fluechtlingen_in_deutschland.pdf, zuletzt geprüft am 19.10.2018.
- Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2016): Start des Projekts Care for Integration. Ministerin Steffens und Minister Schmeltzer: Zukunftsperspektive für geflüchtete Menschen durch Ausbildung in der Altenpflege - Start des Projekts "Care for Integration". Online verfügbar unter <https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/ministerin-steffens-und-minister-schmeltzer-zukunftsperspektive-fuer-gefluechtete>, zuletzt geprüft am 08.10.2018.
- Haug, Sonja (2008): Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp14-sprachliche-integration.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 22.10.2018.
- Hautzer, Karla (unveröffentlicht): Integration von Menschen mit Fluchterfahrung in die Ausbildung zur Altenpflegehilfe. Masterarbeit. Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln, Köln.
- Hylla, Jonas (unveröffentlicht): Die Integration von Menschen mit Fluchterfahrung in die Altenpflegehilfe. Masterarbeit. Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln, Köln.

- Hundenborn, Gertrud; Knigge-Demal, Barbara (2011): Modulhandbuch für die einjährige Altenpflegehilfeausbildung in Nordrhein-Westfalen. Unter Mitarbeit von Peter Scheu, Kerstin Seifert, Cornelia Kühn-Hempe und Susan Rosen. Hg. v. Fachhochschule Bielefeld und Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung. Online verfügbar unter https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Mod_01_Modulhandbuch-Altenpflegehilfe.pdf, zuletzt geprüft am 11.10.2018.
- Information und Technik (It.NRW) (2019): NRW (ge)zählt: Berufsbildung in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik – Ausgabe 2018/2019. Düsseldorf
- Isfort, Michael: Möglichkeiten der Integration in die berufliche Pflege. In: Stettberger, Herbert (Hg.) (2017): "Frau Merkel hat mich eingeladen" Impulse für eine offene Debatte in der Flüchtlingsfrage: verantwortungsbewusste Empathie-ethik statt moralisierender Gesinnungsethik. Münster: Lit (Religionspädagogik und Empathie, 3).
- Isfort, Michael; Rottländer, Ruth; Weidner, Frank; Tucman, Daniel; Gehlen, Danny; Hylla, Jonas (2016): Pflege-Thermometer 2016. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der ambulanten Pflege. Hg. v. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. Köln, zuletzt geprüft am 10.05.2017.
- Isfort, Michael; Rottländer, Ruth; Weidner, Frank; Tucman, Daniel; Gehlen, Danny; Hylla, Jonas (2018): Pflege-Thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der teil-/vollstationären Pflege. Hg. v. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. Köln, zuletzt geprüft am 10.05.2017.
- Klüsener, Verena (unveröffentlicht): Integration von Menschen mit Fluchterfahrung in die Ausbildung zur Altenpflegehilfe. Masterarbeit. Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln, Köln.
- Kowalski, Miriam Catherine (unveröffentlicht): Integration von Menschen mit Fluchterfahrung in die Ausbildung zur Altenpflegehilfe. Masterarbeit. Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln, Köln.
- Kösemen, Orkan (2017): Willkommenskultur in Deutschland. mehr als nur ein Modewort? Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_PolicyBrief_2017_12_Willkommenskultur.pdf, zuletzt geprüft am 19.10.2018.
- Kumpf, Luise; Schinnenburg, Heike; Büscher, Andreas (2016): Erfahrungen ausländischer Pflegekräfte in Deutschland. Implikationen für Pflegepraxis und Personalentwicklung. In: Pflegewissenschaft 18 (12), S. 608–614.
- Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2019): Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2017. Situation der Ausbildung und Beschäftigung. Düsseldorf.
- Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz (Hg.) (2018): Vereinbarung zur Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0. Mainz.
- Peters, Verena; Braeseke, Grit (2016): Pflegekräfte aus Vietnam. In: Pflege 29 (6), S. 315–321. DOI: 10.1024/1012-5302/a000516.
- Richter, K.; Lehfeld, H.; Niklewski, G. (2015): Warten auf Asyl. Psychiatrische Diagnosen in der zentralen Aufnahmeeinrichtung in Bayern. In: Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany)) 77 (11), S. 834–838. DOI: 10.1055/s-0035-1564075.

- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2019): Schutzsuchende in Deutschland. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/>, zuletzt geprüft am 12.11.2019.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2018): Pflegestatistik 2017. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft/Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/pflege-deutschlandergebnisse-5224001179004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 12.11.2019.
- Trim, J. L. M.; Butz, Marion (Hg.) (2013): Gemeinsamer eu-ropäischer Referenzrahmen für Sprachen. Lernen, lehren,
- Weidner, Frank; Klaes, Lothar (2008): Pflegeausbildung in Bewegung. Schlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellvorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Unter Mitarbeit von Ruth Rottländer, Sandra Schwager, Michael Isfort, Gerhard Schüler, Ralf Reiche und Uwe Raven. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Wößmann, Ludger im Gespräch mit Manfred Götzke (2015). Arbeitsmarkt-Chancen für Flüchtlinge - "Stärker über eine teilqualifizierende Ausbildung nachdenken". Unter Mitarbeit von Manfred Götzke (Campus & Karriere, Arbeitsmarkt-Chancen für Flüchtlinge). Deutschlandfunk, 19.11.2015. Online verfügbar unter http://www.deutschlandfunk.de/arbeitsmarkt-chancen-fuer-fluechtlinge-staerker-ueber-eine.680.de.html?dram:article_id=337376, zuletzt geprüft am 26.04.2017.
- Walg, Marco; Fink, Ewgeni; Grossmeier, Mark; Temprano, Miguel; Hapfelmeier, Gerhard (2017): Häufigkeit psychischer Störungen bei unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in Deutschland. In: Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie 45 (1), S. 58–68.