



Konzept

Modellprojekt: „PROjekt Pflege“ –

Arbeit und Ausbildung in der Pflege

1. Worum es geht _____	S. 2
2. Ausgangslage _____	S. 2
3. Kleiner Blick zurück _____	S. 3
4. Warum jetzt ein Modellprojekt? _____	S. 4
5. Ziele und Kooperationspartner*innen _____	S. 4
6. Struktur und Akteur*innen _____	S. 6
7. Die Bausteine im Einzelnen _____	S. 10
8. Evaluation und Ausblick _____	S. 13
9. Die „Highlights“ des Modellprojekts auf einen Blick _____	S. 13



1. Worum es geht

In einem Modellprojekt soll die Idee umgesetzt werden, Wege sowohl in Arbeit als auch in Ausbildung im Bereich Pflege für (Neu-)Zugewanderte zu ebnet obwohl (noch) unzureichende Sprachkenntnisse und/oder weitere Hemmnisse vorliegen, die einen Zugang erschweren. Ein solch umfassendes Angebot gibt es nach unserer Kenntnis bisher noch nicht.

Für das Erreichen dieses Ziels entsteht ein Netzwerk aus Pflegeschulen, Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen sowie ambulanten Pflegediensten. Kooperationspartner sind zudem das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), ein Sprachkursträger mit Erfahrungen im Bereich „Deutsch in der Pflege“, die „Komm Flüchtlingshilfe“ der evangelischen Kirchengemeinde in Wuppertal sowie die Servicestelle Arbeits- und Fachkräfte des Ressorts Zuwanderung und Integration in Wuppertal, die insbesondere die individuelle Begleitung/Coaching der Projektteilnehmer*innen gewährleistet.

Konzipiert, evaluiert und koordiniert wird das Modellprojekt vom Team „Projektentwicklung und -koordination“ des Kommunalen Integrationszentrums Wuppertal.

2. Ausgangslage

2.1. 500.000 fehlende Pflegekräfte bis 2030

Nicht nur im Themenreport Pflege 2030 der Bertelsmann Stiftung wird klar, dass die „Zahl der Pflegebedürftigen bis 2030 um 50 Prozent steigt. Zugleich nimmt die Zahl derjenigen ab, die in der Pflege arbeiten. Demnach werden fast 500.000 Vollzeitkräfte in der Pflege fehlen, wenn sich die derzeitigen Trends fortsetzen“. Es gilt, neue Pflegekonzepte zu entwickeln, die u.a. dafür Sorge tragen, dass Kranke und alte Menschen besser im häuslichen Umfeld bleiben können. Unbestritten ist aber auch, dass wir mehr Personal brauchen, um einerseits die Verrentung der „Baby-Boomer“ zu kompensieren und andererseits die Bedarfe einer immer älter werdenden Gesellschaft in der gesundheitlichen Versorgung zu erfüllen.

2.2. Hohes Interesse bei Neuzugewanderten

Die Erfahrungen aus den bisherigen Kooperationen des Teams „Arbeitsmarktintegration – Projektentwicklung und -koordination“ mit der Diakonie-Akademie, den städt. Alten- und Pflegeheimen (s.u.) sowie aus zahlreichen Beratungsgesprächen im KI haben gezeigt: viele Neuzugewanderte haben ein großes Interesse an der Arbeit in der Pflege. Dies liegt sicherlich auch daran, dass die meisten aus Gesellschaften kommen, in denen die Pflege von Kranken und Alten oft noch ganz selbstverständlich in der Familie sichergestellt wird. Zudem ist der Job sinnstiftend, krisenfest, bietet selbst für ungelernete gute Verdienstmöglichkeiten und viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle sowie Einsatzgebiete.



2.3. Arbeit oder Ausbildung?

Viele Neuzugewanderte haben Schulabschlüsse, die nicht dafür ausreichen, eine Ausbildung in der Pflege zu beginnen. Manche sind u.a. aufgrund ihres Alters oder ihrer Familienplanung auch nur an einer Arbeit in der Pflege interessiert. Andere haben in ihren Herkunftsländern bereits in diesem Bereich gearbeitet. Wieder andere möchten den Beruf in Deutschland erlernen.

Mit dem neuen Pflegeberufegesetz brauchen angehende Auszubildende seit 2020 einen Nachweis über das abgeschlossene B2-Sprachniveau - ein entscheidender Faktor, ob eine Ausbildung überhaupt begonnen werden kann.

Arbeitgeber*innen bieten für alle Interessierten unterschiedliche Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten.

3. Kleiner Blick zurück – darauf können wir aufbauen

3.1. Projekt „Ausbildung in der Pflege“

Im Frühjahr 2022 startete – nach einer 6monatigen Vorbereitungszeit mit den drei Hauptakteur*innen BAMF, IB und Diakonie Akademie – ein Kooperationsprojekt unter der Federführung des Kommunalen Integrationszentrums Wuppertal (KI). Ziel war und ist, dass junge Zugewanderte, die Interesse an einer Ausbildung in der Pflege, aber (noch) sprachliche Probleme haben bzw. das erforderliche B2-Sprachniveau noch nicht vorlegen können, in einem vorgeschalteten berufsbegleitenden Intensiv-Sprachkurs auf die Ausbildung vorbereitet werden. Die Interessierten wurden beim Bewerbungsprozess vom KI unterstützt. Hier hatte das KI zudem großen Anteil beim Finden der jeweiligen Träger der praktischen Ausbildung. Und so hatten schließlich alle noch vor Beginn des Sprachkurses eine Zusage für eine Ausbildung – entweder als Pflegefachassistenz oder als Pflegefachkraft. Der Sprachkurs wird in geringerem Stundenumfang auch während der Ausbildung weitergeführt. Das KI konnte zudem bei ausländerrechtlichen Fragen zu Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnis eng mit der Ausländerbehörde im Haus zusammenarbeiten. Mit diesen Fragen und Abläufen sind Ausbildungswillige und Arbeitgeber*innen i.d.R. oft schon überfordert.

Das Projekt sprach sich schnell in Wuppertal herum und viele Pflegeschulen, Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime sowie ambulante Pflegedienste meldeten ihr Interesse an, Kandidat*innen dem Projekt zuzusteuern.

Es haben sich 18 Personen über das KI bei der Diakonie Akademie beworben, ein junger Mann wurde direkt für die Ausbildung zugelassen, sechs angehende Azubis bekamen die Schulplatzzusage mit der Bedingung, dass sie zuvor regelmäßig an dem vom KI organisierten Sprachkurs teilnehmen. Vor dem Start des Kurses wurden dem KI weitere 4 Personen gemeldet, die für den Sprachkurs infrage kamen, sodass der Kurs im Sommer 2022 mit 10 Personen starten konnte.



3.2. Kooperation „Arbeiten als Pflegehelfer*in“

Parallel entwickelte sich eine Kooperation zwischen dem KI und den städtischen Alten- und Pflegeheimen (APH). Auch hier besteht ein hoher Bedarf an Pflegekräften – sowohl in pflegenahen Tätigkeiten als auch in der Hauswirtschaft. Im Fokus standen hier vor allem Zugewanderte, die keine Ausbildung machen wollten oder konnten. Durch Info-Veranstaltungen als auch Beratungsgespräche konnten hier Interessierte erfolgreich in Praktika, Ehrenamt und schließlich auch in Arbeitsstellen vermittelt werden.

Die Erfahrungen aus den beiden Kooperationen fließen nun in das Konzept des Modellprojekts ein.

4. Warum jetzt ein Modellprojekt?

... weil wir **jetzt** mehr Menschen brauchen, die in der Pflege arbeiten und die Pflege eine gute Möglichkeit für eine berufliche Perspektive eröffnet.

(Neu-)Zugewanderte bieten hier ein großes Potenzial.

Diese Gruppe hat allerdings auch einige Hemmnisse zu überwinden, um sich im deutschen Arbeitsmarkt zurecht zu finden. Fehlende Sprachkompetenz sei hier besonders hervorgehoben. Darüber hinaus fehlt es aber z.T. auch an Systemwissen oder bürokratische Hürden sind zu nehmen. Es gibt viele unterschiedliche Wünsche und Voraussetzungen– bei den Arbeitgeber*innen, den Ausbilder*innen und bei den Interessierten für eine Arbeit oder Ausbildung. Bisher arbeiten oder agieren die Beteiligten z.T. völlig unabhängig voneinander und oft ohne Kenntnis über die vielfältige Angebotspalette, Fördermöglichkeiten etc.

Ein Modellprojekt bedeutet immer, dass neue Wege gegangen werden; das Prinzip von „trial and error“ ist immanenter Bestandteil. Nach ersten Schritten mit kleineren Projekten (s.o.) kann nun ein umfassenderes und nachhaltiges Konzept entwickelt werden, das noch mehr Unternehmen und Pflege-Interessierte anspricht und zusammenbringt.

Zudem sollen vor allem auch weitere innovative Bausteine wie z.B. das „peer-to-peer Mentoring“ erprobt werden.

5. Ziele und Kooperationspartner*innen

Es ist sicherzustellen, dass alle Akteur*innen das gesamte Angebot voneinander kennen – dies ist bisher nicht der Fall. **Systematische, nachhaltige Vernetzung und Wissenstransfer ist also ein zentrales weiteres Thema.**



Es gilt, **Synergieeffekte** zu etablieren, die z.B. Angebote für verschiedene Interessierte zusammenfasst, obwohl unterschiedliche Ziele avisiert werden. Viele der entwickelten Module sind also für alle Gruppen geeignet.

Besonders hervorzuheben sind hier die drei verschiedenen Personengruppen, an die sich das Modellprojekt richtet:

- diejenigen, die eine Ausbildung im Pflegebereich anstreben;
- diejenigen, die direkt in ein Arbeitsverhältnis gehen möchten und
- Personen, die eine Pflege-Fachausbildung im Ausland erworben haben, deren Qualifizierung jedoch in Deutschland nicht vollständig anerkannt wird und die deshalb an einem Anpassungslehrgang teilnehmen oder in Kürze teilnehmen werden.

Bisher gibt es kein Projekt, das für alle Gruppen ein Angebot schafft.

Folgende Fragen werden mit dem Modellprojekt geklärt:

1. Wie muss ein Serviceangebot aber auch eine Entscheidungs- und Kommunikationsstruktur aufgebaut sein, damit alle Beteiligten mit möglichst wenig Aufwand ein Höchstmaß an Erfolg erzielen?
2. Ist die Idee auch in der Umsetzung noch gut, ein gemeinsames Angebot sowohl für Ausbildungs- als auch für Arbeits-Interessierte umzusetzen?
3. Welche innovativen Bausteine haben maßgeblich zum Erfolg beigetragen, welche eher nicht?

Eine entsprechende Evaluation wird seitens des Teams „Projektentwicklung und -koordination“ sichergestellt.

Bevor es richtig losgeht, haben sich - unter der Federführung des Teams „Projektentwicklung und -koordination“ des KI – die o.g. Projektpartner*innen (BAMF, Sprachkursträger, Pflegeschulen, Arbeitgeber*innen, Servicestelle Arbeits- und Fachkräfte sowie für den Stammtisch: SKF) auf eine Kooperation verständigt.

Das Modellprojekt „PROjekt PFLEGE“ wird eine bestmögliche Vorbereitung/Begleitung vor und während der Ausbildung oder der Arbeitsaufnahme in Form von Bausteinen realisieren. Die Bausteine sind für beide Gruppen (Ausbildung oder Arbeit) fast identisch, lediglich die Zeitläufe unterscheiden sich teilweise. Für die Teilnehmer*innen von Anpassungslehrgängen stehen ebenfalls viele der Bausteine zur Verfügung (vgl. Übersicht).



6. Struktur und Akteur*innen

Es gilt ein Modellprojekt zu entwickeln, das alle Stakeholder anspricht und später auch auf andere Kommunen oder andere soziale Berufe übertragbar ist.

Zeitablauf: 11/2022 – 12/2026

Das Modellprojekt startet im November 2022 mit der ersten Info-Veranstaltung „Ausbildung in der Pflege“. Es endet zum Jahresende 2026, wenn der erste Jahrgang seine Ausbildung abgeschlossen hat und in den Beruf gestartet ist.

6.2. Akteur*innen, die unmittelbar mit Ausbildung oder Arbeit in der Pflege verbunden sind:

- Pflegeschulen
- Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime sowie ambulante Pflegedienste
- Neuzugewanderte Arbeitssuchende
- Neuzugewanderte Ausbildungssuchende (Pflegefachassistenz UND Pflegefachkraft)

6.3. Begleitende und beratende Akteur*innen sind:

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- Sprachkursträger mit Erfahrung im Bereich „Deutsch in der Pflege“ (IB Wuppertal)
- Servicestelle Arbeits- und Fachkräfte des KI Wuppertal
- Ausländerbehörde
- Ggf. Wirtschaftliche Hilfen und Jobcenter/Agentur für Arbeit
- Die „Komm Flüchtlingsinitiative“ der evangelischen Kirchengemeinde Wuppertal

6.4. Die Federführung

liegt beim Team Projektentwicklung und -koordination des KI Wuppertal.

6.5. Zielgruppe für Arbeit und Ausbildung

Das Modellprojekt richtet sich an Neuzugewanderte Wuppertaler*innen. Darüber hinaus werden alle Interessierte mit Migrationshintergrund unabhängig von der Ersteinreise in die Bundesrepublik angesprochen, die die im Modellprojekt angebotene Unterstützung gut nutzen können. Es geht



darum, möglichst vielen Interessierten, die (noch) nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, verschiedene Ausbildungsgänge oder Arbeitsmöglichkeiten in der Pflege zu eröffnen.

Die avisierten Teilnehmenden sind zwischen 18 und 50 Jahre alt – für die Vorbereitung auf eine Ausbildung liegt die Altersgrenze bei 30 Jahren (Ausnahmen sind zugelassen, wenn die Arbeitgeber*innen-Seite zustimmt).



Zusammengefasst:

Geeignet sind

- Kund*innen mit Leistungen nach dem AsylbLg (Geduldete/Gestattete)
- Kund*innen mit SGB II-Leistungen (Aufenthaltstitel)
- (Neu-)Zugewanderte EU-Bürger*innen
- (Neu-)Zugewanderte Drittstaatler*innen
- Spätaussiedler*innen u.a., die nicht in Deutschland zur Schule gegangen sind und sprachliche Defizite haben
- Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, deren Familie einen Migrationshintergrund hat und die sprachliche Defizite haben

die **für eine Ausbildung** folgende Kriterien erfüllen:

- für Pflegefachfrau/-mann: mindestens 10-jährige allgemeine Schulbildung oder ein 9-jähriger Hauptschulabschluss in Verbindung mit einer anerkannten einjährigen Pflegefachassistentenausbildung oder einer anderen zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung
- für Pflegefachassistent*in: 9-jährige allgemeine Schulbildung
- Anerkennungsverfahren des Schulabschlusses ist eingeleitet, im Idealfall bereits abgeschlossen
- mindestens B1-Sprachniveau, noch keine erfolgreiche Teilnahme an einem vom BAMF geförderten sogenannten DeuFöV-Sprachkurs auf dem Niveau B2
- persönliche und gesundheitliche Eignung

oder für eine **Arbeitsaufnahme als ungelernete Pflegekraft**:

- mindestens A2 Niveau
- persönliche und gesundheitliche Eignung

oder Personen, die eine Pflege-Fachausbildung im Ausland erworben haben, deren Qualifizierung jedoch in Deutschland nicht vollständig anerkannt wird und die sich in einem Anpassungslehrgang befinden bzw. dafür eine Platzzusage haben.



6.5. Die Bausteine (siehe auch ausführlich 7. Die Bausteine im Einzelnen)

1. Baustein: Öffentlichkeitsarbeit -2 Informationsveranstaltungen, 2stufig: zunächst zu Ausbildung, anschließend zu Arbeit als Pflegehelfer*in, Informationen zum Projekt über das Wuppertaler Netzwerk
2. Baustein: Recruiting – Auswahl der möglichen Projektteilnehmer*innen, individuelle Beratung, erste Bedarfsklärung
3. Baustein: vorgeschaltete Hospitationen und/oder Praktika
4. Baustein: Begleitung des Bewerbungsprozesses
5. Baustein: Sprache –Einstufungstest über Sprachkursträger, Intensiv-Sprachkurs (ausbildungs- bzw. berufsvorbereitend) Sprachkurs (ausbildungs bzw. berufsbegleitend) –Baustein: Begleitung während der Ausbildung (u.a. „peer-to-peer-mentoring“) und für beide Gruppen: „Pflegetreff“ („Stammtisch“ und Prüfungsvorbereitung für Menschen in Pflegeausbildung oder -arbeit, organisiert von der „Komm Flüchtlingsinitiative“ der evangelischen Kirchengemeinde in Wuppertal)
6. Baustein: Ankommen im Beruf (bis 3 Monate nach Arbeitsaufnahme)
7. Baustein: feste Sprechstunden für Pflegeschulen und Arbeitgeber*innen

6.6. Unterschiede in den Zeitabläufen

Zeitlich werden die Bausteine für die Interessierten an einer direkten Arbeitsaufnahme sicherlich immer früher beginnen, als z.B. für die Azubis. Wer sich für eine Arbeit interessiert, sollte auch möglichst zeitnah ein (inhouse-)Bewerbungsgespräch führen sowie ein Praktikum bzw. eine Hospitation machen, um anschließend – nach einer Zusage - schnell die Arbeit aufnehmen zu können. Die begleitenden Bausteine sind aber natürlich auch für diese Gruppe offen; ein Besuch des Sprachkurses wäre ebenfalls möglich.



6.7. Übersicht – welche Bausteine für welche Zielgruppe?

<i>Ausbildung (3-jährig) Pflegefachkraft</i>	<i>Ausbildung (1jährig) Pflegeassistent</i>	<i>Arbeit als angeleitete*r Pflegehelfer*in</i>	<i>Personen für Anpassungslehrgang</i>
Baustein 1: Info-Veranstaltungen, ÖA			
Baustein 2: inhouse Bewerbungsgespräche, Auswahl der TN, Bedarfsklärung			
Baustein 3: Hospitation/Praktikum			
Baustein 4: Bewerbung bei Arbeitgeber*in, Pflegeschule etc			
Baustein 5: Sprache		Teilnahme an Sprachkurs ist möglich, aber nicht obligatorisch	
Baustein 6: Begleitung (peer-to-peer Mentoring-Programm inkl. Prüfungsvorbereitung für Azubis, für alle: „Pflegetreff“, individuelle Unterstützung			
Baustein 7: Ankommen im Beruf (3 Monate)			

Baustein 8: feste Sprechstunden für Pflegeschulen und Arbeitgeber*innen



7. Die Bausteine im Einzelnen

1. **Baustein: Öffentlichkeitsarbeit, Teilnehmer*innen-Akquise**

Über das breite Netzwerk aller Institutionen, Vereine und Projekte, die direkt oder indirekt für die Arbeitsmarktintegration von (Neu-)zugewanderten in Wuppertal arbeiten, wird auf zwei Informationsveranstaltungen hingewiesen. Zusätzlich werden die VA-Hinweise auch über soziale Netzwerke verbreitet.

Als erstes findet eine Info-VA zum Thema „Ausbildung in der Pflege“ statt. Es wird einen Input zu den Erfahrungen des Vorläufer-Projekts geben sowie einen allgemeinen Überblick über den Pflegeberuf und mögliche Ausbildungsgänge. Es können direkt Fragen an anwesende Vertreter*innen von Pflegeschulen gestellt werden.

Im Folgemonat findet eine Info-VA zum Thema „Arbeiten in der Pflege“ statt – sie richtet sich an Menschen, die keine Ausbildung machen wollen oder können. Auch hier gibt es allgemeine Informationen zum Pflegeberuf (Wie erfüllend kann die Arbeit in der Pflege sein? Welche Verdienstmöglichkeiten gibt es? Welche Voraussetzungen muss ich erfüllen? etc.) Es besteht die Möglichkeit, direkt mit potenziellen Arbeitgeber*innen ins Gespräch zu kommen. Diese zeitliche Abfolge ist bewusst so gewählt, dass Menschen, die in der ersten VA merken, dass eine Ausbildung für sie aus unterschiedlichen Gründen (noch) nicht infrage kommt, sich über Möglichkeiten für angelernte Kräfte informieren können.

Die Teilnehmenden aus beiden VAs werden anschließend jeweils angeschrieben, ob weiterhin Interesse besteht. Aber auch schon während der Veranstaltung liegt eine Liste aus, in der die Teilnehmenden ihr Interesse an einem Vorstellungsgespräch im KI anmelden können.

2. **Baustein: Recruiting**

Nach den vereinbarten Bewerbungsgesprächen erfolgt die Auswahl der möglichen Projektteilnehmer*innen. Bereits hier kann zudem eine erste Bedarfsklärung erfolgen: sind alle Unterlagen verfügbar? etc.

Die geeigneten Personen werden für ein Praktikum (Azubis und Arbeitsinteressierte) oder für eine Hospitation (Arbeitsinteressierte und Personen mit berufsspezifischen Erfahrungen) an interessierte Arbeitgeber*innen (möglichst im Wohnumfeld) gemeldet. Diese treten dann mit den Personen in Kontakt und vereinbaren entsprechende Termine.



3. Baustein: vorgeschaltete Hospitationen und/oder Praktika

Die Erfahrung hat gezeigt: oft existieren sehr abweichende Vorstellungen von dem Beruf (sowohl im Guten wie im Schlechten). Dieser Baustein gibt die Möglichkeit, sich ein erstes eigenes Bild zu verschaffen. Zudem lernen sich sowohl Arbeitgeber*innen als auch potenzielle neue Kolleg*innen hier schon einmal kennen und können sich darüber klar werden, ob man „zueinander“ passen könnte. Die Teilnahme an einem mindestens zweiwöchigen Praktikum (für Ausbildungsinteressierte) oder einer Hospitation (1-2 Tage für Arbeitsuchende) ist obligatorisch, es sei denn es liegen bereits Vorerfahrungen in Deutschland vor. Nach dem Praktikum/der Hospitation findet ein Feedback-Gespräch zwischen dem KI und den Interessierten statt.

4. Baustein: Begleitung des Bewerbungsprozesses

Interessierte erfahren nun Unterstützung bei der Zusammenstellung ihrer Bewerbungsunterlagen. Außerdem können sie Bewerbungsgespräche „üben“. Hier sind die Case-Manager*innen der Servicestelle Arbeits- und Fachkräfte des KI bereits eingebunden und können, falls gewünscht, erste Kontakte zu den Projektteilnehmer*innen aufbauen. Wenn die Bewerbungsunterlagen erstellt und vollständig sind, werden sie über das KI an die Pflegeschulen bzw. Arbeitgeber*innen (für Pflegehelfer*innen) weitergeleitet.

Besonderheit für die angehenden Azubis: Die Pflegeschule sorgt dafür, dass es ein sprachlich angepasstes Bewerber-Assessment für die KI-Kund*innen gibt, damit ihnen aufgrund der noch vorhandenen sprachlichen Defizite kein Nachteil entsteht. Nach erfolgreicher Teilnahme am Bewerber-Assessment und der damit einhergehenden Schulplatzzusage unterstützt das KI die angehenden Azubis bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatzgeber (Träger der praktischen Ausbildung).

5. Baustein: Sprache

Die Sprachkurse finden in Kooperation mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und dem Sprachkursträger IB statt. Hier erfolgt zunächst ein Einstufungstest; in der Regel beginnt ein Intensiv-Sprachkurs (berufsvorbereitend/berufsbegleitend) dann ca. 3-4 Monate vor Ausbildungsbeginn. Auch für Interessierte, die „nur“ eine angelernte Tätigkeit aufnehmen wollen, kann dieser Kurs zugänglich sein, ist aber nicht obligatorisch und muss individuell zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in besprochen werden. Voraussetzung für die Teilnahme an einem vom BAMF geförderten Berufssprachkurs nach DeuFöV ist das Vorliegen eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrags zu Beginn des Kurses. Des Weiteren dürfen die Personen bisher noch nicht erfolgreich an einem vom BAMF geförderten DeuFöV-Sprachkurs auf der Niveaustufe teilgenommen haben. Case-Manager*innen (CM) und Kursleiter*innen tauschen sich aus; die CM sind Ansprechpartner*innen, wenn bei den Kursteilnehmenden Probleme auftauchen, die einen erfolgreichen Abschluss des Kurses gefährden.



Nach Beginn der Ausbildung bzw. der Arbeitsaufnahme, wird mit ca.6 Unterrichtsstunden pro Woche eine Fortführung des Kurses angeboten. Die Unterrichtszeiten können sich flexibel an den Arbeitsplänen orientieren.

6. Baustein: *Begleitung während der Ausbildung*

Die Case-Manager*innen sind selbstverständlich während der gesamten Ausbildung oder während der ersten Monate im Beruf Ansprechpartner*innen.

Das Modellprojekt verfolgt aber auch einen „peer-to-peer“-Ansatz für individuelles 1:1-Mentoring: Azubis aus dem letzten Ausbildungsjahr übernehmen eine „Patenschaft“, Sie sind eine Anlaufstelle „auf Augenhöhe, wenn es mal „hakt“ – denn sie haben möglicherweise selbst bestimmte Stolpersteine in ihrer Ausbildung erlebt (mit den Arbeitgeber*innen soll geklärt werden, ob es für das Engagement 1 Tag Sonderurlaub geben kann).

Zu dieser Patenschaft gehören regelmäßige Treffen mit der gesamten Gruppe und auch zu zweit zwischen Mentor*in und Mentee. Die Häufigkeit der Treffen richtet sich nach Bedarf und individuellen Absprachen. Die CM können hier unterstützend tätig sein.

Für beide Gruppen gibt es zudem den „Pflegetreff“, ein regelmäßig stattfindendes Treffen für Menschen in Pflegeausbildung oder -arbeit von der „Komm Flüchtlingsinitiative“ der evangelischen Kirchengemeinde in Wuppertal. Dieser Treff wird u.a. auch von pensionierten Krankenpfleger*innen betreut, die die Azubis bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen.

7. Baustein: *Ankommen im Beruf*

Viele Projekte enden, wenn das „Ziel“ erreicht ist. Im Modellprojekt PROjekt PFLEGE werden die Teilnehmer*innen noch bis zu 3 Monaten nach Ausbildungsende bzw. Arbeitsaufnahme betreut.

Jetzt findet auch eine abschließende Befragung statt, die nicht nur für die Selbstreflexion sondern auch für die Evaluation wichtig ist (s.u. Pkt. 8).

8. Baustein: *feste Sprechstunden für Pflegeschulen und Arbeitgeber*innen*

Immer wieder betonen Arbeitgeber*innen, wie wichtig zuverlässige Erreichbarkeit bei Projektpartner*innen der öffentliche Hand für sie ist. Mit verbindlichen telefonischen Sprechzeiten wird diesem Bedürfnis entsprochen. Das federführende Team Projektentwicklung stellt eine Erreichbarkeit montags, dienstags und donnerstags zwischen 12 und 13 Uhr sicher (auch in Ferienzeiten).



8. Evaluation und Übertragbarkeit

Zum Ende des Projekts 12/2026 wird ein umfassender Abschlussbericht erstellt. Hier werden nicht nur die zentralen Fragen des Modellprojekts (siehe Pkt. 5) beantwortet, sondern auch geprüft, ob ein Transfer des Konzeptes auf weitere Kommunen, Ausbildungsträger sowie auf andere soziale Berufe möglich ist.

Die Befragung der verschiedenen Teilnehmenden und Akteur*innen wird eine Mischung aus offenen und geschlossenen Fragen sein; die erfassten Daten werden - mit Methoden der qualitativ orientierten Sozialforschung/Grounded Theory ausgewertet - und in die Evaluation einfließen.

Zwischenberichte erfolgen jährlich zum Jahresende, erstmalig 2023.

9. Die „Highlights“ des Modellprojekts auf einen Blick:

- 1. Synergien durch Bausteine für zwei verschiedene Zielgruppen: Interessierte an Ausbildung UND Arbeit**
- 2. Arbeitsstruktur für ALLE Akteur*innen einer Kommune**
- 3. Rücksicht auf noch lückenhafte Sprachkompetenz im Bewerbungsprozess (insb. bei Einstellungstests und -gesprächen)**
- 4. Vorgeschaltete Hospitationen und Praktika**
- 5. Peer-to-peer-Mentoring (one-to-one und/oder in der Gruppe)**