

Kandidaten entdecken



Budge-Stiftung

Ein Pionier der Aufstiegsqualifizierung ist unbestritten

Heinz Rauber,
Geschäftsführer der

Budge-Stiftung. 60 Mitarbeiter der Frankfurter Wohnanlage und des Pflegeheims mit insgesamt 240 Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren in die Ausbildung zur Pflegefachkraft eingestiegen. Elf haben sich nach einem Jahr mit dem Zeugnis als Pflegehelfer begnügt, die anderen hielten durch. Gerade machen neun Weitere ihren Abschluss. Auch den Ausbilderschein in der Pflegebranche, den Praxisanleiter, fördert die Budge-Stiftung. „Personalentscheider müssen sich angewöhnen, die Akten ihrer Mitarbeiter zwischendurch rauszuholen“, empfiehlt Rauber. „Und man muss zu den Menschen hingehen statt Schriftwechsel zu führen.“ Häufig hat er Menschen mit Migrationshintergrund in die Ausbildung geschubst: Eine Russin bewarb sich trotz ihres hohen Schulabschlusses als Putzfrau. Rauber vereinbarte mit ihr, ein Jahr in der Pflege zu arbeiten um zu schauen, ob ihr das gefällt. Jetzt macht sie eine Ausbildung zur Altenpflegefachkraft. Ein 50-jähriger Paschtune, der seine Zeugnisse aus Afghanistan nicht besorgen kann, ließ sich zum Wohnbereichsleiter ausbilden. Eine Polin machte zuerst einen Schulabschluss nach, ehe sie sich in der Altenpflegerklasse anmeldete. Auch Quereinsteiger sind unter den Aufsteigern: Eine HolZRückerin aus Thüringen, deren Knochenjob wegrationalisiert wurde, qualifiziert sich zur Bürokauffrau. Die Interessierten werden auf unterschiedlichen Altenpflegesschulen angemeldet, damit nicht zu viele Mitarbeiter gleichzeitig fehlen, wenn sie Blockunterricht haben. Finanziell wird die Altenpflegeumlage für die Ausbildung von Pflegekräften genutzt wie auch das WeGebAU-Programm der Arbeitsagentur. Und: Ganz praktisch wird den Mitarbeitern beim Ausfüllen der Anträge geholfen oder es wird sogar eine Begleitung zum Amt organisiert. Heinz Rauber: „Bildung ist eben ein Mittel zur Selbsthilfe.“

www.budge-stiftung.de

Die Spitze der Ungelernten



Caritas Limburg/GOAB

„Aufwärts!“, die Ausbildung, deren Name Programm ist, macht aus ungelerten oder angelernten Mitarbei-

tern zuerst ausgebildete Altenpflegehelfer und - nach insgesamt drei Jahren - aus den meisten von ihnen examinierte Altenpflegerinnen. Dazwischen liegt nach einem Jahr das staatliche erste Examen. Für das Programm haben sich die Gemeinnützige Offenbacher Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft GOAB und der Caritasverband Limburg zusammengetan. GOAB hat die Projektsteuerung: Anträge werden geschrieben, mit spitzem Stift wird der finanzielle Aufwand berechnet, für die Zuschüsse aus dem europäischen Sozialfonds und dem Sozialministerium von Hessen bedarf es Bürokratieerfahrung. Die Einrichtungen stellen ihre Mitarbeiter zu 40 Prozent frei und erhalten aus dem WeGebAU-Topf der Arbeitsagentur die Gehaltskosten ersetzt. Die Caritas-Akademie übernimmt die dreigliedrige Ausbildung - in der Außenstelle der Altenpflegeschule Hadamar bei Limburg, in drei regionalen Lerngruppen und an manchen Tagen mit Praxisanleitern in der jeweiligen Einrichtung, in der sie weiterarbeiten. Pauken und Praxis werden nämlich eng verzahnt, weiß Caritas-Projektleiterin **Ulrike Schneider**. Dabei wird komplizierter Stoff aufgearbeitet: die Lebenswelt Demenzkranker oder die Gefahr der Dehydrierung als Ursache für Desorientierung. Während der Praxislertage bearbeitet jeder überschaubare Aufgaben wie Körperpflege oder kulturelle Eigenheiten der Bewohner. In einem Praxisportfolio reflektieren die Altenpflege-Schüler ihre Erfahrungen. Beinahe 75 Prozent der Teilnehmer wollen gleich weiter lernen. Projektmanager Jürgen Schomburg sieht auf die kommenden examinierten Fachkräfte harte Lernzeiten zukommen: „Den Pflegealltag kennen die Teilnehmer sehr gut, aber nun geht es um Begründungswissen, um Pflegeplanung und um Dokumentation - also um eine bisher ungewohnte fachliche Tiefe.“

www.goab.info

Das Gold in den Köpfen



AWO Mittel- und Niederrhein

Die AWO-Bezirksverbände Mittel- und Niederrhein paaren in ihrem Projekt „Das Gold in den Köpfen“

Berufserfahrung und ungenutzte Potenziale mit der Lust auf Qualifizierung. Projektleiterin **Tamara Zeidler** hatte viele Einzelgespräche geführt und einen Kompetenz-Fragebogen entwickelt, den interessierte Mitarbeiter zur eigenen Reflexion ausfüllten. Besonders intensiv hielt Zeidler gemeinsam mit Einrichtungslern Ausschau nach Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund. Die trauen sich trotz langer Berufserfahrung und guter Leistung seltener als andere einen Aufstieg zu. Die Krankenschwester Seyhan Erol etwa arbeitet seit 1997 im AWO-Seniorenzentrum in Dieringhausen und übernimmt nun neben ihrem Job als stellvertretende Wohnbereichsleiterin zwei weitere Aufgaben: Sie wirbt als interkulturelle Botschafterin in Schulen um Nachwuchs für die Altenpflege und belegt einen Kurs zur Praxisanleiterin, um ihr Wissen weiterzugeben. Die Lehre hat es ihr offensichtlich angetan. Ein zweites Projekt ging Mitte Oktober an den Start: die Qualifizierungsreihe zur Wohnbereichs- und Pflegedienstleitung für examinierte Fachkräfte. Eignungsgespräche und die Empfehlung des Vorgesetzten sind so wichtig wie die formale Hürde: das Examen als Fachpflegekraft. Die AWO zahlt die Qualifizierung und die Fachkräfte werden von der Arbeit freigestellt. „Die Termine geben wir sehr langfristig bekannt“, betont Tamara Zeidler. „So können sie in die Dienstpläne eingebaut werden.“ 20 Plätze gab es im ersten Kurs. Bewerben konnten sich auch Teilnehmer anderer Träger, welche die Finanzierung und Freistellung mit ihrem Arbeitgeber klären müssen. Willkommen sind außerdem Selbstzahlerinnen, die zumindest als Landeskinder in Nordrhein-Westfalen einen Bildungsscheck beantragen sollten. Für die AWO-Teilnehmer hofft Zeidler auf eine „höhere Bindung“, und für den Verband auf „einen Wettbewerbsvorteil im Sinne eines attraktiven Arbeitgebers“.

www.awo-nr.de