



Neue Wege im Gesundheits- und Pflegebereich

Innovative Ansätze zur Arbeitsmarktintegration, interkulturellen Öffnung und Fachkräftesicherung

Inhaltsverzeichnis

Editorial	3
Fachkräftemangel in der Pflege	4
Wirksame XENOS-Ansätze begegnen der Pflegeversorgungslücke	8
Gespräch – „Welche Pflege wollen wir?“	14
Interkulturelle Öffnung, Vielfalt und Diversity-Management	16
Projektdarstellungen	18
■ BeoPlus – Soziale Berufe	18
■ Die Zukunft der Pflege ist bunt	20
■ Interkulturelles betriebliches Age- / Gesundheitsmanagement für KMU	22
■ Mellon Plus – Gesundheit goes Diversity	24
■ SoJung – Soziale Unternehmen für junge Migranten	26
■ Vielfalt kommt an!	27
■ XENOS-ZIRQEL	28
Das Bundesprogramm XENOS – Integration und Vielfalt	30
XENOS Panorama Bund	31

Impressum

Herausgeber:
XENOS Panorama Bund
info@xenos-panorama-bund.de
www.xenos-panorama-bund.de

Redaktion:
Elke Biester, CONVIS Consult & Marketing GmbH

Gestaltung:
CONVIS Consult & Marketing GmbH
www.convismedia.eu

Fotonachweise:
Titelbild: aboutpixel.de © Uwe Dreßler; Tanja Anlauf (S. 20); Franklin Berger © MGE-PA NRW (S.20 unten); Elke Biester, CONVIS (S. 10 unten, 14, 17, 28, 29, 31); DCV/ KNA (S. 21); Marc Doradzillo (S. 18); fotolia © DOC RABE Media (S. 4); iStock-photo (S. 3, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 30, 31 unten); low-tec gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Projekt XENOS-ZIRQEL (S. 5, S.9 oben, S.16, S. 28 oben); Mellon Plus – Gesundheit goes

Diversity (S. 2, 9 unten, 24, 25); Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe (S. 19); VIA Bundesverband (S. 22, 23); Peter Toporowski, Stadt Eschweiler (S. 15); Vielfalt kommt an! (S. 27)

Auflage: 3.000 Stück

Stand: April 2014

Das Projekt „XENOS Panorama Bund“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Editorial

XENOS-Projekte im Gesundheits- und Pflegebereich zeigen, wie es gelingt, benachteiligte Menschen in Ausbildung und Arbeit zu bringen

Benachteiligungen abbauen, Diskriminierungen entgegenwirken, Fachkräfte ausbilden, kultursensible Pflege betreiben und für kulturelle Vielfalt werben – diese ehrgeizigen Ziele haben sich sieben XENOS-Projekte gesetzt, die im Bereich Gesundheit und Pflege angesiedelt sind. Im Fokus des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“, in dessen Rahmen die Projekte wirken, stehen Jugendliche und junge Erwachsene, die aus unterschiedlichen Gründen den Sprung in Ausbildung oder Arbeit (noch) nicht geschafft haben.

Darüber herrscht Einigkeit: Die Zahl pflegebedürftiger Menschen wird in den nächsten zwanzig Jahren stark ansteigen und schon heute mangelt es in unserem Land spürbar an Pflegefachkräften. Auf der anderen Seite gibt es in Deutschland zahlreiche Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die Schwierigkeiten beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit haben – und die möglicherweise für Pflegeberufe gewonnen werden könnten.

Doch wie gelingt es, diese Menschen für Ausbildung und Arbeit in Gesundheits- und Pflegeberufen zu begeistern? Die sieben XENOS-Projekte bieten mit ihren unterschiedlichen Ansätzen, Konzepten und Lösungen vielfältige kreative Antworten auf diese Frage. Sie begleiten, unterstützen und qualifizieren Teilnehmende umfassend in Kursen. Sie werben in Schulen, bei Migrantenverbänden und in vielen anderen Institutionen für den Pflege Nachwuchs. Sie tragen durch Schulungen und Beratungen zur interkulturellen Öffnung der Institutionen der Gesundheitswirtschaft bei und leisten so, gemäß der Zielsetzung des XENOS-Bundesprogramms, „einen wirksamen



Sieben Projekte begeistern junge Menschen für Pflegeberufe

Beitrag zum Abbau von Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft“.

Verbreitung und Transfer wirksamer Ansätze und origineller Ideen

XENOS Panorama Bund ist Transfer- und Vernetzungsstelle im XENOS-Bundesprogramm. Mit der vorliegenden Broschüre möchte das Begleitprojekt zu Verstetigung und Transfer erfolgreicher und wirksamer Lösungen der XENOS-Projekte aktiv beitragen.

Die hier vorgestellten Ansätze der sieben Modellprojekte können (und sollen) nach Ende der Projektlaufzeit

weiterleben, beispielsweise dadurch, dass sie von interessierten Dritten wie Jobcentern, Arbeitsagenturen und Schulen, Unternehmen und Einrichtungen wie Krankenhäuser und Pflegeheimen in modifizierter Form übernommen werden.

Deshalb bitten wir Sie, liebe Leserinnen und Leser dieser Broschüre: Nutzen Sie die Möglichkeit, von den Erfahrungen der vorgestellten Projekte zu profitieren und nehmen Sie Kontakt zu den Projekten auf, falls Sie eine Idee, ein Konzept, eine Lösung interessiert oder überzeugt.

Ihre
XENOS Panorama Bund-Redaktion

Die Anforderungen des Nationalen Integrationsplans werden durch XENOS umgesetzt

„Die Integration junger Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen in Ausbildung und Arbeit ist eine gesellschaftliche Aufgabe und angesichts des demographischen Wandels eine ökonomische Notwendigkeit“ (Quelle: Nationaler Integrationsplan, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2007)

Fachkräftemangel in der Pflege

XENOS-Projekte bieten neue Chancen zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt



Die Nachfrage nach kultursensibler Pflege steigt

Der demografische Wandel hat es in sich: Die Anzahl älterer, pflegebedürftiger Menschen steigt kontinuierlich an; gleichzeitig sinken die Geburtenzahlen. Bereits jetzt beklagen die in der Pflegebranche Beschäftigten den Mangel an Fachkräften. Für das Jahr 2025 prognostizieren unterschiedliche Modellrechnungen sogar einen Mangel von 150 000 bis 220 000 Pflegefachkräften (Statistisches Bundesamt/ Destatis bzw. Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.).

Gleichzeitig haben (junge) Menschen mit und ohne Migrationshintergrund aus unterschiedlichsten Gründen nach wie vor große Schwierigkeiten beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit. Und dies, obwohl sich die Lage am Arbeitsmarkt aufgrund der Konjunkturerholung weiter verbessert hat. Besonders Benachteiligte profitieren bisher jedoch vom konjunkturellen Aufschwung eher nicht.

Abbau arbeitsmarktbezogener Diskriminierung

Da kommt das Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ gerade recht. Dessen allgemeine Zielsetzung ist es, arbeitsmarktbezogene Diskriminierung für benachteiligte junge Menschen und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund abzubauen und deren Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung zu erleichtern.

So paradox es klingt: Für an den gesellschaftlichen Rand gedrängte Personengruppen bietet der Fachkräfte-

Alltagsbegleiter/-innen nach § 87b, Sozialgesetzbuch XI, Abs. 3, haben über Umschulungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen Grundkenntnisse im Umgang mit hilfebedürftigen Senioren und Seniorinnen erworben. Der Beruf existiert seit der Pflegereform 2008 und soll einerseits Langzeitarbeitssuchenden Perspektiven eröffnen, andererseits dem Personalmangel in der Pflege begegnen. Häufig wird die drei- bis sechsmonatige Ausbildung mit dem Erwerb des **Pflegediensthelferscheins** kombiniert.

mangel neue Chancen. Wo verstärkt um Menschen mit Migrationshintergrund und um junge Menschen ohne Ausbildung oder Schulabschluss geworben wird, können auch diejenigen, die keinen geradlinigen Lebenslauf vorzuweisen haben, „punkten“.

Gerade für Menschen mit Migrationshintergrund bieten sich neue Perspektiven: Die Nachfrage nach spezifischen Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit und Kultursensibilität steigt – nicht zuletzt auch deshalb, weil der Anteil von Pflegebedürftigen mit Zuwanderungsgeschichte zunimmt.

Caroline Luzolo, Teilnehmerin einer Qualifizierungsmaßnahme des XENOS-Projekts ZIRQEL, ist eine von ihnen. Sie bildet exemplarisch gleich mehrere potenzielle Diskriminierungsfaktoren ab: Sie ist Zuwanderin, hat keine Berufsausbildung und ist dazu noch dreifache Mutter. Häufig macht schon eines dieser Merkmale den Zugang zu Ausbildung oder Beruf schwierig. Am Beispiel dieser Projektteilnehmerin, das auf der folgenden Seite dargestellt ist, zeigt sich, wie XENOS-Ansätze erfolgreich und wirksam werden können.

Wirksame XENOS-Förderung: Caroline Luzolos Weg in den Pflegeberuf

Für Caroline Luzolo ist es ein Traumjob: Altenpflegerin. Ältere oder demente Menschen zu betreuen, für sie einzukaufen oder sie zum Arzt zu begleiten – der 31-jährigen gebürtigen Kongolesin machen solche Aufgaben Freude. Um eine 80-jährige Bekannte aus dem Kongo kümmert sie sich bereits seit fünf Jahren freiwillig, erledigt für sie Behördengänge, übersetzt oder kauft ein.

Doch ihr Ehrenamt zum Beruf zu machen, war Caroline Luzolo zunächst nicht möglich: Die Kongolesin war mit 15 Jahren nach Deutschland gekommen. Sie konnte kein Wort Deutsch und hatte keinen Schulabschluss, aber den ganz großen Wunsch, zu lernen und beruflich auf eigenen Füßen zu stehen. So beantragte und erhielt sie Asyl, lernte eifrig Deutsch und hatte innerhalb kürzester Zeit einen guten Hauptschulabschluss in der Tasche. Dann traf sie ihren Mann, der ebenfalls aus dem Kongo eingewandert war und bekam in rascher Folge drei Kinder. Trotzdem hätte sie gerne eine Ausbildung begonnen.

Als verheiratete Frau, deren Mann als LKW-Fahrer arbeitet, hatte sie jedoch keinen Anspruch auf staatliche Unterstützung. Die Kosten für Ausbildungen

Zertifikatübergabe zum Basiskurs kultursensible Pflege XENOS-ZIRQEL
Von links: Claudia Schimmank, Peter Brendel, Caroline Luzolo, Anahid Younessi, Heike Eggers-Hüttner, Annette Groneberg



Caroline Luzolo arbeitet gerne in der Altenpflege

im Altenpflegebereich müssen entweder privat übernommen werden oder sie werden, sofern man anspruchsberechtigt ist, über die Arbeitsagenturen beziehungsweise Jobcenter bezahlt. Als sich Caroline Luzolo dennoch auf die Suche nach einem Praktikumsplatz machte – eine notwendige Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege – ist sie zunächst gescheitert. Die Vorurteile im ländlichen Raum waren zu hoch. Doch Frau Luzolo gab nicht auf.

Im Rahmen des XENOS-Projektes ZIRQEL bot das Teilprojekt Arbeiterwohlfahrt (AWO) eine Schulung für Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem Wohnort Eschweiler an. In diesem „Begleitkreis für Familien“ bildete sie sich zur „Multiplikatorin“ mit dem Schwerpunkt „Pflege und Betreuung“ weiter. Durch ihr Engagement fiel sie den Projektkoordinatoren auf. Diese sorgten dafür, dass sie auch ohne Finanzierung durch das Jobcenter an dem sechsmonatigen **Basiskurs „Kultursensible Pflege“** teilnehmen konnte. So hatte sie die Chance, umfassend unterstützt durch die sozialpädagogische Betreuung des Projektes, ein Zertifikat als Alltagsbegleiterin und den Altenpflegehelferschein zu erwerben. Wenn sie möchte, kann sie jetzt, im Anschluss, eine ein- bzw. dreijährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin bzw. Altenpflegerin beginnen.

Die Beteiligung der Stadt Eschweiler mit dem Unternehmensnetzwerk Gesundheit verhalf Caroline Luzolo zudem gleich zu mehreren Praktikumsangeboten.

Hürden beim Berufseinstieg

Caroline Luzolos Geschichte ist eine mit (vorläufigem) Happy End. Doch ihr „Hürdenlauf“ zum Ausbildungsplatz ist kein Einzelfall. Wie sie haben viele andere Menschen multiple Hemmnisse auf der Suche nach einer Ausbildung oder einem Job zu überwinden. Laut einer Befragung der Bundesagentur für Arbeit vom Mai 2013 hat ein Drittel der Erwerbslosen einen Migrationshintergrund (Quelle: Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit vom 28.05.2013). Unter den Hartz-IV-Empfängern sind es sogar 40 Prozent. Dabei liegt der Anteil von Migrantinnen und Migranten an der Gesamtbevölkerung nach Angaben des Statistischen Bundesamts im Jahr 2012 nur bei rund 20 Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt, DESTATIS: Bevölkerung mit Migrationshinter-

grund – Ergebnisse des Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 2.2 – 2012).

Die Gründe für diese hohe Arbeitslosigkeit sind vielfältig; eine zentrale Rolle spielt aber häufig die unzureichende Schul- bzw. Berufsausbildung.

Unzureichende Schul- und Berufsausbildung sind Hauptgründe für Erwerbslosigkeit junger Menschen

Nach Angaben des Berufsbildungsberichts 2013 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sind 1,39 Millionen der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne Berufsabschluss. Dies entspricht einem Anteil von 14,1 Prozent in dieser Altersgruppe. Davon sind nahezu zwei Drittel Männer. **Von den 718.000 arbeitslosen jungen Menschen hat fast**

die Hälfte keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Über alle Altersgruppen hinweg konnten 1,3 Millionen der 3,0 Millionen Arbeitslosen keinen beruflichen Abschluss vorweisen.

Das Statistische Bundesamt stellte allerdings im März 2013 fest, dass sich die Zahlen der Schulabgänger ohne Abschluss bei den unter 25-Jährigen angleichen: Bei den jungen Männern ohne Migrationshintergrund waren es 1,6 Prozent, bei denen mit Migrationshintergrund beträgt der Anteil 2,1 Prozent. Signifikant sind die Unterschiede nach wie vor bei höheren Schulabschlüssen: Mit Fachhochschulreife oder Abitur schließen nur 7,2 Prozent der männlichen und 9,1 Prozent der weiblichen migrantischen Schulabgänger ab. Bei den jungen Menschen unter 25 ohne Migrationshintergrund lag der Anteil bei 12,2 Prozent

(Männer) und 15,4 Prozent (Frauen) (Quelle: Integrationsreport, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 3.03.2013). **Auffällige Unterschiede gibt es nach wie vor bei der Situation der Personen ohne einen beruflichen Bildungsabschluss.** Bei den 20- bis 30-Jährigen ohne Migrationshintergrund haben 36 Prozent keinen beruflichen Bildungsabschluss, dieser Anteil sinkt bei den 30- bis 40-Jährigen auf knapp 10 Prozent. Bei den Jüngeren mit Migrationshintergrund ist die Situation auf den ersten Blick um einiges besorgniserregender. Hier besitzen über 52 Prozent der 20- bis 30-Jährigen keinen beruflichen Abschluss und auch bei den 30- bis 40-Jährigen liegt der Anteil mit über 36 Prozent viermal so hoch wie bei den 30- bis 40-Jährigen ohne Migrationshintergrund (Quelle: Sozialpolitik aktuell, Grafik Monat 12/2013).

Zugangsbarriere Realschulabschluss

Die Ausbildung zum Kranken- oder Altenpfleger bzw. zur Kranken- oder Altenpflegerin ist in den Bundesländern nicht einheitlich geregelt, setzt aber in der Regel einen Realschulabschluss voraus. Alternativ gilt ein Hauptschulabschluss in Verbindung mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren. Für die besonders Benachteiligten ist dies eine große Hürde. Die XENOS-Projekte haben darauf reagiert: Nach erfolgreichem Abschluss einer sechsmonatigen Basisqualifizierung können geeignete Teilnehmende im Anschluss dann eine ein- oder dreijährige Ausbildung beginnen – auch ohne die Mittlere Reife.



Praktika unterstützen die Berufsfeldorientierung

Die sieben XENOS-Projekte im Gesundheits- und Pflegebereich



Wer?	BeoPlus – Soziale Berufe	Die Zukunft der Pflege ist bunt	Interkulturelles betriebliches Age- und Gesundheitsmanagement	Mellon Plus - Gesundheit goes Diversity	SoJung - Soziale Unternehmen für junge Migranten	Vielfalt kommt an!	XENOS-ZIRQEL – Zentrum für Interkulturelle Kompetenzen und Qualifizierung im Gesundheitssektor mit dem Schwerpunkt Pflege und Betreuung in der ländlichen Grenzregion Aachen/ Düren
Projektname, Träger und Teilprojektpartner	Träger Gesamtprojekt: Jugendstiftung Baden-Württemberg Projekträger: Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe Partner: Kreisjugendring Rems-Murr e.V., Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg e.V.	Träger: Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Partner: Caritasverband Düsseldorf e.V., Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V., Caritasverband für den Oberbergischen Kreis e.V., Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.	Träger: Verband für Interkulturelle Arbeit VIA e.V.	Träger: genres – Gesellschaft für nachhaltige Projektentwicklung und Strukturforchung e.V. Partner: BioCon Valley® GmbH, EWEDO GmbH Dortmund, Diakonie Wuppertal – Migrationsdienste	Träger: Graefewirtschaft e.V.	Träger: gsub-Projektgesellschaft mbH	Träger: low-tec gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Partner: Nell-Breuning-Haus; Stadt Eschweiler; AWO Kreisverband Aachen-Land e.V.; DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V.
Wo? Projektstandort	Karlsruhe	Köln	Duisburg	Nordrhein-Westfalen/ Mecklenburg-Vorpommern	Berlin	Berlin	Ländliche Grenzregion Aachen/ Düren
Was? Schwerpunkte	Berufsorientierung für soziale Berufe für Schülerinnen und Schüler. Berufscouts und Belohnungspunkte für ehrenamtliches Engagement.	Junge Menschen mit Migrationshintergrund informieren und beraten über Berufe der Gesundheits- und Pflegewirtschaft. Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Pflege-Unternehmen durch Trainings und Organisationsberatung. Beratungs- und Informationsstelle für ausländische Pflegemigrantinnen und -migranten.	Sensibilisierung von Führungskräften in KMU für die Bedeutung einer kultursensiblen Gesundheitsprävention, Entwicklung von Konzepten zum interkulturellen Age- und Gesundheitsmanagement.	Förderung der Vielfalt und interkulturelle Öffnung der Gesundheitswirtschaft durch Diversity-Management, Qualifizierungsbausteine zur beruflichen Integration und anerkannter Abschlüsse in der Gesundheitsbranche, Vernetzung zur Verbreitung guter Ideen.	Unterstützung insbesondere junger Frauen mit Migrationshintergrund bei der Entwicklung neuer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen.	Entwicklung passgenauer modularer Weiterbildungsangebote für KMU zum effektiven Diversity-Management.	Förderung kultursensibler Pflege, interkulturelle Öffnung der Institutionen der Gesundheitswirtschaft, Aktivierung und Qualifizierung (junger) Menschen mit und ohne Migrationshintergrund für Pflegeberufe, Informationen für Familien mit Migrationshintergrund, Netzwerk Gesundheitswirtschaft und Imagekampagne.

Wirksame XENOS-Ansätze begegnen der Pflegeversorgungslücke

Die Anzahl Pflegebedürftiger steigt



In 30 Jahren wird jeder Dritte älter als 65 Jahre sein

Leben heute rund 16 Millionen Menschen in Deutschland, die 65 Jahre oder älter sind, wird es laut Angaben des Statistischen Bundesamts schon in 30 Jahren jeder Dritte sein, der dieser Altersgruppe angehört. Aufgrund der Zunahme von älteren und hochbetagten Menschen in der Gesellschaft ist für die Zukunft auch mit einer deutlichen Zunahme der Pflegebedürftigen zu rechnen.

Damit wächst auch der Bedarf an Pflegepersonal. Die Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2013 stellt einen erheblichen Mangel an Fachkräften in den Pflegeberufen, insbesondere in der Altenpflege, fest. Inzwischen arbeitet jeder zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf. Auffällig hoch ist der Anteil von Frauen in den Gesundheitsberufen. Er liegt laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2011 bei 83 Prozent (Quelle: Arbeitsmarktbericht-erstattung: Gesundheits- und Pflegeberufe in Deutschland, Nürnberg 2011).

Gesundheit und Pflege – eine Branche mit Potenzial für Migrantinnen und Migranten

Auch der Bedarf an kultursensibler Pflege steigt: Der Anteil der über 65-Jährigen mit Migrationshintergrund zählt zu der am schnellsten wachsenden Bevölkerungsgruppe in Deutschland. Prognosen gehen davon aus, dass er sich von derzeit 1,4 Millionen bis 2030 auf 2,8 Millionen erhöhen, und damit verdoppeln, wird.

Eine im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit durchgeführte Studie (Quelle: Abschlussbericht „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes 2011) konstatiert, dass hilfe- und pflegebedürftige ältere Migrantinnen und Migranten deutlich seltener professionelle medizinisch-pflegerische Versorgung nutzen als Menschen ohne Migrationshintergrund. **Nur acht Prozent aller Leistungsempfänger der Pflegeversicherung haben einen Migrationshintergrund.**

Ambulante und stationäre Pflegeangebote sind unter Migrantinnen und Migranten kaum bekannt. Als Gründe werden dafür Sprachbarrieren und der geringe Kenntnisstand über diese Leistungen angeführt. So gaben in einer Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) auch nur 12 Prozent der befragten ambulanten Pflegedienste an, Pflegebedürftige mit Migrationshintergrund als Klienten zu haben. 62 Prozent dieser Dienste sind zudem nicht in der Lage, eine Pflegekraft mit derselben Muttersprache zu diesen Klientinnen und Klienten schicken zu können (Quelle: Kohls, Martin 2012: Pflegebedürftigkeit und Nachfrage nach Pflegeleistungen von Migrantinnen und Migranten im demographischen Wandel).

Der Bedarf an außerhäuslicher Pflege steigt

Zukünftig werden auch Familien mit Migrationshintergrund den steigenden Hilfe- und Pflegebedarf nicht allein decken können. Die BAMF-Studie zeigt, dass das Pflegepotenzial in Familien mit Migrationshintergrund, ähnlich wie in deutschen Familien, geringer wird. Die jüngere Migrantengeneration wird deshalb zunehmend Angebote von Pflegeorganisationen nutzen. Diese sind damit gefordert, sich auf eine kulturell vielfältigere Klientel einzustellen und entsprechende Pflege- und Informationsangebote bereitzuhalten. Eine Chance für Migrantinnen und Migranten, die einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz suchen. **Denn im Gesundheits- und Pflegebereich wächst die Bedeutung von Mehrsprachigkeit sowie das Wissen um kulturelle und religiöse Unterschiede.**

XENOS-Ansatz 1: Berufliche Orientierung am Übergang Schule-Beruf

Junge Menschen frühzeitig für den Pflegeberuf zu interessieren und zu begeistern, ist angesichts des Fachkräftebedarfs mehr als eine Notwendigkeit. Wie macht man das in einer Branche, die das Image hat, schlecht bezahlte und physisch wie psychisch herausfordernde Jobs sowie ungünstige Arbeitszeiten zu bieten? Die XENOS-Projekte „Die Zukunft der Pflege ist bunt“, XENOS-ZIRQEL, Mellon Plus und BeoPlus gehen hier ganz gezielt vor: Sie vereinbaren konkrete Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen, bieten Schnupperpraktika und informieren gezielt Eltern, besonders von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, über Berufswege in der Kranken- und Altenpflege oder entwickeln Imagekampagnen.



Zielorientiertes Lernen reduziert die Abbruchquote

XENOS-Ansatz 2: Niedrigschwellige Angebote zur Aktivierung und Qualifizierung

Junge und auch ältere sogenannte arbeitsferne Menschen brauchen vielfältige Unterstützung, um überhaupt ausbildungs- oder arbeitsfähig zu werden.

Hier gehören Hilfen bei der Strukturierung des täglichen Lebens („rechtzeitig Aufstehen lernen“) ebenso dazu wie Schuldnerberatung, Organisation von Betreuungsplätzen für Kinder, Dro-

genberatung, Deutschkurse und Unterstützung beim Lernen. Neben der Zielgruppe „Jugendliche in Schwierigkeiten“ gibt es hier aus arbeitsmarktpolitischer Sicht auch ein großes Potenzial an erwachsenen Menschen, die durch die Verbindung von Aktivierung und Qualifizierung wieder für den Arbeitsmarkt gewonnen werden könnten.

Bei den zahlreichen Aktivierungsangeboten für junge Menschen, die die Jobcenter und die Agenturen für Arbeit durch die Instrumente der Sozialgesetzbücher II & III (SGB) bereit halten, besteht allerdings das Problem, dass diese Maßnahmen häufig nicht mit konkreten, zu Abschlüssen führenden Qualifizierungen verknüpft werden. Dies hat zur Folge, dass die jungen Menschen zwar verschiedene „Aktivierungsmaßnahmen“ durchlaufen, danach aber keine auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Zertifikate und Abschlüsse vorweisen können. **Die Projekte XENOS-ZIRQEL, und Mellon Plus haben darauf reagiert, indem sie neuartige Modelle und Ansätze entwickelten.** Durch zusätzliche Aktivitäten wird die Wirkung der SGB-Maßnahmen verstärkt sowie Aktivierung und Basisqualifizierung miteinander verknüpft. Die Projekte konnten die jeweiligen Jobcenter von ihren Ansätzen überzeugen und durch Kofinanzierungen mit ins Boot holen.



Jobcoaching ist Teil des Qualifizierungsangebotes

XENOS-Ansatz 3: Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials der 30- bis 50-Jährigen



XENOS-Projekte bieten Qualifizierungsmaßnahmen zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt an

Frauen nach der „Familienphase“, langzeitarbeitslose Männer und Frauen sowie ältere Migrantinnen und Migranten, die entweder kaum oder keine Schulabschlüsse oder Berufsausbildungen haben, bzw. deren Schulabschlüsse oder Berufsausbildungen nicht anerkannt werden, stellen eine Arbeitskräftereserve auch für die Pflege dar. Gerade Frauen, die keine Ansprüche auf staatliche Förderung nach

SGB II und III haben, fallen allerdings durch die herkömmlichen Förderraster.

Die XENOS-Modellprojekte schließen hier mit ihren Angeboten eine Lücke. Wünschenswert wäre es, diese zeitlich begrenzten Maßnahmen in Regelstrukturen und -förderung zu übernehmen.

Junge wie ältere Menschen, die keine klassische Erwerbsbiographie vorwei-

sen können, benötigen häufiger eine besondere Unterstützung bei der Integration in Ausbildung und Arbeit. „Die klassischen 160-Stunden Ausbildungskurse zum Alltagsbetreuer sind hier nicht geeignet“, sagt Achim Pohlmann vom Projekt Mellon Plus.

Intensive sozialpädagogische Betreuung, Deutschkurse, Bewerbungs- und „Social skills“-Trainings sind die begleitenden XENOS-Angebote der sechs Monate dauernden Vollzeitkurse, die zum Erwerb des Pflegehelferscheins oder des Zertifikats als Alltagsbetreuerin oder Alltagsbetreuer führen. Die Abbruchquote bei den Teilnehmenden dieser Kurse von XENOS-ZIRQEL und Mellon Plus ist niedrig und die so Qualifizierten können sich vor Job-Angeboten kaum retten.

Ehrgeizigere Ziele: Das Zertifikat „Alltagsbetreuer“ oder der „Pflegehelferschein“ sind ein großer Schritt in ein eigenverantwortliches Erwerbsleben.

Aber: Menschen, die auf dieser Basis, vor allem in der ambulanten Pflege, beschäftigt werden, haben in der Regel Teilzeitjobs und niedrigste Bezahlung zu erwarten.

„Die XENOS-Projekte wollen mehr als das Heer der schlecht abgesicherten und gering Verdienenden zu vergrößern. Wir wollen Anstöße für weitere Einstiege geben.“

Peter Brendel vom Projekt XENOS-ZIRQEL

Die Projekte bieten deshalb weiterführende ein- oder dreijährige Ausbildungen zur Pflegefachkraft an.



XENOS-Ansatz 4: Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials von Migrantinnen und Migranten

Nicht bei allen erwerbslosen Migrantinnen und Migranten ist mangelnde Bildung das Problem – im Gegenteil: Nicht selten bleiben ihre Kompetenzen ungenutzt, weil im Herkunftsland erworbene Berufsqualifikationen hierzulande nicht anerkannt werden. Die Studie „Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale“ des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI) besagt, dass sich das Arbeitskräftepotenzial von rund 115.000 Migrantinnen und Migranten aktivieren ließe, wenn ausländische Abschlüsse anerkannt, Nach- und Anpassungsqualifizierung angeboten sowie berufsbezogene Deutschkenntnisse und Arbeitserfahrungen vermittelt würden.

Zwar hat die Bundesregierung per Gesetz zum 1. April 2012 die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen verbessert. Mit der Einführung des sogenannten ESF-BAMF-Programms fördert das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zudem seit 2009 mithilfe von Geldern aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) berufsbezogene Deutschkurse für Zuwanderer.

Doch einen Anspruch auf den Besuch solcher Kurse haben – trotz einer Ausweitung des Berechtigtenkreises von anfangs ausschließlich Hartz-IV- und Arbeitslosengeld-Empfängern auf Flüchtlinge – heute längst nicht alle Gruppen mit Förderbedarf.



Ausländische Abschlüsse werden noch nicht ausreichend anerkannt

Die XENOS-Projekte unterstützen ihre Projektteilnehmenden aktiv bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse.

XENOS-Ansatz 5: Integration ausländischer Fachkräfte



Pflegefachkräfte werden aus der Europäischen Union angeworben

Die Bundesregierung begegnet dem Pflegenotstand auch dadurch, dass Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden. Hoch qualifiziertes Personal wird in Krankenhäusern, Altenheimen und weiteren Institutionen der Gesundheitswirtschaft eingesetzt. Seit Anfang 2013 kooperiert die Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen von Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien, um dort Pflegepersonal zu werben. Nach Angaben der Bundesregierung nehmen 389 Pflegekräfte an dem Programm teil. Auch in Ländern der Europäischen Union, vor allem in Griechen-

land, Spanien, Portugal und Italien, wird nach Pflegekräften gesucht (Quelle: Bundestagsdrucksache 17/ 14716).

Noch ist der Zeitraum zu kurz, um Abschließendes äußern zu können. Die Fehler, die in der Anwerbephase der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts gemacht wurden, sollten aber in jedem Falle vermieden werden. Wurden die Menschen damals ausschließlich im Hinblick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit und als Arbeitskräfte gesehen, so geht es jetzt darum, die angeworbenen Menschen in ihrer Gesamtheit wahr- und aufzunehmen und entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.

Die Zusammenarbeit in kulturell gemischten Teams läuft zudem nicht immer reibungslos ab. Dies bestätigen einzelne XENOS-Projekte: Immer häufiger werden sie spontan angefragt, um beispielsweise Schulungen für Teams und Leitungsebenen in Krankenhäusern durchzuführen, die im Ausland angeworbene Fachkräfte beschäftigen.

„Problemfall“ Häusliche Rund-um-die-Uhr-Pflege

Das Deutsche Institut für Angewandte Pflegeforschung geht davon aus, dass ca. 100.000 bis 145.000 Osteuropäerinnen pflegebedürftige Menschen in Deutschland betreuen – häufig in einer rechtlichen Grauzone oder sogar illegal, ohne vertraglich abgesicherten Lohn und geregelte Arbeitszeiten.

www.dip.de

Auf die Problemlage der ausländischen 24-Stunden-Kräfte in der häuslichen Pflege reagiert das Projekt „Die Zukunft der Pflege ist bunt“ mit der Etablierung von Anlaufstellen, die Beratung und Unterstützung in Krisensituationen anbieten.

Geschichten aus XENIEN



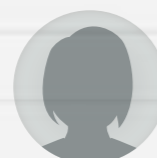
Peter Aylün arbeitet seit seinem Haupt- schulabschluss vor vier Jahren immer mal wieder in Gelegenheitsjobs. Für eine Ausbildung konnte er sich noch nicht begeistern. Über die Mutter eines Freundes hört er vom Projekt XENOS-ZIRQEL. Sie nimmt seit Kurzem am Begleitkreis für Familien teil und erzählt begeistert davon.

Der Basiskurs „Kultursensible Pflege“ hört sich für **Peter Aylün** interessant an. Besonders gefällt ihm die ausführliche Beratung und dass sich ihm auf einmal ungeahnte Perspektiven öffnen. Er, der Hauptschüler, hat sogar die Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluss eine „richtige“ Berufsausbildung zum Altenpfleger anzuschließen. Noch müssen aber ein paar Hürden genommen werden. Die Projektmitarbeitenden unterstützen ihn beim Gang zum Jobcenter, das die Kofinanzierung übernimmt und beraten ihn hinsichtlich seiner Schulden.

Kevin Meyer profitiert vom Rund-um-Angebot des Projekts Mellon Plus. Der arbeitslose 22-jährige Mecklenburger schloss gerade einen sechsmonatigen Grundkurs ab, der ihn gezielt bei der Be-



rufswegenplanung unterstützt. Zwar hat er sich gegen einen Pflegeberuf entschieden, durch den guten Matching-Prozess des Projektes zwischen Teilnehmenden und potentiellen Arbeitgebenden fand er aber bei einem Fahrdienst einen Job.



Erfahrungen mit dem Berufsfeld Pflege macht auch **Sulamith Häberle**, die über BeoPlus ehrenamtlich im Altenheim arbeitet. Neben dem Einblick in diesen Beruf und dem guten Gefühl, etwas Sinnvolles zu machen, bekommt sie sogar noch „PlusPunkte“ gutgeschrieben, die in einen Kinogutschein münden.

Peter Aylün fühlt sich endlich am „richtigen“ Ort. Er erfährt individuelle Unterstützung, Wertschätzung und Anerkennung. Im Kurs lernt er, dass jeder einzelne, auch er selbst, etwas ganz besonderes ist und etwas mitbringt, das ihn einzigartig macht und auszeichnet. Durch einen Berufssprach-Begleitkreis gelingt es ihm, seine Deutschkenntnisse zu verbessern. Ein Mentor unterstützt ihn zusätzlich beim Lernen.

Als er für das zweite obligatorische Praktikum einen Platz sucht, steht ihm das vom Projekt ins Leben gerufene Gesundheitsnetzwerk der Stadt zur



Jugendliche auf dem Weg nach XENIEN

Seite. Sein Bewerbersteckbrief, der über einen Newsletter an 3.000 Unternehmen verschickt wird, ist kaum im Netz, als schon die ersten Angebote kommen. Eine ganz neue Erfahrung.

Sulamith Häberle hat inzwischen festgestellt, dass ihr die Arbeit mit Kindern mehr Freude macht. BeoPlus vermittelt ihr einen Praktikumsplatz in einer Kita. Trotzdem geht sie nach wie vor einmal in der Woche nachmittags ins Altenheim. „Ihre“ Alten sind ihr einfach ans Herz gewachsen.

„Familien mit Zuwanderungsgeschichte zum Gesundheitssektor informieren“

Begleitkreise für Familien: Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit Migrationshintergrund, die für Pflegeberufe werben und ihr neuerworbenes Wissen im Bereich Pflege und Betreuungsbedürftigkeit weitergeben (Projekt XENOS-ZIRQEL).

„Pioniere“: Teilnehmende von Vorkursen fungieren als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und informieren über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Berufsfeld Gesundheit und Pflege und professionelle „**Sprach- und Integrationsmittler**“ unterstützen die Verständigung zum Thema Gesundheit und Pflege (Projekt Mellon Plus).

Die XENOS-Projekte im Gesundheits- und Pflegebereich



„Welche Pflege wollen wir?“

XENOS-Unternehmens-Gesundheitsnetzwerk der Stadt Eschweiler setzt sich für die Imageverbesserung des Pflegeberufes ein



Im Gespräch für eine andere Pflege: v.l.n.r.: Peter Toporowski, XENOS- ZIRQEL/ Stadt Eschweiler, Anna Zeien, low-tec gem. B&Q GmbH, Hildegard Willekens und Dr. Wolfgang Hagemann, beide Privatklinik für Psychiatrie und Psychosomatik

Die Stadt Eschweiler beteiligt sich seit 2012 am Projekt XENOS-ZIRQEL. Sie rief ein Unternehmensnetzwerk im Gesundheitssektor ins Leben. Mit dem verantwortlichen Koordinator, Peter Toporowski, den engagierten Mitgliedern des Gesundheitsnetzwerkes, Dr. Wolfgang Hagemann und Hildegard Willekens sowie Anna Zeien vom Projektträger low-tec sprach Elke Biester von XENOS Panorama Bund.

Herr Toporowski, wie kam es zum Engagement der Stadt im Projekt XENOS-ZIRQEL?

Peter Toporowski: Themen wie die demografische Entwicklung, Kultursensibilität und Inklusion beschäftigen die Kommune schon länger. Die Stadt soll weiterhin für Arbeitgeber und Bewohner attraktiv bleiben. 56.000 Menschen in der Region arbeiten bereits in der Gesundheitswirtschaft. Da müssen Perspektiven für die Zukunft entwickelt werden.

Welche Perspektiven sind das?

Peter Toporowski: Durch die ganz konkrete Vernetzung unterschiedlicher Anbieter im Gesundheitswesen können wir den jungen Menschen Ausbildungs- oder Praktikumsplätze vermitteln. Das ist ein ganz praktischer Effekt unseres Engagements. Wir haben jedoch sehr viel weitergehende Ziele.

Was sind denn die weitergehenden Ziele?

Peter Toporowski: Wir wollen ja Fachkräfte für die Pflege gewinnen und auch halten. Und gerade auch Menschen mit Migrationshintergrund. Deshalb arbeiten wir ganz konkret für eine Imageverbesserung des Pflegeberufes. So wie es jetzt ist, vermitteln wir den Praktikanten doch ein schlechtes Image vom Pflegeberuf. Wenn man mit der Stoppuhr messen muss, wie lange es dauern darf, um jemanden zu waschen...

Was heißt das denn ganz konkret?

Peter Toporowski: Zum einen fördern wir ganz stark die Vernetzung der Betriebe und Einrichtungen im Gesundheitssektor hier in der Region. Wir haben jetzt über 3.000 Adressen in unserer Adressdatenbank. Zum anderen haben wir eine Imagekampagne für Pflegeberufe begonnen.

Wie sieht diese Imagekampagne aus?

Peter Toporowski: Wir möchten unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger mit Migrationshintergrund ansprechen und für Berufe in der Pflegebranche interessieren. Das machen wir mit verschiedenen Plakaten, auf denen Frauen und Männer mit Migrationshintergrund dargestellt werden, die im Bereich Gesundheit und Pflege arbeiten. Damit wollen wir zeigen, dass Pflegeberufe eine gute Sache sind und außerdem ein Berufsfeld mit Perspektive.

Herr Dr. Hagemann, als Leiter der Privatklinik für Psychiatrie und Psychosomatik in Eschweiler sind Sie ein vielbeschäftigter Mann. Wie kam es zu Ihrer Mitarbeit im Gesundheitsnetzwerk?

Dr. Wolfgang Hagemann: Mein eigenes unternehmerisches Interesse ist nicht das Federführende bei meinem Engagement im Gesundheitsnetzwerk. Der Grund liegt vielmehr darin, dass ich ein massives Umdenken im Gesundheitswesen für notwendig erachte.

In welchem Sinne soll dieses Umdenken stattfinden?

Dr. Wolfgang Hagemann: Wir haben immense medizinische Fortschritte erreicht, dabei aber die Fähigkeit verloren, auch therapeutisch gut mit den Menschen umzugehen. Pflegerinnen und Pfleger müssen immer mehr wie „Roboter“ handeln. So werden sie dann auch von den Patienten wahrgenommen.

Können Sie das näher erklären?

Dr. Wolfgang Hagemann: Früher waren die Pflegenden auch am Heilungsprozess beteiligt. Heute werden die Menschen in der Regel nach zwei bis drei Tagen entlassen. Das bedeutet ja, dass die Pflegerinnen und Pfleger hauptsächlich mit Leid und Not konfrontiert sind und den Heilungs- und Gesundungsprozess gar nicht mehr mitbekommen. KrankenPFLEGE ist unter diesen Bedingungen gar nicht mehr zu leisten.

Frau Willekens, als Pflegedienstleitung in der Klinik sind Sie ganz dicht dran an der konkreten Arbeitsrealität in den Krankenhäusern. Was schlagen Sie vor?

Hildegard Willekens: Ich finde es bedauerlich, dass heute kaum mehr in festen Teams gearbeitet wird. Meistens erfährt man erst am Morgen, auf welcher Abteilung man eingesetzt ist. Wie soll sich da ein persönlicher Kontakt zu den Patienten entwickeln? Die Stärken der einzelnen Mitarbeiter können so kaum gezielt und sinnvoll eingesetzt werden und ein Gesamtbild über den Zustand des Patienten geht verloren.

Was versprechen Sie alle, die sich hier engagieren, von der Netzwerkarbeit?

Peter Toporowski: Nach zwei Projektjahren kann ich sagen: Der Stein ist ins Rollen gekommen. Das Projekt ist in der Region bekannt und wir werden wahrgenommen. Durch die Anbindung des Netzwerkes an die Stadt haben wir kurze Drähte zur Politik. Und unsere Idee überzeugt: Mittlerweile tragen zahlreiche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Politik und Verwaltung die Ideen des Netzwerkes weiter.

Dr. Wolfgang Hagemann: Es ist ein weiter Weg, den es zu beschreiten gilt, und ein hehres Ziel, wenn man nicht nur Arbeitsplätze schaffen, sondern auch den Boden für eine andere Arbeit, ein anderes Arbeitsleben bereiten möchte.



Imagekampagne für Berufe im Gesundheitswesen



Interkulturelle Öffnung, Vielfalt und Diversity-Management

Bei XENOS mehr als Schlagworte

Die Wertschätzung der Vielfalt der Menschen in dieser Gesellschaft ist Leitgedanke des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“. Angesichts des dramatischen Fachkräftemangels im Gesundheitswesen bekommt die Idee, dass die Wertschätzung und Nutzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens dient, eine ganz besondere Bedeutung.

Unternehmen, die Personalprozesse und Personalpolitik so ausrichten, dass die Belegschaft die demografische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt und deren Mitarbeitende Wertschätzung erfahren, haben langfristig gesehen größere Chancen, Arbeitskräfte zu gewinnen und auf dem Markt zu bestehen.

XENOS-Ziel: Längerfristige Veränderung von Unternehmens- und Organisationskulturen

Eine ganze Palette unterschiedlicher Vorgehensweisen zur längerfristigen Veränderung von Unternehmens- und

Organisationskulturen hin zu mehr Offenheit und Wertschätzung ist bei den sieben XENOS-Projekten zu finden. Das Berliner Projekt „Vielfalt kommt an“ hat sich ganz der bedarfsorientierten Weiterbildung zu Kultursensibilität und Diversity verschrieben. Einen anderen Weg geht das Projekt „Interkulturelles betriebliches Gesundheits- und Age-Management“. Der Ansatzpunkt ist hier, dass Diversity-Management mit Schwerpunkten im Alters- und Gesundheitsmanagement mit interkulturellen und Geschlechterbezügen gleich mehrere Lösungsansätze bietet.

Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der Pflegebranche ist auch eines der Ziele des Projektes „Die Zukunft der Pflege ist bunt“. Die thematische und strukturelle Verankerung kultursensibler Pflege in die Curricula der Kranken- und Altenpflegeausbildung gehört ebenfalls zu den Projektzielen.

Das in Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen angesiedelte Verbundprojekt **Mellon Plus**

strebt die interkulturelle Öffnung des Gesundheits- und Altenpflegesektors an und versteht sich als bundesländerübergreifende Kampagne für die Berücksichtigung und Wertschätzung von Vielfalt in der Gesundheitswirtschaft.

Interkulturelle Schulungen in Unternehmen der Gesundheitsbranche gehören ebenso zur Angebotspalette des Projektes XENOS-ZIRQEL wie Basiskurse in kultursensibler Pflege.

„In der Krankenpflege ist es zunehmend wichtig, sich auf die Pflege von bedürftigen Migranten einzustellen. Dazu ist es notwendig, die kulturelle Vielschichtigkeit der Klienten zu kennen und zu achten. Normalerweise lässt der Alltagsbetrieb keine Zeit, sich solch wichtiger strategischer Ausrichtungen zu widmen.“

Geschäftsführer eines teilnehmenden Betriebs am Projekt „Interkulturelles betriebliches Gesundheits- und Age-Management“

Das in Baden-Württemberg angesiedelte Projekt **BeoPlus** zielt auf die Integration kultureller Vielfalt in das Denken und Alltagsleben. Adressatinnen und Adressaten sind einerseits Schülerinnen und Schüler, auf der anderen Seite die schulischen Institutionen und die Anbieter sozialer Berufe.



Kultursensibilität erleben die Teilnehmenden von XENOS-ZIRQEL hautnah im Buddhistischen Zentrum in Eschweiler

Im Gespräch mit Maria Matzker, Diversity-Beauftragte des Berliner Diakoniewerks Simeon

Erfahrungen mit der modularen Weiterbildung des Projekts „Vielfalt kommt an!“

Frau Matzker ist seit 2010 Diversity-Beauftragte des Diakoniewerks. Das Unternehmen mit mehr als 100 Einrichtungen und 1.300 Mitarbeitenden leistet soziale Dienste für hilfsbedürftige und sozial benachteiligte Menschen in Berlin und Brandenburg. Die Geschäftsführung möchte mit der Einführung von Diversity-Management die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gewährleisten. Dafür hat das Unternehmen die Angebote des Projektes zur modularen Weiterbildung genutzt.

Maria Matzker: „Der Blick ist bei uns vorrangig auf die Belegschaft gerichtet, weniger auf den Kundenstamm. Wir spüren heute schon ganz massiv den Fachkräftemangel in der Pflege, insbesondere in der häuslichen Pflege. Meine Stelle ist deshalb auch direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt.“

Was überzeugt Sie am Angebot des XENOS-Projekts „Vielfalt kommt an!“?

Maria Matzker: Die modulare Weiterbildung und Sensibilisierung durch das XENOS-Projekt ist für mich ein Baustein in einer ganzen Reihe von Maßnahmen. Am XENOS-Projekt hat mir besonders gut das methodische, klientenorientierte Vorgehen gefallen. Schon durch die Gespräche bei der Bedarfserhebung erhalten die Leute ja Denkanstöße. Angesprochen sind hier vor allem diejenigen, die Personalverantwortung haben, wie zum Beispiel Einsatzleitungen, Stationsleitungen, Pflegefachkräfte, Heimleiter, Leitende im Küchenbereich. Die Geschulten sollen dann ja auch als Multiplikatoren agieren.

Wie kamen die Schulungen bei den Beteiligten an?

Maria Matzker: Die Rückmeldungen zu den Schulungen waren ausgespro-



Maria Matzker im Gespräch mit Anne Wollenhaupt vom Projekt „Vielfalt kommt an!“ bei der Vorbereitung eines Weiterbildungsmoduls

chen positiv. Die Fachbereichsleitungen haben die Teilnehmenden persönlich angesprochen und gezielt ausgesucht. Dadurch fühlten sich diese schon von vorne herein sehr wertgeschätzt. Mich hat besonders beeindruckt, welche Kreativität die Teilnehmenden entwickelt haben. Alle waren sich einig darin, dass das Thema weiter virulent sein muss, dass man dran bleiben muss.

Als besonders brennende Punkte haben sich herauskristallisiert: Der Pflegefachkräftemangel, vor allem im ambulanten Bereich und das Thema Alter bei den Beschäftigten. Wir stellen uns vor, dass wir uns mit dem Thema Diversity-Management auf dem Fachkräftemarkt auch profilieren können.

Sind bereits Anstöße und Veränderungen spürbar geworden?

Maria Matzker: Wirkungen der Schulungen sind in vielen Bereichen sichtbar geworden. Das fängt bei den Fürbitten im Rahmen des Diakoniegottesdienstes

an und hört bei Handreichungen zum Thema Diversity im Unternehmenshandbuch noch lange nicht auf.

Was bedeutet das denn konkret für den Einzelnen?

Maria Matzker: Schön sichtbar wird dies am Ende der dreitägigen Trainings. Da geht es um das Thema Zukunftsplanung und damit genau darum, dass sich jeder Einzelne überlegt, wie er das neu Erfahrene in seinen Alltag einbaut.

Ich habe ein schönes Beispiel, wie das wirkt: Eine Kollegin, die sich immer über den unaufgeräumten Schreibtisch ihres Kollegen aufregte, sah das nach der Schulung etwas anders. Jetzt überlegt sie, welches Potenzial sich hinter dem Chaos verbergen könnte und wie das im gemeinsamen Arbeitsprozess nutzbar gemacht werden kann.

BeoPlus – Soziale Berufe



- Projektname:** BeoPlus – Soziale Berufe (Teilprojekt von „Qualicard - Berufsstart mit System in lokalen Bildungsnetzwerken“)
- Projektstandort:** Karlsruhe
- Umsetzungsort:** Karlsruhe
- Projektträger:** Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe
- Träger Gesamtprojekt:** Jugendstiftung Baden-Württemberg
- Verbundpartner:** Kreisjugendring Rems-Murr e.V., Türkische Gemeinde in Baden-Württemberg e.V.
- Zielgruppe:** Jugendliche aus Förder-, Haupt- und Werkrealschulen
- Projektziele:** Stärkung von Jugendlichen in ihrer Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz, Sensibilisierung von Jugendlichen besonders für Berufe im sozialen Dienstleistungsbereich
- Kontakt:** Marcel Seekircher, Kronenplatz 1, 76133 Karlsruhe
Tel.: +49 (0)721 - 1335625, E-Mail: info@beoplus.de
- Homepage:** www.beoplus.de



Dem Fachkräftemangel durch Attraktivitätssteigerung sozialer Berufe begegnen

BeoPlus entwickelt innovative Methoden und Ansätze, um dem prognostizierten Fachkräftemangel in Gesundheits-, Sozial- und Pflegeberufen gerecht zu werden und die Attraktivität dieser Berufszweige zu steigern.

Das Projekt wendet sich an Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 7-10, den Auszubildenden von morgen, und stärkt diese in sozialen Kompetenzen. Es informiert über verschiedene Ausbildungsberufe und führt behutsam an die Arbeit mit Seniorinnen und Senioren, Menschen mit Behinderung und Kindern heran. Dies geschieht sowohl inner- als auch außerschulisch. BeoPlus ist derzeit an zehn Modellschulen tätig.

Schwellenangst mindern: Initiierung von Projekten in sozialen Einrichtungen

Jugendliche können sich freiwillig für Projekte in sozialen Einrichtungen anmelden und gemeinsam mit deren Bewohnerinnen und Bewohnern an verschiedenen Aufgaben arbeiten. Dies kann ein Theaterstück sein, das Anle-

gen eines Hochbeetes oder auch das gemeinsame Zubereiten einer Mahlzeit. Auf diese Weise sollen Berührungsängste und Vorurteile abgebaut und Empathie mit den zu betreuenden Personen erzeugt werden.

Besonderes Augenmerk legt BeoPlus auf benachteiligte Schülerinnen und Schüler. Praktische Einblicke in den be-

„Ich freue mich, wenn ich sehe, dass sich die Bewohner wohlfühlen. Wenn ich älter bin, möchte ich schließlich auch richtig versorgt werden.“

Chantal,
Teilnehmerin des Projekts BeoPlus



„Was mich in meiner Arbeit als Altenpfleger erfüllt, ist eine freundliche Unterhaltung mit den Bewohnerinnen.“

Etienne,
Teilnehmer des Projekts BeoPlus



ruflichen Alltag einer Altenpflegerin, eines Kindergärtners oder einer Krankenschwester ermöglichen Angebote wie „Bau eines überdimensionalen Mensch-Ärgere-Dich-Nicht- Spielfeldes zusammen mit Grundschulkindern“, „Ein Tag im Krankenhaus“ oder „Gelingende Berufsorientierung in der ASB-Seniorenresidenz“.

Berührungspunkte schaffen durch Berufe-Scouts

An den Kooperationsschulen bildet BeoPlus jährlich ca. 15 Berufe-Scouts aus, welche als Expertinnen und Experten für Bewerbungen und für soziale Berufe ihren Mitschülerinnen und Mitschülern zur Verfügung stehen. Die freiwilligen Scouts durchlaufen ein modulares Training, bei dem sie sich Kompetenzen in Moderation, Präsentation, Interviewführung, Stärkenarbeit aneignen sowie Wissen über soziale Berufe erarbeiten. Anschließend führen sie einen Parcourstag für ihre Schulen durch, an dem sie verschiedene Stationen eigenständig anleiten. Unterstützt von den Projektmitarbeitenden entwickeln sie eigene Projekte auf der Basis des von ihnen erworbenen Wissens.

Modellprojekt „PlusPunkte“ – Ehrenamt „lohnt“ sich

Schülerinnen und Schüler engagieren sich ehrenamtlich in sozialen Einrichtungen und erhalten dafür sogenannte PlusPunkte, die sie gegen Gutscheine und Eintrittskarten tauschen können.

Ziel ist es, die Übernahme sozialer Verantwortung, insbesondere bei Jugendlichen, zu stärken, dem Fachkräftemangel im sozialen Bereich entgegenzuwirken und das Image sowie die Honorierung sozialer und pflegerischer Berufe aufzuwerten. Teilnehmende suchen sich selbst eine Einsatzstelle. Das können Alters- und Pflegeheime sein, aber auch Kindergärten und andere soziale Einrichtungen. Nach einer bestimmten Anzahl von Arbeitsstunden werden die Pluspunkte in Gutscheine umgetauscht.

Über das Bonussystem werden die Jugendlichen motiviert, sich ehrenamtlich zu engagieren. Dabei erfahren sie gleichzeitig eine Stärkung ihrer personalen und sozialen Kompetenzen und werden in ihrer Ausbildungsreife gefördert.

Ein Mehrwert auch für die sozialen Einrichtungen und deren Klientinnen und Klienten

Die Einrichtungen erfahren Wertschätzung und Unterstützung. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, Jugendliche im Übergang Schule – Beruf für den sozialen Bereich zu motivieren und ihnen Perspektiven aufzuzeigen. Gleichzeitig können sie ihren potenziellen Nachwuchs vor dem Eintritt in eine mögliche Ausbildung näher kennenlernen und auf die Ausbildung vorbereiten.

ZUM TRANSFER

- Modulare Trainings für Berufe-Scouts
- Erprobte Konzepte zur Werbung für soziale Berufe
- Modellprojekt „PlusPunkte“ zur Erhöhung des ehrenamtlichen Engagements von Jugendlichen

Die Zukunft der Pflege ist bunt



- Projektname:** Die Zukunft der Pflege ist bunt
- Projektstandort:** Köln
- Umsetzungsorte:** Düsseldorf, Wuppertal, Solingen, Kreis Mettmann, Oberbergischer Kreis, Köln
- Projektträger:** Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
- Verbundpartner:** Caritasverband Düsseldorf e.V., Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V., Caritasverband für den Oberbergischen Kreis e.V., Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V.
- Zielgruppe:** Jugendliche und junge Erwachsene, Menschen mit Migrationshintergrund, Pflegekräfte aus EU-Ländern
- Projektziele:** Beratung und Information insbesondere von jungen Migrantinnen und Migranten zu Ausbildung und Beschäftigung in den Pflegeberufen, Steigerung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeitenden sowie interkulturelle Öffnung der stationären und ambulanten Pflegedienstleistungen, Beratung von Pflegemigrantinnen und -migranten
- Kontakt:** Karla Wieland, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., Georgstr. 7, 50676 Köln
Tel.: +49 (0)221 - 2010 140, E-Mail: karla.wieland@caritasnet.de
- Homepage:** www.pflege-ist-bunt.de



Der Vielfalt Rechnung tragen: „Die Zukunft der Pflege ist bunt“

Das Projekt setzt darauf, besonders junge Menschen mit Migrationshintergrund für Pflegeberufe zu begeistern und sie in Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln. Darüber hinaus unterstützt das Projekt gezielt die interkulturelle Öffnung von Pflegeein-

richtungen. Schließlich will das Projekt Frauen, die in Deutschland als 24h-Betreuungskräfte pflegebedürftige Menschen in deren Haushalt versorgen, in Krisensituationen beraten und unterstützen.

Interkulturelle Fachstellen für Pflegeberufe an vier Standorten

An den vier Projektstandorten Caritasverband (CV) Düsseldorf, CV Wuppertal/Solingen, CV für den Kreis Mettmann und CV für den Oberbergischen Kreis wurden „Interkulturelle Fachstellen für Pflegeberufe“ eingerichtet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Fachstellen werben offensiv für Pflegeberufe, zum Beispiel in Schulklassen oder auf Berufsbildungsmessen. Bislang waren die Ausbildungsberufe in der Pflege- und Gesundheitswirtschaft dort nicht vertreten. Daher hatten Schulabsolventinnen und -absolventen Pflegeberufe als Berufs- und Karrierechance oft gar nicht im Blick.

„Das Werben von Pflegekräften aus dem Ausland ist sehr problematisch, denn in den Herkunftsländern bluten die Sozialsysteme aus. Daher ist es wichtig, bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund als Fachkräfte zu integrieren.“



Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) in Nordrhein-Westfalen, bei ihrem Projektbesuch am 4. Februar 2014

Praxisnahe Beratung zu Berufswegen

Die Projektmitarbeitenden haben für die Darstellung des Berufsfeldes Pflege Unterrichtsmodule und Präsentationen entwickelt, die die verschiedenen Pflegeberufe, Ausbildungswege sowie Verdienst- und Karrierechancen aufzeigen.

Oft werden direkt weitere Termine mit Jugendlichen vereinbart, die in eine vertiefte Beratung zur Berufswegeplanung münden. Um auszuprobieren, ob die Arbeit in einem Pflegeberuf für sie das Richtige ist, vermitteln die Fachstellen interessierten Jugendlichen Praktika in Seniorenheimen, Krankenhäusern oder Mehrgenerationenhäusern.

„Zukünftige Pflegefachkräfte mit Migrationshintergrund sind aufgrund ihrer Mehrsprachigkeit und ihrer interkulturellen Lebenserfahrung ein großes Potenzial für die Pflege in Deutschland.“

Dr. Frank Johannes Hensel, Diözesan-Caritasdirektor

Die Einzelberatungen stehen auch älteren, an Pflegeberufen Interessierten offen. Dabei geht es häufig um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen.

Kooperationsvereinbarungen mit Schulen

Aus dem Kontakt zu allgemeinbildenden Schulen haben sich bereits verbindliche Kooperationen entwickelt. Diese umfassen sowohl Informationen über Pflegeberufe in den Schulklassen als auch das Training von Social Skills durch die Möglichkeit von Praktika in Seniorenheimen, Krankenhäusern oder Mehrgenerationenhäusern.

ZUM TRANSFER

- Einrichtung von Interkulturellen Fachstellen für Pflegeberufe
- Berufsorientierung über Berufe der Pflege- und Gesundheitswirtschaft in Schulen und auf Berufsbildungsmessen
- Verbindliche Kooperationsvereinbarungen zwischen Schulen, Pflegeeinrichtungen und lokalem Caritasverband
- Offene Sozialsprechstunden bei Pflegefachseminaren
- Angebot und Durchführung von interkulturellen Schulungen für Pflegekräfte

Offene Sozialsprechstunden in Pflegefachseminaren

Die enge Vernetzung der Projektmitarbeitenden mit den in den Regionen ansässigen Berufsfachseminaren und Ausbildungsstätten für Pflegeberufe ermöglicht das Angebot von offenen Sozialsprechstunden für Pflegeschülerinnen und -schüler in den Räumen der Pflegefachseminare. Ziel ist die Senkung der Quote der Ausbildungsabbrüche, die im Vergleich zu denen von kaufmännischen oder handwerklichen Berufen spürbar höher liegt. Oft sind gerade zu Beginn der anspruchsvollen Ausbildung private, familiäre Schwierigkeiten oder Verschuldung der Anstoß dafür, die Ausbildung abbrechen zu wollen.

Kultursensible Pflege und Förderung interkultureller Kompetenz

Ein weiterer Schwerpunkt im Projekt „Die Zukunft der Pflege ist bunt“ ist, Pflegekräfte sowie Führungs- und Leitungskräfte in Fragen der interkul-

turellen Kompetenz und Öffnung zu schulen. Schulungskonzepte zu Diversity-Management und interkultureller Öffnung werden von den Projektmitarbeitenden passgenau auf die Bedürfnisse der zu schulenden Einrichtung abgestimmt. Außerdem wurde im Rahmen des Projektes ein Curriculum für Lerninseln zu kultursensibler Altenpflege entwickelt und umgesetzt.

Beratung von Pflege-migrantinnen und -migranten

Frauen aus Osteuropa, die in hiesigen Privathaushalten alte und pflegebedürftige Menschen betreuen, arbeiten häufig unter miserablen Bedingungen und oft ohne soziale Absicherung, was zu enormen Belastungen und Konflikten führen kann. In solchen Situationen finden die Frauen Information und Unterstützung bei den Beraterinnen und Beratern der „Interkulturellen Fachstellen für Pflegeberufe“. Hier werden sie kostenlos, vertraulich und muttersprachlich beraten.

Schnupperpraktika machen Lust auf Pflegeberufe



Interkulturelles betriebliches Age- und Gesundheitsmanagement

VIA

Projektname: Interkulturelles betriebliches Age-/ Gesundheitsmanagement für KMU

Projektstandort: Duisburg

Projektträger: Verband für Interkulturelle Arbeit VIA e.V.

Zielgruppe: Kleine und mittlere Unternehmen und ihre Führungskräfte

Projektziele: Sensibilisierung von KMU für die Dringlichkeit des Themas Gesundheitsprävention unter Berücksichtigung der Themenschwerpunkte „Age“ und „Interkulturelles“, Schulung von Führungskräften für die kulturellen Hintergründe beim Verständnis von Gesundheit und Krankheit und für die wesentliche Bedeutung von „Diversity Management.“

Kontakt: Heinz Soremsky, Verband für Interkulturelle Arbeit VIA e.V., Am Buchenbaum 21, 47051 Duisburg
Tel.: +49 (0)203 - 728 428 2, E-Mail: via@via-bund.de

Homepage: www.diversis.de



Demografie-Fit durch ein interkulturelles betriebliches Age- und Gesundheitsmanagement

Die Menschen werden älter, arbeiten länger und gerade Erwerbstätige mit Migrationshintergrund haben häufiger und früher gesundheitliche Probleme. Genau hier setzt das XENOS-Projekt des Verbands für Interkulturelle Arbeit VIA e.V. an. Durch Aufklärung, Information und interkulturelle Sensibilisierung sollen die Führungskräfte von kleinen und mittleren Unternehmen – im eigenen Interesse – für diese Problematik gewonnen werden.

Durch Age- und Gesundheitsmanagement mit interkulturellen und Geschlechterbezügen kann diese Problematik aus Sicht des Projekts angegangen werden. Am Projekt partizipieren Verwaltungen und Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen. Weitere Partner bei der Durchführung des Projekts sind die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg, das Referat für Integration der Stadt Duisburg, der Kulturbunker

Bruckhausen und die Novitas BKK, die dabei helfen als Multiplikatoren die Projektergebnisse zu verbreiten und verstetigen.

Besonderer Akzent auf wirksame Personalentwicklung

Zentrale Bedeutung hat die Implementierung nachhaltiger Strukturen des „Interkulturellen Betrieblichen Age- und Gesundheitsmanagements“. So kann über kurzfristige Schulungen und Trainings hinaus nachhaltiges Interesse am Thema gewährleistet werden.

Beispiel für eine erfolgreiche Diversity-orientierte Beratung und Personalentwicklung

Beratungen und Strukturanalysen in einem am Projekt teilnehmenden Betrieb ergaben gleich mehrere Bedarfe: Es fehlte strukturell eine Stelle im Ver-

triebsmanagement, die Belegschaft war überaltert und sie war nicht interkulturell. Durch Sensibilisierungstrainings und weitere Schulungsmaßnahmen gelang es, den Betrieb interkulturell zu öffnen und die neu geschaffene Stelle mit einem jungen, hoch qualifizierten Mann mit Migrationshintergrund zu besetzen. Die Belegschaft kann nun interkulturell und altersgemischt zu neuen Ufern aufbrechen.

Diversity-Management-Agentur Diversis: Beratung und Schulung von Unternehmen und Behörden

Diversis, die Agentur, die bereits im Vorläuferprojekt XENOS I etabliert wurde, bietet interessierten Unternehmen und Behörden den vom Projekt entwickelten Beratungs- und Qualifizierungsansatz als Dienstleistung in folgenden Bereichen an:

- Beratung mittelständischer Unternehmen zum Diversity-Management
- Bedarfserhebungen für Personal- und Organisationsentwicklung
- Zielklärung mit der Geschäftsführung
- Beratung zur Potenzialentwicklung in den Bereichen:
 - Unternehmenskultur, Personalführung und Nutzung der Vielfalt
 - Betriebsinterne Kommunikation und interkulturelle Kompetenz
 - Arbeitsorganisation, Age- und Gesundheitsmanagement
 - Qualifizierung von Mitarbeitenden
 - Interkulturelles Marketing und Ausbau von Geschäftspotenzialen
- Training und Coaching für Führungskräfte
- Qualifizierung von Mediatoren und Kulturmittlern
- Training und Coaching rund um interkulturelle Teamentwicklung
- Spezielle Fortbildungen für Expertinnen und Experten in der Personalentwicklung



Teamentwicklungsprozesse unterstützen interkulturelle Öffnung

Beispiel einer neuen strategischen Ausrichtung durch Beratung in kultursensibler Pflege O-Töne aus einem am Projekt teilnehmenden Betrieb

Welche Themenfelder waren bei Ihnen von besonderem Interesse?
Geschäftsführer C.A.: Natürlich zunächst das Thema der kultursensiblen Pflege, bei den bereits bekannten kulturellen Milieus, z. B. bei den türkischstämmigen Migranten, die jetzt zunehmend ins pflegebedürftige Alter kommen. Darüber hinaus gibt es in unserem Einzugsbereich neue Einwanderungsgruppen, die für unsere Dienstleistungen bisher überhaupt nicht erreichbar waren. Da fand ich den Projekt-Ansatz des „Interkulturellen Marketings“ sehr spannend.

Juden und deren speziellen Bedürfnissen, andererseits der „Marketing“-Aspekt – für mich als Betriebsleiter auch ein wichtiges Thema. Denn es handelt sich um einen Kreis von potenziellen Kunden, die wir nur mit wirklich zu ihnen passenden Angeboten auch erreichen können.

Muss man die Kultur der Leute besser kennen, damit man sie gut pflegen kann?
Geschäftsführer C.A.: Unbedingt. Und als wichtige Erkenntnis ist quasi auch als „Nebenprodukt“ die intensivere Beschäftigung auch mit den deutschen Betreuten und ihren Hintergründen entstanden. Das Projekt hat uns dabei geholfen, die Horizonte zu erweitern und die Wichtigkeit von Diversity zu erkennen.

Überzeugend für mich war dabei die Kombination: Einerseits das Wissen um die kulturellen Hintergründe der z. B. Russisch sprechenden osteuropäischen

ZUM TRANSFER

- Handreichungen zur Herstellung von „Demografie-Fitness“, die unterschiedliche kulturelle Hintergründe berücksichtigen
- Beratungs- und Informationsansätze zur neuen strategischen Ausrichtung von Betrieben
- Etablierung der Agentur Diversis

„Noch ist den wenigsten Geschäftsleitungen klar, welche Bedeutung, auch ökonomisch, das Thema Gesundheit gerade für kleinere Unternehmen hat.“

Heinz Soremsky,
Geschäftsführer des Projekts



Mellon Plus – Gesundheit goes Diversity



- Projektname:** Mellon Plus – Gesundheit goes Diversity
- Projektstandort:** Neubrandenburg
- Umsetzungsorte:** Neubrandenburg, Greifswald, Wuppertal, Dortmund
- Projektträger:** genres – Gesellschaft für nachhaltige Projektentwicklung und Strukturforchung e.V.
- Verbundpartner:** BioCon Valley® GmbH, EWEDO GmbH Dortmund, Diakonie Wuppertal – Migrationsdienste, gGiD mbh Dortmund
- Zielgruppe:** Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit verschiedenen Benachteiligungen, Unternehmen der Gesundheitswirtschaft
- Projektziele:** Abbau der Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit, Nachhaltige, länderübergreifende Implementierung von Diversity-Management, Öffnung des Gesundheitswesens für Menschen mit Migrationshintergrund
- Kontakt:** Sylvia Büttner / Björn Marten, genres e.V., Helmut-Just-Str. 4, 17036 Neubrandenburg
Tel.: +49 (0)395 - 570 72 12, E-Mail: buettner@mellonplus.de
- Homepage:** www.mellonplus.de



Länderübergreifendes Verbundprojekt mit doppeltem Handlungsansatz

Das Projekt unterstützt Betriebe bei der zentralen Herausforderung, Fachkräfte zu finden bzw. auszubilden und sie dann langfristig als Mitarbeitende an den eigenen Betrieb zu binden.

Über die Unterstützung bei der Anerkennung von Schulabschlüssen als Voraussetzung für eine Ausbildung und die Bearbeitung individueller Vermittlungshemmnisse werden die Zutrittsbarrieren zu Ausbildung und Beschäftigung für die Projektteilnehmenden reduziert.

Länderübergreifender Ideenwettbewerb zur Einführung von Diversity-Management

Bei diesem neuartigen Ansatz werben nicht die Projektträger interessierte Betriebe, sondern diese müssen sich einem Wettbewerb stellen, um in den

Genuss einer 30-monatigen Begleitung mit Schulungen, Sensibilisierungen und Beratungen zu kommen. Gewinner des 2012 durchgeführten Wettbewerbs sind das „Institut für Diabetes Gerhardt Katsch“ in Karlsberg, „Cortronik GmbH“ als Teil der BIOTRONIK-Unternehmensgruppe, das „Lutherstift Seniorenzentrum Elberfeld“, die „DRK Schwesternschaft e.V.“ und das „Berufskolleg Kohlstraße“.

Gezielte Ansprache von Migrantinnen und Migranten durch „Pioniere“ und Vorbilder

Projektteilnehmende mit Migrationshintergrund fungieren als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Sie informieren über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Berufsfeld Gesundheit und Pflege. Professionelle „Sprach- und Integrationsmittler“

Beispiel Diversity-Beratung Lutherstift: Nach Analyse und Zielformulierung in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung wurden folgende Maßnahmen entwickelt:

Diversity-Schulungen für Leitungs- und Pflegepersonal	Kooperationen mit MSOs
Training zur Dialog-Situation mit SprInt	Übersetzung von ÖA-Materialien
Einbindung von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund	Ergänzung des Leitbildes
kultursensible Angebote für Speisen, Aktivität etc.	Einstellung von Personal mit MH

unterstützen die Verständigung zum Thema Gesundheit und Pflege am Standort Wuppertal.

Beteiligung von Migrantenorganisationen durch Schaffung von Arbeitskreisen

Das Projekt organisiert die Möglichkeit der Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen an regionalen und kommunalen Entscheidungsprozessen.

Regionale und überregionale Vernetzung unterstützt Transfer und Verbreitung guter Ideen

- Verbreitung erfolgreicher Projektansätze durch die jährliche Teilnahme des Projekts an der Nationalen Branchenkonferenz Gesundheitswirtschaft, die durch den Projektpartner BioCon Valley® GmbH veranstaltet wird.
- Schriftenreihe mit konkreten Handreichungen zu Themen der Aktivierung von mehr Vielfalt.
- Gründung der „Deutschen Gesellschaft für Diversity in der Gesundheitswirtschaft“ (DGDG) aus dem Projektverbund heraus. Dies dient der Verstärkung der Maßnahmen zur Unterstützung der Vielfalt in der Gesundheitswirtschaft.

Die Pluspunkte der Mellon Plus-Qualifizierung

Der Projektverbund zeigt, wie berufliche Integration klappen kann, wenn einzelne Stellschrauben neu justiert werden: Die Angebote zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit werden in zielgruppensensibler, integrativer beruflicher Qualifizierung umgesetzt. Zur Ausbildung gehört auch Konfliktfähigkeitsförderung und der Ausbau interkultureller, sozialer und kommunikativer Kompetenzen. Bereits am ersten Tag der Qualifizierung startet ein vom Projektteam eng gesteuerter Matchingprozess zwischen Praxisstätten/ Fachausbildungsstätte und Ar-

„Ich habe mich für die Altenpflegehelferin entschieden, da ich gerne mit Menschen zusammenarbeite und alten Menschen helfen will.“

Teilnehmerin des Projekts Mellon Plus



beitgebenden. Jobcoaching beginnt mit dem ersten Tag der Schulung.

Sozialpädagogische Betreuung und sechsmonatiger Vorkurs sichern Qualifizierungserfolg

Alle Teilnehmenden durchlaufen einen Vorkurs, in dem Interessen, Kenntnisse und Zugangsbarrieren gespiegelt werden. Die Unternehmen lernen die zukünftigen Bewerberinnen und Bewerber durch Praxiseinsätze bereits kennen. Gegebenenfalls werden Anerkennungsverfahren von schulischen und beruflichen Abschlüssen aus Herkunftsländern eingeleitet und mögliche Hindernisse auf dem Weg der Zulassung zur Ausbildung mit den Aufsichtsbehörden geklärt.

Weiterführende Qualifizierung

Ungefähr die Hälfte der Vorkursabsolventinnen und -absolventen nehmen

an der anschließenden Pflegehilfeausbildung teil. Der Matchingprozess mit den Praxisstätten führt zu niedrigen Abbrecherquoten in der Ausbildung.

Berufswegeplanung: 80 Prozent finden Arbeit oder Ausbildung

Das enge Zusammenwirken von Fachseminar, Praxisstätten und der sozialpädagogischen Begleitung führen zu einem erfolgreichen Abschluss fast aller Auszubildenden und zum Einstieg in Ausbildung oder Arbeit. Am Standort Wuppertal wurden über 80 Prozent der Altenpflegehelferinnen und Altenpflegerhelfer in Arbeit oder in eine sich anschließende dreijährige Fachausbildung vermittelt.



- Länderübergreifender Ideenwettbewerb als Anreiz zur Einführung von Diversity-Management
- Erprobte Konzepte für Multiplikatorenschulungen zur Ansprache von Migrantinnen und Migranten
- Adressatenorientierte Qualifizierungsbausteine mit qualifizierten Abschlüssen
- Matchingkonzepte für Integration in Ausbildung und Arbeit
- Schriftenreihe zu Themen der Aktivierung von Vielfalt
- Gründung der „Deutschen Gesellschaft für Diversity in der Gesundheitswirtschaft“ (DGDG)

SoJung – Soziale Unternehmen für junge Migranten

Graefewirtschaft

- Projektname:** Innovativ wirtschaften für mehr Beschäftigung: Soziale Unternehmen für junge Migranten – SoJung
- Projektstandort:** Berlin
- Projektträger:** Graefewirtschaft e.V.
- Zielgruppe:** Junge Migrantinnen und Migranten
- Projektziele:** Ökonomische Integration, insbesondere von jungen Frauen mit Migrationshintergrund, Qualifizierung, Empowerment und gemeinschaftliche Gründung von sozialen Unternehmen
- Kontakt:** Heike Birkhölzer, Graefewirtschaft e.V., Graefestraße 18, 10967 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 - 61671403, E-Mail: h.birkhoelzer@technet-berlin.de
- Homepage:** www.graefewirtschaft.org



Perspektiven schaffen durch Gründung sozialer Unternehmen für erwerbslose Migrantinnen und Migranten

Für Migrantinnen und Migranten, die ihre im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüsse häufig nicht anerkannt bekommen oder gar keine haben, werden entlang vorhandener Fähigkeiten und Fertigkeiten und des konkreten Bedarfs vor Ort (neue) Geschäftsbereiche ermittelt, erprobt und umgesetzt.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird erreicht

Im Rahmen des XENOS-Projekts konnten in den Kalenderjahren 2012 und 2013 bereits neue Geschäftsbereiche entwickelt und umgesetzt werden. So wurde das Ziel erreicht, dass Migrantinnen und Migranten sozialversicherungspflichtig eingestellt werden konnten.

Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche für Geringqualifizierte

Im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen können künftig soziale Unternehmen, unterhalb klassischer Pflege-

leistungen, Betreuungs-, Begleit- und weitere Servicedienstleistungen bereitstellen. Damit finden gleichzeitig Niedrigqualifizierte, die keine Ausbildung im Pflegebereich haben, eine Beschäftigung. Bei diesen Dienstleistungen ist eine stetig steigende, große Nachfrage vorhanden. Ältere Menschen wollen beispielsweise möglichst lange in ihren Wohnungen bleiben und nach Bedarf betreut werden.

Generierung von Arbeitsplätzen im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen

Demnach wächst der Bedarf nach haushaltsnahen Dienstleistungen als Ergänzung zu teureren Pflegeleistungen.

Im Rahmen von SoJung hat die Graefewirtschaft auf diese Bedarfe reagiert und kultursensible Angebote in der Seniorenversorgung entwickelt, die gleichzeitig zur Generierung von Arbeitsplätzen führen:

- Essensversorgung mit Gerichten aus den Heimatländern
- Kultursensible Aktivitäten und Freizeitgestaltung
- Unterhaltung in den Landessprachen
- Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge leisten Landsleuten Gesellschaft

ZUM TRANSFER

- Ausgründungen von sozialen Unternehmen
- Erprobte Konzepte zur Generierung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen
- Kultursensible Angebote in der Seniorenversorgung

Vielfalt kommt an!

VIELFALT KOMMT AN!

- Projektname:** Vielfalt kommt an! Bedarfsgerechte Module für eine gelebte Diversität in Unternehmen
- Projektstandort:** Berlin
- Projektträger:** gsub-Projektgesellschaft mbh
- Zielgruppe:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen
- Projektziele:** Sensibilisierung von Leitungsebenen und Mitarbeitenden für Diversity-Fragen und Diversity-Management durch passgenaue, bedarfsgerecht entwickelte modulare Weiterbildungen
- Kontakt:** Dr. Diana Peitel, gsub-Projektgesellschaft mbH, Kronenstr. 6, 10117 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 - 284 09 129, E-Mail: diana.peitel@gsub.de
- Homepage:** www.vielfalt-kommt-an.de



Entwicklung bedarfsorientierter modularer Weiterbildung

Das Berliner XENOS-Einzelprojekt entwickelt bedarfsorientierte Module, die kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Diversity-Fragen sensibilisieren. Die Module werden individuell konzipiert und sind ausschließlich auf die Bedarfe der teilnehmenden KMU ausgerichtet. In einem ersten Schritt werden dafür Mitarbeitende und Leitungspersonen der jeweiligen Unternehmen interviewt. Im Anschluss daran erfolgt die Entwicklung passgenauer Weiterbildungen und Qualifizierungen und die Anwendung dieser Module in den Unternehmen.

Durch dieses Vorgehen ist garantiert, dass in den Schulungen die Themen und Fragen behandelt werden, die zum jeweiligen Betrieb passen. Außerdem kann die Dauer der Qualifizierung den unternehmerischen Bedürfnissen angepasst werden.

Diversity-Schwerpunktthemen

Bei den Bedarfserhebungen kristallisierten sich folgende Themen als Schwerpunkte heraus: Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, generationenübergreifendes Miteinander und der Umgang mit Vielfalt nach innen und außen. Neben diesen eher allgemeinen Themen haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, auch andere Bereiche von Vielfalt anzusprechen.

Häufig wird beispielsweise der Wunsch nach mehr Wissen über andere Kulturen/ Religionen und daraus resultierender anderer Pflegeschwerpunkte genannt. Auch die Frage, wie man trotz Sprachbarriere die Bedürfnisse der zu Pflegenden erkennen kann, ist von zentraler Bedeutung.

Das Projekt hat unter anderem das Diakoniewerk Simeon und die Charité Berlin zum Thema Diversity beraten und geschult.

ZUM TRANSFER

- Modulare, bedarfsorientierte Bausteine zur Diversity-Schulung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU)
- Erhebungsbögen zur Ermittlung jeweiliger Sensibilisierungs- und Schulungsbedarfe

XENOS-ZIRQEL



- Projektname:** XENOS-ZIRQEL – Zentrum für Interkulturelle Kompetenzen und Qualifizierung im Gesundheitssektor mit dem Schwerpunkt Pflege und Betreuung in der ländlichen Grenzregion Aachen/ Düren
- Projektstandort:** Düren
- Umsetzungsorte:** Region Aachen-Düren
- Projekträger:** low-tec gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH
- Verbundpartner:** Nell-Breuning-Haus, Stadt Eschweiler, Arbeiterwohlfahrt (AWO) Kreisverband Aachen-Land e.V., Deutsches Rotes Kreuz (DRK) Kreisverband StädteRegion Aachen e.V.
- Zielgruppe:** Jugendliche, junge Erwachsene, Familien (mit Zuwanderungshintergrund), Betriebe und Einrichtungen des Gesundheitssektors
- Projektziele:** Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und Unterstützung von Übergangsprozessen in den Erwerbsbereich Gesundheit, Fachkräftesicherung in der Region, interkulturelle Öffnung der Gesundheitswirtschaft, Verbesserung des Images der Pflegeberufe
- Kontakt:** Peter Brendel, Annette Groneberg, low-tec gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH, Südstraße 29-31, 52249 Eschweiler
Tel.: +49 (0)2403 - 5555 456, E-Mail: p.brendel@low-tec.de, a.groneberg@low-tec.de
- Homepage:** www.xenos-zirqel.de



Rundum-Angebote zur Integration in Arbeit und Gesellschaft

Die fünf Partner im Projektverbund haben umfangreiche, ineinander greifende Maßnahmen entwickelt, um die Zugänge zu Arbeit und Ausbildung von (jungen) Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu erleichtern

und gleichzeitig die regionalen Betriebe und Einrichtungen im Gesundheitssektor bezüglich ihrer Mitarbeiterpotenziale zu stärken.

Das Projekt zielt auch auf eine Imageverbesserung des Pflegeberufes. Menschen mit Migrationshintergrund sollen für die Nutzung des Gesundheitssektors als Kundinnen und Kunden sowie als Erwerbsbereich sensibilisiert werden.

Aktivierung und Qualifizierung benachteiligter junger Menschen

Der Erwerb des Pflegediensthelferscheins und das Zertifikat zum Alltagsbetreuer werden in eine ganze Reihe von ausbildungsbegleitenden Maßnahmen und intensiver sozialpädagogischer Betreuung eingebettet. Unter Berücksichtigung der spezifischen Situation der Teilnehmenden dauert der Basiskurs „Kultursensible Pflege“ in Vollzeit sechs Monate und ist nicht in den gesetzlich geforderten



„Ich finde es schön, dass wir was über andere Kulturen lernen. Ich kann von den anderen was über ihre Heimat und Erfahrungen lernen und die anderen von mir. Die Welt ist weit und groß.“

Teilnehmerin am Basiskurs Kultursensible Pflege

160 Stunden absolviert. Durch die intensive Betreuung, so Anna Zeien vom Projektträger low-tec, sei es überhaupt nur möglich, die Teilnehmenden zum Abschluss zu bringen und eine mögliche AusbildungsREIFE für eine dreijährige Altenpflegeausbildung herzustellen.

Die Qualifizierungsmaßnahme wird vom lokalen Jobcenter kofinanziert und unterstützt. Im kooperierenden evangelischen Fachseminar können Interessierte anschließend eine ein- oder dreijährige Ausbildung zur Pflegefachkraft absolvieren. Kultursensible Pflege ist dort mittlerweile fester Bestandteil des Curriculums.

Junge Menschen auf dem Weg in Gesundheitsberufe begleiten

Ein Mentoren- und Beraterkreis des Teilprojekts Nell-Breuning-Haus unterstützt junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund beim Übergang Schule – Beruf (im Gesundheitswesen) durch Beratung, sprachliche Schulung oder Hilfe bei „Hausaufgaben“. Beschäftigte im Gesundheitssektor können sich zur Mentorin oder zum Mentor ausbilden und durch Supervision begleiten lassen.

Zusätzlich bietet das Projekt Schulungen in interkultureller Kompetenz und Diversity-Management für Führungskräfte und Mitarbeitende an. Bedarf herrscht insbesondere im Umgang mit angeworbenen Fachkräften aus dem Ausland.

- ZUM TRANSFER
- 6-Monats-Grundkurse in kultursensibler Pflege
 - Begleitkreis für Familien/ Multiplikatorenschulungen
 - Informationsportal in vielen Sprachen zu Ansprechpartnern im Gesundheitsbereich
 - Schulungskonzepte für Mentorinnen und Mentoren
 - Schulungskonzepte für den kulturkompetenten Umgang mit Patientinnen und Patienten und Diversity-Management
 - Erfolgreiche Vernetzung vieler Akteure – Aufbau eines Unternehmens-Gesundheitsnetzwerkes
 - Lehr- und Lernfilm „Kultursensible Pflege“

Informationsportal

Der Projektpartner Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband StädteRegion Aachen e. V. hat ein Informationsportal und eine Datenbank mit Adressdaten und Ansprechpartnern für alle Fragen rund um den Gesundheitsbereich in vielen verschiedenen Sprachen entwickelt.

Netzwerk Gesundheitswirtschaft

Die Stadt Eschweiler bringt über das Netzwerk Gesundheitswirtschaft Betriebe, Einrichtungen und gesundheitspolitische Akteure ins Gespräch und wirbt über eine Imagekampagne aktiv für Jobs in der Pflegebranche.

Begleitkreis für Familien

Familien mit Zuwanderungsgeschichte wissen deutlich weniger über die Möglichkeiten, wie man staatliche Unterstützungsleistungen bei der Pflege in Anspruch nimmt. In den von der Arbeiterwohlfahrt initiierten Begleitkreisen für Familien werden gut vernetzte Migrantinnen und Migranten zu diesen und weiteren, bei Pflege und Betreuung relevanten Fragen, geschult. Die in zwölf Abendterminen angelegte Schulung schließt mit einem Zertifikat ab. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sollen ihr Wissen anschließend weiter verbreiten und so auch direkt und indirekt für Berufe in der Pflegebranche werben.

Multiplikatorenschulung im Begleitkreis für Familien im Projekt XENOS-ZIRQEL



XENOS – Integration und Vielfalt

Wirksam zum Abbau von Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft beitragen



Das Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ verfolgt das Ziel, wirksam zum Abbau von Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft beizutragen. Insbesondere benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund sollen verbesserten Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung erhalten. „XENOS – Integration und Vielfalt“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Besonderes Augenmerk der aktuellen Förderperiode liegt auf Verstetigung und Transfer

Nicht allein die Schaffung von Innovation ist Ziel der zweiten Förderrunde 2012-2014. Gute Projektideen und Ansätze sollen nach Ende der Projektlaufzeit nicht verpuffen, sondern nach Möglichkeit dauerhaft verankert werden. Die Projekte haben den Auftrag,

sich frühzeitig darum zu kümmern, wie ihre Produkte und Ergebnisse Eingang in bereits bestehende (Förder-)Strukturen finden bzw. wie gute Ideen weiterverbreitet und transferiert werden können. Zur Unterstützung dieses anspruchsvollen Vorhabens richtete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die aktuelle Förderperiode die bundesweite Transfer- und Vernetzungsstelle XENOS Panorama Bund ein.

113 XENOS-Projekte sind in fünf Themenfeldern bundesweit aktiv

54 Einzel- und 59 Verbundprojekte entwickeln wirksame, kreative und handhabbare Lösungsansätze und -modelle in den Bereichen:

- **Berufliche Orientierung/ Vorbereitung** und Ansprache von Schülerinnen und Schülern, Lehrkräfte und (sozial)-pädagogisches Fachpersonal.

- **Übergangsmangement für schwer erreichbare junge Menschen** (Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher, schulumüde Jugendliche, Strafgefangene, Haftentlassene) sowie Bedienstete und pädagogisches Fachpersonal.
- **Qualifizierung, Ausbildung, Arbeit** u.a. für Jugendliche in „Übergangsmassnahmen“, Auszubildende, (Langzeit-)Arbeitslose, Geringqualifizierte und (ehemalige) Strafgefangene.
- **Organisationsentwicklung/ Interkulturelle Öffnung/ Diversity-Management** für öffentliche Verwaltungen und Unternehmen.
- **Lokale und regionale Entwicklung** für breite Bevölkerungsschichten und regionale Akteure.

Mehr Informationen zum Bundesprogramm unter: www.xenos-de.de

XENOS Panorama Bund

Bundesweite Transfer- und Vernetzungsstelle



Die bundesweite Transfer- und Vernetzungsstelle fördert den Erfahrungs- und Wissensaustausch der XENOS-Projekte untereinander und unterstützt den Transfer erfolgreicher Produkte und Ergebnisse durch Information, Beratung, Handlungshilfen und Fachveranstaltungen innerhalb und außerhalb des Bundesprogramms.

XENOS Panorama Bund hat den Auftrag, die **Reichweite und Wirksamkeit der Projektarbeit zu erhöhen**, die Projekte bei der **Verstetigung und beim Transfer guter Ansätze und Modelle** zu unterstützen, um damit zur **Nachhaltigkeit** des Programms und zur **Qualitätsentwicklung** beizutragen. Damit wird auch den Nachhaltigkeitszielen der Europäischen Union Rechnung getragen.

Unterstützung und Förderung von Transfer

Die gezielte Förderung von Transfers und von Transferfähigkeit geschieht durch Transferveranstaltungen, Tagungen zu transferrelevanten Themen wie Qualitätssicherung und Verstetigungsstrategien sowie durch Publikationen, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungsaktivitäten innerhalb und außerhalb der XENOS-Landschaft. Die Transferstelle berät die Projekte in Fragen zur Unternehmenskooperation, Öffentlichkeitsarbeit und Finanzierung.

Verbreitung guter Ideen: Transferveranstaltung für Jobcenter und Arbeitsagenturen

XENOS Panorama Bund organisierte im November 2013 eine bundesweite Veranstaltung für Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitsagenturen und

Jobcentern. Hier wurden die wirksamen und guten Ansätze der Projekte im Gesundheits- und Pflegebereich in einer zu „Prototypen“ destillierten Form vorgestellt. Das Ziel dabei ist, Dritten – losgelöst von den jeweils speziellen Rahmenbedingungen bzw. konkreten Projektkontexten – Möglichkeiten zur Umsetzung bzw. Potenziale für den Transfer in andere Regionen aufzuzeigen. Gerade die Mitarbeitenden von Jobcentern und Arbeitsagenturen sollen auf diese Weise angesprochen und informiert werden, diese oder ähnliche Ansätze, in modifizierter Form, gemeinsam mit Trägern vor Ort anzuwenden.



Erfolgreiche Vernetzung

XENOS Panorama Bund befördert durch Austausch- und Qualifizierungsworkshops und durch Transferveranstaltungen den Austausch und Dialog innerhalb der XENOS-Projekte. Dadurch wurden unter anderem Vernetzungsinitiativen im Bereich Strafvollzug unterstützt oder neue Vernetzungen angeregt wie beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich der Gesundheits- und Pflegeprojekte und regional in Baden-Württemberg, Sachsen/ Thüringen und Nordrhein-Westfalen. Gemeinsame Veranstaltungsreihen, Handbücher, Übernahme von Projektergebnissen und Kooperationen haben sich daraus entwickelt.

Information und Ergebnis-sicherung

Auf der Webseite www.xenos-panorama-bund.de sind alle XENOS-Projekte mit Zielsetzungen, Produkten und zentralen Ergebnissen im Rahmen von Projektprofilen dargestellt. Eine Projektsuche ist sowohl geografisch als auch mithilfe unterschiedlicher Schlagworte möglich.

Aktuelle Hinweise zu **Veranstaltungen** der XENOS-Projekte und von XENOS Panorama Bund, **Dokumentationen und Publikationen** sind ebenfalls auf der Webseite sowie im **Newsletter XENews** zu finden.

XENOS Panorama Bund ist ein **Verbundprojekt aus vier Partnern:**

- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
- u.bus Gesellschaft für regionale Entwicklung und europäisches Projektmanagement mbH
- CONVIS Consult & Marketing GmbH
- UPJ e.V. – Netzwerk für Corporate Citizenship und CSR

www.xenos-panorama-bund.de

Informationen zu allen 113 XENOS-Projekten und zu XENOS Panorama Bund

Projektsuche

- Gezielte geografische Suche über Projektlandkarten und Lernorte
- Projektsuche nach Stichworten und Suchbegriffen
- Alphabetisches Projektverzeichnis
- Umfangreiche Profile aller Projekte mit Informationen zu Ansprechpartnern, Trägern, Zielen, Zielgruppen und Maßnahmen

Aktuelle Informationen

- Aktivitäten der Projekte
- Veranstaltungen der XENOS-Projekte
- Veranstaltungen von XENOS Panorama Bund
- Veranstaltungsdokumentationen
- Publikationen von XENOS Panorama Bund
- Newsletter XENews
- Pressespiegel



QR Code zur Webseite
www.xenos-panorama-bund.de

Das Projekt „XENOS Panorama Bund“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es ist ein Verbundprojekt von vier Partnern.

