

Das St. Augustinus-Kliniken - Zukunftsprogramm: Ankommen in Deutschland - als Mensch mit Perspektive (ID-Nr.: 245646)

AK

Angaben zum Projektträger

Kurzbezeichnung der Institution/Organisation

AK

Name der Institution/Organisation

St. Augustinus-Kliniken gGmbH

Adresse

Stresemannallee 6
41460 Neuss
Deutschland

Leitung der Institution:

Herr Paul Neuhäuser

Kontakt:

Tel.: 0049-2131-52979978
Fax.: 0049-2131-52979979
c.moeller@ak-neuss.de
<http://www.st-augustinus-kliniken.de>

Ist die Institution/Organisation Mitglied der Landesgesundheitskonferenz NRW?

Nein

Allgemeine Angaben zum Projekt

Titel des Projektes:

Das St. Augustinus-Kliniken - Zukunftsprogramm: Ankommen in Deutschland - als Mensch mit Perspektive

Weitere Projektträger:

- keine

Kooperationspartner des Projektes:

- Kompass D (ein Zusammenschluss Neusser Unternehmen)
- St. Augustinus-Behindertenhilfe gGmbH
- St. Augustinus-Seniorenhilfe gGmbH
- St. Augustinus-Fachkliniken gGmbH
- Johanna-Etienne-Krankenhaus gGmbH
- Krankenhaus Neuwerk "Maria von den Aposteln" gGmbH
- Niederrheinklinik Korschenbroich GmbH
- St. Augustinus-Service 1 GmbH
- St. Augustinus-Service 2 GmbH
- Klinik Königshof
- St. Elisabeth-Akademie gGmbH
- Jobcenter Neuss/Düsseldorf/Grevenbroich/Mönchengladbach
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- IHK Mittlerer Niederrhein
- KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung)

- Caritas FIM Sozialdienste, Caritas Dachverband
- Arbeitgeberdienste Arbeitsamt
- Berufskolleg für Technik und Informatik (BTI) Neuss
- Spee-Kolleg/Theodor-Schwann Kolleg
- AWO Berufshilfe
- Berufsförderungszentrum Schlicherum
- Jugendwohnheime Mikas/Sprung
- Heimstatt Christkönig
- Nestor Förderzentrum
- Quirinius-Gymnasium
- Projekt Neusser Weg
- Freiwerk Düsseldorf
- FSD Köln (Freiwillige soziale Dienste im Erzbistum Köln)
- Kolpingwerk
- Flüchtlingshilfe Krefeld/Neuss
- DRK Kreisverband Köln
- Berufskolleg für Heilerziehungspflege Mönchengladbach
- Lernende Region-Netzwerk Köln e.V.
- Paritätische Akademie NRW
- Hochschule Niederrhein
- NOBI (Netzwerk zur beruflichen Integration)
- Fachseminar für Altenpflege Buschhausen
- Diakonie Düsseldorf
- Jobbörse Worker
- Tandem Sprachpartner
- Heinrich-Hertz Berufskolleg

Ansprechpartner des Projektes:

Frau Christina Möller
 Funktion: Assistentin Corporate Social Responsibility

Kontakt:

Tel.: 0049-2131-52979978
 Fax.: 0049-2131-52979979
 c.moeller@ak-neuss.de
<http://www.st-augustinus-kliniken.de/verantwortung/karitative-projekte/fluechtlingshilfe>

Laufzeit des Projektes:

Beginn / geplanter Beginn: Juni 2016
 Ende / geplantes Ende: keins

Bitte ergänzen Sie ggf. erhaltene Preise, Auszeichnungen, Logovergaben (z. B. "gesundheitsziele.de")

Zielgruppe(n) und Setting(s) des Projektes

Das Angebot richtet sich an die folgende(n) Altersgruppe(n):

- Jugendliche (15-18 Jahre)
- Junge Erwachsene (19-29 Jahre)
- Erwachsene im mittleren Alter (30-44 Jahre)
- Ältere Erwachsene (45-59 Jahre)

Richtet sich das Projekt an Multiplikatoren oder Mediatoren?

Ja, und zwar an:

- Lehrer, Erzieher oder anderes pädagogisches Personal
- Im medizinischen Bereich tätiges Personal
- Sonstiges: IT/Technik, Hauswirtschaft, Gastronomie/Küche; ehrenamtliche Helfer, Behörden/staatliche Einrichtungen, Vereine

Das Projekt umfasst geschlechtersensible Angebote für:

Keine geschlechtersensiblen Angebote

Richtet sich das Angebot gezielt an sozial benachteiligte Personengruppen?

Ja, und zwar an:

- Asylbewerberinnen / Asylbewerber
- Migrantinnen / Migranten

Art des/r Settings:

- Betrieb
- Kindergarten / Kindertagesstätte
- Schule / Berufsschule
- Hochschule
- Krankenhaus
- Region, Stadt(teil), Gemeinde, Verein
- Alten- oder Pflegeheim
- Sonstiges: Behindertenwohnheime

Anzahl der Personen, die zu o. g. Setting(s) gehören:

7.000

Richten sich die Aktivitäten auf die Umgestaltung des Umfelds, der Strukturen oder von Abläufen im Setting?

Nein

Handlungsfeld und Angebotsart des Projektes**Das Projekt zielt in der Hauptsache auf:**

Prävention bzw. Gesundheitsförderung oder Aufklärung

Projektschwerpunkt(e) nach Handlungsfeldern/Themenbereichen:

- Organisationsentwicklung
- Netzwerkbildung
- Sonstiges: Integration, Förderung von Vielfalt und Toleranz, Berufsvorbereitung, Weiterbildung, Qualifizierungsmaßnahme
- Stärkung der individuellen Bewältigungsressourcen (z. B. Stressbewältigung/Entspannung)

Angebotsart(en):

- Fort- oder Weiterbildung / Qualifizierungsmaßnahme(n), mehrmals und zwar, Praktikum, FSJ, BFD, Ausbildung, Festanstellung mit Weiterbildungen Mal
- Beratungsangebot, fortlaufend
- Sonstiges, und zwar: Deutschkurse, interne Seminare/innerbetriebliche Fortbildung, fortlaufend
- Erstellung von Informationsmaterialien / Medien, fortlaufend
- Tagung / Veranstaltung(sreihe) / Vortrag / Seminare, fortlaufend
- Versorgungsangebot (z. B. Mittagstisch, med.- pflegerische Hilfe, Betreuungsangebote)

Projektbeschreibung

Zielstellung des Projektes:

Die Projektidee entstand aus dem Gedanken, dass die nach Deutschland geflüchteten Menschen dringend eine Zukunftsperspektive benötigen, damit sie tatsächlich ganzheitlich ankommen und bleiben können. So wurde 2015 durch den Zusammenschluss von großen Neusser Unternehmen, Behörden und Vereinigungen die Initiative Kompass D gegründet und der Grundstein für eine schnelle und unkomplizierte berufliche Integration von Flüchtlingen in die Unternehmen der Region gelegt. Für AK war schnell klar, dass solch ein Vorhaben nur funktionieren wird, wenn es eine konkrete Person als Ansprechpartner/-in gibt, die sich mit inhaltlichen Fragestellungen zu Anforderungen auskennt und gleichzeitig in der Lage ist, sich mit den Flüchtlingen in den jeweiligen Landessprachen zu verständigen. Also entschied man sich ein/e Flüchtlingsmentor/in einzustellen. Die neue Flüchtlingsmentorin, selbst Frau mit Migrationshintergrund und mehrsprachig, begann im Juni 2016 mit ihrer Arbeit. Gleich zu Anfang kristallisierten sich spezielle Herausforderungen heraus, wie die aufwendigen Genehmigungsverfahren, bürokratische Hürden der Behörden, Koordinationsschwierigkeiten mit ehrenamtlichen Helfern oder Unwissen und Unzuverlässigkeit der Flüchtlinge. Daraufhin wurde das Integrationsverfahren stetig weiterentwickelt und angepasst. Über Kompass D wurde direkt Kontakt zu den Behörden aufgenommen, um viele Schritte zu optimieren und die Arbeit zwischen den kooperierenden Unternehmen zu erleichtern und/oder zu ermöglichen. Aus der anfänglichen Idee, die Not der ankommenden Menschen zu lindern, ihnen eine Perspektive zu bieten und sie in die Gesellschaft aufzunehmen, ist ein Projekt entstanden, von dem Flüchtlinge, Unternehmen und die Gesellschaft gleichermaßen profitieren. Inhaltlich wurden folgende Ziele festgehalten:

- 1. Flüchtlingen eine berufliche Perspektive bieten**
- 2. Durch berufliche Integration die gesellschaftliche Integration unterstützen**
- 3. Die Fachkräfte von morgen ausbilden**
- 4. gegenseitiges Lernen und gemeinsam Barrieren überwinden**

Im Folgenden sind die Projektziele zusammengefasst detaillierter beschrieben:

Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, Flüchtlingen eine echte berufliche Perspektive zu bieten.

Eine Balance aus physischer/seelischer Gesundheit und Sozialisation, ergänzt durch Zufriedenheit und Erfüllung im Beruflichen soll die Basis für ein „Ankommen“ in Deutschland bilden. So kann die nachhaltige Integration in unsere deutsche Gesellschaft gelingen und es können neue Verbindungen, Netzwerke und ein harmonisches Miteinander in Frieden entstehen.

Im Alltag eine selbstgewählte Beschäftigung auszuüben, indem man seine Fähigkeiten einsetzen kann, ein Einkommen hat und damit am täglichen Leben teilhaben kann, erhöht die menschliche Zufriedenheit und wirkt sowohl gegen Vereinsamung als auch gegen Ghettoisierung. Im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit haben Flüchtlinge zudem vermehrt die Chance mit Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz ins Gespräch zu kommen und ein eigenes soziales Netzwerk aufzubauen. Letzteres ist eine wichtige Säule in der Bewältigung von Traumata, die durch Kriegs- und Fluchterlebnisse entstanden sind. Schon alleine die Tatsache, dass den Flüchtlingen eine Perspektive geboten wird, sie dabei unterstützt werden, Fuß zu fassen und somit automatisch in die Gesellschaft integriert werden, wirkt sich positiv auf die seelische Gesundheit aus.

Gleichzeitig tragen die Flüchtlinge dazu bei, dem Fachkräftebedarf im Pflege- und Gesundheitswesen entgegenzuwirken. So werden heute die dringend benötigten Fachkräfte von morgen ausgebildet.

Innovative Unternehmen, wie die St. Augustinus-Klinken, sehen in der Auseinandersetzung mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Fähigkeiten eine Win-Win-Situation. Beispielhaft ist der Bereich Pflege und Rekonvaleszenz. Dort gibt es viele Berührungspunkte mit Menschen aus verschiedenen Ländern, Regionen und Kulturen. Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeitende im Team zu haben ist eine wertvolle Unterstützung. Flüchtlinge, die in der Pflege arbeiten, können durch persönlichen Einsatz helfen, Barrieren zu überwinden – sprachliche sowie kulturelle. Das kommt auch unmittelbar den Patienten zugute, die über geringe oder keine Deutschkenntnisse verfügen. Um diesen Menschen die bestmögliche Betreuung und Versorgung zu garantieren, ist es notwendig, dass es Teammitglieder gibt, die multi-kulturell gebildet und sozialisiert sind. Flüchtlinge in ihrer Rolle als Mitarbeitende, können dies leisten. Das Verständnis füreinander wird entwickelt und dringend gebrauchte Fähigkeiten und Potentiale können eingebracht und angewandt werden.

Die Ziele sind anspruchsvoll, aber erreichbar und teilen sich auf in Voraussetzungen – erstens für Flüchtlinge und zweitens für Mitarbeitenden in der Verwaltung der St. Augustinus-Kliniken:

Voraussetzungen für Flüchtlinge:

- Um optimal arbeiten und sich weiterbilden zu können, müssen die meisten Flüchtlinge ihre Deutschkenntnisse noch deutlich ausbauen. Daher besuchen sie in ihrer Freizeit Deutschkurse. Das nimmt zusätzliche Zeit in Anspruch und ist oft mit großen Anstrengungen und Mühen verbunden, da die deutsche Sprache nicht einfach ist.
- Ein Beruf im Bereich Pflege- und Gesundheitswesen bringt grundsätzlich hohe Anforderungen mit sich – durch strikte Auflagen, eng terminierte Zeitpläne und ein hohes Arbeitspensum. Dem muss man gewachsen sein und diese Aufgabe mögen, damit man die Leistung erbringen kann und sich wohlfühlt.

Die Bereitschaft der Flüchtlinge, diese Anstrengungen auf sich zu nehmen, ist Voraussetzung für das Gelingen des Projekts. Vera aus Syrien, 50 Jahre, sagt dazu: „Ich habe mich für die St. Augustinus-Kliniken entschieden, weil ich einen Neuanfang starten kann und ich bei meinem Ziel gut betreut werde. Ich bekam trotz meines Alters eine Chance.“ Und auch Hussam, ein 19-jähriger Syrer, scheut die Mühen nicht: „Wenn ich mit meiner Ausbildung als Krankenpfleger fertig bin, dann möchte ich auf der Intensivstation arbeiten.“

Ziele der St. Augustinus-Kliniken:

- Das Ziel ist es, ein universell – auch auf andere Unternehmen übertragbares – Zukunftsprogramm zu entwickeln. Ein erster Schritt ist bereits in enger Kooperation mit den Kompass D-Unternehmen getan. Die beteiligten Unternehmen integrieren das Konzept und passen es individuell an ihr Unternehmen an. Freie Stellen werden bei allen Kooperationspartnern veröffentlicht. Stellen für Praktikanten, BFDler und FSJler werden neu geschaffen und die neuen Mitarbeitenden selbstständig betreut. Die Mentorin hilft und unterstützt immer da, wo Bedarf besteht.
- Sobald sich das Konzept sektorenübergreifend in Neuss und Umgebung etabliert hat, soll es auch für andere Regionen und Unternehmen, die nicht zu Kompass-D gehören, wie eine Art „Blueprint“ zur Verfügung gestellt werden.
- Das Projekt ist so konzipiert, dass es sich flexibel in die alltägliche Arbeit der handelnden Personen (Mitarbeitende, Führungskräfte, Ehrenamtler, etc.) integrieren lässt und der Umgang mit Flüchtlingen zur Selbstverständlichkeit wird. Die Integration eines neuen Flüchtlings in die Gesellschaft und in den beruflichen Alltag beginnt bei den St. Augustinus-Kliniken mit dem ersten Kontakt. Die Mitarbeitenden werden durch gezielte Maßnahmen wie Diversity Management Schulungen, Seminare und Fortbildungen sensibilisiert und motiviert: Vielfalt kann als ganz persönliche Horizonterweiterung erlebt werden.
- Das Projekt ist dynamisch angelegt, um sich an Bedarf und Nachfrage anpassen und schnell auf aktuelle Entwicklungen reagieren zu können.

Wurde eine Bedarfsermittlung vorgenommen?

Ja, und zwar durch:

- Befragung der Zielgruppe
- Auswertung von Verwaltungs- oder Forschungsdaten

Inhalt und Methode des Projektes:

Inhalt des Projektes:

Das Projekt hat zum Ziel, Flüchtlingen eine berufliche Perspektive in einer der rund 30 Einrichtungen der St. Augustinus-Kliniken zu geben. Ihre Herkunft spielt dabei keine Rolle. Um eine Arbeitserlaubnis beantragen zu können, müssen sie im Besitz einer Aufenthaltsgenehmigung sein. Altersmäßig richtet sich das Projekt an Jugendliche bis hin zu älteren Erwachsenen. Jugendliche steigen in der Regel über ein Schulpraktikum in das Projekt ein. Bei einem höheren Einstiegsalter wird meist zunächst ein Anerkennungsjahr absolviert, um für schon erlernte und anderweitig zertifizierte Fähigkeiten auch in Deutschland eine Anerkennung zu bekommen. Flüchtlinge bekommen bei dem gesamten Bewerbungsverfahren kompetente Unterstützung von der AK-Flüchtlingsmentorin, die Kontakt zu ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern der Stadt Neuss hat und Mitarbeitende als Jobpaten für die Tätigkeit in der jeweiligen Einrichtung akquiriert. So werden die Flüchtlinge „an die Hand genommen“ und haben während ihrer gesamten Zeit bei AK immer mindestens eine/n Ansprechpartner/in, der/die ihnen im Arbeitsalltag unterstützend zur Seite steht/stehen. Die Ehrenamtlichen helfen vor allem bei Behördengängen und der Zusammenstellung aller notwendigen Unterlagen für eine Tätigkeit. Sie können übersetzen,

kennen sich mit deutschen Vorgaben und Verfahren aus und wirken wie unterstützende „Scouts“ – gleichermaßen für die Flüchtlinge und die Mentorin.

Methode des Projektes:

Eine Flüchtlingsmentorin kümmert sich persönlich um asylsuchende Bewerberinnen und Bewerber, die eine Aufenthaltserlaubnis haben, um Flüchtlingen einen beruflichen Einstieg in einer Einrichtung der AK zu ermöglichen. Ziel ist es, dass sie ihre Fähigkeiten adäquat nutzen und neue Kompetenzen erlernen können. Die Mentorin vermittelt Praktika, Stellen für den Bundesfreiwilligendienst (BFD), ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) oder ein Anerkennungsjahr. Sie analysiert, ob aktuelle Stellenausschreibungen für eine Bewerberin oder einen Bewerber passend sind oder ob eine zusätzliche Position eingerichtet werden kann. Für Praktika, BFD und FSJ werden häufig neue Stellen für die jeweiligen Bewerbenden eingerichtet. Das Fachpersonal unterstützt hier bei Bedarf und kann auch selbst aktiv auf die Flüchtlingsmentorin zugehen und reagiert so pro-aktiv auf Bedarf. Diese Strukturen werden so flexibel wie möglich gehalten, um eine schnelle Vermittlung und eine zeitnahe Besetzung von freien Stellen zu sichern.

Grundsätzlich sieht die Vorgehensweise wie folgt aus:

Die Mentorin pflegt Kontakte zu Schulen, Behörden, Sozialarbeitern, Ehrenamtlern, kommunalen Unterkünften, Förderzentren, VHS, Jobbörsen, (z.B. workeer), Vereinen (u.a. IQ Netzwerk), AWO, Caritas, DRK etc. Darüber entstehen Kontakte zu Flüchtlingen, die als potentielle Bewerberinnen oder Bewerber infrage kommen. Im Rahmen von Tagungen, Workshops, Projekttagen oder anderen Veranstaltungen stellt die Mentorin die Ausbildungsmöglichkeiten bei den St. Augustinus-Kliniken vor und macht auf das Projekt aufmerksam. In diesem Zusammenhang wird auch über die zu erfüllenden Voraussetzungen für den Einstieg bei AK aufgeklärt. Hierzu zählen eine Bewerbung mit Lebenslauf, eine Beschäftigungserlaubnis sowie eine bestandene Hygienebelehrung. Vorlagen für einen Lebenslauf und die Unterlagen zur Hygienebelehrung – in verschiedenen Sprachen –, sowie Informationsmaterialien werden für Interessenten stellt die Mentorin bereit. Interessierte melden sich dann entweder direkt bei der Mentorin oder die entsprechenden Bewerbungsunterlagen werden von Unterstützern (Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen, dem JobCenter) weitergeleitet. Neben der grundsätzlichen Eignung, die aus den Bewerbungsunterlagen hervorgeht, zählen soziale Fähigkeiten und geben den Ausschlag für eine Einstellung bei den St. Augustinus-Kliniken. Zu Letzteren gehören: Zuverlässigkeit, Eigenständigkeit, Verantwortungsgefühl und Sprachverständnis. Die Betreuenden (Sozialarbeiter, Lehrer/-innen, zuständiges Fachpersonal) werden zu diesen Aspekten eingehend befragt. Basierend auf positiven Rückmeldungen wird dann ein Erstgespräch geführt, bei dem fachliche und sprachliche Kompetenzen sowie eigene Vorstellungen thematisiert werden. Dazu gehören belegbare Abschlüsse, konkrete Erfahrungen, erworbene berufliche Fähigkeiten und Talente, Soft Skills, Interessen und Einstellungen. Fällt die Auswertung des Gesprächs positiv aus, kommt es zu einem Zweitgespräch, in dem eine Potenzial- und Marktanalyse durchgeführt wird, analog zu den angegebenen Fähigkeiten und Wunschvorstellungen. Wenn dann eine Ausbildungsempfehlung ausgesprochen wird, beginnt dann die Vorbereitungsphase mit speziellen Sprachkursen, Praktika, Schulungen und Seminaren. Der dritte Schritt schließt sich dann an, wenn es zu einer Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags kommt. Unterstützt werden die Bewerberinnen und Bewerber durch Patenprogramme in den Einsatzstellen, Betreuung durch die Personalabteilung und Kolleginnen und Kollegen vor Ort, sowie eine detaillierte Einarbeitung.

Im Idealfall bekommen die Absolventinnen und Absolventen dieses Programmes nach erfolgreichem Abschluss des ersten Arbeitseinsatzes bei AK eine positive Eignungsbestätigung und wollen eine Aus- und Weiterbildung im Pflege- und Gesundheitsbereich absolvieren. Das Ergebnis kann dann entweder eine Ausbildung oder ein (duales) Studium sein, oder, wenn nach dem Anerkennungsjahr alle Voraussetzungen erfüllt sind, schon direkt eine Festanstellung in einer der rund 30 Einrichtung sein. Die St. Augustinus-Kliniken erhoffen sich auf diese Weise auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Barrieren, die durch das Versorgen von multinationalen Patientengruppen entstehen, konstruktiv überwinden zu können.

Im Speziellen beruht die Eignung für einen Ausbildungsplatz auf der Einschätzung des betreuenden Fachpersonals, und der Mentorin – in fachlicher aber auch menschlicher Hinsicht Es wird geprüft, ob die Bewerberin/ der Bewerber den fachlichen Anforderungen dauerhaft gewachsen ist. Hinterfragt wird ebenfalls, ob sie/er in der Lage ist, sich unserer Gesellschaft anzupassen und entsprechend Regeln und Verhaltensgrundlagen einzuhalten. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Umgang mit Fehlern, Teamfähigkeit, Verhalten gegenüber Kolleginnen/ Kollegen, Vorgesetzten sowie Patientinnen/Patienten und Klientinnen/Klienten gehören hierzu. Ein

besonderes Augenmerk wird auch auf den respektvollen Umgang mit Frauen und das Anerkennen ihrer Kompetenzen, Möglichkeiten und Befugnissen gelegt.

Die zeitliche Befristung der Verträge für Praktika, BFD, FSJ und des Anerkennungsjahrs geben beiden Seiten die Chance festzustellen, ob diese Form der Zusammenarbeit funktioniert und eine Fortführung sinnbringend und erfolversprechend ist. Während der Einsätze bei den AK gibt es Zwischen- und Endgespräche, die im Prozess reflektieren, wie sich die Flüchtlinge ihre berufliche Zukunft vorstellen und welche Schritte zur Erreichung des Ziels noch fehlen (z.B. Bewerbungen für Ausbildungsplätze/Studiengänge, Anträge zur Anerkennung von Qualifikationen, etc.).

In diesem Prozess steht das für die Flüchtlinge verantwortliche Fachpersonal in ständigem Kontakt mit der Flüchtlingsmentorin. Auf diese Weise werden eine geregelte Feedback-Kultur sichergestellt und mögliche Problemquellen frühzeitig identifiziert. Entsprechende Notizen, Korrespondenzen und Lösungsansätze werden evaluiert und schriftlich für zukünftige ähnliche Situationen festgehalten. Das gesamte Projekt wird über Kompass D von Frau Prof. Dr. Neu wissenschaftlich begleitet und in Kooperation mit den Projektverantwortlichen bei AK evaluiert. Aus den Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet und zeitnah umgesetzt, um die Effizienz und den Erfolg des Projektes zu garantieren. Des Weiteren werden die Kooperationsunternehmen aus Kompass D in regelmäßigen Abständen über den aktuellen Projekt- und Forschungsstand informiert. Die daraus resultierenden Diskussionen geben neuen Input, zusätzliche Ideen und Anregungen zu weiteren Veränderungen. Diese werden nach eingehender Prüfung umgesetzt, sofern sie hilfreich und zielführend sind. All dies verbessert das Ergebnis des Projektes nachhaltig.

Grundsätzlich gilt: gehandelt wird sofort, wenn erkennbar ist, dass etwas nicht adäquat funktioniert. Daraus ergibt sich das Ziel ein möglichst optimales Konzept zu entwickeln, was sich aktuellen Gegebenheiten anpassen kann:

- Regelmäßig wird evaluiert, ob Sensibilisierungsmaßnahmen (Diversity Management) in den Einrichtungen vonnöten sind, um Mitarbeitenden nahe zu bringen, was sie bei der Zusammenarbeit mit Flüchtlingen und Migrantinnen und Migranten beachten müssen, wie man kulturelle Unterschiede überwindet und sich zielführend gegenseitig unterstützt.
- Wenn es um Anträge geht, werden Vorgehensweisen in der Regel verändert, sobald erkennbar ist, dass gewisse Dokumente sehr lange bei Ämtern liegen oder dass die Flüchtlinge bestimmte Dokumente nicht alleine beschaffen oder ausfüllen können. Hier wird sofort der direkte Kontakt zu den Ansprechpartnern der Behörden gesucht – zum Teil über Kompass D. Ehrenamtliche Helferinnen und Helfer mit spezifischem Wissen über die einzelnen Bereiche werden eingesetzt, um Schwierigkeiten aus dem Weg zu räumen.

Durch regelmäßige Gespräche mit den Ansprechpartnern für die Flüchtlinge aus den einzelnen Einrichtungen, kann erörtert werden, was gut funktioniert und an welchen Stellen es Verbesserungsbedarf gibt und wie dieser aussieht.

Anzahl der Personen, die unmittelbar/direkt erreicht werden:

etwa 1000

Anzahl der Personen, auf die die Aktivitäten schätzungsweise Auswirkungen haben:

indirekt auf die ca. 4800 Mitarbeitenden der St. Augustinus-Kliniken und die ca. 1000 unmittelbar erreichten Flüchtlinge, Migrantinnen und Migranten und deren Familien

(Erwartbare) Hauptergebnisse des Projektes:

Grundsätzlich lässt sich schon jetzt feststellen, dass das Projekt erfolgreich ist. Bis dato gibt es 62 Praktikanten, sieben BFDler, elf FSJler und vier Personen im Anerkennungsjahr, bzw. in Hospitationen. Daraus resultierten 5 Ausbildungsverträge in der Krankenpflege und ein Ausbildungsvertrag in der Altenpflege sowie schon jetzt vier Festanstellungen. Darüber hinaus wurde ein Assistenzarzt eingestellt, der keine vorangestellte Tätigkeit ausgeübt hat, sondern seine mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten wurden in Deutschland direkt anerkannt.

Die Hauptergebnisse des Projektes lauten:

- Durch das achtsame Herantasten an das Arbeitsumfeld im Pflege- und Gesundheitswesen können erste Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt werden. Dies unterstützt die Entscheidungsfindung für eine mögliche Weiterbildung. Milad, 29 aus dem Iran sagt dazu: „Die Arbeit mit Menschen mit Behinderung macht mir viel Spaß. Die St. Augustinus-Behindertenhilfe ist das Beste, was mir passieren konnte. Ich fühle mich sicher und bin dankbar für die Unterstützung

meiner Kolleginnen und Kollegen. Im Sommer starte ich meine Ausbildung als Heilerziehungspfleger.“

- Einrichtungs- und bereichsleitendes Fachpersonal kommt bei Bedarf aktiv auf die Flüchtlingsmentorin zu, um auf entsprechende Stellen hinzuweisen.
- Win-Win: Erweiterung der multikulturellen Kompetenz
- Die St. Augustinus-Kliniken und ihre Mitarbeitenden lernen von und mit den Flüchtlingen über ihre Herkunftsländer und die Kulturen, in denen sie aufgewachsen sind.
- Sprachliche und kulturelle Kompetenzen, die die Flüchtlinge mitbringen, erleichtern den Arbeitsalltag aller Mitarbeitenden, da Patienten/innen die kaum oder gar kein Deutsch sprechen und/ oder verstehen können, in ihren jeweiligen Landessprachen angesprochen werden können. Die Versorgung der Patientinnen und Patienten kann dadurch optimal sichergestellt werden. Dies korrespondiert mit dem Anspruch von AK, allen Menschen die bestmögliche Versorgung und Unterstützung bei der Genesung zu bieten.
- Das Konzept kann in abgewandelter Form auch auf andere Unternehmen übertragen werden.
- Durch gezielte Förderung und Unterstützung können Sprachbarrieren überwunden werden.
- Dem steigenden Fachkräftemangel kann entgegengewirkt werden.
- Vielfalt wird im Unternehmen zur Selbstverständlichkeit.

Intensive Förderung in puncto Sprache, Sozialkompetenz und Wissen führt zu Potenzialentfaltung und Perspektive bei traumatisierten und heimatlosen Menschen. Shahab ist 24 Jahre jung, hat seine Wurzeln in Afghanistan und dem Iran, und macht ein FSJ im Augustinushaus, wo er mit einer 83-jährigen Dame zusammenlebt. Er sagt über seine Arbeit: „Mit dem FSJ im Augustinushaus bekam ich eine Perspektive für meine Zukunft. Ich bin glücklich, weil ich hier respektvoll und gleichberechtigt behandelt werde.“

Dokumentation und Evaluation des Projektes

Wird für das Projekt eine Dokumentation erstellt?

Ja, in Arbeit

Ist das Vorgehen (bzw. die Konzeption) allgemein evidenzbasiert oder gibt es plausible Annahmen zur Wirksamkeit für den Ansatz?

Ja, die Wirksamkeit des Vorgehens (Konzepts) ist nachgewiesen.

Quellenangabe:

Im Rahmen des Unternehmerzusammenschlusses Kompass-D, werden das Zukunftsprogramm der St. Augustinus-Kliniken und die Kooperationen mit den Kompass-D-Mitgliedsunternehmen von Frau Prof. Dr. Claudia Neu (Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie ländlicher Räume an der Universität Göttingen) wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Die Evaluation ergibt sich aus folgenden Überlegungen und Schwerpunkten:

Nicht humanitäre Hilfsgüter spenden, sondern Eingliederung in den Beruf – und das nicht nur mit theoretischen Trockenübungen – ist das Ziel von Kompass D. Unternehmensbesuche und Praktikumsplätze sollen hier den Weg in ein selbstbestimmtes Berufsleben weisen. Dies ist nun ein ausgesprochen voraussetzungsvolles Unterfangen, denn das deutsche Schul- und Berufsbildungssystem ist nicht nur kompliziert zu verstehen, sondern lebt auch von unausgesprochenen Bedingungen wie rechtlichen Rahmungen und Verhaltensregeln, aber auch von Selbstverantwortung und -organisation. Kompass D hat sich tatkräftig auf den Weg gemacht, viele Teilbereiche dieser komplexen Welt zu erklären und so die Integration zu erleichtern. Deutlich wird, das Angebot und Nachfrage im Bereich der Berufsbildung für Flüchtlinge (noch) nicht deckungsgleich sind.

Ziel der formativen, also begleitenden, Evaluation war es im vergangenen Jahr Zielkriterien zu definieren (Zahl der vermittelten Praktikumsplätze, Lehrstellen, Schulabschlüsse) und den Aufbau des Projektes zu begleiten. Da es sich um ein gänzlich neues und innovatives Projekt handelt, war eine fortwährende Anpassung der Modalitäten von Nöten. In den kommenden zwei Jahren wird vor allem der Fortgang des Projektes wissenschaftlich begleitet (Zahl der Schüler, Abbrecher etc.). Der Erfolg von Kompass D liegt im Zusammenspiel von Unternehmen, Ehrenamt, Betreuern/Lehrern und Schulen, die individuell agieren und reagieren können. Dennoch zeigte sich in den vergangenen Monaten, dass Flüchtlinge sich deutlich langsamer in den Arbeitsmarkt integrieren, als vermutet. Aufgrund rechtlicher und institutioneller Hürden, aber auch fehlender Sprachkenntnisse und wenigen Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung werden sich die

Flüchtlinge nur schrittweise in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren. Er langsam wird klar, dass auch Traumata und unterschiedliche Lebensführungskonzepte als Hemmschuh wirken. Wie schnell die Arbeitsmarktintegration geschieht, wird nicht nur vom guten Willen Einzelner abhängen, sondern wesentlich durch die Länge der Asylverfahren, die Sprachförderung, Investitionen in Bildung und Ausbildung, die Arbeitsvermittlung und die Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft bestimmt werden (IAB 2016). Hier ist es Ziel der Begleitforschung die Ergebnisse von Kompass D mittels Daten- und Literaturabgleich sowie der Präsentation auf Konferenzen mit dem Fachpublikum zu diskutieren und so in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext einzufügen. Da sich Kompass D durchaus als Modellprojekt versteht, ist es erklärtes Ziel, am Ende der Projektlaufzeit einen Evaluationsbericht zu veröffentlichen.

Die Begleitforschung gliedert sich somit in folgende Schritte:

- Formativen Evaluation (begleitend)
- Teilnahme an ausgewählten Teammeetings
- Erarbeitung von Meilensteinen und Ziel-Kriterien (Operationalisierung von Erfolgsfaktoren) sowie möglicher Ziellanpassungen
- Beobachtung und Gespräche „vor Ort“ (Ausbildungsklassen, Betreuer, Unternehmer)
- Erstellung Evaluationsbögen (Befragung der Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonal/Lotsen)
- Erhebung und Auswertung der Evaluation
- Erstellung eines Zwischenberichts (2017)
- Bericht/Publikation

Präsentation des Projektes Kompass D auf Konferenzen (in diesem Jahr bereits auf dem Integrationskongress der Friedrich-Ebert-Stiftung 6./7. März und auf dem Bundesfachkongress Interkultur am 4. April 2017 in Braunschweig)

Literatur

Bertelsmann Stiftung, 2016: Koordinierungsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen.

DIW, 2016: Integration Geflüchteter, DIW Wochenbericht, 35/2016.

Evangelische Kirche Deutschland, 2016: Skepsis oder Zuversicht, unter:

<http://www.ekd.de/fluechtlingsstudie-2016.pdf>

FAZ, 2.9.2016: Flüchtlingsinitiative der Wirtschaft mahnt zur Geduld, S.19.

IAB, 2016: Zuwanderungsmonitor August 2016.

Zur Person

Das Themenfeld sozialer Wandel (Sozialstruktur, Demographie, Transformation) und Mobilität stand in den vergangenen zwanzig Jahren im Mittelpunkt der Forschungstätigkeit von Prof. Dr. Claudia Neu an den Universitäten Bonn und Rostock, dem Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei in Braunschweig sowie der Hochschule Niederrhein. Ihre Promotion befasste sich mit der sozialen Mobilität ostdeutscher Genossenschaftsbauern, anschließende Forschungen bearbeiteten das Thema räumliche Polarisierung in Folge des demographischen Wandels. Die Konsequenzen dieser Entwicklung erfordern zu dem neue Daseinsvorsorgemodelle zu denen auch innovative Mobilitätskonzepte gehören. Dazu habe hat sie im Rahmen eines Interreg IV A EU-Programms (2013-2015) ein Forschungsprojekt zur wohnortnahen Grundversorgung geleitet.

Prof. Dr. Claudia Neu ist seit Oktober 2016 Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie ländlicher Räume an der Universität Göttingen, zuvor sie Professorin für Allgemeine Soziologie und empirische Sozialforschung an der Hochschule Niederrhein (Fachbereich Oecotrophologie). Von Juli 2008 bis September 2009 war Frau Neu am Johann Heinrich von Thünen-Institut (Bundesforschungsinstitut für ländliche Räume) in Braunschweig beschäftigt. Zuvor war sie wissenschaftliche Assistentin am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock (seit 2001).

Zu ihren Gutachter- und Expertentätigkeiten gehören die Mitgliedschaften im Sachverständigen Rat des BMEL (stellvertretende Vorsitzende), im wissenschaftlichen Beirat des Deutschen Freiwilligen surveys (seit 2012), in der Kommission Öffentliche Güter der Heinrich-Böll-Stiftung (seit 2012), in der Kommission „Kunst fürs Dorf – Dörfer für Kunst“ der Deutschen Stiftung Kulturlandschaft (2009 und 2012) und die Jurymitgliedschaft des Modellvorhabens „LandZukunft“ des BMELV (2011/2) sowie die Mitgliedschaft im Expertengremium „Zusammenhalt durch Teilhabe“ des Bundesministerium des Innern (seit 2010).

Wird eine Projektevaluation durchgeführt?

Ja, in Arbeit

Die Evaluation wird durchgeführt:

Sowohl Projektbeteiligte als auch externe Fachleute

Folgende Informationen werden ausgewertet, um die Wirkungen des Projektes festzustellen:

- Spontane Rückmeldungen aus der Zielgruppe bzw. den Zielgruppen
- Ergebnisse von Expertenbefragungen, Expertenmeinungen
- Ergebnisse schriftlicher Zielgruppenbefragungen
- Ergebnisse mündlicher Zielgruppenbefragungen
- Sonstiges: Angaben zu Beschäftigungsverhältnissen

Ergänzende Beschreibung der Evaluationsmethode:

siehe bitte 6.2

Wird ein Evaluationsbericht veröffentlicht?

Ja, geplant

Fortsetzung der Projektaktivitäten

Ist ein Anschluss- bzw. Folgeprojekt geplant, beantragt, oder läuft dieses bereits?

Ja

Werden entsprechende Aktivitäten nach Abschluss dieses Projektes durchgeführt?

Ja

Falls ja welche

Das Projekt war als Pilotprojekt für ein Jahr angesetzt. Aufgrund der hohen Nachfrage und des Anspruchs, Flüchtlingen gezielte berufliche Perspektiven zu bieten sowie die daraus resultierende Chance dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen entgegenzuwirken und die Fähigkeiten der Flüchtlinge sinnstiftend einzusetzen, wird das Projekt nach Ablauf des ersten Jahres (Ende Juni 2017) weitergeführt. Die jetzige Form wird weitgehend beibehalten. Um allen Anforderungen gerecht zu werden, soll eine/einen weitere/n Mentor eingestellt werden. Darüber hinaus wird die Unterstützung auf MIGRANTINNEN und MIGRANTEN ausgeweitet. Dieses Angebot richtet sich in der Methode und Umsetzung an das Konzept für Flüchtlinge, sodass bewährte Strukturen übernommen werden können.

Basierend auf den Erfahrungen der letzten Monate ist deutlich geworden, dass Flüchtlinge sich gegenseitig in den Einrichtungen, bei Schulungen oder in ihrer Freizeit helfen und dadurch ein verstärkter Austausch untereinander stattfindet. Dies hilft auch bei der Lösung arbeitsspezifischer Aufgaben. Den hohen Anforderungen im beruflichen, schulischen und behördlichen Umfeld lässt sich so besser gerecht werden. Hieraus leitet sich eine neue Maßnahme "Flüchtlinge helfen Flüchtlingen" ab. Feste Treffen werden organisiert und einzelne Flüchtlinge können sich als Ansprechpartner und Unterstützer zur Verfügung stellen.

Abgesehen von diesen internen Veränderungen, werden die Kontakte zu den Kompass D-Kooperationspartnern stärker genutzt. Hierzu wird gerade ein Verfahren ausgearbeitet, das regelt wie die Mentoren der St. Augustinus-Kliniken interessierten Flüchtlinge und Migrantinnen und Migranten auch Praktika, BFD, FSJ und Anerkennungsjahre in den kooperierenden Neusser Unternehmen anbieten können. Für dieses Verfahren finden Abstimmungen zur Vorgehensweise und zur Bestimmung der jeweiligen Ansprechpartner statt. Die Handhabung orientiert sich sehr stark an dem schon vorhandenen Konzept, welches derart modifiziert wird, dass eine effiziente und effektive Zusammenarbeit gewährleistet werden kann. Sobald die Abstimmung abgeschlossen ist, werden Angebote und freie Stellen für diese spezifischen Gruppen an alle Beteiligten kommuniziert.

Entstehen im Rahmen des Projektes Produkte, die auch nach Projektende genutzt werden?

Ja

Falls ja welche

Genau genommen ist aus einer anfänglichen Projektidee ein nachhaltiges Programm entstanden, das kontinuierlich angepasst und optimiert wird. Dieser Prozess orientiert sich am Flüchtlingsstrom einerseits und am Pflegekräftenotstand andererseits. Entstanden ist ein ganzheitliches Konzept, das sich auch auf andere Unternehmen, Einrichtungen und Sektoren anwenden lässt – ein „Produkt“ im weitesten Sinne. Es soll als solches auch an andere Interessenten weitergeben werden, damit diese Erfahrungen der St. Augustinus-Kliniken geteilt werden können.

Projektfinanzierung

Das Projekt finanziert sich über:

- Stiftungsgelder
- Spenden
- Sonstiges: Eigenmittel

Geschätzter Gesamtaufwand (inklusive Planung, Ausführung, Evaluation etc.) in Personentagen oder in Euro:

37.000 Euro

-- Personentage

Ist die Finanzierung bis Projektende gesichert?

Ja