

DAS BESTE ZUM SCHLUSS

Schüler*innen und Quereinsteiger*innen für die Eingliederungshilfe

Fachkräftesicherung mit care4future der contec GmbH:

Der Fachkräftemangel ist in aller Munde: Vom Krankenhaus über die Altenpflege bis hin zur Eingliederungs- und Kinder- und Jugendhilfe können viele offene Stellen im sozialen Bereich schon jetzt nicht mehr besetzt werden. Eine Möglichkeit für die Gewinnung von (angehenden) Fachkräften ist care4future. Die Initiative der contec GmbH setzt auf professionell organisierte regionale Netzwerke und hat sich in der Pflegeausbildung schon bewährt. Jetzt geht es an die Umsetzung für andere soziale Berufe – auch die Heilerziehungspflege. Welche Ansätze bietet care4future, um dem Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe entgegenzuwirken?

Der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit ist in Deutschland stark ausgeprägt. Laut einer Untersuchung der Bundeszentrale für politische Bildung wird es bis 2035 in Sozialberufen mehr Arbeitsplätze als Arbeitskräfte geben. So müssen in der Berufsgruppe der Sozialarbeit, Erziehung und Heilerziehungspflege zwischen 2020 und 2025 rund 288.000 Stellen neu besetzt werden. Jedoch kommen in diesem Zeitraum voraussichtlich lediglich 147.000 Menschen mit entsprechender Qualifikation auf den Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Branchenstudie in der Eingliederungshilfe zeigen zudem, dass das fehlende Personal die Beschäftigten belastet und die Versorgungsqualität negativ beeinflussen kann.

Ein bewährtes Konzept zur Nachwuchsgewinnung

Einen Lösungsansatz gegen den Fachkräftemangel bietet care4future: Die Initiative der contec GmbH mit deutschlandweit aktuell rund 90 Netzwerken aus allgemeinbildenden Schulen, Pflegeschulen und Unternehmen im Bereich der Pflege hat bisher zum Ziel gehabt, dem Fachkräftemangel vor allem in der Altenhilfe langfristig entgegenzuwirken. Sie ermöglicht Schüler*innen mithilfe einer professionellen, realistischen Berufsorientierung in einem Projektkurs praktische und authentische Einblicke in den Pflegeberuf.

Ziel ist es, mehr Auszubildende zu gewinnen, Abbruchquoten in der Ausbildung zu senken und das Image sozialer Berufe aufzuwerten. Eine Besonderheit des Konzeptes ist der Peer-Learning-Ansatz: Auszubildende führen teilweise selbst durch die Berufsorientierung und ermöglichen niedrigschwellige Einblicke auf Augenhöhe. Da sich die Auszubildenden erst vor

kurzer Zeit für den Beruf entschieden haben, sind sie als Ausbildungsbotschafter*innen perfekt geeignet. Außerdem können die aufgebauten Netzwerkstrukturen auch nach dem ersten Kursdurchlauf weiter genutzt werden.

care4future für Berufe der Eingliederungshilfe

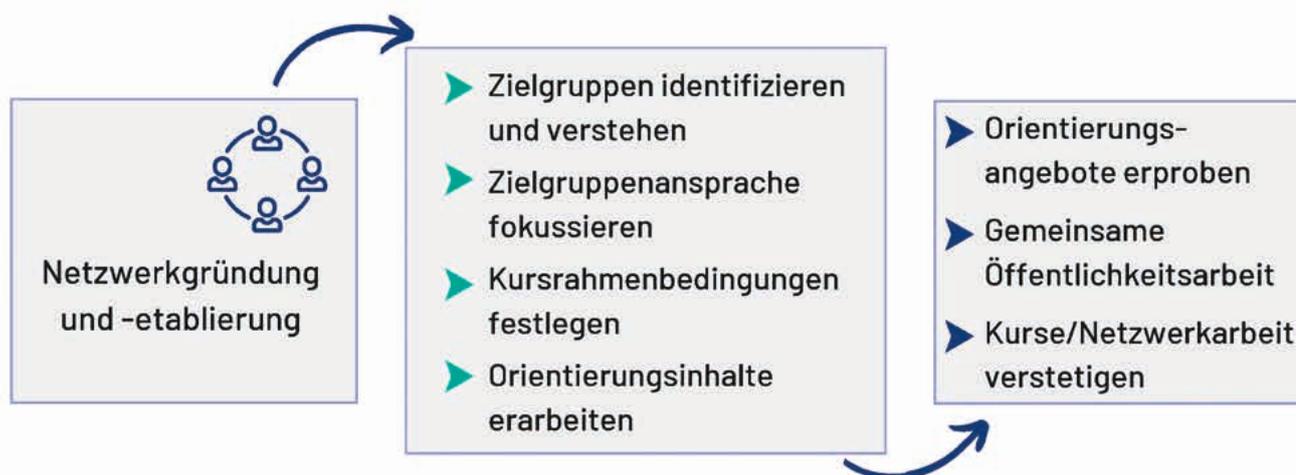
Im Bereich der Pflege hat sich das Konzept care4future bereits bewährt – denkbar ist es aber auch für weitere Berufsfelder in der Eingliederungshilfe und der Kinder- und Jugendhilfe. Anhand der Ausbildung zum/zur Heilerziehungspfleger*in lässt sich aufzeigen, welche Vorteile die für care4future zentralen regionalen Netzwerkstrukturen für die Fachkräftegewinnung bieten. Die Rahmenbedingungen der Ausbildung sind landesrechtlich geregelt – der Zugang zur Ausbildung sowie die Ausbildungscurricula unterscheiden sich je nach Bundesland. Und obwohl die Kultusministerkonferenz im Dezember 2021 ein kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung verabschiedete und bundeseinheitliche Ausbildungsstandards festlegte, bieten regionale Netzwerke weiterhin vielfältige Vorteile.

Sie können

- Synergieeffekte erzielen,
- Ressourcen schonen und aufteilen,
- das Image des Berufes in der Region verbessern,
- und zur regionalen Daseinsvorsorge beitragen, indem sie junge Menschen in der Region halten.



QUEREINSTIEG IN DIE SOZIALE ARBEIT - NETZWERKARBEIT NACH DEM CARE4FUTURE-MODELL



Eine weitere vielversprechende Möglichkeit gegen den Fachkräftemangel ist die Erweiterung des care4future-Konzeptes um eine praxisnahe Orientierung für Quereinsteiger*innen. Aufgrund diversifizierter Berufsbiografien und branchenübergreifend immer häufiger stattfindenden Jobwechseln bieten Quereinsteiger*innen ein großes Potenzial für die Fachkräftegewinnung. Besonders die sichere Perspektive und Systemrelevanz von Berufen der Sozial- und Gesundheitsbranche machen diese für viele Quereinsteiger*innen attraktiv.

Verschiedene Altersgruppen, Werdegänge und Vorkenntnisse sind allerdings für eine erfolgreiche Berufsorientierung herausfordernd. Quereinsteiger*innen sind zudem nicht zentral an einer Stelle zu erreichen. care4future Netzwerke für Quereinsteiger*innen in soziale Berufe setzen sich beispielsweise aus Fachschulen bzw. Aus- und Weiterbildungsinstituten, Leitungen und Mitarbeitenden diverser Einrichtungen, der Bundesagentur für Arbeit sowie Hochschulen und Erwachsenenbildungsstätten zusammen. Ein Fokus auf ausgewählte Gruppen ist sinnvoll, um individuelle Motivationslagen zu berücksichtigen.

Quereinstieg in die soziale Arbeit

Eine erste Umsetzung eines Orientierungskurses für den Quereinstieg in die Soziale Arbeit nach dem care4future Modell findet im Auftrag des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) statt. Die Umsetzung basiert auf einem Rahmenkonzept, das auf Grundlage von Interviews mit Expert*innen erstellt wurde.

Derzeit befindet sich das Netzwerk in der Planungsphase und im Aufbau.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Quereinsteiger*innen häufig eine hohe Motivation und Lernbereitschaft mitbringen. Die Partner*innen bewerten vor allem niedrigschwellige Angebote als erfolversprechend und vermuten, dass Arbeitgebende von einem durch Quereinsteiger*innen entstehenden Generationenmix profitieren können, wenn dieser richtig gestaltet wird. Aber auch erste Herausforderungen wurden bereits identifiziert: Wie wird etwa der Orientierungskurs finanziert und wie können Quereinsteiger*innen eine Ausbildung finanzieren?

Ausreichend Personal für eine gelingende Teilhabe

Nur mit dem benötigten Personal können Leistungen in der Eingliederungshilfe zukünftig qualitativ hochwertig und individualisiert erbracht und damit die Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderungen gefördert werden. care4future bietet mit den entsprechenden Anpassungen aus unserer Sicht eine vielversprechende Möglichkeit für die Fachkräftesicherung in sozialen Berufen. Über interessierte potenzielle Netzwerkpartner*innen und Expert*innen für die Weiterentwicklung des Konzepts freuen wir uns, um gemeinsam dem Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe die Stirn zu bieten!

*Alexander Wilker, Sina Matysek
und Leonie Hecken, contec*