

Integration durch Pflegehelferausbildung



Erfahrungsbericht der Goldstück at Home AG

Kanton Zürich, Projekt I-2017-045

0. Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	3
2. Kontext Ausgangslage.....	5
3. Idee Konzept	8
4. Planung	9
5. Beschreibung des Angebots	10
6. Meilensteine der Umsetzung	13
7. Erfolge Erkenntnisse	16
8. Fazit.....	19

Impressum

Dieser Bericht dokumentiert ein Förderprojekt der Age-Stiftung – weitere Informationen dazu finden Sie unter www.age-stiftung.ch. Der Bericht ist integraler Bestandteil der Förderung.

Trägerschaft | Auftraggeber: Goldstück at Home AG, Aathal

Autorin: Barbara Radtke, CEO

Fotos: Frieda Suter, Fabio Meier, Inge Zinsli

Kontakt: br@goldstueck.ch

Aathal, Januar 2019

1. Zusammenfassung

Der Bedarf nach Mitarbeitenden bei Spitex-Organisationen wird bis ins Jahr 2030 markant steigen. Studien gehen davon aus, dass es rund 18'000 Personen braucht, die dann zusätzlich für die ambulante Pflege zu Hause arbeiten werden. Entgegen der weit verbreiteten Haltung sind nicht nur hoch qualifizierte Pflegefachkräfte gefragt. Rund ein Drittel aller Personen, die bei einer Spitex-Organisation arbeiten, haben keine pflegerische oder gar keine Ausbildung.

Geflüchtete oder vorläufig Aufgenommene im Erwerbsalter gehören zu jenen Menschengruppen, die keine Stelle haben. Die Hintergründe dafür sind vielfältig. Es geht um Sprachkenntnisse, aber auch um eine Ausbildung sowie die aktive Unterstützung in den Arbeitsprozess.

Die Idee von Goldstück at Home ist, diese beiden Bedürfnisse zu lösen: Durch ein niederschwelliges Bildungsangebot sollen Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene zuerst minimales Wissen, später in Form eines Praktikums eine Vertiefung bei einem konkreten Arbeitgeber erfahren. Als Praktikumsgeber kommen nicht nur Spitex-Organisationen in Frage. Möglich sind auch Institutionen oder Private.

Erste Kurse und intensive Öffentlichkeitsarbeit helfen, das Projekt in den Kantonen St.Gallen, Schwyz und Zürich zu lancieren. Auch wenn es gleich zu Beginn erste Hürden gibt, überzeugen die ersten Erfolge die Richtigkeit des Vorgehens.

Ein erster Lehrgang mit Geflüchteten und vorläufig Aufgenommenen findet in inspirierender und motivierender Atmosphäre statt. Das Finden von Praktikumsstellen ist mit viel Aufwand verbunden. Dennoch gelingt es, erste Partner-Organisationen zu motivieren, beim Projekt mitzuwirken.

Zunehmend Schwierigkeiten bereiten jedoch die administrativen Hürden: Arbeitsbewilligungen werden nur schleppend erteilt. Teilweise können Praktika nicht angetreten werden, weil die Geflüchtete oder vorläufig aufgenommene Person nicht im Kanton des Praktikumsortes lebt.

Als grösste und zunehmend unüberwindbare Hürde entpuppt sich die Finanzierung. Finanziell unterstützt werden nur Unternehmen, die auf der so genannten KIG-Liste sind. Aufnahmen auf die Liste erfolgen im Beispiel des Kantons Zürich nur alle vier Jahre. Kooperationsversuche mit bereits gelisteten Unternehmen werden von diesen ausgeschlagen.

Der administrative Aufwand für die Umsetzung der Idee kann mit der Zeit nicht mehr gerechtfertigt werden. Massnahmen zur Verminderung der Kosten sind nicht mit den Bedürfnissen der Geflüchteten und vorläufig Aufgenommenen vereinbar.

Das Projekt wird grundsätzlich überdacht, damit der Aufwand noch weiter vermindert werden kann. Im Fokus steht eine online-Vermittlungsplattform.

Für ähnlich gelagerte andere Projekte kann die Empfehlung ausgesprochen werden, sich möglichst auf einen Kanton zu konzentrieren. Damit können die Komplexität reduziert und die Erfolgsaussichten erhöht werden.

Für wenige Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene hat das Projekt zu einer unbefristeten Anstellung geführt. Eine Person trägt sich sogar mit dem Gedanken, eine FaGe-Ausbildung zu absolvieren. Dieser Erfolg zeigt, dass die Idee tatsächlich umsetzbar ist.



2. Kontext | Ausgangslage

Abb. 1. Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene vertiefen die Theorie mit einem Praktikum.

2.1. Fachkräftemangel bei Spitex-Organisationen

Wegen der zunehmenden Alterung der Schweizer Bevölkerung drohen Engpässe beim Pflegepersonal³. Während 2014 rund 33'000 bei einer Spitex-Organisation beschäftigt waren, braucht es bis im Jahr 2030 rund 51'000 Personen, die für eine Spitex-Organisation arbeiten.

Medien fokussieren bei ihrer Berichterstattung oft den Mangel an qualifiziertem Pflegebedarf in den Fokus⁴. Eine detailliertere Analyse zeigt jedoch, dass es auch einen grossen Bedarf an weniger qualifizierten Mitarbeitenden gibt. Von den 33'000 Mitarbeitenden, die 2014 für eine Spitex-Organisation arbeiteten, verfügten knapp

³ Obsan Bulletin 12/2016, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium, S 1.ff

⁴ Tages-Anzeiger, 18.1.2017, <https://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/warum-der-pflegenotstand-droht/story/18144119>

einen Drittel (10'000 Mitarbeitende) über eine andere als eine Pflegeausbildung oder über keine Ausbildung. Hochgerechnet auf den Personalbedarf vom Jahr 2030, ist rechnerisch davon auszugehen, dass Spitex-Organisationen einen Bedarf von rund 15'000 Mitarbeitenden haben, die nicht über eine Pflegeausbildung (beispielsweise in der Administration) oder über keine Ausbildung verfügen.

Fachleute gehen davon aus, dass der nicht-pflegerische Bereich bei Spitex-Organisationen eher stärker wachsen wird als der Bereich Pflege⁵. Die zünftigen Aufgaben einer Spitex-Organisation seien nicht mehr nur, die alleine die körperliche Multimorbidität anzugehen, sondern Multi-Problemlagen. «Dies ist umso wichtiger als körperliche, psychische, soziale und finanzielle Probleme sich wechselseitig verstärken können, so Höpflinger. Laut Höpflinger gehe es neben den fachlichen Skills bezüglich Pflege alter Menschen primär um soziale Fähigkeiten im Umgang mit Frauen und Männern, die älteren Generationen angehören.

Es ist ein Gebot der Stunde, Menschen, die in Spitex-Organisationen arbeiten (wollen), aber über keine Ausbildung verfügen, wenigstens minimale Pflegestandards zu vermitteln. Damit kann die Pflegequalität insgesamt gesteigert werden, wenn auch auf einem niedrigen Niveau.

2.2. Integration von Geflüchteten

Laut verschiedenen Studien⁶ ist der Anteil bei Geflüchteten oder vorläufig aufgenommenen Menschen ohne Arbeit höher als andere Gesellschaftsgruppen im erwerbsfähigen Alter. Es wird damit gerechnet, dass sich die Situation für schwach qualifizierte Menschen weiter verschärfen wird. Besonders gering ist die Arbeitsintegration bei anerkannt Geflüchteten.

Wichtiger Faktor für eine Arbeitsstelle ist das Alter. Geflüchtete, die zwischen 20 und 30 Jahre alt sind, finden fast gleich gut eine Arbeitstätigkeit wie Geflüchtete, die zwischen 30 und 40 Jahre alt sind. Nach dem 40. Altersjahr nimmt die Chance, eine Stelle zu finden, vor allem für kaum Qualifizierte rapide ab.

⁵ Prof. Dr. François Höpflinger, in Spitex Report, Dezember 2018, <https://spitex-report.ch/2019/01/08/was-fuer-eine-ambulante-pflege-braucht-die-schweiz/>

⁶ Beispielhaft: Konzept zur Förderung der beruflichen und sprachlichen Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen im Kanton Glarus, Kanton Glarus, 2013, S. 9ff

Der Förderbedarf lässt sich generell wie folgt umreissen⁷:

- Sprachförderung
- Berufsausbildung
- Berufliche Integration
- Bewerbungscoaching

Soll sich die Situation verbessern, braucht es neben der Sprachförderung adäquate, niederschwellige Bildungsangebote mit einer Anschlusslösung. Bildung alleine reicht genauso wenig wie der Versuch der beruflichen Integration beziehungsweise einem Bewerbungscoaching ohne Bildung. Idealerweise wird eine durchgängige Angebotskette aufgebaut und unterhalten.

⁷ Konzept zur Förderung der beruflichen und sprachlichen Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen im Kanton Glarus, Kanton Glarus, 2013, S. 15ff

3. Idee | Konzept

Goldstück at Home AG will die beiden Ausgangspunkte im Projekt «Integration durch Pflegehelferausbildung» zusammenführen und in drei Stufen eine Win-win-Situation schaffen: Der ausgewiesene Bedarf an wenig qualifizierten Mitarbeitenden in der ambulanten Pflege soll mit motivierten Geflüchteten oder vorläufig Aufgenommenen gedeckt werden.

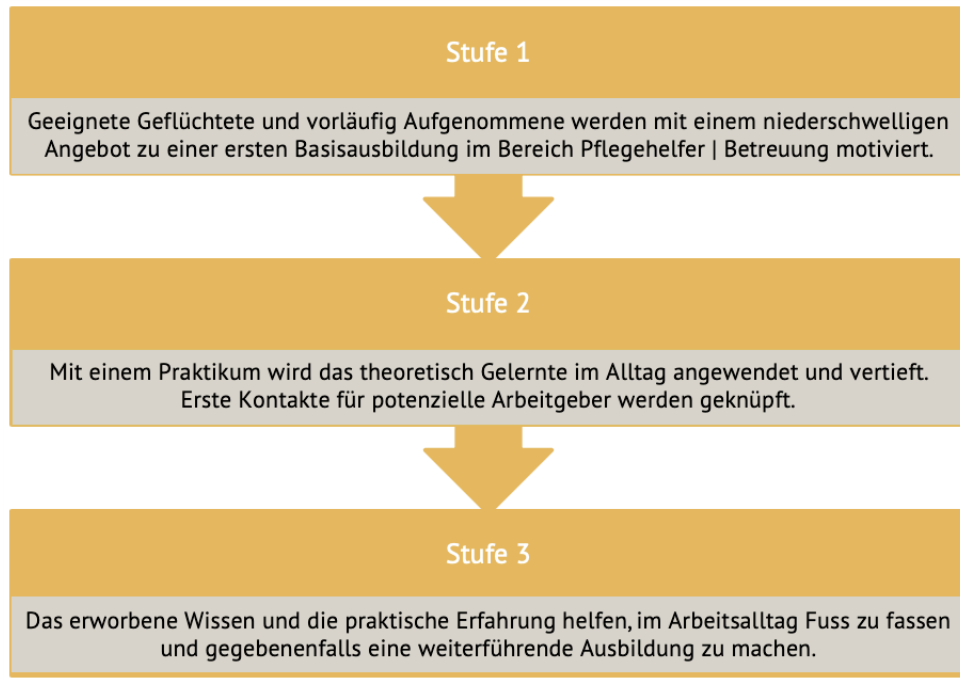


Abb. 2. In drei Stufen werden Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt integriert.

Das Projekt identifiziert und führt Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene in einem mehrstufigen Prozess einer Branche zu, die laut Experten Bedarf an Arbeitskräften hat. Durch das Vermitteln von Sprachkenntnissen und beruflichen Fähigkeiten sowie durch ein Praktikum in einem realen Berufsumfeld werden Voraussetzungen für eine gute Integration geschaffen. Das Vorgehen ermöglicht, dass Geflohene und vorläufig Aufgenommene einerseits und Arbeitgebende andererseits gegenseitige Hemmungen abbauen – und Akzeptanz füreinander aufbauen.

Partnerin Werk- und Technologiezentrum Linthgebiet (WTL)

Das Werk- und Technologiezentrum Linthgebiet (WTL) ist eine sozialwirtschaftliche Einrichtung, die täglich den Spagat zwischen sozialen und wirtschaftlichen Zielen versucht. Das WTL unterstützt Stellensuchende bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Beim Projekt «Integration durch Pflegehelferausbildung» stellt das WTL die Deutschausbildung der Geflüchteten und vorläufig Aufgenommenen sicher.

www.wtl.ch

4. Planung

	2017				2018			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Projektstart Projektdesign Partner	■							
Kurse		■	■	■	■	■	■	■
Öffentlichkeitsarbeit		■					■	
Praktikumsplätze		■						
Ausweitung weitere Kantone					■			

Abb. 3. Ursprünglicher Phasenplan des Projekts

Rasch nach der Projektplanung werden erste Kurse durchgeführt. Eine früh einsetzende Öffentlichkeitsarbeit unterstützt das Vorhaben: konkrete positive Beispiele helfen, weitere Personen für den Lehrgang zu rekrutieren, positive Nachahmer bei Anbietenden für Praktikumsplätze zu finden und – in einer späteren Phase – das Projekt auf weitere Kantone auszuweiten.

Relevante, involvierte Stakeholder sowie Organisationen / Institutionen

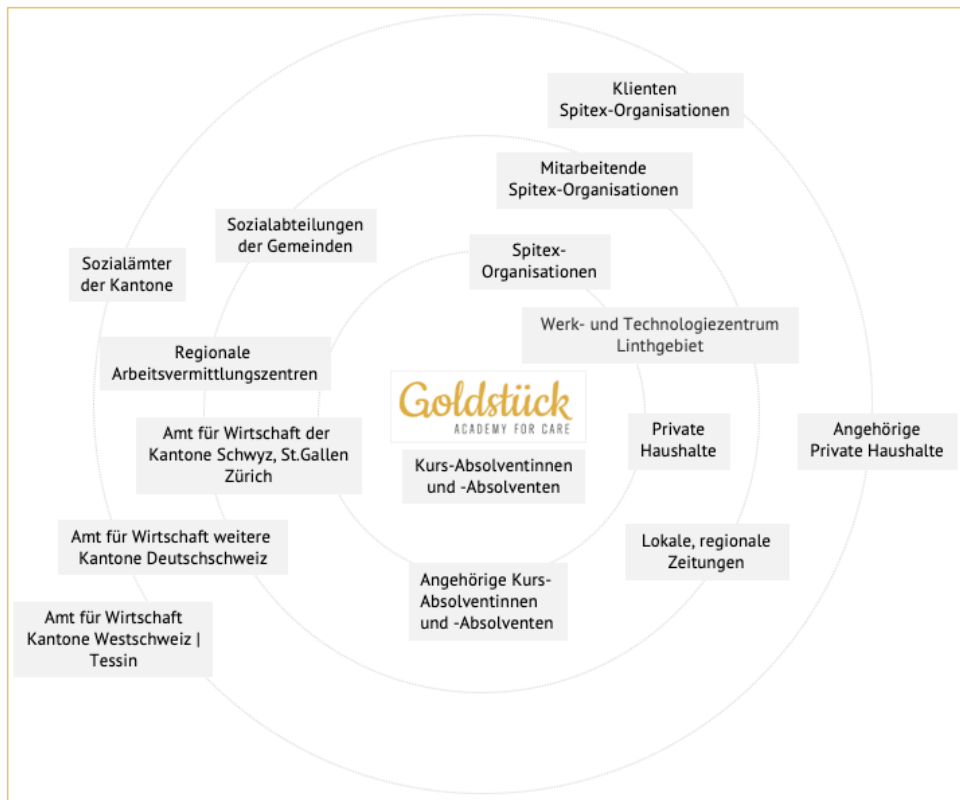


Abb. 4. Relevante Stakeholder, die in das Projekt einbezogen werden sollen.

5. Beschreibung des Angebots



Abb. 5. Geflüchtete und vorläufig Aufgenommenen erlernen erste Grundsätze der Pflege.

Das Angebot von Goldstück at Home umfasst folgende fünf Leistungspakete:

- Assessment
- Lehrgang Pflegehelfer/in
- Auswahl des Praktikumsortes
- Sicherheitstraining
- individuelle Begleitung beim Praktikumsort.
-



Abb. 6. Die fünf aufeinander abgestimmten Leistungspakete von Goldstück at Home.

6.1. Assessment

Goldstück at Home überprüft in einem halbtägigen Assessment, ob sich die gemeldeten bzw. ausgewählten Person grundsätzlich für das Angebot und die Arbeit als Pflegehelfer/in | Betreuer/in eignet. Zudem werden Motivation, körperliche und psychische Verfassung sowie die Deutschkenntnisse überprüft. Die Mindestanforderung ist das Deutschniveau B1. Wer das Niveau B2 beherrscht, wird einem anderen Lehrgang zugewiesen.

6.2. Lehrgang Pflegehelfer/in

Wer das Assessment besteht, kann den Lehrgang Pflegehelfer/in absolvieren. Er dauert fünfzehn Präsenztage. Grundsätzlich befähigt er die Absolventinnen und Absolventen, hilfsbedürftige ältere Menschen in ihrer vertrauten Umgebung zu betreuen und sie im Alltag zu unterstützen. Die Unterrichtseinheiten sind dem Sprachniveau angepasst. Viele praktische, alltagsnahe Sequenzen sind Teil des Unterrichts. Über ein interaktives E-Learning-Tool können die Teilnehmenden zu Hause das Gelernte jederzeit wiederholen.

Inhalte des Lehrgangs «Pflegehelfer/in»

Kommunikation | Essen und Trinken | Körperpflege und Hygiene | Biografie | Mobilisation und Lagern | für Sicherheit sorgen | Aktivieren und Ruhen | Ausscheiden | sich als Mann oder Frau fühlen | älter werden und Sterben | Demenz | basale Stimulation | Reanimation und Nothilfe | Tu dir gut | interdisziplinäre Zusammenarbeit

6.3. Auswahl Praktikumsort

Bereits während des Lehrgangs kontaktiert Goldstück at Home mögliche Plätze für ein Praktikum. Nach ersten Schnuppertagen holt Goldstück at Home bei den zuständigen kantonalen Stellen die entsprechende Arbeitsbewilligung für den Einsatz ein. Die Lehrgangsabsolventinnen und -absolventen übertragen am Praktikumsort, das theoretisch Gelernte in den Alltag übertragen. Ein Praktikumsort kann eine Familie, eine Spitex-Organisation oder eine Institution sein. Während dieser Zeit verdienen die Absolventinnen und Absolventen den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn für Praktikantinnen und Praktikanten.

6.4. Sicherheitstraining

Ein zweitägiges Sicherheitstraining vermittelt Techniken und Hilfestellungen, um körperliche und psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen. Das Sicherheitstraining bereitet die Absolventinnen und Absolventen für das Praktikum weiter vor.

6.5. *Begleiteter Praktikumsplatz*

Die Absolventin bzw. der Absolvent vertiefen das Gelernte in der Praxis. Das Praktikum dauert ein bis maximal drei Monate und findet in einem Betrieb, einer Institution oder bei einer Familie statt. Goldstück at Home begleitet die Absolventinnen und Absolventen intensiv während dem Praktikum. Nach Ablauf des Praktikums kann die Organisation oder Familie entscheiden, ob die Geflohene oder vorläufig aufgenommene Person weiter beschäftigt werden kann oder nicht.

6. Meilensteine der Umsetzung



Abb. 7. Medien greifen das Engagement auf und werten es positiv.

Anfang 2017

Das Projekt nimmt rasch an Fahrt auf. Gesprächspartner zeigen sich erfreut und loben die Initiative und das Vorgehen. Mit dem Werk- und Technologiezentrum Linthgebiet kann ein wichtiger strategischer Partner für den Deutschunterricht gewonnen werden.

Frühling 2017

Erste Gespräche mit Gemeinden werden aufgenommen, damit die ersten potenziellen Teilnehmenden für den Lehrgang identifiziert werden können. Die Durchführung des ersten Lehrgangs wird auf Mai 2017 angesetzt.

Auch aus logistischen Gründen konzentriert sich das Projekt zunächst auf die Kantone Schwyz, St.Gallen und Zürich. Die Gespräche mit den federführenden Ämtern für Wirtschaft (AWA) gestalten sich unterschiedlich.

Während die Kooperation in den Kantonen Schwyz und St.Gallen relativ einfach und teilweise unterstützend und zuvorkommend ist, gibt es im Kanton Zürich gegenüber dem Projekt Reserviertheit.

Damit das Projekt nicht in einem so frühen Stadium zu gefährden, führt Goldstück at Home den ersten Lehrgang ohne finanzielle Unterstützung Dritter durch.

Frühling | Sommer 2017

Medien greifen das Thema «Integration durch Arbeit» auf und berichten wohlwollend.

Herbst 2017

Die positive Berichterstattung hilft dem Projekt. Mit der Spitex Zürich Limmat, der Spitex Bachtel und einigen Pflegeheimen können wichtige Institutionen gewonnen werden, die das Vorhaben unterstützen. Teilweise wird eine strategische Partnerschaft beim Amt für Wirtschaft zugesichert für die Praktikumsplätze.

Die Vermittlung bei Privatpersonen bleibt eine Herausforderung. Trotz erfolgreich absolviertem Lehrgang und einem zugesicherten Praktikumsplatz bleibt es eine Herausforderung, die nötigen Arbeitsbewilligungen zu bekommen.

Der Kanton St.Gallen nimmt nach einem aufwändigen Verfahren das Angebot auf die KIG-Liste. Nur jene Bildungsanbieter, die auf KIG gelistet sind, haben Zugang zu Fördergeldern. Auch der Kanton Schwyz unterstützt das Projekt weiterhin. Im Kanton Zürich gibt es nur alle vier Jahre eine Ausschreibung, um auf die KIG-Liste zu kommen. Alle Versuche scheitern, mit gelisteten Unternehmen zu kooperieren. Im Kanton Zürich kommt erschwerend hinzu, dass für Praktikumseinsätze eine weitere Bewilligung nötig ist, welche Goldstück nach mehrmonatigem Insistieren erhält. Teil der Vereinbarung ist jedoch, dass allen Geflüchteten ein Praktikumslohn von mindestens 400.00 CHF pro Monat bezahlt wird. Die meisten der Spitexorganisationen und Heime sind jedoch nicht bereit diese Entschädigung zu zahlen. So übernimmt Goldstück nicht nur den ganzen koordinativen Aufwand, sondern auch noch die 400.00 CHF Praktikumslohn ohne eine Gegenleistung zu erhalten.

Die zuständigen kantonalen Ämter machen die Finanzierung des Lehrgangs von der Zusage eines Praktikumsplatzes ab. Ein massgeschneiderter Praktikumsplatz kann aber erst gefunden werden, wenn die oder der Absolvent/in im Lehrgang persönlich eingeschätzt werden kann. Teilweise sind Praktikumsplätze vorhanden, doch ein Praktikum kann nicht absolviert werden, weil die geflüchtete oder vorläufig aufgenommene Person in einem anderen Kanton lebt.

«Sprache bleibt eine gegenseitige Herausforderung»

«Wir konnten der Person eine unbefristete Festanstellung als Pflegehelfer anbieten. Unsere Kundinnen und Kunden haben ihn sehr gerne. Er bereichert auch unser Team, allein durch sein Dasein. Die Sprache ist und bleibt eine gegenseitige Herausforderung. Es ist keine Hürde, aber ein Thema, das wir im Auge behalten müssen. Für uns hat sich das Projekt gelohnt; wir haben einen Einblick in komplett andere kulturelle Hintergründe gewonnen. Er würde gerne eine Lehre als FaGe machen. Doch dafür reichen im Moment die Sprachkenntnisse noch nicht.»

Auszug einer Rückmeldung einer Spitex-Organisation

Frühling 2018

In Einzelfällen gelingt es, dass ein Praktikum in eine unbefristete Anstellung mündet. Doch insgesamt zeigt es sich, dass es zunehmend schwierig ist, geeignete Praktikumsplätze zu finden. Vorbehalte bei Privatpersonen können kaum überwunden werden. Führungskräfte von Organisationen und Institutionen berichten, dass teilweise Mitarbeitende, Kunden sowie Vorstandsmitglieder weniger aufgeschlossen sind gegenüber der kulturellen Andersartigkeit als die Gesprächspartner von Goldstück at Home.

Kulturelle Herausforderungen gibt es auch bei den Praktikantinnen und Praktikanten. Nicht alle können die erwartete Zuverlässigkeit erfüllen. Teilweise stehen plötzlich Glaubensfragen im Raum.

«Waschen aus religiösen Gründen nicht möglich»

Eine Praktikantin macht geltend, dass ihr Glaube es verbiete, einen fremden Mann zu waschen. Das Nachfragen bei einem Imam ergibt ein differenzierteres Bild: Sei ein (fremder) Mann in körperlicher Not, könne die Gemeinschaft das Verbot lockern. Die Religion sei grundsätzlich kein Hinderungsgrund, in der Pflege zu arbeiten und alle dort notwendigen Arbeiten zu erfüllen.

Sommer 2018

Die sorgfältige Analyse zeigt, dass das Projekt neu ausgerichtet werden muss. Lehrgänge ausschliesslich mit Geflüchteten und vorläufig Aufgenommenen können nicht weitergeführt werden, weil die Kosten niemand trägt. Auch der Versuch, eine kleine Anzahl Personen der Zielgruppe in «normalen» Lehrgängen mitlaufen zu lassen, ist nicht von Erfolg gekrönt. Die Akzeptanz v.a. bei den Schweizer Teilnehmenden ist zu gering, und die sprachlichen Möglichkeiten sind nicht ausreichend, dass die Schlussprüfung im Klassenverband hätte durchgeführt werden können. Es braucht eine spezielle Prüfung, was wiederum auf Widerstand der anderen Lehrgangsabsolventinnen und -absolventen stösst.

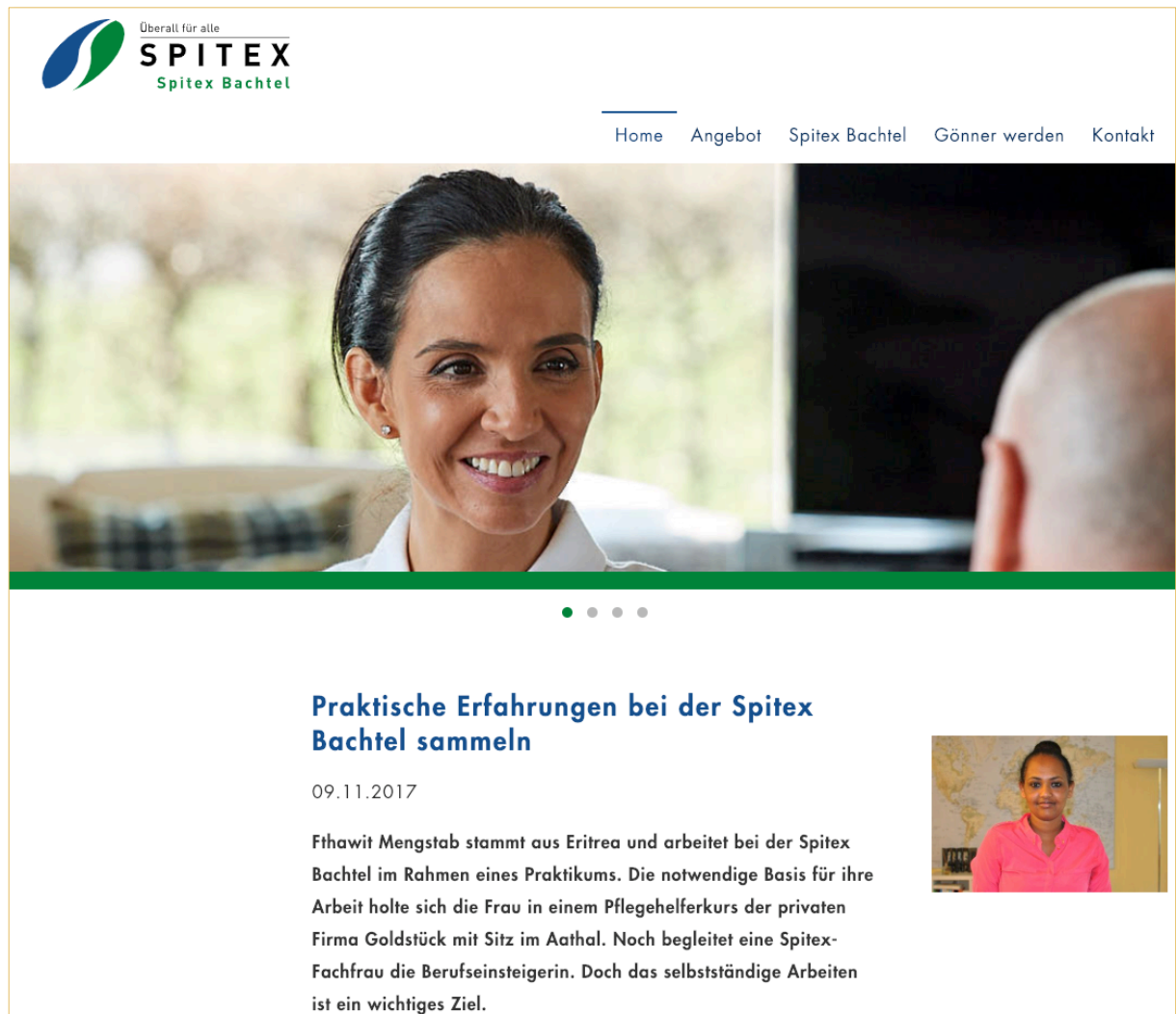
Erschwerend kommt hinzu, dass man sich relativ unvorbereitet wegen einer Freistellung von der verantwortlichen Projektleiterin trennen muss. Arbeiten für die Neuausrichtung werden aufgenommen.

Herbst 2018

Wichtige Erkenntnisse des Projekts sind, dass das individuelle Matching der Personen mit den Anforderungen der Privatpersonen, Betriebe und Organisationen viel zu viel Zeit in Anspruch genommen hat. Die Überlegungen gehen in Richtung einer online-Plattform. Hier kommen die Stärken der Digitalisierung voll zum Tragen.

Noch keine Lösung ist in Sicht, wie die vielfältigen, föderalistisch geprägten Vorgaben der Kantone effizient gelöst werden könnte.

7. Erfolge | Erkenntnisse



The screenshot shows the website header with the Spitex Bachtel logo (tagline: Überall für alle) and navigation links: Home, Angebot, Spitex Bachtel, Gönner werden, Kontakt. Below the header is a large image of a smiling woman. Underneath is a green bar with three white dots. The main content area features the article title 'Praktische Erfahrungen bei der Spitex Bachtel sammeln', the date '09.11.2017', and a short text paragraph. To the right of the text is a small inset photo of the same woman in a pink shirt.

Praktische Erfahrungen bei der Spitex Bachtel sammeln

09.11.2017

Fthawit Mengstab stammt aus Eritrea und arbeitet bei der Spitex Bachtel im Rahmen eines Praktikums. Die notwendige Basis für ihre Arbeit holte sich die Frau in einem Pflegehelferkurs der privaten Firma Goldstück mit Sitz im Aathal. Noch begleitet eine Spitex-Fachfrau die Berufseinsteigerin. Doch das selbstständige Arbeiten ist ein wichtiges Ziel.

Abb. 8. Die Spitex Bachtel bietet Praktikumsplätze an und informiert auf der Website übers Engagement.⁸

Erfolge

Insgesamt haben 42 Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene den fünfzehn tägigen Lehrgang «Pflegehelfer/in» absolviert.

25 Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene haben in einem meist drei Monate dauernden Praktikum das Gelernte vertieft.

12 Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene haben nun eine (un)befristete Festanstellung, Anlehre oder weiterführende Beschäftigung in der Pflege und Betreuung.

⁸ Spitex Bachtel, 2017, Website: <https://www.spitex-bachtel.ch/Home/Aktuelles/Praktische-Erfahrungen-bei-der-Spitex-Bachtel-sammeln/oQC5qqJT/PLvj0/>

Mehreren Spitex-Organisationen und Heimen sowie die Kundinnen und Kunden haben den Praktikantinnen und Praktikanten Integration am Arbeitsplatz erlebbar gemacht.

Durch den Lehrgang haben die Geflüchteten und vorläufig Aufgenommenen intensiv Deutsch gelernt, sich mit vielen Lebensthemen auseinandergesetzt und die Kultur der Schweiz erfahrbar gemacht.

Der Lehrgang hat das Selbstvertrauen gefördert und den Geflüchteten und vorläufig Aufgenommenen eine Tagesstruktur und einen Lebensinhalt gegeben.

Die Öffentlichkeitsarbeit hat geholfen, den Boden für Integration zu ebnen. Zudem ist sichtbar geworden, dass es innovative Ideen gibt, um das Problem zu lösen.

Besondere Herausforderungen und Stolpersteine

1. Finanzierung

Die KIG-Liste ist der Schlüssel zu finanziellen Mitteln. Die Voraussetzungen dafür, wie ein Unternehmen auf die KIG-Liste kommt, sind von Kanton zu Kanton sehr unterschiedlich. Entsprechend aufwändig ist die Administration für kantonsübergreifende Projekte. Die Bereitschaft der Kantone, neue Ansätze und Ideen zu unterstützen, ist nur in Ausnahmefällen vorhanden.

Sozialdienste der Gemeinden finanzieren in der Regel den Lehrgang unter der Voraussetzung, dass ein Praktikumsplatz vorhanden ist. Zusagen von Praktikumsplätzen gibt es häufig nur, wenn der Name der Praktikantin bzw. des Praktikanten bekannt sind. Die Koordination ist sehr zeitaufwändig – und durch niemanden finanziert.

Damit sich die Durchführung eines Lehrgangs rechnet, braucht es eine minimale Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Durchmischte Lehrgänge stossen auf Ablehnung.

Kaum eine Organisation und Institution war gewillt, die vom Kanton vorgeschriebene Entschädigung an die Praktikanten zu bezahlen. Die Finanzierung hat hier Goldstück at Home übernommen.

2. Bewilligungen | Auflagen

Für die Aufgabe und die Funktionen, die Goldstück at Home wahrgenommen hat, verlangte das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich eine Personenverleihbewilligung. Nur wer zahlreiche Vorgaben erfüllt, bekommt eine

entsprechende Bewilligung. Eine Vorgabe ist beispielsweise das Hinterlegen einer Kautions von CHF 50'000.

Der Kanton Zürich macht zudem Auflagen zur Entschädigung von Praktikanten.

Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs können nur in jenem Kanton ein Praktikum absolvieren, in dem sie wohnen.

3. Werte | Kultur | Voraussetzungen | Akzeptanz

Die zum Teil deutlich unterschiedlichen Werte, Kulturen und Religionen haben immer wieder zu Spannungen geführt. Es kam zu Unpünktlichkeit, kurzfristigem Fernbleiben und teilweise wenig optimaler Arbeitsmoral. Dreh- und Angelpunkt sind die Deutschkenntnisse.

Goldstück at Home hat sehr viel Zeit mit unterstützender Basisarbeit wie beispielsweise dem Erstellen von aussagekräftigen Bewerbungsdossiers verwendet. Die Einsicht, dass es solche Unterlagen für eine erfolgreiche Bewerbung braucht, war nicht bei allen Personen gleich ausgeprägt.

Damit ein Praktikum erfolgreich sein kann, braucht es Goodwill und Wille von vielen verschiedenen Personen: Verantwortliche vorgesetzte Person, Mitglieder vom Verwaltungsrat, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Kundinnen und Kunden etc. Steht ein Personenkreis nicht voll und ganz hinter dem Vorhaben, kann diese Haltung das Praktikum gefährden.

8. Fazit | Ausblick

Goldstück at Home hat mit viel Engagement, Goodwill und finanziellen Mitteln versucht, mit einer neuen Idee die Integration von Geflüchteten und vorläufig Aufgenommenen in den Schweizer Arbeitsmarkt und dadurch in die Schweizer Gesellschaft zu integrieren.

Die Hürden für eine neue, vielleicht unkonventionelle Idee sind hoch. Die föderalistische Struktur der Schweiz, die in jedem Kanton unterschiedliches Vorgehen verlangt, machen die Hürden nochmals höher.

Durch die Lehrgänge konnte den Geflüchteten und den vorläufig Aufgenommenen eine Struktur geboten werden. Einige konnten ihr Wissen im realen Arbeitsleben vertiefen. Bei wenigen ist es gelungen, sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Wichtige Erkenntnisse vom Projekt fließen in den Aufbau und Lancierung einer online-Vermittlungsplattform für Caregiver. Auch Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene werden darüber die Möglichkeit haben, sich durch Teilnahme und Registrierung über die Online-Plattform Ihre Skills und Vorzüge im Arbeitsalltag online darzustellen und so auch diejenigen Kunden oder Organisationen zu finden, mit welchen das Zusammenspiel passt und ihre Fähigkeiten weiter in die Schweizer Gesellschaft zu integrieren.

Bei weiteren ähnlich gelagerten Projekten ist wohl darauf zu achten, dass sie Wirkung in einem einzigen Kanton entfalten. Das würde die Komplexität markant reduzieren.

Uster, Januar 2019
