

Die IQ Hessen Good Practices: Funktion und Ausblick von Beispielen guter Praxis

Im IQ Netzwerk Hessen gab es in der Förderrunde von 2019-2022 rund 20 verschiedene Teilprojekte, die alle an dem Ziel arbeiteten, Menschen mit Migrationsgeschichte in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Die beteiligten Akteur*innen wie auch die Wege und Strategien, die verfolgt werden, sind sehr vielfältig.

Mit dem Format „[IQ Good Practice](#)“ sollen im IQ Förderprogramm bundesweit gute Ansätze sichtbar gemacht und für den Transfer bereitgestellt werden. Good Practice-Beispiele richten sich sowohl an IQ interne Akteure, die Landesnetzwerke und die Fachstellen, als auch an IQ externe Akteure im operativen Bereich wie Arbeitsverwaltungen, öffentliche Verwaltungen, an Bildungsträger, kleine und mittelständische Unternehmen sowie an arbeitsmarkt- und integrationspolitische Stakeholder. Innovative, nachhaltige sowie transferfähige Ansätze von IQ Teilprojekten und ihre erfolgreiche Umsetzung werden im Förderprogramm IQ als *IQ Good Practice-Beispiel* ausgezeichnet: erprobte Instrumente, Konzepte, Maßnahmen und Formate, die innerhalb und außerhalb des Förderprogramms genutzt, verbreitet und nachhaltig verankert werden.

Bisher wurden im IQ Netzwerk Hessen vier Good Practices ausgezeichnet: Die „SensiBer“- Erklärkarten, die Onlinekurse KiK und KiP, die Brückenmaßnahme „Ready-Steady-Go!“ und das Qualifizierungskonzept „TransCareKult“.

Wie ging es seit ihrer Auszeichnung für die Good Practices weiter und wo stehen sie jetzt?

- [Instrument „Erklärkarten – einfach formuliert, leicht verstanden“](#) (ausgezeichnet 2015)
Projekt „SensiBer – Beratung sprachsensibel gestalten“ des Projektträgers beramí berufliche Integration e.V.

Worum ging es? Das Projekt „SensiBer – Beratung sprachsensibel gestalten“ des Trägers beramí berufliche Integration e.V. im IQ Netzwerk Hessen qualifizierte Mitarbeiter*innen des Jobcenters Frankfurt am Main für eine sprachbewusste und sprachensible Gestaltung des Beratungsprozesses. Mitarbeiter*innen bestreiten täglich wiederkehrende Beratungssituationen, in denen sie den Kund*innen fachlich äußerst komplexe Themen, Abläufe und Anforderungen mit juristischer Relevanz vermitteln müssen. Im Rahmen der Schulungen entstand die Idee zur Entwicklung der Erklärkarten. Die größte Herausforderung war es, die komplexen gesetzlichen Vorgaben und das umfangreiche Wissen der Beratenden im Jobcenter auf die jeweils wichtige Kernbotschaft zu reduzieren – ohne Verlust des juristischen Aspekts. Auf den Erklärkarten ist die Kerninformation einfach formuliert und für Kund*innen im Jobcenter immer sichtbar. Beratende können sich bei Fragen leicht auf alle Elemente vor- und rückbeziehen. Das System der Einzelkarten ermöglicht es, bei Bedarf jederzeit und ohne großen Aufwand einzelne Erklärkarten wegzulassen, anzupassen oder neu hinzuzufügen.

Wie ging es für die Erklärkarten weiter? Die gedruckten Erklärkarten sind in den Jobcentern in Frankfurt verteilt worden. Auch nach Ende des Projekts gab es immer wieder Anfragen von Jobcentern und Beratungsinstitutionen aus verschiedenen Teilen Deutschlands, denen dann ein Set der Karten mit Checklisten zugeschickt wurde.

- [Onlinekurse „Kommunikation im Krankenhaus“ \(KiK\) und „Kommunikation in der Pflege“ \(KiP\)](#) (ausgezeichnet 2016)
Projekt „Komm in Pflege: Anlaufstelle zu den IQ Online-Kursen für Pflege & Krankenhaus“ des Projektträgers vhs Main-Taunus-Kreis

Worum ging es? Aufgrund des Fachkräftemangels werden immer mehr Pflegefachkräfte aus dem Ausland angeworben, die in deutschen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen arbeiten. Viele von ihnen sind zunächst als Pflegehilfskräfte beschäftigt, da ihre ausländischen Berufsabschlüsse (noch) nicht anerkannt sind und ihnen nötige Deutschkenntnisse fehlen, um als Pflegefachkraft tätig sein zu können. Durch Schichtdienst und Arbeitsbelastung ist es für sie oft unmöglich, an regelmäßigen Angeboten zur Verbesserung ihrer berufsbezogenen Sprachkenntnisse teilzunehmen. Auch die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser möchten die sprachliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter*innen fördern. Um diesen Bedarf zu bedienen, wurden die beiden Online- Sprachkurse KiK (Kommunikation im Krankenhaus) und KiP (Kommunikation in der Pflege) entwickelt. Auf der Grundlage fachkundiger Recherchen zur Pflege und zum Deutschunterricht für Pflegekräfte und des Austauschs mit Lehrenden sowie Hospitationen im Fachunterricht wurden thematisch orientierte Lerneinheiten identifiziert und didaktisch aufbereitet. Die Online-Lernmodule orientieren sich an den beruflichen Anforderungen im Klinikalltag und in Pflegeeinrichtungen, an Ausbildungsinhalten in Vorbereitungslehrgängen auf die Kenntnisprüfung und an den sprachlichen Anforderungen von "telc Deutsch B1-B2 Pflege", der fachsprachlichen Prüfung für Pflegekräfte in der Alten- und Krankenpflege. Internationale Pflegefachkräfte können so beruflich besser und schneller integriert und die Pflegequalität in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gewährleistet werden.

Wie ging es für die Online-Kurse weiter? Die vhs Main-Taunus-Kreis bot Institutionen wie Pflegeschulen, Krankenhäusern, Akademien für Gesundheitsberufe sowie Multiplikator*innen mit "Komm in Pflege" eine Anlaufstelle, die sie beim Einsatz der Onlinekurse in ihrer Institution beraten und unterstützt hat. Die Resonanz auf das Angebot der Anlaufstelle „Komm in Pflege“ war durchweg positiv und stieg in Coronazeiten nochmals an. Die Anlaufstelle eröffnete interessierten Institutionen und Multipli[1]kator*innen in diesem Zusammenhang neue Möglichkeiten zur Nutzung der Online-Sprachkurse, die durch ihre zeit- und ortsunabhängige Nutzungsmöglichkeiten und ihre leichte

Progression auf B2-Niveau eine singuläre Möglichkeit des (Selbst-)Lernens boten.

Derzeit gibt es Pläne, die Kurse auch nach 2022 weiterzuführen. In Kürze finden Sie dazu weitere Informationen auf der [Projekthomepage](#).

- [Brückenmaßnahme „Ready-Steady-Go!“](#) (ausgezeichnet 2017)
Projekt „Ready-Steady-Go! Brückenmaßnahme für Wirtschaftswissenschaftler*innen und (Wirtschafts-) Jurist*innen mit ausländischem Diplom“ des Projektträgers beramí berufliche Integration e.V.

Worum ging es? Der akademische Abschluss „Wirtschaftswissenschaften“ ist nicht reglementiert, d.h. ausländische Akademiker*innen benötigen keine Anerkennung, um in ihrem gelernten Beruf in Deutschland zu arbeiten. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass es für zugewanderte Wirtschaftswissenschaftler*innen schwierig ist, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung in Deutschland zu finden. Trotz guter deutscher Sprachkenntnisse fehlen den Bewerber*innen oft fachsprachliche und berufsbezogene Kenntnisse mit Blick auf das Arbeitsleben in Deutschland. Dies hat zur Folge, dass diese Personen trotz guter Qualifikationen teilweise unsicher sind und sich häufig orientierungslos auf Jobsuche begeben. Um zugewanderte Wirtschaftswissenschaftler*innen und (Wirtschafts-) Jurist*innen zu unterstützen und in einer Brückenmaßnahme zu qualifizieren, wurde das Projekt "Ready- Steady-Go!" des Trägers beramí berufliche Integration e.V. unter enger Kooperation und Beteiligung der Frankfurt University of Applied Sciences im IQ Netzwerk Hessen gestartet. Zentrale Herausforderung dabei war es, verschiedene Qualifizierungselemente wie Fachunterricht, Sprachförderung, Bewerbungs-, EDV- und branchenspezifische Trainings sowie Coachings aufeinander abzustimmen.

Wie ging es mit der Brückenmaßnahme weiter? Anfang 2022 ist Ready-Steady-Go! nach AZAV zertifiziert worden, wodurch die Teilnahme durch Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine der Agentur für Arbeit oder Jobcenter möglich geworden ist.

- [Qualifizierungskonzept „TransCareKult“](#) (ausgezeichnet 2020)
Projekt: „TransCareKult – Anerkennungskultur verankern, Bindung stärken“ des Projektträgers Hessisches Institut für Pflegeforschung (HessIP), Frankfurt University of Applied Sciences

Worum ging es? Seit geraumer Zeit mangelt es Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen in Deutschland an qualifiziertem Personal. Um Mitarbeitende zu gewinnen, rekrutieren die Einrichtungen unter anderem internationale Fachkräfte. Die notwendige Unterstützung der Pflegeteams – welche die Bedarfe und Bedürfnisse aller an einem wechselseitigen Integrationsprozess beteiligter Personen berücksichtigt - findet leider selten statt. Um diese Angebotslücke zu schließen, entwickelte das IQ Projekt TransCareKult ein Qualifizierungskonzept, das die kulturelle Diversität in der stationären Pflege fokussiert. Das

Qualifizierungskonzept basiert auf einer qualitativen Studie, die das Hessische Institut für Pflegeforschung an der Frankfurt University of Applied Sciences im Rahmen des IQ Netzwerks Hessen von internationalen Pflegefachpersonen identifizierten die Forscherinnen die Bedürfnisse und Bedarfe von Pflegenden sowie Personen der organisationalen Ebene. Dies geschah in Zusammenarbeit mit vier kooperierenden stationären Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Auf Grundlage der wissenschaftlichen Erkenntnisse entwickelte das Institut gemeinsam mit Pflegenden der Stationen bzw. Wohnbereiche Qualifizierungsmaßnahmen zur Etablierung einer transkulturellen Willkommens- und Anerkennungskultur. Eine Willkommens- und Anerkennungskultur sowie die Stärkung der Teambildung in transkulturellen Pflege-teams stellen positive Garanten für die Bewältigung des pflegerischen Arbeitsalltags und die nachhaltige Integration von Fachkräften dar.

Wie ging es für das Qualifizierungskonzept weiter? Die Qualifizierungen wurden seit 2016 hessenweit durchgeführt. So konnten bislang knapp 1200 Pflegefachpersonen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, Führungsverantwortliche sowie pädagogische Fachkräfte in der beruflichen Pflegebildung an Workshops zum Qualifizierungskonzept teilnehmen. Weitere 224 Mitarbeitende in den Einrichtungen haben die Beratungen zum betrieblichen Integrationsmanagement in Anspruch genommen. Darüber hinaus wurde die Weiterbildung zum* zur Trainer*in für Teamentwicklung und Integration in Gesundheitsberufen entwickelt und in drei Kursen erfolgreich umgesetzt, um Mitarbeitende in den Einrichtungen zur selbständigen Konzipierung und Umsetzung von Workshops nach dem Qualifizierungskonzept zu befähigen. Auch wenn die Freistellung der Pflegefachpersonen eine Herausforderung darstellt, werden – aufgrund des hohen Bedarfes einer transkulturellen Teamentwicklung und Gestaltung einer nachhaltigen Willkommens- und Anerkennungskultur – sowohl das Qualifizierungskonzept als auch die Weiterbildung stark nachgefragt. Um dieser Nachfrage gerecht zu werden, werden die Konzepte auch nach Ende der Projektlaufzeit 12/2022 angeboten. Hierfür werden aktuell die strukturellen Voraussetzungen geschaffen.