

„Die letzte Chance?“ Arbeitsuchende für die Pflege

Liisa Hokkanen im Interview mit Esther Matolycz

Dass KundInnen des AMS (Arbeitsmarktservice), also Arbeitsuchende, für die Pflege ausgebildet werden, wird mitunter kontrovers diskutiert. Liisa Hokkanen ist Direktorin der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege des bfi Wien. Dort finden seit 1992 Lehrgänge zur Ausbildung zum/zur PflegehelferIn statt, viele davon werden von dieser Zielgruppe besucht. pflegenetz hat nachgefragt und mit Liisa Hokkanen über Assessment, Erfahrungen, den Umgang mit Vorurteilen und Erfolgen, kurz: über die Ausbildung Arbeitsuchender für die Pflege gesprochen.

Es gibt viele Zuschreibungen, die man Arbeitsuchenden und besonders dem Thema „Arbeitsuchende für die Pflege“ gegenüber tätigt. Wie muss man sich das Aufnahme-Assessment vorstellen?

Wir bilden seit 1992 – und zwar fast durchgängig – auch Lehrgänge mit der besonderen Zielgruppe „Arbeitsuchende“ zum/zur PflegehelferIn aus. Zunächst ist zu sagen, dass unsere erste Aufgabe ist, in einem Aufnahme-Assessment jene TeilnehmerInnen auszuwählen, die auch tatsächlich für diese Ausbildung geeignet sind. Im Schnitt ist das von 80 bis 90 AnwärterInnen bei etwa 20 der Fall, und die gilt es, ausfindig zu machen. Besonderen Wert legen wir darauf, dass sich – abgesehen vom „üblichen“ Verfahren, in dem kognitive Fähigkeiten getestet werden – multiprofessionelle Teams unabhängig voneinander ein Bild von dem/der BewerberIn machen. In der Praxis bedeutet das, dass die interessierte Person drei Gespräche durchläuft.

Jedes Gespräch hat eine andere Zielsetzung, wobei der Fragenkatalog standardisiert ist. Am Ende müssen sich die drei Teams untereinander einig sein. Der bestandene Deutsch-Test ist Grundbedingung, damit es überhaupt zum weiteren Assessment kommt. Dieses vielstufige und – zugegeben – auch aufwendige Verfahren ist notwendig, um langfristig die Qualität der Pflege zu sichern; die diesbezügliche Transparenz wieder ist geeignet, Vorurteilen zu begegnen.

Wie sieht es mit der Motivation der BewerberInnen aus?

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass viele die Möglichkeit, noch eine Ausbildung absolvieren zu können, als „letzte Chance“ wahrnehmen – sie sagen das häufig auch ganz klar so – was natürlich den Druck, den sie sich selbst gegenü-

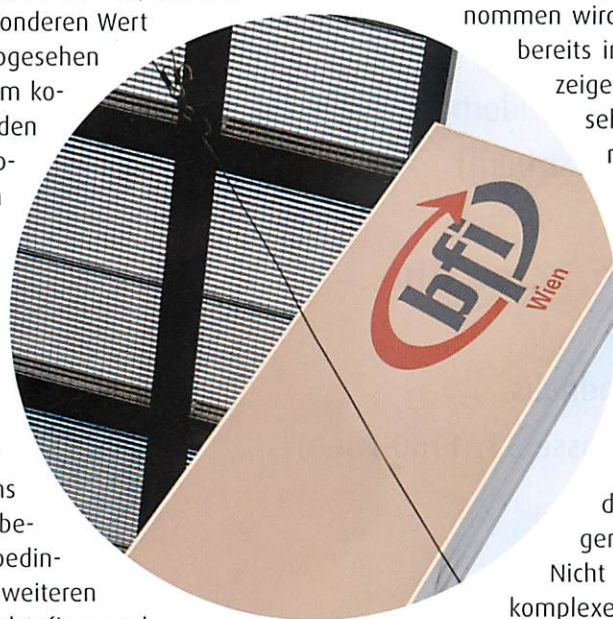
ber ausüben, enorm erhöhen kann. Was die Pflege selbst betrifft: wenn wir fragen, warum es ausgerechnet diese Tätigkeit sein soll, bekommen wir oft zu hören, dass das schon immer der Lebenswunsch gewesen sei. Nun muss man realistisch sein: ich habe großes Verständnis dafür, dass derartige Antworten gegeben werden, weil sie den BewerberInnen als von uns gewünscht erscheinen. In den Gesprächen ist uns daher wichtig, die Motivation für uns verständlich zu machen: manchmal zeigt sich, dass es sehr wohl schon immer den Wunsch gegeben hat, mit Menschen zu arbeiten und die Pflege eben als Chance dafür wahrgenommen wird. Es ist uns darum ein Anliegen, bereits im Aufnahme-Assessment klar zu zeigen, was Pflegerealität ist – das sehen wir als wichtige Aufgabe gerade für diese Zielgruppe.

Hatten beziehungsweise haben Sie mit Vorurteilen zu kämpfen und wie gehen Sie damit um?

Einerseits gab es – gerade am Anfang – Außenwahrnehmungen wie etwa die, das bfi würde „Arbeitslose“ quasi „von der Straße hereinholen“ und „irgendwie für die Pflege umschulen“. Nicht zuletzt dank unseres – bekannt komplexen – Assessments kämpfen wir damit nicht mehr, da es derartige Vorurteile in dieser Form kaum mehr gibt.

Was die Praktikumsstellen betrifft, an denen die Auszubildenden tätig sind: zunächst ist erfreulich, dass das in der Regel nicht nur gut funktioniert, sondern im Gegenteil gar nicht selten PraktikantInnen später in ein Dienstverhältnis übernommen werden.

Manchmal gibt es Reibungspunkte, wenn Auszubildende hinterfragen oder etwas einfordern. Mir scheint aber, dass das nicht zwingend mit der Zielgruppe zusammenhängen



muss, beziehungsweise wenn, dann indirekt. In unseren „AMS“-Lehrgängen liegt das Durchschnittsalter oft bei dreißig Jahren. Das bringt mit sich, dass die TeilnehmerInnen eben auch kritischer sind als vielleicht jüngere. Natürlich birgt das zugleich Potentiale – und wenn man sich die Entwicklung insgesamt ansieht, kann man fast den Eindruck gewinnen, dass die Qualifizierung Arbeitsuchender für die Pflege eine gewisse VorreiterInnen-Rolle in der Ausbildung auch älterer Auszubildender gespielt hat.

Was ist „typisch“ für Arbeitsuchende, die für die Pflege ausgebildet werden?

Sie setzen sich, wie schon gesagt, häufig stark unter Druck und nicht selten geht das mit einem sehr geringen Selbstwertgefühl einher, das oft durch Zeit des Arbeitsuchens, mitunter durch prekäre Lebensläufe bedingt ist.

Einzelnen Beurteilungen und Noten werden in der Folge immense Bedeutung beigemessen, oft setzt sich jemand das Ziel, jede Prüfung mit „sehr gut“ zu absolvieren und wenn das nicht funktioniert, kommt es vor, dass die eigenen Unsicherheiten, eigentlich Versagensängste in unterschiedlicher Form nach außen gerichtet werden – zum Beispiel gegen Lehrpersonen, die „ungerecht“ beurteilt hätten, weil es einmal „nur“ ein „Gut“ war. Es kann auch dazu kommen, dass Unstimmigkeiten im Praktikum, auf Abteilungen vorschnell auf sich selbst bezogen werden.

In diesem Zusammenhang ist mir wichtig, dass die Auszubildenden ansatzweise lernen, systemisch zu denken. Ich meine damit, dass sie sehen können, dass Entwicklungen und Ereignisse einander gegenseitig bedingen können und dass gerade komplexe Situationen eben immer von mehreren Faktoren beeinflusst sind. Was allerdings nicht bedeutet, keine Verantwortung für eigenes Tun zu übernehmen.

Die Erfahrung hat übrigens auch gezeigt, dass Auszubildende, die selbst Belastendes erlebt haben, häufig gerade deshalb über besondere Empathiefähigkeit verfügen.

Ist die Didaktik vielleicht besonders an die Zielgruppe angepasst oder gibt es andere Besonderheiten?

Nein. Didaktik ist für mich ohnehin immer teilnehmerInnenorientiert. Was Ausbildungsziele und -qualität betrifft, ist uns wichtig, dass keinerlei Abstriche gemacht werden und auch gewährleistet ist, dass die Auszubildenden über gute kommunikative Fähigkeiten verfügen.

Was allerdings vom AMS finanziert wird, ist eine ganztägige, sozialpädagogische Betreuung, die bei Bedarf jederzeit in Anspruch genommen werden kann.

Die „Erfolgsquote“ ist insgesamt hoch: von den AbsolventInnen des Lehrganges, der im November abgeschlossen hat, besteht nun bei bereits 75% ein Beschäftigungsverhältnis.

Gibt es etwas, das Sie, abgesehen vom Bildungsauftrag, den Auszubildenden dieser Zielgruppe vermitteln wollen?

Eines vorweg: Jede Form von Sozialromantik liegt fern – es müssen realistische Ziele gesetzt und auch erreicht werden. Verständnis für Schwierigkeiten zu haben und darauf zu achten, dass Eigenständigkeit und Selbstbewusstsein gefestigt werden, ist mir wichtig. Das darf andererseits aber nicht bedeuten, dass jeder tun kann, was und wie er es möchte, weil er es vielleicht schwerer hatte als andere.

Mir ist für alle Auszubildenden wichtig, dass sie ein gutes Gefühl für ihre Bedürfnisse mitnehmen, dass also Burnout-Propylaxe und eigene Gesundheitsförderung eine Selbstverständlichkeit sind. Und schließlich, dass die Pflegenden aus den Lehrgängen der Zielgruppe „Arbeitsuchende“ nicht das Gefühl haben, es sei dies nun ihre „letzte Chance“ und das damit in Verbindung bringen, sich beruflich nicht mehr bewegen oder nichts für sich einfordern zu dürfen.

Ich erinnere mich an ein Projekt, das besonderen Anklang gefunden hat – es wurde von den Auszubildenden ein dreißigminütiger Film über Lebens- und Berufsbiographien von PflegehelferInnen gedreht. Natürlich stärkt so etwas das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und das Reflexionsvermögen.

Sie sind Finnin und finnische Pflegeperson. Denken Sie, dass es etwas gibt, das gerade dadurch besonders gut zu Ihrer Arbeit mit diesen Lehrgängen passt?

Zumindest halte ich es für möglich, dass das skandinavische Selbstbewusstsein der Pflegenden gut mit dem harmoniert, was ich vermitteln möchte. Wahrscheinlich spielt auch die dort übliche Praxis, immer auch Systeme und ihre Wirkung ins pädagogische Denken einzubeziehen, eine Rolle.

➤ Interview-Partnerin



Liisa Hokkanen

Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester
Direktorin der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege am bfi Wien.