

## Das Projekt care4future – Interview mit Marc Irmer

Marc Irmer (➤ Abb. 4.38) betreut als Organisationsberater für die contec GmbH das Projekt „care4future – SchülerInnen für die Pflege begeistern“, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird. Im Rahmen von care4future werden Unternehmen der Gesundheitsbranche, Pflegeschulen und allgemeinbildende Schulen aus einer Region an einen Tisch gebracht, mit dem Ziel, das Thema Pflegeberufe in den Unterricht der allgemeinbildenden Schulen zu integrieren. Die Idee ist es, einen Wahl(pflicht)kurs Pflege in den allgemeinbildenden Schulen zu installieren, der über ein ganzes Schuljahr läuft und aus theoretischen und praktischen Teilen (Erste-Hilfe-Kurs, Praktikum in einer Einrichtung) besteht. Dabei werden die Kursteilnehmer über die gesamte Laufzeit von Pflegeschülern aus Krankenhäusern und Altenpflegeheimen angeleitet bzw. begleitet. Marc Irmer ist im Rahmen seiner Netzwerkarbeit in ganz Deutschland unterwegs, analysiert den Status quo der Personalgewinnungsstrategien vor Ort und bringt zukunftsorientierte Kooperationen auf den Weg.

*Herr Irmer, spüren Sie eine Aufbruchstimmung in der Pflegebranche?*

**Marc Irmer:** Wenn ich Unternehmensvertreter aus der Branche treffe, erlebe ich widersprüchliche Dinge: Einerseits ist das Thema Fachkräftemangel aktuell und in aller Munde. Der demografische Wandel kommt nicht erst, er ist schon da. Andererseits sagt man mir, man habe schon genügend Personalgewinnungstools und auch noch nicht wirklich Probleme mit einem Mangel an Bewerbungen. Nun, dann ist das nur noch eine Frage der Zeit! Groß- und Komplexträger bieten in der Personalgewinnung schon einige modernere Ansätze, doch kleine und mittelständische Unternehmen könnten in den nächsten Jahren große Schwierigkeiten bekommen. Denn viele von ihnen machen einfach weiter wie bisher. Sie haben oft zu wenig personelle und finanzielle Ressourcen für die Aufgabe der Personalgewinnung. Gerade in den ländlichen Regionen muss etwas passieren. Und das, was passiert, muss besser zusammengeführt werden. Es gibt viele Projekte, in denen neue Konzepte ausprobiert werden, gute Ideen und Know-how sind auf dem Markt, aber je-



**Abb. 4.38** Marc Irmer, Organisationsberater und Projektleiter des Projekts „care4future“. [0677]

der versucht es allein für sich, zu viel Wissen geht verloren, die Aktivitäten werden zu wenig gebündelt.

*Also hängt es eher von äußeren Faktoren wie Lage und Unternehmensgröße ab als vom Engagement der Geschäftsführung, ob eine Einrichtung zukunftsorientierte Personalgewinnung macht oder nicht?*

**Marc Irmer:** Die Geschäftsführung ist natürlich ein Vorbild in der Einrichtung. Wenn von dort nichts kommt, woher soll es dann kommen? Die kleinen und mittelständischen Unternehmen haben tatsächlich am meisten Nachholbedarf. Die Mitarbeiter erledigen dort das Alltagsgeschäft, sind mit ihren Aufgaben ausgelastet und haben oft keine Möglichkeit, auch noch Tools zur Personalgewinnung zu installieren. Dabei ist das gerade in kleinen Häusern in ländlichen Regionen besonders dringend nötig! Die Abwanderung in Ballungsgebiete ist unter jungen Menschen hoch, es müssen so viele Anreize wie möglich geschaffen werden, um sie an die Region zu binden. Nehmen wir ein Altenpflegeheim mit 15 Mitarbeitern mit einem hohen Altersdurchschnitt irgendwo auf dem Land. Wenn dort drei Fachkräfte in Rente gehen, ist die Existenz der Einrichtung bedroht. Die Fachkraftquote wird unterschritten und es droht ein Belegungsstopp. Gegensteuern können Sie nur mit einer frühzeitigen Nachfolgeplanung und frühzeitigem Personalmarketing. Maßgeblich für den Gewinnungserfolg sind immer mehr die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen.

*Wie ist die Pflege im Vergleich zu anderen Branchen aufgestellt?*

**Marc Irmer:** Wenn ich mir als Beispiel den Gebrauch von Social Media-Tools anschau, hängt die Branche Jahre zurück. Wo erreichen Sie denn heutzutage die Generation bis 25? Natürlich im Internet. Bei der Lufthansa sehen Sie, wie das funktioniert, wenn ein Unternehmen seine Kunden und damit auch den Nachwuchs emotional bindet. Gleich der erste Kontakt muss stehen! Die Lufthansa richtet ihre Aktivitäten neuerdings auf sehr junge Menschen aus, um schon möglichst früh eine Bindung zum Unternehmen zu erreichen. Auf einer Facebook-Seite mit dem Titel „Klugzeug“ informiert sie den Nachwuchs rund um das Thema Fliegen, z. B.: „Warum wackelt ein Flugzeug beim Start?“ Das macht Lust auf mehr, vielleicht auch irgendwann auf eine Ausbildung bei der Lufthansa. Letztens haben sie über die Facebook-Seite einen Praktikanten gesucht. Viele Fans haben das gelikt und Interesse angemeldet. Aus der Pflege kenne ich so was nicht. Die Branche muss sich mehr trauen! Sonst kommt die Konkurrenz aus der freien Wirtschaft und holt sich den Nachwuchs direkt von der Schulbank weg. Die freie Wirtschaft ist Jahre voraus und bietet den jungen Leuten viel. Immer mehr Unternehmen sprechen allgemeinbildende Schulen an und gehen Kooperationen ein. Die Pflege muss hier am Ball bleiben.

*Wo sehen Sie am meisten Verbesserungsbedarf?*

**Marc Irmer:** Zwei Stichworte: Social Media-Tools und Kooperationen. Viele Unternehmen blockieren noch immer die Nutzung von Facebook. Es wird immer nur über die Gefahren gesprochen, die dieses Tool mit sich bringt, Chancen und Nutzen geraten völlig aus dem Blickfeld. Dabei ist der Nutzen viel Größer als die Gefahren! In Deutschland tummeln sich derzeit 26 Millionen Nutzer auf Facebook. Nirgends sonst erreichen Sie so viele Menschen.

Was die Kooperationen angeht: Gerade in ländlichen Regionen müssen Netzwerke gebildet werden, um sich gemeinsam als attraktiven Standort zu vermarkten. Dabei muss es nicht nur darum gehen, neue Auszubildende zu gewinnen, sondern auch darum, das Image der Pflege und des jeweiligen Standorts zu verbessern. Zu den Netzwerken gehören Schulen, Ausbildungsstätten, Unternehmen und die Bundesagentur für Arbeit. Aber auch die Eltern des potenziellen Nachwuchses gehören integriert. Eltern haben einen ungeheuren Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder und müssen mit angesprochen und überzeugt werden. Bei care4future machen wir das durch Elternbriefe oder Elternabende, in denen wir die Pflege als zukunftssichere Branche vorstellen und erklären, welche Kompetenzen ihre Kinder durch unser Projekt erlernen.

## INFORMATION

Laut McDonald's Ausbildungsstudie nutzen 83 % der befragten Schüler Gespräche mit ihren Eltern als Informationsquelle für die Berufswahl – dies ist die am häufigsten genutzte Quelle (☞ [35], S. 47)! Die Entscheidung über den zukünftigen Berufsweg wird von der Mehrheit der jungen Erwachsenen in Übereinstimmung mit den Eltern getroffen. 91 % der Studenten und 93 % der Auszubildenden berichten, dass ihre Eltern mit dem eingeschlagenen Weg einverstanden sind (☞ [35], S. 52).

*Blinder Aktionismus wäre jetzt genau das Falsche, strategisches und nachhaltiges Personalmarketing sind gefragt. Was macht eine nachhaltige Personalmarketingstrategie aus?*

**Marc Irmner:** Ein nachhaltiges Konzept zur Personalgewinnung ist eines, das nicht nur im Unternehmen selbst funktioniert, sondern im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen frühzeitig die Brücke von den Schulen über die Arbeitsagenturen zu den Pflegeschulen und den Einrichtungen baut. So wird der Nachwuchs für die Branche mit gemeinsamer Kraft gewonnen. Das Projekt care4future – SchülerInnen für die Pflege begeistern ist so ein nachhaltiges Konzept. Wir bringen allgemeinbildende Schulen und Arbeitsagenturen auf der einen Seite mit Ausbildungsstätten und Sozial- und Pflegeeinrichtungen zusammen und installieren an den allgemeinbildenden Schulen einen Wahl(pflicht)kurs „Pflege“. Ein Jahr lang unterrichten Kranken- oder Altenpflegeschüler die Neuntklässler in einer allgemeinbildenden Schule, meist eine oder zwei Schulstunden pro Woche. Unterrichtsinhalte sind Berufsorientierung, Grundbegriffe der Pflege und oft als Anreiz ein Erste-Hilfe-Kurs. In einem integrierten Praktikum gehen die SchülerInnen gemeinsam mit den Azubis in deren Ausbildungsstätten und begleiten sie dort. Wir haben in Deutschland im Jahr 2011 drei Pilotnetzwerke in Schleswig-Holstein, Magdeburg und Wuppertal aufgebaut, sieben weitere bilden sich gerade. Zur Unterstützung gibt es einen Handlungsleitfaden, der viele Tipps und auch beispielhaft ein Curriculum enthält, das an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden kann. Die schwierigste Phase ist die Netzwerkbildung und die Entwicklung des individuellen Curriculums. Doch wenn alle Akteure motiviert und bereit sind, am Ball zu bleiben, bleiben diese Netzwerke über Jahre hinweg bestehen und das einmal entwickelte Curriculum kann immer wieder genutzt werden. In Papenburg, Niedersachsen, läuft das Netzwerk schon über

fünf Jahre mit großem Erfolg. Ein Netzwerk in Heinsberg, Nordrhein-Westfalen, hat sich allein auf Basis des vorhandenen Konzepts selbst gebildet. In diesem Jahr wurde das langfristige Kursergebnis von fünf AbsolventInnen-jahrgängen von care4future-Schülern und -Schülerinnen in Papenburg erhoben. Wir waren selbst überrascht von den Ergebnissen. 62 % der SchülerInnen sind ins Gesundheits- oder Sozialwesen gegangen, 40 % von ihnen direkt in einen Pflegeberuf! Unser Ziel ist es deshalb, unser erfolgreiches Konzept in möglichst vielen Regionen langfristig umzusetzen.

*Warum setzen Sie bei care4future auf den Austausch auf Augenhöhe?*

**Marc Irmer:** Bei uns nennt sich das Konzept „Peer Learning“, das ist aber im Grunde dasselbe. Sie müssen sich vorstellen, dass Schüler den ganzen Tag Schulstoff von Lehrern vermittelt bekommen. Wir setzen auf die Kommunikation zwischen Auszubildenden und Schülern. Diese beiden Gruppen sind fast gleich alt und begegnen sich per Du. Die Kommunikation ist ganz anders, es ist glaubwürdiger, wenn die Schüler etwas berichten als wenn es von den Lehrern kommt. Es geht auch nicht nur um die Vermittlung von Pflegewissen, sondern darum, dass die SchülerInnen mit den Auszubildenden ins Gespräch kommen und über den Ausbildungsalltag sprechen. Es werden Erfahrungen ausgetauscht, die ein Lehrer nicht bieten kann. In unserer Befragung von zwei Kursen in diesem Jahr gaben 83 % der Schüler und Schülerinnen an, den Peer-Learning-Ansatz hilfreich oder sehr hilfreich zu finden. Hinzu kommt, dass der Azubi in eine neue Rolle schlüpft, nämlich die des Experten, und damit eignet er sich viele didaktische Kompetenzen an. Auch kann er sein eigenes Wissen reflektieren und merkt, wo es bei ihm selbst noch hakt.

*Sie sagten, die Netzwerkbildung sei die schwierigste Phase. Warum ist das so?*

**Marc Irmer:** Neulich war ich in einer sehr kleinen Region, um ein regionales Netzwerk zur Nachwuchsgewinnung zu gründen. Beim ersten Treffen der potenziellen Netzwerkpartner kamen alle mit viel Schwung und Ideen, aber bei der zweiten Veranstaltung ist ein Unternehmen abgesprungen. Dabei war die Installation eines solchen Netzwerks kostenfrei, meine Beratung wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert! Es liegt nicht am Geld, dass die Branche langsamer als die Wirtschaft ist, sondern es liegt daran, dass in kleineren Regionen die Einrichtungen kleiner sind und wegen der Vielzahl der Aufgaben den zusätzlichen Arbeitsaufwand scheuen. Das kann ich wirklich nicht verstehen. Der Fachkräftebedarf ist groß, es gibt Ideen, um ihn aufzufangen, aber sie werden nicht strukturiert genutzt. Ich frage mich immer, warum der Druck noch größer werden muss. Zwar fangen auch Pflegeeinrichtungen jetzt an, mit Schulen zu kooperieren, aber leider sind diese Programme oft sehr oberflächlich bzw. zu kurz gestaltet. Um SchülerInnen wirklich für die Pflege zu gewinnen, reicht es nicht aus, wenn sie mal an einem Wandertag ein Krankenhaus besichtigen. Da fehlt es an Intensität der Erfahrung! Im klassischen Schülerpraktikum werden sie zu wenig betreut, der anschließende Praxisschock ist die Folge. Bei care4future gehen die Schüler zusammen mit den Azubis, die sie aus dem Pflegekurs schon kennen, in die Praxis und erleben eine viel sanftere Einführung.

*Pflegeberufe haben in der Gesellschaft kein allzu gutes Image. Gibt es messbare Veränderungen bei den KursteilnehmerInnen von care4future oder sind die Berufe tatsächlich so unattraktiv?*

**Marc Irmer:** Das Image der Pflegeberufe ist bei den SchülerInnen gar nicht so schlecht. In der diesjährigen Erhebung befanden alle Teilnehmer die Pflegeberufe als „sehr wichtig“ und immerhin über die Hälfte die Pflegeberufe als attraktiv. Auch die Vergütungsfrage sehen viele SchülerInnen nicht so kritisch. Sie schätzten das Gehalt einer Pflegekraft als „normal“ ein. Über 90 % unserer care4future-AbsolventInnen hat der Kurs bei ihrer persönlichen Entwicklung geholfen, und alle in der Pflegeausbildung befindlichen Teilnehmer sagten, dass der Kurs zu dieser Entscheidung bewusst beigetragen hat.

Die Beratung zum Aufbau des Netzwerks und zur Gestaltung des Curriculums erfolgt im Rahmen eines BMAS-geförderten Projekts kostenlos durch die contec GmbH ([www.care4future.de](http://www.care4future.de)), Ansprechpartner Marc Irmer ist erreichbar unter [marc.irmer@contec.de](mailto:marc.irmer@contec.de) und Tel. 030/28095370.



Dieses Interview und viele weitere interessante Inhalte zur Personalgewinnung in der Pflege finden Sie in „Personalgewinnung in der Pflege“ von Maja Roedenbeck Schäfer, Elsevier GmbH, 1. Auflage 2014. Weitere Informationen zu diesem Buch gibt es [hier](#).