

Erik Strøm:

Kompetenzbewertung und Qualifikation ungelernter Beschäftigter in Gesundheitsberufen



Photo by Adhy Savala on Unsplash

Zunehmender Bedarf an Arbeitskräften im Gesundheitssektor

In Norwegen besteht, wie auch in der westlichen Welt, aufgrund der höheren Lebenserwartung und der Zunahme älterer Menschen ein wachsender Bedarf an kompetenten Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegebereich.

Teilzeitarbeit und Ausfall bei Krankheit sind weit verbreitet, was es schwierig macht, die Arbeitskräfte effizient einzusetzen. Infolgedessen werden alternative Rekrutierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Zuwanderer mit Ausbildung zum Gesundheitspersonal untersucht, die

Ungelernten formale Kompetenzen vermitteln und Männer dazu bringen, sich für Gesundheitswissenschaften zu bewerben.

In Norwegen gibt es viele Geringqualifizierte, die Gesundheitswesen arbeiten. Wir haben den größten Umfang an ungelernten Arbeitnehmern in Gesundheitsberufen sowie in Berufen der Kinderbetreuung und Jugendarbeit. Etwa 25% des Personals im kommunalen Gesundheits- und Pflegedienst verfügen über keine anerkannte Ausbildung.

Umfang der Ausbildung und Bewertung von Gesundheitskompetenz in Gesundheitsthemen

Die Bewertung von Gesundheitskompetenz wird infolgedessen zunehmend zur Verkürzung und Sonderschulung von Bildungswegen bis hin zum formalisierten Kompetenzniveau eingesetzt.

Heute ist die Gesundheits- und Jugendbildung mit 34 Prozent die mit Abstand größte Gruppe bei der Bewertung von Kompetenzen im Sekundarbereich II. Erstens führen Erwachsene mit ethnisch norwegischem Hintergrund eine solche Bewertung durch, obwohl der Anteil mit Migrationshintergrund zunimmt. Eine der größten Herausforderungen bei der Beurteilung und Ausbildung dieser Gruppe ist die Natur des Gesundheitsberufs als sprachintensiver Beruf.

Nachfrage und Engagement für die Ausbildung in Gesundheitswissenschaften spiegeln sich auch in Umfang und Anteil der Erwachsenenbildung im Sekundarbereich II wider:

Tabell 5.4 Voksne i videregående opplæring, etter utdanningsprogram og kjønn, 2017.

Utdanningsprogram	Antall		Andel				
	Totalt	Menn	Kvinner	25-29 år	30-39 år	40-49 år	Over 50 år
Studiekompetanse	5 145	42	58	50	38	10	9
Helse- og oppvekstfag	9 927	18	82	26	38	26	2
Annens yrkeskompetanse	12 032	70	30	37	34	20	9
Alle utdanningsprogrammer	27 104	46	54	35	36	20	9

Kilde: Kompetanse Norges statiofddhæak.

Bildungsprogramm — **Anzahl** — **Anteil %** — **Anteil %**

————— **Total** — **Männer** — **Frauen**

Hochschulzulassung — 5 145 — 42 — 58

Bereiche Gesundheit und Erziehung — 9 927 — 18 — 82

Sonstige berufliche Befähigung — 12 032 — 70 — 30

Alle Bildungsprogramme — 27 104 — 46 — 54

Nationales Rekrutierungsprogramm für Gesundheitswissenschaften

Wir werden unter anderem zwei spezifische nationale Rekrutierungsmaßnahmen in diesem Bereich behandeln:

Gesundheitswissenschaften, die Kompetenzbewertung und Training in Echtzeit beinhalten.

Fachbrief bei der Arbeit (FPJ—ehemals VOPA—Erwachsenenbildung im Arbeitsleben)

Zielgruppe

Die Maßnahme richtet sich an Erwachsene, die bereits berufstätig sind. Ziel der Ausbildung ist es, formalisierte Kompetenz in Form eines Gewerbescheins zu erlangen.

Es wird ein speziell ausgebildeter Schulungskurs eingerichtet, der auf der Praxis des Bewerbers zur Beurteilung und Schulung seiner Kompetenzen in Kombination mit einer Beobachtung am Arbeitsplatz aufbaut. Die Person, die sich in Ausbildung befindet, erhält die volle Bezahlung.

Die Erwachsenen, die ein Zertifikat über FPJ erhalten möchten, müssen die Grundschule oder eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben und mindestens ein Jahr normal gearbeitet haben.

Vereinbarung—Kompetenzbewertung und Schulung in Echtzeit

Die Kreisgemeinde ist nicht verpflichtet, eine solche Schulung anzubieten. Voraussetzung ist daher die Unterzeichnung einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem von der Kreisgemeinde zugelassenen Arbeitnehmer. Die Vereinbarung gibt dem Kandidaten dann das Recht auf Ausbildung. Es sind zwei Jahre Ausbildung und Arbeit im Unternehmen erforderlich, bevor der Kandidat zur Prüfung zugelassen wird.

Bei Abschluss eines Vertrags erhält der Bewerber einen einjährigen Abzug für das betreffende Jahr mit der vor der Ausbildung erforderlichen Übung, und es kann eine Bewertung der tatsächlichen Kompetenz durchgeführt werden, für die die Bezirksgemeinde verantwortlich ist. Hier erfahren Sie, in welchen Kompetenzzielen der Kandidat ausgebildet werden muss und wie lange der Kandidat für die

Ausbildung benötigt. Diese bilden dann den persönlichen Trainingsplan des Kandidaten.

Bevor Absolventen die praktische Prüfung ablegen können, müssen sie auch eine schriftliche interdisziplinäre Prüfung bestehen.

Modell



1. Zulassung

In einem Arbeitsverhältnis
Mindestens ein Jahr einschlägiger Praxis.
Beurteilung der Handlungskompetenz.
Weiterbildungsvertrag.

2. Qualifizierung

Lehrplan für VG1.
Relevante Kompetenzziele aus gemeinsamen Fächern.
Angeleitete Übung.

3. Anerkennung

Dokumentation der erreichten Kompetenzziele.

4. Prüfung

Männer im Gesundheitswesen

Hintergrund für das Projekt ist die Rekrutierung von Männern im Gesundheitswesen, da diese als ungenutzte Ressource für Arbeitskräfte gelten. Es ist auch ein Zwischenziel, die Barrieren zu überwinden, die Männer davon abhalten, von Frauen dominierte Berufe zu ergreifen, und damit beiden Geschlechtern größere Karrierechancen zu eröffnen.

Diese Maßnahme ist ein komprimiertes Aufklärungsrennen für Männer im Alter von 25 bis 55 Jahren mit Nav-Leistung, die sich zum Ziel gesetzt haben, Angestellte im Gesundheitswesen zu werden. Das Projekt ist eine Zusammenarbeit zwischen Bezirkshauptleuten, Nav, Bezirksgemeinden und Gemeinden.

Rekrutierung und Organisation

Männer, die zur Teilnahme gewählt wurden, können zunächst rekrutiert und in das Projekt aufgenommen werden, wobei sie zunächst den Titel "Gesundheitsrekrutierer" erhalten.

Ein Austauschwettbewerb zwischen Theorie und Praxis wurde ins Leben gerufen. Der Gesundheitsberuf umfasst die Programmfächer Vg1 Gesundheit und Jugend sowie die Programmfächer Vg2 Gesundheitspersonal.

Die gemeinsamen Fächer werden durch eine Kompetenzfeststellung und/oder Prüfung betreut. Nach Abschluss der theoretischen Ausbildung werden die Lehrstellen gezogen und am Ende der Lehrzeit unterziehen sich die Teilnehmer einer fachlichen Prüfung.

Die bestandene Prüfung gibt ein Zertifikat im Gesundheitswesen. Die Gesundheitsleistungen werden durch eine Kombination aus Leistungen von NAV und Ausbildungsvergütungen der Kommunen erbracht.

Die Auswahl und Qualifizierung der Teilnehmer erfolgt über eine Reihe von Prozessen. Der Kandidat meldet Interesse an das örtliche NAV-Büro, das Informationen bereitstellt und Interviews und die Auswahl von Kandidaten durchführt.

Es folgt eine 12-wöchige Übungszeit in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung. Diejenigen, die sich als am besten geeignet erweisen, können ihren Sommerjob fortsetzen, der mindestens 20 Wachen umfassen muss.

Es folgt eine Einarbeitungszeit von einem halben Jahr, in der Programmthemen zu vg1-nva mit laufender Praxis behandelt werden. Das nächste halbe Jahr beinhaltet die Stufe vg2 mit einem neuen Praktikumplatz, gefolgt von einem neuen Sommerjob mit Anforderungen an einen Zielfernrohrwächter.

Diejenigen, die jetzt VG1 und VG2 abgeschlossen haben, sind berechtigt, einen zweijährigen Ausbildungsvertrag für eine berufliche Prüfung

abzuschließen, die das Recht gibt, eine Zulassung als Angehöriger der Gesundheitsberufe zu beantragen.

Bewertung der Maßnahmen für die Einstellung

Die Direktion Gesundheit fasst in ihrem Jahresbericht ab 2017 verschiedene Einstellungs—und Qualifizierungsmaßnahmen zusammen, um unter anderem eine gute Einstellung und eine stabile Besetzung des Personals des Gesundheits- und Sozialwesens sicherzustellen.

Qualifikation von Mitarbeitern ohne Berufsausbildung für das Gesundheitswesen. Projekte wie “Men in Health” wurden sowohl im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Einstellung als auch als Maßnahme gegen Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung als erfolgreich angesehen. Ein wichtiger Erfolgsfaktor sind gezielte und klar definierte Maßnahmen mit einer klaren Organisation, die die Partner verpflichtet.