



**- Begrüßungsrede -**

**28.02.2009, Samstag 10:50 - 11:00 Uhr**

**Faize Berger**  
**Vorstandsmitglied**  
**Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer**  
**Unternehmerverband e.V., Köln**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Seien Sie sehr herzlich zu der ersten regionalen TD-IHK-Networking Veranstaltung mit dem Titel "Migration und Alter: Potenziale einer Zukunftsgesellschaft" aus der Reihe Gesundheitswirtschaft begrüßt.

Den Teilnehmern, die uns noch nicht so gut kennen, möchte ich die TD-IHK kurz vorstellen. Wir sind ein Unternehmensverband mit dem Ziel vor allem die bilateralen Wirtschaftsbeziehungen zwischen der Türkei und Deutschland zu stärken. Dabei verstehen wir uns als eine Plattform mit Brückenfunktion zwischen den beiden Ländern. Um unsere Zielsetzung auch nachhaltig zu unterstützen, gestalten wir Veranstaltungen mit spezifischen Themenschwerpunkten wie zum Beispiel zum Thema Gesundheitswirtschaft.

Wir haben viele gute Gründe, warum wir mit diesem Thema zunächst in Berlin beginnen:

Es ist beeindruckend, wie hier die Vernetzungsaktivitäten im Bereich der Gesundheitswirtschaft vorangetrieben werden, nach dem die Regierungen der Bundesländer Berlin und Brandenburg in Oktober 2007 einen Masterplan für die Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg verabschiedet haben.

Soziodemografische Entwicklungen, begrenzte Ressourcen, Rahmenbedingungen eines regulierten Marktes, die Komplexität der Gesetze und Richtlinien, Verwaltungsstrukturen, Akteure, Bundes- und Landesebenen, ferner unsere in Abhängigkeit vom Alter variierenden Leistungs- und Qualitätsvorstellungen in Gesundheitsfragen, stellen große sozialpolitische Herausforderungen dar, die mit den Arbeitsmarkt- sowie weiteren Querschnittsthemen - wie Migration, Vielfalt - korrespondieren.



Um das Ganze zu bewältigen, müssen wir die Potenziale identifizieren, die Egoismen und fragmentierte Strukturen abbauen, die Leistungen vernetzen, die vorhandenen Kompetenzen bündeln, Versorgungsstrukturen entwickeln und dabei in einem EU-Kontext regionale Konzepte anstreben. Ich möchte ganz besonders betonen, dass das was wir in Ihrer Region vorgefunden haben, leider in vielen Bundesländern noch keine Selbstverständlichkeit ist. Wir müssen alle in diesem Zusammenhang unsere Verantwortung erkennen und sie wahrnehmen.

#### Und welche Verantwortung hat die TD-IHK?

In Zusammenhang mit "Migration, Alter und Potenziale" wollen wir uns heute auf die Themen Qualifikation und Ausbildung konzentrieren. Denn:

wir möchten einen konkreten Umsetzungsbeitrag zu den entsprechenden Inhalten des Nationalen Integrationsplans und des Masterplans der Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg leisten.

wir wissen, dass wir als TD-IHK bei der Erkennung und Umsetzung der gesellschaftlichen Potenziale bei der Sensibilisierung und Mobilisierung junger und erwachsener Menschen mit und ohne Migrationshintergrund einen erheblichen Beitrag leisten können. Nicht allein die Erfolge unserer seit 2005 laufenden, aus EU- und Bundesmitteln kofinanzierten, Ausbildungsprojekte sind ein deutliches Indiz dafür.

wir wünschen, dass wir gemeinsam mit Fachleuten und Institutionen, die teilweise heute hier mit uns diskutieren werden, die notwendigen Maßnahmen identifizieren und diese auf den Weg bringen können.

Bei solch einem komplexen Thema und mit mehreren Diskutanten ist die Themenabgrenzung wichtig, sodass wir den Diskussionsgegenstand nicht aus den Augen verlieren sollten. Lassen Sie mich bitte schildern, wie wir zu den heutigen Themenschwerpunkten gekommen sind:

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Personen bedanken, die in der Vorbereitungsphase Ihre Zeit und Ihr Wissen mit mir geteilt haben.

Neben diesen Gesprächen haben wir uns mit den Ergebnissen des Projektes „Entwicklungs- und Qualifizierungskonzept für die Personal-, Produkt- und Organisationsentwicklung in der Berliner

Gesundheitswirtschaft (Laufzeit: 1.4.2007-31.10.2007)", das durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert wurde, beschäftigt.

Ich zitiere aus dieser Quelle das Schlüsselergebnis:

„Der Bedarf an Pflegekräften für stationäre und ambulante Versorgung älterer Menschen wird in der Berlin-Brandenburger Gesundheitswirtschaft deutlich wachsen. Ohne gegensteuernde Maßnahmen wird es in diesem Bereich zu einer Angebotslücke kommen. Gleichzeitig ist die Gesundheitswirtschaft einem hohem Modernisierungsdruck ausgesetzt. Die einzelnen Versorgungsbereiche müssen umfassend reorganisiert werden und zugleich verstärk kooperieren. Ein verbessertes Prozess- und Schnittstellenmanagement ist notwendig. Der Kostendruck zwingt die Akteure des Gesundheitswesens darüber hinaus zu einer Veränderung des Zuschnitts und der Verteilung der Aufgaben zwischen den Berufsgruppen, die an der Versorgung beteiligt sind. Die daraus resultierenden Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten haben unmittelbare Konsequenzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung.“

Aus diesem Projektergebnissen sind folgende Trends und ihre Auswirkung auf Organisationsentwicklung und Personalentwicklung abgeleitet worden:

Es wird ein Bedarf kompetenter kultursensibler medizinischer und pflegerischer Versorgung bei der Berliner Wohnbevölkerung ausländischer Herkunft gesehen. Dabei wird die unmittelbare Notwendigkeit gesehen, eine größere Zahl junger Menschen mit Migrationshintergrund für Gesundheitsberufe zu interessieren und ihnen den Zugang zu den entsprechenden Ausbildungen zu erleichtern.

Es wird betont, dass die Vermittlung interkultureller Kompetenzen auch für Menschen ohne Migrationshintergrund als fester Bestandteil der Ausbildungscurricula der Gesundheitsberufe zu entwickeln und zu etablieren ist.

Altenpflege, Selbsthilfe, Gerontotechnik und betreutes Wohnen oder „Service Wohnen“ werden ineinander greifen und neue Versorgungsformen entstehen lassen.

Standardisierungen, integrierte Versorgung, Vernetzungen und Schnittstellen machen eine Modularisierung und mehrfache Durchlässigkeit der Ausbildungs- und Studiengänge notwendig.

Die Defizite zwischen den existierenden Qualifikationen und den Anforderungen stellen im Bereich der Gesundheitswirtschaft den wesentlichen Engpassfaktor dar: Es fehlen entsprechend qualifizierte Fachkräfte, die sektorenübergreifend das Zusammenwirken der unterschiedlichen Bereiche der Gesundheitswirtschaft organisieren und entwickeln können. Die wechselseitige Kenntnis der jeweils komplementären Leistung wird zu einer Schlüsselressource für die Kooperation und die daraus resultierenden Wachstums- und Beschäftigungschancen.

Durch den Bedarf bei den derzeitigen Beschäftigten diese für die aktuellen und zukünftigen Anforderungen zu qualifizieren, kommt dem Bereich Fort- und Weiterbildung bereits eine neue Schlüsselrolle zu.

In der Gesundheitswirtschaft gibt es überdurchschnittlich viele schulische Ausbildungsgänge. Das führt wegen länderrechtlicher Zuständigkeiten zu einer Zersplitterung, Unübersichtlichkeit und Diffusität.

In diesem Zusammenhang erkennen wir Informationsdefizite und Wissenslücken bei den Menschen mit Migrationshintergrund, die vor einer Berufswahlentscheidung stehen. Diese beginnen bei den Berufsprofilen, Bildungsweg, Bildungsträger, Gesetzgebung usw. Des Weiteren stellen wir fest, dass die Defizite bei den Kandidaten, die eine entsprechende Qualifikation/Ausbildung verhindern, zum Problem der Ausbildungseinrichtungen selbst werden. Hierzu müssen neue Lösungen gefunden werden: Wie können wir diese Menschen für einen adäquaten Qualifikation/Ausbildung vorbereiten und besser motivieren? Bei der Berufsausübung müssen wir uns dann auch fragen, warum ausgebildete und qualifizierte Menschen da und dort das Handtuch werfen? – natürlich auch Antworten und Lösungen bieten!

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche uns eine gute Veranstaltung.