

Oliver Lauxen

Zum aktuellen Stand der Arbeitsmarktsituation in der Altenpflege in Hessen

**Männer und Frauen mit Migrationshintergrund in der Altenpflegeausbildung -
Stolpersteine, Chancen, Strategien.**

Frankfurt a.M., 05.11.2014

1. Einführung

Der **Hessischer Pflegemonitor** ist ein Web-basiertes Informationssystem über die regionalen Pflegearbeitsmärkte in Hessen.

Auf der Internetseite www.hessischer-pflegemonitor.de finden sich Daten zu verschiedenen Themenbereichen:

- Beschäftigte
- aktuelle Arbeitsmarktlage
- Entwicklungen der vergangenen Jahre
- zukünftiger Fachkräftebedarf in der Altenhilfe (Prognosen)
- Ausbildung
- Lehrersituation in den Pflegeschulen

Die Daten werden seit 2006 alle zwei Jahre aktualisiert.

Auftraggeber ist das Hessische Ministerium für Soziales und Integration.

1. Einführung

Der **Hessischer Pflegemonitor** ist ein Web-basiertes Informationssystem über die regionalen Pflegearbeitsmärkte in Hessen.

Auf der Internetseite www.hessischer-pflegemonitor.de finden sich Daten zu verschiedenen Themenbereichen:

- Beschäftigte
- **aktuelle Arbeitsmarktlage**
- Entwicklungen der vergangenen Jahre
- **zukünftiger Fachkräftebedarf in der Altenhilfe (Prognosen)**
- Ausbildung
- **Lehrersituation in den Pflegeschulen**

Die Daten werden seit 2006 alle zwei Jahre aktualisiert.

Auftraggeber ist das Hessische Ministerium für Soziales und Integration.

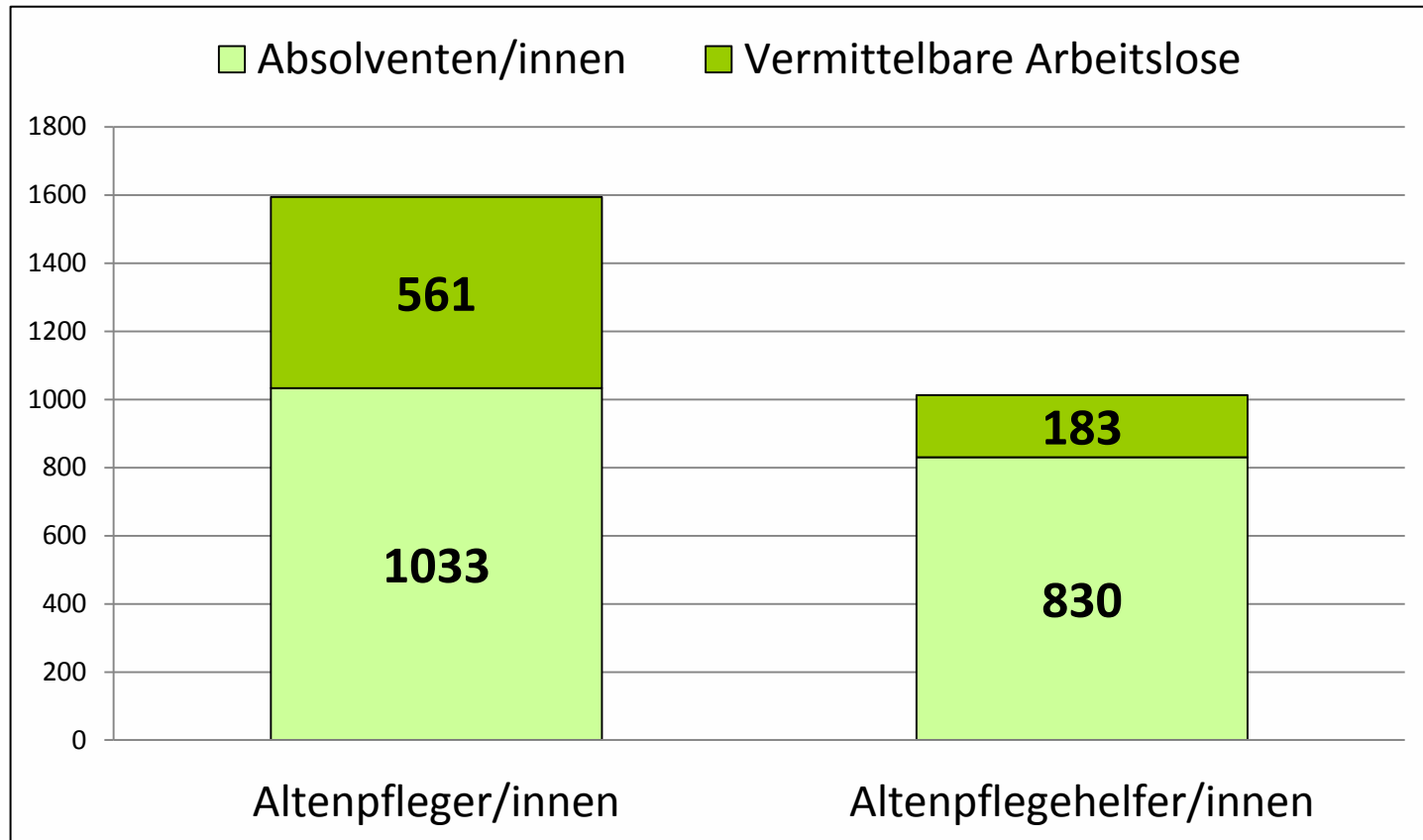
2. Aktuelle Arbeitsmarktlage

Konzeption des Hessischen Pflegemonitors

- ▶ Matching-Ansatz:
 - ▶ Gegenüberstellung von Fachkräfteangebot und –nachfrage
 - ▶ Match oder Mismatch
- ▶ Regionale Dimension:
 - ▶ Match/Mismatch auf der Ebene des Bundeslandes
 - ▶ Match/Mismatch auf der Ebene von Landkreisen und kreisfreien Städten
- ▶ Qualifikatorische Dimension:
 - ▶ Pflegekräfte mit Weiterqualifizierung (Studium, staatlich anerkannte Weiterbildung)
 - ▶ Staatlich geprüfte Pflegefachkräfte (Altenpflege, Krankenpflege, Kinderkrankenpflege)
 - ▶ Staatlich geprüfte Pflegehelfer/innen (Altenpflegehilfe, Krankenpflegehilfe)
 - ▶ Pflegehilfskräfte
- ▶ Sektoren:
 - ▶ Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken, ambulante Pflegedienste, (teil-)stationäre Pflegeeinrichtungen

2. Aktuelle Arbeitsmarktlage - Angebot

Angebot an Altenpfleger/innen und Altenpflegehelfer/innen in Hessen im Jahr 2012



2. Aktuelle Arbeitsmarktlage - Nachfrage

Gesuchte Pflegekräfte in Hessen nach Sektoren im Jahr 2012

| | Ambulante Pflegeeinrich- tungen | Stationäre Pflegeeinrich- tungen | Krankenhäuser | Rehakliniken | Gesamt |
|-------------------------|---------------------------------------|--|---------------|--------------|--------------|
| Altenpfleger/innen | 1.548 | 1.861 | 23 | 11 | 3.443 |
| Altenpflegehelfer/innen | 641 | 829 | 22 | 0 | 1.492 |

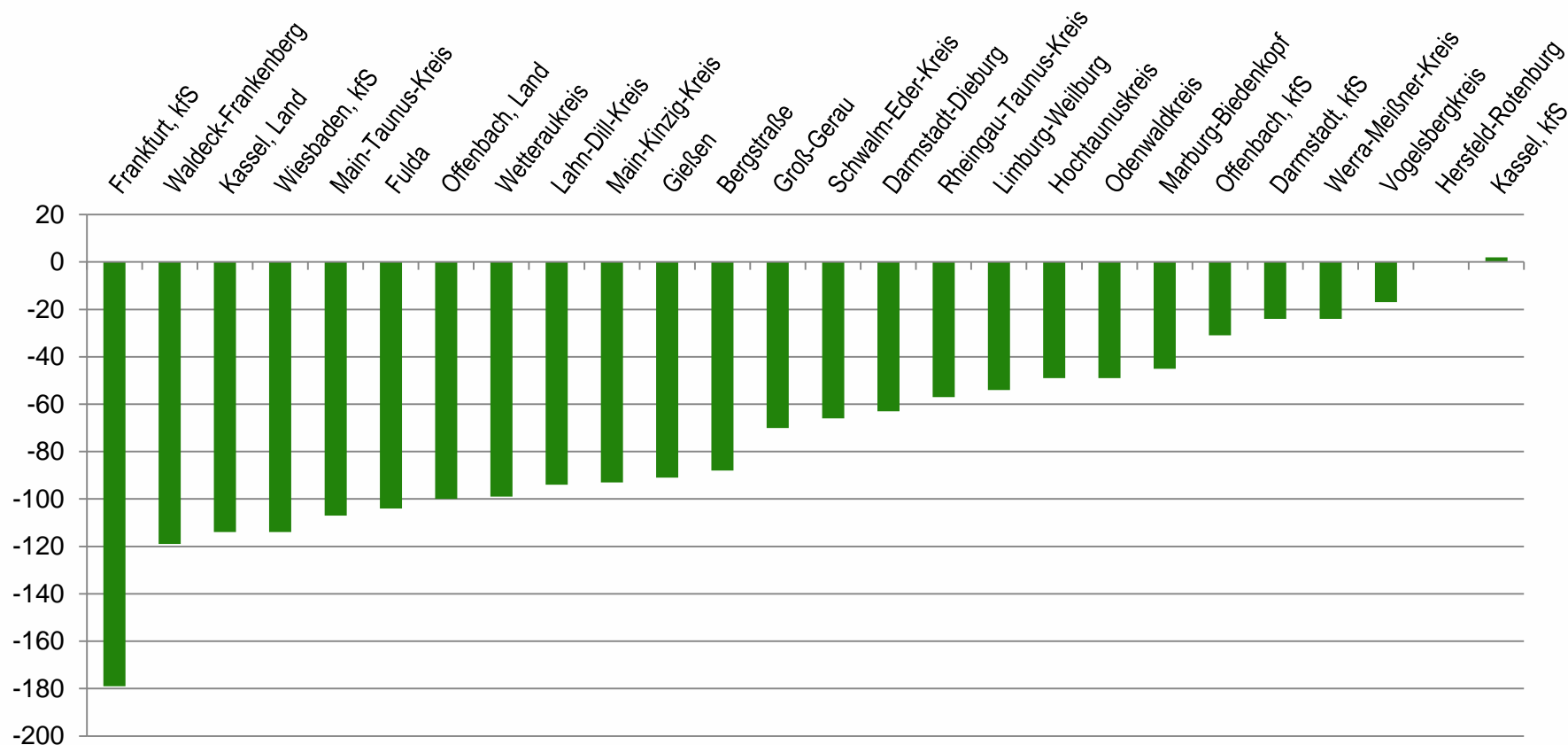
2. Aktuelle Arbeitsmarktlage - Matching

Saldo aus Angebot und Nachfrage in Hessen im Jahr 2012 und im Zeitverlauf

| | Angebot | Nachfrage | Saldo |
|-------------------------|---------|-----------|---------------|
| Altenpfleger/innen | 1.594 | 3.443 | -1.849 |
| Altenpflegehelfer/innen | 1.013 | 1.492 | -479 |

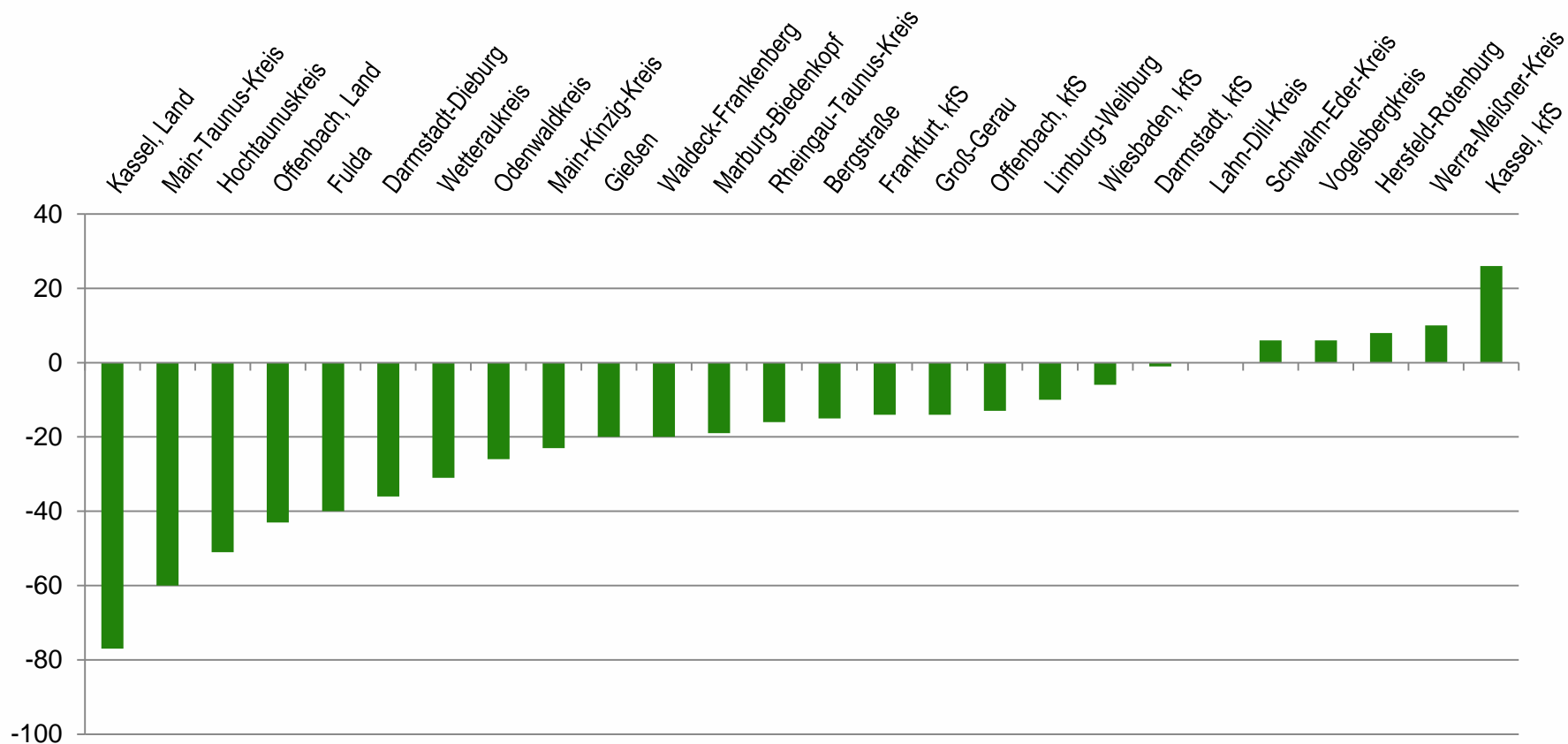
3. Aktuelle Arbeitsmarktlage in den Regionen

Altenpfleger/innen - Salden aus Angebot und Nachfrage im Jahr 2012



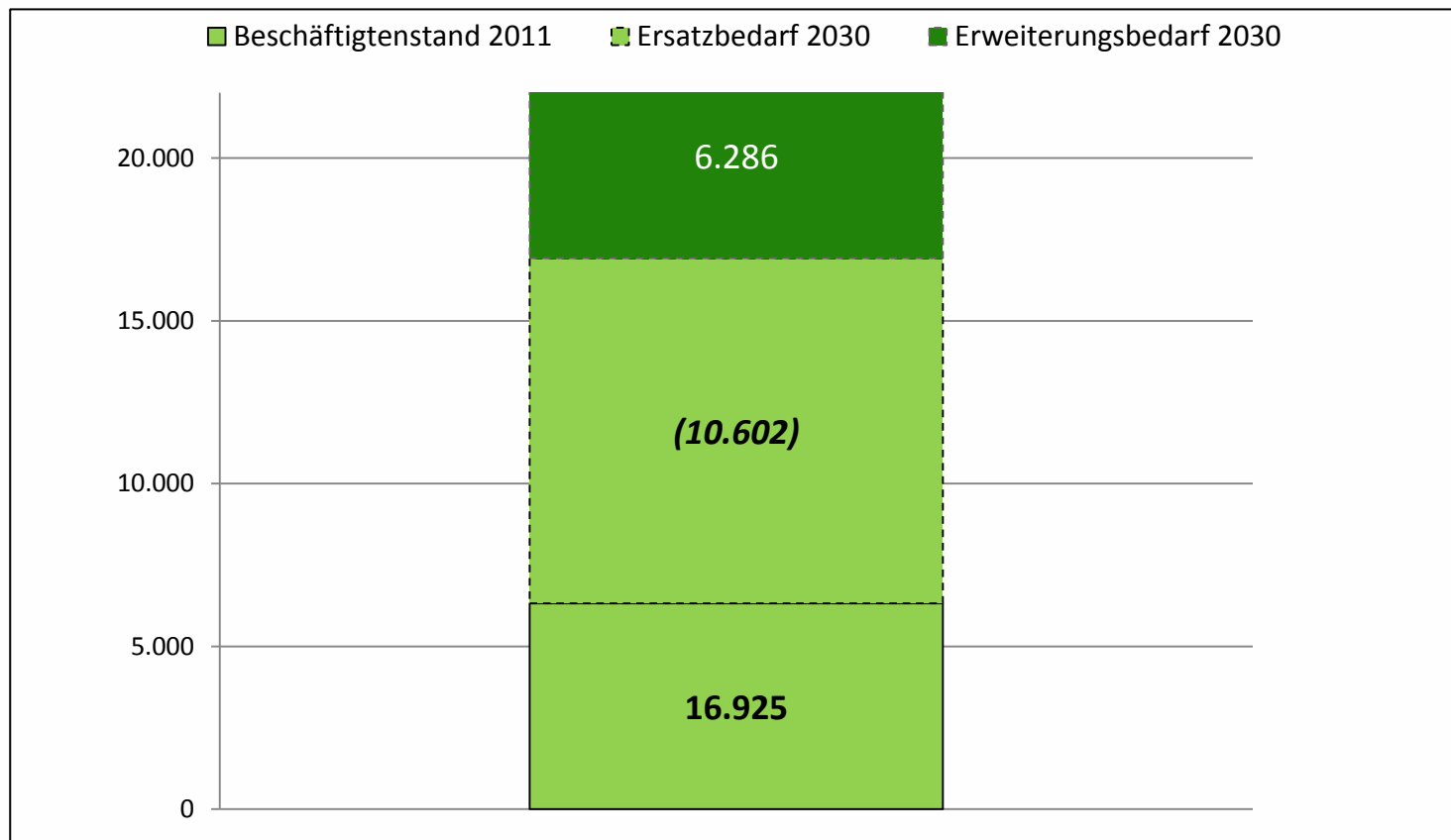
3. Aktuelle Arbeitsmarktlage in den Regionen

Altenpflegehelfer/innen - Salden aus Angebot und Nachfrage im Jahr 2012



4. Zukünftige Entwicklungen in Hessen 2030

Bedarf an Pflegefachkräften in der Altenhilfe in Vollzeitäquivalenten im Jahr 2030



Um das derzeitige Versorgungsniveau zu halten, werden 37% mehr Pflegefachkräfte benötigt. Zudem werden voraussichtlich 63% der derzeit tätigen Pflegefachkräfte bis 2030 in Rente gehen.

5. Lehrersituation in den hessischen Pflegeschulen

Im Jahr 2012 wurden von den hessischen Altenpflegeschulen 46 hauptamtliche Lehrkräfte gesucht.

71% der Altenpflegeschulen hatten Probleme, die Stellen zu besetzen. 20% der Stellen konnten nicht besetzt werden.

Die Kurse konnten in der Regel dennoch starten. Personelle Engpässe wurden über Mehrarbeit der beschäftigten hauptamtlichen Lehrkräfte kompensiert oder noch nicht anerkannte Lehrkräfte wurden eingestellt.

Der Bedarf an Lehrkräften wird alleine aufgrund der Altersstruktur steigen: 44% der Lehrkräfte sind 51 Jahre und älter. Nur 22% sind 40 Jahre und jünger.

 Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Oliver Lauxen



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am
Main

www.iwak-frankfurt.de
lauxen@em.uni-frankfurt.de

05.11.2014

Oliver Lauxen

12 / 12



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

„Stilles Potenzial auf dem Arbeitsmarkt?“

Die Arbeitsmarktsituation von
Menschen mit Migrationshintergrund
Vortrag am 05.11.2014 in Frankfurt

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

Ausgangslage

- Motiv: Suche oder Antritt einer neuen Arbeitsstelle. |
- Immer mehr Menschen ziehen von Süd- nach Nordeuropa.
- Anteil der EU-Zuwanderer hat sich im vergangenen Jahrzehnt von 1,3 Prozent auf 2,6 Prozent der EU-Bevölkerung verdoppelt (Binnenwanderung in der EU).
- Anteil der nicht arbeitenden Zuwanderer innerhalb der EU zwischen 2005 und 2012 von 47 auf 33 Prozent gesunken.

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

- Ganz überwiegend findet Zuwanderung nach Deutschland aus familiären Gründen statt.
- Etwa ein Viertel der Drittstaatsangehörigen in den Jahren 2009 (24,2 %) und 2010 (23,3 %) zog aus familiären Gründen nach Deutschland

(Quelle: Angaben im Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge)

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

- Deutschlands Bevölkerungszahl schrumpft
- besonders in ländlichen Regionen
- dort droht die Schließung von Krankenhäusern, Schulen oder Supermärkten
- Ohne Zuwanderung sinkt die Zahl der Erwerbstätigen um rund 40%

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

Gesetzliche Grundlagen

- Aufenthaltsgesetz (AufenthG)
- Asylverfahrensgesetz (AsylVfG)
- Beschäftigungsverordnung (BeschV)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)
- Hessisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (HBQFG)

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

Willkommenskultur

- Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter_innen
- Vorteile für Unternehmen:
 - kulturelle Kompetenz von Migrant_innen
 - Mut, Risikobereitschaft, Mobilität,
 - Sprachkenntnisse von Migrant_innen
 - Zugang zu neuen Märkten
 - Neue Perspektiven

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

Anerkennung einer im Ausland erworbenen
Berufsqualifikation

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

Zugang zur Ausbildung

- Praxisbeispiel
- Flüchtlingsmädchen aus Äthiopien
- Zunächst freiwilliges soziales Jahr
- Möglichkeit der Ausbildung zur Altenpflegerin
- Lange Verfahrensdauer zur Regelung aller Formalitäten
- Im Ergebnis Abschluss eines Ausbildungsvertrages zur Metzgereifachverkäuferin

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

Zugang zur Ausbildung

- Praxisbeispiel
- Junge Frau aus Ghana
- Praktikum
- Möglichkeit der Berufsausbildung als Altenpflegerin an der Praktikumsstelle
- Ungeklärter Aufenthaltsstatus
- Nach Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung
Ausbildung als Altenpflegerin in einem anderen Betrieb

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

- Gleichbehandlung
- Vorurteile, Benachteiligungen und Rassismus schaden
- Diskriminierungsschutz auch im Betrieb
- Schutz vor Benachteiligungen beim Zugang zur Erwerbstätigkeit ebenso sicherstellen wie im beruflichen Alltag
- Anonymisierte Bewerbungen
- Achtung der kulturellen und religiösen Bedürfnisse von Migrant_innen
- Willkommenskultur leben

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

Transparenz bei Verfahrensabläufen schaffen

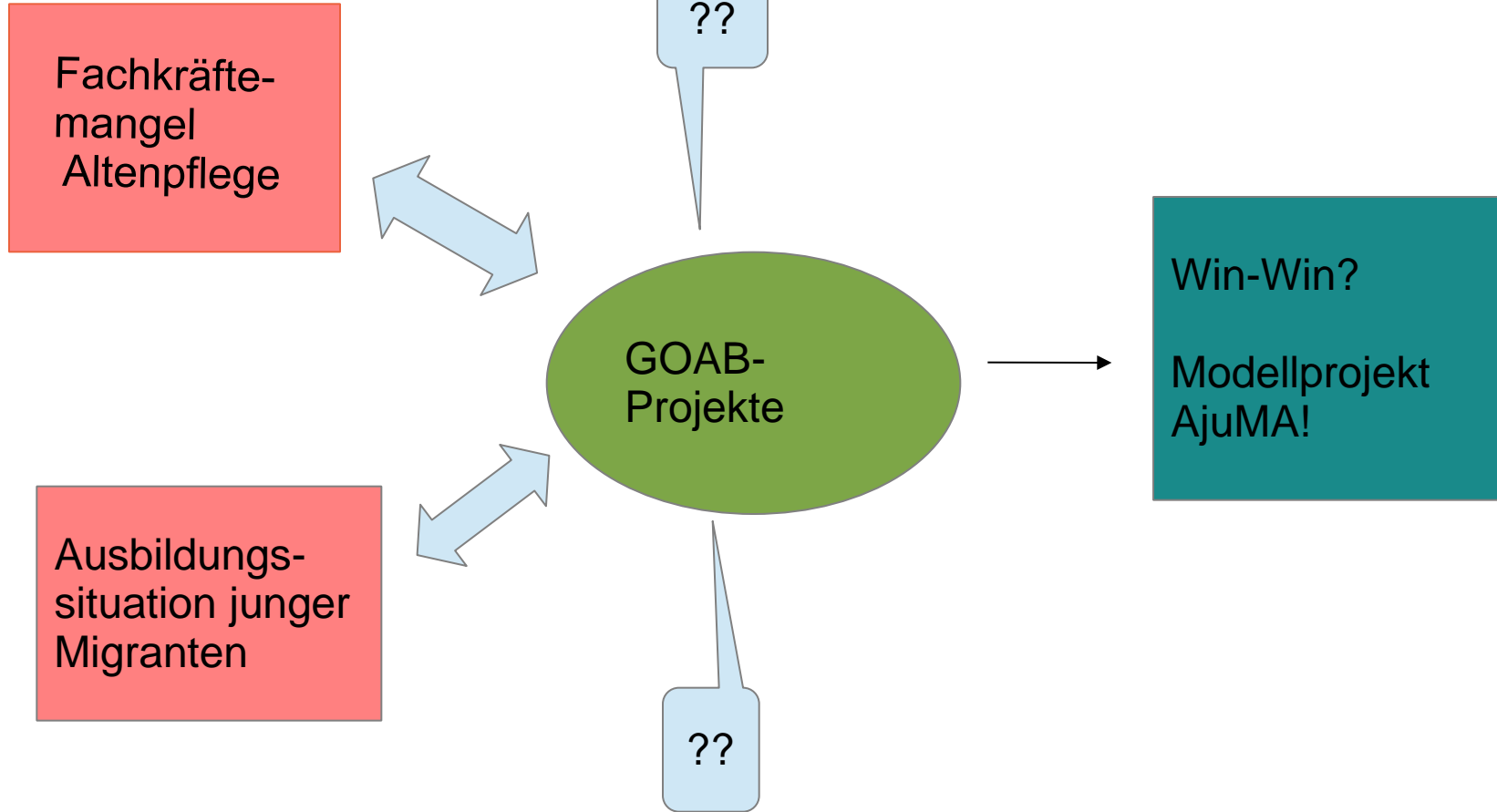
- Ablehnung eines Visumantrages erfolgt in der Regel ohne Begründung
- Vielzahl der beteiligten Stellen bei einer Gleichwertigkeitsfeststellung führt zur Unübersichtlichkeit
- Gleichwertigkeitsfeststellung ist vielen Arbeitgebern nicht bekannt

„Stilles Potenzial“ auf dem Arbeitsmarkt

Zusammenfassung

- Unzureichende Nutzung der Potenziale von Migrant_innen
- Administrative Hemmnisse, gesetzliche Hürden
- Langdauernde Verfahren
- „Entwertung“ vorhandener Qualifikation
- Ungleichbehandlung
- Zu geringe Investitionen in Förderung bei Spracherwerb, Ausbildung, Fortbildung von Migrant_innen
- Praktika und Probearbeiten ermöglichen
- Transparenz schaffen

*Das Modellprojekt AjuMA Ausbildung **junger Männer** mit Migrationshintergrund in der **Altenpflegehilfe***

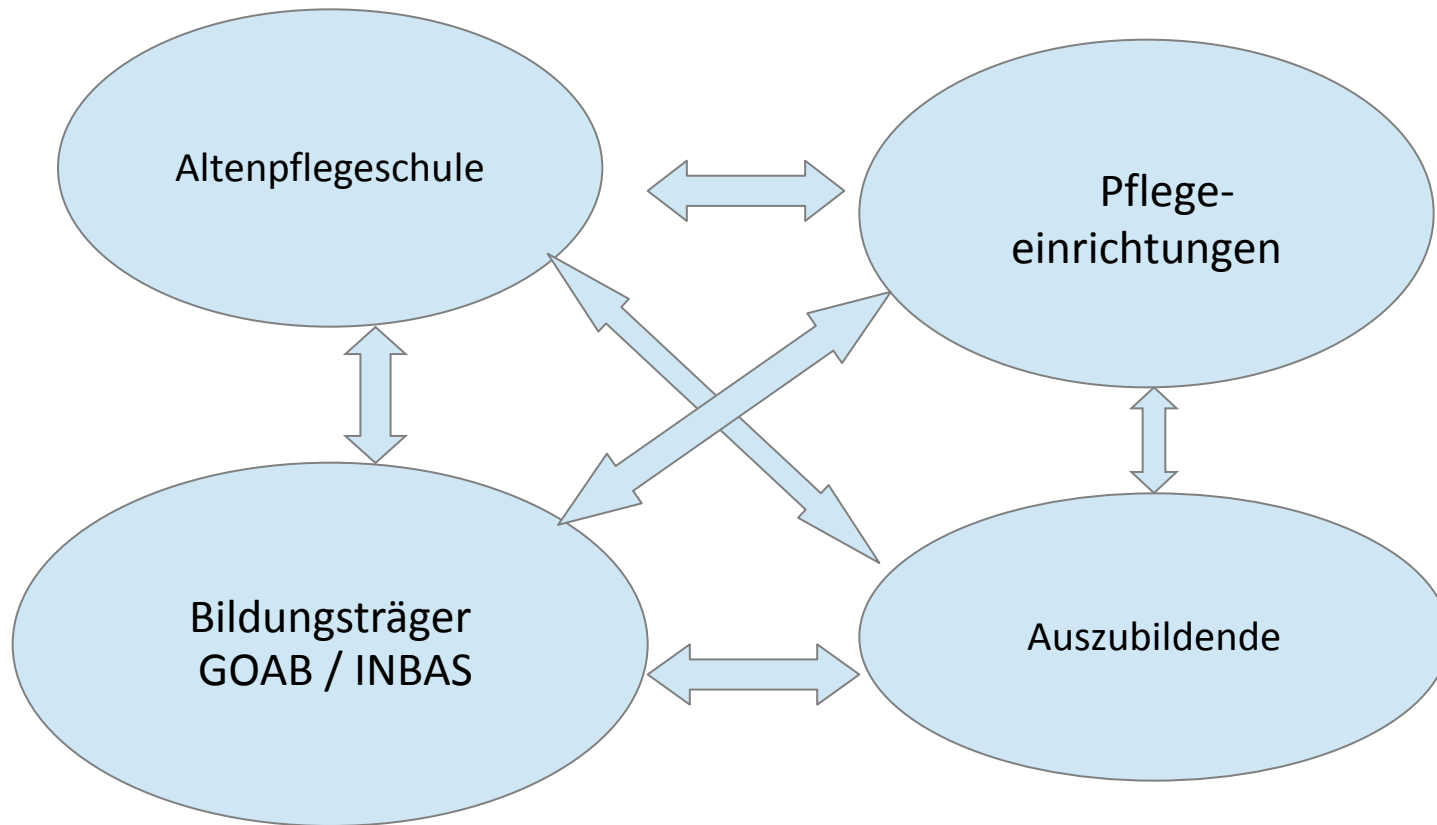


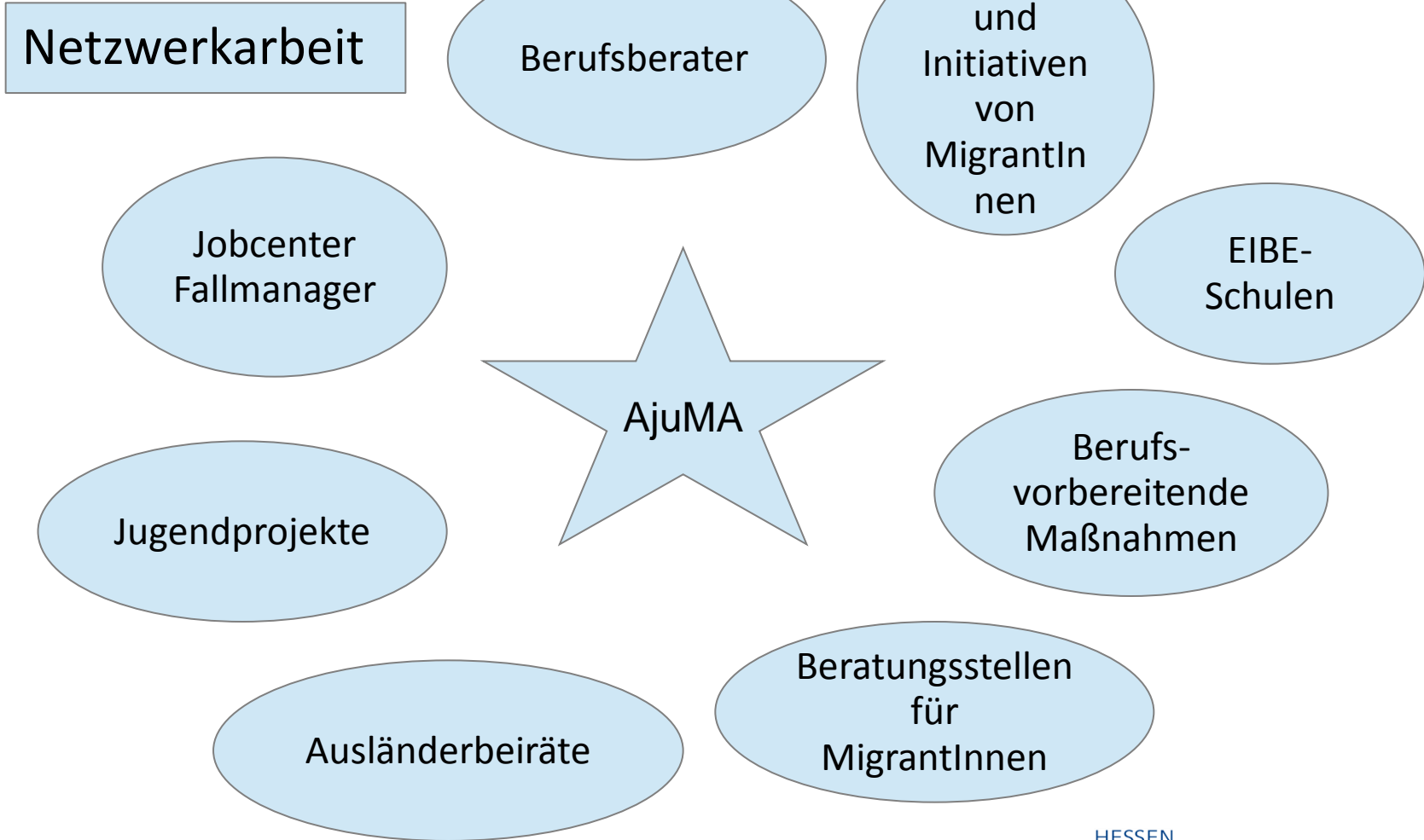
AjuMA - Ausbildung junger Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflegehilfe

Ziele des Modellprojektes:

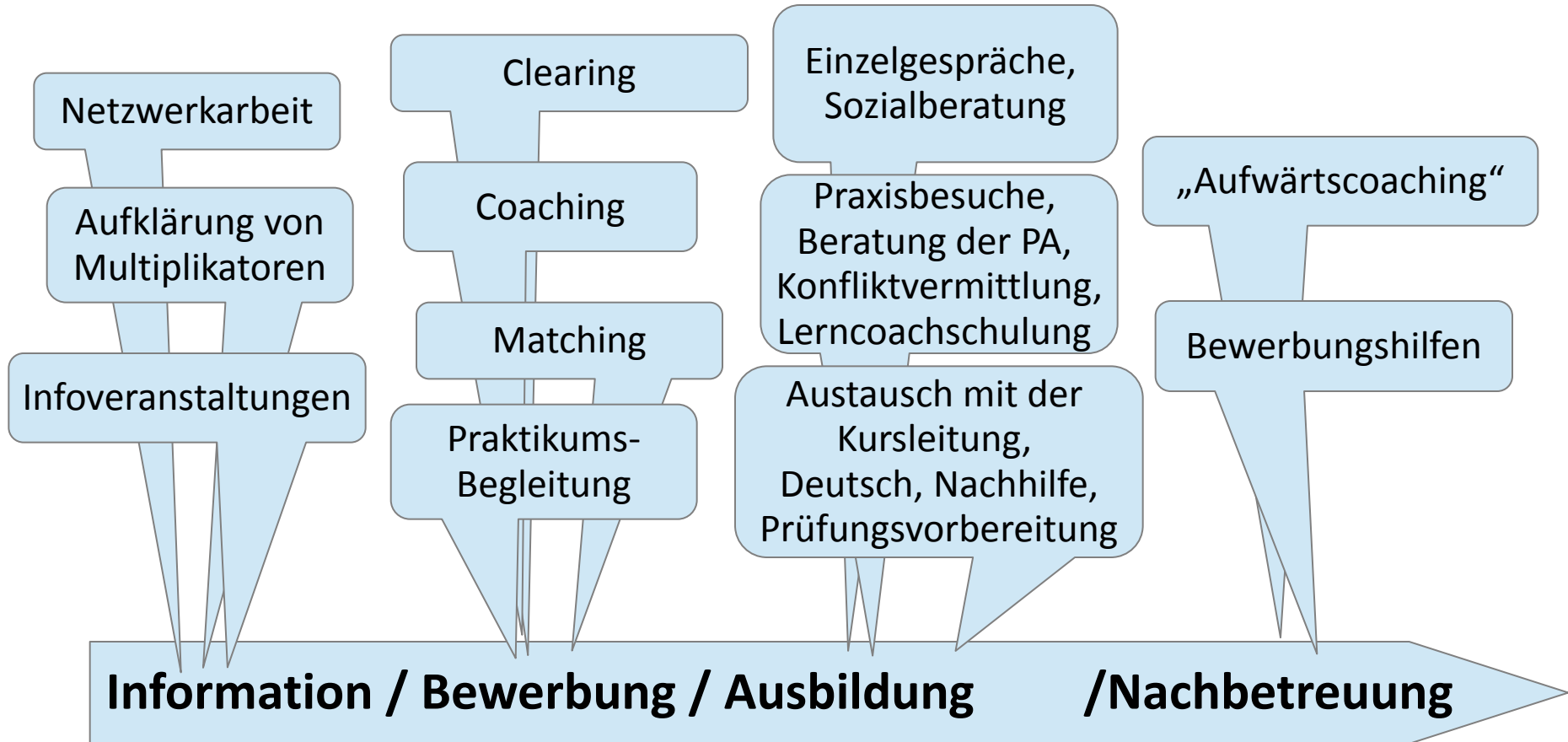
1. Junge Männer mit Migrationshintergrund für den Altenpflegeberuf interessieren
2. Vorbehalte bei Ausbildungsbetrieben und Schulen gegenüber den jungen Männer abbauen helfen, so dass diese Zielgruppe einen Weg in die Ausbildung finden kann
3. In insgesamt 5 Kursen bis zu 75 junge Männer unterstützen und zu einem erfolgreichen Abschluss der einjährigen Ausbildung zum Altenpflegehelfer führen
4. Die Ausbildungsqualität in den Ausbildungsbetrieben durch Schulung und Beratung verbessern
5. Beitrag zu einer kultursensiblen Pflege

Kooperationsverbund





Sonderklassen versus „Assistierte Ausbildung“



BeA

Berufseinsteigerinnen
in die Altenpflege



Vorstellung des Projekts BeA

Narges Yelaghi
Frankfurt, 05. November 2014

Das BeA-Projekt unterstützt Frauen bei einem Berufseinstieg in die Altenpflege.

- Ziel des Projektes: Gewinnung von geeigneten Frauen zum Beginn einer Ausbildung in der Altenpflege
- Zielgruppe: Frauen mit Migrationshintergrund ab 25 Jahren
- Laufzeit des Projekts: 01.11.2012 – 31.03.2015
- Bildungsträger: INBAS GmbH, Offenbach (ab 01.02.2014)
zuvor GOAB gGmbH, Offenbach
- Finanzierung: Hess. Ministerium für Soziales und Integration
Europäischer Sozialfond
Stadt Offenbach

BeA unterstützt und fördert Frauen mit Migrationshintergrund beim Erwerb ihrer Qualifikation zum Einstieg in die Altenpflege.

Wen unterstützt BeA?

- Frauen ab 25 Jahren mit Migrationshintergrund und dem Wunsch zu einem Berufseinstieg in die Altenpflege
- Frauen, die Ihre Chancen durch eine Berufsausbildung verbessern möchten
- Frauen, die nach ihrer Familienphase in das Arbeitsleben einsteigen möchten
- Frauen, die bereit sind, eine sinnvolle und wichtige gesellschaftliche Aufgabe zu übernehmen



Wie unterstützt BeA?

BeA ist immer individuell

- **Individuelle Beratung** vor dem Berufseinstieg in die Altenpflege
- **Unterstützung und Motivation** bei der Vorbereitung zur Ausbildung
- **Vermittlung** eines passenden Ausbildungsplatzes
- **Begleitung** während des ersten Ausbildungsjahres

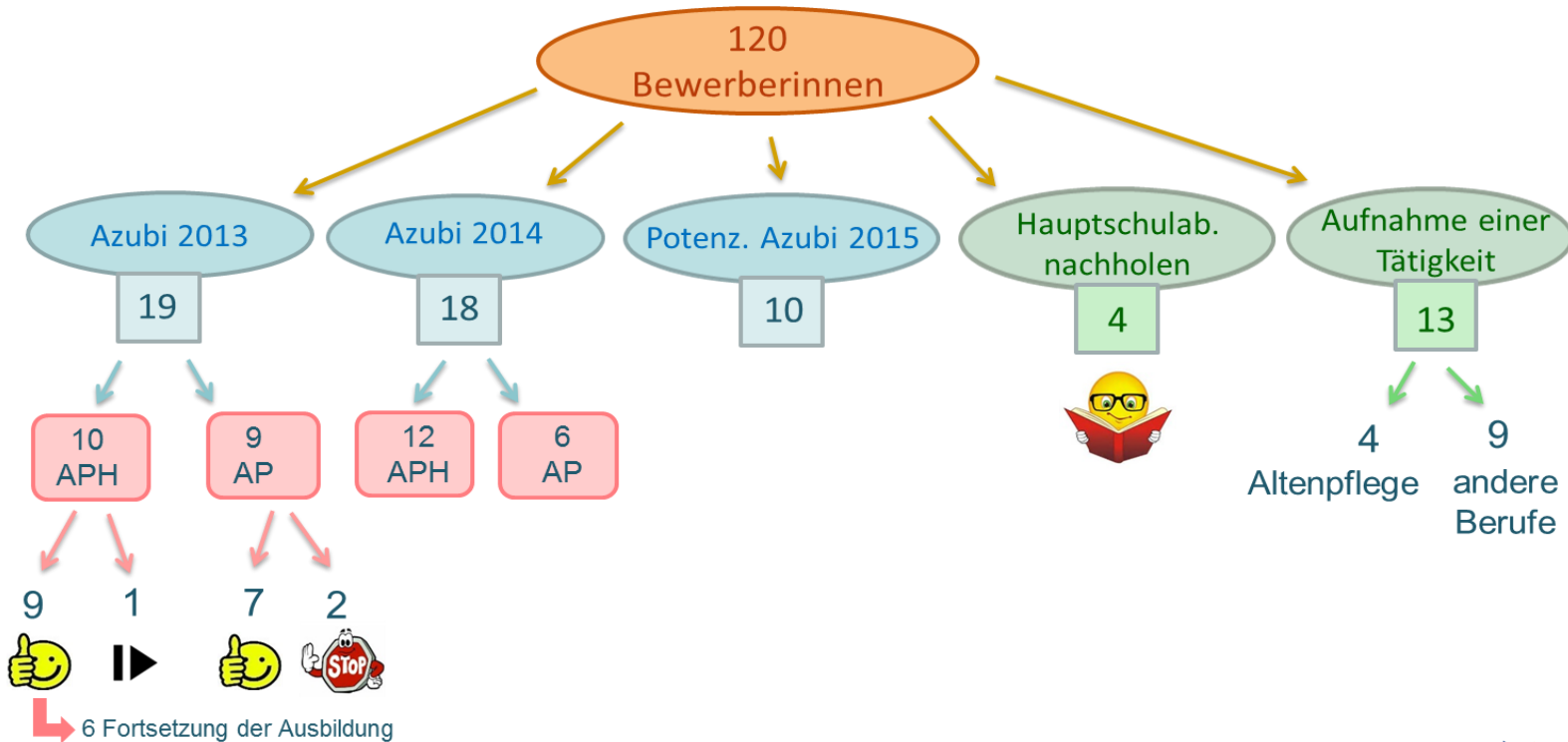
Warum ist ein Projekt wie „BeA“ notwendig?

- Der Ein- oder Wiedereinstieg von Frauen, insbesondere von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt ist generell nicht leicht.
- Die Branche der Altenpflege benötigt zunehmend qualifizierte Fachkräfte und bietet sichere und krisenfeste Berufe.



Das Projekt „BeA“ Berufeinsteigerinnen in die Altenpflege unterstützt und begleitet Migrantinnen auf dem Weg in den Berufseinstieg in die Altenpflege.

Seit November 2012 haben über 120 Frauen das Beratungsangebot genutzt, um den Grundstein für ihren Berufseinstieg in die Altenpflege zu legen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

AG1

Wie können junge Männer mit Migrationshintergrund als Bewerber für die Altenpflegeausbildung gewonnen werden?

Erfahrungen und Ergebnisse des
Modellprojekts AjuMA

Ralf Priester

Herausforderung?!

- Der Beruf des Altenpflegers ist unter Jugendlichen nicht bekannt und hat ein schlechtes Image.
- Auch Eltern, Lehrer, Arbeitsvermittler und Beratungsstellen wissen viel zu wenig über den Beruf des Altenpflegers und verbreiten zum Teil ungenaue oder falsche Informationen.
- In den Medien taucht das Arbeitsfeld häufig im Zusammenhang mit Skandalen oder Problemen auf, und selten in einem positiven Kontext.

Bestimmung der Zielgruppe: Wen wollen wir erreichen?

- Gesucht werden keine ungeeigneten und zu schwachen Kandidaten, die nicht den Anforderungen der Ausbildung und des Berufsalltags gewachsen sind.
- Gesucht werden die „Underachiever“: junge Männer, die eigentlich viel mehr können, als sie bisher gezeigt haben.

Bestimmung der Zielgruppe: Wen wollen wir erreichen?

- „Underachiever“ sind vermutlich in erster Linie unter den Hauptschülern anzutreffen.
- Hauptschüler sind allerdings, wenn sie direkt von der Schule kommen, erst 15 – 16 Jahre alt.
- Betriebe verlangen meist Mindestalter von 17 Jahren. Grund: Jugendschutzgesetz
- Persönliche Reife scheint erforderlich: Auseinandersetzung mit Alterserscheinungen, Krankheiten, Demenz und Tod.
- Geeignetes Alter: 17 – 25 Jahre

Bestimmung der Zielgruppe: Wen wollen wir erreichen?

- Junge Männer mit Migrationshintergrund bleiben aufgrund von Benachteiligung auf dem Ausbildungsmarkt häufig ohne Ausbildungsplatz und
- finden sich im sogenannten „Übergangssystem“ wieder.
- Hier lassen sich die „Underachiever“ abholen.

Wie kommt die Zielgruppe zur Berufswahl?

- Hauptschüler sind über Flyer, Plakate und Broschüren kaum erreichbar.
- Die Eltern, vor allem die Mütter spielen bei den Entscheidungsprozessen die größte Rolle.
- Um die Zielgruppe zu erreichen, müssen wir die Menschen ansprechen, mit denen sie im direkten persönlichen Kontakt stehen. Die Multiplikatoren spielen eine ganz entscheidende Rolle.

Was haben wir gemacht um die Zielgruppe zu erreichen?

- Erster Schritt: **Vernetzung und Aufklärung!**

Aufbau eines Netzwerks von Multiplikatoren

- Kontaktaufnahme und -pflege mit Vereinen und Initiativen von Migrant/innen in der Region, zu Elterninitiativen, Jugendprojekten, Beratungsstellen, Arbeitsämtern und Berufsvorbereitende Maßnahmen.
- Information über a.) Berufsbild und b.) AjuMA
- Wichtiger Aspekt: Persönlicher Kontakt und kurze Wege!

Was haben wir gemacht um die Zielgruppe zu erreichen?

- Zweiter Schritt:

Informationsveranstaltungen

- in EIBE-Schulen und Berufsvorbereitenden Maßnahmen (BVB)
- sachliche Informationen über Verdienst- und Karrierechancen sowie
- praktische Demonstrationen und Übungen (Sturz)
- AjuMA-Auszubildender berichtet über seine Berufserfahrungen!!!

Was haben wir gemacht um die Zielgruppe zu erreichen?

- Dritter Schritt: **Informations- bzw. Bewerbungsgespräch**
 - Coaching bei der Suche nach einem Praktikums- und Ausbildungsplatz
- Fließender Übergang in den Ausbildungsbeginn:
 - Begleitung des Vorpraktikums, Sozialberatung und praktische Hilfen
- Zusätzliche Strategie:
 - Stellenanzeige im Internet, z. B. auf dem Portal Jobbörse

Wie haben die AjuMA-Auszubildenden den Weg in die Ausbildung gefunden?

- 1. Jahr: hauptsächlich über Multiplikatoren
- 2. Jahr: Multiplikatoren, Infoveranstaltungen, Internetstellenanzeigen in Jobbörse
- 3. Jahr: Direktbewerbungen an der Schule

Hürden in der Kontaktaufnahme mit der Zielgruppe

- Frustration von Kontaktwünschen bei Migranten führen zu einem Rückzug.
- Bürokratie, Formalität und Sachlichkeit im zwischenmenschlichen Kontakt werden schnell als Ablehnung erlebt.

Wie treten wir mit der Zielgruppe in Kontakt?

- Persönliche Kontaktaufnahme und -pflege
- Informationsgespräche unkompliziert und ohne Druck gestalten
- Willkommenskultur leben!
- Gastfreundschaft!

Argumente für die Diskussion mit den Jungs

- Zahlen und Fakten über den Beruf: Verdienst und Karrieremöglichkeiten von starkem Interesse
- Der Beruf bringt Ehre ein:
 - Beraterrolle innerhalb der Familie
 - Interkulturelle Brückenbauer in der Pflege
 - Muttersprachliche Kenntnisse von Interesse für die Betriebe
- Lerninhalte: Kenntnisse über den eigenen Körper

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

AG2

Welche Unterstützung benötigen Frauen mit Migrationshintergrund,
um sich für eine Ausbildung zu entscheiden und sie erfolgreich zu
bestehen?

Erfahrungen aus dem Projekt BeA

Frankfurt am Main, 05. November 2014

Narges Yelaghi

„Sie sind so dankbar. Das kommt von Herzen. Das ist so ein schönes Gefühl“

Aida Halilovic (36), Serbien

<http://www.dw.de/altenpfleger-dringend-gesucht/a-17263888> ; 18.12.2013

„Es ist eine Arbeit, die mich glücklich macht!“

Tirho Singh (39), Indien
Offenbach Post, 23.07.2013

„Ich kann mir vorstellen, irgendwann eine Pflegeleitung zu übernehmen“

Selma Pilica (31), Montenegro

Stadtpost Offenbach; Nr. 50; 11. Dez. 2013

„Ich wusste am ersten Tag nicht, was ich wie machen sollte“

Asma Hadhri (36), Tunesien

<http://www.dw.de/altenpfleger-dringend-gesucht/a-17263888> ; 18.12.2013

„Die Großeltern der Kinder
kommen abwechselnd und sind
für den Nachwuchs da. Und sie
helfen im Haushalt mit“

Aida Halilovic (36), Serbien

<http://www.dw.de/altenpfleger-dringend-gesucht/a-17263888> ; 18.12.2013

„Ich kann nicht nur zu Hause
sitzen“

Aida Halilovic (36), Serbien

<http://www.dw.de/altenpfleger-dringend-gesucht/a-17263888> ; 18.12.2013

„Weil ich mir gute Chance
ausrechne, anschließend eine
Stelle zu bekommen“

Sameera Mian (44), Pakistan

Stadtpost Offenbach; Nr. 50; 11. Dez. 2

Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund sind eine heterogene Gruppe.

- Welche Gemeinsamkeiten verbindet sie?
- Was unterscheidet sie?
- Welche Fähigkeiten bringen sie mit?
- Welche Unterstützung benötigen sie?

Was zeigen die Erfahrungen der BeA-Projektarbeit? Was bietet das Projekt an?

Individuelle Situation der Bewerberinnen



Individuelle Unterstützung durch BeA

- Individuelle Beratung vor dem Berufseinstieg in die Altenpflege
- Unterstützung bei der Antragsstellung zur Gleichstellung ausländischer Abschlüsse
- Deutsch Förderunterricht
- Kinderbetreuung zu Tagesrandzeiten
- Vermittlung zu weiteren Beratungsstellen und Behörden

Der Berufseinstieg in die Altenpflege hat besondere Herausforderungen.

- Die **Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze** ist aufgrund der finanziellen Lage der Einrichtungen und des Fachpersonals nicht ausreichend.
- Die **Kooperation zwischen Fachschulen und Altenpflegeeinrichtungen** ist nicht ausreichend ausgebaut. Einige Einrichtungen bilden ungern Altenpflegehelferinnen in einer **1-jährigen Ausbildung** aus.
- **Im Ausland erworbene Schulabschlüsse** werden in Hessen nicht gleichwertig anerkannt. Einige Bewerberinnen können ihre im Ausland erworbene Abschlüsse **nicht nachweisen**.
- Berufe in der Altenpflege sind **unzureichend bekannt** und haben **keinen guten Ruf**.
- **Arbeitszeiten und -bedingungen** in vielen Pflegeeinrichtungen sind nicht familien-freundlich und erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. **Kinder-betreuungsangebote** in den Tagesrandzeiten sind nicht ausreichend. Dies stellt für viele Bewerberinnen, insb. für alleinerziehende Frauen ein großes Hindernis dar.
- **Unzureichende Sprachkenntnisse** der Bewerberinnen erschweren den Einstieg.

Trotz aller Herausforderungen stößt das Projekt BeA auf eine große Resonanz.

- Seit Beginn des Projekts zum 01.11.2012 ist ein sehr großes Interesse am BeA-Angebot festzustellen.
- Die Bewerberinnen sind überwiegend selbstbewusste und engagierte Frauen mit einer großen Lebenserfahrung und interkultureller Kompetenz.
- Sie nehmen die Unterstützung dankbar an und sind bereit, für ihr Vorhaben Zeit, Energie und eigene finanzielle Mittel zu investieren.

BeA ist ein Win-Win-Projekt für alle Beteiligten.

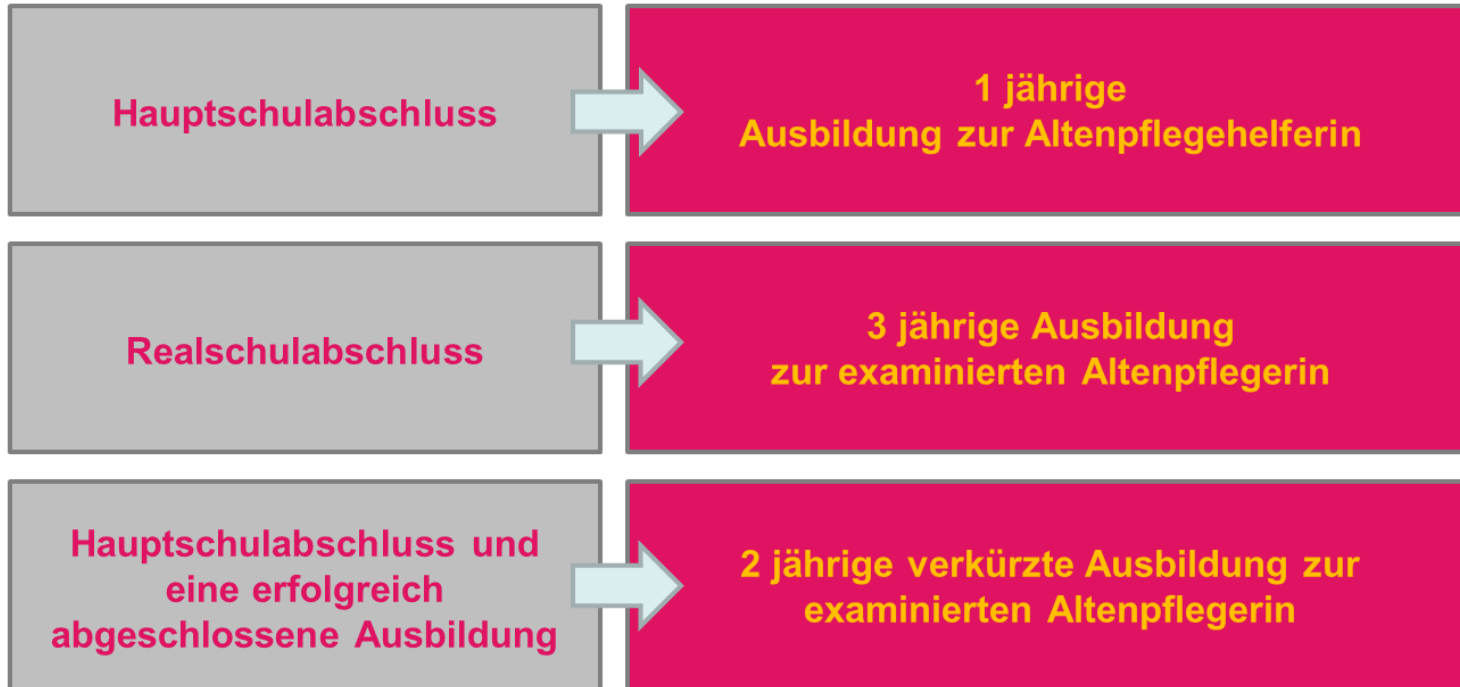


- BeA steht den Teilnehmerinnen, den Fachschulen und den Einrichtungen vor und während der Ausbildung als kompetenter Kooperationspartner zur Seite.
- BeA vernetzt die Beteiligten und vermittelt geeignete Bewerberinnen an Fachschulen und Einrichtungen.

Berufseinsteigerinnen in die Altenpflege stehen in Abhängigkeit ihrer Qualifikation folgende Ausbildungsmöglichkeiten offen.

Vorliegende Abschlüsse:

Ausbildungsmöglichkeiten:



Seit November 2012 haben über 120 Frauen das Beratungsangebot genutzt, um den Grundstein für ihren Berufseinstieg in die Altenpflege zu legen.

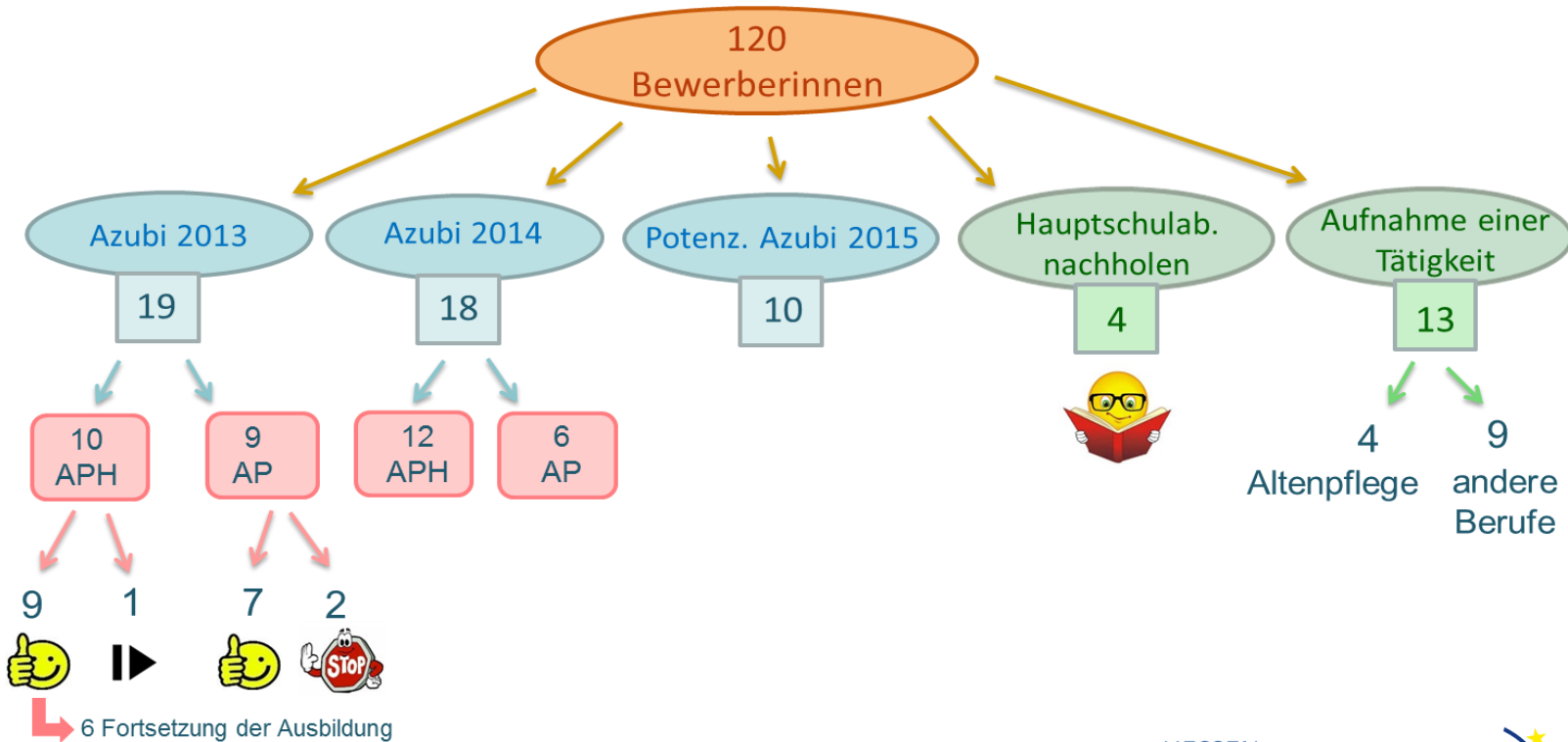
- In Summe wurden **121 Bewerbungsgespräche** mit Frauen aus **35 Herkunftsländern** geführt.
- Im Ausbildungsjahr 2013 haben **19 Frauen eine Ausbildung** angefangen: 10 Frauen als Altenpflegehelferin und 9 als Examierte Altenpflegerin.
- Im Ausbildungsjahr 2014 haben **18 Frauen eine Ausbildung** angefangen: 12 Frauen als Altenpflegehelferin und 6 als Examierte Altenpflegerin.
- Weitere **11 Teilnehmerinnen** wollen ihre Ausbildung im Jahr 2015 beginnen.(Stand: 01.11.2014)

9 Frauen haben ihre Ausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen.

Zwischenergebnis:

- 10 Frauen begannen im Jahr 2013 eine Ausbildung als Altenpflegehelferin.
- Von ihnen haben 9 die Prüfungen erfolgreich absolviert.
- 3 Frauen haben ihre Ausbildung mit der Gesamtnote 1 abgeschlossen.
- 6 Frauen schließen eine Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin an.
- 3 Frauen haben nach der Ausbildung eine Stelle als Altenpflegehelferin angenommen.

Seit November 2012 haben über 120 Frauen das Beratungsangebot genutzt, um den Grundstein für ihren Berufseinstieg in die Altenpflege zu legen.



Das BeA-Projekt unterstützt die Bewerberinnen im Vorfeld und während der Ausbildung.

- Zur **Gleichstellung ausländischer Abschlüsse** wurden 22 Anträge gestellt, wovon bislang 19 mit einem positiven Ergebnis bearbeitet wurden.
- Für zahlreiche Bewerberinnen wurden ein **wöchentlicher Deutschförderunterricht** und **professionelle Bewerbungstrainings** angeboten.
- Es wurden 8 Altenheimbesichtigungen in der Gruppe organisiert.
- **2 Workshops** mit den Themen „Stärken nutzen-Sicherheit gewinnen“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wurden angeboten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit







AjuMA

Männer und Frauen mit Migrationshintergrund in der Altenpflegeausbildung

Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

BeA



Moderierte Gesprächsrunde zum Modellprojekt AjuMA

Silke Dinius und Ralf Priester
AjuMA-Projekt

Karl Van Engelen und Jeanette Oeser
Altenpflegeschule Kommit

Petra Herrendorf
Pflegeeinrichtung

Auszubildende

© INBAS GmbH 2014

Die Fachtagung wird gefördert vom
Hessischen Sozialministerium und dem
Europäischen Sozialfonds (ESF-Hessen)















AGUTEN
Tisch

Die Einbettung in die Pflege für bewährte Versorgungsformen

- Die Rolle der angestrebten Versorgungsformen in Bezug auf die Qualität der Versorgung ist zu berücksichtigen.
- Die Einbettung in die bestehende Versorgungsstruktur ist zu berücksichtigen.
- Die Einbettung in die bestehende Versorgungsstruktur ist zu berücksichtigen.



