



# Qualifizierung in der Altenpflege



Europäischer Sozialfonds  
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

# Inhaltsverzeichnis

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Hessisches Ministerium  
für Soziales und Integration  
Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden  
www.soziales.hessen.de

### Redaktion:

Stefanie Wiesenberg

### Verantwortlich:

Esther Walter

### Gestaltung:

ansicht Kommunikationsagentur  
Haike Boller, Jing Dünisch

### Fotos:

A. Kurz (S. 3);  
fotolia / Robert Kneschke (Titel),  
Gina Sanders (S. 13);  
Ulrike Schneider  
(S. 4, 5, 8, 9, 18, 19, 22, 24)

### Druck:

Henrich Druck + Medien GmbH

### Stand

Juni 2015

VORWORT	3
EINE RIESENCHANCE	4
NEUE WEGE	6
GESETZLICHER RAHMEN	8
ARBEITSINTEGRIERTE QUALIFIZIERUNG	10
PROJEKTSTRUKTUR	11
LERNORGANISATION	12
BEISPIEL LERNBAUSTEIN	13
SPRACHFÖRDERUNG	14
SPRACHSENSIBILISIERUNG	15
LERNKULTUR	16
LERNBEGLEITUNG	18
PERSONALENTWICKLUNG	19
WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITFORSCHUNG	20
GENDER MAINSTREAMING	22
CULTURAL MAINSTREAMING	23

# Vorwort

Die Hessische Landesregierung hat bereits frühzeitig die Herausforderungen des demografischen Wandels und seiner Implikationen für eine steigende Nachfrage nach Pflegefachkräften im Versorgungssektor des SGB XI erkannt. Sie hat deshalb bereits in den Jahren 2003 bis 2006 mit dem Hessischen Pflegemonitor ein wissenschaftlich valides und repräsentatives Monitoring für den Arbeitsmarkt der Alten- und Krankenpflege kooperativ mit allen relevanten Akteuren der Aus-, Fort- und Weiterbildung entwickeln lassen und 2007 in den Dauerbetrieb überführt.

Im Zuge der demografischen Entwicklung steigt der Bedarf an professioneller Pflege. Gleichzeitig wird es immer schwieriger, genügend Auszubildende für die Altenpflege zu finden, da die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger sinkt. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten in der Altenpflege im Durchschnitt immer älter werden, so dass ein erhöhter Bedarf nach Ersatz von Pflegekräften zu verzeichnen ist, die ruhestandsbedingt ausscheiden.

Einfache und schnelle Lösungen wird es nicht geben. Vielfältige und kreative Maßnahmen sind notwendig, um den Fachkräftemangel in der Pflege anzugehen. Die Hessische Landesregierung ist hierzu auf zahlreichen Feldern aktiv. Es gilt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, die Teilzeitquote der Beschäftigten zu senken, die Verweildauer im Beruf zu verlängern sowie eine wirksame Gesundheitsförderung im Kontext einer alternden Belegschaft sicherzustellen. Und auch die Erschließung neuer Zielgruppen für die Altenpflegeausbildung jenseits der Schulabgängerinnen und Schulabgänger spielt hier eine wichtige Rolle. Ab 2011 hat die Hessische Landesregierung verschiedene Qualifizierungsprojekte in der Altenpflege unterstützt.

Diese Projekte liegen dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration besonders am Herzen. Denn sie leisten einen innovativen, kreativen, ja sogar wegweisenden Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Altenpflege. Das Projekt „AiQuA“ zum Beispiel erschließt eine solche neue Zielgruppe: Un- und angelern-

tes Personal sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer konnten sich berufsbegleitend zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger qualifizieren. Durch kluge Anwendung der geltenden Ausbildungsverordnung wurde es möglich, dass sich engagierte Helferinnen während der Arbeit zu Fachkräften weiterentwickeln konnten.

Dieser Ansatz ist bundesweit einmalig und setzt einen wichtigen Innovationsimpuls. Gleichzeitig hat das Projekt auch einen arbeitsmarktpolitischen Mehrwert. Denn die Weiterqualifizierung zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger hat nicht nur zur Übernahme einer entsprechenden Tätigkeit und der zugehörigen tariflichen Höhergruppierung mit Gehaltssteigerungen bis zu 19,5 Prozent für den jeweiligen Beschäftigten geführt. Sie hat auch Vakanzten im Helfer-Bereich entstehen lassen und damit neue Einstiegsmöglichkeiten für Pflegeberufe geschaffen. Ich bin sehr dankbar dafür, dass die Richtlinien des Europäischen Sozialfonds die notwendige Flexibilität aufweisen, um jenseits der standardisierten Regularien der Sozialgesetzbücher solche innovativen Modellprojekte zu erproben. Gerade in Zeiten rasanter gesellschaftlicher Veränderungen brauchen wir kreative Freiräume, die es erlauben, neue Wege zu gehen und den anstehenden sozialpolitischen Herausforderungen mit kreativen Antworten zu begegnen.

Mit dieser Broschüre sollen Möglichkeiten eines Transfers in das Weiterbildungsangebot einer Einrichtung der Altenpflege, bei Verbänden und anderen einschlägigen Organisationen oder gar in andere Bundesländer aufgezeigt werden und zur Nachahmung animieren.



Stefan Grüttner  
Hessischer Minister für Soziales und Integration



# Eine Riesenchance



## **Muhaned Nissan**, im Irak geboren, 33 Jahre

■ Muhaned Nissan sitzt am Computer und dokumentiert die Pflegemaßnahmen der einzelnen Bewohner. Ruhig und konzentriert füllt er die Formulare aus.

Er ist verheiratet, hat zwei Kinder und arbeitet seit 13 Jahren als ungelerner Altenpflegehelfer in einer Einrichtung der Caritas. Die Arbeit macht ihm Spaß, aber eigentlich wollte er Akademiker werden. Einen Berufsabschluss in der Altenpflege zu erwerben, ist seine Riesenchance. Das Projekt „aufwärts! in der Altenpflege“ bietet Muhaned Nissan die Möglichkeit, sich und seine Familie finanziell abzusichern und sein Potenzial endlich zu entfalten.

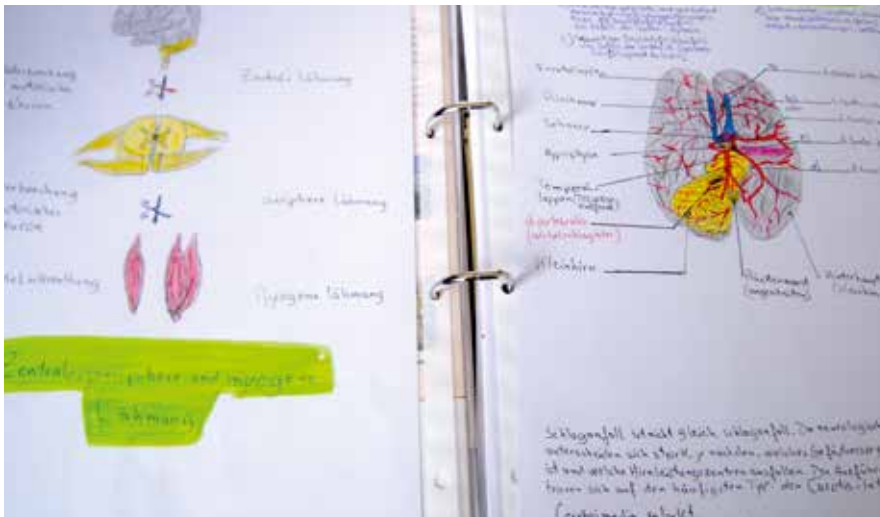
### KEINE FINANZIELLEN NACHTEILE

Das berufsbegleitende Qualifizierungsangebot ermöglicht ihm die Teilnahme im Projekt ohne finanzielle Nachteile. Anders wäre das auch nicht umsetzbar. „Der Projektaufbau ist genial“, sagt Muhaned Nissan, denn er ermöglicht ihm Freiräume für Lernzeiten. Die Fehlzeiten bei der Arbeit gleicht die Arbeitsmarktförderung aus. Die größte Herausforderung ist die Organisation der Familie. Seine Kinder sind 3 und 6 Jahre alt und seine Frau ist in der gleichen Einrichtung beschäftigt. Sie arbeiten in unterschiedlichen Schichten, damit immer jemand für die Kinder da sein kann. Es sei schon viel zu organisieren, aber seine Frau unterstütze ihn sehr. Beide wollen ihren Kindern ein Vorbild sein.

Wenn Muhaned Nissan erzählt, leuchten seine Augen, und man spürt die starke Motivation und den Stolz. „Ich lerne überall: am Esstisch, auf der Couch und sogar beim Sport“. Schwierigkeiten bereitet immer noch die deutsche Sprache. Zwar kann er sich mündlich gut verständigen, aber die deutsche Grammatik fällt ihm schwer. Wenn Muhaned Nissan den Abschluss zum Altenpfleger geschafft hat, will er sich weiter qualifizieren, vielleicht auch studieren.

*„Der Projektaufbau ist genial. Ich habe in den Ferien Zeit für meine Kinder.“*

*Muhaned Nissan*



## Zhor Kühne, in Marokko geboren, 48 Jahre

■ Auch Zhor Kühne aus Marokko nutzt die Chance in dem Projekt „aufwärts! in der Altenpflege“. Die 48-Jährige ist seit 6 Jahren als Helferin in der Altenpflege beschäftigt. Als sie zur Caritas wechseln wollte, hat sie dort das Angebot für die Qualifizierung erhalten und sofort zugeschlagen. Für Zhor Kühne war die finanzielle Absicherung der Hauptgrund für die Entscheidung. Aber auch der Wunsch nach mehr Fachkenntnis war ihr Antrieb und hält sie bis jetzt dabei. Trotz der Selbstzweifel, ob sie in ihrem Alter diese Herausforderung schaffen wird. Die Examensvorbereitung verlangt viel von ihr, denn sie hat Schwierigkeiten mit dem Schreiben in Deutsch. „Die deutsche Grammatik ist sehr schwer“, sagt sie und hilft sich im Selbstunterricht mit Wörterbüchern und Lexika. Manchmal wacht sie nachts auf und macht sich Sorgen, ob sie die Prüfungen schaffen wird. Sie nutzt die Zeit: „Wenn ich nicht schlafen kann, lerne ich“.

### NACH DEM EXAMEN GEHT ES WEITER

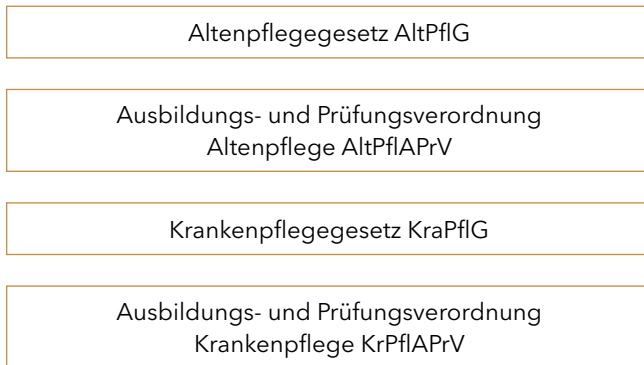
Unterstützung erhält sie durch ihren Praxisanleiter und durch ihren Wohnbereichsleiter. Auch ihre Kolleginnen und Kollegen sprechen ihr Mut zu. Überhaupt sei es wichtig, dass die Leitungskräfte sie unterstützen. Denn einfach ist es nicht, allen Anforderungen gerecht zu werden. Zhor Kühne ist selbstbewusster geworden, seit sie die Qualifizierung macht. Sie versteht jetzt die Hintergründe ihrer Arbeit und fühlt sich sicherer. Auch spürt sie die Anerkennung in ihrem Team. Sie kann jetzt eigenständig arbeiten und ist bereit, mehr Verantwortung zu übernehmen. Wenn sie ihr Examen geschafft hat, will sie sich im Wundmanagement weiter qualifizieren.

*„Ich bin bereit, **mehr Verantwortung zu übernehmen**, ich fühle mich sicherer.“*

*Zhor Kühne*

# Neue Wege

## BISHER:



## GEPLANT:



## VERÄNDERUNGSPROZESSE SIND UNAUSWEICHLICH

Professionelle Altenpflege wird sich verändern. Individuelle Betreuung, Selbstbestimmung und kultursensible Pflege gewinnen an Bedeutung. Die Nachfrage der Kunden nach individuellen passgenauen Pflegekonzepten nimmt beständig zu. Doch den gestiegenen Anforderungen an Angeboten und Qualität, stehen alterndes Pflegepersonal, rückläufige Auszubildendenzahlen und ein geringe gesellschaftliche Anerkennung entgegen. Es gibt nicht genügend Pflegefachkräfte.

Angesichts der steigenden Anzahl an Pflegebedürftigen, Demenzerkrankten und alternden Menschen mit Migrationshintergrund sind Veränderungsprozesse in der Pflege unausweichlich. Dringender Handlungsbedarf besteht.

## AUF BUNDESEBENE: REFORM DER PFLEGE-AUSBILDUNG

Die Bundesregierung plant eine Reform der Pflege-Ausbildung. Die Kranken- und Altenpflegeausbildungen sollen eine gemeinsame Grundausbildung erhalten. Erst danach soll die Spezialisierung in Alten-, Kranken- oder Kinderkrankenpflege erfolgen. Die Pflegeberufe sollen damit an Attraktivität und Flexibilität gewinnen. Ein Wechsel zwischen den verschiedenen Arbeitsorten wäre dann nach Ansicht des deutschen Pflegerates leichter möglich. Zusätzlich soll eine akademische Pflegeausbildung eingeführt werden.

Unter Federführung des Bundesgesundheitsministeriums hat eine Bund-Länder-Arbeitsgemeinschaft die „Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufsgesetzes“ erarbeitet. Ein Gutachten zur Finanzierung des Pflegeberufsgesetzes liegt inzwischen auch vor. Die Einführung des neuen Pflegeberufsgesetzes ist noch in diesem Jahr geplant, wann es jedoch tatsächlich in Kraft treten wird, ist noch ungewiss. Eines ist dennoch klar: der Zugang zur Ausbildung im Pflegebereich wird weiterhin nach 10 Schuljahren möglich sein. Das wurde vom Europaparlament mit der Neufassung der Europäischen Berufsankennungsrichtlinie beschlossen.

## AUF LANDESEBENE: VORHANDENES POTENZIAL AUSSCHÖPFEN

Neben strukturellen Veränderungen in der Gesetzgebung und der Ausbildungsordnung für Pflegeberufe gibt es auch weitere Ansatzpunkte. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat fünf Projekte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt, die Fachkräfte in der Altenpflege qualifizieren. Seit einem Zeitraum von 5 Jahren werden unterschiedliche Qualifizierungsansätze erprobt. Vier Projekten gemeinsam ist die Zielgruppe der erwachsenen Männer und Frauen, die berufliche Erfahrung besitzen und aus finanziellen Gründen für eine reguläre Ausbildung nicht in Frage kommen. Sie waren bisher entweder arbeitsuchend oder als an- und ungelernete Hilfskraft erwerbstätig. Das fünfte Projekt richtete sich an männliche Schulabgänger mit Migrationshintergrund.

## GEFÖRDERTE PROJEKTE DER LANDESREGIERUNG HESSEN

	AjuMA-Ausbildung junger Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflege	BeA-Berufseinsteigerinnen für die Altenpflege	AiQuA-Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege	ANQUA-L Arbeitsintegrierte Nachqualifizierung in der Altenpflege im ländlichen Raum Gießen und Lahn-Dill	aufwärts! in der Altenpflege
Projektträger	INBAS GmbH	GOAB Offenbach / INBAS GmbH	Werkstatt Frankfurt	Zaug GmbH Gießen	Caritasverband für die Diözese Limburg e. V.
Laufzeit	2010-2014	2012-2014	2011-2017	2013-2016	2013-2018
Zielgruppe	Männliche Schulabgänger mit Migrationshintergrund	Frauen mit Migrationshintergrund, insbesondere türkische Frauen, die einen verspäteten Berufseinstieg oder beruflichen Wiedereinstieg wünschen	Angelernte, pflegeerfahrene Menschen in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen werden arbeitsplatznah zu Pflegefachkräften ausgebildet.	Qualifizierung von Pflegepersonal in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen in unterschiedlichen Einrichtungen verschiedener Träger im ländlichen Raum	Angelernte, pflegeerfahrene Menschen in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen werden arbeitsplatznah zu Pflegefachkräften ausgebildet.
Methodischer Ansatz	Ausbildung zum Altenpflegehelfer in kleinen Klassen der Altenpflegeschule (15 TN)	Kompetenzfeststellung, Praktika, Ausbildungsvorbereitung, Stütz- und Reflexionsgruppen	Selbstgesteuertes Lernen, Lerngruppen	Modularisierte Ausbildung in 2 Phasen: Altenpflegehelfer und verkürzte Fachkraftausbildung, Praxisunterricht am Arbeitsplatz, Blended Learning	Unterricht in der Schule, in Regionalgruppen und an Praxislerntagen
Flankierende Angebote	Sozialberatung, Deutschunterricht, Coaching und Nachhilfe, Fallbesprechungen und Praxisbesuche	Ausbildungsbegleitende Hilfen, Beratung von TN, Fachschulen, Betrieben	Coaching der Führungskräfte in den Einrichtungen, Schulung der Praxisanleiter, Sprachförderung	Qualifizierung der Praxisanleiter, individuelle Sprachförderung, Externe Lernprozessbegleitung	Individuelle Lernberatung, Beratung der Praxisanleiter, Reflexion, Krisenintervention
Ergebnisse*	37 APH, 24 Anmeldungen für AP	10 APH, 6 AP, 22 TN in der Ausbildung zur APH	58 APH, 32 AP, 20 TN in laufender AP-Qualifizierung	18 APH, 20 TN in laufender AP-Qualifizierung	18 APH

\* Legende: APH=AltenpflegehelferIn, AP=AltenpflegerIn; TN= TeilnehmerIn

Ziel ist, die Anzahl der Pflegekräfte zu erhöhen und eine Versorgung mit qualifiziertem Personal in den Einrichtungen sicherzustellen. Gleichmaßen soll auch der wachsenden Nachfrage nach Personal mit interkulturellem Hintergrund und Fremdsprachenkompetenz Rechnung getragen werden.

### FLEXIBLE REGELUNGEN

Hilfreich hierbei ist das hessische Altenpflegegesetz, das Hauptschulabsolventen die einjährige Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer/in ermöglicht. Wer das erfolgreich

schaft, kann im Anschluss zur dreijährigen Pflegeausbildung zugelassen werden. Individuell kann diese auf Antrag sogar auf zwei Jahre verkürzt werden. Die zehnjährige Schulbildung kann damit umschifft werden, für viele An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund eine Riesenchance. Auch wer über mindestens zweijährige Berufserfahrung im Berufsfeld Pflege verfügt, profitiert von der flexiblen Regelung und kann auch ohne zehnjährige Schulbildung an der Qualifizierung teilnehmen. Diese Möglichkeiten haben die Projekte ausgenutzt und das mit beachtlichem Erfolg!

# Gesetzlicher Rahmen



## HESSISCHES ALTENPFLEGEGESETZ

Grundlage und gesetzlicher Rahmen für die ESF-geförderten Projekte ist das Hessische Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflegehilfe und zur Ausführung des Altenpflegegesetzes (Hessisches Altenpflegegesetz - HaltPflG) sowie die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Dort sind die Voraussetzungen und Ausbildungsdurchführung geregelt. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration ist zuständige Behörde für die Durchführung des Altenpflegegesetzes. Sachlich zuständige Verwaltungsbehörde sind die nachgeordneten Landesbehörden Regierungspräsidium Darmstadt und Regierungspräsidium Gießen. Das Ministerium kann laut § 22 HaltPflG von bundesrechtlichen Bestimmungen im Rahmen von Erprobungsprojekten abweichen.

## SONDERPROJEKTE ERFÜLLEN GESETZLICHE VORGABEN

In den ESF-geförderten Qualifizierungsprojekten geht es in erster Linie um die Erschließung neuer Zielgruppen für die Altenpflegeausbildung. Insbesondere älteren an- und ungelernten Personen mit Migrationshintergrund soll der Zugang zu einem Berufsabschluss ermöglicht werden. Bedingung für die Konzepte der Sonderprojekte ist die Erfüllung aller gesetzlichen Vorgaben. Die Ausbildungsinhalte müssen sichergestellt und die Inhalte der Prüfungsordnung erfüllt werden.

## SPIELRÄUME DES REGIERUNGSPRÄSIDIUMS

Für die Genehmigung der Projekte legte das Regierungspräsidium (RP) Darmstadt fest, dass die Unterrichtszeiten als Präsenzzeiten erfolgen müssen und die Mindeststundenzahl tatsächlich stattfindet. Offen war das RP bei der strikten Trennung zwischen Theorie und Praxis, hier wurde das arbeitsinteg-

*„Um arbeitsintegrierte Qualifizierung dauerhaft zu etablieren, müssten **die gesetzlichen Grundlagen geändert werden.**“*

*Angela Nick,  
Juristin Dezernat  
Gesundheit  
Regierungspräsidium  
Darmstadt*





rierte Lernen als Erprobungsspielraum zugelassen. Auch bei den Lernorten genehmigte das RP, dass neben der Altenpflegeschule auch die Einrichtung oder externe Seminarräume als Lernorte genutzt wurden. Allerdings sollten hier die allgemeinen räumlichen Anforderungen für den Unterricht angemessen erfüllt werden.

### ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN

Teilnehmende mit mindestens Hauptschulabschluss können in die Qualifizierung zur Altenpflegehelferin oder zum Altenpflegehelfer aufgenommen werden. Für Teilnehmende mit Migrationshintergrund, die keinen deutschen Hauptschulabschluss vorweisen können, besteht die Möglichkeit, ihren im Ausland erworbenen Abschluss beim Staatlichen Schulamt in Darmstadt gleichstellen zu lassen. Das Antragsverfahren wird durch die Altenpflegeschulen eingeleitet und unterstützt. Da dies auch bei regulären Schülern/innen der Fall ist, sind die Altenpflegeschulen mit dem Prozedere vertraut. Die gesundheitliche Eignung muss gegeben sein. Das polizeiliche Führungszeugnis darf keine Eintragungen enthalten, was Unzuverlässigkeit bei der Ausübung des Berufs vermuten lässt. Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse müssen bestehen. Diese können im Verlauf der Qualifizierung erweitert werden. Die Kontrolle über die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen liegt bei den Altenpflegeschulen.

### VERKÜRZUNG

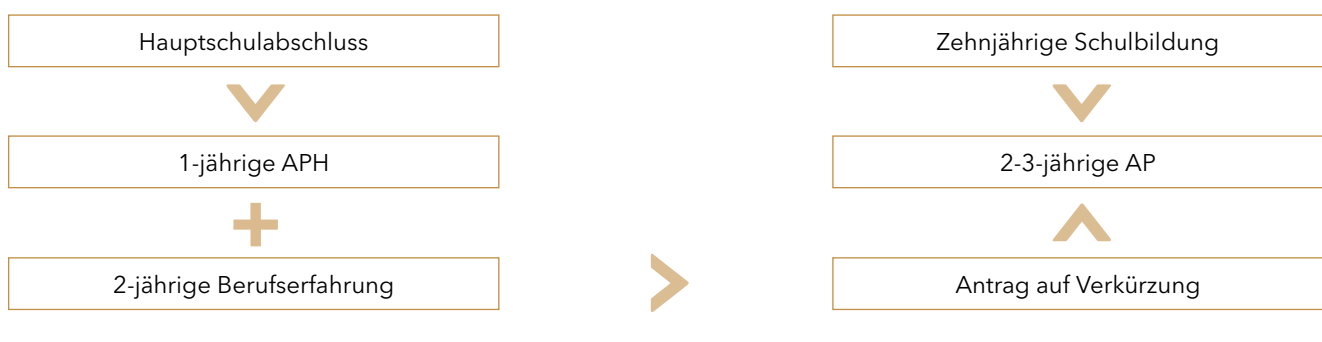
Für die Teilnehmenden besteht die Möglichkeit, die Qualifizierungszeit zu verkürzen. Dies ist auf Antrag möglich, wenn bereits eine andere Berufsausbildung mit fachlicher Gleichwertigkeit oder mindestens 2 Jahre Berufspraxis in Pflegeeinrichtungen nachgewiesen werden. Da der Großteil der Teilnehmenden aus der eigenen Mitarbeiterschaft gewonnen wird, können viele von der Verkürzung Gebrauch machen. Eine gängige Praxis ist die einjährige Qualifizierung zur Altenpflegehelferin oder zum Altenpflegehelfer und danach die Verkürzung der Qualifizierung zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger auf 2 Jahre.

### ÜBERDURCHSCHNITTLICHE LEISTUNGEN

Trotz anfänglicher Skepsis räumt das Regierungspräsidium ein, dass sich deren Befürchtungen nicht bestätigt haben. Im Gegenteil, die Teilnehmenden haben überdurchschnittliche Ergebnisse bei den Prüfungen erzielt. Im Vergleich zu regulären Schülerinnen und Schülern schneiden die Teilnehmenden der arbeitsintegrierten Qualifizierung gleichermaßen erfolgreich ab.

# Arbeitsintegrierte Qualifizierung

## WEGE ZUM BERUFSABSCHLUSS



## JAHRELANGE BERUFSERFAHRUNG

Die Erfahrungen aus der Nachqualifizierung von Erwachsenen beweisen, dass arbeitsintegrierte Qualifizierung gelingen kann. Denn im Gegensatz zu Lernenden, die eine Ausbildung direkt nach dem Schulabschluss beginnen, haben die Lernenden vielfach schon jahrelange Berufserfahrung. Die theoretischen Lerninhalte können damit an vorhandenes Erfahrungswissen anknüpfen, für den Lernerfolg ein entscheidendes Kriterium. Häufig ist den Lernenden ihr informell erworbenes Wissen gar nicht bewusst. Mit der Qualifizierung wird solches Wissen sichtbar gemacht. Die Lernenden lernen durch die theoretische Ergänzung, warum sie bestimmte Arbeitsabläufe in einer bestimmten Qualität ausführen sollen. Eine wichtige Erfahrung, die Handlungssicherheit schafft.

### INFOBOX

Die Lernbausteine mit Leitfaden für Lehrkräfte sind erhältlich über Books on Demand BoD <http://dnb.d-nb.de> unter folgenden Titeln:

1. Altenpflegehilfe-AiQuA Fachkräftemangel? Das können wir tun! - Ein Leitfaden; ISBN: 978-3-7386-6973-2
2. AiQuA Altenpflegehelfer - Ausbildung (APH) Lernbausteine 1-6; ISBN: 978-3-7386-7550-4
3. AiQuA Altenpflegeausbildung (AP) Lernbausteine 1-13; ISBN: 978-3-7386-6348-8

## ARBEITSINTEGRIERTE QUALIFIZIERUNG

Die arbeitsintegrierte Qualifizierung hat unübersehbare Vorteile gegenüber der klassischen Ausbildung. Vorhandene Mitarbeiter werden Lernende mit vielen Fragen und Lernzielen. Das fordert das ganze Team und setzt eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeit in Gang. Die strenge Trennung von Unterricht und Arbeit ist nicht vorhanden, Lernen und die direkte Anwendung passieren zeitlich verknüpft. Damit ist der Transfer sichergestellt, was in dualen Ausbildungen häufig so schwierig ist. Die Praxisanleiter müssen für diese Aufgabe geschult werden.

## LERNBAUSTEINE

Hilfreich für die arbeitsintegrierte Qualifizierung ist eine Umstrukturierung der Lerninhalte und der Lernprozesse. Das ist die große Herausforderung für die Projektträger. Im Projekt „Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege - AiQuA“ wurden die erforderlichen Fachinhalte für die Altenpflegefachkraft in 13 Lernbausteine neu gegliedert, sprachlich vereinfacht und mit sprachförderlichen Lernaufträgen angereichert.

# Projektstruktur

## Projekt AiQuA



FRANKFURTER VERBAND  
für Alten- und Behindertenhilfe e.V.

WERKSTATT FRANKFURT

Projekt und Lernsystem

Ziel 1: Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin nach 12 Monaten

Ziel 2: Altenpfleger/Altenpflegerin nach 36 Monaten

Aufgaben Projekt-Beteiligte	lernförderliche Rahmen- bedingungen	arbeitsintegriertes Lernen	Fachtheorie	ergänzende Angebote
<p><u>Werkstatt Frankfurt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Beauftragung/ Steuerung</li> <li>&gt; Bereitstellung Website AiQuA</li> </ul> <p><u>Frankfurter Verband</u></p> <p>Bereitstellung von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Qualifizierungs- plätzen</li> <li>&gt; Pflege-Know- how</li> <li>&gt; Pflegelogistik</li> <li>&gt; staatliche Anerkennung der Berufe</li> </ul> <p><u>GAB München</u></p> <p>Entwicklung Lernorganisation</p> <p><u>Prof. Dehnbostel</u></p> <p>Wissenschaftliche Begleitung</p>	<p>in Altenpflege- Einrichtungen des Frankfurter Verbands</p> <p><u>Personen</u> HL/WBL/PDL/PA</p> <p>sind Ansprech- partner für die Lernenden in der Praxis</p> <p><u>Organisation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Individuelle Lernzeiten</li> <li>&gt; Lerngruppen- räume</li> <li>&gt; Lehrmittel</li> <li>&gt; Lernplattformen</li> <li>&gt; Lernpässe</li> </ul>	<p>in Altenpflege- Einrichtungen des Frankfurter Verbands</p> <p><u>Lernende</u> arbeiten wie gewohnt und lernen</p> <p>an den echten <u>Arbeitsprozessen</u></p> <p>+ an insgesamt <u>13 Lernbausteinen</u></p> <p>+ durch regelmässi- ge zielgerichtete <u>Praxisanleitung</u> und <u>Lernkommuni- kation</u></p> <p>alle notwendigen <u>Kompetenzen</u> zur Erlangung von <u>Berufsfähigkeit</u></p>	<p>durch <u>Lehrkräfte</u> und <u>Dozenten</u> des Bildungszentrums des Frankfurter Verbands</p> <p><u>moderierte Lerngruppen</u> durch Lernbegleiter (2 Std. wöchtl.) in den Einrichtungen</p> <p><u>Workshops</u> zu ausgewählten Pflegethemen (1 x mtl.)</p> <p><u>Entwicklung und Evaluation der Lernbausteine</u></p>	<p><u>Coaching</u></p> <p><u>Lernberatung</u></p> <p><u>Sprachförderung</u></p> <p><u>Erfahrungs- austauschrunden</u></p>

# Lernorganisation

Theoretischer und praktischer Unterricht in der Altenpflegehilfe	Unterrichtseinheiten gemäß Ausbildungsrahmenplan der Hessischen Verordnung zur Altenpflege vom 6. Dezember 2007
<b>Lernbereiche</b>	
1. Pflegefachlicher und pflegepraktischer Lernbereich	400 UE
2. Unterstützung alter Menschen bei der Lebensgestaltung	100 UE
3. Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen Altenpflegerischer Arbeit	50 UE
4. Altenpflegehilfe als Beruf	100 UE
5. Zur freien Gestaltung (z. B. Projektarbeit)	50 UE
<b>Gesamtstundenzahl</b>	<b>700 UE</b>

Mit der arbeitsintegrierten Qualifizierung ist die Verteilung der Lernorte und Lernzeiten anders organisiert. Im Projekt ANQUA-L stellt sich das beispielsweise folgendermaßen dar:

## AUSGANGSPARAMETER

Vollzeit	40	Stunden pro Woche
1 Monat	4,33	Wochen
Arbeitszeit	173,2	Stunden pro Monat
Unterrichtszeit Altenpflegehilfe	700	Unterrichtseinheiten (UE)
1 Unterrichtseinheit	45	Minuten
700 Unterrichtseinheiten	525	Zeitstunden
Jahresarbeitszeit	10,25	Monate/Jahr (inkl. Urlaub, durchschnittliche Krankheitstage)

## VERTEILUNG DER LERNZEITEN IN DER ALTENPFLEGEHILFE

Laufzeit: 12 Monate	Verteilung der Unterrichtseinheiten		
Aufwand	Schule p. a.	Lerngruppe p. a.	Selbständiges Lernen p. a.
700 UE	206 UE	333 UE	161 UE
525 Zeitstunden	155 h	250 h	121 h

## FREISTELLUNG

539 UE Freistellung	206 UE Schule p. a.	333 UE Lerngruppe p. a.	0 (Freizeit der Lernenden)
34 h im Monat	13 h/Monat	21 h/Monat	121 h

# Beispiel Lernbaustein



## STRUKTUR DER LERNBAUSTEINE

Nachfolgender Lernbaustein ist Bestandteil der Altenpflegehilfe-Ausbildung (APH).  
Alle Lernbausteine in der APH-Ausbildung sind wie folgt gegliedert:

> I Überblick über die Lernaufgaben > II Lernziele für den Lernbaustein > III Bearbeitung der Lernaufgaben

### Lernaufgabe

- |                 |               |  |
|-----------------|---------------|--|
| 1. Vorbereitung | 3. Reflexion  | 5. Wichtiges Pflegefachwissen und Können für Lernaufgabe |
| 2. Durchführung | 4. Auswertung | 6. Ausfüllen des Lernpasses                              |

## BEISPIEL: LERNBAUSTEIN - SICH BEWEGEN KÖNNEN

### Lernaufgabe 2:

Wählen Sie eine Bewohnerin oder einen Bewohner aus, die oder der nicht orientiert ist. Sie oder er ist gangunsicher und benötigt beim Gehen eigentlich Hilfsmittel (zum Beispiel: Rollator), vergisst aber diese immer mitzunehmen. Unterstützen Sie diese Bewohnerin oder diesen Bewohner beim Aufstehen und Gehen und beziehen Sie dabei die Hilfsmittel ein.

*Mindestlernzeit: 20 Stunden*

Hier eine Auswahl der Fragestellungen zur Lernaufgabe:

1.	Vorbereitung	Was weiß ich schon für diese Lernaufgabe? Wie kann ich mich vorbereiten? Worauf muss ich achten, wenn ich die Bewohnerin oder den Bewohner beim Bewegen unterstütze?
2.	Durchführung	Wie wirkt die Bewohnerin oder der Bewohner während der Durchführung? Wie schützen Sie die Bewohnerin oder den Bewohner bei Selbstgefährdung wie zum Beispiel bei rastlosem Hin- und Herlaufen mit Hin- oder Weglauftendenz?
3.	Reflexion	Wie bin ich vorgegangen? Wo war ich sicher, wo unsicher? Über welche pflegerischen, medizinischen oder andere Sachverhalte möchte ich mehr wissen? Was habe ich gelernt? Was mache ich das nächste Mal anders?
4.	Auswertung	Was bespreche ich mit meiner Praxisanleiterin oder meinem Praxisanleiter? Was bringe ich in die Lerngruppe ein? Was kann ich einer anderen Kollegin oder einem anderen Kollegen beibringen? Worin bin ich Expertin oder Experte?

# Sprachförderung

SPRACHSENSIBLE QUALIFIZIERUNG ...	
... ist NICHT	... bedeutet vielmehr
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; die perfekte Grammatik</li> <li>&gt; der immer richtige Artikel</li> <li>&gt; die perfekte Satzstellung</li> <li>&gt; die perfekte Aussprache</li> <li>&gt; die perfekte Rechtschreibung</li> </ul> <p>... ist KEIN Deutschunterricht</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Strategien für gegenseitiges Verstehen und bessere Verständigung</li> <li>&gt; vorteilhafte Bedingungen für das Lernen und Qualifizieren</li> <li>&gt; Erleichterung und Entlastung in der Qualifizierung</li> <li>&gt; Ökonomische Arbeitsabläufe</li> </ul>

Quelle: Dr. Meta Cehak-Behrmann, Patricia Schulz: *QuiBuS Qualifizierung in Beruf und Sprache - Empfehlungen und Materialien für eine sprachförderliche Qualifizierung im Berufsfeld Altenpflege*

## INFOBOX

### EMPFEHLUNG

Ideale Rahmenbedingungen sind 1-2 Treffen/Woche 2-4 Stunden mit einer Gruppengröße von 5-6 Teilnehmenden, offenes und freiwilliges Angebot, auch für sporadische Unterstützung

## ARBEITSINTEGRIERTE SPRACHFÖRDERUNG IST INDIVIDUELLE SPRACHFÖRDERUNG

Einer der größten Hemmnisse für Teilnehmende ist die deutsche Sprache. Denn der Großteil der Teilnehmenden hat Deutsch als Zweitsprache erlernt. Zwischen der Alltagssprache und der berufsbezogenen Fachsprache klafft eine Lücke, die in der Qualifizierungsphase geschlossen werden muss. Denn was bisher an Sprachkenntnissen für eine Hilfskraft vielleicht ausreichend war, reicht für eine Fachkraft nicht mehr aus. Es gibt zwar auch ein Angebot „Deutsch für Pflegeberufe“, allerdings gelingt häufig der Transfer in den beruflichen Alltag nicht. „Externe Sprachkurse können das in der Regel nicht leisten, denn es fehlt der Bezug zum beruflichen Alltag und die individuelle Ausrichtung“, sagt Dr. Meta Cehak-Behrmann, die im Projekt AiQuA die arbeitsintegrierte Sprachförderung durchgeführt hat. Die Lernengruppe in der Altenpflege ist sehr heterogen, sie kommt aus unterschiedlichen Kulturkreisen, hat unterschiedliche Bildungshintergründe und hat unter Umständen ein anderes Schriftsystem erlernt. Arbeitsintegrierte Sprachförderung sollte daher immer auch individuelle Sprachförderung sein.

## LERNSTRATEGIEN ERARBEITEN

Eine vertrauensvolle Atmosphäre für die Lernenden zu schaffen, ist unerlässlich, denn viele Lernende haben große Sprechhemmungen. Die Angst, etwas nicht richtig zu verstehen, oder die Zeitformen zu verwechseln, führen dazu, dass Lernende solche Situationen bewusst vermeiden beziehungsweise davon durch ihr Team ausgeschlossen werden. Es geht dabei weniger um das Fachvokabular, sondern vielmehr um das Bewältigen von Alltagssituationen, wie Telefonieren, das Führen von Beratungsgesprächen mit Ärzten, Therapeuten und Angehörigen. Damit dies dauerhaft gelingt, geht es darum, mit den Lernenden Methoden und Strategien zu erarbeiten, die ihnen eine selbständige Bewältigung von Sprachschwierigkeiten ermöglichen.

# Sprachsensibilisierung

## TIPPS FÜR EINE SPRACHSENSIBLE QUALIFIZIERUNG

- > Die Perspektiven wechseln:  
Die sprachlichen Anforderungen in der Altenpflege
- > eine sprachlernfreundliche Umgebung gestalten
- > die eigene Sprachverwendung überdenken
- > Fachsprache und Fachbegriffe nutzen
- > am Vorwissen der Lernenden anknüpfen
- > Verständnis sichern
- > sprachliche Erkundungsaufträge und sprachliche Lernziele

*Quelle: Dr. Meta Cehak-Behrmann, Patricia Schulz: QuiBuS Qualifizierung in Beruf und Sprache – Empfehlungen und Materialien für eine sprachförderliche Qualifizierung im Berufsfeld Altenpflege*

## SPRACHSENSIBILISIERUNG DER LEHRKRÄFTE

Die arbeitsintegrierte Sprachförderung reagiert darauf. Die Lernenden bringen ihre Erfahrungen in den Unterricht ein und analysieren gemeinsam die Probleme. Sie erproben zum Beispiel in Rollenspielen die sprachlichen Herausforderungen und lernen diese zu meistern. Vertiefend erhalten sie Arbeitsaufträge, die sie im Arbeitsprozess einüben sollen. Das erfordert allerdings auch Unterstützung durch die Lehrkräfte, Praxisanleitung und das Team, die Lernsituationen schaffen oder mindestens zulassen. Damit dies gelingt, müssen diese für die sprachlichen Probleme der Lernenden sensibilisiert werden. Keine leichte Aufgabe, denn es erfordert ein Nachdenken über das eigene Sprechverhalten und eine Bereitschaft zur Selbstreflexion. Der bewusste Umgang mit Sprache, das Aufbereiten und Klären von Missverständnissen und das Zulassen von Nachfragen kosten Zeit und Geduld, im angespannten Arbeitsalltag eher schwierig umzusetzen. In AiQuA wurden die Lehrkräfte deshalb in 200 Stunden extra geschult. Davon profitiert auch die klassische Ausbildung, denn auch dort gibt es Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund.

## SCHRIFTLICHES LEHRMATERIAL SPRACHLICH VEREINFACHEN

Neben der Sprachförderung gibt es noch ein weiteres Aufgabenfeld: Fachtexte und Prüfungsfragen sind häufig so kompliziert und verklausuliert geschrieben, dass Lernende große Verständnisprobleme haben. Im Projekt AiQuA wurden deshalb die entwickelten Lernbausteine bewusst in einfacher und verständlicher Sprache geschrieben. Außerdem wurden sie didaktisch so aufgebaut, dass die Lernenden unterschiedliche sprachliche Herausforderungen zu meistern hatten. Dennoch bleiben Texte in Fach- und Lehrbüchern ein Stolperstein. Diese sprachlich zu optimieren, würde allen Lernenden helfen, ob Deutsch als Erst-, Zweit- oder Drittsprache.

## INFOBOX

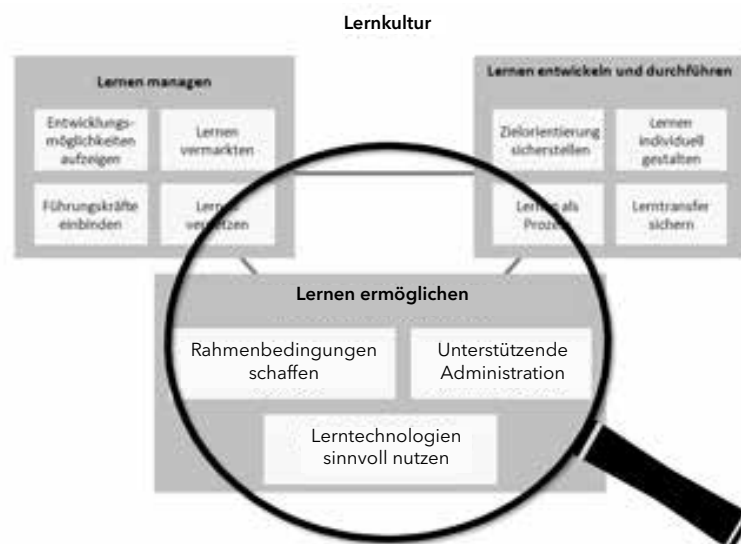
Im Projekt QuiBuS Qualifizierung in Beruf und Sprache wurden Empfehlungen und Materialien für eine sprachförderliche Qualifizierung im Berufsfeld Altenpflege entwickelt und veröffentlicht. Aktuelle Informationen finden Sie auf dieser Seite:

**[www.deutsch-am-arbeitsplatz.de](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de)**

# Lernkultur

„Ich würde empfehlen, so viel Lernen wie möglich in der Praxis zu belassen. Eine nur leicht abgewandelte klassische Ausbildung hätte nicht diese Wirkung.“

Ute Bychowski,  
Fachbereichsleiterin stationäre  
und teilstationäre Pflege



Quelle: [www.taloonolutions.de](http://www.taloonolutions.de)

## LERNEN ALS PROZESS

Die starre Trennung von Theorie und Praxis wird in der arbeitsintegrierten Qualifizierung aufgehoben. Durch arbeitsplatznahes Lernen werden die Lernenden nicht mehr aus dem Arbeitsprozess genommen, um zu lernen, sondern sie lernen bedarfsgesteuert während der Ausführung der Tätigkeiten.

## LERNEN VERNETZEN

Arbeitsintegriertes Lernen erfordert eine Vernetzung mit den laufenden Fortbildungsprogrammen in den Pflegeeinrichtungen. Hilfreich ist ein Steuerungsteam, das die Abstimmung und Harmonisierung der verschiedenen Aktivitäten gewährleistet. Darüber hinaus sollten die Kommunikationswege ausgewählt und für Transparenz in den Einrichtungen gesorgt werden.

## RAHMENBEDINGUNGEN SCHAFFEN

Um einen hohen Lernerfolg in der Einrichtung zu erreichen, müssen förderliche Rahmenbedingungen geschaffen werden. Selbstgesteuertes und kooperatives Lernen sollte ebenso unterstützt werden wie arbeitsplatznahes und individuelles Lernen. Dies geschieht über viele Wege wie Lerngruppen, Lernbausteine, Lernkontrollen, regelmäßige Mitarbeitergespräche, technische Hilfen und Arbeitshilfen.

## LERNEN INDIVIDUELL GESTALTEN

Arbeitsintegriertes Lernen heißt auch individuelles Lernen. Lernende bringen unterschiedliche Lernerfahrungen und Lerngewohnheiten mit. Kulturelle Hintergründe sollten berücksichtigt werden. Denn je besser eine Abgleichung der individuellen Ziele mit den Zielen der Einrichtung gelingt, desto höher sind die Lernmotivation und die Annahme des Lernangebotes.

## LERNTRANSFER SICHERN

Lernerfolg bedeutet nicht nur das Bestehen eines Wissenstests, sondern die kompetente Anwendung des Gelernten im Arbeitsalltag. Arbeitsplatznahes Lernen, begleitende Lernaufträge und selbstgesteuertes Erarbeiten von Lerninhalten unterstützen den Lerntransfer und steigern den Anwendungserfolg. Praxisanleitung und das Team können wertvolle Unterstützung und kollegialen Austausch anbieten.





## BLEND-LEARNING

Das Projekt Arbeitsintegrierte Nachqualifizierung in der Altenpflege - im ländlichen Raum Gießen und Lahn-Dill ANQUA-L hat wie auch das Projekt AiQuA die Matrix des Lehrplans überarbeitet und neu strukturiert. Ein Mix aus selbstverantwortlichem, schulischem und betrieblichem Lernen ist entstanden. Henning Hartmann, Lehrkraft an der Altenpflegeschule Lahn-Dill-Kreis in Herborn, hat dies noch durch ein Blended-Learning-Konzept ergänzt. Möglich wird dies durch Laptops, die den Lernenden zur Verfügung gestellt werden. Damit können die Lernenden online auf Lerninhalte und Fachtexte zugreifen. Insbesondere bei den räumlichen Entfernungen, die im ländlichen Raum zu bewältigen sind, ein unschätzbare Vorteil. Mit 6 Stunden pro Woche für selbstgesteuertes und eigenverantwortliches Lernen können die Lernenden die neu entwickelten und praxisbezogenen Lernaufgaben bearbeiten. Ergänzt wird dies durch regionale Lerngruppen, die sich in den jeweiligen Einrichtungen treffen. Diese zu organisieren, ist eine der größten Herausforderungen für die Projektleitung.

## VON DER LEHRKRAFT ZUR LERNBEGLEITUNG

Das Projekt verändert die Rolle der Lehrkräfte. Lehrkräfte werden in ihrer Ausbildung für selbstgesteuertes Lernen nicht vorbereitet und müssen für diese selbstverantwortlichen Lernformen geschult werden. Frontalunterricht findet selten statt, stattdessen versteht Henning Hartmann sich als Lernbegleiter. Methodenvielfalt und die Anpassung des Unterrichts fordern die Lehrkräfte und sie benötigen anfangs mehr Vorbereitungszeit. Dennoch zahlt sich die Investition langfristig aus, denn auch die regulären Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege profitieren von der Methodenvielfalt. Den Wirkungsgrad des selbstgesteuerten und eigenverantwortlichen Lernens schätzen Henning Hartmann und seine Kollegen sehr hoch ein, allerdings dürfe man den Anteil auch nicht überstrapazieren.

### INFOBOX

„Blended Learning nutzt die Vernetzung über Internet oder Intranet und kombiniert diese mit ‚klassischen‘ Lernmethoden und -medien in einem sinnvollen Lernkonzept.“

# Lernbegleitung



## AUFGABEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Um arbeitsintegriertes Lernen zu ermöglichen, müssen die Führungskräfte für lernförderliche Rahmenbedingungen sorgen. Dazu gehört, dass

1. eine Freistellung für Lernzeiten erfolgt und im Dienstplan berücksichtigt wird,
2. Lernmaterialien und Lernplätze zur Verfügung stehen,
3. die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert wird.

Die Lernbegleitung der Lernenden erfolgt durch die Praxisanleitung in der jeweiligen Einrichtung, durch die Lehrkräfte der Altenpflegeschule und in den regionalen Lerngruppen.

## AUFGABEN DER PRAXISANLEITUNG

Die Praxisanleitung ist ansprechbar bei der Bearbeitung der Lernaufgaben und gibt Hilfestellung bei der Entwicklung der Lösung. Sie führt Lernkontrollen durch und überprüft die vorgegebenen Qualitätsstandards. Sie unterstützt das Selbstlernen durch konstruktives Feedback und Selbstreflexion. Voraussetzung ist die Schulung der Praxisanleitung in der Methode des selbstgesteuerten Lernens.

## AUFGABEN DER LEHRKRÄFTE DER ALTENPFLEGESCHULE

Die Lehrkräfte der Altenpflegeschule sind ebenso verantwortlich für die Durchführung der gesetzlichen Vorschriften und haben die Aufgabe, die Lernenden auf das Examen vorzubereiten. Im Qualifizierungsprozess sind sie die Lernbegleitung, deren Aufgabe es ist, theoretischen Input zu geben und die Qualität der Qualifizierung abzusichern. Der Unterricht bzw. die Lernbegleitung kann sowohl in der Altenpflegeschule als auch vor Ort in den Einrichtungen erfolgen. Eine enge Verzahnung mit der Praxisanleitung ist sinnvoll und sichert den Lernerfolg bei den Lernenden. Als günstig hat sich der regelmäßige Austausch zwischen den Lehrkräften in Theorie und Praxis erwiesen.

## LERNGRUPPEN

Lernende treffen sich regelmäßig in moderierten Lerngruppen, um miteinander Lernaufträge zu bearbeiten und offene Fragen zu klären. Sie unterstützen sich gegenseitig und motivieren sich durch konstruktives Feedback. Sie erhalten Hilfestellung von den Lernmoderatoren.

# Personalentwicklung



## PERSONALENTWICKLUNG IN DER PFLEGE

Hausleitungen und Pflegedienstleitungen müssen dafür Sorge tragen, dass ein vorgeschriebener Fachkräfteschlüssel pro Bewohner in der Einrichtung vorhanden ist. Mit zunehmendem Fachkräftemangel kann dies – insbesondere in Ballungsgebieten – häufig nicht mehr kontinuierlich gewährleistet werden. Frau Bychowski, Fachbereichsleiterin für stationäre und teilstationäre Pflege und der Altenpflegeschule in Frankfurt, sieht im Projekt AiQuA die nachhaltigste und sicherste Form der Personalentwicklung.

Vorausgehen sollte die Ermittlung des Personalbedarfs für die nächsten Jahre. Diesen aus der eigenen Belegschaft zu decken, ist verlockend, denn erstens kennen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Teil seit vielen Jahren die Einrichtung und haben Berufserfahrung, zweitens können die Führungskräfte sehr genau entscheiden, wer für die Qualifizierung in Frage kommen könnte. Wichtige Kriterien sind Kontinuität und Belastbarkeit.

## ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN AUFZEIGEN

Mit Start der Qualifizierung stellt sich die Frage, welche Mitarbeiter/innen für die Qualifizierung geeignet sind. Führungskräfte müssen ein Anforderungsprofil formulieren und die dazu nötigen Kompetenzen feststellen. Wenn es gelingt, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und das Erreichen persönlicher Ziele in den Mittelpunkt zu rücken, können ausreichend Mitarbeiter/innen für die Qualifizierung gewonnen werden. Alle Beteiligten können von der Qualifizierung profitieren, denn auch Kollegen/innen, Praxisanleitungen und Führungskräfte werden ihre Kompetenzen erweitern. Methodenvielfalt, Leistungsbeurteilung, Selbst- und Fremdeinschätzung und regelmäßige Mitarbeitergespräche gehören zum Repertoire einer lernenden Organisation. Was in allen Projekten erkennbar ist: Die Lernenden entwickeln eine hohe Motivation, die das Lernklima in Einrichtungen verbessert und die Pflegequalität steigert.

*„Es braucht **eine gewisse Kontinuität** und **eine gefestigte Entscheidung**, damit die Qualifizierung **gelingen kann.**“*

*Olav Höwer, Hausleiter  
im Bürgermeister-Gräf-Haus,  
Frankfurt am Main*

# Wissenschaftliche Begleitforschung

## Spitzenmittelwert 1,6

*„Vorher war ich  
nur Hausfrau. Diese  
Qualifizierung hat mir  
eine Identität gegeben.  
Ich bin sehr stolz auf  
meine Arbeit.“*

*Asma Hadhri, Teilnehmerin*

### UNTERSUCHUNGSFELDER

Die wissenschaftliche Begleitforschung im Projekt AiQuA unter Leitung von Prof. Dr. Peter Dehnbestel von der Deutschen Universität für Weiterbildung bestand in der Begleitung und Beratung der arbeitsintegrierten Qualifizierung sowie in einer eingeschränkten Empirie und Evaluation der Qualifizierungsprozesse. Die Erkenntnisse, die durch projektbegleitende Analysen und Evaluationen gewonnen wurden, dienten der Unterstützung in der Projektdurchführung. Vier Analyse- und Untersuchungsfelder waren Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitung:

1. Personalentwicklung von gering qualifiziertem Stammpersonal und das AiQuA-Qualifizierungsmodell
2. Personalentwicklung der 1. Führungsebene und der Praxisanleiter/innen
3. Fortentwicklung der Qualifizierungsverfahren und des Bildungsmanagements
4. Die Förderung der Sprachkompetenz ausländischer Mitarbeiter/innen

### BEFRAGUNG DER TEILNEHMENDEN

Die Teilnehmenden wurden im Projektverlauf dreimal mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens (20 Min.) zu folgenden Themen befragt:

- > Arbeits- und Lernumgebung und Arbeitsbedingungen
- > Begleitung der Qualifizierung
- > Lernbausteine und Lernaufgaben
- > Lernfortschritt

Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, ihre Einschätzungen in einer Skala von 1 bis 4 abzugeben:

Wert 1: „trifft genau zu“, Wert 2: „trifft zu“, Wert 3: „trifft wenig zu“ und Wert 4: „trifft nicht zu“

Aus den Ergebnissen wurde der Mittelwert errechnet. Von 48 Teilnehmenden zu Beginn der Qualifizierung haben 32 Teilnehmende im ersten Anlauf die Prüfung zur Fachkraft Altenpflege bestanden. Drei Teilnehmende mussten in die Nachprüfung. Die anderen Teilnehmenden haben nach dem Erwerb der Altenpflegehilfausbildung aufgehört.

## ERGEBNISSE DER TEILNEHMENDENBEFRAGUNG

Die Prüfungs- und Befragungsergebnisse zeichnen ein überaus positives Bild des AiQuA-Qualifizierungskonzeptes. Die Abschlussbewertung der Teilnehmenden erreichte einen Spitzenmittelwert von 1,6. Ganz besonders wurde der persönliche Zugewinn geschätzt.

## VERBESSERUNGSPOTENZIAL

Kritisch bewertete Punkte seitens der Teilnehmenden waren die Bereitstellung der Lernzeiten und die Ansprache durch die Praxisanleitung. Obwohl die Teilnehmenden formal eine 20 % Freistellung für Lernzeiten eingeräumt bekamen, konnte dies in Urlaubs- und Krankheitszeiten häufig nicht sichergestellt werden. Dies führte in einzelnen Fällen zu Konflikten in Teams.

Die Praxisanleitungen nehmen eine zentrale Funktion in der Projektstruktur ein und müssen sicherstellen, dass auch während der Arbeitszeiten das Lernen integriert wird. Im Idealfall würden sich die Teilnehmenden theoretisch auf den vor ihnen liegenden Arbeitsablauf vorbereiten, diesen durchführen und mit der Praxisanleitung den Arbeitsablauf reflektieren. Die Realität sah häufig anders aus. Die Praxisanleitungen haben zwar Schulungen und Workshops aber keine Freistellung für ihre zusätzlichen Aufgaben erhalten.

Zeit- und Arbeitsdruck können die Qualifizierung und die Lernbedingungen durchaus gefährden. Auch die enge Verzahnung mit der Altenpflegeschule ist notwendig, scheitert aber häufig an Zeitmangel. Diesbezüglich besteht Nachbesserungsbedarf. Die mittlere und obere Führungsebene hat hier die Verantwortung, die Rahmenbedingungen sicherzustellen.

## GESAMTBEWERTUNG

Die arbeitsintegrierte Qualifizierung ist trotz einzelner Problemfelder ein hervorragendes Angebot für ältere Teilnehmende. Da diese über Arbeitserfahrung verfügen, ist das selbstgesteuerte Lernen, sofern es gut strukturiert ist und die Rahmenbedingungen sichergestellt sind, eine Lernform, die Selbstständigkeit fördert und die Qualität der Pflege erhöht. Der hohe Zufriedenheitsgrad der Teilnehmenden und die erfolgreich bestandenen Abschluss-examen zeigen, dass die arbeitsintegrierte Qualifizierung eine gute Personalentwicklungsmaßnahme für Altenpflegeeinrichtungen darstellt.

*„Die guten und nachhaltigen Wege des Lernens, die wir durch AIQUA erfahren haben, in die klassischen Ausbildungen zu übernehmen, das wäre mein Traum.“*

*Marlies von Keitz-Kalisch,  
Leiterin der Altenpflegeschule*

# Gender Mainstreaming



Die Konzepte des Gender und Cultural Mainstreaming sind politisch und gesetzlich verankerte Ansätze für Verwaltung und Institutionen. Sie sind seit 1997 ein verbindliches Prinzip für Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zur Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer.

## MÄNNER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

In Pflegeeinrichtungen arbeiten mit einem Anteil von 83 % überdurchschnittlich viele Frauen. Die Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre zeigt einen kräftigen Zuwachs in der Altenpflege, insbesondere bei Teilzeitstellen und Minijobs.

Um die Attraktivität für Männer zu erhöhen, hat das Projekt „Ausbildung junger Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflegehilfe - AjuMA“ diese Zielgruppe angesprochen. AjuMA konnte junge Schulabgänger mit Hauptschulabschluss für den Pflegeberuf Altenpflegehelfer gewinnen. Insbesondere die Verdienst- und Karrieremöglichkeiten weckten das Interesse der jungen Männer. Obgleich Gesundheitsberufe bei jungen Männern mit Migrationshintergrund nicht im Fokus stehen, beinhalten diese viel Entwicklungspotenzial. In Kooperation mit Migrantenorganisationen, Jobcentern und Arbeitsagenturen kann dieses noch besser genutzt werden.

## WEITERE HANDLUNGSFELDER

Neben der gezielten Ansprache von männlichen Zielgruppen gibt es noch weitere Handlungsfelder im Bereich der Organisations-, Personal- und Angebotsentwicklung. Eine feste Verankerung von Gender Mainstreaming im Unternehmensleitbild und Fortbildung für Mitarbeiter in Gender Kompetenz treiben Organisationsentwicklung voran. Die Thematisierung von Zuschreibungsprozessen und Fragen zur Gleichstellung innerhalb der Einrichtung steigern die Reflexionsfähigkeit der Belegschaft. Nicht zuletzt müssen die Angebote für das Personal als auch für die Bewohner unter dem Gender Aspekt formuliert und publiziert werden.

### ▶ INFOBOX

#### PROJEKT AJUMA

Kleine Klassen von maximal 15 TN, flankierende Sozialberatung, Deutschunterricht, Nachhilfe und Coaching

# Cultural Mainstreaming



Cultural Mainstreaming ist eine Querschnittsaufgabe und soll gleiche Teilhabechancen für Personen mit Migrationshintergrund in Institutionen und Politik sichern. Der Anteil der Pflegenden mit Migrationshintergrund liegt bei ca. 20 %, in Großstädten häufig deutlich höher.

Mit den ESF-geförderten Projekten rückt diese Zielgruppe in den Fokus, denn insbesondere Personen mit Migrationshintergrund haben über die arbeitsintegrierte Qualifizierung eine Chance für den Erwerb eines Berufsabschlusses erhalten. Die Projekte erzielen sehr gute Ergebnisse. Fast alle Teilnehmenden schaffen ihren Abschluss und verbleiben in den Einrichtungen.

Damit schöpfen Pflegeeinrichtungen das bereits vorhandene Potenzial aus, schaffen kulturgemischte Teams und setzen Cultural Mainstreaming um. Das ist erst der Anfang, denn mit dem Erwerb des Berufsabschlusses steht den Absolventen auch der Weg für Weiterbildungen und Leitungsaufgaben offen.

## ERFOLGSFAKTOREN

Schulung der Praxisanleitung

Einführung des  
arbeitsintegrierten Lernens

Berufserfahrene Teilnehmende

Flankierende Angebote

Ausreichend Vorlaufzeit einplanen

Steuerung durch Altenpflegeschule

Freistellung des Personals

Spielräume lassen

ALLE MÜSSEN ES WOLLEN!

HESSEN



**Hessisches Ministerium  
für Soziales und Integration**

Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden  
[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)