

Sachbericht

Projektbezeichnung:	Bündnis für Altenpflege/ Sonderprogramm zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Einrichtungen der ambulanten Altenpflege
Projektträger:	Hamburgische Pflegegesellschaft e.V.
Projektlaufzeit:	01. September 2009 – 30. September 2013
Berichtszeitraum:	01. Januar bis 31. Dezember 2011
Erstellungsdatum:	26. April 2012

(Stempel und Unterschrift)

Ausgangslage

Am 22. Juni 2009 wurde in Hamburg das „Bündnis für Altenpflege“ geschlossen. In diesem Bündnis haben sich die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB), die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG), die Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA), die Agentur für Arbeit Hamburg, team.arbeit.hamburg und die Hamburgische Pflegegesellschaft (HPG) zusammengeschlossen, um ihre Aktivitäten zur Verbesserung des Fachkräfteangebotes in der Altenpflege zu bündeln. Hintergrund hierfür ist die Tatsache, dass die Zahl der offenen Stellen in der Altenpflege in Hamburg derzeit das Fachkräfteangebot deutlich übersteigt. War es in den vergangenen Jahren noch gelungen, die Fluktuation und das Ausscheiden von Arbeitskräften durch Umschulung arbeitsloser Personen, Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter, berufsbegleitende Nachqualifikation und überregionalen Zuzug nach Hamburg auszugleichen, so erfordert die momentane Situation auf dem Arbeitsmarkt mit Blick auf die demographische Entwicklung verstärkte Bemühungen aller Bündnispartner, um das Fachkräfteangebot in Hamburg nachhaltig zu verbessern.

Zielsetzung aller Partner im Bündnis für Altenpflege war die Erhöhung der Zahl an Auszubildenden für die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegefachkraft. Dazu wurden verschiedene Eckpunkte vereinbart, die alle Wege der Aus- und Weiterbildung, sowie der Werbung für den Beruf betreffen und damit der Gewinnung von Nachwuchs für die Ausbildung durch eine Stärkung des Ansehens der Pflegeberufe in der Gesellschaft über eine nachhaltige Imagearbeit dienen.

Unterdessen, unter veränderten politischen Rahmenbedingungen, wurden im Mai 2011 wesentliche Eckpunkte des Bündnisses in der „**Hamburger Initiative Altenpflege 2011**“ zwischen der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV), der Hamburgischen Pflegegesellschaft (HPG), der Agentur für Arbeit Hamburg, dem Jobcenter team.arbeit.hamburg und dem Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB) bekräftigt.

Bezogen auf die im Juni 2009 bestehende Ausgangslage und die jeweils vereinbarten Eckpunkte und Zielsetzungen im Bündnis für Altenpflege hat sich die Ausbildungssituation in der Hamburger Altenpflege **im Laufe des Jahres 2011** folgendermaßen entwickelt (vgl. u.a. die Bündnis-Newsletter des Jahres 2011); die Entwicklung des „Sonderprogramm Ausbildung ambulant“, Punkt 2 der alten Bündnisvereinbarung, wird weiter unten gesondert dargestellt:

1. Ausbildungsplätze in der stationären Pflege

Ausgangslage/ Ziele: Unter den 147 stationären Pflegeeinrichtungen in Hamburg gab es zu Projektbeginn 2009 97 offiziell anerkannte Ausbildungsstätten, die insgesamt 590 Personen zu Altenpflegefachkräften ausbilden. Zum Ausbildungsbeginn August 2008 hatten 263 Auszubildende die dreijährige Ausbildung begonnen. Im Bündnis für Altenpflege wurde vereinbart, die Zahl der Ausbildungsplätze in der stationären Pflege im Ausbildungsjahr 2009 um 35 und im Ausbildungsjahr 2010 um weitere 65 Ausbildungsplätze zu erhöhen; darüber hinaus soll eine Erhöhung der Zahl der ausbildenden Einrichtungen von 97 auf 110 Ausbildungsbetriebe angestrebt werden.

Sachstand Ende 2011: Die Herbststatistik 2010 weist abzüglich von 70 Umschülern und von 27 im „Sonderprogramm Ausbildung ambulant“ geförderten Auszubildenden (s. ausführlich weiter unten) eine Gesamtzahl von 310 Schülerinnen und Schülern aus, die in 2010 in der stationären Pflege die Ausbildung zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger begonnen haben. Die Zahl der stationären Ausbildungsbetriebe konnte bis Ende 2010 von 97 auf 109 erhöht werden, womit das gesteckte Ziel praktisch erreicht wurde. Im Zuge der „Initiative Altenpflege 2011“ wollten die Leistungsanbieter die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die eine Ausbildung zur/ zum Altenpfleger/in beginnen, auf 370 steigern und die schon hohe Zahl der stationären Ausbildungsbetriebe bei 110 halten. Letztere Zahl wurde mit 106 knapp verfehlt, während die anvisierte Zahl von Erstausbildungen mit 327 Neueinsteigern deutlich verfehlt wurde. Die enormen Aktivitäten der Einrichtungen im Zuge der berufsbegleitenden Nachqualifizierung dürften der wichtigste Grund dafür sein (vgl. 4.). Dennoch versuchten die Betriebe aus eigener Kraft gegen den schwierigen Trend am Ausbildungsmarkt (weggebrochener Zugang aus den neuen Ländern, Abiturienten nehmen direkt ein Studium auf) gegenüber den Vorjahren mehr Ausbildungsverhältnisse schaffen. Die Zahlen stellen immerhin ein Allzeithoch für Hamburg dar. Die Hamburgische Pflegegesellschaft will sich weiter dafür einsetzen, bisher nicht ausbildende Pflegeheime davon zu überzeugen, dass sich eigener Ausbildungsaufwand lohnt und dass „das Einkaufen“ ausgebildeter Fachkräfte keine nachhaltige Strategie ist.

2. s.u.

3. Umschulung (und WeGebAU)

Ausgangslage/ Ziele: Die Umschulung von Arbeitslosen zu Altenpflegefachkräften war lange dadurch erschwert, dass dreijährige Ausbildungen nicht über die gesamte Dauer durch die Arbeitsagentur finanziert werden konnten. Mit Inkrafttreten des Konjunkturpaketes II der Bundesregierung sind dreijährige Umschulungen mit Beginn in den Jahren 2009 und 2010 über die gesamte Ausbildungsdauer förderfähig. Durch diese möglich gewordene dreijährige Umschulung sollten im Ausbildungsjahr 2009 und im Ausbildungsjahr 2010 jeweils 50 Personen zusätzlich qualifiziert werden.

Sachstand Ende 2011: Immerhin insgesamt 65 Arbeitslose haben in beiden Jahren 2009/10 eine Umschulung zur Altenpflegefachkraft begonnen. Die befristete gesetzliche Regelung ist trotz gegenläufiger Entschließung des Bundesrates zum 31.12.2010 ausgelaufen. Die Vereinbarungspartner der Hamburger Initiative Altenpflege 2011 wollten gemeinsam sicherstellen, dass auch nach der geänderten Rechtslage jährlich mindestens 50 Arbeitslose eine Weiterbildung/ Umschulung zur Altenpflege erhalten können. Die Freie und Hansestadt Hamburg sichert die dazu erforderliche Finanzierung des dritten Maßnahmejahres zu (vgl. die Umsetzungsmodalitäten 1.6. in der Vereinbarung vom 31. Mai 2011). Tatsächlich haben in 2011 24 Personen eine Umschulung zur Altenpflegefachkraft begonnen.

4. Nachqualifizierung

Ausgangslage/ Ziele: Bis zum Inkrafttreten des Bundesaltenpflegegesetzes in Hamburg im Jahr 2006 war die verkürzte berufsbegleitende Nachqualifizierung von langjährig in der Pflege Beschäftigten auch ohne abgeschlossene pflegerische Berufsausbildung möglich. Diese Möglichkeit haben viele gering qualifizierte Beschäftigte im Rahmen der „Hamburger Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“ genutzt. Seit 2006 ist eine Verkürzung der Ausbildung nur noch auf Antrag für Personen mit abgeschlossener pflegerischer Berufsausbildung vorgesehen.

Für eine berufsbegleitende Nachqualifizierung gibt es bei der Agentur für Arbeit das Förderinstrument WeGebAU, das bei Vorliegen der entsprechenden Förderbedingungen eine Bezuschussung der Ausbildungskosten vorsieht.

Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung von Beschäftigten sollten 50 gering qualifizierte Beschäftigte zusätzlich qualifiziert werden als Gesundheits- und Pflegeassistent oder Altenpfleger.

Sachstand Ende 2011: 49 Beschäftigte haben in 2010 eine Nachqualifizierung zur Altenpflege begonnen, mindestens weitere 35 zur Gesundheits- und Pflegeassistenz. Damit wurde die Zielzahl der Bündnisvereinbarung mehr als erreicht. Ein neues ESF-Projekt, durchgeführt von der Hamburgischen Pflegegesellschaft und der Lawaetz-Stiftung, startet außerdem zum 01.02.2011. Bis zu 160 beschäftigte Gesundheits- und Pflegeassistenten sollen berufsbegleitend zur Altenpflegefachkraft weitergebildet werden. Diese Zahl wurde von den Einrichtungen in 2011 erfreulicherweise erreicht.

5. Werbung für den Beruf und die Ausbildung

Ausgangslage/ Ziele: Die Gewinnung von Nachwuchs für die Ausbildung in der Altenpflege wird durch das eher geringe Ansehen der Pflegeberufe in der Öffentlichkeit und das nicht zu unterschätzende Anforderungsprofil erschwert. Alle Bündnispartner sollen mit dazu beitragen, durch Werbung für den Beruf und die Ausbildung das Ansehen des Berufsbildes in der öffentlichen Wahrnehmung zu erhöhen. Eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozial-, der Gesundheits- und der Schulbehörde sowie der Hamburgischen Pflegegesellschaft hat sich des Themas der Steigerung des Ansehens durch eine nachhaltige Image- und Informationsarbeit angenommen und bereits in 2009 verschiedene werbliche Maßnahmen ergriffen. Insbesondere sind die Bündnispartner übereingekommen, dass die Möglichkeit der Teilzeitausbildung, vor allem für junge Menschen mit Kindern, den Pflegebetrieben bekannt gemacht wird. Um die Attraktivität dieses Ausbildungsweges zu erhöhen, soll geprüft werden, auf welchem Wege die Ausbildungsvergütung in diesem Fall künftig aufge-

stockt werden kann, damit der Lebensunterhalt der Auszubildenden (zumeist Erwachsene mit Kindern) gesichert werden kann.

Sachstand Ende 2011: Die Arbeitsgruppe hat in 2010 übergreifend für die Alten- und Krankenpflege verschiedene Maßnahmen geplant und durchgeführt, Informations- und Werbematerialien stehen zur Verfügung, alle relevanten Berufsmessen und Lehrstellenbörsen wurden in 2010 bedient. Die Arbeitsgruppe hat dazu genauere strategische Ziele formuliert und will auf dieser Grundlage eine Arbeitsplanung für 2011 erstellen. 2011 konnte in der Folge eine „Extrabeilage Ausbildung“ in der Tagespresse auf den Weg gebracht werden. Hinzu kamen eine erfolgreiche Plakatkampagne sowie entsprechende Messeauftritte etwa auf der „Lehrstellenbörse“, der Messe „Einstieg“ oder der Messe „Let’s Care“. Die Pflege konnte überdies verankert werden in der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen (Berichte in Schülerzeitungen, Boys- bzw. Girls-Day, Schülerpraktika, Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Lehrerfortbildung –LI- u.a.m.). Die Newsletter für Pflegeeinrichtungen wurden fortgesetzt mit folgenden Themen: Messen, Veranstaltungen und Termine, Umschulung, Einstiegsqualifizierung, SoPro ambulant, Bildungsprämie, Schülerpraktika, Qualifizierungsoffensive u.a.m.

2. Sonderprogramm Ausbildung in der ambulanten Pflege

Ausgangslage/ Ziele: Von den 147 stationären Altenpflegeeinrichtungen in Hamburg bildeten zu Projektbeginn Mitte 2009 97 anerkannte Ausbildungsstätten den größten Anteil der Nachwuchspflegekräfte aus. Der Anteil der ausbildenden Betriebe in den Einrichtungen der ambulanten Altenpflege war zu Projektbeginn hingegen relativ gering. So gab es Mitte 2009 unter den ca. 350 ambulanten Pflegediensten lediglich 12 anerkannte Ausbildungsstätten.

Die Gründe für den geringen Anteil der ambulanten Einrichtungen an der Ausbildung sind vielfältig. Sie betreffen die schwierigen strukturellen Rahmenbedingungen für Ausbildung in den ambulanten Diensten, die geringe Personaldecke vieler kleiner ambulanter Pflegedienste, aber auch ganz maßgeblich die finanzielle Situation, die viele Einrichtungen der ambulanten Altenpflege vor den Kosten der Ausbildung zurückschrecken lässt. Im Gegensatz zu den stationären Pflegeeinrichtungen ist es den ambulanten Diensten kaum möglich, Ausbildungskosten refinanziert zu bekommen. Das Bündnis vereinbarte, die Zahl der Ausbildungsplätze in der ambulanten Pflege im Ausbildungsjahr 2009 um 25 und im Ausbildungsjahr 2010 um weitere 75 Plätze zu erhöhen.

Das Sonderprogramm zur Förderung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in der ambulanten Pflege griff Mitte 2009 die schwierigen Refinanzierungs- und Ausbildungsbedingungen im Bereich der Altenpflegeausbildung in ambulanten Pflegediensten auf und unterstützt ambulante Betriebe, die bisher noch nicht ausgebildet haben oder aber *zusätzliche* Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen mit einem Zuschuss zur ortsüblichen Ausbildungsvergütung. Die Höhe des Zuschusses beträgt 450,- € pro Auszubildendem und Monat über die gesamte Dauer der Ausbildung, längstens jedoch für drei Jahre. Bereitgestellt werden diese Zuschüsse von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, die Verwaltung der Mittel erfolgt durch die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz. Als Projektträger für die Umsetzung und das Antrags- und Bewilligungsverfahren dieses Sofortprogramms ist die Hamburgische Pflegegesellschaft eingesetzt worden.

Zielsetzung war es, durch eine finanzielle Entlastung der ambulanten Einrichtungen diese zu ermutigen, den Schritt in die Ausbildung zu wagen und dadurch die Zahl der Ausbildungsplätze und nicht zuletzt die Zahl der ausbildenden Einrichtungen zu erhöhen. Als Zielzahl wurden dabei 25 zusätzliche Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2009 vereinbart und weitere 75 zusätzliche Plätze mit Beginn im Ausbildungsjahr 2010.

Zielgruppen: Zielgruppe für die im Sofortprogramm festgelegte Förderung waren und sind **einerseits** alle Einrichtungen der ambulanten Altenpflege in Hamburg, die bisher noch gar nicht ausgebildet ha-

ben oder aber sogenannte *zusätzliche* Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Die Zusätzlichkeit definiert sich dabei folgendermaßen:

Zusätzliche Ausbildungsplätze liegen in einem ambulanten Pflegedienst vor, wenn mit den zur Förderung beantragten Ausbildungsverhältnissen mit Beginn in den Jahren 2009 und 2010 mehr Auszubildende die Ausbildung zur Altenpflegefachkraft beginnen, als im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008. Der Durchschnitt wird dabei als ganze Zahl durch kaufmännisches Runden ermittelt.

Die ambulanten Pflegedienste müssen den praktischen Teil der Ausbildung sicherstellen. Dafür ist es erforderlich, dass sie eine Praxisanleiterin oder einen –anleiter stellen. Sollte ein ambulanter Dienst noch nicht über eine Praxisanleiterin bzw. einen –anleiter verfügen, so ist eine Teilnahme am Sonderprogramm dennoch möglich, sofern eine geeignete Mitarbeiterin oder ein geeigneter Mitarbeiter die Weiterbildung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter zeitnah beginnt.

Zielgruppe für die Teilnahme am Sofortprogramm sind **andererseits** Jugendliche und junge Erwachsene in der Nachvermittlung, die bis zum 30. September 2009 keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Für diese ist die Teilnahme möglich, sofern sie das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zum Ausbildungsbeginn ihren Hauptwohnsitz in Hamburg haben und noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Abiturienten können in diesem Programm nicht gefördert werden. Für die Auszubildenden gelten zunächst einmal die generellen Regelungen des Bundesaltenpflegegesetzes für die Zulassung zur Ausbildung. Danach müssen die Bewerberinnen und Bewerber über einen mittleren Bildungsabschluss (Realschulabschluss / Mittlere Reife) oder über einen Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung verfügen. Diese Zugangsvoraussetzungen wurden im Juli 2009 durch eine Gesetzesänderung angepasst, so dass nun auch eine abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung, die den Hauptschulabschluss erweitert, als ausreichend für die Zulassung zur Ausbildung vorgesehen ist.

Sachstand 2011 Ausbildung „Sonderprogramm Ausbildung ambulant“ (SoPro):

Sachstand 2011 (Beginn 2009): Die aktive Anmeldung von ambulanten Diensten im Anschluss an die erste Informationsveranstaltung am 26. August 2009 war wie bereits berichtet eher verhalten verlaufen. Durch eine sich anschließende umfangreiche Telefonakquisition konnten dann seinerzeit 21 ambulante Dienste für eine Teilnahme am Sofortprogramm gewonnen werden. Diese haben insgesamt 27 zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Trotz im 1. Sachbericht referierter schwieriger Rahmenbedingungen ist es gelungen, bis Oktober 2009 **15** der angebotenen 27 Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen und sie in die bestehenden Klassen von fünf der in Hamburg ansässigen Altenpflegeschulen einzustreuen.

Die Zahl der am Sofortprogramm teilnehmenden Ausbildungsbetriebe belief sich auf 14. Von diesen 14 ambulanten Diensten bildeten **9 Betriebe zum ersten Mal** aus.

Drei der 15 zusätzlichen Ausbildungsverhältnissen wurden bis zum Ende der Probezeit am 31. März 2010 abgebrochen. Eines wurde bereits zum 31. Oktober 2009 abgebrochen (Abbruchgrund: Schwangerschaft), eines wurde zum 30. November 2009 abgebrochen (Kündigung durch die Auszubildende, Grund ist dem Ausbildungsbetrieb nicht mitgeteilt worden) und eines wurde zum Ende der Probezeit am 31. März 2010 von Seiten des Ausbildungsbetriebes gekündigt (Grund laut Ausbildungsbetrieb: mangelnde Einfügung des Auszubildenden in die Abläufe im Betrieb, unkooperatives Verhalten).

Ergänzung 2010: Die Person befindet sich nicht aktuellem Kenntnisstand Ende 2010 nicht mehr in der Ausbildung, arbeitet allerdings weiterhin in der Altenpflege. Unterdessen sind bis Ende März 2011 weitere 2 Ausbildungsverhältnisse aus der Startergruppe Oktober 2009 beendet worden – eines wegen Schwangerschaft, ein weiteres wegen eines einvernehmlichen Wechsels der Auszubildenden in eine stationäre Einrichtung, in der die Ausbildung wegen geeigneterer Bedingungen fortgesetzt wird. Eine Rückkehr der Auszubildenden in die ambulante Einrichtung ist fest anvisiert. **Ende 2011** bestanden noch 7 geförderte Ausbildungsverhältnisse. Ein Auszubildender wechselte in eine nicht förderfähige

hige Einrichtung, eine Auszubildende wählte die GPA als Ausbildungsziel, ein Ausbildungsverhältnis wurde durch Schwangerschaft unterbrochen.

Sachstand 2011 (Beginn Februar 2010): Zum Ausbildungsbeginn Februar 2010 meldeten 16 ambulante Dienste 20 freie und förderfähige Ausbildungsplätze an. In 9 ambulanten Diensten konnten dann tatsächlich **15 Ausbildungsverhältnisse** entstehen, - **6 Dienste bildeten erstmals aus**. Bis Ende 2010 wurden 5 dieser 15 Ausbildungsverhältnisse innerhalb der Probezeit beendet. Eine Auszubildende wechselte wegen Unstimmigkeiten mit dem bisherigen Ausbildungsbetrieb innerhalb des Förderprogramms in einen anderen ambulanten Dienst, ein Auszubildender setzt die Ausbildung in einem nicht förderfähigen ambulanten Dienst in Hamburg fort, eine Auszubildende setzt ihre Ausbildung in einer stationären Einrichtung in Hamburg fort, eine weitere Auszubildende hat eine (eigentlich immer bevorzugten) Ausbildungsplatz als Kinderkrankenpflegerin in Kiel bekommen. Über ein fünftes beendetes Ausbildungsverhältnis konnten keine Informationen über den weiteren Weg des Auszubildenden gewonnen werden. **Ende 2011** bestanden noch 7 geförderte Ausbildungsverhältnisse. 3 Auszubildende wechselten in einen nicht förderfähigen ambulanten bzw. stationären Ausbildungsbetrieb, ein Ausbildungsverhältnis wurde wegen Krankheit unterbrochen.

Sachstand 2011 (Beginn August/ Oktober 2010): Zum Ausbildungsbeginn August 2010 bzw. Oktober 2010 konnten in **9** bzw. **4** ambulanten Diensten 12 bzw. 4 Ausbildungsverhältnisse begründet werden. **3** bzw. **2** Dienste bildeten erstmals aus. 1 bzw. 2 dieser Ausbildungsverhältnisse wurden innerhalb der Probezeit beendet. In 2 Fällen scheinen persönliche Gründe für die Beendigung der Ausbildung ausschlaggebend gewesen zu sein; 1 Auszubildende setzt die Ausbildung in einer Lüneburger stationären Pflegeeinrichtung fort. **Ende 2011** bestanden noch **11** geförderte Ausbildungsplätze. 2 Auszubildende hatten im Laufe des Jahres 2011 das Ausbildungsziel angepasst und die Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz gewählt. Ein Ausbildungsverhältnis wurde durch die Einrichtung innerhalb der Probezeit gekündigt.

Sachstand 2011 (Beginn August 2011): Im Februar 2011 wurde das „Sonderprogramm Ausbildung ambulante Pflege“ mit Zustimmung von BWA, BSB und BSG verlängert. Den ambulanten Ausbildungsbetrieben soll ein zusätzlicher Starttermin im Sommer 2011 angeboten werden. Trotz intensiver Bewerbung konnten nur 3 weitere Ausbildungsverhältnisse begründet werden. Ende 2011 bestanden noch 2, nachdem eines innerhalb der Probezeit vom Ausbildungsbetrieb wieder gekündigt wurde.

Zwischenfazit im Sofortprogramm Ausbildung ambulante Pflege Ende 2011:

Als Zwischenfazit lässt sich wie Ende 2009 festhalten, dass der Einstieg in die Ausbildung für viele Einrichtungen in der ambulanten Altenpflege nach wie vor sehr stark beworben werden muss. Auch der finanzielle Anreiz durch die Förderung hat in vielen Fällen nicht dazu ausgereicht, das Interesse der Einrichtungen für Ausbildung zu wecken. Auch die Freistellung von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ambulanten Dienste für eine Weiterbildung zur Praxisanleiterin bzw. zum Praxisanleiter sowie die damit verbundenen Kosten stellten sich bei einigen weiter als Hinderungsgrund heraus.

Ein weiterer Vorbehalt auf Seiten der Einrichtungen betrifft weiterhin die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die nach den Förderbedingungen im Sofortprogramm nachvermittelt sein müssen. Viele der Einrichtungsleitungen haben daher die Vermutung, dass sie nur ungeeignete Bewerberinnen und Bewerber und „schlechte“ Schüler bekommen. Auch wenn die Erfahrungen im Projektverlauf diese These nur zum Teil (Wechsel in die GPA-Ausbildung) stützen, ist mehr denn je viel Überzeugungsarbeit nötig, um bei einigen Führungskräften diese Vorbehalte auszuräumen.

Hier kommt auch eine gewisse Diskrepanz zwischen gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen für die inhaltlich recht anspruchsvolle Ausbildung und den im Förderprogramm geltenden Förderrichtlinien zum Tragen.

Darüber hinaus ist auch bei der Umsetzung dieses Projektes das nicht sehr hohe Ansehen dieses Ausbildungsberufes unter den in Frage kommenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen spürbar. Eine Änderung dieses Umstandes erfordert mittel- und langfristige Maßnahmen zur Stärkung des Images des Berufsbildes der Altenpflege.

Als besonders **positiv** ist aber dennoch festzuhalten, dass

1. **bis Ende 2011** immerhin **20 ambulante Betriebe** begonnen haben, erstmals ausbilden, sich also durch den Anreiz der Förderung auf den Weg gemacht haben, sich als anerkannter Ausbildungsbetrieb auch für die Zukunft aufzustellen und dass
2. sich – Stand Ende 2011 - (nach Abzug der nicht mehr geförderten Ausbildungsverhältnisse) **27** Jugendliche und junge Erwachsene durch die geförderte Ausbildung eine zukunftssichere berufliche Perspektive erarbeiten und dass
3. die echte **Abbrecherquote** im Förderprogramm nach wie **relativ niedrig** ist, da eine große Zahl der gekündigten oder der selber kündigenden Auszubildenden die Ausbildung in einem anderen Pflegebetrieb fortgesetzt oder doch die Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz gewählt hat.

Zu beachten ist hier, dass in vielen „Abbrecher“-Fällen die Ausbildung in einer ausbildungserfahrenen ambulanten bzw. und insbesondere in stationären Pflegeeinrichtungen fortgesetzt wird. Die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsbetriebe im ambulanten Bereich stellt im Moment sicherlich einen nachhaltigen Erfolg des Sonderprogramms dar; gleichwohl scheinen die strukturellen Bedingungen der Altenpflegeausbildung in der ambulanten Pflege– darauf deuten auch erste Erfahrungen mit weiteren Ausbildungsabbrüchen bzw. Betriebswechseln in 2011 hin – in einigen Fällen für eine erfolgreiche Ausbildung durchaus **nicht optimal** bzw. problematisch. Mit gutem Grund werden demnach gegenwärtig in Hamburg Chancen und Modalitäten einer politisch ausdrücklich gewünschten **Ausbildungsumlage** ausgelotet.