

Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen

Fachtagung „Ausgestaltung von Anrechnungsverfahren und
innovativen Modellen für berufsbegleitende Studiengänge“
Bielefeld, 22.09.-23.09.2014

Eva Müller und Türkan Ayan (Projektleitung)

Überblick

- Hintergründe zum Projekt
- Handlungsstrategien der Arbeitsmarktintegration
- Anerkennung ausländischer Qualifikationen
- Was kann das Projekt „Offene Hochschulen“ leisten?

Hintergründe zum Projekt

Themenschwerpunkt 1

Qualifikationsanerkennung

Zielgruppe:

*Migranten mit im Ausland
erworbenen Qualifikationen*

Themenschwerpunkt 2:

Berufliche Weiterbildung

Zielgruppe: *Quereinsteiger*

Themenschwerpunkt 3

Potenzialentfaltung

Zielgruppe:

Leistungsinteressierte Mitarbeiterinnen

Motivation



PFLEGEKRÄFTE

Pflegefachkräftemangel

Die Menschen in Deutschland leben heute länger als vorange

DIE WELT

19.07.12 | Studie

In NRW werden fast 7000 Erzieher fehlen

Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung zeigt, dass ab 2013 in Nordrhein-Westfalen ein großer Mangel an Erziehern herrschen wird. Der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz wird für das Land zum Problem.

Handelsblatt

» Drucken

PFLEGENOTSTAND

11.09.2013, 16:19 Uhr

Deutschland kann Bedarf an Pflegepersonal nicht decken

In Deutschland herrscht Pflegenotstand, der Bedarf an Fachpersonal kann aus eigener Kraft nicht gedeckt werden. Fachkräfte sollen noch stärker im Ausland geworben werden. Nun melden sich Kritiker zu Wort.

DIE WELT

22.
Diesen Artikel finden
<http://www.welt.de>

03.10.12 | Gesundheitswesen

2030 fehlen Deutschland über 300.000 Pflegekräfte

Der Bedarf ist da, doch die Arbeitsbedingungen gelten als unattraktiv:
Eine Studie sagt einen enormen Mangel an Ärzten und Pflegern voraus.
Besonders betroffen: Brandenburg und Rheinland-Pfalz. Von Flora Wisdorff

Im Expressverfahren zum Kinderbetreuer Deutschland gehen die Erzieher aus

Sonntag, 20.01.2013, 20:09



Ab dem 1. August hat jedes ein- bis dreijährige Kind einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Doch noch gibt es viel zu wenig qualifizierte Betreuer. Sind Nicht-Fachkräfte die Lösung?

ERZIEHERMANGEL

Kleine Kunden – große Lücken

In Kinderkrippen herrscht Personalnot, die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage wächst. Eine neue Studie legt offen, wie viele Fachkräfte tatsächlich fehlen. Ein Interview
VON JEANNETTE OTTO

DIE ZEIT N° 29/2010

18. Juli 2010 18:54 Uhr | 32 Kommentare |

- Demografischer Wandel
- Fachkräftesicherung im Sozial- und Gesundheitswesen
- Nutzung vorhandener Potenziale im Inland
- Nutzung von ausländischen Potenzialen
- Volkswirtschaftliche Effekte
- Willkommenskultur

Forschungsfragen - 1

***Weisen die Erwerbsbiographien
typische Muster mit Blick auf die
Integration in den Arbeitsmarkt auf?***

Studiendesign - 1

- Explorative Befragung von 30 Migrant/innen, darunter 28 Frauen
- Themenbereiche:
 - Sozialisation und soziale Netzwerke
 - Sprachliche Fähigkeiten
 - **Bildung und Erwerbsbiografie**
 - Anerkennungsberatung
 - Anerkennungsverfahren

Handlungsstrategie 1: Resignation

Arbeiten unter ihrer Qualifikation, sind wenig zufrieden, aber sehen (kurz- und mittelfristig) keine Alternativen. Sie berichten von verschiedenen entmutigenden Erfahrungen:

„[...] bei der, bei dem Arbeitsamt möchte ich eine Ausbildung bekommen, als Erzieherin; es wurde mir gesagt

‘Sie brauchen das nicht, Sie können jetzt schon anfangen zu arbeiten als Putzfrau oder Verkäuferin`“ (Interview Nr.16)

Handlungsstrategie 2: Pragmatismus

Durchlaufen eine Ausbildung, Umschulung bzw. einen Berufswechsel, um eine greifbare berufliche Perspektive zu erlangen.

„Ich bin schon drinnen in diesem Kurs [Anm. als Erzieherin] und [...] das ist schon etwas Entsprechendes, mhh, nicht Putzen, das möchte ich nicht, genug“. (Interview Nr.12).

Handlungsstrategie 3: Persistenz

Sie streben über verschiedene Wege eine Erwerbstätigkeit in ihrem erlernten/erwünschten Beruf an oder haben diese bereits erreicht. Als Förderfaktoren dienen auch (Sprach-) Lehrer, Berater und hilfsbereite Bekannte.

„Es gibt Hoffnung und Sicherheit zu wissen, da ist jemand, zu dem ich gehen kann [...]“ (Interview Nr.18).

„Sie hat immer gesagt ´du kannst das, du schaffst das`“ (Interview Nr.14).

Zwei Muster überwiegen:

(1) Etablierung in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen

- Tätigkeiten weit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus
- gesellschaftliche Rollenzuschreibungen

(2) Ausbildung oder Umschulung mit dem Ziel einer greifbaren Perspektive

- Entwertung der mitgebrachten Qualifikationen
- praxisorientierte Zusatzqualifikationen wünschenswert

Forschungsfragen - 2

***Inwiefern werden die Potenziale von
Migrantinnen und Migranten auf dem
deutschen Arbeitsmarkt genutzt?***

***Wie hängt die Qualifikationsanerkennung
mit der Integration in den Arbeitsmarkt zusammen?***

Studiendesign - 2

- Quantitative Befragung von 119 Migrantinnen und Migranten mit im Ausland erworbenem Berufs- bzw. Bildungsabschluss
- Themenbereiche:
 - Wandlungsmotive
 - Sozialisation und soziale Netzwerke
 - Sprachliche Fähigkeiten
 - Bildung und Erwerbsbiografie
 - Anerkennungsberatung
 - Anerkennungsverfahren

Schritt 1: Anerkennungsberatung

Hilfestellung durch Beratung	Gesamt (%)
Fragen zur Anerkennung wurden geklärt	69 (71,9%)
Verdeutlichung der Arbeitsmarktchancen	44 (45,8%)
Informationen zur Verbesserung der Chancen	32 (33,3%)
Informationen zu finanzieller Unterstützung	18 (18,8%)
Die Beratung war nicht hilfreich	10 (10,4%)
Sonstiges	10 (10,4%)
Gesamt	96* (100%)

*Von 119 Befragten haben 96 (80,7%) eine Anerkennungsberatung in Anspruch genommen.

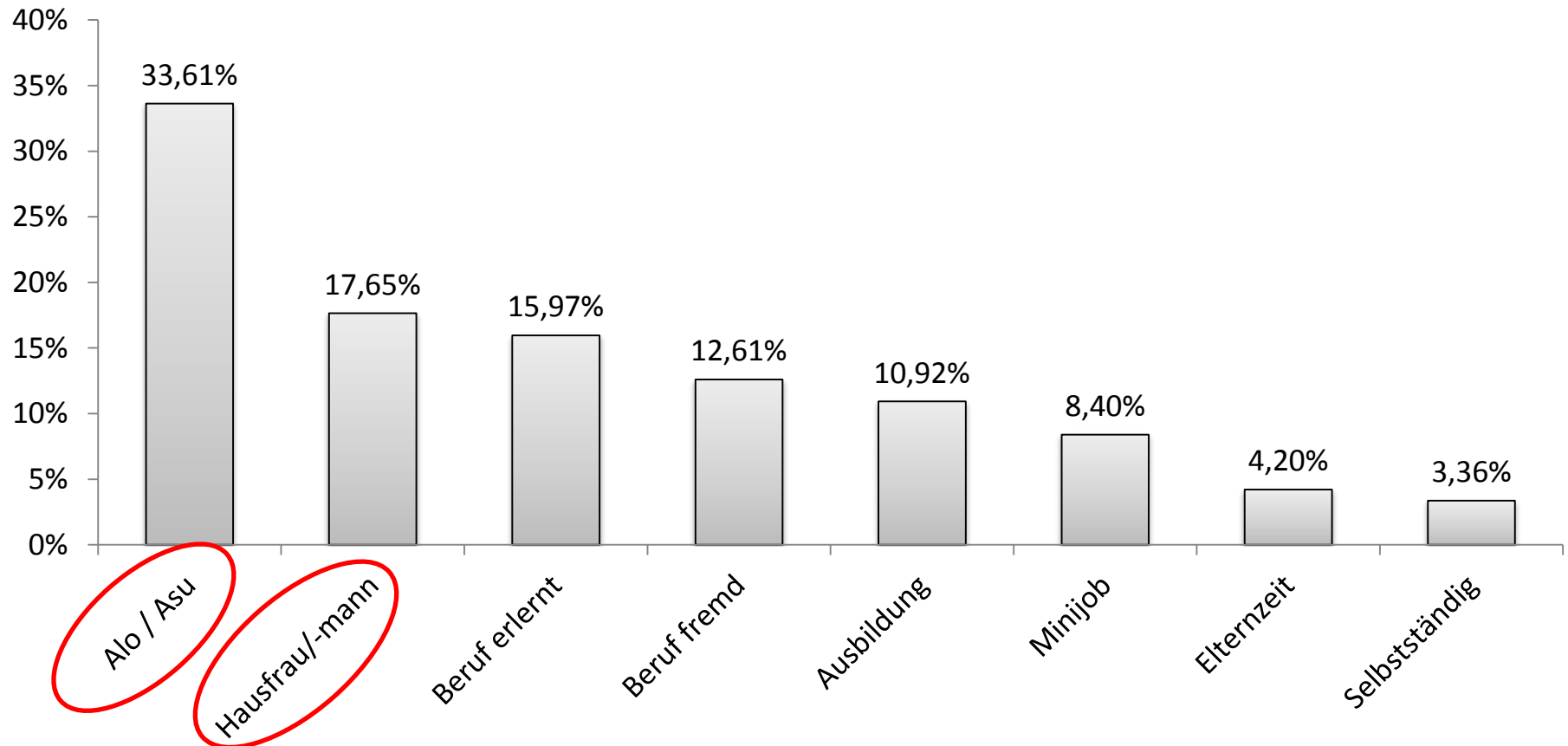
Schritt 2: Antragstellung

- Von 119 Befragten haben **N=91 (76,5%)** einen Antrag auf Gleichwertigkeitsprüfung gestellt
 - Abschluss in der EU: **N=26 (28,6%)**
 - Abschluss aus Drittstaaten: **N=58 (63,7%)**
 - Abschlussland unbekannt: **N=7 (7,7%)**
- **61 Anträge (67%)** wurden bereits vor Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes (BQFG) gestellt, davon 36 (59%) von Drittstaatenangehörigen

Schritt 3: Arbeitsmarktintegration

Zur Forschungsfrage:

Inwiefern werden die Potenziale von Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt genutzt?



Schritt 3: Arbeitsmarktintegration

Zur Forschungsfrage:

Wie hängt die Qualifikationsanerkennung mit der Integration in den Arbeitsmarkt zusammen?

	Keine Anerkennung <i>N=53</i>	Teilanerkennung <i>N=33</i>	Volle Gleichwertigkeit <i>N=29</i>
Im erlernten Beruf	3 (5,7%)	8 (24,2%)	8 (27,6%)
Im fremden Beruf	6 (11,3%)	6 (18,2%)	3 (10,3%)
Minijob	5 (9,4%)	3 (9,1%)	2 (6,9%)
Arbeitslos/Arbeitsuchend	17 (32,1%)	12 (36,4%)	10 (34,5%)
Ausbildung	5 (9,4%)	5 (15,2%)	3 (10,3%)
Hausfrau/Hausmann	18 (34%)	3 (9,1%)	0
Elternzeit	2 (3,8%)	2 (6,1%)	1 (3,5%)
Selbstständig	0	3 (9,1%)	1 (3,5%)

Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration

Die Arbeitsmarktintegration ist erfolgreich, wenn „die Zuwanderer im Laufe der Zeit ähnliche Arbeitsmarktergebnisse erzielen wie die übrige Bevölkerung“ (OECD 2005, S. 12).

Die Migranten sollten nicht nur ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können, sondern dies mit Tätigkeiten erreichen, die ihren tatsächlichen Qualifikationen entsprechen (vgl. Franken 2006, S. 16).

- Anerkennungsberatung wird in Anspruch genommen und als hilfreich empfunden
- Potenziale werden kaum qualifikationsadäquat genutzt
- Formale Anerkennung ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingungen für eine qualifikationsgerechte Arbeitsmarktintegration
- Migrantinnen und Migranten müssen eine gewisse Persistenz aufbringen, um zum Ziel zu gelangen

Migrantinnen und Migranten an die Hochschulen!?

Was kann das Projekt „Offene Hochschulen“ leisten?

Mögliche Hemmnisse

- Die Zielgruppe ist (meist) bereits hochqualifiziert, dennoch lässt sich eine Weiterbildungsaffinität feststellen
- Oftmals – trotz jahrelanger Berufserfahrung – keine formale Anerkennung ihrer beruflichen Leistungen
- Eine Hochschulzugangsberechtigung muss formal anerkannt sein
- Einige Studiengänge setzen eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus
- Ein berufsbegleitendes Studium setzt einen Arbeitsplatz voraus
- Kosten des Studiums
- Reines Präsenzstudium

Ideen zur Unterstützung

- Können Anpassungsmaßnahmen (zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf) auf ein späteres Studium angerechnet werden?
- Kann die Hochschule beim Finden eines Arbeitgebers unterstützen?
- Wie gehen Hochschulen und Arbeitgeber mit nicht anerkannten Qualifikationen um?
- Kann durch Qualifizierung an der Hochschule im berufsbegleitenden Studium auch die formale Anerkennung der beruflichen Qualifikation erlangt werden?

Herausgeberband



Türkan Ayan (Hrsg.)

Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen

Personenbezogene und strukturelle
Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen
im Sozial- und Gesundheitssektor



Inhalte:

- Ergebnisse von drei Pilotbefragungen (HdBA) mit Blick auf die Zielgruppen Migranten, Experten im Gesundheits- und Sozialwesen und leitungsinteressierte Frauen.
- Ergebnisse zweier leitfadengestützter Befragungen (FHdD) zur Thematik der Pflegeausbildungsberufe und deren Akademisierung.

Weitere Informationen unter:

www.bestwsg-hdba.de

Kölner Wissenschaftsverlag:

<http://www.koelnerwissenschaftsverlag.de/permalink/TuerkanAyan/161>

Neuerscheinung



Eva M. Müller & Türkan Ayan

Beratung von Migrantinnen und
Migranten: Herausforderungen,
Unterstützungsbedarfe, kulturelle
Begegnungen

Eine explorative Analyse der Sichtweisen von
Beratern und Ratsuchenden



Schwerpunkte der Befragung:

- Herausforderungen in der Beratung von Migrantinnen und Migranten
- Informationsweitergabe
- Netzwerkarbeit der Berater/innen

Weitere Informationen unter:

www.bestwsg-hdba.de

Kölner Wissenschaftsverlag:

<http://www.koelnerwissenschaftsverlag.de/permalink/TuerkanAyan/180>

Herbsttagung an der HdBA

Herbsttagung

WIE MIGRATION GELINGT

Einwanderinnen und Einwanderer in
Deutschland: Erfolgsfaktoren für mehr
Teilhabe
Donnerstag, 30. Oktober 2014
Campus Mannheim



Programm

08:30 Uhr	Anmeldung Begrüßungskaffee	12:45 Uhr	Imbiss
10:00 Uhr	Grußwort Prof. Dr. Michael Scharpf Prorektor HdBA	14:00 Uhr	Podiumsdiskussion Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Politik, Wirtschaft und Praxis
10:15 Uhr	Eröffnungsrede Bilkay Öney Ministerin für Integration des Landes Baden-Württemberg	15:30 Uhr	„Making Migration Work: A London Case Study“ John Mayford CEO, Olmec, London (England)
10:30 Uhr	„Potenzialanalyse in der Bildungsberatung von Migranten: Erfolgsfaktoren aus institutioneller Perspektive“ Julia Behrens Bertelsmann Stiftung	16:15 Uhr	Kaffeepause
11:15 Uhr	„Anerkennungsberatung zu ausländischen Berufsabschlüssen als Erfolgsfaktor für Teilhabe und Fachkräftesicherung: Fakten, Qualität und Resultate“ Dr. Ottmar Döring Forschungsinstitut Betriebliche Bildung	16:30 Uhr	„Herausforderungen und Aktivitäten der BA bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund“ Prof. Dr. Markus Schmitz Geschäftsführer PEG der Bundesagentur für Arbeit
12:00 Uhr	„Qualifizierung in Migrantenbetrieben: Ungenutzte Potenziale für den Arbeitsmarkt“ Dr. René Leicht & Lena Werner Institut für Mittelstandsforschung Universität Mannheim	17:00 Uhr	Schlusswort und Ausklang Prof. Dr. Türkan Ayan Professorin HdBA

Weitere Informationen unter: www.bestwsg-hdba.de
Anmeldung unter: herbsttagung2014@hdba.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit