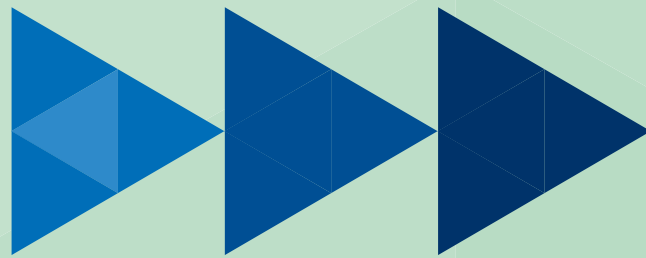


Katharina Genz | Christiane Micus-Loos | Wolfgang von Gahlen-Hoops

# Vielfalt als Chance: Umschulende Personen in der Pflegebildung fördern und integrieren



Katharina Genz | Christiane Micus-Loos |  
Wolfgang von Gahlen-Hoops

# **Vielfalt als Chance: Umschulende Personen in der Pflegebildung fördern und integrieren**

# Impressum

**Zitiervorschlag:**

Genz, Katharina; Micus-Loos, Christiane; von Gahlen-Hoops, Wolfgang: Vielfalt als Chance: Umschulende Personen in der Pflegebildung fördern und integrieren. Bonn 2026. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20849>

1. Auflage 2026

**Herausgeber:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Friedrich-Ebert-Allee 114–116  
53113 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

**Publikationsmanagement:**

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“  
E-Mail: [publikationsmanagement@bibb.de](mailto:publikationsmanagement@bibb.de)  
[www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

**Herstellung:**

Verlag Barbara Budrich  
Stauffenbergstraße 7  
51379 Leverkusen  
Internet: [www.budrich.de](http://www.budrich.de)  
E-Mail: [info@budrich.de](mailto:info@budrich.de)

**Vertrieb:** [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

Alle Abbildungen sind eigene Darstellungen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

**Lizenzierung:**

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).

Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter [www.bibb.de/oa](http://www.bibb.de/oa).

**ISBN** 978-3-96208-572-8 (Open Access)

**urn:nbn:de:0035-1228-7**

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

# VORWORT

Die Pflegebildung steht inmitten tiefgreifender gesellschaftlicher und bildungspolitischer Wandlungsprozesse. Der demografische Wandel, der zunehmende Fachkräftemangel sowie die steigende Diversität der Auszubildenden fordern nicht nur neue pädagogische Konzepte, sondern auch ein erweitertes Verständnis von Bildungsbiografien. Eine Gruppe, die bislang wenig im Fokus stand, gewinnt hierbei zunehmend an Bedeutung: Umschulende Personen<sup>1</sup> mit vielfältigen beruflichen und persönlichen Hintergründen, die sich bewusst für eine Ausbildung im Pflegebereich entscheiden.

Die vorliegende Publikation, entstanden im Rahmen des vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beauftragten Forschungsprojekts ParAScholaBi<sup>2</sup>, knüpft an diese Erkenntnis an. Sie bietet einen praxisnahen Einblick in die Erfahrungen, Potenziale und Herausforderungen von umschulenden Auszubildenden und zeigt auf, wie Pflegeschulen, Praxiseinrichtungen sowie arbeitsmarktpolitische Akteure gemeinsam tragfähige Strukturen zur Unterstützung und Integration schaffen können.

Zentrale Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass Umschulende Personen eine enorme Bereicherung für die Pflegepraxis darstellen: Sie bringen Lebenserfahrung, berufliche Vorprägungen und ein hohes Maß an Motivation mit – benötigen jedoch gleichzeitig spezifische Unterstützungssysteme, um ihr Potenzial entfalten zu können. Insbesondere die Vereinbarkeit von Ausbildung, Familie und Lebensrealitäten, der Umgang mit bereits vorhandenen Kompetenzen sowie die Anerkennung individueller Bildungswege bedürfen einer stärkeren institutionellen Aufmerksamkeit.

Die hier formulierten Empfehlungen basieren auf Interviews mit Lehrenden, Praxisanleitenden, Beratenden der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sowie Umschulenden Personen selbst. Sie greifen Good-Practice-Beispiele auf, bieten konkrete Hinweise für eine diversitätswusste Gestaltung von Ausbildungskontexten und sensibilisieren für die oft übersehenen Bedürfnisse dieser Zielgruppe. Auch die Ergebnisse der begleitenden Evaluation der „Pocket Guides“<sup>3</sup> unterstreichen: Es braucht eine systematische Weiterentwicklung unterstützender Materialien und Formate, um eine chancengerechte Ausbildung zu ermöglichen.

Ich danke allen Projektbeteiligten für ihre engagierte Forschungsarbeit und ihre klaren Impulse für eine zukunftsgerichtete Pflegebildung. Diese Handreichung

- 
- 1 In dieser Publikation bezeichnet der Begriff *Umschulende Personen* Auszubildende, die vor Beginn ihrer Pflegeausbildung bereits berufliche Erfahrungen gesammelt haben – sei es durch eine frühere Ausbildung, berufliche Tätigkeit oder Tätigkeit als Pflegehelfende – unabhängig davon, ob eine Förderung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter erfolgt.
  - 2 Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schülern und Schülerinnen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung.
  - 3 Die vorliegende Handreichung vereint die Inhalte der vier im Projekt erarbeiteten „Pocket Guides“. Diese handlichen Leitfäden enthalten passgenaue Tipps und Empfehlungen für die jeweiligen Zielgruppen.

ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer inklusiveren, lebensbiografisch sensiblen und nachhaltigen Pflegeausbildung.

Ich lade alle Beteiligten – insbesondere Lehrende, Praxisanleitende und bildungspolitische Entscheidungsträger/-innen – dazu ein, die Anregungen dieser Publikation aufzunehmen, weiterzudenken und gemeinsam neue Wege für eine starke Pflegeausbildung zu gehen.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche und anregende Lektüre.

Dr. Monika Hackel

Leiterin Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>7</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>8</b>
<b>1 Das Projekt ParAScholaBi</b> .....	<b>9</b>
<b>2 Umschulende Personen</b> .....	<b>11</b>
2.1 Vielfalt Umschulender Personen .....	11
2.2 Stärken Umschulender Personen .....	11
2.3 Entscheidung zur Umschulung .....	13
2.4 Vorerfahrungen Umschulender Personen .....	13
2.5 Umgang mit Kompetenzen .....	14
2.6 Umschulende Personen am Lernort Pflegeschule .....	16
2.7 Umschulende Personen am Lernort Praxis .....	18
<b>3 Good Practice</b> .....	<b>21</b>
3.1 Arbeitszeiten und Ausbildungskonzepte .....	21
3.2 Lern- und Leihmittel .....	21
3.3 Viele verschiedene Sprachen als Ressource und Herausforderung .....	22
3.4 Kooperation zwischen Pflegeschulen und Institutionen .....	23
3.5 Zusatzangebote an den Pflegeschulen .....	24
3.6 Anleitungsworkshops für Pflegeauszubildende .....	25
3.7 Schulsozialarbeit und Schulsozialberatung .....	26
3.8 Perspektivgespräche zur Weiterqualifizierung in der Pflege .....	26
3.9 Unterstützung durch Ausbildung zum/zur Praxisanleiter/-in .....	27
3.10 Gezielte Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen .....	27
3.11 Führerschein als Anreiz in Umschulungen .....	28
<b>4 Perspektiven der Akteurinnen und Akteure</b> .....	<b>30</b>
4.1 Umschulende Personen .....	32
4.1.1 Was wünschen sich Umschulende von Lehrenden? .....	32
4.1.2 Was wünschen sich Umschulende Personen von Praxisanleitenden? .....	33
4.1.3 Was wünschen sich Umschulende Personen von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter? .....	34
4.2 Lehrende .....	35
4.2.1 Was wünschen sich Lehrende von Umschulenden Personen? .....	35
4.2.2 Was wünschen sich Lehrende von Praxisanleitenden? .....	36
4.2.3 Was wünschen sich Lehrende von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter? .....	37
4.3 Praxisanleitende .....	38

4.3.1	Was wünschen sich Praxisanleitende von Umschulenden Personen? . . . . .	38
4.3.2	Was wünschen sich Praxisanleitende von Lehrenden? . . . . .	39
4.3.3	Was wünschen sich Praxisanleitende von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter? . . . . .	40
4.4	Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter . . . . .	41
4.4.1	Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter? . . . . .	41
4.4.2	Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter von Lehrenden und Schulen? . . . . .	42
4.4.3	Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter von den Praxiseinrichtungen? . . . . .	43
4.5	Gemeinsame Perspektiven und Schnittstellen . . . . .	44
<b>5</b>	<b>Förderprogramme und Kampagnen . . . . .</b>	<b>47</b>
<b>6</b>	<b>Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten . . . . .</b>	<b>48</b>
<b>7</b>	<b>Diversitätsbewusstsein . . . . .</b>	<b>50</b>
<b>8</b>	<b>Evaluation der Pocket Guides – Rückmeldungen aus der Praxis . . . . .</b>	<b>52</b>
8.1	Einleitung . . . . .	52
8.2	Methodisches Vorgehen . . . . .	52
8.3	Nutzung und Reichweite . . . . .	53
8.4	Nutzungskontexte . . . . .	55
8.5	Qualitative Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge . . . . .	56
8.6	Bewertung und Relevanz . . . . .	57
8.7	Zusammenfassung . . . . .	57
<b>9</b>	<b>Fazit und Ausblick. . . . .</b>	<b>59</b>
	<b>Literaturverzeichnis . . . . .</b>	<b>61</b>
	<b>Anhang 1: Fragebogen „Evaluation der Pocket Guides“ . . . . .</b>	<b>63</b>
	<b>Die Autorinnen und Autoren . . . . .</b>	<b>67</b>

# ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

Abbildung 1: Umschulende Personen in der generalistischen Pflegeausbildung als Pflegefachfrau/Pflegefachmann/ Pflegefachperson (Personengruppen sowie zeitliche und tätigkeitsrelevante Bedingungen zur Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz) .....	49
Abbildung 2: Berufliche Zugehörigkeit der Befragten .....	54
Abbildung 3: Nutzung der Pocket Guides nach Zielgruppe .....	55
Abbildung 4: Nutzungskontexte der Pocket Guides.....	56
Tabelle 1: Berufs- und Vorerfahrungen sowie dazugehörige Skills und Fähigkeiten.....	14

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
ParASchloaBi	Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schülerinnen und Schülern mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung

# 1 DAS PROJEKT PARASCHOLABI

In der pflegerischen Bildung wurden Umschulende Personen bisher nur unzureichend wissenschaftlich untersucht. Vor diesem Hintergrund entstand das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beauftragte interdisziplinäre Forschungsprojekt „Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schülerinnen und Schülern mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung“ (ParAScholaBi). Eine Forschungsgruppe, bestehend aus Expertinnen und Experten der Sozialpädagogik, Pflegepädagogik und Pflegewissenschaft, hat sich zum Ziel gesetzt, diese wenig erforschte Zielgruppe eingehend zu analysieren und die Erkenntnisse in ein innovatives Ausbildungskonzept zu überführen.

Unter Umschulenden Personen versteht das Projekt ParAScholaBi Menschen mit längeren Bildungs- und Erwerbsbiografien, die sich beruflich neu im Pflegebereich orientieren. Viele von ihnen haben zuvor in einem anderen Feld eine Ausbildung absolviert oder eine berufliche Tätigkeit ausgeübt. Im Vergleich zu klassischen Erstauszubildenden unterscheiden sie sich häufig durch ein höheres Lebensalter sowie durch vielfältige berufliche und persönliche Erfahrungen. Diese Merkmale bringen besondere Potenziale, aber auch spezifische Unterstützungsbedarfe mit sich.

Im Rahmen des Projekts wurden leitfadengestützte Einzel- und Fokusgruppeninterviews mit Umschulenden Personen im Alter von 20 bis 53 Jahren, Lehrenden an Pflegeschulen, Praxisanleitenden sowie Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit und der Jobcenter durchgeführt. Der regionale Schwerpunkt lag auf den nördlichen Bundesländern Schleswig-Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen. Das entwickelte Ausbildungskonzept berücksichtigt geschlechts- und diversitätsspezifische Aspekte und zielt darauf ab, Stereotypisierungen abzubauen und die individuellen Bedarfe sowie biografischen Hintergründe der Umschulenden Personen aktiv einzubinden.

Zentrales Element des Projekts ist ein Mixed-Methods-Design, das qualitative und quantitative Ansätze miteinander verbindet. Neben der Analyse statistischer Daten wurde ein Fokus auf die Bedarfe, Wahrnehmungen und Herausforderungen der verschiedenen Akteurinnen und Akteure gelegt. Insgesamt fanden sieben Fokusgruppeninterviews (n=35) sowie 23 leitfadengestützte Einzelinterviews statt, deren Ergebnisse mittels der Software MAXQDA ausgewertet wurden. Ziel war es, die Relevanz der vielfältigen Lebens- und Berufsbiografien der Umschulenden Personen für den Ausbildungsverlauf und die Pflegepraxis zu verdeutlichen.

Diese Publikation stellt das Ergebnis eines der Konzeptbausteine des Projekts dar und bietet praxisorientierte Ansätze, um die Bildungsbedingungen für Umschulende Personen nachhaltig zu verbessern. Sie dient dazu, die Forschungserkenntnisse in die Lehr- und Lernpraxis zu übertragen und konkrete Lösungsansätze für die Pflegebildung und -praxis bereitzustellen.

Im weiteren Verlauf wird zunächst die Gruppe der Umschulenden Personen näher erläutert (Kapitel 2), woraufhin in Kapitel 3 praxisbewährte Unterstützungsansätze sowie strukturelle und förderpolitische Rahmenbedingungen (Good Practice) dargestellt werden. Darauf aufbauend werden die Perspektiven und Erfahrungen der verschiedenen Akteurinnen und Akteure – darunter Umschulende Personen, Lehrende, Praxisanleitende sowie Mitarbeitende der Agentur für Arbeit und der Jobcenter – differenziert dargestellt (Kapitel 4). Den Abschluss bildet die Darstellung der Evaluation der im Projekt entwickelten Pocket Guides. Die Rückmeldungen aus der Praxis geben wertvolle Impulse für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Pflegebildung.

## 2 UMSCHULENDE PERSONEN

Die Gruppe der Umschulenden Personen in der Pflege zeichnet sich durch eine bemerkenswerte Vielfalt aus, die sich in ihren biografischen Hintergründen, Altersgruppen, Lebensrealitäten und beruflichen Erfahrungen widerspiegelt. Diese Heterogenität bringt sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Pflegebildung und -praxis mit sich. Im Folgenden wird aufgezeigt, wie die unterschiedlichen Perspektiven und Fähigkeiten Umschulender Personen die Pflege bereichern können und welche Fragen sich hinsichtlich der Integration dieser Vielfalt in Ausbildung und Berufspraxis ergeben.

### 2.1 Vielfalt Umschulender Personen

Im Forschungsprojekt begegnete uns eine Vielfalt von Personen. Wir haben männliche und weibliche Umschulende Personen im Alter von 20 Jahren bis 52 Jahren interviewt, die sich für eine Umschulung in der Pflege entschieden haben. Die Befragten verfügten über ganz unterschiedliche berufliche Hintergründe – sie kamen unter anderem aus der Telekommunikation oder der Gastronomie, sie besaßen einen Abschluss als medizinische Fachkraft, Pflegehelfer/-in, IT-Systemkaufmann/-frau oder in einem handwerklichen Beruf. Wir trafen auf Personen mit Migrationserfahrung, alleinstehende Personen oder Personen in Elternschaft. Einige Umschulende Personen hatten bereits Erfahrung in der Pflege, auch aus unbezahlter Pflegearbeit von An- und Zugehörigen, andere Personen hatten noch keine Erfahrungen. Dies wirft die Frage auf, welche Relevanz diese Aspekte für den Pflegeberuf besitzen.

### 2.2 Stärken Umschulender Personen

In unseren Daten bestätigen sich die Ergebnisse anderer Studien, wonach Umschulende Personen ihre Entscheidung zur Umschulung wohlüberlegt treffen. In der Praxis heißt das, dass die umgeschulten Pflegefachpersonen länger in der Pflege verbleiben als Personen, die ihre erste Ausbildung in der Pflege direkt anschließend an den Schulabschluss absolvieren. Das bedeutet für die Pflegebildung und die Pflegepraxis eine in der Regel ernsthaftere Auseinandersetzung mit dem Pflegeberuf und allen seinen Konsequenzen. Die längere Verweildauer im Pflegeberuf ist ein Baustein, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen (vgl. ZIEHER/AYAN 2016). Umschulende Personen sind dementsprechend eine Chance für den Pflegeberuf. Im Jahr 2024 haben insgesamt 59.394 Personen eine Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann/Pflegefachperson begonnen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2025a). Viele dieser Personen haben bereits praktische Erfahrungen im Pflegebereich gesammelt, z. B. als Pflegehelfer/-in oder in der Funktion als Gesundheits- und Pflegeassistent. In den Interviews wird immer wieder betont, dass diese Personen den Pflegeberuf bewusst wählen und mit großer Motivation in die Ausbildung starten:

„[...] die waren alle hoch motiviert, die wussten von vornherein, worauf sie sich einlassen. Also die kannten den Pflegeberuf, die waren auch hier im Haus bzw. in dem anderen Haus auch schon beschäftigt als Pflegehilfskräfte oder auch als GPA-Fachkräfte [Gesundheits- und Pflegeassistentz].“ (David, Praxisanleitender, Abs. 6)

Rund 57 Prozent von ihnen waren 21 Jahre alt oder älter. Nach der Definition des Projektes ist also bis zu jede zweite Person eine Umschulende Person (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2025a). Damit wird deutlich, wie groß und wichtig die Gruppe der Umschulenden Personen für die Pflege ist. Umschulende Personen erzählen uns, dass sie Wissen und Fähigkeiten aus ihren vorherigen Tätigkeiten in die Pflege miteinbringen können. Aufgrund der Arbeits- und Lebenserfahrung fällt es ihnen leichter, auf zu Pflegenden zuzugehen. Lehrende und Praxisanleitende berichten von einer sehr hohen Motivation sowie einem hohen Engagement der Umschulenden Personen, die nach dem Ende der Arbeitszeit am Praxisort nicht endet. Zusätzlich zu den privaten Verpflichtungen wird dieses als besonders herausfordernd empfunden. Das Durchhaltevermögen und der Zusammenhalt der Auszubildenden untereinander spielen hier eine große Rolle. Umschulende Personen bringen neben ihrer Lebenserfahrung häufig auch negative Erfahrungen und Vorbelastungen wie einen „Rucksack“ mit in die Ausbildung. Menschen mit Migrationshintergrund reflektieren im deutschen Gesundheits- und Pflegesystem ihre Erfahrungen aus den Heimatländern und berichten von Missständen und Korruption. Diese Personen wissen das Pflegesystem in Deutschland mit all seinen Problemen und Defiziten anders zu schätzen und haben einen anderen Blick auf hiesige Probleme.

„Und dann sagt sie: ‚Ich verstehe das überhaupt nicht.‘ Und dann hat sie aus ihrem Land, also aus Georgien, mal berichtet, wie da Krankenpflege betrieben wird, und fing bitterlich an zu weinen, weil sie sagte, also von Korruption bis Deckeln von Missständen, von sogar, wo Menschen gestorben sind aufgrund von Missständen und und und. Und dann sagt sie: ‚Hier weiß man gar nicht das zu schätzen, was man hier eigentlich zur Verfügung hat und wie toll in Deutschland Pflege gemacht wird.‘ Und das sind dann so Sachen, wo man dann so denkt: ‚Ja, das ist ein Mensch, der hat die ganz andere Seite kennen gelernt und der weiß total zu schätzen, was er hier hat heute.‘“ (Monika, Praxisanleitende, Abs. 35)

Andere Probleme ergeben sich beispielsweise durch einen ungeklärten Aufenthaltsstatus oder traumatische Flucht- und Gewalterfahrungen.

Darüber hinaus sind alltägliche Probleme im Hinblick auf Beziehungen, Wohnung, Finanzen, Familie, Kinderbetreuung bei Umschulenden Personen eher zu erwarten als bei ihren jüngeren erstauszubildenden Kolleginnen und Kollegen.

## 2.3 Entscheidung zur Umschulung

Die Beweggründe, eine Umschulung anzugehen, sind hierbei vielfältig. Nicht selten sind es Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte, die Pflegende zu dem Schritt motivieren, noch die „große“ Ausbildung zu machen. Dabei spielen die Übernahme von mehr Verantwortung und ein besserer Verdienst ebenfalls eine große Rolle. Umschulende Personen, die bereits vorher in der Pflege tätig waren, haben bereits viele Tätigkeiten durchgeführt, die auch die Pflegefachpersonen durchführen. Der Unterschied war jedoch, dass sie deutlich weniger Geld verdienen.

„[I]ch habe auch selber zu guten Kollegen gesagt: ‚Warum machst du nicht weiter? Du verdienst mehr Geld, mehr Verantwortung, noch mehr Aufstiegschancen, falls man möchte.‘“ (Julia, Praxisanleiterin, Abs. 101)

„Also manche sind so ungelernt und wollen dann irgendwann für sich das noch machen, also haben einen persönlichen Antrieb. Die andere hatte das gemacht, weil sie ihre Mutter zu Hause gepflegt hat und dann Interesse an diesem Beruf hatte und gesagt hat: ‚Jetzt mache ich die große Ausbildung.‘“ (Ingrid, Praxisanleiterin, Abs. 91)

Einige Umschulende Personen äußern den Wunsch deutlich aus einem Sicherheitsbewusstsein heraus, die Tätigkeiten, die sie täglich verrichteten, mit einem entsprechenden Hintergrundwissen auszuüben. Nicht zuletzt mussten viele Umschulende Personen auf die richtige Gelegenheit bzw. Chance warten.

## 2.4 Vorerfahrungen Umschulender Personen

Finanzielle Einschränkungen sind für einige Personen eine große Hürde, eine Umschulung anzugehen. Vor allem dann, wenn sie noch Verantwortung für andere Personen im Haushalt haben (vgl. Kapitel 6). Daneben wird in unseren Interviews oftmals der zeitliche Faktor als Herausforderung genannt. Neben z. B. der Kindererziehung müssen viele neue Informationen aufgenommen werden. Eine Umschulende Person berichtet: „Ich merke schon, das Lernen in meinem Alter ist [...] nicht mehr ganz einfach“ (Sabine, Umschulende Person, Abs. 13).

Diese Sorge, den neuen Lernanforderungen nicht (mehr) gerecht werden zu können und den eigenen Ansprüchen nicht zu genügen, tritt oftmals vor, aber auch während der Umschulung auf. Umschulende Personen zeigen neben dieser Sorge zugleich einen hohen Anspruch an sich selbst, der einen großen Druck verursacht. Durch außerschulische Lernangebote und die Zusammenarbeit mit anderen Personen fällt dies leichter (vgl. Kapitel 3). Das Thema geht für Umschulende Personen mit Widersprüchlichkeiten einher. Zum einen müssen sie selbst in die Rolle der Lernenden hineinflinden, zum anderen müssen sie die Rolle der lernenden Person häufig auch in der Praxis vor Kolleginnen und Kollegen sowie Praxisanleitenden verteidigen.

## 2.5 Umgang mit Kompetenzen

Umschulende Personen haben in ihrer Berufsbiografie bereits vielfältige Kompetenzen erworben. Es wurde sehr oft beschrieben, dass diese von Lehrenden und Praxisanleitenden nicht als solche (an)erkannt oder aufgegriffen werden. So kommt es vor, dass sich Umschulende Personen einerseits langweilen oder auch ihr Wissen zurückhalten, andererseits aber das Gefühl haben, an entscheidenden Stellen nicht ausreichend unterstützt und gefördert zu werden. In Tabelle 1 sind beispielhaft Kompetenzen Umschulender Personen aus den Interviews von ParAScholaBi dargestellt, die aus vorheriger Berufstätigkeit eine Bereicherung im pflegerischen Kontext darstellen können.

Tabelle 1: Berufs- und Vorerfahrungen sowie dazugehörige Skills und Fähigkeiten\*

Beruf/Vorerfahrung	Skills
Mitarbeitende im Call-center	Kommunikation, Dokumentation, Problemlösefähigkeit, Konfliktfähigkeit, Geduld
Restaurantfachkraft, Servicekraft in der Gastronomie	Kontakt mit Menschen, Freundlichkeit, Höflichkeit, Essen zubereiten und schön anrichten, Tisch ansprechend eindecken
Hotelfachfrau/-mann	Sauberkeit, Hygieneverständnis, strukturierte Arbeitsweise, Organisationsfähigkeit
Sekretär/-in	Ruhe, Gelassenheit, Zuverlässigkeit, Dokumentation, IT-Kenntnisse
Friseur/-in	Kommunikation, Kritikfähigkeit, ästhetisches Wissen (in Bezug auf Frisur, Rasur etc.), Umgang mit schwierigen Menschen
Pflegehelfende	pflegerisches Vorwissen
Köchin/Koch	Essen zubereiten und schön anrichten, Zusammensetzung von Lebensmitteln
Mechaniker/-in	technisches Verständnis (z. B. Herz als Motor)
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	medizinisches Wissen, Organisationsfähigkeit, Dokumentation, Kommunikationsfähigkeit, Geduld, Resilienz
Pflegende Angehörige ohne formale Qualifikation	reduzierte Berührungängste

\*basierend auf Interviewaussagen und ergänzenden Zuordnungen der Projektgruppe.

Nachfolgend werden zwei Beispiele Umschulender Personen vorgestellt.

### Der Nautiker<sup>4</sup>

Herr Schmidt, 42 Jahre alt, hat nach mehr als 15 Jahren erfolgreicher Tätigkeit als Nautiker beschlossen, sich beruflich umzuorientieren. Seine Entscheidung basiert auf verschiedenen Motiven, darunter auf dem Drang nach persönlicher Erfüllung und langfristiger Sicherheit, sowie auf dem Wunsch, einen Beitrag zur Gesell-

4 Aus Interviewmaterial adaptierte Berufsbiografie.

schaft zu leisten. Nachdem er aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen in der Schifffahrtsindustrie seinen Job verloren hatte, sah er sich gezwungen, neue Perspektiven zu erkunden.

Mit Unterstützung der Agentur für Arbeit entschied sich Herr Schmidt für eine Umschulung zum Pflegefachmann. Diese Wahl wurde nicht nur durch den Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal beeinflusst, sondern auch durch sein Interesse an zwischenmenschlichen Beziehungen und der Pflege von Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Seine Entscheidung reflektiert den Trend, dass Personen aus Branchen mit Strukturwandel vermehrt in Engpassberufe wechseln, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Die Umschulung begann mit einer umfassenden theoretischen Ausbildung, die Aspekte der Anatomie, Physiologie, Pflegeethik und Recht abdeckte. Herr Schmidt zeigte eine bemerkenswerte Lernbereitschaft und integrierte seine Erfahrungen als Nautiker geschickt in die Pflegepraxis.

Seine Fähigkeiten zur Teamarbeit und schnellen Entscheidungsfindung sowie seine Stressresistenz – Kompetenzen, die er im Laufe seiner maritimen Karriere erworben hatte – erwiesen sich als wertvolle Ressourcen im Pflegeumfeld.

Während des praktischen Teils der Ausbildung absolvierte Herr Schmidt mehrere Praktika in verschiedenen Pflegeeinrichtungen. Hier konnte er seine sozialen Kompetenzen und die Fähigkeit zur Empathie unter Beweis stellen. Die Rückmeldungen von seinen Praxisanleitenden betonten seine rasche Anpassungsfähigkeit und seine effektive Kommunikation mit den Patientinnen und Patienten.

Die Agentur für Arbeit unterstützte Herrn Schmidt nicht nur finanziell während der Umschulung, sondern bot auch zusätzliche Weiterbildungen an, um seine Qualifikationen zu stärken. Diese Unterstützung trug dazu bei, ihm die Übergangsphase zu erleichtern und seine Integration in den Pflegearbeitsmarkt zu fördern.

Insgesamt zeigt der Fall von Herrn Schmidt, wie eine Umschulung von einem technischen Beruf in einen Engpassberuf erfolgreich gestaltet werden kann. Seine Erfahrungen verdeutlichen die Bedeutung von lebenslangem Lernen und die Notwendigkeit, berufliche Fähigkeiten an veränderte Arbeitsmarktbedingungen anzupassen.

## **Die Studienabbrecherin**

Martha Müller, 26 Jahre alt, hat nach jahrelangem Studium der Betriebswirtschaftslehre an einer renommierten Universität beschlossen, ihr Studium abzubrechen und sich beruflich neu zu orientieren. Seit ihrer Schulzeit hatte sie sich für Wirtschaftsthemen interessiert und war fest entschlossen, eine Karriere in

diesem Bereich zu verfolgen. Nach dem Abitur begann sie das BWL-Studium mit großem Enthusiasmus und Ehrgeiz.

Jedoch stellte Martha im Verlauf ihres Studiums fest, dass ihre Leidenschaft für Wirtschaftsthemen nachließ. Die Vorlesungen erschienen ihr zunehmend trocken und abstrakt, und sie begann, sich in einem Berufsfeld zu sehen, das stärker mit Menschen und konkreten Problemen in Verbindung steht. Zusätzlich belasteten sie finanzielle Sorgen, da sie ihr Studium größtenteils durch Nebenjobs und Kredite finanzierte und sich unsicher war, ob die Investition in ihre betriebswirtschaftliche Ausbildung lohnenswert sei.

Nach reiflicher Überlegung und intensiven Gesprächen mit Berufsberatern der Agentur für Arbeit entschied sich Martha, ihr Studium abzubrechen und eine Umschulung zur Pflegefachfrau anzustreben. Diese Entscheidung basierte auf verschiedenen Faktoren:

1. Interesse an der Arbeit mit Menschen: Martha möchte mehr im Kontakt mit Menschen sein und eine direkte Reaktion auf ihre Arbeit erfahren.
2. Nachfrage im Arbeitsmarkt: Durch Recherchen und Beratungsgespräche erfuhr Martha von dem steigenden Bedarf an Pflegefachpersonen und den guten Beschäftigungsaussichten in diesem Bereich.
3. Persönliche Stärken und Fähigkeiten: Martha brachte bereits soziale Kompetenzen, Empathie und Teamfähigkeit mit, die für die Arbeit in der Pflege essenziell sind. Sie sah in der Pflegeausbildung die Möglichkeit, diese Fähigkeiten weiterzuentwickeln und beruflich sinnvoll einzusetzen.

Die Umschulung zur Pflegefachfrau über die Agentur für Arbeit stellte für Martha einen Neuanfang dar. Trotz ihrer anfänglichen Bedenken war sie motiviert, sich in ihrem neuen Berufsfeld zu engagieren und einen Beitrag zum Wohlergehen anderer Menschen zu leisten. Ihre Erfahrungen als Studienabbrecherin und ihr Mut, eine neue Richtung einzuschlagen, machen sie zu einem inspirierenden Beispiel für berufliche Neuausrichtung und persönliche Entwicklung.

## **2.6 Umschulende Personen am Lernort Pflegeschule**

Umschulende Personen werden am Lernort Pflegeschule als engagiert und wissbegierig beschrieben. In den Interviews erzählen sie, dass der Wunsch nach Wissenszuwachs ein wesentlicher Grund für den Beginn der Umschulung war. Gleichzeitig berichten viele Umschulende Personen, das Gefühl zu haben, dass sie mehr Zeit und Kraft in das Lernen stecken müssen als ihre jüngeren Mitauszubildenden. Viele müssen buchstäblich das Lernen wieder lernen. Das führt insbesondere vor und zu Beginn der Ausbildung zu Verunsicherung und Selbstzweifeln. Gerade ältere Umschulende werden in Bezug auf die Veränderungen

in der Gestaltung des Unterrichts (weg vom Frontalunterricht, hin zu vielfältigen Lehr-Lern-Formen) herausgefordert. Lernen findet heute häufig anders statt als zur Zeit ihrer letzten Lernerfahrung. Dazu sind der Umgang mit digitalen Medien und Digitalisierung im Lehr-Lern-Kontext häufig eine Herausforderung.

„Aber ich habe auch gedacht: ‚Okay, kriegst du das hin mit dem Alltag und schaffst du das alles noch zu lernen?‘ Also ich hatte immer ein bisschen Angst davor, dass ich nicht alles in meinem Kopf behalten kann und vielleicht ist es halt, also ich fühle mich jetzt nicht super alt, aber man merkt schon, dass ich, manche Dinge muss ich doch fünf, sechs Mal öfter lesen, als es früher noch der Fall war. Davor habe ich Angst gehabt oder Respekt vor gehabt, dass ich dachte, ich kann die Menge nicht bewältigen, weil das ja schon am Anfang dieses: ‚Oha, drei Ausbildungen in einem, willst du das wirklich? Schaffst du das? Du hast nur drei Jahre Zeit.‘ Und ja, das war für mich schon eine Herausforderung.“ (Jessica, Umschulende Person, Abs. 55)

Häufig werden von den Umschulenden Personen individuelle Lösungen beschrieben. In der Vielfalt individueller Lernangebote durch die Pflegeschule liegt ein großes pflegedidaktisches Potenzial.

Im Gegensatz zu ihren erstauszubildenden Kolleginnen und Kollegen müssen Umschulende Personen ihr Lernverhalten noch eher ihren privaten Verpflichtungen und ihrer Familie unterordnen – besonders dann, wenn bei z.B. Betreuungspflichtigen Kindern kein unterstützendes Umfeld durch Partnerschaft oder An- und Zugehörige besteht. Hier können veränderte Arbeits- und Ausbildungskonzepte dem Problem positiv entgegenkommen (vgl. Kapitel 3.1).

„Das hat man dann irgendwann abends um 10 gemacht, wenn die Kinder im Bett waren. Und auch eigentlich mehr nachts gelernt wie am Tag. Nach dem Haushalt und Kinder, hat man dann irgendwann spät abends oder ich manchmal frühzeitig, weil ich abends um neun dann eingeschlafen bin, habe ich mir einen Wecker um vier gestellt. Und habe dann von vier bis um sechs angefangen zu lernen. [...] Für irgendwelche Arbeiten. Weil es anders gar nicht ging. Also, das ist wahnsinnig anstrengend, wenn man das eben neben also Familie macht und Kindern.“ (Daniela, Praxisanleitende und ehemalige Umschulende Person, Abs. 165)

Im Klassenkontext übernehmen Umschulende Personen häufig Verantwortung, werden Kurssprecher/-innen oder wirken regulierend auf das soziale Miteinander der anderen Auszubildenden. Sie werden aufgrund ihrer Lebenserfahrung auch bei persönlichen Problemen um Rat gebeten. Aber sie geraten ebenso wie am Lernort Praxis auch in Rollenkonflikte, die sich ganz unterschiedlich auswirken. Umschulende Personen berichten davon, dass sie dazu aufgefordert werden, sich zurückzuhalten, wenn sie sehr engagiert im Unterricht sind. Es kommt auch vor, dass sie sich langweilen bei Themen, die ihnen aufgrund ihrer Vorerfahrung schon bekannt sind. Oftmals äußern sie den Wunsch, besser und individueller gefördert zu werden.

Umschulende Personen, die bis dahin als Pflegehelfende gearbeitet haben, berichten davon, dass sie am Lernort Pflegeschule realisieren, welche Fehler sie in ihrer bisherigen Pflegepraxis gemacht haben. Als Grund wurde hier Nichtwissen angeführt. Darüber hinaus bedarf es Geduld, um eingefahrene Verhaltensweisen aufzubrechen. Die eigenen Erwartungshaltungen sind bei den Umschulenden Personen häufig sehr hoch und setzen diese unter Druck.

„Ich hatte heute ja die eine Zwischenprüfung und die hatte so einen hohen Anspruch an sich. Da sage ich: ‚Du hast doch nichts zu verlieren.‘ Sie wollte das unbedingt perfekt machen und die hat einen sehr hohen Anspruch an sich gehabt.“ (Sonja, Praxisanleiterin, Abs. 63)

Lehrende berichten von Problemen im Kontext Pflegeschule, die jedoch nicht nur die Gruppe der Umschulenden Personen betreffen. Hier sind es vor allem sprachliche Probleme bei Personen mit Migrationserfahrungen. Die Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann/Pflegefachperson ist anspruchsvoll – umso mehr für diejenigen, die diese Ausbildung nicht in ihrer Muttersprache absolvieren. Deshalb kann dies bei allen Beteiligten Frust und Unmut auslösen.

Im Abschnitt Good Practice werden verschiedene Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt, die Lehrende, Praxisanleitende und Umschulende Personen als hilfreich beschrieben haben (vgl. Kapitel 3). Lehrende berichten in den Interviews, dass die Umschulenden Personen häufig schon genaue Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft haben und langfristige Karrierepläne schmieden. Die Umschulenden Personen schätzen am Pflegeberuf die Möglichkeit der Weiterentwicklung und an der neuen generalistischen Ausbildung die Flexibilität. Darüber hinaus ermöglichen die vielfältigen Einsätze in der Generalistik Einblicke in die unterschiedlichen pflegerischen Versorgungsbereiche und unterstützen bei der Wahl des späteren Tätigkeitsfeldes.

„Und die überlegen schon viel aktiver, was sie nach der Ausbildung machen. Also wir haben, bei vielen anderen ist es so: Ja, ich mache jetzt erst mal, bleibe jetzt im Betrieb oder ich bewerbe mich woanders. Und so überlegen die schon eher über langfristige Karrierepläne. Die denken schon nicht in einem Jahr, sondern in Fünf- und Zehn- und Fünfzehnjahresabständen und thematisieren das auch. Die stehen natürlich vor diesen vielen, also einfach vor diversen Interrollenkonflikten, die sie durch ihre ganz vielen anderen Verpflichtungen noch haben.“ (Pelle, Lehrender, Abs. 55)

## 2.7 Umschulende Personen am Lernort Praxis

Praxisanleitende berichten, dass Umschulende Personen zusätzliche Kompetenzen und Fertigkeiten aus vorherigen Tätigkeiten mitbringen. So besitzen viele Umschulende Personen aus dem Bereich des Friseurhandwerks einen Blick für ein gepflegtes Erscheinungsbild bei zu Pflegenden. Umschulende Personen mit Gastronomieerfahrung bringen Erfahrungen im Anrichten von Mahlzeiten mit und motivieren so manche zu Pflegenden zum Essen. Auf der einen Seite bringen Umschulende Personen durch ihre vielfältigen Erfahrungen zusätzliche Kompe-

tenzen und Fertigkeiten aus vorherigen Tätigkeiten mit. Auf der anderen Seite werden Pflegemaßnahmen vorausgesetzt, die im Zweifel nicht auf die korrekte theoretische Durchführung überprüft werden. Dies frustriert die Umschulenden Personen zu Recht und führt dazu, dass ab einem gewissen Ausbildungslevel kein Wissenszuwachs mehr stattfindet. Es kommt zu Rollenkonflikten und Problemen mit der Rollenidentität. Hier bedarf es neben einer Sensibilisierung des Teams, den Auszubildendenstatus zu sehen und anzuerkennen, auch eines Reife- und Lernprozesses bei den Umschulenden Personen, um in ihre neue Rolle hineinzufinden. Im Hinblick darauf hat sich für viele Umschulende Personen ein Wechsel auf eine andere Station oder in eine andere Einrichtung bewährt.

„Mensch du kannst das doch, warum soll ich dir das noch zeigen. [...].  
(Sophie, Lehrende, Abs. 29)

Die Praxisanleitung, insbesondere in Umfang und Qualität, variiert bei den unterschiedlichen Einrichtungen deutlich. In einigen Einrichtungen können ganze Tage Praxisanleitung geplant und durchgeführt werden, während in anderen Einrichtungen sogar das Zustandekommen des Mindestanteils von zehn Prozent für die Anleitung eine Herausforderung darstellt. Diese Heterogenität am Lernort Praxis macht sich am Lernort Pflegeschule bemerkbar. Praxisanleitende erleben zum Teil die Anforderungen, die vom Lernort Pflegeschule an den Lernort Praxis gestellt werden, als herausfordernd. Darüber hinaus zeigen Praxiseinrichtungen ein Konkurrenzverhalten untereinander, indem Auszubildende abgeworben werden, obwohl dies laut den Kooperationsverträgen nicht gestattet ist. Diesem Verhalten begegnen die Einrichtungen mit einem guten und regelmäßigen Kommunikationsaustausch, während die Auszubildenden in den Außeneinsätzen sind. Gerade für Umschulende Personen, die ihre Ausbildung sehr bewusst gewählt haben, kann eine unzureichend durchgeführte Praxisanleitung oder der Wechsel der Einrichtung verunsichernd wirken und zu Irritationen im Lernprozess führen.

Praxisanleitende berichten zudem, dass die Unterschiede in den Curricula der einzelnen Pflegeschulen häufig zu Missverständnissen und Problemen in der Praxis führen, da die Auszubildenden insbesondere in ihrem ersten Praxiseinsatz mit sehr unterschiedlichen Vorkenntnissen und Praxisaufträgen starten. Hier wäre eine bessere Vernetzung und Absprache zwischen den Kooperationspartnerinnen und -partnern eine sinnvolle Lösungsstrategie (vgl. Kapitel 4). Umschulende Personen unterscheiden sich hierbei insofern von Erstauszubildenden, als sie stärker an inhaltlichem Verständnis interessiert sind, mehr ins Detail gehen möchten und Zusammenhänge oft leichter nachvollziehen können.

Für Umschulende Personen, die kleinere Kinder betreuen oder schulpflichtige Kinder versorgen müssen, stellen die starren Arbeitszeiten in der Pflegepraxis eine besondere Herausforderung dar. Ein Arbeitsbeginn um sechs Uhr ist unter diesen Bedingungen nur schwer umsetzbar. Hier haben sich flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie ein Umdenken in der Versorgungsstruktur von zu Pflegenden

als zielführend erwiesen. Dieses Umdenken kommt in der Regel allen Arbeitnehmenden sowie den zu Pflegenden zugute.

Grundsätzlich haben die interviewten Praxisanleitenden ein sehr positives Bild von den Umschulenden Personen in der Pflegepraxis angeführt. Sie sehen die Umschulenden Personen durchweg als Bereicherung an.

„Meiner Meinung nach gute Erfahrungen, weil diese Menschen auch wichtig sind. Ohne die würde das Pflegesystem, glaube ich, noch mehr zusammenbrechen. Weil wir froh sein können, wenn die Menschen sich dazu entscheiden, das zu machen. Und ich denke, das sollte dann auch gefördert werden.“ (Sonja, Praxisanleiterin, Abs. 87)

„[...] wir nehmen auch gerne Quereinsteiger, Menschen, die schon andere Vorerfahrungen gesammelt haben, um nicht nur auf die jungen Menschen angewiesen zu sein, die jetzt irgendwie frisch aus der Schule kommen und ihre Ausbildung machen. Genau, mit vielleicht auch diesem positiven Hintergedanken, dass dadurch, dass sie berufliche Vorerfahrung haben, das alles auch vielleicht nochmal mit anderen Augen sehen als junge Menschen.“ (Julia, Praxisanleiterin, Abs. 99)

Die aufgezeigten Herausforderungen im Zusammenspiel von Praxisanleitung, curricularen Unterschieden und schulorganisatorischen Rahmenbedingungen machen deutlich, wie komplex die Ausbildungssituation allgemein und insbesondere für Umschulende Personen sein kann. Im folgenden Kapitel werden Beispiele guter Praxis vorgestellt, die zeigen, wie diesen Herausforderungen erfolgreich begegnet werden kann.

## 3 GOOD PRACTICE

Die Good-Practice-Beispiele stammen von Interviewpartnerinnen und -partnern. In der Regel profitieren nicht nur Umschulende Personen von den Good-Practice-Beispielen. Jede Einrichtung muss individuell für sich schauen, welche Ideen sinnvoll und umsetzbar sind.

### 3.1 Arbeitszeiten und Ausbildungskonzepte

Für Auszubildende sowie Pflegende mit Care-Verantwortung im privaten Setting können angepasste Arbeitszeit und Ausbildungsmodelle die Attraktivität des Berufs und die Möglichkeiten, im Pflegebereich arbeiten zu können, deutlich erhöhen. Jedoch berichten auch Umschulende Personen ohne Care-Verantwortung von einem Wunsch nach „mehr Zeit“. Denkt man dieses gemeinsam mit den zu pflegenden Personen, können zukunftssichere und richtungsweisende Konzepte entstehen, die nicht nur Menschen mit eingeschränkten Arbeitszeiten zugutekommen können. Hier zeigen Teilzeitmodelle sowohl in der Ausbildung als auch in der praktischen Tätigkeit einen positiven Effekt auf.

„Das hat meistens den Hintergrund, dass Alleinerziehende oder Familien mit Kindern das organisationstechnisch so besser hinkriegen. Aber es sind jetzt nicht nur Zweitauszubildende oder Umschüler oder mit Migrationshintergrund, sondern das ist einfach eine private Ursache, dass sie sagen: ‚Ich mache das lieber in Teilzeit, damit ich meine Familienverhältnisse besser organisieren kann.‘“ (Anja, Lehrende, Abs. 63)

Insbesondere für Umschulende Personen, die oft mit bereits etablierten Lebensumständen, familiären Verpflichtungen oder vorherigen Berufserfahrungen in die Pflegeausbildung starten, bilden flexible Arbeitszeit- und Ausbildungskonzepte eine zentrale Voraussetzung für das Gelingen der Ausbildung. Teilzeitmodelle ermöglichen es dieser Zielgruppe, die Anforderungen der Ausbildung mit ihrer Lebensrealität besser zu vereinbaren und gleichzeitig fokussierter zu lernen.

### 3.2 Lern- und Leihmittel

In einigen Pflegeschulen gab es die Möglichkeit, sich Laptops und weiteres Lernmaterial auszuleihen, oder es wurde durch den Träger der Ausbildung bereitgestellt. Dies ist besonders für Auszubildende mit geringen finanziellen Ressourcen eine Unterstützungsmöglichkeit und mindert gleichzeitig soziale Ungleichheiten.

Auch Umschulende Personen profitieren besonders von solchen Angeboten, da sie häufig über keine einheitliche technische Grundausstattung verfügen, etwa wenn ein früherer Beruf keine digitalen Lernmittel erforderte oder nach längerer Berufsunterbrechung ein erneuter Einstieg in ein Bildungssystem erfolgt. Die

Bereitstellung von Leihgeräten trägt somit wesentlich zur Chancengleichheit und zur aktiven Teilhabe am Unterricht bei.

### **3.3 Viele verschiedene Sprachen als Ressource und Herausforderung**

Geringe Sprachkenntnisse in der deutschen Sprache wirken sich im Lehr-Lern-Kontext erst einmal als hemmender Faktor für den Lernerfolg aus, weil die Ausbildung (nach wie vor) monolingual angelegt ist. Die Pflegeausbildung ist mit geringen Sprachkompetenzen eine Herausforderung. Umso schwieriger gestaltet sich dies für Menschen, die diese Ausbildung nicht in ihrer Muttersprache absolvieren können. Am Lernort Pflegeschule und am Lern- und Arbeitsort Praxis sind vielfältige Sprachen und Kulturen anzutreffen. Neben Sprachkursen im Kontext Pflegeschule haben sich am Lernort Praxis ebenfalls Sprachkurse bewährt. Hier geht es vor allem um das fachspezifische Vokabular, das direkt auf spezifische Praxissituationen übertragen werden kann. Viele Menschen mit Migrationshintergrund beherrschen die englische oder französische Sprache besser als die deutsche, sodass dies eine individuelle Ressource sein kann, die es zu nutzen gilt. Mehrsprachigkeit ist in einer globalisierten Welt keine Seltenheit mehr. Gerade Umschulende Personen mit Migrationshintergrund oder mehrsprachiger Biografie können hier besonders profitieren, wenn gezielte Unterstützungsangebote bereitgestellt werden.

Dazu zählen beispielsweise zusätzlicher berufsbezogener Deutschunterricht, fachspezifische Sprachförderung sowie unterstützende Maßnahmen zur aktiven Einbindung in die Teamkommunikation. Auch der gezielte Einsatz vorhandener Sprachkompetenzen, z. B. über ein internes Dolmetscherverzeichnis oder eine Übersicht, wer welche Sprachen spricht, kann sowohl für die Zusammenarbeit im Team als auch im Kontakt mit zu Pflegenden und Angehörigen hilfreich sein.

In diesem Zusammenhang sollte über Vernetzungsmöglichkeiten mit allgemeinbildenden Schulen nachgedacht werden, z. B. in Form gemeinsamer Sprachlernangebote, die Umschulenden Personen mit Unterstützungsbedarf im Deutschen offenstehen. Ebenso könnten Beschäftigte mit Deutsch als Muttersprache die Möglichkeit erhalten, Grundkenntnisse in häufig vertretenen Herkunftssprachen der Auszubildenden zu erwerben, um die Teamkommunikation und das Verständnis im Pflegealltag zu verbessern. Vielfältige Sprachen können im Hinblick auf transkulturelle und interkulturelle Pflege eine große Ressource und ein wichtiges Herausstellungsmerkmal sein, insbesondere bei Menschen mit wenig oder keinen Deutschkenntnissen, aber auch bei Demenzerkrankten, die ihre Deutschkenntnisse ggf. nicht mehr abrufen können. Hier sind ebenfalls Kooperationen und Vernetzung mit anderen Einrichtungen denkbar, um ein bestmögliches Ergebnis zu erhalten.

„[...] viele Schüler sprechen deutlich besser Englisch oder Französisch. [...] Und dann muss man auch mal gucken, da könnten sich auch Schulen, auch mit allgemeinbildenden Schulen, könnte man sich da auch vernetzen.“ (Ralf, Praxisanleiter, Abs. 69)

### 3.4 Kooperation zwischen Pflegeschulen und Institutionen

Praxiseinrichtungen und Pflegeschulen gehen immer häufiger dazu über, Kooperationen zu starten, die über die Zusammenarbeit im Rahmen der Kooperationsverträge hinausgehen. Gemeinsam ein Konzept zu gestalten und gemeinsame Lehr-Lern-Szenarien zu entwickeln, die im Ergebnis allen Beteiligten zugutekommen, vereinfacht den Theorie-Praxis-Transfer und erhöhen die Zufriedenheit bei allen Beteiligten. Neben punktuellen Hospitationen könnten hier auch gemeinsame Unterrichtsformate oder praxisnahe Lernszenarien entwickelt und durchgeführt werden, z. B. Teamteaching von Lehrenden und Praxisanleitenden. Ein solches Format kann nicht nur dem Theorie-Praxis-Transfer zugutekommen, sondern zugleich Zeit sparen und als kollegiales Coaching dienen. Voraussetzung ist jedoch eine verlässliche Freistellung und organisatorische Abstimmung auf beiden Seiten.

„Ja, vielleicht ist es gar nicht so schlecht, mal als Praxisanleiter vielleicht mal in einer Schule mal reinzuschnuppern und zu gucken. Mal so ein Tag: Wie erlebe ich denn da meinen Schüler? Meinen Auszubildenden meine ich natürlich. Das ist auch vielleicht mal ganz interessant als Erfahrung [...].“ (Isabel, Praxisanleiterin, Abs. 99)

„Also ich finde das ganz wichtig, dass man nicht irgendwie gerade in unserem Bereich als Einzelkämpfer unterwegs ist und dass das hier nicht irgendwie, oder es sollte nicht ein Konkurrenzdenken da sein, weil letztendlich sitzen wir alle in einem Boot. Und wir müssen gucken, dass wir alle ein Miteinander finden. Und das finde ich toll.“ (Monika, Praxisanleitende, Abs. 87)

In Einzelfällen sind gute Kooperationen entscheidend dafür, ob Auszubildende die Ausbildung erfolgreich beenden können.

„[...] weil wir die Kooperation gut begleiten und da in sehr gutem Kontakt stehen. Also ich hatte das vorhin noch wieder, es war so nett, mit einem Krankenhaus telefoniert. Wir haben eine ganz kranke Auszubildende gerade, die lange lange ausgefallen war, und die möchten wir gerne durch die Ausbildung bringen, weil es einfach auch für die Psyche wichtig ist, dass sie das schaffen kann. So und dann war ich im Gespräch gewesen mit dem Krankenhaus: ‚Haben wir Möglichkeiten, sie auf einen Bereich zu setzen, wo sie körperlich nicht gefordert wird?‘ Und da ist das Krankenhaus sofort mit aufgesprungen und hat gesagt: ‚Ja wir gucken mal und wir gehen da ins Gespräch‘, und und und. Und das finde ich toll.“ (Monika, Praxisanleitende, Abs. 83)

Dabei besteht der Kooperationswunsch nicht nur zwischen Lernort Pflegeschule und Lernort Praxis. Praxisanleitende haben den Wunsch geäußert, sich mit Praxisanleitenden anderer Einrichtungen austauschen zu können. Hier können neben allgemeinen Themen zur Praxisanleitung auch spezielle Themen oder Problemszenarien besprochen werden. Dies wäre sicherlich ein Zugewinn für alle Beteiligten.

Vor allem für Umschulende Personen, die oftmals auf besondere Unterstützung, Flexibilität und Verständnis angewiesen sind, z. B. aufgrund von familiären Verpflichtungen, gesundheitlichen Einschränkungen oder biografischen Brüchen, ist eine gut funktionierende Kooperation zwischen Schule und Praxis entscheidend. Individuelle Lösungen, wie im oben genannten Beispiel, können Ausbildungserfolg und persönliche Stabilität fördern. Kooperative Strukturen ermöglichen es, schneller zu reagieren, gemeinsame Lösungen zu finden und die Ausbildung passgenau zu gestalten.

### **3.5 Zusatzangebote an den Pflegeschulen**

An vielen Pflegeschulen werden zusätzliche Lernangebote für ergänzenden Deutschunterricht und sogenannten „Stützunterricht“ geschaffen, um Auszubildende mit Lernschwierigkeiten frühzeitig unterstützen zu können.

„Und die geben auch zum Beispiel Stützunterricht an die Schüler, die nicht so gute Noten haben. Also, wo man merkt, dass die Schwierigkeiten haben beim Lernen. Die bekommen auch extra Unterricht, wo die Lehrer auch früher in die Schule kommen und mit denen noch einmal alles wiederholen.“ (Aylin, Umschulende Person, Abs. 67)

In einigen Pflegeschulen wurden Demo-Räume eingerichtet, die es den Auszubildenden außerhalb des Präsenzunterrichts ermöglichten, praktische Tätigkeiten noch einmal zu üben.

Insbesondere bei drohenden Fehlzeiten durch erkrankte Kinder oder Betreuungsschwierigkeiten wurde in Einzelfällen mit Arbeitsaufträgen im Homeschooling ermöglicht, den Unterrichtsinhalt zu erarbeiten, aber auch seinen familiären Verpflichtungen nachzukommen. Dies wurde als sehr wertschätzend wahrgenommen.

Für Umschulende Personen stellen diese Zusatzangebote eine besondere Chance dar: Sie ermöglichen einen flexibleren Umgang mit individuellen Lernbedarfen, unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen und familiären Verpflichtungen. Ob durch gezielten Stützunterricht, praktische Übungsmöglichkeiten oder digitale Aufgabenformate: Solche Maßnahmen erhöhen die Durchlässigkeit und senken das Risiko eines Ausbildungsabbruchs.

Gerade für Menschen, die nach längerer Bildungsunterbrechung oder mit vorheriger Berufserfahrung in die Pflege einsteigen, sind diese Unterstützungsformen ein wichtiger Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit und erfolgreichem Lernen.

### **3.6 Anleitungsworkshops für Pflegeauszubildende**

Praxisanleitende berichten in den Interviews, dass sie sehr gute Erfahrungen mit Anleitungsworkshops gemacht haben, insbesondere zu Beginn der Ausbildung. Hier wurden die Auszubildenden gemeinsam mit den Praxisanleitenden der Einrichtung für fünf Tage eingeladen. Jeden Tag wurde ein anderes Thema bearbeitet. Dies hat gleich mehrere Vorteile: Zum einen können die Auszubildenden sich sowie ihre Praxisanleitenden, mit denen sie in den kommenden Jahren zusammenarbeiten, kennen lernen. Zum anderen haben die Praxisanleitenden die Gelegenheit, ihre neuen Auszubildenden besser kennen zu lernen sowie ihre Ressourcen und Vorkenntnisse zu erfassen. Dies bietet die Möglichkeit, im Anleitungskontext auf die Auszubildenden besser eingehen zu können und frühzeitig auch eventuelle Defizite zu erkennen. Ein solches Vorgehen schafft Vertrauen auf beiden Seiten. Die Auszubildenden entwickeln gute Kontakte untereinander und unterstützen sich im Verlauf der Ausbildung. In diesem Zusammenhang hat es sich bewährt, dass die Praxisanleitenden für die Dienstplangestaltung der Auszubildenden verantwortlich sind. Kleinere Einrichtungen können überlegen, ob sich im Hinblick darauf eine Kooperation mit anderen Einrichtungen anbietet.

„Und wir machen das ja immer so, dass wir, in der ersten Woche, wo die anfangen, so Workshops machen. Das geht dann fünf Tage. Da haben wir jeden Tag ein anderes Thema. Alle Azubis sitzen in einem Raum, die an dem Tag anfangen. Und dann, egal, ob die das kennen oder nicht, die müssen da alle dran teilnehmen, und dann verbringen wir eine gemeinsame Woche miteinander. Die gehen auch noch nicht auf die Station. Wir nähern uns erst alle an, wir Praxisanleiter und die Azubis. Und dann gucken wir, testen wir schon mal, wo sind da Ressourcen, wo müssen wir vielleicht mal ein paar Stunden mehr investieren.“ (Sonja, Praxisanleiterin, Abs. 37)

Gerade für Umschulende Personen sind solche Workshopformate ein wertvoller Einstieg in die Ausbildung, da sie ihnen Orientierung und Sicherheit geben, bevor der Stationsalltag beginnt. Durch die enge Begleitung und das gezielte Erfassen individueller Vorerfahrungen, z. B. aus anderen Berufen oder familiären Pflegesituationen, können vorhandene Kompetenzen besser eingebunden werden. Zudem bieten solche Angebote Raum, um Fragen zu klären, Unsicherheiten abzubauen und von Beginn an tragfähige Beziehungen im Team zu entwickeln.

### 3.7 Schulsozialarbeit und Schulsozialberatung

Die Betreuungs- und Unterstützungsmöglichkeiten von Lehrenden und Praxisanleitenden sind endlich. Aus diesem Grund sind bereits viele Pflegeschulen dazu übergegangen, das Konzept der Schulsozialarbeit bzw. der Schulsozialberatung zu implementieren. Innerhalb des Projekts ParAScholaBi wurde ein Konzept zur Implementierung von Schulsozialberatung entwickelt, das Sie gerne für Ihre Einrichtung nutzen können (vgl. APSEL u. a. 2024). Die Umsetzung des Konzepts ist auch als Kooperation mit anderen Einrichtungen möglich. Schulsozialberatung kann dabei helfen, psychosoziale Belastungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

Vornehmlich Umschulende Personen profitieren häufig in besonderer Weise von Schulsozialberatung: Sie bringt Entlastung bei der Bewältigung von familiären Verpflichtungen, existenziellen Sorgen oder psychosozialen Herausforderungen, die sich auf den Ausbildungserfolg auswirken können. Auch die Vermittlung zu externen Unterstützungsangeboten oder die Moderation in Konfliktsituationen sind wichtige Aufgabenfelder. Schulsozialberatung ergänzt damit die Arbeit der Lehrenden und Praxisanleitenden und sorgt für mehr Stabilität und eine höhere Ausbildungszufriedenheit. Es ist ein Konzept, das sich am Ende für alle Beteiligten auszahlt.

### 3.8 Perspektivgespräche zur Weiterqualifizierung in der Pflege

In einer Pflegeeinrichtung fanden Gespräche mit Bildungsträgern und Personen statt, die eine Pflegehilfesausbildung absolvieren. Während dieser Gesprächsrunden erkennen die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Ausbildung weiterzuführen, und bauen Ängste ab. Diese Form motivierender und informierender Perspektivgespräche, z. B. im Rahmen von Kooperationsveranstaltungen mit Bildungsträgern, Jobcentern und Einrichtungen, kann Menschen helfen, neue Wege zu entdecken und weiterführende Qualifikationen in Betracht zu ziehen.

„Ich war letztens erst bei einer Pflegeeinrichtung zu so einer Art Diskussion, da waren Bildungsträger, Teilnehmer waren da, wir als Arbeitsagentur und das war eigentlich ganz interessant zu sehen. Das waren alles Arbeitslose, meistens vom Jobcenter, die bei diesem Bildungsträger die Pflegehilfesausbildung gemacht haben und über diese Diskussion selbst hatten die für sich auch festgestellt, dass sie gegebenenfalls auch noch mal weiter gehen können [...] mit einer Pflegefachausbildung. Und diese Entwicklung während der Diskussion zu sehen und diese Ängste dort zu nehmen, das war ganz interessant.“ (Frank, Mitarbeitender der Agentur für Arbeit/Jobcenter, Abs. 35)

Für Umschulende Personen kann dieser niedrighschwellige Zugang (über Austausch, Ermutigung und gezielte Information) entscheidend dafür sein, sich für eine weiterführende Qualifikation zu entscheiden. Solche Gespräche bieten Ori-

entierung, stärken das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und tragen dazu bei, Übergänge zwischen Qualifikationsstufen erfolgreich zu gestalten.

### **3.9 Unterstützung durch Ausbildung zum/zur Praxisanleiter/-in**

Es werden Empfehlungen gegeben, dass die besten Absolventinnen und Absolventen der generalistischen Pflegeausbildung, die Verbesserungspotenzial im Bereich Praxisanleitung und Praxisbegleitung wahrnehmen, selbst die Weiterbildung zum/zur Praxisanleiter/-in absolvieren. Schulen haben darauf reagiert und symbolische Gutscheine für eine zukünftige Weiterbildung zur Praxisanleitung an die besten Absolventinnen und Absolventen vergeben. Diese Gutscheine dienen weniger der finanziellen Unterstützung – da die Weiterbildung häufig ohnehin vom Träger übernommen wird –, sondern vielmehr als Form der Anerkennung und Motivation. Sie machen deutlich, dass das Engagement der Auszubildenden gesehen wird und dass sie fachlich wie persönlich als geeignet für weiterführende Rollen eingeschätzt werden. Auch wenn für die tatsächliche Aufnahme der Weiterbildung in der Regel zunächst Berufserfahrung notwendig ist, kann eine solche Auszeichnung bereits frühzeitig die berufliche Entwicklungsperspektive stärken und zur Bindung an den Pflegeberuf beitragen.

Das Beispiel zeigt, wie Rückmeldungen konstruktiv genutzt werden können, um die Qualität der Pflegeausbildung zu verbessern und gleichzeitig engagierten Absolventinnen und Absolventen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen.

„Das waren die besten, die da also wirklich mit summa cum laude abgeschlossen haben, die sich dann also bei mir auch noch beklagt haben, wie schlecht doch eigentlich die Praxisbegleitung war in der praktischen Ausbildung, in der Einrichtung oder auch in deren externen Praktika. Und denen ich dann immer gesagt habe: ‚Mensch, wenn Sie sich schon darüber aufregen, Sie haben doch das Zeug dazu und den Hintergrund, selber auch den Praxisanleiterschein machen.‘ Zwei Jahre berufliche Tätigkeit und dann machen sie auch das. Also daraus ist erwachsen, dass ein, zwei Schulen in meinem Bezirk dann sogar gesagt haben, für unsere besten drei jeweils aus den Abschlussklassen spendieren wir immer noch einen Gutschein für eine Praxisanleiterausbildung.“ (Michaela, Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter, Abs. 44)

### **3.10 Gezielte Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen**

Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen und Messen, bei denen Schulen, Arbeitgeber und Bildungsträger zusammenkommen, bieten wertvolle Plattformen für interessierte Personen, um direkt mit potenziellen Arbeitgebenden und Bildungseinrichtungen in Kontakt zu treten und sich über Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren. Besonders für Umschulende Personen eröffnen solche Formate eine niedrigschwellige Gelegenheit, sich zu orientieren, individuelle Fra-

gen zu klären und sich mit anderen Betroffenen sowie bereits aktiven Auszubildenden auszutauschen.

„Dann haben wir so ein paar Einrichtungen, das wechselt auch immer mal. [...] Und dann [...] werden die Leute einfach so ein bisschen wie so ein bunter Strauß eingeladen, nur zu einer Infoveranstaltung. Und meistens gibt es einen kleinen Vortrag, irgendwer erzählt was dazu, mehr oder weniger, meistens lassen wir gerne Menschen reden, die diese Ausbildung machen, weil das ist so der echte Fall. Und daraus generieren wir natürlich auch welche, auf unseren Weiterbildungsmessen, auf den Infoveranstaltungen, so kommen natürlich auch mal Leute zustande, die dann einfach da mal stehenbleiben.“ (Monika, Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter, Abs. 21)

Der direkte Austausch mit Personen, die sich bereits in der Ausbildung befinden, hat dabei eine besonders motivierende Wirkung und kann Unsicherheiten abbauen. Gleichzeitig entsteht ein Netzwerk zwischen beteiligten Institutionen, das den Zugang zur Pflegeausbildung und weiterführenden Qualifikationen erleichtert.

### 3.11 Führerschein als Anreiz in Umschulungen

Die Kombination von Umschulungen mit dem Erwerb eines Führerscheins ermöglicht es, die Attraktivität der Umschulungen zu erhöhen und gleichzeitig die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern. Diese Strategie kann insbesondere in ländlichen Gebieten wirksam sein, wo Mobilität ein entscheidender Faktor für die Berufsausübung ist. Doch auch in städtischen Regionen und für ältere Personen ohne Führerschein kann dieses Angebot einen echten Mehrwert darstellen, da nicht alle Menschen automatisch über eine Fahrerlaubnis verfügen.

„Gerade viele wohnen auf den Dörfern und so. Da ist man in der Regel schon auf ein Auto angewiesen, weil die Öffentlichen auch einfach nicht gut (lacht) ausgebaut sind. Dadurch, denke ich, ist das vielleicht so ein bisschen so eine Strategie, dass [...] die Umschulenden davon profitieren, indem sie halt hinterher den Führerschein haben. Als auch die Betriebe, dass sie eben Fachkräfte haben, die sie auch gerade in ambulanten Pflegediensten oder so einsetzen können.“ (Amelie, Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter, Abs. 59)

Solche ergänzenden Angebote können nicht nur den Zugang zur Pflegeausbildung erleichtern, sondern auch die langfristige Integration in spezifische Versorgungsbereiche wie die ambulante Pflege stärken, unabhängig vom Alter oder Wohnort der Umschulenden Personen.

Die in Kapitel 3 dargestellten Good-Practice-Beispiele veranschaulichen, wie vielfältig und praxisnah Unterstützungsmaßnahmen für Umschulende Personen gestaltet werden können. Dabei wurde deutlich, dass viele dieser Maßnahmen

nur gelingen können, wenn alle beteiligten Akteurinnen und Akteure gut zusammenarbeiten und die Herausforderungen aus der jeweiligen Perspektive der anderen Beteiligten kennen.

Im folgenden Kapitel werden daher die Sichtweisen von Praxisanleitenden, Lehrenden, Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter sowie der Umschulenden Personen selbst in den Mittelpunkt gerückt. Diese Perspektiven verdeutlichen, welche Gelingensbedingungen auf verschiedenen Ebenen notwendig sind, um eine nachhaltige und erfolgreiche Pflegeausbildung für Umschulende Personen zu ermöglichen.

## 4 PERSPEKTIVEN DER AKTEURINNEN UND AKTEURE

In den folgenden Abschnitten werden Erwartungen und Bedarfe von Umschulenden sowie der weiteren beteiligten Akteurinnen und Akteure herausgearbeitet. Viele dieser Aspekte lassen sich mit geringfügigen Umformulierungen auch auf die Zielgruppe der Auszubildenden übertragen. Damit wird zugleich sichtbar, dass die hier dargestellten Perspektiven nicht ausschließlich für Umschulungsprozesse, sondern in weiten Teilen auch für reguläre Ausbildungskontexte von Relevanz sind.

### Praxisanleitende

Eine gute Anleitung bedarf einer guten Vorbereitung. Dazu gehören vor allem nicht sichtbare Tätigkeiten, wie die Lektüre von Fachliteratur und die Literaturrecherche sowie das Erstellen von Lernaufgaben und Lernsituationen. Praxisanleitende sollten immer auf dem neuesten Stand sein. Dies benötigt Zeit, die im praktischen Kontext selten vorhanden und nur schwer realisierbar ist. Praxisanleitende arbeiten gemeinsam mit einem sehr heterogenen Klientel an Auszubildenden in einer anspruchsvollen, zeitkritischen und dynamischen Pflegepraxis. Genau wie Lehrende in der Schule werden Praxisanleitende mit individuellen privaten Problemen und Herausforderungen der Auszubildenden konfrontiert, die sich auf die Performance und die Lernergebnisse auswirken können. Hierbei sind Geduld sowie das Erkennen eigener Grenzen nötig. Zusätzlich ist es wichtig, den Kontakt zu den eigenen Auszubildenden zu halten, während diese sich häufig monatelang in ihren Außeneinsätzen befinden. Sie weiterhin in das Team einzubinden und als Teil zu sehen, ist dabei wichtig für das Zugehörigkeitsgefühl. Nicht alle Praxisanleitenden sind für die Anleitung von Auszubildenden freigestellt und müssen den Spagat zwischen Praxis, Anleitung und eigenem Anspruch an Anleitung schaffen. Im Anleitungssetting ist Flexibilität ein wichtiger, aber anspruchsvoller Punkt. Praxisanleitende sind bei der Planung der Anleitungssituationen auf die Klientel der zu Pflegenden angewiesen und müssen spontan und flexibel Anleitungssituationen planen und durchführen.

Gerade bei Umschulenden Personen, die häufig besondere Unterstützung im Lernprozess benötigen oder aufgrund von Familienverpflichtungen oder sprachlichen Barrieren zusätzliche Herausforderungen mitbringen, bedarf es einer besonders sensiblen und individuell angepassten Anleitung.

### Lehrende

Lehrende stellen in ihrem Arbeitskontext fest, dass mehr Zeit für Bildung benötigt wird und die derzeit geplanten Stunden den Bedarf nicht mehr abdecken können. Sie befinden sich hier in dem Spagat, eine professionelle Lehre unter schwierigen Rahmenbedingungen und mit einer sehr heterogenen Ziel-

gruppe durchführen zu müssen. Der Wunsch nach neuen Konzepten wie z.B. mehr digitalen Unterrichtsformaten scheitert oft an den Rahmenbedingungen. Insbesondere für Umschulende Personen, die häufig über weniger schulische Vorerfahrung verfügen oder lange aus dem Bildungssystem heraus waren, wären individuellere digitale Zugänge oder modulare Formate besonders hilfreich. Lehrende sehen eine individuelle finanzielle Förderung als elementaren Baustein für Umschulende Personen an. Nicht selten sind diese Fördermittel der entscheidende Faktor dafür, ob eine Ausbildung erfolgreich absolviert werden kann oder es zu einem Abbruch kommt. Lehrende sprechen sich für eine Flexibilisierung der Ausbildungszeiten im Kontext von Teilzeitmodellen aus, um auch Umschulenden Personen mit Lernschwierigkeiten oder z.B. mit Belastung durch private Care-Arbeit eine Ausbildung zur Pflegefachperson zu ermöglichen. Hier ist zudem der Wunsch formuliert, dass die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit/Jobcenter intensiviert wird, um aus beiden Perspektiven heraus zu entscheiden, ob eine Ausbildung zur Pflegefachperson realistisch ist. Dazu fehlt es an manchen Stellen an Informationen, welche Fördermöglichkeiten existieren und wie diese in den schulischen Alltag integriert werden können. Der Wunsch nach unterstützenden Angeboten für Umschulende Personen mit Lernschwierigkeiten und/oder Sprachschwierigkeiten wird von den Lehrenden ebenso geäußert, da diese Zielgruppe einen erhöhten Unterstützungsbedarf mitbringt, der im regulären Stundenumfang kaum zu leisten ist. Der Kontakt zu den Praxisanleitenden wird von den Lehrenden als sehr wertvoll beschrieben und wahrgenommen, sodass sie sich auch hier eine starke und professionelle Vernetzung mit den Akteurinnen und Akteuren vor Ort wünschen. Gerade für Umschulende Personen kann ein enges Netzwerk zwischen Schule, Praxis und Arbeitsförderung entscheidend sein, um individuelle Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam anzugehen.

### **Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter**

Die Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit bzw. der Jobcenter erzählen in den Interviews von den schwierigen Anfangszeiten in der Förderung von Umschulenden Personen und den positiven Erfahrungswerten nach mehreren Jahren in der Praxiserprobung. Der Kontakt zwischen den Einrichtungen und den Umschulenden Personen hat zu einem gegenseitigen Verständnis geführt und zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Mitarbeitende der Träger beraten Umschulende Personen auch hinsichtlich der passenden Praxiseinrichtung bzw. der passenden Pflegeschule. Hierbei ist es für alle Beteiligten von großer Bedeutung, die Vorzüge und Nachteile genau zu kennen, um die beste Entscheidung im Sinne der Umschulenden Personen treffen zu können.

Dabei wird im Projektkontext insbesondere die Perspektive der durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter geförderten Umschulenden Personen thematisiert. Darüber hinaus gibt es jedoch auch Personen, die ohne Förderung durch die Arbeitsvermittlung als Quereinsteigende in die Pflegeausbildung eintreten und zuvor bereits berufs- oder erwerbstätig waren. Auch für diese Gruppe stellen sich vergleichbare Herausforderungen, z.B. in Bezug auf Vereinbarkeit, finanzielle

Absicherung oder das Zurechtfinden in schulischen Lernkontexten. Eine stärkere Berücksichtigung dieser Zielgruppe in Unterstützungsangeboten, unabhängig vom Weg der Finanzierung, erscheint daher sinnvoll.

## **Umschulende Personen**

Umschulende Personen profitieren davon, wenn Lehrende, Praxisanleitende und Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter sowie weitere beteiligte Akteurinnen und Akteure ein gutes Netzwerk und einen engen Austausch pflegen. Konflikte am Lernort Pflegeschule, am Lernort Praxis oder im privaten Bereich der Umschulenden Personen können so frühzeitig thematisiert und gemeinsam Lösungsstrategien entwickelt werden. Ein regelmäßiger Austausch, beispielsweise über Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter, aber auch über andere individuelle Unterstützungsangebote, ermöglicht eine gezielte Förderung von Umschulenden Personen mit Lern- oder Sprachschwierigkeiten. Dies gilt unabhängig davon, ob die betreffende Person über die Arbeitsvermittlung oder andere Wege in die Pflegeausbildung gekommen ist. Im Ergebnis profitieren alle Beteiligten davon, wenn gut ausgebildete Pflegefachpersonen in die Pflegepraxis eintreten.

## **4.1 Umschulende Personen**

Die Perspektive der Umschulenden Personen bildet das Herzstück dieses Kapitels, denn sie sind es, die den Weg der beruflichen Neuorientierung gehen und sich in ein neues, anspruchsvolles Berufsfeld einarbeiten. Ihre Wünsche, Erfahrungen und Herausforderungen geben wichtige Hinweise darauf, wie die beteiligten Akteurinnen und Akteure in Schule, Praxis und Trägerinstitutionen unterstützend wirken können. Dabei zeigt sich deutlich: Umschulende Personen benötigen mehr als nur Wissen und Fertigkeiten, sie brauchen ein tragfähiges Netzwerk, das sie auf ihrem Weg begleitet, stärkt und ernst nimmt.

### **4.1.1 Was wünschen sich Umschulende von Lehrenden?**

Von Lehrenden an Pflegeschulen wird eine begleitende, verständnisvolle und anpassungsfähige Unterstützung erwartet. Umschulende Personen befinden sich häufig in einer Lebensphase, die von beruflicher und persönlicher Neuorientierung geprägt ist. Viele haben bereits eine Ausbildung oder Berufserfahrung in einem anderen Feld, bringen aber zugleich Unsicherheiten und unterschiedliche Lernvoraussetzungen mit. Entsprechend groß ist der Wunsch nach einem individualisierten Unterricht, der diese Unterschiede berücksichtigt.

Besonders hervorgehoben wird der Bedarf an ergänzenden Lernangeboten außerhalb des regulären Unterrichts. Diese sollen helfen, fachliche Lücken zu schließen, komplexe Inhalte nachzubereiten und die hohe Stoffdichte besser zu bewältigen. Der reguläre Unterricht wird oft als zu komprimiert wahrgenommen, was insbesondere bei umfangreichen Themen wie Anatomie oder Krankheitsleh-

re zu Überforderung führen kann. Freiwillige Nachhilfestunden, Wiederholungsstunden oder Sprechstunden werden daher als sinnvolle Ergänzungen gesehen.

Auch digitale Ressourcen spielen eine wichtige Rolle: Der Zugang zu E-Learning-Angeboten, Fachliteratur in digitaler Form und moderne technische Hilfsmittel wie Tablets oder Laptops können das Lernen erleichtern, insbesondere für diejenigen, die Familie, Haushalt und Lernen vereinbaren müssen. Gleichzeitig wird die finanzielle Belastung durch notwendiges Equipment als Herausforderung empfunden. Hier wünschen sich Umschulende Personen Sensibilität und gegebenenfalls Unterstützung seitens der Schule oder Förderstellen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die emotionale Begleitung. Belastende Erlebnisse in der Praxis, z. B. im Umgang mit Tod, Krankheit oder konflikthaften Situationen, hinterlassen Spuren. Umschulende Personen wünschen sich Lehrpersonen, die offen für Gespräche sind, psychisch herausfordernde Themen aufgreifen und bei Bedarf auf unterstützende Angebote wie Supervision oder Schulsozialarbeit hinweisen.

Gleichzeitig erleben viele Umschulende Personen ihre Ausbildung als persönliche Bereicherung: Das Zusammenspiel von theoretischem Wissen und praktischer Erfahrung führt zu Aha-Erlebnissen und vertieftem beruflichen Selbstverständnis. Sie schätzen Lehrende, die diese Verbindung bewusst herstellen, reflektieren lassen und Raum für Fragen und Austausch bieten. Eine klare Struktur, Wertschätzung für bereits vorhandene Kompetenzen und ein respektvoller Umgang sind für Umschulende Personen zentrale Gelingensfaktoren.

Neben der schulischen Begleitung spielt auch die Anleitung in der Praxis eine zentrale Rolle für das Gelingen der Umschulung.

#### **4.1.2 Was wünschen sich Umschulende Personen von Praxisanleitenden?**

Von Praxisanleitenden wird eine pädagogisch fundierte, strukturierte und empathische Begleitung erwartet. Umschulende Personen wünschen sich, in den Praxiseinsätzen nicht nur fachlich angeleitet, sondern auch sozial integriert zu werden. Eine verlässliche Ansprechperson, transparente Kommunikation und ein unterstützendes Team gelten als grundlegende Voraussetzungen, um sich in einem neuen Arbeitsumfeld sicher und angenommen zu fühlen.

Dabei ist es für Umschulende Personen besonders wichtig, dass sie nicht als „zusätzliche Arbeitskraft“ betrachtet, sondern als Lernende verstanden werden. Situationen, in denen Anleitung ausbleibt oder der Dienstplan keine Zeit für pädagogische Begleitung lässt, führen schnell zu Überforderung, besonders in neuen oder belastenden Praxiseinsätzen. Umschulende Personen wünschen sich Praxisanleitende, die engagiert sind, gezielte Anleitungssituationen schaffen und individuelle Lernstände berücksichtigen.

Viele Umschulende Personen bringen aus früheren Tätigkeiten oder durch Eigeninitiative neue Ideen mit, die sie gerne in die Praxis einbringen möchten, z.B. im Bereich Ernährung, Mobilisation oder Umgang mit Demenz. Sie wünschen sich Gestaltungsspielräume und Rückendeckung, um solche Impulse umzusetzen. Dazu braucht es Vertrauen, Offenheit gegenüber Innovation und die Bereitschaft, voneinander zu lernen.

Eine wertschätzende Haltung, Geduld und Feedback auf Augenhöhe sind weitere zentrale Erwartungen. Umschulende Personen schätzen es, wenn sie Rückmeldungen erhalten, die ihnen Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen, ohne sie zu demotivieren. Ebenso bedeutsam ist der Umgang mit Fehlern – dieser sollte nicht defizitorientiert, sondern lernförderlich gestaltet werden.

Nicht zuletzt erwarten Umschulende Personen eine klare Zuständigkeit für Anleitung, sichtbar etwa in der Berücksichtigung im Dienstplan oder der Verfügbarkeit der Praxisanleitenden im Alltag. Wo dies nicht gewährleistet ist, geraten selbst motivierte Lernende schnell an ihre Grenzen.

Auch außerhalb von Schule und Praxis wünschen sich Umschulende Personen verlässliche Unterstützung, insbesondere durch die Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit und der Jobcenter.

### **4.1.3 Was wünschen sich Umschulende Personen von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter?**

Von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit und der Jobcenter erwarten Umschulende Personen Verlässlichkeit, klare Informationen und eine unterstützende Haltung, die auf die besondere Lebenssituation der an den Maßnahmen Teilnehmenden Rücksicht nimmt. Bereits die Organisation der Umschulung ist häufig mit administrativen Hürden verbunden – von der Antragstellung über die Koordination mit Schulen und Praxisbetrieben bis hin zur Klärung von Fördervoraussetzungen. In dieser sensiblen Phase wünschen sich Umschulende Personen eine klare Begleitung durch verlässliche Ansprechpersonen, die gut erreichbar sind und strukturiert durch den Prozess führen.

Im laufenden Maßnahmenverlauf stehen vor allem bürokratische Anforderungen im Fokus. Die Erhebung von Stundennachweisen, Nachweispflichten oder formale Rückmeldungen werden von vielen als zusätzlicher Stress empfunden, gerade dann, wenn sie redundant erscheinen oder ohne erkennbare Funktion sind. Umschulende Personen wünschen sich einen Abbau unnötiger Bürokratie und pragmatische Lösungen, die ihre ohnehin hohe Belastung nicht zusätzlich verstärken.

Besonders hervorgehoben wird der Wunsch nach besserer Kommunikation zwischen Agentur, Schule und Praxisbetrieb. In vielen Fällen übernehmen Umschulende Personen selbst die Rolle der Vermittlung zwischen den beteiligten Stellen,

was zu Unsicherheiten, Verzögerungen oder Missverständnissen führen kann. Eine verbesserte institutionelle Abstimmung würde nicht nur die Umschulenden Personen entlasten, sondern auch die Effizienz der Gesamtmaßnahme steigern.

Nicht zuletzt wünschen sich Umschulende Personen, dass ihre individuellen Lebenslagen, z. B. familiäre Verantwortung, gesundheitliche Einschränkungen oder Sprachbarrieren, ernst genommen und gegebenenfalls in Förderentscheidungen einbezogen werden. Sie erwarten eine Ansprechhaltung, die nicht rein formal, sondern menschlich unterstützend agiert und Vertrauen in ihre Motivation und Lernbereitschaft zeigt.

Nach der Schilderung der Perspektiven Umschuldender Personen rückt nun die Sicht der Lehrenden in den Fokus, die tagtäglich mit den Herausforderungen einer heterogenen Zielgruppe konfrontiert sind.

## **4.2 Lehrende**

Lehrende an Pflegeschulen spielen eine zentrale Rolle in der theoretischen Ausbildung von Umschulenden Personen. Sie vermitteln nicht nur fachliche Inhalte, sondern gestalten Lernprozesse und unterstützen den Übergang in die Pflegeberufe. In den folgenden Abschnitten wird dargestellt, welche Erwartungen Lehrende an die anderen beteiligten Akteursgruppen richten.

### **4.2.1 Was wünschen sich Lehrende von Umschulenden Personen?**

Lehrende erwarten von Umschulenden Personen eine aktive und mitgestaltende Haltung im Lernprozess. Im Mittelpunkt steht der Wunsch nach einer offenen Kommunikation über individuelle Lernbedarfe und mögliche Herausforderungen. Da viele Umschulende Personen über unterschiedliche Bildungsbiografien verfügen, ist es aus Sicht der Lehrenden essenziell, dass Lernende ihre Anliegen, Unsicherheiten oder Unterstützungsbedarfe frühzeitig artikulieren und somit eine gezielte Förderung möglich machen.

Ebenso wird eine ausgeprägte Reflexionsbereitschaft als bedeutsam angesehen. Lehrende wünschen sich, dass Umschulende Personen ihr eigenes Verhalten, ihre Lernprozesse sowie auftretende Schwierigkeiten selbstkritisch hinterfragen und zur Sprache bringen. Dies wird als wichtiger Bestandteil eines konstruktiven und respektvollen Lernklimas betrachtet.

Ein weiteres Anliegen betrifft die Einhaltung grundlegender Strukturen und Anforderungen im schulischen Alltag. Umschulende Personen sollen Verlässlichkeit, Pünktlichkeit und eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Unterrichtsinhalten zeigen. Die Fähigkeit, sich auf schulisches Lernen einzulassen, wird dabei nicht als selbstverständlich vorausgesetzt, sondern als Ergebnis eines aktiven Prozesses, den Lehrende begleiten, aber nicht alleine tragen können.

Darüber hinaus wünschen sich Lehrende von den Umschulenden Personen ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und Zielorientierung. Die Entscheidung für eine berufliche Neuorientierung in der Pflege wird als bedeutender Schritt wahrgenommen, der mit hohen Erwartungen, aber auch persönlichen Belastungen verbunden sein kann. Umso wichtiger ist es, dass Umschulende Personen eine klare Vorstellung davon entwickeln, welche beruflichen Ziele sie anstreben und wie sie diese trotz möglicher Rückschläge verfolgen wollen.

Insgesamt erwarten Lehrende von Umschulenden Personen eine Balance zwischen Eigenverantwortung und Kooperationsbereitschaft, zwischen individuellem Engagement und der Bereitschaft, sich auf gemeinschaftliche Lernprozesse einzulassen.

Neben dem direkten Kontakt mit den Umschulenden Personen ist auch die Zusammenarbeit mit den Praxisanleitenden ein entscheidender Faktor für eine kohärente Lernbegleitung.

#### **4.2.2 Was wünschen sich Lehrende von Praxisanleitenden?**

Lehrende wünschen sich von Praxisanleitenden eine enge, kontinuierliche und transparente Zusammenarbeit im Sinne einer abgestimmten Lernbegleitung. Der Übergang zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung wird als besonders sensibel wahrgenommen, umso bedeutsamer ist aus Sicht der Lehrenden eine kollegiale Kooperation auf Augenhöhe mit den Praxisanleitenden.

Im Fokus steht dabei der Wunsch nach einem regelmäßigen Informationsaustausch über den Lernstand, die Entwicklung und etwaige Schwierigkeiten der Umschulenden Personen. Lehrende sehen in der Praxis einen zentralen Ort des Kompetenzerwerbs, können diesen jedoch nur angemessen begleiten, wenn Beobachtungen und Einschätzungen seitens der Praxisanleitenden rückgemeldet werden.

Darüber hinaus erwarten Lehrende ein gemeinsames Verständnis für die spezifische Ausgangslage von Umschulenden Personen. Diese bringen häufig viel Lebenserfahrung mit, aber auch biografische Brüche, Unsicherheiten oder spezifische Belastungen. Lehrende erhoffen sich daher von Praxisanleitenden ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, Flexibilität und eine didaktisch reflektierte Haltung, die die Besonderheiten der Zielgruppe berücksichtigt.

Zudem besteht der Wunsch nach einer gegenseitigen Anerkennung der jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten. Lehrende sehen sich für die Vermittlung theoretischer Inhalte verantwortlich, erwarten aber gleichzeitig, dass Praxisanleitende die praktische Umsetzung dieser Inhalte gezielt fördern und dabei pädagogische Grundprinzipien, z. B. individuelle Rückmeldung, strukturierte Anleitung oder angemessene Erwartungshaltungen, berücksichtigen.

Nicht zuletzt erhoffen sich Lehrende, dass Praxisanleitende offen sind für gemeinsame Reflexionsprozesse und, wo nötig, bereit sind, Handlungsstrategien im Umgang mit herausfordernden Situationen gemeinsam weiterzuentwickeln. Dies schließt die Bereitschaft mit ein, auftretende Konflikte frühzeitig zu kommunizieren und lösungsorientiert zu bearbeiten.

Insgesamt ist aus Sicht der Lehrenden eine gelingende Zusammenarbeit mit Praxisanleitenden ein zentraler Faktor für den Erfolg der Umschulungsmaßnahme bzw. des generellen Ausbildungserfolges. Sie basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Offenheit, regelmäßiger Abstimmung und einem geteilten pädagogischen Anspruch.

Über die Lernorte Schule und Praxis hinaus spielt für Lehrende auch die Kooperation mit der Arbeitsförderung eine wichtige Rolle, insbesondere im Hinblick auf Rahmenbedingungen und Informationsflüsse.

### **4.2.3 Was wünschen sich Lehrende von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter?**

Lehrende wünschen sich von den Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit und der Jobcenter in erster Linie eine verbindliche und kontinuierliche Kommunikation über die Teilnehmenden der Umschulungsmaßnahmen. Da viele Umschulende Personen mit komplexen biografischen Voraussetzungen, finanziellen Belastungen oder psychosozialen Herausforderungen in die Maßnahme starten, sehen Lehrende eine große Chance in einer engen Kooperation mit den zuständigen Fachpersonen der Vermittlungs- und Förderstellen.

Aus Perspektive der Lehrenden ist es besonders hilfreich, wenn relevante Informationen zu Unterstützungsbedarfen oder besonderen Fördervoraussetzungen bereits zu Beginn der Maßnahme zur Verfügung stehen. Dies schafft die Möglichkeit, den Lernprozess individuell zu gestalten und frühzeitig passende pädagogische Maßnahmen zu ergreifen. Gleichzeitig wünschen sich Lehrende eine gegenseitige Rückmeldestruktur, in der auch von schulischer Seite auf auffällige Entwicklungen oder drohende Abbrüche hingewiesen werden kann.

Darüber hinaus besteht der Wunsch nach einer gemeinsamen Verständigung über die Anforderungen der Maßnahme. Lehrende nehmen mitunter wahr, dass Teilnehmende mit einer unzureichenden oder idealisierten Vorstellung des Pflegeberufs in die Umschulung starten. Eine realistische Aufklärung durch die Agenturen, z.B. in Form von vorbereitenden Beratungen oder Eignungstests, wird daher als unterstützend angesehen.

Auch bei Fragen der Leistungsgewährung oder der Gestaltung von Maßnahmenverläufen wünschen sich Lehrende mehr Flexibilität und lösungsorientierte Zusammenarbeit. In Fällen, in denen Umschulende Personen beispielsweise krankheitsbedingt eine Pause einlegen müssen oder sich mit der Prüfungsstruk-

tur schwertun, wird eine individuelle Anpassung und eine sensible Förderpraxis als hilfreich erachtet.

Insgesamt sehen Lehrende die Mitarbeitenden der Arbeitsagenturen/Jobcenter als wichtige Kooperationspartnerinnen und -partner in der Begleitung und Stabilisierung von Umschulenden Personen. Eine gute Zusammenarbeit basiert dabei auf Transparenz, Verbindlichkeit, gegenseitigem Verständnis der Systemlogiken und der Bereitschaft, auch unkonventionelle Wege zur Sicherung des Umschulungserfolgs gemeinsam zu gehen.

Während Lehrende vor allem den theoretischen Lernprozess gestalten, tragen Praxisanleitende die Verantwortung für die praktische Ausbildung und die Begleitung im beruflichen Alltag. Ihre Sichtweise ergänzt das Bild der Ausbildungssituation um wichtige Erfahrungen aus dem Pflegealltag.

## **4.3 Praxisanleitende**

Praxisanleitende begleiten Umschulende Personen im praktischen Teil ihrer Ausbildung. Sie unterstützen die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz im Pflegealltag und tragen zur Integration ins Team bei. Das Kapitel zeigt auf, welche Bedingungen aus Sicht der Praxisanleitenden für eine gelingende Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren notwendig sind.

### **4.3.1 Was wünschen sich Praxisanleitende von Umschulenden Personen?**

Praxisanleitende verbinden mit Umschulenden Personen hohe Erwartungen an Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeit und Reflexionsvermögen. Zentrale Voraussetzung für eine gelingende Zusammenarbeit ist aus Sicht der Praxisanleitenden die Bereitschaft, sich offen auf Anleitungssituationen einzulassen, Rückmeldungen anzunehmen und aktiv mitzuarbeiten.

Erwartet wird zudem ein respektvoller Umgang mit dem gesamten Team sowie mit den zu pflegenden Personen. Umschulende Personen sollten sich in bestehende Arbeitsabläufe einfügen können und zugleich Interesse an professioneller Weiterentwicklung zeigen. Besonders geschätzt wird, wenn sie ihre bisherigen Erfahrungen und Kenntnisse einbringen, ohne dabei belehrend oder besserwissernd aufzutreten.

Ein wichtiges Anliegen ist die Verlässlichkeit der Umschulenden Personen im Praxisalltag. Dies umfasst das Einhalten von Dienstzeiten, das gewissenhafte Wahrnehmen von Aufgaben und das frühzeitige Mitteilen von Unsicherheiten oder Problemen. Von großer Bedeutung ist dabei auch die Fähigkeit zur realistischen Selbsteinschätzung, also ein Bewusstsein dafür, wo eigene Grenzen liegen und in welchen Bereichen noch Lernbedarf besteht.

Darüber hinaus wünschen sich Praxisanleitende, dass Umschulende Personen mit einer grundsätzlich positiven Haltung an die Herausforderungen des Pflegeberufs herangehen. Dies beinhaltet die Bereitschaft, körperlich und emotional fordernde Situationen auszuhalten und in einem professionellen Rahmen zu reflektieren. Insbesondere im Umgang mit pflegebedürftigen Menschen in vulnerablen Lebenslagen ist Empathie, Zurückhaltung und Anpassungsfähigkeit gefragt.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Lernbereitschaft: Umschulende Personen sollten neugierig, aufgeschlossen und motiviert sein, sich neues Wissen anzueignen und dieses praktisch umzusetzen. Gleichzeitig wird die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgruppen als wichtig erachtet, insbesondere in interdisziplinären Settings.

Insgesamt wünschen sich Praxisanleitende von Umschulenden Personen eine aktive, lernbereite und verantwortungsvolle Haltung, die geprägt ist von gegenseitigem Respekt, Kommunikationsstärke und professioneller Offenheit.

Um ihre Rolle als Anleitende gut ausfüllen zu können, sind Praxisanleitende auf eine enge Abstimmung mit den Lehrenden angewiesen.

### **4.3.2 Was wünschen sich Praxisanleitende von Lehrenden?**

Praxisanleitende wünschen sich von Lehrenden eine enge Abstimmung und einen kontinuierlichen fachlichen Austausch, um die Lernprozesse von Umschulenden Personen optimal begleiten zu können. Im Zentrum steht dabei der Wunsch nach Transparenz hinsichtlich der schulischen Inhalte, des Lernstandes und etwaiger individueller Unterstützungsbedarfe. Dies ermöglicht es den Praxisanleitenden, die Anleitungssituationen gezielt auf den Wissensstand und die Entwicklungspotenziale der Umschulenden Personen abzustimmen.

Darüber hinaus besteht ein Bedürfnis nach gegenseitiger Anerkennung der jeweiligen Rollen und Expertisen. Praxisanleitende erwarten von Lehrenden ein Verständnis für die Anforderungen des Pflegealltags, insbesondere hinsichtlich des Zeitdrucks, der Personalengpässe und der organisationalen Zwänge. Gleichzeitig möchten sie als pädagogische Akteurinnen und Akteure ernst genommen werden, die aktiv zum Kompetenzerwerb der Umschulenden Personen beitragen.

Ein weiteres Anliegen ist die frühzeitige und unkomplizierte Kommunikation bei Problemlagen oder Unklarheiten. Wenn sich zum Beispiel Schwierigkeiten im Verhalten, der Leistungsbereitschaft oder der emotionalen Belastbarkeit der Umschulenden Personen zeigen, erwarten Praxisanleitende, dass Lehrende erreichbar sind, mitdenken und gemeinsam nach Lösungen suchen. Dies schließt auch das Erarbeiten individueller Unterstützungsstrategien mit ein.

Wertgeschätzt wird zudem, wenn Lehrende praxisnahe Inhalte vermitteln, die anschlussfähig an den Arbeitsalltag sind, sowie ein realistisches Berufsbild fördern. Dies erleichtert es den Praxisanleitenden, die theoretischen Inhalte aufzugreifen und im Arbeitskontext weiterzuentwickeln. Auch gemeinsame Reflexionsräume, z. B. im Rahmen von Zwischen- oder Abschlussgesprächen, werden als hilfreich angesehen, um eine abgestimmte pädagogische Begleitung zu gewährleisten.

Insgesamt wünschen sich Praxisanleitende von Lehrenden eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe, getragen von gegenseitigem Respekt, Offenheit für unterschiedliche Perspektiven und der gemeinsamen Verantwortung für den Lernerfolg der Umschulenden Personen.

Auch der Kontakt zur Arbeitsförderung wird von Praxisanleitenden als relevant empfunden, insbesondere wenn es um Transparenz, Verlässlichkeit und gemeinsame Verantwortlichkeiten geht.

### **4.3.3 Was wünschen sich Praxisanleitende von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter?**

Praxisanleitende wünschen sich von den Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter vor allem verlässliche Informationen und klare Kommunikationswege im Hinblick auf die individuellen Voraussetzungen der Umschulenden Personen. Gerade weil Umschulende häufig mit vielfältigen biografischen Herausforderungen, familiären Verpflichtungen oder gesundheitlichen Einschränkungen in die Maßnahme starten, ist es für die Praxis hilfreich, frühzeitig über relevante Aspekte informiert zu sein, die sich auf die Einsatzplanung und Anleitungssituation auswirken könnten.

Ebenso besteht ein Bedarf an Transparenz über den rechtlichen und förderrechtlichen Rahmen, innerhalb dessen sich die Ausbildung vollzieht. Praxisanleitende wünschen sich ein Grundverständnis dafür, welche Fördervorgaben oder Maßnahmenbedingungen bestehen, um besser einschätzen zu können, welche Spielräume es für individuelle Lösungen oder Unterstützungsmaßnahmen gibt.

In Fällen, in denen sich Probleme im Praxiseinsatz abzeichnen, z. B. durch Fehlzeiten, Überforderung, Konflikte im Team oder fehlende Grundvoraussetzungen für den Beruf, erhoffen sich Praxisanleitende eine proaktive und lösungsorientierte Zusammenarbeit mit den zuständigen Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter. Dazu gehört auch, dass Rückmeldungen ernst genommen und zeitnah bearbeitet werden, insbesondere wenn ein Abbruch oder eine Maßnahmenunterbrechung droht.

Zudem wird von Praxisanleitenden eine realistische Vermittlung des Pflegeberufsbildes im Vorfeld der Maßnahme gewünscht. Es wird als problematisch empfunden, wenn Personen ohne ausreichende Vorstellung von den körperlichen, emotionalen und kommunikativen Anforderungen der Pflege in die Ausbildung

starten. Eine gründliche Eignungsabklärung und Berufsorientierung wird daher als unterstützender Beitrag der Agentur für Arbeit/Jobcenter gesehen.

Schließlich wünschen sich Praxisanleitende eine grundlegende Wertschätzung und Sichtbarkeit ihrer Rolle im Ausbildungssystem. Sie erwarten, dass ihre Rückmeldungen Gehör finden und dass ihre Funktion als zentrale pädagogische Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis auch auf institutioneller Ebene anerkannt wird.

Insgesamt basiert eine gelingende Zusammenarbeit auf einem transparenten, dialogischen und wertschätzenden Miteinander, das auf das gemeinsame Ziel ausgerichtet ist, Umschulenden Personen einen erfolgreichen Einstieg in den Pflegeberuf zu ermöglichen.

Neben Schule und Praxis ist auch die Arbeitsförderung ein zentraler Bestandteil der Umschulungsprozesse. Aus Sicht der Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter ergeben sich dabei spezifische Anforderungen an die Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteursgruppen.

## **4.4 Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter**

Mitarbeitende der Agentur für Arbeit und der Jobcenter sind zentrale Ansprechpartner/-innen für die Förderung, Begleitung und Organisation von Umschulungen. Sie sichern die Rahmenbedingungen und stehen in Kontakt mit allen beteiligten Stellen. Die folgenden Abschnitte beschreiben ihre Perspektive auf die Zusammenarbeit mit Schule, Praxis und Umschulenden Personen.

### **4.4.1 Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter?**

Mitarbeitende der Agentur für Arbeit und der Jobcenter wünschen sich von Umschulenden Personen ein hohes Maß an Eigenverantwortung, Kommunikationsbereitschaft und Verbindlichkeit. Sie sehen in der Umschulung eine anspruchsvolle Qualifizierungsmaßnahme, die nur dann erfolgreich durchlaufen werden kann, wenn die Teilnehmenden aktiv mitwirken, ihre Motivation kontinuierlich reflektieren und Herausforderungen frühzeitig ansprechen.

Ein zentraler Wunsch ist, dass Umschulende Personen ihre Ziele und Beweggründe transparent machen. Dies erleichtert es den Mitarbeitenden, passgenaue Unterstützungsangebote zu vermitteln und die Eignung für den Pflegeberuf realistisch einzuschätzen. Vor allem bei längerer Erwerbslosigkeit oder beruflicher Neuorientierung ist es aus Sicht der Vermittlungsstellen wichtig, dass Umschulende Personen die Entscheidung für den Pflegeberuf auf einer fundierten Grundlage treffen und sich aktiv mit den Anforderungen auseinandersetzen.

Zudem wird erwartet, dass Umschulende Personen im Verlauf der Maßnahme regelmäßig Rückmeldungen geben, insbesondere bei Schwierigkeiten im schulischen, praktischen oder privaten Bereich. Nur so können Beratungs- und Unterstützungsprozesse frühzeitig greifen. Dabei ist Verlässlichkeit von großer Bedeutung, z. B. in Bezug auf Termine, die Einhaltung der Maßnahmenvorgaben oder die Kommunikation mit Praxisstellen und Bildungsträgern.

Ein weiterer Wunsch betrifft die aktive Nutzung der angebotenen Förderinstrumente, etwa Coachings, sozialpädagogische Begleitung oder Nachhilfe. Umschulende Personen sollten offen dafür sein, diese Angebote als Unterstützung zu begreifen und aktiv in Anspruch zu nehmen, anstatt erst in Krisensituationen nach Hilfe zu suchen.

Nicht zuletzt erhoffen sich die Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter eine grundsätzliche Lernbereitschaft und Offenheit für Rückmeldungen. Die Umschulung wird nicht nur als fachliche Qualifizierung, sondern auch als persönliche Entwicklungsphase verstanden, in der Selbstreflexion, Kritikfähigkeit und soziale Kompetenzen eine zentrale Rolle spielen.

Insgesamt wünschen sich die Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit und der Jobcenter von Umschulenden Personen eine aktive Mitverantwortung für das eigene Lernen und den Maßnahmeerfolg, getragen von realistischer Selbsteinschätzung, Verbindlichkeit und einer klaren Berufsperspektive.

Um die Förderverläufe bestmöglich begleiten zu können, wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter eine stärkere Zusammenarbeit mit den Lehrenden an den Pflegeschulen.

#### **4.4.2 Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter von Lehrenden und Schulen?**

Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter wünschen sich von Lehrenden und Schulen eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit, um die Umschulungsprozesse möglichst stabil und erfolgreich gestalten zu können. Da sie die Maßnahme oft nur in Auszügen begleiten und auf Rückmeldungen Dritter angewiesen sind, ist für sie eine regelmäßige und proaktive Kommunikation vonseiten der schulischen Akteurinnen und Akteure von besonderer Wichtigkeit.

Im Mittelpunkt steht der Wunsch nach zeitnahen Informationen über Leistungsentwicklungen, Verhaltensauffälligkeiten oder drohende Abbrüche. Lehrende sollen nicht erst bei eskalierenden Problemlagen das Gespräch mit den zuständigen Vermittlerinnen und Vermittlern suchen, sondern frühzeitig Rückmeldung geben, wenn Unterstützungsbedarf sichtbar wird. Dies schafft Handlungsspielräume, um mit geeigneten Instrumenten, etwa Beratung, sozialpädagogischer Begleitung oder individuellen Fördermaßnahmen, präventiv entgegenzuwirken.

Darüber hinaus wird von Schulen erwartet, dass sie die Teilnehmenden realistisch auf die Anforderungen des Pflegeberufs vorbereiten. Dies betrifft sowohl die fachlich-inhaltliche Ausbildung als auch die Vermittlung zentraler Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit, Belastbarkeit oder kommunikative Fähigkeiten. Die Agenturen für Arbeit/Jobcenter wünschen sich, dass Lehrende den Umschulenden Personen ein ehrliches, zugleich aber motivierendes Berufsbild vermitteln, um Frustration und Abbrüche aufgrund unrealistischer Vorstellungen zu vermeiden.

Zudem ist es den Mitarbeitenden wichtig, dass Schulen offen für individuelle Lösungen sind, z. B. bei der Integration von Nachhilfe, bei flexiblen Prüfungsregelungen oder der Gestaltung von Zwischentappen innerhalb der Maßnahme. Solche Anpassungen erfordern eine gute Absprache mit den Agenturen für Arbeit/Jobcenter, aber auch ein Bewusstsein auf schulischer Seite dafür, dass nicht alle Teilnehmenden unter gleichen Voraussetzungen lernen.

Nicht zuletzt wünschen sich die Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter eine grundsätzliche Anerkennung ihrer Rolle als Mitverantwortliche für den Umschulungserfolg. Sie möchten als Partner/-innen auf Augenhöhe wahrgenommen werden, die relevante Informationen liefern, aber auch selbst auf Rückmeldung und Austausch angewiesen sind.

Insgesamt erwarten Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter von Lehrenden und Schulen eine kooperative, lösungsorientierte und verlässliche Zusammenarbeit, die dem gemeinsamen Ziel dient, die Teilnehmenden erfolgreich durch die Maßnahme zu begleiten.

Auch mit Blick auf den Lernort Praxis wird von den Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter eine verlässliche Kommunikation und Kooperation angestrebt.

#### **4.4.3 Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter von den Praxiseinrichtungen?**

Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter erwarten von den Praxiseinrichtungen eine verlässliche, strukturierte und transparente Begleitung der Umschulenden Personen im praktischen Teil der Ausbildung. Da die Praxiseinsätze maßgeblich über den Erfolg oder Misserfolg der Maßnahme entscheiden, wird den Einrichtungen eine zentrale Rolle im gesamten Umschulungsprozess zugeschrieben.

Ein zentrales Anliegen ist die regelmäßige Rückmeldung über den Entwicklungsstand der Umschulenden Personen. Die Vermittlungsfachpersonen sind auf praxisnahe Einschätzungen angewiesen, um die Passung zwischen Person und Maßnahme zu überprüfen und frühzeitig bei Herausforderungen oder Überfor-

derungen reagieren zu können. Eine offene und lösungsorientierte Kommunikation, auch bei kritischen Entwicklungen, wird dabei als essenziell erachtet.

Darüber hinaus wünschen sich die Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter, dass die Praxiseinrichtungen strukturelle Rahmenbedingungen schaffen, die das Lernen ermöglichen. Dazu gehören feste Ansprechpartner/-innen, geplante Anleitungssituationen sowie eine wertschätzende, lernförderliche Atmosphäre. Es wird als problematisch wahrgenommen, wenn Umschulende Personen lediglich als zusätzliche Arbeitskraft eingesetzt werden oder keine gezielte Anleitung erhalten.

Besonders relevant ist aus Sicht der Agenturen für Arbeit/Jobcenter die frühzeitige Einschätzung der Eignung, insbesondere im Rahmen von Orientierungspraktika oder in der Anfangsphase der Maßnahme. Eine offene Rückmeldung über mögliche Schwierigkeiten oder Fehlanpassungen kann helfen, Abbrüche zu vermeiden oder Umschulende Personen in alternative Wege zu begleiten.

Zudem besteht der Wunsch, dass Praxiseinrichtungen die besonderen Voraussetzungen von Umschulenden Personen berücksichtigen, z. B. hinsichtlich Alter, Vorbildung oder Lebenssituation. Flexibilität und Sensibilität im Umgang mit dieser heterogenen Zielgruppe werden als wichtige Voraussetzungen für eine gelingende Integration in die Praxis angesehen.

Insgesamt erwarten Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter von den Praxiseinrichtungen eine verantwortungsbewusste, kooperative und professionelle Rolle im Ausbildungssystem, die durch klare Kommunikation, individuelle Begleitung und gemeinsame Verantwortung für den Umschulungserfolg geprägt ist.

Die Perspektiven aller vier beteiligten Akteursgruppen verdeutlichen, wie vielfältig die Erwartungen und Anforderungen im Kontext von Umschulungsmaßnahmen sind. Um diese Perspektiven wirksam aufeinander abzustimmen, ist ein gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit notwendig, genau hier setzt das folgende Kapitel an.

## **4.5 Gemeinsame Perspektiven und Schnittstellen**

Die Analyse der unterschiedlichen Perspektiven zeigt deutlich: Zwischen allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren, Lehrenden, Praxisanleitenden, Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter sowie den Umschulenden Personen selbst, bestehen vielfältige Schnittstellen im Prozess der beruflichen Neuorientierung in die Pflege. Diese Schnittstellen sind nicht nur durch Arbeitsaufträge, Zuständigkeiten oder formale Strukturen bestimmt, sondern vor allem durch gemeinsame Herausforderungen, Zielsetzungen und Kooperationsbedarfe. Ein zentrales ver-

bindendes Element stellt der Wunsch nach einer besseren Abstimmung, engem Austausch und gegenseitigem Verständnis dar.

Praxisanleitende und Lehrende teilen die Verantwortung für die Ausbildung und Lernbegleitung der Umschulenden Personen – allerdings in unterschiedlichen Kontexten: Während Lehrende überwiegend den theoretischen Teil verantworten und hier häufig mit heterogenen Lernvoraussetzungen konfrontiert sind, gestalten Praxisanleitende unter hohem Zeitdruck und mit begrenzten Ressourcen die praktische Ausbildung an den zu Pflegenden. Beide Gruppen erleben die Notwendigkeit, nicht nur fachlich, sondern auch pädagogisch sensibel auf die oft komplexen Lebenssituationen der Umschulenden Personen einzugehen. Dabei zeigt sich ein gemeinsames Anliegen, pädagogisch reflektiert zu handeln, individuelle Lernprozesse zu ermöglichen und realistische Erwartungen an die Umschulenden Personen zu formulieren.

Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter wiederum nehmen eine vermittelnde und begleitende Rolle ein. Sie beraten, fördern und steuern die Maßnahmenverläufe, sind jedoch auf die Rückmeldungen von Schulen und Praxiseinrichtungen angewiesen, um Unterstützungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen entsprechend anzupassen. Gleichzeitig wünschen sie sich, dass ihre Rolle als gleichwertige Kooperationspartner/-innen stärker anerkannt wird und ein besseres gegenseitiges Verständnis für die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen und Zwänge entsteht.

Die Umschulenden Personen stehen im Zentrum dieser Konstellation und sind dabei häufig mit einer hohen Erwartungslast konfrontiert. Sie müssen sich in neue Lernsettings einfinden, mit finanziellen Unsicherheiten und privaten Herausforderungen umgehen, sich fachlich weiterqualifizieren und zugleich den Anforderungen der Praxis gerecht werden. Dabei profitieren sie besonders von einem gut funktionierenden Netzwerk aus Schule, Praxis und Arbeitsförderung. Wo eine solche Verzahnung zwischen den Systemen gelingt, entsteht für Umschulende Personen ein Sicherheitsrahmen, in dem sie sich sowohl fachlich als auch persönlich entwickeln können. Hierzu zählen etwa transparente Informationen zu Leistungsanforderungen und Unterstützungsangeboten, eine abgestimmte pädagogische Begleitung, flexible Lösungen bei besonderen Bedarfen und das Gefühl, ernst genommen und aktiv eingebunden zu sein.

Gemeinsamkeiten bestehen auch in der Wahrnehmung struktureller Probleme: Zeitmangel, unzureichende Ressourcen, hohe Anforderungen an Flexibilität sowie die Notwendigkeit, mit einer heterogenen Zielgruppe zu arbeiten. An all diesen Punkten wird deutlich, dass der Erfolg einer Umschulung zur Pflegefachperson nicht allein im Verantwortungsbereich eines einzelnen Lernorts liegt, sondern nur durch ein vernetztes und koordiniertes Zusammenwirken aller Beteiligten gewährleistet werden kann.

Von zentraler Bedeutung sind dabei die Übergänge zwischen den Lernorten bzw. Systemen, z. B. von der Beratung in die Ausbildung, vom Theorieunterricht in die Praxis oder vom Ausbildungsbeginn in das erste Prüfungsjahr. An diesen Übergängen bestehen besonders viele potenzielle Bruchstellen: Informationsverluste, Missverständnisse, unklare Zuständigkeiten oder fehlende Kommunikation können den Ausbildungserfolg gefährden. Deshalb braucht es an diesen Schnittstellen verlässliche Strukturen, transparente Kommunikation und abgestimmte Verfahren, die es allen Beteiligten ermöglichen, schnell und lösungsorientiert zu handeln.

Nicht zuletzt wurde von allen Seiten die Bedeutung eines regelmäßigen Austauschs betont, sei es im informellen Rahmen, durch klar definierte Kommunikationskanäle oder institutionalisierte Kooperationsformate. Solche Strukturen helfen, ein gemeinsames Verständnis für Zielsetzungen, Möglichkeiten und Grenzen zu entwickeln, und tragen zur Professionalisierung der Zusammenarbeit bei.

Im Ergebnis zeigt sich: Gelingt es, die verschiedenen Perspektiven miteinander in Dialog zu bringen, kann ein gemeinsamer Lern- und Ausbildungsraum entstehen, der nicht nur den individuellen Bedarfen der Umschulenden Personen gerecht wird, sondern auch ein kooperatives Miteinander aller beteiligten Systeme ermöglicht – zum Wohl der Auszubildenden, der Einrichtungen und letztlich auch der zukünftigen Pflegepraxis.

## 5 FÖRDERPROGRAMME UND KAMPAGNEN

Aufgrund der Entwicklungen des demografischen Wandels und einem damit verbundenen Anstieg der pflegebedürftigen Personen bei gleichzeitig fehlenden Pflegefachpersonen werden Umschulende Personen als wichtige Ressource zur Fachkraftsicherung angesehen (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND 2024). Unterschiedliche Förderprogramme und Kampagnen der vergangenen Jahre zielen auf die Fachkraftsicherung ab. Dazu gehören beispielsweise die Kampagne der Hamburger Gesundheitswirtschaft „**DAS-IST-PFLEGE. DE** – Komm ins Team!“ (vgl. GESUNDHEITSWIRTSCHAFT HAMBURG o.J.) oder „Pflege: Umschulung mit Mehrwert“ des Bundesministeriums Familie, Senioren, Frauen und Jugend (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND o.J.).

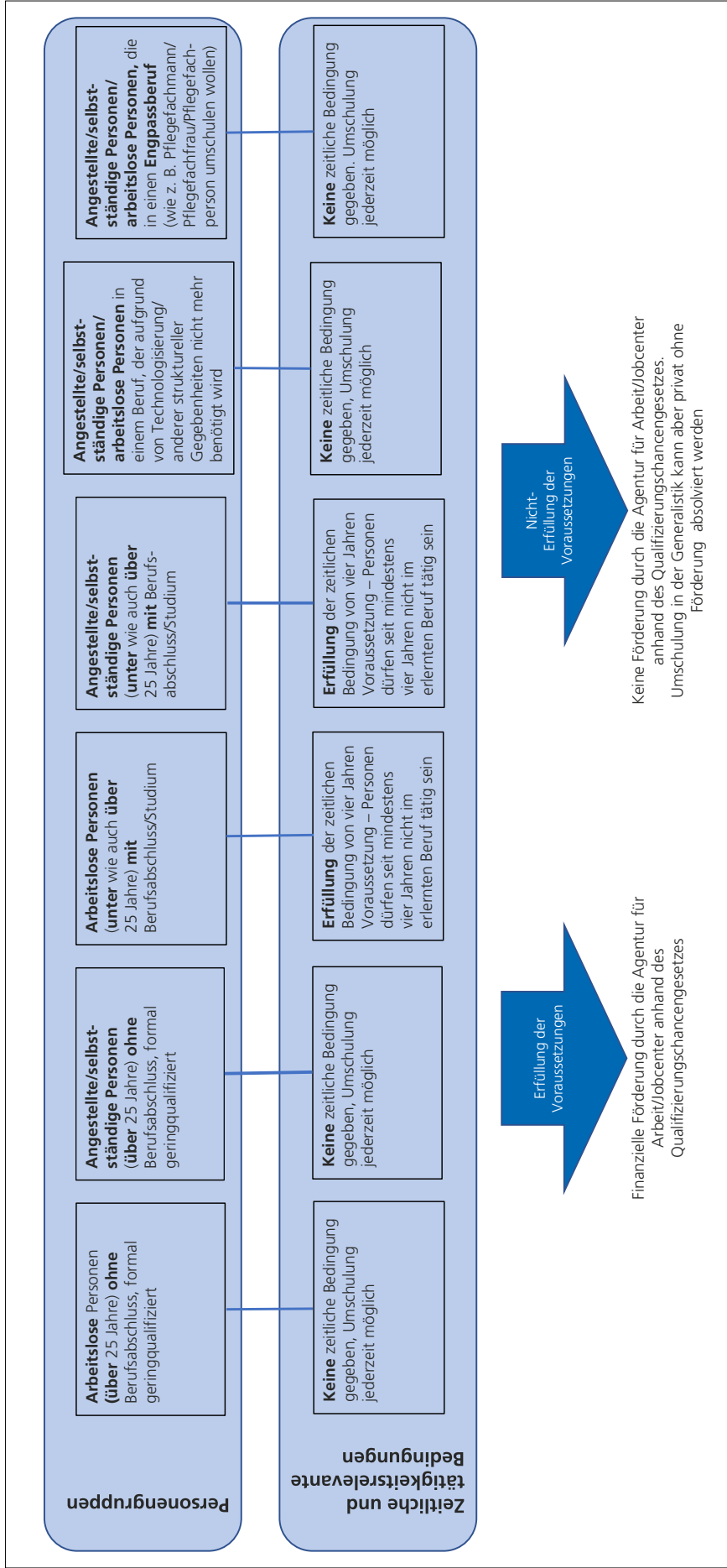
## 6 FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN

Für die Umschulung gibt es unterschiedlichste Förderungsmöglichkeiten, das Unterstützungssystem ist vielschichtig. Erste Ansprechpersonen für Umschulende Personen sind Beratende der Agentur für Arbeit oder der Jobcenter. Die Agentur für Arbeit ist dann die richtige Institution, wenn die Umschulung aus einer Berufstätigkeit heraus erfolgen soll oder wenn eine Erwerbslosigkeit besteht, die noch nicht länger als zwölf Monate andauert. Auch bei längerer Arbeitslosigkeit kann die Agentur für Arbeit zuständig sein, wenn zuvor eine langjährige Erwerbstätigkeit und damit ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I bestand. Soll die Umschulung hingegen aus einer längeren Erwerbslosigkeit heraus erfolgen und liegt bereits ein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II vor, sind die Mitarbeitenden des betreuenden Jobcenters die richtigen Ansprechpartner/-innen. Es ist wichtig, dass die Umschulenden Personen den Beratungstermin vor Beginn der Umschulung in Anspruch nehmen. Für Praxisanleitende ist es wichtig, dass Umschulende Personen bei Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, außerschulischen Lernangeboten und Kosten für Lernmittel während der Umschulung finanzielle Unterstützung erhalten können, falls sie diese benötigen. Es lohnt sich in jedem Fall, eine Anspruchsberechtigung bei der Agentur für Arbeit prüfen zu lassen (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2025b; 2025a).

Abbildung 1 zeigt die verschiedenen Szenarien auf, die die Voraussetzungen für eine Förderung darstellen. Wichtig ist in diesem Kontext, dass die Agentur für Arbeit und das Jobcenter für jede Person eine individuelle Entscheidung für oder gegen eine Fördermaßnahme trifft.

Personen, die über das Jobcenter gefördert werden, erhalten nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 81 SGB III Fördermittel und sind meist bereits ein Jahr erwerbslos. Demgegenüber stehen die geförderten Personen der Agentur für Arbeit über die Fördermittel nach § 81 SGB III im Erwerbsleben. Interessant ist dabei, dass die geförderten Personen nur zu einem verschwindend geringen Anteil über das Jobcenter in die Umschulung gelangen (2024: rund 0,25 % der dort geförderten Personen), gegenüber den Personen, die über die Agentur für Arbeit in die Umschulung einmünden (2024: rund 7,0 % der dort geförderten Personen) (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2025b).

Abbildung 1: Umschulende Personen in der generalistischen Pflegeausbildung als Pflegefachfrau/Pflegefachmann/Pflegefachperson (Personengruppen sowie zeitliche und tätigkeitsrelevante Bedingungen zur Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz)



Quelle: eigene Darstellung unter Verwendung von BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2025c; IHK SCHLESWIG-HOLSTEIN O. J.

## 7 DIVERSITÄTSBEWUSSTSEIN

Insbesondere der pflegerische Bereich ist durch eine hohe Diversität geprägt. Dies betrifft nicht nur die Auszubildenden, Lehrenden und Praxisanleitenden, sondern auch die zu Pflegenden. Auf die Gruppe der Umschulenden Personen trifft dieser Umstand ebenfalls zu. Sie werden in den Interviews als sehr heterogen im Hinblick auf Herkunft, Alter, Religion und Geschlecht beschrieben. Weiterhin ist die Pflege deutlich weiblich konnotiert. Mit Blick auf die unterschiedlichen Generationen werden jüngere Auszubildende mit einer höheren Anspruchshaltung erlebt, sie haben zugleich eher Schwierigkeiten, aus dem Kontext Elternhaus/Primärbildung in die Berufspraxis hineinzufinden.

Dahingegen werden kulturelle Unterschiede deutlich bei Auszubildenden, in deren Herkunftsland eine strengere Erziehung üblich ist und Respekt eine große Rolle spielt. Ein Beispiel ist eine Auszubildende aus Georgien, die als besonders respektvoll im Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und zu Pflegenden wahrgenommen wurde. Sie konnte sich gut in bestehende Strukturen einfügen und zeigte ein hohes Maß an sozialer Orientierung. In den Interviews wird sie als jemand beschrieben, der Strukturen rasch erkennt und nicht nur die eigene Perspektive in den Vordergrund stellt.

Kulturelle Unterschiede werden nicht nur immer wieder wahrgenommen, sondern auch mit Zuschreibungen und sozialen Bedeutungen verbunden. So gehen sie häufig mit Benachteiligung und Diskriminierung, aber auch mit Dominanz oder Privilegien einher. Und es lassen sich daraus resultierend unterschiedliche Lernvoraussetzungen, Bildungserfahrungen sowie Muster der Bewältigung feststellen (vgl. Micus-Loos 2019). Als Beispiele wurden in den Interviews eine besondere Freundlichkeit von Personen aus dem asiatischen Raum oder ihr entspannterer Umgang mit Verpflichtungen genannt.

Altersunterschiede werden sowohl am Lernort Schule als auch am Lernort Praxis deutlich wahrgenommen. Die Älteren werden als vernünftiger und reifer wahrgenommen. Sie fühlen sich von den Jüngeren teilweise beim Lernen gestört. In der Praxis zeichnen sich die älteren Auszubildenden durch eine höhere Reflexionsfähigkeit im Umgang mit zu Pflegenden aus.

Eine Praxisanleiterin beschreibt, wie ältere Auszubildende sensibel auf unangenehme Situationen reagieren, indem sie diese gezielt durch Sprache entlasten und zugleich zügig handeln:

„[...] dass das für den Bewohner eine unangenehme Situation ist und dass man da zügig arbeitet oder vielleicht gerade nochmal irgendwie ein schnelles Gesprächsthema reinbringt, was auch von der Sache ablenkt. Und wenn ich jetzt überlege, die manchen jungen Kollegen, die gerade erst angefangen haben [...], wenn ich da mal eine Intimpflege gesehen habe, dann war das wirklich noch richtige Konzentration, richtige Wisch-

richtung und alles ordentlich machen. Und der Bewohner lag da und hat wahrscheinlich gedacht: ‚Oh Gott, es ist so still und was macht sie da.‘“  
(Julia, Praxisanleiterin, Abs. 51)

Aus Sicht der Lehrenden ist eine heterogene Zusammensetzung der Auszubildenden sehr erstrebenswert. Unterschiedliche Altersgruppen und Hintergründe bringen vielfältige Perspektiven und Lernerfahrungen ein, was die Dynamik der Ausbildung insgesamt bereichern kann.

„Ja, da braucht man irgendwie so eine Gauß'sche Normalverteilung, sowohl von Umschülern als auch Erstauszubildende. Und auch altersmäßig. Ja.“ (Sophie, Lehrende, Abs. 86)

Der Pflegeberuf ist weiterhin frauendominiert. Trotz aller Fortschritte der Emanzipation sind Frauen weiterhin die Hauptverantwortlichen bei der privaten Care-Arbeit von Zu- und Angehörigen. Diese strukturellen Geschlechterverhältnisse spiegeln sich auch in der Zusammensetzung der Umschulungsgruppen und im beruflichen Alltag wider.

Wichtig ist es im Hinblick auf die Diversität der unterschiedlichen Akteursgruppen, sich der Unterschiede und Gemeinsamkeiten bewusst zu werden.

## 8 EVALUATION DER POCKET GUIDES – RÜCKMELDUNGEN AUS DER PRAXIS

### 8.1 Einleitung

Die Entwicklung der vier zielgruppenspezifischen Pocket Guides ist ein zentraler Transferbaustein des Projekts ParAScholaBi. Die Guides sollen Lehrende, Praxisanleitende, Umschulende Personen sowie Mitarbeitende der Agenturen für Arbeit und Jobcenter in ihren jeweiligen Rollen unterstützen und praxisnah informieren. Mit diesem niedrighschwelligen Format wurde bewusst ein Medium geschaffen, das sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lässt und schnell zugänglich ist – sowohl digital als auch perspektivisch in gedruckter Form.

Um die Wirksamkeit und Praxistauglichkeit dieser Materialien zu prüfen und Anhaltspunkte für eine mögliche Weiterentwicklung zu gewinnen, wurde im Juni 2025 im Rahmen der Abschlusstagung „Diversity in Nursing“ in Kiel eine systematische Evaluation durchgeführt. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, in welchen Kontexten die Pocket Guides bislang genutzt werden, wie sie von den unterschiedlichen Zielgruppen wahrgenommen werden und welche Optimierungspotenziale sich aus der Perspektive der Anwender/-innen ergeben. Die Evaluation leistet damit einen wichtigen Beitrag dazu, die langfristige Qualität und Akzeptanz der Pocket Guides sicherzustellen und sie bedarfsgerecht an die Bedürfnisse der Akteurinnen und Akteure anzupassen.

### 8.2 Methodisches Vorgehen

Die Evaluation wurde als Onlinebefragung mittels der Plattform LimeSurvey durchgeführt. Um eine möglichst große Reichweite zu erzielen, wurde die Umfrage zunächst auf der Tagung Diversity in Nursing vorgestellt und über die Social-Media-Kanäle des Projekts sowie über persönliche Netzwerke der Projektbeteiligten beworben. Aufgrund zunächst niedriger Rücklaufzahlen wurde der Befragungszeitraum um zwei Wochen verlängert und die Social-Media-Aktivitäten wurden intensiviert.

#### Stichprobe und Rücklauf

Insgesamt gingen 33 Rückmeldungen ein, wovon 27 Datensätze für die Auswertung berücksichtigt werden konnten. Sechs Antworten wurden ausgeschlossen, da sie entweder unvollständig waren oder die Umfrage bereits vor den inhaltlichen Kernfragen abgebrochen wurde. Die relativ kleine, aber heterogene Stichprobe ist typisch für freiwillige Onlinebefragungen, ermöglicht aber eine Auswertung nach Trends und Tendenzen.

## Fragebogenstruktur

Der Fragebogen umfasste 16 Fragen, denen sowohl geschlossene als auch offene Antwortformate zugeordnet waren. Abgefragt wurden unter anderem:

- ▶ die Nutzung der vier Pocket Guides (Mehrfachnennungen möglich),
- ▶ der Nutzungsgrad (nur überflogen versus intensiv genutzt),
- ▶ erste Eindrücke und wahrgenommene Relevanz (Skalierung 1 bis 6),
- ▶ konkrete Nutzungskontexte (z. B. Unterricht, Beratung, Einarbeitung),
- ▶ qualitative Einschätzungen zu Verständlichkeit, Anwendbarkeit und Verbesserungsvorschlägen.

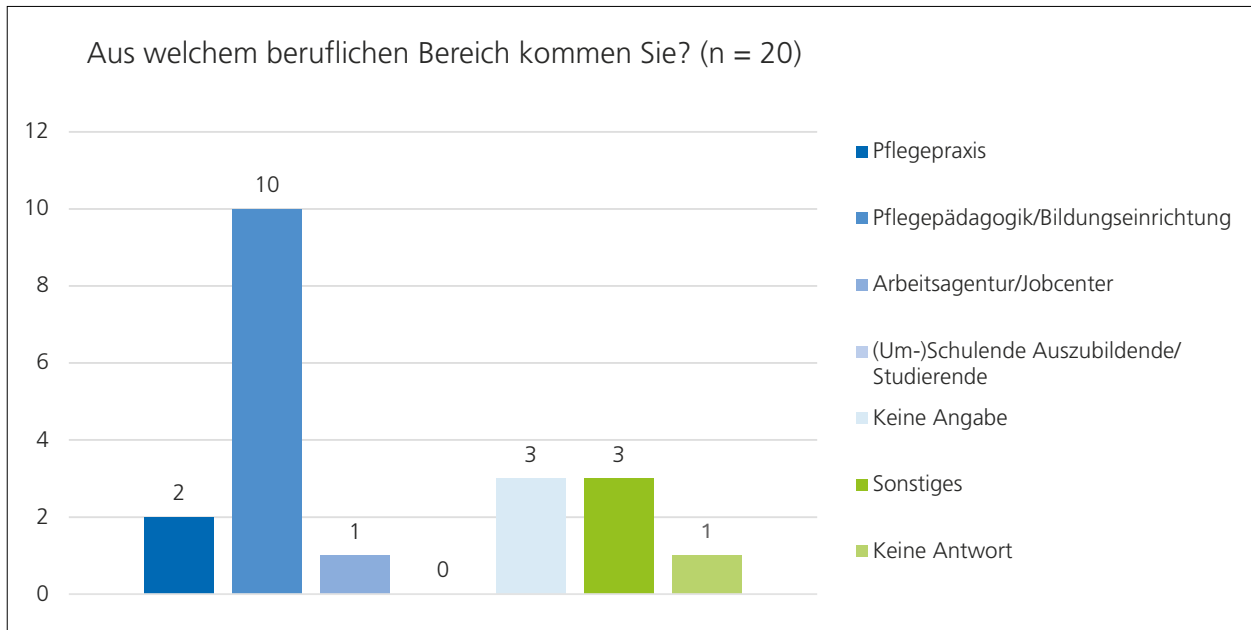
Während die quantitativen Daten deskriptiv ausgewertet wurden (einfache Häufigkeiten und Prozentangaben), erfolgte die Auswertung der offenen Kommentare in Anlehnung an die qualitativ-strukturierende Inhaltsanalyse nach KUCKARTZ/RÄDIKER (2024). Aufgrund der kleinen Fallzahl wurde auf eine vollständige Codierung verzichtet; stattdessen wurden die Antworten in drei Hauptkategorien gebündelt:

1. positiv hervorgehobene Aspekte,
2. Kritik und Verbesserungsvorschläge,
3. Informationswünsche und offene Fragen.

## 8.3 Nutzung und Reichweite

Von den insgesamt 27 Teilnehmenden machten 20 Personen eine Auswahl zur beruflichen Zugehörigkeit, wie in Abbildung 2 dargestellt. Davon ordneten sich zehn Personen dem Bereich Pflegepädagogik bzw. Bildungseinrichtungen zu, zwei Personen der Pflegepraxis und eine Person der Arbeitsagentur bzw. einem Jobcenter. Drei Personen wählten die Kategorie „Sonstiges“ und gaben als beruflichen Hintergrund „Ausbildung ATAVOTA“, „Pflegerwissenschaft“ sowie „Pflegemanagement“ an, während keine Person angab, sich in einer Umschulung, Ausbildung oder einem Studium zu befinden. Drei Personen markierten „Keine Angabe“ und eine Person „Keine Antwort“. Sieben Teilnehmende übersprangen diese Frage vollständig.

Abbildung 2: Berufliche Zugehörigkeit der Befragten\*



\*Die Beantwortung der Frage war freiwillig (n=20).

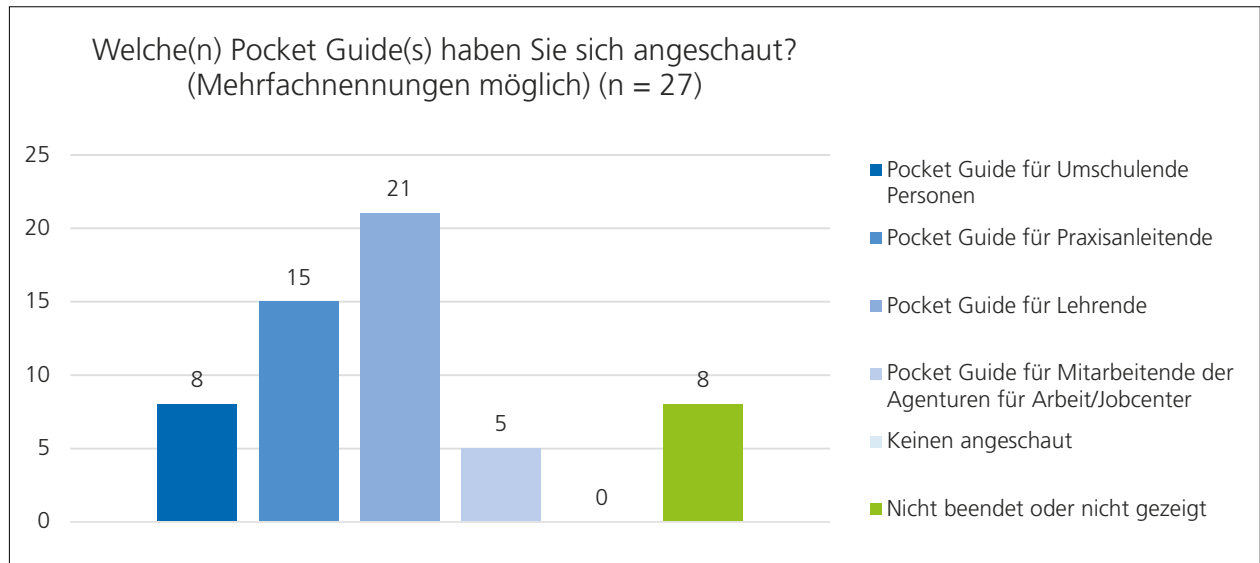
Die hohe Zahl fehlender Angaben ist auf die freiwillige, nicht verpflichtende Struktur der Befragung zurückzuführen. Dennoch lässt sich klar erkennen, dass die Pocket Guides vor allem in bildungsnahen Berufsfeldern auf Interesse stoßen. Die geringe Rückmeldung aus der Pflegepraxis und aus der Arbeitsmarktberatung (Agentur für Arbeit/Jobcenter) stellt einen wichtigen Hinweis für künftige zielgerichtete Kommunikations- und Verbreitungsstrategien dar.

Die Rezeption der Pocket Guides zeigt ein deutliches Gefälle zwischen den verschiedenen Zielgruppen. Abbildung 3 veranschaulicht, dass die Pocket Guides besonders stark im bildungsnahen Bereich angeschaut werden:

- ▶ 21 von 27 Personen gaben an, den Pocket Guide für Lehrende angeschaut zu haben.
- ▶ 15 von 27 Personen haben den Guide für Praxisanleitende angesehen.
- ▶ Deutlich geringer war die Nutzung des Guides für Umschulende Personen (8 von 27 Personen) und des Guides für Mitarbeitende der Arbeitsagentur und Jobcenter (5 von 27 Personen).

Diese Ergebnisse bestätigen, dass die Pocket Guides derzeit vor allem in Pflege- und im Kontext der Praxisanleitung eine Rolle spielen könnten. Gleichzeitig verweisen sie auf deutliche Reichweitendefizite bei anderen Zielgruppen, insbesondere in der Arbeitsmarktberatung. Daraus ergibt sich ein klarer Handlungsbedarf für künftige, zielgerichtete Kommunikations- und Verbreitungsstrategien.

Abbildung 3: Nutzung der Pocket Guides nach Zielgruppe\*



\*Mehrfachnennungen möglich; 57 Nennungen insgesamt; n=27.

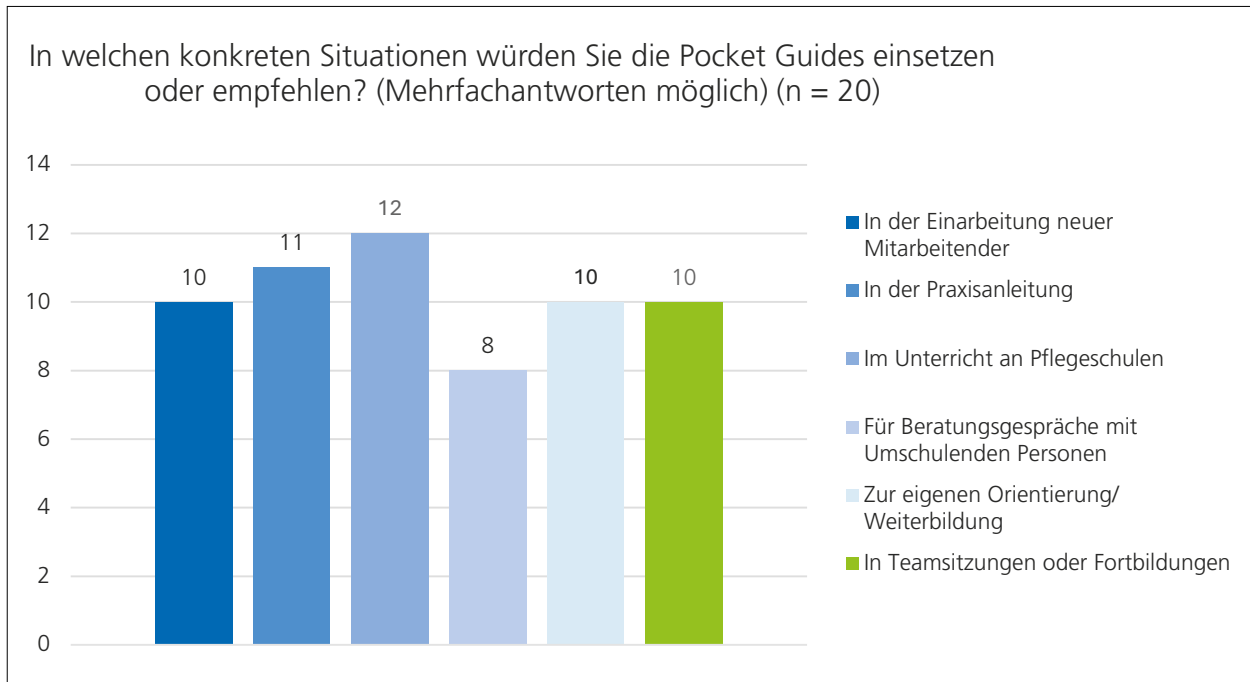
## 8.4 Nutzungskontexte

Die Pocket Guides können in einer Vielzahl von Situationen eingesetzt werden, was auf ihre Flexibilität und Praxistauglichkeit hindeutet. Am häufigsten wurden folgende Nutzungskontexte benannt (vgl. Abbildung 3):

- ▶ zwölf von 20 Personen nannten den Unterricht an Pflegeschulen (vor allem zur Vermittlung von Rollenverständnis und Kompetenzanforderungen),
- ▶ elf von 20 Personen die Praxisanleitung (zur Vorbereitung und Begleitung von Anleitungssequenzen),
- ▶ zehn von 20 Personen die Einarbeitung neuer Mitarbeitender,
- ▶ zehn von 20 Personen die eigene Orientierung und Weiterbildung (insbesondere bei Lehrenden und Praxisanleitenden),
- ▶ zehn von 20 Personen Teamsitzungen und Fortbildungen (zur Diskussion von Rollenbildern im Team),
- ▶ acht von 20 Personen Beratungsgespräche mit Umschulenden Personen (z. B. durch Lehrende oder Praxisanleitende).

Die Angaben verdeutlichen, dass die Pocket Guides nicht nur als Informationsquelle, sondern auch als Diskussionsanlass und Reflexionsinstrument genutzt werden können.

Abbildung 4: Nutzungskontexte der Pocket Guides\*



\*Mehrfachnennungen möglich; 61 Nennungen insgesamt; n = 20

## 8.5 Qualitative Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge

Die Pocket Guides wurden von den Teilnehmenden insgesamt positiv bewertet. Besonders hervorgehoben wurden:

- ▶ verständliche, adressatengerechte Sprache,
- ▶ klare Struktur und ansprechendes Layout,
- ▶ Praxisnähe und direkte Anwendbarkeit.

Kritisch angemerkt wurde:

- ▶ hohe Textdichte in Teilen,
- ▶ Begrifflichkeiten wie „Kompetenzprofil“ und „Kompetenzorientierung“ bedürfen eines stärkeren Alltagsbezugs,
- ▶ Mangel an Fallbeispielen oder narrativen Kurzscenes.

Mehrere Personen wünschten sich ergänzend:

- ▶ Printversionen für Lehrende zur Auslage im Dienstzimmer und Beratungsstellen,
- ▶ mehrsprachige Ausgaben (z. B. Englisch, Arabisch, Türkisch),
- ▶ digitale interaktive Formate (z. B. mit Videos oder Infokästen).

## 8.6 Bewertung und Relevanz

Auf die Frage „Wie ist Ihr erster Eindruck von den Pocket Guides?“ (1 = sehr gut, 6 = ungenügend) antworteten 19 von 19 Personen. Davon vergaben zwölf Personen die Bestnote „sehr gut“, die übrigen sieben Personen bewerteten mit „gut“. Negative Bewertungen gab es nicht.

Die Pocket Guides erfüllen damit ihre Grundfunktion, Rollenprofile kompakt und ansprechend zu vermitteln. Um ihre Wirksamkeit in der Breite zu erhöhen, sollten jedoch Teile der genannten Optimierungsvorschläge aufgegriffen werden.

### **Infokasten: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Pocket Guides**

- ▶ Ergänzung narrativer Praxisbeispiele,
- ▶ Begriffserklärungen alltagsnäher gestalten,
- ▶ Mehrsprachigkeit ausbauen bzw. prüfen,
- ▶ Printversionen zur Verfügung stellen,
- ▶ interaktive digitale Umsetzung prüfen.

## 8.7 Zusammenfassung

Die Evaluation zeigt, dass die Pocket Guides ein wertvolles und praxisnahes Instrument für die Pflegebildung sind, vor allem in Pflegeschulen und bei Praxisanleitenden. Die vergleichsweise geringe Rezeption in der Pflegepraxis und in der Arbeitsmarktberatung weist jedoch auf ein Verbreitungsdefizit hin.

Die Ergebnisse unterstreichen zudem die Bedeutung einer zielgruppengerechten Aufbereitung: Während bildungsnahe Zielgruppen die Fachbegriffe einordnen können, benötigen Umschulende Personen und Beratende stärker vereinfachte Erklärungen, mehr visuelle Elemente und narrative Beispiele.

Für die Weiterentwicklung werden folgende Schritte empfohlen:

1. Integration von Praxisbeispielen und alltagsnahen Begriffserklärungen,
2. Erstellung von Printversionen,
3. Ausbau digitaler Formate mit interaktiven Elementen,
4. gezielte Kommunikationsstrategie für Pflegepraxis und Arbeitsagenturen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass es sich bei den dargestellten Rückmeldungen um eine kleine, nicht repräsentative Stichprobe handelt (n = 27). Die daraus abgeleiteten Aussagen sind daher nicht verallgemeinerbar, geben aber dennoch wertvolle Hinweise auf Nutzungstendenzen, Bedarfe und

Verbesserungspotenziale aus Sicht der beteiligten Akteurinnen und Akteure. Die Evaluation ist insofern als explorativer Impuls zu verstehen, der Anregungen für die Weiterentwicklung der Pocket Guides liefert, ohne Anspruch auf statistische Repräsentativität zu erheben.

## 9 FAZIT UND AUSBLICK

Die Handreichung verdeutlicht die zentrale Bedeutung Umschulender Personen für die Pflegebildung und die Pflegepraxis. Ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen sowie ihre Motivation bereichern die Ausbildungs- und Arbeitswelt in der Pflege erheblich. Gleichzeitig zeigt sich, dass diese Zielgruppe vor spezifischen Herausforderungen steht, die eine gezielte Unterstützung und Anpassung von Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen erfordern. Die Ergebnisse des Projekts ParAScholaBi unterstreichen die Notwendigkeit, Umschulende Personen stärker in den Fokus zu rücken, um sie optimal in die Pflegeausbildung zu integrieren und langfristig im Beruf zu halten.

Die vorgestellten Good-Practice-Beispiele und Empfehlungen bieten eine wertvolle Grundlage für Bildungs- und Praxiseinrichtungen, um die besonderen Bedürfnisse Umschulender Personen besser zu berücksichtigen. Sie zeigen, dass flexible Arbeitszeitmodelle, individualisierte Lernangebote und eine stärkere Vernetzung zwischen den Akteurinnen und Akteuren der Pflegebildung wichtige Ansätze für eine erfolgreiche Integration sind. Gleichzeitig erfordert die Diversität Umschulender Personen ein Bewusstsein für geschlechts- und kulturspezifische Aspekte sowie eine Sensibilisierung aller Beteiligten.

Die im Rahmen der Evaluation der Pocket Guides gewonnenen Rückmeldungen bestätigen zudem die hohe Relevanz der entwickelten Materialien und geben wertvolle Impulse für deren Weiterentwicklung (vgl. Kapitel 8). Die Pocket Guides werden insbesondere in Pflegeschulen und bei Praxisanleitenden genutzt und leisten dort einen wichtigen Beitrag, Rollenverständnis zu fördern und interprofessionelle Kommunikation zu stärken.

Um die Potenziale Umschulender Personen weiter zu nutzen und gleichzeitig den Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels zu begegnen, sollten folgende Maßnahmen vorangetrieben werden:

- ▶ **Stärkung der Kooperation** zwischen Pflegeschulen, Praxiseinrichtungen und Agenturen für Arbeit/Jobcenter, um eine nahtlose Betreuung Umschulender Personen sicherzustellen.
- ▶ **Weiterentwicklung flexibler Ausbildungsformate**, die auf die Lebensrealitäten Umschulender Personen eingehen und eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie ermöglichen.
- ▶ **Förderung innovativer Lehrmethoden**, insbesondere im Bereich der Digitalisierung, um den Zugang zu Bildung für alle Beteiligten zu erleichtern.
- ▶ **Gezielte Weiterentwicklung und Verbreitung** der Pocket Guides, wobei die in den projekteigenen Konzeptbausteinen 4 („Workshops“) und 6 („Partizipative Website“) dargestellten Praxisbeispiele als Grundlage für künftige

Ergänzungen dienen können. Die Weiterentwicklung ist perspektivisch angelegt und sollte bei zukünftigen Veröffentlichungen mitgedacht werden.

Gleichzeitig zeigt sich, dass diese Maßnahmen nicht als allgemeingültige Standardlösungen verstanden werden dürfen. Vielmehr bedarf es individueller, kontextbezogener Umsetzungsstrategien, die sich an den konkreten Bedingungen vor Ort orientieren. So hängt der erfolgreiche Einsatz digitaler Lehrmethoden stark von der technischen Ausstattung der Einrichtungen sowie den digitalen und didaktischen Kompetenzen der Lehrenden ab. Auch flexible Ausbildungsformate zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie lassen sich nicht pauschal einführen, sondern müssen gemeinsam mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteure entwickelt werden. Ebenso setzt eine gelingende Kooperation zwischen Pflegeschulen, Praxiseinrichtungen und Agenturen für Arbeit/Jobcentern voraus, dass standortspezifische Rahmenbedingungen und Kommunikationsstrukturen berücksichtigt werden. Die Ergebnisse von ParAScholaBi unterstreichen somit die Notwendigkeit, strukturelle Innovationen partizipativ, passgenau und differenziert zu gestalten.

Die Erkenntnisse des Projekts ParAScholaBi legen den Grundstein für eine zukunftsweisende und diversitätsorientierte Pflegebildung. Eine konsequente Umsetzung der vorgestellten Ansätze kann dazu beitragen, die Pflegeausbildung in Deutschland nachhaltig zu verbessern und den Beruf attraktiver zu gestalten – für Umschulende Personen und zukünftige Generationen gleichermaßen.

# LITERATURVERZEICHNIS

APSEL, Malin; SIMON, Isabelle; KLEIN, Christine; MICUS-LOOS, Christiane; GAHLEN-HOOPS, Wolfgang von: Fachkonzept zur Implementierung von Schulsozialberatung an Pflegeschulen nach ParAScholaBi. Kiel 2024. URL: <https://www.pflege-paedagogik.uni-kiel.de/de/projekt-parascholabi/fachkonzept-ssb-parascholabi.pdf> (Stand: 17.07.2025)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Ihre Nachricht zum Thema „Ihre Terminanfrage an die Arbeitsvermittlung“ 2025a. URL: <https://web.arbeitsagentur.de/portal/kontakt/de/terminvereinbarung/arbeitsvermittlung?scope=form> (Stand: 17.07.2025)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Umschulung zur Pflegefachkraft 2025b. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/beruf-wechseln/umschulung-zur-pflegefachkraft> (Stand: 17.07.2025)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Mit Zukunftsstarter zum anerkannten Berufsabschluss. Nürnberg 2025c. URL: [https://www.arbeitsagentur.de/k/zukunftsstarter?mtm\\_campaign=bbie\\_zukunftstarter2023&mtm\\_source=google&mtm\\_medium=paid\\_search&mtm\\_content=performance\\_textad\\_generisch\\_an\\_umschulung\\_einstieg&mtm\\_placement=bbie\\_zukunftstarter2023\\_flight2\\_google\\_paid\\_search\\_performance\\_textad\\_generisch\\_an\\_umschulung\\_einstieg&mtm\\_group=dk2023&gclid=EAIaIQobChMli8WasrWvggMV8JCDBx11ag-b9EAAYASAAEgIE5fD\\_BwE](https://www.arbeitsagentur.de/k/zukunftsstarter?mtm_campaign=bbie_zukunftstarter2023&mtm_source=google&mtm_medium=paid_search&mtm_content=performance_textad_generisch_an_umschulung_einstieg&mtm_placement=bbie_zukunftstarter2023_flight2_google_paid_search_performance_textad_generisch_an_umschulung_einstieg&mtm_group=dk2023&gclid=EAIaIQobChMli8WasrWvggMV8JCDBx11ag-b9EAAYASAAEgIE5fD_BwE) (Stand: 02.12.2025)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Ausbildungs-offensive Pflege (2019–2023). Abschlussbericht. Berlin 2024. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/ausbildungsoffensive-pflege-2019-2023--246066> (Stand: 17.07.2025)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Umschulung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann o.J. URL: <https://www.pflegeausbildung.net/umschulung/> (Stand: 17.07.2025)

GESUNDHEITSWIRTSCHAFT HAMBURG (Hrsg.): **DAS-IST-PFLEGE.DE** – Komm ins Team! o. J. URL: <https://das-ist-pflege.de/> (Stand: 17.07.2025)

IHK SCHLESWIG-HOLSTEIN (Hrsg.): Agentur für Arbeit: Förderung von Beschäftigten o. J. URL: <https://www.ihk.de/schleswig-holstein/bildung/weiterbildung/qualifizierungschancengesetz-1372400> (Stand: 02.12.2025)

KUCKARTZ, Udo; RÄDIKER, Stefan: Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA. Schritt für Schritt. 2. Aufl. Wiesbaden, Heidelberg 2024

MICUS-Loos, Christiane: Anerkennung – Schlüsselbegriff einer diversitätsbewussten Sozialpädagogik. Antrittsvorlesung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel 2019

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2024. Auszubildende am Stichtag 31.12. mit im Berichtsjahr neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag: Alter [21241-03]. Genesis Datenbank 2025a. URL: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401247005.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401247005.xlsx?__blob=publicationFile&v=2) (Stand: 08.08.2025)

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2024. Auszubildende am Stichtag 31.12. mit im Berichtsjahr neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag: Erhalt von Fördermitteln [21241-06]. Genesis Datenbank 2025b. URL: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401247005.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401247005.xlsx?__blob=publicationFile&v=2) (Stand: 08.08.2025)

ZIEHER, Jürgen; AYAN, Türkan: Fachkräftesicherung durch Quereinsteiger. Eine neue Studie untersucht eine bislang vernachlässigte Zielgruppe für die professionelle Pflege. In: Blätter der Wohlfahrtspflege (2016) 1, S. 23–25

# ANHANG 1: FRAGEBOGEN

## „EVALUATION DER POCKET GUIDES“

Evaluation der ParAScholaBi-Pocket Guides – Ihre Rückmeldung zählt

Willkommen zur Umfrage zu den Pocket Guides des Projekts ParAScholaBi

Vielen Dank, dass Sie sich ein paar Minuten Zeit für diese Befragung nehmen!

Im Rahmen der Tagung „Diversity in Nursing 2025“ haben Sie die Pocket Guides des Projekts ParAScholaBi kennengelernt. Dieses Projekt wird im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt.

Wir möchten gern erfahren, wie Sie die Materialien einschätzen – was Sie anspricht, was Ihnen fehlt und wie Sie die Pocket Guides künftig nutzen würden.

Mit Ihrer Rückmeldung unterstützen Sie uns dabei, die Pocket Guides gezielt weiterzuentwickeln – praxisnah, verständlich und hilfreich für unterschiedliche Zielgruppen im Feld der Pflegebildung und Berufsorientierung.

Dauer der Umfrage: ca. 5 Minuten

Als kleines Dankeschön: Unter allen Teilnehmenden verlosen wir 3 Hugendubel-Gutscheine im Wert von je 100 €. (Die Teilnahme an der Verlosung ist freiwillig und erfolgt über die Angabe einer E-Mail-Adresse in einer getrennten Abfrage nach Abschluss der Umfrage. Ihre Antworten bleiben dabei anonym.)

Alle Angaben werden selbstverständlich anonym und vertraulich behandelt.

### Teil A: Evaluation der ParAScholaBi-Pocket Guides

A1. Welche(n) Pocket Guide(s) haben Sie sich angeschaut?  
(Mehrfachnennungen möglich)

- Pocket Guide für Umschulende
- Pocket Guide für Praxisanleitende
- Pocket Guide für Lehrende
- Pocket Guide für Mitarbeitende der Agenturen für Arbeit / Jobcenter
- Keinen angeschaut

### Teil B: Evaluation der ParAScholaBi-Pocket Guides - Hauptteil

B1. Haben Sie den/die Pocket Guide(s) nur durchgeblättert oder intensiver gelesen?

- Kurz durchgeblättert

Intensiver gelesen

**B2. Wie ist Ihr erster Eindruck von den Pocket Guides? (1 = sehr gut, 6 = ungenügend)**

Wie ist Ihr erster Eindruck von den Pocket Guides? (1 = sehr gut, 6 = sehr schlecht)

1	2	3	4	5	6
(sehr gut)	(gut)	(befriedigend)	(ausreichend)	(mangelhaft)	(ungenügend)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B3. Was spricht Sie an der Darstellung oder Gestaltung der Pocket Guides besonders an?**

**B4. Welche Inhalte haben Sie als besonders hilfreich empfunden – und warum?**

**B5. Gab es Inhalte, die Sie als nicht relevant oder praxisfern empfanden?**

Ja   
Nein

**B6. Was empfanden Sie als nicht relevant oder praxisfern?**

**B7. Gibt es etwas, das aus Ihrer Perspektive noch verbessert oder ergänzt werden sollte?**

Ja   
Nein

**B8. Was könnte aus Ihrer Sicht noch verbessert oder ergänzt werden?**

**B9. Haben die Pocket Guides neue Impulse für Ihre Arbeit oder Sichtweise gegeben?**

Ja   
Nein

---

**B10. Was waren das für neue Sichtweisen oder Impulse?**

---

**B11. Würden Sie den/die Pocket Guide(s) in Ihrer Praxis oder Ihrem Alltag nutzen oder weiterempfehlen?**

Ja   
Nein

---

**B12. In welchen konkreten Situationen würden Sie die Pocket Guides einsetzen oder empfehlen?**

In der Einarbeitung neuer Mitarbeitender   
 In der Praxisanleitung   
 Im Unterricht an Pflegeschulen   
 Für Beratungsgespräche mit Umschulenden Personen   
 Zur eigenen Orientierung / Weiterbildung   
 In Teamsitzungen oder Fortbildungen   
 Sonstiges

Sonstiges

---

**B13. Aus welchem beruflichen Bereich kommen Sie?**

Pflegepraxis   
 Pflegepädagogik / Bildungseinrichtung   
 Arbeitsagentur / Jobcenter   
 (Um-)Schulende\*r / Auszubildende\*r/Studierende\*r   
 Keine Angabe   
 Sonstiges

Sonstiges

## Teil C: Hinweis Pocket Guides

Hinweis zur Teilnahme an der Umfrage

Sie haben angegeben, keinen der Pocket Guides des Projekts ParAScholaBi angeschaut zu haben.

Bitte werfen Sie vor dem Ausfüllen der Umfrage einen Blick auf die Materialien:

Hier klicken, um zu den Pocket Guides zu gelangen

Anschließend können Sie die Umfrage gerne neu starten!

## Teil D: Abschluss der Evaluation

**Danke für Ihre Teilnahme – jetzt an der Verlosung teilnehmen!**

Ihre Rückmeldung hilft uns, die Pocket Guides des Projekts **ParAScholaBi** gezielt weiterzuentwickeln und praxisnah auf die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen abzustimmen.

**Verlosung von drei Hugendubel-Gutscheinen im Wert von je 100 €:** Wenn Sie an der Verlosung teilnehmen möchten, können Sie im Anschluss Ihre **E-Mail-Adresse getrennt von der Umfrage** angeben.

Ihre Antworten bleiben dabei **vollständig anonym** – es besteht **keine Verbindung** zwischen Ihrer E-Mail-Adresse und Ihren Antworten.

Hier klicken zur Teilnahme an der Verlosung

*(Der Link führt Sie zu einem separaten Formular, in das Sie Ihre E-Mail-Adresse eintragen können.)*

**Nochmals herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!**

[www.pflegepaedagogik.uni-kiel.de/de/projekt-parascholabi](http://www.pflegepaedagogik.uni-kiel.de/de/projekt-parascholabi)

Oder per E-Mail an: [parascholabi@pflegepaedagogik.uni-kiel.de](mailto:parascholabi@pflegepaedagogik.uni-kiel.de)

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

# DIE AUTORINNEN UND AUTOREN

Katharina Genz (M. Sc.)  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Lehrstuhl für Pflegepädagogik  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Prof. Dr. phil. Christiane Micus-Loos  
Institut für Pädagogik  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel  
E-Mail: [micus-loos@paedagogik.uni-kiel.de](mailto:micus-loos@paedagogik.uni-kiel.de)

Prof. Dr. phil. Wolfgang von Gahlen-Hoops  
Medizinische Fakultät  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel  
E-Mail: [vongahlenhoops@pflegepaedagogik.uni-kiel.de](mailto:vongahlenhoops@pflegepaedagogik.uni-kiel.de)



Das interdisziplinäre Forschungsprojekt „Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schülerinnen und Schülern mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung – ParAScholaBi“ untersucht die besonderen Bedürfnisse und Potenziale Umschulender Personen in der Pflegebildung. Basierend auf Interviews mit Beteiligten in Norddeutschland wurden innovative Ansätze zur Integration und Unterstützung dieser Zielgruppe entwickelt. Die Ergebnisse zeigen, dass Umschulende Personen durch ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen die Pflege bereichern, jedoch vor spezifischen Herausforderungen stehen. Die Handreichung bietet praxisnahe Empfehlungen, wie beispielsweise individualisierte Lernangebote, flexible Arbeitszeitmodelle oder auch eine stärkere Kooperation zwischen Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen, die die Pflegebildung zukunftsfähig gestalten können. Sie basiert auf der Weiterentwicklung und Zusammenführung der ursprünglich entwickelten Pocket Guides, die im Projektverlauf erprobt, evaluiert und schließlich in dieser kompakten Publikation gebündelt wurden.

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116  
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)