

# Attraktivität, Herausforderungen und Bedarfe des Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit: Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus dem Forschungsprojekt

Dr. Elisabeth Hahnel (im Namen des gesamten Projektteams)  
IGES Institut Berlin

Bonn, 07. Mai 2026

# Inhalt

1. Hintergrund und Ziele
2. Übersicht zum Projektablauf
3. Ergebnisse
4. Handlungsfelder und Schlussfolgerungen
5. Multimediale Aufbereitung und Veröffentlichung
6. Diskussion und Ausblick
7. Publikationen und weitere Informationen

# 1. Hintergrund: Warum Häuslichkeit?

- ▶ Im Jahr 2023 wurden in Deutschland rund 4,89 Mio. Pflegebedürftige zu Hause versorgt – das entspricht ca. fünf von sechs Pflegebedürftigen
- ▶ Die Anzahl ambulanter Pflegedienste ist in den letzten 20 Jahren um ca. 50 % gestiegen (2003: n = 10.619; 2023: n = 15.549)
- ▶ Trotz positiver Praxiserfahrungen wählen weniger Auszubildende den ambulanten Berufseinstieg als die Klinik
- ▶ Strukturelle Defizite und spezifische Anforderungen des Settings hemmen Berufseinstieg und Verbleib

Hypothese: Eine erfolgreiche Integration in das Berufsleben und ein langfristiger Verbleib beruflich Pflegender in der ambulanten Pflege bedarf auch einer Anpassung in der Bildungsarchitektur

# 1. Ziele des Forschungsprojektes

- ▶ **Überprüfung der Angebote** der Aus-, Fort- und Weiterbildung mittels Methodenmix
- ▶ Entwicklung von **ergänzenden Lehr- und Lerneinheiten** für die berufliche und hochschulische Ausbildung mit Bezug zum Rahmenplan
  - Verbesserung des **kompetenzorientierten Einsatzes** von Pflegefachpersonen in der ambulanten Pflege
  - Berücksichtigung **neuer Versorgungsformen** und veränderter Rahmenbedingungen sowie der **besonderen Anforderungen** des Lern- und Arbeitsorts Häuslichkeit
- ▶ **realitätsnahe Vorbereitung** der beruflichen und hochschulischen Auszubildenden vor dem ambulanten Einsatz
- ▶ problemloser Übergang von Ausbildung oder Studium in den Berufsalltag
- ▶ **attraktive Gestaltung und Präsentation des Arbeitsortes Häuslichkeit bereits in der Ausbildung**
- ▶ **langfristige Bindung** von Pflegefachpersonen an die Tätigkeit in der ambulanten Pflege

## 2. Übersicht zum Projektablauf

Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5
<b>Mai 2023 – Jan 2024</b>	<b>Sep 2023 und Feb 2024</b>	<b>Mrz – Jun 2024</b>	<b>Sep - Okt 2024 und Jul 2025</b>	<b>Okt 2025 – Aug 2026</b>
<b>Systematische Recherchen</b>	<b>Fokusgruppen und Interviews</b>	<b>Online Befragungen und Fokusgruppen</b>	<b>Entwicklung &amp; Workshops</b>	<b>Erprobung &amp; Abschluss</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desktoprecherche zu bundes- und landesrechtlichen Vorgaben, digitalen und analogen Lehr-/Lerneinheiten (n = 215 Quellen)</li> <li>• Durchführung eines Scoping Reviews (n = 67 Quellen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 Fokusgruppen (Berlin, Schleswig-Holstein, Bayern, online) mit n = 29 Teilnehmenden**</li> <li>• qualitative Experteninterviews (n = 14, 7 Länder)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bundesweite Online-Befragungen (n = 1.628)**</li> <li>• Fokusgruppen zur Erfassung des Bedarfs der Pflegepraxis (Berlin, Frankfurt, online) mit n = 21 Teilnehmenden*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ableitung von Lernsituationen aus empirischen Befunden</li> <li>• Weiterentwicklung in Praxisworkshops mit n = 14 Teilnehmenden*</li> <li>• 2 Fokusgruppen (Berlin, Frankfurt) mit n = 16 Teilnehmenden**</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erprobung und Evaluation der Lehr-/Lerneinheiten in Hoch- und Pflegeschulen</li> <li>• Abschlusspräsentation und finale Veröffentlichungen</li> </ul>

\*Vertreterinnen und Vertreter aus Bildung und Praxis

\*\*Hochschulen, Pflegeschulen, ambulante Dienste und hochschulisch und beruflich Auszubildenden

# Ergebnisse Phase 1 und 2: Recherchen & Fokusgruppen

## Lehrpläne & Modulhandbücher

- ▶ 5/8 Landeslehrpläne und 10/50 Modulhandbüchern primärqualifizierender Studiengänge enthalten vertiefte Bezüge zur ambulanten Pflege
- ▶ Bestehende digitale Angebote sind **kaum auffindbar** oder kostenpflichtig
- ▶ Neue Technologien (z. B. VR-Brillen, Skills-Labs): Potenzial, aber **selten genutzt**

## Fokusgruppen (n = 29 Teilnehmende)

- ▶ Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit stellt **spezifische Anforderungen**: Flexibilität, Improvisation, Selbstorganisation, 1:1-Betreuung
- ▶ Zahlreiche **Good-Practice-Beispiele** identifiziert (z. B. NaKomm, NEKSA)
- ▶ Anpassung der Bildungsarchitektur notwendig für erfolgreiche Integration ins Berufsleben
- ▶ Heterogenes Angebot – aber wachsendes Bewusstsein für die Besonderheiten des Settings

## Ergebnisse Phase 1 und 2: Scoping Review und Experteninterviews

- ▶ 74 Aufgabenbereiche identifiziert und 5 übergeordneten Rollenkategorien zugeordnet
- ▶ Auswirkungen: u. a. **verbesserte Versorgungsqualität** (weniger KH-Aufenthalte, längerer Verbleib in der Häuslichkeit etc.) und **höhere Arbeitszufriedenheit** (mehr Autonomie, klarere Rollendefinitionen etc.)
- ▶ **Schlüsselerkenntnisse für Deutschland:**
  - **Hands-on-Erfahrung** im ambulanten Setting während der Ausbildung hat besonders starken Einfluss auf spätere Arbeitsplatzwahl und Verbleib
  - **Klare Rollendefinitionen** nötig: Unklare Rollen sind langfristige Barriere für die Konsolidierung erweiterter Pflegekompetenzen und senken Arbeitszufriedenheit
  - **Regulatorische Hürden** abbauen: Fehlende gesetzliche Rahmenbedingungen für autonome Pflegepraxis in erweiterten Rollen (z.B. APN, CHN) hemmen die Entwicklung
  - **Investition in Aus-/Weiterbildung:** Gezielte Bildungsstrategien, unterstützende Arbeitsbedingungen und klare Karrierewege sind entscheidend für Personalbindung (Partizipation der Stakeholder und engagierte „Champions“)
  - **Technologie nutzen:** Telecare und digitale Innovationen bieten Potenzial, insbesondere in ländlichen Gebieten

Hahnel et al (2026): Competences and tasks of nursing staff in home and outpatient care, impact on health care quality and costs and job satisfaction: Scoping review and expert insights  
 Oehse, Hahnel & Engelmann (2026): QuPuG 01/26; n = 14 Interviews, n = 15 Teilnehmende aus 7 Ländern; qualitative Inhaltsanalyse MAXQDA 2022

# Ergebnisse Phase 3: Online Befragungen

## Attraktivität & Bindung

- ▶ Teamatmosphäre, wertschätzende Unternehmenskultur und digitale Technologien können Wechselabsichten verringern (61,2 % der Befragten waren ohne Wechselabsicht)
  - Ihr direkter Einfluss wird im multivariaten Modell durch andere Faktoren überlagert (z. B. Zeitdruck, Bürokratie)
- ▶ Austrittsgründe: Vergütung (38,5 %), schlechte Führungskultur (25,9 %), keine wertschätzende Unternehmenskultur (24,7 %)
  - Faktoren für den Verbleib oder Austritt spiegeln Erkenntnisse aus nationalen und internationalen Studien (z. B. Auffenberg et al., 2022; Fuchs et al., 2023; Halcomb et al., 2018; Labrague & Los Santos, 2020; Peter et al., 2024; Rudman et al., 2014)
- ▶ **29,2 % der Auszubildenden können sich vorstellen, das Setting für den Berufseinstieg zu wählen**
  - Innovative Arbeitsorganisationsmodelle (OR = 2,27) und Einarbeitungskonzepte (OR = 2,61) sind die stärksten Prädiktoren für die Wahl des Settings
- ▶ Lehrende betonen soziale und kommunikative Kompetenzen
- ▶ Pflegefachpersonen sehen praktische Erfahrungen als entscheidend an (OR = 2,30)
- ▶ Lernende bewerten digitale, Selbstmanagement- und Improvisationskompetenzen deutlich höher

Hahnel et al. (under review): Querschnittsstudie ZEFQ-D-26-00030; n = 1.603;  $\chi^2$ -Test, logistische Regression, Mantel-Haenszel

## Ergebnisse Phase 3: Online Befragungen

### Bedarfe & Herausforderungen

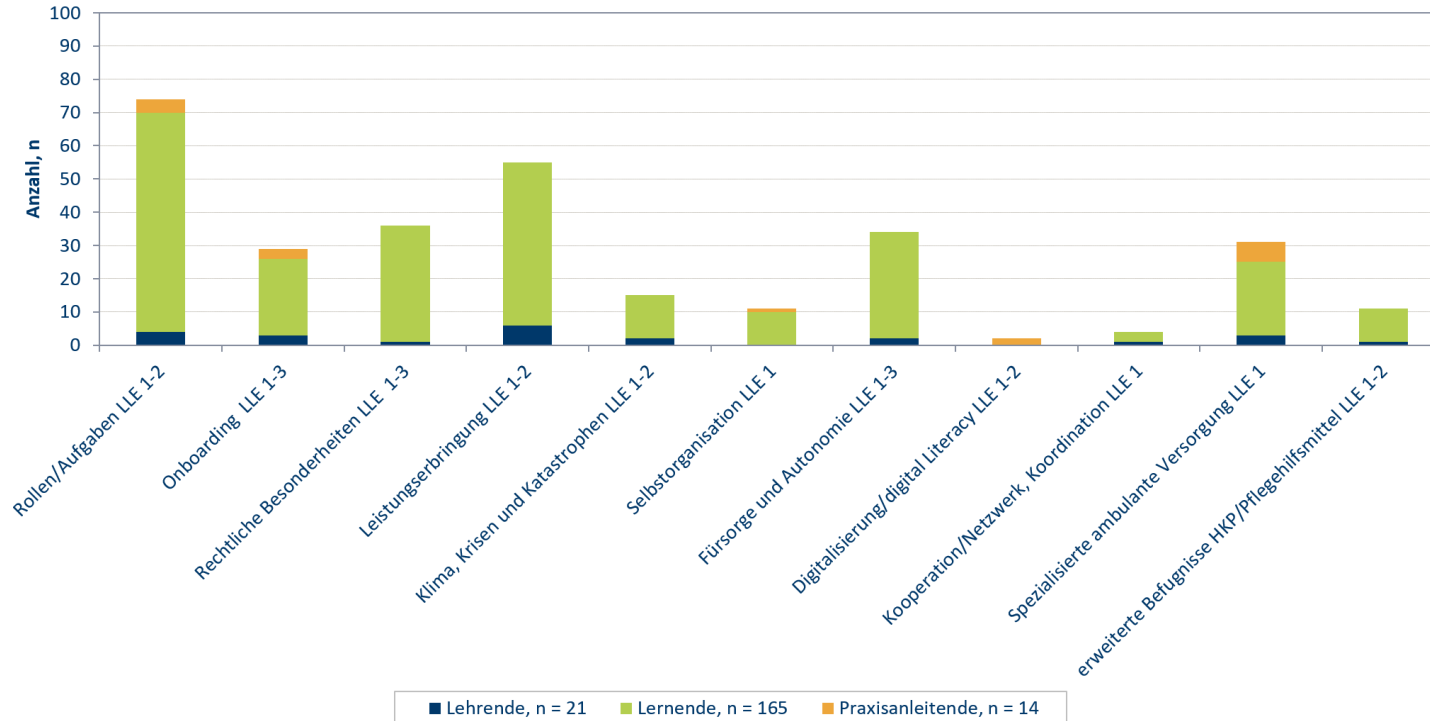
- ▶ Nur ca. jeder dritte Lehrende bringt eigene Erfahrungen aus dem ambulanten Setting mit
- ▶ 94,8 % der Lehrenden bestätigen Bedarf an regelmäßigen Hospitationen und Austauschtreffen
- ▶ 62,4 % der beruflich und hochschulisch Auszubildenden fühlten sich (sehr) gut oder eher gut vorbereitet; **19,4 % unzureichend oder nicht gut vorbereitet; 10,4 % haben keine explizite Vorbereitung erhalten**
- ▶ 69,7 % der Praxis gibt an, dass (eher) ausreichend Ressourcen für die Praxisanleitung und Unterstützung vorhanden sind
- ▶ es bestehen **Bedarfe vertiefender und/oder ergänzender Lehr- und Lernmaterialien** aus Sicht aller Zielgruppen in wiederkehrenden Themen zu den Besonderheiten des Settings

## Ergebnisse Phase 4 und 5: Entwicklung, Workshops und Erprobung

- ▶ In Praxisworkshops wurden **22 Lehr-/Lerneinheiten zu 11 Themenfeldern** entwickelt, die typische Handlungssituationen in der häuslichen Pflege abbilden – gegliedert nach Zielgruppen und Lernorten (Theorie, Praxis, Skills-Lab).
- ▶ Die Fokusgruppen bestätigten einen **hohen Praxiswert der Materialien**, bemängelten die sprachliche Komplexität – besonders für Lernende mit Sprachbarrieren im 1. Trimester
  - Daraus folgte die Empfehlung, zwei Varianten anzubieten (ausführlich + einfache Sprache) und die Materialien als modulares Baukastensystem mit erlaubter Teilnutzung zu gestalten
- ▶ Umsetzung:
  - „Kümmerer“ als Koordinator, Checklisten, Motivationsschreiben, Teilnahmebescheinigung (anerkenntbar als 24h-Pflichtfortbildung), editierbare Materialien, Online-Evaluation
  - Zeitraum 10/2025-02/2026
- ▶ Teilnahme:
  - 19 Institutionen (8 Pflegeschulen, 6 amb. PD, 5 Hochschulen)
  - 26 Briefings, 22/22 Einheiten genutzt
  - Rücklauf: 165 Lernende, 14 PAL, 21 Lehrende

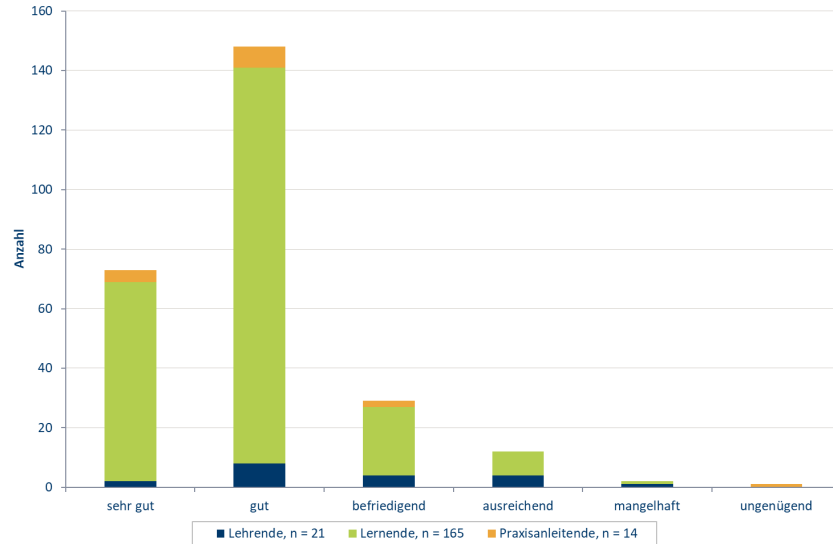
# Ergebnisse Phase 4 und 5: vorläufige Ergebnisse der Erprobung

erprobte Lehr- und Lerneinheiten, je Gruppe, Mehrfachnennung

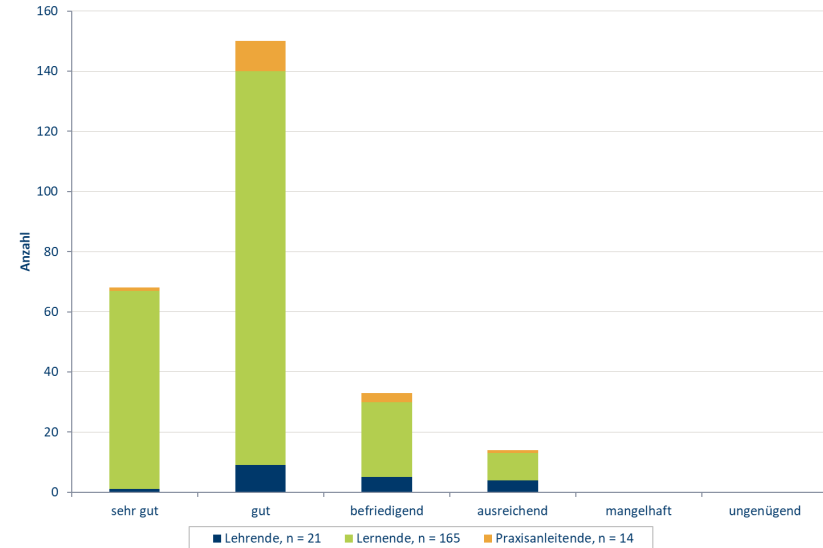


# Ergebnisse Phase 4 und 5: vorläufige Ergebnisse der Erprobung

Inhaltliche Bewertung der LLE, je Gruppe, Mehrfachnennung



Bewertung Aufbereitung der LLE, je Gruppe, Mehrfachnennung



## Handlungsfelder: Was braucht die ambulante Pflege?



- **Bildungsarchitektur anpassen**
- **Settingspezifische Lernsituationen in berufliche und hochschulische Ausbildung integrieren**
- **Lehrende durch Hospitationen und Austausch für die Häuslichkeit qualifizieren**



- **Kompetenzen gezielt fördern**
- **Digitale, selbstorganisatorische und improvisatorische Kompetenzen systematisch entwickeln**
- **Diskrepanz zwischen Lehrenden, Praxis und Lernenden überwinden**



- **Erweiterte Rollen etablieren**
- **Rechtliche Rahmenbedingungen für APN und CHN schaffen**
- **klare Rollendefinitionen, Vergütungsstrukturen und Karrierewege entwickeln (BEEP als Chance)**



- **Attraktivität strukturell steigern**
- **Innovative Arbeitsorganisationsmodelle, Einarbeitungskonzepte und wertschätzende Unternehmenskultur als Schlüsselhebel für Berufseinstieg und Verbleib**

## Übergreifende vorläufige Schlussfolgerungen

- ▶ **Besonderheiten der ambulanten Pflege in der beruflichen und hochschulischen Ausbildung noch unterrepräsentiert:** die Besonderheiten der Häuslichkeit werden noch unzureichend abgedeckt – trotz wachsender Versorgungsrelevanz
- ▶ **Attraktivitätssteigerung ist machbar:** innovative Arbeitsmodelle, Einarbeitungskonzepte und wertschätzende Kultur sind die stärksten Hebel – und im ambulanten Setting strukturell umsetzbar
- ▶ **Kompetenzlücke schließen:** Digitale, selbstorganisatorische und improvisatorische Kompetenzen sollten verstärkt in die berufliche und hochschulische Ausbildung integriert werden
- ▶ **Erweiterte Rollen als Zukunftsmodell:** International bewährt, in Deutschland im Aufbau – BEEP (01.01.2026) als politische Weichenstellung (?)
- ▶ **Mehrdimensionaler Ansatz notwendig:** Bildung, Arbeitsbedingungen und Regulierung müssen gemeinsam weiterentwickelt werden – Einzelmaßnahmen reichen nicht

## multimediale Aufbereitung der Lehr- und Lerneinheiten



- ▶ Zielgruppenspezifische Aufbereitung
- ▶ Navigierbar und druckbar
- ▶ Mehrere Ebenen
- ▶ Inhaltlicher Aufbau angelehnt an die Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG

## Bisherige Publikationen

- ▶ HAHNEL E, ENGELMANN F, MAST F (2024) Factsheet BIBB / Häuslichkeit: Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit in der Pflege
- ▶ ENGELMANN F, HAHNEL E, FAHRENWALD M (2024): Lehr- und Lernmöglichkeiten im Bereich der ambulanten Pflege für Auszubildende und Studierende zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann: Rahmenbedingungen, Chancen, Herausforderungen und Experteneinschätzungen [https://res.bibb.de/vet-repository\\_782914](https://res.bibb.de/vet-repository_782914)
- ▶ Bibliomed Artikel <https://www.bibliomed-pflege.de/news/ambulante-pflege-in-ausbildung-und-studium-kaum-beruecksichtigt>
- ▶ HAHNEL E, ENGELMANN F, OEHS I, PÖRSCHMANN-SCHREIBER U (2025): Attraktivität, Anforderungen und Bedarfe des Lern- und Arbeitsorts Häuslichkeit - Aus-, Fort- und Weiterbildung in der ambulanten Pflege aus Perspektive der Lernenden, Lehrenden und Praxis: eine bundesweite Online-Befragung [https://res.bibb.de/vet-repository\\_783386](https://res.bibb.de/vet-repository_783386)
- ▶ Newsletter des Berliner Bündnis für Pflege Newsletter #2/2025: Neuigkeiten aus der Pflege und ausgewählte bevorstehende Veranstaltungen
- ▶ HAHNEL E, ENGELMANN F, OEHSE I, SCHEELE M (2025): Schaubild über Rollen und Aufgaben ambulanter Pflege- und Betreuungsdienste [https://res.bibb.de/vet-repository\\_783458](https://res.bibb.de/vet-repository_783458)
- ▶ HAHNEL E, OEHSE I, ENGELMANN F, KASPEREK O (2026): Competences and tasks of nursing staff in home and outpatient care, impact on health care quality and costs and job satisfaction: Scoping review and expert insights [https://link.springer.com/article/10.1007/s16024-026-00443-w?utm\\_source=rct\\_congratemail&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=oa\\_20260226&utm\\_content=10.1007%2Fs16024-026-00443-w](https://link.springer.com/article/10.1007/s16024-026-00443-w?utm_source=rct_congratemail&utm_medium=email&utm_campaign=oa_20260226&utm_content=10.1007%2Fs16024-026-00443-w)
- ▶ OEHSE I, HAHNEL E, ENGELMANN F (2026): Erfolgsfaktoren und Hindernisse erweiterter Rollen und Kompetenzen von Pflegefachpersonen in der ambulanten und gemeindenahen Langzeitpflege: Eine qualitative Studie (QuPuG 01/26, Heftnummer 1, 13. Jg., Mai 2026, ISSN 2409-448X)
- ▶ HAHNEL E, SCHWANEMANN E, ENGELMANN F, PÖRSCHMANN-SCHREIBER U (under Review): Vom attraktiven Ausbildungsort zum Traum Arbeitsplatz? Potenziale gezielt fördern, Personal gezielt binden – Erkenntnisse einer querschnittlichen, deskriptiven, nicht-interventionellen Befragungsstudie am Lern- und Arbeitsort Häuslichkeit

## Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- ▶ Auftraggeber: Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB)
- ▶ Laufzeit: Mai 2023 bis August 2026
- ▶ Projektpartner und Unterstützer:
  - Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa)
  - Hans-Weinberger-Akademie der AWO e. V.
  - Stiftung Mensch, wir pflegen e. V.
  - ambulante Pflege- und Betreuungsdienste unterschiedlicher Trägerschaften
  - und weitere

**Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Dr. Elisabeth Hahnel  
stellv. Bereichsleitung Pflege  
Telefon: +49 30 230 809 218  
[elisabeth.hahnel@iges.com](mailto:elisabeth.hahnel@iges.com)

**Pflegebildung: Wir verbinden  
Praxis, Wissenschaft und Politik.**

IGES Institut GmbH  
Friedrichstraße 180  
10117 Berlin