



(Um)Wege – theoretisch intendierte Durchlässigkeit und tatsächliche Bildungsverläufe in der Pflege

Dr. Jutta Mohr^{1/2}, Prof. Dr. Karin Reiber², Dr. Jochen Späth¹

¹Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.

²Hochschule Esslingen

Forschungskongress des Bundesinstituts für Berufsbildung
„Bildung und Versorgung in der Pflege gemeinsam gestalten“

Bonn, 26. Mai 2023

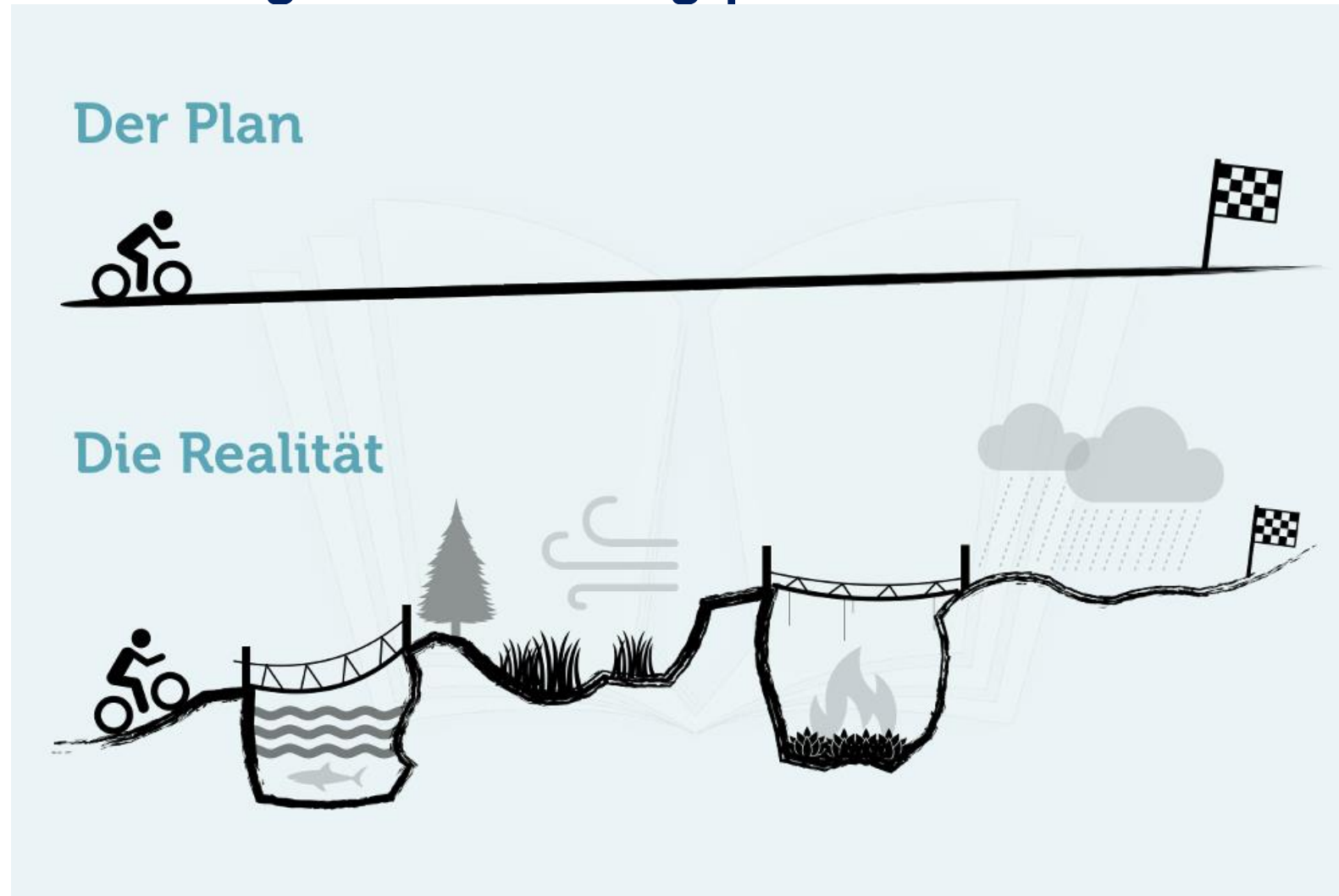


**PFLEGE:
STUDIUM MIT
PRAXIS**

**PFLEGE
KANN
WAS**

(www.pflegeausbildung.net)

Durchlässigkeit und Bildungspfade



(<https://karrierebibel.de/karriereentscheidungen>)

Das Projekt career@care

- Beauftragt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, Laufzeit 02/2022 bis 11/2023
- Ziele
 - Analyse der Bildungsübergänge und Durchlässigkeit unterschiedlicher Bildungsangebote
 - Identifikation von fördernden und hemmenden Faktoren für Berufslaufbahnen in der Pflege
 - Länge und Durchlässigkeit unterschiedlicher Bildungsangebote
 - Identifikation von fördernden und hemmenden Faktoren für Berufslaufbahnen in der Pflege

Das Projekt career@care

Intendierte Durchlässigkeit
(Hochschule Esslingen)

Dokumentenanalyse

Tatsächliche Bildungsverläufe
(Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.)

Interviews mit Expertinnen und Experten

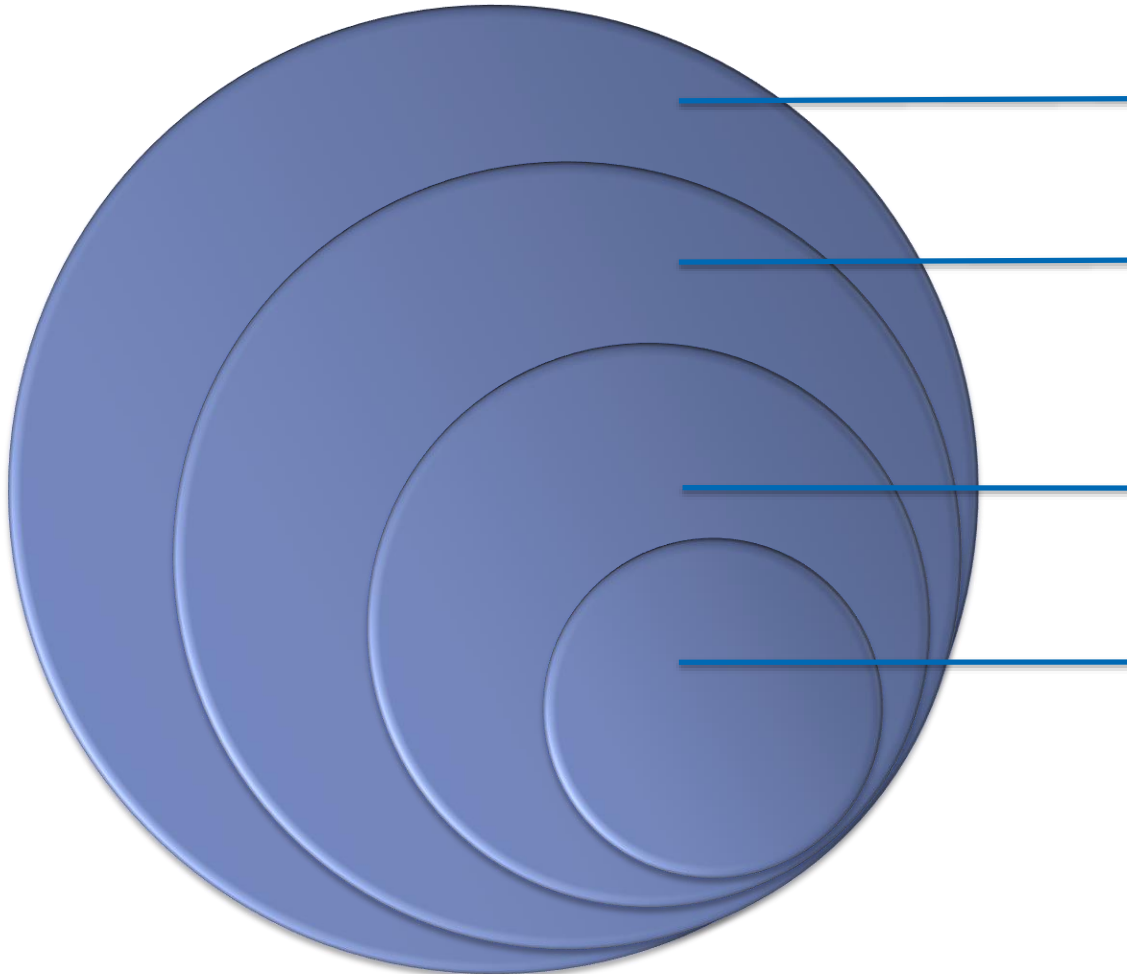
Gruppendiskussionen mit Auszubildenden, Studierenden
und Pflegefachpersonen in Weiterbildung

Interviews mit Pflegefachpersonen

Synopse

Ableitung von Handlungsansätzen

Programm



Vortrag 1

Bildungswege in der Pflege: Reichweite und Grenzen der Durchlässigkeit
Jan Braun, Sabine Dorn, Prof. Dr. Karin Reiber

Vortrag 2

Übergänge im Pflegebildungssystem aus praktischer Perspektive – zwischen Idee und Wirklichkeit
Marcel Reiner, Dr. Jochen Späth

Vortrag 3

Motive der Nutzung spezifischer Bildungswege in der Pflege
Tobias Scheu

Vortrag 4

Bildungs- und Erwerbsverläufe in der Pflege: von strukturellen Herausforderungen und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten
Christin Schafstädt, Andrea Kirchmann

► Bildungswege in der Pflege: Reichweite und Grenzen der Durchlässigkeit

Jan Braun, Sabine Dorn & Karin Reiber

Bildung und Versorgung in der Pflege gemeinsam gestalten

*(Um)Wege – theoretisch intendierte Durchlässigkeit und
tatsächliche Bildungsverläufe in der Pflege*

26.05.2023



Ordnungsmittelanalyse

- Vorgehen
 - **Leitende Fragestellung:** An welchen Stellen im Pflegebildungssystem sind Übergänge intendiert und wie gestaltet sich die theoretische Durchlässigkeit an diesen?
 - **Datenbasis:** Gesetze, Verordnungen & Verwaltungsvorschriften auf Bundes- und Landesebene sowie normierende Dokumente von Fachgesellschaften und -verbänden und Hochschulen
 - Recherche in Datenbanken für Rechtsnormen sowie Internetrecherche bei Fachgesellschaften und -verbänden und Hochschulen
 - Recherchezeitraum: Februar – Mai 2022
 - **Analyse:** Durchlässigkeitsrelevante Angaben (Zugänge, Übergänge, Umstiege, Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten)
 - **Gegenüberstellung** der Bildungsangebote anhand dieser Kriterien

(vgl. Arens 2022; Hoffmann 2018)



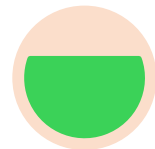
Pflegeassistentenausbildung

- **26 unterschiedliche Pflegeassistentenausbildungen**
- **Zugang i. d. R. mit Hauptschulabschluss**
 - Tendenz zur Öffnung der Pflegeassistentenausbildung
 - Barrierearmer Zugang zum Pflegebildungssystem
- **Breite Anrechnungsmöglichkeiten**
 - z. B. andere Ausbildungen oder Teile dieser, Fort- und Weiterbildungen, Berufserfahrung, Freiwilligendienste... bis hin zur Externenprüfung
- **Abschlüsse sind nur begrenzt miteinander vergleichbar**
 - Kompetenzziele unterscheiden sich teilweise

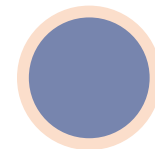
Die Pflegeassistentenausbildung wird durch die Länder geregelt



12, 18 , 23 oder 24
Monate Gesamtdauer



600 bis 2720 Stunden
theoretische Anteile



600 bis 2240 Stunden
praktische Anteile

Ausbildung zur Pflegefachperson

- Zugang mit Mittlerem Schulabschluss
- Zugang mit Hauptschulabschluss und abgeschlossener zweijähriger Berufsausbildung oder Pflegeassistentenausbildung
- **Pauschale Anrechnung** der Pflegeassistentenausbildung (1/3)
- **Individuelle Anrechnung** anderer Ausbildungen (max. 2/3)
- **Keine andere Anrechnung möglich** (z. B. Berufserfahrung, Freiwilligendienste)

Bundesweit
einheitlich

Hochschulische Ausbildung zur Pflegefachperson

Primärqualifizierend

n=29

Ausbildungsintegrierend
/ -begleitend

n=20

Additiv

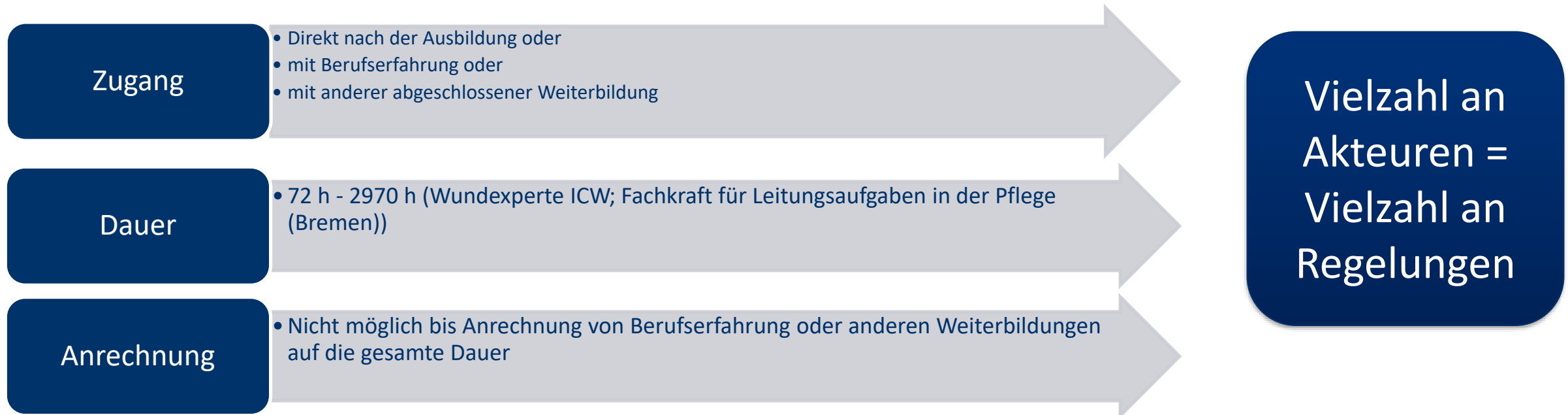
n=40

(vgl. Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats 2022)

- **Nur primärqualifizierende Studiengänge haben verbindliche Kompetenzziele!**
- Dauer 6 – 9 Semester (Reduktion auf bis zu 3 Semester bei Anrechnung)
- Hochschulzugangsberechtigung durch Ausbildung (fachgebunden) oder Weiterbildung (allgemein)
- Anrechnung einer Ausbildung oder teilweise von Berufserfahrung nur bei additiven Studiengängen
 - häufig Anrechnung der Pflegeausbildung (3 Semester)
 - Additives Studium dauert mit Anrechnung im Median noch 5 Semester unter Ausschöpfung aller Anrechnungspotenziale

Weiterbildungen

- Länder, Fachgesellschaften und -verbände regeln selbstständig und unabhängig voneinander Weiterbildungen
 - Rahmenvorgaben, Curricula, Durchführung & Überwachung
 - Unterschiedlicher Grad an Verbreitung und Akzeptanz der Regelungen
 - Einschluss: Weiterbildungen, die sich tariflich abbilden (n = 49)



Unterstützung & Förderung

- Breite allgemeine finanzielle Aus- und Weiterbildungsförderung
 - z. B. Weiterbildungsförderung Beschäftigter (QCG)
- **Keine spezifische Förderungen für Aus- und Weiterbildungen in der Pflege**
- Aber: Finanzielle Unterstützungsangebote werden in der Pflegeausbildung überdurchschnittlich häufig genutzt, z. B. die Weiterbildungsförderung Beschäftigter (QCG) (Bundesministerium für Gesundheit 2021)
- Vergütete Pflegeausbildung vs. primärqualifizierendes Studium
 - Breites allgemeines Angebot (Stipendien, Studienkredite)
 - Wenig spezifische Angebote für Pflegestudiengänge
 - Stipendien für Pflegestudium mit Auflagen
 - ⇒ **Direkte Konkurrenz zwischen Pflegeausbildung und -studium**
 - Referentenentwurf Pflegestudiumstärkungsgesetz: Vergütetes Pflegestudium

Unterstützung & Förderung

- ▶ Breite allgemeine Unterstützungsangebote für Aus- und Weiterbildung
 - z. B. Assistierte Ausbildung (AsA), Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA)
- ▶ Keine spezifische Unterstützung für Aus- und Weiterbildung in der Pflege
- ▶ Lernberatung und -unterstützung sowie sozialpädagogische Angebote auf Ebene der Ausbildungsträger ergänzen übergeordnete Programme
- ▶ Unterstützungsmaßnahmen setzen den Schwerpunkt auf individuelle Faktoren einzelner Auszubildenden - es fehlen Angebote und Programme, die an den Lern- und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden ansetzen

- ▶ Insb. auf Ebene der **Pflegeassistenzausbildung** und der **Weiterbildung** besteht Potenzial zur Ausweitung von Unterstützungs- und Förderungsangeboten
- ▶ Besondere Situation der Beschäftigten in der Pflegebranche mit einem Frauenanteil von ca. 80 % müssen systematisch berücksichtigt werden (vgl. Schafstädt et al. 2022; Bundesagentur für Arbeit 2022)
 - Häufig reduzierter Arbeitsumfang (ca. 60 % der Beschäftigten)
 - Familiäre Verpflichtungen und Sorgearbeit

Literatur

Arens, Frank (2022). *Ordnungsmittelanalyse zur beruflichen Pflegeausbildung. Neuordnungen als eigene Angelegenheit der Bundesländer* (Berufsbildungsforschung Pflege und Gesundheit Band 6). Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2022). *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich* (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf (abgerufen am 30.08.2022)

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2021). *Konzertierte Aktion Pflege. Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5*. Verfügbar unter: www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/KAP_Zweiter_Bericht_zum_Stand_der_Umsetzung_der_Vereinbarungen_der_Arbeitsgruppen_1_bis_5.pdf (abgerufen am 01.06.2022).

Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats (Hrsg.) (2022). *HQGplus-Studie zu Hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitssystem – Update. Quantitative und qualitative Erhebungen der Situation in Studium, Lehre, Forschung und Versorgung (Studienbericht)*. Köln: Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats. Verfügbar unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9541-22.pdf> (abgerufen am 08.08.2022)

Hoffmann, Nicole (2018). *Dokumentenanalyse in der Bildungs- und Sozialforschung. Überblick und Einführung*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Schafstädt, Christin, Braun, Jan, & Reiber, Karin (2022). Zum Beispiel Pflege. Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem und Berufslaufbahnen aus einer Gender-Perspektive. *berufsbildung*, 76(4), 21-24.

 **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

 **HOCHSCHULE
ESSLINGEN**

Jan Braun

Fakultät Soziale Arbeit, Bildung und Pflege
Flandernstr. 101
73732 Esslingen
www.hs-esslingen.de

 jan.braun@hs-esslingen.de



Übergänge im Pflegebildungssystem aus praktischer Perspektive – zwischen Idee und Wirklichkeit

BIBB-Forschungskongress

25.05 & 26.05.2023, Bonn

Marcel Reiner, Jochen Späth (IAW)

Motivation

- ▶ Ausgangspunkt:
 - Quantitativer und qualitativer Fachkräftemangel („Hände“ und „Köpfe“)
 - Demografische Entwicklung, steigende Lebenserwartung, Multimorbidität
 - Erste Graduierung von Absolvierenden pflegewissenschaftlicher Studiengänge

- ▶ Wie hoch ist die Durchlässigkeit ins pflegewissenschaftliche Studium und wie kann sie verbessert werden?
 - Primärqualifizierend
 - Ausbildungsintegrierend
 - Additiv

- ▶ Wie hoch sind die Renditen des Studiums?
 - Monetär
 - Nicht-monetär (z.B. qualifikationsadäquate und sinnstiftende Tätigkeiten)

Literatur

- ▶ Kaum quantitative Daten zu Übergängen in/aus Studium vorhanden:
 - Häufigkeit? Kontextfaktoren? Verbleib nach erfolgreichem Abschluss?

- ▶ Übergang ins Studium ist herausfordernd...
 - Orientierungsprobleme, Veränderungen im persönlichen Umfeld, Verlust von vertrauten Strukturen, Versagensangst (Nauerth et al. 2011)
 - „Ensemble von Fähigkeiten“, darunter fachliche Kenntnisse, Methoden, soziale Komponenten, Persönlichkeitsmerkmale und Rahmenbedingungen als Gelingensfaktoren (Huber 2009)

- ▶ ...um so mehr bei bereits beruflich qualifizierten Personen:
 - höheres Alter bei Studienbeginn und länger zurückliegendes Ausscheiden aus dem Lernprozess, Erwerbstätigkeit parallel zum Studium, familiäre Verpflichtungen, Verknüpfung von Ausbildungs- und Studieninhalten teils herausfordernd (Schlindwein et al. 2015)
 - Pflegefachpersonen fehlt oft die HZB (Kimmerle et al. 2015)

Literatur

- ▶ Mögliche Einflussfaktoren:
 - Förderung alternativer Hochschulzugänge ohne schulische HZB (Kälble 2013)
 - Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen auf ein Studium (Kälble 2013, Schlindwein et al. 2015, Graf et al. 2021)
 - Etablierung von ausbildungs- und berufsintegrierenden Studienprogrammen (Kälble 2013, Müskens et al. 2018)
 - Tutorien (Schlindwein et al. 2015), Kontaktstudiengänge, Brückenkurse, Praxismodule (Simon et al. 2017, Flaiz et al. 2018)
- ▶ Übergänge aus dem Studium:
 - Berufsstatus und Tätigkeitsfelder hochschulisch ausgebildeter Pflegekräfte sind unklar (Reiber & Winter, 2018)
 - Tätigkeiten in der direkten pflegerischen Versorgung werden zwar durchaus von den Studierenden der primärqualifizierenden Studiengänge als berufliches Ziel priorisiert (Großmann et al., 2022)
 - Es fehlen betriebliche Konzepte zur gelingenden Integration der neuen Qualifikationen – jenseits von Stabstellen und mittleren Managementfunktionen (Reiber & Winter, 2018)


Daten und Methoden

- ▶ Komplexer und vielschichtiger Forschungsgegenstand, geprägt durch Desiderat
- ▶ Tangierung der Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume diverser Akteure



- ▶ Multiperspektivisches qualitatives Design
- ▶ Leitfadengestützte qualitative Interviews als geeignete Erhebungsmethode
 - Sample von insgesamt 31 Interviews mit Expert/-innen (Dauer jeweils 60 bis 90 Minuten)
 - Abbildung diverser Ebenen und Akteursperspektiven (insb. Behörden, Institutionen, Pflegeeinrichtungen und Anbieter von Bildungsgängen)
- ▶ Mix aus Strukturierung und Offenheit der Erhebung
 - Fokussierung auf Vergleichbarkeit bzw. Kontrastierung der Angaben über alle Fälle hinweg
 - Raum für tiefgründige Ausdifferenzierung der einzelnen Fälle inkl. Aufdeckung von Zusammenhängen

Daten und Methoden

- ▶ Aufnahme nach Einverständnis und Transkription der Audio-Mitschnitte
 - ▶ Auswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018)
 - ▶ Systematisierung der Analyse durch die Nutzung der Software MAXQDA
 - Entwicklung eines Codiersystems zur Sortierung des Materials und zur Reduktion von Umfang und Komplexität
 - Primäre Anlehnung des Codiersystems an die zentralen Fragestellungen der Studie (deduktive Codes)
 - Vereinzelt Entwicklung weiterer Analysekatogorien (induktive Codes)
- 
- ▶ Flankierung der leitfadengestützten Interviews mit den Expert/-innen durch eine Fokusgruppe mit Studierenden
 - Erfassung der Sichtweise der Bildungssubjekte bzw. der Adressaten der Bildungspolitik
 - Kontextualisierung der Befunde der Befragung der Expert/-innen

Ergebnisse – Mikroblick 1

- ▶ **Zumeist geringe Nachfrage nach primärqualifizierenden und ausbildungsintegrierenden Studiengängen, insb. aufgrund ...**
 - der Ausgestaltung der Bildungsgänge
 - keine Vergütung von primärqualifizierenden Studiengängen
 - Praxiseinsätze in beträchtlichem Umfang während der vorlesungsfreien Zeit (=> kaum Zeit zum Geld verdienen)
 - Keine Finanzierung der Praxisanleitung (=> hochwertige An- und Begleitung steht infrage)
 - der Berufsperspektiven
 - fragliche spätere Vergütungsperspektiven (=> „lohnt sich akademische Bildung in der Pflege?“)
 - Unsicherheit bzgl. adäquater Stellenprofile für akademische Pflegende „auf Station“ (=> verzögerte Implementation des „Skill-Grade-Mix“ in Deutschland) und z.T. mühsame Suche nach adäquaten Stellen
- ➔ **Bildungsrendite im Vergleich zur generalistischen Fachkraftausbildung steht fortlaufend zur Disposition**
- ➔ **Zurückhaltung beim Eintritt in die Studiengänge und z.T. hohe Abbruchquoten**

Ergebnisse – Mikroblick 2

- ▶ **Bedingte Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Bildungssubjekte bei additiven Studiengängen, insb. aufgrund ...**
 - des zumeist berufsbegleitenden Modus
 - überwiegend Teilzeit- und/oder Fernlernangebote
 - Dominanz privater Anbieter (=> überwiegend kostenpflichtige Angebote)
 - des Unterstützungsbedarfes durch die Arbeitgeber
 - Finanzierungsbedarf aufgrund teils beträchtlicher Studiengebühren
 - Erfordernis von Freistellungen und Anpassungen des Arbeitsmodells (=> u.U. Verschärfung des Personalmangels)
 - Varianz der Unterstützungsbereitschaft (=> Bezug zum Leitbild und zu den Bedarfen, Befürchtung von Abwanderung bzw. „Rausbildung“, Deklarierung von Bildung als Privat- und Freizeitsache)
 - z.T. intransparente Auswahlkriterien von geförderten Personen (=> z.T. nach Gutdünken von Führungskräften)

Ergebnisse – Mikroblick 3

- ▶ **Bedingte Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Bildungssubjekte bei additiven Studiengängen, insb. aufgrund ...**
 - der Ermangelung systematischer Karriere- und Personalplanung in den Einrichtungen
 - Kostendruck (Nachteile kleinerer Einrichtungen)
 - Bildung „nur“ als Mittel zum Zweck, da Kostenfaktor mit unklarer Amortisation
 - mangelndes Bewusstsein für Potenzial und Bedeutung des „Skill-Grade-Mix“
 - fehlende allgemeine „Lernkultur“
 - wenig Informations- und Beratungsangebote
 - von beträchtlicher Varianz bei der Anrechnung von Vorwissen
 - z.T. intransparente und abweichende Praxis (teils innerhalb derselben Hochschulen)
- ➔ **(vermeintliches) Abhängigkeitsverhältnis (z.B. i.S. einer vertraglich geregelten Personalbindung) ↔ individuelle, freie Karrieregestaltung**
- ➔ **oftmals keine Systematik, sondern Kontingenz von Bildungsoptionen und -pfaden**

Ergebnisse – Zusammenfassung

- ▶ **Übergänge in die akademische Pflegebildung sind und bleiben auch angesichts der Pflegeberufereform teils herausfordernd**
- ▶ **Die (Stand heute) mitunter zurückhaltende Nachfrage nach akademischen Bildungsgängen ist wenig überraschend**
- ▶ **Es sind deutliche Verbesserungsbedarfe und -möglichkeiten vorhanden, die jedoch den Kosmos diverser Akteure betreffen (=> es sind systematische bzw. orchestrierte Maßnahmen/Kooperationen nötig)**
- ▶ **Die zukünftige Regelung des Pflegebildungssystems (Voll- oder Teil-Akademisierung bzw. Koexistenz von beruflicher und akademischer Bildung) sollte zeitnah geklärt werden (mit Blick auf die Gestaltung von Primär- und Weiterbildung und das Bestehen von Doppelstrukturen)**

Disclaimer: Studiengänge noch jung, bislang nur kurzfristige Entwicklung analysiert

Handlungsempfehlungen

- ▶ **Systematische Erhöhung der Attraktivität sowohl der akademischen Bildungsgänge als auch der Berufsbilder der akademischen Pflegenden**
 - Verbesserung der Finanzierung der (primärqualifizierenden) Studiengänge (Vergütung der Studierenden *und* Finanzierung der Praxisanleitung)
 - Definition und Implementation exklusiver Stellenprofile für akademische Pflegende
 - Sicherstellung adäquater Lohnabstände
 - Schaffung akademischer Anschlussmöglichkeiten auf Master-Niveau
- ▶ **Umfassende Verbesserung der Rahmenbedingungen für akademische Pflege in Deutschland**
 - Schaffung eines Bewusstseins für lebenslanges Lernen in der Pflege
 - Forcierung der Implementation des „Skill-Grade-Mix“
 - Verbesserung der (Re-) Finanzierung akademischer Pflegekompetenz
 - Initiierung bzw. Intensivierung von Kooperationen diverser Akteure (u.a. Behörden, (Bildungs-) Institutionen, Sozialpartner)

Handlungsempfehlungen

- ▶ **Implementation einer systematischen „Bildungs- und Karrierekultur“ in sämtlichen Einrichtungen und allen Settings**
 - Erleichterung von Übergängen durch aktive Unterstützung seitens der Einrichtungen (insb. durch Finanzierung, Freistellung sowie Informations- und Beratungsangebote)
 - Einführung/Ausweitung strategischer Personalplanung und -entwicklung
- ▶ **Stärkere Hervorhebung der gesetzgeberischen bzw. bundespolitischen Verantwortung für die Entwicklung der akademischen Pflegebildung**
 - Implementation von Fachkraftquoten für akademisches Personal (Erhöhung von Druck und Anreiz zur Förderung der akademischen Bildung in den Einrichtungen)
 - Verbesserung der (quantitativen) Datenlage zu Übergängen in akademische Bildungsgänge
 - Verbesserung der Finanzierung von akademischer Pflege (-bildung)
- ▶ **Schaffung von Einheitlichkeit und Transparenz bzgl. der Anrechnung von (beruflichen) Kenntnissen**
 - Modularisierung beruflicher (Weiter-) Bildung als Basis
 - Ermöglichung bzw. Vereinfachung der Anrechnung non-formaler / informeller Kompetenzen

Ausblick

- ▶ **Aufgrund der vorliegenden Befunde der Studie sowie der aktuellen Dynamiken im Bereich der akademischen Pflegebildung sind künftig weitere Forschungen in Bezug auf Durchlässigkeit anzuraten, u.a. um gesetzgeberische Maßnahmen zu evaluieren**
- ▶ **Umfassende Verbesserungen bzgl. Durchlässigkeit erfordern die Kooperation möglichst vieler Akteure => die Pflege als Gesamtsystem sollte im Vergleich zu Partialinteressen noch mehr in den Fokus rücken**
- ▶ **Ein „konzertiertes“ Change-Management hat großes Potenzial nicht nur im Hinblick auf die akademische Pflegebildung, sondern auch bzgl. der Steigerung der Attraktivität von Pflegeberufen insgesamt und der Verbesserung der Versorgungsqualität**

Literatur

- Bentler, Annette; Bührmann, Thorsten (2005): Beratung im Übergang. Schnittstellen von Schule und Studium sowie von Studium und Beruf. In: Schnittstellen von Schule und Studium sowie von Studium und Beruf. Theoretische Grundlagen und Perspektiven der Erwachsenenbildung. InDIE-REPORT 1, S. 181–188.
- Flaiz, B., Kienle, U. & Simon, A. (2018). Durchlässigkeit zwischen Praxis und Studium. In A. Simon (Hrsg.), *Akademisch Ausgebildetes Pflegefachpersonal* (S. 31–43). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-54887-5_3
- Großmann, D., Olden, D., Dorin, L., Meng, M., Peters, M. & Reuschenbach, B. (2022). Primärqualifizierende Pflegestudiengänge aus Sicht Studierender. Ergebnisse der Ersterhebung einer bundesweiten Längsschnittstudie [German nursing study programs from the students' perspective: First results of a nationwide longitudinal study]. *Pflege*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1024/1012-5302/a000886>
- Haugg, K. (2015). Durchlässigkeit ist machbar. In W. K. Freitag, R. Buhr, E.-M. Danzeglocke, S. Schröder & D. Völk (Hrsg.), *Übergänge gestalten: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen* (S. 9–10). Waxmann Verlag.
- Kimmerle, B., Huber, J., Riedel, A. & Bonse-Rohmann, M. (2015). Pflegeberuflich Qualifizierte: Betrachtung einer neuen Studierendengruppe beim Übergang in die Hochschule. In W. K. Freitag, R. Buhr, E.-M. Danzeglocke, S. Schröder & D. Völk (Hrsg.), *Übergänge gestalten: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen* (S. 151–173). Waxmann Verlag.
- Kleiner, G. (2015). Karrierehürde Geschlecht? *Die Schwester Der Pfleger*, 53(11), 114–117.
- Lewin, Dirk: Beruflich Qualifizierte für ein berufsbegleitendes Studium motivieren, beraten und unterstützen.

Literatur

- Luzens, Anne-Gret; König, Karsten (2015): Professionelle Übergänge durch Reflexion – die Portfoliomethode als Instrument des Übergangsmanagements. In: Walburga Katharina Freitag, Regina Buhr, Eva-Maria Danzeglocke, Stefanie Schröder und Daniel Völk (Hg.): Übergänge gestalten. Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen. Münster, New York: Waxmann Verlag, S. 195–214.
- Reiber, K. & Winter, M. H.-J. (2018). Die Berufsrelevanz des Pflegestudiums – Erwartungen, Anforderungen und Perspektiven aus Sicht von Studierenden und Schlüsselpersonen der Versorgungspraxis. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*(34), 1–20. http://www.bwpat.de/ausgabe34/reiber_winter_bwpat34.pdf
- Schädle-Deininger, H., Luft, L., Kohlesch, A. & Schmidt, M. (2016, 27. Januar). *Auf dem Weg hin zur Akademisierung in der Pflege– Verknüpfung pflegerischer Weiterbildung mit dem Studium–*.
- Simon, A., Hahn, C., Heeskens, K. & Kienle, U. (2017). Kompetenzorientierung im Bereich Pflege. Konzeption, Implementierung und Evaluation von Kontaktstudiengängen. *Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule*, 42–49.

 **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

IAW

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

Marcel Reiner

Schaffhausenstr. 73
72072 Tübingen
www.iaw.edu



marcel.reiner@iaw.edu

► Motive der Nutzung spezifischer Bildungswege in der Pflege

Eine Auswertung auf Basis von fünf Fokusgruppen

BIBB Forschungskongress

„Bildung und Versorgung in der Pflege gemeinsam gestalten“

Bonn, 26. Mai 2023

Tobias Scheu

Fragestellungen

- ▶ Welche Motive sind leitend für die Nutzung bestimmter Bildungswege in der Pflege?
- ▶ Welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus ableiten?
- ▶ Ziel des Vortrags:
 - Perspektive auf Bildungswege aus Sicht der Pflegenden darstellen
 - In Ausbildung, in Weiterbildung und im Studium

Sample-Beschreibung

- ▶ 2 Fokusgruppen mit Auszubildenden (insgesamt 10 Teilnehmende)
- ▶ 2 Fokusgruppen mit Pflegenden in Weiterbildung zur Pflegedienstleitung (ca. 40 Teilnehmende)
- ▶ 1 Fokusgruppen mit Pflegenden im ausbildungsintegrierenden Studiengang „Pflege B.A.“ (ca. 8 Teilnehmende)

- ▶ Die Interviews fanden zwischen August und Dezember 2022 statt und dauerten im Schnitt etwa 60 Minuten.

Warum eine Ausbildung in der Pflege?

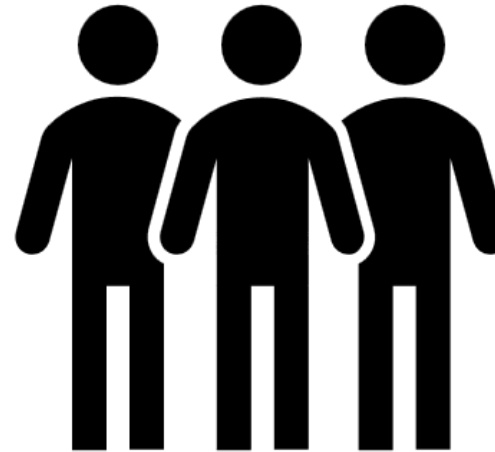
Klarer Berufswunsch Pflege,
Krankenschwester, Hebamme,
Ärztin

Medial vermittelte Berufsbilder
(„In aller Freundschaft“,
„Emergency Room“)

Interesse an Medizin /
Gesundheit

Arbeit mit Menschen

pflegende
Familienangehörige



„Hatte keinen
wirklichen Plan“

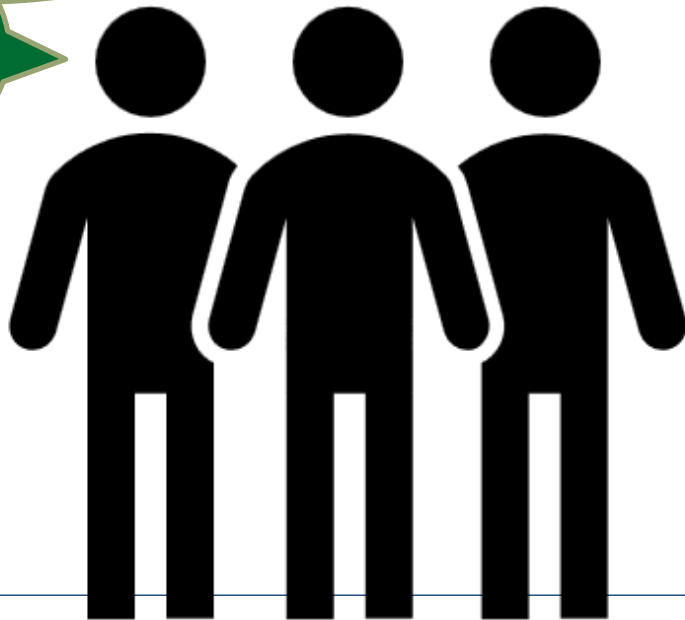
„Zivildienst war gut,
wollte dann in Ein-
richtung bleiben“

Was kommt nach der der Ausbildung?

„Studium“

Gesundheitsmanagement,
Gesundheitsökonomik,
Pflegepädagogik,
Medizinstudium

„Berufs-
erfahrung
sammeln“



„Eine fachlich-gute Pflege erbringen und inhaltliche Spezialisierung“

z.B. Intensivpflege, Pädiatrie, OTA, Gesundheitsmanagement, Physician
Assistant

- Die befragten Auszubildenden haben mehrheitlich das Ziel nicht auf der Ausbildung „stehen zu bleiben“, sondern auch fachlich voranzukommen.
- Je nach schulischem Hintergrund (Abitur vs. HSA) unterscheiden sich die Zielsetzungen

Aber die Wünsche können nicht immer umgesetzt werden ...

- ▶ **... eine Spezialisierung ist nicht in allen Einrichtungen möglich**
 - Spezialisierung als „Glücksspiel“
 - Einrichtungswechsel notwendig.
 - Finanzierbarkeit (*„Wenn wir dir dein Studium finanzieren, aber nicht allen unseren anderen Beschäftigten, führt das zu Problemen“*)
- ▶ **... im Arbeitsalltag werden unterschiedliche Erfahrungen gemacht**
 - Schwerpunktsetzung in der Ausbildung (Generalistik) folgt nicht den eigenen Wünschen, sondern ist eher zufallsbedingt.
 - Kolleg*innen stehen Weiterbildungswünschen skeptisch gegenüber und raten aktiv davon ab (*„Mach erst mal dein Examen“, „macht mehr Stress, finanziell lohnt sich das aber nicht“*)
 - Gefühl eine „billige“ Arbeitskraft zu sein, sodass eigene Wünsche und Ziele keine Bedeutung im Arbeitsalltag haben
- ▶ **... im persönlichen Umfeld steht man der Ausbildung in der Pflege teilweise skeptisch gegenüber**

Motive zur Nutzung der Funktionsweiterbildung Pflegedienstleitung

Individuelle Arbeitsbedingungen verbessern

- **Kein Schichtdienst** (auch wegen Familie)
- **Geregelte Arbeitszeiten** (freie Wochenenden und Feiertage)
- **„Freiräume erarbeiten“** und höhere Autonomie

Karriere machen

- **„Führungsposition erreichen“**
- „schnell ... alles eintüten und Karriere machen“
- **Weiterbildung als HZB-Äquivalent** (durch Weiter-bildung studieren können)

Körperliche Belastungen

- **Arbeit kann körperlich nicht mehr geleistet werden** (Alter 50+)
- **Perspektive für die „letzten Jahre“** in der Pflege

Notwendigkeit der Qualifizierung

- **Freie Leitungsstellen**
- Qualifizierung ist notwendig, um formalen Anforderungen zu erfüllen (von stv. Leitungen formuliert)

Bedeutung von Arbeitgebern

- ▶ Eigeninitiative bei Nutzung von Weiterbildungen („Jeder ist seines Glückes Schmied“)
 - ▶ Einfluss der Einrichtungen auf Nutzung von Weiterbildungen („Nicht jeder bekommt was er will, wann er es will“, Vielfalt vs. Konkurrenz)
 - ▶ (Externe) Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen sind kaum bekannt. Daher werden möglicherweise auch Bildungswege nicht genutzt.
 - ▶ Rolle der Arbeitgeber :
 - Keine Unterstützung, da auch kein Bedarf in Einrichtung für Weiterbildung
 - Unterstützung, aber mit „Knebelverträgen“
 - Nur Weiterbildung zur Pflegedienstleitung wird angeboten, da nur dort betrieblicher Bedarf besteht.
- ➔ **Die Nutzung von Weiterbildungen wird durch betriebliche Rahmenbedingungen beeinflusst.**

... Motive der Nutzung des Studiums

Mit Abitur

„Normale Ausbildung ist zu langweilig“

„Wegen meinem Abitur ist ein praxisorientiertes Studium sinnvoller als eine Ausbildung“

„Das Studium hält **mir alle Möglichkeiten offen**“
(z.B. Medizinstudium, Tätigkeit im Ausland)

„Ich will keine 30 Jahre in der Pflege bleiben.“

„Im FSJ habe ich einen Hinweis auf das Studium erhalten“
„Ich wurde von den (Pflege-) Schulen auf das Studium hingewiesen“

„Ich wollte schon immer studieren“

„Durch ein Studium kann ich die Wechselschicht verlassen und Karriere machen“

Einrichtungsinterne Akademisierungsquote als Grund für das Studium

Mit Examen

Das Studium im Alltag

- ▶ Die Motivationen zeigen, dass ein Studium gewählt wurde, um voran zu kommen und sich Möglichkeiten offen zu halten, bzw. auch Karriere zu machen.
- ▶ Die Ergebnisse weisen auch darauf hin, dass im (ausbildungsintegrierenden) Studium unterschiedliche Herausforderungen entstehen:
 - Studierende (ohne Examen) verschweigen das Studium im Alltag, um keine Nachteile von der Belegschaft zu erhalten („die Leute bleibe ja eh nicht am Bett“)
 - Studierende mit Examen haben keine solchen Nachteile (wegen Alter, Standing auf Station, etc.).
- ▶ Die unterschiedlichen Motivationen, die von den Belegschaften wahrgenommen werden, können einen Einfluss auf den Studienerfolg haben. Entscheidend ist jedoch das einrichtungsbezogene Arbeits- und Betriebsklima:
 - Hohe Unterstützung, wenn Leitungspositionen durch studierte Fachkräfte besetzt sind.
 - Eine strategische Personalentwicklung existiert („Du kannst und sollst etwas verändern“).

... und was kommt nach dem Studium?

- ▶ Studierende (ohne Examen) scheint teilweise die Übersicht über die Möglichkeiten nach einem Studium zu fehlen:
 - **Die Vielfalt an Weiterbildungsangeboten macht Wege nach dem Studium unübersichtlich**
 - **Kaum Stellenanzeigen auffindbar**
 - **Altersbezogene Selbstzweifel über Berufs- und Studienwahl**
 - **Unterschiedliche Informationen über rechtliche Regelungen bzgl. Einrichtungs- und Hochschulwechsel, Bundeslandwechsel**
- ▶ Studierenden (mit Examen) sind die Wege nach dem Studium hingegen meist bekannt.
 - ➔ Entscheidungen für künftige Wege scheinen in einem Zusammenhang zur Berufserfahrung zu stehen. Daraus folgt aber auch, dass Studierenden solche Wege teilweise besser (früher) aufgezeigt werden müssen.

Zusammenfassende Schlussfolgerungen

- ▶ Insgesamt kann den Teilnehmenden eine hohe Motivation für die Tätigkeit in der Pflege zugeschrieben werden, allerdings gibt es Unterschiede hinsichtlich der Nutzung zukünftiger Bildungswege.
 - Auszubildenden fehlt eine Übersicht über die potenziellen Wege
 - Pflegende die arbeiten und sich weiterbilden wollen, sind meist von den Einrichtungen und Arbeitgebern abhängig. Hier gibt es große Unterschiede zwischen Einrichtungen, die auch teilweise regional bedingt sind.
 - Studierenden wollen sich meist weitere Optionen offen halten, allerdings fehlt diesen teilweise auch Informationen über Wege und Tätigkeiten nach dem Studium
- ➔ **Um die Motivation zur Tätigkeit in der Pflege aufrecht zu erhalten, sollte diese durch ein gezieltes strategisches Personalmanagement in den Einrichtungen gefördert werden. Die Motivationen können so genutzt werden, um Durchlässigkeit zu fördern.**

Zusammenfassende Schlussfolgerungen

- ▶ Die Durchlässigkeit kann gesteigert, indem Einrichtungen dabei unterstützt werden, Weiterbildungen oder ein Studium zu fördern. Dies kann beispielsweise durch finanzielle Anreize geschehen.
- ▶ Zugleich sollten auch die Belegschaften für die Bedeutung eines Studiums sensibilisiert werden.
- ▶ Insgesamt erwecken die Fokusgruppen den Eindruck, dass die intendierte Durchlässigkeit durch eine größere Transparenz über mögliche Karriereverläufe oder Karrierewege gesteigert werden kann.

 **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

IAW

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

Tobias Scheu

Schaffhausenstr. 73
72072 Tübingen
www.iaw.edu



tobias.scheu@iaw.edu

► **Bildungs- und Erwerbsverläufe in der Pflege: von strukturellen Herausforderungen und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten**

BIBB Forschungskongress

„Bildung und Versorgung in der Pflege gemeinsam gestalten“

Bonn, 26. Mai 2023

Christin Schafstädt und Andrea Kirchmann

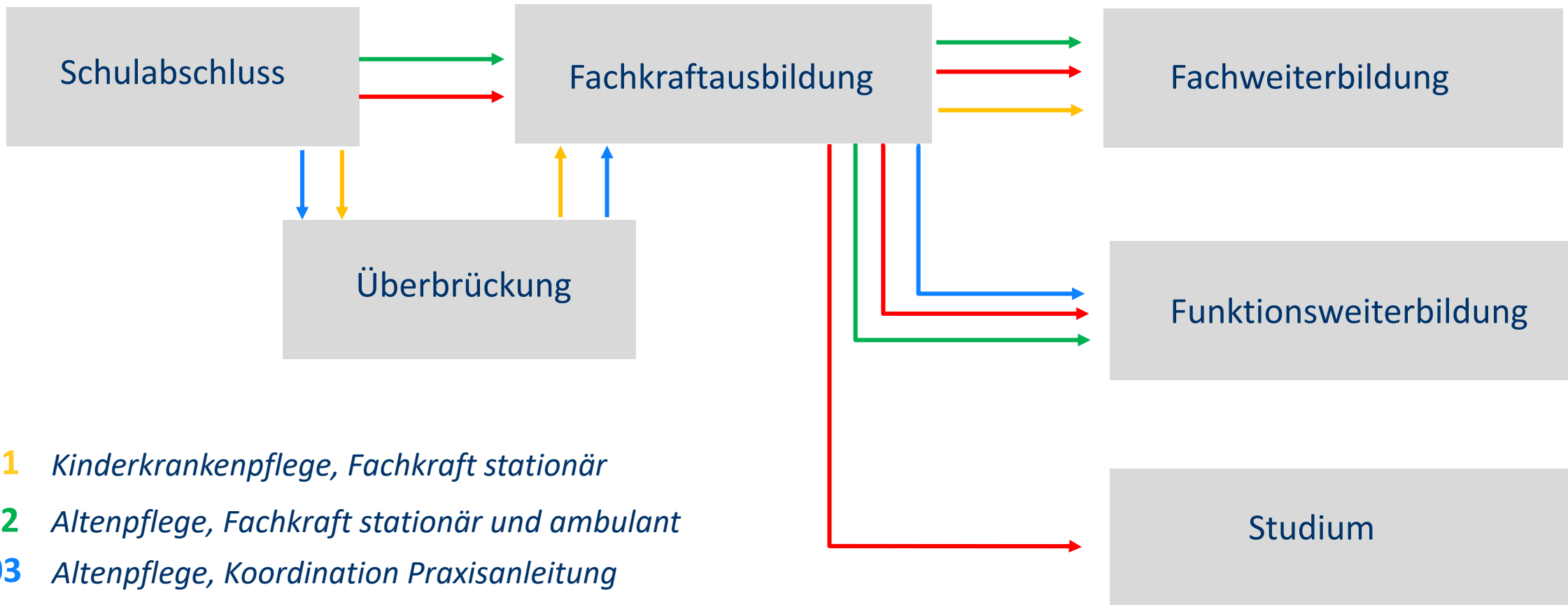
Agenda

- Das Datenmaterial: Mit Pflegenden über Bildungsverläufe in der Pflege sprechen
- Zentrale Stationen in den Bildungsverläufen:
 1. Berufseinstieg
 2. Fachweiterbildungen
 3. Funktionsweiterbildungen
 4. Studium
- Fazit: strukturelle Herausforderungen und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten in der Domäne Pflege

Narrative Interviews mit 10 Personen

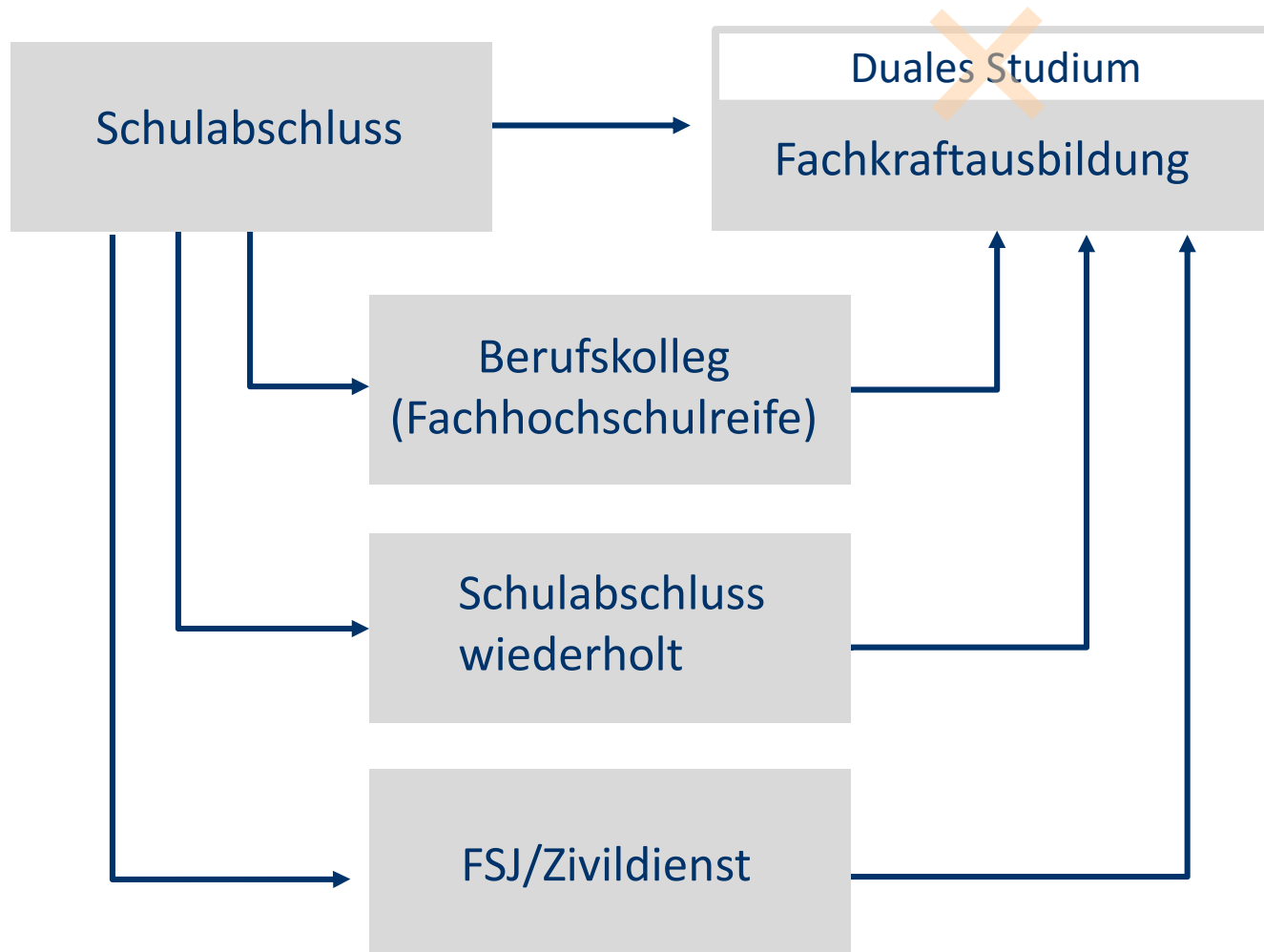
| | |
|-------------------------|---|
| Geschlecht | 7 Frauen und 3 Männer |
| Alter | Zwischen 24 und 55 Jahre |
| Höchster Schulabschluss | Mittlere Reife (n=4) ; Fachhochschulreife (n=3); Hochschulreife (n=3) |
| Ausbildungsbeginn | Vor dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (n=10) |
| Ausbildungsbereich | Krankenpflege (n=6); Kinderkrankenpflege (n=2); Altenpflege (n=2) |
| Bildungsverlauf | 2x keine Weiterbildung (davon hat eine IP ein Studium begonnen) 3x eine Weiterbildung (davon haben 2 IP ein Studium begonnen) 5x mehrere Weiterbildungen (davon 3 IP ein Studium begonnen) |

Zentrale Stationen in den Bildungsverläufen



- 01** *Kinderkrankenpflege, Fachkraft stationär*
- 02** *Altenpflege, Fachkraft stationär und ambulant*
- 03** *Altenpflege, Koordination Praxisanleitung*
- 04** *Krankenpflege, Stationsleitung*

Station: Berufseinstieg



Direkter Übergang von der Schule in die Fachkraftausbildung nicht immer lückenlos

- Alter als strukturelle Barriere kann den Zugang zur Fachkraftausbildung erschweren
 - Sammeln praktischer Erfahrungen vor Beginn der Ausbildung bestätigen das berufliche Interesse
- Kranken- und Altenpflege als Wunschberuf muss gegenüber strukturellen Barrieren standfest sein (hohe Motivation)

Station: Fachweiterbildung



Individuelle Perspektive:

- Medizinisches Wissen erweitern
- Berufliche Tätigkeiten erweitern



Formale Perspektive:

- Zwei Jahre Berufserfahrung als Voraussetzung
- Fachweiterbildungen werden häufiger in Vollzeit absolviert
- Anspruchsvolle Ausbildung; Lernen statt Arbeiten; wenig Freizeit



Betriebliche Perspektive:

- Qualifikationen notwendig zur Sicherung des Tagesgeschäfts
- Größe des Betriebs hat Einfluss auf Anzahl von Fachweiterbildungen (Wartelisten)
- Betriebe finanzieren Weiterbildungskosten bei Bedarf

➔ **Individuelles Engagement und Interesse kommen vor den monetären Anreizen**

Station: Funktionsweiterbildung

Stationsleitung

Initiative seitens des
Arbeitgebers

Praxisanleitung

Initiative seitens des
Arbeitgebers

Eigeninitiative der
Fachkräfte

Wundexpert*in

Eigeninitiative der
Fachkräfte

- ➔ **Informelle und wenig standardisierte Vergabe von Weiterbildungsplätzen**
- ➔ **Individuelles Interesse und bessere Arbeitsbedingungen kommen vor den monetären Anreizen**

Station: Studium



Studium nach
Fachkraftausbildung

Qualifizierung zur
Stationsleitung
und/oder
Pflegedirektion

**Erweiterung des
Tätigkeitsspektrums und
Verbesserung der
Arbeitsbedingungen**

**Verwertbarkeit der
Qualifikation im
Wettbewerb um
Fachkräfte**

Teil- und Vollzeit

Berufsbegleitend;
Freistellung durch
AG; Abseits der
Fachkrafttätigkeit

**Finanzielle und zeitliche
Herausforderungen; kaum
monetäre Anreize**

**Ausfall von Personal
über mehrere Jahre**

Strukturelle Herausforderungen und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten in der Domäne Pflege

Struktur

Betriebliche Praktiken

Individuum

Größe des Unternehmens hat Einfluss auf die Zahl der Mitarbeitenden, die eine Weiterbildung beginnen können

Wartelisten

Zeitpunkt der Weiterbildung kann nicht selbst bestimmt werden

Positionen von Stationsleitung und Praxisanleitungen müssen besetzt sein

Ansprache ausgewählter Mitarbeitender oder externe Stellenbesetzung

Nicht alle haben die Möglichkeiten zur Weiterbildung

 **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

IAW

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

Christin Schafstädt

Andrea Kirchmann

Schaffhausenstr. 73
72072 Tübingen
www.iaw.edu



christin.schafstaedt@iaw.edu



andrea.kirchmann@iaw.edu



07071-989631



07071-989633

Wer gestaltet den Bildungsweg und die Karriere von Fachkräften in der Pflege?

Studium/Weiterbildung

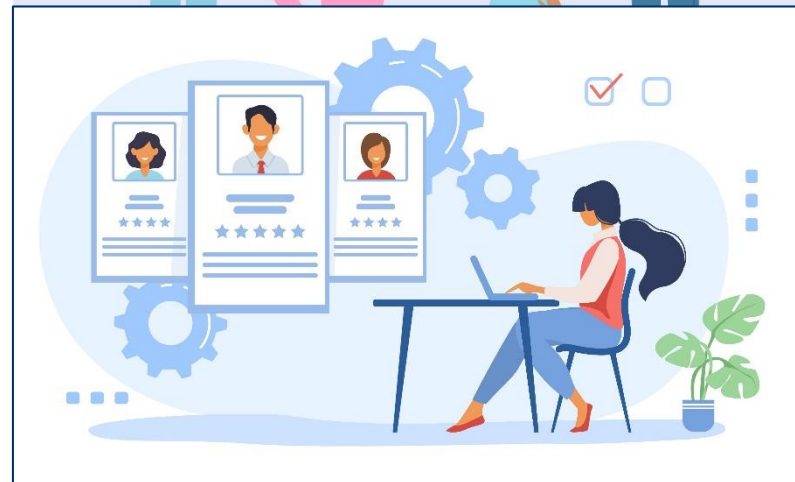


Pflegeausbildung

Pflegeassistentenausbildungen



(freepik)



(pch.vector/freepik)

Synopse

⇒ Karrieren in der Pflege hängen von unterschiedlichen Faktoren ab

- Individuelle Faktoren
 - persönliche Bildungsvoraussetzung
 - Motivation, bspw. Pflege als Wunschberuf, fachliche Weiterentwicklung, ein anderes Tätigkeitsspektrum oder andere Arbeitsbedingungen
 - Individuelle aktuelle Situation
- Aktueller Arbeitgeber
 - Bedarf, eine Stelle zu besetzen
 - Warteliste aufgrund begrenzter Kapazitäten
 - Bildungsverständnis
- Rahmenbedingungen
 - Systemische Problemstellungen (bspw. Heterogenität, Tätigkeitsprofile, Vergütung)

20 GRÜNDE FÜR EINE AUSBILDUNG IN DER PFLEGE



**1. DAS
DING HAT
ZUKUNFT**



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



**MACH KARRIERE
ALS MENSCH!**
pflegeausbildung.net

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Jutta Mohr  jutta.mohr@hs-esslingen.de

IAW

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

Schaffhausenstr. 73
72072 Tübingen
www.iaw.edu

 **HOCHSCHULE
ESSLINGEN**

Fakultät Soziale Arbeit, Bildung und Pflege
Flandernstr. 101
73732 Esslingen
www.hs-esslingen.de