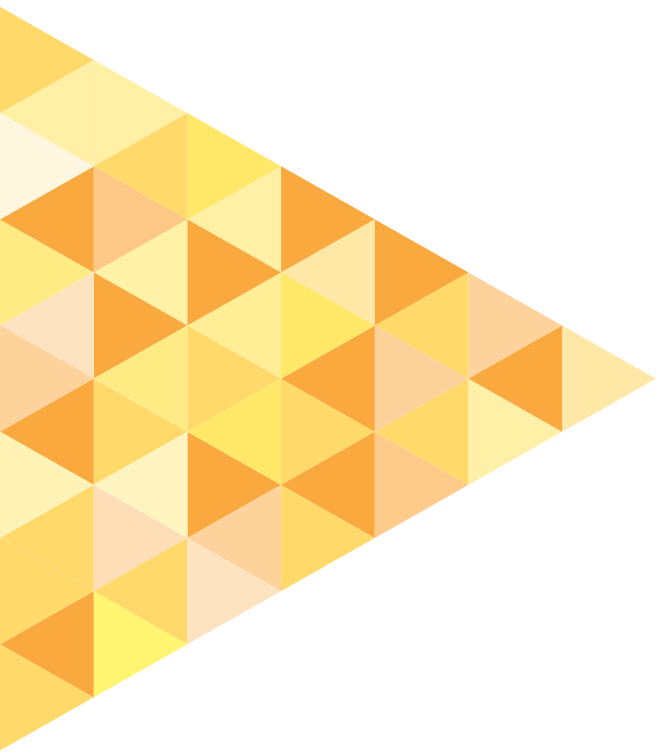


Jan Braun | Sabine Dorn | Kathrin Mittelstät | Karin Reiber |
Marcel Reiner | Christin Schafstädt | Jochen Späth

Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege



BIBB Discussion Paper

VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Projekt	careere@care - Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege
Auftragnehmer	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Hochschule Esslingen
Autorinnen und Autoren	Braun, Jan; Dorn, Sabine; Mittelstät, Kathrin; Reiber, Karin; Reiner, Marcel; Schafstädt, Christin; Späth, Jochen
Kontakt	Dr. Jochen Späth* E-Mail: jochen.spaeth@iaw.edu Bundesinstitut für Berufsbildung Arbeitsbereich 2.6 – Pflegeberufe, Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz E-Mail: pflgeforschung@bibb.de

*Ein besonderer Dank gilt den weiteren Mitgliedern unseres Forschungsteams Celine Keppner, Andrea Kirchmann, Dr. Andreas Koch, Anastasia Maier, Tobias Scheu, Eva Hocher, Hristofer Risteski, Sebastian Saile und Lena Walser für deren wertvolle Unterstützung insbesondere bei der Entwicklung und Überarbeitung von Handlungsempfehlungen, bei der Erstellung von Publikationen, bei der Erhebung und Auswertung von Daten, bei der Ermittlung von Beispielen aus der Praxis, bei der Organisation des Abschlussworkshops und bei der Anonymisierung von Interviews.

Das Projekt *careere@care - Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege* wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt.

Zitiervorschlag:
Braun, Jan; Dorn, Sabine; Mittelstät, Kathrin; Reiber, Karin;
Reiner, Marcel; Schafstädt, Christin; Späth, Jochen, :
Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege. Version 1.0
Bonn, 2024.
Online: https://res.bibb.de/vet-repository_782487



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024

Version 1.0
November 2023

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

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.

CC Lizenz

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

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035--vetrepository-782487-1

Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege

Jan Braun, Sabine Dorn, Kathrin Mittelstät, Karin Reiber, Marcel Reiner, Christin Schafstädt, Jochen Späth

Abstract:

Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege sind sowohl aus bildungs- als auch aus versorgungspolitischer Perspektive zentrale Forschungsfelder. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir - im Auftrag des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) - anhand einer Dokumentenanalyse die theoretisch mögliche Durchlässigkeit (wie sie sich bspw. aus Anrechnungsrichtlinien ableiten lässt) sowie – anhand von über 40 leitfadengestützten Interviews mit Expert/-innen im Bereich Pflegebildung, Fokusgruppen mit Auszubildenden, Studierenden und Personen in Weiterbildung und narrativen Interviews – die tatsächliche Durchlässigkeit (wie sie sich in der Praxis beobachten lässt). Unseren Ergebnissen zufolge besteht zwar eine hohe theoretische Durchlässigkeit; diese übersetzt sich aber aufgrund struktureller Herausforderungen oft nicht in eine entsprechend hohe tatsächliche Durchlässigkeit. Häufig ergeben sich (An-) Passungsprobleme zwischen einzelnen Bildungsangeboten bzw. -stufen, weil das Pflegebildungssystem im Zuge der Einführung des Pflegeberufgesetzes nur teilweise reformiert wurde. Das derzeitige Pflegebildungssystem weist hinsichtlich seiner tatsächlichen Durchlässigkeit deutliche Verbesserungspotenziale auf.

Inhaltsverzeichnis

1	Das Wichtigste in Kürze	2
2	Zentrale Arbeiten und Erkenntnisse	4
2.1	Arbeitspaket I: Forschungsdesign	4
2.2	Arbeitspaket II: Analyse der intendierten bzw. potenziellen Durchlässigkeit	5
2.3	Arbeitspaket III: Analyse der tatsächlichen Bildungsübergänge	7
2.4	Arbeitspaket IV: Laufbahnanalysen	16
2.5	Arbeitspaket V: Ergebnistriangulation und -transfer.....	17
2.6	Arbeitspaket VI: Kommunikation und Berichtslegung, Projektmanagement	18
3	Literaturverzeichnis	19

1 Das Wichtigste in Kürze

Der vorliegende Bericht stellt die wesentlichen Arbeitsschritte und Befunde des Projektes „Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege“ dar. Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftemangels in der Pflege, aber auch aufgrund der hohen berufspolitischen Bedeutung, waren die Projektdurchführenden beauftragt, herauszufinden, wie es um die theoretische und die tatsächliche Durchlässigkeit im Pflegebildungssystem bestellt ist und von welchen Faktoren Bildungsübergänge in der Pflege abhängen. Eine besondere Rahmung hat das Projekt dadurch erfahren, dass derzeit zahlreiche Veränderungen der (gesetzlichen) Rahmenbedingungen in der Pflegebildung angestoßen wurden und werden – mit teils großen Auswirkungen auf das Pflegebildungssystem. Allen voran zu nennen ist in diesem Zusammenhang das Pflegeberufegesetz (PflBG), das als wesentliche Bestandteile die Einführung der generalistischen Pflegeausbildung und primärqualifizierender Pflegestudiengänge beinhaltet und die Bildungslandschaft in der Pflege vor einschneidende Veränderungen stellt – über den heutigen Tag hinaus.

Dies aufgreifend, wurden im Rahmen des Projekts verschiedene Bildungsübergänge sowohl in theoretischer Hinsicht (anhand von Dokumentenanalysen, insb. zur Anrechnung von Bildungsinhalten) als auch aus tatsächlich-empirischer Perspektive untersucht (anhand qualitativer Leitfaden-Interviews mit Experten/Expertinnen, narrativer Interviews mit Pflegenden und Fokusgruppen mit Auszubildenden, Studierenden sowie Personen in Weiterbildung).

Während aus theoretischer Sicht die Durchlässigkeit zwischen Bildungsangeboten in der Pflege meist hoch ist – z. B. ist der Zugang zur Pflegeassistentenausbildung¹ meist niederschwellig gestaltet, Weiterbildungen sind formal und hinsichtlich der vermittelten Kompetenzen anschlussfähig an die berufliche Pflegeausbildung sowie an das hochschulische Pflegestudium – stellen sich in der Praxis teils deutliche Hürden.

In den nicht bundesweit geregelten Bildungsangeboten (Assistentenausbildung, Weiterbildungen, Studiengänge²) ergibt sich aus der föderalen Zuständigkeitsstruktur eine sehr vielfältige, aber auch intransparente Bildungslandschaft, die von Pflegenden oder daran Interessierten oftmals nicht mehr überblickt werden kann. Dieser Mangel an Wissen und Transparenz wirkt sich negativ auf die Durchlässigkeit aus.

Der Übergang von der Assistenz- in die Pflegeausbildung wird von den befragten Experten/Expertinnen als schwierig eingestuft, u.a. da das Niveau in der Pflegeausbildung durch die Einführung der Generalistik gestiegen sei, weshalb die Assistenzausbildung nunmehr nicht mehr ausreichend auf einen Übergang vorbereite. Ferner ergibt sich eine gewisse Herausforderung aus der steigenden Heterogenität der Auszubildenden zur Assistenzperson. Diese bringt teils multiple Förderbedarfe mit sich, die einem erfolgreichen Übergang in die Pflegeausbildung entgegenstehen.

Was die hochschulische Pflegebildung betrifft, so fehlt es (immer) noch an adäquaten Stellenprofilen für studierte Pflegenden, die sich auch von denen der beruflich ausgebildeten Pflegenden unterscheiden. Dadurch verliert insbesondere das primärqualifizierende Pflegestudium an Attraktivität – zudem ist mangels adäquater Stellenprofile auch die Vergütung zumeist gleich wie bei den beruflich Pflegenden.

¹ Das hier zugrundeliegende Verständnis der Pflegeassistentenausbildung umfasst – unabhängig von Ausbildungsdauer, -inhalten und der Bezeichnung – sämtliche in Deutschland bzw. auf Bundesländerebene vorhandenen Ausbildungsgänge im Bereich der Pflege, aus denen gemäß Pflegeberufegesetz direkt ein Übergang in die Pflegeausbildung realisiert werden kann bzw. die der Pflegeausbildung direkt vorgelagert sind.

² Zwar ist das primärqualifizierende Studium hinsichtlich der Rahmenbedingungen bundesweit geregelt – darüber hinaus verfügen jedoch die Hochschulen über weitreichende Gestaltungsspielräume.

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

Zusammenfassend steht das Pflegebildungssystem nach unseren Befunden vor großen Herausforderungen. Durch die Einführung der primärqualifizierenden Pflegestudiengänge wurde parallel zur bestehenden beruflichen Ausbildungssäule eine hochschulische eingezogen – erforderliche Begleitprozesse scheinen aber nicht hinreichend mitgestaltet worden zu sein. Nach wie vor sind einige Vertreter/Vertreterinnen der Pflege von Wert und Sinn dieser neuen Ausbildungssäule nicht überzeugt und es mangelt an praxisrelevanten Unterscheidungen zwischen den beiden Säulen. Die Einführung der Generalistik wurde von den befragten Experten/Expertinnen zwar vielfach begrüßt – aber es mangelt derzeit noch an einer konsequenten Ausrichtung des gesamten Systems (Assistenzausbildung, Weiterbildungen, Studium) auf diesen neuen, tragenden Bestandteil der Pflegebildungsarchitektur.

2 Zentrale Arbeiten und Erkenntnisse

2.1 Arbeitspaket I: Forschungsdesign

Ziel des Arbeitspakets I war es, eine Feinkonzeption des Forschungsvorhabens zu erstellen. Ausgehend von der Perspektive lebenslangen Lernens und der sich mit den Lebensphasen verändernden Bedarfe der Bildungssubjekte umfasst dieses Arbeitspaket folgende Schritte:

- die systematische Recherche und Sichtung der relevanten wissenschaftlichen Literatur;
- die Sammlung offener Forschungsfragen aus der Literatur;
- die Recherche von Interviewpersonen, zusammen mit einer etwaigen Überarbeitung des Mengengerüsts;
- die Durchführung erster Interviews mit übergeordneten Experten/Expertinnen aus dem Bereich Bildung sowie
- die Rückkopplung der Erkenntnisse aus diesen Interviews zur Ergänzung der Sammlung der offenen Forschungsfragen.

Die auf diese Weise gesammelten Forschungsfragen sollten sodann in die Konzeption des Leitfadens für die Interviews mit den Experten/Expertinnen und in die Dokumentenanalyse einfließen. Bei der Analyse sollte sichergestellt sein, dass nicht nur einzelne Übergänge, sondern auch ganze *Bildungspfade* Gegenstand der Untersuchung sind.

Alle diese Arbeitsschritte wurden im Projektverlauf durchgeführt. Die Recherche und Sichtung der relevanten Literatur wurde technisch mit einer Citavi-Datenbank umgesetzt. Die Ergebnisse der Literaturrecherche wurden in mehreren Jours fixes mit dem Auftraggeber vorgestellt und fanden u.a. Eingang in die Konzeption der Leitfäden und die in Abschnitt 2.6 dargestellten Publikationen. Nach der Recherche der Interviewpersonen und einer geringfügigen Anpassung des Mengengerüsts wurden die Erkenntnisse aus den ersten Interviews mit den Experten/Expertinnen aus dem Bereich Bildung in die weitere Erhebung integriert (siehe Abschnitt 2.3).

Die Literaturanalyse als wesentlicher Baustein des Arbeitspakets I hat gezeigt, dass insgesamt wenig Literatur zur Durchlässigkeit des Pflegebildungssystems, der Häufigkeit von Bildungsübergängen oder deren begünstigenden wie hemmenden Faktoren vorhanden ist. Das Gros der Studien nutzt qualitative Methoden, ferner gibt es einige Erfahrungsberichte – quantitative Untersuchungen sind dagegen selten. Die Aussagekraft der vorhandenen Studien ist aufgrund der gewählten Methodik, der Fallzahlen und der Auswahl der Interviewpersonen oft begrenzt, zudem wurden etliche Publikationen noch vor Einführung der generalistischen Pflegeausbildung und des primärqualifizierenden Pflegestudiums durchgeführt und passen daher nur noch bedingt auf die heutige Bildungslandschaft, insbesondere was den Übergang zwischen der Assistenz- und der Pflegeausbildung betrifft.

Für den Übergang zwischen der Assistenz- und der Pflegeausbildung kann konstatiert werden, dass Übergangshäufigkeiten und deren Determinanten nach Einführung der Generalistik noch nicht untersucht wurden. Vor deren Einführung war der Übergang nach zwei Untersuchungen mit etwa 50 % der Absolvierenden der Assistenzausbildung durchaus häufig (Slotala, 2020, Lichtwardt, 2017). Die dort untersuchten Einflussfaktoren (u.a. Aufstiegsorientierung, Sicherheitsdenken, Zufriedenheit) sind jedoch stark in der übergehenden Person verankert und nur schwer beeinflussbar. Als Ausnahme davon weisen Schnabel und Schneider (2017) auf die Bedeutung des arbeitsintegrierten Lernens für gelingende Übergänge in die Pflegeausbildung hin.

Der Übergang in Weiterbildung kann nach den Erkenntnissen von Timmreck et al. (2017) neben Kostenübernahmen vom Arbeitgeber durch Etablierung von ‚Blended Learning‘-Konzepten gefördert werden. Die Intransparenz des Weiterbildungssystems als wesentliche Hürde für Übergänge benennen

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

u.a. Timmreck et al. (2017) und Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (2020). Bräutigam et al. (2014) weisen auf Passungsprobleme zwischen Weiterbildungsinhalten und beruflicher Praxis hin. Angesichts der hohen Heterogenität des Weiterbildungssystems sprechen sich u.a. Bläsche et al. (2017), Timmreck et al. (2017) und Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (2020) für eine bundesweite Vereinheitlichung aus, v.a. in Hinblick auf die generalistische Erstausbildung.

Zu Übergängen in die noch relativ neuen primärqualifizierenden Pflegestudiengänge nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) gibt es bislang keine Untersuchungen und nur wenige existieren für die Übergänge aus dem Studium in den Beruf. Aus früheren Studien ist bekannt, dass die Übergänge ins Studium aufgrund individueller Faktoren (z. B. Orientierungsprobleme, Versagensängste) herausfordernd sind (Nauerth et al., 2011), insb. für bereits beruflich qualifizierte Personen (z. B. aufgrund von Mehrfachbelastungen, höherem Alter, länger zurückliegendem Lernprozess) (Schlindwein et al., 2015, Luzens & König, 2015, 200ff.). Für gelingende Übergänge aus dem Studium in den Beruf mangelt es an adäquaten und klar umrissenen Tätigkeitsfeldern für hochschulisch ausgebildete Pflegefachpersonen (Reiber & Winter, 2018).

Dass es so wenig quantitative Studien gibt, ist der schwierigen Datenlage geschuldet. Es gibt u.W. kaum quantitative Daten, die Bildungsübergänge in der Pflege verlässlich identifizieren können. Meist gibt es zwar Angaben zur Zahl von Personen in einer bestimmten Aus- oder Weiterbildung sowie einem bestimmten Studiengang. *Übergänge* von einer Station in die andere (und deren Determinanten) können jedoch nicht identifiziert werden (außer in speziellen, eigens zu diesem Zweck – einmalig – durchgeführten Befragungen, siehe hierzu etwa Lichtwardt 2017).

2.2 Arbeitspaket II: Analyse der intendierten bzw. potenziellen Durchlässigkeit

Im Arbeitspaket II wurden die intendierte bzw. theoretisch mögliche Durchlässigkeit der Bildungspfade in der Pflege analysiert. Dazu wurden über Dokumentenanalysen Aspekte der vertikalen und der horizontalen Durchlässigkeit herausgearbeitet, die im Folgenden dargestellt werden.

2.2.1 Vertikale Durchlässigkeit | Ordnungsmittelanalyse

Ziel war die Auswertung aller gesetzlichen Regelungen, Vorgaben, Ordnungsmittel und Empfehlungen, die die verschiedenen Bildungsstufen in der Pflege bestimmen und beeinflussen, im Hinblick auf durchlässigkeitsrelevante Angaben, um Reichweite und Grenzen der intendierten bzw. potenziellen Durchlässigkeit zu identifizieren und länderspezifische Unterschiede aufzuzeigen. Zusätzlich wurden Anrechnungsmöglichkeiten von in beruflichen Schulformen erworbenen Kompetenzen auf die Pflegeausbildung sowie Möglichkeiten des Erwerbs eines allgemeinbildenden Schulabschlusses parallel zur Pflegeausbildung untersucht.

In einer Ordnungsmittelanalyse wurden rechtliche Regelungen auf Bundes- und Länderebene, Empfehlungen und Vorgaben von Fachgesellschaften und -verbänden sowie die strukturellen Rahmenbedingungen von grundständigen Pflegestudiengängen analysiert. Der Schwerpunkt dieser Analyse lag auf den Zugangsvoraussetzungen zu Bildungsangeboten, Anrechnungsmöglichkeiten anderweitig erworbener Kompetenzen, der Gesamtdauer von Bildungsangeboten, Übergangsmöglichkeiten in andere Bildungsangebote sowie Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten. Ergänzend wurden theoretische Anrechnungsmöglichkeiten von in beruflichen Schulen erworbenen Kompetenzen auf die Pflegeausbildung sowie Möglichkeiten des Erwerbs eines allgemeinbildenden Schulabschlusses parallel zur Pflegeausbildung recherchiert und im Hinblick auf ihre Viabilität bewertet.

Die insgesamt 26 auf Länderebene geregelten Pflegeassistentenausbildungen bieten einen niederschweligen Eintritt ins Pflegebildungssystem. Durch verschiedene Anrechnungsmöglichkeiten, z. B. andere

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

absolvierte Ausbildungen oder Berufserfahrung und Praktika, sind Verkürzungen in insgesamt 20 der 26 Pflegeassistentenausbildungen möglich.³

Im Anschluss an eine Pflegeassistentenausbildung kann ein Übergang in die Ausbildung zur Pflegefachperson nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) stattfinden mit Anrechnung der Pflegeassistentenausbildungen zu einem Drittel, andere gleichwertige Ausbildungen bis zu zwei Drittel (§ 12 PflBG). Parallel zur dreijährigen Pflegeausbildung kann ein ausbildungsintegrierendes bzw. -begleitendes Bachelorstudium absolviert werden, wenn die Auszubildenden über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Alternativ ist eine hochschulische Ausbildung zur Pflegefachperson und somit ein primärqualifizierendes Studium möglich, das mit der Berufszulassung und dem Bachelor-Grad abgeschlossen wird.

Verschiedene Angebote zur finanziellen Unterstützung von Auszubildenden und Studierenden bieten die Agenturen für Arbeit, Stiftungen, Vereine und Kreditanstalten, aber auch nicht-monetäre Förderangebote wie z. B. die von der Bundesagentur für Arbeit geförderte assistierte Ausbildung (AsA) werden angeboten.

Der Bereich der Weiterqualifizierung im Anschluss an die berufliche oder hochschulische Pflegeausbildung ist von einer großen Diversität geprägt. Neben landesrechtlich geregelten Weiterbildungen existieren Vorgaben, Empfehlungen und Curricula, die von Fachgesellschaften und -verbänden erarbeitet und herausgegeben werden. Auch im hochschulischen Bildungsbereich finden sich unterschiedliche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung⁴.

Berufliche Schulen mit dem Schwerpunkt Pflege bzw. Gesundheit und Pflege verfügen über einige Anknüpfungspunkte zur Pflegeausbildung. Die Anrechnung von an beruflichen Schulen erworbenen Kompetenzen auf die Pflegeausbildung scheint wenig praktikabel, da an beruflichen Schulen sowohl hinsichtlich Kompetenztiefe als auch -breite lediglich Grundlagen vermittelt werden. Trotzdem kann der Übergang in die Pflegeausbildung ggf. erleichtert werden, da bereits Vorkenntnisse erworben wurden, die in einer anschließenden Pflegeausbildung vertieft werden. Im Hinblick auf die intendierte (Teil-) Akademisierung der Pflege bieten insbesondere berufliche Schulen, die mit einer Hochschulzugangsberechtigung abschließen, eine Erleichterung des Übergangs vom allgemeinbildenden Schulsystem in ein primärqualifizierendes Pflegestudium. Wer im Besitz eines mittleren Schulabschlusses ist, kann potenziell parallel zur Pflegeausbildung die Fachhochschulreife erwerben. Dafür müssen Unterrichte im sprachlichen, im mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen und im gesellschaftswissenschaftlichen Bereich stattfinden, in denen auch zusätzliche Prüfungen erfolgen (Kultusministerkonferenz, 2001). Diese Unterrichte können in der Pflegeausbildung teilweise durch die regulären Lehrpläne abgedeckt werden, sodass nur wenig zusätzlicher Unterricht notwendig ist.

2.2.2 Horizontale Durchlässigkeit | Curriculumanalyse

Ziel war die Relationierung der Kompetenzniveaus und -spektren von Weiterbildungen zu den verbindlichen Vorgaben für primärqualifizierende Studiengänge nach dem PflBG sowie die Identifikation und Modularisierung von Anrechnungsmöglichkeiten der Weiterbildungen auf Pflegestudiengänge. Für das Pflegestudium gibt es neben der PflAPrV keine Vorgaben zur curricularen Gestaltung der Studiengänge,

³ Ausführlich zu Pflegeassistentenausbildungen siehe Braun, J. & Reiber, K. (i. E.). Das Pflegebildungssystem zwischen intendierter Einheitlichkeit und tatsächlicher Diversität am Beispiel der Pflegeassistentenausbildungen. In Karin Reiber, Michaela Evans, Jutta Mohr & Miriam Peters (Hrsg.), *Berufsbildung im Zeichen von Fachkräftesicherung und Versorgungsqualität. Beiträge aus der Berufsbildungsforschung Fachrichtung Pflege*. Berlin: wbv.

⁴ Ausführlich zu den Strukturen und Bedingungen des Bildungssystems in der Pflege siehe Braun, J., Dorn, S., & Reiber, K. (i. E.). Intendierte und potenzielle Bildungswege in der Pflege: Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung über Ausbildung, Weiterbildung und Studium. In Karin Reiber, Michaela Evans, Jutta Mohr & Miriam Peters (Hrsg.), *Berufsbildung im Zeichen von Fachkräftesicherung und Versorgungsqualität. Beiträge aus der Berufsbildungsforschung Fachrichtung Pflege*. Berlin: wbv.

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

auf Seite der Weiterbildungen existieren vollständige Curricula. Die geringen Vorgaben für Pflegestudiengänge limitieren die möglichen Aussagen zur Anrechenbarkeit. Anrechnungsmöglichkeiten liegen somit auf der Ebene einzelner Module. Eine tatsächliche Anrechnungsmöglichkeit muss für jeden Studiengang einzeln geprüft werden.

Die in den Curricula enthaltenen Kompetenzziele vier ausgewählter Weiterbildungen für Pflegefachpersonen sowie die Kompetenzen der beruflichen und der hochschulischen Pflegeausbildung wurden gemäß ihrer inhaltlichen Ausrichtung den Kompetenzbereichen der Ausbildung zur Pflegefachperson sowie bezüglich ihrer kognitiven Orientierung den Prozessdimensionen nach Anderson & Krathwohl (2001) zugeordnet, anschließend wurden die so systematisierten Kompetenzziele einander gegenübergestellt. Weiterbildungen dienen der Kompetenzerweiterung zur Spezialisierung (horizontale und vertikale berufliche Entwicklung) und fokussieren dazu hauptsächlich die für die einzelne Thematik relevanten Kompetenzbereiche. Die Ausbildung zur Pflegefachperson legt die Schwerpunkte auf die kognitiven Prozessdimensionen *Anwenden* und *Beurteilen*, die hochschulische Pflegeausbildung legt die Schwerpunkte auf die kognitiven Prozessdimensionen *Beurteilen* und *Erschaffen*. Weiterbildungen fokussieren auf die kognitiven Prozessdimensionen *Erinnern*, *Verstehen*, *Anwenden*, *Analysieren* und *Beurteilen*. Die Weiterbildungen sind sowohl formal als auch hinsichtlich der Zielkompetenzen anschlussfähig an die Pflegeausbildung, der Übergang von der Pflegeausbildung in eine der Weiterbildungen kann vermutlich ohne Schwierigkeiten verlaufen, da in diesen kognitive Prozessdimensionen derselben Niveaustufe bzw. sogar darunter adressiert werden. Die kognitiven Prozessdimensionen hochschulisch ausgebildeter Pflegefachpersonen liegen auf höheren Niveaustufen als die der Weiterbildungen, sodass sich der Übergang vom Pflegestudium in eine der Weiterbildungen aus curricularer Sicht problemlos gestalten wird, der Übergang von Weiterbildungen in ein Pflegestudium jedoch ggf. eine Herausforderung darstellt. Zusätzlich zu den in der durchgeführten Curriculumanalyse fokussierten kognitiven Prozessdimensionen und Kompetenzbereichen der PflAPrV muss bei der individuellen Prüfung von Anrechnungsmöglichkeiten auf einzelne Studiengänge auch eine Berücksichtigung der thematischen Inhalte und den Wissensdimensionen bzw. -arten erfolgen. Die Anrechnung von Weiterbildungen auf einzelne Module, die früh im Studium absolviert werden, ist denkbar, jedoch dürfte das Anrechnungspotenzial einer Weiterbildung kaum ausreichen, um eine pauschale Anrechnung im Umfang eines Semesters zu legitimieren.

2.3 Arbeitspaket III: Analyse der tatsächlichen Bildungsübergänge

In Arbeitspaket III stand die Analyse der *tatsächlichen* Bildungsübergänge im Fokus. Anlass hierfür war, wie auch für die Arbeitspakete I und II, insbesondere das neue Pflegeberufegesetz und dessen (mögliche) Implikationen. Allerdings zielten die Forschungen in Arbeitspaket III darauf ab, die sich *de facto* ergebenden (möglichen) Auswirkungen des Pflegeberufegesetzes gezielt und differenziert zu beleuchten. Das heißt, es ging dezidiert darum, systematisch Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie das Übergangsgeschehen in der Realität nunmehr *ist* – und nicht, wie es *sein könnte* und/oder *sein sollte*. Von besonderer Bedeutung war dabei der Umstand, dass im Zuge der Umsetzung des Pflegeberufegesetzes die berufliche Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann neu geregelt wurde sowie zahlreiche primärqualifizierende Studiengänge neu eingeführt wurden. Daraus folgt, dass bei zwei wichtigen Säulen der Pflegebildungsarchitektur tiefgreifende Veränderungen vorgenommen wurden, während die weiteren Bildungsgänge in der Pflege durch die Reform entweder gar nicht oder nur geringfügig angepasst wurden. Zugleich sind die einzelnen Bildungsangebote aufgrund der diversen Übergangsoptionen im System jedoch verknüpft; folglich bedürfen die Übergänge vor dem Hintergrund, dass eine Teilmenge der Bildungsgänge reformiert wurde, einer gründlichen multiperspektivischen – und auch empirischen – Erforschung mit besonderer Schwerpunktsetzung auf Gelingensbedingungen und Hemmnisse.

Von besonderem Interesse war dabei erstens, inwiefern und aus welchen Gründen sich die Durchlässigkeit zwischen einzelnen Bildungsangeboten aufgrund der Pflegeberufereform verändert hat und wie

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

sie sich aktuell gestaltet. Zweitens stand im Fokus, ob und inwiefern sich die (möglichen) Veränderungen des Systems in der Ausgestaltung von individuellen Bildungspfaden manifestieren – insbesondere im Kontext der Frage, ob und inwiefern berufliche Bildungsangebote nunmehr attraktiver sind und vermehrt nachgefragt werden. Drittens zielten die Forschungen auf die Ermittlung von Handlungsfeldern und -empfehlungen zur *strukturellen* Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen einzelnen Bildungsgängen und im Pflegebildungssystem insgesamt ab. Aufgrund der mangelhaften quantitativen Datenlage zu sämtlichen Übergängen im Pflegebildungssystem (siehe Abschnitt 2.1) kam zur Erforschung der tatsächlichen Durchlässigkeit ausschließlich ein qualitativ-exploratives Design in Betracht. Aufgrund der Komplexität und Vielschichtigkeit des Forschungsthemas wäre eine umfassende qualitative Erhebung bei der gegebenen Zielsetzung auch im Falle der Verfügbarkeit quantitativer Daten aus der Sicht des Projektkonsortiums unumgänglich gewesen.

Um die Forschungen zu systematisieren und zu kanalisieren, wurden – ausgehend von den Erkenntniszielen und anknüpfend an die seinerzeit vorliegenden Befunde aus den Arbeitspaketen I und II – folgende Übergänge bzw. Themenfelder schwerpunktmäßig untersucht:

- Übergang von der Assistenzausbildung in die Pflegeausbildung (siehe Abschnitt 2.3.1)
- Übergang in diverse Pflegestudiengänge mit Fokus auf die neu implementierten primärqualifizierenden Studiengänge (siehe Abschnitt 2.3.2)
- Übergang in Weiterbildung (siehe Abschnitt 2.3.3)
- Förderbedarfe im Kontext des Übergangs von der Assistenzausbildung in die Pflegeausbildung⁵ (siehe Abschnitt 2.3.4).

Wie bereits skizziert, handelt es sich bei den *tatsächlichen* Übergängen im Pflegebildungssystem um einen umfangreichen, komplexen und vielschichtigen Untersuchungsgegenstand. Daher erfordert dessen gegenstandsangemessene Erforschung ein multiperspektivisches Design, welches sowohl den Blickwinkel der Akteure, die das Bildungswesen gestalten als auch jener, die es nutzen, beinhaltet. Als empirische Datengrundlage dienten einerseits insgesamt 41 qualitative Interviews mit diversen Experten/Expertinnen aus den Bereichen Pflegebildung und Pflegeforschung sowie andererseits insgesamt fünf Fokusgruppen mit Pflegenden in unterschiedlichen Stadien der Bildungskarriere (Auszubildende, Fachpersonen in Weiterbildung sowie Studierende). Diese Bestimmung der Untersuchungseinheiten stellte die umfassende Abbildung beider Perspektiven (Gestaltung und Nutzung der Angebote) im Sample sicher. Sowohl die Fallauswahl als auch die inhaltliche Konzeption der Erhebung wurden in Anlehnung an die Studien in den Arbeitspaketen I und II geschärft und verfeinert.

Die Erhebung der Interviews mit den Experten/Expertinnen diente dazu, das gesamte Feld aus differenzierter und übergeordneter Perspektive gezielt zu erforschen. Dies wurde inhaltlich mittels eines sogenannten „Leitfadens“ (eine Liste mit relevanten Fragestellungen und Themen) gezielt strukturiert, um sämtliche relevanten Sachverhalte über alle Einzelfälle – und folglich über diverse Perspektiven hinweg – erfassen und miteinander in Bezug setzen zu können. Dies zielte auf Vergleiche von Einschätzungen der einzelnen Akteure zu bestimmten Themen inklusive der angeführten Begründungen der Befragten ab. Zusätzlich zur Abhandlung der *ex ante* im Leitfaden erfassten Fragen wurde, wie es für qualitative Interviews üblich ist, ausreichend Raum für gezieltes Nachfragen in Anknüpfung an die Aussagen der Befragten gewährt. Dies diente insbesondere dazu, neue Erkenntnisse zu erlangen und die Hintergründe, Zusammenhänge und Mechanismen bereits vorliegender Befunde näher zu ergründen

⁵ Dieses Thema hat sich im Zuge der Forschung zum Übergang von der Assistenzausbildung in die Pflegeausbildung als besonders relevant erwiesen, sodass auf Vorschlag des Projektkonsortiums und in Absprache mit dem Auftraggeber der in der Leistungsbeschreibung enthaltene optionale Auftrag von weiteren zehn Interviews mit spezifischer Schwerpunktsetzung dazu genutzt wurde, den Bereich Förderung im Kontext des betreffenden Übergangs gezielt und umfassend zu untersuchen.

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

und diese dadurch zu kontextualisieren und auszudifferenzieren. Im Anschluss an die meist digitale Durchführung der Interviews, welche allesamt nach explizitem Einverständnis der Befragten aufgezeichnet werden durften, erfolgte deren Transkription. Daraufhin folgten die Codierung des Materials mit der Software MAXQDA und eine inhaltsanalytische Auswertung nach Kuckartz (2018). Abschließend wurden die zentralen Erkenntnisse in Publikationen (siehe Abschnitt 2.6) überführt.

Die Fokusgruppen dienten dazu, gezielt Erkenntnisse zu Übergängen bzw. zur Durchlässigkeit aus der Sicht der Pflegenden – also der Zielgruppe von Pflegebildungspolitik – zu erlangen. Das heißt, es ging primär darum, zu ermitteln, wie Individuen ihre eigenen Bildungspfade planen sowie umsetzen, warum dies in bestimmter Art und Weise erfolgt(e) und welche Rahmenbedingungen dabei relevant sind bzw. waren. Dabei wurden auch Beweggründe für den Eintritt in den Pflegeberuf, das Szenario einer möglichen Abwanderung in eine andere Branche und die künftig geplanten Bildungsvorhaben in der Pflege thematisiert und ergründet. Die inhaltliche Richtung der Fokusgruppen wurde durch einige Stimuli vorgegeben, wobei jedoch darauf geachtet wurde, dass merklicher Raum für induktive Forschungselemente (situatives Nachfragen durch das Befragungsteam und gruppenspezifische Prozesse im Kreise der Teilnehmenden) gewährleistet war. Die Fokusgruppen wurden protokolliert und anschließend – analog zum Vorgehen bei den Interviews mit den Experten/Expertinnen – ausgewertet.

Der Mehrwert der Nutzung unterschiedlicher Erhebungsmethoden bzw. Datengrundlagen in Arbeitspaket III bestand darin, die erlangten Erkenntnisse im Anschluss an die separat durchgeführten Analysen in Bezug zueinander setzen bzw. verzahnen zu können. Dies hat sich angesichts des Vorhabens, die *tatsächliche* Durchlässigkeit sowohl aus struktureller als auch aus individueller Sicht zu erforschen, als sehr erkenntnisreich erwiesen, da hierdurch wiederum Vergleiche und Kontrastierungen zwischen den Ebenen der Gestaltung und der Nutzung von Pflegebildungspolitik vorgenommen werden können. Somit konnte mehrperspektivisch erforscht werden, welche Implikationen Pflegebildungspolitik – insbesondere vor dem Hintergrund des Pflegeberufgesetzes – in der Praxis entfaltet und inwiefern das Geschehen hinsichtlich der im Fokus von Arbeitspaket III stehenden einzelnen Übergänge dadurch beeinflusst wird.

2.3.1 Übergänge von der Assistenz- in die Pflegeausbildung

Die *ex ante* getroffene Annahme, dass dieser Übergang ein bedeutender Forschungsgegenstand ist, hat sich aufgrund der zentralen Erkenntnisse bestätigt. Insbesondere die ermittelten *tatsächlichen* Implikationen des Pflegeberufgesetzes auf den Übergang von der Assistenz⁶ in die Pflegeausbildung zeigen auf, dass die nunmehr bestehenden Gegebenheiten anders zu bewerten sind als angesichts der ehemaligen Konstellation. Insgesamt ist zu konstatieren, dass der besagte Übergang nunmehr *de facto* oftmals herausfordernder ist als zuvor. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Anforderungen in der nunmehr generalistischen Pflegeausbildung – so der Grundtenor der Befunde – aus curricularer und struktureller Sicht deutlich angestiegen sind. Dies wird dadurch zugespitzt, dass die laut Gesetz (eigentlich) obligatorische Praxisanleitung in der Realität nicht immer gesetzeskonform erfolgt, weshalb eine praktische Vertiefung und Anwendung der Kenntnisse in den betreffenden Fällen nicht plangemäß stattfindet.

Währenddessen ist die Assistenzausbildung unverändert landesrechtlich geregelt, wodurch sich merkliche Abweichungen hinsichtlich Dauer, Curricula und struktureller Gestaltung ergeben. Zudem ist die Assistenzausbildung meist weder kompetenzorientiert noch generalistisch konzipiert, was einen wesentlichen Unterschied zur Pflegeausbildung darstellt. Diese Umstände führen dazu, dass der Abstand

⁶ Das hier zugrundeliegende Verständnis der Pflegeassistentenausbildung umfasst – unabhängig von Ausbildungsdauer, -inhalten und der Bezeichnung – sämtliche in Deutschland bzw. auf Bundesländerebene vorhandenen Ausbildungsgänge im Bereich der Pflege, aus denen gemäß Pflegeberufgesetz direkt ein Übergang in die Pflegeausbildung realisiert werden kann bzw. die der Pflegeausbildung direkt vorgelagert sind.

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

der Kompetenz- und Wissensniveaus beider Bildungsgänge seit der Pflegeberufereform insgesamt zugenommen hat, weshalb der betreffende Übergang nun oftmals eher einem abrupten „Sprung“ gleichkommt. Dabei ist auch zu beachten, dass die Pflegeausbildung nicht nur die Adaption eines breiten Wissens erfordert, sondern im Zuge der Wechsel der praktischen Einsatzorte auch stets die Zusammenarbeit mit neuen, unbekanntenen Personen (Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzte, aber auch zu versorgende Personen mit heterogenen Erwartungen) bedeutet, was für die Auszubildenden teils herausfordernd ist. Im Gegensatz dazu ist der Sozialraum während der Assistenzausbildung eher überschaubar, sodass diese nur teils auf die praktischen Anforderungen der Pflegeausbildung vorbereitet.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Anrechnung von im Zuge der Assistenzausbildung erlangten Vorkenntnissen auf die Pflegeausbildung. Das Pflegeberufegesetz sieht vor, dass die Pflegeausbildung auf Antrag um ein Drittel (d. h. um ein Ausbildungsjahr) verkürzt wird, wenn die Assistenzausbildung die Mindestanforderungen nach BAnz AT 17.02.2016 B3 erfüllt. Unsere Befunde zeigen jedoch, dass diese Regelung in der Praxis unterschiedlich gehandhabt wird und teils subjektive Bewertungskriterien auf individueller Ebene sowie ökonomische Ziele der Schulen handlungsleitend sind. Folglich ist das Ausmaß der Durchlässigkeit durch die Haltung von Schlüsselpersonen und die Strategie der Pflegeschulen, die mit der Antragstellung der Anrechnung betraut sind, geprägt – es herrscht diesbezüglich also häufig Kontingenz. Dass das uneinheitliche Vorgehen der Schulen auch mit mangelnder Information über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden zusammenhängen kann, leitet zum Thema regionale Mobilität über. Aufgrund der uneinheitlich ausgestalteten Assistenzausbildung haben Schulen, die mit Entscheidungen bzgl. der Verkürzung befasst sind, oftmals Informationsdefizite hinsichtlich der Kenntnisse der Personen und folglich ermangelt es einer fundierten Bewertungsgrundlage – dies trifft insbesondere zu, wenn es um die Einstufung von Kenntnissen, die in einem anderen Bundesland erworben wurden, geht.

Ein weiterer wichtiger Befund ist folglich, dass eine bundesweite Vereinheitlichung der Assistenzausbildung einhergehend mit der generalistischen Ausrichtung sowie der curricularen und strukturellen Abstimmung auf die Pflegeausbildung ein großes Potenzial zur Erleichterung des betreffenden Übergangs – und somit auch zur Verbesserung der Durchlässigkeit – bietet.

Zu berücksichtigen ist auch, dass der Informationsstand der Auszubildenden zu Bildungsmöglichkeiten respektive Übergängen zumeist eher schlecht ist, was sich auf die proaktive Nachfrage durch die Zielgruppe negativ auswirkt. Da es, wie ebenfalls von uns festgestellt, zudem in den Pflegeeinrichtungen häufig an Personalentwicklungskonzepten mangelt, ist davon auszugehen, dass der betreffende Übergang oftmals nicht erfolgt, auch wenn er möglich wäre. Die zurückhaltende Nachfrage nach dem besagten Übergang steht nach unseren Erkenntnissen auch in Zusammenhang mit finanziellen Bedürfnissen und Überlegungen – insbesondere bei Assistenzpersonen, die zunächst berufstätig sind und den Übergang in die Pflegeausbildung zeitversetzt umsetzen möchten. Diese Personen sind damit konfrontiert, dass die Vergütung der Pflegeausbildung deutlich geringer ist als der Verdienst bei Berufstätigkeit im Assistenzbereich, was einen deutlichen finanziellen Rückschritt bedeutet.⁷ Dies ist insbesondere dann ein Hemmnis für den Übergang, wenn der (bisherige) Verdienst der betreffenden Personen für das Haushaltseinkommen zentral ist und/oder die Ausbildungsvergütung nicht ausreicht, um den Lebensstandard zu erhalten.

Summa summarum leitet sich aus unseren Erkenntnissen die Schlussfolgerung ab, dass die *theoretische* Durchlässigkeit des Übergangs von der Assistenz- in die Pflegeausbildung deutlich höher ist als die *tatsächliche* Durchlässigkeit. Aus unseren Ergebnissen ergeben sich einige (mögliche) Maßnahmen, die zu einer Annäherung beider Dimensionen beitragen können:

⁷ Zwar bestehen verschiedene finanzielle Fördermöglichkeiten, etwa im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes, diese sind unseren Befunden zufolge jedoch vielen Akteuren nicht ausreichend bekannt.

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

- Bundeseinheitliche Regelung und Strukturierung der Pflegeassistentenausbildung;
- Bündelung des *gesamten* Bildungssystems der Pflege auf Bundesebene;
- Etablierung eines vermehrten Monitorings von Übergängen zwischen der Assistenz- und der Pflegeausbildung mit Fokus auf Durchlässigkeit;
- Verankerung bzw. Vertiefung von Karrierebewusstsein und beruflicher Weiterentwicklung im Fremd- und im Selbstbild der Pflegeberufe sowie
- Erhöhung des Informationsstandes bzw. der Transparenz bzgl. der Bildungsoptionen in der Pflege.

Im Rahmen der Erforschung dieses Übergangs haben sich einige weitere Forschungsfragen herauskristallisiert, die in zukünftigen Arbeiten untersucht werden könnten:

- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen den Zugangsvoraussetzungen für die Assistenz- und der Pflegeausbildung?
- Wie kann der Übergang zwischen der Assistenz- und der Pflegeausbildung erleichtert und *zugleich* sichergestellt werden, dass die Pflegeausbildung auch erfolgreich abgeschlossen werden kann?
- Wie lässt sich die Intention zur Erleichterung des Übergangs zwischen der Assistenz- und der Pflegeausbildung mit Qualitätsansprüchen der Pflegeausbildung und der Berufsausübungskompetenz vereinbaren?

2.3.2 Übergänge in das Studium

Es ist festzuhalten, dass das PflBG lediglich den Ausgangspunkt für die (Teil-) Akademisierung der Pflegeausbildung bildet, die Umsetzung nun aber über vielschichtige Prozesse erfolgen muss. Unsere Erkenntnisse zeigen dies vielfältig auf und betonen zudem weiteren Entwicklungsbedarf, da sowohl das Studium selbst als auch die sich daran anschließende Tätigkeit als hochschulisch ausgebildete Pflegefachperson nur bedingt attraktiv ist. Dies trifft auf die primärqualifizierenden Studiengänge in besonderem Maße zu. Während des Studiums sind derzeit (zum Stand der empirischen Erhebung) weder die Vergütung der Praxisphasen noch die begleitende Praxisanleitung finanziert, sodass ein struktureller Nachteil für die Studierenden im Vergleich zu den Auszubildenden besteht.⁸ Dies bewirkt, dass die Nachfrage nach der Pflegeausbildung hoch ist, während die primärqualifizierenden Studiengänge häufig nur gering ausgelastet sind. Dies wird dadurch verstärkt, dass sich die Inhalte beider Bildungsgänge unseren Befunden zufolge zumindest in der Wahrnehmung der Zielgruppe derzeit nicht deutlich genug zu unterscheiden scheinen, auch wenn nach den Ergebnissen der Dokumentenanalyse zwischen Ausbildung und Studium durchaus deutliche Unterschiede in den Prozessdimensionen bestehen (siehe Abschnitt 2.2.2). Die Attraktivität eines Pflegestudiums ist auch mit Blick auf die Berufstätigkeit nach dem Studium eingeschränkt, da in der Praxis momentan kaum angemessene Lohnabstände zwischen Pflegefachpersonen mit und ohne Hochschulabschluss existieren. Folglich ist eine monetäre Bildungsrendite für akademische Bildung in der Pflege derzeit nicht gegeben.

Eine weitere Problematik ist der Mangel an exklusiven Tätigkeitsprofilen für akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen, was dazu führt, dass diese ihre spezifischen Kenntnisse in der Regel nur unzureichend anwenden können. Angesichts dieser Gegebenheiten ist eine Gewinnung bzw. Bindung von Pflegenden mit Hochschulabschluss für die Aufgaben „direkt am Menschen“ kaum möglich – zugleich

⁸ Dieser Umstand wird durch das neue Pflegestudiumsstärkungsgesetz, das während der Projektlaufzeit beschlossen wurde, zwar aufgegriffen – es verbleibt aber immer noch die Herausforderung, dass es derzeit keine adäquaten Stellenprofile für Pflegefachpersonen mit Hochschulstudium gibt.

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

wird dies jedoch als Schlüssel für die Steigerung der Versorgungsqualität in den Einrichtungen erachtet. Eine Verbesserung der Perspektiven hinsichtlich klarer Tätigkeitsprofile und einer höheren, exklusiven Vergütung für akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen kann dazu beitragen, dass der Übergang von der Schule in die primärqualifizierende akademische Pflegebildung künftig häufiger erfolgt.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass aufgrund eines häufig schlechten Informationsstandes der Zielgruppe über das Studienangebot infrage steht, ob Studieninteresse auf Angebote, die ihren Präferenzen entsprechen, überhaupt aufmerksam (gemacht) werden – unseren Befunden zufolge ist der Informationsmangel ein weiterer Grund für die geringe Nachfrage an primärqualifizierenden Studiengängen.

Hinsichtlich des Übergangs in additive Studiengänge (d. h. Studiengänge, die eine abgeschlossene Pflegeausbildung voraussetzen) stellen wir ebenfalls wesentliche, jedoch anders gelagerte Herausforderungen fest. Da diese Studienform zumeist berufsbegleitend absolviert wird, ist Unterstützung durch den Arbeitgeber ein zentraler Übergangs- bzw. Erfolgsfaktor. Wir konstatieren jedoch, dass Personalmangel und/oder Kostendruck in den Einrichtungen oftmals dazu führen, dass die Unterstützung des Studiums ausbleibt oder nur unzureichend erfolgt. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die additiven Studiengänge zumeist auf den Funktionsbereich abzielen, sodass die Pflegefachpersonen von der direkten pflegerischen Versorgung „wegqualifiziert“ werden – was kaum im Interesse des ohnehin von Personalmangel betroffenen Arbeitgebers ist. Aufgrund dieser Gesamtkonstellation steht aus unserer Sicht infrage, ob Pflegende ihren Bildungspfad stets selbstbestimmt wählen und gestalten können – obwohl dies aus *theoretischer* Perspektive ein Credo darstellt.

Dass akademische Bildungswege mitunter von Zufall und Kontingenz abhängen, lässt sich u.a. anhand der laut den befragten Experten/Expertinnen teils uneinheitlichen und intransparenten Praxis der Hochschulen bei der Anrechnung von Kompetenzen auf additive Studiengänge in der Pflege belegen; die dortigen (subjektiven) Ermessensspielräume erschweren Chancengleichheit im Bildungssystem. Zur Steigerung der Attraktivität von akademischer Pflegebildung schlagen wir folgende Anpassungen vor:

- Etablierung angemessener Lohnabstände zwischen Pflegefachpersonen mit und ohne Hochschulabschluss;
- Schaffung exklusiver Tätigkeitsfelder für akademisch qualifizierte Pflegende;
- Herstellung von (mehr) Einheitlichkeit und Transparenz bzgl. der Anrechnung von Kenntnissen auf Studiengänge (insb. bei additiven Studiengängen) und
- Einführung einer Modularisierung der beruflichen (Weiter-) Bildung zur Vereinfachung von Anrechnung.

Folgende, in zukünftigen Arbeiten nachzugehenen Forschungsfragen sehen wir derzeit als offen an:

- Wie kann die Attraktivität hochschulischer Bildungsmöglichkeiten in der Pflege angesichts der derzeit vorhandenen Koexistenz beruflicher und hochschulischer Ausbildung (Pflegeausbildung und Bachelor-Studiengänge) trotz der gleichen oder ähnlichen (späteren) Tätigkeitsfelder und Vergütungsperspektiven im Anschluss an Ausbildung bzw. Studium gesteigert werden?
- Wie können die Empfehlungen „Etablierung angemessener Lohnabstände zwischen Pflegefachpersonen mit und ohne Hochschulabschluss“ sowie „Schaffung exklusiver Tätigkeitsfelder für hochschulisch ausgebildete Pflegefachpersonen“ möglichst flächendeckend implementiert werden und welche Akteure sollten dabei einbezogen werden?
- Welche Maßnahmen sind zu treffen, um die angestrebte Akademisierungsquote von zehn bis 20 % in der Pflege zu erreichen?

2.3.3 Übergänge in Weiterbildung

Unsere Befunde zum Übergang in und aus Weiterbildung zeigen, dass die Weiterbildungslandschaft uneinheitlich und unübersichtlich gestaltet ist. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die fachlichen Standards, die Dauer und die Formate von Weiterbildungen. Die unterschiedliche Gestaltung von Weiterbildungen führt dazu, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern gibt, was sich auch auf die Anerkennung der jeweiligen Bildungsabschlüsse auswirkt. Aufgrund dieses „Wildwuchses“ werden daher von den Experten/Expertinnen, analog zur generalistischen Pflegeausbildung, bundeseinheitliche Regelungen bei Weiterbildungen gefordert. Damit soll das Ziel verfolgt werden, die Erwartungen zu erforderlichen Kompetenzen in den jeweiligen Positionen für Bildungssubjekte, Pflegeeinrichtungen, aber auch für beteiligte Institutionen transparent zu gestalten. Zudem soll es mehr länderübergreifende Kooperationen geben, da es gerade an den Bundeslandgrenzen immer wieder zu Herausforderungen z. B. mit Blick auf regionale Mobilität und unterschiedliche Regelungen hinsichtlich der Praxisstunden kommt. Dies gestaltet sich in der Praxis jedoch oft schwierig. Als Lösung wird der Ausbau der Pflegekammern gewünscht, die auch Weiterbildungen im Blick haben und diese verbindlich regeln.

Ein weiteres Ergebnis hinsichtlich des Übergangs in Weiterbildung ist, dass Pflegenden nicht immer hinreichend über ihre Weiterbildungsoptionen informiert sind. Bei der Beratung zum Thema Weiterbildung wird Dritten daher eine hohe Bedeutung beigemessen. Dies wird dadurch erschwert, dass nicht nur Pflegenden, sondern auch diversen anderen Akteuren – wie z. B. Arbeitgebern und Behörden – aufgrund der Vielfalt und Komplexität der Angebote ein teils ausbaufähiges Wissen über Weiterbildungsoptionen bescheinigt wird. Die Ergebnisse weisen somit darauf hin, dass eine zentrale Herausforderung im Kontext von Weiterbildung darin besteht, über Weiterbildungsoptionen zu informieren und anschließend Angebot und Nachfrage zu zusammenzubringen.

Übergänge von Pflegenden in Weiterbildung werden unseren Befunden zufolge wesentlich von den Einrichtungen, in denen sie tätig sind, geprägt. Sie können diese insb. durch Finanzierung und Freistellung, durch die Etablierung von Gleitzeit-Arbeitsmodellen und durch Information sowie Beratung zum Weiterbildungsangebot und staatlichen Förderungsmöglichkeiten erleichtern. Diese zentralen Elemente einer systematischen Karriere- und Personalplanung sind gemäß unseren Befunden derzeit jedoch nur punktuell implementiert, obwohl ihnen eine große Bedeutung hinsichtlich der Bindung und Akquisition von Personal bescheinigt wird. Als Gründe hierfür werden oft der personelle und ökonomische Druck von Pflegeeinrichtungen angegeben.

Ein weiterer Grund für die Zurückhaltung von Einrichtungen bei der Förderung von Weiterbildung bezieht sich auf die Erwartungen der Absolvierenden, die oftmals eine höhere Vergütung und andere Aufgaben anstreben. Das kann in Einrichtungen zu Problemen führen, wenn keine Ressourcen und/oder Strukturen für die entsprechenden Anpassungen vorhanden sind oder die Einrichtungen nicht gewillt sind, solche vorzunehmen. Von Bedeutung ist daher die Schaffung entsprechender Stellenprofile mit adäquater Entlohnung oder das Schließen der während und nach der Weiterbildung entstandenen Personallücken.

Ein weiteres Ergebnis ist, dass es mit Blick auf den Übergang aus der Weiterbildung Konkurrenz um (weitergebildetes) Fachpersonal zwischen den Einrichtungen gibt. Teilnehmende werden teilweise noch während der Weiterbildung von anderen Einrichtungen abgeworben, weshalb häufig eine mehrjährige Personalbindung vertraglich konstruiert wird, wonach Unterstützungsleistungen der Einrichtungen im Falle eines im betreffenden Zeitraum erfolgenden Arbeitgeberwechsels rückzahlungspflichtig sind. Um Abwanderungen zu vermeiden, wird erneut auf die Bedeutung adäquater Stellenprofile nach durchlaufener Weiterbildung hingewiesen.

Während unseren Ergebnissen zufolge Weiterbildungen einen Mehrwert zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung darstellen, scheint dies auf finanzieller Ebene nur geringfügig zuzutreffen. Die Experten/Expertinnen konstatieren, dass Weiterbildung sich in finanzieller Hinsicht kaum lohnt, da sie

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

in der Regel keine (merklich) höhere Vergütung nach erfolgreichem Abschluss einer Weiterbildung erhalten bzw. bisher gezahlte Zulagen aufgrund der mit der Weiterbildung einhergehenden Veränderung der Rahmenbedingungen der Arbeit nun wegfallen (z. B. Schicht-, Wochenend- und Feiertagszuschläge), sodass der monetäre Zugewinn nach erfolgter Weiterbildung im Vergleich zum vorherigen Gehalt letztlich minimal ausfällt. Die Ergebnisse zeigen somit, dass (monetäre) Bildungsrenditen von Weiterbildungen derzeit zur Disposition stehen.

Unsere Erkenntnisse legen außerdem nahe, dass soziodemografische Merkmale der Pflegenden ein wesentliches Hemmnis für die Entscheidung darstellen, Weiterbildungen zu absolvieren. Für weibliche Pflegenden ist es schwerer, zusätzlich zur Berufstätigkeit und zur privaten Care-Arbeit Weiterbildung(en) zu absolvieren. In der Pflege wird dies aufgrund der dortigen Arbeitszeitmodelle als deutlich problematischer angesehen als in anderen Wirtschaftsbereichen. Diesem Hemmnis kann beispielsweise mit entsprechenden Teilzeitregelungen begegnet werden, um die Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und Familie zu verbessern.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die Rahmenbedingungen für den Übergang in und aus Weiterbildung in der Pflege derzeit komplex und heterogen gestaltet sind. Als wichtigste mögliche Maßnahmen zur Stärkung der Durchlässigkeit in diesem Bereich sehen wir die Schaffung von Einheitlichkeit und Transparenz:

- Weiterbildungen mit identischen Schwerpunkten innerhalb der Bundesländer sowie bundesweit vereinheitlichen.
- Föderale Weiterbildungsordnungen hinsichtlich der Kompetenzziele, der Curricula und des Stundenumfangs vereinheitlichen und dies im Pflegeberufegesetz (PflBG) verankern.
- Transparenz über Karriereoptionen bzw. mögliche erweiterte oder veränderte Tätigkeitsbereiche durch Weiterbildungen und Studium herstellen.

Ferner stellen sich folgende Fragen für zukünftige Forschungsarbeiten:

- Wie können eine systematische Karriereplanung und Personalentwicklungskonzepte in den Einrichtungen etabliert werden, damit Personen in der Pflege ihren Karrierepfad individuell und selbstbestimmt gestalten können?
- Wie sollten monetäre Anreize nach erfolgreich absolvierter Weiterbildung gestaltet sein, um die Attraktivität von Bildungs- bzw. Karrierewegen in der Pflege zu erhöhen?

2.3.4 Förderung von Übergängen von der Assistenz- in die Pflegeausbildung

Die Förderung von Übergängen von der Assistenz- in die Pflegeausbildung ist ein wichtiges, komplexes und vielschichtiges Thema.⁹ Die Bedeutung der Förderung des besagten Übergangs hat in den vergangenen Jahren aus zwei wesentlichen Gründen zugenommen: erstens ist der Übergang aufgrund der im Zuge des Pflegeberufegesetzes eingeführten generalistischen Pflegeausbildung oftmals herausfordernder, da die Anforderungen der Pflegeausbildung angestiegen sind, jene in der Assistenzausbildung¹⁰ jedoch (weitgehend) gleich geblieben sind. Dies induziert einen entsprechend schwierigeren Übergang. Zweitens wird die Assistenzausbildung zunehmend von einem heterogenen Personenkreis

⁹ Der Anlass zur gezielten Untersuchung des Themenfeldes „Förderung von Übergängen von der Assistenz- in die Pflegeausbildung“ leitet sich aus zentralen Befunden der Forschungen zu „Übergänge von der Assistenz- in die Pflegeausbildung“ im Rahmen dieser Studie ab (siehe Abschnitt 2.3.1).

¹⁰ Das hier zugrundeliegende Verständnis der Pflegeassistentenausbildung umfasst – unabhängig von Ausbildungsdauer, -inhalten und der Bezeichnung – sämtliche in Deutschland bzw. auf Bundesländerebene vorhandenen Ausbildungsgänge im Bereich der Pflege, aus denen gemäß Pflegeberufegesetz direkt ein Übergang in die Pflegeausbildung realisiert werden kann bzw. die der Pflegeausbildung direkt vorgelagert sind.

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

absolviert, welcher häufig Lernschwierigkeiten bzw. Förderbedarfe aufweist. Bleibt Förderung aus, so ist davon auszugehen, dass die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen im Lauf der Assistenzausbildung bestehen bleiben bzw. nicht ausgeglichen werden oder sich gar verstärken – und sich der Übergang in die Pflegeausbildung erübrigt. Inwiefern solch inhaltliche Probleme von Auszubildenden im Rahmen von Förderungen angegangen werden sollen, sollte Gegenstand einer gesellschaftlich-politischen Diskussion sein. Alle der nachfolgend geschilderten Förderbedarfe zu adressieren erscheint aus unserer Sicht weder machbar noch sinnvoll.

Ein zentraler Befund ist, dass ein Teil der Förderbedarfe über pflegefachliche Themen hinausgeht und diese insbesondere sozialpädagogischen und psycho-emotionalen Bedarfe oftmals erhebliche Lernschwierigkeiten verursachen. Eine Unterstützung mit Blick auf diese spezifischen Probleme durch das „normale“ Lehr- bzw. Ausbildungspersonal ist in der Regel aufgrund von Personal- und/oder Zeitmangel und fehlender spezifischer Ausbildung nicht oder nur unzureichend möglich. Dabei ist auch zu beachten, dass die Probleme, die Lernschwierigkeiten verursachen, mitunter tiefgründig sind und/oder gebündelt auftreten, wodurch die Anforderungen an die Förderkonzepte ansteigen.

Weiterhin bildet sich die Heterogenität der Personengruppen, die die Assistenzausbildung absolvieren, auch in den Förderbedarfen ab. Während ältere Auszubildende häufig finanzielle Förderbedarfe haben, so sind bei jüngeren Personen oftmals Bedarfe an Erziehung gegeben, die eigentlich dem Elternhaus und/oder der allgemeinbildenden Schule zufallen. Sprachlicher Förderbedarf ist ebenfalls häufig vorhanden und tritt keineswegs nur bei Gruppen mit Migrations- und/oder Fluchtbiografie, sondern auch bei Gruppen auf, die das deutsche Schulsystem durchlaufen haben. Bei Personen aus anderen Herkunftsstaaten besteht zudem häufig Bedarf an Unterstützung bei der Orientierung in der neuen Umgebung und bei rechtlichen Fragen. Wichtig ist daher, bei der Konzeption von Angeboten die Gründe der Förderbedarfe zu beachten, damit deren Zielgenauigkeit sichergestellt ist.

Auf Seiten der Förderangebote sind staatliche (insb. bereitgestellt durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)) und private Angebote (eigenständig bereitgestellt durch Schulen oder Einrichtungen) relevant. Bei den staatlichen Angeboten ist herausfordernd, dass diese einer Anwendung durch Dritte bedürfen. Schulen und Einrichtungen, die hierfür infrage kommen, sind jedoch oftmals von Personalmangel betroffen, was ihre Förderaktivitäten merklich einschränkt, auch wenn sie Interesse haben und Bedarfe vorhanden sind. In Schulen und Einrichtungen erfolgen Förderung sowie Information und Beratung zu entsprechenden Möglichkeiten oftmals „on top“ – d. h., das Personal ist damit zusätzlich betraut und mitunter belastet. Eine Herausforderung ist, dass Lernschwierigkeiten, die auf komplexe Ursachen zurückzuführen sind (z. B. psycho-emotionale Probleme), oftmals nicht durch Förderung adressiert werden können, da sie entweder nicht erkannt werden oder „inhouse“ kein geschultes Personal für die Durchführung vorhanden ist oder keine Mittel vorhanden sind, um externes Fachpersonal zu beauftragen. Zudem ist problematisch, dass die Bedarfe oftmals individuell und sensibel sind, sodass der Klassenverband kein geeigneter Rahmen für Angebote ist – daraus folgt das Erfordernis eines niedrigen Betreuungsschlüssels, der wiederum aufgrund der Personal- und Kostenthematik nur selten umsetzbar ist. Angebote zur Förderung der Sprachkompetenz sind im regulären Unterricht im Klassenverband zwar durchführbar, jedoch nur dann sinnvoll, wenn das Kompetenzniveau der Individuen vergleichbar ist.

Ein weiterer Kernbefund ist, dass die Nutzung von Förderung in der Praxis häufig gehemmt wird. Ursächlich hierfür sind insbesondere Informationsdefizite der Zielgruppe und eine variierende Informationslage Dritter (insb. von Schulen und Einrichtungen); (zu) häufig hängt es vom Engagement und von den Kapazitäten Dritter ab, ob Förderung genutzt wird oder nicht. Dabei ist auch zu beachten, dass die

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

Nutzung staatlicher Förderangebote häufig mit einem merklichen (bürokratischen) Aufwand einhergeht. Dies steht wesentlich mit dem Erfordernis einer AZAV-Zertifizierung¹¹ für Pflegeschulen, die staatliche Förderangebote der BA bereitstellen möchten, in Bezug.

Auf Basis unserer Forschung empfehlen wir folgende zentrale Anpassungen:

- Aufwertung der Praxisanleitung in der Assistenzausbildung und hierdurch Erschließung eines weiteren „Förderkanals“ sowie
- Aufwendung von (mehr) Ressourcen in einem mehrdimensionalen Förderrahmen – für zu Fördernde (Auszubildende) und Fördernde (Schulen und Einrichtungen).

2.4 Arbeitspaket IV: Laufbahnanalysen

Ziel dieses Arbeitspakets war es, zehn narrative Interviews (Schütze 1983) mit professionell Pflegenden zu führen, um auf diese Weise den Fokus – anders als in den Interviews mit den übergeordneten Experten/Expertinnen – auf die Pflegefachpersonen selbst und deren persönliche Erfahrungen sowie Einschätzungen zu richten. Im Gegensatz zu den ebenfalls durchgeführten Fokusgruppen, die inhaltlich vorstrukturiert und folglich auf die zentralen Erkenntnisziele der Studie ausgerichtet erhoben wurden, sollten in diesem Arbeitspaket die subjektiven Deutungen der Akteure selbst dominieren. Die Interviews sollten mittels eines hermeneutischen Verfahrens analysiert werden.

Im Laufe des Projekts wurden die beschriebenen Tätigkeiten durchgeführt. Dabei erwies sich die Akquisition dieser Gesprächspersonen als herausfordernd. Ein Flyer, der erstellt worden war, um für die Teilnahme an einem Interview zu werben, wurde an diverse Institutionen (Kliniken und Pflegeeinrichtungen) verschickt. Dieses Vorgehen war aber nicht erfolgreich, weshalb die Interviewpersonen durch ein Schneeballsystem gewonnen wurden, welches auf bestehenden Kontakten des Forschungsteams aufbaute. Auf diesem Weg konnten zehn Personen akquiriert werden – ein im Ergebnis heterogenes Sample, was für die Erforschung der Gestaltung der Bildungswege die angestrebte Datenbasis darstellte. So befanden sich unter den Interviewpersonen Männer und Frauen, Pflegende im stationären und ambulanten Dienst, Personen sowohl in der direkten versorgenden Pflege als auch in Leitungsfunktionen sowie unterschiedlichen Alters (Jahrgänge 1977 bis 1998) und unterschiedlicher Qualifikationsniveaus (Personen mit Pflegeausbildung mit und ohne ergänzendem Studium).

Alle geführten Gespräche wurden mit Einverständnis der Interviewpersonen aufgezeichnet und anschließend wörtlich transkribiert. Ausgewertet wurden die narrativen Interviews mit der Dokumentarischen Methode (Bohnsack et. al. 2013; Nohl 2017). Anhand dieser Methode wurden Handlungspraktiken und Orientierungsrahmen herausgearbeitet, die für die Gestaltung von Bildungswegen in der Domäne Pflege handlungsleitend sind. Voraussetzung für die Rekonstruktion von Handlungspraktiken sind offen geführte Interviews, die umfassende Narrationen hervorrufen. Über die Art und Weise, wie die interviewten Fachpersonen über die Gestaltung der individuellen Bildungswege sprechen, können Rückschlüsse auf das implizite Handlungswissen gezogen werden.

Aus diesem Grund wurden die narrativen Interviews als offene Gespräche konzipiert, d.h. das Gespräch startete mit einer offenen Erzählaufforderung, in der die Interviewten gebeten wurden, ihren bisherigen Werdegang zu schildern. Auf diese umfangreiche Erstnarration erfolgten induktive Nachfragen, die auf bereits Gesagtes Bezug nahmen, aber ebenfalls offen gestellt wurden. Häufig wurden die Interviewten hierbei gebeten, einzelne geschilderte Situationen näher zu beschreiben und zu berichten, wie in diesen Situationen jeweils vorgegangen wurde. Zentral in den Interviews war das Evozieren von wertfreien Erzählungen ohne Rechtfertigungsdruck. Folglich stand nicht die Frage nach dem „Warum“, sondern vielmehr das „Wie“ des Vorgehens im Vordergrund.

¹¹ Zertifizierung gemäß Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV).

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

Die Auswertung erfolgte in mehreren Schritten. Im Rahmen der sogenannten formulierenden Interpretation wurden thematische Verläufe der durchgeführten Interviews erstellt, die als Grundlage für die komparativen Sequenzanalyse im Zuge der reflektierenden Interpretation dienten. Hierbei wurden Narrationen zu ausgewählten Themen vergleichend analysiert und die entsprechenden Handlungspraktiken rekonstruiert. Die herausgearbeiteten unterschiedlichen Orientierungsrahmen wurden in eine Typik zur Gestaltung der Bildungswege überführt. Es wurden insgesamt drei Typen erarbeitet:

- Typ 1: Zielorientierte Gestaltung des Bildungswegs;
- Typ 2: Flexible Gestaltung des Bildungswegs sowie
- Typ 3: Marktorientierte Gestaltung des Bildungswegs.

Diese drei Typen zeigen auf, dass eine selbstbestimmte Gestaltung der Bildungs- und Karrierewege nicht immer möglich ist und die Durchlässigkeit von Bildungswegen auch durch organisationale Praktiken der Pflegeeinrichtungen beschränkt werden kann. Ferner wurde deutlich, dass Karriere nicht ausschließlich als vertikaler Aufstieg (und der Aufnahme einer Leitungsposition) verstanden wurde, sondern zu großen Teilen horizontal gestaltet wird (fachliche Qualifizierung). Damit zielt die Teilnahme an Weiterbildung nicht nur auf die Erweiterung des Tätigkeitsspektrums ab, sondern dient auch der Abgrenzung zu Fachpersonen durch die Akkumulierung symbolischen Kapitals. Dies verdeutlicht ein zentrales Spannungsfeld zwischen der wahrgenommenen Notwendigkeit zur Weiterbildungspartizipation und den beschränkten Möglichkeiten der selbstbestimmten Gestaltung von Weiterbildungen. Diese Erkenntnisse haben Relevanz für das allgemeine Personalmanagement und für die Fachkräftesicherung. Der wachsenden Anforderung zur Gestaltung des Bildungswegs und impliziten Aufforderung zur Teilnahme an Weiterbildung kann jedoch nicht jede Fachperson nachkommen – sei es, weil organisationale Praktiken der Pflegeeinrichtungen dies nicht ermöglichen oder Weiterbildungen nicht immer in Teilzeit absolviert werden können. Gleichzeitig muss dem bestehenden Spannungsfeld zwischen beruflich und akademisch ausgebildetem Personal begegnet werden, da die Gefahr der Abwertung von Fachpersonen mit langer Berufserfahrung ohne Studium droht.

Eine für die weitere Forschung relevante Fragestellung betrifft die langfristigen Auswirkungen der Änderungen durch das PflBG für die betriebliche Handlungspraxis in der Domäne Pflege. Hierbei ist insbesondere die derzeitige Koexistenz von beruflich und akademisch ausgebildeten Pflegefachpersonen für die alltägliche Handlungspraxis in den Einrichtungen von Interesse.

2.5 Arbeitspaket V: Ergebnistriangulation und -transfer

Die in diesem Arbeitspaket durchgeführten Tätigkeiten zielten darauf ab, die Ergebnisse aus den einzelnen Arbeitspaketen des Projekts miteinander zu vergleichen, zu plausibilisieren und anhand geeigneter niedrigschwelliger Darstellung für die interessierte (Fach-) Öffentlichkeit aufzubereiten, sodass diese bspw. auf den Internetseiten des Auftraggebers publiziert werden können. Dies bezieht sich auf

- eine Darstellung der Befunde in Form von Thesen;
- eine Darstellung von Beispielen aus der Praxis sowie
- eine systematische Übersicht von Karrierepfaden in der Pflege.

Die Übersicht der Karrierepfade sollte dazu dienen, potenzielle Berufslaufbahnen entlang der Bandbreite an horizontalen und vertikalen Entwicklungsmöglichkeiten in der Pflege inklusive der Übergänge und ihrer möglichen Hemmnisse aufzuzeigen. Ferner sollten im vorliegenden Arbeitspaket Handlungsempfehlungen erarbeitet werden. Zur Validierung und Dissemination der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen sollte ein Workshop mit externen Teilnehmenden durchgeführt werden.

Die geschilderten Arbeitsschritte wurden durchgeführt. Zunächst wurde die Triangulation der Ergebnisse der verschiedenen Projektteile im Rahmen interner Projektbesprechungen und der gemeinsa-

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

men Überarbeitung von Dokumenten realisiert. Die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen wurden auf einem Disseminations- und Validierungsworkshop mit 14 externen Experten/Expertinnen vorgestellt und diskutiert. Der Workshop fand am 30.06.2023 online statt. Auf Basis der Rückmeldungen der Experten/Expertinnen aus dem Workshop wurden die Befunde und Handlungsempfehlungen weiterentwickelt.

Die zentralen Befunde des Projekts wurden sodann u.a. in verschiedenen Bildungslandkarten festgehalten und gehen auch in eine Übersicht der Handlungsempfehlungen ein. Die Bildungslandkarten, die jeweils einmal mit und ohne Zuordnung der einzelnen Karrierestufen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) entwickelt wurden, umfassen somit für jedes Arbeitspaket separat auch die wesentlichen, einen bestimmten Übergang begünstigenden oder hemmenden Einflussfaktoren. Die erwähnte Übersicht der Handlungsempfehlungen wurde tabellarisch aufbereitet, um eine Grundlage für eine rasche Implementation eines Filtermechanismus auf einer Website zu schaffen, der es erlaubt, bspw. nur Empfehlungen zu bestimmten Übergängen anzeigen zu lassen oder nur solche für bestimmte Adressaten. Die Liste der Handlungsempfehlungen enthält ferner eine (subjektive) Einschätzung zu Aufwand und Nutzen der einzelnen Handlungsempfehlungen, um auf diese Weise Hilfestellung bei der Priorisierung zu geben. Ebenso enthalten die Handlungsempfehlungen Angaben zu den ihnen zugrundeliegenden Befunden und ihrer Zielsetzung, um sie möglichst nachvollziehbar zu gestalten.

Ferner wurde eine Sammlung von Beispielen aus der Praxis erstellt. Sie enthält vergangene und aktuelle Modellprojekte und schildert, zu welchem Zweck dort mit welchen Ansätzen und Mitteln vorgegangen wurde; zudem liegt jeweils eine subjektive Einschätzung des Projektteams zu deren möglichen Vor- und Nachteilen bei. Der Begriff der Beispiele „aus der Praxis“ wurde in Absprache mit dem Auftraggeber bewusst so gewählt, da zu den meisten der Projekte keine belastbaren, öffentlich verfügbaren Informationen vorhanden sind, die es erlauben würden, fundiert einzuschätzen, inwieweit die Projekte als erfolgreich angesehen werden können.

2.6 Arbeitspaket VI: Kommunikation und Berichtslegung, Projektmanagement

Neben der hier vorgelegten Publikation und einem Zwischenbericht gehörten die Organisation und Durchführung eines internen Workshops mit dem Auftraggeber sowie die Erstellung einer wissenschaftlichen Publikation (peer-reviewed) und einer BIBB-Publikation zum Auftrag. Ziel des Workshops, der am 15.11.2023 im Online-Format stattfand, war es zum einen, zentrale Projektergebnisse vorzustellen und zu diskutieren. Zum anderen diente dieser dem Austausch zu „Lessons learned“ im Sinne der Projektorganisation.

Schließlich sind als wesentliches Erzeugnis aus diesem Arbeitspaket elf Publikationen zu nennen, die im Rahmen der Projektarbeit entstanden sind.

Reiner, M., Mittelstät, K., Keppner, C., Koch, A., Hoher, E., Scheu, T., Späth, J. (im Erscheinen): Übergänge von der Assistenz- in die Fachausbildung – Gelingensfaktoren, Herausforderungen, Gestaltungsspielräume. In: Reiber, K., Mohr, J., Evans, M, Peters, M.: Berufsbildung im Zeichen von Fachkräftemangel und Versorgungsqualität. Beiträge aus der Berufsbildungsforschung Fachrichtung Pflege. wbv.

Braun, J., Reiber, K. (im Erscheinen): Das Pflegebildungssystem zwischen intendierter Einheitlichkeit und tatsächlicher Diversität am Beispiel der Pflegeassistentenausbildungen. In: Reiber, K., Mohr, J., Evans, M, Peters, M.: Berufsbildung im Zeichen von Fachkräftemangel und Versorgungsqualität. Beiträge aus der Berufsbildungsforschung Fachrichtung Pflege. wbv.

Mohr, J., Dorn, S., Späth, J. (2023): Mehr Transparenz im Karriere-Dschungel. Die Schwester, Der Pfleger 62(9), 66-69.

Braun, J., Dorn, S., Reiber, K. (im Erscheinen): Intendierte und potenzielle Bildungswege in der Pflege: Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung über Ausbildung, Weiterbildung und Studium. In: Reiber, K., Mohr, J., Evans, M, Peters, M.: Berufsbildung im Zeichen von Fachkräftemangel und Versorgungsqualität. Beiträge aus der Berufsbildungsforschung Fachrichtung Pflege. wbv.

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

- Mittelstät, K., Keppner, C., Mohr, J., Reiner, M., Scheu, T., Späth, J. (im Erscheinen). Übergänge in Weiterbildung und deren Verwertung in der Praxis – Gelingensfaktoren, Herausforderungen, Gestaltungsspielräume. BIBB-Reihe Graue Literatur.
- Reiner, M., Keppner, C., Mittelstät, K., Hocher, E., Späth, J. (im Erscheinen): Übergänge ins Studium und dessen Verwertung in der Praxis – Gelingensfaktoren, Herausforderungen, Gestaltungsspielräume. Pflege und Gesellschaft.
- Schafstädt, C., Braun, J., Reiber, K. (2023). Zum Beispiel Pflege. Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem und Berufslaufbahnen aus einer Gender-Perspektive. *berufsbildung*, 76 (4), 21-24.
- Reiner, M., Hocher, E., Keppner, C., Späth, J. (eingereicht): Förderung von Ausbildungsübergängen in der Pflege: Bedarfe, Gestaltung und Nutzung.
- Schafstädt, C., Kirchmann, A., Scheu, T. (eingereicht): Gestaltung von Bildungs- und Karrierewegen in der Pflege – Perspektiven in der Praxis. *Pflege. Die wissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe*.
- Braun, J., Reibmann, M., Dorn, S., Reiber, K. (i.V.): Weiterbildungen in der Pflege. Eine Curriculumanalyse zur Identifikation von Anschlussfähigkeit und Anrechnungspotenzialen. In: A. Neu: Höherqualifizierende Berufsbildung – Strukturen, Perspektiven, Debatten und aktuelle Entwicklungen. Bielefeld: wbv.
- Mohr, J., Reibmann, M., Braun, J., Tsarouha, E., Reiber, K. (i. E.): Betriebliches Bildungspersonal in der Pflegeausbildung – Berufspädagogische Anforderungen und Weiterbildungsbedarfe im Kontext der Pflegeberufereform. In: S. Bohlinger, I. Krause, J. Dienel, L. Kresse & M. Niethammer: Betriebliches Aus- und Weiterbildungspersonal im Fokus der Berufsbildungsforschung. Bielefeld: wbv.

3 Literaturverzeichnis

- Anderson, L.W. & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing. A Revision of Bloom's Taxonomie of Educational Objectives*. New York u. a.: Longman.
- Bläsche, A., Brandherm, R., Eckhardt, C., Käpplinger, B., Knuth, M., Kruppe, T., Kuhnhenne, M. & Schütt, P. (2017). *Forschungsförderung Working Paper: Nr. 25. Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland* (Hans-Böckler-Stiftung, Hg.). Hans-Böckler-Stiftung.
- Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I. & Nohl, A.-M. (Hrsg.). (2013). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3., aktualisierte Aufl.). Springer VS. <http://gbv.ebib.com/patron/FullRecord.aspx?p=1317740>. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19895-8>
- Bräutigam, C., Evans, M., Hilbert, J. & Öz, F. (2014). *Arbeitsreport Krankenhaus: Eine Online-Befragung von Beschäftigten deutscher Krankenhäuser. Arbeit und Soziales: Nr. 306*. Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_306.pdf
- Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (Hrsg.). (2020). *Empfehlungen zur Musterweiterbildungsordnung für Pflegeberufe (MWBO PflB): Strategien für die pflegeberufliche Weiterbildung*. Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe.
- Kuckartz, U. (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kultusministerkonferenz (Hrsg.). (2001). *Vereinbarung über den Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen*. Verfügbar unter www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1997/1997_06_05-Fachoberschulreife-berufliche-Bildung.pdf
- Lichtwardt, N. T. (2017). *Hauptschülerinnen und Hauptschüler auf dem Weg zur vollqualifizierenden Ausbildung in der Erziehung und der Altenpflege: Eine explorative Vorstudie* (Nr. 069). Working Paper Forschungsförderung. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215998/1/hbs-fofoe-wp-069-2018.pdf>
- Luzens, A.-G. & König, K. (2015). Professionelle Übergänge durch Reflexion – die Portfoliomethode als Instrument des Übergangsmangements. In W. K. Freitag, R. Buhr, E.-M. Danzeglocke, S. Schröder & D. Völk (Hrsg.), *Übergänge gestalten: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen* (S. 195–214). Waxmann Verlag.
- Nauerth, A., Heyden, W.-D. von der, Struckmann, I. & Walkenhorst, U. (2011). Interventionen zur Unterstützung des Übergangs in das Studium.: Ergebnisse des Forschungsprojektes Transitionen. In I. Darmann-Finck & G. Glissmann (Hrsg.), *bwp@ Spezial 5 - Hochschultage Berufliche Bildung 2011. bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011: Fachtagung 14* (S. 1–18).
- Nohl, A.-M. (2017). *Interview und Dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis* (5., aktualisierte und erweiterte Auflage). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-16080-7>

PROJEKT DURCHLÄSSIGKEIT UND BILDUNGSPFADE IN DER PFLEGE

- 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
- Schindwein, D., Weyland, U. & Schürmann, M. (2015). Tutorien als Unterstützung beim Übergang an die Hochschule?—Erfahrungen und Ergebnisse aus dem ANKOM-Projekt bequaST. *Übergänge gestalten. Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen*. Münster: Waxmann. S. 215–236.
- Schnabel, B. & Schneider, U. (2017). Heute angelernt—morgen Fachkraft. *Padua*, 12(4), 275–282.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), 283–293.
- Slotala, L. (2020). Stellschrauben mit großer Wirkung: Ansätze zur Gewinnung neuer Auszubildender in der Altenpflege. In K. Jacobs, A. Kuhlmeier, S. Greß, J. Klauber & A. Schwinger (Hrsg.), *Pflege-Report 2019: Mehr Personal in der Langzeitpflege - aber woher?* (S. 71–83). Springer Berlin Heidelberg.
- Timmreck, C., Gerngras, C., Klauke, M. & Uth, P. (2017). *Pflegestudie 2017: Zum Status Quo und der Zukunft von Fort- und Weiterbildungen in den Pflegeberufen*.