



AUSBILDUNGS- QUALITÄT IM FOKUS

Sozialwissenschaftliche Analyse

Das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) untersucht in einem dreijährigen Projekt die Bedingungen und Strukturen der generalistischen Pflegeausbildung im Land Bremen.

Erste Ergebnisse zeigen, dass vieles bereits „gut läuft“. Die Forschungsgruppe sieht dennoch Handlungsbedarf.

Text: Lena Becker, Dr. Peter Bleses, Dr. Britta Busse

– Nur zum privaten Gebrauch –

Mitte 2021 begann am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen ein dreijähriges Projekt zur sozialwissenschaftlichen Evaluation der im Jahr 2020 gestarteten generalistischen Pflegeausbildung im Land Bremen (Textkasten: Projekt „Ausbildungsqualität Pflege“).

Die sozialwissenschaftliche Perspektive unterscheidet sich von der pflegewissenschaftlichen Perspektive dadurch, dass sie nicht inhaltliche Aspekte der Ausbildung und der Abschlüsse untersucht, sondern die Ausbildungsbedingungen und -strukturen. Im Fokus der Untersuchung steht demnach die Ausbildungsqualität als zentrale Gelingensbedingung erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse.

Neben der Analyse der Strukturbedingungen und konkreten Gestaltung der neuen, sehr anspruchsvollen Ausbildung an verschiedenen Lernorten stehen die Einschätzungen der Auszubildenden selbst im Mittelpunkt: Wo sehen sie Herausforderungen? Was läuft gut? Was kann Auszubildenden in einer ressourcenorientierten Perspektive an den schulischen und betrieblichen Lernorten sowie überbetrieblich Unterstützung geben?

Im Projekt werden verschiedene Methoden eingesetzt:

- eine jährliche Online-Befragung der Auszubildenden in der Generalistik im Land Bremen zur Ausbildungsqualität (Vollerhebung)
- eine Fokusgruppe mit Auszubildenden aus allen Pflegebereichen mit Ausbildungsbeginn 2021, die sich ca. dreimal jährlich trifft und in der Teilnehmende aus unterschiedlichen Ausbildungssettings (Pflegeschulen, Pflegebereiche) ihren Ausbildungsverlauf reflektieren
- Experteninterviews mit weiteren Ausbildungsbeteiligten an den Lernorten Schule und Praxis, vor allem mit Schul-, Kurs-, Pflegedienst- und Einrichtungsleitungen, Praxis-

anleitungen und Ausbildungscoordination) zur Reflexion der Ausbildungsstrukturen

Ergebnisse

Nach Abschluss der ersten Online-Befragung im Mai 2022 und der ersten „Welle“ qualitativer Analysen (2021/2022) zeichnen sich erste Ergebnisse ab, die zwar im weiteren Auswertungsprozess noch gesichert und erweitert werden müssen, aber bereits Hinweise auf Herausforderungen einer guten Ausbildungsqualität liefern. Wir konzentrieren uns dabei im Folgenden auf die Bereiche „Lernorte und deren Kooperation“ sowie „Auszubildende“.

Lernorte. Die Lernorte in der generalistischen Pflegeausbildung zeichnen sich durch eine große Vielfalt aus. Das betrifft zum einen die Pflegebereiche (stationäre Langzeitpflege, ambulante Pflege, stationäre Akutpflege), zum anderen auch die Größe und Trägerschaft der praktischen und schulischen Lernorte. Diese Vielfalt geht oft mit einer unterschiedlichen Ressourcenausstattung einher, etwa hinsichtlich des Personals, Leistungsfähigkeit des organisationalen Hintergrunds (z. B. Leitungs- und Verwaltungskapazitäten), Investitionsmöglichkeiten, gewachsenen Strukturen der Ausbildungsdurchführung. Es wäre vorschnell geschlussfolgert, dass große Lernorte automatisch bessere Ressourcen bieten, aber die Wahrscheinlichkeit steigt mit der Größe – auch wenn aktuell gerade die kleineren Lernorte bemüht sind, die Ressourcenlage für gute Ausbildung schnell zu verbessern.

Ehemalige Krankenpflegesschulen verfügen im Vergleich zu ehemaligen Altenpflegesschulen über den Vorteil, vieles von dem schon in der „alten“ Krankenpflegeausbildung aufgebaut oder aufgrund ihrer Organisation bereits verfügbar zu haben, was jetzt für die generalistische Pflegeausbildung wichtig wird. Dies sind insbesondere die vielfach etablierte und

🔗 Projekt „Ausbildungsqualität Pflege“

Dieser Artikel beruht auf Ergebnissen des von der Arbeitnehmerkammer Bremen geförderten Projekts „Die neue generalistische Pflegeausbildung im Land Bremen: Gute Ausbildungsqualität für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss“ (kurz: Ausbildungsqualität Pflege). Nähere Infos zum Projekt sind unter www.pflegechancen.de zu finden.

– Nur zum privaten Gebrauch –

ausgebaute (zentrale) Praxisanleitung und die Vielzahl der Praxiseinsatzmöglichkeiten in den Krankenhäusern, an denen sie angegliedert sind.

Die ehemaligen Altenpflegeschulen, die stationäre Langzeitpflege und die ambulante Pflege befinden sich allerdings in einem beeindruckenden Aufholprozess, der dennoch eine große Kraftanstrengung bedeutet. Ein Pfund dieser Lernorte ist der oft persönliche Kontakt zu den Auszubildenden, der eine wichtige Ressource hinsichtlich Unterstützung und Bindung von Auszubildenden sein kann.

Eine besondere Herausforderung stellt für die Praxiseinrichtungen der Aufbau verlässlicher Strukturen der Praxisanleitung dar. Hier besteht großer Nachholbedarf. Allerdings konterkarieren Personalmangel und Personalüberlastung eine verlässliche und hinlängliche Umsetzung der Praxisanleitung. Das gilt vor allem für die dezentrale Praxisanleitung, die sozusagen als zusätzliche Aufgabe erfolgen muss. Bei Personalmangel fällt der Anteil, der für die Anleitung von Auszubildenden zur Verfügung steht, schnell weg, weil die Sicherstellung der Pflege immer Vorrang hat. Das lässt sich nur durch eine zentrale Praxisanleitung verhindern, die außerhalb der Pflegeeinsatzplanung agiert. Dafür benötigen die Einrichtungen finanzielle Ressourcen und Personal, das die Praxisanleitung übernehmen kann.

Auch wenn die zentrale Praxisanleitung als eine Grundvoraussetzung für verlässliche Praxisanleitung gelten kann, wird sie nicht ohne dezentrale Praxisanleitung im Pflegealltag auskommen. Erst das strukturierte Zusammenspiel von zentraler und dezentraler Praxisanleitung bietet den Auszubildenden dauerhafte Anleitungs- und Lernmöglichkeiten in der Praxis. Um hier voranzukommen, ist nicht nur über eine verbesserte finanzielle Anerkennung der Praxisanleitung nachzudenken. Die Praxisanleitung benötigt auch im Pflegealltag eine Anerkennung durch Leitungs- und Pflegekräfte, um dauerhaft verlässlich zu sein.

Lernortkooperation. Die Lernortkooperation hat an Komplexität deutlich zugenommen. Diese ist erstens eine organisatorische Herausforderung, weil zahlreiche Praxiseinsätze an unterschiedlichen Orten mit vielen Organisationen und Akteuren koordiniert werden müssen. Dabei kommt es unweigerlich zu Fehlern

in den Kommunikationsketten, die bedeuten können, dass an einem Lernort in der Praxis niemand auf den oder die Auszubildende vorbereitet ist.

Zweitens zeigt die qualitative Befragung der Lernorte, dass sich mit Bedeutungszunahme des Lernortes Praxis in der neuen Ausbildung die Kooperationsanforderungen zwischen Schulen und den Praxisbetrieben intensiviert haben. Das betrifft vor allem Lehrkräfte im Rahmen der Praxisbegleitung sowie Praxisanleitungen, die einen engeren Austausch mit den Schulen betreiben müssen. Damit das besser funktioniert, bieten Schulen die Möglichkeit, sich bei sogenannten Praxisanleitertreffen zu informieren und kollegial zu beraten. Für die Praxisanleitungen bedeutet das insbesondere dann einen (noch) größeren Aufwand, wenn mit mehr als einer Schule kooperiert wird. Zudem hat die Zahl der Auszubildenden (aus unterschiedlichen Ausbildungsgängen und zu unterschiedlichen Ausbildungszeitpunkten) in der Praxis deutlich zugenommen, was den Praxisanleitungen viel abverlangt.

Perspektive der Auszubildenden. Zum Zeitpunkt der ersten Online-Befragung im Winter/Frühjahr 2022 konnten die befragten Auszubildenden maximal am Ende des zweiten Ausbildungsjahres sein (Kursstart 2020). Ein Blick auf die gesamte Ausbildung fehlt ihnen also noch. Insgesamt haben 142 Auszubildende teilgenommen. Die Rücklaufquote ist schwer zu berechnen, da unklar ist, wie viele der ca. 1.350 Auszubildenden, die im Land Bremen 2020 und 2021 ihre Ausbildung begonnen haben, noch in der Ausbildung sind. Ginge man (optimistisch geschätzt) von ca. 20 % Vertragslösungen aus, hätten ca. 1.050 Auszubildende antworten können.

Viele Auszubildende geben an, dass sie in der Schule immer oder oft gut mitkommen (89 %). Auch die Praxiseinsätze werden überwiegend positiv bewertet. Das ist erst einmal ein Ausdruck gut verfügbarer Ressourcen. In mancher Hinsicht sehen sich viele allerdings auch größeren Belastungen ausgesetzt, insbesondere in folgenden Punkten:

■ Die Auszubildenden benennen inhaltliche Widersprüche zwischen dem, was die Pflegeschulen und was die Praxis vermittelt: 58 % der Auszubildenden geben an, dass in der Praxis immer oder oft gesagt werde, dass

– Nur zum privaten Gebrauch –

Schulwissen „so“ nicht umgesetzt werden kann. Sie erleben zu 69 %, dass es in der Praxis immer oder oft an Zeit mangle, die fachlichen Standards einzuhalten. Und immerhin 45 % geben an, dass das, was im Unterricht gelernt werde, in der Praxis immer oder oft gar nicht vorkomme.

- In der Praxis sagen etwa 70 %, dass sie sich immer oder oft durch die praktischen Prüfungen unter Druck gesetzt fühlen.
- 62 % sehen es immer oder oft als Belastung an, zu viel auf einmal machen oder an zu viel auf einmal denken zu müssen.
- 54 % bekommen immer oder oft von verschiedenen Personen unterschiedliche Anweisungen zur selben Sache.
- 50 % geben an, immer oder oft für Dinge eingesetzt zu werden, die nicht Gegenstand der Ausbildung sind.
- 36 % der Auszubildenden geben an, in der Schule immer oder oft zu wenig Zeit für die Bearbeitung ihrer Aufgaben zu haben.
- 18 % und damit immerhin knapp ein Fünftel der Auszubildenden gibt an, dass sie darauf hingewiesen werden, dass ihre Fehlzeiten die Ausbildung gefährden.
- 24 % der Auszubildenden geben an, eigentlich jeden Tag oder zumindest oft an den Abbruch der Ausbildung zu denken. Dabei ist bemerkenswert, dass vor allem Auszubildende diese Gedanken äußerten, die sich außerhalb der Probezeit befinden (in der die meisten Vertragslösungen stattfinden und die – auch nach unseren Gesprächen in der Fokusgruppe – von Auszubildenden teilweise als erhebliche Drucksituation erlebt wird). Augenscheinlich spielt eine mögliche Vertragslösung für viele Auszubildende auch anschließend noch eine größere Rolle.
- Knapp 63 % der Auszubildenden planen, nach der Ausbildung als Pflegeperson zu arbeiten. 24 % planen Fachweiterbildungen für spezifische Pflegebereiche, 23 % möchten einen weiterführenden Studiengang besuchen. Allerdings planen 6 % einen anderen beruflichen Werdegang bzw. wollen 13 % eine Auszeit nehmen (Mehrfachantworten möglich). Ein Teil der Auszubildenden würde also zumindest nicht sofort in eine Tätigkeit oder Weiterbildung in der Pflege einsteigen.

Perspektive der Ausbildungsbeteiligten in den Lernorten. Bei den Experteninterviews in

Die Schwester | Der Pfleger digital lesen?

KEIN PROBLEM!

Mit Ihrem Abo erhalten Sie Die Schwester | Der Pfleger nicht nur als gedrucktes Heft, Sie haben auch Zugriff auf unser Online-Portal. Stöbern Sie durch die neuesten Fachartikel, unser umfangreiches Heft-Archiv und entdecken Sie täglich aktuelle News. So sichern Sie sich den Wissensvorsprung für Ihr digitales (Berufs-)Leben.



Jetzt alle
Features auf
unserem Portal
entdecken:
[bibliomed-
pflege.de](http://bibliomed-pflege.de)

Zugangsdaten nicht zur Hand?

Schicken Sie uns einfach unter support@bibliomed.de Ihre Abonummer oder Ihre DBfK-Mitgliedsnummer sowie Ihre persönliche E-Mail-Adresse und Sie erhalten in kürzester Zeit Ihren personalisierten Online-Zugang.

– Nur zum privaten Gebrauch –

bibliomed-pflege.de

Schule und Praxis sowie in der Fokusgruppe mit den Auszubildenden wurde deutlich, dass sprachliche Barrieren die Ausbildung von einzelnen Auszubildenden deutlich erschweren und das Risiko für Vertragslösungen in der Probezeit erhöhen, weil sie sich auf das Erlernen der Ausbildungsinhalte sowie die Kommunikation im Unterricht und in der Praxis auswirken. Die Schulen und einzelne Ausbildungsträger unterbreiten ihren Auszubildenden – je nach Möglichkeiten – Angebote zur Sprachförderung, die freiwillig sind und meist parallel zum fachlichen Unterricht angeboten werden. Die Sprachförderung ist daher eher ereignishaft und weniger durch regelhafte Förderinstrumente organisiert. Für die Auszubildenden bedeutet die ausbildungsbegleitende Sprachförderung einen Zusatzaufwand neben dem regulären Fachunterricht und dem Praxiseinsatz, der sie stark belasten kann. Problematisch scheint dabei auch zu sein, dass externe Angebote der Sprachförderung oft nicht auf die Klientel zugeschnitten sind, also keine Fach- und Berufssprache adressieren.

Schlussfolgerungen

Viele Auszubildende scheinen nach unseren ersten Ergebnissen für das Land Bremen in der generalistischen Ausbildung gut klarzukommen. Aber ein hoher Anteil berichtet auch von Schwierigkeiten und denkt über Ausbildungsabbrüche nach. Daher besteht in verschiedener Hinsicht Handlungsbedarf. Dieser bezieht sich unserer ersten Einschätzung nach auf die unterschiedliche Ressourcenausstattung der Lernorte.

Obwohl die Lernorte insgesamt unter Ressourcenmangel für eine gute Ausbildung leiden, der finanzielle und strukturelle Ressourcen (z. B. die Regelausstattung mit digitalen Geräten) ebenso wie Personalressourcen (v. a. bei Lehrkräften und Praxisanleitungen) betrifft, stechen auch Unterschiede zwischen den Lernorten hervor. Um für mehr Chancengleichheit zu sorgen, müsste nach Möglichkeiten gesucht werden, gerade die kleineren Lernorte in ihrem Bemühen, ihre Ausbildungsbedingungen zu verbessern, wirksam zu unterstützen (etwa durch überbetriebliche Angebote, Kooperationen von Ausbildungsträgern wie Ausbildungsverbänden).

Für die Auszubildenden wäre es besonders wichtig, die Praxisanleitung in ihrer verlässlichen Durchführung zu sichern. Sie ist das unverzichtbare Mittel einer wirksamen Lernortkooperation und einer guten Lernunterstützung in der Praxis. Zudem müsste die Sprachförderung verbessert werden. In der Online-Befragung gab ein knappes Drittel der Auszubildenden an, nicht in Deutschland aufgewachsen zu sein. Auch nach allem, was wir in den Schulen und in der Praxis hören, ist der Bedarf an Sprachförderung enorm. Dabei sind ausreichende deutsche Sprachkenntnisse vor Ausbildungseintritt unerlässlich. Wie das im Zusammenhang mit möglichst pflegefachlicher Ausrichtung der Sprache zu gewährleisten ist, sollte dringend angegangen werden.



Lena Becker, M. A.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) und SOCIUM
Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik
der Universität Bremen
lbecker@uni-bremen.de



Dr. Peter Bleses
Abteilungsleiter,
Leitung Projekt „Ausbildungsqualität Pflege“
Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität
Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen
pbleses@uni-bremen.de



Dr. Britta Busse
Stellvertretende Abteilungsleiterin
Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität
Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen
bbusse@uni-bremen.de

– Nur zum privaten Gebrauch –