

Philipp Bauer | Katharina Drummer

Das Regionale Übergangsmanagement im Pflegesektor

Ergebnisse und Empfehlungen aus einer Untersuchung
zum Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung



**FORSCHUNG ZUR PFLEGEBILDUNG UND
ZUM PFLEGEBERUF**

Philipp Bauer | Katharina Drummer

Das Regionale Übergangsmanagement im Pflegesektor

Ergebnisse und Empfehlungen aus einer Untersuchung zum Übergang
von der Schule in die Pflegeausbildung

Impressum

Zitervorschlag:

Bauer, Philipp; Drummer, Katharina: Das Regionale Übergangsmangement im Pflegesektor. Ergebnisse und Empfehlungen aus einer Untersuchung zum Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20132>

1. Auflage 2024

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Alle Abbildungen sind eigene Darstellungen, soweit nicht anders angegeben.

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

Lizenzierung:

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



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-525-4 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1133-5

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

VORWORT

Die Entscheidung für einen Beruf ist oft eine Lebensentscheidung. Das zu unterstützen, stellt eine verantwortliche Aufgabe für diejenigen dar, die Schulabgänger/-innen beraten, informieren und begleiten und somit daran beteiligt sind, die Weichen für ihre Zukunft zu stellen. Über den individuellen Nutzen hinaus birgt die Aufgabe, junge Menschen für den Pflegeberuf zu begeistern und zu gewinnen, auch eine große gesellschaftliche Verantwortung – stellt doch der Personalmangel in der Pflege eine aktuelle und sich zukünftig weiter verschärfende gesundheitspolitische Herausforderung dar.

Mit der Frage, wie die Entscheidung für den Pflegeberuf unterstützt und gesichert werden kann, hat sich das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Auftrag gegebene Forschungs- und Entwicklungsprojekt „TIP-regio – Transitionen in die Pflege – individuelle und regionale Ressourcen stärken“ befasst. Dieses auf zwei Jahre angelegte Projekt fokussiert den Übergang zwischen Schule und Beruf und ordnet sich damit in das Themenfeld „Bildungsarchitektur in der Pflege“ im BIBB-Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf ein. TIP-regio hat sich zum Ziel gesetzt, allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren – von der Berufsberatung über die Praktikumsbetreuung bis hin zu Pflegelehrenden und Praxisanleitenden – Instrumente und Konzepte an die Hand zu geben, mit denen sie die Auszubildenden bei der Bewältigung verschiedener Herausforderungen frühzeitig unterstützen können.

„Das Regionale Übergangsmanagement im Pflegesektor“ stellt einen Baustein des Projekts dar, der sich konkreten institutionellen Angeboten und Modellprojekten zur erfolgreichen Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Pflegeberuf widmet. Schulabgänger/-innen wünschen sich für ihre berufliche Zukunft Ansehen, erfüllende Tätigkeiten und ein gutes Einkommen. Das Image, das die Pflege bei ihnen hat, basiert oft auf unklaren Vorstellungen und fehlendem Wissen über den Beruf. Hier soll das Regionale Übergangsmanagement ansetzen.

Es werden in diesem Teilprojekt Angebote mehrerer Bundesländer im Übergang Schule – Pflegeausbildung identifiziert sowie deren Art und Umsetzung. Zudem werden die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung geklärt und Gelingens- und hemmende Bedingungen aufgedeckt. Verschiedene Angebotsformen, die an unterschiedlichen Punkten ansetzen, werden strukturiert dargestellt, Beispiele aus der Praxis runden die Untersuchung ab. Der Beitrag mündet in Empfehlungen zur institutionellen Verbesserung des Übergangs in die Pflegeausbildung. Damit trägt er dazu bei, Angebote übersichtlich zu strukturieren, Schnittstellen zwischen den Akteuren transparent zu machen und damit Akteure im Übergangsmanagement zu unterstützen.

Ich wünsche allen, die an dieser wichtigen Aufgabe beteiligt sind, eine fruchtbare Lektüre und weiterhin viel Erfolg bei ihren Bemühungen.

Dr. Monika Hackel

Leiterin Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	6
Abkürzungsverzeichnis	7
1 Einleitung	9
2 Ausgangslage	10
2.1 Untersuchungsdesign	10
2.2 Strukturen des Regionalen Übergangsmanagements	12
3 Ansätze zur Optimierung des Übergangs in die Pflegeausbildung	14
3.1 Hemmnisse beim Übergang Schule – Berufsausbildung (allgemein und in der Pflege)	14
3.2 Gelingensbedingungen am Übergang Schule – Beruf im Pflegebereich.....	15
3.3 Ansatzpunkte für die Ausgestaltung erfolgreicher Angebote beim Übergang in die Pflegeausbildung	17
3.3.1 Überblick über Modellprojekte und erfolgversprechende Ansätze	18
3.3.2 Beispiele aus der Praxis	21
4 Empfehlungen zur institutionellen Verbesserung des Übergangs in die Pflegeausbildung	24
Literaturverzeichnis	27
Autorinnen und Autoren	29
Abstract	30

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

Abbildung 1: Verortung der beispielhaft beschriebenen Maßnahmen im Übergangsprozess	19
Tabelle 1: Gelingensbedingungen für den Erfolg des Regionalen Übergangsmanagements.....	16
Tabelle 2: Projektsteckbrief „Pflege braucht Zukunft!“	22
Tabelle 3: Projektsteckbrief „Berufe fürs Leben“	23

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AsAflex	Assistierte Ausbildung flexibel
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIZ	Berufsinformationszentrum
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BRAFO	Berufswahl Richtig Angehen Frühzeitig Orientieren
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
ESF Plus	Europäischer Sozialfonds Plus
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
PfIBRefG	Pflegeberufereformgesetz
RÜM	Regionales Übergangsmanagement
TIP-regio	Transitionen in die Pflege – individuelle und regionale Ressourcen stärken

1 EINLEITUNG

Der vorliegende Beitrag beschreibt, wie das Regionale Übergangsmanagement (RÜM) im Pflegebereich von der Schule in die Ausbildung verbessert werden kann. Das Konzept entstand im Rahmen des Gesamtprojekts „TIP-regio“ im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Dessen Ziel war es, Herausforderungen im Kontext von Berufsorientierung und Ausbildungseinstieg zu identifizieren und vorhandene Unterstützungsangebote hinsichtlich ihrer Reichweite und Grenzen zu analysieren. Als zentrale Ansatzpunkte wurden in dem Vorhaben das Übergangsmanagement, berufsorientierende Praktika, die Gestaltung des Orientierungseinsatzes, der sprachensible Fachunterricht sowie die Unterstützung bei emotionalen Herausforderungen adressiert. Dementsprechend gliederte sich das Projekt in verschiedene Teilvorhaben, um jeden dieser Ansatzpunkte systematisch untersuchen zu können.

Kern dieses Beitrags und Teilvorhabens der Projekts „TIP-regio“ ist die im Folgenden beschriebene Untersuchung zum RÜM im Bereich der Pflege. Im Rahmen der Untersuchung wurden anhand von Experteninterviews mit Akteurinnen und Akteuren aus verschiedenen Instanzen des RÜM die Herausforderungen beim Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung analysiert und Lösungsansätze entwickelt. Im Fokus der Untersuchung standen sowohl gesetzlich verankerte Strukturen und Regelinstrumente (z. B. Jugendberufsagenturen) als auch zeitlich befristete Angebote und Akteure (Modellprojekte).

Als besondere Herausforderung beim Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung stellten sich beispielsweise die Maßnahmen zur Berufsorientierung junger Menschen im Hinblick auf die Pflegeberufe sowie die Integration von benachteiligten Jugendlichen in das Pflegesystem dar. Ein weiteres Erschwernis beim Übergang in die pflegerische Berufsausbildung war zudem die scheinbar unüberschaubare Angebotsvielfalt sowohl für an der Pflege interessierte junge Menschen als auch für Akteurinnen und Akteure innerhalb der Pflege selbst.

Genau hier setzt das Konzept des RÜM in der Pflege an und zeigt Lösungsansätze auf, um mithilfe von spezifischen Angeboten die Übergänge in den Pflegeberuf für junge Menschen erfolgreich zu gestalten. Es zielt darauf ab, Optimierungspotenziale in den Strukturen des RÜM, insbesondere in der Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen und Akteurinnen und Akteure zu skizzieren sowie gelungene Berufsorientierungsmaßnahmen und Unterstützungsangebote im Zuge des RÜM im regionalen Kontext zu beschreiben. Weiterhin werden Empfehlungen formuliert, wie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren im Übergang von Schule in die Pflegeausbildung verbessert werden kann. Das Konzept kann somit interessierten Institutionen als Orientierungshilfe zur besseren Gestaltung des Übergangs von der allgemeinbildenden Schule in die Pflegeausbildung dienen.

2 AUSGANGSLAGE

Vor dem Hintergrund des steigenden Personalbedarfs in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und bei ambulanten Pflegediensten (vgl. BLUM/OFFERMANN/STEFFEN 2019; ROTHGANG/MÜLLER 2021) zählt die Fachkräftesicherung im Pflegebereich zu den großen gesellschaftspolitischen Herausforderungen in Deutschland. Im Pflegebereich besteht bereits heute ein erheblicher Fachkräfteengpass (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2022). Die Anhebung der Auszubildendenzahlen im Pflegebereich stellt damit, neben weiteren Optionen zur Hebung des Fachkräftepotenzials in der Pflege, eine drängende Aufgabe dar (vgl. ROTHGANG/MÜLLER 2021, S. 19). Hierzu sollte insbesondere die Zusammenführung der bisherigen Pflegefachausbildungen zu einer gemeinsamen Ausbildung beitragen. Im Jahr 2020 löste daher die generalistische Berufsausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann¹ die zuvor getrennten Ausbildungsberufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in ab. Neben diesem generalistischen Abschluss, der zur Pflege von Menschen aller Altersstufen in allen Versorgungsbereichen befähigt, können seither zudem gesonderte Abschlüsse in der Alten- und Kinderkrankenpflege gewählt werden. Die neue Pflegeausbildung, 2017 durch das Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) verabschiedet, zielt darauf ab, das Berufsbild für junge Menschen attraktiver zu machen, um so mehr Menschen für die Ausbildung in der Pflege zu gewinnen. Die Einführung einer Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten soll zudem Anreiz für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sein, sich an der Berufsausbildung zu beteiligen.

Unterstützungsmaßnahmen im Übergang von der Schule in den Beruf im Rahmen der Berufsorientierung haben allgemein die Einmündung in die berufliche Bildung zum Gegenstand. Sie sind daher nicht spezifisch auf bestimmte Ausbildungsberufe bzw. die Ausbildung in den Pflegeberufen abgestimmt, die gegenüber der Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) durch die berufsgesetzliche Regelung zudem einige Besonderheiten aufweist. So sind beispielsweise Pflegeschulen nicht automatisch in vorhandene Netzwerke des Übergangsmangements eingebunden, weshalb geprüft werden muss, inwieweit die Besonderheiten des Pflegesektors Ergänzungen der vorhandenen Unterstützungsstrukturen erfordern und wie Pflegeberufe stärker von den bestehenden Angeboten profitieren können.

2.1 Untersuchungsdesign

Im Rahmen des (Teil-)Projekts zum Regionalen Übergangsmangement in der Pflege wurde untersucht, ob und wie spezifische Maßnahmen für Pflegeberufe in das bestehende Angebot im Übergang von Schule in die Berufsbildung integriert werden können und welche Akteure in den Prozess einzu beziehen sind. Die Untersuchung erfolgte exemplarisch anhand verschiedener regionaler Kontexte. Dafür wurden einige Bundesländer ausgewählt und in zwei Gruppen eingeteilt: zum einen Bundesländer, in denen bereits eine ausgewiesene Anzahl pflegespezifischer Projekte und Angebote im Übergang vorhanden war (Bayern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt), und zum anderen Bundesländer, in denen solche Strukturen den Rechercheergebnissen zufolge noch nicht stark ausgeprägt waren (Berlin, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein). Einen Schwerpunkt für die Untersuchung

1 Seit dem 1. Januar 2024 ist es auch möglich, die genderneutrale Berufsbezeichnung „Pflegefachperson“ zu wählen.

bildeten dabei die erstgenannten Regionen mit bereits vorhandenen pflegespezifischen Angeboten für den Übergang, z. B. im Rahmen von Modellprojekten.

Im Zuge der Untersuchung kamen leitfadengestützte Experteninterviews zum Einsatz, um Hinweise darauf zu finden, welche Herangehensweisen beim Übergang in die Pflegeausbildung u. a. auch in Abhängigkeit von regionalen Gegebenheiten und vorhandenen Strukturen (z. B. von Angeboten im Zuge der Berufsorientierung in der Schule) zielführend sein könnten. Ziele der Interviews waren u. a.:

- ▶ Identifikation und Erfassung der Art und Umsetzung der Angebote im Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung;
- ▶ Ausgestaltung der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure;
- ▶ Klärung von Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches RÜM allgemein und pflegespezifisch;
- ▶ Aufdeckung berufsfeldspezifischer Gelingensfaktoren und -bedingungen sowie möglicher Hemmnisse;
- ▶ Erfassung innovativer Ansätze und Angebote im Rahmen des RÜM, z. B. zielgruppenspezifisch für Personen mit Migrationshintergrund.

Insgesamt wurden 20 Interviews durchgeführt. Interviewt wurden Akteurinnen und Akteure aus Jugendberufsagenturen, Praxisbetrieben, Schulen bzw. Lehrkräfte, Berater/-innen sowie Vertreter/-innen von spezifischen Angeboten und Modellprojekten im Pflegebereich. Die Interviewten kamen dabei sowohl aus Kontexten, in denen ein ausgeprägtes Übergangsmanagement im Sinne einer umfassenden Koordinierung und Kooperation bereits vorhanden war, als auch aus anderen Bereichen, in denen dies nicht der Fall war. Konkret wurden in den Experteninterviews folgende übergreifende Leitfragen eingesetzt:

- ▶ Welche Angebote und Maßnahmen im Übergangsbereich zwischen Schule und Pflegeausbildung gibt es? Wie sind sie ausgestaltet? Als wie erfolgreich und innovativ sind sie zu bewerten?
- ▶ Welche Akteure kooperieren (auf Projektebene oder im Rahmen des RÜM) miteinander und wie?
- ▶ Welche Maßnahmen fehlen, um den Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung auf regionaler und individueller Ebene noch effektiver zu gestalten?
- ▶ Welche Maßnahmen sind unabhängig vom regionalen länderspezifischen Kontext empfehlenswert? Wie übertragbar ist das Projekt bzw. Vorhaben auf andere Kontexte oder Regionen?
- ▶ Welche Faktoren sind beim Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung zu berücksichtigen?
- ▶ Wie sollte das RÜM angelegt werden, damit es dauerhaft erfolgreich sein kann?

Bei der Auswertung der Interviews kam die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach MAYRING (2015) zum Einsatz. Dafür wurden auf Grundlage der zusammenfassenden Protokolle diejenigen Aussagen herangezogen, die für die o. g. Fragestellungen relevant waren, und in ein deduktiv entwickeltes Kategorienschema eingeordnet, um so einer Analyse zugänglich gemacht zu werden.

2.2 Strukturen des Regionalen Übergangsmanagements

In Deutschland besteht bereits eine entwickelte und ausdifferenzierte Struktur von Maßnahmen und Angeboten zur Unterstützung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Durch verschiedene Regelinstrumente auf unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen werden die verschiedenen Phasen des Übergangs flankiert (vgl. SCHLIMBACH 2009; ARAM u. a. 2014). Zu den Angeboten, die in diesem Sinne dem RÜM zuzuordnen sind, gehören jene, die allgemeinbildende Schulen bei der Ausbildungsvorbereitung unterstützen – u. a. die Berufsberatung, die außerschulische Berufsorientierung, Betriebspraktika und Angebote der Jugendhilfe. Weiterhin zählen dazu Institutionen und Angebote, die auf eine Berufsausbildung vorbereiten, z. B. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), die schulisch institutionalisierte Berufsvorbereitung und Einstiegsqualifizierungen. Zu den Akteuren im RÜM gehören alle, die diese Angebote durchführen, z. B. Ausbildungsbetriebe, berufliche Schulen, außerbetriebliche (Aus-)Bildungseinrichtungen, Jugendberufsagenturen, Einrichtungen der kommunalen Selbstverwaltung, Kammern, Träger der Arbeitsförderung und Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende, oder solche, die bei der Ausbildung unterstützen – u. a. die Berufseinstiegsbegleitung oder die Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex) (vgl. BRAUN/REISSIG/RICHTER 2011; BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) 2010).

Neben verschiedenen regionalen Initiativen ist als übergreifendes Vorhaben des RÜM auf struktureller Ebene insbesondere die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“, 2009 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ins Leben gerufen, zu nennen. Die in diesem Zusammenhang seit Januar 2021 geltenden Bildungsketten-Vereinbarungen zur Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Bundesagentur für Arbeit umfassen ein vielfältiges Spektrum von der beruflichen Orientierung über die individuelle Begleitung im Übergang von der Schule in die Ausbildung bis hin zur Weiterentwicklung zu einem ganzheitlichen System des Übergangsmanagements.

Eine zentrale Rolle spielen hierbei die Jugendberufsagenturen als landesspezifische regionale Kooperations- und Beratungsstrukturen „aus einer Hand“ (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF)/BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) 2021, S. 6). Deren flächendeckende Einführung wurde 2013 als Ziel im Koalitionsvertrag der damaligen Bundesregierung verankert. 2021 bestanden 353 Jugendberufsagenturen, verteilt auf 348, d. h. 87 Prozent der Kreise und kreisfreien Städte. Die Arbeitsbündnisse zwischen Jobcenter, Jugendamt und Agentur für Arbeit übernehmen für junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren eine Lotsenfunktion, indem sie für diese Zielgruppe durch rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit je nach individuellem Bedarf als Beratungs- und Unterstützungsinstanz zur Verfügung stehen. Die Mehrzahl der Jugendberufsagenturen setzt außerdem auf eine enge Einbeziehung von Schulen (vgl. SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN IM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2022, S. 4f.).

Räumlich betrachtet werden Strukturen des Übergangsmanagements vor allem auf Ebene der kreisfreien Städte und der Landkreise geschaffen, weil sie als Träger der Jugendhilfe und der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen eine Zuständigkeit für Bildung und Ausbildung besitzen und somit für den Aufbau von stabilen, auf Kontinuität angelegten Strukturen und Verfahren für das Übergangsmanagement die besten Grundlagen bieten (vgl. BRAUN/REISSIG/RICHTER 2011, S. 9). Entsprechend sind Strukturen des Übergangsmanagements idealerweise auf Ebene der kreisfreien Städte und der Landkreise anzusiedeln (vgl. ARAM u. a. 2014). Hingegen gehen die räumlichen Zu-

ständigkeiten wichtiger Akteure des Übergangssystems, z. B. von Kammern und Arbeitsagenturen, über die Grenzen der Landkreise und kreisfreien Städte hinaus.

In Bezug auf die strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen gibt es regional betrachtet sehr unterschiedliche Ausgangssituationen, zu nennen sind hier u. a. historisch unterschiedlich gewachsene Strukturen von Angeboten und eine unterschiedlich stark ausgeprägte rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zwischen den Gebietskörperschaften (vgl. NESTLINGER/HENKEL/NEUREITER 2019, S. 50). Dementsprechend zeigen Forschungsergebnisse, dass ein regionalisierter Ansatz, d. h. die Koordination des Übergangsmagements durch die Kommunen, am erfolgversprechendsten ist, um die vielfältigen wirtschaftlichen, geografischen, infrastrukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen ausreichend zu berücksichtigen (vgl. DÖRING/KÜNZEL/SCHLICHTHAAR 2020; KÖRNER/SCHUBERT 2020).

Studienergebnisse zeigen, dass mithilfe des RÜM mehr Transparenz über die regionalen Angebots- und Trägerlandschaften geschaffen werden kann. Darüber hinaus können damit Erfahrungen in der rechtskreisübergreifenden gemeinsamen Planung von Angeboten gesammelt werden, sodass Doppelstrukturen reduziert bzw. vermieden werden können. Weiterhin können die Abläufe für eine rechtskreisübergreifende Begleitung in Form von individueller Fallarbeit verbessert werden. Auch zeigte sich, dass Jugendliche durch entsprechende Strukturen wirkungsvoll bei der Integration in Ausbildung und Erwerbsleben unterstützt werden können (vgl. NESTLINGER/HENKEL/NEUREITER 2019).

3 ANSÄTZE ZUR OPTIMIERUNG DES ÜBERGANGS IN DIE PFLEGEAUSBILDUNG

3.1 Hemmnisse beim Übergang Schule – Berufsausbildung (allgemein und in der Pflege)

Das relativ schlechte Image der Pflegeberufe kann als allgemein bekannt gelten. Insbesondere das Einkommen erweist sich Studien zufolge dabei als Hauptaspekt (vgl. MATTHES 2016; EBBINGHAUS 2022). Wie eine Befragung von Schülerinnen und Schülern zeigt, gilt das Berufsimago für sie als Indikator dafür, inwieweit die Ausübung des Pflegeberufs ihre soziale Position stärken oder schwächen würde, weil sie gerne als intelligent, gebildet und einkommensstark wahrgenommen werden möchten (vgl. EBBINGHAUS 2022). Das Imageproblem der Pflegeberufe wurde dementsprechend auch in den Experteninterviews als ein zentrales Problem für die Akquise von neuen Auszubildenden für die Pflegeberufe hervorgehoben.

Darüber hinaus zeigten sich weitere Aspekte, die den Aussagen der Interviewten zufolge den Übergang in eine Pflegeausbildung hemmen können. Darunter fallen z. B. falsche Vorstellungen vom Berufsbild, die z. T. auch von (Berufsorientierungs-)Lehrkräften der allgemeinbildenden Schulen an die Schüler/-innen vermittelt würden. Dies gelte besonders für Menschen mit Migrationshintergrund, die in der Pflege arbeiten möchten und deren unklares und falsches Bild in der Übergangsberatung zutage trete. Solche falschen Vorstellungen resultieren nicht zuletzt aus unterschiedlichen Berufszugängen in Deutschland und international: Im Vergleich zu Deutschland, wo Pflegefachpersonen in der Regel im Rahmen einer Ausbildung auf ihre berufliche Tätigkeit vorbereitet werden, ist international ein Hochschulstudium die übliche Voraussetzung für die Berufsausübung. Die Akademisierung der Ausbildung geht mit der Übertragung einer höheren Verantwortung einher: Pflegefachpersonen arbeiten im Ausland meist auf Augenhöhe mit Ärztinnen und Ärzten und übernehmen oft keine Aufgaben wie beispielsweise die Körperpflege.

Ein weiteres großes Problem, welches von nahezu allen Interviewten betont wurde, sei die Intransparenz an Angeboten und Akteuren im Übergang zur Pflegeausbildung, die teilweise auch in Konkurrenz zueinander stehen und – um an Förderbedingungen geknüpfte Mindestteilnehmendenzahlen zu erreichen – um die Jugendlichen buhlen:

Wir könnten sicherlich noch mehr junge Leute akquirieren in unser Projekt, wenn denn andere Träger nicht z. B. auch ähnliche parallele Tätigkeiten machen würden. [...] Wenn es dieses riesengroße Netzwerk nicht geben würde, hätten wir wahrscheinlich das Doppelte an Teilnehmern. (Interview Nr. 19)

Die verschiedenen Regelangebote sowie die Fülle der Programme auf Ebene der EU, des Bundes, der Länder und Kommunen im Bereich des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt wurden bereits in diversen Studien als teilweise undurchschaubar und als „Flickenteppich“, „Labyrinth“ oder „Förder-Dschungel“ beschrieben (u. a. HOBEIN/GOURVERNEUR/WIELAND 2012, S. 9; BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) 2015, S. 447; BARLOVIC u. a. 2022, S. 10). Laut einer repräsentativen Befragung von Jugendlichen zur beruflichen Orientierung während der Covid-19-Pandemie findet

sich die Hälfte der Befragten in den Informationen zur Berufswahl nur schwer zurecht (vgl. BARLOVIC u. a. 2022). Darüber hinaus erschwert die Vielzahl der daran beteiligten Akteure es der Zielgruppe zusätzlich, einen Zugang und die richtigen Ansprechpartner/-innen zu finden:

Wenn man sich in die Lage dieses Menschen versetzt: Sehr verwirrend, was da mit einem geschieht. Sich von Hand zu Hand begibt, und im schlimmsten Fall sagt ein jeder was anderes, weil die Systeme nicht ineinandergreifen. (Interview Nr. 4)

Die Verbesserung der Angebotstransparenz ist daher ein zentraler Meilenstein, um den Übergang für Jugendliche nicht nur, aber auch in die Pflegeausbildung zu erleichtern. Daneben mangle es den Aussagen der Interviewten nach offenbar auch vonseiten der ausbildenden Betriebe – sowohl in Bezug auf berufsorientierende Praktika als auch auf die Ausbildung an sich – an einer Anpassung an die Bedürfnisse der Jugendlichen. Als weitere hemmende Aspekte können den Interviews zufolge dem Pflegeberuf inhärente Aspekte genannt werden wie die generellen Arbeitsbedingungen – Schicht-, Feiertags- und Wochenendarbeit – sowie psychische Belastungen, z. B. bei der Begegnung mit Krankheit, Tod und Trauer. Ein Punkt, der in den Interviews ebenfalls angesprochen wurde, ist die rein schulische Orientierung der generalistischen Pflegeausbildung, bei der im Gegensatz zur dualen Ausbildung das Kennenlernen des Praxisbetriebs zu kurz käme.

Zusammengefasst liegen demnach die Hemmnisse beim Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung zum einen in einer mangelnden Berufsorientierung – insbesondere eines fehlenden Überblicks der Jugendlichen über die bestehenden Angebote und die fehlende Transparenz in Bezug auf zentrale Ansprechpartner/-innen – und zum anderen in fehlenden Praktikumsstellen, vor allem auch während der Covid-19-Pandemie. Die genannten Aspekte können Anknüpfungspunkte sein, um den Übergang in die Pflegeausbildung von institutioneller Seite, z. B. durch verstärkte Berufsorientierungsmaßnahmen, zu verbessern.

3.2 Gelingensbedingungen am Übergang Schule – Beruf im Pflegebereich

Neben den Hemmnissen wurden in den Interviews auch die Bedingungen abgefragt, die den Erfolg des RÜM gewährleisten können. Dabei zeigte sich über die verschiedenen regionalen Initiativen hinweg, dass auf politischer Ebene zunächst überhaupt erst ein Wille vorhanden sein muss, entsprechende Initiativen zu fördern und/oder den Rahmen vorzugeben, z. B. mittels einer Förderrichtlinie im Bundesland oder im Rahmen eines festen institutionalisierten Angebots. Nur so können auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte feste (Regel-)Strukturen entstehen, z. B. das Übergangsmangement der Stadt Kiel. Zeitlich befristete Modellprojekte, z. B. „Pflege braucht Zukunft“ im Burgenlandkreis, können hingegen auch über Förderstrukturen finanziert werden – im genannten Beispiel die Förderrichtlinie „REGIO AKTIV“ in Sachsen-Anhalt.

In Bezug auf die Strukturen, d. h. die Koordinierung des Übergangsmagements, zeigte sich in der Untersuchung, dass es durchaus verschiedene Akteure sein können, die diese Aufgabe übernehmen. Demnach würde der Erfolg häufig vom hohen individuellen Engagement einzelner Personen abhängen, die dafür Verantwortung übernehmen; würde man hingegen auf nachhaltigen Erfolg zielen, müsste die Zuständigkeit für die Koordination aber dauerhaft bei einer Institution liegen. Das deckt

sich mit Ergebnissen anderer Studien, die aufzeigen, dass immer eine Institution in der kommunalen Koordination „den Hut aufhaben“ muss (ARAM u. a. 2014, S. 81).

Auf der Ebene der befragten im RÜM tätigen Akteurinnen und Akteure wurden weiterhin ein regelmäßiger Austausch und Kontinuität in der personellen Besetzung der entsprechenden Stellen als zentrale Gelingensbedingungen genannt. Kurze Wege, sowohl zwischen den beteiligten Institutionen als auch die Kooperation zwischen diesen, wären demnach ein zentraler Gelingensfaktor:

Erstens: Das sind kurze Wege – unter den Mitarbeitern die Wege so kurz wie möglich zu machen. Die Bereitschaft – von allen Seiten – miteinander zu arbeiten. Also d. h.: Dieses bürokratische ‚ich, ich, ich‘ ist weg. Wir arbeiten alle – würde ich behaupten – im Namen von Jugendlichen, und nicht im Namen von unseren Institutionen. [...] Wir haben auch z. B. Fallbesprechungen. Das ist auch ein gutes Mittel, um gemeinsam einen Anschluss zu finden. Offenheit, Bereitschaft zur Zusammenarbeit, kurze Wege und Arbeit im Namen von Jugendlichen, das sind die vier Aspekte für gute Zusammenarbeit. (Interview Nr. 13)

Für das Funktionieren brauche es demnach auch ein stabiles Netzwerk und eine kontinuierliche Pflege dessen. Nicht nur in Bezug auf die Zielgruppen des Übergangsmagements, sondern auch für die dort tätigen Institutionen seien feste Ansprechpartner/-innen zentral, um den Erfolg im Hinblick auf die Ziele zu gewährleisten (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Gelingensbedingungen für den Erfolg des Regionalen Übergangsmagements

Politische Ebene	Akteursebene
Anschub/Initiative ergreifen bzw. unterstützen	hohes individuelles Engagement Einzelner
Sicherstellung einer (dauerhaften) Finanzierung	Bereitschaft zur Zusammenarbeit und regelmäßiger Austausch der Akteure
Schaffung dauerhafter Kooperationen	Kontinuität in der personellen Besetzung
	stabiles Netzwerk und kontinuierliche Netzwerkpflege (Praxispartner etc.)
	feste Ansprechpartner/-innen für Akteurinnen und Akteure (kurze Wege) und Klientinnen und Klienten (Aufbau von Vertrauen)

Am RÜM wurde im Zuge der Befragung auch übergreifend kritisiert, dass die bestehenden Maßnahmen wenig ineinandergreifen würden und die Vielfalt der Angebote in der Regel einem ‚Flückerenteppich‘ gleiche. Oft würden Angebote parallel existieren, ohne dass eine Abstimmung oder Koordination in irgendeiner Art erfolge. Das gelte auch für schulische und außerschulische Berufsorientierungsangebote, die z. B. nicht aufeinander aufbauen würden. Darüber hinaus wurde vonseiten der Interviewten eine stärkere Berufsorientierung vor allem an Schulen mit höheren Bildungsabschlüssen gefordert:

Praktika und sowas wie diese Berufsorientierungsprogramme, die Werkstatttage und Potenzialanalysen werden auf jeden Fall mehr fokussiert als an Realschulen und erst recht an Gymnasien. (Interview Nr. 3)

Insgesamt sei daher die Etablierung einer intensiveren Berufsorientierung notwendig, die sowohl Aspekte der individuellen Orientierung (Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten, Stärken und Interessen; Erwerben einer Berufswahlkompetenz; individuelle Reflexion: Was ist mir im Leben wichtig? Was hat mein zukünftiger Beruf damit zu tun? Woran habe ich Freude? Wie treffe ich eine gute Entscheidung? usw.) als auch solche auf struktureller Ebene (Beratungs- und Unterstützungsstrukturen; schulische Berufsorientierung; Öffnung von Betrieben für Praktika usw.) berücksichtigt.

3.3 Ansatzpunkte für die Ausgestaltung erfolgreicher Angebote beim Übergang in die Pflegeausbildung

In den Interviews wurde ebenfalls abgefragt, mithilfe welcher Maßnahmen eine Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Pflegeausbildung erreicht werden könnte. Da die Interviewten alle in unterschiedlichen Positionen im Bereich des RÜM tätig waren, konnten hierzu Ideen auf verschiedenen Ebenen des Übergangsmangements erfasst werden.

Eine häufige Nennung war die, dass eine bessere Zusammenarbeit der regional zuständigen Akteure wünschenswert sei, insbesondere der Ausbau der Kooperation mit Schulen. Ein weiterer oft genannter Punkt war, dass eine bessere Strukturierung und Koordinierung der bestehenden Angebote notwendig sei – die Angebotslandschaft gleiche hier des Öfteren einem ‚Maßnahmenschungel‘, der selbst von den dort tätigen Akteurinnen und Akteuren oft schwer zu durchschauen sei. Hierfür bedürfe es eines zentralen Akteurs, der diese Aufgabe übernehmen könne. Zur Stärkung der Berufsorientierung insgesamt wurde von mehreren Seiten eine Institutionalisierung von Projekten zur Berufsorientierung gewünscht – exemplarisch wurde dafür das Landesberufsbildungsprogramm BRAFO in Sachsen-Anhalt genannt.

Auch wünschten sich viele Akteure, die Berufsberatung über bestehende Angebote wie vonseiten der Bundesagentur für Arbeit und der Berufsinformationszentren hinaus zu stärken. Speziell in Bezug auf den Übergang in die Pflegeausbildung sei demnach eine bessere Aufklärung über Berufsbilder in der Pflege wichtig, auch um dem weit verbreiteten eher als negativ wahrgenommenen Image entgegenzutreten.

Wie weitere Studien zeigen, sind zudem bestimmte Gruppen von Auszubildenden eher gefährdet, die Ausbildung abzubrechen als andere. Hierzu zählen beispielsweise Personen, die noch sehr jung und männlich sind und darüber hinaus einen Migrationshintergrund haben und wenig Unterstützung aus dem familiären Umfeld bekommen (vgl. GARCIA-GONZÁLEZ/PETERS 2021). In dieselbe Richtung zielten auch einige Aussagen in den Interviews, dass sich Angebote vermehrt an bestimmte Zielgruppen wie Geflüchtete und Jugendliche mit Migrationserfahrung richten sollten, z. B. Informationen in Einfacher Sprache, extra Deutschkurse und ggf. psychologische Betreuung:

[...] dass es da direkt bei Beginn der Ausbildung Angebote gibt, um eben diese Zielgruppe [Geflüchtete] weiter zu unterstützen, [...], irgendwie einfachere Sprache in den Klausuren, nochmal ein extra Deutschunterricht, ihnen wichtige Informationen schriftlich mitzugeben, aber einfach auch zu bedenken, dass diese Zielgruppe einfach unter einer härteren Belastung auch leidet, und das irgendwie auch mit einzubeziehen in den Ausbildungsprozess. (Interview Nr. 1)

Diese zusätzliche Unterstützung sei bisher nur sehr vereinzelt der Fall.

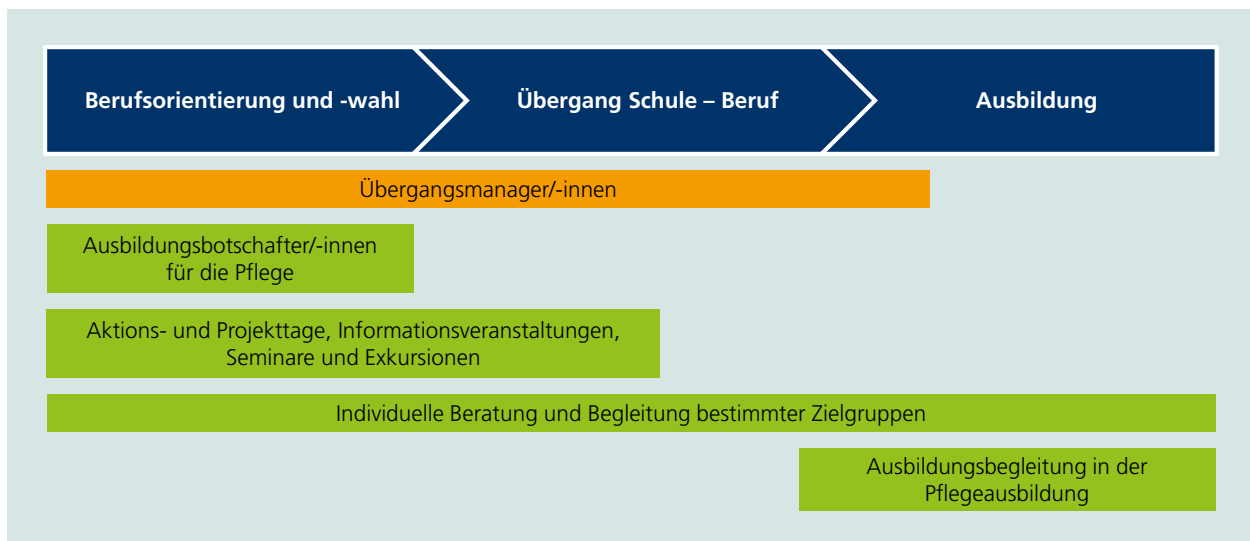
Ein weiterer entscheidender Punkt für eine bessere Berufsorientierung im Übergang zur Pflegeausbildung, der ebenfalls sehr häufig erwähnt wurde, sind Praktika. Hier sei es insbesondere notwendig, zum einen den Zugang zu Praktikumsstellen zu erleichtern und zum anderen auch die Bereitschaft der Betriebe zu erhöhen, Praktikumsstellen anzubieten, um den Praktikantinnen und Praktikanten mehr Einblicke in die Vielfalt der Pflegeberufe zu geben. Dies könnte z. B. auch im Rahmen eines „Multipraktikums“ geschehen, bei dem Jugendliche die Möglichkeit haben, unterschiedliche Aspekte des Berufs und mehrere Versorgungseinrichtungen (unterschiedliche Krankenhäuser, ambulante oder stationäre (Alten-)Pflegeeinrichtungen), z. B. auch mit verschiedenen Abteilungen, kennenzulernen.

3.3.1 Überblick über Modellprojekte und erfolgversprechende Ansätze

Wie die recherchierten Projekte bzw. interviewten Akteurinnen und Akteure, die zur Verbesserung des Übergangs in die Pflegeausbildung ihren Beitrag leisten, zeigen, gibt es verschiedene Ziele, und es werden auch z. T. sehr unterschiedliche Zielgruppen adressiert. Hauptsächlich werden Jugendliche bzw. Schüler/-innen angesprochen, die mittels verschiedener Maßnahmen über den Pflegeberuf informiert werden sollen, damit mehr junge Menschen den Weg in die Pflegeausbildung finden. Weiterhin gibt es auch Projekte, die z. B. Eltern, Geflüchtete oder Ausbildungseinrichtungen ansprechen.

In Bezug auf die Phasen des Übergangs sind die Angebote ebenfalls unterschiedlich angelegt. Die im Folgenden beschriebenen speziellen Angebote für den Bereich der Pflege bzw. Gesundheit konzentrieren sich meist auf einzelne Phasen wie Berufsorientierung (Ausbildungsbotschafter/-innen) oder die Ausbildung (Ausbildungsbegleitung in der Pflegeausbildung). Maßnahmen, die über mehrere Phasen begleiten, sind entweder weitestgehend fachlich unspezifisch (Übergangsmanager/-innen) oder konzentrieren sich auf die individuelle Begleitung bestimmter Zielgruppen wie die der Geflüchteten (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Verortung der beispielhaft beschriebenen Maßnahmen im Übergangsprozess



Die Projekte werden durch eine Vielzahl an Geldgebern gefördert, darunter finden sich u. a. Bund, Länder und Kommunen, der Europäische Sozialfonds Plus (ESF Plus), Agenturen für Arbeit, Wirtschaftsförderungen und Praxisbetriebe.

Bei den meisten Angeboten handelt es sich um zeitlich befristete Modellprojekte. Die Übertragbarkeit auf andere Projekte und Regionen wird vonseiten der Initiatorinnen und Initiatoren grundsätzlich als gegeben, oft sogar als einfach und unkompliziert angesehen. In einem Fall handelt es sich sogar explizit um ein Projekt bzw. Konzept, das aus einer anderen Region transferiert wurde. Innerhalb der Modellprojekte gibt es verschiedene Ansätze, den in den vorigen Abschnitten genannten Herausforderungen zu begegnen und darauf zu reagieren. Einige Ansätze davon werden im Folgenden skizziert.

Übergangsmanager/-innen

Um die Jugendlichen besser durch die Vielzahl an Angeboten zu leiten, ist die Schaffung zentraler Ansprechpartner/-innen, die einen Überblick über potenzielle Wege und Möglichkeiten im Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung haben, von großer Bedeutung. Ein exemplarisches Modell dafür sind die sogenannten „Übergangsmanager/-innen“, die als Angestellte der Stadt Kiel tätig sind. Diese sind aus einem Modellvorhaben hervorgegangen und wurden vonseiten der Stadt institutionalisiert, nachdem sich ihr Mehrwert im Modellvorhaben erwiesen hatte.

Übergangsmanager/-innen sind an den Regionalen Berufsbildungszentren tätig und in verschiedenen Fachbereichen u. a. für die Berufsschule, Berufsfachschule und Berufsoberschule zusammengefasst. Das freiwillige Angebot der Übergangsmanager/-innen umfasst z. B. die Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche für Praktika oder Ausbildungsstellen sowie die Vermittlung in andere Angebote. Die Kooperation wird bereits als recht umfangreich bewertet und umfasst beispielsweise gemeinsame Fallbesprechungen mit der zuständigen Jugendberufsagentur. Als eine Herausforderung zeige sich laut Aussagen der Interviewten aber z. B. eine fehlende gemeinsame Dokumentation. Der Mehrwert der Übergangsmanager/-innen hätte sich im Rahmen des Modellvorhabens gezeigt, sodass sich beispielsweise die Stadt

Kiel für eine dauerhafte Institutionalisierung entschieden habe. Die Übertragbarkeit des Konzepts, an Schulen feste Ansprechpartner/-innen zur Berufsorientierung und für alle Fragen des Übergangs zu schaffen, sei demnach gegeben.

Ausbildungsbotschafter/-innen für die Pflege

Im Modellprojekt „Berufe fürs Leben“ in der Region Hannover werden Ausbildungsbotschafter/-innen geschult und im Rahmen des Projekts für die Aufklärung über das Berufsbild der Pflegefachfrau/des Pflegefachmanns eingesetzt. Dieses bereits seit einiger Zeit in anderen Berufsbereichen (u. a. von IHK und HWK) eingesetzte und als bewährt eingestufte Konzept (vgl. u. a. MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG 2019) wird seit 2020 im Rahmen des Modellprojekts koordiniert und begleitet. Ausbildungsbotschafter/-innen für die Pflege stehen mitten in der Ausbildung und informieren in Schulklassen, auf Messen oder bei Veranstaltungen über ihre Ausbildung. Die Idee ist, dass Jugendliche bzw. Schüler/-innen auf „Augenhöhe“ in Kontakt mit Auszubildenden kommen, die ihr Berufsbild und ihren Ausbildungsalltag vorstellen, Fragen dazu beantworten, ihren Berufsweg und ihre Motivation für den Beruf schildern, ihren Ausbildungsbetrieb vertreten und dabei potenzielle Auszubildende ansprechen, um ggf. vorhandene Stereotype über den Beruf abzubauen zu können.

Aktions- und Projektstage, Informationsveranstaltungen, Seminare und Exkursionen

Im Rahmen verschiedener Modellprojekte werden – eingebettet in die allgemeinen Angebote zur Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen oder als außerschulisches Berufsorientierungsangebot zur Ergänzung der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit – Informationsveranstaltungen, Aktionstage, Exkursionen u. Ä. durchgeführt. Diese dienen in erster Linie dazu, das Interesse der Schüler/-innen an Berufen in der Pflege- und Gesundheitsbranche zu wecken. Neben der reinen Information über den Pflegeberuf z. B. durch o. g. Ausbildungsbotschafter/-innen werden Besuche in Praxiseinrichtungen organisiert, bei denen interessierte Schüler/-innen sich vor Ort ein Bild vom Beruf und von den Tätigkeiten machen und diese auch praktisch erproben können. Solche gängigen Angebote zur Berufsorientierung und zur Vorstellung von Ausbildungsbereichen und -berufen werden auch in anderen Berufszweigen eingesetzt. Im Bereich der Pflege sind sie allerdings bis auf wenige Modellprojekte bisher eher wenig verbreitet, wie die Recherche- und Interviewergebnisse aufzeigen.

Individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebote für bestimmte Zielgruppen

Das Vorhaben „ARRIVO Berlin Gesundheit“ begleitet junge Geflüchtete zwischen 18 und 35 Jahren in Berlin auf dem Weg in eine Ausbildung im Gesundheitssektor und verfolgt damit insbesondere zwei Ziele: Einerseits möchte das Angebot den jungen Geflüchteten eine Perspektive geben und sie in das Bildungssystem integrieren, um so einen Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels in der Pflege zu leisten. Andererseits soll so auch zu einer stärkeren Diversität im Gesundheitsbereich beigetragen werden.

Das über die Senatsverwaltung Berlin finanzierte Projekt setzt sich aus verschiedenen Bausteinen zusammen. Von der individuellen Betreuung der Teilnehmenden vor, während und nach einer Ausbildung in Form von Einzelberatung und -coaching, über eine Unterstützung bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle und im Bewerbungsprozess oder der Klärung von Finanzierungsmöglich-

keiten während der Ausbildung bis hin zu Workshops, in denen Lernstrategien oder Strategien zur Selbstermächtigung (*Empowerment*) vermittelt werden, begleitet es die Teilnehmenden ganzheitlich und individuell. Eine projektinterne Lehrkraft für Deutsch als Zweitsprache vermittelt den jungen Menschen über Qualifizierungsmodule „Deutsch als Fachsprache im Gesundheitsbereich“. Der ausdrückliche Mehrwert wird darin gesehen, auf die Teilnehmenden einzeln einzugehen und den Blick auf ihre gesamte Lebenssituation zu richten: Im Fokus stehen neben dem Einstieg in die Pflegeausbildung insbesondere die individuelle Begleitung der Geflüchteten, z. B. mit Blick auf aufenthaltsrechtliche Fragestellungen, ihre persönliche Situation in Bezug auf Familie und Wohnen oder eine Vermittlung in eine psychologische (Sozial-)Beratung, um traumatische Fluchterfahrungen zu verarbeiten. Gewinnbringend zeigt sich dabei die Einbettung in die Strukturen der Berliner Initiative „ARRIVO Berlin – die Ausbildungsinitiative für Geflüchtete“, welche als Projektverbund zehn Teilprojekte mit unterschiedlichen Angeboten für Geflüchtete (Berufsorientierung, Qualifizierung und Begleitung während der Ausbildung, Vermittlung geeigneter Arbeitsplätze) unter sich vereint. Von den Kooperationen mit Netzwerkpartnern (Ausbildungsbetriebe, Beratungsstellen, Sprachkursanbietern u. a.) profitieren sowohl die Teilprojekte als auch die Teilnehmenden, indem sie innerhalb des Projekts eine ganzheitliche Begleitung erfahren.

Ausbildungsbegleitung in der Pflegeausbildung

Im Projekt „Ausbildungsbegleitung in der Pflegeausbildung“ in der Region Hannover werden Auszubildende in der Pflegeassistenz, der Altenpflege und zur Pflegefachperson z. B. im Umgang mit Ämtern und Behörden, bei ausländerrechtlichen Fragestellungen, in finanziellen Angelegenheiten und bei sonstigen familiären, gesundheitlichen oder persönlichen Schwierigkeiten beraten. Ziel ist es, Ausbildungsabbrüche durch frühzeitige individuelle sozialpädagogische Unterstützung und Begleitung zu vermeiden und zu erreichen, dass sich die Auszubildenden auf ihre Ausbildung und den Abschluss konzentrieren können. Im Projekt wird eine sozialpädagogische Vollzeitstelle für zwei Schulzentren finanziert. Dem Konzept wird eine hohe Erfolgsquote bei gleichzeitiger Verringerung von Abbrüchen beschieden:

Das ist ein ganz einfaches, uraltes sozialpädagogisches Konzept – Zeit und Raum geben – eine Sozialpädagogin für die Jugendlichen. [...] Das ist klassische Sozialarbeit. [...] Aber sehr erfolgreich. (Interview Nr. 20)

Vor allem bei migrationsspezifischen Themen und angesichts des hohen Anteils von Auszubildenden mit Migrationsgeschichte könne durch die damit gewährleistete individuelle Arbeit und den direkten Kontakt zu den Jugendlichen sehr viel erreicht werden. Das Projekt, das vom Konzept her relativ einfach gehalten sei, sei demnach sehr gut übertragbar, von den Kosten her sehr überschaubar, aber dennoch erfolgreich, sodass eine weitere Implementierung empfehlenswert scheine.

3.3.2 Beispiele aus der Praxis

„Pflege braucht Zukunft!“ ist ein außerschulisches und freiwilliges Angebot zur Berufsorientierung im Burgenlandkreis in Sachsen-Anhalt. Zielgruppe sind junge Menschen zwischen 13 und 25 Jahren an allgemeinbildenden Schulen. Im Projekt werden Seminare, Exkursionen und Praktika organisiert und durchgeführt. In den Seminaren werden u. a. Gesundheits- und Pflegeberufe vorgestellt und erlebnispädagogische Aktivitäten, z. B. das Testen medizinischer Ausrüstung, oder eine Kompe-

tenzfeststellung durchgeführt. In Exkursionen können die jungen Menschen Kliniken, Pflegeheime und Physiotherapiepraxen besichtigen, sich mit Beschäftigten dort austauschen und erste Kontakte knüpfen. Weiterhin werden Praktika organisiert, bei denen die jungen Menschen zusätzlich durch Projektmitarbeiter/-innen begleitet werden. Vorteile für die Teilnehmenden sind z. B. die unkomplizierte Teilnahme und eine Fahrtkostenerstattung zu allen Veranstaltungen. Das Projekt wird über mehrere Institutionen finanziert (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Projektsteckbrief „Pflege braucht Zukunft!“

Projekttitlel	Pflege braucht Zukunft!
Projektträger	IB Mitte gGmbH für Bildung und soziale Dienste
Bundesland	Sachsen-Anhalt
Förderung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ REGIO AKTIV ▶ ESF Plus ▶ Land Sachsen Anhalt ▶ Burgenlandkreis ▶ Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Süd
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Interesse für Pflege- und Gesundheitsbranche wecken ▶ vertiefte Berufsorientierung, Information über und praktische Erprobung von Berufen im Bereich Gesundheit und Pflege ▶ Motivation von Jugendlichen für Ausbildung und spätere Beschäftigung in diesen Berufszweigen, um Fachkräftemangel im vom demografischen Wandel geprägten Burgenlandkreis entgegenzuwirken ▶ Aufhebung von Berufsklischees ▶ Angebot einer zusätzlichen außerschulischen Berufsorientierung
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Schüler/-innen zwischen 13 und 25 Jahren in Förder-, Sekundarschulen, Gymnasien, Berufsbildenden Schulen (Berufsgrundbildungsjahr – BGJ, Berufsvorbereitungsjahr – BVJ) ▶ Nichtschüler/-innen ▶ Ausbildungsabbrecher/-innen und -wechsler/-innen
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kontaktaufnahme zur Zielgruppe der Schüler/-innen: Kontaktierung der Schulen im Burgenlandkreis und Vorstellung des Projekts ▶ Infoveranstaltungen ▶ außerschulische Praktika ▶ Neigungs- und Kompetenzfeststellung ▶ Seminare/Exkursionen/Veranstaltungen bei Kooperationspartnern aus der Wirtschaft sowie Schulen ▶ Fachtag mit Kooperationspartnern aus Wissenschaft und Wirtschaft ▶ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Innovativität	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fokus auf das Berufsfeld der Pflege- und Gesundheitsberufe im gesamten Landkreis ▶ starker Praxisbezug durch Seminare, Exkursionen und Praktika ▶ Einbezug neuester technischer Entwicklungen, um das Interesse der Zielgruppe und Unternehmen zu wecken
Erfolgreiche Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> ▶ frühzeitige Aufklärung der Zielgruppe über das Projekt ▶ individuelle Unterstützung der Teilnehmenden ▶ starke regionale Vernetzung des Projekts ▶ Hybridangebot: Seminare und Exkursionen ▶ lebensweltorientierte Arbeit, z. B. unter Einbezug moderner Medien und Technik ▶ rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit, Jobcenter (Ausbildungsabbrecher/-innen und -wechsler/-innen)
Übertragbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Abhängigkeit von der Finanzierung ▶ einfache und unkomplizierte Übertragbarkeit des Projekts auf andere regionale Kontexte gegeben

„Berufe fürs Leben“ ist ein Modellprojekt zur Berufsorientierung in der Region Hannover. Zentrales Ziel ist es, dem Fachkräftemangel in Pflege und Erziehung entgegenzuwirken und Jugendlichen Perspektiven in Berufen im Pflege- sowie Erziehungsbereich aufzuzeigen. Kooperationspartner sind allgemeinbildende und berufsbildende Schulen sowie Praxispartner wie z. B. Gesundheitseinrichtungen und Kindertagesstätten. Jugendliche sollen dabei die Arbeitsfelder Pflege und Erziehung in ihrer Vielfalt besser kennenlernen. Das Modellprojekt besteht aus drei Komponenten:

1. Ausbildungsbotschafter/-innen zur Vorstellung der Ausbildungsberufe,
2. Aktions- und Projektstage für einen besseren Einblick in die Praxis sowie
3. Werkzeugkoffer, in dem entwickelte Materialien zur Berufsorientierung und Nachwuchsgewinnung zum Download bereitgestellt werden.

Start des Projekts war der 01.01.2021, ursprünglich war es auf zwei Jahre angelegt. Es wurde zwischenzeitlich um eine zweite Projektphase bis zum 31.12.2024 verlängert. Das Projekt wird von der Region Hannover und der Agentur für Arbeit Hannover gefördert (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Projektsteckbrief „Berufe fürs Leben“

Projekttitle	Berufe fürs Leben
Projektträger	Ausbildung im Verbund pro regio e. V.
Bundesland	Niedersachsen
Förderung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Agentur für Arbeit Hannover ▶ Region Hannover
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▶ dem Fachkräftemangel in Pflege- und Erziehungsberufen entgegenwirken ▶ Aufzeigen und Bieten von Perspektiven für Jugendliche im Pflegeberuf
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Schüler/-innen an allgemeinbildenden Schulen
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausbildungsbotschafter/-innen: In Schulungen werden Auszubildende im 2. Lehrjahr darauf vorbereitet, an allgemeinbildenden Schulen ihre Erfahrungen in der Ausbildung vorzustellen. ▶ Aktions- und Projektstage: Gemeinsam mit Praxispartnern aus der Pflege und Erziehung werden Aktions- und Projektstage durchgeführt, an denen Jugendliche vielfältige Einblicke in die Praxis erhalten können. ▶ Werkzeugkoffer: Entwickelte Materialien zur Berufsorientierung und Nachwuchsgewinnung für Schulen und Gesundheitseinrichtungen, z. B. Infomaterialien zu Berufen, Arbeitsmaterialien für den Unterricht, Beschreibungen von Praxisaufgaben sowie Checklisten und Leitfäden, werden im Werkzeugkoffer zum Download bereitgestellt.
Innovativität	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entwicklung eines organisierten Netzwerkes von Gesundheitseinrichtungen und Schulen ▶ altersgruppengerechte Berufsorientierung: – Ausbilder/-innen und Auszubildende berichten aus dem Berufsalltag – direkter Kontakt zu den Jugendlichen – Versuch, spielerisch für den Beruf zu begeistern ▶ zielgruppengerechte Homepage, die Jugendliche direkt anspricht (https://berufe-fuers-leben.de)
Erfolgreiche Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Konzept der Ausbildungsbotschafter/-innen wird von den Jugendlichen gut angenommen ▶ gutes Feedback der teilnehmenden Jugendlichen zu den Aktions- und Projekttagen ▶ Durch die Kombination von Inhalten zum Pflegeberuf und den Erziehungsberufen werden noch mehr Jugendliche angesprochen und können in verwandte Bereiche hineinschnuppern.
Übertragbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Abhängigkeit von der Finanzierung ▶ einfache und unkomplizierte Übertragbarkeit des Projekts auf andere regionale Kontexte gegeben

4 EMPFEHLUNGEN ZUR INSTITUTIONELLEN VERBESSERUNG DES ÜBERGANGS IN DIE PFLEGEAUSBILDUNG

Flächendeckenden Ausbau des Regionalen Übergangsmagements als politisches Ziel etablieren

Ein übergreifendes Problem des Übergangs von der Schule in die Pflegeausbildung ist das Nebeneinander verschiedener Maßnahmen der Berufsorientierung, die wenig ineinandergreifen und denen es oft an einer Instanz fehlt, um die Vielfalt der Angebote zu koordinieren. An dieser Stelle soll das RÜM ansetzen, was aber, wie die Untersuchung gezeigt hat, nicht bundesweit in gleicher Weise gelingt. Ein wichtiger Punkt ist dabei das Ergreifen der Initiative, um ein RÜM überhaupt anzuschließen und zu etablieren – diese geht oft von unterschiedlichen Akteuren aus. Entscheidend ist dabei die Finanzierung von Koordinierungsstellen oder Modellvorhaben, die das Zusammenspiel verschiedener Akteure und vielfältige Arten der Kofinanzierung hervorbringt – und notwendig macht. Zwar ist in den Bund-Länder-Vereinbarungen im Rahmen des Programms Bildungsketten jeweils festgehalten, wie der Übergang besser gestaltet werden kann. Dies zeigt sich vor allem im Ziel, die Jugendberufsagenturen zu stärken. Die Ergebnisse zeigen aber, dass die Strukturen im Übergangsmangement je nach Region unterschiedlich ausgeprägt sind. Die weitere Forcierung des Ausbaus von Strukturen des Übergangsmagements sollte daher zum einen ein übergeordnetes politisches Ziel sein, zum anderen im Interesse der einzelnen Regionen bzw. Landkreise sein.

Feste Ansprechpartner/-innen sowohl für die Akteure als auch für die Jugendlichen selbst schaffen; zentrale Koordinationsstelle z. B. auf Landkreisebene ansiedeln

Von besonderer Bedeutung – in erster Linie für die Jugendlichen im Übergang, aber auch für die im Übergang tätigen Akteure – ist, zentrale Anlaufstellen zu schaffen und Ansprechpartner/-innen zu benennen. Die Interviewten konnten oft nicht genau sagen, ob es in ihrer Region eine koordinierende Stelle gibt und, wenn ja, von wem sie angeboten wird. Auf der Akteursebene fehlt es also häufig an zentralen Ansprechpersonen für Fragen des Übergangs und/oder daran, dass diese den jeweiligen Akteuren nicht ausreichend bekannt sind. Die Jugendberufsagenturen und die hiermit verbundene Kooperation von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Jugendämtern unter einem Dach sind ein Schritt in Richtung Schaffung solcher zentralen Koordinierungsstellen. Dennoch bieten sie nur einen begrenzten Zugang zu den vorhandenen Angeboten unterschiedlicher Art. Die vereinzelt geschaffenen Koordinierungsstellen für das RÜM auf Ebene der Landkreise können eine zentrale Anlaufstelle für Akteure sein, die für eine noch bessere Vernetzung sorgen können.

Ein wiederum vielversprechender Ansatz ist es, Übergangsmanager/-innen z. B. an den Schulen zu etablieren, um die Jugendlichen beim Übertritt von der Schule in die Ausbildung zu unterstützen und zu begleiten. Das erfordert wiederum vielfältige Netzwerkarbeit und enge Kooperationen mit allen im Übergang tätigen Akteuren, z. B. mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit. Gerade an dieser Kooperation mangelt es aber den Aussagen aus den Interviews zufolge noch an vielen Stellen. Noch einmal deutlicher wird dies auf der Seite der potenziellen Auszubildenden. Die fehlende Koordination wurde beispielsweise als „Herumreichen“ der Jugendlichen zwischen verschiedenen Institutionen beschrieben, ohne eine Instanz, die einen Gesamtüberblick über Angebote leisten kann. Daher ist es wichtig, für die Jugendlichen zentrale Ansprechpartner/-innen zur Verfügung zu stellen, die sie im Übergang unterstützen können.

Überblick über vorhandene Angebote verschaffen, Maßnahmenschungel entwirren

Die zentrale Aufgabe einer Koordinierungsstelle wäre demnach, sich einen Überblick über die Angebote zu schaffen, entsprechende Überschneidungen zu identifizieren und dabei sowohl Akteuren als auch Jugendlichen als Anlaufstelle zu dienen. Daher gehen Initiativen wie die Jugendberufsagenturen in diese Richtung, die vor allem als örtliche Kooperationspartner antizipiert sind. Entsprechende Koordinierungsstellen können ihr Angebot und ihre Handlungsschwerpunkte an den jeweiligen regionalen und lokalen Anforderungen ausrichten. Daher können auch je nach Bedarf Schwerpunkte im Bereich der Pflege gesetzt werden. Die Erhebungen zeigen, dass passende Angebote oftmals gerade wegen des hohen Bedarfs in der jeweiligen Region initiiert wurden.

Berufsorientierung in den Schulen stärken, ausbauen bzw. überhaupt umsetzen; Orientierung durch Praktika schaffen; auf Rahmen für gelungene Praktika verweisen

Die Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen wurde oftmals als unzureichend beschrieben – dies träfe in Bayern beispielsweise explizit auf Realschulen und Gymnasien zu. Die Interviewten betonten oftmals, dass eine stärkere Orientierung durch Praktika notwendig sei – gerade im Übergang in den Pflegeberuf, der mit besonderen und unter Umständen größeren Hürden bzw. Hemmnissen behaftet ist. Entsprechend trügen Praktika entscheidend dazu bei, einen realistischen Einblick in den Pflegeberuf zu erhalten und sich gerade angesichts der verbreiteten Klischees ein eigenes Bild zu machen. Hier wurden vereinzelt mangelnde Praktikumsmöglichkeiten im Pflegebereich kritisiert, was sich aber vor allem auf die Zeitspanne der Coronapandemie bezog. Für gelungene Praktika im Pflegebereich ist vonseiten der Einrichtungen elementar, dass sich die Praktikantinnen und Praktikanten in das Pflgeteam integriert fühlen, sie das praktische pflegerische Arbeiten erleben und so ihren Einsatzort als einen attraktiven Arbeitsplatz wahrnehmen können. Somit können die organisatorischen Rahmenbedingungen seitens der Praktikumsanbieter für das Gelingen des Praktikums geschaffen werden. Empfehlungen, die sich an Pflgeteams, Praxisanleitende, Stations-/Bereichsleitungen sowie pflegefachliche Leitungen bzw. Praxiskoordinatorinnen und -koordinatoren richten, sind in einem Konzept zusammengefasst worden.²

Erfolgreiche Angebote (aus anderen Regionen) übertragen, fest institutionalisieren und besser bekannt machen bzw. als Modellvorhaben starten

In Bezug auf den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Pflegeausbildung stellen sich einige Besonderheiten und Herausforderungen. In der Untersuchung wurden einige Ansätze identifiziert, mit denen auf diese spezifischen Herausforderungen reagiert werden kann – auch wenn es sich oft um Umwidmungen bestehender, aber erfolgreicher Konzepte auf den Pflegebereich handelt. Die Übertragung erfolgreicher Ansätze auf andere Regionen mit entsprechendem Bedarf könnte ein erster Schritt sein, um Übergänge in den Pflegeberuf zu verbessern. Möglicherweise finden sich in verschiedenen Regionen eigene Angebote, die eingestellt wurden und die bei erfolgreicher Bewertung wiederbelebt werden könnten. Praxisnahe Angebote der Berufsorientierung mit altersadäquater Ansprache der Jugendlichen, z. B. mittels Ausbildungsbotschafter/-innen und gewinnbringenden Praktika, können eine bessere Berufswahl und -entscheidung ermöglichen sowie dabei helfen, mehr Pflegeauszubildende zu gewinnen und auch Ausbildungsabbrüche, die durch falsche Vorstellungen vom Beruf bedingt sind, zu vermeiden.

2 Das Konzept wird im Projekt TIP-regio im Rahmen einer Broschüre zum Thema „Berufsorientierung“ veröffentlicht werden, die sich gerade in Arbeit befindet.

Angebote etablieren, die den gesamten Übergang abdecken – sowohl Berufsorientierung als auch Ausbildungsbeginn bzw. Ausbildungsverlauf im Blick haben

Wenn man den Verlauf des Übergangs betrachtet, ist es daher wichtig, alle Phasen des Übergangs zu berücksichtigen. In Bezug auf die besonderen Anforderungen des Pflegeberufs sind Hilfestellung und Unterstützung beim ersten Kontakt mit bestimmten Aspekten des Berufs (z. B. im Rahmen der Information über den Pflegeberuf), ersten Einblicken in die Praxis (z. B. bei einem Praktikum) und nach Beginn der Ausbildung zu leisten. Dementsprechend sollten auch Angebote gefördert werden, die alle Phasen berücksichtigen. Um Ausbildungsabbrüche zu verhindern, könnte auch häufiger das bisher nur selten eingesetzte Konzept der Ausbildungsbegleitung in der Pflege umgesetzt werden. Hier stünden aber auch berufsunspezifische Angebote wie die Assistierte Ausbildung flexibel (AsAf-flex) zur Verfügung. Neben konkreten Angeboten zur Unterstützung im Übergang zur Ausbildung sollte auch der Ausbildungseinstieg konsequent an den Bedürfnissen der Auszubildenden ausgerichtet werden. Dafür ist es z. B. notwendig, dass die Auszubildenden ein lernförderliches Klima vorfinden, sich in das Pfllegeteam integriert fühlen und sich so in der praktischen Ausbildung zu-rechtfinden können. Entsprechende Empfehlungen für Pfllegeteams, Praxisanleitende, Stations-/Bereichsleitungen sowie pfllegefachliche Leitungen bzw. Praxiskoordinatorinnen und -koordinatoren finden sich in einem separaten Konzept zum Ausbildungseinstieg.³ Bei inhaltlichen Überschneidungen zu anderen Projekten sollte kritisch geprüft bzw. evaluiert werden, inwieweit diese ziel-führend sind und inwieweit eine Weiterförderung sinnvoll ist. Möglicherweise könnten Angebote dann auch zusammengelegt werden. Als erfolgreich bewertete Maßnahmen würden bei einer Ver-stetigung dauerhaft als Hilfe in der Übergangsphase zur Verfügung stehen – aber auch hier ist es entscheidend, auf solche Angebote hinzuweisen und sie besser bekannt zu machen.

Bedürfnisse besonderer Zielgruppen mit bestimmten Bedarfen im Blick haben

Nicht zuletzt ist es wichtig, die Bedarfe bestimmter Zielgruppen ausreichend zu berücksichtigen – seien es beispielsweise die von Geflüchteten oder Menschen mit Sprachschwierigkeiten. Dies kann beispielsweise durch eine individuellere Betreuung vor, während und nach einer Ausbildung und/oder durch eine Förderung des Spracherwerbs für Menschen mit Deutsch als Zweitsprache – insbe-sondere in Bezug auf die Fachsprache im Gesundheitsbereich – erfolgen.

Fazit

Zusammengefasst sind den Erkenntnissen zufolge drei Punkte unbedingt notwendig, um den Über-gang besser zu gestalten. Erstens müssten in der Fläche regional zentrale Koordinierungsstellen des Übergangsmanagements geschaffen werden, die fest institutionalisiert und dauerhaft finanziert sind. Dies gilt auch für erfolgreiche Modellvorhaben, die einem besseren Übergang in die Pflege-ausbildung dienen, indem sie eine gelungenerere Berufswahl und -orientierung ermöglichen, zur Prä-vention von Ausbildungsabbrüchen beitragen und insgesamt dabei helfen, dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen. Unabhängig davon, wie ausgeprägt eine Koordination in Form eines in-stitutionalisierten RÜM vorhanden ist, bedarf es zweitens einer besseren und engeren Kooperation der Akteure. Drittens ist es notwendig, den Jugendlichen zentralere Anlaufstellen zu bieten und diese auch bekannt zu machen. Das kann in erheblichem Maße dazu beitragen, Übergänge in die (Pflege-)Ausbildung besser zu gestalten.

3 Das Konzept wird im Projekt TIP-regio im Rahmen einer Broschüre zum Thema „Ausbildungseinstieg“ veröffent-licht werden, die sich gerade in Arbeit befindet.

LITERATURVERZEICHNIS

- ARAM, Elisabeth; LENZ, Bianca; SCHÜNEMANN, Gabriele; SEYFRIED, Erwin: Evaluation der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“. Abschlussbericht. Reihe Wissenschaft und Forschung, Band 2. INBAS, Offenbach 2014. URL: https://www.uebergangschuleberuf.de/wp-content/uploads/2023/06/2015_Abschlussbericht_Eval_RUEM_Endfassung.pdf (Stand: 07.11.2024)
- BLUM, Karl; OFFERMANN, Matthias; STEFFEN, Petra: Situation und Entwicklung der Pflege bis 2030. Deutsches Krankenhausinstitut e. V., Düsseldorf 2019. URL: https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/1_DKG/1.7_Presse/1.7.1_Pressemitteilungen/2019/2019-10-22_PM_Anlage_DKG_zum_DKI-Gutachten_Pflege.pdf (Stand: 07.11.2024)
- BARLOVIC, Ingo; BURKARD, Claudia; HOLLENBACH-BIELE, Nicole; LEPPER, Chantal; ULLRICH, Denise: Berufliche Orientierung im dritten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2022. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh 2022. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2022_Jugendbefragung_Corona_BO.pdf (Stand: 07.11.2024)
- BRAUN, Frank; REISSIG, Birgit; RICHTER, Ulrike: Regionales Übergangsmanagement Schule – Berufsausbildung. Handlungsempfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung. Deutsches Jugendinstitut e. V., München/Halle 2011. URL: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/808_13778_RUEM_5.pdf (Stand: 07.11.2024)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021. Nürnberg 2022
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Regelangebote und Programme zur Förderung der Berufsausbildung. In: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2015, S. 447–459. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015.pdf (Stand: 07.11.2024)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Förderrichtlinien für das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ Modifikation der Bekanntmachung vom 17.01.2008 (2. Ausschreibung). Berlin 2010. URL: <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-520.html> (Stand: 07.11.2024)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF); BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (Hrsg.): Bildungskettenjournal 6/2021. Initiative Bildungsketten – von der Schule in die Ausbildung. Bonn 2021. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31691_Bildungsketten_Journal_6-2021.html (Stand: 07.11.2024)
- EBBINGHAUS, Margit: Pflege? Damit kann ich mich (nicht) sehen lassen ... Zum Image von Pflegeberufen und seiner Bedeutung für die Berufswahl Jugendlicher. In: BIBB-Report 1/2022. Bonn 2022. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17936> (Stand: 07.11.2024)
- GARCIA-GONZÁLEZ, Daniel; PETERS, Miriam: Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Review. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17573> (Stand: 07.11.2024)

- HOBELIN, Aline; GOUVERNEUR, Christine; WIELAND, Clemens: Von der „Berufsausbildung 2015“ zu „Übergänge mit System“ – Partizipation als Katalysator für Reformen. In: BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Übergänge mit System. Rahmenkonzept für eine Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Gütersloh 2012, S. 9–14
- KÖRNER, Kristin; SCHUBERT, Martin: Stadt – Land – RÜMSA: Einrichtung von Jugendberufsagenturen in Flächenlandkreisen und kreisfreien Städten. Erfahrungen in Sachsen Anhalt. In: BWP 4/2020, S. 45–48
- DÖRING, Lars; KÜNZEL, Torsten; SCHLICHTHAAR, Veronika: Monitoring zum Umsetzungsstand der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt 2017–2019 (RÜMSA Handlungssäule I). Ausgewählte Ergebnisse. Magdeburg 2020, URL: https://ruemsa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/5_Ruemsa/Arbeitsmaterialien/20200830_RUEMSA_Monitoring_ausgewaehlte_Ergebnisse_.pdf (Stand: 07.11.2024)
- MATTHES, Stefanie: Attraktivitätssteigerung durch Reform der Pflegeberufe? Hinweise aus einer Schülerbefragung. Bonn 2016. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8031> (Stand: 07.11.2024)
- MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarb. Aufl., Weinheim u. a. 2015
- MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.): Positive Bilanz der Initiative Ausbildungsbotschafter. Pressemitteilung vom 23.05.2019. URL: <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/positive-bilanz-der-initiative-ausbildungsbotschafter/> (Stand: 07.11.2024)
- NESTLINGER, Jann; HENKEL, Anna Iris; NEUREITER, Marcus: Evaluation des Regionalen Übergangsmagements (RÜMSA). Abschlussbericht. Hamburg 2019. URL: https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/Z-Aussonderungsakte/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/Bewertungsberichte_2014-2020/Evaluation_RUEMSA_Bericht_27_9_2019-final.pdf (Stand: 07.11.2024)
- ROTHGANG, Heinz; MÜLLER, Rolf: Barmer Pflegereport 2021. Wirkungen der Pflegereform und Zukunftstrends. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse – Band 32. Berlin 2021
- SCHLIMBACH, Tabea: Unterstützungsangebote im Übergang Schule-Beruf. Die Rolle gemeinnütziger Organisationen. Expertise i. A. der Bertelsmann Stiftung. Halle a. S. 2009. URL: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/9_11093_Expertise_zweiseitig_rb2.pdf (Stand: 07.11.2024)
- SERVICESTELLE JUGENDBERUFSAGENTUREN IM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Jugendberufsagenturen bundesweit. Ergebnisse aus der Erhebung zu rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnissen am Übergang Schule – Beruf. Bonn 2022. URL: https://www.servicestelle-jba.de/wws/sjba_erhebung_jugendberufsagenturen_bundesweit_barrierefrei.pdf (Stand: 07.11.2024)

AUTORINNEN UND AUTOREN

Philipp Bauer

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Nürnberg

philipp.bauer@f-bb.de

Katharina Drummer

Projektkoordinatorin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Nürnberg

katharina.drummer@f-bb.de

ABSTRACT

In diesem Konzept werden Herausforderungen und Lösungen beim Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung skizziert. Der Fokus des Beitrags liegt auf Regelstrukturen und zeitlich begrenzten Angeboten sowie auf Modellprojekten. Das Konzept zielt darauf ab, spezifische Herausforderungen in der Pflegeausbildung anzugehen wie etwa die erfolgreiche Berufsorientierung und Integration benachteiligter Jugendlicher. Dabei werden Lösungsansätze für eine erfolgreiche Gestaltung des Übergangs in den Pflegeberuf durch konkrete Angebote beschrieben. Insbesondere ist eine Verbesserung der Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Akteure notwendig. Das Konzept kann Institutionen als Leitfaden dienen, den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Pflegeausbildung besser zu gestalten.

This concept outlines challenges and solutions in the transition from school to nursing training. The focus of the article is on regular structures and temporary offers as well as model projects. The concept aims to tackle specific challenges in nursing training, such as the successful vocational orientation and integration of disadvantaged young people. It describes solutions for successfully shaping the transition into the nursing profession through concrete offers. In particular, there is a need to improve cooperation between the various stakeholders involved. The concept can serve as a guideline for institutions to better organize the transition from general schooling to nursing training.



In diesem Konzept werden Herausforderungen und Lösungen beim Übergang von der Schule in die Pflegeausbildung skizziert. Der Fokus des Beitrags liegt auf Regelstrukturen und zeitlich begrenzten Angeboten sowie auf Modellprojekten. Das Konzept zielt darauf ab, spezifische Herausforderungen in der Pflegeausbildung anzugehen wie etwa die erfolgreiche Berufsorientierung und Integration benachteiligter Jugendlicher. Dabei werden Lösungsansätze für eine erfolgreiche Gestaltung des Übergangs in den Pflegeberuf durch konkrete Angebote beschrieben. Insbesondere ist eine Verbesserung der Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Akteure notwendig. Das Konzept kann Institutionen als Leitfaden dienen, den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Pflegeausbildung besser zu gestalten.

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

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de