

# Umschulende Personen in der Pflegeausbildung



**Pocket Guide  
für Mitarbeitende der  
Agentur für Arbeit/ Jobcenter**



# Impressum

Herausgeber

**Projekt ParAScholaBi**

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Medizinische Fakultät /Institut für Allgemeinmedizin

Arbeitsgruppe Didaktik der Pflege und Gesundheitsberufe

AG Pflegepädagogik

Arnold-Heller-Straße 3 (Haus U35)

24105 Kiel

[parascholabi@pflegepaedagogik.uni-kiel.de](mailto:parascholabi@pflegepaedagogik.uni-kiel.de)

Projektleitung

Prof. Dr. Wolfgang von Gahlen-Hoops

Prof'in Dr. Christiane Micus-Loos

Im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

D-53113 Bonn

[pflugforschung@bibb.de](mailto:pflugforschung@bibb.de)

Autor\*innen

Katharina Genz

Christiane Micus-Loos

Wolfgang von Gahlen-Hoops

Unter Mitarbeit von:

Malin Apsel

Alexandra Bartsch

Isabelle Simon

1. Auflage 2024

## Inhalt

<b>Vielfältiger geht es kaum: Umschulende Personen</b> .....	3
<b>Stärken und Fähigkeiten von Umschulenden Personen in der Pflege</b> .....	4
<b>Herausforderungen von Umschulenden Personen in der Pflege</b> .....	5
<b>Wie haben Personen mit längeren Bildungswegen die Entscheidung zur Umschulung treffen können?</b> .....	6
<b>Umschulende Personen sind kein unbeschriebenes Blatt</b> .....	7
<b>Wie erleben Umschulende Personen den Umgang mit vorhandenen Kompetenzen?</b> .....	8
<b>Performance Wall</b> .....	9
<b>Umschulende Personen am Lernort Pflegeschule</b> .....	11
<b>Umschulende Personen am Lernort Praxis</b> .....	13
<b>Good Practice</b> .....	15
<b>Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter?</b> .....	17
<b>Was wünschen sich Lehrende und Praxisanleitende von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter?</b> .....	20
<b>Was wünschen sich Umschulende Personen von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter?</b> .....	21
<b>Förderprogramme und Kampagnen</b> .....	22
<b>Diversitätsbewusstsein</b> .....	23
<b>Der Blick aller Beteiligten</b> .....	24
<b>Das Projekt ParAScholaBi</b> .....	26
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	27





## Stärken und Fähigkeiten von Umschulenden Personen in der Pflege

In unseren Daten bestätigen sich die Ergebnisse anderer Studien, dass Umschulende Personen ihre Entscheidung zur Umschulung wohl überlegt treffen! In der Praxis heißt das, dass die umgeschulten Pflegefachpersonen länger in der Pflege verbleiben als Personen, die ihre erste Ausbildung in der Pflege direkt anschliessend an den Schulabschluss absolvieren. Das bedeutet für die Pflegebildung und die Pflegepraxis eine in der Regel ernsthaftere Auseinandersetzung mit dem Pflegeberuf und allen seinen Konsequenzen. Die längere Verweildauer im Pflegeberuf ist ein Baustein, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen (Zieher & Ayan 2016). Umschulende Personen sind dementsprechend eine Chance für den Pflegeberuf. Schaut man sich den Altersdurchschnitt von Pflegeauszubildenden an, kann man davon ausgehen, dass bis zu jede/r fünfte Pflegeauszubildende eine Umschulende Person ist. Im Jahr 2022 haben insgesamt 52.100 Personen eine Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann/Pflegefachperson absolviert.

„[...] die waren alle hoch motiviert, die wussten von vornherein, worauf sie sich einlassen. Also die kannten den Pflegeberuf, die waren auch hier im Haus, bzw. in dem anderen Haus auch schon beschäftigt als Pflegehilfskräfte oder auch als GPA-Fachkräfte [Gesundheits- und Pflegeassistent\*innen].“ (David, Abs. 6)

Das würde bedeuten, dass rd. 10.000 Personen zu den Umschulenden Personen zählen. Damit wird deutlich, wie groß und wichtig die Gruppe der Umschulenden Personen für die Pflege ist. Uns selbst erzählen Umschulende Personen, dass sie Wissen und Fähigkeiten aus ihren vorherigen Tätigkeiten in die Pflege mitbringen können. Aufgrund der Arbeits- und Lebenserfahrung fällt es leichter, auf zu Pflegenden zuzugehen. Lehrende und Praxisanleitende berichten von einer sehr hohen Motivation sowie einem hohen Engagement der Umschulenden Personen.

Mindestens jede fünfte Person in der Pflegeausbildung ist eine Umschulende Person und besitzt wertvolle Vorerfahrungen und Ressourcen!

Häufig sind Umschulende Personen deutlich selbstbewusster in ihrem Auftreten. Sie trauen sich mehr ihr Fachwissen in die Praxis einzubringen und fordern und fördern damit den Theorie-Praxis-Transfer ein. Sie sprechen Dinge an und fragen nach.

„[...] selbstbewusster als die dualen Auszubildenden. Die trauen sich mehr und bringen auch ihr Fachwissen mit ein. Zum Beispiel in den Dienstberatungen oder dass sie mal sagen: ‚Pass mal auf, ich habe das jetzt in der Schule gelernt, können wir das nicht mal umsetzen?‘ Also, das sind, glaube ich, solche Ressourcen, wo wir als Team auch nochmal lernen können. Ich sage mal, wir müssen auch immer wieder dazu lernen.“ (Antje, Abs. 64)

Umschulende Personen kennen das Berufsleben und fügen sich schnell in den spezifischen Arbeitsalltag im pflegerischen Setting ein. Sie kennen organisatorische Abläufe wie z.B. Krankmeldungen oder Urlaubsanträge. Sie haben obendrein häufig Erfahrungen im kooperativen Arbeiten mit anderen Berufsgruppen und haben bereits einen sensiblen Blick für ihre komplexe Umgebung.

„Dass sie wissen, schon sich diesen Rundumblick machen, okay, zur Pflege gehört nicht nur das Waschen, sondern ja auch essen, trinken, dies, das. Das heißt, ich muss mit Küche zusammenarbeiten, ich muss mit der Reinigung zusammenarbeiten, das ist so ein bisschen so ein weiterer Blick, sage ich mal, über den Tellerrand noch ein bisschen. Das ist das, was so die, die neu die Ausbildung anfangen, noch so ein bisschen lernen müssen.“ (Julia, Abs. 61)

## Herausforderungen von Umschulenden Personen in der Pflege

Der finanzielle Aspekt im fortgeschrittenen Alter stellt viele Umschulende Personen, die keine Förderung durch die Agentur für Arbeit/Jobcenter bekommen, vor immense Herausforderungen. Von einem Vollzeitgehalt wieder auf ein Auszubildendenentgelt zu wechseln, ist für viele weder möglich noch erstrebenswert. In der Regel haben diese Personen bereits finanzielle Verpflichtungen durch Miete, Eigenheim, unterhaltspflichtige Kinder etc., die mit einem Ausbildungsgehalt nicht zu bestreiten sind. Durch die Förderungen der Agentur für Arbeit kann dieses Problem zum Großteil kompensiert werden. Die Agentur für Arbeit übernimmt während der Zeit der Umschulung die Differenz zu dem vorherigen Gehalt und dem Auszubildendenentgelt. Zudem werden Fahrtkosten erstattet. Weiterführende Informationen finden Sie hier (→ **Finanzierung**). Der Umgang mit Lehrmitteln ist dabei ein sensibles Thema, da die Gefahr besteht, dass Umschulungen aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen abgebrochen werden müssen.

"Es gibt ja welche, die kommen jetzt und wollen jetzt diese Umschulung machen. Dann haben sie vielleicht 20 Jahre in dem Beruf gearbeitet, in einem anderen Beruf gearbeitet, haben ihr normales Gehalt bekommen. Und jetzt stehen sie hier, und wir teilen ihnen dann mit ‚Ja, sie bekommen ja dann das Ausbildungsgeld‘. Und dann geht es natürlich dann in dieses ‚Ok, ich mache dann diese Umschulung über das Arbeitsamt‘, dass sie das ganz normale Gehalt ja bekommen. Diese Personen sind viel lockerer dann, als wenn sie diese Förderung nicht bekommen und das auf, ein ganz normales Azubigehalt bekommen.“ (Sonja, Abs. 53)

Die mentale und körperliche Belastung wird insbesondere von den Umschulenden Personen deutlich aufgezeigt. Neben der praktischen Arbeit sind sie als Auszubildende zusätzlich in der Rolle der Lernenden,

die nach dem Ende der Arbeitszeit am Praxisort nicht endet. Zusätzlich zu den privaten Verpflichtungen wird dieses als besonders herausfordernd empfunden. Das Durchhaltevermögen und der Zusammenhalt der Auszubildenden untereinander spielen hier eine große Rolle. Umschulende Personen bringen neben ihrer Lebenserfahrung häufig negative Erfahrungen und Vorbelastungen wie einen „Rucksack“ mit in die Ausbildung. Menschen mit Migrationshintergrund reflektieren im deutschen Gesundheits- und Pflegesystem ihre Erfahrungen aus den Heimatländern und berichten von Missständen und Korruption. Diese Personen wissen das Pflegesystem in Deutschland mit all seinen Problemen und Defiziten anders zu schätzen und haben einen anderen Blick auf hiesige Probleme.

„Und dann sagt sie: ‚Ich verstehe das überhaupt nicht.‘ Und dann hat sie aus ihrem Land, also aus Georgien mal berichtet, wie da Krankenpflege betrieben wird und fing bitterlich an zu weinen, weil sie sagte-, also von Korruption bis Deckeln von Missständen, von sogar, wo Menschen gestorben sind aufgrund von Missständen und und und. Und dann sagt sie: ‚Hier weiß man gar nicht das zu schätzen, was man hier eigentlich zur Verfügung hat und wie toll in Deutschland Pflege gemacht wird.‘ Und das sind dann so Sachen, wo man dann so denkt: ‚Ja, das ist ein Mensch, der hat die ganz andere Seite kennengelernt und der weiß total zu schätzen, was er hier hat heute.‘“ (Monika, Abs. 35)

Andere Probleme ergeben sich beispielsweise durch einen ungeklärten Aufenthaltsstatus, traumatische Flucht- und Gewalterfahrungen.

Darüber hinaus sind alltägliche Probleme die Beziehungen, Wohnung, Finanzen, Familie, Kinderbetreuung bei Umschulenden Personen eher zu erwarten als bei ihren jüngeren erstauszubildenden Kolleg\*innen.



## Wie haben Personen mit längeren Bildungswegen die Entscheidung zur Umschulung treffen können?

Die Beweggründe, eine Umschulung anzugehen, sind hierbei vielfältig. Nicht selten sind es Kolleg\*innen oder Vorgesetzte, die Pflegenden zu dem Schritt noch die „große“ Ausbildung zu machen motivieren. Dabei spielen die Übernahme von mehr Verantwortung und ein besserer Verdienst ebenfalls eine große Rolle. Umschulende Personen, die bereits vorher in der Pflege tätig waren, haben bereits viele Tätigkeiten durchgeführt, die auch die Pflegefachpersonen durchführen. Der Unterschied war jedoch, dass sie deutlich weniger Geld verdienten.

„[I]ch habe auch selber zu guten Kollegen gesagt: ‚Warum machst du nicht weiter? Du verdienst mehr Geld, mehr Verantwortung, noch mehr Aufstiegschancen, falls man möchte.‘“ (Julia, Abs. 101)

„Also manche sind so ungelernt und wollen dann irgendwann für sich das noch machen, also haben einen persönlichen Antrieb. Die andere hatte das gemacht, weil sie ihre Mutter zuhause gepflegt hat und dann Interesse an diesem Beruf hatte und gesagt hat, jetzt mache ich die große Ausbildung. Oder möchten sich halt an-, die eine macht GPA [Gesundheits- und Pflegeassistent\*in] und möchte sich halt fachlich und möchte mehr Verantwortung übernehmen [...]“ (Ingrid, Abs. 91)

Einige Umschulende Personen äußerten deutlich den Wunsch aus einem Sicherheitsbewusstsein heraus, die Tätigkeiten, die sie täglich verrichteten mit einem entsprechenden Hintergrundwissen zu vollziehen. Nicht zuletzt mussten viele Umschulende Personen auf die richtige Gelegenheit bzw. Chance warten.



# Umschulende Personen sind kein unbeschriebenes Blatt

Finanzielle Einschränkungen sind für einige Personen eine große Hürde, eine Umschulung anzugehen. Vor allem dann, wenn sie noch Verantwortung für andere Personen im Haushalt haben (→ **Finanzielle Fördermöglichkeiten**). Daneben wird oftmals der zeitliche Faktor in unseren Interviews als Herausforderung genannt. Neben z. B. der Kindererziehung müssen viele neue Informationen aufgenommen werden. Eine Umschulende Person berichtete: „**Ich merke schon, das Lernen in meinem Alter ist [...] nicht mehr ganz einfach**“ (Sabine, Abs. 13)

Diese Sorge tritt oftmals **vor**, aber auch **während** der Umschulung auf. Umschulende Personen zeigen neben dieser Sorge allerdings einen hohen Anspruch an sich selbst, der einen großen Druck verursacht. Durch außerschulische Lernangebote und die Zusammenarbeit mit anderen Personen fällt dies leichter (→ **Good Practice**). Das Thema geht für Umschulende Personen mit Widersprüchlichkeiten einher. Zum einen müssen sie selbst in die Rolle der Lernenden hineinfinden, zum anderen müssen sie die Rolle der lernenden Person häufig auch in der Praxis vor Kolleg\*innen und Anleitenden verteidigen.





## Wie erleben Umschulende Personen den Umgang mit vorhandenen Kompetenzen?

Umschulende Personen haben in ihrer Berufsbiografie bereits vielfältige Kompetenzen erworben. Es wurde sehr oft beschrieben, dass diese von Lehrenden und Praxisanleitenden nicht als solche (an)erkannt oder aufgegriffen werden. So kommt es vor, dass sich Umschulende Personen einerseits langweilen oder auch ihr Wissen zurückhalten, andererseits aber

das Gefühl haben, an entscheidenden Stellen nicht ausreichend unterstützt und gefördert zu werden. In der nachfolgenden Tabelle sehen Sie Kompetenzen Umschulender Personen aus den Interviews von ParAScholaBi, die aus vorheriger Berufstätigkeit eine Bereicherung im pflegerischen Kontext darstellen können.

Beruf/Vorerfahrung	Skills
<b>Mitarbeitende im Callcenter</b>	Kommunikation, Dokumentation, Problemlösefähigkeit, Konfliktfähigkeit, Geduld
<b>Restaurantfachkraft, Servicekraft in der Gastronomie</b>	Kontakt mit Menschen, Freundlichkeit, Höflichkeit, Essen zubereiten und schön anrichten, Tisch ansprechend eindecken
<b>Hotelfachfrau/-mann</b>	Sauberkeit, Hygieneverständnis, strukturierte Arbeitsweise, Organisationsfähigkeit
<b>Sekretär*in</b>	Ruhe, Gelassenheit, Zuverlässigkeit
<b>Friseur*in</b>	Kommunikation, Kritikfähigkeit, ästhetisches Wissen (in Bezug auf Frisur, Rasur etc.), Umgang mit schwierigen Menschen
<b>Pflegehelfende</b>	Pflegerisches Vorwissen
<b>Köch*in</b>	Essen zubereiten und schön anrichten
<b>Mechaniker*in</b>	Technisches Verständnis (z.B. Herz als Motor)
<b>Medizinische Fachangestellte</b>	Medizinisches Wissen, Organisationsfähigkeit, Dokumentation, Kommunikationsfähigkeit, Geduld, Resilienz
<b>Lai*innenpflegende</b>	Reduzierte Berührungängste

Lassen Sie sich mitnehmen auf ein Gedankenexperiment: Wenn Sie sich jetzt eine Szene aus Ihrem pflegerischen Kontext ins Gedächtnis rufen, wie würden sich die genannten Skills auf die Pflegesituation auswirken?

# Performance

"Ich bin sehr organisiert und auch sehr-, ich würde auch sagen, ich bin sehr gewissenhaft, so schien mir das sehr leicht. Ich hatte eine Lerngruppe mit zwei anderen Mitschülern zusammen und die haben sich sehr darüber gefreut, dass ich alles so-, ja, ich hatte immer alles so griffbereit. Also ich, ja, ich glaube, das ist schon mein Vorteil, weil das so ein bisschen leichter fiel oder meine Art, wie ich lerne, ist so sehr sortiert. Ich weiß nicht, wie ich das erklären soll, ja, und das hat dann auch geholfen. Mir hat das auch mit denen geholfen, weil die alle nicht so kopflastig sind wie ich und das hilft sich dann so gegenseitig, aber das würde ich sagen, ist so mein Vorteil, ja."

"Was mir glaube ich, in der Schule im Vergleich zu jüngeren Leuten hilft, da irgendwie auch am Ball zu bleiben und die Sache ernst zu nehmen. Und meine Schulsachen ordentlich zu halten und regelmäßig zu lernen. Einfach die ganze Sache ein bisschen ernster zu nehmen, was ich früher überhaupt nicht getan habe."

"Ja Empathie, Kommunikation und Reflektion, ja doch. Würde ich jetzt, ohne jetzt lange drüber nachgedacht zu haben, erstmal so stehen lassen. Ich glaube das ist nicht verkehrt, ja?"

"Also erstmal der Wille, also das überhaupt zu schaffen und das auch durchziehen. Ich auch weiß, was ich daran habe, also die Wertschätzung dazu, Motivation. Ich bin eigenständig, ich bin gründlich, arbeite sorgfältig, ja. Also ich arbeite auf alle Fälle gewissenhaft, gründlich, bin zuverlässig."

"Ja, das Arbeiten im Team und der Umgang und die Kommunikation mit den zu pflegenden Menschen, wie man jetzt ja sagen soll. Und ja, das sind so die Hauptsachen, die ich als persönliche Stärke einfach sehe, dass ich halt versuche darauf einzugehen."

"Also es geht ja auch oft darum in der Pflege, gerade im ambulanten Bereich, dass man auch Essen zubereitet. [...] Ich halte das zwar für selbstverständlich, aber viele Menschen haben da ja nicht so ein Auge oder ein Gefühl dafür, auch mal Essen ein bisschen schön anzurichten. Das bereitet den Leuten ja auch oft Freude. Das macht hinterher so viel aus, wenn das Essen auch schön aussieht auf dem Teller. Auch wieder gerade bei Menschen mit Demenz, ist das oft ein Thema. So wenn das Essen schön angerichtet ist, dann wirkt das auch gleich oft interessanter für die."

"Ruhe,  
Ausstrahlung.  
Zuverlässig."

"Ja im Callcenter definitiv die Kommunikation. Das ist ja auch ein riesengroßer Teil von der Pflege. Ich würde ihn jetzt sogar als einer der drei großen Bereiche so bezeichnen. So nach Empathie würde ich, glaube ich, direkt Kommunikation an zweiter Stelle setzen von den wichtigsten Bereichen in der Pflege. Und das habe ich da ganz gut gelernt. Ich glaube, ich war schon immer ein kommunikativer Mensch, aber da hat man ja auch so gewisse Strategien sich aneignen können. Also quasi Kommunikation mit Nachdenken. [...] So, das kann ich auch heute noch in der Pflege gut anwenden. [...]"

Meine Fürsorge und meine Zielstrebigkeit. Ich bin halt wirklich zielstrebig. Was ich anfangs, das ziehe ich auch durch. Krankheitstage gibt es so gut wie gar nicht, weil ich habe ja diese Pflicht, meine Ausbildung vernünftig zu absolvieren. Also, ich muss den Kopf unter dem Arm tragen, dass ich dann wirklich einmal zu Hause bleibe. Ich glaube, das sind so meine beiden Stärken, die ich eigentlich habe."

"Was ich gut finde, ist, dass ich auf jeden Fall aufgrund meines Alters, so ein bisschen Reife und Lebenserfahrung mitbringe."



# Wall

"Sprache schafft ja auch oft Sicherheit erstmal. Wenn man die gleiche Sprache spricht, dann fühlt man sich ja manchmal auch direkt, okay, hier kann ich irgendwie kurz ganz so sein, wie ich bin irgendwie mit der Sprache."

"Ich sage manchmal: 'Was denkst du, wie könnten wir es besser machen?' Ich gebe denen die Möglichkeit, damit die sich nicht fühlen, dass sie kleingemacht worden sind, sondern dass sie auch ihre Meinung dazu sagen. Aber das ist meine Stärke, das ist meine Ressource, ja."

"Ja und da, dass wir aus Polen kommen, wir haben diese Bonuspunkt, dass ich so sage, dass wir die [...] slawische Sprachen [sprechen], ja, Russisch können wir, dann tschechisch [...]. Jugoslawisch, genau. Bei mir ist ja noch, dass ich Türkisch fließend kann, ja. [...] Deutsche Kultur, natürlich habe ich ja erworben durch meine Freunde, durch jahrelange hier zu leben, dass das ja auch für mich persönlich Superpunkt ist, wo ich die, ja, verschiedenen [...], Kulturen so kenne."

"Und dass ich ja auch weiß, wie eine Ausbildung im Grunde funktioniert, weil ich ja schon eine hinter mir habe. Worauf man achten muss und was auf einen zukommt, mit den Klausuren, mit den Prüfungen, mit den Verantwortungen. Aber auch so die Kompetenzen."

"Also, ich habe auch lange im Telekommunikationsbereich als Kundenberater gearbeitet. Und ja, wenn man da irgendwann eins kann, dann ist es, mit verärgerten Menschen mit Problemen umgehen und dabei die [...] Geduld behalten, ja. Aber habe da auch ein großes Skill-Paket so an Kommunikation einfach mitgenommen, was man auch heute noch anwenden kann. Und Dokumentation war da auch ein großes Thema. Also ja, wenn man mal irgendwie 80 Kunden am Tag irgendwie betreut hat, dann hat man auch 80 Mal dokumentiert gerade in so einem Umgang mit irgendwelchen EDV-Programmen [...]."

"Ich finde, an erster Stelle, dass ich diese Qualifikation habe als erste, zweite Teamfähigkeit. Wie werde ich mich denn verkaufen jetzt so? Ja, ich bin offen für Weiterbildungen, dann Kommunikation mit den Menschen, dass das immer in oder der Mensch alleine immer im Vordergrund steht. [...] Empathie, voll sympathisch bin ich, ja, keine Angst vor Aufforderungen. Bin ich, ja, offen für alles und würde ich alles tun, um meine Bewohner, meine Patienten in den besten gesundheitlichen Zustand zu bringen. Und die Angehörigen auch natürlich unterstützen. Dann mein Team würde ich in jedem Fall unterstützen."

"Also, ich bin zum Beispiel sehr emphatisch, und also mir ist es immer wichtig, dass es denen gut geht und ja. Also, und dass ich innerhalb meiner Kollegen einen guten Austausch habe, dass wir die Pflege einfach auch gut gewährleisten können."

"Auf jeden Fall Offenheit, Empathie gegenüber den Menschen. Also, ob es jetzt der Patient ist oder der Angehörige, oder die Kollegen. Das ist sehr wichtig, finde ich, in dem Beruf. Und auf jeden Fall die Bereitschaft zu lernen und wirklich zu arbeiten."

"Ja, man musste auch als Friseurin immer viel quatschen. Und das muss ich ja auch in der Pflege. Also, das ist schon dasselbe. Ich habe immer gerne mit Menschen gearbeitet"

"Verantwortungsbewusst, verantwortungsvoll. Bringe viel Empathie mit. Empathisch."

"Es fällt mir natürlich deutlich vieles leichter, mir das vorzustellen, sei es im Theorieunterricht oder eben auch in der Praxis. Einfach dadurch, dass ich schon so viele Erfahrungen habe oder so lange Erfahrungen habe und das macht sich auf jeden Fall bemerkbar."

"Ja doch, einfach so allgemeine Dinge wie Disziplin und so weiter, die man einfach auch aus dem Berufsleben kennt, die kann man jetzt ja auch in die Schule mit einbringen, ja."

## Umschulende Personen am Lernort Pflegeschule

Umschulende Personen werden am Lernort Pflegeschule als engagiert und wissbegierig beschrieben. In den Interviews berichteten sie uns, dass der Wunsch nach Wissenszuwachs ein wesentlicher Grund für den Beginn der Umschulung war. Gleichzeitig berichteten viele Umschulende Personen, das Gefühl zu haben, dass sie mehr Zeit und Kraft in das Lernen stecken müssen als ihre jüngeren Mitauszubildenden. Viele müssen buchstäblich das Lernen wieder lernen. Das führt insbesondere vor und zu Beginn der Ausbildung zu Verunsicherung und Selbstzweifeln. Gerade ältere Umschulende werden in Bezug auf die Veränderungen in der Gestaltung des Unterrichts (weg vom Frontalunterricht hin zu vielfältigen Lehr-/Lernformen) herausgefordert. Lernen findet heute häufig anders statt als sie ihre letzte Lernerfahrung erinnern. Dazu sind der Umgang mit digitalen Medien und Digitalisierung im Lehr-/Lernkontext häufig eine Herausforderung.

„Aber ich habe auch gedacht: ‚Okay, kriegst du das hin mit dem Alltag und schaffst du das alles noch zu lernen?‘ Also ich hatte immer ein bisschen Angst davor, dass ich nicht alles in meinem Kopf behalten kann und vielleicht ist es halt, also ich fühle mich jetzt nicht super alt, aber man merkt schon, dass ich-, manche Dinge muss ich doch fünf, sechs Mal öfter lesen, als es früher noch der Fall war. Davor habe ich Angst gehabt oder Respekt vorgehabt, dass ich dachte, ich kann die Menge nicht bewältigen, weil das ja schon am Anfang dieses: ‚Oha, drei Ausbildungen in einem, willst du das wirklich? Schaffst du das? Du hast nur drei Jahre Zeit.‘ und ja, das war für mich schon eine Herausforderung.“ (Jessica, Abs. 55)

Häufig werden von den Umschulenden Personen individuelle Lösungen beschrieben. In dem Angebot für individuelle Lernangebote durch die Pflegeschule liegt ein großes pflegedidaktisches Potenzial!

Im Gegensatz zu ihren erstauszubildenden Kolleg\*innen müssen Umschulende Personen ihr Lernverhalten noch eher ihren privaten Verpflichtungen und ihrer Familie unterordnen. Besonders dann, wenn bei z.B. betreuungspflichtigen Kindern kein unterstützendes Umfeld durch Partner\*innenschaft oder An- und Zugehörigen besteht. Hier können veränderte Arbeits- und Ausbildungskonzepte dem Problem positiv entgegenkommen (→ **Arbeitszeiten- und Ausbildungskonzepte**).

„Das hat man dann irgendwann abends um 10 gemacht, wenn die Kinder im Bett waren. Und auch eigentlich mehr nachts gelernt wie am Tag. Nach dem Haushalt und Kinder, hat man dann irgendwann spät abends oder ich manchmal frühzeitig, weil ich abends um neun dann eingeschlafen bin, habe ich mir einen Wecker um vier gestellt. Und habe dann von vier bis um sechs angefangen zu lernen. [...] Für irgendwelche Arbeiten. Weil es anders gar nicht ging. Also, das ist wahnsinnig anstrengend, wenn man das eben neben also Familie macht und Kindern.“ (Daniela, Abs. 165)

Im Klassenkontext übernehmen Umschulende Personen häufig Verantwortung, werden Kurssprecher\*innen oder wirken regulierend auf das soziale Miteinander der anderen Auszubildenden. Sie werden aufgrund ihrer Lebenserfahrung auch bei persönlichen Problemen um Rat gebeten. Sie geraten ebenso wie am Lernort Praxis in Rollenkonflikte, die sich ganz unterschiedlich auswirken. Umschulende Personen berichten davon, dass sie dazu aufgefordert werden, sich zurückzuhalten, wenn sie sehr engagiert im Unterricht sind. Es kommt auch vor, dass sie sich langweilen bei Themen, die ihnen aufgrund ihrer Vorerfahrung schon bekannt sind. Oftmals äußern sie den Wunsch, besser und individueller gefördert zu werden.



**Übernahme von Care-Rollen im Pflegeschulkontext sind kritisch zu reflektieren, um ein mögliches Überforderungspotential zu erkennen!**

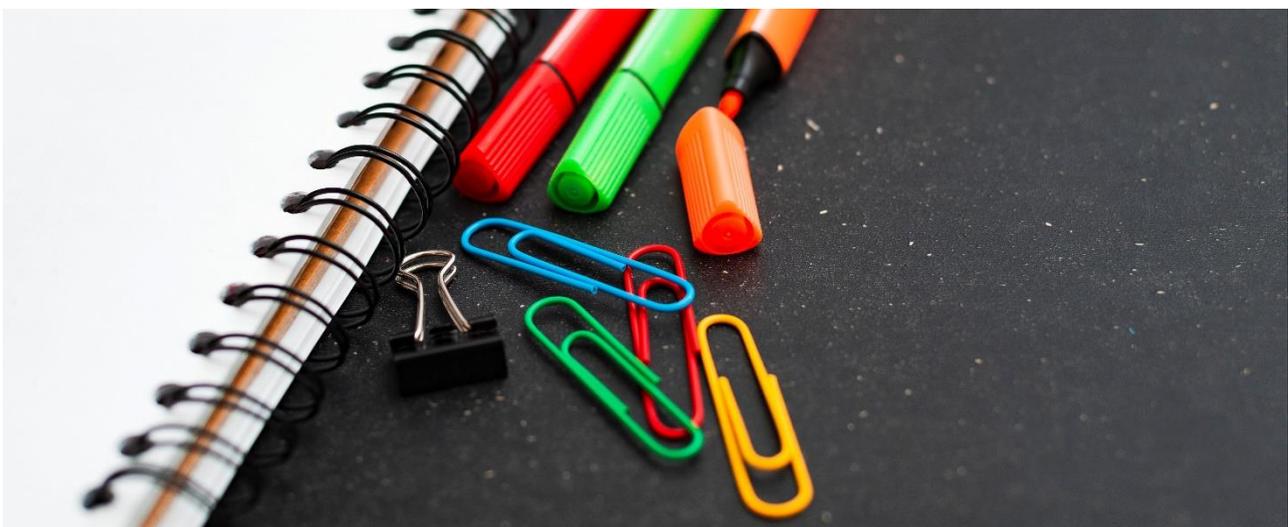
Umschulende Personen, die bis dahin als Pflegehelfende gearbeitet haben, berichten davon, dass sie am Lernort Pflegeschule realisieren, welche Fehler sie in ihrer bisherigen Pflegepraxis gemacht haben. Als Grund wurde hier Nichtwissen angeführt. Darüber hinaus bedarf es Geduld, um eingefahrene Verhaltensweisen aufzubrechen. Die eigenen Erwartungshaltungen sind bei den Umschulenden Personen häufig sehr hoch und setzen diese unter Druck.

**Ich hatte heute ja die eine Zwischenprüfung und die hatte so einen hohen Anspruch an sich. Da sage ich „Du hast doch nichts zu verlieren.“. Sie wollte das unbedingt perfekt machen und die hat einen sehr hohen Anspruch an sich gehabt. (Sonja, Abs 63)**

Lehrende berichten von Problemen im Kontext Pflegeschule, die jedoch nicht nur die Gruppe der Umschulenden Personen betreffen. Hier sind es vor allem sprachliche Probleme bei Personen mit Migrationserfahrungen. Die Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann/Pflegefachperson ist anspruchsvoll. Umso mehr für Personen, die diese Ausbildung nicht in ihrer Muttersprache absolvieren. Deshalb kann dies bei allen Beteiligten Frust und Unmut auslösen.

Im Abschnitt Good Practice werden verschiedene Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt, die andere Lehrende, Praxisanleitende und Umschulende Personen als hilfreich beschrieben haben (→ **Good Practice**). Lehrende berichteten in den Interviews, dass die Umschulenden Personen häufig schon genaue Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft haben und langfristige Karrierepläne schmieden. Die Umschulenden Personen schätzen am Pflegeberuf die Möglichkeit der Weiterentwicklung und schätzen an der neuen generalistischen Ausbildung die Flexibilität. Darüber hinaus ermöglichen die vielfältigen Einsätze in der Generalistik Einblicke in die unterschiedlichen pflegerischen Versorgungsbereiche und unterstützen bei der Wahl des späteren Tätigkeitsbereichs.

**"Und die überlegen schon viel aktiver, was sie nach der Ausbildung machen. Also wir haben-, bei vielen anderen ist es so: Ja, ich mache jetzt erst mal, bleibe jetzt im Betrieb oder ich bewerbe mich woanders. Und so überlegen die schon eher über langfristige Karrierepläne. Die denken schon nicht in einem Jahr, sondern in Fünf- und Zehn- und Fünfzehnjahresabständen und thematisieren das auch. Die stehen natürlich vor diesen vielen-, also einfach vor diversen Interrollenkonflikten, die sie durch ihre ganz vielen anderen Verpflichtungen noch haben." (Pelle, Abs. 55)**



## Umschulende Personen am Lernort Praxis

Praxisanleitende berichten, dass Umschulende Personen zusätzliche Kompetenzen und Fertigkeiten aus vorherigen Tätigkeiten mitbringen. So besitzen viele Umschulende Personen aus dem Bereich des Friseur\*innengewerbes einen Blick für ein gepflegtes Erscheinungsbild bei zu Pflegenden. Umschulende Personen mit Gastronomieerfahrung bringen Erfahrungen im Anrichten von Mahlzeiten mit und motivieren so manche zu Pflegende zum Essen. Durch ihre vielfältigen Erfahrungen werden auf der anderen Seite Pflegemaßnahmen vorausgesetzt, die im Zweifel nicht auf die korrekte theoretische Durchführung überprüft werden. Dies frustriert die Umschulenden Personen zurecht und kann dazu führen, dass ab einem gewissen Ausbildungslevel kein Wissenszuwachs stattfindet. Es kommt häufig zu Rollenkonflikten und Problemen mit der Rollenidentität. Hier bedarf es neben einer Sensibilisierung des Teams, den Auszubildenden-Status zu sehen und anzuerkennen, auch einen Reife- und Lernprozess bei den Umschulenden Personen, in ihre neue Rolle hineinzufinden. Hier hat sich für viele Umschulende Personen ein Wechsel auf eine andere Station oder in eine andere Einrichtung bewährt.

„Mensch du kannst das doch, warum soll ich dir das noch zeigen. [...] (Sophie, Abs. 29)

Die Praxisanleitung, insbesondere in Umfang und Qualität variiert bei den unterschiedlichen Einrichtungen deutlich. In einigen Einrichtungen können ganze Praxisanleiter\*innentage geplant und durchgeführt werden, während in anderen Einrichtungen sogar das Zustandekommen der zehn Prozent Anleitung eine Herausforderung darstellt. Diese Heterogenität am Lernort Praxis macht sich am Lernort Pflegeschule bemerkbar. Praxisanleitende erleben zum Teil die Anforderungen, die vom Lernort Pflegeschule an den Lernort Praxis gestellt werden, als herausfordernd. Hinzukommend besteht zwischen den Praxiseinrichtungen ein Konkurrenzverhalten, indem Auszubildende häufig abgeworben werden, obwohl dies laut den Kooperationsverträgen nicht gestattet ist. Dem beugen die Einrichtungen mit einer guten und regelmäßigen Kommunikation vor, während die Auszubildenden in den Außeneinsätzen sind. Für Umschulende Personen, die kleinere und/oder schulpflichtige Kinder zu versorgen haben, sind die starren Arbeitszeiten häufig problematisch und ein Arbeitsbeginn um sechs Uhr nur schwer umsetzbar. Hier haben sich flexiblere Arbeitszeitmodelle und ein Umdenken in der Versorgungsstruktur von Bewohner\*innen und Patient\*innen als zielführend herausgestellt.





Dieses Umdenken kommt in der Regel allen Arbeitnehmer\*innen sowie den zu Pflegenden zugute. Praxisanleitende berichten, dass die Unterschiede in den Curricula der einzelnen Pflegeschulen häufig zu Missverständnissen und Problemen in der Praxis führen, da die Auszubildenden insbesondere in ihrem ersten Praxiseinsatz mit sehr unterschiedlichem Vorwissen und Praxisaufträgen starten. Hier wäre eine bessere Vernetzung und Absprache zwischen den Kooperationspartner\*innen eine sinnvolle Lösungsstrategie (→ **Der Blick aller Beteiligten**). Im Vergleich zu Erstauszubildenden wollen Umschulenden Personen mehr ins Detail gehen, um die Zusammenhänge zu verstehen und können sich diese eher herleiten. Grundsätzlich haben die interviewten Praxisanleitenden durchweg ein sehr positives Bild von den Umschulenden Personen in der Pflegepraxis angeführt. Sie sehen die Umschulenden Personen durchweg als Bereicherung an.

„Meiner Meinung nach gute Erfahrungen, weil diese Menschen auch wichtig sind. Ohne die würde das Pflegesystem, glaube ich, noch mehr zusammenbrechen. Weil wir froh sein können, wenn die Menschen sich dazu entscheiden, das zu machen. Und ich denke, das sollte dann auch gefördert werden. (Sonja, Abs. 87)

„[...] wir nehmen auch gerne Quereinsteiger, Menschen, die schon andere Vorerfahrungen gesammelt haben, um nicht nur auf die jungen Menschen angewiesen zu sein, die jetzt irgendwie frisch aus der Schule kommen und ihre Ausbildung machen. Genau, mit vielleicht auch diesem positiven Hintergedanken, dass dadurch, dass sie berufliche Vorerfahrung haben, das alles auch vielleicht nochmal mit anderen Augen sehen als junge Menschen.“ (Julia, Abs. 99)



## Good Practice

Die Good Practice Beispiele entstammen von Interviewpartner\*innen. In der Regel profitieren nicht nur Umschulende Personen von den Good Practice Beispielen. Schauen Sie für sich, was für Ihre Tätigkeit sinnvolle Ideen sind. Vielleicht haben Sie selbst schon das eine oder andere in Ihrer Beratung umgesetzt.

### Förderung durch Diskussion und Weiterbildungsanreize

In einer Pflegeeinrichtung werden Diskussionen mit Bildungsträgern und Personen geführt, die die Pflegehilfeausbildung machen. Während dieser Diskussionen erkennen die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Ausbildung weiterzuführen und Ängste abzubauen. Diese Art von motivierenden und aufklärenden Gesprächen kann Menschen helfen, neue Perspektiven zu entdecken und weiterführende Qualifikationen in Betracht zu ziehen.

„Ich war letztens erst bei einer Pflegeeinrichtung zu so einer Art Diskussion, da waren Bildungsträger, Teilnehmern waren da, wir als Arbeitsagentur und das war eigentlich ganz interessant zu sehen. Das waren alles Arbeitslose, meistens vom Jobcenter, die bei diesem Bildungsträger die Pflegehelferausbildung gemacht haben und über diese Diskussion selbst hatten die für sich auch festgestellt, dass sie gegebenenfalls auch nochmal weiter gehen können [...] mit einer Pflegefachausbildung. Und diese Entwicklung während der Diskussion zu sehen und diese Ängste dort zu nehmen, das war ganz interessant.“ (Frank Teichmann, Abs. 35)

### Unterstützung durch Praxisanleiterausbildung

Es werden Empfehlungen gegeben, dass die besten Absolvent\*innen, die sich über die Praxisanleitung/Praxisbegleitung beklagen, selbst Weiterbildung zum/zur Praxisanleiter\*in machen. Schulen haben darauf reagiert und Gutscheine für die Weiterbildung zur/zum Praxisanleiter\*in für die besten Absolvent\*innen ausgestellt. Dies zeigt, wie Feedback genutzt werden kann, um die Qualität der Pflegeausbildung zu verbessern und gleichzeitig den Teilnehmenden neue berufliche Möglichkeiten zu bieten.

„[...] Das waren die besten, die da also wirklich mit summa cum laude abgeschlossen haben, die sich dann also bei mir auch noch beklagt haben, wie schlecht doch eigentlich die Praxisbegleitung war in der praktischen Ausbildung, in der Einrichtung oder auch in deren externen Praktika. Und denen ich dann immer gesagt habe, Mensch, wenn Sie sich schon darüber aufregen, Sie haben doch das Zeug dazu und den Hintergrund selber auch den Praxisanleiterschein machen. Zwei Jahre berufliche Tätigkeit und dann machen sie auch das. Also daraus ist erwachsen, dass ein zwei, Schulen in meinem Bezirk dann sogar gesagt haben, für unsere besten drei jeweils aus den Abschlussklassen spendieren wir immer noch einen Gutschein für eine Praxisanleiterausbildung.“ (Michaela Klingbeil, Abs. 44)



### Gezielte Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen

Organisation von Informationsveranstaltungen und Messen, bei denen Schulen, Arbeitgeber und Bildungsträger zusammenkommen, bieten eine Plattform für Teilnehmende, um direkt mit potenziellen Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen in Kontakt zu treten und sich über Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

Dann haben wir so ein paar Einrichtungen, das wechselt auch immer mal. [...] Und dann [...] werden die Leute einfach so ein bisschen wie so ein bunter Strauß eingeladen, nur zu einer Infoveranstaltung. Und meistens gibt es einen kleinen Vortrag, irgendwer erzählt was dazu, mehr oder weniger, meistens lassen wir gerne Menschen reden, die diese Ausbildung machen, weil das ist so der echte Fall. Und daraus generieren wir natürlich auch welche, auf unseren Weiterbildungsmessen, auf den Infoveranstaltungen, so kommen natürlich auch mal Leute zustande, die dann einfach da mal stehenbleiben.“ (Monika Bachmann, Abs. 21)

### Führerschein als Anreiz in Umschulungen

Die Kombination von Umschulungen mit dem Erwerb eines Führerscheins, um die Attraktivität der Umschulungen zu erhöhen und gleichzeitig die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern. Diese Strategie hilft insbesondere in ländlichen Gebieten, wo Mobilität ein wichtiger Faktor ist.

Gerade viele wohnen auf den Dörfern und so. Da ist man in der Regel schon auf ein Auto angewiesen, weil die Öffentlichen auch einfach nicht gut (lacht) ausgebaut sind. Dadurch, denke ich, ist das vielleicht so ein bisschen so eine Strategie, dass [...] die Umschulenden davon profitieren, indem sie halt hinterher den Führerschein haben. Als auch die Betriebe, dass sie eben Fachkräfte haben, die sie auch gerade in ambulanten Pflegediensten oder so einsetzen können.“ (Amelie Riedel, Abs. 59)

Haben Sie weitere Good Practice Beispiele aus Ihrer Beratung zu berichten? Wir freuen uns über Ihre Nachricht unter [parascholabi@pflegepaedagogik.uni-kiel.de](mailto:parascholabi@pflegepaedagogik.uni-kiel.de)



## Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter?

Die Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter wünschen sich **vereinfachte Prozesse**. Es wird ein schlankeres und weniger komplexes Umschulungsprogramm gefordert, das einfacher zu handhaben ist und weniger Bürokratie erfordert. Eine Online-Abwicklung der Anträge und Formulare wäre hilfreich, um den Prozess zu beschleunigen, transparenter zu haben und damit zu erleichtern.

„Ein schlankeres Programm. Also [...] klar kann ich sagen, es gibt das QCG [Qualifizierungschancengesetz], gehe mal mit deinem Arbeitgeber hin und lass das machen. Das ist aber nicht der Anspruch, den ich an mich lege. Also ich würde dem Kunden schon gerne mehr mit auf den Weg geben. Aber der Themenkomplex [...] der Beschäftigtenförderung oder einer Umschulung, wenn man arbeitslos ist, ist so komplex und es gibt so viele verschiedene Schritte und verschiedene gesundheitliche Voraussetzungen, berufspsychologischen Service. [...] Und da würde ich es mir wünschen, dass es alles ein bisschen schlanker wäre, dass ihr nicht so Probleme mit diesen Antragsformularen hättet und dass das Ganze online gehen kann.“ (Frank Teichmann, Abs. 171)

Dazu gehört auch eine **bessere Kommunikation** und eine zentrale Bearbeitung von Anträgen und Formularen, die die Abläufe vereinfachen könnten. Zudem wird gewünscht, dass es mehr geschulte Expert\*innen gibt, die sich mit den spezifischen Anforderungen der Umschulungen auskennen.

„[...] Also ich weiß nicht wie viele Leute in der Arbeitsagentur [NR-Stadt] im operativen Bereich arbeiten, vielleicht 90 oder so. Davon haben wir vier QCG-Expert\*innen. Und die anderen 86 haben eigentlich ganz wenig Ahnung, weil sich damit kaum beschäftigt wird. Das ist so kompliziert. Die haben auch alle Berührungsängste, die ich auch echt verstehe.“ (Dirk Schilling, Abs. 172)

Sie regen an, dass umschulungsbegleitende Hilfen wie die **finanzielle Unterstützung** generell und ohne umfangreiche Prüfungen angeboten werden. Mehr Gelder für diese Hilfen würden die Unterstützung der Umschulenden Personen verbessern.

„[...] Vielleicht auch mehr Gelder. [...] Dass man generell nicht prüft, ob jemand zum Beispiel diese umschulungsbegleitenden Hilfen bekommt, sondern dass man die generell anbieten kann, von vornherein.“ (Amelie Riedel, Abs. 77)

Mitarbeitende wünschen sich mehr **Umschulungsbegleitende Unterstützung** für Umschulende Personen, wie zum Beispiel Nachhilfe in Grundfächern wie Deutsch, Politik und Mathe, um das Verständnis und die Integration in die Umschulung zu erleichtern.

„[...] Ja, ich würde grundsätzlich also begleitende Hilfen. [...] Das heißt, da geht es wirklich um diese ganz schlichten Geschichten manchmal, Wirtschaft, Politik, Deutsch, Mathe, also solche Sachen. Das einfach [...] so ein Grundverständnis, weil die ja lange aus der Schule raus sind, das [...] würde mir manchmal schon auch helfen, dass wir das machen könnten.“ (Monika Bachmann, Abs. 63)

Dazu wünschen sich die Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter einen **engeren Kontakt** zwischen den Vermittler\*innen und den Umschulenden Personen, um frühzeitig Probleme zu erkennen und zu beheben.

„[...] Ich glaube fast, dass wir als Arbeitsvermittler eigentlich einen recht guten Draht zu den Kunden haben [...]. Und dementsprechend kann ich mir vorstellen, dass, wenn wir eben nicht die Kunden vom Status abmelden würden, sondern echt in Kontakt bleiben, man frühzeitig Probleme, die entstehen erkennen kann [...], dass man sich da frühzeitig drum kümmert und nicht erst, wenn die Nerven wirklich am Ende sind und dann die Umschüler verständlicherweise auch wirklich keine Kraft mehr haben, [...] sondern nur noch den Abbruch als Alternative sehen.“ (Lea Sattler, Abs. 77)



## Was wünschen sich Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/Jobcenter?

Diese zeitlichen Ressourcen müssen seitens des Systems jedoch auch ermöglicht werden. Mehr Zeit für die Vorbereitung und engere Betreuung der Umschulenden Personen würde helfen, deren individuelle Bedürfnisse besser zu berücksichtigen und Unterstützung anzubieten.

„Ich glaube, mehr Zeit teilweise. Also, dass im Vorfeld, bevor die in die Umschulung tatsächlich gehen, dass man da noch mal wirklich alle Felder abklappern kann. Was müssen wir vielleicht noch mitnehmen? Und ich glaube, tatsächlich auch mehr Zeit. Dass man vielleicht auch die Zwischenkontakte ein bisschen enger halten kann. [...] Weil desto vertrauter man mit dem Arbeitsvermittler oder auch irgendeinem anderen Ansprechpartner ist, desto mehr erzählt man natürlich auch. Das ist ja ganz klar. Ich denke, wenn wir da einfach die Zeit hätten oder die Kapazität hätten, diese Zwischenkontakte auch enger zu halten, dass die Leute auch eher auf uns zukommen würden, wenn sie Probleme haben.“ (Amelie Riedel, Abs. 75)

Damit sich die Situation für Umschulende Personen weiter verbessert müsste sich aus Sicht der Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter auch die Gesetzgebung und die Rahmenbedingungen verändern. Dazu gehört eine flexiblere Förderung, um eine gleichzeitige Förderung von Umschulungen und ergänzenden Sprachkursen zu ermöglichen.

„Wenn es nochmal um Sprachkurse geht, innerhalb der Ausbildung, eigentlich dürfen wir immer solche Sachen dann nicht mehr fördern, [...] wenn Bildungsgutscheine fließen, wäre das eine Doppelförderung. Einerseits den Bildungsgutschein für die Ausbildung [...] und gleich nochmal den Sprachkurs. Deswegen ist es für mich ganz wichtig, die vor Beginn der Ausbildung sprachlich so weit aufzustellen, dass wir das dann machen können. Da würde ich mir von Gesetzgeberseite her wirklich was wünschen, dass diese Kombi-Pakete ein bisschen offener gestaltet werden können.“ (Monika Bachmann, Abs. 25)

Die Mitarbeitenden wünschen sich auch, dass die Vergütung in den Pflegeberufen verbessert wird, um den Beruf attraktiver zu gestalten und um Existenzängste der Umschulenden Personen zu mindern, die häufig ein sehr hoher Belastungsfaktor neben der ohnehin belastenden Umschulung sind.

„[...] Ich denke, grundsätzlich sind wir Menschen käuflich. Das muss auf jeden Fall angepasst werden. [...] Und diese Menschen sind wertvoll. Und das kriegen wir einfach nur hin, indem wir sie wertschätzen. Und das folgt über das Geld. [...] Und dann, denke ich mal, nehmen die auch die Schichten in Kauf und nehmen das Drumherum in Kauf. Aber wenn ich am Monatsende auf mein Konto gucke, muss einfach auch da eine gute Zahl stehen. Und ich muss sagen: ‚Ja, es hat mich angestrengt. Aber ich bin glücklich, dass ich diesen Beruf habe. Es bringt mir Spaß. Ich gehe gerne zur Arbeit.‘“ (Tanja Wurm, Abs. 83)



## Was wünschen sich Lehrende von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter?

Lehrende wünschen sich von den Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter mehr Unterstützung und weniger Restriktionen für Umschulende Personen, damit diese ihre Ausbildung besser und mit weniger Druck gestalten können.

„[...] Ich könnte mir mehr Konzepte vom Arbeitsamt vorstellen. Ich meine, sie geben zwar den Umschülern die Möglichkeit umzuschulen. Sind auch schnell dabei, die zu bestrafen, wenn sie mal sich nicht rechtzeitig melden, abmelden. Krank sind und das nicht rechtzeitig mitteilen. Da wird immer gleich gerne das Geld abgezogen. Aber wo ist dann eben die Hilfe für all die Dinge, die wir jetzt angesprochen haben. Warum organisiert eigentlich nicht auch das Arbeitsamt, was weiß ich, Gutscheine für Tagesmütter oder was weiß ich. Einfach Konzepte, wo die umschulenden Mütter sagen, hi, die unterstützen mich. Da kriege ich wirklich Hilfe. Und da geht es nicht nur um das Geld. Sondern auch um das Verständnis, was ich mir da alles antue. Weil ganz ehrlich, das Arbeitsamt ist da. Da hast du jetzt deinen Gutschein, da hast du deinen Ausbildungsgutschein, mache was draus. Und kriegst dein Geld. Und wenn du nicht das machst, was in unseren Gesetzen drinsteht, ist Schluss. Und da wünsche ich mir viel mehr Konzepte. Weil wir können das oftmals gar nicht leisten als Schule, diese Sachen, wie zum Beispiel einen psychologischen Berater. Zahlt uns ja keiner.“ (Karin, Abs. 29)

Dazu wünschen sich Lehrende von den Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter mehr gemeinsame Absprache, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

„[...] Da müsste man ja eigentlich auch die grundsätzliche Entscheidung in Frage stellen, denke ich jetzt gerade so. [...] Entscheidet das Arbeitsamt, dass die jetzt diese Ausbildung macht, oder entscheidet die Schule auch mit? Welche Wege geht das? Wüsste ich jetzt so aus dem FF nicht. Und wenn das Arbeitsamt sagt, geh mal dahin und mach mal ein bisschen Pflegeausbildung und dann schaffst du die Zwischenprüfung nicht, und dann kannst du nach Hause gehen, müsste man ja auch schon die Kriterien für diese Entscheidung hinterfragen.“ (Sandra, Abs. 138)

Generell wünschen sich Lehrende mehr Informationen durch die Agentur für Arbeit/Jobcenter über die Möglichkeiten, die im Rahmen der Kooperation und Umschulungsförderung durch die Agentur für Arbeit/Jobcenter bestehen.

„[...] Ja mehr Information auch im Sinne von strukturellen Hintergründen. Ich wüsste jetzt bei uns nicht so wirklich. Wir sind zertifiziert. Bedeutet, wir arbeiten mit dem Arbeitsamt zusammen. Aber das ist auch schon so ziemlich alles, was ich weiß. Und ich mache jede Wette, das ist bei meinen Kollegen nicht viel anders. Also, das wird nicht offen und transparent kommuniziert, so dass man auch da möglicherweise ableiten könnte, wir brauchen jetzt noch das. Oder wie wollen wir das machen. Oder wie führen wir die prognostischen Gespräche. Wo kriege ich meine Informationen her [...] und so weiter und so fort.“ (Sandra, Abs. 258)



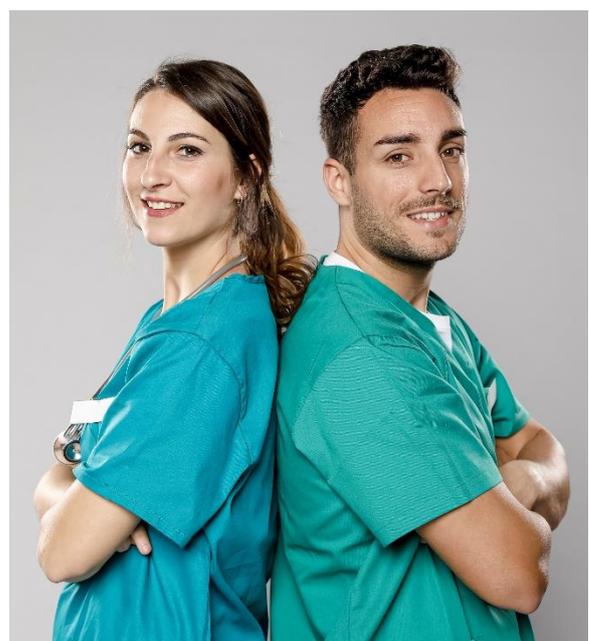
## Was wünschen sich Lehrende und Praxisanleitende von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter?

Praxisanleitende wünschen sich von den Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter Unterstützung, zum Beispiel das mehr Werbung für den Beruf und die Möglichkeit der Förderungen gemacht wird, damit Menschen, die für die Pflegeberufe geeignet sind den Weg in die Pflege finden.

„Werbung [...] oder wie das vom Arbeitsamt aus gefördert wird. Ich könnte mir das eigentlich vorstellen, dass es schon so ist, ich weiß es aber nicht, weil ich finde, was ich kennengelernt habe, dass es gute Leute sind, auch gut in der Pflege, gut aufgehoben, wenn sie sich denn dafür entscheiden. Um Gottes Willen, es soll ja keiner reingequetscht werden. In die Pflege sollen bitte nur Leute kommen, die das auch möchten, weil sonst leiden die Bewohner einfach darunter. Aber wenn es da welche gibt, die man nehmen kann, wo es geht und Chancen geben. Wie gesagt, Werbung machen, vielleicht gibt es auch Leute, die das irgendwie gar nicht so auf dem Zettel haben, ja. Vielleicht auch bei Leuten, die sich unsicher sind irgendwie, die beim Arbeitsamt stecken, dass man sagt: ‚Mach hier Probetage oder schau da mal rein.‘ Oder vielleicht könnten wir [...] auch mit unserer Marketingabteilung oder generell mit der Geschichte [...] dass man sagt, man macht hier einen Tag der offenen Tür für Quereinsteiger oder ach, weiß ich nicht. So etwas würde ich mir irgendwie wünschen, dass das vielleicht noch so ein bisschen mehr so publik gemacht wird, ja.“ (Julia, Abs. 115)

Dazu wünschen sich Praxisanleitende, dass Antragstellung, Prüfung und Genehmigungen schneller durchgeführt werden, um Zeiten, die zusätzlich zur Ausbildungsdauer entstehen, zu vermeiden.

„[...] ganz am Anfang, wenn die jetzt in die Ausbildung gehen, die ganzen Voranträge über das Arbeitsamt, die ganze Förderung. Das braucht unheimlich lange Zeit und viel Geduld. Also, wir reden jetzt von einem halben, dreiviertel Jahr Vorbereitung. Weil sie können nicht einfach sagen, wie die dualen Auszubildende: ‚Ich bewerbe mich mal und wir melden die Berufsfachschule an.‘ Nein, es dauert ungefähr ein halbes, dreiviertel Jahr ehe dann die ganzen Fördermöglichkeiten durch sind und dass sie dann in die Ausbildung gehen können. Die brauchen ja die Anerkennung. Dann sozusagen auch für die verkürzte Ausbildung [...] den Bescheid. Kostet auch nochmal Geld. Das kommt noch hinzu. Und ja, die Fördermöglichkeiten über das Arbeitsamt wird ja geprüft. Das dauert auch nochmal ein Vierteljahr. Viertel oder halbes Jahr. (Antje, Abs. 154)



## Was wünschen sich Umschulende Personen von Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter?

Umschulende Personen wünschen sich von den Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit/Jobcenter Unterstützung bei der bürokratischen Seite der Förderung und nach Möglichkeit einen Abbau der Bürokratie während der Umschulung, da diese sie zusätzlich belastet.

„Ja, viel so Bürokratiekram, ob es jetzt Stundenzettel sind oder das Ausbildungsnachweisheft an sich. Oft so alles in doppelt und dreifacher Ausführung, gerade was die Stundenzettel angeht. Und nicht nur von der Schule, sondern dann werden die Sachen ja auch wieder vom Jobcenter gefordert. [...] Ob das wirklich sein muss. Also da geht es dann auch noch um die ganz genaue Stundenzahl, die wir da eintragen sollen. Wo ich mich frage, das interessiert das Jobcenter doch eigentlich gar nicht. Also selbst mein Sachbearbeiter sagt, müssen wir eigentlich nicht wissen. Aber warum muss ich mir jetzt die Mühe machen, rückwirkend herauszufinden, wo ich wann, wie viele Soll- und Ist-Stunden habe. Ist nicht eigentlich nur wichtig, ob ich da bin und ob ich die Ausbildung noch mache, so? Gerade für das Jobcenter ja auch ein Mehraufwand. [...] Auch wenn mich das nervt, ist es für mich vielleicht noch einfach. Aber gerade für Menschen mit Migrationshintergrund und Sprachbarriere stelle ich mir das total bescheiden vor. Also ich möchte nicht in deren Haut stecken, den ganzen Kram machen zu müssen. Umso mehr bewundere ich die Leute, dass die das irgendwie hinkriegen.“ (Marco, Abs. 29)

„[...] Nein, ich hatte am meisten Angst, dass etwas mit den ganzen Papieren nicht klappt, dass das alles nicht rechtzeitig zum Ausbildungsstart fertig ist, weil das halt auch alles sehr überstürzt kam. Also im Oktober war Ausbildungsbeginn und das hat sich alles erst also-, der Stein ging erst im Juni, Juli ins Rollen, bis es überhaupt dann anfing und dann Holter die Polter und durch Zufall noch ein Schulplatz ergattert. Und dann haben Unterlagen gefehlt vom Arbeitsamt und dann dauerte das und ja. Dann waren die Verträge von meinem Arbeitgeber, von meinem Praxisbetrieb nicht richtig, da musste das wieder geändert werden. Also da hatte ich viel Angst, dass das alles nicht rechtzeitig fertig wird und ich damit halt nicht starten kann zum 01.10. Und es hat trotzdem noch alles geklappt. (Nadine, Abs. 93)

Generell wünschen sich Umschulende Personen, dass die Agentur für Arbeit/Jobcenter mehr mit dem Lernort Schule und dem Lernort Praxis mehr direkt kommuniziert.

„Weil, die Schule und Arbeitsamt kommunizieren wohl nicht so, wie sie sollen. Deswegen bin ich nur immer die Blöde, die anruft.“ (Elif, Abs. 54)





## Förderprogramme und Kampagnen

Aufgrund der Entwicklungen des demographischen Wandels und einem damit verbundenen Anstieg der pflegebedürftigen Personen bei gleichzeitig fehlenden Pflegefachpersonen werden Umschulende Personen als wichtige Ressource zur Fachkraftsicherung angesehen (vgl. BMFSFJ, 2023; Statistisches Bundesamt, 2023). Unterschiedliche Förderprogramme und Kampagnen der vergangenen Jahre zielen auf die Fachkraftsicherung ab.



Echte Pflege.   
Im echten Norden.



**DAS-IST-  
PFLEGE.DE**  
KOMM INS TEAM!

## Diversitätsbewusstsein

Insbesondere der pflegerische Bereich ist durch eine hohe Diversität geprägt. Dies betrifft nicht nur die Auszubildenden, Lehrenden und Praxisanleitenden, sondern auch die zu Pflegenden. Wenig verwunderlich ist, dass dieses auf die Gruppe der Umschulenden Personen ebenfalls zutrifft. Sie werden von den Interviewten als sehr heterogen im Kontext von Herkunft, Alter, Religion und Geschlecht beschrieben. Weiterhin ist die Pflege deutlich weiblich konnotiert. Innerhalb der Generationen werden die jüngeren Auszubildenden mit einer höheren Anspruchshaltung erlebt und sie haben eher Schwierigkeiten aus dem Kontext Elternhaus/Primärbildung in die Berufspraxis hineinzufinden. Dahingegen werden kulturelle Unterschiede deutlich bei Auszubildenden, die in ihrem Herkunftsland beispielsweise strenger erzogen werden und in dem Respekt eine große Rolle spielt.

„Und dann habe ich da eine Auszubildende, ja, fällt mir jetzt eine ein, kommt aus Georgien und ist eher strenger erzogen und hat ganz andere Umgangsformen, ist viel respektvoller mir gegenüber, auch anderen Menschen gegenüber. Und benimmt sich insgesamt ganz, ganz anders. Also im Vergleich zu-, oder im Umgang mit unseren Bewohnern, aber eben auch mit Arbeitskollegen, erkennt Strukturen viel besser und hat nicht immer nur so die eigene Person im Kopf.“ (Jan, Abs. 20)

Kulturelle Unterschiede werden immer wieder wahrgenommen. Diese Unterscheidungen sind nicht einfach nur da, sondern werden mit Zuschreibungen und sozialen Bedeutungen verbunden. So gehen diese Unterscheidungen immer auch mit Benachteiligung und Diskriminierung, aber auch mit Dominanz oder Privilegien einher. Und es lassen sich daraus resultierend unterschiedliche Lernvoraussetzungen, Bildungserfahrungen sowie Muster der Bewältigung feststellen (vgl. Micus-Loos 2019). Als Beispiele wurden in den Interviews eine besondere Freundlichkeit von Personen aus dem asiatischen Raum oder einem entspannteren Umgang mit Verpflichtungen

berichtet. Wichtig ist es, sich der Unterschiede und Gemeinsamkeiten bewusst zu werden. Altersunterschiede werden sowohl am Lernort Schule als auch am Lernort Praxis wahrgenommen. Die Älteren werden als vernünftiger und reifer wahrgenommen. Sie fühlen sich von den Jüngeren teilweise beim Lernen gestört. In der Praxis zeichnen sich die älteren Auszubildenden durch eine höhere Reflexionsfähigkeit im Umgang mit zu Pflegenden aus.

„Ja, einfach dass die, also wie gesagt, diese Berührungssängste nicht haben, einfach auch klar reflektieren können, dass das für den Bewohner eine unangenehme Situation ist und dass man da zügig arbeitet oder vielleicht gerade nochmal irgendwie ein schnelles Gesprächsthema reinbringt, was auch von der Sache ablenkt. Und wenn ich jetzt überlege, die manchen jungen Kollegen, die gerade erst angefangen haben [...], wenn ich da mal eine Intimpflege gesehen habe, dann war das wirklich noch richtige Konzentration, richtige Wischrichtung und alles ordentlich machen. Und der Bewohner lag da und hat wahrscheinlich gedacht, oh Gott, es ist so still und was macht sie da.“ (Julia, Abs. 51)

„[...] die Schüler berichten halt, ich kann nur vom Berichten, wie gesagt-. Die sagen, jetzt gerade die Älteren: Naja, es sind halt viele junge Küken. Es gibt Gekicher, und Gekicher da, wo man sich eigentlich konzentrieren möchte. Also die haben mehr Verständnis wissen Sie, für die Zusammenhänge sage ich ja auch.“ (Isabel, Abs. 73)

Aus Sicht der Lehrenden ist eine heterogene Zusammensetzung der Auszubildenden sehr erstrebenswert.

„Ja, da braucht man irgendwie so eine Gauß'sche Normalverteilung, sowohl von Umschülern als auch Erstauszubildende. Und auch altersmäßig. Ja.“ (Sophie, Abs. 86)

Der Pflegeberuf ist weiterhin frauen dominiert und trotz aller Fortschritte der Emanzipation sind Frauen weiterhin die Hauptverantwortlichen bei der privaten Carearbeit von Zu- und Angehörigen.



## Der Blick aller Beteiligten in Bezug auf Umschulende Personen

Interessant bei den Interviews ist der Wunsch aller Beteiligten nach mehr Kooperation und einem regelmäßigen Austausch. Hierfür ist es sicherlich sinnvoll, mehr über die Perspektive des jeweiligen anderen kennenzulernen.

### Praxisanleitende

Eine gute Anleitung bedarf einer guten Vorbereitung. Dazu gehören vor allem nicht sichtbare Tätigkeiten, wie die Lektüre von Fachliteratur und die Literaturrecherche. Praxisanleitende sollten immer auf dem neuesten Stand sein. Dies benötigt Zeit, die im praktischen Kontext häufig nicht möglich oder erschwert ist. Praxisanleitende arbeiten gemeinsam mit einer sehr heterogenen Klientel an Auszubildenden in einer zeitkritischen und dynamischen Pflegepraxis. Genau wie auch Lehrende in der Schule werden Praxisanleitende mit individuellen privaten Problemen und Herausforderungen der Auszubildenden konfrontiert, die sich auf die Performance und die Lernergebnisse auswirken können. Hierbei sind Geduld sowie das Erkennen eigener Grenzen nötig. Zusätzlich ist es wichtig, den Kontakt zu den eigenen Auszubildenden zu halten, während diese häufig monatelang in ihren Außeneinsätzen sind. Sie weiterhin in das Team einzubinden und als Teil zu sehen ist dabei wichtig für das Zugehörigkeitsgefühl. Nicht alle Praxisanleitenden sind für die Anleitung von Auszubildenden freigestellt und müssen den Spagat zwischen Praxis, Anleitung und eigenem Anspruch an Anleitung schaffen. Im Anleitungssetting ist Flexibilität ein wichtiger, aber anspruchsvoller Punkt. Praxisanleitende sind bei der Planung der Anleitungssituationen auf die Klientel der zu Pflegenden angewiesen und müssen spontan und flexibel Anleitungssituationen planen und durchführen.

### Lehrende

Lehrende stellen in ihrem Arbeitskontext fest, dass mehr Zeit für Bildung benötigt wird und die derzeit geplanten Stunden den Bedarf nicht mehr abdecken können. Sie befinden sich hier in dem Spagat eine professionelle Lehre, bei schwierigen Rahmenbedingungen und eine sehr heterogene Klientel durchführen zu müssen. Der Wunsch nach neuen Konzepten wie z.B. mehr Möglichkeiten von digitalen Unterrichtsformen scheitert an den Rahmenbedingungen. Sie sehen den Punkt der individuellen finanziellen Förderung als elementaren Baustein für Umschulende Personen an. Nicht selten sind diese Fördermittel der entscheidende Faktor dafür, ob eine Ausbildung erfolgreich absolviert werden kann oder es zu einem Abbruch kommt. Lehrende sprechen sich auch für eine Flexibilisierung der Ausbildungszeiten im Kontext von Teilzeitmodellen aus, um auch Umschulenden Personen mit Lernschwierigkeiten oder z.B. mit privater Carearbeit eine Ausbildung zur Pflegefachfrau, zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachperson zu ermöglichen. Hier ist auch der Wunsch formuliert, dass die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit/Jobcenter intensiviert wird, um aus beiden Perspektiven heraus zu entscheiden, ob eine Ausbildung zur Pflegefachperson realistisch ist. Dazu fehlt es an manchen Stellen an Informationen, welche Fördermöglichkeiten auf beiden Seiten existieren. Der Wunsch nach unterstützenden Angeboten für Umschulende Personen mit Lernschwierigkeiten und/oder Sprachschwierigkeiten wird von den Lehrenden ebenso gewünscht, da sie bei der ohnehin knapp bemessenen Zeit keine Kapazitäten dafür haben. Der Kontakt zu den Praxiseinrichtungen wird von den Lehrenden als sehr wertvoll beschrieben und wahrgenommen, so dass sie sich auch hier eine starke und professionelle Vernetzung mit den Akteur\*innen vor Ort wünschen.

## Mitarbeitende der Agentur für Arbeit / Jobcenter

Die Mitarbeitenden der Agentur für Arbeit bzw. der Jobcenter erzählten in den Interviews von den schwierigen Anfangszeiten der Förderungen von Umschulenden Personen und den positiven Erfahrungswerten nach mehreren Jahren in der Praxiserprobung. Der Kontakt zwischen den Einrichtungen und Umschulenden Personen hat zu einem gegenseitigen Verständnis geführt und zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Mitarbeitende der Träger beraten Umschulenden Personen auch hinsichtlich der passenden Praxiseinrichtung bzw. der passenden Pflegeschule. Hierbei ist es natürlich für alle Beteiligten von großer Bedeutung sich gegenseitig die Vorzüge und Nachteile genau zu kennen, um die beste Entscheidung im Sinne der Umschulenden Personen treffen zu können.

## Umschulende Personen

Umschulende Personen profitieren davon, wenn Lehrende, Praxisanleitende und Mitarbeitende der Agentur für Arbeit und der Jobcenter ein gutes Netzwerk und einen engen Austausch pflegen. Konflikte am Lernort Pflegeschule, am Lernort Praxis oder im privaten Bereich der Umschulenden Personen können so frühzeitig thematisiert werden und gemeinsam Lösungsstrategien entwickelt werden. Ein regelmäßiger Austausch beispielsweise über Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter, aber auch an den Lernorten Pflegeschule und Praxis ermöglichen eine gezielte Förderung von Umschulenden Personen mit Lernschwierigkeiten oder Sprachschwierigkeiten. Im Ergebnis profitieren alle Beteiligten davon, wenn gut ausgebildete Pflegefachpersonen in die Pflegepraxis einmünden.





## Das Projekt ParAScholaBi

Da bisher wenige wissenschaftliche Erkenntnisse zu der Gruppe Umschulender Personen vorliegen, entstand das Forschungsprojekt „Partizipatives Ausbildungskonzept zur Förderung und Entstigmatisierung von Schüler\*innen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung“ (ParAScholaBi). Die interdisziplinäre Forschungsgruppe des Instituts für Allgemeinmedizin und des Instituts für Pädagogik, Abteilung Sozialpädagogik der CAU Kiel, bestehend aus wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Sozialpädagogik und Pflegepädagogik, hat sowohl Umschulende Personen im Alter von 20 bis 53 Jahren als auch Lehrende an Pflegeschulen, Praxisanleitende aus ambulanten wie auch stationären Praxiseinrichtungen sowie Mitarbeitende der Agentur für Arbeit und der Jobcenter interviewt. Ein Großteil der interviewten Personen stammt aus den nördlichen Bundesländern Schleswig-Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen. Die Entwicklung eines partizipativen Ausbildungskonzepts umfasst insgesamt sechs Konzeptbausteine. Ein Bestandteil dieser Konzeptbausteine ist diese Handreichung.



Abbildung 3: Konzeptbausteine im Projekt ParAScholaBi (eigene Darstellung)

### Info-Paper

Im Rahmen des Projektes wurden verschiedene Info-Paper für die an den Umschulungen beteiligten Personen und Institutionen erstellt. Das Info-Paper finden Sie unter nachfolgenden Links:

#### Lehrende

#### Praxisanleitende

#### Umschulende Personen

#### Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/ Jobcenter

### Pocket Guides (Handreichungen)

Ursprünglich als Handreichungen geplant wurden im Projekt Pocket Guides als Flipped PDFs für die nachfolgenden Zielgruppen erstellt:

#### Lehrende

#### Praxisanleitende

#### Umschulende Personen

#### Mitarbeitende der Agentur für Arbeit/ Jobcenter

### Schulsozialberatung

Ein weiterer wichtiger Konzeptbaustein des Projekts ist die Schulsozialberatung. Zum Konzept kommen Sie hier:

#### Schulsozialberatung.

### Workshops

Im Rahmen der Workshops des Projekts ParAScholaBi wird auf eine erhöhte Sensibilität für die Lebenswirklichkeit von Umschulenden Personen abgezielt, damit individuelle Ressourcen und Erschwernisse in der praktischen, wie auch theoretischen Ausbildung der generalistischen Pflegeausbildung wahrgenommen werden können: **ParAScholaBi –Workshops**

### Diversitätsunterricht

in Planung

### Partizipative Website

<https://parascholabi.de/>

# Literaturverzeichnis

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022). Ausbildungsoffensive Pflege (2019 – 2023). Zweiter Bericht. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/204014/d9f745a88c8fae4673ecade12b02cb42/ausbildungsoffensive-pflege-zweiter-bericht-data.pdf> [26.01.2024].

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023a). Umschulung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann <https://www.pflegeausbildung.net/dein-weg-in-den-pflegeberuf/umschulung.html> [26.01.2024].

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023b). Ausbildungsoffensive Pflege. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/berufsfeld-pflege/ausbildungsoffensive-pflege/ausbildungsoffensive-pflege--132444> [26.01.2024].

Gesundheitswirtschaft Hamburg (n.d.). ..DAS-IST-PFLEGE.DE – Komm in Team! <https://das-ist-pflege.de/> [26.01.2024].

Micus-Loos, Christiane (2019). Anerkennung – Schlüsselbegriff einer diversitätsbewussten Sozialpädagogik. Antrittsvorlesung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, 16.01.2019.

MJKE – Ministerium für Justiz und Gesundheit (n.d.). Echte Pflege im echten Norden. <https://pflegeausbildung-in.sh/de/home/home.html> [26.01.2024].

Statistisches Bundesamt (2023). Pflegevorausbe-  
rechnung: 1,8 Millionen mehr Pflegebedürftige bis  
zum Jahr 2055 zu erwarten. Pressemitteilung Nr.  
124 vom 30.März 2023. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23\\_124\\_12.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_124_12.html) [26.01.2024].

Zieher, Jürgen & Ayan, Türkan (2016). Fachkräfte-  
sicherung durch Quereinsteiger. Blätter der  
Wohlfahrtspflege (BdW), 163(1), 23 – 25.

## Weiterführende Literatur zum Projekt

Amekor, Lola M., Doering, Denise, Micus-Loos, Christiane & Gahlen-Hoops, Wolfgang von (2023). Umschulende Personen bestmöglich unterstützen. Die Schwester Der Pfleger, 7, 62-65.

Doering, Denise, Genz, Katharina, Micus-Loos, Christiane & Gahlen-Hoops, Wolfgang von (2024). Umschulende Personen als Zielgruppe pflegedidaktischen Handelns am Lernort Schule und am Lernort Praxis. Erkenntnisse aus dem Projekt ParAScholaBi – Herausforderungen & Chancen. In: Roland Brühe & Wolfgang von Gahlen-Hoops (Hrsg.), Handbuch Pflegedidaktik. Band I (S. 501-521). transcript.

Jürgensen, Godje, Michalski, Stefan, Micus-Loos, Christiane & Gahlen-Hoops, Wolfgang von (2023). Umschulende Personen in der Pflegeausbildung – Zur Bedeutung und Belastung unsichtbarer Care-Praxen. Theoretische Betrachtung und empirische Fallbeispiele zum gespannten Verhältnis von Sorge- und Erwerbsarbeit. In: Reiber, Karin, Evans, Michaela, Mohr, Jutta (Hrsg.), Fachkräftesicherung, Versorgungsqualität und Karrieren in der Pflege (S. 357-372). wbv.

## Bildquellen

Titelbild: @freepik freepik.com

Seite 6: @freepik freepik.com

Seite 7: @freepik freepik.com

Seite 9f.: @freepik freepik.com

Seite 12: @freepik freepik.com

Seite 13: @freepik freepik.com

Seite 14: @8photo freepik.com

Seite 16: @freepik freepik.com

Seite 18: @freepik freepik.com

Seite 20: @freepik freepik.com

Seite 21: Erstellt mit DALL-E, OpenAI"

Seite 22: @DC Studio freepik.com

Seite 25: @freepik freepik.com

