

Umschulende Personen in der Pflegeausbildung



**Pocket Guide
für Praxisanleitende**



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

Projektleitung

Prof. Dr. Wolfgang von Gahlen-Hoops

Prof.in Dr.in Christiane Micus-Loos

Im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

D-53113 Bonn

pflegeforschung@bibb.de

Autor*innen

Denise Doering

Katharina Genz

Christiane Micus-Loos

Wolfgang von Gahlen-Hoops

Unter Mitarbeit von:

Malin Apsel

Alexandra Bartsch

Isabelle Simon

1. Auflage 2024

Inhalt

Vielfältiger geht es kaum: Umschulende Personen.....	3
Stärken und Fähigkeiten von Umschulenden Personen in der Pflege.....	4
Herausforderungen von Umschulenden Personen in der Pflege.....	5
Wie haben Personen mit längeren Bildungswegen die Entscheidung zur Umschulung treffen können?.....	6
Umschulende Personen sind kein unbeschriebenes Blatt	7
Wie erleben Umschulende Personen den Umgang mit vorhandenen Kompetenzen?.....	8
Performance Wall	9
Umschulende Personen am Lernort Praxis.....	11
Umschulende Personen am Lernort Pflegeschule	13
Good Practice.....	15
Was wünschen sich Umschulende Personen von Praxisanleitenden und vom Lernort Pflegepraxis?	18
Förderprogramme und Kampagnen.....	19
Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten.....	20
Diversitätsmanagement	22
Der Blick aller Beteiligten	23
Das Projekt ParAScholaBi	25
Literaturverzeichnis	26

Vielfältiger geht es kaum: Umschulende Personen

In dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beauftragten Forschungsprojekt begegnen uns vielfältige Personen. Wir haben männliche und weibliche Umschulende Personen im Alter von 20 Jahren bis 52 Jahren interviewt. Ganz unterschiedliche berufliche Hintergründe werden in den Interviews angeführt: Erfahrungen in der Telekommunikationsbranche bis hin zur Gastronomie oder Personen mit beruflichen Abschlüssen als Medizinische*r Fachangestellte*r, Köch*in, Pflegehelfende und IT-Systemkauffrau/-mann waren dabei.

Uns begegneten Personen mit Migrationserfahrung, alleinstehende Personen oder Personen in Elternschaft. Einige Umschulende Personen haben bereits Erfahrung in der Pflege, auch aus unbezahlter Pflegearbeit von An- und Zugehörigen, andere Personen hatten noch keine Erfahrungen. Sie werden sich jetzt bestimmt fragen, aber was hat dieses mit dem Pflegeberuf zu tun? Was ist das Besondere daran?

Im nachfolgenden werden Sie sehen, dass Umschulende Personen in der Pflegebildung **goldwert** sind!



Abbildung 1: Vorherige Berufe Umschulender Personen im Projekt ParAScholaBi (eigene Darstellung)



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
Mitarbeitende im Callcenter	Kommunikation, Dokumentation, Problemlösefähigkeit, Konfliktfähigkeit, Geduld
Restaurantfachkraft, Servicekraft in der Gastronomie	Kontakt mit Menschen, Freundlichkeit, Höflichkeit, Essen zubereiten und schön anrichten, Tisch ansprechend eindecken
Hotelfachfrau/-mann	Sauberkeit, Hygieneverständnis, strukturierte Arbeitsweise, Organisationsfähigkeit
Sekretär*in	Ruhe, Gelassenheit, Zuverlässigkeit
Friseur*in	Kommunikation, Kritikfähigkeit, ästhetisches Wissen (in Bezug auf Frisur, Rasur etc.), Umgang mit schwierigen Menschen
Pflegehelfende	Pflegerisches Vorwissen
Köch*in	Essen zubereiten und schön anrichten
Mechaniker*in	Technisches Verständnis (z.B. Herz als Motor)
Medizinische Fachangestellte	Medizinisches Wissen, Organisationsfähigkeit, Dokumentation, Kommunikationsfähigkeit, Geduld, Resilienz
Lai*innenpflegende	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 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 führt dazu, dass ab einem gewissen Ausbildungslevel kein Wissenszuwachs stattfindet. Es kommt zu Rollenkonflikten und Problemen mit der Rollen-identität. 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 abgeworben werden, obwohl dies laut den Kooperationsverträgen nicht gestattet ist. Dem beugen die Einrichtungen mit einer guten und regelmäßigen Verbindung 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)



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 und wünschen sich, an anderen Stellen besser gefördert zu werden.



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

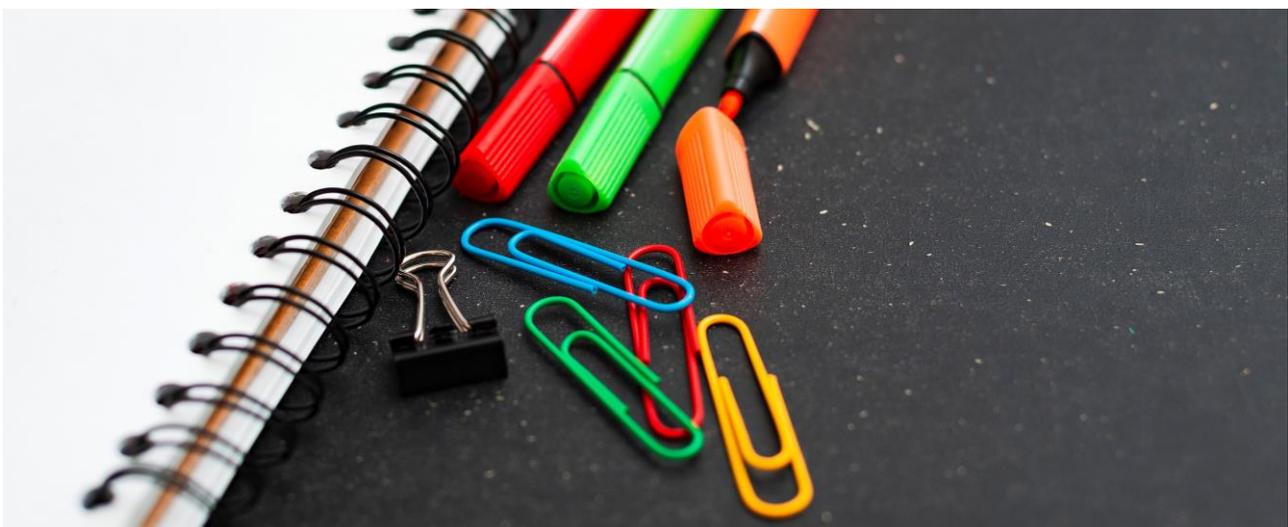
Umschulende Personen, die bis dahin als Pflegehelfende gearbeitet haben, berichten davon, dass sie am Lernort Pflegeschule realisieren, welche Fehler sie in ihrer bisherigen Pflegepraxis gemacht haben. Als Grund wurde hier Nichtwissen angeführt. Darüber hinaus bedarf es Geduld, um eingefahrene Verhaltensweisen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



Good Practice

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

Arbeitszeiten- und Ausbildungskonzepte

Für Auszubildende sowie Pflegenden mit Careverantwortung im privaten Setting können angepasste Arbeitszeit- und Ausbildungsmodelle die Attraktivität des Berufs und die Möglichkeiten im Pflege-setting arbeiten zu können, erhöhen. Jedoch berichten auch Umschulende Personen ohne Careverantwortung von einem Wunsch nach „mehr Zeit“. Denkt man dieses gemeinsam mit den zu Pflegenden Personen können so zukunftsichere und richtungsweisende Konzepte entstehen, die nicht nur Menschen mit eingeschränkten Arbeitszeiten zugutekommen können. Hier zeigen Teilzeitmodelle sowohl in der Ausbildung als auch der praktischen Tätigkeit einen positiven Effekt auf.

„Das hat meistens den Hintergrund, dass Alleinerziehende oder Familien mit Kindern das organisationstechnisch so besser hinkriegen. Aber es sind jetzt nicht nur Zweitauszubildende oder Umschüler oder mit Migrationshintergrund, sondern das ist einfach eine private Ursache, dass sie sagen, ich mache das lieber in Teilzeit, damit ich meine Familienverhältnisse besser organisieren kann.“ (Anja, Abs. 63)

Viele verschiedene Sprachen als Ressource und Herausforderung

Sprachdefizite wirken sich im Lehr-/Lernkontext erst einmal als hemmender Faktor aus. Die Pflegeausbildung ist bereits ohne Sprachdefizit eine Herausforderung. Umso schwieriger gestaltet sich dies für Menschen, die diese Ausbildung nicht in ihrer Muttersprache absolvieren können. Am Lernort Pflegeschule und am Lern- und Arbeitsort Praxis sind vielfältige Sprachen und Kulturen anzutreffen. Neben Sprachkursen im Kontext Pflegeschule, haben sich am Lernort Praxis ebenfalls Sprachkurse bewährt. Hier geht es vor allem um das fachspezifische Vokabular, das direkt auf spezifische Praxissituationen übertragen werden kann. Viele Menschen mit Migrationshintergrund beherrschen die englische oder französische Sprache besser als die deutsche, so dass dies eine individuelle Ressource sein kann, die es zu nutzen gilt. Mehrsprachigkeit ist in einer globalisierten Welt keine Seltenheit mehr. Hier sollte über Vernetzungsmöglichkeiten mit allgemeinbildenden Schulen nachgedacht werden. Vielfältige Sprachen können in Hinblick auf transkulturelle und interkulturelle Pflege eine große Ressource und Herausstellungsmerkmal sein. Insbesondere bei Menschen mit wenig oder keinen Deutschkenntnissen, aber auch bei Demenzerkrankten, die ihre Deutschkenntnisse ggf. nicht mehr abrufen können. Hier sind ebenfalls Kooperationen und Vernetzung mit anderen Einrichtungen denkbar, um ein bestmögliches Ergebnis zu erhalten.

„[...] viele Schüler sprechen deutlich besser Englisch oder Französisch. [...] Und dann muss man auch mal gucken, da könnten sich auch Schulen, auch mit allgemeinbildenden Schulen, könnte man sich da auch vernetzen.“ (Ralf, Abs. 69)



Kooperation zwischen Pflegeschulen und Institutionen

Praxiseinrichtungen und Pflegeschulen gehen immer häufiger dazu über gemeinsame Kooperationen zu starten, die über die Zusammenarbeit innerhalb der Kooperationsverträge hinausgehen. Gemeinsam ein Konzept zu gestalten und gemeinsame Lehr-/Lernszenarien zu entwickeln, die im Ergebnis allen Beteiligten zugutekommen, vereinfachen den Theorie-Praxis-Transfer und erhöhen die Zufriedenheit bei allen Beteiligten. Hier könnte auch das Instrument der gegenseitigen Hospitationen einen positiven Effekt aufweisen.

„Ja, vielleicht ist es gar nicht so schlecht, mal als Praxisanleiter vielleicht mal in einer Schule mal reinzuschnuppern und zu gucken. Mal so ein Tag: Wie erlebe ich denn da meinen Schüler? Meinen Auszubildenden meine ich natürlich. Das ist auch vielleicht mal ganz interessant als Erfahrung [...]“ (Isabel, Abs. 99)

„Also ich finde das ganz wichtig, dass man nicht irgendwie gerade in unserem Bereich als Einzelkämpfer unterwegs ist und dass das hier nicht irgendwie-, oder es sollte nicht ein Konkurrenzdenken da sein, weil letztendlich sitzen wir alle in einem Boot. Und wir müssen gucken, dass wir alle ein Miteinander finden. Und das finde ich toll.“ (Monika, Abs. 87)

In Einzelfällen sind gute Kooperationen entscheidend dafür, ob Auszubildende die Ausbildung erfolgreich beenden können.

„[...] weil wir die Kooperation gut begleiten und da in sehr gutem Kontakt stehen. Also ich hatte das vorhin noch wieder, es war so nett, mit einem Krankenhaus telefoniert. Wir haben eine ganz kranke Auszubildende gerade, die lange lange ausgefallen war und die möchten wir gerne durch die Ausbildung bringen, weil es einfach auch für die Psyche wichtig ist, dass sie das schaffen kann. So und dann war ich im Gespräch gewesen mit dem Krankenhaus: ‚Haben wir Möglichkeiten, sie auf einen Bereich zu setzen, wo sie körperlich nicht gefordert wird?‘ Und da ist das Krankenhaus sofort mit aufgesprungen und hat gesagt: ‚Ja wir gucken mal und wir gehen da ins Gespräch‘, und und und. Und das finde ich toll.“ (Monika, Abs. 83)

Dabei besteht der Kooperationswunsch nicht nur zwischen Lernort Pflegeschule und Lernort Praxis. Praxisanleitende haben den Wunsch geäußert, sich mit Praxisanleitenden anderer Einrichtungen austauschen zu können. Hier können neben allgemeinen Themen zur Praxisanleitung auch spezielle Themen oder Problemszenarien besprochen werden. Dies wäre sicherlich ein Zugewinn für alle Beteiligten.



Anleitungsworkshops für Pflegeauszubildende

Praxisanleitende berichten in den Interviews, dass sie sehr gute Erfahrungen mit Anleitungsworkshops gemacht haben. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung. Hier wurden die Auszubildenden gemeinsam mit den Praxisanleitenden der Einrichtung für fünf Tage eingeladen. Jeden Tag wurde ein anderes Thema bearbeitet. Dies hat mehrere große Vorteile. Zum einen können die Auszubildenden sich sowie ihre Praxisanleitenden, mit denen sie in den kommenden Jahren zusammenarbeiten, kennenlernen. Zum anderen haben die Praxisanleitenden die Möglichkeiten ihre neuen Auszubildenden besser kennenzulernen und ihre Ressourcen sowie Vorkenntnisse zu erfassen. Dies ermöglicht im Anleitungskontext auf die Auszubildenden besser eingehen zu können und frühzeitig auf Defizite einzugehen. Dies schafft Vertrauen auf beiden Seiten. Die Auszubildenden entwickeln gute Kontakte untereinander und unterstützen sich im Verlaufe der Ausbildung. In diesem Zusammenhang hat es sich bewährt, dass die Praxisanleitenden für die Dienstplangestaltung der Auszubildenden verantwortlich sind. Kleinere Einrichtungen können überlegen, ob in diesem Kontext eine Kooperation mit anderen Einrichtungen eine Möglichkeit darstellt. .

„Und wir machen das ja immer so, dass wir, in der ersten Woche, wo die anfangen, so Workshops machen. Das geht dann fünf Tage. Da haben wir jeden Tag ein anderes Thema. Alle Azubis sitzen in einem Raum, die an dem Tag anfangen. Und dann, egal, ob die das kennen oder nicht, die müssen da alle dran teilnehmen und dann verbringen wir eine gemeinsame Woche miteinander. Die gehen auch noch nicht auf die Station. Wir nähern uns erst alle an, wir Praxisanleiter und die Azubis. Und dann kucken wir, testen wir schonmal, wo sind da Ressourcen, wo müssen wir vielleicht mal ein paar Stunden mehr investieren.“ (Sonja, Abs. 37)

Schulsozialarbeit und Schulsozialberatung

Die Betreuungs- und Unterstützungsmöglichkeiten von Lehrenden und Praxisanleitenden sind endlich. Aus diesem Grund sind bereits viele Pflegeschulen dazu übergegangen das Konzept der Schulsozialarbeit bzw. der Schulsozialberatung zu implementieren. Innerhalb des Projekts ParAScholaBi wurde ein Konzept zur Implementierung von Schulsozialberatung entwickelt, das Sie gerne für Ihre Einrichtung nutzen können (→ **Konzept Schulsozialberatung ParaScholaBi**). Die Umsetzung des Konzepts ist auch als Kooperation mit anderen Einrichtungen möglich. Es ist ein Konzept, das sich am Ende für alle Beteiligten auszahlt.

Haben Sie weitere Good Practice Beispiele aus Ihren Einrichtungen zu berichten? Wir freuen uns über Ihre Nachricht unter parascholabi@pflegepaedagogik.uni-kiel.de





Was wünschen sich Umschulende Personen von Praxisanleitenden und vom Lernort Pflegepraxis?

Umschulende Personen wünschen sich eine gute Integration in das Team, vor allem in der eigenen Einrichtung und einen guten Informationsfluss während sie in den Außeneinsätzen sind.

„Also, da würde ich-, als Fremdschüler oder als Schüler würde ich mir wünschen, auch außerhalb der Einsätze, in den eigenen Häusern, einfach besser informiert zu sein und integriert ins Team. Und wenn es nur so kollegiale Beratung oder irgendwie solche Sachen-. Wir lernen das in der Schule. Aber wir können das selten in das Praktische umsetzen.“ (Sabine, Abs. 134)

Darüber hinaus bereichern die Umschulenden gerne den Praxisbereich, indem sie neues Wissen oder Good Practice Beispiele in der eigenen Einrichtung implementieren. Hierfür brauchen die Umschulenden Personen die Unterstützung und den Freiraum dieses umzusetzen.

„Ja, ich werde halt immer noch sehr, sehr gerne genommen zum neue Leute anlernen, beispielsweise auch bei den Dementen habe ich jetzt auch frischen Wind reingebracht, dass da auch das-, mir fehlt gerade das Wort. Ach so, dass der Speiseplan quasi erweitert wird. Also Ideen zur besseren Nahrungsaufnahme und so, mit Fingerfood und sowas also Kleinigkeiten. Und auch wie man mehr Kalorien reinbekommt in die Bewohner, so dass es ihnen schmeckt. (Nadine, Abs. 27)

Dafür sind insbesondere ein gutes Vertrauensverhältnis und ein offenes Team eine wichtige Voraussetzung.

„Ja, auch neue Lagerungsmöglichkeiten, Techniken, Sachen, die veraltet sind kann ich dann auch ansprechen und sagen so wir haben da was Neues gelernt, wir könnten mal die und die Lagerung ausprobieren oder so ja.“ (Nadine, Abs. 29).

Generell wünschen sich Umschulende Personen engagierte Praxisanleitende und eine Berücksichtigung im Dienstplan, die die hochwertige Anleitungssituationen ermöglichen. Unterbesetzung, fehlende Anleitung und den Einsatz als volle Kraft führen schnell zu Überforderungssituationen. Unterschiedliche Praxiseinsätze erfordern unterschiedliche Anforderungen an die Umschulenden Personen. Hier ist es ihnen wichtig Unterstützung und Verständnis zu erhalten.

Also man muss ja leider sagen, erfahrungsgemäß sind nicht alle Praxisanleiter so engagiert oder sind auf dem Dienstplan Praxisanleiter, damit alles hübsch aussieht. Und wir sind halt auch froh, dass einfach jemand da ist, ‚Ach ja ein Schüler‘ und [...] die werden dann mit eingesetzt als volle Kraft [...]. Da brauche ich mich nicht wundern, wenn dadurch Überforderung entsteht und die Leute dann sagen. ‚Das mache ich nicht mehr, ich kann nicht mehr.‘“ (Jessica, Abs. 75).



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 Fachkräftesicherung angesehen (vgl. BMFSFJ, 2023; Statistisches Bundesamt, 2023c). Unterschiedliche Förderprogramme und Kampagnen der vergangenen Jahre zielen auf die Fachkräftesicherung ab.





Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten

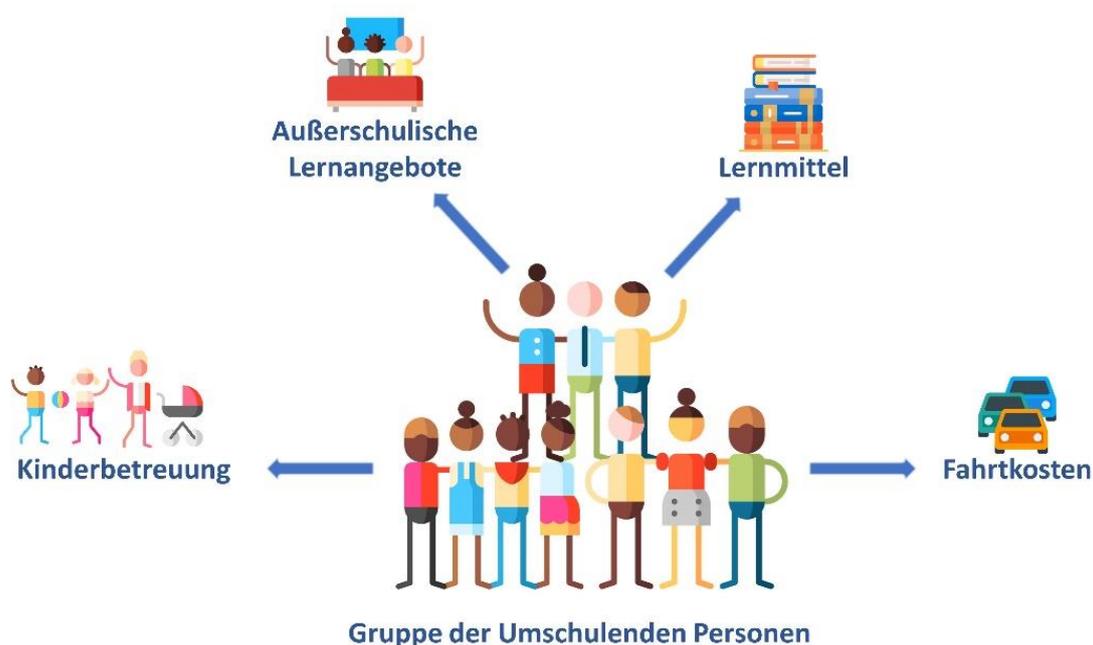
Für die Umschulung gibt es vielfältige Förderungsmöglichkeiten, das Unterstützungssystem ist vielschichtig. Erste Ansprechpersonen für Umschulende Personen sind Beratende der Agentur für Arbeit oder der Jobcenter. Die Agentur für Arbeit ist dann die richtige Institution, wenn die Umschulung aus einer Berufstätigkeit heraus erfolgen soll. Soll die Umschulung aus einer Erwerbslosigkeit heraus erfolgen, sind die Mitarbeitenden des betreuenden Jobcenters die richtigen Ansprechpartner*innen. Es ist wichtig, dass die Umschulenden Personen den Beratungstermin **vor** der Umschulung in Anspruch nehmen. Für Sie als Praxisanleitende ist wichtig, dass Umschulende Personen mit der Finanzierung von Fahrtkosten, Kinder-

betreuungskosten, außerschulische Lernangebote und Kosten für Lernmittel während der Umschulung Unterstützung erhalten können, falls sie diese benötigen. Es lohnt sich in jedem Fall eine Anspruchsberechtigung [\(link\)](#) prüfen zu lassen! Weiterführende Informationen der Agentur für Arbeit [\(link\)](#)

In Abbildung 2 auf Seite 22 können Sie die verschiedenen Szenarien nachvollziehen, die die Voraussetzungen für eine Förderung darstellen. Wichtig ist in diesem Kontext, dass die Agentur für Arbeit und das Jobcenter für jede Person eine individuelle Entscheidung für oder gegen eine Fördermaßnahme trifft.

Personen, die über das Jobcenter gefördert werden, erhalten nach § 16 SGB II i.V.m. § 81 SGB III Fördermittel und sind meist bereits ein Jahr erwerbslos. Demgegenüber stehen die geförderten Personen der Agentur für Arbeit über die Fördermittel nach § 81 SGB III bereits im Erwerbsleben. Interessant ist dabei, dass die geförderten Personen nur zu einem verschwindend geringen Anteil über das Jobcenter in die Umschulung gelangen (2022: rd. 0,4 %) gegenüber den Personen, die über die Agentur für Arbeit in die Umschulung einmünden (2022: rd. 8,5 %) (vgl. Statistisches Bundesamt, 2023d; vgl. Abb. X). Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Projekts ParAScholaBi wider.

Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten



Umschulende Personen in der Generalistischen Pflegeausbildung als Pflegefachmann/Pflegefachfrau/Pflegefachperson

Personengruppen sowie zeitliche und tätigkeitsrelevante Bedingungen zur Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz

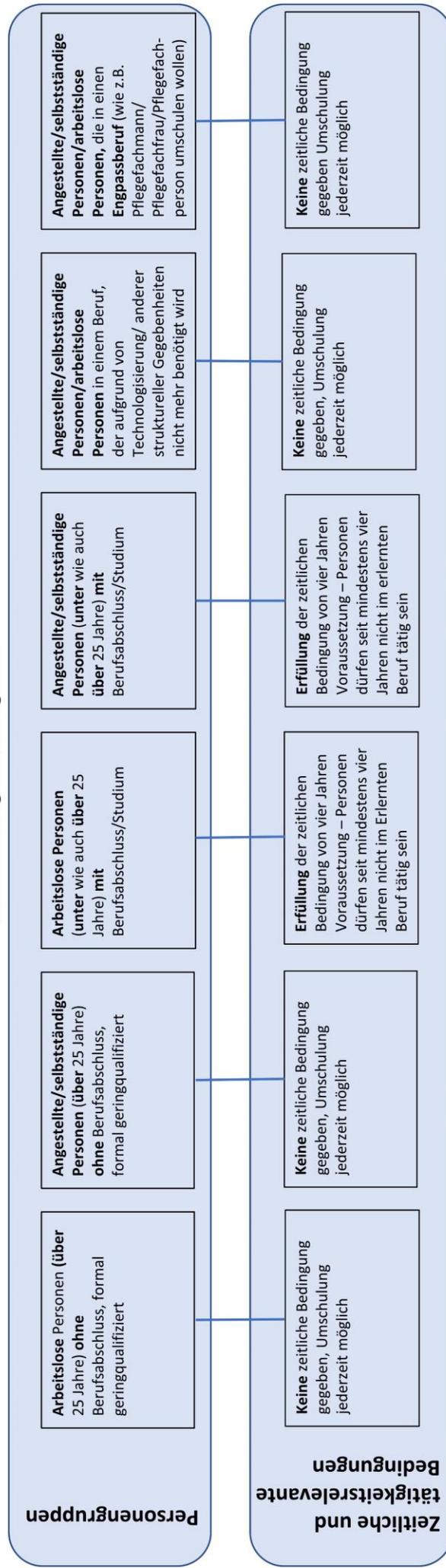


Abbildung 2: Umschulende Personen in der Generalistischen Pflegeausbildung als Pflegefachmann/Pflegefachfrau/Pflegefachperson (eigene Darstellung)



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 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 Berührungsängste 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 ein frauendominiert 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 ist 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 derzeitig 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 Praxis-einrichtung 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 nördlicheren 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). *Pflegevorausber-
echnung: 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 Brüche & Wolfgang von Gahlen-Hoops (Hrsg.), *Handbuch Pflegedidaktik. Band I* (S. X-X). transcript (in Erscheinung).
- 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.), *Berufsbildung im Zeichen von Fachkräftesicherung und Versorgungsqualität – Beiträge aus der Berufsbildungsforschung.* Bielefeld: wbv (in Erscheinung).

Bildquellen

- Titelbild: ©BIBB/Hagedorn
- Seite 6: @freepik freepik.com
- Seite 7: @freepik freepik.com
- Seite 9f.: @freepik freepik.com
- Seite 11: @freepik freepik.com
- Seite 12: @gpointstudio freepik.com
- Seite 14: @freepik freepik.com
- Seite 16: @8photo freepik.com
- Seite 17: @rawpixel.com freepik.com
- Seite 18: @DC Studio freepik.com
- Seite 20: @plasticdonut flaticon.com
- Seite 24: @freepik freepik.com

