Der Beitrag Beruflicher Bildung zur Fachkräftesicherung in der Pflege

–

Von Praktikum über Ausbildung zu beruflicher Weiterentwicklung

Jutta Mohr, Nicola Hofmann, Anna Willaredt, Prof. Dr. Karin Reiber
Hochschule Esslingen

Baden-Württemberg
EUROPAISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE
Investition in Ihre Zukunft.

Agenda

1. Das ZAFH care4care
2. Berufliche Bildung
3. Berufs(neu)orientierung – Berufsorientierende Praktika
4. Ausbildung – Betriebliche Ausbildung gestalten
5. Übergang in den Beruf – Das Berufseinstiegsprogramm
6. Fazit und Ausblick
7. Literatur

Das ZAFH care4care

Das ZAFH care4care

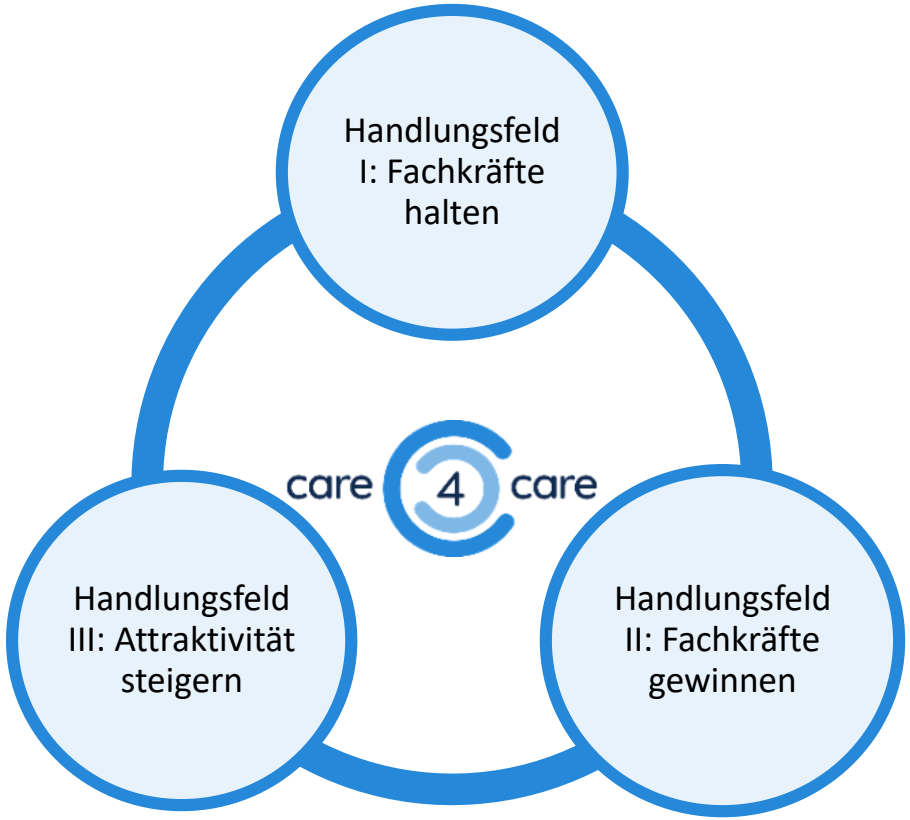
Koordination	Teilprojekte	Unterauftrag	Praxispartner
HOCHSCHULE ESSLINGEN	HOCHSCHULE ESSLINGEN RW U HOCHSCHULE RAVENSBURG-WEINGARTEN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES IAW INSTITUT FÜR ANGEWANDTE WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V. an der Universität Tübingen	KATHOLISCHE HOCHSCHULE FREIBURG CATHOLIC UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES FREIBURG *	Welcome Center Sozialwirtschaft DBfK Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe ** BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

* ausschließlich erste Förderphase
** ausschließlich zweite Förderphase

Das ZAFH care4care

1. Förderphase (März 2017-März 2020)

Fokus: Analyse der Ist-Situation und Identifikation von Wirkungszusammenhängen und Spannungsfeldern der Fachkräftesicherung in der Pflege



2. Förderphase (April 2020-März 2022)

Fokus: Zusammenschau aller Ergebnisse sowie Ableitung und Validierung von Handlungsempfehlungen

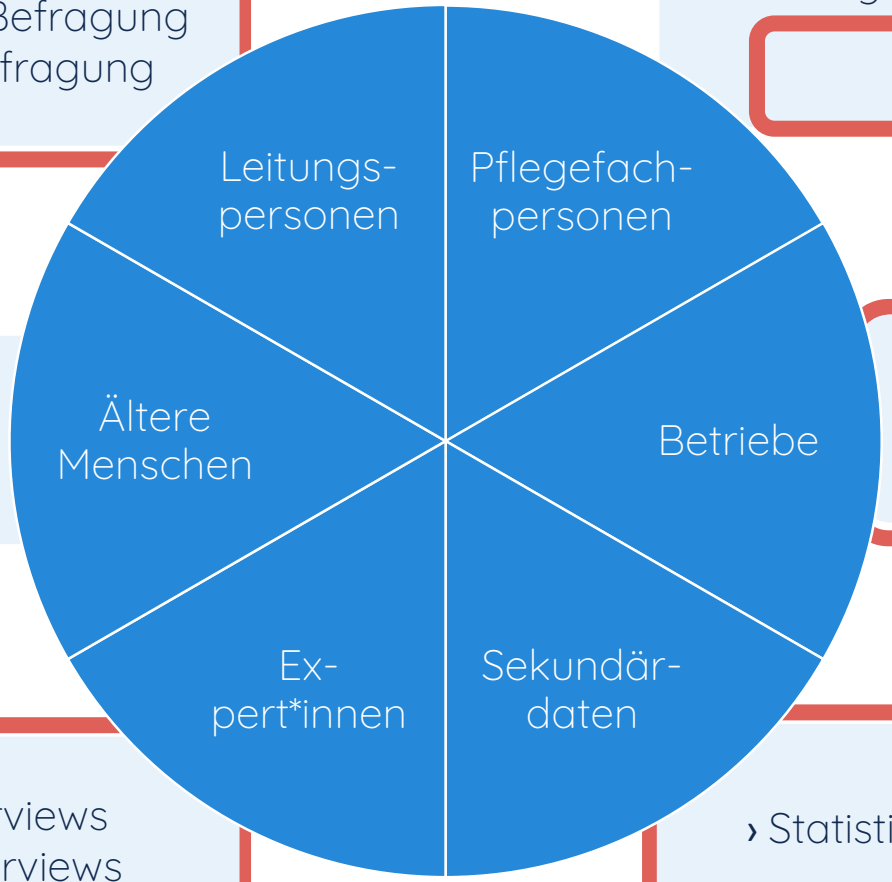
- **Berufliche Bildung**
- Organisationsentwicklung
- Entlohnung
- Arbeitsgestaltung
- Interessenvertretung
- Pflege aus Sicht älterer Menschen

Das ZAFH care4care

Erhebungsmethoden

› Modifizierte Delphi-Befragung
› Standardisierte Befragung

› Vignetten-Befragung
› Interviews



› Repräsentative Bevölkerungsbefragung
› Interviews

› Fokussierte multiperspektivische Betriebsfallstudien

› Explorative Interviews
› Validierende Interviews

› Statistische Auswertungen

Berufliche Bildung

4 Berufliche Bildung

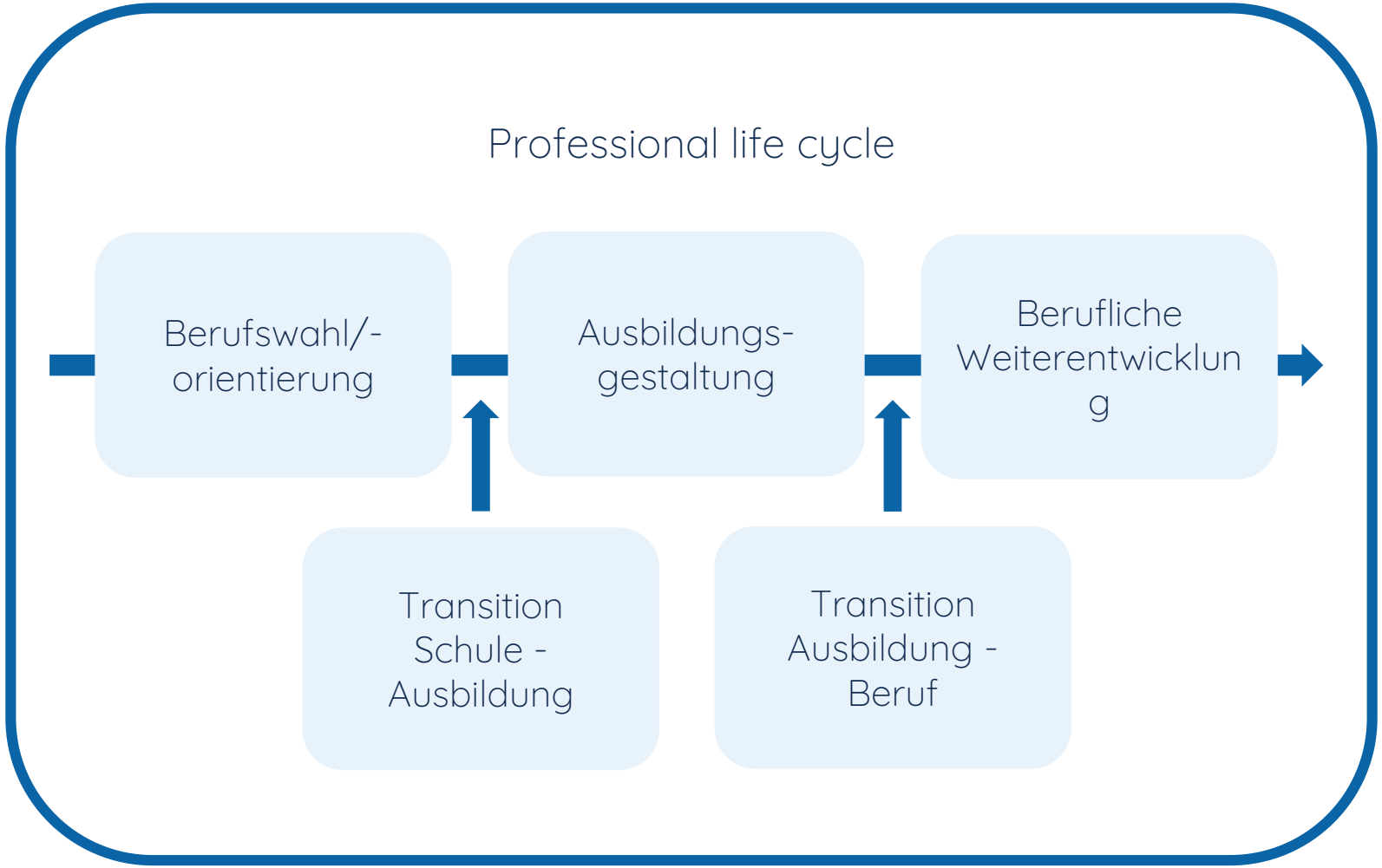
Berufsbildungsgesetz

› „Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung“ (§ 1 Abs. 1 BBiG)

care4care

› Die gesamte berufliche Laufbahn betreffend – von der Berufsorientierung bis zu dem Eintritt in den Ruhestand („professional life cycle“)

4 Berufliche Bildung



4 Berufliche Bildung

Theoretische Rahmung: Professionelle Handlungskompetenz

- resultiert aus dem Zusammenspiel von *Wissen*, *Können* und *Haltung* (vgl. Hülsken-Giesler 2016)
- Standardisierte Wissensbestände werden in komplexen Problemsituationen auf einen konkreten Fall angewendet (vgl. Kälble 2017, Mayer 2020)
- Professionelle Handlungskompetenz wird in der Ausbildung angelegt, bedarf jedoch einer kontinuierlichen Entwicklung (vgl. Mohr i. E.)

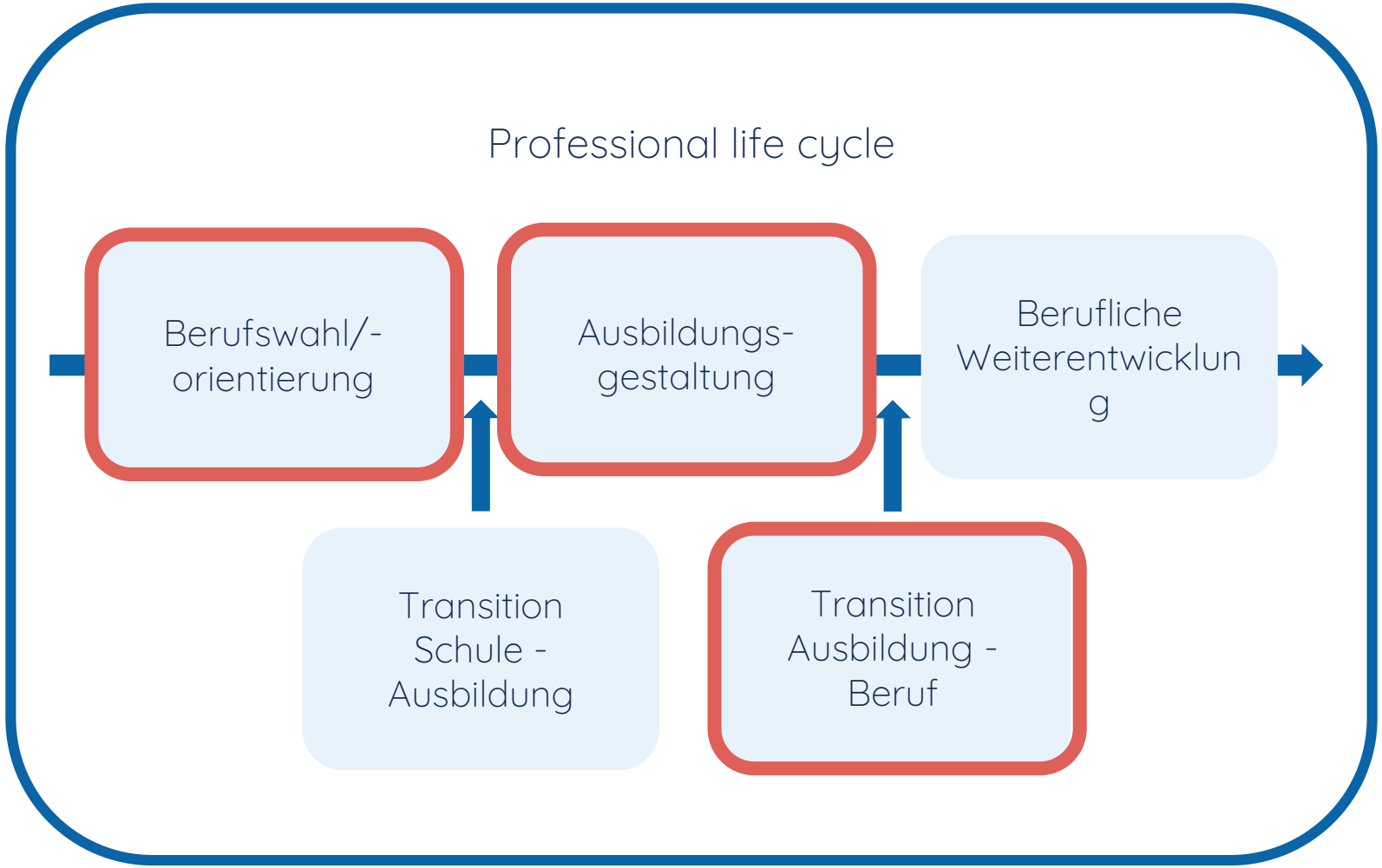
4 Berufliche Bildung

Theoretische Rahmung: Berufliche Identität

- Berufliche Identität beschreibt die „Motivation zur und innere Verbundenheit mit der spezifischen Tätigkeit und Arbeitsrolle“ (Baethge, 2017, S. 46f.)
- Berufliche Identitätsbildung ist ein offener, dynamischer Prozess, der sich über das ganze Berufsleben zieht (vgl. Huber 2019)
  - Das zentrale Berufswahlmotiv nach einer sinnstiftenden Tätigkeit ist bedeutsam
    - sowohl für die Wahl der Ausbildung (vgl. Price 2008)
    - als auch für den Berufsverbleib (vgl. Buxel 2011)
  - Die Ausbildung kann als Phase der Berufsidentifikation und sich anbahnender Berufsbindung angelegt werden (vgl. Gerhardt/Kanzog 2017)
  - Umgekehrt führen von den Idealen abweichende Erfahrungen bei den Auszubildenden
    - zum inneren Berufsausstieg (vgl. Kersting 2016)
    - bis hin zum Ausbildungsabbruch (vgl. ver.di 2015)

(vgl. auch Mohr, Riedlinger, Reiber i. E.)

Berufliche Bildung

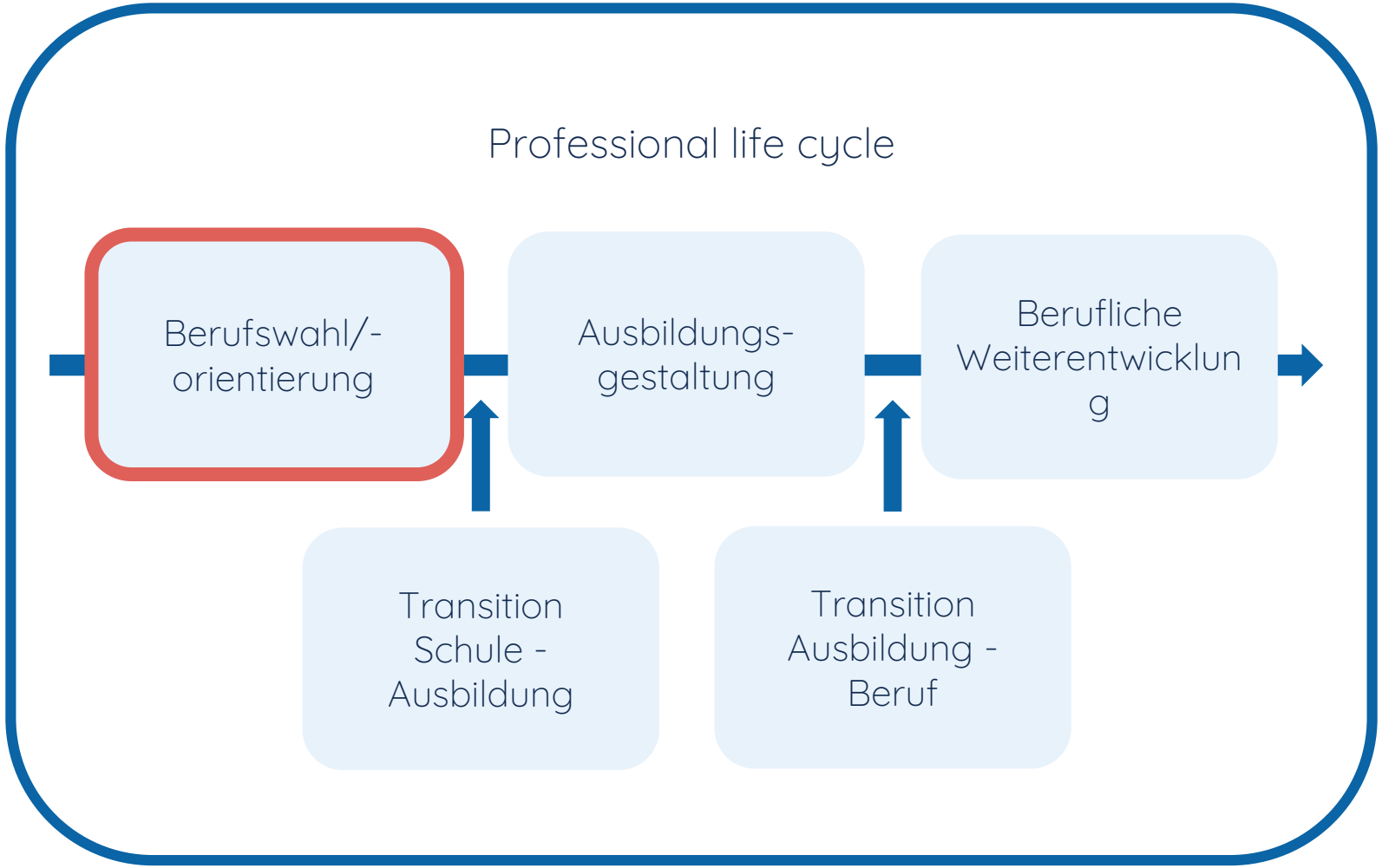


Berufs(neu)orientierung

–

Berufsorientierende Praktika

4 Beruf(neu-)sorientierung



4 Beruf(neu-)sorientierung

Was hat Sie dazu bewogen, eine Ausbildung/ein Studium in der Pflege zu beginnen?

- Pflegende in der Familie/im Freundeskreis
- Praktikum
- persönliche Erfahrung (Pflegebedürftige in der Familie/im Freundeskreis)
- Empfehlung durch Dritte, bspw. Berufsberatung
- Berufswunsch aufgrund von Vorstellungen über den Beruf
- Zufall
- Sonstiges

4 Beruf(neu-)sorientierung

Eigenschaften von Jugendlichen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung in der Pflege zu beginnen*

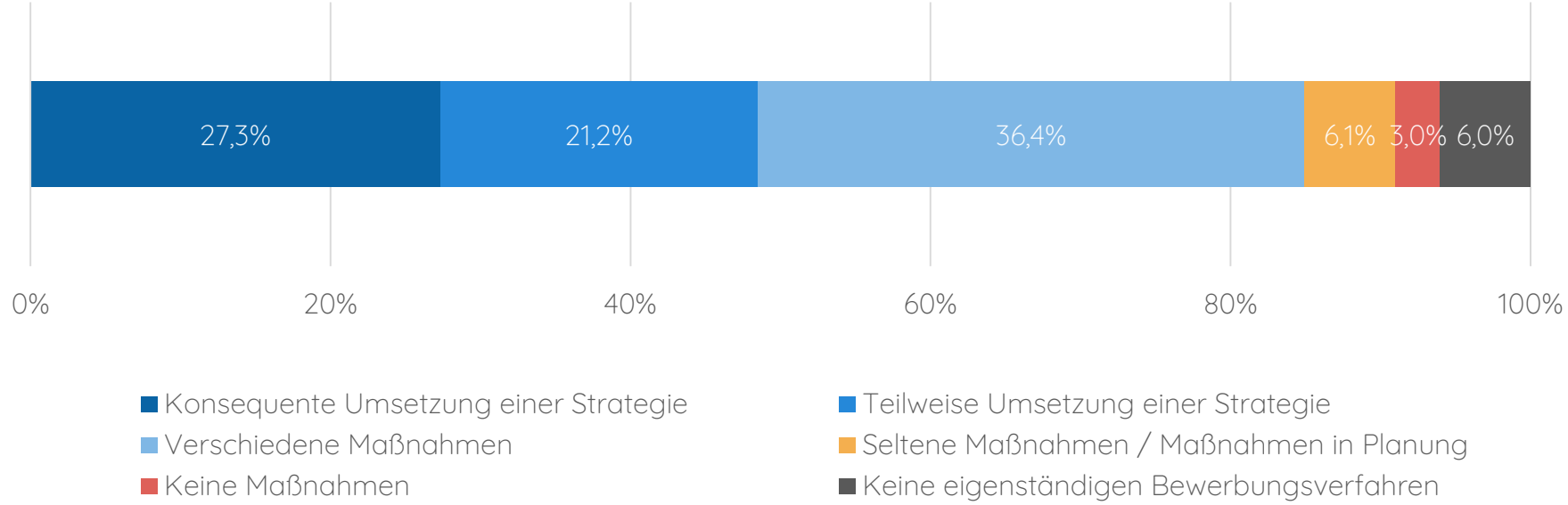
- Weiblich (kein Unterschied zu anderen sozialen Berufen)
- Ein Elternteil arbeitet im Pflegeberuf
- Soziale berufliche Orientierung (kein Unterschied zu anderen sozialen Berufen)
- Höhere Toleranz gegenüber Arbeitszeiten auch zu ungünstigen Zeiten sowie ggf. körperlich anstrengender beruflicher Tätigkeiten
- Höhere, aber realistischere Einschätzung des Lohns
- Leben in einer wirtschaftlich schwächeren Region oder einer Gegend mit einer geringen regionalen Firmendichte

*Signifikante Unterschiede

(Nationales Bildungspanel, IAW)

4 Beruf(neu-)sorientierung

Handlungsintensität in der Gewinnung von Auszubildenden (n = 66)



- Drei Rekrutierungsstrategien (n = 66)
  - Öffentlichkeitsarbeit
  - niedrigschwelliges Bewerbungsmanagement
  - betriebliche Berufsorientierung

(Delphi-Befragung, HE)

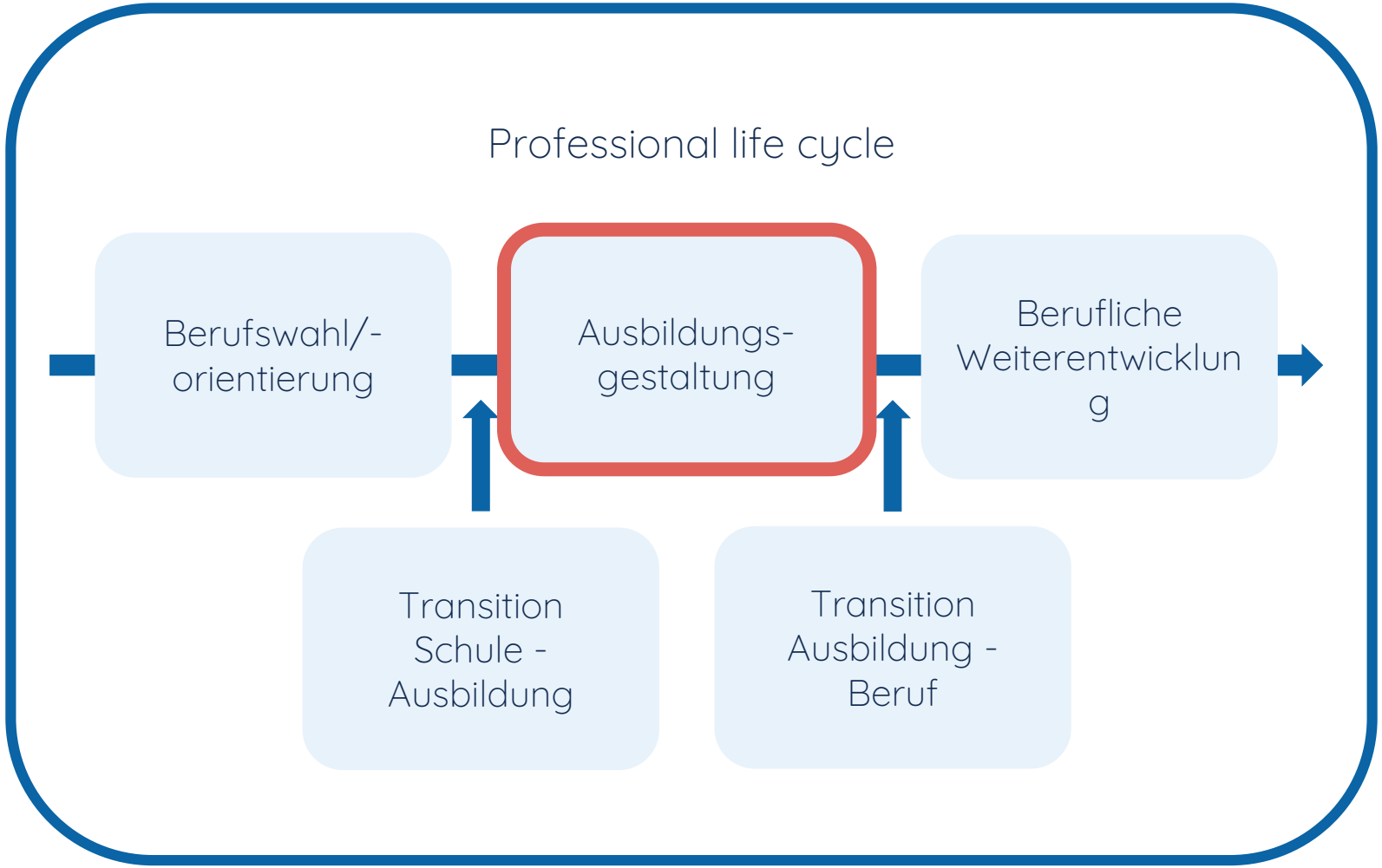
4 Beruf(neu-)sorientierung

Fokus Berufsorientierungspraktikum

- Strategische Nutzung für Gewinnung von Jugendlichen
  - Kooperationen zwischen Einrichtungen und allgemeinbildenden Schulen
- Einbezug der Pflegeschule: Lernarrangement als Neer-Peer (Integration in Kompetenzbereich III.1 „Verantwortung in der Organisation des qualifikationsheterogenen Pflegeteams übernehmen“)
- Strategische Nutzung zur Gewinnung von Quereinsteiger*innen

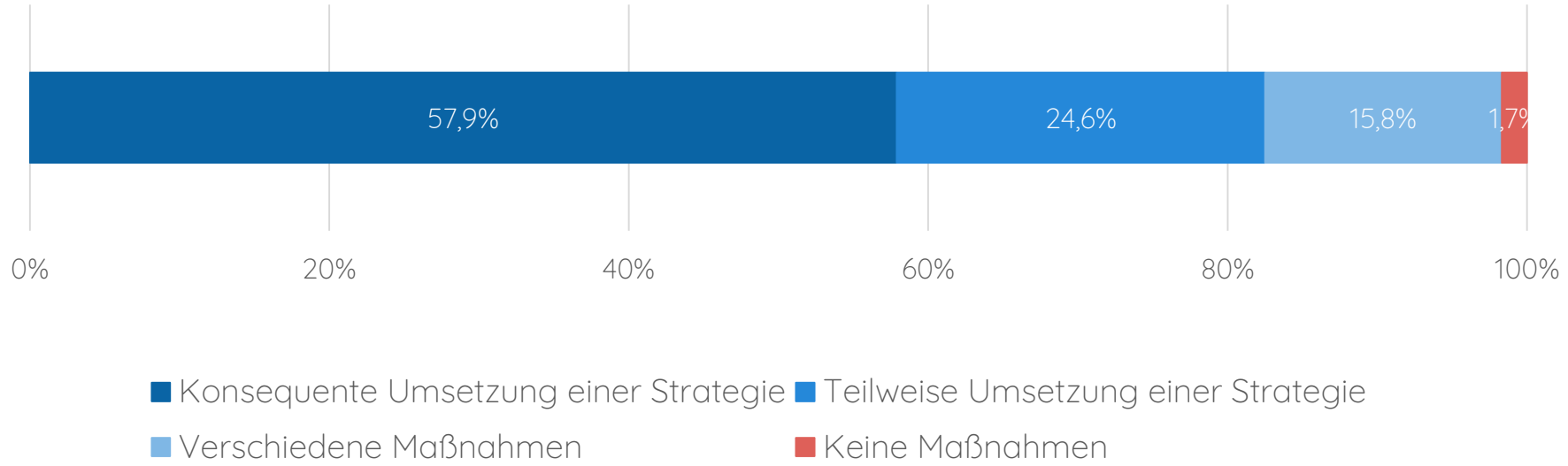
Ausbildung
–
Betriebliche Ausbildung gestalten

4 Ausbildung



4 Ausbildung

Handlungsintensität in der Anleitung und Begleitung von Auszubildenden (n = 66)



- 83 % verfügen über ein Ausbildungskonzept (n = 75)
- 84 % teilen feste Bezugspersonen zu (n = 75)
- 81 % gewährleisten die Freistellung der Praxisanleiter*innen (n = 75)

(Delphi-Befragung, HE)

4 Ausbildung

Einschätzungen des Ausbildungsalltags aus Sicht von Pflegefachpersonen/Praxisanleiter*innen

- Anleitung/Lernen in geschütztem Rahmen fällt häufig der Arbeitsbewältigung zum Opfer
- Komplexe Pflegesituationen gehen als Lernanlässe verloren (Rationierung)
- Statusunterschiede prägen das Verhalten: Die Pflegefachperson erteilt Anweisungen, die die Auszubildenden auszuführen haben

(Betriebsfallstudien, Expert*innen Interviews, HE)

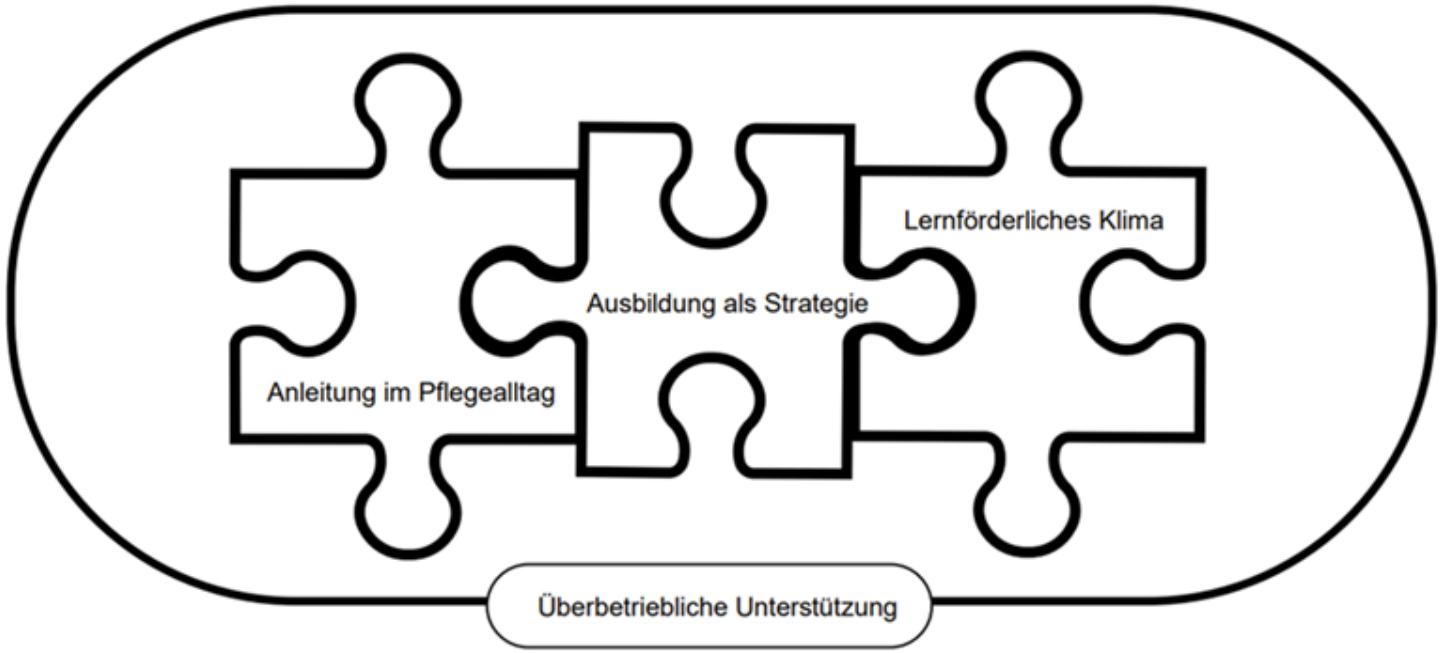
⇨ Es besteht eine Diskrepanz zwischen intendierter und tatsächlicher Ausbildungspraxis

⇨ Am Ende der Ausbildung ist ggf. eine eingeschränkte berufliche Handlungskompetenz zu konstatieren

Ausbildung

Handlungsempfehlungen

https://www.zafh-care4care.de/schwerpunktthema/berufliche-bildung/ausbildung/

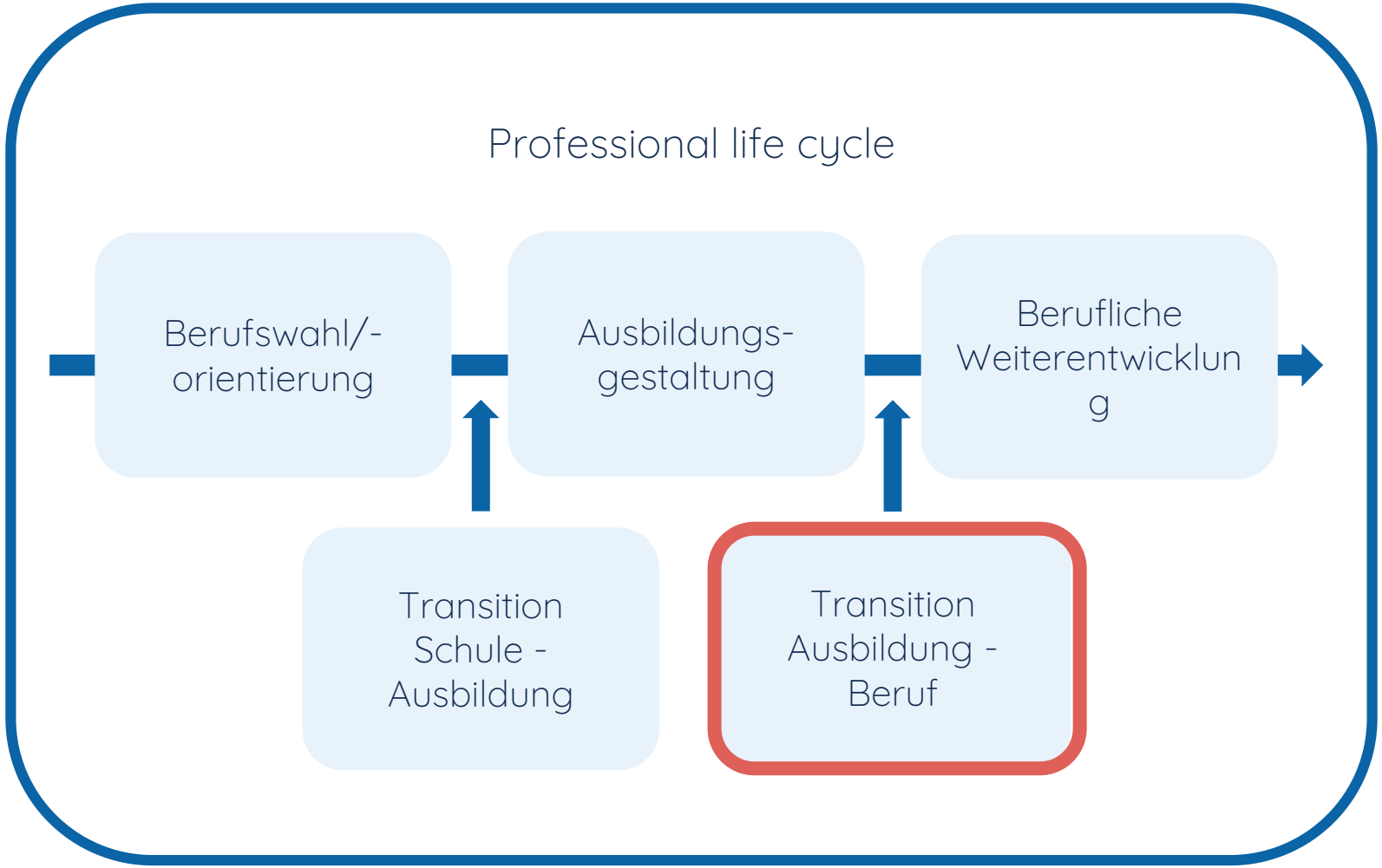


Übergang in den Beruf

–

Das Berufseinstiegsprogramm

4 Übergang in den Beruf



4 Übergang in den Beruf

Beschreibungen von Leitungspersonen

- Arbeitsverträge werden teilweise lange vor Abschluss der Ausbildung geschlossen, die Absolvent*innen sind bereits in den Personalschlüssel eingeplant

⇨ Dies setzt die Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden unter Druck, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen, und fördert die Erwartungshaltung an die Berufseinsteiger*innen, sofort voll einsatzfähig zu sein

- Die Absolvent*innen benötigen teilweise eine längere Übergangszeit, eine gezielte Einarbeitung und Unterstützung (bspw. in Pflegeplanung)
  - Es besteht ein Bedarf an Schulungen, Beratung und Begleitung
  - Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf in die volle Verantwortungsübernahme als Pflegefachperson wird schrittweise gestaltet

⇨ Als Folgen einer fehlenden Begleitung und Anleitung kann es zu Überlastungen beim Berufseinstieg kommen, die zunächst durch die Reduktion des Stellenumfangs kompensiert werden, die möglicherweise aber auch zum Berufsausstieg führen können

(Betriebsfallstudien, HE)

4 Übergang in den Beruf

Die Stufen des Übergangs nach Duchscher (vgl. Graf et al. 2020)

Doing (1.-4. Monat)

Berufsanfänger*innen

- fühlen sich
  - u. U. nicht ausreichend auf die Praxis vorbereitet,
  - können dadurch erhöhten Stress und situativ auch Überforderung erleben,
- befürchten, den hohen Erwartungen nicht gut genug entsprechen zu können.
- hegen Zweifel an ihrer Kompetenz, worunter ihr Selbstwertgefühl leiden kann

⇨ Transitionsschock

Being (4.-8. Monat)

Berufsanfänger*innen

- fühlen sich teilweise noch unsicher
- werden mit ihrem Umfeld vertrauter
- bauen Selbstvertrauen auf
- übernehmen schrittweise Verantwortung

Knowing (8.-12. Monat)

Berufsanfänger*innen

- haben ein besseres Verständnis für die Arbeitsumgebung
- verfügen über ein wachsendes Selbstbewusstsein
- gelingt es zunehmend, ihren Blick zu weiten

4 Übergang in den Beruf

Das Berufseinstiegsprogramm

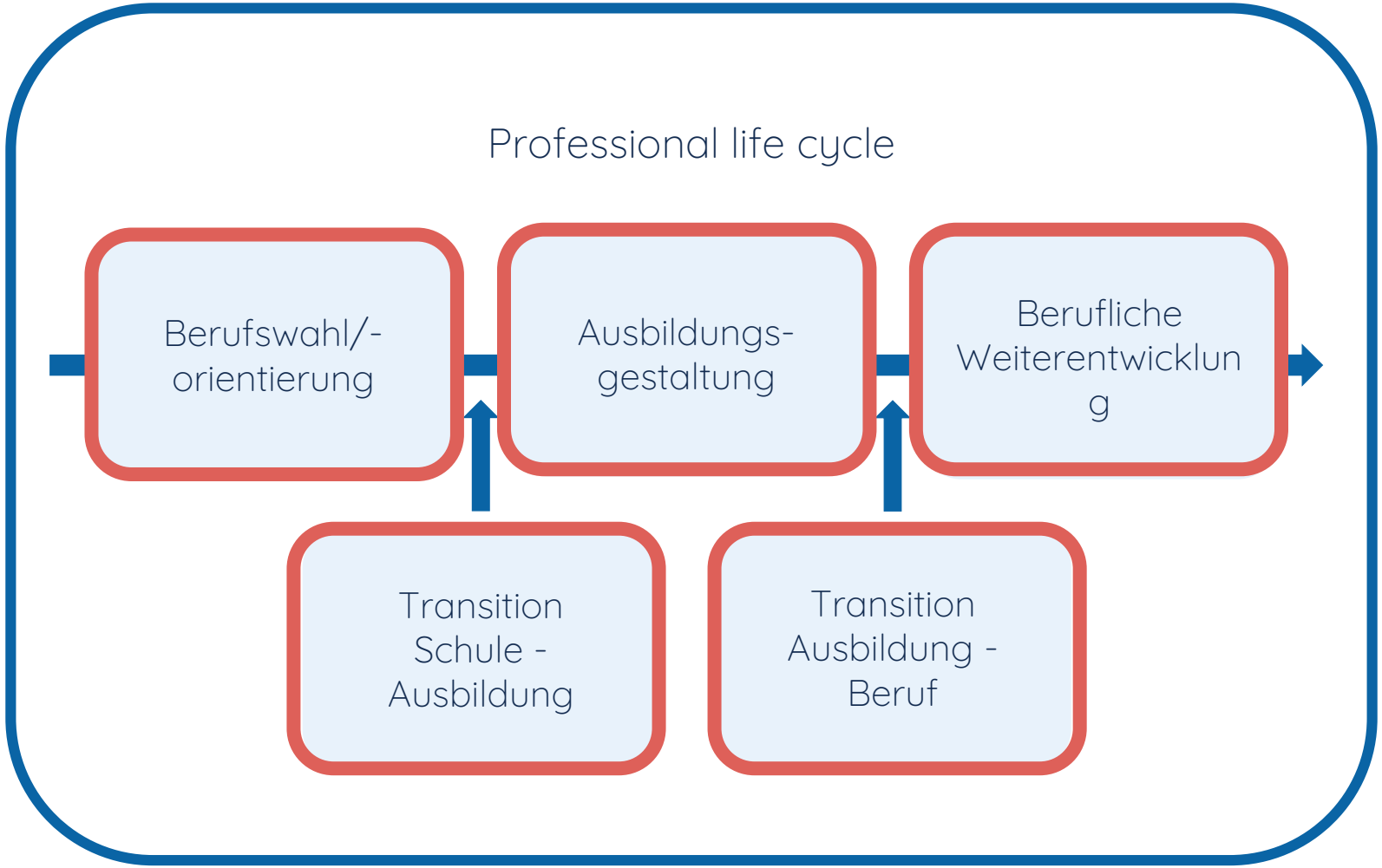
- Der Berufseinstieg ist ein riskanter Übergang
  - Personen, die direkt nach der Berufsausbildung in den Beruf einsteigen, steigen langfristig gesehen am seltensten aus (SIAB - Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien, IAW)
  - In der Phase des Berufseinstiegs ist die Ausstiegsgefahr jedoch am größten (vgl. Pasila et al 2017; Graf et al 2020).

⇨ Ein begleiteter Berufseinstieg gestaltet diese Phase für die Berufseinsteiger*innen berechenbarer und senkt für die Betriebe/die Branche das Risiko eines Berufsausstiegs

- Definition: Das Berufseinstiegsprogramm ist eine praktische und schulische Begleitung von Berufseinsteiger*innen in den ersten 6 bis 12 Monaten des Berufseinstiegs.
- Ziele: Unterstützung von Berufseinsteiger*innen dabei, Beziehungen zu erfahrenen Pflegefachpersonen und der Organisation aufzubauen und das berufliche Selbstvertrauen zu stärken
- Inhalte: Fachspezifische Inhalte, Kommunikation, Arbeitsorganisation, Rollenverständnis etc.
- Methoden: Praktische Übungen, Coachings, Mentoring und begleitende Schulungen

Fazit und Ausblick

4 Fazit und Ausblick



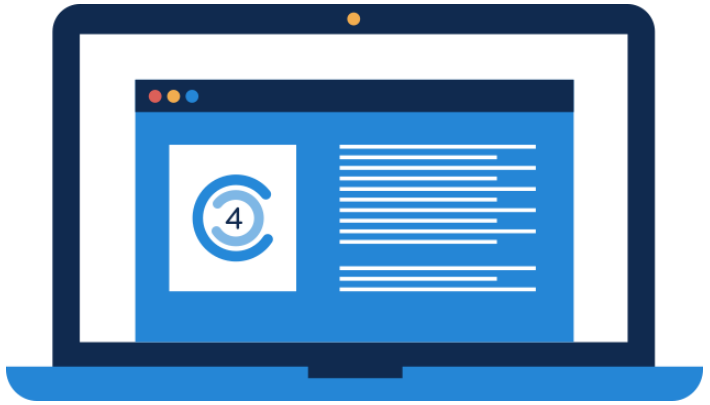
4 Fazit und Ausblick

- Es gilt, berufliche Bildung im Dienst der Fachkräftesicherung über die gesamte Berufslaufbahn hinweg in den Blick zu nehmen
  - innerbetrieblich
  - in der Lernortkooperation bzw. im Ausbildungsverbund
  - mit überbetrieblicher Unterstützung

https://www.zafh-care4care.de/schwerpunktthema/berufliche-bildung/

Kontakt

karin.reiber@hs-esslingen.de
jutta.mohr@hs-esslingen.de
info@zafh-care4care.de



www.zafh-care4care.de

Ringvorlesung

Datum	Thema	Link
17. Februar 2022 17 bis 18 Uhr	**Entlohnung** Entlohnung von Pflegekräften – Auswirkungen und Stellschrauben entlang dreier Entscheidungen im Erwerbsleben	https://bit.ly/3ml69rr
22. Februar 2022 17 bis 18 Uhr	**Interessenvertretung** Interessenvertretung in der Pflege – von der betrieblichen Interessenvertretung bis zur Lobbyarbeit	https://bit.ly/3mlbzD0
24. Februar 2022 15.30 bis 16.30 Uhr	**Pflege aus Sicht älterer Menschen** Erwartungen, Wünsche und Sorgen	https://bit.ly/3FdGSqx

VIELEN DANK
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Literatur

4 Literatur

Baethge, M. (2017): Heterogenität und Einheit der Dienstleistungsberufe: Arbeitsstrukturen, Kompetenzprofile und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In Dewe, B.; Schwarz, P. (Hrsg.): Beruf - Betrieb - Organisation. Innovative Perspektiven der Betriebspädagogik und beruflichen Weiterbildung (S. 29–50). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Buxel, H. (2011): Zufrieden mit dem Beruf, unzufrieden mit dem Job: Studie der FH Münster: Gutes Pflegepersonal gewinnen und binden. In: f&w (3), 264-269.

Gerhardt, A. L.,; Kanzog, J. (2017): Ausbildungsreport 2017. Verfügbar unter http://jugend.dgb.de/++co++17e7ad30-8226-11e7-83fc-525400d8729f/Ausbildungsreport-2017.pdf [11.02.2022].

Graf, Amanda C.; Jacob, Elisabeth; Twigg, Diane; Nattabi, Barbara (2020): Contemporary nursing graduates' transition to practice. A critical review of transition models. In: Journal of clinical nursing 29 (15-16), S. 3097–3107. DOI: 10.1111/jocn.15234.Huber, A. (2019). Wert(er)schöpfung. Die Krise des Pflegeberufs. Baden-Baden: Nomos.

Hülsken-Giesler, M. (2016): Professionskultur und Berufspolitik in der Langzeitpflege. In Brandenburg, H.; Güther, H. (Hrsg.): Lehrbuch Gerontologische Pflege (S. 163–175). Bern: Hogrefe.

Huber, A. (2019). Wert(er)schöpfung. Die Krise des Pflegeberufs. Baden-Baden: Nomos.

Kälble, K. (2017):. Zur Professionalisierung der Pflege in Deutschland. Stand und Perspektiven. In Sander, T.; Dangendorf S. (Hrsg.): Akademisierung der Pflege. Berufliche Identitäten und Professionalisierungspotentiale im Vergleich der Sozial- und Gesundheitsberufe(S. 27–58). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Kersting, K. (2016). Die Theorie des Coolout und ihre Bedeutung für die Pflegeausbildung. Frankfurt am Main: Mabuse.

Kugler, P. (2021): Wage expectation, information and the decision to become nurse. IAW Discussion Papers No. 135. https://www.iaw.edu/iaw-diskussionspapiere.html?fjahr=1609455600&file=files/dokumente/iaw_dp_135.pdf [11.02.2022].

4 Literatur

Mayer, Ruth (2020): Professionalisierung, Professionalität und Professionalisierbarkeit. In Arnold R.; Lipsmeier, A.; Rohs M. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden: Springer, S. 547-559.

Mohr, J.; Reiber, K. (i. E.): Auszubildendengewinnung und Ausbildungsgestaltung im Pflegeberuf. Eine laufbahnbezogene Perspektive auf den Lernort Praxis. In Bellmann, L.; Ertl, H.; Gerhards, C.; Sloane, P. (Hrsg.): Konkurrenz um Auszubildende und Fachkräfte. Beiträge zur betrieblichen Berufsbildungsforschung. Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, S. 97-121.

Mohr, J. (i. E.): Systematische Fort- und Weiterbildung in der beruflichen Pflege als Beitrag zur Professionalisierung auf individueller Ebene. Eine Annäherung aus betrieblicher Perspektive. In Zeitschrift Für Berufs- Und Wirtschaftspädagogik, Beiheft Berufliches Lehren und Lernen im Zeichen von Professionalisierung – Reflexionen. Hrsg. von Weyland, U.; Reiber, K.

Pasila, Katariina; Elo, Satu; Kääriäinen, Maria (2017): Newly graduated nurses' orientation experiences. A systematic review of qualitative studies. In: International Journal of Nursing Studies 71, S. 17–27. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021.Price, S.L. (2009). Becoming a nurse: a meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. Journal of Advanced Nursing 65 (1), 11– 19.

Price, S. L. (2009): Becoming a nurse: a meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. Journal of Advanced Nursing 65 (1), S. 11– 19.

Reiber, K.; Küpper, A.; Mohr, J. (2021,): Wunsch und Wirklichkeit in der Pflegeausbildung – eine laufbahnbezogene Perspektive auf Berufsorientierung im Kontext von Fachkräftebedarf. In: Weyland, U.; Ziegler, B. (Hrsg.): Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung – Stand und Herausforderungen. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 179-195.

Ver.di (2015). Ausbildungsreport 2015. Verfügbar unter https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++586e63e0f1b4cd1221c4bdd0/download/Ausbildungsreport_2015.pdf [11.02.2022].