

Die Gestaltung wissenschaftlicher Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit und Pflege aus Arbeitgebendenperspektive

Ergebnisse einer Zielgruppenanalyse

ANIKA EIBEN

SARAH HAMPEL

MARTINA HASSELER

Kurz zusammengefasst ...

Die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften entwickelt im Rahmen des Teilvorhabens „Upgrade angewandte Pflegewissenschaften, B.Sc.“ (Förderkennzeichen: 16OH22035) wissenschaftliche Weiterbildungsprogramme in den Bereichen Gesundheit und Pflege. Zur Zielgruppe gehören vor allem nicht-traditionell Studierende. Damit Beruf, Familie und Weiterbildung sich vereinbaren lassen, werden die Angebote auf Grundlage des Blended Learning Konzeptes gestaltet. Nach einer ersten Zielgruppenanalyse, der Entwicklung eines Angebots sowie Evaluierung erster Module in der ersten Förderphase (01.08.2014-31.01.2018), wurde zu Beginn der zweiten Förderphase (01.02.2018-31.07.2020) eine weitere Zielgruppenanalyse durchgeführt, um basierend auf den bis dahin gewonnenen Ergebnissen vertiefende Hinweise für die Weiterentwicklung des Angebots zu gewinnen. Diese Zielgruppenanalyse wurde mithilfe von Fokusgruppen- und Einzelinterviews aus den Bereichen Altenhilfe und Eingliederungshilfe umgesetzt. Die Interviews geben wichtige Hinweise für die weitere Ausgestaltung des Angebots. Grundsätzlich bewerten die Arbeitgebenden die bereits konzipierten Module als positiv, jedoch ist häufig der Nutzen für die Praxis nicht klar. Es wird eine intensivere Kooperation mit den Hochschulen gewünscht. Die Arbeitgebenden sehen Potenzial in der wissenschaftlichen Weiterbildung, jedoch sind aktuell die (politischen) Rahmenbedingungen nicht gegeben, um akademisiertes Personal in der Praxis adäquat einzusetzen.

1 Einleitung

Die gesundheitliche und pflegerische Versorgung von älteren Menschen mit Pflegebedarf und Menschen

mit Beeinträchtigungen ist ein Tätigkeitsfeld, in welchem die Mitarbeitenden vor zunehmende Herausforderungen gestellt sind. Dies liegt nicht zuletzt an einer Verdichtung der Arbeitsaufgaben, als auch an der sich wandelnden Zusammensetzung der genannten Personengruppen. Durch die Konzeption von Studiengängen und wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten soll die Akademisierung von nicht-traditionellen Studierenden gefördert werden, um der veränderten Aufgabenverteilung im Gesundheitswesen Rechnung zu tragen. Das Forschungsprojekt „Aufbau berufsbegleitender Studiengänge in den Gesundheits- und Pflegewissenschaften - PuG II“ widmet sich daher der Entwicklung neuer Qualifizierungsangebote, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken und die Versorgungsqualität in den Bereichen Gesundheit und Pflege zu erhöhen. Die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften ist mit dem Teilvorhaben „Upgrade angewandte Pflegewissenschaften, B.Sc.“ (Förderkennzeichen: 16OH22035) beteiligt, in dem sowohl Module für ein Studienprofil weiterentwickelt, aber auch wissenschaftliche Weiterbildungsangebote auf Zertifikatsbasis entwickelt werden.

Teilnehmenden wird aktuelles, fachspezifisches Wissen vermittelt, welches sie zu kritischen Diskussionen befähigt. Damit sollen Karrierewege individuell für Personen gestärkt werden, die im Beruf stehen und sich in spezifischen Themengebieten weiterqualifizieren wollen (PuG Positionspapier, 2015). Unter Anwendung des Blended Learning Konzepts soll das aktive und selbstgesteuerte Lernen der Teilnehmenden unterstützt werden, bei dem sie zeit- und ortsunabhängig agieren und lernen können (Lermen, 2017). Insgesamt besteht das Konzept aus 16 Modulen, das unterschiedliche Zertifikate und Schwerpunkte umfasst:

Weiterbildungsprogramm	PFLICHTMODULE			WAHLMODULE: INTERDISZIPLINÄRE QUERSCHNITTMODULE	
Upgrade - Studienprofil: Gesundheit und Pflege im Alternprozess Das erfolgreiche Absolvieren der drei neu entwickelten Module PFG13-15 kann als Zertifikat I belegt werden.	ZPFG 13 Gesundheits- und pflegerrelevante Aspekte für gesundes Altern in der Gesellschaft	ZPFG 14 Multimorbidität im höheren Lebensalter: Gesundheits- und pflegerrelevante Begleiterscheinungen und Interventionen	ZPFG 15 Personenrelevante Versorgungsprozesse am Lebensende hochaltriger Frauen und Männer	ZIQ1 Digitalisierung im Gesundheits- und Pflegewesen	ZIQ2 Ethische Fallbesprechung als Strategie zur interdisziplinären Steuerung komplexer Fälle
Wissenschaftliches Weiterbildungsprogramm (WWP) Frühe Hilfen in den Handlungsfeldern Gerontologie und Pflege Spezialisierungsmodule als Zertifikat II	ZG1 Transformation der Einrichtungskultur in der stationären Langzeitpflege	ZG2 Frühe Hilfen für ein selbständiges Leben Zuhause – trotz Hilfebedarf	ZG3 Frühe Hilfen für die sektorenübergreifende Kooperation und Koordination		
Zertifikat: Selbstbestimmte Teilhabe an gesundheitlichen und pflegerischen Prozessen	ZMmB1 Autonomie und Teilhabe	ZMmB2 Partizipative Gesundheitsförderung und Prävention planen	ZMmB3 Organisation und Management für Einrichtungen der Eingliederungshilfe	ZIQ3 Lebensphasenorientierte Beschäftigung für Frauen in der Pflege	ZK Lernen und Organisieren im Studium
Zertifikat: Spezifische Versorgung von Menschen mit Beeinträchtigungen in unterschiedlichen Lebenslagen	ZMmB4 Versorgungsgestaltung in unterschiedlichen Lebenslagen	ZMmB5 Spezifische Bedarfe 1: Alterungsprozesse	ZMmB6 Spezifische Bedarfe 2: psychische Erkrankungen		

Tab. 1: Übersicht über die entwickelten Erprobungsmodule im Teilvorhaben

Innerhalb der 1. Förderphase wurde eine erste Zielgruppenanalyse durchgeführt. Daraus konnten Hinweise über die heterogenen Anforderungen an hochschulische Weiterbildung abgeleitet werden. Die Analyse zeigte, dass das Blended Learning Konzept begrüßt wird, zugleich wurde auf den hochgradigen Begleitungs- und Beratungsbedarf bei den nicht traditionell Studierenden hingewiesen. Entsprechend wurde das Weiterbildungsangebot inhaltlich und organisational entwickelt (Eiben, Mazzola & Hasseler, 2016). Während der 2. Förderphase (01.02.2018-31.07.2020) wurde eine weitere Zielgruppenanalyse durchgeführt. Damit verbunden ist das Ziel, mehr über die Bedarfe und Erfahrungen von Einrichtungen in Bezug auf wissenschaftliche Weiterbildung herauszufinden. Zudem werden Rahmenbedingungen eruiert, die die Beteiligung an wissenschaftlicher Weiterbildung fördern bzw. hemmen können. Da einige Zielgruppen bis zum Zeitpunkt der zweiten Befragung schwer erreicht werden konnten, sol-

len außerdem neue Wege zur Ansprache von Arbeitgebenden gewonnen werden, da diese als wichtige Gatekeeper fungieren. Im Folgenden wird zunächst das methodische Vorgehen der Erhebung beschrieben, bevor im Anschluss die Ergebnisse sowie die Diskussion vorgestellt werden.

2 Fragestellungen und methodisches Vorgehen

Für die Ausrichtung der Zielgruppenanalyse war es wichtig, möglichst unterschiedliche Berufsgruppen, die ein Interesse an wissenschaftlicher Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit und Pflege haben könnten, in die Erhebung einzubeziehen und mit diesen aktiv in einen Austausch zu kommen. Für das Projekt wurden aus diesem Grunde Fachpersonen aus den Bereichen Pflege, Gesundheit, Pädagogik und Therapie als relevant eingestuft. Basierend auf den, im vorangegangenen Kapitel beschriebe-

nen Aspekten, ergeben sich folgende forschungsleitende Fragestellungen:

1. Welche (Vor-)Erfahrungen haben Einrichtungen aus den Bereichen Gesundheit und Pflege mit wissenschaftlicher Weiterbildung?
2. Welche Bedarfe haben Einrichtungen aus den Bereichen Gesundheit und Pflege aktuell und künftig hinsichtlich wissenschaftlicher Weiterbildung?
3. Wie müssen Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung ausgestaltet sein, damit sie für Arbeitgebende interessant sind?
4. Wie wird das im Projekt entwickelte wissenschaftliche Weiterbildungsprogramm bewertet?

Diese Fragestellungen wurden in einen Leitfaden überführt mit dem Ziel, von Arbeitgebenden im Rahmen von Fokusgruppen diskutiert zu werden. In der Erhebung wurde auf das problemzentrierte Interview nach Witzel, einem klassischen Erhebungsverfahren der qualitativen Sozialforschung aus den 1980er-Jahren, zurückgegriffen (Flick, 2019; Witzel, 1985). Für die Analyse der Arbeitgebendenperspektive auf die wissenschaftliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden eignet sich diese Form der Erhebung, da offen auf die Erfahrung von Expert_innen zurückgegriffen werden und sich das Gespräch auf das zentrale Thema fokussieren kann. Die Datenerhebung fand unter Verwendung von zwei verschiedenen Erhebungsmethoden statt. Da sich die Gewinnung von Teilnehmenden für die angedachten Gruppendiskussionen als schwierig erwies, wurden zunächst Gruppeninterviews leitfadengestützt durchgeführt. Im Anschluss wurden einige Akteur_innen, die nicht an den Gruppenterminen teilnehmen konnten, in Einzelinterviews auch zu gleichen Themen befragt. Hier ging es darum, zielgerichtet, systematisch und regelgeleitet das Wissen der Befragungspersonen zu ausgewählten Themen der wissenschaftlichen Weiterbildung in ihrem beruflichen Kontext zu erfassen (Döring & Bortz, 2016).

Die Auswertung erfolgte durch die dokumentarische Dateninterpretation nach Ralf Bohnsack, die vielfach als Auswertungsmethode für Gruppendiskussionsverfahren empfohlen wird (u.a. Bohnsack, Nentwig-Gesemann & Nohl, 2013; Liebig & Nentwig-Gesemann, 2009). Zentral ist der Einbezug von sozial-räumlichen oder organisationsspezifischen Strukturen, in denen die individuellen Erlebnisse und Interaktionsprozesse ihre Wurzeln finden. Gruppen erzeugen demnach keine Meinungen innerhalb der Diskussion, sondern äußern Kollektivwissen aus Milieus, Generationen oder Geschlechterperspektiven (Schäffer, 2012). Werden Inhalte häufig wiederholt oder spricht eine Person besonders engagiert, sind dies „Fokussierungsmetaphern“, die im Interpretationsvorgang schon früh helfen, Gemeinsamkeiten und Gegensätze in der Gruppe aufzuzeigen (Schäffer, 2012). Wie von Blank (2011) vorgeschlagen, finden sich die für die Forschungsfragen bedeutsamen Abschnitte in den angefertigten Transkripten. Fokus waren dabei vor allem die inhaltlichen

Aspekte, wie beispielsweise der Erfahrungskontext im Rahmen bisheriger Erlebnisse in der wissenschaftlichen Weiterbildung von Mitarbeitenden in ihren Einrichtungen.

3 Ergebnisse

3.1 Stichprobe

Es konnten insgesamt vier Interviews in die Untersuchung einbezogen werden, davon ein Fokusgruppeninterview, an dem fünf Vertreter_innen der Altenhilfe teilnahmen sowie drei Einzelinterviews. Die Fokusgruppe bestand aus Personen, die im Bereich der Altenhilfe in Einrichtungen in unterschiedlichen Trägerschaften (Stiftung, Wohlfahrtspflege, gemeinnütziger Verein) als Einrichtungsleitungen und Qualitätsbeauftragte tätig sind.

Die drei Einzelinterviews wurden mit drei Vertreter_innen der Eingliederungshilfe (E2, E3) sowie einem bzw. einer Vertreter_in (E1) der Wohlfahrtspflege geführt. Bei den Vertreter_innen der Eingliederungshilfe handelt es sich um eine bzw. einen Mitarbeiter_in im Personalmanagement und kaufmännische Abteilungsleitung sowie eine bzw. einen Referent_in der Geschäftsführung. Bei der bzw. dem Vertreter_in der Wohlfahrtspflege handelt es sich um die Geschäftsführung der ambulanten Pflege.

3.2 Ergebnisse der Interviews

In den beteiligten Einrichtungen sind lediglich punktuell *Erfahrungen mit wissenschaftlicher Weiterbildung* vorhanden, die in der Gruppendiskussion benannt wurden (bspw. durch eigene Qualifikationen). Eine systematische Umsetzung von wissenschaftlicher Weiterbildung (bspw. in Form einer einrichtungsinternen Strategie, die regelmäßig Mitarbeitende zur Teilnahme an wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten anregt) liegt in keiner Einrichtung zugrunde. Die Befragten haben zudem eher Erfahrungen mit Hochschulen als Ort, an dem Studiengänge angeboten werden. Mit dem Besuch von kürzeren Zertifikatsangeboten und der Möglichkeit, einzelne Weiterbildungsmodule zu besuchen, sind sie in der Regel nicht vertraut. An Einzelfall-Beispielen skizzieren Befragte, wie in den Einrichtungen mit dem Thema umgegangen wird. Insbesondere wird über eine defizitäre Informationslage hinsichtlich der Inhalte und Organisation von hochschulischen Weiterbildungsangeboten und dem Nutzen für Teilnehmende und Einrichtungen berichtet. Das größte Problem ist die Verknüpfung des theoretisch erworbenen Wissens aus dem hochschulischen Kontext mit der Alltagspraxis in den Einrichtungen. Laut Aussage der Vertreter_innen der Einrichtungen müsste das Wissen besser und praxisnäher vermittelt werden. Trotz dieser Kritik wird Potenzial in der wissenschaftlichen Weiterbildung gesehen, welches aber nicht näher definiert werden kann. Auf Seiten der Einrichtung existieren keine geregelten Modelle (z.B. Vergütung von Arbeitszeit), die die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung regeln. Die Möglichkeiten für die Inanspruchnahme wissenschaftlicher Weiterbildung sind in kleineren Einrichtungen begrenzt. Generell besteht wenig Interesse bei der Mitarbeiterschaft. Mit der wissen-

schaftlichen Weiterbildung sind weite Wege und Aufwand verbunden, was unattraktiv im (Arbeits-)Alltag ist.

Bei den interviewten Personen aus der Eingliederungshilfe (E2 und E3) sind insbesondere Erfahrungen mit dem Studiengang Soziale Arbeit vorhanden. Eine Einrichtung besitzt ein Stipendiat_innen-Programm. Nach Aussage der befragten Institutionsvertretung fällt auf, dass die Teilnehmenden oftmals einfach „nur“ noch einmal studieren wollen (E2). Die Einrichtung versucht, diese Personen zu halten, jedoch gibt es nicht so viele Sozialpädagog_innenstellen. In E3 wird bekräftigt, dass nicht alle Mitarbeitenden studieren können, da zum einen entsprechende Stellen nicht vorhanden sind, aber auch vor allem die „Pflege am Bett“ benötigt werde. In dieser Einrichtung gibt es so gut wie keine Erfahrungen mit wissenschaftlicher Weiterbildung, da die Mitarbeiterschaft häufig nicht auf dem Qualifikationsniveau ist, welches an der Hochschule gefordert wird. Es bestehen zu große Ängste bei den Mitarbeitenden ein solches Angebot wahrzunehmen. Da in der Einrichtung überwiegend Pflegehelfer_innen tätig sind, wird auf Weiterbildungsformate zurückgegriffen, die auf deren Qualifikationsniveau liegen. Das Personal weist häufig brüchige Biographien und negative Schulerfahrungen auf. Weiterbildungsmaßnahmen werden genutzt, um das Personal an die Einrichtung zu binden. Dennoch ist eine Akademisierung der Pflege wünschenswert, wofür jedoch aktuell keine Rahmenbedingungen vorhanden sind (rechtlich, Aufgaben und Vergütungsrichtlinien).

Wissenschaftliche Weiterbildung wird von den Teilnehmenden an der Fokusgruppe übereinstimmend häufig als Strategie von Mitarbeiter_innen gesehen, um aus der beruflichen Praxis zu entfliehen bzw. um berufliche Belastungen zu umgehen. Dies ist erfahrungsgemäß aus Sicht der Einrichtungen nur eine kurzfristige Lösung, da es im Semesterverlauf nach Aufnahme eines Studiums zu neuen Herausforderungen kommt: Die Anforderungen im Studium und Vereinbarkeitsprobleme durch die zusätzliche Aufgabe kommen hinzu und können teilweise noch größer werden als die vorangegangene Belastungskonstellation im Beruf. Dies wird dann regelmäßig zu einer Belastungsprobe und Studierende merken mit Voranschreiten des Studiums, dass ihre dort erworbene Qualifikation zudem auch nicht mehr zum Alltagsgeschäft passt, welches in der Einrichtung auf sie wartet. Sie sind dann wesentlich breiter aufgestellt und erkennen, dass sie ihre Probleme verschoben haben: es ergibt sich bspw. ein neuer Konflikt, der darin besteht, ob die Absolvent_innen nun in ein neues Berufsfeld wechseln oder doch ihre alte Stelle beibehalten, obwohl damit in der Regel keine Änderungen der Rahmenbedingungen (zeitlich, finanziell) einhergehen. Innerhalb dieser Problematisierung der Aufnahme eines hochschulischen Weiterbildungsangebotes aus „falschen“ Gründen, beschreiben die Teilnehmenden an der Fokusgruppe den Fall eines Studienabbruchs, der aus der zuvor genannten Konfliktsituation oder auch aus einer Überforderung mit den Inhalten der Qualifikation resultieren und in der Konsequenz ebenfalls belastend wirken kann.

Die Akademisierung wird schnell mit der Übernahme von Leitungspositionen assoziiert, die aber nur begrenzt in der Praxis vorhanden sind und auch nicht für jede Person im Unternehmen geeignet ist. Daher werden in der großen Einrichtung Mitarbeitende beraten und gezielt individuell Personen für Weiterbildungen angesprochen. Dies ist effektiver und erhöhe die Chancen, geeignete Personen aus dem Betrieb für das Thema zu sensibilisieren. Auch Personen, die für eine Weiterbildung geeignet und angesprochen worden sind, nehmen nicht unbedingt Weiterbildungen in Anspruch, da hier Hemmnisse existieren. Diese betreffen vor allem Unsicherheiten hinsichtlich der eigenen Kompetenzen und Angst vor der Lernsituation. Geeignete Personen unterschätzen ihre Leistungen eher.

In größeren Einrichtungen studieren einige Mitarbeitende. Jedoch können Personen, die sich zu einem Studium entscheiden, nicht unterstützt werden, da für sie nach erfolgreichem Abschluss keine entsprechenden Stellen in der Einrichtung vorhanden sind. Es sind vor allem Projekte, in denen Personen mit Studienabschluss gut eingesetzt werden können. Aber für das Kerngeschäft und als wichtigsten Bereich gesehene Tätigkeit, die Pflege am Bett, werden keine angemessenen Einsatzmöglichkeiten für vollakademisiertes Personal gesehen. E-Learning Erfahrungen sind personenbezogen bei den Mitarbeitenden der Einrichtungen vorhanden. Die Befragten berichten über wenig Technikkompetenz der Pflegefachkräfte und dass hier Ängste abgebaut werden müssen. Unklar ist den Einrichtungen noch, wie das digitale Lernen hinsichtlich der Integration in den Arbeitsalltag bewertet werden kann.

Die *Erwartungen an wissenschaftliche Weiterbildung* sind vielfältig: Relevante Themen der Module sind Soft Skills wie Angehörigenarbeit, Umgang mit Stress, herausfordernden Verhalten, aber auch Wissen über psychische Erkrankungen und rechtliche Aspekte (E2, E3). In E1 wird häufig das neue Pflegeberufegesetz angesprochen und die damit verbundenen Unklarheiten: Die Entwicklung der Rolle der Einrichtung in Bezug zu den Mitarbeitenden und Weiterbildung ist nicht klar und welche Anforderungen und Kompetenzen benötigt werden. Es wird vorgeschlagen, dass Weiterbildungen einen Beitrag dazu leisten könnten, dass das Personal als Fachkraft abrechenbar ist. Generell sollte sich wissenschaftliche Weiterbildung mit der Umsetzung von Expertenstandards beschäftigen. Die Kooperationen von Einrichtungen und Hochschulen müsste dringend ausgeweitet werden, wobei aus Perspektive der Befragten vor allem die Hochschulen immer wieder auf die Einrichtungen zugehen sowie Veranstaltungen und Treffen organisieren sollten. Diese stetige Kontaktpflege ist wichtig, weil das Thema wissenschaftliche Weiterbildung innerhalb der täglichen Herausforderungen im Einrichtungsalldag sonst in den Hintergrund rückt.

Die *Bewertung des bereits konzipierten Angebots* fällt insgesamt positiv aus. Viele gewünschte Themen sind berücksichtigt. In der Fokusgruppe wurde hervorgehoben, dass die

Querschnittsmodule, die auf Soft Skills ausgerichtet sind, als Pflichtmodule integriert werden sollten. Von den Befragungsteilnehmenden werden kurze modulare Angebote präferiert, die keine Hochschulzugangsberechtigung erfordern. Dieser Aspekt wird bei der Bewertung des bereits konzipierten Angebots als positiv eingestuft. Uneinigkeit besteht hinsichtlich des Abschlusses: während in E3 ein Abschluss mit Prüfung und Zertifikat als wichtig erachtet wird, werden in den anderen beiden Einzelinterviews ein Abschluss mit einer Teilnahmebescheinigung als ausreichend empfunden (E1, E2). E1 merkt kritisch an, dass die Angebote nicht für die Mitarbeitenden der ambulanten Pflege geeignet sind, da hier überwiegend Pflegehelfer_innen arbeiten. Weiterhin werden in E3 einige Titel des Angebots kritisiert, da diese nicht die Zielgruppe ansprechen. Zudem sollen den Teilnehmenden des Angebots berufliche Perspektiven nach der Absolvierung aufgezeigt werden.

In fast allen befragten Einrichtungen existieren individuelle und fachspezifische *Recherchestrategien nach Weiterbildungen*. In einem Fall (E1) erfolgt dies zentral durch eine bzw. einen Fachreferent_in, der bzw. die auf das Thema Weiterbildung spezialisiert ist. Alternativ wird dort auf bereits bekannte Anbieter_innen zurückgegriffen. *Beratungsbedarf* besteht hinsichtlich Informationen zu Inhalten und Rahmenbedingungen der Angebote. Damit die Weiterbildungsangebote nicht im Alltagsgeschäft untergehen, sollten die Weiterbildungsanbieter auf die Einrichtungen zugehen, sie regelmäßig an Angebote erinnern und zudem in den Einrichtungen vor Ort beraten. Die Befragten haben gerade mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel Bedarf an Einsatzmöglichkeiten wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote, die dann zur Verbesserung der Bindung von Mitarbeitenden an die Einrichtung genutzt werden können. Die Einrichtungen müssen sich besser vermarkten und den Bereich Weiterbildung attraktiver gestalten (E1), sehen aber in diesem Zusammenhang auch die Politik in der Pflicht, diesen Bereich zu unterstützen und Pflegeberufe attraktiver zu machen (E1, E2, E3).

4 Diskussion der Ergebnisse

Im Rahmen dieser Erhebung wurde die Perspektive von Einrichtungen auf das Angebot wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote untersucht. Insgesamt wurde deutlich, dass die Interviewpartner_innen kaum Erfahrungen mit wissenschaftlicher Weiterbildung haben oder diese negativ besetzt sind. Zwar können die Interviewpartner_innen der größeren Einrichtung auf mehr Erfahrungen zurückgreifen, jedoch gibt es für die Absolvent_innen kaum entsprechende Stellen, um sich über potenzielle (wissenschaftliche) Weiterbildungsangebote zu informieren. Der Weiterbildungsmarkt an sich ist umfassend und intransparent (Bläsche et al., 2017). Es herrscht ein Informationsdefizit hinsichtlich Inhalt und Organisation von Weiterbildungsangeboten. Oftmals ist den Einrichtungen der Nutzen nicht klar und welche Effekte diese auf die Einrichtung haben. Aus diesem Grund wird in der

Literatur eine „flächendeckende, qualitativ hochwertige und unabhängige Beratungsinfrastruktur“ (Heinrich-Böll-Stiftung, 2019, S. 22) gefordert, die Akteur_innen helfen soll, das eigene Wissen um Weiterbildung zu verbessern und somit für ländliche Regionen mit wenig Weiterbildungserfahrung eine niedrighschwellige Lösung sein kann. Das Informationsdefizit betrifft weiterhin den Umgang mit Personen, die sich akademisch qualifiziert haben (dies betrifft sowohl den primärqualifizierenden als auch den weiterbildenden Bereich): die Interviewpartner_innen empfanden, dass es dieser Personengruppe teils an praktischen Erfahrungen fehlt, wenn sie in der Praxis ankommen. Es müssen somit für die Einrichtungen Strategien und konkrete Einsatzmöglichkeiten für akademisch qualifizierte Fachpersonen geschaffen werden. Für den Bereich der Universitätskliniken haben sich Vorschläge für eine begleitete und vom Management der Kliniken gesteuerte Einstellung dieser Zielgruppe entwickelt (Grünewald et al., 2015), die für die Altenpflege und die Heilerziehungspflege hilfreich sein könnten, wenn es um mehr steuernde, gestaltende und evaluierende Tätigkeiten der Mitarbeitenden für Bewohner_innen mit komplexen Versorgungsanforderungen geht. Die hier entwickelten Module ermöglichen es, gezielt dafür notwendiges Fachwissen bei den Mitarbeitenden passgenau zu vermitteln und je nach individueller Vorqualifikation zusammenzustellen.

In der Diskussion hinsichtlich der Akademisierung in der Pflege zeigen sich zwar Vorbehalte, jedoch wird auch Potenzial gesehen, welches politisch unterstützt werden muss: Die Akademisierung in der Pflege schließt aktuell noch zu stark die Pflege am Bett aus und wird laut Aussage der Einrichtungen häufig als Flucht aus der Pflege genutzt. Mitarbeitende sind aufgrund der immer komplexer werdenden Aufgaben überfordert und verstehen Weiterbildung als Ausweg, die alternativ zum Berufsausstieg gesehen wird. Die hohen Belastungen und das Verlassen der Einrichtung aufgrund von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Pflege decken sich mit Ergebnissen verschiedener Studien u.a. der NEXT (Borchart, Galatsch, Dichter, Schmidt & Hasselhorn, 2011). Als eine positive Entwicklung betrachtet wird, wenn akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen nach einer Qualifizierung weiterhin mindestens in Teilen in der patientennahen Versorgung tätig werden. Gleichwohl sind organisationsentwickelnde Maßnahmen notwendig, um akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen darüber hinaus einzusetzen.

Zuletzt haben sich erste Maßnahmen zu Möglichkeiten der Integration von akademisierten Personal in der Pflegepraxis entwickelt, allerdings vor allem im Kliniksetting (Grünewald et al., 2015). Hervorgetan hat sich beispielsweise die Universitätsklinik Freiburg, da hier erfolgreich akademisiertes Pflegepersonal in den Klinikbetrieb integriert wird (Naegele, 2018). In diesem Rahmen können neue Stellen in der Pflege entstehen, Kompetenzen erweitert und im gesamten Team intelligent gemischt werden. Damit entspricht die Forderung der befragten Einrichtungen die Verwendung ei-

nes Skills-Grade-Mixes, der helfen soll, die Qualifikationen der Mitarbeitenden zu erfassen, zu bewerten und basierend darauf zu überlegen, „welche Aufgaben von höher qualifizierten Mitarbeitenden und welche von weniger qualifizierten Mitarbeitenden übernommen werden“ (Liberatore, Hin & Brand, 2016, o.S.) sollten. Damit können Mitarbeitende unterschiedlicher Qualifikationsstufen gemäß ihrer Ausbildung besser eingeteilt und Belastungen abgebaut werden. Hierfür müsste in Deutschland der Pflegeberuf aufgewertet werden, indem der Kompetenzbereich erweitert wird. Weiterhin müsste die Akademisierung schon in der Ausbildung verankert sein (was im Rahmen des Pflegeberufgesetzes nun aufgegriffen wird).

Im Fokusgruppeninterview wird deutlich, dass eine Diskrepanz zwischen den Wünschen an die inhaltliche Gestaltung der wissenschaftlichen Weiterbildung der Arbeitgebenden und der Themenwahl der Arbeitnehmenden besteht. Arbeitnehmende wünschen sich nach Aussage der Einrichtungsvertreter_innen Weiterbildungen, die sich mit der Vermittlung von Wissen über Expertenstandards beschäftigen. Die Förderung von Soft Skills und Vermittlung von Wissen rund um diesen Themenkomplex wird in allen Interviews als wichtiger Inhalt von wissenschaftlicher Weiterbildung hervorgehoben. Auch die Literaturlage verdeutlicht die Relevanz von Soft Skills als Kernkompetenzen der Gesundheitsberufe (u.a. Gehrke, 2010; Sokol & Hoppenworth, 2018). Hierzu zählen Kommunikation, Zeitmanagement, Bearbeitung von Traumata, aber auch der reflektierte Umgang mit sozialen Medien. Aus einer Befragung von weiblichen Weiterbildungsteilnehmenden einer Führungsschulung in den Bereichen Pflege und Gesundheit wurde die Bedeutung von Soft Skills unterstrichen (Müller & Ayan, 2017). Diese waren von über der Hälfte der Befragten gewünscht und noch vor Hard Skills genannt. Insbesondere der Bereich Kommunikation ist von zentraler Bedeutung (Müller & Ayan, 2017). Vor allem der Blick auf die Ganzheitlichkeit in der Pflege müsse gestärkt werden, um die Qualität der Pflege zu verbessern. Hierbei können Fallbesprechungen hilfreich sein, damit die aktuelle (biografische) Lebenssituation berücksichtigt wird und Zusammenhänge von Erkrankungen erkannt und eingeordnet werden können. Aus Sicht der Einrichtungsleitungen kommt es insbesondere bei älteren Mitarbeitenden zu Problemen im Umgang mit Technik und sozialen Medien. Allerdings zeigen Studien, dass Pflegefachkräfte durchaus positiv gegenüber neuer Technik eingestellt sind, jedoch Ängste im Umgang mit neuer Technik besitzen. Die Förderung von Technikkompetenzen könnten diese Berührungängste abbauen (Pöser & Bleses, 2018). Ein bzw. eine Interviewpartner_in hebt die Relevanz des Themas Sucht im Alter hervor. Der Weiterbildungsbedarf zum Thema Sucht und Alter ist in der Forschungslandschaft erkennbar. Drewes-Lauterbach et al. (2012) stellten heraus, dass in der Altenhilfe zu wenig Kenntnisse bezogen auf Substanzmissbrauch vorliegen und kaum einrichtungseigene Konzepte bezogen auf den Umgang mit problematischen Substanzverhalten vorliegen.

Neben diesen angesprochenen Themenkomplexen spielt die Art und Weise der Wissensvermittlung eine wesentliche Rolle. Hier wird von den Befragten hervorgehoben, dass die Vermittlung von Inhalten in wissenschaftlichen Weiterbildungen praxisnah erfolgen muss. Dieser Wunsch der Arbeitgebenden deckt sich erneut mit Befunden anderer Studien, die stärker die Teilnehmendenperspektive fokussieren und ebenfalls die Praxisnähe und die Vermittlung von Strategien zum Transfer des Wissens in die Praxis hervorheben (bspw. Müller & Ayan, 2017).

Insgesamt zeigt sich, dass die Eingliederungshilfe mehr Erfahrungen im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung hat als die Altenhilfe. Eine Ausnahme bildet eine große Einrichtung der Altenhilfe, in der es punktuell Erfahrungen gibt, jedoch können diese Personen häufig nicht adäquat eingesetzt werden. Die Personalsituation wird hier als weniger angespannt beschrieben als es in Einrichtungen der Kranken- und der Altenpflege der Fall ist. Die Altenpflegeeinrichtungen sind aktuell zusätzlich zur angespannten Personalsituation mit unbesetzten Stellen und belasteten Mitarbeitenden damit beschäftigt, sich mit dem neuen Pflegeberufgesetz auseinanderzusetzen. Dieses ist als Teil der Konzierten Aktion Pflege (BMFSFJ, 2019) derzeit in der Umsetzung und bindet viele Personalressourcen in den Einrichtungen. Fraglich ist, welche Auswirkungen dieses auf die Einrichtungen und Weiterbildungen hat. Einigkeit herrscht darin, dass bei den potenziellen Teilnehmenden Ängste genommen werden müssen, um die Hemmschwelle zu einer wissenschaftlichen Weiterbildung abzubauen. Insgesamt sprechen sich die Befragten für eine Akademisierung der Pflege aus, die aber nur bei entsprechenden politischen Rahmenbedingungen gelingen kann, die aktuell jedoch nicht vorhanden sind.

Das bereits konzipierte Angebot im Rahmen des Projekts wird von allen Interviewpartner_innen positiv bewertet, insbesondere:

- kurze modulare Zertifikate anstelle eines kompletten Studiums
- der Einsatz von Blended Learning, der die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung unterstützt
- die Berücksichtigung subjektiv als wichtig eingeschätzter Themen
- Zugang zu den Angeboten ohne Hochschulzugangsberechtigung

Kritisiert werden einige Titel des Angebots, da diese die Zielgruppe nicht ansprechen und „abschreckend“ wirken. Wichtig sei eine niederschwellige Form der Ansprache mit klarer Praxisausrichtung. Dies deckt sich mit Befunden aus Evaluationen der PuG-Module, die Ängste und Unsicherheiten von Teilnehmenden hinsichtlich ihnen unbekannter bzw. weniger vertrauter Vorgehensweisen und Prüfungsleistungen aufzeigten.

5 Fazit

Die Ergebnisse der durchgeführten Zielgruppenanalyse verdeutlichen, dass die Perspektive der Arbeitgebenden für die Ausgestaltung und Implementierung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote wichtige Hinweise geben kann. Arbeitgebende fungieren als wichtige Gatekeeper im Feld und sind aktuell vor unterschiedliche Herausforderungen gestellt (Fachkräftemangel, hoher Konkurrenzdruck, komplexe Versorgungserfordernisse, neue Gesetzgebungen), die einen Einfluss auf die Bereitschaft, Mitarbeitende in wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zu vermitteln, haben können. Die Arbeitgebenden können allerdings auch inhaltliche Wünsche an die Angebote haben, die konträr zu denen ihrer Mitarbeitenden stehen. Die Ergebnisse zeigen, dass das in PuG entwickelte Weiterbildungsangebot mit seiner Flexibilität und der inhaltlichen Schwerpunktsetzung die Wünsche der Arbeitgebenden bereits aufgreift. Für die künftige Ausgestaltung des Weiterbildungsangebotes und die Implementierung in die Nachhaltigkeit müssen allerdings verstärkt Strategien für die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden als wichtige Gatekeeper entwickelt werden.

Literatur

- Blank, R. (2011). Gruppendiskussionsverfahren, In G. Naderer & E. Balzer (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis* (S. 289-313). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Bläsche, A., Brandherm, R., Eckhardt, C., Käßlinger, B., Knuth, M., Kruppe, T., Kuhn-henne, M. & Scütt, P. (2017). *Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland*, Working Paper Forschungsförderung, 025. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I. & Nohl, A.-M. (2013). Einleitung: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis* (3. Aufl., S. 9-32). Wiesbaden: VS Verlag.
- Borchart, D., Galatsch, M., Dichter, M., Schmidt, S.G. & Hasselhorn, H.M. (2011). *Gründe von Pflegenden ihre Einrichtung zu verlassen - Ergebnisse der Europäischen NEXT-Studie*. Abgerufen am 16. April 2019 von <http://www.next.uni-wuppertal.de/index.php?artikel-und-berichte-1>
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). (2019). *Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023)*. Vereinbarungstext Ergebnis der Konzertierte Aktion Pflege/AG1, Berlin: BMFSFJ.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. vollst. überarb., aktual. und erweiter. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Drewes-Lauterbach, R., Fietz, H., Fietz, S., Ridder-Stockamp, B., Telken, B. & Tielking, K. (2012). *Sucht im Alter - ein gemeinsames Thema der Sucht- und Altenhilfe. Ergebnisse einer Befragung*. Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer, Band 5. Abgerufen am 16. April 2019 von https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/Pressestelle/Schriftenreihe/Schriftenreihe_Band_5.pdf
- Eiben, A., Mazzola, R. & Hasseler, M. (2016). Entwicklung hochschulischer Weiterqualifizierungsprogramme für Gesundheitsberufe im Bereich gerontologische Pflege und Menschen mit Beeinträchtigungen: Upgrade Angewandte Pflegewissenschaften. *Pädagogik der Gesundheitsberufe*, (3), 63-68.
- Flick, U. (2019). *An Introduction to Qualitative Research* (6. Aufl.). London/Thousand Oaks, CA/Dehli: Sage.
- Gehrke, U. (2010). Soft Skills in der Ausbildung der Gesundheitsfachberufe Kontinuität und Wandel. In T. Hansel (Hrsg.), *Soft Skills: Eine Alternative zur Fachlichkeit oder weiche Performance?* (S. 121-148). Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Grünewald, M. Hild, C.T., Jeske, R., Langer S., Moullion, S., Rausch, A., Reimers, S. & Strohbücker, B. (2015). *Einsatz akademisch ausgebildeter Pflegefachpersonen in der Praxis*. Verband der PflegedirektorInnen der Unikliniken (Hrsg.). Abgerufen am 16. April 2019 von http://www.vpu-online.de/de/pdf/presse/2015-05-29_abschlussbericht.pdf
- Heinrich-Böll-Stiftung. (2019). *Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter*, böll.brief Teilhabegesellschaft, 8, Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Lermen, M. (2017). Digitalisierung der Hochschullehre. In J. Erpenbeck (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz: Bausteine einer neuen Lernwelt Stuttgart* (S. 338). Schäffer-Poeschel Verlag.
- Liberatore, F., Hin, V. & Brand, T. (2016). Skill-Grade-Mix. In A. Angerer (Hrsg.), *LHT-BOK Lean Healthcare Transformation Body of Knowledge: Edition 2018-2019*. Winterthur. Abgerufen am 16. April 2019 von <https://www.leanhealth.ch/transformation/what/tool.php?ID=13>
- Liebig, B. & Nentwig-Gesemann, I. (2009). Gruppendiskussion. In S. Kühl (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung: Quantitative und qualitative Methoden* (1. Aufl., S. 102-123). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, E.M. & Ayan, T. (2017). *Leistungsinteressierte Frauen im Sozial- und Gesundheitssektor: Weiterbildungserfahrungen und Weiterbildungswünsche - Eine qualitative Befragung im Rahmen des BEST-WSG Projekts*, Arbeitspaket Nr. 8a. Abgerufen am 16. April 2019 von http://www.bestwsg-hdba.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Weiterbildungsbedarfe_Frauen.pdf

- Naegele, M. (2018). Vom Hörsaal ins Krankenbett. *Qualität Leben*, (1), 6-11.
- Pöser, S. & Bleses, P. (2018). *Digitalisierung der Arbeit in der ambulanten Pflege im Land Bremen: Praxis und Gestaltungsbedarfe digitaler Tourenbegleiter*. Institut Arbeit und Wirtschaft. Abgerufen am 16. April 2019 von <https://www.econstor.eu/handle/10419/179518>
- PuG Positionspapier. (2015). *Aufbau berufs begleitender Studiengänge in den Gesundheits- und Pflegewissenschaften*. Abgerufen am 16. April 2019 von https://pug-pflege-und-gesundheit.de/public_pages/56
- Schäffer, B. (2012). Gruppendiskussionsverfahren und Focus Groups: Geschichte, aktueller Stand und Perspektiven. In B. Schäffer & O. Dörner (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung* (S. 347-362). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Sokol, C. & Hoppenworth, U. (2018). *Betreuung von Dialysepatienten. Pflegerische und psychosoziale Kompetenzen*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-255). Weinheim: Beltz.

Autorinnen

Dr. Anika Eiben
a.eiben@ostfalia.de

Sarah Hampel, M.A.
s.hampel@ostfalia.de

Prof. Dr. Martina Hasseler
m.hasseler@ostfalia.de