

Peter Bleses – Britta Busse – Cora Zenz

# Pflegeausbildung im Land Bremen

Eine Evaluationsstudie der Ausbildungsqualität

Policy Brief Institut Arbeit und Wirtschaft | Januar 2025

**FORSCHUNG  
& TRANSFER**

## 1 Herausforderungen durch die generalistische Neuordnung der Pflegefachkraftausbildung

Die generalistische Pflegeausbildung ersetzt seit dem Jahr 2020 die bisherigen Ausbildungen zur Pflegefachkraft (‚Altenpflege‘, ‚Gesundheits- und Kinderkrankenpflege‘ sowie ‚Gesundheits- und Krankenpflege‘). Die bisherigen Ausbildungen waren durch Abbruchquoten gekennzeichnet, die zwischen ca. 20 und 30 Prozent schwankten. Diese Abbruchquoten sind für eine Branche, in der sich der Fachkräftemangel seit Jahren verschärft, als zu hoch anzusehen. Mit der Reform der Ausbildung im Pflegeberufereformgesetz (2017) wurden drei Ziele verfolgt: Erstens sollten Ausbildungsinhalte modernisiert und stärker an die Praxis angepasst werden, in der sich die Anforderungen an die verschiedenen Berufe angenähert haben. Zweitens sollten die höhere Flexibilität der Einsatzmöglichkeiten den Beruf und die Ausbildung attraktiver machen. Drittens wurde eine bessere Ausbildungs- und Arbeitsqualität in der Pflege angestrebt. Besonders die Altenpflege galt bis dahin als Pflegebereich, der hinsichtlich der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen Nachholbedarf aufwies. Die Auszubildenden können aufgrund zahlreicher Praxiseinsätze alle Pflegebereiche kennenlernen und vergleichen sowie nach der Ausbildung aussuchen, wo sie arbeiten möchten. Dadurch wird in der ambulanten Pflege und stationären Langzeitpflege Druck aufgebaut, in der Konkurrenz um Pflegefachkräfte die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Gleichzeitig ist die Ausbildung durch die Integration aller Pflegefelder komplexer. Zudem führt sie Auszubildende mit unterschiedlichem schulischen Ausgangsniveau zusammen, die sich an verschiedenen Lernorten in Praxis und Schule zurechtfinden müssen. Es besteht also Anlass zur Sorge, dass ein Teil der Auszubildenden durch die neuen Ausbildungsbedingungen vor große Herausforderungen gestellt wird und gegebenenfalls scheitern könnte, was die Ziele der Ausbildungsreform gefährden könnte.

## 2 Begleitstudie zur Ausbildungsqualität im Land Bremen

Die Arbeitnehmerkammer Bremen beauftragte das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) mit einer dreijährigen Begleitstudie (Sommer 2021 bis Sommer 2024) zur Ausbildungsqualität in der neuen generalistischen Pflegefachkraftausbildung im Land Bremen. Gute Ausbildungsqualität wird in der Studie als eine zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss gesehen. In der Studie ging es um die folgenden Fragen: Wie schätzen Auszubildende ihre eigene Ausbildung ein? Wie gut kommen sie in der Ausbildung zurecht? Welche Unterstützungsmaßnahmen benötigen sie? Welche Maßnahmen zur Unterstützung bestehen schon oder wären zu empfehlen, um möglichst vielen Auszubildenden einen guten Abschluss zu ermöglichen?

In der Studie wurden drei Methoden eingesetzt: Erstens eine jährlich durchgeführte Online-Befragung aller Auszubildenden zur Einschätzung der Ausbildungsqualität; zweitens Workshops mit Auszubildenden aus unterschiedlichen Pflegebereichen, in denen sie gemeinsam ihre Ausbildung reflektieren konnten und über den Zeitraum der Ausbildung begleitet wurden; drittens Gespräche zur Ausbildungssituation insbesondere mit Expert:innen aus Pflegeschulen (Schulleitungen, Lehrkräfte), Pflegepraxis (Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen, Praxisanleitungen) und Behörden.

## 3 Unterschiede in der Ressourcenausstattung für gute Ausbildung

Ein Kernergebnis der Studie ist, dass die Ressourcen, die für einen Ausbildungserfolg wichtig sind, im Feld sehr unterschiedlich verteilt sind. Dies bezieht sich sowohl auf die Auszubildenden als auch auf die Ausstattung der Lernorte Pflegeschule und Praxis. Bei den Auszubildenden sind das Schulabschlussniveau, ihre Ausbildungsfähigkeit (dazu gehören Lernfähigkeit, Methodenkenntnis sowie Eigenverantwortlichkeit) und die Sprachkompetenzen besonders relevant. Aber auch die gesellschaftliche Integration in Deutschland sowie die psychosoziale Konstitution sind wichtige Faktoren, um gut in und durch die Ausbildung zu

kommen. Schneiden Auszubildende in dieser Hinsicht schlechter ab, tun sie sich in der Ausbildung oft schwerer. Bei den Lernorten Schule und Praxis zeigen sich Unterschiede in der Ressourcenausstattung in Abhängigkeit von der Größe der Einrichtung und dem Pflegebereich. Größere Einrichtungen verfügen meist über mehr personelle und materielle Ressourcen für eine gute Ausbildung (z. B. Skills Lab, Lehr- und Anleitungspersonal) als kleinere Einrichtungen. Augenfällig ist zudem der Unterschied zwischen den Bereichen der ambulanten und stationären Langzeitpflege einerseits sowie der Akutpflege andererseits. Hier bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede bei den verfügbaren aktuellen Fachkompetenzen für die Ausbildungsdurchführung, in der Ausstattung mit Praxisanleitungen und Pflegefachkräften sowie bei verfügbaren Unterstützungsangeboten (wie Sprachförderangebote, psychologische Beratung). Hinzu kommt, dass Auszubildende mit geringerer Ressourcenausstattung häufig an Lernorten zu finden sind, die ebenfalls über eine vergleichsweise geringere Ressourcenausstattung verfügen. Trotz zum Teil großen Engagements der Lernorte können die Ressourcenunterschiede nicht aufgefangen werden.

Eine erste Folge der unterschiedlichen Ressourcenlagen sind zum Teil häufige Gedanken der Auszubildende über einen Abbruch der Ausbildung. Etwa ein Drittel der Auszubildenden denkt häufig oder sogar täglich darüber nach. Als Begründung werden vor allem hohe Lern- und psychische Anforderungen in der Ausbildung angegeben. Und tatsächlich zeigt der erste Bremer Jahrgang der generalistischen Pflegeausbildung, der 2023 die Pflegeausbildung beendet hat, eine Quote von ca. 30 Prozent Auszubildenden, deren Ausbildungsvertrag in der Ausbildung gelöst wurde. Nur sechs von zehn Auszubildenden, die 2020 in die Ausbildung in Bremen gestartet sind, haben ihre Abschlussprüfung im ersten Anlauf bis Ende 2023 erfolgreich bestanden.

Eine zweite Folge der unterschiedlichen Ressourcenlagen zeigt sich in der Attraktivität der Pflegebereiche für die Zeit nach der Ausbildung: Für die deutliche Mehrheit der Auszubildenden ist die Akutpflege als zukünftiger Arbeitsbereich besonders attraktiv.

## 4 Empfehlungen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität

Von zentraler Bedeutung ist für Auszubildende am Lernort Praxis eine qualitativ hochwertige und verlässliche Praxisanleitung. Sie sollte möglichst aus einer Kombination von zentraler und dezentralen Praxisanleitungen bestehen. Die zentralen Praxisanleitungen sind im Unterschied zu den dezentralen nicht in den Dienstplan der Stationen oder Pflegebereiche eingeplant, sondern haben die Praxisanleitung (meist) als einzige Aufgabe, die sie stations- oder bereichsübergreifend ausüben. Während die dezentralen Praxisanleitungen neben ihrer Leitungsaufgabe auch normale Pflegeaufgaben ausüben, werden sie bei Personalausfällen oft auch dann in der Pflege verplant, wenn sie eigentlich eine Praxisanleitung übernehmen müssten. Zentrale Praxisanleitungen müssen das nicht befürchten. In vielen Fällen organisieren sie zudem die dezentrale Praxisanleitung und sind übergeordnete Ansprechpersonen.

Ebenso wichtig ist die Etablierung eines Unterstützungskonzepts für Auszubildende. Derzeit können die Lernorte mit der besseren Ressourcenausstattung auch die besseren Unterstützungsangebote bieten. Daher muss zur Verbesserung der Ausbildungsqualität auch jener Auszubildenden mit einer geringeren Ressourcenausstattung ein Weg gefunden werden, wie ihre Ressourcenlage unabhängig von den Lernorten gestärkt werden kann. Hier bieten sich übergreifende, niedrigschwellige, strukturierte Unterstützungsangebote an, die zwar lernortnah, aber unabhängig von der Ressourcenlage der jeweiligen Lernorte organisiert werden können. Eine zentrale Empfehlung zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und der Chancengleichheit von Auszubildenden bildet daher die Etablierung eines lernortübergreifenden Unterstützungskonzepts. Im Zentrum der Unterstützung sollten die Sprachförderung sowie die Förderung und der Erhalt der Ausbildungsfähigkeit (wie Lernkompetenzen, Einfinden in Strukturen und Ausbildungsanforderungen) der Auszubildenden stehen. Hierbei handelt es sich laut Einschätzung der Ausbildungsexpert:innen aus Schule und Praxis um zentrale Ressourcen, die den Ausbildungserfolg erheblich beeinflussen, an denen

es jedoch Auszubildenden in zunehmendem Maße mangelt. Diese Unterstützung sollte möglichst schon vor der Ausbildung einsetzen, um Auszubildende mit guten Startchancen für die Ausbildung auszustatten. Zudem muss diese Unterstützung bei Bedarf auch in die Ausbildung hinein verlängert werden.

Eine große Bedeutung kommt zudem einer fest an den Schulen angesiedelten sozialpädagogischen Betreuung zu. Über diese verfügen Auszubildende in der dualen Berufsausbildung bereits heute. Dieses Unterstützungsangebot, das bereits in anderen Bundesländern in der Pflegeausbildung etabliert wird und sich sehr förderlich auf die Ausbildungsqualität auswirkt, fehlt im Land Bremen.

## 5 Literatur

Bleses, Peter; Busse, Britta; Zenz, Cora, 2025: Die neue generalistische Pflegeausbildung in Bremen. Gute Ausbildungsqualität – Ergebnisse einer Evaluationsstudie. Reihe Arbeit und Wirtschaft: Bremen (Nr. 49, Januar 2025).

Becker-Pülm, Lena; Bleses, Peter; Busse, Britta; Zenz, Cora, 2024: Gute Ausbildungsqualität? Eine arbeitswissenschaftliche Evaluation der generalistischen Pflegeausbildung im Land Bremen, in: Karin Reiber, Jutta Mohr, Michaela Evans-Borchers, Miriam Peters (Hg.), Fachkräftesicherung, Versorgungsqualität und Karrieren in der Pflege. Forschung zur beruflichen Bildung im Lebenslauf, Berufsbildung, Arbeit und Innovation/74, WBV, doi:10.3278/9783763974337