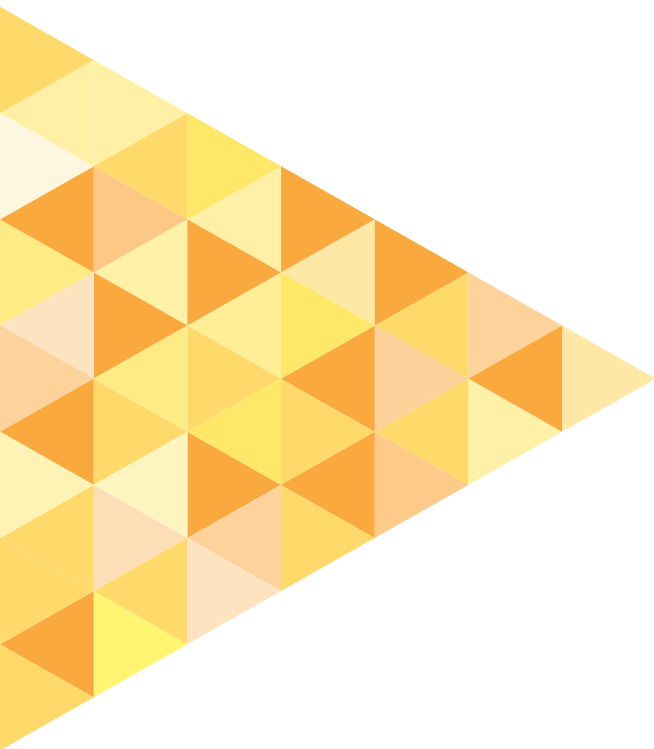


Kathrin Mittelstät | Celine Keppner | Jutta Mohr | Marcel Reiner | Tobias Scheu | Jochen Späth

Übergänge in Weiterbildung und deren Verwertung in der Praxis – Gelingensfaktoren, Herausforderungen, Gestaltungsspielräume



Zitiervorschlag:
Mittelstät, Kathrin; Keppner, Celine; Mohr, Jutta;
Reiner, Marcel; Scheu, Tobias; Späth, Jochen:
Übergänge in Weiterbildung und deren Verwertung in
der Praxis – Gelingensfaktoren, Herausforderungen,
Gestaltungsspielräume. Version 1.0 Bonn, 2024.
Online: https://res.bibb.de/vet-repository_782082.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024

Version 1.0
Februar 2024

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das
Bundesinstitut für Berufsbildung keine Haftung für die Inhalte
externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind
ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen
Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer
Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-782082-0

Übergänge in Weiterbildung und deren Verwertung in der Praxis – Gelingensfaktoren, Herausforderungen, Gestaltungsspielräume*

Kathrin Mittelstät^{1,2}, Celine Keppner², Jutta Mohr², Marcel Reiner², Tobias Scheu², Jochen Späth²

Zusammenfassung

Durchlässigkeit in und aus Weiterbildung spielt eine große Rolle, weil sie u.a. der Sicherstellung einer bestmöglichen Versorgung der Patient/-innen und Pflegebedürftigen dient. Aus berufspolitischer Sicht und Perspektive der Bildungssubjekte selbst kann sie zur Erhöhung der Attraktivität des Pflegeberufs führen. Allerdings beschäftigen sich nur wenige Studien mit der Frage der Durchlässigkeit. Auf der Basis von 31 leitfadengestützten Interviews mit Expert/-innen sowie Fokusgruppen mit beruflich Pflegenden in einer Weiterbildung, Auszubildenden und Studierenden finden wir heraus, dass Weiterbildungen in der Pflege große Hemmnisse entgegenstehen. Neben der hohen Intransparenz der Weiterbildungsanbieter, -zertifikate und -inhalte lohnt sich Weiterbildung finanziell nicht (ausreichend). Die Unterstützung durch den Arbeitgeber ist einzelfallabhängig und folgt selten einer langfristig ausgerichteten Strategie – mit negativen Auswirkungen auf die weiterbildungswilligen Pflegenden.

Abstract

Permeability into and out of further training plays a major role. It serves to ensure the best possible care for patients and those in need of care and thus to alleviate the qualitative side of the shortage of skilled workers. From a professional policy perspective and from the perspective of educational subjects themselves, it can lead to an increase in the attractiveness of the nursing profession. However, only a few studies deal with the question of permeability. On the basis of 31 guided interviews with experts and focus groups with professional nurses in further training, trainees and students we find out that there are major obstacles to further training in nursing in Germany. In addition to the well-known lack of transparency of training providers, certificates and content, further training is not (sufficiently) financially worthwhile. The support provided by the employer is highly dependent on individual cases and rarely follows a long-term strategy - with negative effects on nursing staff willing to undergo further training.

¹ Korrespondierender Autor. kathrin.mittelstaet@iaw.edu

² Kathrin Mittelstät, Celine Keppner, Jutta Mohr, Marcel Reiner, Tobias Scheu, Jochen Späth: Institut für angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) an der Universität Tübingen

* Dieses Papier ist ein Ergebnis aus dem Projekt "Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege" im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung.

1. Einleitung

Der Weiterbildung in der Pflege kommt aus mehreren Gesichtspunkten eine hohe Bedeutung zu. Zunächst nehmen beruflich Pflegende überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teil (vgl. Helmrich et al. 2016). Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass die Unterstützung von weiterbildungswilligen Pflegenden durch ihre Arbeitgeber größer ausfallen könnte (vgl. Bräutigam et al. 2014). Ferner spielt die Durchlässigkeit in die Weiterbildung und aus der Weiterbildung heraus vor dem Hintergrund der Sicherstellung einer bestmöglichen Versorgung der Patient/-innen und Pflegebedürftigen eine große Rolle: Nur wenn die bei der Versorgung der Patient/-innen und Pflegebedürftigen benötigten Qualifikationen durch Aus- und Weiterbildung erlernt werden, können sie auch in der Praxis angewandt werden. Im Zuge der steigenden Lebenserwartung und der damit einhergehenden Multimorbidität gewinnt diese These zusätzliches Gewicht. Nicht zuletzt zeigt es auch eine Arbeitsmarktperspektive auf: Weiterbildung kann helfen, den Mangel an Qualifikationen, also gewissermaßen die qualitative Komponente des Fachkräftemangels, zu mildern. Und schließlich besitzt das Thema aus berufspolitischer und individueller Sicht eine hohe Bedeutung: Wenn Übergänge in die Weiterbildung und die Verwertung der dort erlernten Qualifikationen möglichst reibungsfrei für viele oder zumindest die geeigneten Personen möglich ist, kann das die Attraktivität des Pflegeberufes steigern und individuelle Entscheidungen für den Pflegeberuf beeinflussen.

Bislang existieren jedoch nur wenige Erkenntnisse über die Durchlässigkeit von Weiterbildungen in der Pflege. Die vorhandenen Studien fokussieren meist auf andere Sachverhalte und beschäftigen sich nur am Rande damit. Die vorliegende Studie versucht, diese Lücke zu schließen. Anhand von 31 leitfadengestützten Interviews mit Expert/-innen sowie zwei Fokusgruppen mit beruflich Pflegenden, die gerade eine Weiterbildung absolvieren, sammeln wir Erkenntnisse über Faktoren, die Übergänge in und aus Weiterbildung positiv oder negativ beeinflussen. Neben der bereits öfter konstatierten Intransparenz des Weiterbildungssystems, die sich in der Pflege – verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen – besonders stark zu manifestieren scheint, finden wir heraus, dass Weiterbildung sich nach Aussagen der Befragten meist finanziell nicht lohnt und dass sich Arbeitgeber teils mit der Unterstützung von Weiterbildung (aus unterschiedlichen Gründen) schwer tun: Eine systematische Personalentwicklung scheint meist nicht vorhanden zu sein, was wiederum demotivierend auf die weiterbildungswilligen Pflegenden wirken kann.

Der vorliegende Beitrag gliedert sich wie folgt: Nach einer Einordnung des Beitrags in die verschiedenen Theorien zur Durchlässigkeit von Bildungswegen in Abschnitt 2 gibt Abschnitt 3 einen kurzen Überblick über den Stand der empirischen Forschung. Abschnitt 4 präsentiert die in diesem Beitrag verwendeten Daten und Methoden. Die damit erzielten Befunde werden in Abschnitt 5 dargestellt. Abschnitt 6 zeigt mögliche Handlungsempfehlungen auf, um die Durchlässigkeit in und aus Weiterbildung zu erhöhen.

2. Hintergrund

Bildungsübergänge sind bedeutende Ereignisse der eigenen Bildungsbiografie, die zu einem veränderten Qualifikationsprofil führen und durch den Übertritt in eine andere, meist nächsthöhere Bildungsstufe gekennzeichnet sind. Über alle Qualifikationsstufen hinweg kann festgehalten werden, dass die Ausdifferenzierung der Qualifikationsniveaus in Deutschland weitaus weniger systematisiert

ist wie in anderen Ländern (vgl. Ewers & Lehmann 2020, S. 15). Weiterbildung fällt in den Aufgabenbereich der Bundesländer, wobei die Bundesländer der ordnungsrechtlichen Steuerung in unterschiedlicher Weise nachkommen. So existieren neben einzelnen länderrechtlichen Regelungen Empfehlungen anderweitiger Akteure im Gesundheitssystem, wie der Deutschen Krankenhausgesellschaft oder der Krankenkassenverbände. Eine Registrierungspflicht für (weitergebildete) Pflegefachpersonen besteht jenseits der Bundesländer mit einer Landespflegekammer nicht (vgl. ebd., S. 8). Diese Uneinheitlichkeit und Unübersichtlichkeit in der Weiterbildungslandschaft wirkt sich auf die konkreten Bildungsentscheidungen aus.

Wie in diesem Beitrag nachfolgend anhand empirischer Befunde aufgezeigt wird, sind Übergänge in den Pflegeberufen eng verknüpft mit institutionellen Durchlässigkeitsstrukturen. Unter institutioneller Durchlässigkeit wird verstanden, wie Institutionen Übergänge ermöglichen und dabei unterstützen, an die bereits erworbenen Kompetenzen und Abschlüsse anzuknüpfen und „Bildungskarriere[n]“ (Bernhard 2017, S. 42) zu gestalten (vgl. ebd., S. 41f.). Bernhard identifizierte vier Dimensionen, die zu institutioneller Durchlässigkeit beitragen (vgl. ebd., S. 43ff.): Der Zugang, die Anrechnung, die organisationale Verbindung und der Umgang mit der Heterogenität der Lernenden.

Der *Zugang* zu Bildungsgängen wird dadurch gewährt, dass formale Voraussetzungen erfüllt werden. Hierunter sind bspw. formal erworbene Abschlüsse, die individuelle Anerkennung von Abschlüssen durch die Bildungseinrichtungen oder das Bestehen einer Eignungsprüfung zu nennen (vgl. ebd., S. 44f.).

Demgegenüber steht die *Anrechnung* erworbener Kompetenzen durch den Bildungsträger, die pauschal und/oder nach individueller Prüfung erfolgen kann (vgl. ebd., S. 46). Hierüber kann eine Verkürzung der Aus- oder Weiterbildung erreicht werden. Beispielsweise kann durch eine erfolgreich absolvierte Pflegeassistentenausbildung die Ausbildung zur Fachkraft auch ohne mittleren Berufsabschluss begonnen und um ein Drittel verkürzt werden (§ 11 Abs. 1 Nr. 2b PflBG und § 12 Abs. 2 PflBG).

Im institutionellen Kontext bedeutsam ist darüber hinaus die *organisationale Verbindung* der Bildungsbereiche (vgl. Bernhard 2017, S. 48). Hierunter versteht Bernhard die Verbindung von unterschiedlichen Bildungsgängen und Absprachen hinsichtlich Curricula, die mit zwei unterschiedlichen Qualifikationen einhergehen, wie bspw. zwischen Berufs- und Hochschule (vgl. Banscheraus, Bernhard & Graf 2016, S.14). In der Pflegebildung sind in der Zusammenarbeit von Berufsschulen und Hochschulen unterschiedliche Formen zu beobachten. So existieren neben additiven, also curricular und organisational unabhängigen, Kooperationen ausbildungsintegrierende oder ausbildungsbegleitende Studiengänge, auch wenn die Akademisierungsquote mit insgesamt 1,75 Prozent im Jahr 2021 überschaubar ist (vgl. Meng, Peters & Dorin 2022, S. 12).

Die vierte Dimension von institutioneller Durchlässigkeit bezieht sich auf die institutionellen Rahmenbedingungen, der *Heterogenität der Lernenden* zu begegnen (vgl. Bernhard 2017, S. 51ff.). Eine Antwort auf die Heterogenität der Lernenden zu finden, gelingt bspw. durch entsprechende Information und Beratung, individuelle Unterstützung des Lernens sowie eine Lern- und Lehrkultur, in der die Heterogenität der Lernenden berücksichtigt wird (vgl. ebd., S. 55ff.).

Neben gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen spielen bei Bildungsentscheidungen immer auch individuelle Faktoren eine Rolle. Dazu zählen Faktoren und Bedingungen wie soziale Herkunft (vgl. Schmidt-Hertha 2023, S. 88f.), Motivation und Einstellungen (vgl. Boeren 2017, S. 164f.) sowie Kosten-Nutzen-Abwägungen (vgl. Schmidt-Hertha 2023, S. 86f.). Im internationalen Kontext wurde festgestellt, dass für Bildungsentscheidungen im Pflegeberuf darüber hinaus Kennzeichen der Arbeitsgestaltung verbunden mit Arbeitsunzufriedenheit und Arbeitsbelastung relevant sind (vgl. Trede 2015, S. 36f., 128f.). Auf Grundlage einer aktuellen, quantitativ-deskriptiven Befragung von langjährig Pflegenden werten Köstler, Kuhlmeier & Scupin Bildungsentscheidungen in eine ähnliche Richtung; sie interpretieren diese „als Bewältigungsstrategie für berufliche Herausforderungen und Belastungen“ (Köstler, Kuhlmeier & Scupin 2022, S. 6).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Bildungsentscheidungen auf Grundlage eines komplexen Zusammenwirkens beeinflussender Faktoren auf Makro-, Meso- und individueller Ebene getroffen werden. In diesem Beitrag wird einerseits die institutionelle Durchlässigkeit beleuchtet, da Laufbahnen in der Pflege meist im institutionellen Kontext vollzogen werden, andererseits werden individuelle Faktoren, die zu Bildungsentscheidungen beitragen, in den Blick genommen.

3. Stand der Forschung

Zur Weiterbildung in der Pflege gibt es bereits einige Studien, die sich allerdings meist nur am Rande mit der Frage der Durchlässigkeit in und aus Weiterbildung² auseinandersetzen. Untersucht wird u.a. die Nutzung von Weiterbildungen (z.B. Timmreck et al. 2017, Helmrich et al. 2016). Der Weiterbildung in der Pflege kommt diesen Studien zufolge eine große Bedeutung zu.

So nehmen etwa Alten- und Krankenpfleger/-innen³ mit 84 % bzw. 83 % im Vergleich zu allen Erwerbstätigen mit 59 % überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teil und die Pflege stellt den zweithäufigsten Spezialisierungsbereich von Weiterbildungsanbietern dar (Helmrich et al. 2016). Während unter den Beschäftigten in Krankenhäusern überwiegend Spezialisierungweiterbildungen durchlaufen werden, sind in der stationären Langzeitpflege und der ambulanten Pflege Weiterbildungen besonders relevant für den beruflichen Aufstieg (Timmreck et al. 2017). Unter den in den Krankenhäusern so häufig durchlaufenen Weiterbildungen zur Spezialisierung nimmt die Weiterbildung zur Anästhesie- und Intensivpflege mit Abstand den ersten Platz ein (18 % aller Weiterbildungen), das restliche Themenspektrum war eher fragmentiert. Demgegenüber dominieren in der stationären Langzeitpflege und der ambulanten Pflege Weiterbildungen zur Praxisanleitung sowie zur Pflegedienstleitung das Geschehen.

Im Zusammenhang mit Weiterbildungen weist Grosch (2018) auf deren zweifache Funktion hin: Neben dem Umstand, dass optimal gewählte Weiterbildungen die Versorgungsqualität verbessern könnten, seien Weiterbildungen auch dazu geeignet, die Zufriedenheit von Mitarbeiter/-innen und deren Bindung an die Einrichtung zu erhöhen (vgl. Grosch 2018, S. 38). Knapp die Hälfte der befragten

² Unter Weiterbildungen werden in diesem Beitrag Schulungen jeden Formats (in Präsenz/virtuell, in Voll- oder Teilzeit, modular oder en bloc, ...) verstanden, bei denen nicht nur bekannte Inhalte wiederholt und ggf. aktualisiert werden, sondern den Teilnehmenden neue Kompetenzen vermittelt werden und die eine längere Dauer als nur wenige Tage aufweisen.

³ Die Angaben stammen aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, also zu einem Zeitpunkt, zu dem die heutige generalisierte Pflegeausbildung noch nicht existierte.

Personalverantwortlichen in Kamps et al. (2019) schätzen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten als erfolgreich ein, um Personal zu binden. Dennoch hat den Ergebnissen von Timmreck et al. (2017) zufolge nur circa ein Zehntel der Arbeitgeber ein vorgegebenes Weiterbildungsprogramm mit festen Vertragspartnern etabliert. Wenngleich dies keine notwendige Vorbedingung für die Existenz einer systematischen Personal- und Karriereplanung darstellt, wirft es doch gewisse Zweifel auf, ob dies in der Mehrzahl der Einrichtungen der Fall ist.

Was die Unterstützung der weiterbildungswilligen Mitarbeiter/-innen betrifft, so gibt es in der Literatur widersprüchliche Befunde. Während in der Untersuchung von Timmreck et al. (2017) über 70 % der stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste den Mitarbeitenden Fort- oder Weiterbildungen vollständig bezahlen, geben in Bräutigam et al. (2014) etwa die Hälfte der Befragten in der Pflege an, mit der Unterstützung durch den Arbeitgeber bei Fort- und Weiterbildungen unzufrieden zu sein. Ferner klagen sie darüber, dass durch Weiterbildungen zwar die Verantwortung steige, eine entsprechende Lohnerhöhung oder eine bessere berufliche Position jedoch häufig ausblieben. Der Verzicht auf Gehaltserhöhungen wird seitens der Einrichtungen mit der fehlenden Refinanzierung durch die Pflegekassen begründet (vgl. Kamps et al. 2019, Timmreck et al. 2017).

Neben der teilweise als unzureichend wahrgenommenen Unterstützung von Weiterbildungen durch den Arbeitgeber werden in Bezug auf die Durchlässigkeit in und aus Weiterbildung hauptsächlich angemahnt: (1) Eine hohe Intransparenz des Weiterbildungssystems (Kamps et al. 2019, Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe 2020, Bläsche et al. 2017); (2) eine fehlende bundesweite Vereinheitlichung des Weiterbildungssystems (Bläsche et al. 2017, Timmreck et al. 2017, Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe 2020); (3) Passungsprobleme⁴ zwischen vermittelten Qualifikationen und beruflicher Praxis (Bräutigam et al. 2014) und (4) die häufigere Verwendung von Weiterbildungen im Blended-Learning-Konzept.

Studien, die sich gezielt mit der Durchlässigkeit in und aus Weiterbildungen in der Pflege auseinandersetzen, sind also insgesamt eher selten. Der vorliegende Beitrag hat zum Ziel, das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln mithilfe eines qualitativen Forschungsdesigns näher in den Blick zu nehmen und etwaige weitere Verbesserungspotenziale aufzuzeigen.

4. Daten und Methoden

Der Übergang in und aus Weiterbildung wird anhand von 31 leitfadengestützten Interviews mit relevanten Expert/-innen aus dem Pflegebereich analysiert. Im Sample enthalten sind insbesondere Expert/-innen aus Behörden, Institutionen, Bildungsanbietern und Pflegeeinrichtungen, weil auf dieser Grundlage eine multiperspektivische Betrachtung und Analyse des Übergangs in und aus Weiterbildung möglich ist. Einen genaueren Überblick über die interviewten Akteursgruppen bietet Tabelle 1.

⁴ Laut ihren Ergebnissen können 56 % der Befragten ihre Qualifikationen nur teilweise einsetzen.

Tabelle 1: Befragte Akteursgruppen und Akteure

Akteurskategorie	Akteure	Anzahl	Interviews
Behörden	Kultusministerien der Länder	4	I_09, I_13, I_14, I_15
Institutionen	Arbeitgeberverbände, Berufsverbände, Dachverbände, Gewerkschaften, Pflegekammern	6	I_01, I_05, I_23, I_24, I_28, I_31
Anbieter von Bildungsgängen	Schulleitungen von Pflegeschulen, Studiengangsverantwortliche von Hochschulen, Entscheidungstragende bei Komplexträgern, Krankenhäusern und Universitätskliniken, Weiterbildungsanbieter	15	I_03, I_07, I_08, I_10, I_11, I_12, I_16, I_17, I_19, I_20, I_21, I_22, I_26, I_29, I_30
Pflegeeinrichtungen	Pflegefachliche Leitungen, Personalverantwortliche	4	I_06, I_18, I_25, I_27
Sonstige Expert/-innen	Expert/-innen aus der Berufsbildungsforschung, Protagonist/-innen aus Akkreditierungsagenturen	2	I_02, I_04
Summe		31	

Quelle: Eigene Darstellung 2023.

Die Interviews dauerten zwischen 60 und 90 Minuten, wurden transkribiert und mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) softwarebasiert mit MAXQDA ausgewertet. Dazu wurde ein Codesystem entwickelt, welches zunächst deduktiv auf der Grundlage des Erkenntnisinteresses und der Hauptfragen entwickelt, aber auch selektiv durch induktiv gewonnene Codes ergänzt wurde. Darüber hinaus wurden zwei Fokusgruppen mit ca. 40 Bildungssubjekten durchgeführt, die jeweils bei einem privaten Weiterbildungsträger eine Online-Weiterbildung zur Pflegedienstleitung absolvierten. Außerdem wurden zwei Fokusgruppen mit Auszubildenden (insgesamt zehn Teilnehmende) sowie eine Fokusgruppe mit Pflegenden im ausbildungsintegrierenden Studiengang „Pflege B.A.“ (acht Teilnehmende) durchgeführt. Auf diese Weise wurde auch die Perspektive der Bildungssubjekte in die Untersuchung mit einbezogen. Die Fokusgruppen wurden umfangreich protokolliert und ebenfalls inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Ergebnisse aus den Fokusgruppen wurden in einem eingebetteten Triangulationsdesign mit denen aus

den Interviews mit Expert/-innen ergänzt, um auf diese Weise ein umfassenderes Bild zu Übergängen in und aus Weiterbildung im Bereich der Pflege zu erhalten.

5. Ergebnisse

Es gibt vielseitige Möglichkeiten für Pflegende, sich nach der Fachkraftausbildung weiterzubilden. So können sich Pflegende für eine fachliche Weiterbildung entscheiden, z. B. im Bereich der Intensivpflege, oder eine Weiterbildung im Managementbereich, z. B. zur Pflegedienstleitung oder eine Weiterbildung im Bereich der Praxisanleitung, absolvieren. Dabei lässt sich die These aufstellen, dass Weiterbildungen, unabhängig davon in welchem Bereich sie erfolgen, attraktiv sein sollten und für alle beteiligten Akteure – also Fachkräfte, Bildungs- und Pflegeeinrichtungen – wichtig sind. Unsere Ergebnisse zeigen insgesamt jedoch, dass Übergänge in Weiterbildung(en) in der Pflege aus diversen Gründen oftmals herausfordernd sind. Zudem belegen unsere Befunde die Relevanz unterschiedlicher Akteure im Kontext von Weiterbildung, was die systematische Gestaltung von Karrieren bzw. Karriereoptionen erschwert. In diesem Abschnitt werden die zentralen Faktoren, die unseren Erkenntnissen zufolge das Weiterbildungs-geschehen in der Pflege prägen, zusammenfassend vorgestellt.

Die Weiterbildungslandschaft ist uneinheitlich und unübersichtlich gestaltet

Unsere Befunde zeigen, dass es mit Blick auf die gesetzgeberischen Regelungen bei Weiterbildung einen deutlichen Verbesserungsbedarf gibt: Es wird sehr klar herausgestellt, dass die Weiterbildungslandschaft deutschlandweit kompliziert, uneinheitlich geregelt und sowohl für Expert/-innen als auch für interessierte Fachkräfte völlig unübersichtlich ist (I_02, I_12, I_17, I_19, I_24, I_28). Dies gelte insbesondere mit Blick auf die fachlichen Standards (I_19, I_28, I_20), die Dauer von Weiterbildungen (I_19, I_28) und auch mit Blick auf die Formate von Weiterbildungen (I_17). In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass es diverse Angebote und Akteure und eine Vielfalt an „Normen“ bzw. Standards (z. B. Deutsche Krankenhausgesellschaft – DKG, Deutsche Gesellschaft für Schmerzmedizin – DGS, Landespflegekammer Rheinland-Pfalz – LPK RP) gebe. Dies führe zu enormen Unterschieden zwischen den Bundesländern und wirke sich auf die Anerkennung der jeweiligen Weiterbildungsabschlüsse aus (I_20). Der Mangel an einheitlichen Regelungen durch das Pflegeberufgesetz ist daher mit Blick auf Übergänge bzw. Durchlässigkeit in und aus Weiterbildung(en) ein deutliches Hemmnis.

Aufgrund des „Wildwuchses“ im Bereich der Weiterbildungen werden von den Expert/-innen analog zur generalistischen Fachkraftausbildung bundeseinheitliche Regelungen bei Weiterbildungen gefordert (I_29). Der Bund gebe die Gesetzgebung für die Grundausbildung vor, aber die Regelungen im Bereich der Pflege-Weiterbildung lägen in der Verantwortung der jeweiligen Bundesländer und hier sei es „überhaupt nicht geordnet“ (I_05). Die länderspezifischen Strukturen seien im Bereich der Pflege-Weiterbildung nicht miteinander kompatibel (I_02, I_05, I_06, I_12, I_16, I_17, I_20, I_28, I_29). Aufgrund dessen wären bundeseinheitliche Regelungen „ein Befreiungsschlag“ (I_05). Forderungen zur Vereinheitlichung beinhalten die Einrichtung einheitlicher, fachlicher Standards (I_16, I_19) sowie die Etablierung einer einheitlichen Weiterbildungsordnung (I_06). Damit werde das Ziel verfolgt, die Erwartungen zu erforderlichen Kompetenzen in den jeweiligen Positionen transparent zu machen (I_06). Zudem solle es mehr länderübergreifende Kooperationen geben, da es

gerade an den Bundeslandgrenzen immer wieder zu Herausforderungen z. B. mit Blick auf regionale Mobilität und unterschiedliche Regelungen hinsichtlich der Praxisstunden komme (I_23). Allerdings wird auch darauf hingewiesen, dass die Bereitschaft der Bundesländer, Selbstverwaltung und Macht abzugeben, oft gering sei (I_28). Als Lösung wird daher von mehreren Expert/-innen der Ausbau der Pflegekammern gewünscht, da sich diese auch um Weiterbildungen kümmern würden und Regelungen innerhalb eines Bundeslandes vereinheitlichen könnten (I_16, I_20, I_24, I_28).

Der Informationsstand über Weiterbildungsangebote ist bei Einrichtungen wie Pflegenden oft ausbaufähig

Weiterhin zeigen unsere Ergebnisse hinsichtlich des Übergangs in Weiterbildung, dass Pflegenden über ihre Weiterbildungsoptionen nicht immer hinreichend informiert sind (I_05, I_10, I_12, I_18, I_19, I_26). Daher kommt Dritten bei der Vermittlung von Informationen und Beratung zum Thema Weiterbildung eine hohe Bedeutung zu; dies wird jedoch dadurch erschwert, dass nicht nur Pflegenden, sondern auch diversen Akteuren (insb. Arbeitgebern und Behörden) ein teils ausbaufähiges Wissen über Weiterbildungsoptionen bescheinigt wird, was mit der Vielfalt und der Komplexität der Angebote und deren landesrechtlicher und teils intransparenter Regelung begründet wird. Auch Auszubildende und Studierende in den Fokusgruppen haben teilweise davon berichtet, dass diese nicht gut über Weiterbildungsangebote informiert seien. Eine zentrale Herausforderung im Kontext von Weiterbildung scheint somit darin zu liegen, über Weiterbildungsoptionen zu informieren und anschließend Angebot und Nachfrage interessierter Pflegenden zu matchen.

Weiterbildung wird von Einrichtungen selten systematisch betrieben

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Übergänge von Pflegenden in Weiterbildung wesentlich von den Einrichtungen, in denen sie tätig sind, geprägt werden. Sie könnten diese insb. durch Finanzierung und Freistellung (I_02, I_06, I_11, I_24, I_25, I_26, I_27, I_28), durch die Etablierung von Gleitzeit-Arbeitsmodellen zur besseren Berücksichtigung heterogener Bedürfnisse (I_26) und durch Information sowie Beratung zum Weiterbildungsangebot und staatlichen Förderungsmöglichkeiten erleichtern. Diese zentralen Elemente einer systematischen Karriere- und Personalplanung (I_07, I_12, I_20, I_31) sind gemäß unseren Befunden derzeit jedoch nur punktuell implementiert, obwohl ihnen eine große Bedeutung hinsichtlich der Bindung und Akquisition von Personal bescheinigt wird (I_07, I_29, I_31).

Dass in den Einrichtungen oftmals keine Förderungskultur hinsichtlich Weiterbildung besteht, ist auf mehrere Gründe zurückzuführen: Als besonders zentral wird der personelle und ökonomische Druck von Pflegeeinrichtungen erachtet (I_06, I_17, I_24, I_28). Der personelle Druck steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel; dieser spitze sich – so die Befürchtung der Leitungsebene – durch die Abwesenheit von Pflegenden während deren Weiterbildung nochmals in einem Maße zu, welches die Versorgungssicherung in den Einrichtungen infrage stelle. So wären die Fachkräfte in den Einrichtungen oftmals mit der Frage konfrontiert „*wer ist überhaupt noch da und kann das machen?*“ (I_31). Aufgrund dessen fehle es auch an einer Systematik beim Matching von Personal und Angeboten von Weiterbildungen (I_11, I_16, I_18, I_21, I_31). Mitunter wird berichtet, Weiterbildung werde in den Einrichtungen nur angeboten, wenn die damit assoziierte Kompetenz gesetzlich gefordert sei, um den Betrieb durch die Erlangung von Zulassungen bzw. Zertifizierungen fortführen oder neue Leistungen anbieten zu können (I_17, I_19, I_24). In diesem Fall würden

Pflegende teils auch in Weiterbildungen gedrängt, die weder ihren Interessen noch ihrem fachlichen Profil entsprechen.

Zudem wird mitunter befürchtet, Absolvierende von Weiterbildungen neigten vermehrt zu Fluktuation bzw. seien häufig das Ziel von Abwerbung (I_12, I_24). Ein weiterer Grund für die Zurückhaltung von Einrichtungen bei der Förderung von Weiterbildung bezieht sich auf die Erwartungen der Absolvierenden: diese strebten oftmals eine höhere Vergütung und/oder andere Aufgaben an als zuvor, was in der Einrichtung zu Problemen führen könne, da keine Ressourcen und/oder Strukturen für die entsprechenden Anpassungen vorhanden seien oder die Einrichtung nicht gewillt sei, solche vorzunehmen. Von Bedeutung hierbei wären u.a. die Schaffung entsprechender Stellenprofile mit adäquater Entlohnung oder das Schließen der während und nach der Weiterbildung entstandenen Personallücken.

Die Absolvierenden von Weiterbildungen verdeutlichen darüber hinaus im Rahmen der Fokusgruppen, dass das Durchlaufen einer Weiterbildung in den jeweiligen Einrichtungen sehr unterschiedlich ist. Einerseits müsse man sich als pflegende Person selbst um Weiterbildungen kümmern, andererseits sei das Angebot an Weiterbildung(en) auch in den jeweiligen Einrichtungen (insbesondere in Abhängigkeit von deren Größe) unterschiedlich. Teilweise werde von Konkurrenz um Weiterbildungsangebote berichtet, teilweise werde jeder Weiterbildungswunsch ermöglicht, teilweise gebe es auch nur eine geringe Anzahl an Weiterbildungsangeboten durch die jeweiligen Einrichtungen, die dann meist nur im Interesse des Arbeitgebers lägen.

Ein Aspekt, der sich insbesondere auf den Übergang aus der Weiterbildung auswirkt, ist die Konkurrenz um (weitergebildetes) Fachpersonal zwischen den Einrichtungen. So berichtet die Vertreterin einer Bildungseinrichtung, wie Teilnehmende noch während der Weiterbildung von anderen Einrichtungen abgeworben werden (I_20). Häufig werde deshalb eine mehrjährige Personalbindung vertraglich konstruiert, wonach Unterstützungsleistungen der Einrichtungen rückzahlungspflichtig seien (I_11, I_24, I_26). Aus den Fokusgruppen wird deutlich, dass Pflegende, die sich in Weiterbildung befinden, dieses Vorgehen eher negativ empfinden. Abwanderung von Personal könne vermieden werden, wenn Einrichtungen im Falle von Weiterbildungen für adäquate Jobprofile nach durchlaufener Weiterbildung sorgten, um im Wettbewerb der Betriebe um Fachpersonal mithalten zu können (I_17, I_24). Werde Weiterbildung nicht gefördert und könnten Fachkräfte die neuen Qualifikationen nicht einsetzen, sei dies ebenfalls ein möglicher Kündigungsgrund (I_17, I_24).

Monetäre Bildungsrenditen stehen zur Disposition

Während unseren Ergebnissen zufolge Weiterbildungen auf der persönlichen Ebene durchaus einen Mehrwert für Fachkräfte aufweisen können, scheint dies auf finanzieller Ebene nicht zuzutreffen. Die Expert/-innen konstatieren, Weiterbildungen würden sich in finanzieller Hinsicht für die Fachkräfte kaum lohnen, da sie i. d. R. keine (merklich) höhere Vergütung nach erfolgreichem Abschluss einer Weiterbildung erhielten (I_14, I_19, I_24). Die Ergebnisse zeigen somit, dass (monetäre) Bildungsrenditen von Weiterbildungen z. Z. zur Disposition stehen. Ein Experte drückt die zu erwartende Lohnanhebung durch Weiterbildung wie folgt aus: „Zweimal *McDonalds*, das war es dann“ (I_27). Auch in den Fokusgruppen weisen insbesondere Auszubildende darauf hin, dass ihnen von bereits examinierten Fachkräften vermittelt werde, Weiterbildungen lohnen sich nicht, da sie mit

einer späteren beruflichen Mehrbelastung einhergehen und keinen entsprechenden monetären Ausgleich mit sich brächten. Zwar würden weiter- bzw. höherqualifizierte Fachkräfte entsprechend höher vergütet, jedoch veränderten sich dadurch oftmals auch die strukturellen Rahmenbedingungen für die Arbeit. Gerade bei Weiterbildungen im Managementbereich kann es somit zu einem Wegfall von Zulagen aus Schicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit kommen, so dass der monetäre Zugewinn nach erfolgter Weiterbildung im Vergleich zum vorherigen Gehalt letztlich minimal ausfällt. Somit weisen die Befunde darauf hin, dass Weiterbildungen nur in Teilen attraktiv für Fachkräfte sind. Sie können durchaus einen Mehrwert aufweisen, der oftmals jedoch nicht auf der monetären Ebene identifizierbar ist.

Soziodemografische Merkmale beeinflussen Übergänge in Weiterbildung

Unsere Erkenntnisse legen außerdem nahe, dass soziodemografische Merkmale der Pflegenden ein wesentliches Hemmnis für die Entscheidung von Fachkräften darstellen, Weiterbildungen zu absolvieren. In diesem Zusammenhang wird häufig auf den im Vergleich zu anderen Branchen deutlich höheren Anteil an weiblichen Beschäftigten in der Pflege hingewiesen (z.B. I_01, I_02, I_04, I_31). Für weibliche Pflegenden sei es sehr kompliziert, zusätzlich zur Berufstätigkeit und zur privaten Care-Arbeit auch noch Weiterbildung(en) zu absolvieren (I_01, I_02, I_11, I_13, I_25); in der Pflege wird dies aufgrund der dortigen Arbeitszeitmodelle als deutlich problematischer angesehen als in anderen Wirtschaftsbereichen. Diesem Hemmnis könne beispielsweise mit entsprechenden Teilzeitregelungen begegnet werden, um die Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und Kindern zu verbessern (I_13, I_16).

Als weiterer wichtiger Faktor für die Affinität zu und die Gestaltung von Bildungspfaden wird der Bildungsgrad, mit dem Individuen in die Pflege eintreten, erachtet. Je höher dieser sei, desto ausgeprägter sei auch das Karrierestreben im Lauf der Berufsbiografie (I_06, I_28). Geringer ausgeprägt sei die Karriereaffinität hingegen bei Pflegenden aus eher bildungsfernen Gesellschaftsschichten i.A. (I_24, I_27, I_31) und speziell bei Pflegenden mit Migrationshintergrund (I_21, I_22, I_25). Bei diesen Gruppen sei das proaktive Streben nach Weiterbildung zumeist geringer. Es sei daher besonders wichtig, dass Ministerien, Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen gut miteinander vernetzt seien und z. B. mit Blick auf die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen zusammenarbeiten würden. Diese könnten vereinheitlicht und vereinfacht werden, damit gewolltes und gebrauchtes Fachpersonal auch in der Pflege tätig werden könne (I_10).

6. Zusammenfassung, Handlungsempfehlungen und Ausblick

Unsere Ergebnisse zeigen, dass das aktuelle Weiterbildungsgeschehen in der Pflege deutlich von der unstrittigen generellen Bedeutung von Weiterbildung für die Verbesserung der Versorgungsqualität und der Entwicklung der Berufsbilder in der Pflege abweicht. Es wird deutlich, dass das vielfältige Weiterbildungsangebot zwar den praktischen Erfordernissen der Pflege entspricht, zugleich jedoch auch die Wahl des „richtigen“ Bildungspfades verkompliziert. Unseres Erachtens besteht eine zentrale Herausforderung im Kontext von Weiterbildung darin, Angebot (passende Weiterbildungsgänge) und Nachfrage (interessierte Pflegenden) zu matchen. Damit dies künftig systematisch gelingen kann, sind nach unserer Einschätzung einige Anpassungen erforderlich, die insbesondere die Rahmenbedingungen von Weiterbildung betreffen. Dies ist allerdings voraussetzungsvoll, da hier die

Entscheidungs- und Gestaltungskompetenz diverser Akteure hineinspielt. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei den Pflegeeinrichtungen zu, die bei der Förderung von Übergängen in Weiterbildung zumeist zurückhaltend agieren.

Offenkundigen Verbesserungsbedarf sehen wir in der gesetzgeberischen Regelung von Weiterbildung: Dringend benötigt wird eine erforderliche „konzertierte“ Bearbeitung des Themas auf Bundesebene, anzuraten ist – etwa auf Initiative der Länder – eine umfassende Vereinheitlichung der föderalen Weiterbildungsordnungen in Bezug auf die Kompetenzziele, die Curricula, den Stundenumfang und die staatliche Förderung. Auch wenn diese tiefgreifende Anpassung vermutlich zeit- und aushandlungsintensiv ist, so birgt sie unseres Erachtens mit Blick auf die Durchlässigkeit ein derart großes Verbesserungspotenzial, dass der Aufwand gerechtfertigt erscheint. Die Erarbeitung und Umsetzung einer Strategie ist aus unserer Sicht nötig, da die derzeitigen Regelungen oftmals komplex sowie intransparent sind und zudem zwischen den einzelnen Bundesländern teils erheblich abweichen. In dieser Gemengelage suchen diverse Akteure – zuvorderst jedoch die Pflegenden selbst – oftmals mühsam nach der passenden Option bzw. dem passenden Übergang.

Die Passgenauigkeit von Weiterbildung für die weitere Erwerbslaufbahn von Pflegenden wirft ferner auch räumliche Fragen auf; die bundesweite Anerkennung von Weiterbildung ist nach unseren Erkenntnissen ebenfalls verbesserungswürdig. Die derzeitige Vielfalt an „Normen“ und Standards, die von unterschiedlichen Landesbehörden und teils auch Institutionen festgelegt bzw. vertreten werden, ist mit Blick auf Übergänge bzw. Durchlässigkeit ein deutliches Hemmnis und kommt einem „Wildwuchs“ gleich. Ideal wäre aus unserer Sicht – analog zur Regelung der generalistischen Pflegefachkraftausbildung – eine Verankerung aller Weiterbildungsordnungen auf Bundesebene bzw. eine deutliche(re) Adressierung des Themas Weiterbildung im Pflegeberufegesetz (PflBG). Dies könnte auch dazu beitragen, dass die von uns aufgezeigte fehlende Verzahnung und Abstimmung der generalistischen Fachkraftausbildung und diversen Weiterbildungen deutlich verbessert wird; die derzeitigen Vakanzen und Redundanzen sind für Übergänge hinderlich.

Neben der Gesetzgebung stehen auch die Pflegeeinrichtungen bzw. die entsprechenden Verbände im Fokus unserer Ratschläge. Eine systematische Karriere- und Personalplanung ist unseren Befunden zufolge in vielen Einrichtungen derzeit nicht vorhanden. Deren Implementierung empfiehlt sich aus mehreren Gründen jedoch dringend: Neben der Gewinnung, Weiterbildung und Bindung von Fachkräften kann eine systematische Karriere- und Personalplanung auch zur Erhöhung der Versorgungsqualität in den Einrichtungen beitragen. Der Anpassungsbedarf bezieht sich nicht nur auf Strategien und Maßnahmen seitens der Einrichtungen *vor* und *während* der Weiterbildung, sondern auch auf den Zeitraum *nach* dem erfolgten Übergang: Weiterbildung lohnt sich unseren Befunden zufolge in finanzieller Hinsicht derzeit kaum. Um Fluktuation und Abwerbung zu verhindern, ist es aus unserer Sicht empfehlenswert, die Vergütung nach erfolgreicher Weiterbildung anzupassen und ebenso die Tätigkeitsfelder auf die neu erlangten Kenntnisse abzustimmen oder neue Stellen zu schaffen, in denen sich die Absolvierenden entsprechend entfalten können. Durch die klare Aufzeigung von (monetären) Bildungsrenditen können Anreize für die verstärkte Nachfrage von Weiterbildung gesetzt werden, die letztlich nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Einrichtungen und deren Reputation zu Gute kommen.

Es ist festzuhalten, dass Weiterbildung in der Pflege ein komplexes und diverses Feld ist, welches einer bundesweiten und einheitlichen Strukturierung bedarf. Dies erfordert in unterschiedlichen Bezügen

eine umfassende Abstimmung; es geht dabei – wie unsere Befunde nahelegen – um Inhalte, Strukturen, Prozesse und Akteure. Daraus folgt, dass Verbesserungen zwar nötig und möglich, zugleich jedoch kompliziert zu realisieren sind. Es ist davon auszugehen, dass aktuelle und künftige rechtliche Veränderungen (z. B. das Pflegestudiumstärkungsgesetz) perspektivisch auch neue Fragen mit Blick auf die Regelung von Weiterbildung in der Pflege aufwerfen werden. Zudem können weitere Dynamiken, beispielsweise im Bereich des Arbeitsmarktes, entstehen, die in noch nicht bekannter Art und Intensität in das Weiterbildungsgeschehen diffundieren und die Vorzeichen verändern können.

Unabhängig von den konkreten Entwicklungen und Projekten ist es erforderlich, möglichst viele Akteure vom Veränderungsbedarf zu überzeugen und für eine aktive Mitarbeit zu gewinnen. Die Parallelen zwischen der Verbesserung von Durchlässigkeit und der Arbeit der Pflegenden „auf Station“ liegen auf der Hand: eine(r) allein ist kompetent, wird es aber nicht schaffen! *Ob* und *wie* die Rahmenbedingungen für Weiterbildung in der Pflege letztlich verbessert werden, um Übergänge systematisch zu erleichtern, bleibt abzuwarten. Sicher ist nach unserer Ansicht jedoch, dass angesichts der aktuellen Regelungen der Idealtypus vom Bildungssubjekt, welches seinen Karrierepfad individuell und selbstbestimmt gestalten kann, zur Disposition steht.

Literatur

Banscherus, U., Bernhard, N. & Graf, L. (2016): Bedingungen für flexible Bildungsübergänge. Durchlässigkeit als mehrdimensionale Aufgabe. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Bernhard, N. (2017): Durch Europäisierung zu mehr Durchlässigkeit? Veränderungsdynamiken des Verhältnisses von beruflicher Bildung zur Hochschulbildung in Deutschland und Frankreich. Leverkusen-Opladen, Budrich UniPress Ltd.

Bläsche, A.; Brandherm, R.; Eckhardt, Ch.; Käpplinger, B.; Knuth, M.; Kruppe, Th. (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Düsseldorf, Forschungsförderung Working Paper.

Bräutigam, Ch.; Evans, M.; Hilbert, J.; Öz, F. (2014): Arbeitsreport Krankenhaus. Eine Online-Befragung von Beschäftigten deutscher Krankenhäuser. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (Arbeit und Soziales, Nr. 306). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_306.pdf, zuletzt geprüft am 21.11.2023.

Boeren, E. (2017): Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem. In: *Studies in Continuing Education*, 39(2), 161–175. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2017.1310096>.

Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (Hg.) (2020): Empfehlungen zur Musterweiterbildungsordnung für Pflegeberufe (MWBO PflB). Strategien für die pflegeberufliche Weiterbildung. Berlin, Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe. Online verfügbar unter <https://docplayer.org/177870657-Musterweiterbildungsordnung-fuer-pflegeberufe-mwbo-pflb-deutscher-bildungsrat-fuer-pflegeberufe-empfehlungen-zur.html>, zuletzt geprüft am 21.11.2023.

Ewers, M.; Lehmann, Y. (2023): Aus- und Weiterbildung geregelter Gesundheitsberufe in Europa – eine Betrachtung aus international vergleichender Perspektive. In: Darmann-Finck, I.; Sahmel, K.-H.

(Hrsg.) Pädagogik im Gesundheitswesen. Springer Reference Pflege – Therapie – Gesundheit. Berlin, Heidelberg, Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-66832-0_43.

Grosch, M. (2018): Hoher Versorgungsanspruch—fehlendes Personal. In: *Pflegezeitschrift* 71 (3), S. 38–40.

Helmrich, R.; Güntürk-Kuhl, B.; Hall, A.; Koscheck, St.; Leppelmeier, I.; Maier, T.; Tiemann, M. (2016): Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung. In: Working Paper Forschungsförderung (011). Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201606092026>. Zuletzt geprüft am 24.01.2024

Kamps, E.; Ackermann, D.; Timmreck, Ch. (2019): Pflegestudie 2018. Wege aus dem Fachkräftemangel in der stationären Altenpflege. Krefeld, Hochschule Niederrhein.

Köstler, C., Kuhlmeier, A. & Scupin, O. (2022): Aus-, Fort- und Weiterbildung beeinflussen den Verbleib im Gesundheits- und Krankenpflegeberuf. *Pflege*. <https://doi.org/10.1024/1012-5302/a000905>.

Kuckartz, U. (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 4. Auflage. Weinheim, Basel, Beltz Juventa.

Meng, M., Peters, M. & Dorin, L. (2022): Erste Sondererhebung des BIBB- Pflegepanels. Ein aktueller Überblick zu berufsqualifizierenden Pflegestudiengängen. Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung.

Schmidt-Hertha, B. (2023): Modelle zu Bildungsentscheidungen. In: *Pädagogische Rundschau*, 77(1), S. 85–100. <https://doi.org/10.3726/PR012023.0007>.

Timmreck, Ch.; Gerngras, C.; Klauke, M.; Uth, P. (2017): *Pflegestudie 2017. Zum Status Quo und der Zukunft von Fort- und Weiterbildungen in den Pflegeberufen*. Krefeld, Hg. v. Hochschule Niederrhein.

Trede, I. (2015): *Laufbahnentscheidungen von Fachfrauen und Fachmännern Gesundheit nach Abschluss ihrer beruflichen Grundbildung*. Dissertation. Verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:46-00105081-12>, zuletzt geprüft am 21.11.2023.