

# MIT BERUFSERFAHRUNG ZUR PFLEGEFACHPERSON? ZUR ROLLE DER ARBEITGEBENDEN BEI VALIDIERUNGSVERFAHREN IN DER PFLEGE

LENA SACHSE, HOCHSCHULE HANNOVER

DR. JANIKA GRUNAU, UNIVERSITÄT OSNABRÜCK

AGBFN-TAGUNG IN BIELEFELD, 28.04.2025

# Was dürfen Sie heute erwarten?

1. Hintergründe: Betriebliche Bildungsarbeit und das Validierungsverfahren im Projekt „Valinda“
2. Methodische Entscheidungen
3. Empirische Impulse: Zwischen Individueller Orientierung und betrieblichen Interessen
4. Kritische Reflexion und Fazit: Arbeitgebende als Gatekeeper?

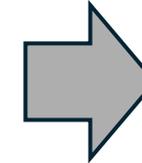
## **Leitende Fragestellung:**

Welche Rolle(n) spielen Arbeitgebende bei Validierungsverfahren für Einrichtungen im Gesundheitswesen?

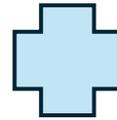
# Strategien zur Fachkräftegewinnung

## ***Gewinnung neuer Personen***

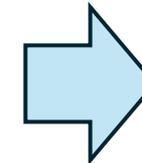
vollqualifizierende, i.d.R. dreijährige Ausbildung in der Pflege



Im Ausland erworbene Qualifikation



Anerkennungsverfahren



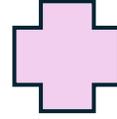
## ***(Nach)-Qualifizierung bestehenden Personals***

*Alternative (bisher ohne gesetzliche Verankerung)*

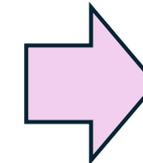
Lernen im Prozess der Arbeit



Formale Auswahlkriterien



Validierungsverfahren

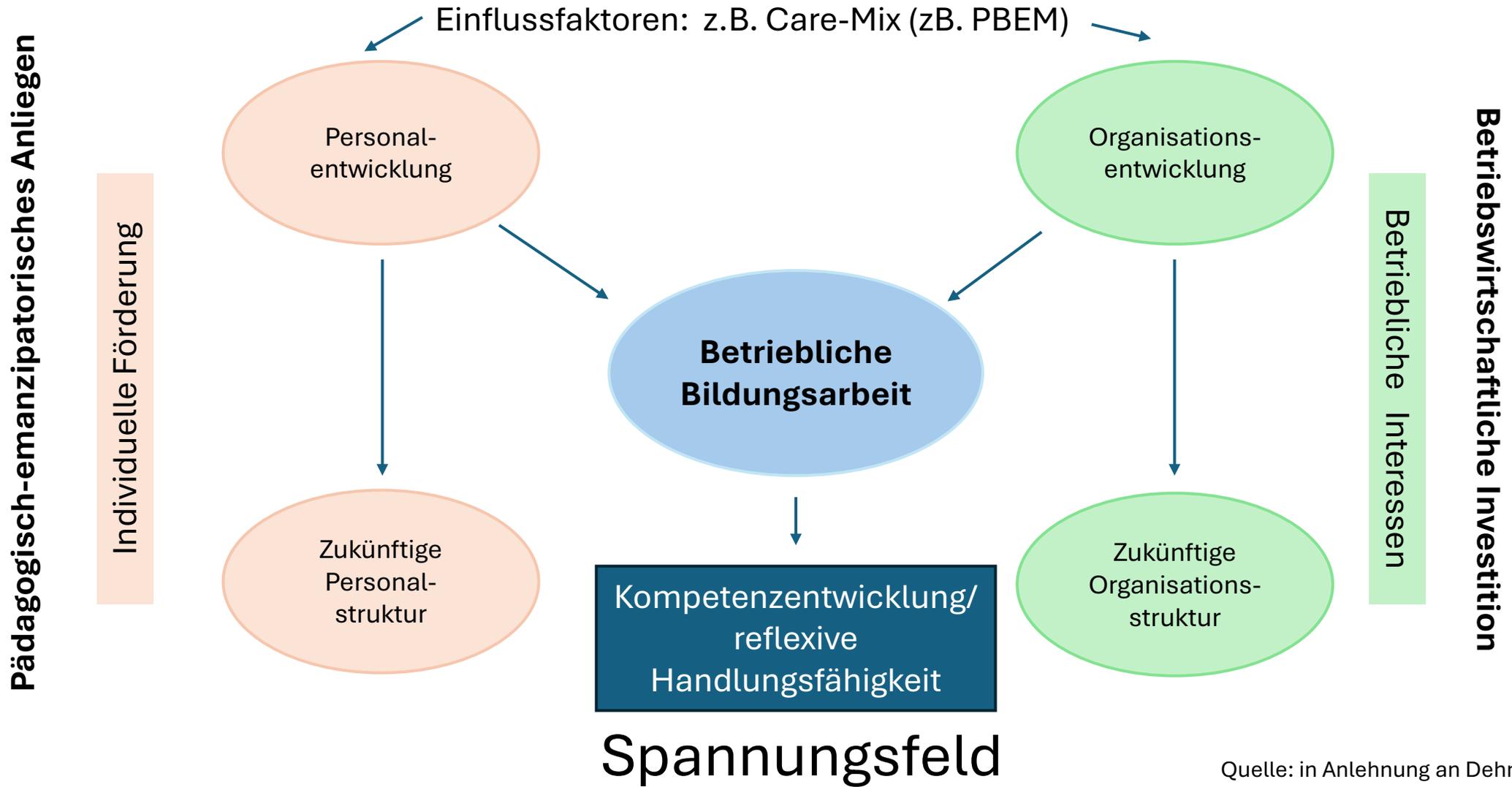


**Pflegefachperson**

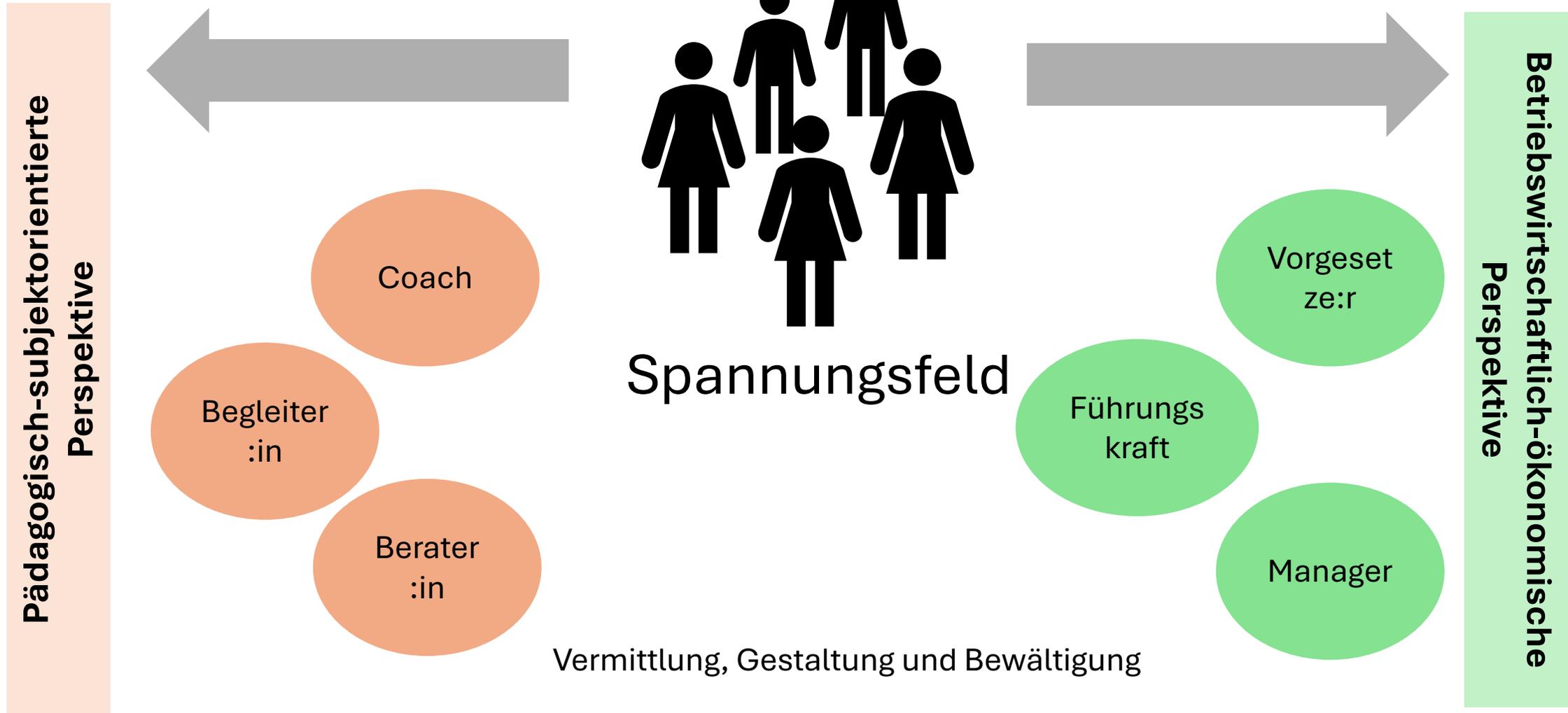
In 25 Jahren  
fehlen  
voraus-  
sichtlich  
280 000 –  
690 000  
zusätzliche  
Pflegekräfte

(Destatis 2024,  
Bundesagentur für  
Arbeit 2019,  
Hackmann & Sulzer  
2018)

# Qualifizierung des Personals durch Betriebliche Bildungsarbeit



# Zur Rolle des betrieblichen Bildungspersonals



# Ausgewählte Befunde: Lernen in der Langzeitpflege und Betriebliches Bildungspersonal

## Lernen in der Langzeitpflege

Lernen am Arbeitsplatz gewinnt weiterhin an Bedeutung (vgl. z.B.: Dehnbostel/Gießler 2023)

Motivation zum Lernen in der stationären Langzeitpflege (vgl. Wegemann u.a. 2022)

Didaktische Überlegungen zum Lernort der Langzeitpflege (vgl. Hiestand 2022)

## Betriebliches Bildungspersonal

Wachsende Anforderungen an das Betriebliche Bildungspersonal (vgl. Diettrich/Harm 2018)

Besonderheiten der Bildungsarbeit in pflegerischen Settings (vgl. Hiestand u.a. 2023)

## Skill- und Qualifikationsmix in der Langzeitpflege

Ca. 50% arbeiten in der Langzeitpflege als Helfer:in (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023)

Auswirkungen des Qualifikationsmix auf die Arbeitszufriedenheit und die Qualität (vgl. Bräutigam u.a. 2025; Backhaus 2022 )

Validierungsverfahren und Formale Unterqualifikation (vgl. Sachse/Grunau 2024; Sachse (i.E.)

# Das Projekt Valinda: Fachkräftegewinn durch Validierung

Valinda = Validierungsverfahren und Nachqualifizierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen

## Projektziele

- Modellhafte Implementierung des Validierungsverfahrens
- Erörterung der Erfolgsbedingungen
- Aufstiegswege für Frauen in der Altenpflege eröffnen

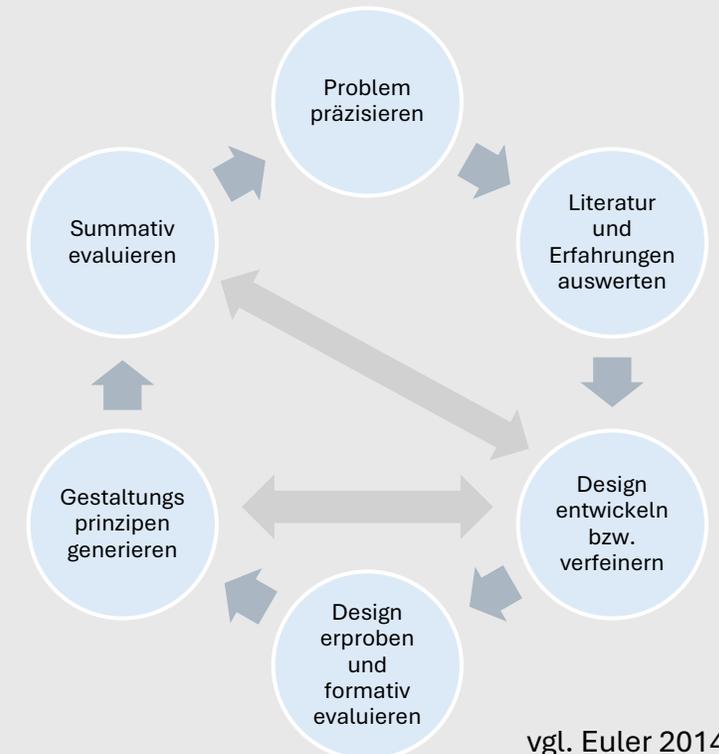
## Eckdaten

- Rechtliche Basis zur Berufsanerkennung: AltPflG §4 Abs. 6 („Modellklausel“)
- Projektpartner: HeurekaNet Münster, Caritas Bildungszentrum Rheine, Caritas Bildungszentrum Dorsten, Fachseminar für Altenpflege Edith-Stein-Berufskolleg Warendorf, Universität Osnabrück

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



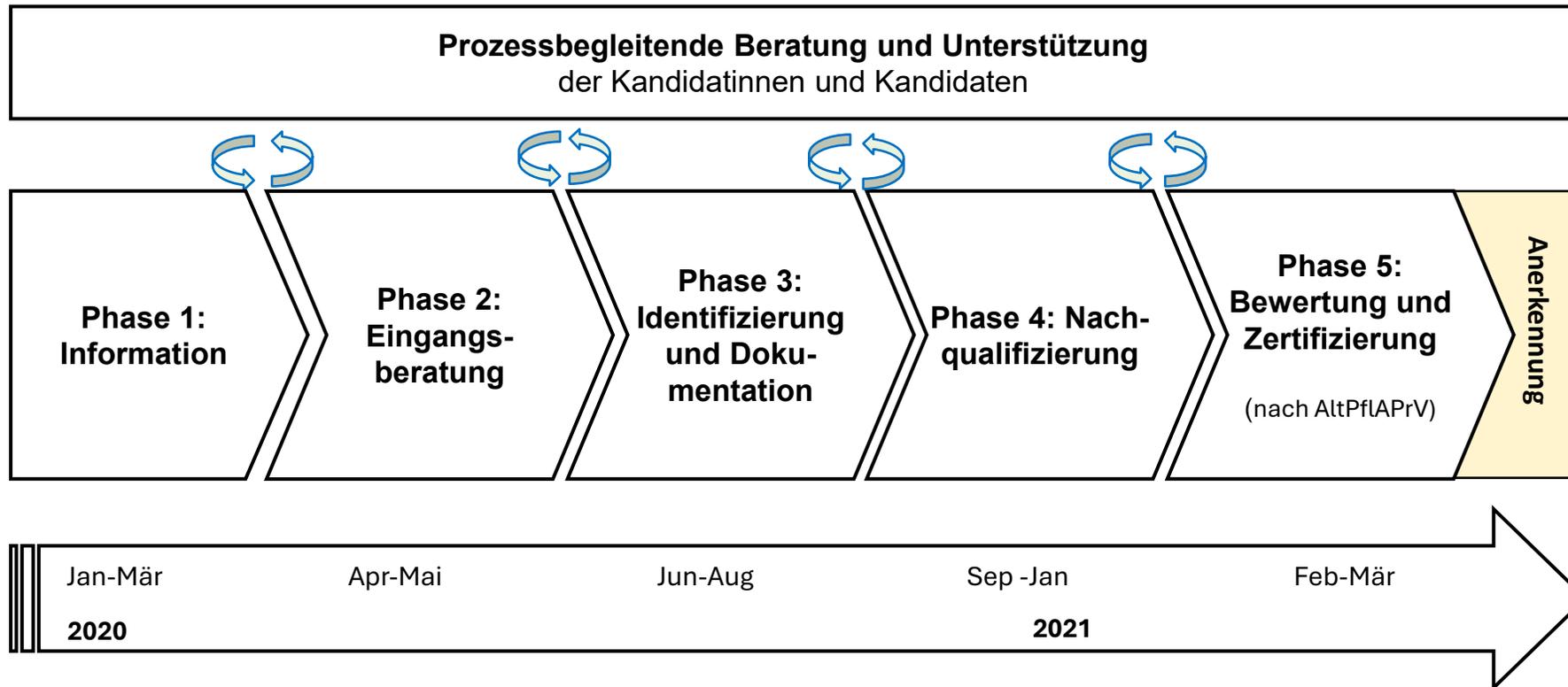
## Design-Based-Research Ansatz



vgl. Euler 2014

# Das Validierungsverfahren

(modifiziert nach Gössling & Schulte-Hemming 2018, 20; in Anlehnung an CEDEFOP 2016)



PRESSEMITTEILUNG

Erfolgreiche Nachqualifizierung zur  
Pflegefachkraft

# Methodische Entscheidungen

## **Datenerhebung:**

Gruppendiskussionen und leitfadengestützten Interviews mit Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen (N=10)

## **Datenauswertung:**

Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

## **Leitende Fragestellung:**

Welche Rolle(n) spielen Arbeitgebende bei Validierungsverfahren für Einrichtungen im Gesundheitswesen?

# Orientierung an individueller Förderung

- Empowerment
- Orientierung an Bedarfen der Mitarbeiter / Coaching
- Weiterentwicklung ermöglichen
- Legitimation der Tätigkeiten herbeiführen

merkte auch nochmal wie stolz sie ist, dass sie das geschafft hat [...] die von uns teilgenommen hat, die kenne ich schon über 20 Jahre, die ist eine ganz engagierte Helferin hier im Haus immer gewesen und hat auch immer zwischendurch gesagt, dass sie gerne sich weiter qualifizieren möchte aber immer gegen diese dreijährige Ausbildung angeguckt hat (AG B5, Pos. 23)

Das Schöne ist, ähm dass wir mit Frau [Teilnehmende B5] da im engen Kontakt waren und dann auch die Dinge besprochen haben, so dass wir einen guten Weg gefunden haben wie wir das dann begleiten können. (AG B5, Pos. 57)

Also sie wird wirklich jetzt auch als Fachkraft eingesetzt und braucht da relativ wenig Begleitung, da sie so schon so lange schon hier im Haus und auch in dem Wohnbereich ist sie da die Tätigkeiten, die ja vorher auch schon als Pflegeassistentkraft übernommen wurden, die eigentlich einer Fachkraft vorbehalten ist [...] Das macht sie jetzt mit einer Legitimation (AG B5, Pos. 57)

Ich könnte mir diese Mitarbeiterin, mit einer Fachkraft Nachqualifizierung durchaus vorstellen, als potentielle Nachfolgerin einer Wohnbereichsleitung (AG T1, Pos. 49)

# Orientierung an betrieblichen Interessen

- Passung in den Betriebsablauf/Team (Manager)
- Finanzielle Orientierung
- Orientiert an Hindernissen

Die Mitarbeiter sind da freigestellt worden, d.h. sind ja im Prinzip weiter finanziert worden, haben dadurch @1@ für eine Arbeitsleistung mehr oder minder keine gehabt und trotzdem hat das Team sie mitgetragen (B6, Pos. 33)

es gibt da auch ein für und wider Es gibt nur ganz wenige denen ich das tatsächlich zutraue (.) Die: aber durchaus die Chance kriegen sollten Auf der anderen Seite sind das natürlich Mitarbeiter die ich brauche die fest in meinem Mitarbeiterstamm sind (1) und die gegebenenfalls durch ne (.) Nachqualifizierung natürlich nen ganz anderen Status kriegen könnten Was (.) im schlimmsten Fall meine Fachkraftquote absolut sprengt nicht nach unten, sondern nach oben (AG 1, Pos. 13)

Denkt dran das wird ein schwieriger Weg ähm denkt nicht an irgendwelche Freizeiten, Weihnachten fällt sowieso aus so ungefähr es hat sich auch bewahrheiten, es ist ein ganz ganz schwerer Weg gewesen, aber mit zwei sehr sehr glücklichen Absolventen (B6, Pos. 28)

Wenn ich die als Fachkräfte weiterhin beschäftigen sollte, das wird teuer für den Arbeitgeber (AG 1, Pos13)

# Zwischenfazit: Arbeitgeber im Spannungsfeld zwischen individueller Förderung und betrieblichen Interessen



## Spannungsfeld

Legitimation  
der Tätigkeiten

- Empowerment
- Orientierung an Bedarfen der Mitarbeiter
- Weiterentwicklung ermöglichen

- Passung in den Betriebsablauf/ Team (Manager)
- Finanzielle Orientierung
- Orientiert an Hindernissen

Pädagogisch-subjektorientierte  
Perspektive

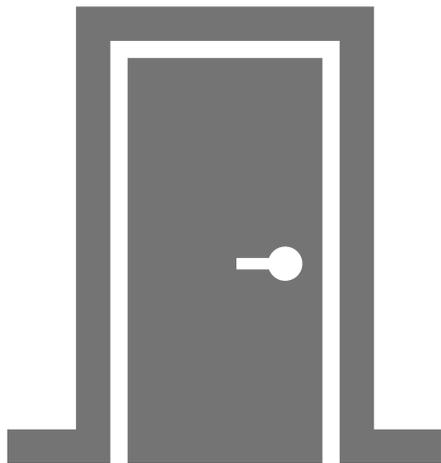
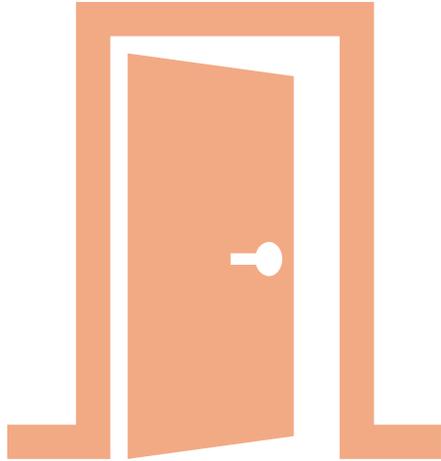
Betriebswirtschaftlich-ökonomische  
Perspektive

# Arbeitgebende als Gatekeeper

Gezielte Auswahl der Teilnehmenden als Handlungspraxis aller Arbeitgebenden:

ja es war tatsächlich sehr zielgerichtet, wenn ich ehrlich bin, also ich bin nicht oder bei mir wurde nicht einer angeschrieben, sondern ich habe mir tatsächlich auch alles angeguckt, was die Qualifikation angeht und bin dann auch auf drei Pflegeassistenten gekommen, wo ich mir das auch vorstellen konnte (B3, Pos.

13)



## Arbeitgebende als Gatekeeper? Kritische Reflexion

- Arbeitgebende nehmen eine selektive Auswahl von Mitarbeitenden vor:  
Arbeitgebende als Tür**öffner** – und auch Tür**schließer** für Validierungsverfahren
- Teilnahme am Validierungsverfahren ohne Zustimmung des Arbeitgebers schwierig, da Teilnehmende freigestellt werden müssen
- Formal unterqualifizierte Personen stehen in einem prekären Abhängigkeitsverhältnis zu Ihren Arbeitgebenden, da bisher keine gesetzliche Verankerung existiert

# Fazit

---

- Arbeitgebende bewegen sich im Spannungsfeld zwischen **individueller Förderung** und **betrieblichen Interessen**
  - Arbeitgebende orientieren sich an den individuellen Bedarfen und Bedürfnissen
  - Arbeitgebende agieren als Manager

**ABER:** Arbeitgebende fungieren bei Validierungsverfahren als **Türöffner**, aber auch **Türschließer**



# Literatur

- Backhaus, R.; Verbeek, H.; Hamers, J.** (2022): *Personaleinsatz und Personalentwicklung zur Qualitätsverbesserung in der stationären Langzeitpflege*. In: Lux, G.; Matusiewicz, D. (Hrsg.): *Pflegemanagement und Innovation in der Pflege*. FOM-Edition. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-35631-6\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-35631-6_3)
- Bundesagentur für Arbeit** (2023): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*. Nürnberg. Online verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus> (Zugriff am 13.12.2024).
- Bräutigam, C.; Dittrich, J.; Evans-Borchers, M.; Gießler, W.; Hiestand, S.; Kaiser, S.; Laser, J.; Nothstein, N.; Wegemann, F.** (2025): *Beruflichkeit in der qualifikationsheterogenen Pflege – Impulse aus Theorie und Praxis zum Kompetenz- und Qualifikationsmix in der Akut- und Langzeitpflege*. Forschungsförderung Working Paper Nr. 368.
- Dehnbostel, P.** (2022): *Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Berufs- und Weiterbildung in digitalen Zeiten*. Bielefeld: WBV Publikationen. ISBN: 978-3-7639-6321-8
- Dehnbostel, P.; Gießler, W.** (2023): Arbeitsintegrierte Berufsqualifizierung in der Pflege. In: Marchwacka, M. A. (Hrsg.): *Handbuch Pflegebildung. Theorie, Empire, Praxis*. Bern: Hogrefe. S. 127–138.
- Dietrich, A.; Faßhauer, U.; Kohl, M.** (2021): Betriebliches Lernen gestalten – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das betriebliche Bildungspersonal. In: Kohl, M.; Dietrich, A.; Faßhauer, U. (Hrsg.): „*Neue Normalität*“ betrieblichen Lernens gestalten. *Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal*. Bonn, S. 17–33.
- Dietrich, A.; Harm, S.** (2018): Berufspädagogische Begleitung und Qualitätsentwicklung. Tätigkeiten und Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal. In: *BWP*, Ausgabe 3, S. 14–18.
- Gössling, B.; Schulte-Hemming, A.** (2018): *Mit Validierungsverfahren zum Berufsabschluss: Perspektiven für alternative Wege der Fachkräftegewinnung in der Altenpflege aus dem BMBF-Projekt KombiA*. Münster: HeurekaNet.
- Grunau, J., Sachse, L.** (2024): *Validierungsverfahren und Nachqualifizierung für Pflegeberufe: Eine Strategie zur Fachkräftesicherung?* In: Weyland, U. & Koschel, W. (Hrsg.): *Aktuelle Ansätze und Forschungsbefunde zur beruflichen Bildung im Gesundheits- und Pflegebereich*. S. 21-38. <https://doi.org/10.25656/01:32936>
- Hiestand, S.; Gießler, W.; Wegemann, F.; Kaiser, S.** (2023): Beruflich-betriebliche Bildung in der stationären Langzeitpflege. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 45, S. 1–19. Online verfügbar unter: [www.bwpat.de/ausgabe45/hiestand\\_et al\\_bwpat45.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe45/hiestand_et al_bwpat45.pdf) (Zugriff am 17.04.2025)
- Köhne-Finster, S.; Seyda, S.; Tiedemann, J.** (2023): Helfer\*innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung. Online verfügbar unter: <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/helfer-als-potenzial-zur-fachkraeftesicherung> (Zugriff am 17.04.2025)
- Sachse, L.** (i.E.): *Formale Unterqualifikation. Bildungs- und Berufswege im Fokus*. Bielefeld: WBV. Online verfügbar unter: <https://www.wbv.de/shop/search?search=I78571> (Zugriff am 17.04.2025)
- Statistisches Bundesamt** (2024): *Pflegekräftevorausberechnung*. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/pflegekraeftevorausberechnung.html> (Zugriff am 17.04.2025)
- Wegemann, F.; Kaiser, S.; Hiestand, S.** (2022): Zum Lernen in der stationären Langzeitpflege. In: Hiestand, S. (Hrsg.): *Berufliche Interaktionsarbeit – Kompetenz. Impulse für eine kompetenzorientierte Interaktionsarbeit in der Pflege*. Bielefeld: WBV. <https://doi.org/10.3278/9783763974344>