



Die Rolle von Übergangssituationen innerhalb der betrieblichen Weiterbildung in Gesundheitsberufen vor dem Hintergrund des Konzepts der Liminalität

Betriebliche Bildung in Gesundheitsberufen

Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)
an der Hochschule Bielefeld in Kooperation mit der Universität Münster

Dr. Barbara Kiepenheuer-Drechsler, Dr. Lena Marie Wirth

Beauftragt durch: **bi**bb Bundesinstitut für
Berufsbildung

IAT
Institut für Arbeit und Technologie

an der
**Westfälische
Hochschule**
RUB



**Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung**

28./29. 04.2025

Rahmendaten des Forschungsprojektes

KONSORTIUM

- Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb)
- Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen (IAT)
- Prof. Dr. Karin Reiber

LAUFZEIT

01.01.2023 bis 31.12.2024



TEAM

- Dr. Barbara Kiepenheuer-Drechsler
- Katja Pein
- Dr. Antje Krause-Zenß
- Julia Müller
- Marlies Weixelbaumer
- Dr. Lena Marie Wirth
- Henrik Sellmann
- Julia Lenzen
- Prof. Dr. Karin Reiber



METHODIK

- Literaturanalyse
- Sekundärdatenanalyse
- Fokusgruppeninterviews (aufgeteilt nach ambulant, akutstationär, langzeitstationär)
- Einzelinterviews zu Berufsbiographien und Lebensphasen
- Fallstudien in einer Organisation, die alle drei Pflegesektoren abdeckt
- Expert*inneninterviews zur Validierung der Ergebnisse



PRODUKTE

- Podcast
- Publikationen
- Metrokarte und Steckbriefe
- Erklärvideos
- Handreichung mit Handlungsempfehlungen

beauftragt durch
Bundesinstitut für
Berufsbildung

- **Ausgangspunkt:**

Analyse von Lebenssituationen und organisationalen Laufbahnoptionen in der beruflichen Pflege im Mixed-Method-Design, d.h. Fokusgruppen, biografische Interviews, Expert:innen-Interviews und Fallstudien.

- **Übergeordnete Fragestellung :**

Wie können pflegeberufliche Laufbahnkonzepte und eine lebensphasengerechte Personalplanung dazu beitragen, die Attraktivität des Pflegeberufs und die Durchlässigkeit im pflegeberuflichen Bildungssystem zu erhöhen?

Für die Pflegefachpersonen sind:

- Übergänge und Wechsel in ihrem beruflichen Leben sehr präsent
- Übergänge werden teilweise als verunsichernd beschrieben
- die Bewältigung dieser wird als prägend wahrgenommen



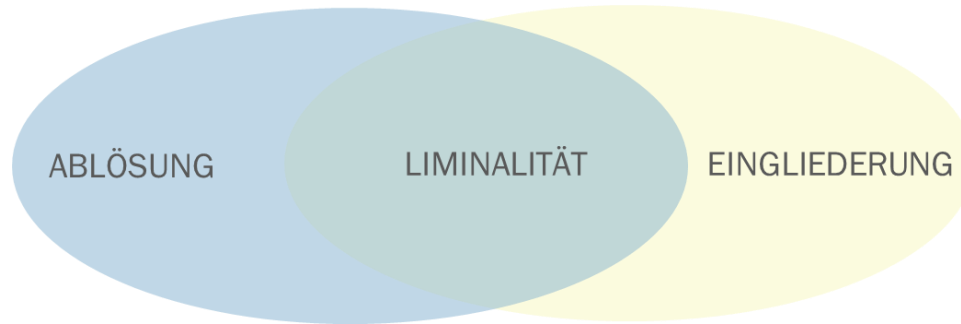
Übergangssituationen & Liminalität als induktiver Befund

Zentrale Erkenntnisse:

- es gibt keine „Normlaufbahn“, sondern eine Vielzahl von individuellen Laufbahnoptionen
- das Team und die Führungsperson spielen eine wichtige Rolle bei der erfolgreichen Bewältigung von Übergängen
- lebenssituationsbezogene Konzepte auf der individuellen, teamorientierten und organisationalen Ebene notwendig, um Fachpersonen nachhaltig zu gewinnen und binden.

Übergangsforschung in der Sozialanthropologie

- Rites de passage / Dreiklang des Übergangsrituals „separation – liminality – aggregation“ (A. van Gennep: 1909)
- Das Konzept von „Liminalität“ und „Communitas“ (V. Turner 1969)



*“Liminal entities are neither here nor there; they are **betwixt and between** the positions assigned and arrayed by law, custom, convention, and ceremonial.”*
(V. Turner, *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure* (1969): 95)

Liminaler Raum

- teilweise (wenn nicht rituell gefasst) schwer zu erkennen
- kann aber entscheidend für das weitere Handeln sein
- in der Erfahrung der Liminalität kann – unter den Personen, die diesen Zustand gemeinsam erleben – ein Gefühl von Zusammenhalt/Gemeinschaft entstehen.
- Turner spricht hier von “Communitas”

Communitas: das “Zwischenmenschliche”

- hat einen eher fluiden, spontanen Charakter
- kann aber in der Ambiguität der Liminalität Sicherheit geben.

„Just because the communitas component is elusive, hard to pin down, it is not unimportant.“ (V. Turner 1969)

„Doing transitions“ der reflexiven Übergangsforschung (Andresen et al 2022)

- weitgehende Differenzierung der Übergangsprozesse
- Übergang als „sozialer Zustandswechsel“, das heißt, ein Übergang wird gestaltet und immer wieder neu hergestellt.

Doing transitions

- Fragt explizit danach, wie Übergänge im Lebenslauf hergestellt und moderiert werden.
- Bezugnahme zu Gedanken der Liminalität, mit einem neuen Fokus auf die interaktive Gestaltung dieser Phase.

„[...] es geht theoretisch und methodologisch darum, diejenigen Praktiken zum Gegenstand zu machen, in welchen sich Übergänge formieren: Auf welche Weise machen bestimmte Akteure etwas als Übergang relevant ?“ (Andresen et al 2022:20)

Von diesem Ansatz erhoffen wir uns einen Mehrwert für die Übergangsforschung und sehen darin viel Potenzial für die erziehungswissenschaftliche Forschung zu Übergängen. Dies nicht zuletzt deshalb, weil in der Gestaltung von Übergängen auch eine pädagogische Dimension enthalten ist: soziale Zustandswechsel sind mit neuen Erwartungen und Anforderungen an die Subjekte verbunden, letztere müssen sich diesen Erwartungen stellen, müssen eine wie auch immer gestaltete Passung zu ihnen erzeugen, sie sich aneignen, sich zumindest mit ihnen auseinandersetzen.“

Andresen/Bauer/Stauber/Walther 2022: Die Gestaltung und Hervorbringung von Übergängen im Lebenslauf. Zeitschrift für Pädagogik 68. Jahrgang 2022: 16 (Hervorhebungen nicht im Original)

Empirische Erkenntnisse aus den drei Fokusgruppen zu beruflichen Veränderungsanlässen, die u.a. als Übergangssituation gerahmt werden können:

- Erlangen eines Berufsabschlusses oder nach einer fachlichen Weiterbildung
- Vereinbarkeit der beruflichen Pflege mit dem Privatleben, z. B. familiärer Care-Arbeit der Beschäftigten
- Arbeitsgestaltung, insbesondere Arbeitszeiten und berufsbedingte Belastungen
- Einschränkungen durch psychische und physische Erkrankungen

(Fokusgruppen-Interviews, Wirth et al. 2024)

Liminalität & Transitions (biografische Interviews)



Ressourcen in Übergangssituationen

- Einflussnahme auf „das System“
- Moderation durch Coaching oder Mentoren-Programme
- Führung motiviert zum Übergang / Vertrauen der Führungsperson
- Teammitglieder und kollegiale Unterstützung
- Übergang als Möglichkeit, Fehler hinter sich zu lassen

Unsicherheit in Übergangssituationen

- Übergang und Schwierigkeiten sich in eine neue Rolle einzufinden
- Angst vor Verlust der beruflichen Haltung (Heimatverlust)
- Zeit für ein Zurechtfinden nötig

„Und das war mir schon wichtig, dass ich mich da nicht verliere und plötzlich sich mein / auch meine Haltung zu meiner Arbeit ändert.“

„Was man vielleicht in der Ausbildung für Fehler gemacht hat oder ja, wo es da einfach Probleme gab, hängt einem dann so ein bisschen nach. [...] "Nein, ich präferiere eine Arbeitsstelle, wo mich noch niemand kennt und wo ich komplett neu anfangen kann.“

Die Rolle von Führungspersonen

- Führungsverantwortung als Ressource
- Die Übernahme von Führungsverantwortung als Übergangsphase

„[...] aber irgendwann denkt man sich auch, also wenn von dir da nichts kommt als Leitung, dann renne ich da jetzt auch nicht mehr hinterher. Dann ergebe ich mich meinem Schicksal und wenn es mir gar nicht passt, dann gehe ich auch.“ (Expert:innen-Interview3)

„Es gibt da zwei Phänomene, finde ich. Entweder Führungskräfte in der Pflege, die sich richtig wegwenden von der Profession, und mit einem Mal über die Pflege schlecht sprechen und über die Mitarbeitenden schlecht sprechen. Und wo man denkt: "Für wen warst du jetzt noch mal morgens aufgestanden?" Und dann gibt es die anderen, die wirklich sehr, sehr dicht da sind und sich fortbilden und sich da reingeben und mit einem großen Engagement versuchen, auf den Ebenen, wo sie es halt können, das zu tun. Also, ich finde den Punkt Führung in der Pflege total wichtig, dass man darüber anfängt zu sprechen.“ (Expert:innen-Interview3)

„[...] dass Onboarding auch für Führungskräfte gedacht werden muss“ (Expert:innen-Interview4)

- Liminalität als theoretisches Verständnis, um die Relevanz von und eine Sensibilisierung für Zwischenräume zu stärken.
- „Lifelong Doing Transitions“ im Sinne einer reflexiven Übergangsmoderation sowie entsprechender Forschung in Minizyklen.
- Transitionen in ihrem Prozesscharakter und insbesondere die Lern- und Bildungsprozesse der Beteiligten im Blick behalten.
- Unsicherheiten und Lernpotenziale, die sich aus der Liminalität des Übergangsmomentes ergeben, wahrnehmen und bspw. über „Communitas“, Führungspersonen und moderierende Angebote flankieren, um Pflegefachpersonen und Organisationen stärker im Rahmen einer lebenssituationsbezogenen Personalplanung zu unterstützen.

- **Van Gennep, Arnold** (1909) Les rites de passage. Étude systématique des rites.
- **Turner, Victor** (1969) The Ritual Process: Structure and Anti-Structure.
- **Andresen, Sabine; Bauer, Petra ; Stauber, Barbara; Walther, Andreas** (2022) Die Gestaltung und Hervorbringung von Übergängen im Lebenslauf. Grundzüge einer reflexiven Übergangsforschung. Zeitschrift für Pädagogik – 68. Jahrgang 2022 – Beiheft 68

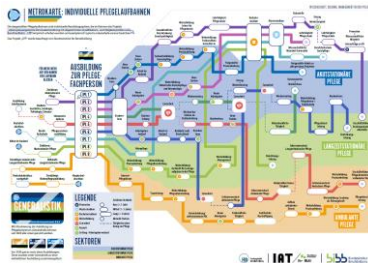
- **Krause-Zenß, Antje; Müller, Julia; Sellmann, Henrik:** Flexible Lösungen finden. In: Die Schwester / Der Pfleger 63 (2024) 10, S. 58-61
- **Lenzen, Julia; Sellmann, Henrik; Wirth, Lena M.:** Neugierde, Empowerment und soziale Unterstützung. Berufliche Laufbahngestaltung in der Pflege und Einflussmöglichkeiten durch Führungspersonen. In: berufsbildung (2025) 1, S. 25-28
- **Sellmann, Henrik; Lenzen, Julia; Wirth, Marie:** Einmal Pflege, immer Pflege? In: care konkret. 27 (2024) 36, S. 2
- **Wirth, Lena Marie; Lenzen, Julia; Sellmann, Henrik; Krause-Zenß, Antje:** "Warum in die Ferne schweifen, ...?" – Berufsmobilitäten in der Pflege. Forschung aktuell 2024. URL: <https://doi.org/10.53190/fa/202408>
- **Wirth, Lena Marie; Lenzen, Julia; Sellmann, Henrik; Kiepenheuer-Drechsler, Barbara; Krause-Zenß, Antje; Müller, Julia; Pein, Katja; Reiber, Karin:** Handreichung für Unternehmen in der Pflegepraxis. (2025) Download hier: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB26_LPP-Handreichung.pdf

Produkte aus dem Projekt



METROKARTE:

- Vielfalt der Wege in der Pflege
- Botschaft:
„für jeden etwas dabei“



PODCAST:

- zur Anregung „unterwegs“
- Infos zu Projekt & Produkten
- Übergabe-Podcast

STECKBRIEFE:

- weitergehende Informationen
- Motivation



ERKLÄRFILME:

- Themen: Vereinbarkeit, Übergänge, Weiterbildung
- persönliche Ansprache, situativer Ansatz

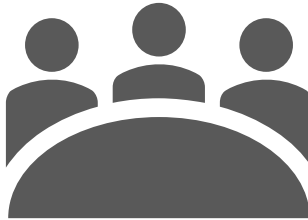
HANDREICHUNG:

- Empfehlungen für Betriebe
 - Organisation
 - Führung
 - Team



Wie werden Übergänge in
Ihren Forschungs- und
Projektarbeiten
konzeptionell oder/und
theoretisch erfasst?

Inwiefern können Liminalität
& Doing Transitions einen
Beitrag für die
Pflege(bildungs)forschung
leisten?



Dr. Barbara Kiepenheuer-Drechsler
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
Stresemannstraße 121
10963 Berlin

 030/417 49 86-0

 info@f-bb.de

 www.f-bb.de

Dr. Lena Marie Wirth /Julia Lenzen
Institut für Arbeit und Technologie (IAT)
Munscheidstr. 14
45886 Gelsenkirchen

 0209.17 07 – 223 /xxx

 wirth@iat.eu / lenzen@iat.eu

 www.iat.eu