

**Personelle Einflüsse auf die Berufsfindung und
Empfehlungen zur Gestaltung von
Praktika in Pflegeberufen**

Von der Philosophischen Fakultät der
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
zur Erlangung des Grades einer

Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

genehmigte Dissertation von

Sandra Heiligmann M.A.

2025

Referentin: Prof.in Dr.in Julia Gillen

Korreferentin: Prof.in Dr.in Karin Reiber

Tag der Promotion: 06.09.2024

Zusammenfassung

Der Berufsorientierungsprozess zeichnet sich durch seine Komplexität aus und ist daher für Jugendliche eine herausfordernde Entwicklungsaufgabe. Um diese zu bewältigen nutzen Jugendliche unter anderem ein Betriebspraktikum als Informationsquelle. Als theoretische Grundlage dient vor allem die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Linda Gottfredson und das darin beschriebene berufliche Aspirationsfeld, welches im empirischen Teil dieser Arbeit angewendet wurde.

Weiterhin wurden mit Hilfe von leitfadengestützten Interviews Praktikant:innen sowie Auszubildende und Pflegefachkräfte als Bezugspersonen zu ihren Erfahrungen mit dem Pflegepraktikum und dessen Einfluss auf die Berufsfindung befragt. Mit der Methode des thematischen Kodierens wurden zur Verallgemeinerung der einzelnen Erfahrungen Typen gebildet.

Als Ergebnis der Studie können auf Grundlage der drei Dimensionen Eingangsmotivation, wahrgenommene Erfahrungen im Praktikum und Einfluss auf die Berufsfindung vier Typen von Praktikant:innen identifiziert werden. Darüber hinaus können 15 evidenzbasierte Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von betrieblichen Pflegepraktika gegeben werden, welche mit wenigen Adaptionen auf andere Berufszweige übertragen werden können. Abgeleitet von den Handlungsempfehlungen liegt zudem eine exemplarische Checkliste mit integriertem Aufgabenkatalog für die Durchführung von Pflegepraktika im Krankenhaus vor.

Schlagwörter: Berufsorientierung, Berufsorientierungsprozess, Schülerbetriebspraktikum, betriebliche Praktikumsbegleitung, Nachwuchsgewinnung, Pflegepraktikum

Abstract

The career orientation process is characterized by its complexity, making it a challenging developmental task for young people. In order to master this, young people use, among other things, an internship as a source of information. The theoretical basis is primarily Linda Gottfredson's limitation and compromise theory and the professional aspiration field described therein, which was applied in the empirical part of this work.

In addition, with the help of guideline-based interviews, interns, trainees and nursing staff were asked as reference persons about their experiences with the nursing internship and its influence on career choice. The method of thematic coding was used to form types to generalize the individual experiences.

As a result of the study, four types of interns can be identified based on the three dimensions of initial motivation, perceived experiences during the internship and influence on career choice. In addition, 15 evidence-based recommendations for action can be given for the planning and implementation of nursing internships, which can be transferred to other professions with a few adaptations. Based on the recommendations for action, there is also an exemplary checklist with an integrated list of tasks for carrying out nursing internships in hospitals.

Keywords: career orientation, career orientation process, student internship, internship support, recruitment of young talents, nursing internship

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	8
Abbildungsverzeichnis	9
Tabellenverzeichnis	10
Vorbemerkung	11
1 Einleitung	12
1.1 Problemaufriss	12
1.2 Verortung im Forschungsfeld.....	15
1.3 Ziele und erkenntnisleitende Fragestellungen	19
1.4 Aufbau der Arbeit	20
2 Nachwuchsgewinnung in Pflegeberufen	22
2.1 Berufswahlkriterien von Jugendlichen	22
2.2 Berufswahlmotive für Pflegeberufe	30
2.3 Berufsprestige	32
2.3.1 Begriffsbestimmung und Einflussfaktoren	33
2.3.2 Berufsprestige verschiedener Berufe im Vergleich	35
2.3.3 Berufsprestige der Pflegeberufe aus Sicht von Jugendlichen und ihren Eltern	39
2.4 Strategien des Ausbildungsmarketings.....	43
2.4.1 Überbetriebliche Ebene	44
2.4.2 Betriebliche Ebene	49
2.5 Zusammenfassung	52
3 Berufsorientierungsforschung	54
3.1 Kontextuelle Begriffsbestimmungen	54
3.1.1 Berufsorientierungs- und Berufsfindungsprozess.....	54
3.1.2 Berufswahlkompetenz	57
3.1.3 Typologien im Berufsorientierungsprozess	59
3.2 Einflussfaktoren auf die Berufsorientierung	62
3.2.1 Kategorisierung von Einflussfaktoren.....	62
3.2.2 Informationsquellen bei der Berufsorientierung.....	65
3.2.3 Soziales Milieu/Umfeld	68

3.2.4	Geschlecht	76
3.3	Eingrenzungs- und Kompromisstheorie nach Gottfredson	82
3.3.1	Einordnung der Theorie	82
3.3.2	Darstellung der Theorie	84
3.3.3	Empirische Befunde und kritische Einschätzung von Gottfredsons Theorie	91
3.3.4	Zusammenfassung	100
4	Betriebspraktika als ein Instrument der Berufsfindung	103
4.1	Ziele von Praktika	104
4.2	Besonderheiten von Praktika in der Pflege	106
4.3	Praktikumserfahrungen	108
4.4	Bedingungsfaktoren für gelingende Praktika	111
4.4.1	Querschnittaufgaben	112
4.4.2	Vorbereitung	117
4.4.3	Durchführung	124
4.4.4	Nachbereitung	127
4.5	Effektivität von Praktika als Berufsfindungsmaßnahme	128
4.6	Zusammenfassung zur betrieblichen Gestaltung von Praktika aufgrund bisheriger Erkenntnisse	132
5	Bilanzierung und Forschungsdesiderat	135
6	Methodisches Vorgehen	137
6.1	Forschungsfragen	137
6.2	Qualitative Sozialforschung als Forschungsansatz	138
6.3	Gütekriterien qualitativer Sozialforschung	142
6.4	Forschungsdesign	144
6.4.1	Sampling	146
6.4.2	Datenerhebung mittels problemzentrierter Interviews	151
6.4.3	Datenauswertung mit dem thematischen Kodieren	158

7	Darstellung der Forschungsergebnisse.....	168
7.1	Kurzbeschreibung der Fälle.....	168
7.1.1	Praktikant:innen.....	168
7.1.2	Auszubildende.....	173
7.1.3	Pflegefachkräfte.....	177
7.2	Berufsorientierende Erfahrungen im Pflegepraktikum.....	180
7.2.1	Die Begeisterten.....	183
7.2.2	Die Bestärkten.....	189
7.2.3	Die Abgeschreckten	194
7.2.4	Die Anders Interessierten	200
7.2.5	Diskussion der Ergebnisse	206
7.3	Förderliche Bedingungen der Praktikumsgestaltung.....	215
7.3.1	Bewertung der Praktikumsgestaltung aus Perspektive der Betreuenden in Bezug auf die Unterstützung bei der Berufsfindung	215
7.3.2	Best-Practice & Verbesserungspotenziale	223
7.3.3	Diskussion der Ergebnisse	234
8	Resümee	236
8.1	Empfehlungen für die Betriebspädagogik	236
8.2	Empfehlungen für die Berufspädagogik.....	240
8.3	Reflexion der Vorgehensweise	241
8.4	Forschungsperspektiven	245
	Literaturverzeichnis.....	248
	Anhang	263

Abkürzungsverzeichnis

AP	Altenpfleger(:in)
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMBFSJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Fowid	Forschungsgruppe Weltanschauung in Deutschland
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft
DBfK	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe
FSJ	Freiwilliges soziales Jahr
GuK	Gesundheits- und Krankenpflege(:in)
GuKi	Gesundheits- und Kinderkrankenpfleg(:in)
GfK	Gesellschaft für Konsum- Markt- und Absatzforschung e.V.
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
IfD	Institut für Demoskopie Allensbach
MRT	Magnetresonanztomographie (bildgebendes Verfahren)
o. S.	ohne Seitenzahl
PFK	Pflegefachkräfte
PfIAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
PfIBG	Pflegeberufegesetz
PfIStudStG	Pflegestudiumstärkungsgesetz
ZAFH	Zentrum für angewandte Forschung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Sinus-Modell für jugendliche Lebenswelten 2020	28
Abbildung 2: Terminologien in der Berufsorientierungsforschung inkl. Phasen nach Gottfredson 2002 und dem Fokus der Arbeit.	55
Abbildung 3: Berufswahlkompetenzmodell nach Driesel-Lange et al. 2010.....	59
Abbildung 4: Idealisierte Darstellung der kognitiven Landkarte eines männlichen Jugendlichen mit Aspirationsfeld und Entwicklungsstufen nach Gottfredson (1981) ...	87
Abbildung 5: Ziele von Praktika.....	104
Abbildung 6: Interaktionistisches Analysemodell des subjektiven Erlebens betrieblicher Praktika.....	109
Abbildung 7: Vorlage zur Erhebung des Aspirationsfeldes	154
Abbildung 8: Kodierparadigma	163
Abbildung 9: Kodierparadigma berufsorientierende Erfahrungen im Pflegepraktikum	165
Abbildung 10: Typologienmodell zum Einfluss der berufsorientierenden Erfahrungen im Pflegepraktikum	181
Abbildung 11: Aspirationsfeld Lea.....	272
Abbildung 12: Aspirationsfeld Lisa	272
Abbildung 13: Aspirationsfeld Nele	273
Abbildung 14: Aspirationsfeld Ben	273
Abbildung 15: Aspirationsfeld Sofia.....	274
Abbildung 16: Aspirationsfeld Hanna	274
Abbildung 17: Kategoriensystem	275

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kriterien der Ausbildungs-/Berufswahl	29
Tabelle 2: Einteilung in Ansehensgruppen der Klassifikation der Berufe 2010	37
Tabelle 3: Berufswahlkompetenzmodell nach Ratschinski et al. 2018.....	58
Tabelle 4: Häufig genutzte Informationsquellen	66
Tabelle 5: Hilfreich bewertete Informationsquellen	67
Tabelle 6: Kriterien der Berufswahl von Eltern nach sozialen Schichten	72
Tabelle 7: Berufskriterien von Eltern für ihre Kinder nach Geschlecht.....	78
Tabelle 8: RIASEC-Modell von Holland.....	89
Tabelle 9: Übersicht des Forschungsdesigns.....	145
Tabelle 10: Stichprobenplan	146
Tabelle 11: Merkmale für maximale Variation	146
Tabelle 12: Zusammensetzung des Samplings.....	150
Tabelle 13: Auszug erzählgenerierender Fragen für Praktikant:innen	156
Tabelle 14: Auszug erzählgenerierender Fragen für Auszubildende	156
Tabelle 15: Auszug erzählgenerierender Fragen für Pflegefachkräfte	157
Tabelle 16: Übersicht der Typen	182
Tabelle 17: Begründungen für den Einschluss bzw. Ausschluss des Pflegeberufes bei der Berufsfindung	214
Tabelle 18: Interviewleitfaden Praktikant:innen	263
Tabelle 19: Interviewleitfaden Auszubildende	266
Tabelle 20: Interviewleitfaden Pflegefachkräfte	269
Tabelle 21: Typenbildung.....	277
Tabelle 22: Checkliste & Aufgabenkatalog – Ein Beispiel für das Setting Krankenhaus	278

Vorbemerkung

In dieser Arbeit wird trotz des neuen Pflegeberufegesetzes und der damit verbundenen generalistischen Pflegeausbildung in einigen Kapiteln noch nach den vorherigen Berufsbezeichnungen Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege unterschieden. Ausschlaggebend dafür ist zum einen der Rückgriff auf länger zurückliegende Studien, in denen diese Unterteilung ebenso vorliegt. Zum anderen liegt aufgrund der verschiedenen Arbeitgeber bzw. Träger der praktischen Ausbildung sowie durch die nach wie vor verschiedenen Pflegesettings (Krankenhäuser, Altenheime, ambulante Pflegedienste) eine Differenzierung der professionellen beruflichen Pflege vor. Je nach Kontext wird von dem Pflegeberuf bzw. den Pflegeberufen gesprochen. Gemeint ist stets die berufliche Pflege auf Fachkraftniveau nach einer dreijährigen Ausbildung.

Des Weiteren sei erwähnt, dass der Einfluss der Coronapandemie auf den Berufsorientierungsprozess von Jugendlichen hier nicht mit untersucht wurde, da die Planung der Arbeit bereits vor der Pandemie lag und die einbezogenen Praktika vor bzw. ganz am Anfang der Pandemie unter den bis dahin üblichen Bedingungen stattfanden. [4.2]

1 Einleitung

1.1 Problemaufriss

Seit 2011 erfasst die Bundesagentur für Arbeit regelmäßig, in welchen Berufsbranchen ein Fachkräftemangel vorliegt. Darin sind neben Bau- und Handwerksberufen auch die Pflegeberufe durchgehend als sogenannte Engpassberufe aufgeführt (BA 2021a, 14; BA 2021b, 20). Die Pflegeberufe sind landesweit seit langem besonders stark vom Mangel an Fachkräften betroffen (Seyda et al. 2021, 1–5). In der Studie „Pflegepersonal im Krankenhaus“ der Bertelsmann Stiftung wird unter Einbezug verschiedener Indikatoren der Personalbedarf und deren Entwicklung von 2003-2015 differenziert dargestellt. Die Kombination von gestiegenen Behandlungsfällen und deren Case-Mix-Punkte sind Indikatoren für eine gestiegene Arbeitsbelastung von Pflegefachkräften (Albrecht et al. 2017, 39). Gleichzeitig ist die Zahl der im Pflegedienst arbeitenden Vollzeitäquivalente seit dem Jahr 2000 um 5,6 % gesunken (ebd., 35–36). Im Vergleich mit anderen OECD-Staaten ist Deutschland mit Pflegepersonal im Krankenhaus auch unter Berücksichtigung anderer Aufgabenverteilungen deutlich unterdurchschnittlich ausgestattet (ebd., 47–48). Expert:innen betonen, dass es sich um keinen akuten „Notstand“ handelt, sondern um eine dauerhafte Engpasssituation, die unter anderem im Rahmen des Pflege-Thermometers durch das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung in regelmäßigen Abständen beschrieben wird (Isfort et al. 2018, 32). Dafür spricht weiterhin, dass über den Personalmangel und die damit einhergehenden Herausforderungen für den Gesundheitssektor bereits seit den 1960er Jahren wiederkehrend berichtet wird. Durch den demografischen Wandel wird die Versorgungslücke in Zukunft weiter ansteigen. Erstens nimmt die Anzahl der pflegebedürftigen Personen zu, zweitens wird innerhalb der nächsten Jahre eine Vielzahl der Mitarbeitenden aus dem Berufsleben ausscheiden und damit eine große Lücke hinterlassen, die drittens durch die nachfolgenden geburtenschwächeren Jahrgänge kaum aufgefüllt werden kann (Brüggemann 2015, 21, Rothgang et al. 2012, 10).

Aufgrund des generellen Nachfragemarktes, wie er seit 2009 für Auszubildende vorliegt, fällt es vielen Betrieben branchenübergreifend zunehmend (sehr) schwer, die vorhandenen Stellen mit Jugendlichen zu besetzen, welche die Einstellungskriterien annähernd erfüllen (Jansen & Hickmann 2021, 8). Im Rahmen des Pflegeausbildungsmonitorings der generalistischen Ausbildung gaben 50,4 % der Krankenhäuser (n=389), 68,2 % der Pflegedienste (n=1211) und 65,2 % der Pflegeheime (n = 1.564) das Finden geeigneter Bewerber:innen als „problematische Herausforderung“ an (Hofrath et al. 2021, 28). Wei-

tere Statistiken bestätigen, dass es sich hierbei weniger um ein Problem der neuen Ausbildung handelt, sondern eher die generelle Problematik des Fachkräftemangels widerspiegelt (Hofrath et al. 2021, 24–27; Isfort et al. 2018, 2; Jansen & Hickmann 2021, 14). Konkret konnten 2020 fast 60.000 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden (Granato & Ulrich 2020, 160). Dieses liegt u. a. an einer veränderten Bildungsneigung der jungen Erwachsenen in Deutschland. Immer mehr junge Menschen streben nach dem Schulabschluss der Schule ein Studium an. Aktuelle Qualifikations- und Berufsfeldforschungen des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weisen darauf hin, dass bis 2030 besonders für das mittlere Qualifikationsniveau mit einem verstärkten Fachkräftemangel zu rechnen ist (Wiesner 2017, 267).

Auf der anderen Seite gab es 2020 knapp 29.350 unversorgte Jugendliche ohne weitere Alternativen. Als unversorgt gelten Personen, die zum 30.09. noch einen offenen Vermittlungswunsch bei der Bundesagentur für Arbeit haben. Als alternativlos gelten Bewerbende, die kein Studium, keinen weiterführenden Schulbesuch oder eine berufsvorbereitende Maßnahme bis dahin aufnahmen. Im Jahr 2010 waren es noch 12.249 unversorgte Bewerbende ohne Alternative, somit ist der Anteil an unversorgten Bewerbenden ohne Alternative innerhalb von zehn Jahren von 14,5 % auf 37,5 % angestiegen (Jansen & Hickmann 2021, 14). Eine Ursache dafür scheint die fehlende Berücksichtigung des tatsächlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes im Berufsorientierungsprozess zu sein (Granato & Ulrich 2020, 160). Die Diskrepanz zwischen den unbesetzten Ausbildungsstellen und den unversorgten Jugendlichen deutet zudem darauf hin, dass die offenen Stellen scheinbar „keine akzeptable Alternative zu ihrem eigentlichen Berufswunsch sind.“ (Matthes 2019, 167) Mehrere Studien belegen, dass viele Jugendliche die berufliche Pflege wegen des schlechten Images nicht im Blick haben bzw. diese aufgrund vorliegender Aversionsfaktoren bewusst ausschließen (Görres et al. 2010, 18; Matthes 2019, 128). Die Einschätzung der Jugendlichen beruht häufig auf falschen Vorstellungen durch unzureichende Informationen vom Beruf und dessen Perspektiven. Insbesondere männlichen Jugendlichen sehen professionelle Pflege nach wie vor eher als Frauenberuf¹ an (Antes & Schiffers 2015, 77). [2.3.3]

Um Auszubildende zu gewinnen, muss der Pflegeberuf mit seinen Attraktionsfaktoren demnach stärker beworben werden. [2.4] Ein effektiver Weg ist die direkte Werbung durch aktuelle Auszubildende und Fachkräfte, sei es im persönlichen Umfeld als auch in

¹ Meist wird ein Grenzwert von 30 % - 33,3 % herangezogen, wenn von geschlechts(un)typischen Berufen die Rede ist (Dreisiebner 2019, 7).

der beruflichen Praxis durch Berufsorientierungstage und Praktika bis hin zum freiwilligen sozialen Jahr (Ebbinghaus et al. 2017, 15). Hierin liegt eine große Herausforderung für die Profession Pflege. Wie bereits beschrieben, ist der Fachkräftemangel kein neues Phänomen, wodurch die Arbeitsbedingungen bereits seit vielen Jahren von den Berufsangehörigen als schlecht bewertet werden. In einer Umfrage von 2016 sind 30 % (N=3610) weniger zufrieden, 17 % unzufrieden und 12 % sogar sehr unzufrieden. Als Hauptgründe für die Unzufriedenheit werden der Zeitdruck bei der Arbeit (87 %) und die unmittelbar damit verbundene Personalausstattung (82 %) aufgeführt. Weitere Faktoren sind der Aufwand für Dokumentation (72 %), die seelische und körperliche Arbeitsbelastung (67 % bzw. 66 %) sowie die fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte (63 %) (Scharfenberg 2016, 21–22). Als zusätzliche Gründe werden die fehlende Wertschätzung durch Politik und Gesellschaft, der Mangel an finanziellen Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Beruf sowie der zunehmende Werteverlust aufgrund der sich zuspitzenden Ökonomisierung des Gesundheitswesens benannt (ebd., 24–26). Diese Liste von Gründen bildet gleichzeitig die am häufigsten genannten Aversionsfaktoren von Jugendlichen in Bezug auf einen Pflegeberuf (Matthes 2019, 88).

Ein Drittel der Auszubildenden gibt an, dass die Ausbildung nicht ihre Erwartungen erfüllt. Die Gründe decken sich mit denen der Fachkräfte. Neben der knappen Zeit für die zu Pflegenden und dem Zeitdruck bei der Arbeit empfinden viele sich als unterbezahlte Arbeitskräfte. Diese Wahrnehmung entsteht bei relativ hohem Ausbildungsgehalt insbesondere durch kaum fachgerechte Anleitung der Auszubildenden, wodurch sie sich mit der Arbeit alleingelassen fühlen. Statt im geschützten Rahmen mit und von einer Pflegefachkraft zu lernen, müssen sie unter Zeitdruck die meist körperlich anstrengenderen Arbeiten alleine verrichten und werden dabei kontinuierlich mit dem Dilemma konfrontiert, das in der Theorie erlernte Wissen in der Praxis nicht umsetzen zu können (Scharfenberg 2016, 31–34; Kersting 2016).

Als Resultat geben 49 % der Fachkräfte (N= 3593) an, sich mit dem heutigen Wissen nicht wieder für den Pflegeberuf zu entscheiden. Zudem sagen 45 % (N=3898) aller Pflegefachkräfte und Auszubildenden, dass sie den Pflegeberuf nicht weiterempfehlen würden (Scharfenberg 2016, 23).² Isfort mahnt bereits 2013, dass die schwierigen Arbeitsbedingungen zusammen mit der mangelnden Wertschätzung dazu führen, „dass Pfl-

² Weitere Studien mit ähnlichen Befunden in Bezug auf die Rahmenbedingungen und Arbeitsbelastungen bei Pflegekräften: Albrecht et al. 2017; Auffenberg et al. 2022; Badura et al. 2018; Ensink 2014; Kersting 2016, Isfort 2018, Isfort 2009 - Pflege-Thermometer, Krankenhausreport (ZAFH – CARE4CARE- Projekt)

gende nicht die benötigte Werbung für den eigenen Beruf betreiben und sich selbst öffentlich nicht hinreichend starkmachen (...) Dies ist aber eine wichtige Voraussetzung, um auf den steigenden Bedarf an Nachwuchs reagieren zu können.“ (Isfort 2013, 1086). Weitere Erhebungen belegen, dass eine professionelle Haltung der Pflegefachkräfte zum Beruf sowie inspirierende Vorbilder für die Anziehungskraft des Pflegeberufes essenziell sind (Flaiz 2018, 364).

1.2 Verortung im Forschungsfeld

Berufsorientierung und Berufswahl sind traditionell dem Forschungsfeld der Berufs- und Laufbahnpsychologie zu zuordnen, welche 1909 durch das Werk „Choosing a vocation“ von Frank Parson angestoßen wurden (Ratschinski 2009, 29; Rübner & Höft 2019, 40). Im Verlauf wurde das Phänomen vor allem aus soziologischer sowie berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive untersucht (Dreisiebner 2019, 30; Matthes 2019, 36). [3.3.1] Ab den 1950er-Jahren wurden diverse umfassendere theoretische Konzepte entwickelt, welche die bis dahin erhobenen empirischen Daten in einen Zusammenhang bringen. Das Bestreben, die vielfältigen Theorien in einer „Einheitstheorie“ zu vereinen ist bisher nicht gelungen (Ratschinski 2009, 49). [3.1] Dafür hat sich das Verständnis von Berufsorientierung und Berufswahl als Prozess in Abgrenzung zu einer einmaligen Entscheidung durchgesetzt (Matthes 2019, 22). [3.1.1] Die Berufswahlforschung im deutschsprachigen Raum ist von Beginn an stärker von pragmatischen Interessen aufgrund der jeweiligen Arbeitsmarktlage als von theoretischen Fragestellungen geprägt. „Immer, wenn gesellschaftlicher Erklärungs-, Planungs- und Handlungsbedarf entstand, wurden Untersuchungen angeregt und durchgeführt.“ (Ratschinski 2009, 20)

In Zeiten von Vollbeschäftigung (ca. 1955–1975) bestand ein enger Zusammenhang zur Benachteiligtenforschung und es wurde gezielt die Bildungsbereitschaft, -motivation und -fähigkeit von ungelernten Arbeitnehmer:innen untersucht. Mit den zunehmenden offenen Ausbildungsstellen (ca. 1975–1989) hat sich der Fokus in Richtung Übergangsforschung verschoben (Matthes 2019, 23; Ratschinski 2009, 21). Leitend war dabei die Frage danach, bei welchen Gruppen aus welchen Gründen Übergänge nicht erfolgreich verlaufen. In diesem Zeitraum entstand auch die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie, die in dieser Arbeit als theoretische Grundlage dient. [0] Mit der Deutschen Wiedervereinigung wurde in vielen Vergleichsstudien der Einfluss der unterschiedlichen Systeme auf die berufliche Entwicklung untersucht (Ratschinski 2009, 23).

Insgesamt hat seit Mitte der 2000er Jahre mit zunehmenden unbesetzten Ausbildungsstellen auf der einen und unterversorgten Jugendlichen auf der anderen Seite sowie einem wachsenden und sich zuspitzenden Fachkräftemangel die Forschung rund um die berufliche Entwicklung stark zugenommen, sodass ein Überblick über die gesamte Spannbreite kaum mehr möglich ist (Matthes 2019, 36).³ Inhaltlich ist erneut die Gestaltung und Verbesserung der Übergänge, insbesondere von der Schule in die erste Ausbildungsstelle, in den Fokus gerückt. In dem Zusammenhang werden Aspekte wie Berufswahlreife und Berufswahlkompetenz junger Menschen in den Blick genommen. [3.1.2] Häufig werden in einzelnen Studien spezifische Zielgruppen wie beispielsweise Migrant:innen (Beicht & Walden 2019), Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss (Dombrowski 2015) oder Gymnasiast:innen bzw. Jugendliche mit Studienberechtigung in den Mittelpunkt gestellt (Borchers et al. 2017; Engin 2016).

Eine weitere Eingrenzung in der Berufsorientierungsforschung findet durch die gezielte Untersuchung von Teilprozessen statt, wie in der Berufsorientierungs- bzw. Berufsfindungsphase [3.1.1], in der sich die Interessen für und/oder Abneigungen gegen bestimmte Berufe entwickeln. Die Entstehung und Begründung von akzeptablen Berufsalternativen wird nur in wenigen Forschungsarbeiten explizit untersucht (Matthes 2019, 24). Wesentliche Ansatzpunkte stellen dabei die potenziellen Einflussfaktoren dar, wie beispielsweise Eltern und Freunde, sowie die mediale bzw. öffentliche Darstellung von Berufen. Bislang wurden „selten sämtliche Einflussfaktoren zusammen untersucht und der Zusammenhang zwischen ihnen geklärt“ (ebd.). Matthes untersuchte in ihrer Arbeit daraufhin den Zusammenhang von Attraktionsfaktoren und Aversionsfaktoren auf die Berufswahl am Beispiel der Pflegeberufe als einen der mittlerweile vielen Engpassberufe. Sie ging damit einer der zentralen Fragestellungen der Berufsfindungsforschung nach, nämlich warum bestimmte Berufe in das Aspirationsfeld eingeschlossen werden und Neigungen zu bestimmten Berufen entstehen, während andere Berufe ausgeschlossen werden. Ein Ziel der Arbeit war es, die Wirkmechanismen hinter der „Nicht-Wahl“ von Berufen zu erklären (Matthes 2019, 25-26). [3.2.1]

³ Daher wurde in Deutschland 2014 das wissenschaftliche Netzwerk Berufsorientierung (WiN BO) gegründet. „Ziel des Netzwerkes ist das Anregen der Entwicklung einer gemeinsamen disziplinübergreifenden Fachkultur, die sich neben einschlägigen Publikationen auch über Konferenzen, verstetigte Forschungsoperationen und hochschulübergreifende Forschungsprojekte etabliert. Damit soll zur Stärkung des Themas in der Wissenschaft beigetragen werden. Dies betrifft die Steigerung der Akzeptanz der Berufsorientierungsforschung, die Entwicklung einer Community und damit einhergehend die Forcierung einer systematischen wissenschaftlichen Auseinandersetzung auf der Basis der gebündelten Nutzung möglicher Ressourcen.“ (<https://www.berufswahlforschung.de>)

Evaluationsstudien im Auftrag des Bundes nehmen oft einen großen Raum ein, in denen die subjektive Nützlichkeit und Wirksamkeit spezifischer Berufsorientierungsmaßnahmen und -instrumente analysiert werden. Beispielhaft seien hier Potenzialanalysen, verschiedenste Informationsveranstaltungen, Werkstatttage sowie das Betriebspraktikum genannt (Ratschinski et al. 2017b; Hurrelmann & Süßlin 2014). In dem Zusammenhang werden das Ausmaß der Implementierung und die Verbesserungspotenziale der Maßnahmen entlang des klassischen Dreischritts Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung formativ evaluiert. Als Kriterien zur Beurteilung der Wirksamkeit werden überwiegend die (nicht) geäußerten konkreten Berufswünsche und die Berufswahlsicherheit in Bezug auf die genannten Berufswünsche herangezogen. Zudem wird auf den Reflexionsgrad, mit dem die Berufswünsche legitimiert werden, zurückgegriffen, insbesondere wenn es sich um geschlechtsuntypische und/oder milieuuntypische Berufswünsche handelt. Bisherige Studien fokussieren vornehmlich die schulische Perspektive, sodass hauptsächlich empirische Ergebnisse zum Einfluss von Lehrkräften sowie von Familie und Freunden auf die Berufsorientierung vorliegen (Brüggemann 2015, 18; Enoch 2021, 17; Ensink 2016; Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 29; Kayser 2013).

Das Schülerbetriebspraktikum wurde erstmals separat im Jahr 1969 untersucht und in den 1970er und 1980er Jahren intensiv erforscht. Anschließend ging die Zahl der empirischen Arbeiten leicht zurück, jedoch hält sie sich bis heute auf einem kontinuierlich hohen Niveau. Auch hierbei wurde die schulische Perspektive fokussiert (Brüggemann 2015, 18; Enoch 2021, 17; Ensink 2016; Kayser 2013). Zu den Effekten von Praktika bzw. der meisten berufsorientierenden Maßnahmen liegen heterogene Befunde vor. Auf der einen Seite bewerten Jugendliche den Nutzen von Praktika für den eigenen Berufsorientierungsprozess und die Entscheidungsfindung als durchgehend relevant. Auf der anderen Seite konnte weder in Bezug auf die Wirksamkeit in Form gesteigerter Urteilsicherheit bei der Berufswahl noch bei der Kongruenz von Praktikumsstelle und Ausbildungsstelle ein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden. Dies liegt mitunter daran, dass überwiegend Querschnitterhebungen stattfinden und prospektive Langzeitstudien eine absolute Ausnahme darstellen (Ratschinski et al. 2017). [4.5] [8.4]

Forschungslücke

Wie Schülerpraktika vonseiten der Betriebe hinsichtlich der Lern- und Erfahrungsräume strukturiert sind und wie die Betreuung der Praktikant:innen durch Berufsangehörige umgesetzt wird, ist bisher für den deutschsprachigen Raum noch nicht systematisch erforscht (Brüggemann 2015, 18; Ostendorf 2017, 2).⁴ Dieses ist jedoch essenziell, da *„nur durch die Betrachtung und Verzahnung einer schulischen wie einer betrieblichen Berufsorientierung diese komplexe Bildungspassage annähernd erfasst und auch bearbeitet werden [kann].“* (Brüggemann 2015, 18)

Zudem fehlt die spezifische pflegeberufliche Perspektive (Brüggemann et al. 2016, 1; Kruse & Diesel-Lange 2017, 20; Langer 2018, 227). Da sich Berufsorientierungspraktika in der Pflege in mehreren Aspekten von Praktika in anderen Berufen unterscheiden [4.2], betonen Expert:innen die Notwendigkeit der gesonderten didaktischen Ausgestaltung von berufsorientierenden Maßnahmen für Pflegeberufe (Brüggemann et al. 2016, 13; Kruse & Diesel-Lange 2017, 21). Das Erleben und kritisch-reflexive Auseinandersetzen mit berufstypischen Handlungen in authentischen Lerngelegenheiten während des Berufsorientierungsprozesses wird besonders hervorgehoben:

„Gerade vor dem Hintergrund der Spezifika der Pflege- und Gesundheitsberufe stellt sich die dringliche Frage nach der didaktischen Ausgestaltung von berufsorientierenden Maßnahmen für die Pflegeberufe. Die Förderung von Berufswahlkompetenz beinhaltet, persönliche Stärken bewusst zu machen und zu entwickeln. Ebenso geht es darum, Voraussetzungen und Eigenschaften, die für bestimmte Berufe bzw. Tätigkeiten eher hinderlich sind, aufzuzeigen. Die Klarheit darüber und die Kenntnis der persönlichen Ziele und Werte sollen Menschen befähigen, vor dem Hintergrund berufsspezifischen Wissens eine berufliche Entscheidung herbeizuführen. Dies gelingt vor allem dann, wenn durch authentische Lerngelegenheiten berufstypische Handlungen erlebt und reflektiert werden können.“ (Kruse & Diesel-Lange 2017, 21)

Faulstich-Wieland bilanziert, dass durch die Forschung bisher lediglich ‚negatives Wissen‘ generiert wurde. Damit meint sie, dass viel zu Risikofaktoren, hinderliche Verhaltensweisen und Fehler in der Berufsorientierung bekannt ist, jedoch kaum Erkenntnisse dazu vorliegen *„(...) wie berufliche Orientierungsprozesse in ihren einzelnen Phasen unterstützt und gefördert werden können, damit sie sowohl in den jeweiligen Phasen wie als Gesamtprozess gelingen.“* (Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 29). Brüggemann et al. fordern dazu auf, Interventionsstudien auf den Weg zu bringen, *„die Hinweise auf*

⁴ Stattdessen „befinden wir uns momentan in einen „didaktischen Blindflug“.“ (Ostendorf 2017, 2)

die pädagogische Begleitung geben.“ (Brüggemann et al. 2016, 13) Des Weiteren resümiert Langer, dass *„die praktikumsbezogenen Ansichten und Einstellungen von Vertreter:innen der betrieblichen Seite ein wissenschaftlich bisher kaum behandeltes Forschungsthema“* (Langer 2018, 226) darstellen.

1.3 Ziele und erkenntnisleitende Fragestellungen

Aus der aufgezeigten Forschungslücke ergeben sich die Ziele für diese Arbeit. Zum einen soll erforscht werden, wie Schülerpraktika in der Pflege als eine Maßnahme der betrieblichen Berufsorientierung ablaufen und welchen Einfluss verschiedene strukturelle Bedingungen in den Betrieben dabei auf den Berufsfindungsprozess haben. Zudem soll der Einfluss von Pflegefachkräften, die mit den Praktikant:innen zusammenarbeiten, differenziert untersucht werden. Insbesondere die Wirkung ihrer professionellen Identität sowie die Einstellung zu den Praktikant:innen werden als Unteraspekte gezielt betrachtet. Weiterhin gilt es zu analysieren, inwiefern verschiedene Typen bei der Praktikumsbewertung bezüglich der Berufswahlentscheidung unterschieden werden können, um davon spezifische Maßnahmen für die Berufsangehörigen bei der Unterstützung der Berufsfindung abzuleiten.

Zum anderen zielt diese Studie darauf ab, ‚positives Wissen‘ in Bezug auf das Schülerbetriebspraktikum in der Pflege zu generieren, um daraus Handlungsempfehlungen für eine systematische betriebliche Betreuung von Praktikant:innen abzuleiten und dadurch eine begründete Berufsfindung zu ermöglichen. [8.1] Aus diesem Grund werden neben den Praktikant:innen und Pflegefachkräften auch Auszubildende einbezogen, die während ihrer Schulzeit ein Praktikum absolviert haben. Als Vorüberlegung wird angenommen, dass diese überwiegend positive Erfahrungen während ihres Praktikums gesammelt haben, da sie sonst keine Pflegeausbildung begonnen hätten. [6.4.1]

Aus der Zielsetzung ergeben sich als leitende Fragestellungen für diese Arbeit:

1. *Welchen Einfluss haben die Erfahrungen im Pflegepraktikum auf die Berufsfindung? Welche Typen können bei den Praktikant:innen bezüglich der Entscheidungsfindung unterschieden werden?*
2. *Wie können Praktikant:innen in der Berufsfindungsphase von den Berufsangehörigen unterstützt werden?*

1.4 Aufbau der Arbeit

In den Kapiteln zwei bis vier werden die bisherigen theoretischen und empirischen Erkenntnisse vorgestellt, welche zugleich die Herleitung der zuvor beschriebenen Fragestellungen verdeutlichen. Die Kapitel sind jeweils so aufgebaut, dass zunächst berufs-feldübergreifend der jeweilige Forschungsstand vorgestellt wird, bevor auf die pflege-spezifische Sachlage eingegangen wird.

Das *zweite Kapitel* thematisiert die Nachwuchsgewinnung und die von den Jugendlichen herangezogenen Berufswahlkriterien und setzt die spezifischen Berufswahlmotive für Pflegeberufe dazu ins Verhältnis. Die Berufswahlmotive sind eng mit der Eingangsmoti-vation für das Praktikum verbunden, welche eine Variable bei der Typenbildung im em-pirischen Teil ist. Das Berufsprestige als ein Berufswahlkriterium wird dazu tiefergehend betrachtet, da es in der Eingrenzungs- und Kompromisstheorie eine bedeutende Rolle einnimmt. Abschließend werden bisherige Strategien des Ausbildungsmarketings vorge-stellt, welche auf der überbetrieblichen Ebene eng mit der Förderung des Berufspresti-ges verbunden sind.

Das *dritte Kapitel* umfasst den aktuellen Stand der Berufsorientierungsforschung. Durch die Vielfalt an Studien und die Breite des Forschungsfeldes ist die kontextuelle Begriffs-bestimmung recht umfangreich. Neben zwei allgemeinen Kategorisierungsschemata und den verwendeten Informationsquellen werden das soziale Umfeld und das Ge-schlecht als Einflussfaktoren ausführlicher erläutert, da sie von Gottfredson in der Ein-grenzungs- und Kompromisstheorie als wesentliche Faktoren bei der Entwicklung ak-zeptabler Berufswahlmöglichkeiten identifiziert wurden. Das soziale Milieu beeinflusst maßgeblich das Berufsprestige der Kinder und Jugendlichen, sodass Gottfredson für die sogenannte berufliche Landkarte bzw. das Aspirationsfeld das Berufsprestige und den Geschlechtstyp eines Berufes als die beeinflussenden Variablen gewählt hat. Der Pfle-geberuf wird nach wie vor überwiegend von Frauen ausgeübt, d. h. das Geschlecht ist offenkundig für die Berufswahl Pflege sehr entscheidend. Anschließend wird die Theorie in Gänze vorgestellt und anhand vorliegender empirischer Befunde kritisch eingeschätzt. Im empirischen Teil dieser Arbeit bildet das berufliche Aspirationsfeld eine Variable, die für die Typenbildung herangezogen wird.

Entsprechend dem Fokus dieser Arbeit werden im *vierten Kapitel* die bisherigen Erkennt-nisse zum Schülerbetriebspraktikum als ein Instrument der Berufsfindung vorgestellt. Neben der Zielsetzung werden die Besonderheiten des Praktikums im Pflegeberuf er-läutert sowie exemplarische berufsübergreifende Praktikumserfahrungen beschrieben.

Anschließend werden bisher identifizierte Bedingungs- bzw. Gelingensfaktoren präsentiert, wobei für die Durchführung aus betrieblicher Perspektive auf Erkenntnisse der praktischen Phase der Pflegeausbildung bzw. auf Jahrespraktika zurückgegriffen wird. Abschließend werden empirische Erkenntnisse zur Effektivität von Praktika in Bezug auf die eingangs beschriebenen Ziele und somit der Nutzen der Maßnahme für den Berufsfindungsprozess vorgestellt. Die Erkenntnisse dieses Kapitels bilden die Grundlage für die Diskussion der Ergebnisse zur zweiten Fragestellung (Verweis 7.3.3).

Im *fünften Kapitel* wird bilanziert, welche Teilaspekte der Fragestellung bereits durch die Theorie beantwortet sind und welche Aspekte noch offen als Forschungsdesiderata bestehen und somit das empirische Vorgehen legitimieren.

Darauffolgend wird im *sechsten Kapitel* das methodische Vorgehen vorgestellt. Ausgehend von den Forschungsfragen ist diese Arbeit in der rekonstruktiven Sozialforschung zu verorten und folgt somit dem qualitativen Ansatz, dessen Grundsätze und Gütekriterien einleitend beschrieben werden. Darauf aufbauend wird ein Überblick über das konkrete Forschungsdesign anhand einer zusammenfassenden Abbildung gegeben. Im Verlauf werden alle Aspekte rund um das Sampling, die Datenerhebung und die Datenauswertung differenziert beschrieben.

Im *siebten Kapitel* werden die Forschungsergebnisse vorgestellt. Entsprechend dem Forschungsdesign enthält das erste Unterkapitel die Kurzbeschreibungen aller Interviewpartner:innen. Im zweiten Unterkapitel wird die erste Forschungsfrage zum Einfluss der Erfahrungen auf die Berufswahl anhand des entwickelten Typologienmodells beantwortet. Für einen leichteren Lesefluss ist die Diskussion der Ergebnisse jeweils im letzten Unterkapitel verortet. Im dritten Unterkapitel wird der zweiten Forschungsfrage nach den fördernden Faktoren eines Praktikums für den Berufsfindungsprozess nachgegangen.

Abschließend werden im *achten Kapitel* die Erkenntnisse dieser Arbeit in Form von Handlungsempfehlungen für die Betriebs- und Berufspädagogik zusammengefasst. Zudem wird das methodische Vorgehen evaluiert und damit die Generalisierbarkeit der Ergebnisse abgeschätzt. Weiterhin werden ausgehend von den Limitationen der Arbeit mögliche Forschungsperspektiven aufgezeigt.

2 Nachwuchsgewinnung in Pflegeberufen

Durch den beschriebenen Nachfragemarkt [1.1] müssen Mitarbeitende in den Betrieben aktiv bei der Zielgruppe für die zu besetzenden Ausbildungsberufe werben (Roedenbeck Schäfer 2014, Frodl 2020). Für eine passgenaue Ansprache der Zielgruppe ist es wesentlich, deren Erwartungen an die Berufswelt zu kennen. Daher werden im ersten Unterkapitel generelle Kriterien der Berufswahl vorgestellt, die von Jugendlichen herangezogen werden. Darauf aufbauend werden spezifische Berufswahlmotive der Pflegeberufe vorgestellt. Das Berufsprestige ist laut der Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Gottfredson [3.3.2] ein wesentliches Kriterium der Berufswahl und wird daher eingehender vorgestellt. Darauf aufbauend werden berufsübergreifende sowie für die Pflegebranche spezifische Strategien des Ausbildungsmarketings vorgestellt, durch die Personen positiv auf den Pflegeberuf aufmerksam werden können.

2.1 Berufswahlkriterien von Jugendlichen

Einleitend ist anzumerken, dass Jugendliche im Hinblick auf die Kriterien der Berufswahl respektive die Erwartungen, die sie an einen Beruf stellen, sehr heterogen sind. Wesentliche Unterschiede in den Bedürfnissen der Jugendlichen sind in erster Linie durch die besuchte Schulform bzw. den angestrebten Schulabschluss sowie durch das Geschlecht begründet, wobei zwischen den Aspekten ein Zusammenhang besteht. So wählen insbesondere Jugendliche aus bildungsfernen Schichten vermehrt geschlechtsspezifische Berufe (Calmbach et al. 2020, 237; Frodl 2020, 40; Leven et al. 2019, 200–201; Ohlemann 2021, 50–53). Differenziertere Unterschiede werden für das soziale Milieu in Kapitel [3.2.3] und das Geschlecht in Kapitel [3.2.4] detaillierter beschrieben, während dieses Kapitel zunächst einen allgemeinen Überblick gibt.

Diverse Studienformate erheben in regelmäßigen Abständen Stimmungsbilder von Jugendlichen zu mehreren gesellschaftspolitischen Bereichen. In diesem Rahmen wird auch die Einstellung zum Beruf(sleben) miterfasst. Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse aus vier Studien vorgestellt. In der Vodafone Studie werden neben den Jugendlichen während der Berufsfindungsphase auch deren Eltern mitbefragt. Die Shell-Jugendstudien von 2015 und 2019 werden herangezogen, da es sich zum einen um ein etabliertes repräsentatives Format der deutschen Sozialberichterstattung (seit 1953) handelt und zum anderen aufgrund der gleichen Erhebungsmethode (inkl. Interviewfragen) die Entwicklung der Erwartungen und Bedürfnisse aufzeigt. Als viertes wird die aktuelle Sinus-Studie von 2020 vorgestellt, in der die Berufskriterien explizit erfragt werden. fasst alle der im Verlauf differenziert vorgestellten Ergebnisse anschaulich zusammen.

In der von der Vodafone-Stiftung beauftragten und vom Institut für Demoskopie Allensbach durchgeführten Studie von 2014 wurden 528 Schüler:innen der letzten drei Jahrgänge über alle weiterführenden Schulen hinweg sowie 483 Eltern von Kindern der genannten Jahrgänge befragt (Hurrelmann & Süßlin 2014, 6).

Zu den zehn wichtigsten Kriterien der Berufswahl zählen für die Schüler:innen mit 91 % Zustimmung der *„Spaß in der Ausbildung bzw. dem Beruf“*, *„gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt“* (82 %), *„dass die Ausbildung/ der Beruf den eigenen Fähigkeiten entspricht“* (81 %), *„gute Verdienstmöglichkeiten“* (77 %), *abwechslungsreiche Ausbildung/ Beruf* (72 %), *gute Vorbereitung für das Berufsleben* (72 %), *eigenverantwortliches Arbeiten* (59 %), *gute Aufstiegsmöglichkeiten* (56 %), *viel mit anderen Menschen zusammenkommen* (55 %) und *viel praktisch arbeiten* (53 %). Die häufig der jungen Generation zugeschriebene *Work-Life-Balance (Vereinbarkeit mit dem Privatleben/der Familie)* erachteten 43 % als wichtig. Insbesondere bei den ersten acht Kriterien liegen die Vorstellungen der Kinder und Eltern sehr dicht beieinander (ebd., 32) (3.2.4).

Jungen und Mädchen beurteilen die Relevanz einzelner Kriterien allerdings sehr unterschiedlich. So ist es Jungen jeweils um nahezu zehn Prozentpunkte wichtiger, gute Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegchancen sowie finanzielle Unabhängigkeit während der Ausbildungsphase zu haben, als auch viel praktisch arbeiten zu können und wenig Stress zu haben. Dafür ist Mädchen eine gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben/der Familie um 15 Prozentpunkte wichtiger. Die Möglichkeit, viel mit anderen Menschen zusammenzukommen, sogar um 27 Prozentpunkte (Hurrelmann & Süßlin 2014, 33).

In den Shell-Jugendstudien von 2015 und 2019 wurden jeweils um die 2.500 Jugendlichen zwischen 12 und 25 Jahren befragt. Dabei setzt sich der Trend fort, dass die Befragten zunehmend zuversichtlich auf die Umsetzung ihrer beruflichen Wünsche blicken. Ihnen ist bewusst, dass sie aufgrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels derzeit die besten Chancen am Arbeitsmarkt haben. Ältere Jugendliche sind dabei zuversichtlicher als Jüngere, was die Autoren auf eine intensivere Auseinandersetzung mit dem tatsächlichen Arbeitsmarkt zurückführen. Insgesamt sind Jugendliche der oberen Schicht mit 91 % hinsichtlich der Umsetzung ihrer beruflichen Wünsche am sichersten. Indessen hat die Zuversicht, den eigenen Wunschberuf ausüben zu können, in der untersten Schicht mit 21 Prozentpunkten von 51 % in 2015 auf 72 % in 2019 am stärksten zugenommen (Leven et al. 2019, 188).

Auf die Frage „Was müsste dir eine berufliche Tätigkeit bieten, damit du zufrieden sein kannst?“ antworten die Jugendlichen 2019 ähnlich wie bereits zuvor die Jugendlichen in 2015. Nach wie vor besonders ist es ihnen besonders wichtig, einen *sicheren Arbeitsplatz* (93 %) zu haben und *etwas Sinnvolles zu tun* (91 %). Einen deutlichen Zuwachs gibt es bei dem Bedürfnis, *etwas leisten zu wollen*, welches von 55 % in 2015 auf 88 % in 2019 gestiegen ist. Weiterhin bedeutend ist das Gefühl der *Anerkennung* (86 %) und die *Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit* (84 %), sowie die Bedingung eines *hohen Einkommens* (78 %), der *guten Aufstiegsmöglichkeiten* (77 %) und der *Kontakt zu anderen Menschen* (69 %). Um 11 Prozentpunkte auf 82 % gesunken ist die Erwartung, *eigene Ideen einzubringen*. Zudem sinkt die Bereitschaft, im Beruf *etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun* zu wollen von 84 % auf 67 %, sowie damit einhergehend *sich um andere zu kümmern* von 68 % auf 54 % (ebd. 189-192). Insbesondere die letzten beiden Kriterien spielen jedoch für die Wahl eines Pflegeberufes eine wesentliche Rolle (2.2). Wenn die befragten Jugendlichen ihre Erwartungen priorisieren sollen⁵, nehmen die Aspekte eines *sicheren Arbeitsplatzes*, *ausreichend Freizeit* und *hohen Einkommens* zu, während *eigene Ideen einbringen zu können* und *sich um Menschen zu kümmern* weiter an Bedeutung verlieren. Leven et al. schlussfolgern daraus, dass „junge Leute bereit [sind], auf Aspekte der inhaltlichen Wertigkeit der Arbeit zu verzichten, um die materielle Absicherung und die Sicherheit der Lebensplanung nicht zu gefährden.“ (Leven et al. 2019, 198) Dieses Phänomen tritt deutlich stärker bei jungen Männern und in den unteren Schichten auf. So steht bei jungen Frauen und der oberen sozialen Schicht statt eines hohen Einkommens die Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu tun an dritter Stelle (ebd. 200-201).

Auf Grundlage der Kriterien und deren Priorisierung ermitteln Leven et al. mittels Faktorenanalyse fünf grundlegende Orientierungen bzw. Dimensionen bei der Erwartungshaltung der Jugendlichen. Diese bieten im Verlauf wichtige Ansatzpunkte für das Auszubildendenmarketing. [2.4]

1. Die *Nutzenorientierung*, welche sich durch hohes Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, Anerkennung und einen sicheren Arbeitsplatz auszeichnet.
2. Bei der *Erfüllungsorientierung* stehen Wünsche, wie sich um andere zu kümmern bzw. Kontakt zu anderen Menschen zu haben, etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun respektive insgesamt etwas Sinnvolles zu tun, im Vordergrund.

⁵ „Ein Arbeitsplatz kann nicht immer alles bieten. Wähle bitte unter den vier folgenden Aspekten jeweils zwei Inhalte aus: a) den Aspekt, der für dich am wichtigsten ist b) den Aspekt, der für dich am unwichtigsten ist.“ (Leven et al. 2019, 198)

3. Die Dimension *Vereinbarkeit von Arbeit und Leben* zeichnet sich vor allem durch den Blick in die weitere (Berufs-)Biografie aus. Hier ist insbesondere der Aspekt, wegen eigener Kinder später in Teilzeit und/oder (teilweise) im Homeoffice flexibel arbeiten zu können relevant. Daneben ist die Verwirklichung in anderen Lebensbereichen bedeutsam.
4. In der Dimension *Planbarkeit der eigenen Berufstätigkeit* werden fest geregelte Arbeitszeiten erwartet sowie einen sicheren Job in der näheren Umgebung zu bekommen, der bei Bedarf in Teilzeit ausgeübt werden kann.
5. Bei der *Karriereorientierung* liegt eine hohe Einsatzbereitschaft für Wochenendarbeit und Überstunden vor, diese muss jedoch flexibel von zu Hause möglich sein. (Leven et al. 2019, 192-194)

Bei der Verteilung auf diese Dimensionen unterschieden sich die Geschlechter deutlich, wobei die Unterschiede erneut die traditionellen Geschlechterrollen bestätigen. So geben 62 % der jungen Frauen, aber nur 48 % der jungen Männer an, sich während der Arbeit um andere Menschen kümmern zu wollen. Daraus schlussfolgern Leven et al., dass Frauen eine inhaltliche Erfüllung im Beruf deutlich wichtiger ist. Darüber hinaus haben für junge Frauen die Planbarkeit sowie Vereinbarkeit von Arbeit und Familie eine höhere Priorität. Dementsprechend ist es für 89 % der jungen Frauen sehr wichtig, bei Kindern in Teilzeit arbeiten zu können, während junge Männer dies nur zu 56 % als (sehr) wichtig erachten⁶. Dafür ist jungen Frauen ein hohes Einkommen und gute Aufstiegsmöglichkeiten geringfügig weniger (sehr) wichtig⁷ (ebd. 194-196). Zusammenfassend halten Leven et al. fest, dass junge Frauen durch höhere Bildungsabschlüsse mehr in ihre Bildungskarrieren investieren und bereits früher die weitere Lebensplanung in die Berufswahl einbeziehen. Durch die daraus resultierenden Erwartungen an die Berufswelt tragen junge Frauen maßgeblich zur Veränderung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze bei. Nicht zuletzt, weil sich ihre Erwartungen zunehmend auf die männlichen Jugendlichen übertragen (ebd. 194-196). [3.2.4] Zudem unterscheidet sich die Verteilung der Dimensionen nach dem sozialen Milieu. Bei den unteren sozialen Schichten ist die Nutzenorientierung überdurchschnittlich stark vertreten, während in oberen Schichten

⁶ Obwohl aktuell zwischen den Geschlechtern noch eine Differenz liegt, ist bereits eine beachtliche Annäherung im Verlauf der letzten Jahre zu erkennen. So waren beispielsweise im Jahr 2019 lediglich 6,9 % der Väter und 72,6 % der Mütter zwischen 20-49 Jahren in Teilzeit tätig (Destatis 2019). Auch wenn die Daten nur bedingt miteinander zu vergleichen sind, da es sich bei den Jugendlichen um eine prospektive und somit hypothetische Einschätzung handelt, wird zum einen die Tendenz des zunehmenden Wunsches an Teilzeitbeschäftigung insgesamt und zum anderen der Einfluss auf die männlichen Jugendlichen sichtbar (Leven et al. 2019, 196) .

⁷ Die unterschiedliche Zusammenfassung der Aspekte sehr wichtig und (sehr) wichtig ist aus der Quelle Leven et al. 2019 übernommen.

die Erfüllungsorientierung dominiert (ebd. 196). Die Priorisierungsabfrage verstärkt die stereotypen Unterschiede mehrheitlich (ebd. 199-202).⁸ [3.2.3]

In der Sinus-Jugendstudie von 2020 wurde die Meinung von 72 Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren mit Hilfe von qualitativen Einzelexplorationen, Telefoninterviews und Peer-to-Peer-Interviews erforscht. Diese Studienreihe wird seit 2008 vierjährig nach der gleichen Methodik durchgeführt. Ein Ergebnis davon ist ein typenbildendes Lebensweltmodell [], welches im Verlauf von den Forschenden als Interpretationsgrundlage unter anderem für die Unterschiede bei der Berufswahl herangezogen wird (Calmbach et al. 2020, 21).

Bezogen auf die Berufswahl stehen typübergreifend intrinsische Motive und „weiche Faktoren“ im Vordergrund. So werden in erster Linie der *Spaß bei der Arbeit, ein gutes Verhältnis zu den Kolleg:innen und Vorgesetzten* respektive *ein gutes Betriebsklima* sowie *die eigenen Neigungen und Fähigkeiten gut einbringen* zu können genannt. Daneben wird die *Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit bzw. Familie* betont. Zudem soll der *Arbeitsalltag abwechslungsreich und spannend* sein. Auch wenn das *Einkommen* nicht an erster Stelle steht, spielt es für die finanzielle Sicherheit als Grundlage für ein gutes Leben eine wichtige Rolle. Weitere als bedeutsam eingestufte Kriterien sind u. a. *keine Überforderung/Überarbeitung, Weiterbildungs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Krisensicherheit des Berufes, etwas Sinnvolles tun* und *soziale Kontakte* (ebd. 242–243). Calmbach et al. identifizieren *Spaß bei der Arbeit* als einen Summenindikator, „also als eine Zusammenfassung verschiedener persönlich wichtiger Kriterien der Berufswahl“ (ebd. 243). Diese Zusammenstellung der Kriterien unterscheidet sich bei den jeweiligen Jugendlichen entsprechend ihren Lebenswelten (Abb. 1) deutlich.

⁸ Ein Arbeitsplatz kann nicht immer alles bieten. Wähle bitte unter den vier folgenden Aspekten jeweils zwei Inhalte aus: a) den Aspekt, der für dich am wichtigsten ist - b) den Aspekt, der für dich am unwichtigsten ist

Für *Experimentalisten* heißt es von der Arbeit „hundertprozentig begeistert“ zu sein und die eigenen Talente kreativ in einem abwechslungsreichen Beruf ausleben zu können, gerne auch unterwegs. Gleiches gilt für die *Expeditiven*, die zusätzlich das Treffen von eigenen Entscheidungen und die Verantwortungsübernahme als wichtig empfinden, um zu zeigen, „was man wirklich kann“ (ebd., 244). Die *Traditionell-Bürgerlichen* legen besonderen Wert darauf, die eigenen Neigungen und Fähigkeiten im Beruf sinnvoll zu nutzen. Für sie ist es weiterhin selbstverständlich, ihren Pflichten bei der Arbeit nachzukommen. Dafür erwarten sie Planungssicherheiten in Form von unbefristeten Verträgen für ein sicheres Einkommen sowie geregelten Arbeitszeiten, um genug Zeit für die Familie zu haben. Ähnliches gilt für die *Adaptiv-Pragmatischen*, für die die Karrierechancen zusätzlich eine große Rolle spielen, um möglichst früh abgesichert zu sein und eine gute Work-Life-Balance umsetzen zu können (ebd.). Den *Postmateriellen* ist eine sinnstiftende Tätigkeit besonders wichtig, bei der sie sich für andere einsetzen können. Zudem möchten sie sich verwirklichen, indem sie Dinge vorantreiben können (ebd.). Für die *Konsum-Materialisten* ist der Beruf das Mittel zum Zweck, um sich mit dem erarbeiteten Geld „ein anständiges Leben“ zu ermöglichen. Obwohl sie im Beruf weniger nach Sinn-erfüllung suchen, ist es ihnen dennoch wichtig, gerne zur Arbeit zu gehen und sich auf die sozialen Kontakte dort freuen zu können (ebd.). Ähnlich ist die Einstellung bei Jugendlichen aus der *prekären* Lebenswelt. Für sie spielt das Einkommen die bedeutendste Rolle. Spaß heißt für sie, etwas zu finden, was den eigenen Möglichkeiten entspricht, um einerseits Überforderung zu vermeiden und andererseits sich wohlfühlen und Anerkennung zu bekommen (ebd., 255). Diese Ausdifferenzierung des Summenindikators „Spaß bei der Arbeit“ bietet konkrete Ansatzpunkte, um Jugendlichen aus möglichst vielen Milieus adressatengerecht im Ausbildungsmarketing anzusprechen. [2.4]

Abbildung 1: Sinus-Modell für jugendliche Lebenswelten 2020
(Calmbach et al. 2020, 42, 47)

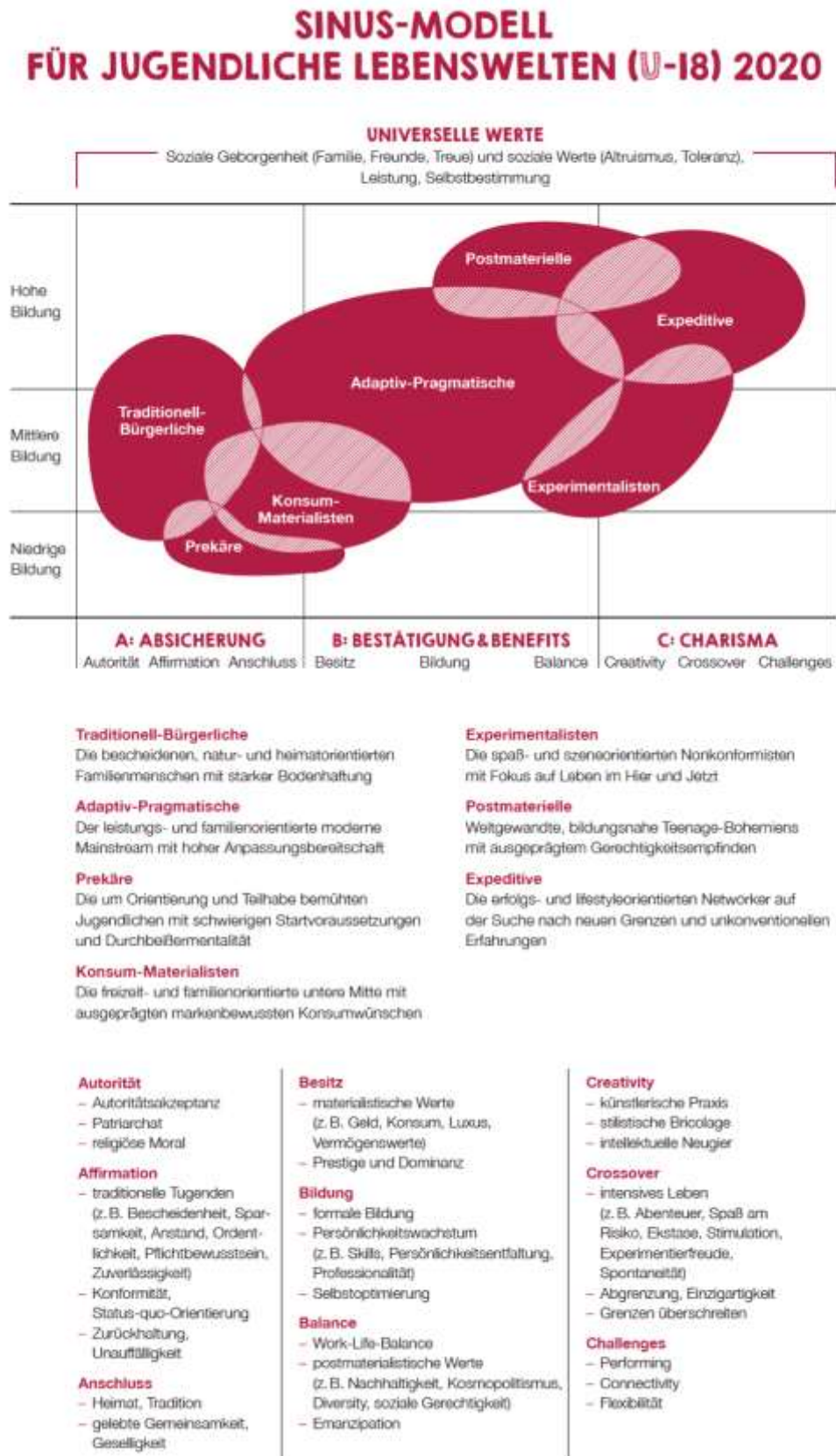


Tabelle 1: Kriterien der Ausbildungs-/Berufswahl (eigene Darstellung)

Studie der Vodafone Stiftung (2014)	Shell Jugendstudie (2015)	Shell Jugendstudie (2019)	Sinusjugendstudie (2020)
528 SchülerInnen der letzten drei Jahrgänge an allen weiterführenden Schulen & 483 Eltern	2558 Jugendliche von 12 bis 25 Jahre	2572 Jugendliche von 12 bis 25 Jahre	72 SchülerInnen zwischen 14-17 Jahren
Persönliche Befragung mit standardisiertem Fragebogen	Persönliche Befragung mit standardisiertem Fragebogen + 21 qualitative Interviews	Persönliche Befragung mit standardisiertem Fragebogen + 20 qualitative Interviews	Qualitativ-partizipative Interviews
Kriterien der Ausbildungs-/Berufswahl Mir ist besonders wichtig...	Was müsste dir eine berufliche Tätigkeit bieten, damit du zufrieden sein kannst? (Die angegebenen Prozentangaben beinhalten die Nennungen sehr wichtig und wichtig aus einer 5 Punkt Skala)		Kriterien bei der Berufswahl (Konkrete Fragestellung nicht bekannt)
• Spaß in der Ausbildung bzw. dem Beruf (91%) • gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt (82%) • Ausbildung/ Beruf entspricht den eigenen Fähigkeiten (81%) • gute Verdienstmöglichkeiten (77%) • Abwechslungsreiche Ausbildung/ Beruf (72%) • gute Vorbereitung für das Berufsleben (72%) • eigenverantwortliches arbeiten (59%) • gute Aufstiegsmöglichkeiten (56%) • viel mit anderen Menschen zusammenkommen (55%) • viel praktisch arbeiten (53%) • gute Vereinbarkeit mit Privatleben/ Familie (43%) (S. 32).	• sicherer Arbeitsplatz (94%) • etwas Sinnvolles tun (90%) • etwas leisten wollen (55%) • Anerkennung bekommen (85%) • Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit (88%) • eigene Ideen einbringen (93%) • hohes Einkommen (77%) • gute Aufstiegsmöglichkeiten (77%) • viele Kontakte zu anderen Menschen (71%) • etwas gesellschaftlich Nützliches tun (84%) • sich um andere kümmern (68%) (2019, S. 190)	• sicherer Arbeitsplatz (93%) • etwas Sinnvolles tun (91%) • etwas leisten wollen (88%) • Anerkennung bekommen (86%) • Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit (84%) • eigene Ideen einbringen (82%) • hohes Einkommen (78%) • gute Aufstiegsmöglichkeiten (77%) • viele Kontakt zu anderen Menschen (69%) • etwas gesellschaftlich Nützliches tun (67%) • sich um andere kümmern (54%) (2019, S.190)	Sehr bedeutsam: • Spaß an der Arbeit • Verhältnis zu Mitarbeitenden und Vorgesetzten • Vereinbarkeit mit dem Privatleben • eigenen Neigungen und Fähigkeiten nachgehen • Abwechslung im Arbeitsalltag Bedeutsam: • Keine Überforderung/ Überarbeitung • Weiterbildung/ Weiterentwicklung • Krisensicherheit des Berufs • Selbstverwirklichung • etwas Sinnvolles tun • soziale Kontakte • Einkommen (S. 243)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Berufswahlkriterien Jugendlicher über die verschiedenen Studienformate relativ konstant sind. Die zum Teil (starken) Unterschiede hinsichtlich der Priorisierung der Kriterien sind unter anderem auf die unterschiedlichen Fragestellungen respektive Antwortmöglichkeiten zurückzuführen. Als besonders relevant für die Pflegeberufe erweisen sich die Ergebnisse zu der gesunkenen Bereitschaft, im Beruf etwas gesellschaftlich Nützliches tun zu wollen und sich um andere kümmern zu wollen (Leven et al. 2019, 190). Die hohen Zustimmungswerte der Kriterien *Anerkennung bekommen*, *gute Aufstiegsmöglichkeiten* bzw. *Weiterbildung/Weiterentwicklung* und *hohes Einkommen* bzw. *gute Verdienstmöglichkeiten* bestätigen, dass das (antizipierte) Berufsprestige einen wesentlichen Einflussfaktor der Berufswahl darstellt. [2.3]

2.2 Berufswahlmotive für Pflegeberufe

Für die Beschreibung der Kriterien, die zur Berufswahl in der Pflege spezifisch sind, werden die Ergebnisse von drei Studien detailliert erläutert und weitere Studien zitiert, die vergleichbare Ergebnisse liefern.

Görres et al. (2010) befragten 265 Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege sowie Altenpflege zu ihren Motiven und Einflussfaktoren auf ihre Berufswahl. Daraus wird deutlich, dass Pflegeauszubildende vor allem soziale Kriterien als bedeutsam einschätzen. Die fünf wichtigsten Faktoren sind *„Kontakt mit Menschen“* (96,6 %), *„sinnvolle Tätigkeit“* (95,9 %), *„Anderen helfen“* (93,2 %), *„Interessante Tätigkeit“* (91,4 %) und *„Arbeiten im Team“* (91 %) (Görres et al. 2010, 46). Eine Erhebung von Schache und Lau bringt ähnliche Ergebnisse hervor (2011, 109–114).

In einer weiteren Online-Umfrage wurden neben Auszubildenden auch Pflegefachkräfte (N=4009) über das gesamte Altersspektrum bzw. deren Berufsjahre hinweg zu ihren einstigen Berufswahlmotiven befragt.⁹ Auf einer vierstufigen Skala wurden 14 Kriterien abgefragt. Die fünf Kriterien, denen die meisten Befragten voll und ganz zustimmen, sind *„mit Menschen zu arbeiten“* (ca. 79 %), *„etwas Sinnvolles mit meiner Arbeit zu tun“* (ca. 68 %), *„einen vielseitigen und abwechslungsreichen Beruf zu haben“* (ca. 61 %), *„meinem Interesse an medizinischen Themen nachzugehen“* (ca. 48 %) und *„einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten“* (ca. 47 %) (Scharfenberg 2016, 18). Obwohl die Motive nicht nach den Altersgruppen differenziert dargestellt werden, kann die hohe Übereinstimmung mit den Ergebnissen der vorherigen Studien so interpretiert werden, dass die Gründe für die Berufswahl relativ konstant zu sein scheinen. Was auch eine explorative Interviewstudie (N=19) von Goller & Fortmeyer bestätigt (2019, 9-20). Zu-

⁹ Konkrete Fragestellung: „Ich habe den Pflegeberufe gewählt, weil ich mir erhofft habe ...“ (ebd.)

sätzlich sind hierbei die Ausprägungen stimme gar nicht bzw. stimme weniger zu interessant. Dies betrifft mit den höchsten Werten die Kriterien *„das gewünschte Gehalt zu verdienen“*, *„einen Beruf auszuüben, der in meinem persönlichen Umfeld sehr angesehen ist“*, sowie *„einen Beruf auszuüben, der ein hohes gesellschaftliches Ansehen genießt“*. Für die Befragten scheinen diese Kriterien nicht nur weniger bedeutsam als bei den allgemeinen Berufswahlkriterien, vielmehr werden diese explizit abgelehnt (Scharfenberg 2016, 18).¹⁰

Neben den allgemeinen Motiven erfragen Görres et al. zudem finale Gründe, die für den Beginn der jeweiligen Pflegeausbildung ausschlaggebend waren. Die drei wichtigsten Faktoren über alle Auszubildenden hinweg stellen dabei *„vorherige Erfahrung“*, *„Kontakt mit Menschen“* sowie *„Spaß und Freude am Beruf“* dar. Zwischen den Berufsgruppen gibt es allerdings deutliche Unterschiede. In der Altenpflege sind im Vergleich die Aspekte der *„vorherigen Erfahrung“*, der *„Kontakt zu Menschen“* sowie *„anderen helfen“* stärker ausgeprägt. Zudem legen angehende Altenpflegefachkräfte besonderen Wert darauf, die zu Pflegenden *„ganzheitlich in ihrer Persönlichkeit kennen zu lernen und zu begleiten“* (Ensink 2014, 432), was ausdrücklich Maßnahmen der Beschäftigung und Rehabilitation miteinschließt, um den Personen ein hohes Maß an Selbstständigkeit zu ermöglichen (Ensink 2014, 396; Scharfenberg 2016, 16). Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege nennen dagegen häufiger *„interessanter, herausfordernder und abwechslungsreicher Beruf“*, *„Medizinischer Bezug“* sowie *„Lern-, Weiterbildungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten“* als Gründe für die Berufswahl (Görres et al. 2010, 61). Altepост stellt zudem fest, dass bei der Berufswahl der Gesundheits- und Krankenpflege *„das Gefühl der eigenen Gestaltungsfähigkeit eine zentrale Rolle einnimmt und mit sozialer Wirksamkeit verbunden ist.“* (Altepост 2017, 302)

Auszubildenden der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege betonen, dass sie sich ganz bewusst für die Zielgruppe Kinder entschieden haben. Für sie ist das leitende Motiv, bei der Heilung von Krankheiten mitzuwirken (Scharfenberg 2016, 16).

¹⁰ Für diese Einschätzung ist zum einen das Bewusstsein über das eigene Bedürfnis nach Anerkennung relevant. Zum anderen spielen hierbei die vermuteten sozialen Erwartungen, die auch bei anonymen Fragebögen relevant sind, eine wesentliche Rolle. Es wird gesellschaftlich (u. a. aus historischen Gründen) erwartet, dass in sozialen Berufen auch die sozialen Motive im Vordergrund stehen. Die Nennung von materiellen sowie nach Anerkennung strebenden Motiven könnte „in einer individualisierten Gesellschaft als Ausdruck fehlender Autonomie und Persönlichkeitsbildung gedeutet [werden]. Offen bekundete Selbstdarstellungsbedürfnisse dürften dem eigenen „Impression Management“ daher eher abträglich sein, während umgekehrt eine demonstrative Ablehnung von Geltungsmotiven förderlich sein dürfte.“ (Matthes 2019, 99).

Auch bereits im Beruf tätige Pflegefachkräfte erwarten, dass Hilfsbereitschaft als intrinsisches Motiv vorhanden bzw. ein Hauptmotiv für die Berufswahl ist und diese nicht durch Anerkennung bzw. Ansehen der Gesellschaft – oder gar dem Gehalt geleitet wird (Ensink 2014,130).

Mit Einführung der generalistischen Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann könnte der Eindruck entstehen, dass diese Differenzierung weniger bedeutsam wird, da letztlich alle den gleichen Berufsabschluss erlangen. Allerdings können Jugendliche weiterhin durch die Wahl des praktischen Ausbildungsträgers einen Schwerpunkt legen (Hofrath et al. 2021, 28). Daher ist dieses differenzierte Wissen insbesondere für die Ausbildungsträger relevant, um interessierte Jugendliche gezielter anzusprechen. (2.4.2)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im Vergleich die sozialen Motive für die Berufswahl überdurchschnittlich leitend sind. Damit können (zukünftige) Pflegefachkräfte gemäß der Klassifizierung von Leven et al. am besten der Erfüllungsorientierung zugeordnet werden (2019, 192–194). Bei der Typologie der Sinus-Studie ist eine passende Zuordnung schwieriger. Von den Motiven entspräche es am ehesten den Postmateriellen, allerdings entspricht das nicht dem überwiegenden Bildungsstand der tatsächlichen Auszubildenden (Hall et al. 2021, 6). Demnach würde der adaptiv-pragmatische Typus eher für die überwiegende Zahl der Auszubildenden passen (Calmbach et al. 2020, 244).

2.3 Berufsprestige

Wie bereits aus den bisher angeführten Studienergebnissen deutlich wird, hängt die Wahl des Ausbildungsplatzes vom Berufsprestige¹¹ bzw. der Attraktivität des Berufes ab. Gerade in westlichen Ländern gelten Berufe als zentrale Definitionsräume der sozialen Identität (Eberhard et al. 2009, Frodl 2020, Gottfredson 2002, Matthes 2019, 73). Weitere als synonym anzusehende Begriffe sind berufliches Ansehen, Anerkennung, Image, Ruf und Reputation (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 5)¹². Nach einer einleitenden Begriffsbestimmung werden Ergebnisse verschiedener Studien zum Ansehen von diversen Berufen in der Gesellschaft dargestellt. Abschließend werden Ergebnisse zum Berufsprestige der Pflegeberufe aus Sicht von Jugendlichen und ihren Eltern vorgestellt.

¹¹ Für dieses Kapitel wurde die Überschrift Berufsprestige gewählt, da Gottfredson 2002 diesen Begriff in ihrer Berufswahltheorie verwendet, welche als theoretische Grundlage dieser Forschungsarbeit herangezogen (3.3) und somit auch im weiteren Forschungsprozess aufgegriffen wird (6.4.2).

¹² Die Wahl des jeweiligen Synonyms im Verlauf dieser Forschungsarbeit richtet sich in erster Linie danach, welchen der Begriffe die jeweils zitierten Autoren in ihren Forschungsarbeiten gewählt haben. (Z. B. Ansehen bei Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019 und Image bei Ensink 2014).

2.3.1 Begriffsbestimmung und Einflussfaktoren

Um sich dem Begriff Berufsprestige respektive dem beruflichen Ansehen anzunähern, werden zunächst die Bedeutung und das Zustandekommen des (sozialen) Ansehens im Allgemeinen beschrieben. Mummendey & Bolten (1985) halten in der „Impression Management Theorie“ fest, dass Menschen ihre Umwelt sehr bewusst wahrnehmen und „bei anderen Menschen gezielt einen guten Eindruck hinterlassen möchten“ (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 5). Für Menschen als sozial interagierende Wesen ist das Streben nach gesellschaftlicher Anerkennung demnach natürlich. Nicht zuletzt, da es sich laut Bourdieu beim Ansehen um „symbolisches Kapital“ handelt, durch welches Individuen ihre Handlungsspielräume und ihren Einfluss erweitern können, da es als Ressource in verschiedenen Situationen (z. B. auf dem Wohnungsmarkt) eingesetzt werden kann (ebd.). Das Ansehen wird dabei multifaktoriell beeinflusst und ist höchst subjektiv. Es handelt sich um eine individuelle Konstruktion, die sich „in den Köpfen der Anderen“ (ebd.) manifestiert, je nachdem welche Einflussgrößen vorrangig herangezogen und in welchem Maße bewertet werden. Das eigene Ansehen zu erhöhen ist in der Regel mit Bemühungen in diversen Bereichen verbunden. Neben Prinzipien wie Ehrlichkeit und Verlässlichkeit müssen auch Kompetenzen kontinuierlich bewiesen werden (ebd.). Ensink bezeichnet den Begriff Image in ihrer Forschungsarbeit als ein „gefärbtes Vorstellungsbild“ gegenüber einer Person oder Gruppen, welches aus Annahmen und Auffassungen resultiert, die nicht zwangsläufig mit der objektiven Situation kongruent sein müssen und nicht selten den Charakter von Vorurteilen haben. Diese stereotypen Bilder vereinfachen die soziale Zuordnung. Das Selbst- und Fremdimage müssen dabei differenziert betrachtet werden, da es voneinander abweichen kann (Ensink 2014, 56; Matthes 2019, 73).

Im Vergleich zum allgemeinen Ansehen einer Person handelt es sich beim Berufsprestige um ein Konstrukt, das Individuen aufgrund ihres Berufes eine bestimmte gesellschaftliche Position zuschreibt (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 5). Für die Einschätzung des Berufsprestiges ist auch die soziale Position der Beurteilenden aus dem nahen sozialen Umfeld entscheidend, insbesondere die Position der Eltern, nahen Verwandten und Freunde (Matthes 2019, 76). [3.2.3]

Ebner und Rohrbach-Schmidt haben im Rahmen des Forschungsprojektes „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitseigenschaften“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) das berufliche Ansehen verschiedener Berufsgruppen in Deutschland untersucht. In einem vorgelagerten qualitativen Gruppeninterview mit zehn Personen wurde eruiert, was unter dem Begriff des „beruflichen Ansehens“

verstanden wird. Demnach ist berufliches Ansehen ein „*positives oder negatives Bild von einem Beruf*“ und spezifischer die „*gesellschaftliche Akzeptanz, Vertrauen und Wertschätzung – auch der Leistung und des gesellschaftlichen Beitrags – der Berufsgruppierungen*.“ (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 22–23) Für diese Einschätzung ziehen die Befragten vor allem folgende Faktoren heran:

- Bezahlung,
- spezifischen Arbeitsbedingungen,
- Notwendigkeit einer (akademischen) Ausbildung,
- Übernahme von Verantwortung bei der Berufsausübung
- den vermuteten guten Charakter der Berufsausübenden (ebd.).

Durch welche Eigenschaften ein Charakter als gut gilt, kann individuell unterschiedlich (z. T. geschlechtsabhängig) ausgelegt werden. Eberhard et al. befragten 2400 Jugendliche über alle drei Schultypen zu verschiedenen Eigenschaften die Berufsinhabende potenziell haben können¹³. Mittels Faktorenanalyse wurde anschließend der Zusammenhang für die jeweiligen Eigenschaften mit dem beruflichen Image verglichen. Als Ergebnis haben sich zwei Dimensionen herausgebildet. Die erste Dimension beinhaltet die Eigenschaften „intelligent“, „gebildet“, „reich“ und „ehrgeizig“, welche sich aus Sicht der Jugendlichen positiv auf das Berufsimagen auswirken, weshalb Berufe, die mit diesen Eigenschaften in Verbindung gebracht werden, von den Jugendlichen bevorzugt gewählt werden. Die Eigenschaften aus der zweiten Dimension, „geschickt“, „körperlich fit“, „fleißig“, „kontaktfreudig“ und „selbstlos“ sind - obwohl ebenfalls positive (Charakter-) Eigenschaften - für das Berufsprestige weit weniger förderlich und bestärken Jugendliche seltener entsprechende Berufe zu ergreifen (Eberhard et al. 2009, 11). Matthes kann die Ergebnisse durch zwei weitere Studien (2016, 2019) bestätigen. Sie resümiert, dass „gesellschaftliche Wertschätzung, die sich unter anderem auch im Verdienst ausdrückt, vor allem jene Berufe [erfahren], deren Berufsinhaber primär „mit dem Kopf“ arbeiten. Die Verrichtung manueller ebenso wie sozialer Tätigkeiten wird im Vergleich dazu für weniger anspruchsvoll gehalten, sodass entsprechende Berufe weniger geeignet für eine vorteilhafte Positionierung im sozialen Raum sind.“ (Matthes 2019, 76) Eine weitere BIBB-Schülerbefragung von 2021 zeigt, dass diese Einschätzung bei Jugendlichen bezüglich der Eigenschaften und damit dem Image beständig ist (Dinisius & Ebbinghaus 2023, 19).

¹³ Zur Befragung wurde das Verfahren des semantischen Differenzials nach Osgood, Suci und Tannenbaum (1957) verwendet. Konkret lauteten die abgefragten Wortpaare: intelligent vs. dumm; gebildet vs. ungebildet, reich vs. arm, ehrgeizig vs. anspruchslos, geschickt vs. ungeschickt, fit vs. schlaff, fleißig vs. faul, kontaktfreudig vs. einzelgängerisch, selbstlos vs. egoistisch, angesehen vs. gering geachtet (Eberhardt et al. 2009, 11).

2.3.2 Berufsprestige verschiedener Berufe im Vergleich

Diverse Marktforschungsinstitute erheben in regelmäßigen Abständen das Ansehen und das Vertrauen in verschiedene Berufsgruppen. Je nach Fragestellung variieren die Werte. Nachfolgend werden exemplarische Ergebnisse bekannter Forschungsinstitute sowie die Erkenntnisse einer groß angelegten Studie zum Ansehen von diversen Berufen in Deutschland vorgestellt.

Das Institut für Demoskopie (IfD) Allensbach bittet regelmäßig mind. 1500 Personen in Deutschland über 16 Jahren aus einer Liste von Berufen die fünf Berufe auszuwählen, die diese *„am meisten schätzen“* bzw. *„vor denen sie am meisten Achtung haben“*. In allen fünf Erhebungen seit 2005 liegt der Beruf der Krankenschwester nach den Ärzten auf dem zweiten Platz (IfD 2005, 2011, 2013; Fowid 2013). Die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) befragte in der Studie „Trust in Professions 2018“ 2056 Personen in Deutschland ab 14 Jahren zu *deren Vertrauen in 32 Berufsgruppen*. Hierbei liegen die Krankenschwestern/-pfleger nach Feuerwehrleuten und Sanitätern, wie auch in der Erhebung von 2016 an dritter Stelle (GfK 2018, 29).¹⁴ Ein ähnliches Bild zeichnen die Ergebnisse der Forsa-Umfragen von 2007, 2015 und 2016. Auch hier wurden jeweils rund 2000 Personen ab 14 Jahren befragt, wobei ihnen einzelne Berufsgruppen genannt wurden und sie jeweils angeben sollten, ob sie von dem Beruf ein eher hohes oder nicht so hohes Ansehen haben, was in dieser Untersuchung augenscheinlich mit Vertrauen gleichgesetzt wurde (Fowid 2017). Im Jahr 2016 liegen die Kranken-/Altenpfleger¹⁵ zusammen mit den Ärzten an zweiter Stelle nach den Feuerwehrleuten.

In dem bereits erwähnten Forschungsprojekt des BIBB zum Ansehen für die Klassifikation der Berufe von 2010 wurden 9.011 Teilnehmende ab 15 Jahren telefonisch befragt¹⁶. Als Ergebnis der Befragungen können 402 Berufe in zehn Ansehensgruppen unterteilt werden, wobei Berufe der ersten Gruppe das niedrigste und Berufe der zehnten Gruppe das höchste Ansehen genießen. Im Durchschnitt liegen die Ansehenswerte von Akade-

¹⁴ Im internationalen Vergleich über 20 Länder befindet sich der Beruf der Krankenpflege an vierter Stelle und weist mit das geringste Streuungsmaß auf (GfK 2018, 7).

¹⁵ Die unterschiedlichen Berufsbezeichnungen ergeben sich aus der wörtlichen Übernahme der jeweiligen Umfragen.

¹⁶ Jeder Teilnehmende wurde gebeten exemplarisch 5 Berufe zu bewerten, dabei sollte für jeden Beruf ein Wert zwischen 0 und 10 angegeben werden, wobei 0 einem sehr geringen, 5 einem mittleren und 10 einem sehr hohen Ansehen entspricht. Wenn einer der fünf Berufe nicht bekannt war, wurde ein anderer Beruf zufällig aus einer Liste ausgesucht, maximal wurden jedoch 15 Berufe vorgelesen. (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 12-14) Die Anzahl der gültigen Ratings für den jeweiligen Beruf lag zwischen 67 und 145, die meisten zwischen 100-120 (ebd. 30-37).

mikerberufen höher als von Ausbildungsberufen. Es gibt jedoch einzelne Akademikerberufe, die ein eher niedriges Ansehen haben, sowie Ausbildungsberufe mit dem höchsten Ansehen (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 5).

In der nachfolgenden Tabelle 2 sind exemplarische Berufe der zehn Ansehensgruppen differenziert nach pflegenahen und pflegefernen Ausbildungs- und Studienberufen aufgelistet. Die Auswahl der Beispiele erfolgt nach dem Vorkommen in vorherigen Erhebungen, der Häufigkeit mit der sie als Ausbildungsberufe gewählt werden sowie nach dem Vorkommen der Berufe in Deutschland und der damit verbundenen Bekanntheit durch das alltägliche Leben (Destatis 2021a¹⁷; Destatis 2021b; Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, Fowid 2017).

Die Unterteilung in pflegenah und pflegeferne Berufe erfolgte in Anlehnung an das RI-ASEC- Einteilungsmodell von Berufen nach Holland (Tabelle 8), der wobei neben sozialen auch einige investigative Berufe wie Ärzte und Psychologen aufgrund der beruflichen Zusammenarbeit zu den pflegenahen Berufen gezählt werden. Zudem wurden die Kompetenzen für die staatliche Prüfung zur Pflegefachfrau/ zum Pflegefachmann (PflAPrV Anlage 2) herangezogen und auf Gemeinsamkeiten überprüft. Abschließend sind auch Erkenntnisse aus dem Pretest eingeflossen.¹⁸ Die Differenzierung in Ausbildungs- und Studienberufe erfolgt nach der Klassifikation der Berufe von 2010¹⁹.

¹⁷ Die Berufsbildungsstatistik erfasst die Ausbildungen (duale Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule) in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung. Pflegeberufe werden weder nach Berufsbildungsgesetz noch nach der Handwerksordnung ausgebildet und sind daher in der Berufsbildungsstatistik nicht enthalten. Bis 2019 wurden die Pflegeberufe in der Schulstatistik bei den Schulen des Gesundheitswesens erfasst, ab 2020 erfolgt die Erfassung in der neuen Pflegeausbildungsstatistik (AG Statistik 2022).

¹⁸ Die Differenzierung nach pflegenah und pflegefern verdeutlicht, wie Berufe mit einem (mehr oder weniger) ähnlichen Aufgabenfeld wahrgenommen werden. Zudem wird die Tabelle im empirischen Teil für die Erhebung des Aspirationsfeldes relevant (6.4.2). Es besteht die Vorannahme, dass Personen dazu neigen Berufsalternativen mit ähnlichen Aufgabenfeldern zu wählen, sodass einerseits ähnlich, sowie ebenso gegensätzliche Berufsvorschläge aufgeführt werden.

¹⁹ „Die KldB 2010 unterscheidet auf der fünften Stelle zwischen den Anforderungsniveaus 1 (Anlern- und Helfertätigkeiten, für die i. d. R. keine berufliche Ausbildung erforderlich sind), 2 (fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, die i. d. R. eine Berufsausbildung erfordern), 3 (komplexe Spezialistentätigkeiten, die i. d. R. eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. einen gleichwertigen Fachschulabschluss erfordern) bzw. 4 (hochkomplexe Spezialistentätigkeiten, Berufe, die ein Hochschulstudium erfordern).“ (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 20-21)

Tabelle 2: Einteilung in Ansehensgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (Eigene Auswahl und Gruppierung der Berufe nach Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 17–20)

Gruppe	Pflegenahe Ausbildungsberufe / Pflegenahe Studienberufe Pflegefern Ausbildungsberufe / Pflegeferne Studienberufe
1	Verkäufer ²⁰ (Bekleidung, Haushaltswaren, Möbel), Hilfskräfte in der Gastronomie, Immobilienmakler, Versicherungsmakler, Reinigungskräfte, Postbeamte, Arbeitsvermittler
2	Verkäufer (Baumarkt, Auto, Bäckerei), Kellner, Hauswirtschaftler, Werbekaufleute, Tierwirte, Köche, Fleischer und Metzgermeister, Marktforscher, Philosophen, Pfarrer
3	Altenpflegehelfer, Kosmetiker , Hilfsarbeiter in der Chemie, Gärtner, Landwirte, Sanitär - Heizung und Klimatechniker, Müllwerker, Verkäufer (Lebensmittel, Spielwaren), Sachbearbeiter, Kaufleute (Büro, Einzelhandel, Sport- und Fitness) Historiker, Unternehmensberater
4	Tierpfleger, Fußpfleger, Friseure, Fitnesstrainer, Masseure, Gemeindehelfer, Gesundheitsberater, Sonder – und Förderschullehrer , Fleischereifachverkäuferin, Verwaltungsfachangestellte, Sozialversicherungsfachangestellte, Postboten, Volkswirte, Politologen
5	Tagesmütter und Tagesväter, Sozialarbeiter , Landschaftsgärtner, Floristen, Schreiner und Tischler, Hotelfachleute, Sozialversicherungsfachwirte, Postangestellte, Busfahrer, Wirtschaftsinformatiker, Wirtschaftsprüfer, Logistiker
6	Heilerziehungspflegehelfer, Zahnmedizinische Fachangestellte, Pharmazeutisch-technische Assistenten, Lehrer für Pflegeberufe, Pflegedienstleiter/-heimleiter, Heilpädagogen , Chemikanten, Immobilienkaufleute, Fleischer & Metzger, Ingenieure (Arbeitsschutz, Vertrieb), Journalisten
7	Krankenpflegehelfer, Krankenschwestern und -pfleger, Ergotherapeuten, Kindergartenhelfer, Kindergärtner, Heilerziehungspfleger, Arzthelferin/ Medizinische Fachangestellte, Medizinisch -technische Radiologieassistenten, Ernährungswissenschaftler, Apotheker, Schulleiter, Berufsschullehrer, Steuerfachangestellte, Mediengestalter Digital und Print, Industriemechaniker, Schreiner- und Tischlermeister, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Steuerberater
8	Altenpfleger, Augenoptiker, Erzieher, Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte, Psychologen, Psychotherapeuten, Sonderpädagogen, Lehrer (Gesamtschule, Realschule), Elektriker, Elektroniker, Maler & Lackierer, Gas- und Wasserinstallateur (Anlagenmechaniker), KFZ-Mechatroniker, Betriebswirte
9	Kinderkrankenschwestern/-pfleger, Fachkrankenschwestern und -pfleger, Pädagogen, Lehrer (Grundschule, Gymnasium) , Industriemeister in der Chemie, Küchenchefs, Bäckermeister, IT- & Elektrotechniker, Mechaniker (KFZ, Flugzeug), Rechtsanwälte, Innenarchitekten
10	Hebammen, Rettungssanitäter, Physiotherapeuten, Ausbilder, alle Ärzte, Polizisten, (Fach)-informatiker, Feuerwehrleute, Piloten, Staatsanwälte, Richter, Ingenieure (z. B. Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Wirtschaft), Informatiker, Architekten, Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiter

Diese Tabelle veranschaulicht die zuvor beschriebenen Aspekte zum Berufsprestige. Insbesondere wird die individuelle Konstruktion der Einschätzung von Ansehen deutlich, die mit den vorab bestimmten Faktoren wie beispielsweise einer notwendigen (akademischen) Ausbildung, nicht übereinstimmen muss. Dafür lassen sich mehrere Beispiele aufzeigen. So liegt der Beruf des Sanitär- Heizung und Klimatechniklers (G3), für den

²⁰ Die Bezeichnung der Berufe sind (auch in Bezug auf die Geschlechtsform) aus der Quelle übernommen. Bei der Befragung wurde aus zeitlichen Gründen (mit wenigen Ausnahmen) durchgängig die männliche Form verwendet. Die Befragten wurden vorab aufgefordert dennoch immer an beide Geschlechter zu denken (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 12).

eine zusätzliche zweijährige Weiterbildung notwendig ist, vier Gruppen unter dem dazugehörigen Ausbildungsberuf des Anlagenmechanikers für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (G7). Gleiches Phänomen gilt für die Gattung Fleischer und Metzgermeister (G2) und Fleischer und Metzger (G6), wobei hier durch die Bezeichnung die höhere Qualifikation offensichtlicher ist als im Beispiel davor und dennoch wird letzterer höher bewertet. Die allgemeine Bedeutung der Berufsbezeichnung für das Ansehen, zeigt sich auch bei den Erziehern (G8) und Kindergärtnern (G7), die hier als Synonyme abgefragt wurden und dieselbe berufliche Klassifikationsnummer²¹ haben. Dass Berufsbezeichnungen einen wesentlichen Einfluss auf das Berufsprestige haben, konnte bereits in diversen Studien belegt werden (Eberhard et al. 2009, 12; Ulrich et al. 2006; Matthes 2016, 21-23; Rottermann 2017, 204-205).

Basierend auf dem gleichen Datensatz haben Hall et al. (2021) mithilfe eines zweiten Datensatzes, der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (N = 20.012) das Ansehen der Kranken- und Altenpflege mit anderen Berufen auf Fachkräfteniveau ins Verhältnis gesetzt. Als Ergebnis halten sie fest, dass beide Pflegeberufe ein vergleichsweise hohes Ansehen genießen (Hall et al. 2021, 8–10). Dies zeigt sich auch in Tabelle 2, in der die Pflegefachberufe in den Gruppen sieben bis neun verortet sind.

Wiesner hat die Sicht von Studierenden, Studienunterbrechenden und Studienaussteigenden (N=12.143) auf die duale Berufsausbildung näher untersucht. Dabei wurde neben dem Berufsimagen auch die Attraktivität der beruflichen Bildungsangebote²² für die eigene Bildungsbiografie erfasst (Wiesner 2017, 269-270). Für die Bewertung des Images werden wie bei Eberhard et al. 2009 die Merkmale Bildung, Intelligenz, Ehrgeiz, Reichtum, Fleiß und Geschick auf einer fünfstufigen Skala abgefragt. Die negativen Merkmalsausprägungen (z. B. faul) wurden mit dem Wert 1, die positiven Ausprägungen (z. B. fleißig) wurden mit dem Wert 5 codiert. Über alle Merkmale hinweg wird mit einem Mittelwert von 3,72 das Image der dualen Ausbildung als positiv bewertet. Auch bei den Studierenden schwankt das Ansehen je nach Ausbildungsberuf, so wird das Image von Gebäudereiniger:innen am schlechtesten und von Fachinformatiker:innen am besten beurteilt (ebd. 272). Insgesamt haben handwerkliche Berufe bei den Studierenden ein deutlich schlechteres Image als Berufe in den Bereichen Industrie und Handel. Zudem ver-

²¹ Jedem Beruf ist nach Hauptgruppen, Untergruppen, Gattung und Qualifikationsniveau eine fünfstellige Klassifikationsnummer zugeordnet (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 10)

²² Für Berufe, die nach der Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie der Handwerkskammer (HKW) ausgebildet werden, d. h. Pflegeberufe waren nicht enthalten (Wiesner 2017, 271)

mutet Wiesner, dass „sich die Imagebewertung der dualen Berufsausbildung im Gesamten verschlechtert, sobald Assoziationen mit konkreten Berufsbildern abgefragt werden.“ (ebd., 273) So identifiziert sie – unter Ausschluss des Gehalts - das Berufsfeld als relevantesten Faktor für die Attraktivitätseinschätzung eines Berufes. Mittels Anwendung der Vignetten-Technik wird aufgezeigt, dass Studierende ausgehend vom Berufsfeld „Bank und Versicherung“ beim Gehalt auf ca. 150 € verzichten würden, um im Berufsfeld „Organisation, Verwaltung, Büro“ tätig zu sein. Gleichzeitig müssten ihnen aber 315 € mehr Nettogehalt bezahlt werden, um eine Ausbildung im Berufsfeld „Körperpflege“²³ zu absolvieren (ebd. 276). Damit das Berufsfeld „Körperpflege“ von Studierenden überhaupt in Betracht gezogen wird, muss demnach im Verhältnis ein höheres Gehalt bezahlt werden.

2.3.3 Berufsprestige der Pflegeberufe aus Sicht von Jugendlichen und ihren Eltern

Während im vorherigen Kapitel das Berufsprestige der Pflegeberufe im Vergleich zu anderen Berufen dargestellt wurde, soll in diesem Kapitel das Berufsprestige der Pflegeberufe aus Sicht der Jugendlichen und ihrer Eltern vorgestellt werden. Wie bereits aus zu entnehmen ist, variiert das Ansehen zwischen den bis 2019 etablierten Pflegeberufen. Daher werden zunächst die Ergebnisse zu den (mittlerweile ehemals) drei Pflegeberufen differenziert vorgestellt. Anschließend werden Erkenntnisse zum Berufsimagen eines generalistischen Pflegeberufes vorgestellt sowie, inwiefern die subjektiven Vorstellungen der Bevölkerung mit der Realität übereinstimmen. Abschließend werden die Vorstellungen über sowie das tatsächliche Gehalt von Pflegefachkräften vorgestellt, da dieses nicht nur einen wesentlichen Einflussfaktor für das Berufsprestige darstellt, sondern auch die Berufswahl in der Pflege maßgeblich beeinflusst (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 23; Kugler 2021, 108; ZAFH 2022a, Dionisius & Ebbinghaus 2023, 14).

Görres et al. untersuchten als eine der ersten das Image der Pflegeberufe in Deutschland sowie die Einstellungen von Schüler:innen (N = 397) und deren Eltern (N = 68) zur möglichen Aufnahme eines Pflegeberufes. Dabei differenziert die Forschungsgruppe in ihren Ergebnissen verschiedene Berufe in beliebt und unbeliebt bzw. in „in“ und „out“ (Görres et al. 2010, 12). Gesundheits- und Krankenpflege wird von 2 % der Schüler:innen als „in“-Beruf eingestuft. Für die Altenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege liegt der Zuspruch bei unter einem Prozent. Medizinisch/pflegerische Assistenzberufe schneiden mit ca. 6 % Zuspruch in dem Berufsfeld am besten ab (Görres et al.

²³ Wie konkret danach gefragt wurde, bzw. welche Berufe dem Berufsfeld „Körperpflege“ zugeordnet wurden und ob diese Zuordnung den Teilnehmenden bekannt war, ist dem Artikel nicht zu entnehmen.

2010, 12). Eltern bewerten die Beliebtheit der Berufe doppelt so hoch. Sie schätzen die Gesundheits- und Krankenpflege zu ca. 4,5 % und die medizinisch/pflegerischen Assistenzberufe zu ca. 12 % als beliebt ein (ebd. 16).

Nach den unbeliebten Berufen gefragt, schätzen Jugendliche zu 14,7 % die Altenpflege, zu 13,9 % Pflege allgemein und Pflegewissenschaft, zu ca. 8 % die Gesundheits- und Krankenpflege und zu ca. 2 % die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege als „out“ ein (Görres et al. 2010, 18). Bei den Eltern liegt die Einschätzung für die Altenpflege mit 20,6 % noch darüber (ebd.). Dementsprechend würden nur 2 % der Eltern diesen Beruf ihren Kindern empfehlen. Für die Pflege allgemein (ca. 3 %) und die Gesundheits- und Krankenpflege (ca. 4 %) liegen die Empfehlungen nur unwesentlich höher. Zudem würden nur ca. 4 % der Eltern das Berufsfeld Medizin ihren Kindern vorschlagen, dafür regen sie mit ca. 8 % am ehesten medizinisch/pflegerische Assistenzberufe an (ebd. 19).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommen die Forschenden um Eggert (2019). Dort halten es von 1532 Befragten zwischen 14 und 18 Jahren 6 % für sehr wahrscheinlich, später in einem der Pflegeberufe zu arbeiten. Dabei war das Interesse an der Altenpflege mit 2,6 % geringer ausgeprägt als bei der (Kinder-) Krankenpflege, wo es für jeweils 3,6 % sehr wahrscheinlich war, in diesen Berufen zu arbeiten (bei möglicher Mehrfachnennung) (Eggert et al. 2019, 14). Matthes dezierte Darstellung, inwiefern die Ausübung eines Pflegeberufes in Abhängigkeit von verschiedenen Merkmalen vorstellbar ist, bestätigt die vorherigen Befunde. Auch hier können sich Jugendliche (N=1472) am häufigsten sehr gut vorstellen, in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu arbeiten, gefolgt von der Gesundheits- und Krankenpflege zu. Den geringsten Zuspruch erhält die Altenpflege. Weiterhin können sich Mädchen öfter als Jungen sehr gut vorstellen, in der Pflege zu arbeiten. [3.2.4] Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger als Jugendliche ohne, Hauptschüler:innen am häufigsten gefolgt von Realschüler:innen, während Gymnasiast:innen sich dies am wenigsten vorstellen können (Matthes 2019, 128-129; Dionisius & Ebbinghaus 2023, 16-17). [3.2.3]

Neben den Ausprägungen „eher gut“ und „sehr gut“ vorstellbar, sind in Bezug auf das Berufsprestige zudem die Ausprägungen „gar nicht“ und „eher nicht gut“ interessant. Gründe für das insgesamt eher niedrige Ansehen unter Jugendlichen stellen die negativ konnotierten Attribute wie körperliche und emotionale harte Arbeit, Alter, Krankheit, Behinderung, Leid und Tod sowie allgemein „Ekel-Faktoren“ in Verbindung mit Ausscheidungen dar, welche von den Jugendlichen zugleich mit Pflege assoziiert werden (Gör-

rest et al. 2010, 53; El-Cherkeh & Fischer 2010, 37; Ensink 2014, 256; Dionisius & Ebbinghaus 2023, 13). Weiterhin verbinden Jungen wesentlich häufiger negative Attribute mit Pflege und bringen diese abwertender zum Ausdruck²⁴. Mädchen verbinden mit Pflege dagegen öfter positive Attribute, wie Mitmenschlichkeit, Solidarität, Verantwortung und Selbstständigkeit. Gleichzeitig betonten sie die schwierigen Arbeitsbelastungen inkl. der emotionalen Belastungen stärker (Ebbinghaus & Dionisius 2024, 10; Görres et al. 2010, 54). Eltern assoziierten an negativen Aspekten mit Pflegeberufen am häufigsten anstrengende und viel Arbeit (ca. 54 %), eine schlechte Bezahlung (ca. 51 %), die insgesamt schwierigen Arbeitsbedingungen (ca. 48 %) unter denen die viele Arbeit erbracht werden muss, sowie eine Abwertung der Tätigkeit (ca. 21 %). Insgesamt verbinden sie zudem deutlich seltener positive Attribute mit den Pflegeberufen als ihre Kinder (Görres et al. 2010, 56).

Die Unterschiede im Ansehen der Pflegeberufe führt Fischer vor allem auf das Setting zurück. Während die Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege „vom hohen Ansehen des ärztlichen und medizinischen Feldes profitiert, gilt die Altenpflege als haushaltsnahe Jedermann-Tätigkeit.“ (El-Cherkeh & Fischer 2010, 134) Dies bestätigt Ensink und führt weiter aus, dass sofern als Begriff überhaupt bekannt „gerontologisches Wissen als Grundlage Altenpflegerischer Tätigkeit nicht als gleichwertig zu medizinischem Wissen angesehen [wird].“ (Ensink 2014, 256) Ein weiterer Grund, warum Altenpflege weniger in Betracht gezogen wird bzw. ein schlechteres Berufsprestige hat, liegt unter anderem daran, dass die wichtigen Berufswahlkriterien der Schüler:innen [] wie *„eine gute Bezahlung, freie Wochenenden und genügend Freizeit, die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, gesunde Arbeitsbedingungen, gute Vorgesetzte, Anerkennung, eine selbstständige Arbeitsweise und günstige Karrieremöglichkeiten, regelmäßige Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit, mit moderner Technik zu arbeiten“* als untypisch von den Jugendlichen für die Altenpflege angesehen werden (Eggert et al. 2019, 8,19).²⁵ Trotz des (vermeintlich allgemein) bekannten Fachkräftemangels nehmen lediglich 77 % der Jugendlichen eine hohe Arbeitsplatzsicherheit in der Altenpflege an (Eggert et al. 2019, 16-17), weshalb Eggert et al. ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Ergebnisse keine Aussagen darüber zulassen, wie realistisch die Annahmen der Jugendlichen tatsächlich sind (ebd. 18).

²⁴ „Ein Dreckjob meiner Meinung nach zuviel Arbeit viel zu wenig Gehalt.“ / „kranke, alte, kaputte, senile, eklige Leute auf die ich im Beruf nicht klar kommen würde.“ / „stinkende Leute, kreischende Kinder, alte Leute, Ekel, Hintern abputzen, Depressionen, langweilig, Langeweile, Öde“ (Görres et al. 2010, 54)

²⁵ Wurde für die Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege in der Publikation nicht dargestellt.

Matthes untersuchte 2016 den Einfluss der Pflegereform auf das Berufsimago der Pflege. Darin werden die vorherigen Ergebnisse zur Prestigedifferenz zwischen Altenpflege und Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege erneut bestätigt. Zudem zeigt sich, dass Jugendliche den generalistischen Pflegeberuf eher mit dem Berufsbild der Altenpflege in Verbindung bringen und somit das erwartete Image auch auf dem niedrigeren Niveau einschätzen. Matthes vermutet, dass dies an der angedachten Berufsbezeichnung der „Pflegefachkraft“ liegen könnte (ebd. 25). In Bezug auf die Berufswahlkriterien wird weiterhin deutlich, dass die Umsetzbarkeit der Kriterien *„vielseitige Einsatzmöglichkeiten, Fähigkeiten weiterentwickeln und beruflich aufsteigen können“* von den Jugendlichen in der Pflege als unzureichend wahrgenommen wird (Matthes 2016, 14).

Inwiefern die Vorstellungen über den Pflegeberuf mit der Realität übereinstimmen, hängt vor allem mit dem jeweiligen Informationsgrad der Befragten zusammen. [3.2.2] Hall et al. (2021) untersuchten, inwiefern das subjektive Ansehen der Bevölkerung²⁶ mit den von den Fachkräften erlebten Beschäftigungsbedingungen für die Kranken (N=412) – und Altenpflege (N=214) übereinstimmen. Die Wahrnehmung der Bevölkerung ist dabei in Bezug auf die Arbeitsbelastung und Anforderungen mit denen der Fachkräfte weitestgehend kongruent. Lediglich das Einkommen der Krankenpflege, nicht aber der Altenpflege, wird als geringer eingeschätzt, als es tatsächlich ist. Als Erklärungsansätze sehen die Forschenden die mediale Berichterstattung, als auch die mögliche Ansicht der Bevölkerung, dass das Gehalt gemessen an den hohen Arbeitsbelastungen und der gesellschaftlichen Bedeutung zu gering ist. Letzteres trifft zumindest für die Pflegefachkräfte selbst zu, von denen 75 % ihr Einkommen als „wenig leistungsgerecht“ beurteilen (Hall et al. 2021, 29). Erhebungen aus dem multizentrischen Projekt „care4care – Fachkräftebedarf in der Pflege im Zeichen von Alterung, Vielfalt und Zufriedenheit“ des Zentrums für angewandte Forschung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (ZAFH) zeigen, dass die Vorstellungen von Schüler:innen (N= 7089) nur in unter einem Drittel der Fälle der Realität entsprechen. Von etwa zwei Dritteln der Befragten wird der Lohn eher unterschätzt und nur von unter 10 % überschätzt. Weiterhin belegen die Daten, dass Schüler:innen, die den Lohn unterschätzen, signifikant seltener einen Pflegeberuf ergreifen und umgekehrt bei einer höheren Einschätzung eher einen Pflegeberuf wählen (Kugler 2021, 108; ZAFH 2022a).

²⁶Dazu wurden „9.011 zufällig ausgewählte Personen gebeten, das Ansehen und sechs weitere Attraktivitäts- bzw. Statusdimensionen von Berufen (die Höhe des Einkommens, das Arbeitslosigkeitsrisiko, die körperliche und emotionale Belastung, die erforderliche Ausbildung und die Vereinbarkeit des Berufs mit Familie und Privatleben) von fünf zufällig ausgewählten Berufen aus einer Gesamtliste von 402 Berufen zu bewerten“ (Hall et al. 2021, 5). Speziell für die hier untersuchten Pflegeberufe lag folgende Anzahl an Einschätzungen vor: N= 127 für Krankenschwestern und Krankenpfleger, N= 106 für Kinderkrankenschwestern und -pfleger, N=124 für Altenpfleger (ebd. 6)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für die Beurteilung des Berufsprestiges in der Pflege neben dem Gehalt („reich“) und den beruflichen Aufstiegschancen („intelligent“, „gebildet“), vor allem die Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Einflussfaktoren herangezogen werden. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Ausprägung dieser Faktoren als eher bis sehr schlecht von den Schüler:innen und ihren Eltern eingeschätzt wird, oft sogar schlechter als es der Realität entspricht. Als Konsequenz folgern Expert:innen, dass Jugendliche und ihre Eltern anscheinend nur wenige belastbare Informationen über die Pflegeberufe haben (Eggert et al. 2019; Görres et al. 2010, 55–56; ZAFH 2022a; ZAFH 2022b). Dieses erklärt auch den vermeintlichen Widerspruch des allgemein hohen Ansehens von Pflegefachkräften als Personen, denen für ihre gesellschaftlich relevante Arbeit hohes Vertrauen und Respekt entgegengebracht wird, und des mehrheitlichen Ausschlusses des Pflegeberufes für die eigene Berufswahl respektive die Berufswahl des eigenen Kindes (Görres 2010, 26; Matthes 2019, 106). Damit Pflege stärker als eine anerkannte Berufsalternative wahrgenommen wird, gilt es, dem augenscheinlichen Informationsmangel mit einem gezielten und strategischen Ausbildungsmarketing zu begegnen.

2.4 Strategien des Ausbildungsmarketings

Bei den Strategien im Ausbildungsmarketing lassen sich im Groben zwei Ebenen unterscheiden. Auf der überbetrieblichen Ebene geht es vor allem darum, die Bekanntheit und das Berufsprestige des jeweiligen Berufes zu verbessern, sodass der Beruf prinzipiell von Jugendlichen berücksichtigt wird. Auf der betrieblichen Ebene gilt es, sich als Arbeitgeber interessant zu machen und von anderen Ausbildungsbetrieben abzuheben, so dass Jugendliche das jeweilige Unternehmen für ihre Ausbildung wählen würden, wodurch freie Ausbildungsplätze idealerweise mit den bestmöglichen Bewerber:innen besetzt werden können. Ziel dieses Kapitels ist es, einen groben Überblick über die etablierten Strategien und Maßnahmen im Ausbildungsmarketing zu geben. Das Praktikum als in dieser Arbeit fokussierte Maßnahme wird im Kapitel 4 separat vorgestellt.

2.4.1 Überbetriebliche Ebene

Eine Aufwertung von Berufen auf dieser Ebene läuft in der Regel über (berufs-)politische Entscheidungen, Imagekampagnen sowie die allgemeine mediale Präsenz durch Berufsangehörige bzw. die Berichterstattung durch Journalist:innen. Ebenso spielt die Präsentation des Berufsbildes auf allgemeinen Informationsseiten für Auszubildende oder in offiziellen Statistiken eine Rolle. Für gelingende Imagekampagnen können die in den Kapiteln zuvor beschriebenen allgemeinen und spezifischen Berufswahlkriterien der Jugendlichen genutzt werden. Die Zuordnung zur Erfüllungsorientierung nach Leven et al. ist dabei am offensichtlichsten, doch der Pflegeberuf bietet das Potenzial Jugendliche aus allen Dimensionen bzw. Milieus anzusprechen. Bei den spezifischen Motiven wie *mit anderen Menschen arbeiten, Helfen* und *Betreuen* kann der sinnstiftende Aspekt noch stärker betont werden, indem beispielsweise die Entscheidungsspielräume und Verantwortungsübernahme aufgezeigt wird. Ebenso ist es Jugendlichen wichtig, einen interessanten und abwechslungsreichen Alltag zu haben, hierfür können neben den medizinischen auch die gerontologischen Aspekte vermehrt herangezogen werden, sowie die Individualität im Umgang mit unterschiedlichen Menschen, sei es den zu Pflegenden als auch den Mitgliedern des interprofessionellen Teams. Damit mehr Personen auf den Beruf aufmerksam werden, muss vor allem aufgezeigt werden, worin sich die allgemeinen Berufswahlkriterien in der professionellen pflegerischen Arbeit wiederfinden. Vielen Jugendlichen ist es sehr wichtig, einen Ausbildungsbetrieb in unmittelbarer Nähe zu finden, welches spätestens mit Einführung der generalistischen Ausbildung sehr wahrscheinlich ist (Calmbach et al. 2020, 58; Isfort et al. 2018, 81). Nach der Ausbildung bietet eine abgeschlossene Pflegeausbildung dagegen ein hohes Maß an Flexibilität bezüglich des Wohnortes, da Pflegefachkräfte deutschlandweit benötigt werden und. Zudem ist der Abschluss der Pflegefachfrau/des Pflegefachmannes europaweit anerkannt, welches insbesondere für die Gruppe der Experimentalisten und Expeditiven relevant sein dürfte (Calmbach et al. 2020, 244). Weiterhin ist die Ausübung des Berufes gut in Teilzeit möglich bzw. kann relativ kurzfristig genau an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden. Mittlerweile gibt es mehrere Schichtarbeitsmodelle, in denen die besonderen Bedürfnisse von Eltern mit kleinen Kindern berücksichtigt werden. Durch die Generalistik haben sich die ohnehin vielfältigen Einsatzmöglichkeiten nochmals erweitert. Neben den verschiedenen Pflegesettings und Fachrichtungen gibt es diversere Fort- und

Weiterbildungen²⁷ sowie Studiengänge,²⁸ die sowohl zur spezifischen Pflege am Bett, als auch darüber hinaus qualifizieren. Mit Einführung der Generalistik wurden gleichzeitig die primärqualifizierenden Studiengänge gesetzlich verankert, was insbesondere vermehrt für Jugendliche mit (Fach-) Abitur interessant sein dürfte. Aktuell sind die Hochschulen noch in der Aufbauphase, doch innerhalb des letzten Jahres sind bereits viele Studienangebote aus dem Bereich hinzugekommen. Mittlerweile besteht eher die Herausforderung, dass es eine unüberschaubare Anzahl an Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten diverser Anbieter gibt. Für eine bessere Übersicht bietet es sich an, alle Angebote systematisch zu erfassen und auf einer Website gebündelt darzustellen. Gerade der Aspekt der Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten sollten durch Imagekampagnen gezielt beworben werden, da diese Möglichkeiten besonders von den Jugendlichen unterschätzt werden und gleichzeitig mit als häufigstes Kriterium für die „Nicht-Wahl“ eines Pflegeberufes angeführt wird (Matthes 2016, 14; Matthes 2019, 102). Alle der zuvor aufgeführten Aspekte sorgen neben dem demografischen Wandel dafür, dass der Pflegeberuf ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit bietet, welches bei den Shell Jugendstudien 2015, als auch 2019 an erster Stelle der Berufswahlkriterien steht (Leven et al. 2019, 190). Durch die Corona Pandemie und das intermittierende Auftreten der Kurzarbeit, ist es sehr wahrscheinlich, dass auch bei einer aktuellen Umfrage dieses Kriterium sehr bedeutend ist bzw. sogar an Bedeutung gewonnen hat.

Die hier genannten Aspekte sind als beispielhafte Ansätze zu verstehen. So lässt sich zu annähernd jedem Kriterium eine positive Umsetzung im Pflegeberuf finden. Dies zeigt, dass der Pflegeberuf prinzipiell viele der genannten Berufswahlkriterien erfüllt. Es ist jedoch erforderlich, diese Informationen über eine Vielzahl von Kanälen zielgruppengerecht zu kommunizieren. Dazu liefern Görres et al. (2010) in ihrer Studie, basierend auf den Einschätzungen der Jugendlichen und ihrer Eltern zu den Pflegeberufen, konkrete Ansatzpunkte für Imagekampagnen, die weiterhin als aktuell angesehen werden können und mit den zuvor aufgeführten Ansätzen übereinstimmen. Besonders hervorzuheben ist, dass die Forschenden genderspezifische Imagekampagnen vorschlagen

²⁷ Beispiele für Weiterbildungen: nach GesFBWeitBiV ND § 1, Leitungsaufgaben in der Pflege, sozialpsychiatrische Betreuung, Frühe Hilfen / Familiengesundheitspflege, Intensiv – und Anästhesiepflege, onkologische Pflege, psychiatrische Pflege, operative und endoskopische Pflege, Hygiene und Infektionsprävention, pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege, weiter gängige Weiterbildungen sind Palliative Care, Wundexperte, Praxisanleitung, Notfallpflege, Supervision, Pain Nurse, Breast Nurse, Stillberaterin etc.

²⁸ Beispiele für konsekutive Studiengänge: Pflegewissenschaft, Pflegemanagement, Pflegepädagogik, Advanced Nursing Practice, Community Health Nurse, Interdisziplinäre Gesundheitsversorgung und die Zahl der Studiengänge nimmt jährlich entsprechend dem steigenden Bedarf zu und ist zudem ganz individuell nach den persönlichen Bedürfnissen in Vollzeit oder berufsbegleitend möglich.

sowie gesonderte Kampagnen für Eltern, Lehrkräfte sowie Berufsberatende (Görres et al. 2010, 76–77).

Neben den von verschiedenen Institutionen²⁹ geplanten Imagekampagnen wird die Einstellung zum Beruf zudem durch die allgemeine Berichterstattung beeinflusst. Diese zeichnet sich noch überwiegend durch ihren Fokus auf die schlechten Arbeitsbedingungen und das zu geringe Gehalt aus. Gerade reißerische Reportagen in den Medien sehen Pflegefachkräfte selbst kritisch und befürchten einen Imageschaden (Ensink 2014, 255). Besonders Mitteilungen über die stationäre Altenpflege werden von den Fachkräften als negativ oder bedrohlich empfunden, weshalb sie sich von den Medien öfter die „Vermittlung eines positiveren Bildes ihres Berufes gegenüber der Bevölkerung“ wünschen (ebd. 256). Auch die zwar gut gemeinte, aber dennoch unüberlegte „Tendenz der Gesellschaft, jeden, der sonst beruflich nicht unterkommt, wie z. B. schwer vermittelbare Jugendliche oder Langzeitarbeitslose in Altenpflegerische Tätigkeiten unterbringen zu wollen“ (Ciesinger et al. 2011 in Ensink 2014, 58) wird kritisch gesehen, da es den Eindruck unterstützt „Pflegen kann jeder“, welches den Beruf weiter abwertet (ebd.; Eberhard et al. 2009, 12; Görres et al. 2010, 58).

Bei der Berichterstattung die richtige Balance zu finden, ist sehr anspruchsvoll. Einerseits ist es erforderlich, Missstände offen anzusprechen, um Veränderungen zu initiieren. Andererseits lenkt genau dies die Aufmerksamkeit der Jugendlichen und ihrer Eltern auf die ungünstigen Rahmenbedingungen. Dies führt wiederum dazu, dass der Pflegeberuf als unattraktiv betrachtet und daher weniger häufig von Eltern als Berufsoption vorgeschlagen und von Jugendlichen gewählt wird. Es kann keine allgemeingültige Formel geben, welche Informationen wie häufig an die Öffentlichkeit getragen werden. Vorab sollten jedoch mögliche negative Folgen einer Mitteilung bedacht werden, die sorgfältig mit den positiv erwünschten Konsequenzen gegeneinander abzuwägen sind. Dies gilt insbesondere für (berufs-)politische Sprecher:innen und offizielle Pressemitteilungen von Bundesministerien und Berufsverbänden.

Zur medialen Berichterstattung zählen auch Statistiken von staatlichen und/oder anerkannten Instituten wie z. B. die Erhebung der Top 20 der beliebtesten Ausbildungsberufe (nach Geschlecht) in Deutschland vom Statistischen Bundesamt. In dieser werden jedoch nur anerkannte Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung berücksichtigt. Die Pflegeberufe (sowie weitere Gesundheitsberufe) wurden bis 2019 gesondert in der Schulstatistik bei den Schulen des Gesundheitswesens

29 z. B.: „Mach Karriere als Mensch!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; „Soziale Berufe. Kann nicht jeder.“ von der Diakonie Niedersachsen; „Das ist Pflege“ von einem Verbund aus diversen Kliniken/ Pflegeanbietern in Hamburg

erfasst. Seit 2020 erfolgt die Erfassung in der neuen Pflegeausbildungsstatistik (AG Statistik 2022). Letztere sind jedoch deutlich weniger in den öffentlichen Medien vertreten sowie bei allgemeinen Suchanfragen in verschiedenen Webbrowsern zu finden. Da vielen Jugendlichen wahrscheinlich diese Unterscheidung zwischen anerkannten Ausbildungsgängen nicht bekannt ist (unter anderem, weil in den statistischen Daten selbst keine Informationen zur Datengrundlage enthalten sind), könnte der Eindruck entstehen, dass der Beruf der Pflege bei Jugendlichen weniger attraktiv ist als er tatsächlich ist (Destatis 2021a). Mit 53610 Auszubildenden zu Pflegefachfrauen und Pflegefachmännern liegt der Beruf im Jahr 2020 auf dem dritten Platz nach den Kraftfahrzeugmechatroniker:innen und Kaufleuten für Büromanagement (Destatis 2020; 2021a; 2021b).

Neben Maßnahmen zur Minimierung des Fachkräftemangels, welche aufgrund des derzeitigen Ausmaßes erst langfristig wirken können, müssen auch kurzfristige Maßnahmen in Betracht gezogen werden, um die aktuelle Situation zu verbessern und eine zunehmende Fluktuation aus dem Beruf zu vermeiden (Bonin 2020, 67; DBfK 2019, 5; DBfK 2021b, 19). So könnten über die Coronapandemie hinausgehend die Bettenbelegung stärker an die tatsächliche Personalsituation auf den Stationen angepasst werden. Zudem gilt es, alternative Versorgungsformen neben einer Krankenhausaufnahme konsequent auszubauen. Beispielhaft seien eine bessere Erreichbarkeit und zeitnähere Versorgung des kassenärztlichen Notdienstes genannt sowie der gesamte Ausbau der ambulanten (Fach-)Ärzteversorgung. Nicht wenige Personen gehen ins Krankenhaus, weil sie bei akuten Erkrankungen keinen Termin bei niedergelassenen Fachärzt:innen bekommen (DKG 2021, o. S.). Dieses Phänomen ist allerdings nicht allein auf eine zu geringe Anzahl an Fachärzt:innen zurückzuführen, sondern vielmehr ein Resultat der gesundheitsökonomischen Struktur in Deutschland. Zudem gilt es insgesamt zu überprüfen, welche Leistungen durch welche Berufsgruppen erbracht werden können. Mit Blick auf andere Länder wurde für Deutschland von Expert:innen bereits mehrfach angeregt, dass spezialisierte Pflegefachkräfte vermehrt im ambulanten Setting hausarztähnliche Tätigkeiten übernehmen könnten, wie es sogenannte „Nurse practitioner“ tun. Neben einer Aufwertung des Pflegeberufes kann damit auch der Zulauf ins Krankenhaus verringert werden (DKG 2021, o. S.; Flaiz 2018, 294–295, 491). Gezielte Krankenhausschließungen können ebenso zu einer Entspannung des Fachkräftemangels beitragen. Im internationalen Vergleich hält Deutschland pro Einwohner die meisten Krankenhausbetten vor (DKG 2021, o. S.; Kochskämper 2020, 5; OECD 2020, o. S.). In der Vergangenheit wurden in dem Zusammenhang häufig eher ländliche Häuser ins Auge gefasst, wobei in Großstädten ein viel größeres Potenzial liegt, da dort zum Teil mehrere Kliniken

direkt nebeneinanderliegen. Dies würde zudem das am häufigsten genannte Gegenargument bezüglich der Entfernung zum nächsten Krankenhaus entkräften.

Als eine weitere Stellschraube wird zudem häufig die Höhe des Gehaltes öffentlich thematisiert. Während das Ausbildungsgehalt im Pflegeberuf eines der höchsten in Deutschland ist, gilt dies nicht durchgehend für das Gehalt von Pflegefachkräften³⁰. Abhängig vom Setting variieren die Bruttolöhne stark. Während Pflegefachkräfte im Krankenhaus am meisten und sogar leicht über dem durchschnittlichen Fachkräfteniveau verdienen, liegen die Löhne in der stationären Langzeitpflege deutlich darunter. Am geringsten sind die Löhne in der ambulanten Pflege (Destatis 2021c; Hall et al. 2021, 11). Wird die hohe Teilzeitquote korrelierend mit der Frauenquote bedacht und der Bruttostundenlohn betrachtet, liegen Krankenpflegekräfte in 2018 mit durchschnittlich 17,90 Euro über dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn auf Fachkraftniveau von 16 Euro, während Altenpflegekräfte mit 14,10 Euro darunter liegen (Hall et al. 2021, 11). Die Höhe des tatsächlichen Lohnes wird allerdings maßgeblich durch die Sonderzulagen für Wochenend- und Schichtzulagen beeinflusst. Pflegefachkräfte verdienen also durchschnittlich nur mehr aufgrund der belastenden Arbeitszeiten. Um vergleichbare Werte zu anderen Berufen auf Fachkraftniveau zu haben, wäre es sinnvoll, das monatliche Grundgehalt ohne Sonderzulagen unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit heranzuziehen (DBFK 2020, 2-3).

Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus den vorherigen Kapiteln, dass ein höher geschätztes Gehalt die Berufswahl des Pflegeberufes begünstigt (Kugler 2021, 108) sowie dass im Berufsfeld Körperpflege tendenziell mehr gezahlt werden muss, damit diese Berufe in Betracht gezogen werden (Wiesner et al. 2017, 276), fordert der DBfK ein Einstiegsgrundgehalt von 4000 € brutto. Als weitere Gründe für dieses deutlich überdurchschnittliche Gehalt auf Fachkraftniveau werden die gesellschaftliche Relevanz bzw. die „zentralen Schlüsselrolle der Pflegefachpersonen im Gesundheitswesen“ (DBFK 2020, 3), sowie die hohe Verantwortung und die überdurchschnittliche Arbeitsbelastung angeführt. Zudem soll das Gehalt mit zunehmender Berufserfahrung und beruflichen Spezialisierungen weiter steigen (ebd.). Die Steigerung des Ausbildungs- und Einstiegsgehaltes wird generell allen Berufszweigen empfohlen, die durch den demografischen Wandel eine Vergrößerung der Personallücke erwarten (Eberhard et al. 2009, 13).

³⁰ Hierzu zählen alle Personen, die mindestens eine dreijährige Ausbildung absolviert haben. Pflegehilfskräfte/ Pflegeassistenten zählen nicht mit dazu.

Bei den hier angeführten Strategien handelt es sich um Beispiele. Weitere Möglichkeiten, die zu einer Entspannung der Situation im Gesundheitswesen beitragen können, sind u. a. in Klauber et al. 2021 nachzulesen.

2.4.2 Betriebliche Ebene

Nachdem im Kapitel zuvor der Fokus auf der Verbesserung übergeordneter Rahmenbedingungen sowie der allgemeinen Berichterstattung lag, soll in diesem Kapitel aufgezeigt werden, was einzelne Betriebe tun können, um Auszubildende für sich zu gewinnen. Aus Perspektive des Personalmanagements gilt es grundsätzlich, jeden Kontakt (z. B. Praktika, Freiwilligendienste, Boys'- oder Girls'-Days, Messen) mit potenziell am Beruf Interessierten zu nutzen, um diese an das Unternehmen zu binden (Brüggemann 2015, 21; Hunecke et al. 2018, 3). Weiterhin gilt es sich bewusst zu machen, dass die so erreichten Jugendlichen nicht nur mögliche Mitarbeitende sind, sondern auch „Botschafter:innen“ eines Betriebs bzw. einer Branche, d. h. also je nach ihren Erfahrungen positives oder negatives Marketing in ihrem privaten Umfeld betreiben (Ostendorf et al. 2018, 20). Damit ein erster Kontakt zu einer längerfristigen Bindung führt, bedarf es „einer prozessualen Sichtweise, die von der Auszubildendenwerbung über die Anwendung spezifischer pädagogischer und didaktischer Ausbildungskonzepte bis hin zum Personaleinsatz mit den geeigneten Qualifikationen auf der richtigen Stelle reicht.“ (Frodl 2020, V; Reiber et al. 2021, 185–186; ZAFH 2020b) Entsprechend der BA/BIBB-Bewerberbefragung sind für Jugendliche Betriebe mit einem guten Betriebsklima, einer guten Übernahmechance und einer hohen Arbeitsplatzsicherheit besonders attraktiv (Gei & Eberhard 2017, 265). Darüber hinaus erhöhen attraktive Rahmenbedingungen vor Ort sowie Weiterentwicklung- und Aufstiegsperspektiven die Bereitschaft der Mitarbeitenden, bei einem Unternehmen zu bleiben (ebd.; Roedenbeck Schäfer 2014, 10–12).

Frodl beschreibt diesen Prozess im *Regelkreis des Ausbildungsmarketings für Gesundheitsbetriebe* (2020, 43). Dieser fasst bekannte Maßnahmen gut zusammen und kann daher ohne Adaptionen in allen Betrieben angewendet werden.

Der erste Schritt ist die Analyse des potenziellen Auszubildenden- bzw. Bewerbermarktes. Durch longitudinale Marktbeobachtungen können regionale Trends für das jeweilige Berufsfeld erschlossen und berücksichtigt werden. Wie bereits zuvor beschrieben, wirkt sich die kontinuierliche Verschiebung in Richtung Nachfrage- bzw. Bewerbermarkt vorteilhaft für die Auszubildenden aus, d. h. insgesamt muss die Wettbewerbsintensität zunehmen, um qualifizierte Auszubildende zu bekommen. Daher findet in diesem Schritt auch die Stärken- und Schwächenanalyse des eigenen Unternehmens im Vergleich zur Konkurrenz (Benchmarking) statt (ebd. 44). Die Bedürfnisse der Zielgruppe sind der

zentrale Fokus des Ausbildungsmarketings. Neben dem Lesen der Ergebnisse von groß angelegten Jugendstudien bieten sich darüber hinaus regelmäßige betriebsinterne Auszubildendenbefragungen an (ebd. 45). Eine sinkende Ausbildungsreife, die häufig mit dem frühzeitigen Abbruch der Ausbildung einhergeht (ebd. 46), stellt für Betriebe eine weitere Herausforderung, aber auch einen Ansatzpunkt für das Ausbildungsmarketing dar. So könnten ausbildungsbegleitend lernunterstützende Maßnahmen für eher Lernschwächere angeboten werden oder ein spezieller Vorbereitungskurs, um diese Jugendlichen auf dem Weg zur Ausbildungsreife zu unterstützen (Ratschinski 2020, 287). Im zweiten Schritt werden die zu erreichenden Ausbildungszielgruppen festgelegt. Die größte Zielgruppe stellen die hier beforschten jugendlichen Schulabgänger:innen dar, wobei das Marketing differenziert nach der Schulform zu betrieblen ist. Darüber hinaus können Umschüler:innen oder Studienabbrecher:innen gezielt angesprochen werden. Auch Personen nach (meist längeren) Erziehungszeiten sind eine gesonderte Zielgruppe. Im Jahr 2021 war zu Beginn der Pflegeausbildung jede:r Dritte 30 Jahre und älter (Destatis, 2022b, o. S.). Seit 2015 nimmt zudem die Relevanz der Zielgruppe der Geflüchteten kontinuierlich zu (Eberhard & Schuß 2021). Je nach Zielgruppe sind den Personen bestimmte Aspekte unterschiedlich wichtig bzw. für sie relevant und müssen vor einer gezielten Ansprache zunächst, wie im Schritt zuvor beschrieben, eruiert werden. Im nächsten Schritt werden die Ziele des Ausbildungsmarketings in Anlehnung an die allgemeinen Ziele des Betriebes festgelegt.

Je nachdem, ob es primär um die kurzfristige Erhöhung des Bekanntheitsgrades oder um die langfristige Verbesserung des Ausbildungsimages geht, können die notwendigen Strategien variieren. Für einen dauerhaften Erfolg ist es sinnvoll, kurz- und langfristige Ziele im Auge zu behalten und kontinuierlich mit den entsprechenden Instrumenten zu verfolgen (Frodl 2020, 47). Frodl unterteilt die zahlreichen Instrumente des Ausbildungsmarketings in vier Bereiche.

Als ersten Bereich führt er die *Unternehmenskommunikation* an, die die zuvor analysierten Stärken und Alleinstellungsmerkmale hervorhebt. Idealerweise wird diese mit dem Peer-to-Peer-Ansatz umgesetzt, d. h. die Informationen werden von aktuellen Auszubildenden weitergegeben. Eine weitere Möglichkeit stellt der Active-Sourcing-Ansatz dar, was bedeutet, dass über Online-Recrutingseiten wie XING oder LinkedIn direkt auf die potenziellen Auszubildenden zugegangen wird (ebd. 48–49). Konkrete Beispiele für Maßnahmen in der Ausbildungskommunikation sind: Aktionstage, Ausbildungsmessen, Betriebsbesichtigung/Tag der offenen Tür, Blognetzwerke, digitale Chats, Eintrittskartenwerbung, Elterninformation, ÖPNV/Fahrzeugwerbung, Ferienjobs, Flyer, Karriere-

Webseite, Kinowerbung, Lehrerinformation, Lehrstellenbörsen, Mundpropaganda, Partnerschaften mit Schulen, Plakatwerbung, Praktika, Radiowerbung, Schwarzes Brett an Schulen, Social Media-Werbung, Streaming-Videos sowie Vereinssponsoring (ebd. 50–52). Der zweite Bereich beinhaltet die Schaffung und dauerhafte Aufrechterhaltung einer *hohen Ausbildungsqualität*. Ebbinghaus und Rothe haben vier Merkmalsklassen unterschieden, die für die Sicherstellung der Ausbildungsqualität bedeutend sind:

1. Materielle, organisatorische und personelle Rahmenbedingungen,
2. Konzeption und Lenkung der Ausbildung,
3. Methodik, Didaktik, Integration der Auszubildenden
4. Kooperationen mit anderen Akteuren (2009, 36 ff. in Frodl 2020, 54–55).

Als drittes werden *spezielle Leistungsangebote* während der Ausbildung, wie beispielsweise Auslandsaufenthalte, Zusatzqualifikationen, Bonussysteme für gute Leistungen, Fahrtkostenübernahme, Mittagsessenzuschuss, Wohnmöglichkeiten für Auszubildende angeführt (ebd. 53). Darüber hinaus sind auch die allgemeinen Leistungsangebote für alle Mitarbeitenden zu bewerben, wie z. B. Kitas mit langen, den Schichten angepassten Öffnungszeiten, da z. T. auch Mütter mit kleinen Kindern die Ausbildung beginnen. Zudem verdeutlicht es die Haltung und Umsetzung des Unternehmens zum Berufswahlkriterium Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als viertes Instrument nennt Frodl die *Ausbildungsvergütung*, die sich in der Pflege meist am öffentlichen Tarif orientiert (ebd. 56).³¹ Um sich von anderen Betrieben abzuheben, ist eine übertarifliche Bezahlung in Betracht zu ziehen. Den letzten Punkt im Regelkreis bildet die kontinuierliche Erfolgskontrolle, die gleichzeitig erneuter Ausgangspunkt für die Neuaufnahme des spiralförmigen Prozesses ist (Frodl 2020, 43). Das Ausbildungsmarketing muss insgesamt sinnvoll in die Personalmanagementstrategie integriert werden, um Auszubildende sowie alle Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen zu binden (Frodl 2020, V; Welker & Schiemann 2017, 67).

³¹ 1165 Euro im ersten Lehrjahr, 1230 Euro im zweiten Lehrjahr und 1330 Euro im dritten Lehrjahr (Stand 2022)

2.5 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden zunächst die allgemeinen Kriterien für die Berufswahl respektive die Erwartungen von Jugendlichen an ihren späteren Beruf beschrieben. Unabhängig von der jeweiligen Studie und dem darin verwendeten Forschungsansatz sind die Berufswahlkriterien relativ konstant. Nach wie vor sind Jugendlichen Arbeitsplatzsicherheit, Spaß bei der Arbeit, bezogen auf die inhaltlichen Tätigkeiten sowie ein guter Umgang mit den Mitarbeitenden sehr wichtig. Zudem wird der Anspruch erhoben, etwas Sinnvolles und gesellschaftlich Nützliches zu tun. Darüber hinaus werden gute Aufstiegsmöglichkeiten, ein hohes Einkommen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als bedeutend beurteilt. Weiterhin wurden Typologien vorgestellt, nach denen Jugendliche (z. T. explizit bezogen auf die Berufswahlkriterien) charakterisiert werden können. Die bestehenden Unterschiede bei den Berufswahlkriterien lassen sich vor allem auf das Geschlecht sowie das soziale Milieu (inkl. des angestrebten Schulabschlusses) zurückführen (Hurrelmann & Süßlin 2014, Leven et al. 2019, Calmbach et al. 2020).

Bei Personen, die bereits einen Pflegeberuf erlernen bzw. ausüben, sind vor allem die sozialen Motive leitend. Bei ihnen stehen die Zusammenarbeit mit anderen Menschen, die Unterstützung und Betreuung von diesen sowie die sinnvolle und gesellschaftlich relevante Arbeit an oberster Stelle. Ebenso wie der Wunsch nach einer vielseitigen, abwechslungsreichen und interessanten Tätigkeit. Die Berufswahlmotive lassen sich am ehesten dem Typus der Erfüllungsorientierung zuordnen (Leven et al. 2019, 192). Auffallend ist der hohe Anteil an vorherigen Erfahrungen im pflegerischen Bereich, sei es durch Praktika und FSJ, wie auch im familiären Umfeld. Die Motive variieren z. T. deutlich zwischen den Pflegesettings. In der (Kinder-) Krankenpflege spielen der medizinische Bezug und die Weiterentwicklungsmöglichkeiten eine größere Rolle als in der Altenpflege (Görres et al. 2010, 61; Scharfenberg 2016, 18). Aktuellere Daten insbesondere seit der Reform der Pflegeberufe liegen (noch) nicht vor. Das Wissen über die Berufswahlkriterien wird im theoretischen Teil bei der Eingangsmotivation als Einflussfaktor auf das Praktikumserleben [4.3] sowie bei der Reflexion über den individuellen Berufsfindungsprozess während des Praktikums erneut aufgegriffen. [4.4.1] [4.4.3] Ferner bildet die Eingangsmotivation für das Praktikum eine von drei Dimensionen der Typenbildung im empirischen Teil (Verweis 6.4.3, Verweis 7.2).

Das Berufsprestige hat für die Berufsfindung bzw. fast während des gesamten Berufsorientierungsprozesses eine hohe Bedeutung. In den Shell-Jugendstudien geben die Befragten mit 85 % in 2015 und 86 % in 2019 an, dass sie durch die berufliche Tätigkeit „Anerkennung bekommen“ möchten, um mit sich selbst zufrieden sein zu können (Leven

et al. 2019, 190). Zur Einschätzung des Ansehens von Berufen werden insbesondere die Bezahlung, die spezifischen Arbeitsbedingungen, die Notwendigkeit einer (akademischen) Ausbildung, die Übernahme von Verantwortung bei der Berufsausübung sowie der vermutete Charakter der Berufsausübenden als Kriterien herangezogen (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 22–23). Positiven Einfluss auf das Image haben dabei die Eigenschaften „intelligent“, „gebildet“, „reich“ und „ehrgeizig“, während andere Eigenschaften wie „geschickt“, „körperlich fit“, „fleißig“, „kontaktfreudig“ und „selbstlos“ keinen nennenswerten Einfluss auf das Berufsimagen haben (Dionisius & Ebbinghaus 2023, 19; Eberhard et al. 2009, 11; Matthes 2016, 16–18; Wiesner 2017, 272). Darüber hinaus beeinflusst die Berufsbezeichnung das Ansehen eines Berufes (Eberhard et al. 2009, 12; Ulrich et al. 2006; Matthes 2016, 21–23). Anhand der aufgeführten „objektiven“ Kriterien ist die Hierarchisierung von Berufen nach ihrem Ansehen in Befragungen nicht konsequent nachvollziehbar und verdeutlicht den subjektiven Charakter des Berufsprestiges (Eggert et al. 2019, 18, Ensink 2014, 56). Das Berufsprestige bildet in der Eingrenzungs- und Kompromisstheorie eine von zwei Variablen für die berufliche Landkarte (Verweis 3.3.2), welche im empirischen Teil genutzt wird, um die Verortung des Pflegeberufes zu untersuchen (Verweis 6.4.2) (Verweis Abbildung 11–16).

Speziell für Pflegeberufe besteht eine Widersprüchlichkeit bezüglich des Ansehens. Auf der einen Seite wird Pflegefachkräften von der Gesellschaft ein vergleichsweise hohes bis sehr hohes Ansehen und Vertrauen entgegengebracht (fowid 2017, Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 17–20). Auf der anderen Seite schließen Jugendliche und deren Eltern Pflegeberufe als Berufswahlalternative aus (Matthes 2019, 106). Zudem unterscheidet sich das Image zwischen den bis 2020 verschiedenen Pflegeberufen, wobei die Kinderkrankenpflege das höchste und die Altenpflege das niedrigste Ansehen genießt. Die neue Berufsbezeichnung der Pflegefachkraft wird am ehesten mit der Altenpflege assoziiert (Görres 2010, 16–19; Ensink 2014, 256; Matthes 2016, 18; Dionisius & Ebbinghaus 2023, 13). Daher gilt es auf überbetrieblicher Ebene, durch zielgruppenspezifische Imagekampagnen und Websites über den Pflegebereich aufzuklären, um gängige Vorurteile abzubauen. Weiterhin ist es notwendig, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie für eine andauernd hohe Ausbildungsqualität zu sorgen, damit dieses „Leistungsprodukt“ auch aktiv beworben werden kann (Frodl 2020, 53).

3 Berufsorientierungsforschung

Wie bereits in Kapitel 1.2 dargestellt, handelt es sich bei der Berufsorientierungsforschung um ein sehr breites Forschungsfeld mit einer langen Historie. Je nach Disziplin wird es unter anderen Fragestellungen, meist unter Berücksichtigung der aktuellen Berufs- und Arbeitsmarktlage, erforscht. Abhängig von der Fragestellung werden dabei andere Berufsorientierungsteilprozesse für verschiedene Zielgruppen inklusive der dominierenden Einflussfaktoren untersucht. Daher liegen zum heutigen Zeitpunkt zahlreiche, kaum überschaubare Erkenntnisse vor. In diesem Kapitel wird zunächst der derzeitige Konsens der zur Beantwortung der Fragestellung relevanten Begriffsdefinitionen beschrieben. Anschließend werden empirische Erkenntnisse zu verschiedenen Einflussfaktoren, insbesondere zum sozialen Milieu und dem Geschlecht, näher vorgestellt. Darauf aufbauend wird die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Linda Gottfredson dargestellt, welche die Wirkzusammenhänge zwischen den beiden Einflussfaktoren in Bezug auf die Berufsorientierung erklärt (Ohlemann 2021, 50; Engin 2016, 142–145; Dreisiebner 2019, 113; Matthes 2019, 63–71).

3.1 Kontextuelle Begriffsbestimmungen

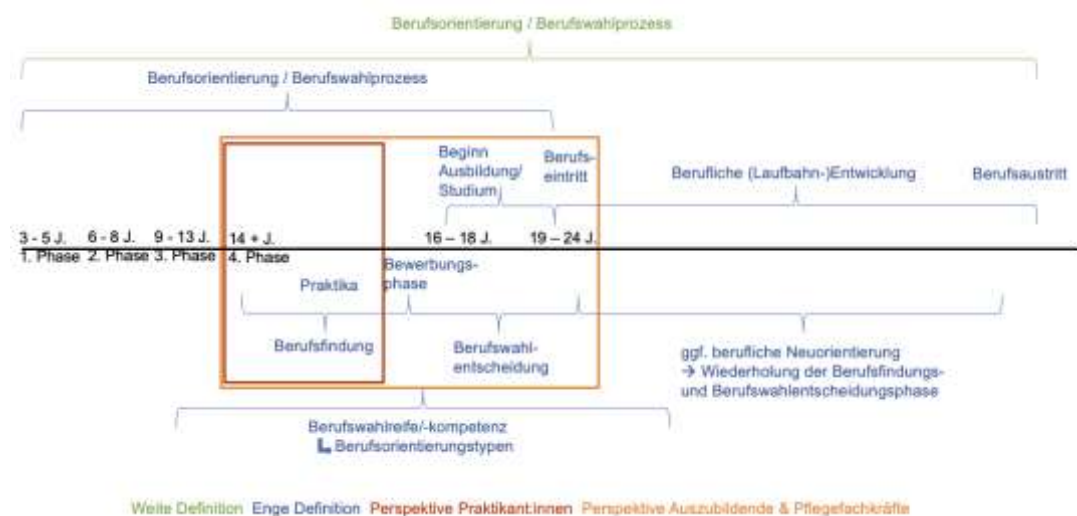
Entsprechend der Diversität in der Berufsorientierungsforschung liegen bis heute keine einheitlichen Terminologien vor. Vielmehr wurden mit Zunahme der Veröffentlichungen in den letzten Jahrzehnten weitere Begriffe eingeführt, die beispielsweise bedingende Faktoren wie die *Berufswahlkompetenz* oder Teilabschnitte im Gesamtprozess wie die *Berufsfindung* beschreiben. Zum Teil werden verschiedene Begrifflichkeiten aufgrund von inhaltlichen Überschneidungen als Synonyme verwendet (Enoch 2021, 17; Kayser 2013, 39; Matthes 2019, 25). Die Vielfalt an Begrifflichkeiten ergibt sich neben der bereits erwähnten, immer ausdifferenzierteren Berufs- und Arbeitsmarktlage auch durch die Weiterentwicklung von Sprache. Ursprünglich verwendete Begriffe erscheinen nicht präzise genug oder veraltet, weshalb neue Begrifflichkeiten eingeführt werden. Dabei werden die verschiedenen Bezeichnungen über einen längeren Zeitraum parallel verwendet.

3.1.1 Berufsorientierungs- und Berufsfindungsprozess

Damit im Folgenden die Abgrenzung der Begriffe voneinander leichter nachzuvollziehen ist, bietet Abbildung (2) eine systematische Übersicht. Grundsätzlich kann Berufsorientierung in ein weites und ein engeres Verständnis eingeteilt werden. Wie aus der Abbil-

derung deutlich wird, umfasst das weite Verständnis alle Aspekte von den ersten Berufswünschen im Kindesalter bis zum Berufsaustritt, während beim engeren Verständnis lediglich der Prozess bis zum ersten Berufseintritt verstanden wird. Sowohl für betriebliche als auch für die meisten schulischen Ausbildungsberufe fällt der Beginn der Ausbildung mit dem Berufseintritt zusammen, während sich durch ein Studium der Berufseintritt weiter nach hinten verschiebt. Daher ergibt sich für den Berufseintritt eine relativ große Zeitspanne von ca. 16 bis 24 Jahren.

Abbildung 2: Terminologien in der Berufsorientierungsforschung inkl. Phasen nach Gottfredson 2002 und dem Fokus der Arbeit. (Eigene Darstellung)



Für das weite Verständnis soll in dieser Arbeit die Definition von Famulla & Butz (2005) gelten.

„Berufsorientierung ist ein lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite. Beide Seiten, und damit auch der Prozess der Berufsorientierung, sind sowohl von gesellschaftlichen Werten, Normen und Ansprüchen, die wiederum einem ständigen Wandel unterliegen, als auch den technologischen und sozialen Entwicklungen im Wirtschafts- und Beschäftigungssystem geprägt. Berufsorientierung ist somit ein Lernprozess, der sowohl in formellen, organisierten Lernumgebungen als auch informell im alltäglichen Lebensumfeld stattfindet.“ (Famulla & Butz 2005 in Butz 2008, 50)

Neben der Benennung von Berufsorientierung als lebenslangen Prozess werden darin die verschiedenen Einflussfaktoren sowie die Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt differenziert dargestellt und somit alle wesentlichen Aspekte vorheriger Definitionen integriert. Zudem entspricht sie dem Verständnis von Gottfredson in ihrer Berufswahltheorie [0] und wird in vielen neueren Publikationen von Expert:innen der Berufsori-

entierungsforschung in Deutschland aufgegriffen, was für den Gegenwartsbezug der Definition spricht (Brüggemann 2015, 18; Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 21). Die Kennzeichnung von Berufsorientierung als Lernprozess verdeutlicht zudem, dass es sich um einen konstruktivistischen Prozess handelt, bei „dem weniger objektive Daten (wie z. B. gemessene Interessen und Fähigkeiten) relevant sind, sondern vielmehr die subjektive Interpretation und Bedeutungszuschreibung“ (Meyer 2021,1) der vorliegenden Informationen (Engin 2016, 46; Hirschi & Baumeler 2020, 35).

Obwohl in einigen Publikationen beschrieben wird, dass der Begriff **Berufswahl(-prozess)** als veraltet anzusehen ist und weniger in der Bildungsforschung zur Anwendung kommt, konnte dies in den eigenen Recherchen im Rahmen dieser Forschungsarbeit nicht bestätigt werden. Vielmehr wird dieser Begriff auch in aktuellen wissenschaftlichen Publikationen synonym verwendet (Calmbach 2020, Leven et al. 2019; Vodafone 2014). Insbesondere der Begriff ‚Wahl‘ wird dabei aus soziologischer Perspektive kritisch betrachtet, da die Bezeichnung eher mit einer einmaligen rationalen freien Entscheidung konnotiert ist und externe Selektionsprozesse sowie Zufälle und emotionale Befindlichkeiten zu wenig berücksichtigt (Brüggemann 2015, 18; Rübner & Höft 2019, 41; Matthes 2019, 23). Da verschiedene Autor:innen in den Definitionen zu Berufswahl (z. B. Bußhoff 1989 in Kayser 2013³²) sowohl den Prozesscharakter als auch die externen Einflüsse integrieren, wird ebenso in dieser Arbeit der Begriff synonym zur Berufsorientierung verwendet. Um Irritationen zu vermeiden, werden die Begriffe Berufswahlprozess und Berufswahlentscheidung unterschieden.

Unter **Berufswahlentscheidung** wird dabei der kürzere Zeitraum verstanden, indem sich eine Person nach ggf. mehreren positiven Rückmeldungen in der Bewerbungsphase für eine der Alternativen entscheidet. Selbst in diesem begrenzten Zeitraum müssen eine Reihe von Entscheidungen getroffen werden, bei denen die Person nach wie vor externen Einflüssen ausgesetzt ist. Die Phase wird mit dem Bestehen der Probezeit nach Ausbildungsbeginn bzw. nach Berufseintritt bei Studierenden vorübergehend als beendet angesehen. [] Bei einer beruflichen Neuorientierung wird dieser Prozess erneut durchlaufen.

Entsprechend der Fragestellung wird bei den Praktikant:innen der Zeitraum zwischen der Wahl des Praktikumsplatzes und dem Zeitpunkt des Interviews und dessen Einfluss auf die Berufsaspirationen respektive Berufsoptionen betrachtet. Dieser Abschnitt lässt

³² „Berufswahl kann definiert werden als eine in eine lebenslange berufliche Entwicklung eingebundene, unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen und Einflüssen stehende sowie in der Regel wiederholt sich einstellende, interaktive Lern- und Entscheidungsphase, deren jeweiliges Ergebnis dazu beiträgt, dass Menschen unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausüben (Bußhoff 1989 in Kayser 2013, 58–59).

sich der **Berufsfindung** zuordnen, welche als Teilprozess verstanden wird, indem sich wenige konkrete Berufsaspirationen herausbilden und der mit der Intention für eine Bewerbung in einem oder einigen wenigen Ausbildungsberufen bzw. Studiengängen endet. Den konkreten Übergang in eine Berufsausbildung oder einen Studiengang beinhaltet es demzufolge nicht (Matthes 2019, 26). Obwohl in dieser Arbeit keine Eingrenzung auf die primäre Berufsfindung im Jugendalter vorliegt, bildet sie, basierend auf dem Sampling, den Schwerpunkt. [6.4.1]

Bei der Zielgruppe der Auszubildenden wird neben deren Berufsfindungsprozess auch die Phase des Überganges untersucht, welche die Berufswahlentscheidungsphase sowie den Berufseintritt beinhaltet. Darüber hinaus wird erforscht, wie deren eigener Berufsorientierungsprozess den Umgang mit Praktikant:innen beeinflusst.

Für die Zielgruppe der Pflegefachkräfte ist die weite Definition von Berufsorientierung zutreffend, wobei deren eigener Berufsfindungsprozess nur sekundär Teil der Forschung ist. Vielmehr wird deren Einfluss auf den Berufsfindungsprozess der Praktikant:innen in dieser Arbeit genauer untersucht. Daher gilt für diese Arbeit das engere Verständnis von Berufsorientierung bzw. liegt der Fokus auf dem noch enger gefassten Abschnitt der Berufsfindung.

3.1.2 Berufswahlkompetenz

Wie erfolgreich der Fortschritt im Berufsorientierungsprozess ist, wird maßgeblich durch die **Berufswahlkompetenz**³³ eines Individuums beeinflusst. Auch für Berufswahlkompetenz liegen diverse Definition vor. Je nach Autor:in wird diese in weitere Teilkompetenzen bzw. Dimensionen untergliedert, wobei es trotz verschiedener Bezeichnungen inhaltliche Überschneidungen gibt. Balz definiert Berufswahlkompetenz als „das Wissen um Selbst- und Fremdwahrnehmung der eigenen Person samt Voraussetzungen und Ressourcen, Klarheit über die eigenen Ziele und mögliche Alternativen sowie Strategien und Wege diese Ziele zu erreichen“ (2006, 251 in Kayser 2013, 17). Ratschinski et al. (2018) definieren Berufswahlkompetenz in Anlehnung an Savickas (2011) „als hierarchisches System aus den drei Teilkompetenzen [berufliche] Identität, Adaptabilität und Resilienz, die für die Bewältigung der Entwicklungsaufgabe Berufswahl benötigt werden oder von Vorteil sind. Berufswahlkompetenz wird über Erfahrungen in einem aktiven Konstruktionsprozess erworben. Identität dient als Seismograf für die Notwendigkeit von

³³ Neben der Berufswahlkompetenz werden auch die Begriffe der Berufswahlreife sowie der Berufswahlbereitschaft genannt, die jedoch nicht gleichzusetzen sind. Es hat sich der Kompetenzbegriff durchgesetzt. Eine ausführliche Herleitung und Unterschiede der Begriffe können in Hartkopf (2020, 43-54) nachgelesen werden.

Anpassungsleistungen, für die Adaptabilität und Resilienz als Ressourcen zur Verfügung stehen“ (ebd., 11). Jede der drei Teilkompetenzen wird in vier Dimensionen unterteilt, die zusammenfassend in dargestellt sind, wobei die dickgedruckten Dimensionen als besonders relevant für das Betriebspraktikum inkl. der Vor- und Nachbereitung erachtet werden.

Tabelle 3: Berufswahlkompetenzmodell nach Ratschinski et al. 2018

Berufliche Identität	Adaptabilität	Resilienz
1. „Die Entscheidungssicherheit bei der Berufswahl 2. Realismus in der Einschätzung, worauf es bei der Wahl passender Berufe ankommt (ebd., 26), 3. Eigenaktivität als Gegenpol zur Abhängigkeit von Entscheidungen z. B. der Eltern 4. Die Bindung an konkrete Berufe versus eine Optionslogik - wenn die Wunschberufe nicht erreichbar sind.“ (ebd. S. 24-25)	1. „Concern, d. h. das Thema Berufswahl zum persönlichen Anliegen zu machen, 2. Control, d. h. die Verantwortung für die Berufswahl zu übernehmen 3. Curiosity, d. h. die Passung zwischen dem Selbst und verschiedenen Umweltszenarien zu explorieren 4. Confidence, d. h. zu erwarten bzw. darauf zu vertrauen, dass die berufswahlbezogenen Handlungen die intendierten Folgen haben.“ (ebd. 25)	1. „Personalkompetenz, wie z. B. Ausdauer und Zielstrebigkeit 2. Selbstwertgefühl 3. Berufswahlbezogene Selbstwirksamkeit, z. B. Vertrauen darauf, den für sich passenden Beruf erkennen zu können 4. Berufliche Selbstwirksamkeit, z. B. mit neuen Entwicklungen im späteren Arbeitsbereich gut Schritt halten und berufliche Ziele erreichen zu können“ (ebd., 25)

Diesel-Lange et al. (2010) haben in ihrem Kompetenzentwicklungsmodell für schulische Berufsorientierung die drei Dimensionen Wissen, Motivation und Handeln identifiziert, welche sich jeweils in vier weitere Facetten unterteilen. Die primäre Berufsorientierung verläuft nach den Autor:innen in vier Phasen. Abhängig von der Phase, in der sich die Person befindet, sind verschiedene Teilkompetenzen bzw. Facetten mehr oder weniger bedeutsam, um die jeweilige Phase erfolgreich zu durchlaufen (Diesel-Lange et al. 2020, 65). veranschaulicht deren Konzeption der Berufswahlkompetenz. Da in dieser Forschungsarbeit das Betriebspraktikum näher untersucht wird, erscheint nach dem Modell von Diesel-Lange et al. besonders die Erkundungsphase inklusive der darin stärker ausgeprägten Facetten relevant.

Abbildung 3: Berufswahlkompetenzmodell nach Driesel-Lange et al. 2010
(Ohlemann 2021, 60)

DIMENSIONEN und Facetten		ENTWICKLUNGSPHASEN			
		EINSTIMMEN	ERKUNDEN	ENTSCHEIDEN	ERREICHEN
WISSEN	Selbstwissen				
	Konzeptwissen				
	Bedingungswissen				
	Entscheidungs- & Planungswissen				
MOTIVATION	Betroffenheit				
	Eigenverantwortung				
	Offenheit				
	Zuversicht				
HANDLUNG	Exploration				
	Steuerung				
	Problemlösen				
	Stressmanagement				

Die Kompetenzmodelle mit ihren Teilkompetenzen bieten den an der Berufsorientierung beteiligten Personen konkretere Ansatzpunkte, um Jugendliche gezielt in den verschiedenen Phasen zu unterstützen. Weiterhin können sie für die Evaluation einzelner Berufsorientierungsmaßnahmen wie des Betriebspraktikums herangezogen werden (ebd. 67-69; Hartkopf 2020, 53-54). [4] Abschließend ist festzuhalten, dass das Voranschreiten im Berufsorientierungsprozess maßgeblich von der Ausprägung der Teilkompetenzen (inkl. der Dimensionen und Facetten) abhängt. Dabei bestehen sowohl Wechselwirkungen zwischen den jeweiligen Teilkompetenzen als auch zwischen dem Fortschritt im Prozess und der daraus resultierenden Weiterentwicklung der Teilkompetenzen (Ratschinski et al. 2017b, 121).

3.1.3 Typologien im Berufsorientierungsprozess

Abhängig von der Ausprägung einzelner Teilkompetenzen werden verschiedene Typen in Bezug auf deren Voranschreiten im Berufsorientierungsprozess unterschieden. Dabei variieren die Typologien erneut abhängig von den Autor:innen, was unter anderem auf die unterschiedlich zugrunde liegenden Definitionen der Begrifflichkeiten zurückzuführen ist.

In Fends *Typologie der Berufsfindung und Berufsidentität* (1991) werden vier Typen nach dem jeweiligen Ausprägungsgrad in den Dimensionen Berufswahlsicherheit und der berufsbezogenen Exploration unterschieden:

1. Jugendliche mit einer **diffusen** Berufsidentität zeichnen sich durch eine niedrige berufsbezogene Exploration und eine niedrige Berufswahlsicherheit aus.

2. **Suchende** Jugendliche weisen bei hoher berufsbezogener Exploration eine niedrige Berufswahlsicherheit auf, weshalb sie eine berufliche Identitätskrise erleben.
3. **Festgelegte** Jugendliche weisen trotz geringer Berufsfindungsaktivitäten eine hohe Berufswahlsicherheit auf. Diese frühe berufliche Festlegung, die nach Marcia (1980)³⁴ als „Foreclosure“ bezeichnet wird, wird in der Eingrenzungsphase nach Gottfredson [3.3.2] tiefer gehend beschrieben und insbesondere in Bezug auf eine geschlechtersensible Berufsorientierung als besondere Herausforderung angesehen.
4. Die **Entschiedenen** zeichnen sich durch hohe berufliche Explorationen aus, wodurch sie eine hohe Berufswahlsicherheit aufweisen. Fend spricht von einer erworbenen Berufsidentität (Identity-achievement) (Fend 1991, 19, 87–88).

Fend betont, dass die Zuordnung der Jugendlichen zu den einzelnen Typen abhängig vom Voranschreiten im eigenen Berufsfindungsprozess variieren kann. Als handlungsleitende Konsequenz ergibt sich für ihn, den verschiedenen Typen differenzierte Angebote zu machen, um sie in ihrer jeweiligen Phase bedarfsgerecht zu unterstützen (Fend 1991, 93).

Bäumer (2005) entwickelt eine Typologie, basierend auf dem Entscheidungsstatus in Bezug auf die Berufswünsche bzw. Berufswahlaspirationen, anhand von 322 untersuchten Jugendlichen. Dabei unterscheidet er drei Typen:

1. **Die Entschiedenen (63,9 %)**
2. **Die Aufschiebenden (21,2 %) und**
3. **Die Unentschiedenen (14,9 %) (ebd., 132).**

Bäumer hält fest, dass „von der Gruppe der Entschiedenen über die Aufschiebenden hin zu den Unentschiedenen die Entschiedenheit, Sicherheit, Wichtigkeit und Zufriedenheit hinsichtlich der Entscheidung sinkt. Zugleich (...) [bilden] die Entschiedenen eine vergleichsweise homogene Gruppe, während in der Gruppe der Aufschiebenden, insbesondere aber bei den Unentschiedenen individuell unterschiedlich bewertete Entwicklungsverläufe zusammenkommen.“ (ebd. 132–133) Diese Erkenntnis unterstreicht erneut die bereits angesprochene differenzierte Unterstützung im Berufsorientierungsprozess.

Weitere Typologien (z. B. Ratschinski et al. 2017b, 82–83) unterscheiden sich vor allem in der Namensgebung und Ausdifferenzierung der Typen, während sie inhaltlich weitestgehend mit den vorgestellten Typen übereinstimmen.

³⁴ Marcia hat ein formales Modell der Identitätsentwicklung / Überzeugungsbildung in Bezug auf die Weltanschauung bei Jugendlichen entwickelt und führt dabei die englischen Begriffe ein (Fend 1991, 19)

Leven et al. (Shell-Jugendstudie) nutzen für die Bildung der Typologien die identifizierten Berufswahlkriterien aus Kapitel 2.1. Konkret werden mittels Clusteranalyse entlang der Kriterien *Nutzen, Erfüllung, Vereinbarkeit Leben/ Arbeit, Planbarkeit und Karriereorientierung* die **vier Typen „Durchstarter“ (32 %), „Idealisten“ (21 %), „Bodenständige“ (24 %) und „Distanzierte“ (23 %)** unterschieden (Leven et al. 2019, 202). Laut den Autor:innen ist es wichtig, bei der Berufsorientierung die verschiedenen Kriterien entsprechend dem jeweiligen Typus gezielt anzusprechen. Für den Pflegeberuf bedeutet dies bei den Idealisten besonders, die sinnstiftende Arbeit zu betonen, da es ihnen deutlich wichtiger ist. Allen anderen Typen ist dafür fast gleichermaßen die Arbeitsplatzsicherheit wichtiger und sollte entsprechend hervorgehoben werden. Hier werden Parallelen zum Ausbildungsmarketing deutlich. [2.4]

Langer integriert in seiner Typologie den Einfluss des Jahrespraktikums während der Fachoberschule³⁵ auf die Berufswahl und unterscheidet vier Typen. Die **aktiven Neigungsanalysten** haben zu Beginn des Praktikums zwar ein Interesse an dem Betrieb, aber noch keine konkreten Berufswünsche. Sie nutzen die betriebliche Praxisphase (mehr oder weniger bewusst), um ihre Interessen und Neigungen weiter zu analysieren. Bezüglich ihrer Entscheidung bleiben sie ergebnisoffen und treffen sie basierend auf den herausgefundenen Fähigkeiten (Langer 2018, 222). Die **Auf-Kurs-Bleibenden** haben einen konkreten Wunschberuf, den sie jedoch wegen mangelnder Plätze nicht während ihres Praktikums erproben können. Der Beruf des Praktikums stellt für sie keine berufliche Option dar, vielmehr bestätigen die Erfahrungen sie darin, an ihrem Wunschberuf festzuhalten, u. a. weil dieser eher ihrem eigenen Selbstbild entspricht (ebd.). Die **frustrierten Ambitionierten** haben während ihres betrieblichen Praktikums überwiegend negativen Erfahrungen gemacht. Als Konsequenz interessieren sie sich für ein deutlich anderes Berufsfeld und verbinden damit grundlegend andere Tätigkeitsprofile, die eher ihrem beruflichen Selbstbild entsprechen (ebd.). Jugendliche, die den **(optionenreduzierten) Zukunftsoffenen** angehören, haben auch nach dem Praktikum keine konkreten Berufaspirationen. Sie können lediglich das im Praktikum erlebte Berufsfeld als Option ausschließen (ebd., 223)

³⁵ 3 Tage die Woche, während der gesamten 11. Klasse

3.2 Einflussfaktoren auf die Berufsorientierung

In diesem Kapitel werden zunächst zwei Möglichkeiten der Kategorisierung von Einflussfaktoren sowie eine Übersicht der genutzten Informationsquellen während des Berufsorientierungsprozesses vorgestellt. Anschließend werden, basierend auf der Theorie von Linda Gottfredson, als ausgewählte Faktoren das soziale Milieu und das Geschlecht in Bezug auf ihre Wirkzusammenhänge bei der Berufsfindung näher beschrieben. Mit dieser vorangestellten Darstellung wird das Ziel verfolgt, die sich anschließende Eingrenzungs- und Kompromisstheorie schlüssig aufzuzeigen.

3.2.1 Kategorisierung von Einflussfaktoren

Um die Vielzahl der Einflussfaktoren zu strukturieren, liegen mehrere Alternativen vor. Die beiden hier vorgestellten Varianten wurden gewählt, da die Einteilung jeweils unter Rückbezug auf bereits bestehende Theorien und Erkenntnisse an verhältnismäßig starken Stichproben empirisch überprüft wurden. Hentrich befragte dafür 464 Berufsschüler:innen und Matthes 1.472 Schüler:innen an allgemeinbildenden Schulen. Beide betonen den in der Berufsorientierung vorliegenden Konsens, dass die jeweiligen Einflussfaktoren niemals vollständig separat betrachtet werden können, da sie miteinander vernetzt sind und sich wechselseitig beeinflussen (Hentrich 2011, 32; Matthes 2019, 167).

Endogen und Exogen

Hentrich unterteilt die Faktoren in Endogen und Exogen. Als endogene Faktoren werden die individuellen psychischen und physischen Eigenschaften verstanden, die sich je nach Ausprägung selektierend auf den Berufsorientierungsprozess auswirken. Dazu zählen Alter und Geschlecht, Eignung, Neigung, Berufswahlmotive, Wunschberufe, Berufswahlreife und die Identifizierung mit Vorbildern (2011, 33–37). Unter exogenen Faktoren werden alle von außen wirkenden Determinanten zusammengefasst, die vom Individuum nicht beeinflusst werden können. Darunter fallen der Wandel der Berufs- und Wirtschaftsstruktur sowie Arbeits- und Ausbildungsmarktlage, Region, Familie, Migrationshintergrund, Peer-Groups, Schule, Praktika, Bundesagentur für Arbeit und Medien (Hentrich 2011, 37–49). Während für die meisten exogenen Faktoren der Aussage in Bezug auf die fehlende Beeinflussung durch die Jugendlichen zugestimmt werden kann, muss dies sowohl für Peer-Groups als auch für Praktika differenzierter betrachtet werden. Hier ist zumindest eine teilweise Einflussnahme möglich.

Attraktions- und Aversionsfaktoren

Matthes unterteilt die Einflussfaktoren für die Entstehung einer Neigung im Berufsfindungsprozess in Attraktions- und Aversionsfaktoren und führt dabei weiter aus, dass

„Attraktionsfaktoren zwar eine notwendige Bedingung sind, damit Personen eine Neigung zu bestimmten Berufen entwickeln, [gleichzeitig] stellen sie keine hinreichende Bedingung dar, um den Ausschluss von Berufen zu vermeiden.“ Hierfür müssen vielmehr Aversionsfaktoren berücksichtigt werden, da diese den positiven Zusammenhang zwischen Attraktionsfaktoren und der Neigung, einen bestimmten Beruf zu wählen, stören können.“ (Matthes 2019, 88)

Unter Rückbezug auf die Systematisierung der theoretischen Erklärungsansätze zur Berufsfindung nach Bußhoff (1984) und den dazugehörigen klassischen Berufswahltheorien [3.3.1] leitet **Matthes fünf zentrale Faktoren** für die Entstehung einer Berufsneigung ab:

1. **„die Tätigkeitspassung**, d. h. die Passung zwischen eigenen beruflichen Interessen und den vermuteten Tätigkeiten eines bestimmten Berufes“ (Matthes 2019, 58) [4.3]
2. **„die Rahmenbedingungspassung**, d. h. die Passung zwischen eigenen beruflichen sowie privaten Zielvorstellungen und den vermuteten Rahmenbedingungen eines bestimmten Berufes“ (ebd.)
3. **„die soziale Passung**, d. h. die Passung zwischen der wahrgenommenen und erwünschten eigenen sozialen Position und der vermuteten sozialen Position eines bestimmten Berufes.“ (ebd.) [2.3] [3.2.3]
4. **„die erwartete Realisierbarkeit**, d. h. die wahrgenommenen Zugangschancen (im institutionellen Sinne und im Sinne der Eignung) zu einem bestimmten Beruf“. (ebd.) Die institutionelle Realisierbarkeit bezieht sich dabei vor allem auf die aktuelle Arbeitsmarktlage, welche von Jugendlichen eher weniger berücksichtigt wird, da es ihnen schwerfällt, zwischen den Zugangschancen unterschiedlicher Berufe zu differenzieren. Bei der individuellen Eignung handelt es sich in Abgrenzung zu Tätigkeitspassung um die Selbstwirksamkeitserwartung bzw. Fähigkeitsselbstkonzepte, d. h. inwiefern eine Person Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten hat, eine Ausbildung bzw. ein Studium erfolgreich abzuschließen sowie die Aufgaben des späteren Berufes bewältigen zu können. Hier besteht eine hohe Überschneidung zur Berufswahlteilkompetenz „Resilienz“ nach Ratschinski et al. [3.1.2] Zur Beurteilung ziehen Schüler:innen häufig die eigenen schulischen Leistungen heran (Matthes 2019, 53–55).
5. **„die Urteilssicherheit**, d. h. die subjektive [Bewertung der eigenen Kenntnisse über den jeweiligen Beruf] und die damit verbundene Sicherheit, den Beruf richtig einzuschätzen.“ (Matthes 2019, 59) Dadurch lässt sich auch das Bedürfnis nach informationaler Sicherheit begründen (Eberhard et al. 2009, 135). [3.2.2]

Diese fünf Faktoren lassen sich jedoch nicht pauschal den Attraktions- bzw. Aversionsfaktoren zuordnen. Erst durch die Betrachtung eines spezifischen Berufes im Gesamtkontext findet eine Zuteilung statt.

Für Pflegeberufe stellt die Tätigkeitsspassung einen zentralen Attraktionsfaktor dar, was mit hoher Sicherheit auf alle Berufe übertragen werden kann. „Als Aversionsfaktoren werden hingegen die Erwartung einer mangelnden sozialen Passung (negative Reaktionen des sozialen Umfelds), einer mangelnden Rahmenbedingungsspassung (im Sinne von Belastungen durch Rahmenbedingungen), einer mangelnden Realisierbarkeit (mangelnde Chancen [auf einen Ausbildungsplatz]) und einer mangelnden Urteilssicherheit (mangelnde Berufskenntnisse) gesehen.“ (Matthes 2019, 88)

Eine mangelnde Rahmenbedingungsspassung wirkt sich dabei unmittelbar negativ sowohl auf die eigene soziale Passung als auch auf die antizipierte Anerkennung aus dem sozialen Umfeld aus (Matthes 2019, 167; Dionisius & Ebbinghaus 2023, 19–20). [2.3.3] [3.2.3]

Während Hentrich die wesentlichen endogenen und exogenen Faktoren zusammenfasst, spiegeln die Faktoren von Matthes stärker die individuellen Aushandlungs- bzw. Lernprozesse wider. Jeder der beschriebenen Faktoren beinhaltet einen Abgleich zwischen den vorliegenden Gegebenheiten und der individuellen Bedeutung gemäß der persönlichen Lebensperspektive. Beispielsweise geht es bei der Urteilssicherheit nicht nur um eine auf verschiedene Weisen zusammengetragene Vielzahl an Informationen, sondern auch darum, inwieweit diese als kongruent mit dem tatsächlichen Berufsleben bewertet werden. Beide Kategoriensysteme bieten Ansatzpunkte für die Planung des betrieblichen Praktikums, indem Attraktionsfaktoren hervorgehoben und Aversionsfaktoren relativiert werden bzw. endogene Faktoren weiterentwickelt und exogene Faktoren gemeinsam reflektiert werden.

3.2.2 Informationsquellen bei der Berufsorientierung

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über alle Informationsquellen, die Jugendliche während ihres Berufsorientierungsprozesses heranziehen, sowie wie sie deren Nutzen in Bezug auf das Voranschreiten im Prozess respektive ihre eigene Urteilssicherheit bewerten. In Tabelle 4 sind die am häufigsten genutzten Informationsquellen aus verschiedenen Studien aufgelistet. Als Gemeinsamkeit fällt auf, dass Gespräche im näheren persönlichen Umfeld vor allem mit Eltern und anderen Verwandten sowie Freunden und Bekannten, als auch Lehrenden besonders häufig vorkommen (Frodl 2020, 41). Neben dem Schülerbetriebspraktikum werden die eigenen Recherchen im Internet am häufigsten genannt (Puhlmann 2014b, 51). Auszubildende geben bei ihrer Einschätzung etwas häufiger die eigenen Recherchen im Internet an, wobei nicht eindeutig zuzuordnen ist, ob es durch die retrospektive Einschätzung zu einer Überbewertung der eigenen Person kommt [0] oder ob die Differenz eher der unterschiedlichen Fragestellung geschuldet ist.

In den letzten Jahren hat vor allem das Angebot an digitalen Informationsquellen sowohl im Bereich der allgemeinen Berufsorientierung als auch für spezifische Berufe erheblich zugenommen. Zudem werden die Nutzergewohnheiten stärker aufgegriffen, indem vermehrt Videos, Selbsttests und Game-Formate zum Einsatz kommen. Mehr Informationen sind jedoch nicht automatisch besser, sondern können unter Umständen ein Gefühl der Überforderung auslösen. Auf Initiative vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vom Bundesinstitut für Berufsbildung wurde daher die Website „berufenavi“ entwickelt. Seit Oktober 2021 werden dort Inhalte „von Interessenstests über Berufsbeschreibungen und Videos bis hin zu lokalen Beratungsangeboten und Ausbildungsplatzbörsen“ gebündelt bzw. die entsprechenden Links zu den Seiten vorgehalten. Die Seite wird kontinuierlich vom BIBB betreut und aktualisiert (BMBF 2021, o. S.).

Bezogen auf die subjektive Nützlichkeit der Informationsquellen kann zusammenfassend festgehalten werden, dass betriebliche Erfahrungen, insbesondere das Praktikum und Gespräche mit Berufsinhabenden inkl. der Auszubildenden, an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus werden Gespräche im nahen sozialen Umfeld als förderlich für den eigenen Berufsorientierungsprozess erlebt (Tabelle 5). Diese Befunde unterstreichen erneut die Relevanz der betriebspraktischen Einsichten und legitimieren die hiesige Forschungsarbeit.

Tabelle 4: Häufig genutzte Informationsquellen

Görres et al. (2010, 37)	Görres et al. (2010, 40-41)	Hurrelmann & Süßlin (2014, 9)	Altepost (2017, 174)	Eberhardt et al. (2018, 36)
472 Schüler:innen	267 Pflegeauszubildende im ersten Lehrjahr (111 Altenpflege & 156 Gesundheits- und Krankenpflege)	528 SchülerInnen der letzten drei Jahrgänge an allen weiterführenden Schulen	N= 439 Azubis gegen Ende des ersten Lehrjahres (145 der Gesundheits- und Krankenpflege, 176 Bankkaufleute, 147 Medien)	N=2325 - als ausbildungsreif eingestufte Bewerber:innen auf duale Ausbildungen nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (ebd. 13-15)
Welche Bemühungen hast du bis jetzt unternommen, um Sicherheit in deinem Berufswunsch zu bekommen?	Woher haben Sie damals in der Phase der Berufsorientierung Informationen zum Pflegeberuf erhalten?	Besonders häufig genutzte Informationsquellen	Am häufigsten genutzte Informationsquelle	Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche
1. Praktikum (68 %) 2. Beratung mit Eltern (62,3 %) 3. Berufsberatung/ Info durch Schule (41,8 %) 4. Gespräche im Unterricht (41,8 %) 5. Berufsinformationstage / Messen (33%) 6. Beratung mit anderen Personen (nicht genauer benannt) (32,9 %) 7. Beratung außerhalb der Schule außerhalb der Schule (ca. 22 %)	1. Eigene Recherche (ca. 57 %) 2. Freunde/ Bekannte (ca. 48 %) 3. Eltern/ Familie (ca. 45 %) 4. Arbeitsagentur (ca. 36 %) 5. Schule (ca. 20 %) 6. Praktika/ FSJ/ Zivi 65 % von N=78 aus Extraauswertung) 7. Vorherige Tätigkeit in der Pflege (ca. 11 % von N=78)	1. Gespräche mit Freunden und Bekannten (74 %) 2. Gespräche mit Mutter (72 %) 3. Recherchen im Internet (63 %) 4. Gespräche mit Vater (61 %) 5. Gespräche mit Familienangehörigen (59 %) 6. Praktikum (53 %) 7. Gespräche mit Lehrenden (52 %) 8. Gespräche mit Leuten die Erfahrung in dem Beruf haben (46 %) 9. Berichte im Fernsehen (38 %) 10. Broschüren (35 %)	1. Internet 2. Freundeskreis/ Partner 3. Menschen, die den Beruf ausüben 4. praktische Tätigkeit (Betriebspraktikum, FSJ) 5. Berufsberatung	1. Schülerpraktikum (58 %) 2. Selbst über berufliche Möglichkeiten informieren (56 %) 3. Gespräche mit Eltern (54 %) 4. Besuch von Berufsmessen und Ausbildungsstellenbörsen (47 %) 5. Gespräche mit Freunden & Bekannten (44 %) 6. Besuch des Berufsinformationszentrums (35 %) 7. Freiwillige Praktika (32 %) 8. Berufseignungstests (28 %) 9. Einzelgespräche mit Lehrenden (19 %) 10. Besuch von Betrieben mit der Schule (18 %)

Tabelle 5: Hilfreich bewertete Informationsquellen

Hurrelmann & Süßlin (2014, 9)	Dombrowski (2015, 120, 225)	Trabert & Ramsauer (2015, 81)	Calmbach et al. (2020, 238)
N= 528 SchülerInnen der letzten drei Jahrgänge an allen weiterführenden Schulen	N= 1374 Hauptschüler:innen der 9. Klasse, die eine Ausbildung anstreben	N= 395-431 Schüler:innen in Abschlussklassen (je nach Informationsquelle)	N= 72 Schüler:innen von 14 - 17 Jahren
Besonders hilfreiche Informationsquellen	Als wichtig bewertete Informationsquellen	Als sehr gut & gut geholfen bewertete Aktivitäten	Informationsquellen nach ihrer Bedeutsamkeit für die Berufsorientierung
1. Praktikum (75 %) 2. Gespräche mit Leuten, die Erfahrungen in dem Beruf haben (63 %) 3. Gespräche mit Leuten, die die gleiche Ausbildung gemacht haben (58 %) 4. Informationstage von Unternehmen (53 %) 5. Informationen bei Unternehmen / Arbeitgebern (52 %) 6. Recherche im Internet (51 %) 7. Gespräche mit Eltern (48 %) 8. Besuch von Jobmessen (44 %) 9. Gespräche mit Lehrenden (39 %) 10. Soziale Netzwerke (36 %)	1. Praktikum (75,2 %) 2. Eltern (74,5 %) 3. Schulische Berufsorientierung (73,6 %) 4. Lehrende (68,2 %) 5. Freunde (65,8 %) 6. Freizeit (65,4 %) 7. Verwandte (65,3 %) 8. Berufsberatung/ Arbeitsamt (54,9 %) 9. Medien (41,5 %)	1. Gespräche mit Familie oder Freunden (77 %) 2. Praktikum (74 %) 3. Internet (69 %) 4. Betriebsbesichtigung (52 %) 5. Berufsberatung (40 %) 6. Kompetenzfeststellung (39 %) 7. Berufsinformationszentrum (36 %) 8. Ausbildungsmessen (28 %)	sehr bedeutsam: Gespräche mit Eltern, Geschwister und Praktikum , Verwandte, Freunde, Lehrkräfte, sowie der Berufsorientierungsunterricht inkl. des Schulbesuchs von Berufsberater:innen wenig bedeutsam: Agentur für Arbeit, Hochschultage, Internet, Besuch im Berufsinformationszentrum und Berufsmessen.

Trotz der Vielzahl an als generell nützlich bewerteten Informationsmöglichkeiten fühlen sich mehr als ein Drittel der befragten Jugendlichen in der Vodafone-Studie nicht ausreichend über die beruflichen Möglichkeiten informiert (Hurrelmann & Süßlin 2014, 7). Dabei fehlen ihnen vor allem Informationen zu Berufen, die gut zu ihren Fähigkeiten passen (67 %), zu den Zukunftsaussichten verschiedener Berufe (54 %) sowie zu Ansprechpartner:innen, an die sie sich wenden können (51 %). Weiterhin fehlt es ihnen an einem umfassenden Überblick über verfügbare Ausbildungsmöglichkeiten im Allgemeinen (48 %) sowie über spezifische Berufe und Studiengänge (46 %) (ebd., 8). Insbesondere Schüler:innen, deren Eltern mittlere oder einfache Bildungsabschlüsse haben, wünschen sich 31 % mehr Unterstützung bei der Ausbildungs- und Berufswahl, und zwar hauptsächlich von ihrer Schule bzw. deren Lehrenden (21 %), aber auch von den Unternehmen (9 %) (Hurrelmann & Süßlin 2014, 39). Bei den Eltern nimmt mit sinkendem Schulabschluss die persönlich wahrgenommene Unterstützungsmöglichkeit des eigenen Kindes ab (ebd., 38). Aktuelle Studien belegen, dass signifikante lebensweltspezifische Unterschiede hinsichtlich der Auswahl und Nutzung von Informationsquellen und der subjektiven Berufswahlvorbereitung existieren (vgl. Dombrowski 2015, S. 225; Calmbach et al. 2020, S. 237; Ohlemann 2021, S. 154). Insgesamt ist es essenziell, mehrere Informationsquellen im Berufsorientierungsprozess zu nutzen bzw. „haben diejenigen die zu einer Entscheidung gekommen sind, mehrere Informationsquellen genutzt.“ (Calmbach et al. 2020, 239; Gottfredson 2005, 82). [3.1.2] Inwiefern das soziale Milieu die Informationssuche bzw. den Berufsorientierungsprozess im Allgemeinen beeinflusst, wird im nächsten Kapitel näher beschrieben.

3.2.3 Soziales Milieu/Umfeld

Beim sozialen Milieu handelt es sich um einen Oberbegriff, der die Komponenten des sozioökonomischen Status mit den grundlegenden Werteorientierungen und Alltagseinstellungen von Personen verbindet (Hardil 2018, 319; Sinus 2023). Zum sozio-ökonomischen Status zählen bei Jugendlichen unter anderem die soziale Herkunft bzw. das Elternhaus, worunter auch ein ggf. vorliegender Migrationshintergrund fällt, sowie der besuchte Schultyp. Trotz aller Bemühungen und Verbesserungen der letzten Jahre korreliert die soziale Herkunft noch immer stark mit dem besuchten Schultyp (Leven et al. 2019, 168–172) und somit letztendlich mit dem sich bildenden Freundeskreis (Wolfert & Quenzel 2019, 157–161). Richter unterscheidet drei zentrale Mechanismen, durch die das soziale Milieu den Berufsorientierungsprozess inklusive der Entstehung beruflicher Optionen beeinflusst:

1. Durch Weitergabe von berufsbezogenen Informationen und Erfahrungen

2. Durch Vermitteln berufsbezogener Normen und Werteorientierungen
3. Durch Zuschreibungen, Vergleichsprozesse und Rollenmodelle (Richter 2016, 271)

Relevante Werteeinstellungen der Jugendlichen in Bezug auf die Berufsorientierung sind bereits durch die Kriterien der Berufswahl [2.1], die Berufswahlmotive für Pflegeberufe [2.2] sowie das Berufsprestige [2.3] beschrieben. Teilweise sind dort auch die Ansichten der Eltern bzw. von Erwachsenen mit aufgeführt. Nachfolgend werden empirische Erkenntnisse vorgestellt, die den Einfluss der Eltern und Freunde während des Berufsorientierungsprozesses vor allem in Bezug auf das Prestigeniveau belegen. Der elterliche Einfluss auf das geschlechtsspezifische Rollenverständnis wird im darauffolgenden Unterkapitel mit aufgenommen.

Eltern und soziale Herkunft

Grundsätzlich bildet die Familie eine der *Hauptsozialisationsinstanzen*, die somit maßgeblich den Berufsorientierungsprozess beeinflusst (Altepost 2017, 286; Enoch 2021, 17; Frodl 2020, 41; Matthes 2019, 44; Neuenschwander 2020, 293; Puhlmann 2014a, 147; Rottermann 2017, 198). Wie aus den Tabellen 4 und 5 erkennbar, wird die Unterstützung und Meinung der Eltern in Bezug auf die eigene Berufswahl, als bedeutsam eingeschätzt und daher von den meisten Jugendlichen aktiv mit einbezogen. Selbst wenn diese sich inhaltlich über die Berufswahlalternativen wenig auskennen, führen Gespräche und der Rückhalt der Eltern dazu, dass sich Jugendliche weniger Sorgen machen und erfolgreicher beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung sind, als Jugendliche die kaum Gesprächsmöglichkeiten haben (Hurrelmann & Süßlin 2014, 35-36, Dombrowski 2015, 122-124). Kinder von Alleinerziehenden machen sich fast doppelt so häufig darüber Sorgen, wie es nach der Schule weitergeht, wie Kinder mit beiden Elternteilen (Hurrelmann & Süßlin 2014, 4). Generell nimmt die Mehrheit der Eltern die Unterstützung beim Berufsorientierungsprozess als ihre Aufgabe wahr, allerdings fällt es Eltern mit abnehmender Schulbildung respektive einer geringeren sozialen Schicht zunehmende schwerer, die notwendige Unterstützung zu ermöglichen (Hurrelmann & Süßlin 2014, 38³⁶; Puhlmann 2014a, 154; Neuenschwander 2020, 296). Neben fehlenden zeitlichen Ressourcen und fehlenden Netzwerken ist hier insbesondere die Informiertheit der Eltern zu Berufsausbildungen und/ oder Studiengängen relevant (Dombrowski 2015, 83; Neuenschwander 2020, 295).

³⁶ 81 % der Eltern mit höherer Schulbildung können ihr Kind unterstützen, 72 % mit mittlerer und 62 % mit einfacherer Schulbildung. 87% der Eltern aus höheren sozialen Schichten können ihre Kinder unterstützen, 72 % aus der mittleren und 59 % aus der schwächeren sozialen Schicht (Hurrelmann & Süßlin 2014, 38).

Darüber hinaus erleben Kinder ihre Eltern als Rollenvorbilder, wodurch Eltern die Einstellung der Kinder zur Berufswelt prägen. Diese beinhaltet die Rollenverteilung, in welchem Verhältnis das jeweilige Elternteil der Erwerbsarbeit und der unentgeltlichen Arbeit nachgeht (i. d. R. Haushalt und Kinderbetreuung sowie ggf. Pflege von Angehörigen) [3.2.4], sowie die konkreten Berufsfelder, in denen die Elternteile tätig sind. Diverse Studien belegen einen statistisch signifikanten „Vererbungseffekt“ von Berufen bzw. Berufsfeldern der Eltern an ihre Kinder (Brüggemann et al. 2016, 10; Dombrowski 2015, 80, Neuenschwander 2020, 295).

Selbst wenn die meisten Schüler:innen einen anderen Berufszweig wählen möchten als den ihrer Eltern, ist es ihnen wichtig, dass die Eltern mit ihrer Berufswahl einverstanden sind (Hurrelmann & Süßlin 2014, 43–44). Dabei achten Schüler:innen darauf, dass der gewählte Beruf ein ähnliches Prestigeniveau hat wie der Beruf ihrer Eltern, da sie bei diesen Berufen eher von einem Einverständnis ausgehen. [2.3] Eine Befragung von Ausbildungsstellenbewerbenden unterstreicht diesen Befund. Bei der Untersuchung wurde u. a. deren Neigung zu vorgegebenen Berufen sowie zu von sich aus in Betracht gezogenen Berufen ermittelt. Zusätzlich wurden die erwarteten Reaktionen ihres sozialen Umfelds bei der Wahl dieser Berufe erfasst. Die anschließenden Analysen zeigen, dass Berufe, zu denen negative Reaktionen aus dem sozialen Umfeld erwartet werden, fast immer als Berufsalternativen ausgeschlossen werden (Eberhard et al. 2015, 224). Berufe, zu denen positive Reaktionen erwartet werden, werden allerdings nicht automatisch als Berufsalternative aufgenommen (ebd. 212). Daraus folgert Matthes, dass die fehlende soziale Passung eher als Aversionsfaktor wirkt, als dass eine vorliegende soziale Passung einen Attraktionsfaktor darstellt (Matthes 2019, 75). Granato et al. fanden zudem heraus, dass Jugendliche (N=1853) eher mit positiven Rückmeldungen seitens ihrer Familie rechnen, wenn weniger Personen mit Hauptschulabschluss den Beruf erlernen und die Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen gut sind (Granato et al. 2018, 35). Gerade weil immer mehr Jugendliche höhere Schulabschlüsse erreichen, ist dies mit ein Grund, warum besonders Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, zu denen auch Schüler:innen mit niedrigeren Schulabschlüssen prinzipiell Zugang haben (ebd. 32; Oeynhausen & Ulrich 2020, 106).

Hurrelmann konstatiert, dass der „Schulterschluss zwischen Eltern und Kindern unbeabsichtigt und unfreiwillig für eine Fortsetzung sozialer Ungleichheit von einer Generation zur nächsten [sorgt]“ (Hurrelmann & Süßlin 2014, 19). Der Bildungsbericht von 2020 bestätigt, dass über mehrere Generationen ca. ein Drittel der Kinder im Alter von 30 Jahren den gleichen beruflichen Status haben wie ihre Elternteile. Dies trifft mit 38 % am häufigsten auf diejenigen mit einem sehr hohen und mit 36 % auf diejenigen mit einem

sehr niedrigen Berufsstatus zu. Bei einem niedrigen, mittleren oder hohen Berufsstatus liegt die Übereinstimmung von Eltern und ihren Kindern bei 22, 21 und 23 %. Haben Kinder doch einen anderen beruflichen Status, liegt er häufiger nah am beruflichen Status der Eltern, als dass er stark variiert (KMK & BMBF 2020, 320; Brändle & Grundmann 2020, 88–90).

Noch vor der beruflichen Bildung beeinflussen Eltern zunächst die schulische Laufbahn ihrer Kinder. In der Regel beginnt dort die Reproduktion des formalen Bildungsstatus, der spätestens mit dem Besuch der weiterführenden Schulen (Haupt-, Realschule, Gymnasium) sichtbar wird. Weitere häufig herangezogene Indikatoren sind das Erreichen einer (fachbezogenen) Hochschulreife sowie die Aufnahmen und der erfolgreiche Abschluss eines Hochschulstudiums (Neuenschwander 2020, 293–297). Mehrfach wurde belegt, dass Kinder aus Nichtakademikerfamilien im Vergleich zu Kindern aus Akademikerfamilien seltener ein Gymnasium besuchen und deshalb seltener eine Hochschulreife erlangen (KMK & BMBF 2020, 185; Hurrelmann & Süßlin 2014, 31; Leven et al. 2019b, 168–180; Neuenschwander 2020, 294). Selbst wenn die Hochschulreife vorliegt, unterscheiden sich Jugendliche nach ihrem familiären Hintergrund bei der Berufswahl. Beispielsweise entscheiden sich Studienberechtigte aus Nichtakademikerfamilien deutlich seltener für ein Studium als Studienberechtigte aus Akademikerfamilien (KMK & BMBF 2020, 185; Granato et al. 2018, 36). Als einen Grund dafür benennen die Forschenden, dass sich Schüler:innen aus Nichtakademikerfamilien stärker von einer eher schlechten Abschlussnote beeinflussen lassen (KMK & BMBF 2020, 186). Weitere Gründe könnten jedoch auch die Finanzierung des Studiums sein sowie die Befürchtung eines fehlenden familiären Rückhalts als erste/-r Akademiker:in der Familie. Diese Hypothese unterstützen die Ergebnisse vorheriger Elternbefragungen über den Wunsch der Studienaufnahme ihrer Kinder. Eltern mit höherer Schulbildung wünschen sich mit 57 % am häufigsten von ihren Kindern, dass diese einmal studieren, während Eltern mit mittlerer Schulbildung diesen Wunsch zu 31 % und mit einfacher Schulbildung zu 23 % äußern. Entsprechend nimmt gegenläufig der Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung ihrer Kinder zu (Hurrelmann & Süßlin 2014, 31). Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede nach der sozialen Schicht der Eltern, worauf ihre Kinder bei deren Berufswahl achten sollen. Eltern der höheren und mittleren sozialen Schicht raten ihren Kindern häufiger dazu, einen abwechslungsreichen und anspruchsvollen Beruf zu wählen, in dem sie eigenverantwortlich arbeiten können. Eltern aus schwächeren sozialen Schichten, zu denen häufig auch die Alleinerziehenden zählen, raten ihren Kindern eher dazu, eine Ausbildung zu wählen, die eine gute Vorbereitung auf das Berufsleben bieten und bei der sie bereits während der Ausbildung finanziell unabhängig sein können. Darüber hinaus

empfehlen sie Berufe, in denen viel praktisch gearbeitet wird (Hurrelmann & Süßlin 2014, 34). Die konkreten Unterschiede sind der Tabelle 6 zu entnehmen.

Tabelle 6: Kriterien der Berufswahl von Eltern nach sozialen Schichten
(eigene Darstellung, Hurrelmann & Süßlin 2014, 34)

Darauf sollte mein Kind achten	Eltern aus ... sozialen Schichten (in %)		
	höheren	mittleren	schwächeren
Abwechslungsreiche Ausbildung/ Beruf	63	64	48
Dass man eigenverantwortlich arbeiten kann	59	58	42
Anspruchsvolle Ausbildung, Beruf	37	30	10
Gute Vorbereitung auf das Berufsleben	55	69	74
Dass man viel praktisch arbeiten kann	13	25	45
Finanzielle Unabhängigkeit während der Ausbildungsphase	7	17	27

In Bezug auf das Schülerbetriebspraktikum übernehmen Eltern und Verwandte oft eine vermittelnde Rolle. Entweder helfen sie bei der Organisation eines Praktikumsplatzes unmittelbar im eigenen Betrieb, häufiger fragen sie jedoch Freunde und Bekannte aus dem vom Kind präferierten Berufszweig. Bergzog stellte fest, dass ca. 30 % der Praktikumsplätze (N = 2.546) über Eltern vermittelt werden (Bergzog 2008, 21; Langer 2018, 131, 135). Zu sozialen Schichtunterschieden wurden diesbezüglich keine empirischen Ergebnisse gefunden. Aus den vorherigen Erkenntnissen kann zumindest die begründete Hypothese aufgestellt werden, dass Eltern aus höheren sozialen Schichten bzw. mit höherem eigenem Schulabschluss auch mehr Verbindungen zu Personen in prestigereicheren Berufen haben.

Freunde

Jugendliche sprechen auch im Freundeskreis über das Thema der Berufsfindung und sind daran interessiert, welche Berufe ihre Freund:innen ergreifen wollen. Zudem tauschen sie sich über das Vorgehen bei der Berufsfindung und spezifisch über die Suche und Akquise eines Praktikums- bzw. Ausbildungsplatzes aus. Mädchen sowie Jugendliche aus den postmateriellen und adaptiv-praktischen Lebenswelten tauschen sich häufiger aus als Jungen und Jugendliche der anderen Lebenswelten (Calmbach et al. 2020, 238, Langer 2018, 131; Hurrelmann & Süßlin 2014, 44). Gerade bei Fragen zu bereits absolvierten Praktika wird auf Peers zurückgegriffen, um deren Eindrücke und Erfahrungen einzuholen. Positive Berichte können dazu beitragen, dass Jugendliche ein Interesse an dem jeweiligen Beruf entwickeln und ggf. in dem Beruf oder sogar dem Betrieb ein Praktikum bis hin zu einer Ausbildung absolvieren möchten. Negative Rückmeldun-

gen auf der anderen Seite können dazu führen, dass der Beruf grundsätzlich, ohne weitere Recherchen, ausgeschlossen wird (Langer 2018, 131; Matthes 2019, 46–47; Richter 2016, 79).

Außerdem spielt die Interaktion mit Mitschüler:innen, sowie anderen Praktikant:innen des Betriebes für die Bewertung des eigenen Praktikums eine bedeutende Rolle. So kann ein Praktikum, was zunächst als eher mittelmäßig bewertet wird, letztlich doch als verhältnismäßig gut eingestuft werden, wenn bei den anderen wesentliche Aspekte, wie die selbstständige Durchführung berufsrelevanter Aufgaben, schlechter ausgefallen sind als im eigenen Praktikum (Langer 2018, 122³⁷). Andererseits können Vergleiche mit anderen zu einer Abwertung führen, selbst wenn das Praktikum grundsätzlich Spaß macht. Dies geschieht beispielsweise dann, wenn unabhängig vom Praktikumsvertrag andere Schüler:innen deutlich weniger Stunden arbeiten müssen und bei längeren Praktika dafür besser bzw. überhaupt entlohnt werden (ebd., 123³⁸).

In Bezug auf die Berufsfindung werden insbesondere Jugendliche ohne klare Berufsvorstellungen stark von ihren Freund:innen beeinflussen, d. h. entsprechend der zuvor beschriebenen Typen die Suchenden, Diffusen, Aufschiebenden und Unentschiedenen. [3.1.3] Aufgrund fehlender Urteilssicherheit schließen sie sich ihren Freund:innen an und bewerben sich im gleichen Betrieb für ein längeres Praktikum, FSJ bis hin zu einer Ausbildung oder entscheiden sich dafür, gemeinsam zunächst ein Fachabitur zu machen (Langer 2018, 135). Forschende haben herausgefunden, dass bei jungen Männern die beruflichen Ziele und die Meinungen der Freund:innen eine signifikant höhere Bedeutung haben als bei jungen Frauen. (Hurrelmann & Süßlin 2014, 23; Schuchart et al. 2016, 16).

Situation in den Pflegeberufen

Die allgemeinen Befunde spiegeln sich in den Pflegeberufen wider. Mehrere Studien belegen, dass ebenfalls für Pflegeberufe ein Vererbungseffekt vorliegt (Brüggemann et al. 2016; Buxel 2011; El-Cherkeh & Fischer 2010; Goller & Fortmeyer 2019, 19; Görres 2010). Dabei äußern Schüler:innen, die Pflegefachkräfte in ihrer Verwandtschaft haben

³⁷ „in der Klasse war es eben bei vielen so, dass die nicht so selbstständig gearbeitet haben, wie ich“ Ina-12 #43, „letztendlich war's dann ganz okay, wenn man das zu anderen verglich, da gab's schlimmere Fälle“ Bartek-12 #19, „ich kenne solche aus einer andern Klasse, da sind eigentlich alle unzufrieden mit ihrem Praktikum, die meisten sitzen da nur rum oder machen gar nix“ Carsten-11 #19

³⁸ „wenn ich auch [...] von allen andern Schülern höre, die arbeiten nicht so lange, [...] im Praktikumsvertrag steht halt bis acht Stunden, und ich arbeite wirklich die acht Stunden voll, und manche kriegen dann Vergütung und ich bekomme gar nix“ Dora-11#34

bereits früh ähnliche Berufswünsche. Mit dem Voranschreiten im Berufsorientierungsprozess nimmt diese Tendenz weiter zu (Brüggemann et al. 2016, 10). Eine Erklärung dafür wäre, dass Schüler:innen mit mindestens einem Elternteil in der Pflege ihre Urteils-sicherheit, also die Kenntnisse zu dem Beruf, deutlich besser einschätzen (68 %), als dies Schüler:innen ohne einen Elternteil im Pflegeberuf tun (51,5 %) (Matthes 2019, 138). Darüber hinaus wurde mehrfach belegt, dass, je positiver die erwartete Meinung von Eltern und Freunden eingeschätzt wird, desto eher können Schüler:innen sich vorstellen, eine Ausbildung in einem der Pflege(hilfs)berufe zu beginnen (El-Cherkeh & Fischer, 2010, 40; Eberhard et al. 2015, 224; Matthes 2019, 100). Entsprechend der Unterschiede im Berufsprestige der Pflegeberufe [2.3.3] erwarten Jugendliche am häufigsten negative Reaktionen bei der Wahl des Berufes „Altenpfleger:in“ und am wenigsten bei der Wahl des Berufes „Gesundheits- und Kinderkrankenschwester:in“ (Matthes 2019, 137). Zudem gehen sie bei ihren Freunden häufiger von einem negativen Feedback aus (46,3 %) als bei ihrer Familie (31,9 %) (ebd.).

Entsprechend der vorherigen Ergebnisse unterscheidet sich die Ausprägung der erwarteten negativen Reaktionen zu den Pflegeberufen, abhängig von dem sozialen Hintergrund bzw. der besuchten Schulform. Schüler:innen von Gymnasien und Realschulen rechnen deutlich häufiger mit negativen Reaktionen als Schüler:innen von Hauptschulen. Dieser Effekt verstärkt sich, wenn deren Eltern Akademiker:innen sind (Matthes 2019, 136; Dionisius & Ebbinghaus 2023, 20). Übereinstimmend damit, wird von Gymnasiast:innen und Jugendlichen aus Akademikerfamilien außerdem häufiger die Rahmenbedingungspassung vor allem in Bezug auf die „Gestaltungs-, Einsatz-, Entwicklungs-, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten ebenso wie bezüglich Herausforderungen, Autonomie und Arbeitsmarktchancen“ (ebd.) als nicht ausreichend eingeschätzt, weshalb in der Konsequenz die Wahl eines Pflegeberufes für (Fach-) Abiturient:innen seltener sehr wahrscheinlich ist, als bei Real- und Hauptschüler:innen (Eggert et al. 2019, 15; Görres et al. 2010, 51; Matthes 2019, 136).

Nicht kongruent dazu erscheinen die Ergebnisse von Hall et al. bei denen bereits erwerbstätige „Krankenpfleger/-innen häufiger das (Fach-)Abitur (33,3 %) [haben] als Fachkräfte in sonstigen Berufen (22,6 %), Altenpfleger/-innen dagegen seltener (13,6 %). Der Anteil der Erwerbstätigen mit maximal Hauptschulabschluss ist zudem unter den Krankenpfleger/-innen mit 12,7 % deutlich geringer als unter den sonstigen Fachkraftberufen mittleren Niveaus (34,1 %). Bei den Altenpfleger:innen haben 31,4 % der Erwerbstätigen maximal einen Hauptschulabschluss, was dem Anteil bei den sonstigen Fach-

kraftberufen nahekommt.“ (Hall et al. 2021, 6) Beim mittleren Schulabschluss liegen sowohl die Krankenpfleger:innen (53,9 %) als auch die Altenpfleger:innen (55,1 %) über dem Durchschnitt auf Fachkraftniveau (43,2 %) (ebd., 7). Für die Unterschiede können an dieser Stelle nur Hypothesen formuliert werden. Beispielsweise könnte die Pflege im Rahmen des Kompromissprozesses [3.3.2] doch in das Aspirationsfeld der befragten Schüler:innen kommen, wenn der eigentlich angestrebte Beruf aufgrund von Zugangsvoraussetzungen und/oder Arbeitsaufwand vorerst als zu hoch angesehen wird, wie beispielsweise ein Medizinstudium (Altepost 2017, 209; Matthes 2019, 96; Rottermann 2017, 184). Für die Zulassung zum Medizinstudium wird eine dreijährige Pflegeausbildung je nach Universität zusätzlich zu den parallel erworbenen Wartesemestern unterschiedlich berücksichtigt (Hochschulstart 2022, 3–7).

Bezogen auf die Aufnahme einer Pflegeausbildung schätzen Auszubildende retrospektiv den Einfluss von Eltern und Freund:innen als weniger bedeutsam ein, obwohl sie diese gleichzeitig als bedeutende Informationsquellen während des Berufsorientierungsprozesses angeben (Görres et al. 2010, 30–31, 40–42). Weiterhin zeigt sich, dass die Mehrheit der Auszubildenden Bekannte und/oder Verwandte im gleichen Berufsfeld hat, welches von den Auszubildenden selbst als eher unwichtiger Grund für die Berufswahl bewertet wird (Buxel 2011, 13 (51,0 % von N = 720); Schache & Lau 2011, 110 (65,4 % von N = 599). Bei Altepost geben 74,1 % der Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege (N = 145) an, ihren Beruf aus Überzeugung gewählt zu haben. Immerhin 24,2 % geben an, dem Rat der Eltern gefolgt zu sein, und 19 % stimmen zu, dass die Einschätzung der Freunde einen Einfluss auf die Berufswahl hatte (Altepost 2017, 218).

Dass retrospektive Einschätzungen häufig zu einer Verschiebung zu Gunsten der Eigenständigkeit führen, ist ein bekanntes psychologisches Phänomen, welches mit der bereits beschriebenen Impressions-Management-Theorie erklärt werden kann. Besonders in westlichen Gesellschaften ist die autonome Entscheidungsfindung ein bedeutendes Persönlichkeitsmerkmal (Matthes 2019, 99). [2.3.1] Um das eigene Image zu stärken, könnte diese daher (un)bewusst (über)betont werden. Görres et al. stellen spezifisch für die Pflege zwei weitere Hypothesen auf. Zum einen könnte die Unterstützung im Berufsorientierungsprozess abnehmen, weil Eltern und Freunden die Informationen fehlen oder weil sie den Pflegeberuf ausblenden oder ablehnen. In diesem Fall wäre die Entscheidung für den Pflegeberuf als „einsame“ Entscheidung anzusehen. Als zweite Option erwägen die Forschenden, dass die Auszubildenden besonders stolz auf ihre Berufswahl der Pflege sind und daher die Eigenständigkeit besonders hervorheben (Görres et al. 2010, 30–31).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Eltern sowie enge Freunde und Bekannte nach wie vor wichtige Ressourcen für Jugendliche im Berufsorientierungsprozess sind und diesen (in)direkt beeinflussen. Vor allem das Antizipieren negativer Reaktionen zu bestimmten Berufen führt dazu, dass diese eher ausgeschlossen werden (Matthes 2019, 167). Für den Pflegeberuf wird dabei verhältnismäßig häufig, insbesondere von Schüler:innen aus höheren sozialen Schichten bzw. Gymnasiast:innen, mit negativen Reaktionen gerechnet (ebd., 136–137). Ursächlich für eine negative erwartete Reaktion sind neben der fehlenden Rahmenbedingungspassung des Pflegeberufes eine mangelnde Geschlechtsadäquanz für männliche Jugendliche. Die sich daraus ergebenden Zusammenhänge mit dem Berufsorientierungsprozess werden im nächsten Kapitel vorgestellt.

3.2.4 Geschlecht

In der Sozialforschung wird bewusst das biologische Geschlecht (sex) von dem gesellschaftlich anerzogenen Geschlecht (doing gender) unterschieden. Besonders in den letzten Jahren erfährt die Thematik der Gendersensibilität und Gendervielfalt sowohl in der Forschung als auch in politisch-gesellschaftlichen Diskussionen sowie der medialen Berichterstattung größere Aufmerksamkeit. Dennoch deuten die bereits vorgestellten Ergebnisse der Shell- und Sinus-Jugendstudien darauf hin, dass sich die grundsätzlichen Werteeinstellungen nur sehr langsam verändern bzw. aufgrund der unsicheren globalen Gesamtsituation die traditionellen Werte sogar wieder an Bedeutung gewinnen (Leven et al. 2019, 194; Calmbach et al. 2020, 244). Nachfolgend wird zunächst erläutert, wie das soziale Umfeld, insbesondere die Eltern, die Ausprägung des sozialen Geschlechts in Bezug auf den Berufsorientierungsprozess beeinflussen. Anschließend werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede während des Berufsorientierungsprozesses, bezogen auf das Verhalten, wie auch die Interessenfelder vorgestellt. Abschließend werden die Entwicklung und aktuelle Situation in Pflegeberufen näher beschrieben.

Die geschlechtsspezifische Sozialisation beginnt, sobald das biologische Geschlecht des Kindes bekannt ist, in der Regel also bereits vor der Geburt. Eltern haben überwiegend unbewusst verschiedene Erwartungshaltungen an das Neugeborene, wodurch sie geschlechtsabhängig unterschiedlich mit ihrem Kind interagieren und dessen Verhalten deuten. Durch Gender-Marketing, beispielsweise im Bereich Kleidung, Spielzeug und Kinderzimmerausstattung, werden diese Stereotype weiter verstärkt (Matthes 2019, 80). Zudem wird die Rollenvorstellung darüber geprägt, welches Elternteil hauptsächlich für die Kindererziehung zuständig ist und daraus resultierend den Großteil der Elternzeit

nimmt bzw. später bei der Erwerbsarbeit in Teilzeit tätig ist. Trotz leichter Annäherungen in den letzten Jahren übernehmen diese Rolle noch immer mehrheitlich Mütter, von denen 66 % in Teilzeit arbeiten, während dies nur 7 % der Väter tun (Destatis 2022, o. S.).

Die Erkenntnisse aus verschiedenen Studien zum Einfluss des jeweiligen Elternteils auf das Berufsfeld erweisen sich als sehr heterogen. Insgesamt schätzen Kinder die Kompetenzen von erwerbstätigen Elternteilen als größer ein und/oder orientieren sich eher an dem Elternteil, mit dem sie sich stärker identifizieren (Kayser 2013, 20). Bei Makarova und Herzog wählen Jugendliche (N=1431) überwiegend gleichgeschlechtliche Vorbilder, wobei sich Mädchen davon abweichend häufiger an ihren Vätern orientierten als Jungs an ihren Müttern. Eine frauenuntypische Berufswahl der Töchter wird wahrscheinlicher, „wenn deren Mutter oder Vater einen männertypischen oder geschlechtsneutralen Beruf ausüben“ (Makarova & Herzog 2014, 38). Altepost stellt für Berufe aus den Bereichen Gesundheit und Soziales fest, dass sich bei jungen Frauen (N = 149), deren Mütter in dem Bereich tätig sind, die Wahrscheinlichkeit verringert, soziale Aspekte bei der Berufswahl heranzuziehen, während sie sich erhöht, wenn der Vater in dem Bereich tätig ist (2017, 261). Altepost vermutet, dass das Berufsfeld von der Tochter dann nicht als typischer Frauenberuf wahrgenommen wird und demnach dafür geeignet ist, eine Familie zu versorgen (ebd. 287). Laut Buchmann und Kriesi erhöht eine geschlechtsstereotype Zuschreibung von Begabungen der Kinder durch die Eltern (Mathematik bei Jungen, Sprachen bei Mädchen) die Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtstypische Berufswahl. Dass die elterlichen Zuschreibungen von Begabungen überwiegend geschlechtsbezogen sind, wird dadurch untermauert, dass diese weder mit den tatsächlichen Fähigkeiten der Kinder (gemessen an deren Schulnoten in den jeweiligen Fächern) noch mit deren genannten interessenbasierten Wunschberufen korrelieren (Buchmann & Kriesi 2012, 269).

Die als wesentlich erachteten Berufswahlkriterien sind sowohl vom Geschlecht des Kindes als auch vom Geschlecht des Elternteils abhängig (). So ist es Vätern insgesamt wichtiger, dass der Beruf gute Verdienstmöglichkeiten bietet. Gerade ihren Söhnen empfehlen sie deutlich häufiger, auf Karriere- und Prestigeaspekte zu achten als ihren Töchtern. Mütter legen auf diese Aspekte insgesamt weniger Wert, geben jedoch gleichzeitig an, dass insbesondere ihre Töchter mehr auf diese Aspekte achten sollten. Wahrscheinlich gehen sie davon aus, dass diese Aspekte in den meisten männlich dominierenden Berufen stärker ausgeprägt sind und ihre Söhne deshalb weniger Aufmerksamkeit da-

rauf richten müssen. Entsprechend der traditionellen Rollenverteilung empfehlen sie ihren Töchtern, stärker auf die Vereinbarkeit mit dem Privatleben und der Familie zu achten (Hurrelmann & Süßlin 2014, 34).

Tabelle 7: Berufskriterien von Eltern für ihre Kinder nach Geschlecht (Hurrelmann & Süßlin 2014, 34)

	Väter		Mütter	
	Darauf sollte mein/e ...achten		Darauf sollte mein/e ...achten	
	Sohn (%)	Tochter (%)	Sohn (%)	Tochter (%)
Gute Verdienstmöglichkeiten	73	72	57	63
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	68	55	53	59
Gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben, Familie	35	37	35	51
Anspruchsvolle Ausbildung, Beruf	36	18	24	30
Dass man viel praktisch arbeiten kann	34	27	27	22
Angesehene Ausbildung, Beruf	35	19	21	19

Weitere Studien deuten darauf hin, dass für Eltern mit höherem Bildungsniveau respektive aus höheren sozialen Schichten die traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen weniger charakteristisch sind (Eberhard et al. 2015, 205; Granato et al. 2018, 36, Helbig & Leuze 2012, 91). Daher rechnen Jugendliche mit Studienberechtigung deutlich seltener mit negativen Reaktionen auf eine geschlechtsuntypische Berufswahl, als dies bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss der Fall ist. Allerdings scheint die Offenheit für geschlechtsuntypische Berufe eher für Töchter als für Söhne vorzuliegen. Während Mädchen aus höheren sozialen Schichten deutlich häufiger geschlechtsuntypische Aspirationen angeben, sind für Jungen typische Frauenberufe seltener eine Option (Gewinner & Esser 2021, 22; Helbig & Leuze 2012, 91; Schmude 2010, 298–301). Die Forschenden begründen dieses unter anderem mit dem besseren Verständnis für Einkommens- und Aufstiegchancen, welche in typischen Frauenberufen häufiger als nicht gegeben gesehen werden, weshalb sie ihre Kinder eher dazu ermutigen, andere Alternativen zu wählen. Infolgedessen schätzen sie auch die psychologischen Kosten einer geschlechtsuntypischen Berufswahl für junge Männer höher ein als für junge Frauen (Helbig & Leuze 2012, 91; Schuchart et al. 2016, 16).

Insgesamt müssen sich Jugendliche mit einer geschlechtsuntypischen Berufswahl deutlich häufiger in ihrem sozialen Umfeld rechtfertigen. Außerdem werden ihnen gegenüber vermehrt Bedenken im Berufsfindungsprozess geäußert bzw. werden sie mit Stigmatisierungen konfrontiert (Rottermann 2017, 91, 197-198). Den meisten Jugendlichen gelingt es jedoch schnell, mindestens einen Elternteil zu überzeugen, sodass diese im weiteren Berufsfindungsprozess eine wichtige Ressource darstellen und ihre Kinder stärker

unterstützen als Eltern, deren Kinder geschlechtstypische Berufe wählen (Rottermann 2017, 159, 199). Weiterhin begünstigt ein hoher Grad an Selbstbestimmung sowie eine Orientierung an intrinsischen (Interesse für die Tätigkeit) und extrinsischen (Höherqualifizierung) Berufswerten eine geschlechtsuntypische Ausbildungsaufnahme (Dreisiebner 2019, 283–284). Die große Mehrheit der jungen Frauen und Männer wählt weiterhin geschlechtstypische Berufe, wobei junge Frauen insgesamt ein breiteres Spektrum in ihren beruflichen Optionen abdecken. Sie ziehen häufiger geschlechtsuntypische Berufe wie auch Berufe mit niedrigerem Prestigeniveau in Betracht (Dombrowski 2015, 173; Engin 2016, 45; Steinritz et al. 2016, 90).

Die sogenannten Geschlechterdisparitäten entstehen bereits in der frühen Kindheit und verstärken sich zunehmend in der Pubertät. Empirische Befunde bestätigen, dass sich junge Mädchen in dieser Zeit von naturwissenschaftlichen Fächern abwenden. Die Forschenden vermuten, dass dies auf die männliche Konnotation der Fachbereiche zurückzuführen ist, was nicht zu einem sich in dieser Phase weiterentwickelnden, weiblichen Selbstbild passt (Engin 2016, 160; Gottfredson 2002; Ratschinski 2009, 78). Entsprechend wählen Mädchen häufiger Leistungskurse aus dem sprachlich-literarischen Bereich und Jungen häufiger MINT-Fächer (Ohlemann 2021, 48–49).

Trotz leichter Annäherung in den letzten Jahren setzen Jungen und Mädchen bei den Berufswahlkriterien entsprechend der elterlichen Vorstellung (Tabelle 7) geschlechtsstereotype Prioritäten. Mädchen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf inkl. der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung sowie die Zusammenarbeit mit Menschen bzw. konkret Menschen helfen zu können deutlich wichtiger, während für Jungen alle Aspekte rund um die finanzielle Sicherheit und Karrieremöglichkeiten bedeutender sind (Leven et al. 2019, 194–196; Hurrelmann & Süßlin 2014, 33). [2.1]

Diese *geschlechtstypische Orientierung* setzt sich anschließend bei der Wahl der Ausbildungs- und Studiengänge fort (KMK & BMBF 2020, 191-192, Destatis 2021a, Initiative Klischeefrei 2022a-e). Die Zuordnung zu den nach Geschlecht differenzierten beliebtesten Berufen ist seit mehreren Jahren konstant und beschränkt sich zudem auf ein relativ kleines Berufsspektrum (Mann et al. 2020, 7; Rottermann 2017, 30). Bezogen auf die betriebliche Ausbildung wählten 68,9 % der Frauen und 57,2 % der Männer einen Beruf aus den Top 20 der geschlechtstypischen Ausbildungsberufe (Initiative Klischeefrei 2022b). Weibliche Auszubildende wählen überwiegend Berufe aus dem Gesundheits-, Pflege- bzw. Erziehungsbereich, während männliche Auszubildende vermehrt handwerklich-technische Bereiche wählen. Betriebswirtschaftliche Berufe werden von beiden Geschlechtern gewählt (Destatis 2021a; Engin 2016, 56; Initiative Klischeefrei 2022a–c,

Ratschinski et al. 2017b, 41, Hurrelmann & Süßlin 2014, 11). Die Wahl der Studiengänge stimmt mit ausbildungsbezogenen Berufsbereichen überein. Auch hier überwiegt, trotz steigender Frauenquote, der Männeranteil bei den MINT-Studierenden deutlich, während Frauen weiterhin in den Geistes-, Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwissenschaften dominieren (Gewinner & Esser 2020, 8-9; Initiative Klischeefrei 2022d; KMK & BMBF 2020, 191-192).

Mädchen denken oft über ihre Zukunft nach und beginnen daher schon früh damit, gezielt Informationen zu Berufs- und Studienmöglichkeiten zu suchen sowie Möglichkeiten zu erkunden, diese beispielsweise durch Praktika genauer kennenzulernen (Dreisiebner 2019, 113; Ohlemann 2021, 48; Hurrelmann & Süßlin 2014, 23; Leven et al. 2019, 196). Dadurch ist ihnen die Relevanz der schulischen Leistung bereits eher bewusst, weshalb sie eine höhere Leistungsbereitschaft aufweisen. Als Resultat erlangen sie mit 57 % deutlich häufiger eine Hochschulreife als Jungen, die dies mit 45 % tun (KMK & BMBF 2020, 185). Obwohl junge Frauen häufiger (Hurrelmann & Süßlin 2014, 24) oder ähnlich oft (Schuchart et al. 2016, 14) ein Studium in Betracht ziehen, setzen sie diesen Plan seltener als junge Männer um, sodass das Geschlechterverhältnis unter allen Studierenden annähernd gleich verteilt ist (51,7 % Frauen) (KMK & BMBF 2020, 185). Schuchart et al. führen dies teilweise auf eine kritischere Erfolgserwartungshaltung der jungen Frauen bei vergleichbarem Leistungs- und Selbstkonzept wie dem der jungen Männer zurück (2016, 16). Zum anderen stellen sie einen Zusammenhang bei den Fachbereichen fest. Insbesondere Fachabiturientinnen in „Wirtschaft“ und „Gesundheit und Soziales“ nehmen Abstand von einem Studium. Dabei sinkt die Studienneigung vor allem bei denjenigen Frauen, die durch das Studium bzw. in dem darauffolgenden Beruf eine schlechte Vereinbarkeit mit der Familienplanung erwarten (ebd. 21).

Situation in den Pflegeberufen

Die zuvor beschriebenen Einflüsse auf die Geschlechtersegregation spiegeln sich in den Pflegeberufen wider. Obwohl der Männeranteil über die Jahre von 19 % in 2009 auf 25 % in 2019 zugenommen hat, wählen weiterhin überwiegend Frauen diesen Beruf (Brügge-mann et al. 2016, 9; Destatis 2020). Dabei sind die Zahlen der weiblichen Auszubildenden des Schuljahrs 2007/2008 bis 2016/2017 weitestgehend konstant geblieben. Bezogen auf die drei vorherigen Ausbildungsberufe respektive Pflegesettings liegt der Frauenanteil in der Kinderkrankenpflege stets bei um die 95 %, während er in der Kranken-

und Altenpflege um die 80 % schwankt (Matthes 2019, 93).³⁹ Diese Differenz zeichnet sich bereits in der Befragung von Schüler:innen allgemeinbildender Schulen ab. Bei Eggert et al. gaben für die Kinderkrankenpflege 4,7 % der Mädchen, aber nur 2,7 % der Jungen an, den Beruf sehr wahrscheinlich zu wählen. Bei der Krankenpflege waren es 3,7 % der Schülerinnen, gegenüber 3,4 % der Schüler. Andersherum war es bei der Altenpflege mit 2,4 % der Schülerinnen und 2,8 % der Schüler (2019, 15). Bei Görres et al. liegen die Anteile unter den Mädchen die „jemals daran gedacht [haben] einen Pflegeberuf zu ergreifen“ über alle drei Pflegeberufe drei bis knapp neun Mal höher als bei den Jungen (2010, 51). Während ein Migrationshintergrund bei den weiblichen Jugendlichen keine signifikante Rolle spielt, erhöht ein Migrationshintergrund bei männlichen Jugendlichen die Wahrscheinlichkeit eine Ausbildung in der Altenpflege oder als Pflegeassistent aufzunehmen von 5,6 % ohne Migrationshintergrund auf 18 % (El-Cherkeh & Fischer 2010, 4).

Die von jungen Männern öfter erwarteten negativen Reaktionen durch ihr soziales Umfeld, erklären die geringere Neigung einen Pflegeberuf zu wählen (Matthes 2019, 137). Gerade eine antizipierte Stigmatisierung mit einer zu gering ausgeprägten Maskulinität oder Homosexualität kann besonders für junge Männer ein Grund sein Pflegeberufe auszuschließen bzw. sich weniger damit zu beschäftigen und Informationen einzuholen (Matthes 2019, 100; Rottermann 2017, 89-90).⁴⁰ Das würde erklären, warum Jungen häufiger schlechtere bzw. weniger ausdifferenzierte Berufskennntnisse angeben, sowie stärker negative und klischeeträchtige Attribute und Aufgabenfelder mit der Pflege von (hauptsächlich alten) Menschen verbinden. Mädchen dagegen weisen eine höhere Urteilssicherheit auf und assoziieren mit den Pflegeberufen mehrheitlich positive Werte, wie Mitmenschlichkeit, Solidarität und Verantwortung sowie den Aspekt des Helfens (Görres et al. 2010, 54; Eggert et al. 2019, 20-21; Matthes 2019, 138). [2.3.3] Das differenziertere Bild von Pflege wird auch daran deutlich, inwiefern sie in der Lage sind, die schwierigen Arbeitsbedingungen zu benennen. Neben den körperlichen Ansprüchen thematisieren sie die emotionalen Belastungen, die in Pflegeberufen vorkommen können (Görres et al. 2010, 54; Matthes 2019, 136). Gleichzeitig weisen junge Frauen eine höhere Risikotoleranz bei der eigenen Gesundheit, als auch beim Gehalt auf bzw. schätzen

³⁹ Die Zahlen variieren je nach Stichprobengrundlage. Bisher werden die Daten von Pflegefach- und Hilfskräften noch nicht an einer Stelle systematisch erfasst. In der Erhebung von Hall et al. liegt der Frauenanteil in der Krankenpflege bei 87,8 % und in der Altenpflege bei 86,1 % (2021,6).

⁴⁰ „some men might enjoy being nurses, but few enter the occupation for fear of giving people the wrong idea about their masculinity or embarrassing their families“ (Gottfredson 1981, 572).“

sie die tatsächliche Eintrittswahrscheinlichkeit für sich persönlich häufiger als gering ein und nehmen Gesundheitsrisiken eher in Kauf (Altepost 2017, 302).

Wie bereits erwähnt und anhand der Querverweise deutlich wird, „lassen sich die Faktoren sozialer und kultureller Herkunft sowie das Geschlecht nicht ausschließlich separat voneinander betrachten, sondern müssen, wie in den theoretischen Betrachtungen von Gottfredson, ebenso in ihrer Intersektionalität untersucht werden.“ (Ohlemann 2021, 50; Beicht & Walden 2019, 53; Engin 2016, 142–145; Dreisiebner 2019, 113; Matthes 2019, 160).

3.3 Eingrenzungs- und Kompromisstheorie nach Gottfredson

Zur Thematik der Berufsorientierung/-wahl gibt es mittlerweile eine große Fülle an Theorien und Ansätzen. Wie in der Theorieentwicklung nicht unüblich, handelt es sich in der Regel um Fusionen und/oder spezifische Erweiterungen bis dato bestehender Theorien, weshalb auf der einen Seite große inhaltliche Überschneidungen beim generellen Prozess vorliegen und andererseits jede Theorie je nach Fokus (z. B. auf einzelne Einflussfaktoren oder Zielgruppen) Besonderheiten aufweist. Dieses sind Gründe, warum es trotz zahlreicher Versuche, die vorhandenen Theorien zu vereinen, bisher keine allumfassende Gesamtheorie zur Erklärung von Berufsorientierungs- bzw. Berufsfindungsprozessen gibt (Matthes 2019, 59; Ratschinski 2009, 49).

Im ersten Unterkapitel wird ein Ansatz zur Systematisierung von Berufswahltheorien vorgestellt. Auf ausführliche Beschreibungen der jeweiligen Theorien wird in dieser Arbeit verzichtet, da diese bereits in verschiedenen aktuellen Publikationen vorzufinden sind (Brüggemann & Rahn 2020; Dreisiebner 2019; Matthes 2019; Ohlemann 2021). Ferner wird begründet, warum Gottfredsons Theorie die Grundlage für dieses Forschungsvorhaben bildet. Darauf aufbauend wird die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie dargestellt. Abschließend werden empirische Befunde präsentiert, an denen Gottfredsons theoretische Annahmen überprüft werden. Wobei der Fokus auf den zwei Phasen und deren Teilprozessen liegt, da die Belege für die Einflussfaktoren des Berufsprestiges [2.3], des sozialen Milieus [3.2.3] und des Geschlechtes [3.2.4] bereits in den vorherigen Kapiteln erbracht wurden.

3.3.1 Einordnung der Theorie

Entsprechend der hohen Vielfalt an Definitionen, Theorien und Disziplinen, die sich mit Berufsorientierung beschäftigen, liegen für deren Systematisierung verschiedene Ansätze vor, wobei diese ebenfalls mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede aufweisen (Engin 2016, Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 22; Rübner & Höft 2019, 40). Eine für

dieses Forschungsvorhaben sinnvolle Einteilung liefern Engin und Matthes in Anlehnung an Bußhoff (1984), wobei drei Erklärungsansätze unterschieden werden:

1. *Psychologische Ansätze* richten ihr Augenmerk vermehrt auf das Individuum und betrachten Berufswahl als einen (*Selbst-*)*Zuordnungsprozess*. Ein bekanntes und noch immer in Forschung und Praxis verbreitetes Modell dazu stammt von Holland (1996, 1997), bei dem die persönlichen Interessen mit den jeweiligen Berufsmerkmalen abgeglichen werden. [Tabelle 8] Dabei besteht die Grundannahme, dass Personen die Berufe mit der größten Übereinstimmung zu ihren Interessen wählen (Engin 2016, 11–14, Matthes 2019, 38–41).
2. *Soziologische und ökonomische Ansätze* konzentrieren sich auf die (sozialen) Umweltfaktoren und sehen Berufswahl als *Zuweisungsprozess* an. Dabei gibt es vom Individuum unabhängige Faktoren, wie unter anderem die Angebotsstruktur von Berufen (z. B. Mangelberufe), sowie die allgemeine Wirtschaftslage, und abhängige Faktoren wie das nähere soziale Umfeld der Person. Insbesondere der Einfluss der Eltern und Peers wird für eine milieukonforme Berufswahlentscheidung hervorgehoben (3.2.3). Bekannte Theorien stammen von Bourdieu (1987) und Beck, Brater und Wegener (1979) (Engin 2016, 7–10; Matthes 2019, 42–48).
3. *Lern- und entwicklungspsychologische Ansätze* heben die *Interaktion zwischen Individuum und Umwelt* hervor und verbinden dadurch die zuvor beschriebenen Ansätze. In diesen Theorien wird Berufswahl als ein lebenslanger Prozess verstanden, wobei der Lernprozess bereits im Kindesalter einsetzt. Darüber hinaus spielt die Selbstwirksamkeitserwartung des Individuums eine bedeutende Rolle. Bekannte Theorien stammen von Ginzberg et al. (1951), Super (1957), Krumboltz und Mitchell (1994, 1996), Lent, Brown und Hackett (1996) und Gottfredson (2005) (Engin 2016, 15–25; Matthes 2019, 49–58).

Linda Gottfredson gibt an, dass ihre Theorie auf der Grundlage von Erkenntnissen verschiedener überwiegend psychologischer, aber auch soziologischer Teildisziplinen entstanden ist. Explizit erwähnt sie „vocational assessment, career choice, job performance, status attainment (soziologie), mental ability, and behaviour genetics“ (Gottfredson 2005, 84). Zwei Forschungsfragen waren während der Theorieentwicklung leitend:

1. “Where do interests, abilities, and other determinants of vocational choice themselves come from?”
2. How would knowledge about these determinants assist counselors and counselees, especially with the processes of circumscription and compromise?“ (Gottfredson 2002, 86)

Entsprechend ihrer Forschungsfragen war es ihr Ziel mit Hilfe der Theorie Personen davor zu bewahren, sich während den frühen Phasen des Berufsorientierungsprozesses unnötig einzuschränken, sei es auf Basis antizipierter externen und/oder eigenen Erwartungen an das Berufsprestige oder die Geschlechtsadäquanz. Jede Person soll befähigt werden die für sie passendste Berufsentscheidung entsprechend ihren individuellen Interessen und Möglichkeiten zu treffen (ebd.).⁴¹

In dieser Arbeit wurde sich aus mehreren Gründen für die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie entschieden. Erstens versteht Gottfredson, übereinstimmend mit dem heutigen Konsens der Forschenden auf dem Gebiet, Berufsorientierung als einen Entwicklungs-/Lernprozess respektive als einen Interaktionsprozess von Individuum und der Umwelt, wodurch sie gleichzeitig „die erklärungsstärksten Prädiktoren der Berufswahl“ (Ratschinski 2009, 5) integriert (Matthes 2019, 70). Vor allem die von ihr besonders hervorgehobenen Faktoren des Berufsprestiges [2.3.3] [3.2.3] und des Geschlechts [3.2.4] spielen bei der Berufswahl eines Pflegeberufes, wie bereits dargestellt, eine wesentliche Rolle. Darüber hinaus wurde die Theorie von ihr selbst, basierend auf empirischen Erkenntnissen, aktualisiert und adaptiert (1981, 1996, 2002, 2005) und fungiert in diversen anderen Forschungsarbeiten der jüngeren Vergangenheit als theoretische Grundlage, welches für den Gegenwartsbezug der Theorie spricht (Baumgart 2012; Brüggemann et al. 2015, Dreisiebner 2019, Engin 2016, Granato et al. 2018, Häfele 2015, Kayser 2013, Matthes 2019, Ratschinski 2009, Schmude 2010, Steinritz et al. 2012, 2016). Das berufliche Aspirationsfeld als Kerngedanke ihrer Theorie wird im empirischen Teil dieser Arbeit mit erhoben und ausgewertet. Die Zugehörigkeit des Pflegeberufes zum Aspirationsfeld ist dabei eine Variable bei der Typenbildung. [6.4.3]

3.3.2 Darstellung der Theorie

Linda Gottfredson betrachtet Menschen in erster Linie als soziale Wesen, die sehr darauf bedacht sind, in die Gesellschaft zu passen. Individuen überlegen genau, an welcher Position sie in der Gesellschaft sein wollen (self-creation). Die Berufswahl bietet dabei eine Möglichkeit, sich mit seinem Selbstbild öffentlich zu positionieren. Daher beziehen

⁴¹ „All career theories in psychology stress the importance of a good match between person and job. For instance, my own theory concerns the process by which people unnecessarily circumscribe and compromise their career options, often sacrificing fulfillment of their “internal unique selves” in order to meet expectations for job prestige and sextype. The theory’s aim is to help people prevent or reverse unwarranted constriction in early career development and thereby be more likely to obtain the “best fits” within their reach.” (Gottfredson 2002, 86).

Kinder und Jugendliche während der Berufsorientierung auch in erster Linie soziale Aspekte (un-)bewusst mit ein (Gottfredson 2005, 77). Grundsätzlich verläuft die Berufsorientierung nach Gottfredson in zwei aufeinanderfolgenden Prozessen – der Eingrenzung und dem Kompromiss.

Eingrenzung

Während des Eingrenzungsprozesses werden Berufe, die nicht mit dem Selbstkonzept übereinstimmen, ausgeschlossen. Die Eingrenzung beginnt bereits sehr früh und erfolgt weitestgehend unbewusst, in der Regel sogar, ohne konkret zu wissen, was für Aufgaben die Arbeitenden in dem jeweiligen Beruf haben. Laut Gottfredson verläuft der Prozess in vier Phasen und orientiert sich an der kognitiven Entwicklung des Kindes. Demnach sind die Phasen nicht trennscharf voneinander und die Altersangaben nur als Richtwerte anzusehen (ebd.).

In der **ersten Phase** (*Orientation to Size and Power*) zwischen drei und fünf Jahren verstehen Kinder, dass es eine Erwachsenenwelt gibt, in welcher der Beruf eine wesentliche Rolle einnimmt. Sowohl das Erwachsensein als auch das Ausüben eines Berufes werden mit Größe und Macht verbunden. Zudem verstehen sie, dass auch sie eines Tages Erwachsene sein werden, die einen Beruf ausüben (ebd.).

In der **zweiten Phase** (*Orientation to Sex Roles*) zwischen sechs und acht Jahren lernen Kinder mehr Berufe kennen, mit denen sie alltäglich in Kontakt kommen, wie beispielsweise Lehrer:innen oder Kassierer:innen – aber auch solche die Aufmerksamkeit auf sich ziehen, weil sie wie Ärzt:innen und Polizist:innen Uniformen tragen oder wie LKW-Fahrer:innen oder Müllwerker:innen große Kraftfahrzeuge fahren. In dem Alter beginnen Kinder, einfache, dichotome Unterscheidungen zu machen, wobei die offensichtlichste für sie das Geschlecht ist, welches in der Regel durch das äußere Erscheinungsbild ersichtlich ist (ebd. 77). Die zum Teil unterschiedlichen kulturellen (stereotypen) Erwartungen an Mädchen und Jungen, können diese erste „naive“ Berufsrolleneinteilung verstärken, je nachdem wie ausgeprägt das individuelle Kind diese Sozialisationserfahrungen erlebt und wahrnimmt (ebd. 78).

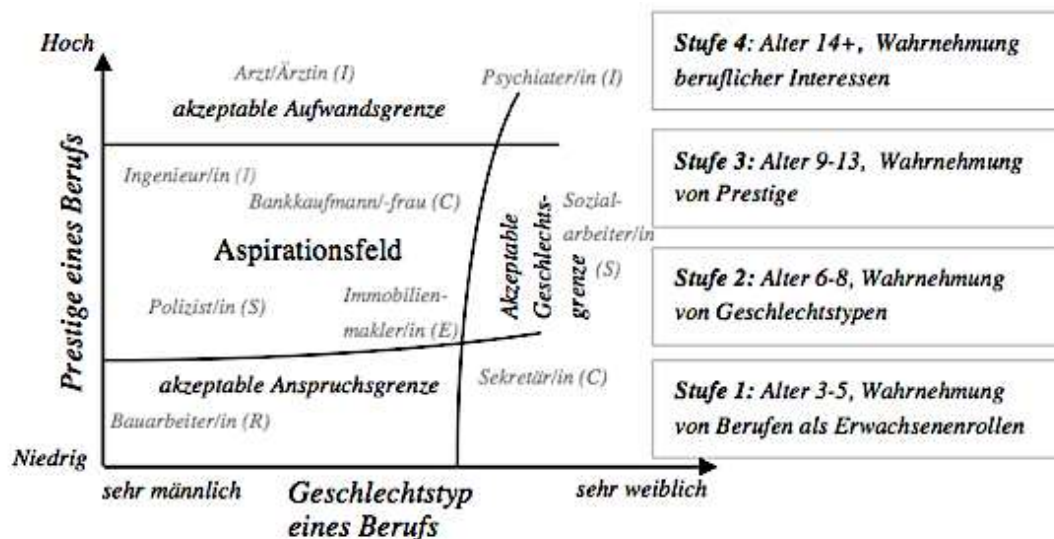
Während der **dritten Phase** (*Orientation to Social Valuation*), im Alter zwischen neun und dreizehn Jahren, können Kinder bereits abstrakter denken und sich somit auch Berufe vorstellen, die sie im Alltag nicht direkt sehen. Zudem werden sie sich zunehmend der mit dem sozialen Status verbundenen Unterschiede bewusst und nehmen soziale Bewertungen durch ihr persönliches Umfeld, insbesondere Familie und Freunde, sowie durch größere gesellschaftliche Gruppen verstärkt wahr.

So erkennen Neunjährige bereits anhand von Kleidung, Sprache, Verhalten und Gegenständen, die mit zur Schule gebracht werden, den sozialen Status ihrer Mitschüler:innen. Mit dreizehn Jahren teilen die meisten Jugendlichen Berufe nach ihrem Prestige genauso ein wie Erwachsene. Berufe werden nun zweidimensional eingeteilt, zum einen durch das Geschlecht, zum anderen durch das Ansehen. Dadurch entsteht die sogenannte „allgemeine kognitive Landkarte“ (ebd. 79) von Berufen. In dieser Phase wird Kindern außerdem der enge Zusammenhang zwischen Einkommen, dem formalen Bildungsabschluss und dem Beruf bewusst. Dabei wird eine akademische Karriere als der entscheidende Faktor identifiziert, um die individuellen Chancen zu erhöhen, einen hohen sozialen Status zu erreichen, welcher wiederum den Lebensstandard und das Ansehen beeinflusst. Berufe, von denen angenommen wird, dass das enge persönliche Umfeld diese als zu niedrig einstuft, werden ausgeschlossen, um sich vor Kritik und Zurückweisung zu schützen (ebd. 79; Ratschinski 2009, 55). Die Festlegung der *unteren Toleranzgrenze* wird maßgeblich durch den sozialen Status der Familie mit beeinflusst. Das gesamtgesellschaftliche Ansehen des Berufes spielt dabei eher eine untergeordnete Rolle (Matthes 2019, 65). Nach oben hin wird eine *tolerable Aufwandsgrenze* festgelegt, wobei sich Jugendliche meist an den eigenen bisherigen schulischen Leistungen orientieren. Berufe, die mit einem angemessenen Aufwand nicht erreicht werden können bzw. die Chance des Scheiterns als zu groß erachtet wird, werden ausgeschlossen. Gottfredson merkt kritisch an, dass der permanente Vergleich mit Klassenkameraden im (amerikanischen) Schulsystem einige Kinder bezüglich ihrer eigenen Fähigkeiten sowie akademischen und beruflichen Möglichkeiten verunsichert. Verbunden mit einer unterschiedlich stark ausgeprägten familiären Unterstützung (z. B. aufgrund des sozialen Status) bleiben insbesondere Kinder aus sozial schwächeren Schichten bei der tolerablen Aufwandsgrenze unter ihren eigentlichen intellektuellen Fähigkeiten (Gottfredson 2005, 79, 81).

Am Ende der dritten Phase haben in Gottfredsons Theorie Jugendliche aufgrund der akzeptablen Geschlechtsgrenze, der unteren prestigebedingten Toleranzgrenze und der oberen Aufwandsgrenze einen Großteil an möglichen Berufen ausgeschlossen (*blacked out*). Der nun vorhandene Bereich bildet die akzeptablen Berufswahlalternativen bzw. den sogenannten sozialen Raum ab (*child's zone of acceptable alternatives or social space*) (ebd. 79). Diese akzeptable Zone (Abbildung 4) ist als ein Nebenprodukt zu betrachten, welches durch den Wunsch von Jugendlichen entsteht dazuzugehören, respektiert zu werden und im Verhältnis zur sozialen Vergleichsgruppe ein angemessenes

Leben zu führen.⁴² Gottfredson stellt in ihren Studien fest, dass Jugendliche von sich aus nicht weiter zu bereits ausgeschlossenen Berufen recherchieren, außer sie werden von z. B. Lehrenden explizit dazu aufgefordert. Während des Eingrenzungsprozesses werden somit Berufe bzw. zum Teil ganze Berufsfelder frühzeitig ausgeschlossen, noch bevor anhand von Erfahrungen überprüft werden könnte, ob diese Art der Arbeit für sie interessant wäre und sich mit ihren Fähigkeiten decken würde. Gottfredson identifiziert die Reflexionsfähigkeit einer Person bezüglich der jeweiligen Grenzen als ausschlaggebend, um Berufe unabhängiger vom sozialen Raum und dichter an den eigenen Fähigkeiten in Betracht zu ziehen (Gottfredson 2005, 81).

Abbildung 4: Idealisierte Darstellung der kognitiven Landkarte eines männlichen Jugendlichen mit Aspirationsfeld und Entwicklungsstufen nach Gottfredson (1981) (Steinritz et al. 2012, 3)



Erst in der **vierten Phase** (*Orientation to Internal, Unique Self*), ab dem Alter von 14 Jahren, findet Berufsorientierung bewusst statt. Während in den Phasen zuvor eher nicht akzeptable Berufe vorbewusst ausgeschlossen werden, wird sich nun aktiv mit den verbleibenden Alternativen unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Selbstentfaltung beschäftigt. Das heißt unter Einbezug der eigenen Interessen und Fähigkeiten. Jugendliche sind nun außerdem in der Lage notwendige Persönlichkeitsmerkmale von verschiedenen Berufsfeldern zu antizipieren und haben darüber hinaus eine ungefähre Vorstellung von den branchenüblichen Verdienstmöglichkeiten („ökonomische Funktion“). Für

⁴² "Vocational choice to this point, therefore, seems to be mostly a by-product of wanting to belong, be respected, and live a comfortable life as defined by the individual's reference group." (Gottfredson 2005, 81)

die Einteilung der verschiedenen Berufsfelder greift Gottfredson auf das RIASEC-Einteilungsmodell von Berufen nach Holland zurück (Tabelle 8) (ebd. 81).

Zur Unsicherheit über die eigenen beruflichen Interessen, Fähigkeiten und Ziele kommen die noch nicht konkretisierten allgemeinen Lebensziele hinzu, welche die Berufsorientierung durchaus beeinflussen können. Während Mädchen am häufigsten darüber nachdenken, welche Berufe am ehesten mit der Familienplanung vereinbar sind, überlegen Jungen verstärkt, durch welche Berufe sie eine ausreichende finanzielle Sicherheit für ihre Familie gewährleisten können (ebd. 81–82). [2.1] [3.2.4]

Der Berufsorientierungsprozess wird als besonders herausfordernd empfunden, wenn berufsrelevante Entscheidungen anstehen, wie zum Beispiel die Auswahl von Leistungskursen oder Fachrichtungen während des Abiturs. Dadurch müssen sich Jugendliche damit beschäftigen, welche Qualifikationen sie für welche Berufsalternativen benötigen. In der vierten Phase können die meisten auf Nachfragen einen favorisierten Berufswunsch bzw. eine „ideale Aspiration“ nennen (ebd. 82). Nicht immer gelingt es, diese ideale Aspiration im Berufsleben umsetzen zu können, da beispielsweise (noch) nicht die notwendigen Zugangsvoraussetzungen vorliegen oder aufgrund der Arbeitsmarktlage nur sehr wenige Ausbildungsplätze in dem Beruf vergeben werden, wodurch Jugendliche dazu gezwungen werden, Kompromisse einzugehen.

Tabelle 8: RIASEC-Modell von Holland (eigene Darstellung nach Lippegaus-Grünaus 2017, 23)⁴³

Realistic	Investigative	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
Handwerklich-technische Orientierung	Untersuchende-forschende Orientierung	Künstlerisch-kreative Orientierung	Erziehend-pflegende Orientierung	Führend-verkaufende Orientierung	Ordnen-verwaltende Orientierung
Menschen mit sportlichen oder handwerklichen Fähigkeiten, die Interesse an der Arbeit mit Objekten, Maschinen, Werkzeugen, Pflanzen, Tieren haben oder gerne draußen arbeiten.	Menschen, die gerne beobachten, lernen, forschen, analysieren und ein Interesse haben, Probleme zu lösen.	Menschen mit künstlerischen Fähigkeiten, Intuition oder Einfallsreichtum, die es mögen, in Umgebungen ohne vorgegebene Strukturen zu arbeiten und ihre Fantasie und Kreativität zu nutzen.	Menschen, die gerne andere Menschen unterstützen und Interesse haben, sie zu bilden, zu trainieren, zu pflegen oder zu heilen, sowie gern beratend tätig sind.	Menschen, die gerne andere Menschen überzeugen und Freude haben, sich selbst darzustellen, andere zu führen und Ziele für Organisationen oder in der Wirtschaft zu erreichen.	Menschen mit Fähigkeiten im Umgang mit Daten und Zahlen, die Interesse an Büroarbeiten haben und daran, Aufgaben detailgenau auszuführen und den Anweisungen anderer zu folgen.
• Bäcker:in • Busfahrer:in • Elektriker:in • Forstarbeiter:in • Ingenieur:in • Mechatroniker:in • Medizinisch-technische:r Assistent:in • Tischler:in	• Arzt/Ärztin • Biolog:in • Ingenieur:in • Laborassistent:in • Physiker:in • Programmierer:in • Psycholog:in • Umweltwissenschaftler:in	• Architekt:in • Bauzeichner:in • Fotograf:in • Grafikdesigner:in • Journalist:in • Kosmetiker:in • Schauspieler:in • Tänzer:in • Werbetexter:in	• Erzieher:in • Lehrer:in • Logopäde:in • Medizinische:r Fachangestellte:r • Physiotherapeut:in • Pflegefachfrau/-mann • Podolog:in • Sozialarbeiter:in	• Börsenhändler:in • Einzelhandels-, • Immobilien-, • Reisekauffrau/-mann • Eventmanager:in • Fluglots:in • Servicefachkraft	• Bankkauffrau/-mann • Buchhalter:in • Kassierer:in • Postangestellte:r • Rechtsanwaltsfachangestellte:r • Versicherungskauffrau/-mann

⁴³ Die wenigsten Personen sowie Berufe lassen sich nur zu einer Interessenorientierung zuordnen. Entsprechend seiner Befunde, dass meist zwei bis drei Typen vorherrschen, nutzt Holland Dreier-Codes. Insgesamt ergeben sich somit aus den sechs Hauptinteressenstypen, 30 zweistellige und 120 dreistellige Subtypen, durch die ergänzende Interessensorientierungen abgebildet werden können. Bergmann und Eder (2005) entwickelten auf dieser Grundlage den Allgemeine-Interessen-Struktur-Test (AIST-R), welcher in der Berufsberatung ein etabliertes Instrument darstellt (Matthes 2019, 40).

Kompromiss

Ebenso wie die Eingrenzung ist auch der Kompromiss als ein Prozess zu verstehen, bei dem ideale Berufsaspirationen zu Gunsten realistischerer Aspirationen aufgegeben werden (Gottfredson 2005, 82). Für die Erforschung dieses Prozesses waren für Gottfredson folgende drei Fragestellungen leitend:

1. „Warum wissen junge Leute so wenig über die Zugangsmöglichkeiten (*accessibility*) zu Berufen?
2. Wie beeinflusst deren eigenes Verhalten die individuellen Zugangsmöglichkeiten positiv oder negativ?
3. Welche Dimensionen der Person-Beruf-Passung geben sie als erstes bzw. als letztes auf, wenn sie sich für eine weniger favorisierte Alternative entscheiden müssen?“ (ebd.)

Die erste Frage wird durch eine beschränkte bzw. verkürzte Recherche der Jugendlichen beantwortet, wodurch sich diese nur limitiertes Wissen aneignen. Eine umfassende Recherche über alle Berufsalternativen inkl. deren jeweiligen Zugangsmöglichkeiten, welche u. a. die aktuelle Arbeitsmarktlage in der näheren Umgebung umfasst, ist sehr zeitintensiv. Jugendliche neigen nach Gottfredson dazu, Zeit einzusparen, indem sie sich nur Informationen über ihre (wenigen) Wunschberufe einholen. Dabei greifen sie häufig auf ihnen vertraute Personen aus der Familie und dem Freundeskreis zurück, wodurch die Berufsinformationen meist relativ dicht an ihrem sozialen Umfeld bleiben (ebd.). Im Vergleich zu passiv konsumierenden Personen sammeln aktiv Suchende mehr Informationen, wodurch sich ihre Optionen ausweiten. Jugendliche, die sich aktiv um relevante Erfahrungen wie Praktika und Zusatzqualifikationen kümmern, erhöhen im Vergleich zu anderen Bewerber:innen ihre Zugangschancen. Elementar dafür ist das Verständnis, selbst aktiv werden zu müssen, um die notwendige Eigeninitiative und das Durchhaltevermögen zu entwickeln. Je stärker dieses Verständnis vorhanden ist, desto weniger Kompromisse müssen bei der Berufswahl eingegangen werden (ebd. 83).

Gottfredson bezeichnet den Kompromissprozess als eine „Feuerprobe“ (*crucible*) für die Selbstverwirklichung (ebd. 84). [3.1.2] [3.1.3] Sollten Kompromisse eingegangen werden müssen, ist es abhängig von der Stärke des Kompromisses, welche Aspekte aufgegeben werden. Bei „starken Kompromissen“ verläuft dies rückläufig zu dem oben beschriebenen Eingrenzungsprozess, d. h. am ehesten wird das favorisierte Berufsfeld aufgegeben, bevor Abstriche bei dem Ansehen des Berufes gemacht werden und erst als letztes

wird die tolerable Geschlechtsgrenze aufgegeben. Bei „mittleren Kompromissen“ orientieren sich Jugendliche vor allem am Prestige, während bei „schwachen Kompromissen“ weiterhin das Interesse leitend ist. Gottfredson stellte fest, dass Jugendliche aus Mangel an Informationen zu Berufsoptionen, die wesentlich dichter an ihren idealen Aspirationen liegen, häufig unnötig starke Kompromisse eingehen (ebd., 84). Berufe, die während der Eingrenzungsphase aus dem Aspirationsfeld ausgeschlossen wurden, werden während der Kompromissphase wieder in Betracht gezogen und ggf. sogar ergriffen.

3.3.3 Empirische Befunde und kritische Einschätzung von Gottfredsons Theorie

In diesem Kapitel werden exemplarisch aktuelle empirische Befunde aus dem deutschsprachigen Raum aufgegriffen, die im Zusammenhang mit den Prozessen der Eingrenzung und des Kompromisses gedeutet werden können. Empirische Belege zu den zentralen Einflussfaktoren soziales Milieu und Geschlecht wurden bereits in den vorherigen Kapiteln integriert. [3.2.3] [3.2.4]

Mittlerweile liegen auch für den deutschsprachigen Raum zahlreiche Studien vor, die Teilaspekte/-prozesse der Theorie überprüfen, wobei die meisten Ergebnisse mit den Grundsätzen der Theorie übereinstimmen. Uneinheitliche Befunde sind teilweise durch das unterschiedliche methodische Vorgehen zu begründen⁴⁴ und verdeutlichen „die Notwendigkeit, Konstrukte wie das Selbstkonzept und den Interessensbegriff zu spezifizieren sowie [den] Bedarf, die Eingrenzungs- und Kompromissbildungshypothese im Längsschnitt zu prüfen.“ (Ziegler et al. 2020, 417)

Kindergarten bis 4. Klasse

Der Chronologie folgend werden zunächst Erkenntnisse aus Studien zu Berufsvorstellung von Kindergarten- und Grundschulkindern vorgestellt. Brüggemann et al. 2015 untersuchten den Einfluss von altersgerechten Unterhaltungsmedien (hier: Pixi-Bücher)⁴⁵ auf das Wissen über Berufe von Vorschulkindern (ca. fünf Jahre alt) (N=39). Kinder, denen die Bücher im Rahmen der Intervention (N=25) über einen Zeitraum von vier Wo-

⁴⁴ Insbesondere retrospektive Einschätzungen, sowie die Erfassung des Aspirationsfeldes über wenige Wunschberufe sind kritisch zu bewerten, da bei ersteren Verzerrungen entstehen können und bei letzteren eher der idealistische Kernbereich als die tatsächliche Bandbreite der akzeptablen Berufsalternativen abgebildet wird (Engin 2016, 45-46).

⁴⁵ „Die Analyse wurde zunächst für die elf Pixi-Titelberufe Tierärztin, Polizistin, Müllmann, Pilot, Kapitän, Notärztin, Bauer, Tankwart, Buchhändlerin, Lokführer, Feuerwehrmann und Meisterschule durchgeführt.“ (ebd. 213)

chen vorgelesen werden, können anschließend mehr Berufe aufzählen als in der Kontrollgruppe, wobei die genannten Berufe mit denen in den Büchern thematisierten Berufen übereinstimmen. Die Forschenden ziehen daraus das Fazit, dass frühe Interventionen bereits zu einer Erweiterung des Berufswahlspektrums führen können, wobei sie anmerken, dass berufspädagogische „Interventionen langfristig prozesshaft und miteinander verzahnt implementiert werden“ (ebd. 217) müssen, damit nachhaltige Effekte entstehen. Kritisch anzumerken ist, dass kein Hinweis auf eine Auseinandersetzung mit den genutzten Unterhaltungsmedien bezüglich der Geschlechtersegregation von den Forschenden erfolgte.⁴⁶ Nahezu alle vorgestellten Berufe entsprechen dem Geschlechterklischee, welches von Kindern dieser Altersstufe bereits für die Einteilung von Berufen herangezogen wird (Häfele, 2015). In einer weiteren Studie wurden Kindergartenkinder (N=48) im Alter zwischen drei und sechs Jahren gebeten Zeichnungen von ihrem Berufswunsch bzw. falls vorhanden Berufswünschen zu erstellen. Nur vier der 32 Berufe werden von mindestens einem Mädchen und Jungen (N= 48) gemalt, nämlich Polizist:in; Ärztin/ Arzt; Feuerwehrfrau/- mann und Rettungssanitäter:in. Häfele hält fest, dass es sich bei diesen Berufen um eher männlich dominierte Berufe handelt. Die weiteren Wünsche der Mädchen und Jungen stammen aus den jeweils geschlechtstypischen Berufsbereichen, wobei die gezeichneten Berufe zudem aus der lebensweltlichen Nähe kommen. In 70 angefertigten Zeichnungen werden 32 Erwerbsberufe dargestellt. Lediglich neun Bilder stellen keinen Erwerbsberuf dar. Häfele schlussfolgert daraus, dass Kindergartenkinder bereits anschauliche Vorstellung von verschiedenen Berufen haben (Häfele 2015, 109-110).

Beide Studien bestätigen, dass Berufe bereits im Kindergartenalter relevant sind und durch eine Thematisierung die Anzahl der bekannten Berufe erweitert werden kann. Die Befunde von Häfele deuten zudem darauf hin, dass die von Gottfredson erst ab sechs Jahren zugeordnete Dimension des Geschlechts bereits früher als Aspekt bei der Äußerung von Berufswünschen herangezogen wird. Schmude fasst zusammen, dass Kinder zu diesem Zeitpunkt zwar noch keine stabilen und kohärenten Geschlechtsrollenkonzepte haben, und dennoch die konkreten, beobachtbaren Unterschiede zwischen den Geschlechtern wahrnehmen. Dieses ist die Voraussetzung für die Entwicklung des Verständnisses abstrakter Merkmale der Kategorie „Geschlecht“. Ein bedeutsamer Schritt

⁴⁶ Durch die Pixi & Lesemaus Serie „Ich habe eine Freundin, die ist ...“ bzw. „Ich habe einen Freund, der ist ...“ werden verschiedene Berufe vorgestellt. Dabei fällt mittels Augenscheinvalidität auf, dass die meisten Berufe nach ihren geschlechtstypischen Konnotationen vorgestellt werden. Beispielsweise sind die Freundinnen Architektin, Apothekerin, Buchhändlerin, Gärtnerin, Krankenschwester, Lehrerin, Tierärztin- und Pflegerin, während die Freunde Bäcker, Bauer, Feuerwehrmann, Fußballprofi und -trainer, Kapitän, Lokführer und Müllmann sind. Lediglich Polizist:in konnte für beide Geschlechter mittels stichprobenartiger Recherche ermittelt werden.

in diese Richtung ist die Orientierung an gleichgeschlechtlichen Erwachsenen, erkennbar an Selbstauskünften zu bevorzugten Aktivitäten.“ (Schmude 2010, 86).

Neben Kindergartenkindern wurden auch Grundschulkind⁴⁷ (N=260) von der ersten bis zur vierten Klasse gebeten ihre Berufswünsche zu malen. Zehn von ihnen, zumeist aus der zweiten Klasse, zeichnen keinen Erwerbsberuf. Die restlichen 250 Kinder stellten 67 verschiedene Berufe aus 19 Branchen dar (Häfele 2015, 117-118). Die Bandbreite der vorgestellten Berufe ist wesentlich größer, was die Forschende auf ein breiteres Wissen der Grundschulkind zu möglichen Berufen zurückführt. Für eine Überprüfung dieser Hypothese müssten die Stichproben allerdings ähnlich groß sein. Darüber hinaus waren die Zeichnungen der Grundschulkind überwiegend detailgenauer und enthielten öfter konkrete berufstypische Tätigkeiten. Ansonsten überschneiden sich die Ergebnisse mit denen der Kindergartenkind. Zum einen wird auch hier die Geschlechtersegregation in den Berufswünschen sichtbar, wobei Mädchen häufiger eher männlich konnotierte Berufe darstellen. Zum anderen wählen trotz der größeren Breite an Berufen knapp 60 % der Kinder einen der 15 beliebtesten Berufe (Häfele 2015, 118). [3.2.4]

Eine Analyse von 436 Aufsätze und acht Interviews von Kindern der dritten und vierten Klasse bestätigt erneut den Befund der „Konzentration und Vielfalt“ (Baumgardt 2012 in Baumgardt 2021, 102). Während die meisten Kinder einen der zehn häufigsten Wunschberufe wählen, gibt es dennoch viele Kinder mit sehr spezifischen Karrierewünschen. Dies bestätigt Gottfredsons Annahme, dass Kinder ab ca. neun Jahren abstrakter denken und auch Berufe wählen, die selten im Alltag sichtbar sind, wie beispielsweise UNICEF-Botschafter:in oder Schädlingbekämpfer:in. Unabhängig davon, ob ein eher bekannter oder seltener Berufswunsch geäußert wird, ist dieser auch hier überwiegend geschlechtstypisch, wodurch ganze Berufsbereiche von Mädchen (Berufe auf dem Bau) und Jungen (Pflegeberufe) ausgeschlossen werden (ebd.). Die untersuchten Kinder begründen ihre Wunschberufe vor allem durch Erfahrungen mit den beruflichen Tätigkeiten im Alltag und damit verbundenen Fähigkeiten sowie familiären und/oder medialen Vorbildern (ebd. 107–108). Letzteres unterstreicht die Relevanz der lebensweltlichen Nähe zu Berufen (Brüggemann et al. 2016, 11; Matthes 2019, 56). Die Integration eigener Fähigkeiten und Interessen von einzelnen Grundschulkindern zur Begründung der persönlichen Eignung des genannten Wunschberufes stellt dabei keinen Widerspruch zu

⁴⁷ Die Bezeichnung wurde an das deutsche Schulsystem angepasst. Häfele spricht von Volksschulkindern, da die Studie in Österreich – genauer in Vorarlberg durchgeführt wurde.

Gottfredsons' Annahme dar. Sie geht zu keinem Zeitpunkt davon aus, dass die Interessen gänzlich irrelevant sind. Vielmehr betont sie, dass die Integration erst ab einem Alter von ca. 14 Jahren stärker systematisch stattfindet (Engin 2016, 40).

5. bis 12. Klasse

Schmude untersuchte die Berufsorientierung von Berliner Schüler:innen der fünften bis zur neunten Klasse sowohl im Quer- als auch im Längsschnitt.⁴⁸ Sie konstatiert, dass insgesamt der Anteil der Proband:innen, die einen Berufswunsch angeben, von der fünften Klasse (69 %) bis zur neunten Klasse (50 %) abnimmt. Dieses ist vor allem auf die Gruppe der Gymnasiast:innen zurückzuführen, da bei den Nicht-Gymnasiast:innen der Anteil an geäußerten Berufswünschen deutlich zunimmt, welches durch den früheren Schulabschluss und somit einem potentiell früheren Berufseintritt erklärt werden kann (Schmude 2010, 168). Insgesamt berücksichtigen die Schüler:innen mit jeder Jahrgangsstufe bei der Angabe ihrer Wunschberufe eine stetig größer werdende Bandbreite an Berufen, welche sich von der fünften Klasse von 98 Berufen auf 218 Berufe zum Ende der neunten Klasse weiter ausdifferenziert. Kongruent damit, nimmt sowohl für die Quer- als auch die Längsschnittstichprobe der Trend ab, einen der zehn beliebtesten Berufswünsche zu nennen (Schmude 2010, 169-181). Auch wenn der Anteil einen der zehn beliebtesten Berufswünsche zu nennen insgesamt weiterhin hoch bleibt, kann diese Ausdifferenzierung als eine aktive Auseinandersetzung einhergehend mit einer Individualisierung respektive verstärkten Interessensorientierung im Berufsfindungsprozesses gedeutet werden.

In der Längsschnittstichprobe stellt sich heraus, dass die Berufswünsche der Jugendlichen, unabhängig vom Geschlecht und der Schulform, mehrheitlich (86 %) „instabil“ sind, d. h. sie haben mindestens einmal ihren Berufswunsch gewechselt bzw. erstmals einen Berufswunsch geäußert. Die meisten Jugendlichen (44 %) wechseln ihren Berufswunsch zwei bis dreimal, weitere 20 % wechseln ihn viermal und 14 % sogar fünfmal (ebd., 181-184). Im Gegensatz zu den konkreten Berufswünschen sind die beruflichen Interessensorientierungen nach dem RIASEC Modell von Holland (Tabelle 8) deutlich stabiler und überwiegen sogar den Anteil der instabilen Interessensorientierungen (ebd. 185-186). Dennoch sind zwischen der fünften und neunten Klasse Veränderungen zu

⁴⁸ Die Erhebung der Daten fand zwischen 1997 und 2002 statt. Wegen der Drop-out-Quote sind die Stichproben unterschiedlich. Für den gesamten Zeitraum konnten die Daten von N=136 Schüler:innen ausgewertet werden. Für die Entwicklung über die fünfte und sechste Klasse waren es N = 459 und für die Sekundarstufe 1 (7-9) waren es die Daten von 1500 Jugendlichen. Die jeweiligen Querschnittstichproben liegen jeweils deutlich darüber und variieren je nach Auswertung (Schmude 2010, 110,115).

beobachten. Während in der fünften Klasse noch die künstlerisch-kreativen Berufe am beliebtesten sind, werden zum Ende der neunten Klasse die erziehend-pflegerischen Berufe am meisten genannt. Zudem rücken die ordnend-verwaltenden Berufe von dem sechsten auf den dritten Platz (ebd. 184). Mit zunehmender Klassenstufe nimmt zudem statistisch signifikant die Nennung von „Traumberufen“⁴⁹ ab (Bardick & Bernes 2005; Helwig 2001) und gleichzeitig der Anteil der als adäquat definierten Berufswünsche⁵⁰ zu (ebd. 184-192). Diese Befunde unterstreichen Gottfredsons‘ Hypothese, dass mit Voranschreiten im Berufsfindungsprozess die Berufswünsche zunehmend realistischer werden (Dombrowski 2015, 15; Matthes 2019, 53).

Über alle Auswertungen hinweg bestätigen die Ergebnisse zudem, dass sich zwischen der fünften und neunten Klasse die geschlechtstypische Äußerung von Wunschberufen weiter fortsetzt. Ebenso belegen die Daten, die bereits beschriebenen Phänomene bezüglich des Prestigelevels, nach welchen die Wunschberufe mit dem Bildungsgrad und dem beruflichen Prestigeniveau der Eltern („untere Toleranzgrenze“), sowie mit den eigenen Schulnoten und dem angestrebten Schulabschluss („obere Aufwandsgrenze“) korrelieren (Schmude 2010, 257-258). Darüber hinaus besteht ab der siebten Klasse ein Zusammenhang „zwischen der beruflichen Interessenorientierung und der fächerspezifischen Lernfreude bzw. dem fächerspezifischen relativen Fähigkeitsselbstkonzepten“ (Schmude 2010, 258). Letzteres ist umso ausgeprägter, je stärker das Fach inhaltlich mit den beruflichen Interessen übereinstimmt. Der Einfluss des Prestiges sowie des Selbstkonzepts auf den Berufsorientierungsprozess wird von Klassenstufe zu Klassenstufe deutlicher (ebd.). Weitere Untersuchungen zeigen, dass die Übereinstimmung zwischen den persönlichen Interessen und den geäußerten Berufswünschen mit zunehmendem Alter allmählich zunimmt, da Jugendliche die Berufswünsche besser an ihre persönlichen Interessen anpassen können (Hirschi & Baumeler 2020, 31; Hirschi et al.

⁴⁹ Definition Traumberuf inkl. der drei Unterkategorien (Schmude 2010, 187)

„Traumberuf“	
(1) Berufe, die Gelegenheit geben, Abenteuer zu erleben‘ (Frank/Hetzer, 1931)	
Beispiel:	<i>Agent/in, Detektiv/in, Astronaut/in</i>
(2) Berufe, die Gelegenheit geben ‚sich zu produzieren‘ (Frank/Hetzer, 1931; Jimenez, 2006)	
(2.1) Auf künstlerischem Gebiet	
Beispiel:	<i>Schauspieler/in, Sänger/in, Tänzer/in</i> <i>Regisseur/in, Autor/in, Dramaturg/in</i>
(2.2) Auf sportlichem Gebiet	
Beispiel:	<i>Fußballer/in, Sportler/in, Basketballspieler/in</i>
(3) Berufe mit attraktiven äußeren Merkmalen (Uniformen, attraktive Fahrzeuge)	
Beispiel:	<i>Lokführer/in, Feuerwehrmann/-frau, Polizist/in</i>

⁵⁰ Für Gymnasiast:innen wurde ein Studium als adäquat festgelegt, für Real- und Hauptschüler:innen eine Aus- & Fortbildung (Schmude 2010, 193).

2011; Hirschi & Vondracek 2009). Die Befunde zur Eingrenzungshypothese selbst sind uneinheitlich. Generell bestätigen die Befunde zum Geschlecht und Prestige die Eingrenzungshypothese (Schmude 2010, 302; Ratschinski 2009⁵¹), wobei sich Unterschiede bezüglich der verschiedenen Schultypen [3.2.3] und dem Geschlecht [3.2.4] bezüglich der Grenzsetzung zeigen. Bei Hauptschüler:innen scheint sich das Aspirationsfeld eher zu erweitern (Ratschinski 2009, 127) bzw. werden bei Real- und Hauptschüler:innen vermehrt Berufe aufgrund der oberen erwarteten Aufwandsgrenze ausgeschlossen (Schmude 2010, 304). Die Eingrenzungen in dem Zeitraum zwischen der 6. bis 10. Klasse lassen sich übereinstimmend mit Gottfredsons Hypothese auf die Prestigedimension zurückführen (Ratschinski 2009; Steinritz et al. 2016, 97⁵²). Bezogen auf die Fläche des beruflichen Aspirationsfeldes können Steinritz et al. 2016 jedoch keine stärkere Eingrenzung bekräftigen, dafür können die geschlechtstypischen Grenzziehungen belegt werden (Engin 2016, 44). Demnach schließen weibliche Jugendliche bei einem insgesamt breiteren Aspirationsfeld in der zehnten Klasse häufiger weiblich konnotierte Aspirationen aus, integrieren jedoch auch prestigieniedrigere Berufe, ohne die prestigehöheren Berufe aufzugeben. Bei den weiblichen Jugendlichen liegen keine schulformspezifischen Unterschiede vor (ebd.).

Übergang-Kompromiss

Im Vergleich zur Eingrenzungshypothese ist die Prüfung respektive Falsifikation der Kompromisshypothese ungleich schwieriger, da es methodisch schwer ist, insbesondere geringe Abweichungen vom Wunschberuf von einer Wahlsituation zu unterscheiden. Zudem lässt sich der Kompromissbildungsprozess schwer in seinem Ausmaß wie auch hinsichtlich seines Zeitraums bestimmen (Gottfredson 2002, 137). Der angeführte Befund eines sich nicht verkleinernden Aspirationsfeldes kann als ein parallellaufender Kompromiss gedeutet werden, durch den sich Jugendliche länger eine Vielzahl an beruflichen Optionen offenhalten wollen bzw. müssen.

Dass Kompromisse nicht erst in der Bewerbungs- und Berufswahlentscheidungsphase entstehen, zeigt sich ebenfalls in der Verfügbarkeit von Praktikumsplätzen. Gerade bei stark nachgefragten Berufen sind die Plätze rar, sodass nicht immer ein Praktikum in dem jeweiligen Wunschberuf absolviert werden kann (Langer 2018, 135). [An dieser Stelle bestätigt sich bereits Gottfredsons' Hypothese, dass Jugendliche, die ihren Be-

⁵¹ N = 556 Jugendliche der 7-10 Klasse an Sekundarschulen (Haupt-, Real- und Oberschule) (Engin 2016, 43).

⁵² N = 959 Schüler:innen der 6. & 10. Klassenstufe unterschiedlicher Schulformen (Engin 2016, 44)

rufsfindungsprozess aktiv annehmen und gestalten, meist seltener Kompromisse eingehen müssen, da sie sich im Vorfeld bereits mit ihren potenziellen Interessen beschäftigt haben und zudem eher beginnen, Bewerbungen zu schreiben, sodass sie häufiger Zusagen bekommen. Dieses gilt sowohl für Praktikums- als auch für Ausbildungsstellen (Bäumer 2005, 212, 227; Langer 2018, 130). [3.1.3] Gerade bei Ausbildungsstellen stellt eine deutliche Abweichung vom Wunschberuf während der Kompromissfindung einen „schmerzhaften“ Prozess dar, der Überwindung kostet, da die persönlichen Interessen meist nur wenig mit der gewählten beruflichen Alternative übereinstimmen. Aufgrund der vorherigen langen Unentschiedenheit lassen sich Jugendliche stärker von äußeren Einflüssen und ihren Eltern dazu verleiten, eine praktikable Lösung in der Nähe zu suchen (Rottermann 2017, 185). Bei der Begründung ihrer Entscheidungsfindung brauchen diese Jugendlichen viel länger, um die Wahl des Ausbildungsberufes als „Notlösung/Zufall“ zu legitimieren, sodass diese entsprechend der Impression Management Theorie „nicht negativ auf sie als Person zurückfällt“ (ebd. 186).

Alternativ besuchen Schüler:innen ohne interessensspezifische Berufsvorstellungen und/oder einer negativ verlaufenen Bewerbungsphase weiterhin die Schule, mit der Begründung, einen höheren Schulabschluss zu erlangen und dadurch im Anschluss bessere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt zu haben. Häufig wird dieser Zwischenschritt mit höheren Bildungsaspirationen begründet (Dombrowski 2015, 16). Auch ein sogenanntes Gap-Year, das unterschiedlich ausgestaltet werden kann (z. B. FSJ; FÖJ; Jobben, Work & Travel), wird vielfach bei beruflicher Unentschlossenheit genutzt. Hurrelmann kritisiert, dass diese aktuellen Formate wenig strukturiert und somit nur bedingt hilfreich sind, um den Berufsfindungsprozess zu unterstützen (Hurrelmann et al. 2019, 7). Neben den „Diffus/ Suchenden“ und „Unentschiedenen“ Berufsorientierungstypen, müssen Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten bzw. mit einem geringeren Schulabschluss (Hauptschulabschluss) deutlich häufiger starke Kompromisse eingehen als Jugendliche, die höhere Bildungsabschlüsse erreichen. Ursächlich dafür ist meist eine mangelnde erwartete oder tatsächliche Realisierbarkeit aufgrund des Selbstfähigkeitskonzeptes sowie der aktuellen Arbeitsmarktlage (Bäumer 2005; Dombrowski 2015; Matthes 2019; Ratschinski 2009).

Welche Aspekte bei einem Kompromiss am ehesten aufgegeben werden, lässt sich unter anderem anhand der Priorisierungsabfrage bezüglich der Erwartungen an den Arbeitsplatz in der aktuellen Shell-Jugend-Studie verdeutlichen. [2.1] Jugendliche haben übereinstimmend mit Gottfredsons' Hypothese Aspekte der Selbstverwirklichung, wie eigene Ideen einbringen und sich um andere Menschen kümmern, zugunsten einer hohen

Arbeitsplatzsicherheit, ausreichend Freizeit und eines hohen Einkommens (= Prestiges) aufgegeben. Dieses Phänomen tritt deutlich stärker bei jungen Männern und in den unteren Schichten auf. Bei jungen Frauen und Jugendlichen der oberen Schicht steht statt des Einkommens die Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu tun an dritter Stelle (Leven et al. 2019, 198–201).

Spezifisch zur Pflege

Erkenntnisse zur potenziellen Wahl eines Pflegeberufes in Abhängigkeit vom Berufsprestige wurden bereits in Kapitel 2.3.3 vorgestellt. Spezifische Längsschnittstudien zur Berufswahl in Pflegeberufen liegen bisher nicht vor. Es gibt jedoch einige Untersuchungen, in denen der Berufsbereich oder mindestens einer der Pflegeberufe vorkommt, die Rückschlüsse auf die Eingrenzungs- und Kompromissprozesse ermöglichen. An Querschnittserhebungen sei erneut die Studie von Matthes 2019 erwähnt, die sich am Beispiel der Pflegeberufe mit der Frage beschäftigt, warum Berufe nicht gewählt werden und welchen Einfluss Attraktions- und Aversionsfaktoren auf die Berufsfindung haben. [3.2.1] Darin wird Gottfredsons' Annahmen bestätigt, dass Berufe pauschal ausgeschlossen werden, ohne nähere Kenntnisse zum Beruf zu haben. Knapp 86 % der Schüler:innen die angeben den Pflegeberuf „gar nicht gut“ oder „eher nicht gut“ zu kennen, können sich später auch nicht vorstellen, diesen auszuüben (Matthes 2019, 148). Matthes bezeichnet dieses als fehlende Urteilssicherheit. Ferner wird deutlich, dass der Ausschluss sowohl auf das Geschlecht als auch auf das Prestige zurückgeführt werden kann respektive auf eine fehlende soziale Passung. So schließen Jungen sowie Gymnasiast:innen und Schüler:innen aus Akademikerfamilien Pflege als Berufsoption vermehrt aus, wobei für Letztere kein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht (ebd., 128).

Brüggemann et al. untersuchen zwischen 2009 und 2013 über acht Messzeitpunkte die Berufswünsche von 2537 Schüler:innen mit dem Ziel die Entwicklung von Berufswünschen vom Beginn der achten bis zum Ende der zehnten Klasse darzustellen. Dazu wurden die Schüler:innen gebeten, jeweils drei Berufswünsche zu nennen. In einer Teiluntersuchung wurde speziell die Entwicklung in Gesundheitsberufen erforscht. Allerdings wurde hier lediglich zwischen akademischen und nicht-akademischen Berufen unterschieden, sodass die Erkenntnisse nur eine grobe Richtung für die Pflegeberufe darstellen (Brüggemann et al. 2016, 5). Grundsätzlich nimmt über alle Schulformen in dem Zeitraum der Anteil an Schüler:innen zu, die einen Beruf im Gesundheitsbereich nennen (ebd., 6). Zudem nimmt das Interesse an Ausbildungsberufen signifikant zu, weiterhin ist erkennbar, dass sich der Erstwunsch über den erforschten Zeitraum verfestigt (ebd. 11).

Insgesamt werden die meisten Berufswünsche im Gesundheitsbereich von Gymnasiast:innen geäußert (ebd. 7). Dieses stimmt mit den Erkenntnissen von Schmude bezüglich der zehn am häufigsten genannten Berufe zwischen der fünften und neunten Klasse insofern überein, als dass der Beruf Ärztin bzw. Arzt zu fast allen Zeitpunkten vertreten ist. Während der Arztberuf für Jungen über den Zeitraum eher an Bedeutung verliert und in der neunten Klasse gar nicht mehr vertreten ist, ist Ärztin bei den Mädchen ab der sechsten Klasse jeweils unter den drei beliebtesten Berufen. Daneben ist bei Mädchen der Beruf der Krankenschwester⁵³ fast kontinuierlich vertreten und gewinnt ab der achten Klasse an Bedeutung. Ab der neunten Klasse wird der Beruf der Krankenschwester von Realschüler:innen am dritthäufigsten genannt (Schmude 2010, 175 - 177). Beide Studien wählten die Darstellung des bzw. der Wunschberufe, sodass hier nur Aussagen zum idealistischen Kernbereich und nicht dem gesamten Aspirationsfeld getroffen werden können. Demnach scheint es so, dass das Berufsfeld Gesundheit und speziell der Pflegeberuf mit nahender Berufswahlentscheidung für junge Frauen häufiger eine Berufsoption darstellt. Inwiefern es sich dabei um eine Festigung des Wunschberufes oder um eine Kompromisslösung handelt, lässt sich aufgrund der vorliegenden empirischen Erkenntnisse nicht eindeutig feststellen. Weitere Hinweise dazu liefert die Studie von Altepost, in der unter anderem 145 Gesundheits- und Krankenpfleger:innen zu ihrer Berufseinstiegs motivation befragt wurden. Dabei haben immerhin 33 % angegeben, ihren Wunschberuf ergriffen zu haben, für weitere 60 % ist ihr Wunschberuf im Gesundheits- und Sozialbereich (Altepost 2017, 303). Konkret verfolgen einige das Ziel, im weiteren Verlauf Ärztin bzw. Arzt zu werden. Sie nutzen die Ausbildung, um Wartesemester zu überbrücken und bereits erste Erfahrungen im Berufsfeld zu sammeln (ebd. 209; Matthes 2019, 96). Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege erhalten während ihres Berufsfindungsprozesses immer wieder Hinweise von verschiedenen Personen zu Risiken des Pflegeberufes (u. a. Gesundheit, Work-Life-Balance) und entscheiden sich dennoch bewusst dafür (Altepost 2017, 285). In Kombination mit der hohen Übereinstimmung zum Wunschberuf/-Berufsfeld, kann dieses Ergebnis als Festigung respektive planvoller Zwischenschritt zum Wunschberuf interpretiert werden. Dass Pflege häufig als Zwischenschritt oder Alternative gewählt wird, wenn es mit dem Wunschberuf nicht klappt, bestätigt der Befund, dass für die Pflegeberufe keine mangelnde Realisierbarkeit vorliegt - weder in Bezug auf die Arbeitsmarktlage, da hier eine große Nachfrage herrscht, noch in Bezug auf die Zugangsvoraussetzungen, da über den

⁵³ Die Berufsbezeichnung Gesundheits- und Krankenpfleger:in wurde mit der Reform der Pflegeberufe 2004 eingeführt, seit 2020 gilt die Bezeichnungen Pflegefachfrau/ Pflegefachmann.

Zwischenschritt der Helferausbildung auch Schüler:innen mit einem Hauptschulabschluss die Ausbildung aufnehmen können (Matthes 2019, 103; § 11 PflBG).

3.3.4 Zusammenfassung

Dieses Kapitel verdeutlicht die Diversität und Komplexität in der Berufsorientierungsforschung, die sich durch vielfältige Begrifflichkeiten und Theorien auszeichnet. Bei aller Vielfalt herrscht in den grundlegenden Annahmen unter den Forschenden jedoch Einigkeit. So ist es unumstritten, dass Berufsorientierung ein lebenslanger Lern- und Anpassungsprozess ist, der bereits in der frühen Kindheit einsetzt und bei dem Individuen durch verschiedene endogene und exogene Faktoren beeinflusst werden. Als wesentliche Einflussfaktoren sind das Geschlecht, das soziale Milieu mit Eltern, Geschwistern und Freunden, die Schule bzw. die besuchte Schulform, jegliche Erfahrungen mit dem Berufsfeld, die Berufs- und Arbeitsmarktlage sowie die Berufswahlkompetenz zu nennen (Gottfredson 2005, 77-84; Hentrich 2011, 33-49; Matthes 2019, 58-59). Gottfredson nimmt an, dass Menschen als soziale Wesen sich zunächst in ihr unmittelbares Umfeld integrieren wollen und nach Anerkennung durch die Personen ihres Umfeldes streben, bevor sie sich selbstverwirklichen. In Bezug auf die Berufswahl bedeutet das, dass geschlechtsuntypische und vom sozialen Milieu abweichende Berufe (un)bewusst ausgeschlossen werden – noch bevor nähere Informationen zu spezifischen Tätigkeiten der Berufe vorliegen (Gottfredson 2005, 77–82). Maßgeblich für die Entscheidung, was als unpassend eingeschätzt wird, ist die *antizipierte Reaktion* des sozialen Umfeldes, welche nicht zwangsläufig mit der *tatsächlichen Reaktion* übereinstimmen muss. Tatsächlich erhalten Personen bei der Wahl von geschlechts- und prestigeuntypischen Berufen oft auch positive Rückmeldungen (Matthes 2019, 170; Rottermann 2017, 159, 199).

Trotz der Implementierung verschiedener gendersensibler Berufsorientierungsmaßnahmen korrelieren aktuell die Berufswahlkriterien, die beruflichen Interessensorientierungen und somit auch die Berufs- und Studienwahl immer noch mit geschlechtstypischen Rollenmustern (Hurrelmann & Süßlin 2014, 19; Leven et al. 2019, 194-196). Durch Gespräche mit den eigenen Eltern verstärken sich diese Selbstselektionsprozesse weiter, besonders bei männlichen Jugendlichen und in den eher bildungsfernen Schichten (Buchmann & Kriesi 2012, 277; Gewinner & Esser 2020, 22; Schuchart et al. 2016, 16). Dieses erklärt u. a. die Vererbungseffekte bei der Berufswahl, welche innerhalb einzelner Berufe bzw. Berufsfelder erkennbar sind sowie in der geringen Varianz des Prestigeniveaus zwischen den Berufen der Eltern und Kinder deutlich werden (KMK & BMBF 2020, 320; Brändle & Grundmann 2020, 88–90). Die geschlechtstypischen Rollenmuster spiegeln sich auch in der Berufswahl des Pflegeberufes wider. Junge Frauen schätzen den Pflegeberuf deutlich positiver ein und wählen ihn dementsprechend häufiger als junge

Männer. Auf das Prestigeniveau bezogen wird deutlich, dass Pflege als Ausbildungsberuf überwiegend von Real- und Hauptschüler:innen als Berufsoption gesehen wird. (Görres et al. 2010; 18–19; Eggert et al. 2019, 14; Matthes 2019, 128). Damit ein vorschneller Ausschluss von Berufen vermieden werden kann, müssen frühzeitig übergreifende aktive Werte- und Statusreflexionsprozesse angestoßen werden. Dabei gilt es neben den Kindern und Jugendlichen auch deren soziales Umfeld, vor allem deren Eltern, aktiv mit einzubinden (Gewinner & Esser 2021, 13; Gottfredson 2005, 84). Inwiefern Berufsangehörige diese Reflexionsprozesse der Berufsfindungsphase unterstützen können, wird im nachfolgenden Kapitel näher beschrieben.

Generell gilt der Berufsfindungsprozess und die (vorübergehende) Berufswahlentscheidung als eine Entwicklungsaufgabe, die für die meisten Jugendlichen eine Herausforderung darstellt und mit einer mehr oder weniger hohen (Un-)Sicherheit einhergeht. Jugendliche müssen sich aus einer unüberschaubaren Anzahl an Alternativen⁵⁴ für einen Beruf entscheiden, wobei die weitreichenden beruflichen, sowie privaten Konsequenzen kaum abschätzbar sind (Altepost 2017, 20; Hurrelmann & Süßlin 2014, 16; Leven et al. 2019, 187). Jeder Entscheidungskonflikt ist dabei einmalig, da er von den individuellen Vorstellungen, Interessen und der Biografie einer Person abhängt. Wesentlich ist weiterhin, dass nicht die vermeintlich objektiven Faktoren (z. B. Ergebnisse eines Interessenstests, erreichte Schulabschluss) an sich, sondern deren subjektive Interpretation und Bedeutungszuschreibung durch das jeweilige Individuum zentral sind. Daraus folgt, dass es keine generellen Lösungsmuster bei der Unterstützung geben kann und bedeutet gleichzeitig, dass die Entscheidung letztlich immer allein von der jeweiligen Person getroffen werden muss (Engin 2016, 46; Hirschi & Baumeler 2020, 35). Die Entscheidung ist dabei abhängig vom Zeitpunkt, respektive dem Alter und den damit verbundenen Werten, Lebenserfahrungen, Präferenzen, sowie sich ggf. verändernden Rahmenbedingungen, wie z. B. der Änderung der Prüfungsverordnung oder des Pflegeberufgesetzes. Eine weitere Berufswahlentscheidungen, z. B. im Rahmen einer Umorientierung, stellt erneut eine einmalige Situation dar (Hirschi & Baumeler 2020, 34). Jugendliche nutzen dabei verschiedenen Informationsquellen, wobei das Praktikum in mehreren Studien als häufig genutzte sowie als hilfreich bewertete Informationsquelle respektive Einflussfaktor aufgeführt wird (Calmbach et al. 2020, 238; Eberhardt et al. 2018, 36; Hurrelmann & Süßlin 2014, 9). Die Urteilssicherheit der Berufswahl, das Ausmaß an beruflicher Exploration, und die darin gesammelten Eindrücke stellen Dimensionen von

⁵⁴ 324 anerkannte Ausbildungsbildungsberufe (BIBB 2021) und 20.359 Studiengänge (9.168 Bachelor- und 9.577 Masterstudiengänge) (HRK 2021)

verschiedenen Typologien im Berufsorientierungsprozess dar (Fend 1991, Leven et al. 2019, 202, Langer 2018, 222). Im empirischen Teil dieser Arbeit wird geprüft, inwiefern die bestehenden Typologien inkl. ihrer Dimensionen hinsichtlich der Entscheidungsfindung nach einem Pflegepraktikum herangezogen werden können. In der Diskussion der Ergebnisse (Verweis 7.2.5) werden die hiesigen, am empirischen Material entwickelten, Typen (Verweis 7.2) mit den bereits bestehenden Typen gegenübergestellt.

Im nächsten Kapitel werden die bestehenden Erkenntnisse rund um das Betriebspraktikum als Instrument der Berufsfindung näher erläutert.

4 Betriebspraktika als ein Instrument der Berufsfindung⁵⁵

Im gesamten Berufsorientierungsprozess gibt es verschiedene Instrumente bzw. Maßnahmen. Zu Beginn gilt es vor allem die Neugier der Kinder und Jugendlichen zu wecken, um sich mit den vielfältigen Möglichkeiten sowie der Berufsorientierung als Entwicklungsaufgabe auseinanderzusetzen (Hurrelmann & Süßlin 2014, 16; Driesel-Lange et al. 2020, 57). Entsprechend der Definition von Famulla und Butz [3.1.1] zielen Berufsorientierungsmaßnahmen darauf ab, Individuen zum Herstellen eines Einklangs aus den eigenen Interessen und Fähigkeiten einerseits sowie den äußeren Realitäten und Ansprüchen andererseits zu befähigen (Hurrelmann & Süßlin 2014, 16; Kayser 2013, 17). Unter Rückbezug auf den Aspekt, dass Berufsorientierung als konstruktivistischer Lern- und Aushandlungsprozess anzusehen ist, gilt es, die Maßnahmen stärker an den Personen mit ihren Werten und Zielen auszurichten als an den Anforderungen der Arbeitsmärkte und dabei stereotype Vorannahmen meist bezüglich des Geschlechts und des sozialen Milieus aktiv zu hinterfragen (Gewinner & Esser 2021, 11–13; Makarova & Herzberg 2020, 276; Meyer 2021, 1).

Dem Schülerbetriebspraktikum, als gemeinsam getragene Veranstaltung von Schule und Betrieb, wird im Allgemeinen große Bedeutung in Bezug auf die Berufsfindung zugesprochen (Allianz für Fort- und Weiterbildung 2017, 4). Bezeichnungen wie „Kernstück“ (Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 28) „Höhepunkt“ (Bergzog 2011, 11) oder gar „Königsweg“ (Beinke 2014, 39) der Berufsfindung, lassen darauf schließen, welcher Stellenwert Praktika zugeschrieben wird. Daher liegen mittlerweile in den meisten Bundesländern auch Erlässe zur Organisation von Praktika vor. In dem aktuellen Erlass „Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen“ für Niedersachsen wird festgehalten, dass mindestens ein Schülerbetriebspraktikum von wenigstens zehn Unterrichtstagen am Stück in die Berufsfindung integriert werden soll (Niedersächsisches Kultusministerium 2018, 4). Generell bleiben Jugendliche während des Praktikums Schüler:innen ihrer Schule und sind keine Arbeitnehmer:innen. (Angelovski 2014, 10). Entsprechend des Erlasses fokussieren die folgenden Ausführungen Praktika von zwei bis vier Wochen, die je nach Schulform zwischen der achten und zehnten Klasse verortet sind. Wei-

⁵⁵ Berufsfindung ist der Teilprozess, indem sich wenige konkrete Berufsaspirationen herausbilden und endet mit der Intention für eine Bewerbung in einem oder einigen wenigen Ausbildungsberufen bzw. Studiengängen. Berufsorientierung (im engeren Sinne) umfasst den gesamten Prozess von der frühen Kindheit bis zum (ersten) Berufseintritt. []

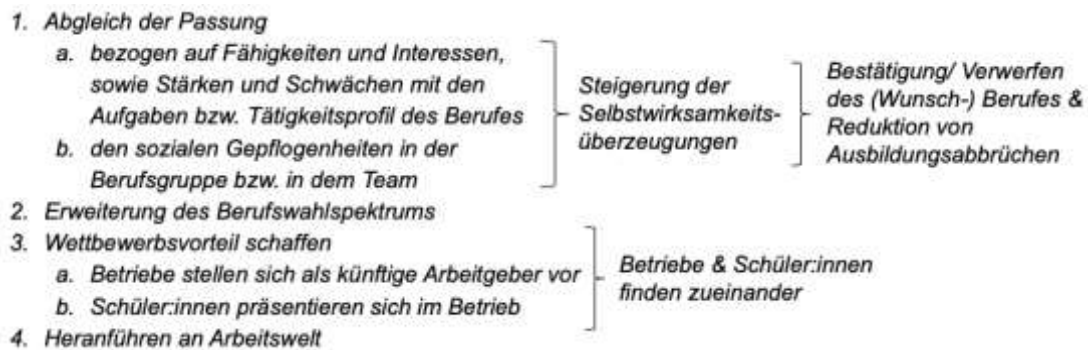
tere Gründe für die Eingrenzung auf diese Form der Praktika sind in Kapitel 6.4.1 beschrieben. Dennoch lassen sich einzelne Aspekte auch auf andere Formen von Praktika (beispielsweise im Übergangssystem) übertragen.

Im ersten Unterkapitel werden zunächst die Ziele näher vorgestellt. Daran anschließend werden Besonderheiten von Praktika im Pflegeberuf beschrieben, sowie generelle Praktikumerfahrungen als auch spezifische Erfahrungen im Pflegesetting. Darauf folgend werden allgemeine sowie für den Pflegeberuf spezifische Bedingungsfaktoren für gelingende Praktika vorgestellt. Inwiefern die formulierten Ziele bisher erreicht werden, wird im fünften Unterkapitel anhand empirischer Daten verdeutlicht. In der abschließenden Zusammenfassung werden erste Konsequenzen bezüglich der betrieblichen Gestaltung von (Pflege-)Praktika aufgezeigt.

4.1 Ziele von Praktika

Neben den oben beschriebenen übergreifenden Zielen von Berufsorientierungsmaßnahmen fasst Abbildung 5 die weiter ausdifferenzierten Ziele für Betriebspraktika zusammen.

Abbildung 5: Ziele von Praktika



(Eigene Darstellung. Allianz für Fort- und Weiterbildung 2017, 4; Beinke 2020, 430; Borchers et al. 2017, 113; Faulstrich-Wieland & Scholand 2017, 64; Matthes 2019, 168; Noll 2014, 2)

Oberstes Ziel ist es, den Abgleich der Passung über den Zuwachs von Erkenntnissen und Erfahrungen zu einer bzw. der idealen beruflichen Aspiration zu ermöglichen. Neben dem Austesten der eigenen Stärken und Schwächen anhand von berufstypischen Fähigkeiten ist für die Schüler:innen insbesondere der soziale Aspekt sehr bedeutsam. Dazu zählen der Umgang und die Zusammenarbeit im (interprofessionellen) Team sowie die Art des Kontaktes zu den Leistungsempfänger:innen bzw. Kund:innen. Das „Kennenlernen sozialer Konflikte und bestimmter Verhaltensweisen innerhalb der Berufstä-

tigkeit“ (Beinke 2020, 430) kann als ein Anhaltspunkt für die Einschätzung der Arbeitsatmosphäre an dem konkreten Arbeitsplatz angesehen werden (Noll 2014, 2). Durch realistische Einblicke und Erfahrungen im Praktikum nimmt die Urteilssicherheit der Jugendlichen bezüglich des spezifischen Berufes zu (Matthes 2019, 168; Ebbinghaus & Dionisius 2024, 13). Weiterhin soll es Jugendlichen ermöglicht werden, sich als selbstwirksam zu erleben. Durch das Bewältigen von realen alltagspraktischen Tätigkeiten, können Jugendliche zudem die erwartete Realisierbarkeit im Sinne der Selbstwirksamkeitserwartung besser einschätzen („Ich kann mir vorstellen diese Aufgaben dauerhaft auszuführen und fühle mich in der Lage einen Platz in einer entsprechenden Ausbildung zu bekommen und diese erfolgreich abzuschließen“) (Matthes 2019, 53-55). [3.1.2] Damit verbunden wird häufig als langfristiges Ziel eine Reduktion von Ausbildungsabbrüchen aufgrund falscher Vorstellungen benannt (Beinke 2020, 432-433). Je nachdem, welche Erfahrungen im Praktikum mit dem Beruf gemacht werden, kommt es entweder zu einer Bestätigung oder zu einem Verwerfen des Berufes. Bei beiden Entscheidungen handelt es sich um eine Eingrenzung im Berufsfindungsprozess, wobei die Festlegung auf einen Beruf eine größere Eingrenzung darstellt als das Verwerfen einer beruflichen Option.

Ein weiteres Ziel stellt die Erweiterung des Berufswahlspektrums dar. Jugendliche sollen bewusst Berufe ausprobieren, die außerhalb der eigenen, vor allem geschlechtsspezifischen Grenzen liegen (Faulstrich-Wieland & Scholand 2017, 64). Beispielhaft hierfür sind Sozialpraktika, die mittlerweile an vielen allgemeinbildenden Schulen ebenfalls fest implementiert sind (Borchers et al. 2017, 113).

Die Absicht, Wettbewerbsvorteile zu schaffen, hat im Rahmen des über die Jahre entstehenden Nachfragemarktes, besonders aus Arbeitgeberperspektive, an Bedeutung gewonnen. Praktika bieten die Möglichkeit, sich bei Berufsinteressierten als potenzieller Ausbildungsbetrieb vorzustellen und durch eine gute Integration der Praktikant:innen in den Betrieb, die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, eine:n Auszubildende:n zu gewinnen („Klebeffekt“). Aus Perspektive der Jugendlichen bieten Praktika eine Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten im Betrieb gut darzustellen und später einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Ausbildungsbewerber:innen zu haben. Dieses ist besonders für Hauptschüler:innen und Schüler:innen mit weniger guten Schulnoten bedeutsam (Bäumer 2005, 149; Dombrowski 2015, 47). [2.4.2]

Übergreifend wird zudem ein Heranführen an die Arbeitswelt im Allgemeinen bzw. als Kontrast zum schulischen Alltag als Ziel angeführt. Darunter fällt die Auseinandersetzung mit den meist längeren Arbeitszeiten und den je nach Beruf unterschiedlichen physischen und psychischen Anforderungen (Beinke 2020, 431–432). Darüber können Jugendliche die Rahmenbedingungspassung überprüfen (Matthes 2019, 58).

Mehrere Expert:innen konstatieren, dass nicht alle Ziele im Rahmen eines einzigen Praktikums umgesetzt werden können, und warnen vor überzogenen Erwartungen bzw. zu hohen Ansprüchen, welche an die Durchführung in den Betrieben gestellt werden. Unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Rahmenbedingungen ist es nicht selbstverständlich, diese zu erfüllen (Beinke 2020, 430; Langer 2018, 36; Trabert & Ramsauer 2015, 97). Daher wird den allgemeinbildenden Schulen empfohlen, die Ziele und damit verknüpften Erwartungen transparent zu kommunizieren. Daraufhin können die kooperierenden Betriebe Rückmeldungen geben, inwiefern und unter welchen Voraussetzungen diese erreicht werden können (Trabert & Ramsauer 2015, 59).

4.2 Besonderheiten von Praktika in der Pflege

Praktika in Pflegeberufen zeichnen sich dadurch aus, dass die Tätigkeiten auch von den Praktikant:innen direkt im Alltag an den zu Pflegenden (je nach Setting Patient:innen, Bewohner:innen oder Kund:innen) erbracht werden und selten in einem eigens erzeugten Lernort (Skills Lab). Je nach Schweregrad der Pflegebedürftigkeit und/oder dem aktuellen Gesundheitszustand sind Praktikant:innen daher mit vulnerablen Menschen in komplexen, teilweise auch existenziellen Lebenssituationen in Kontakt. Daraus folgt, dass Praktikant:innen eine enge fachliche Betreuung benötigen, um zunächst die Komplexität der Pflegesituation einschätzen zu können und um sich bewusst zu werden, welchen Beitrag sie mit ihren übernommenen Aufgaben zum Genesungsprozess leisten. Nicht alle für den Pflegeberuf typischen Tätigkeiten können zum Schutz der Patient:innensicherheit und der Praktikant:innen selbstständig oder unter Aufsicht durchgeführt werden. Allerdings besteht bei den meisten Maßnahmen die Möglichkeit, diese zu beobachten. In stationären Pflegeheimen werden Praktikant:innen zudem häufiger den Betreuungskräften sowie Pflegehilfskräften zugeordnet und seltener den Pflegefachkräften (Trabert & Ramsauer 2015, 95).

Aufgrund der in dem Ausmaß häufig erstmaligen Konfrontation mit Themen wie Krankheit, Gebrechen, Behinderung, Alter, Pflegebedürftigkeit, Ekel und Scham, Eindringen in die Privatsphäre Fremder und ggf. sogar Tod benötigen Praktikant:innen eine sehr gute Vorbereitung, eine enge psychosoziale Betreuung während des Praktikums und eine

umfassende Nachbereitung, damit diese neuen (z. T. ambivalenten bis traumatischen) Erfahrungen gemeinsam reflektiert werden können (ebd., 58–59). Während des Praktikums bedarf es einer guten Integration in das Team, einer kontinuierlich signalisierten Gesprächsbereitschaft und eines Gespürs dafür, welche Aufgaben an die/den jeweiligen Praktikant:in übertragen werden können, ohne diese/n zu überfordern. Gleichzeitig müssen genug pflegespezifische Aufgaben übertragen werden, um die Selbstwirksamkeit der Praktikant:innen zu stärken und damit den Abgleich einer Passung zu ermöglichen. Es gilt also, die richtigen Aufgaben zu finden, die herausfordern, aber nicht überfordern sind, und dabei den Grad der selbstständigen Übernahme an den individuellen Kompetenzen der/des Praktikant:in anzupassen (Brüggemann et al. 2016, 12e, Langer 2018, 223; Matthes 2019, 45-47; Ostendorf et al. 2018, 29-31). Trabert & Ramsauer weisen für das Pflegesetting explizit darauf hin, dass (emotional) überfordernde Situationen häufig zu einer Zurückhaltung der Schüler:innen führen und leicht als Desinteresse oder fehlende Motivation interpretiert werden können (2015, 59). [4.3]

Konträr zur Notwendigkeit einer engen und somit personalintensiven Betreuung (Schaub 2017, 539) ist das Pflegesetting von einem verhältnismäßig (überproportional) großen Fachkräftemangel betroffen, d. h. die Personen, die für die Betreuung in dem Ausmaß erforderlich wären, gibt es auf den Stationen nicht (BA 2021a, 14; BA 2021b). Stattdessen werden Schülerpraktikant:innen von der Führungsebene teilweise zur Bewältigung des Stationsalltages bewusst einkalkuliert (Ensink 2014, 282). Wie bereits erwähnt finden in Pflegeberufen auch Sozialpraktika statt, die grundsätzlich unter den gleichen Bedingungen durchgeführt werden. Allerdings erproben dabei die wenigsten Schüler:innen ihren Wunschberuf und starten dementsprechend mit einer anderen Motivation in das Praktikum. Bei einem sehr geringen bzw. gar keinem Interesse am (Pflege-)Beruf ist es möglich, dass auch die Motivation eher gering ist (Matthes 2019, 92).

Darüber hinaus bieten insbesondere Krankenhäuser, aber auch Altenheime als verhältnismäßig große Einrichtungen mehrere Praktikumsplätze an. Diese werden mitunter von Schüler:innen genutzt, die in ihrem Wunschberuf keinen Praktikumsplatz bekommen haben (Borchers et al. 2017, 139; Langer 2018, 136). In Krankenhäusern ist es keine Seltenheit, dass sich die Jugendlichen ursprünglich für den Beruf der Ärztin/des Arztes und bei Psychiatrien zusätzlich der Psychologin/des Psychologen interessieren, dort jedoch kaum Praktikumsplätze angeboten werden und sie daher den Pflegeberuf als den nächstgelegenen Berufszweig wählen (Altepost 2017, 317; Matthes 2019, 103; Schaub 2017, 536). Abhängig vom eigentlichen Interesse ist auch hier von unterschiedlichen Motivationslagen auszugehen (Matthes 2019, 92).

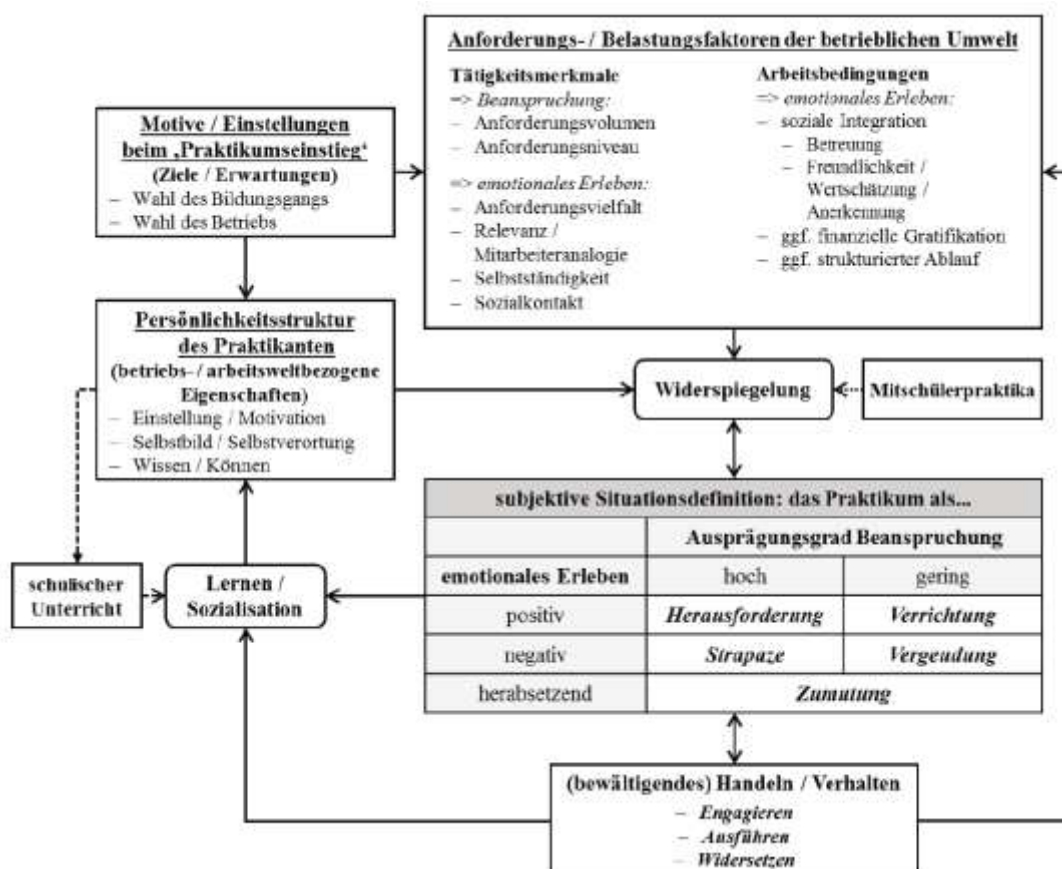
4.3 Praktikumserfahrungen

Entsprechend der heterogenen Motivationslage der Schüler:innen und der ebenso heterogenen Ausgestaltung von Praktika variieren die Praktikumserfahrungen. In einer Umfrage vom BIBB wurden 2.546 Real- und Hauptschüler:innen gebeten, ihre Erfahrungen im Praktikum retrospektiv einzuschätzen. Dabei empfindet mehr als die Hälfte der Teilnehmenden die im Praktikum durchzuführenden Aufgaben als vielfältig, während 40 % eher monotone Aufgaben ausführen. 20 % der Befragten beobachten hauptsächlich die Durchführung der Aufgaben, während die anderen 80 % unter Aufsicht die Aufgaben selbst übernehmen dürfen. Davon schätzen 60 % die Aufgaben als qualitativ anspruchsvoll ein, die anderen 40 % führen überwiegend Hilfstätigkeiten aus. Insgesamt erhalten 65 % einen umfassenden Einblick in den Beruf, weitere 30 % lernen den Beruf kennen und nur 5 % bekommen keinen angemessenen Einblick (Bergzog 2008, 20–21). Weniger ausdifferenziert stellen Ratschinski et al. fest, dass es für 57,3 % der Schüler:innen (N=1408) genau zutrifft, während des Praktikums Spaß zu haben. Weitere 28,7 % haben noch eher Spaß. Kaum bzw. keinen Spaß haben 7 % bzw. 4,3 % (Ratschinski et al. 2017a, 38). Offen bleiben die Gründe, welche die befragten Jugendlichen für den Bewertung von „Spaß im Praktikum“ heranziehen.

Langer untersuchte in seiner Forschungsarbeit das subjektive Erleben von Betriebspraktika während der Fachhochschulreife. Während der gesamten 11. Klasse sind die Schüler:innen während der Schulzeit an drei Tagen in der Woche in den Betrieben (Langer 2018, 91). Im Rahmen seiner Auswertung hat er ein interaktionistisches Analysemodell (Abb. 6) entwickelt, welches die Einflussfaktoren und deren Wirkzusammenhänge auf das subjektive Praktikumserleben veranschaulicht. Neben der Motivation, den Einstellungen beim Beginn des Praktikums und der individuellen Persönlichkeitsstruktur der Praktikantin/des Praktikanten sind auch die Anforderungs- und Belastungsfaktoren der betrieblichen Umgebung von großer Bedeutung. Letzteres unterteilt Langer in *Arbeitsbedingungen*, welche das emotionale Erleben beeinflussen, und *Tätigkeitsmerkmale*, die neben dem emotionalen Erleben zudem den Aspekt der Beanspruchung enthalten. Die *subjektive Situationsdefinition* des Praktikums variiert abhängig vom *Ausprägungsgrad der Beanspruchung* (hoch/niedrig) und dem allgemeinen *emotionalen Erleben* im Praktikum (*positiv, negativ, herabsetzend*). Als Resultat ergeben sich fünf Typen des subjektiven Praktikumserlebens. Das Praktikum kann demnach als *Herausforderung, Verrichtung, Vergeudung, Strapaze und Zumutung* wahrgenommen werden (Langer 2018, 186–189).

Weitere Komponenten, die das Erleben beeinflussen, sind der Vergleich mit Mitschülerpraktika und die Aufarbeitung der Erlebnisse im schulischen Unterricht (ebd., 190). Unter Rückbezug auf das Belastungs-Beanspruchungsmodell der Arbeitspsychologie von Rudow (1994) integriert Langer das Konzept der Widerspiegelung, welches auch als Redefinition bezeichnet wird. Die handelnde Person nimmt dabei die objektiven Arbeitsaufgaben und -bedingungen wahr, bewertet und verarbeitet diese kognitiv. Durch diesen Prozess werden objektive Belastungen zu subjektiven Belastungen. Ob die Belastungen als positiv im Sinne einer Herausforderung oder als negativ im Sinne einer Bedrohung erlebt werden, ist dabei maßgeblich von den individuellen Handlungsvoraussetzungen abhängig, die sich im Modell in den Persönlichkeitsstrukturen der Praktikant:innen sowie deren (bewältigendem) Handeln und Verhalten widerspiegeln (Langer 2018, 104-105; 189–190).

Abbildung 6: Interaktionistisches Analysemodell des subjektiven Erlebens betrieblicher Praktika (Langer 2018, 187)



Praktikant:innen, die ihr Praktikum als *Herausforderung* wahrnehmen, werden gut in die Betriebe integriert, sowie gefordert und gefördert und erleben sich als selbstwirksam bzw. sind vom „eigenen Können positiv überrascht“ (Langer 2018, 227; 220). Das Prak-

tikum als *Verrichtung* wird auch als integriertes Absitzen beschrieben, bei dem das Praktikum überwiegend angenehm von den Arbeitsbedingungen ist, aber nur bedingt anspruchsvoll in den auszuübenden Tätigkeiten (ebd., 220). Bei der Einschätzung als *Vergeudung* bzw. dem unterforderten Absitzen langweilen sich die Jugendlichen aufgrund anspruchsloser Tätigkeiten (ebd.). Diejenigen, die das Praktikum als *Strapaze* wahrnehmen, fühlen sich zudem überfordert und deplatziert und spüren „den Druck der Arbeitswelt am eigenen Leib“ (ebd., 227) insbesondere durch körperliche Beanspruchung (ebd., 220). Dieses trifft auch für das Erleben als *Zumutung* zu, wobei die Praktikant:innen sich zusätzlich durch das Ausführen von untergeordneten Tätigkeiten, die von niemand anderem übernommen werden möchten, und einem Mangel an Wertschätzung ausgeschlossen und ausgenutzt fühlen (ebd. 221). Sie bekommen ihren „hierarchischen Platz innerhalb der betrieblichen Sozialstrukturen unmittelbar vor Augen geführt: den an allerunterster Stelle.“ (ebd., 227)

Langer betont, dass es sich nicht um dauerhafte Zustände handelt, sondern durch (aktives) Handeln der Jugendlichen und/oder betriebsbedingte veränderte (soziale) Interaktionsbeziehungen das Praktikum wieder anders erlebt werden kann (ebd. 221). Gerade die primären Betreuer:innen spielen für den Ausprägungsgrad der Beanspruchung und stärker noch für das emotionale Erleben eine wesentliche Rolle (ebd. 223; Rottermann 2017, 102). Bei den kürzeren Schülerbetriebspraktika spielen die emotionalen Empfindungen eine noch größere Rolle, „insbesondere dann, wenn die Berufe komplex sind und nur fragmentarische Arbeitsaufgaben erlebt werden.“ (Beinke 2013, 266)

Einzelne Bestandteile des interaktionistischen Analysemodells sind im axialen Kodierparadigma [] enthalten. Weiterhin werden im Verlauf die Typen Langers zur Diskussion der in dieser Forschungsarbeit generierten Typen herangezogen. [7.2.5]

In Pflegeberufen

Speziell für Praktika in Pflegeberufe liegen noch keine spezifischen empirischen Befunde vor. In verschiedenen Foren lassen sich einzelne Erfahrungsberichte nachlesen, in denen sowohl von (extrem) negativen Erfahrungen bis (sehr) positiven Erfahrungen berichtet wird (Forum Krankenschwester 2007).⁵⁶ Dass positive Erfahrungen im Praktikum, die Berufswahl des Altenpflegeberufes begünstigen, zeigt sich in der Studie von

⁵⁶ „Davor habe ich ein halbes Jahr Praktikum gemacht. Was ich davon und auch von meinen Erfahrungen mit Praktikanten während der Ausbildung sagen kann ist, dass ich es wirklich schade finde, weil Praktikanten oft ausgenutzt werden. Viele Praktikanten müssen nur putzen, Kaffee kochen, Semmeln holen usw. Dabei bekommt man sehr wenig Einblick in die Pflege.“

Ensink (2014), bei der immerhin 23 % ihrer Proband:innen (N=30) mindestens ein Pflegepraktikum (meist über Umwege und/oder durch Bekannte vermittelt) vorab gemacht haben, welches ihr Interesse für den Beruf bestärkte. Die Begründungen für die anschließende Aufnahme der Ausbildung haben dabei weniger einen rationalen, sondern vielmehr einen emotional-sozialen Charakter. Eine Probandin hat sich nach eigenen Aussagen gefühlt *„wie 'ne kleine Katze, die man in sein Körbchen setzt, da gehörste hin, da willst du nicht mehr weg“* (ebd. 114), eine andere war *„sofort begeistert“* (ebd. 117) und eine weitere *„fand das Praktikum in einem ambulanten Dienst „recht lustig“ und habe nach dem Realschulabschluss ansonsten nicht gewusst, was sie machen solle.“* (Ensink 2014, 109). Dass allein positive Erfahrungen während eines Praktikums nicht ausreichen, veranschaulicht die offene Angabe einer Gymnasiastin der zehnten Jahrgangsstufe, bei der BIBB-Schülerbefragung NRW 2015: *„Eigentlich hat mir mein Praktikum im Altenheim viel Spaß gemacht, aber ich würde den Beruf wegen des geringen Lohns und des schlechten Images nicht wählen.“* (Matthes 2019, 162) [3.2.1]

Das nächste Kapitel befasst sich mit den Voraussetzungen für positive Praktikumserfahrungen sowie welche Aspekte besprochen werden müssen, damit Pflege nicht aufgrund von falschen Annahmen durch Informationsmangel frühzeitig ausgeschlossen wird. Dieses ist besonders wichtig bei Schüler:innen, denen die pflegerische Arbeit grundsätzlich gefällt.

4.4 Bedingungsfaktoren für gelingende Praktika

Das Erreichen der formulierten Ziele [4.1] und somit der Nutzen der Schülerbetriebspraktika ist in erster Linie von den konkreten Rahmenbedingungen und Möglichkeiten in den Betrieben und Schulen abhängig (Bergzog 2008, 35; Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 28–29, Trabert & Ramsauer 2015, 97). Die notwendigen Rahmenbedingungen werden in diesem Kapitel nach dem klassischen Dreischritt: Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung beschrieben, wobei jeweils unterteilt wird, welche Aufgaben primär die allgemeinbildenden Schulen und welche die Betriebe haben. Zuvor werden wesentliche Querschnittsaufgaben vorgestellt, die sowohl alle Phasen durchziehen als auch von den Akteuren beider Settings erbracht werden müssen.

„Es macht mir unglaublichen Spaß und bin mir mittlerweile zu 110% sicher, dass ich unbedingt in den Beruf will. Mit anderen Schwestern/Pflegern verstehe ich mich sehr gut und fühle mich kein bisschen ausgenutzt sondern habe das Gefühl wirklich helfen zu können.“

4.4.1 Querschnittsaufgaben

Qualifizierung des Bildungs- und Ausbildungspersonals

Für die Entwicklung entsprechender Konzepte sind Grundkenntnisse zum gesamten Berufsorientierungsprozess notwendig. In der (beruflichen Fach-) Lehrer:innenbildung sind diese Inhalte noch nicht konsequent in den Modulhandbüchern bzw. Curricula verankert, sodass viele Lehrkräfte weder an allgemeinbildenden noch an berufsbildenden Schulen auf diese Aufgabe hinreichend vorbereitet sind (Borchers et al. 2017, 42; Frank 2020, 475; Dreer 2020, 528; Dreer & Weyer 2020, 552). Selbst bei den Studiengängen, in denen die Inhalte bereits gelehrt werden, müssen von den Lehrenden kontinuierlich Fortbildungen besucht werden, da durch den Wandel der Arbeitsmarktlage auch in vermeintlich bekannten Berufen Veränderungen auftreten und regelmäßig neue Berufe entstehen (ebd.; Bergzog 2008, 43–44). Laut einer Befragung unternehmen zumindest Koordinator:innen der Berufs- und Studienwahl vielfältige individuelle Anstrengungen, um aktuelles Wissen zu erlangen. Diese reichen von Fortbildungen über Informationsveranstaltungen und/oder Betriebsexkursionen bis hin zu Praktika in verschiedenen Betrieben. Letzteres wird immerhin von einem Viertel genutzt (Knauf 2009, 238 in Borchers et al. 2017).

Darüber hinaus müssen die Mentor:innen in den Betrieben geschult werden. Den interessierten Fachkräften soll es ermöglicht werden an Fortbildungen teilzunehmen, um ihr pädagogisches Grundwissen aufzufrischen und zu vertiefen. „Dabei werden inhaltlich die besonderen Anforderungen der Schülerinnen und Schüler, wie Alter und Entwicklungsstand behandelt. Die Teilnehmenden lernen Grundlagen der Motivationspsychologie und üben die Gesprächsführung mit den Praktikanten, Eltern und Lehrern. Ebenso werden schwierige Situationen und der Umgang mit „Null-Bock-Haltung“ simuliert.“ (Angelovski 2014, 11) Idealerweise erfolgt die Betreuung in der Pflege durch Praxisanleitende, die sich im Rahmen ihrer Weiterbildung⁵⁷ bereits gezielt mit Bildungstheorien (z. B. Konstruktivismus, Theorie der Selbstbildung) und Beratungstheorien (z. B. Personenzentrierte Ansatz nach Rogers) auseinandersetzen. Darüber hinaus lernen sie Lernsituationen für Schüler:innen entsprechend dem Ausbildungsstand zu generieren, um ihnen autonomes Lernen zu ermöglichen. Zudem wird dort das professionelle Berufsverständnis (beruflicher Habitus), sowie die eigene Vorbildrolle (im Sinne Banduras) und deren Einfluss auf die Lernenden thematisiert (Flaiz 2018, 180-184; Mamerow 2016,

⁵⁷ Seit 2020 umfasst die Weiterbildung 300 Stunden, statt wie zuvor 200 Stunden. Dadurch wird u. a. die Aufwertung der pädagogischen Begleitung während der Praxisphasen bei den Auszubildenden deutlich.

59,98-101; Quernheim 2018, 125-127), sodass von einem Grundverständnis für die Betreuung der Praktikant:innen ausgegangen werden kann.

Zudem wird ein Peer-Mentoring-Konzept in der betrieblichen Berufsorientierungsforschung seit längerem als sinnvolle Ergänzung beschrieben (Care4future 2023; Kunert & Puhmann 2014; Stein 2020). Meist handelt es sich bei den „Peers“ um interessierte und ausgewählte Auszubildende, zu denen, allein aufgrund des Alters eine größere Nähe, sowie ein Kontakt auf Augenhöhe besteht, wodurch die Hemmschwelle Nachfragen zu stellen sinkt (ebd.). Selbstverständlich brauchen auch diese Auszubildenden eine entsprechende Vorbereitung sowie feste Ansprechpartner:innen, idealerweise mindestens eine:n Praxisanleitende:n und/oder eine:n Berufsschullehrende:n, auf die bei Rückfragen verbindlich zurückgegriffen werden kann (Care4future 2023; Stein 2020, 440). Für die Auszubildenden handelt es sich um eine höchst anspruchsvolle Aufgabe. Durch das Herstellen emotionaler Nähe sollen sie die Integration ins Team erleichtern und gleichzeitig als Expert:in mit Vorbildcharakter fungieren. Darüber hinaus sollen sie Reflexionsprozesse in Bezug auf die Stärken und Schwächen der Praktikant:innen anregen und Feedback zu deren Tätigkeitsspassung geben, da dieses von Gleichaltrigen eher angenommen wird (Beinke 2014, 43–47; Stein 2020, 440). Diese Kompetenzen sind als Bildungsziele bereits an mehreren Stellen in den Rahmenlehrplänen für die generalistische Pflegeausbildung verortet. Mit fortschreitendem Ausbildungsstand steigen die zu erwerbenden Kompetenzen in Bezug auf die Betreuung von Praktikant:innen, anderen Auszubildenden sowie Freiwillig Engagierten (Ammende et al. 2020, 302).

Netzwerkarbeit & Struktur

Essenziell für die Zielerfüllung der Praktika ist die Vernetzung aller beteiligten Akteure, vornehmlich aus den allgemeinbildenden Schulen, Betrieben und Berufs- sowie Hochschulen der jeweiligen Region. Ihnen obliegt es gemeinsam, ein aufeinander abgestimmtes Konzept zu erarbeiten, welches sowohl die einzelnen berufsorientierenden Maßnahmen wie beispielsweise Informationsveranstaltungen, Potenzialanalysen, Werkstatttage und Praktika sinnvoll strukturiert als auch die jeweiligen Zuständigkeiten festlegt und die Eltern aktiv integriert. Zudem müssen alle Maßnahmen der Berufsorientierung fest in den schulischen Curricula verankert sein (Beinke 2020, 433; Bergzog 2008, 15; Niedersächsisches Kultusministerium 2018, 4; Matthes 2019, 168; Trabert & Ramsauer 2015, 97). Mittlerweile liegen einige Strukturen aus wissenschaftlich begleiteten Modellprojekten vor, die zur Orientierung genutzt werden können (Westhoff & Ernst 2016). Gleichwohl

allen Akteuren die Notwendigkeit und Bedeutung der systematischen Vernetzung bewusst ist, konstatieren neuere Evaluationsberichte zur Berufsorientierung, dass hier nach wie vor Verbesserungsbedarf besteht (Ratschinski et al. 2017b, 83–84).

Für die Organisation der Durchführung von Praktika sind die Betriebe verantwortlich. Bisher liegen selten feste Strukturen bezüglich der zu erlernenden berufsspezifischen Tätigkeiten vor, die den Jugendlichen während eines Praktikums nähergebracht werden können/sollen. Vielmehr werden Aufgaben gezeigt, die im Betriebsinteresse bzw. im Arbeitsablauf erledigt werden müssen und gerade mehr oder weniger zufällig anfallen. Dadurch werden häufig eher losgelöste und monotone Tätigkeiten durchgeführt, die zwar in den Berufen vorkommen, jedoch nicht für sie spezifisch sind (Beinke 2014, 40; Angelovski 2014, 10). Konkret handelt es sich meist um Aufgaben aus dem Sekretärinnen- bzw. im Pflegesetting Service- und Betreuerbereich, die dem späteren Tätigkeitsprofil höchstens in Ansätzen entsprechen. Besonders groß ist die Diskrepanz der Aufgaben bei Abiturient:innen, weshalb es sinnvoll ist, spezifische Konzepte für die Schulform Gymnasium zu entwickeln (Borchers et al. 2017, 99).

Zur Implementierung von Konzepten bietet es sich an, mit strukturellen Hilfsmitteln wie beispielsweise Leitfäden und Checklisten zu arbeiten. Für die Auswertung des Praktikums und anderer berufsorientierender Maßnahmen wird empfohlen, einen standardisierten Evaluationsbogen zu verwenden, um alle relevanten Aspekte anzusprechen, oberflächliche und suggestiv formulierte Fragen zu vermeiden sowie die Reflexion zu fördern (Hunecke et al. 2018, S. 25; Borchers et al. 2017, S. 80, 112; Ostendorf et al. 2018, S. 72–73). Sowohl für das Pflegesetting im Krankenhaus als auch für die stationäre Langzeitpflege (in Altenheimen) liegen bereits öffentlich zugängliche Leitfäden zur strukturierten Gestaltung von Praktika vor, anhand derer sich Einrichtungen orientieren können (ArbeitGestalten 2016, Angelovski 2014). Beide Leitfäden geben neben Vordrucken zu begleitenden Gesprächen und Praxisaufträgen eine Einführung in die Thematik sowie eine Anleitung zu deren Anwendung. Bei der Nutzung vorhandener und Entwicklung neuer Praxisaufgaben gilt es zu berücksichtigen, inwiefern die Aufgaben berufsspezifische Tätigkeiten darstellen. Des Weiteren müssen diese didaktisch aufgearbeitet werden, d. h. die Lernsituationen sind im Ergebnis abwechslungsreich, variieren in ihren Wissensformen und können von den Praktikant:innen (ggf. unter Aufsicht) selbst übernommen werden (Langer 2018, 224; Ostendorf et al. 2018, 29–31). Insgesamt sollen die Tätigkeiten so gewählt werden, dass sie neben der „handwerklichen Umsetzung und konkreten Ausführung“ respektive fachlichen und methodischen Kompetenz auch Rück-

schlüsse auf die sozialen und personalen Kompetenzen wie „Teamfähigkeit, selbstständiges Arbeiten, Leistungsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeiten, Sorgfalt und Umgangsformen“ (Noll 2014, 2) zulassen. Bergzog empfiehlt Unternehmen, in Fällen, in denen Praktikant:innen hauptsächlich beobachtend tätig sind - was aus verschiedenen Gründen nicht immer vermieden werden kann - zusätzliche Informationen zur Verfügung zu stellen und die Betreuung zu intensivieren, um keine falschen Vorstellungen über den Beruf zu erwecken (Bergzog 2008, 39).

Eine dauerhafte Vernetzung kann nur über kontinuierliche Kommunikations- und Austauschprozesse aufrechterhalten bleiben (Bergzog 2008, 42; Kayser 2013, 23–34.; Westhoff & Ernst 2016, 97). Daher wird den Mitarbeitenden der Betriebe empfohlen, bereits bei der Vorbereitung, der Betreuung während des Praktikums durch die Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen und bei der Nachbereitung von Praktika aktiv Hilfe anzubieten (Bergzog 2008, 48–50; Brüggemann 2015, 21; Kayser 2013, 124). Als ein pflegespezifisches Best-Practice Beispiel sei hierfür das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initial geförderte Projekt „care4future“ genannt, in dessen Rahmen seit 2012 mittlerweile dauerhaft 70 regionale Netzwerke implementiert sind. Darin fungieren Auszubildende während des vorbereitenden Unterrichts (Wahlpflichtkurs Pflege) und auf den Stationen als Mentor:innen für die Schüler:innen bzw. Praktikant:innen (Contec 2013, 43; Contec 2023). Unabhängig von dem Projekt beschreiben sowohl Schulen als auch Unternehmen eine enge Zusammenarbeit als eine Win-Win-Situation. Gleichzeitig merken sie an, dass die Kontaktpflege recht aufwendig ist (Borchers et al. 2017, 79; Contec 2014, 2). Zur Qualitätssicherung/-entwicklung von Praktika ist ein regelmäßiger Austausch über die Erkenntnisse aus den jeweiligen Evaluationen nach den Praktikumsblöcken anzustreben (Beinke 2020, 434) und wenn nötig an gemeinsamen Verbesserungsstrategien zu arbeiten.

Reflexion

Expert:innen sind sich einig, dass die kontinuierliche Anregung zu Reflexionsprozessen eine weitere Voraussetzung für die Zielerreichung und Nutzensteigerung aller berufsorientierenden Maßnahmen ist. Pädagogisches Ziel ist es, die Individualisierung der Berufsorientierung zu ermöglichen indem Schüler:innen dazu befähigt werden „in ein reflexives Verhältnis zu sich selbst und ihren Erfahrungen, zu ihren jeweiligen Umwelten und zur Gesellschaft insgesamt einzutreten und diese Verhältnisse sowohl im Hinblick auf Beruflichkeit als auch Geschlechtlichkeit zu befragen und damit theoretisch wie praktisch als veränderbar zu begreifen.“ (Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 11; Brüggemann et al. 2016; Matthes 2019, 168; Enoch 2021, 17–19) Gerade hierfür ist eine frühe Einbindung der Eltern sinnvoll. Wie in den Kapiteln 3.2.3 und 3.2.4 ausführlich dargestellt, beeinflussen sie bereits im Kleinkindalter die geschlechtsspezifische und später die prestigeepezifische Werteorientierung im Berufsorientierungsprozess. Eltern von Kindern ab drei Jahren können kontinuierlich, z. B. im Rahmen von Elternabenden/-sprechtagen, sensibilisiert werden, welche Werte und Erwartungen sie durch ihr (Kommunikations-) Verhalten und ihre Lebensführung (un-) bewusst in ihren Kindern erzeugen (Hurrelmann & Süßlin 2014, 34; Neuenschwander 2020, 294–295). Für eine geschlechtssensible Reflexion kann auf das Methodenset „Klischeefrei fängt früh an“ zurückgegriffen werden, welches pädagogische Fachkräfte bei der Reflexion von Geschlechterklischees in der frühkindlichen Bildung unterstützt (Initiative Klischeefrei 2022e). Im Verlauf können Lehrende Eltern dazu ermutigen, offen mit ihren herangewachsenen Kindern über die jeweiligen Erfahrungen und Erkenntnisse der Berufsorientierungsmaßnahmen zu sprechen (Ratschinski et al. 2017a, 2). Außerdem sind Erziehende und Lehrende aufgefordert, die Berufswünsche bzw. beruflichen Aspirationen frühzeitig und in festgelegten Abständen mit den Kindern gemeinsam zu reflektieren. Für einen spielerischen Zugang zur Auseinandersetzung mit beruflichen Optionen kann beispielsweise das Serious Game „like2be“ genutzt werden, welches vom interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern entwickelt wurde (Makarova et al. 2017, 245). Zur Systematisierung kann z. B. das Online-Tool IbeA (Instrument zur Erfassung des beruflichen Aspirationsfeldes) genutzt werden, welches an der Universität Darmstadt entwickelt wurde und auf der Theorie von Linda Gottfredson basiert (Ziegler et al. 2020, 415). Bei Jugendlichen erweitert sich die Reflexion um deren bisherigen Entwicklungsprozess der Berufsorientierung bzw. deren Berufswahlkompetenz, wobei auf bestehende Kompetenzmodelle (z. B. von Driesel-Lange et al. 2010) zurückgegriffen werden kann. [3.1.2]

Keine der Berufsorientierungsmaßnahmen und insbesondere nicht das Schülerbetriebspraktikum dürfen durch „reine Konfrontation“ (Beinke 2020, 434) wirken gelassen werden, da die gemachten Erfahrungen, Erlebnisse und das erworbene Wissen nicht ohne weiteres richtig generalisiert werden können (ebd.). Erst die Reflexion über die eigenen Arbeitserfahrungen ermöglicht eine realistischere Urteilsbildung in Bezug auf die Attraktions- und Aversionsfaktoren und somit eine sachlichere Einschätzung einer Berufseignung und Neigung (ebd.; Matthes 2019, 58–59). Mehrere Untersuchungen bestätigen, dass Schüler:innen stärker von individuellen Reflexionsangeboten profitieren als von einer klassischen Nachbereitung durch Praktikumsmappen, Berichten und/oder Präsentationen über das jeweilige Praktikum sowie allgemeiner Unterrichtsgespräche (Bergzog 2008, 21, Borchers 2017, 131, Enoch 2021, 17–19).

Da den Praktikant:innen und Lehrkräften das betriebs- und berufsspezifische Hintergrundwissen überwiegend fehlt, wird empfohlen, diesen Prozess von speziell geschultem betrieblichem Personal unterstützen zu lassen (Dreisiebner 2019, 288).

4.4.2 Vorbereitung

Schule

Lehrende allgemeinbildender Schulen haben die Aufgabe, den Einfluss der Meinungen von Eltern und Freund:innen auf den eigenen Berufsorientierungsprozess zu thematisieren, um deren unreflektierte Übernahme zu vermeiden (Bergzog 2008, 37). In dem Zusammenhang bietet es sich an, die Bedeutung des menschlichen Bedürfnisses nach Anerkennung und damit verbundenen Selbstdarstellungsstrategien zu thematisieren und gemeinsam zu reflektieren, inwiefern diese den eigenen Berufsfindungsprozess beeinflussen. An dieser Stelle ist auch die „gesellschaftlich weit verbreitete Höherschätzung von intellektuellen gegenüber manuellen Tätigkeiten und die damit verbundene Vermutung zu thematisieren, dass Anerkennung vor allem jene Berufsinhaber erfahren, die als gebildet, intelligent und reich gelten“ (Eberhard et al. 2009, 11; Matthes 2016, 19). Unabhängig von der persönlichen Passung wird immer häufiger ein Studium einer Ausbildung vorgezogen. Besonders in den vergangenen Jahren ist „die Zahl der Studienanfänger mit geringer Affinität zu einer akademischen Ausbildung“ (Heubelein et al. 2017, 22) angestiegen. Dieses leiten die Forschenden aus dem Ergebnis ab, dass der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit zu den zentralen Gründen für einen Studienabbruch zählt. Die Forschenden schlagen daher vor, bewusst Beispiele von nicht gradlinig verlaufenden Berufsfindungswegen im Unterricht zu integrieren (ebd.). In diesem Rahmen kann zugleich mit z. B. Eltern oder ehemaligen Schüler:innen mit Berufserfahrung the-

matisiert werden, „inwiefern eine Berufswahl, die vor allem auf impliziten Statusbedürfnissen basiert, eine langfristig zufriedenstellende Berufswahl“ sein kann (Matthes 2019, 169). Frank fordert auch innerhalb der Schule, Berufsorientierung noch stärker als Querschnittsthema anzusehen, z. B. indem berufsnahe Lernaufgaben in den fachdidaktischen Unterricht implementiert werden. In ihrem entwickelten Ansatz zeigt sie, wie fachbezogenes mit berufsorientierendem Lernen verknüpft werden kann respektive nach welchen Kriterien Lernaufgaben ausgewählt und erstellt werden können. Umsetzungsbeispiele sind bisher vor allem für die naturwissenschaftlich-technischen Berufe vorhanden (Frank 2020, 481).

Potenzialanalysen, Interessenstests oder Kompetenzchecks unterstützten Jugendliche darin, sich stärker mit ihren eigenen Neigungen und Fähigkeiten zu beschäftigen (Bergzog 2008, 48). Weiterhin zeigen sie eigene Stärken und Schwächen auf und helfen dadurch, die Selbsteinschätzung zu verbessern (ebd., 49). Hier liegen bereits diverse online verfügbare Assessmentinstrumente mit unterschiedlicher theoretischer Basis vor. Diese Thematik hat in den letzten Jahren noch stärker an Bedeutung gewonnen und stellt daher in der Berufsorientierungsforschung bereits einen eigenen Bereich mit umfassenden Publikationen dar (u. a. Driesel-Lange 2020, Kanning 2020, Mette & Wottawa 2020, Ziegler et al. 2020). Es wird empfohlen, sich schulintern, abhängig von der Zielsetzung, begründet auf einige wenige Assessmentinstrumente festzulegen. Sofern die Ergebnisse gemeinsam mit geschulten Fachkräften reflektiert werden, können Schüler:innen die Erkenntnisse daraus nutzen, um sich über die entsprechenden Berufsfelder zu informieren. Mit Rückbezug auf den teilweise empfundenen Informationsmangel [3.2.2] gilt es, Jugendliche im aktiven Umgang mit den verschiedenen Informationsquellen zu unterstützen. Um der bestehenden lebensweltbezogenen Segregation entgegenzuwirken, bietet es sich an, dieses stärker in den Schulen, als formelle Bildungseinrichtungen, zu integrieren. Weiterhin sollen Schüler:innen gezielt auf schulinterne sowie schulübergreifende Informationsveranstaltungen (z. B. Berufsinformationstage, Berufsmessen) vorbereitet werden. Durch vorab gemeinsam entwickelte gezielte Fragen zu den jeweiligen Berufen kann der Kontakt zu Personen aus den verschiedenen Betrieben sinnvoll genutzt werden (Beinke 2020, 433; Bergzog 2008, 49).

Im Rahmen von Berufsfelderprobungen (z. B. Werkstatttage), bei denen Schüler:innen innerhalb von meist zwei Wochen für zwei bis drei Tag in verschiedenen Betrieb unter-

schiedlicher Berufsfelder hospitieren, können die zuvor ermittelten Stärken und Fähigkeiten (idealerweise) in der Praxis getestet werden.⁵⁸ Anschließend können sie sich zielgerichtet auf ein Betriebspraktikum bewerben, um dort den Beruf oder zumindest einen der favorisierten Berufe über einen längeren Zeitraum umfassender kennenzulernen (Niedersächsisches Kultusministerium 2018, 4; Matthes 2019, 168; Ratschinski et al. 2017b, 51; Trabert & Ramsauer 2015, 97). Das Erstellen der Bewerbungsmappen und Üben von Bewerbungsgesprächen ist ebenso in den Berufsorientierungsunterricht zu integrieren (Bergzog 2008, 49). Ratschinski et al. bestätigen, dass Jugendliche, bei denen vorab eine Potenzialanalyse sowie Werkstatttage stattfinden, häufiger wissen, was sie im Praktikum erwartet. Zudem erhöht es signifikant die Möglichkeit den gewünschten Praktikumsplatz zu erhalten und somit einen Beruf und/oder Betrieb kennen zu lernen, indem die Jugendlichen eine Ausbildung beginnen möchten. Folglich korreliert es positiv damit Spaß während des Praktikums zu haben (Ratschinski et al. 2017a, 39).

Die Umsetzung dieser umfassenden Aufgaben wird unterschiedlich wahrgenommen. Während Lehrkräfte die Vorbereitung auf ein Betriebspraktikum im Arbeitsalltag mehrheitlich als eher gut bis sehr gut einschätzen (Ratschinski et al. 2017a, 72), kommen Forschende nach empirischen Analysen zu anderen Einschätzungen. Gerade die fächer- bzw. lehrerübergreifende und gleichzeitig systematische Vorbereitung ist nicht gegeben, wodurch es weiterhin nicht gelingt, die Bandbreite der Berufe in den Unterricht zu integrieren (Frank 2020, 481; Trabert & Ramsauer 2015, 96). Faulstich-Wieland & Scholand resümieren, dass es, statt zu einer Entgrenzung bei den Berufswahlmöglichkeiten durch den Berufsorientierungsunterricht, eher zu einer Begrenzung kommt (2017, 154). Dabei führen sie insbesondere die unreflektierte Übernahme von stereotypen Rollenbildern in der frühen Kindheit, sowie eine Beschränkung auf wenige, meist gewählte Ausbildungsberufe an („Top 20“) (ebd.). Die Bedeutung der Vorbereitung auf Betriebspraktika wird für Hauptschüler:innen und für Jugendliche mit Fluchthintergrund besonders hervorgehoben (Langer 2018, 36; Mahl et al. 2020, 178; Ratschinski 2020, 279; Thielen 2020, 256).

⁵⁸ Zu wenig Auswahl bei den Berufsfeldern – Jungen profitieren durch die meist handwerklich, technische Ausrichtung stärker von diesen Programmen.

Betrieb

Mitarbeitende in den Betrieben aus allen Berufszweigen sind dazu angehalten, ihre berufsorientierenden Maßnahmen im Allgemeinen und Praktika im Besonderen weiter auszubauen, z. B. in Form von Betriebserkundung, Zukunftstagen, Werkstatttagen und freiwilligen Ferienpraktika (Beinke 2020, 433; Bergzog 2011, 7). Auf der betriebseigenen Homepage kann über die Angebote informiert werden. Aktuell besteht in den noch neueren Arbeitsfeldern Ausbaupotenzial an Praktikumsmöglichkeiten, wodurch sich die Auswahl für die Jugendlichen häufig auf die altbekannten Berufe beschränkt. Außerdem gibt es starke Unterschiede im Angebot zwischen den Regionen. Vor allem in ländlichen Gebieten sind die Möglichkeiten deutlich begrenzter als in Großstädten. Daher können nach wie vor nicht alle Schüler:innen ein Praktikum in zumindest einem ihrer Wunschberufe durchführen, weil nicht in jedem Berufszweig Plätze angeboten werden (Borchers et al. 2017, 137; Altepost 2017, 317; Langer 2018; 135–137).

Speziell bei Berufen, die sich generell durch verhältnismäßig höhere körperliche und psychisch-emotionale Belastungen auszeichnen, ist es empfehlenswert, sich als Vertreter/in eines Betriebes aktiv in die schulische Vorbereitung einzubringen oder unter Rücksprache mit den Schulen eigene Angebote der Praktikumsvorbereitung anzubieten (Trabert & Ramsauer 2015, 95). Zu Letzterem können auch Lehrende der allgemeinbildenden Schulen eingeladen werden oder es werden gesonderte Angebote zum Austausch gemacht. „Unzureichende Informationen aller Akteure (Was erwartet Praktikant:innen und Beschäftigte? Was sind die Zielsetzungen des Praktikums? Welche Tätigkeiten dürfen durchgeführt werden?), können zu schlechten Erfahrungen auf beiden Seiten führen.“ (Trabert & Ramsauer 2015, 95)

Darüber hinaus müssen Schüler:innen rechtzeitig auf den notwendigen Impfschutz (Marsern; Hepatitis B, Covid) für ein Pflegepraktikum hingewiesen werden, da eine ggf. notwendige Immunisierung einige Wochen Vorlauf benötigt (ebd. 58-59). Zudem sind weitere Formalia zu klären, wie beispielsweise die generellen Dienstzeiten, sowie bei wem Sie sich am ersten Tag zu welcher Uhrzeit melden sollen. Als auch Hinweise zu weiteren hygienischen- und arbeitssicherheitsbezogenen Anforderungen⁵⁹ (ebd.). Diese Informationen können entweder vorab versendet und/oder bei einer Infoveranstaltung vorgestellt werden, bei der die Praktikant:innen die Möglichkeit haben Nachfragen zu stellen.

⁵⁹ u. a. kurze, unlackierte, natürliche Nägel, kein Schmuck und Kleidung an den Händen und Unterarmen, keine langen offenen Haare, rutschfeste geschlossene Schuhe.

Neben der bereits zuvor beschriebenen Erstellung und Implementierung struktureller Hilfsmittel, sind die zuständigen Führungspersonen dafür verantwortlich, die nötigen Rahmenbedingungen einer guten Betreuung sicher zu stellen (Ensink 2014, 411; Flaiz 2018, 364; Ostendorf et al. 2018, 68). Dazu zählt die bereits erwähnten Fortbildungen anzubieten und Fachkräfte dafür freizustellen sowie idealerweise ihr zusätzliches Engagement entsprechend (auch monetär) zu honorieren. Bei der Einsatzplanung ist weiterhin zu berücksichtigen welche Stationen als Einsatzorte für die Praktikant:innen vom Aufgabengebiet und den zu erwartenden (v.a. psychisch-emotionalen) Belastungen generell sinnvoll sind, sowie wie viele Praktikant:innen gleichzeitig auf einer Station angemessen betreut werden können (Flaiz 2018, 364; Ostendorf et al. 2018, 68). Die Dienstplanung der Praktikant:innen sollte sich an dem der jeweiligen Mentor:in orientieren, so dass beide überwiegend zusammenarbeiten oder zumindest möglichst wenig Wechsel bezüglich der zuständigen Ansprechperson stattfinden.⁶⁰ Zudem ist die zeitaufwendige Betreuung mit einzuplanen, beispielsweise indem die täglichen Aufgaben unter den Kolleg:innen nach dem Arbeitsaufwand gerecht verteilt werden. Eine zusätzliche Fach- oder Hilfskraft zumindest für den ersten Tag wäre wünschenswert.

Bereits die Betreuung der Auszubildenden, für die mindestens die gleichen Bedingungsfaktoren gegeben sein müssen, kann in vielen Betrieben nur schwer entsprechend der rechtlichen und pädagogischen Ansprüche⁶¹ umgesetzt werden. Mehrfach wurde belegt, dass Praxisanleitenden und Auszubildenden keine gesonderten Zeiträume für die systematisch geforderte Anleitung zugesichert werden. Vielmehr werden sie dazu aufgefordert, die Anleitungssequenzen individuell in den bereits arbeitsverdichteten Tagesablauf zu integrieren. Das Vorliegen solcher Rahmenbedingungen wirkt sich unmittelbar negativ auf die praktische Ausbildungsqualität, sowie die Arbeitszufriedenheit und somit Motivation und Leistungsbereitschaft aller Beteiligten aus. Praxisanleitende sind von den

⁶⁰ Pflegefachkräfte arbeiten in der Regel im Dreischichtsystem. Manche Schul- und/oder Betriebskonzepte (nicht das Jugendschutzgesetz, welches lediglich Nachtarbeit ausschließt) führen dazu, dass Praktikant:innen nur zu festen Regelzeiten (7-15 Uhr) eingeplant werden. Dadurch kann nach einer Woche ein Wechsel der Bezugsperson notwendig werden. Für einen umfassendere Einblick ist es anzuraten die Jugendlichen in die normalen Früh- und Spätdienste zu integrieren, damit sie auch den Schichtdienst erleben, sowie die unterschiedlichen Abläufe und Aufgaben kennenlernen und an der Patientenübergabe teilnehmen können. Ggf. notwendig werdende Anpassungen der Arbeitszeit entsprechend der öffentlichen Verkehrsanbindung können individuell getroffen werden.

⁶¹ „Die Einrichtungen der praktischen Ausbildung stellen die Praxisanleitung sicher. Aufgabe der Praxisanleitung ist es, die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann heranzuführen, zum Führen des Ausbildungsnachweises nach § 3 Absatz 5 anzuhalten und die Verbindung mit der Pflegeschule zu halten. Die Praxisanleitung erfolgt im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit, geplant und strukturiert auf der Grundlage des vereinbarten Ausbildungsplanes.“ (PflAPrV, §4, Abs. 1)

nicht vorhandenen notwendigen strukturellen Bedingungen in doppelter Hinsicht betroffen. Zum einen können sie den Bedürfnissen der zu Pflegenden häufig nicht gerecht werden, zum anderen können sie die Ansprüche der ihnen anvertrauten Auszubildenden nicht erfüllen (Ensink 2014, 413; Kersting 2016, 118). Durch den gesetzlich verankerten Anspruch zum ökonomischen Arbeiten und den gleichzeitig ebenso gesetzlich festgelegten pflegerischen Qualitätsanspruch (z. B. in Form des ICN-Ethikkodex und Expertenstandards) besteht der Widerspruch im System. Kersting beschäftigt sich eingehend mit dem Phänomen des „Coolout“, welchen sie als Prozess der moralischen Desensibilisierung definiert. Darin beschreibt sie 16 verschiedene Reaktionsmuster, die Mitarbeitende des Pflegesektors (Pflegerische, Auszubildende, Praxisanleitende und Lehrende) anwenden, um sich vor dem systemimmanenten Widerspruch zu schützen. Wie es der Name Coolout vermuten lässt, machen sich die Mitarbeitenden kalt und unempfindlich gegenüber dem Widerspruch und nehmen die Verletzungen der Norm als gegeben hin bzw. entwickeln eine Tendenz der Gleichgültigkeit gegenüber den restriktiven Rahmenbedingungen des Gesundheits- und Pflegesystems - nicht aber gegenüber den zu Pflegenden. Hier kommt es oft zu Verwechslungen mit Symptomen des Burnout Syndroms, bei dem sich die Betroffenen als Reaktion zynisch und gefühllos gegenüber den zu Pflegenden und Kolleg:innen verhalten⁶² (Kersting 2020, 71; Brauer 2018, 58-60; Burisch 2014, 40-44). Da die meisten Mitarbeitenden kaum Spielräume haben, auf die ökonomischen Bedingungen einzuwirken, setzen sie den professionellen normativen Anspruch in der Ausführung von pflegerischen Tätigkeiten herab. Praxisanleitende und Lehrende tun dies zusätzlich bei ihren pädagogischen Aufgaben (Kersting 2016, 180). Dadurch nimmt die Pflege- und Ausbildungsqualität ab und führt weiterhin zum Verlust des Sinnerlebens im Pflegeberuf. Wie in Kapitel 2.2 beschrieben, ist dieser jedoch ein wesentlicher Faktor bei der Berufswahl, woraus folgt, dass Mitarbeitende mehr oder weniger unzufrieden sind und deren Arbeitsmotivation abnimmt, welches unter Umständen zu einem Berufsausstieg führt. Aus der Fluktuationsforschung speziell für Pflegeberufe ist bekannt, dass der Hauptgrund für die Aufgabe des Berufes die restriktiven Rahmenbedingungen sind (Scharfenberg 2016, 27-29, Auffenberg et al. 2022, 53-56). Die befragten Personen betonen, dass sie gerne entsprechend der normativen Ansprüche pflegen würden, aufgrund der fehlenden Umsetzbarkeit jedoch für sich keine Perspektive mehr in dem Beruf sehen, da die physischen, psychischen, emotionalen und moralischen Belastungen für sie dauerhaft nicht zu ertragen sind und sie für sich selbst keine

⁶² Vor allem die Phasen zwei bis fünf nach Burisch weisen hohe Ähnlichkeiten zu einigen Reaktionsmuster auf, weshalb es nicht deutlich voneinander abzutrennen ist. Außerdem können einige der Reaktionsmuster des Coolout bzw. deren unreflektierte „Umsetzung“ ein Burnout begünstigen, sodass der Übergang mitunter fließend und nicht sofort deutlich ist.

Handlungsspielräume für eine Verbesserung der Arbeitssituation erkennen (Ensink 2014, 62; Küpper 2020, 18; Scharfenberg 2016, 36).

Sowohl durch Coolout, als auch Burn-out, kann je nach Reaktionsmuster bzw. Phase, die generelle Einstellung zum Pflegeberuf (Ensink 2014, Scharfenberg 2016, 16), sowie die Ausprägung der professionellen Identität (Flaiz 2018; Quernheim & Zegelin 2022), negativ beeinflusst werden und (in)direkt auf Praktikant:innen und Auszubildende übertragen werden (Kersting 2016, 155; Rees et al. 2014, 169). Für die Betreuung von Praktikant:innen bedeutet es konkret, dass die zuständige Führungsperson (z. B. Stations-/Wohnbereichsleitung) die Coolout-Reaktionsmuster und Symptome von Burnout kennt und sowohl sich selbst als auch ihre Mitarbeitenden inklusive der Auszubildenden diesbezüglich einschätzen kann, sowie die damit einhergehende professionelle Identität bzw. generelle Einstellung zum Pflegeberuf. Basierend auf dieser Einschätzung kann eine Entscheidung getroffen werden, wer für die Betreuung von Praktikant:innen prinzipiell geeignet ist. Die freiwillige Bereitschaft zur Übernahme der Aufgabe garantiert dies nicht automatisch. Auf der anderen Seite kann bei einer extern auferlegten Verpflichtung zur Übernahme der Mentor:innenrolle mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass dieses der angestrebten Zielsetzungen entgegensteht (Flaiz 2018, 68; Isfort 2013, 1086; Kersting 2016, 155, 180; Rees et al. 2014, 169-179).⁶³

Flaiz betont unter Rückbezug auf mehrere (Meta-)Studien den Wert von positiven Praxisvorbildern, nicht nur bei Praktikant:innen und Auszubildende respektive Pflegestudierende, sondern auch für alle Pflegefachkräfte und appelliert daher sowohl an das Pflegemanagement als auch den pädagogischen Bereich „Praxisvorbilder nicht nur als nice to have zu betrachten, sondern deren enormen Einfluss auf die professionelle Identität und daher ihre Bedeutsamkeit als Lehrformat zu nutzen“ (Flaiz 2018, 364) und merkt weiter an, dass dadurch unmittelbar die Pflegequalität verbessert werden kann (ebd.).

⁶³ „Das ist ganz wichtig. Ehm - wir haben überhaupt nix (...) zu verbergen, und es gibt - äh - Kollegen, die das gar nicht gern haben, wenn Leute - äh - von Hospizhilfe dann 14 Tage Praktikum bei uns machen wollen, weil denen das alles viel zu viel Arbeit ist und so. In Wirklichkeit denk ich, dass sie einfach nicht zulassen können, dass man zuguckt, wie sie arbeiten und was - was sie arbeiten.“ (Ensink 2014, 488-489)

4.4.3 Durchführung

Schule

Bei der Durchführung treten die Lehrenden der allgemeinbildenden Schulen in den Hintergrund. Hauptsächlich ist es wichtig, bei auftretenden Problemen für Schüler:innen und Praxispartner:innen erreichbar zu sein. In der Regel kommen die Lehrenden zu einem Praxisbesuch, der je nach Schulkonzept als Zwischen- oder Endevaluation genutzt wird (Bergzog 2008, 20).

Betrieb

Gerade weil das Schülerbetriebspraktikum in der Regel nur zwei bis drei Wochen dauert, ist es erforderlich Praktikant:innen entsprechend der Zielsetzung strukturiert einzuarbeiten und ins Team zu integrieren. Dabei kann auf die klassische Unterteilung des Onboardings zurückgegriffen werden, welches sich in drei Aspekte aufgliedert:

1. Bei der **fachlichen Integration** wird Faktenwissen über das Aufgabengebiet vermittelt, unter Zuhilfenahme von Leitfäden oder Informationsmappen.
2. Bei der **sozialen Integration** werden der Kontaktaufbau und die Akzeptanz im (intra- und inter-)professionellen Team hergestellt.
3. Bei der **werteorientierten Integration** werden den neuen Mitarbeitenden die berufs- und betriebsspezifischen Werte und Ziele nähergebracht sowie über Leitlinien und Führungsgrundsätze des Unternehmens informiert (Brenner 2020; Langer 2018, 223; Matthes 2019, 45–47).

Diese drei Aspekte sind nicht als trennscharf zu betrachten, vielmehr liegen sowohl Überschneidungen als auch Wechselwirkungen vor. So erleichtert beispielsweise eine initiale soziale Integration die Übernahme von Werten, Haltungen und Einstellungen, welche wiederum dazu führen, dass sich neue Mitarbeitende (hier Praktikant:innen) eher dem Team und der Berufsgruppe zugehörig fühlen. Dieses stellt bereits einen wesentlichen Aspekt der beruflichen Sozialisation dar (Clement 2021, 3; Langer 2018, 64–66).

Für die Implementierung der drei Aspekte des Onboardings lassen sich verschiedene konkrete Aufgaben ableiten, die von (Peer-)Mentor:innen übernommen werden können und im Folgenden exemplarisch für ein Pflegepraktikum im Krankenhaus dargelegt werden. Am ersten Tag soll die Praktikantin oder der Praktikant auf der Station von der festgelegten Bezugsperson begrüßt und dem Team vorgestellt werden oder nach Absprache die Möglichkeit erhalten, sich selbst vorzustellen. Meist kommen Schüler:innen am ersten Tag etwas später auf die Station, weil vorher noch Formalia geregelt und Dienstkleidung organisiert werden müssen, sodass bereits alle Mitarbeitenden beschäftigt sind. Gerade jungen Schüler:innen fällt es schwer, den richtigen Zeitpunkt zu finden,

sich selbst vorzustellen, aus Sorge davor, jemanden bei der Arbeit zu stören (Mamerow 2018, 244; Ostendorf et al. 2018, 73). Zu Beginn ist es zudem hilfreich, die Ziele und Erwartungen der/des Praktikant:in zu erfragen und deren Umsetzungsmöglichkeiten einzuschätzen und offen zu kommunizieren. Der Konsens, welche Ziele auf der Station erreicht werden können, wird bestenfalls schriftlich festgehalten. In dem Rahmen können auch die Erwartungen an die/den Praktikant:in mitgeteilt werden (beispielsweise zu Pünktlichkeit, Nachfragen bei Unsicherheiten, richtigem Krankmelden, Umgang mit Fehlern). Von Anfang an gilt es, Gesprächsbereitschaft zu signalisieren und im Verlauf als Ansprechpartner:in bei aufkommenden Fragen oder Konflikten da zu sein und deren Reflexion aktiv zu unterstützen (Langer 2018, 224; Ostendorf et al. 2018, 29–31). Weiterhin bietet es sich an, einen groben Überblick über den Arbeitsbereich zu geben, wie z. B. Schichtabläufe, Räumlichkeiten der Station, die wichtigsten Krankheitsbilder und die damit verbundenen Besonderheiten.

Entsprechend der besonders in der Praxis verbreiteten Theorie des „Lernen am Modell“ nach Bandura⁶⁴, ist es sinnvoll die Praktikant:innen zunächst eine beobachtende Rolle einnehmen zu lassen. Dabei ist es zentral, die Aufmerksamkeit der Praktikant:innen aktiv auf die zu beobachtenden Aspekte der jeweiligen Maßnahmen zu leiten. Zudem muss sich die/der Mentor:in in ihrer Vorbildfunktion in jeder Interaktion, sei es mit den zu Pflegenden, Angehörigen, Kolleg:innen sowie anderen Mitarbeitenden und nicht zuletzt mit den Praktikant:innen selbst, bewusst sein und diese Rolle effektiv wahrnehmen (Flaiz 2018, 364; Matthes 2019, 45-47; Ostendorf 2018, 68). Im nächsten Schritt können Praktikant:innen die Mentor:innen bei der Durchführung der berufsspezifischen Aufgaben unterstützen bzw. diese unter Aufsicht übernehmen. Je nach Kompetenzzuwachs und Komplexität der Aufgabe können Praktikant:innen zum Ende des Praktikums Aufgaben selbstständig übernehmen, um ihre Stärken und Schwächen auszutesten, sowie ihre Interessen und Erwartungen an den Beruf mit Unterstützung der Mentor:innen zu reflektieren (Beinke 2020, 430; Brüggemann et al. 2016, 11; Kurse & Driesel-Lange 2017, 21; Noll 2014, 2). Weiterhin ist das Anforderungsniveau der im Leitfaden hinterlegten Tätigkeiten an die individuellen Kompetenzen anzupassen, da nur dadurch die Berufswahlkompetenz gefördert werden kann (Ratschinski et al. 2017b, 27). „Passte die Schwierigkeit [der Aufgabe] kaum oder gar nicht, waren [die Teilkompetenzen] Adaptabilität und Resilienz sogar rückläufig“ (ebd.). [3.1.2] Daher ist darauf zu achten, dass vermeintlich

⁶⁴ Bandura unterscheidet zwei Phasen mit jeweils zwei Teilschritten: 1. Aneignungsphase (Akquisition) durch (wiederholtes) Beobachten: 1a. Aufmerksamkeitszuwendung (attention), 1b. Behalten (retention) 2. Ausführungsphase (Performanz): 2a. motorische Reproduktion (production) 2b. Verstärkung und Motivation (Motivation) (Stangl 2023)

„niedere“ Tätigkeiten (z. B. Botengänge zum Labor und Verteilen der Mahlzeiten) nicht nur alleine von den Praktikant:innen durchgeführt werden, sondern zumindest teilweise zusammen übernommen werden. Diese Sequenzen eignen sich für den gemeinsamen Austausch und die Reflexion, wodurch sich Praktikant:innen als vollwertige Mitglieder ins Team integriert fühlen (Langer 2018, 221).

Um den Wert der pflegerischen Arbeit als eigenständige Profession im Genesungsprozess zu verdeutlichen, ist es erforderlich, die Zusammenhänge zwischen den durchgeführten Maßnahmen und dem spezifischen Krankheitsbild explizit zu kommunizieren. Dies liegt daran, dass die Komplexität der Handlungen für Personen ohne Fachkenntnisse nicht immer offensichtlich ist (Bergzog 2008, 39; Flaiz 2018, 360; Quernheim & Zegelin 2022). Ein Beispiel dafür stellt die Ressourcenorientierung dar, bei der die Pflegeempfänger:innen motiviert werden, alle Tätigkeiten selbstständig durchzuführen, soweit sie das können, bzw. werden sie nach akuten Erkrankungen dazu angeleitet, wieder schrittweise mehr zu übernehmen. Bei stetiger Übernahme durch Dritte würden die verbleibenden Fähigkeiten mit der Zeit verloren gehen, weshalb lediglich Tätigkeiten übernommen werden, die wirklich nicht mehr ohne Anleitung und Hilfe durchgeführt werden können. Von außen betrachtet kann es so wirken, als würde die Pflegefachkraft kaum etwas tun. Stattdessen werden dadurch neben den Ressourcen auch die Autonomie und die Selbstwirksamkeit der Person gefördert sowie die Würde gewahrt. Ein weiteres Beispiel ist die Gestaltung der Beziehung zu den Pflegeempfänger:innen, die oft sogar in kurzen Interaktionen, wie beispielsweise während der Essensausgabe und bei der eventuell erforderlichen Unterstützung bei der Zubereitung, aktiv gestaltet werden muss.

Für die wertorientierte Integration können leitende Werte pflegerischer Arbeit und deren Erscheinungsformen in der täglichen Arbeit besprochen werden. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind wesentliche Werte in der Pflege: Autonomie/Würde, Fürsorge/Gutes tun, Nicht-Schaden, Leiden lindern, Gerechtigkeit, Transparenz/Kommunikation, Partizipation/Teilhabe, Verantwortung, Interessenvertretung, Vertrauen und Lebensqualität (Riedel 2017). Die gemeinsame Auseinandersetzung mit den Werten und deren Umsetzung im Alltag ist aufgrund des sinnstiftenden Aspektes bei der Berufswahl des Pflegeberufes sehr bedeutsam. [2.2] Zudem wird über die Problematik des „nicht-einhaltenkönnens“ dieser Werte eine möglicherweise geäußerte Unzufriedenheit von einzelnen Fachkräften in dem Beruf erklärbar (Ensink 2014, 407-419; Küpper 2020; Matthes 2019, 169; Reiber et al. 2021, 185; Scharfenberg 2016, 21-23, 28).

Obschon die Reflexion ein kontinuierliches Element der Praktikant:innenbetreuung darstellt [4.4.1], ist es wichtig, am Ende gezielt im Rahmen eines Abschluss-/Evaluationsgesprächs dafür Zeit einzuplanen. Darin sollen in erster Linie die Erfahrungen und deren Einfluss auf die Berufsfindung unter Berücksichtigung der individuellen Stärken und Schwächen sowie der persönlichen (Lebens-) Ziele thematisiert werden (Matthes 2019, 58-59, Enoch 2021, 17-19; Meyer 2021, 1). Zu den gemachten Erfahrungen (z. B. zur Authentizität der gesehenen und übernommenen Tätigkeiten, zur Arbeitsdichte, zur Arbeitsatmosphäre sowie zur Zusammenarbeit mit den Patient:innen und im intra-/interprofessionellen Team) ist durch die/den Mentor:in eine Einordnung bezüglich der Generalisierbarkeit für den Betrieb bzw. für den Pflegeberuf vorzunehmen, da dies durch die Praktikant:innen sowie durch deren Eltern und Lehrenden an den allgemeinbildenden Schulen nur sehr begrenzt möglich ist. Insbesondere negative Erfahrungen können dadurch zeitnah relativiert werden (Brüggemann et al. 2016, 12e; Dreisiebner 2019, 288; Noll 2014, 2). Matthes empfiehlt explizit, die in den Medien dargestellten und tatsächlichen Attraktions- und Aversionsfaktoren der Pflege möglichst wertfrei zu thematisieren, damit eine realistische Einschätzung der Schüler:innen zu den Belastungen des Berufes möglich ist (Matthes 2019, 169). Spätestens zu diesem Zeitpunkt ist auch eine Rückmeldung bezüglich der wahrgenommenen Passung der/des Jugendlichen zum Beruf zu geben bzw. falls nötig Hinweise zu geben, welche Kompetenzen durch verschiedene Maßnahmen noch weiter ausgebaut werden können, um eine Passung und/oder Urteilssicherheit für den Pflegeberuf zu erhöhen (Beinke 2020, 433; Kruse & Driesel-Lange 2017, 21). Wird von Seiten der Schule eine Beurteilung für die Praktikant:innen verpflichtend vorgegeben, bietet das Abschlussgespräch den passenden Rahmen, um die Beurteilung gemeinsam zu besprechen (Beinke 2020, 433).

4.4.4 Nachbereitung

Schule

Lehrende allgemeinbildender Schulen sind dazu aufgefordert, die Nachbereitung vorab zu planen und dabei die ungleichen Voraussetzungen bei der häufig eingesetzten Mappenführung (o. Ä.) zu berücksichtigen, beispielsweise indem sie deren finale Ausarbeitung fest in den Unterricht einplanen und Unterstützungsmöglichkeiten geben. Die gemachten Erfahrungen in den verschiedenen beruflichen Settings sollen dann auch in der Klasse präsentiert und gemeinsam reflektiert werden, damit zumindest ein grundlegender Einblick in andere Berufsfelder gemäß dem zweiten Ziel von Schülerpraktika ermög-

licht wird (Bergzog 2008, 40–41). Die Gesamtevaluation zur Umsetzung des Schülerbetriebspraktikums ist eine Netzwerkaufgabe der Schulen und Betriebe (Beinke 2020, 434). [4.4.1]

4.5 Effektivität von Praktika als Berufsfindungsmaßnahme

Insgesamt liegen kaum repräsentative Daten zu den Effekten von Praktika vor, die über die subjektive Nutzenbewertung hinausgehen. Während Schüler:innen und junge Berufswählende durch retrospektive Nutzeneinschätzungen den beruflichen Erfahrungen eine hohe Relevanz zuschreiben (Matthes 2019, 55) [3.2.2], können diese durch objektive Kriterien nicht in dem gleichen Ausmaß bestätigt werden. So halten Ratschinski et al. fest: „drei Tage Potenzialanalyse und 14 Werkstatttage und die sich an das Programm anschließenden Betriebspraktika bewirken nur vergleichsweise geringe Veränderungen in den habituellen und habitualisierten Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen, die für Berufswahlentscheidungen relevant sind. Die Maßnahmen konkurrieren mit einer Vielzahl anderer Einflüsse, die berufspraktische Erfahrungen relativieren, ergänzen oder verstärken bzw. abschwächen können.“ (Ratschinski et al. 2017b, 116)

Mehrere Evaluationsstudien belegen zudem, dass noch immer die Gestaltung der Praktika äußerst heterogen ist und der Erfolg zu sehr vom individuellen Einsatz der beteiligten Personen abhängt, sodass der tatsächliche Lernzuwachs inklusive der Sicherheit für die Berufsfindung oftmals hinter den Zielen und den damit verknüpften Erwartungen zurückbleibt (Bergzog 2008, 35; Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 28–29, Ratschinski et al. 2017b, 116; Trabert & Ramsauer 2015, 97). [4.1] Die empirischen Erkenntnisse werden im Folgenden entsprechend der zuvor formulierten Zielsetzung vorgestellt.

Abgleich der Passung

Sofern bereits konkrete Berufswünsche bestehen, nutzen Schüler:innen die Praktika, um die Passung der eigenen Interessen und Fähigkeiten für den jeweiligen Beruf zu überprüfen und auszuprobieren (Bäumer 2005, 145; Görres et al. 2010, 41; Ratschinski et al. 2017a, 38). Mit 38,2 % hat die Mehrheit vorab einen klaren Wunsch, in welchem Beruf sie ein Praktikum absolvieren möchten. Für weitere 34,2 % trifft diese Aussage immerhin noch eher zu. Nur 17,6 % hatten kaum einen Wunsch bzw. 7,8 % gar keinen Wunsch (Ratschinski et al. 2017a, 38). Besteht zum Zeitpunkt der Bewerbung für ein Schülerbetriebspraktikum noch kein klarer Berufswunsch, erfolgt die Wahl der Praktikumsstelle eher zufällig bzw. wird über andere Personen vermittelt. Diese Praktika werden von Schüler:innen häufiger als negativ bewertet (Bäumer 2005, 214, Bergzog 2008, 20). Insgesamt haben durch das Praktikum 26,6 % und 26,7 % einen Beruf kennengelernt, in dem sie sich genau bzw. eher vorstellen können, eine Ausbildung zu machen, während

auf der anderen Seite dies für 21,6 % bzw. 22,5 % kaum bzw. gar nicht zutrifft (Ratschinski et al. 2017a, 38). Frühere Studien führten zu ähnlichen Ergebnissen (Bergzog 2008, 21; Hentrich 2011, 48). Auch der Ausschluss eines Berufes ist als ein Fortschritt während der Berufsfindung zu bewerten, da dadurch rechtzeitig enttäuschten Erwartungen und späteren Ausbildungs- und Studienabbrüchen vorgebeugt werden kann (Ohlemann 2021, 60, 191). Das gilt jedoch nur, sofern die Praktikumserfahrungen reflektiert werden und die Entscheidung gegen einen Beruf auf der Diskrepanz zwischen den eigenen Wünschen, Interessen und Fähigkeiten und den spezifischen beruflichen Tätigkeiten beruht (Kayser 2013, 77). Wird sich lediglich aufgrund mangelnder Vorstellungen durch fehlende Einsicht in die berufstypischen Fähigkeiten oder schlechten Erfahrungen in einem Betrieb gegen den eigentlichen Wunschberuf entschieden, kann dies die Berufsfindung blockieren, beispielsweise wenn keine Berufsalternative vorliegt (Beinke 2014, 40).

Differenziert nach dem Geschlecht profitieren Jungen stärker von Praktika als Mädchen, da in den favorisierten handwerklichen und technischen Berufen eher praktische Tätigkeiten durchgeführt werden können. Mädchen nehmen in den von ihnen bevorzugten Dienstleistungsberufen dagegen häufiger eine beobachtende Rolle ein. Ähnliches zeigt sich bei der Unterteilung nach Schulformen, wonach besonders Haupt- und Realschüler:innen von Betriebspraktika profitieren (Bergzog 2008, 23; Dombrowski 2015, 225, Hentrich 2011, 48; Ratschinski et al. 2017b, 88), während für Gymnasiast:innen nur wenige Praktikumsmöglichkeiten vorhanden sind, in denen sie dem Tätigkeitsprofil des Zielberufes entsprechende Erfahrungen sammeln können (Borchers et al. 2017, 43).

Für 38,5 % der Schüler:innen (N = 2.436) sind die angebotenen verpflichtenden Schulpraktika nicht ausreichen, um ihr Aspirationsfeld einzugrenzen bzw. eine Urteilssicherheit bei der Berufsfindung herzustellen. Sie geben an, weitere praktische Erfahrungen innerhalb eines Freiwilligendienstes oder Praktikums sammeln zu wollen (Antes & Schifers 2015, 71). Daraus kann geschlossen werden, dass Jugendliche sich von praktischen Erfahrungen eine höhere Urteilssicherheit erhoffen. Kongruent dazu hat in einer anderen Erhebung die Mehrheit der Befragten (84 % von N=599) vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum oder Ähnliches genutzt, um sich mit dem jeweiligen Beruf vertraut zu machen (Schache & Lau 2011, 110; ähnlich auch in Bergzog 2008, 23; Dombrowski 2015, 47). Auch im Pflegeberuf steigert ein Praktikum die Urteilssicherheit. So geben 72,8 % der Schüler:innen (N = 103) an, mindestens teilweise gute Berufskennntnisse zu haben, während Schüler:innen ohne Praktikum dieser Aussage nur zu 51,1 % zustimmen ($\chi^2 = 18,1$; $p < ,001$; $CV = 111$) (Matthes 2019, 138).

Erweiterung des Berufswahlspektrums

Für das Schülerbetriebspraktikum wie auch das Sozialpraktikum in Deutschland liegen keine empirischen Befunde in Bezug auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums vor. Bisherige Evaluationsstudien untersuchten vor allem die vorangestellten Maßnahmen, wie die Potenzialanalyse und Werkstatttage (Ratschinski et al. 2017a, 2017b) bzw. Berufsfindungsaktionstage, bei denen explizit in geschlechtsuntypischen Berufen Erfahrungen gesammelt werden sollen, sowie Schülerfirmen, in denen Schüler:innen unterschiedliche Berufsfelder kennenlernen können (Faulstich-Wieland 2020, 484). Ratschinski et al. stellen dabei fest, „dass die Steuerungsversuche, bei den Werkstatttagen mindestens ein genderuntypisches Berufsfeld bzw. ein bisher nicht angestrebtes Berufsfeld auszuwählen, sehr häufig auf geringe Motivation gestoßen sind und daher nur begrenzt wirksam werden konnten.“ (Ratschinski et al. 2017 b, 130) Entsprechend haben die Angebote kaum einen nachhaltigen Effekt und führen nur bei sehr wenigen Schüler:innen dazu, sich einen geschlechtsuntypischen Beruf während eines Praktikums näher anzuschauen oder gar eine Ausbildung darin aufzunehmen (Faulstich-Wieland 2020, 486; Rahn & Hartkopf 2016; Ratschinski et al. 2017 b, 87–88). Gleiches gilt für den Gesundheits- und Pflegebereich, bei dem bereits vorliegende geschlechtsbezogene Interessen „mit Girls' Day & Co. beispielsweise für medizintechnische Berufe und mit Boys' Day & Co. für pflege- oder medizinische Assistenzberufe nur bedingt beeinflusst werden“ können (Frodl 2020, 47). Dass hier keine Effekte sichtbar werden, ist unter Rückbezug auf die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie wenig verwunderlich. Zum einen beginnt die Einteilung von Berufen nach Geschlecht bereits im Kindergartenalter, also deutlich vor dem Einsetzen der Maßnahmen, zum anderen handelt es sich um einzelne Tage, während Kinder im Alltag ggf. konsequent andere Sozialisationserfahrungen machen. [3.2.3] [3.3.3] Um nachhaltige Effekte zu erzielen, müssen Maßnahmen bereits im Kindergarten und der Grundschule implementiert werden und Eltern einbeziehen. Weiterhin ist es essenziell bei den berufsorientierenden Maßnahmen, gleichgeschlechtliche Rollenvorbilder vor Ort zu haben (El-Cherkeh & Fischer 2010, 44). [3.2.4]

Wettbewerbsvorteil schaffen – Klebeeffekt

Das Praktikum weist einen relativ hohen sogenannten Klebeeffekt auf. Von den Jugendlichen, die nach ihrem Abschluss eine Ausbildung anstreben, geben 56 % an, sich bei einem ihrer Praktikumsbetriebe zu bewerben (Trabert & Ramsauer 2015, 83). Frühere Befragungen brachten ähnliche Ergebnisse hervor. So nehmen 31 % der Jugendlichen mit Realschulabschluss ihre Ausbildung in dem Beruf auf, indem sie auch ein Praktikum absolviert haben. Davon nehmen 16 % der weiblichen und 21 % der männlichen Schüler eine Ausbildung in dem gleichen Betrieb auf. 25 % wählen einem dem Praktikum verwandten Beruf. Allerdings ergreifen auch 42,5 % einen anderen Beruf. Bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss sind die Effekte noch stärker, wobei er am stärksten bei männlichen Jugendlichen ist. Hier ist bei 62 % der Ausbildungsberuf identisch mit einem der Praktikumsberufe. Immerhin 48 % nehmen ihre Ausbildung in einem ihrer Praktikumsbetriebe auf (Bergzog 2008, 23). Den größeren Einfluss der Praktika führt Bergzog auf deren höhere verbindliche Durchführungshäufigkeit zurück (ebd.).

Für Praktika im Übergangssystem respektive nach einem Schulabschluss werden noch höhere Klebeeffekte erwartet, da eine Berufswahlentscheidung unmittelbar bevorsteht (Langer 2018, 36). Wiesner betont, dass Praktika im Übergangssystem einen vielversprechenden Ansatzpunkt bieten, um die duale Berufsausbildung für wechselbereite Studierende bzw. Studienabbrecher:innen als eine attraktive Alternative darzustellen (Wiesner 2017, 278).

Auch im Pflegebereich wird die Ausbildung oft in der Pflegeeinrichtung aufgenommen, in der bereits das Praktikum absolviert wurde (Angelovski 2014, 11; Brüggemann 2015, 21; Buxel 2011, 13; Goller & Fortmeyer 2019, 12). Die Wahl des Pflegeberufes wird begünstigt, wenn die oben beschriebenen Berufswahlmotive während des Praktikums erlebbar sind (Görres et al. 2010, 76). In dem bereits erwähnten care4future-Projekt waren im ersten implementierten Netzwerk nach fünf Jahren 60 % der Schüler:innen in einem Gesundheits- oder Sozialberuf tätig, 25 % sogar direkt in der Pflege. Bei den später hinzu gekommenen Netzwerken „konnten sich 50 Prozent der Schüler:innen vorstellen, nach dem Schulabschluss eine Ausbildung in der Pflege zu beginnen.“ (Contec 2013, 43) Nach einem Praktikum in einer Psychiatrie, bei dem primär die Arbeitsbereiche von Ärzt:innen und Psycholog:innen vorgestellt werden, wollen 59 % der Schüler:innen (N=29) im Anschluss Medizin oder Psychologie studieren (Schaub et al. 2017, 536).

4.6 Zusammenfassung zur betrieblichen Gestaltung von Praktika aufgrund bisheriger Erkenntnisse

Bei den Schülerbetriebspraktika handelt es sich um eine Maßnahme zur Berufsfindung, die als Netzwerkaufgabe zu verstehen ist und vor allem von allgemeinbildenden Schulen und Betrieben getragen wird. Eltern, berufsbildende Schulen sowie (Fach-) Hochschulen sind als weitere Akteure noch stärker einzubinden. Je besser die Vernetzung und Abstimmung untereinander ist, desto höher ist die Effektivität. Vorbereitende Maßnahmen, wie Potenzialanalysen und Berufsorientierungstage, können dazu beitragen, den Nutzen von Praktika für die Jugendlichen zu steigern (Trabert & Ramsauer 2015, 97). Zudem spielt das Anbahnen und Unterstützen von Reflexionsprozessen während der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eine essenzielle Rolle für die Zielerreichung. Je intensiver Jugendliche sich im Vorfeld mit verschiedenen beruflichen Alternativen unter Berücksichtigung der eigenen Fähigkeiten und Interessen beschäftigen, desto stärker profitieren sie vom Praktikum (Bäumer 2005, 214; Bergzog 2008, 35; Ratschinski et al. 2017b, 83–84). Ebenso tragen das Vorliegen einer Struktur sowie eine didaktische Aufbereitung der berufsspezifischen Tätigkeiten zu einem besseren Outcome bei (Jung 2020, 463–464). Die subjektive Wahrnehmung des Praktikums wird vor allem durch den Ausprägungsgrad der Beanspruchung sowie das emotionale Erleben beeinflusst. Beides wird maßgeblich durch eine subjektorientierte Betreuung, idealerweise durch eine feste Bezugsperson, verbessert. Diese ist jedoch sehr zeitintensiv und besonders in den Pflegesettings aufgrund des Fachkräftemangels und der ökonomischen Zwänge eine der größten Herausforderungen (Langer 2018, 221 ff.). Eine kontinuierliche und systematische Evaluation in Schulen und Betrieben bildet die Grundlage der Qualitätsentwicklung des Schülerbetriebspraktikums (Hunecke et al. 2018, 25).

Die Ausführungen in diesem Kapitel verdeutlichen, dass nur in seltenen Fällen alle Ziele in einem Praktikum erreicht werden können. Aus den bisherigen Erkenntnissen ergeben sich für die Betriebe in Bezug auf die Gestaltung von Praktika folgende Aufgaben:

1. Ausreichend Praktikumsplätze zu mehreren Zeitpunkten im Jahr bereitstellen sowie weitere Angebote wie Betriebserkundungstage, Zukunftstage und Werkstätten anbieten (Beinke 2020, 433; Bergzog 2008, 51–52; Ebbinghaus & Dionisius 2024, 13).
2. Regionale Netzwerke mit Schulen eingehen und als Kommunikationspartner auch außerhalb der Praktika zur Verfügung stehen (Beinke 2020, 433; Bergzog 2008, 51–52).
3. Strukturierten Ablauf sicherstellen z. B. durch die eigenständige Entwicklung oder Nutzung bereits vorhandener Leitfäden (ebd.).

4. Geeignete und geschulte Mentor:innen (Fachkräfte und Auszubildende) verbindlich zuordnen, die von Anfang an Gesprächsbereitschaft signalisieren und im Verlauf als Ansprechpartner:innen bei aufkommenden Fragen oder Konflikten zur Verfügung stehen und Reflexionsprozesse aktiv unterstützen (Langer 2018, 224; Ostendorf et al. 2018, 29 ff.).
5. Zu Beginn ein Erstgespräch führen, in dem von beiden Seiten die Ziele und Erwartungen angesprochen werden und deren Umsetzungsmöglichkeiten eingeschätzt, offen kommuniziert und bestenfalls schriftlich festgehalten werden. Ein Überblick zum Arbeitsablauf auf der Station sowie zu den häufigsten Krankheitsbildern und den damit verbundenen Besonderheiten bietet zusätzlich Orientierung (Langer 2018, 224; Ostendorf et al. 2018, 29 f.).
6. Als Mentor:in sollte man sich der eigenen Vorbildfunktion in jeder Interaktion bewusst sein und sie erfüllen – sowohl im Umgang mit den zu Pflegenden, den Kolleg:innen und anderen Mitarbeitenden als auch mit den Praktikant:innen selbst (Flaiz 2018, 364; Matthes 2019, 45 ff.; Ostendorf 2018, 68).
7. Die/den Praktikant:in fortwährend bei pflegespezifischen Aufgaben zuschauen lassen und im Verlauf entsprechend ihrer/seiner Kompetenzen diese selbstständig übernehmen lassen, um eigene Stärken und Schwächen auszutesten sowie ihre/seine Interessen und Erwartungen an den Beruf zu reflektieren (Beinke 2020, 430; Brüggemann et al. 2016, 11; Kruse & Diesel-Lange 2017, 21; Noll 2014, 2).
8. Komplexität und Ziele von vermeintlich einfachen pflegerischen Tätigkeiten verbalisieren und den Wert der Pflegearbeit für den Genesungsprozess hervorheben, um ein realistisches Berufsbild zu fördern (Bergzog 2008, 39; Flaiz 2018, 360; Quernheim & Zegelin 2022).
9. Leitende Werte der Pflegearbeit wie z. B. Autonomie/Würde, Fürsorge/Gutes tun, Nicht-Schaden, Gerechtigkeit, Transparenz/Kommunikation, Partizipation, Verantwortung, Interessenvertretung, Vertrauen, Leiden lindern und Lebensqualität (Riedel 2017) thematisieren und deren Umsetzung in der täglichen Arbeit reflektieren. Dies ist wichtig, da soziale Motive eine überdurchschnittliche Rolle bei der Berufswahl Pflegefachfrau/-mann spielen (Görres et al. 2010, 46; Scharfenberg 2016, 16).
10. Abschließende Evaluation und Reflexion über die gemachten Erfahrungen und deren Einfluss auf die Berufsfindung unter Berücksichtigung der individuellen Stärken und Schwächen sowie der persönlichen (Lebens-) Ziele durchführen (Matthes 2019, 58–59, Meyer 2021, 1). Weiterhin ist eine Generalisierbarkeit der Erfahrungen durch die Mentor:in für den Pflegeberuf unter Berücksichtigung des jeweiligen Settings (v. a. Krankenhaus, ambulante Pflege, Psychiatrie, Altenheim) vorzunehmen. Dafür können u. a. die Authentizität der gesehenen und übernommenen Tätigkeiten, die

Arbeitsdichte und die Arbeitsatmosphäre sowie die Zusammenarbeit mit den Patient:innen und im intra-/interprofessionellen Team herangezogen und thematisiert werden. Aufgrund des fehlenden Hintergrundwissens ist dieses den Praktikant:innen, wie auch deren Eltern und Lehrenden an den allgemeinbildenden Schulen, nur sehr begrenzt möglich. Insbesondere negative Erfahrungen können dadurch zeitnah relativiert werden (Beinke 2020, 434; Brüggemann et al. 2016, 12e; Dreisiebner 2019, 288; Noll 2014, 2).

11. Rückmeldung durch Pflegefachkräfte zur wahrgenommenen Passung der/des Praktikant:in zum Beruf geben (Beinke 2020, 433; Kruse & Diesel-Lange 2017, 21).

Diese Handlungsempfehlungen werden im Verlauf für die Ergebnisdiskussion zur Praktikumsgestaltung in der Pflege herangezogen [7.3.3] sowie in den abschließenden Handlungsempfehlungen für die Betriebe erneut aufgegriffen. [8.1]

5 Bilanzierung und Forschungsdesiderat

In diesem Kapitel wird zusammenfassend darauf eingegangen, welche Aspekte der eingangs gestellten Fragestellung bereits durch den theoretischen Teil beantwortet sind und welche Aspekte noch offenbleiben und somit erforscht werden müssen. Die inhaltlichen Zusammenfassungen befinden sich am Ende der jeweiligen Kapitel, weshalb an dieser Stelle nicht erneut darauf eingegangen wird.

In Bezug auf den Einfluss der Praktikumserfahrungen auf die Berufsfindung kann festgehalten werden, dass dieser von Jugendlichen selbst als höher und wichtiger bewertet wird (), als es durch bisherige Evaluationsstudien bestätigt werden kann (Ratschinski et al. 2017b). Prinzipiell steigt der Nutzen für Jugendlichen, je stärker sie sich vorab mit passenden Berufswahlalternativen auseinandergesetzt haben und somit eine tatsächliche für sie adäquate Berufswahlalternative im Praktikum ausprobieren können (ebd., 88). [4.5] Als einzige differenziertere Studie zu Erfahrungen während eines Praktikums über alle Berufsbilder hinweg liegt die Studie von Langer (2018) vor.⁶⁵ Darin zeigt sich, dass das Erleben maßgeblich von der betreuenden Person abhängt (ebd., 204). Je nachdem, wie die Bezugsperson kommunikativ und fachlich auf Fragen und Wünsche der Schüler:innen eingeht, wird das Praktikum als emotional positiv, negativ oder sogar als herabsetzend erlebt. Außerdem beeinflusst die Bezugsperson durch das Übertragen von mehr oder weniger berufsspezifische Aufgaben und ihrem Umfang der Unterstützung, inwiefern die Beanspruchung bei den Aufgaben als hoch oder niedrig eingestuft wird (ebd., 187). Schüler:innen die überwiegend berufsferne Tätigkeiten erledigen müssen, entscheiden sich deutlich seltener für den Beruf. Erleben sie die Aufgaben und Zusammenarbeit mit den Berufsangehörigen zusätzlich als emotional negative oder herabsetzend, sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Bewerbung für eine Ausbildung in dem Betrieb deutlich. Als Konsequenz wird zudem der Beruf bzw. teilweise sogar das gesamte Berufsfeld ausgeschlossen (ebd., 222). Im Gegensatz dazu bewerten Schüler:innen, die herausfordernde Aufgaben erhalten und bei deren Bewältigung auf ihre Betreuenden zurückgreifen können, das Praktikum am gewinnbringendsten (ebd.). [4.3] In Bezug auf die Berufsfindung, können am ehesten offene bzw. noch nicht konkret auf einen Beruf festgelegte Schüler:innen zu einer Bewerbung in dem Beruf bewegt werden, insbesondere wenn zumindest einige der Berufsangehörigen als positive Vorbilder wahrgenommen werden (ebd., 203-207). Bei Schüler:innen mit einem anderen bestehenden

⁶⁵ Quantitative Evaluationsstudien erheben bisher lediglich den subjektiven Nutzen bzw. den „Spaß“ im Praktikum, ohne diese Summenindikatoren explizit zu operationalisieren. [4.5]

Berufswunsch ist es dagegen schwierig, während eines Praktikums ein ausreichendes Interesse für den jeweiligen Beruf zu erzeugen, sodass es in der Konsequenz tatsächlich zu einem Wechsel des Berufswunsches kommt. Vielmehr wird der Wunschberuf idealisiert (Langer 2018, 207-211, Ratschinski et al. 2017 b, 130).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Schüler:innen auf der Basis der sozialen Integration in das Team, der Passung bzw. des Selbstwirksamkeitserlebens bei der Durchführung der übertragenen Aufgaben als Kriterien für den weiteren Berufsfindungsprozess heranziehen. Bei einem Ausschluss eines Berufes wird zusätzlich das Prestige bzw. die soziale Passung des Berufes herangezogen (Langer 2018, 207–211).

Es bleibt unklar, wie sich die Erfahrungen während eines Praktikums auf bereits bestehende akzeptable Berufe oder den eigenen Wunschberuf auswirken, da keiner der Proband:innen bei Langer einen Praktikumsplatz in seinem eigenen Wunschberuf gefunden hat. Weiterhin bleibt offen, welche spezifischen Erfahrungen während eines Pflegepraktikums gemacht werden, da sich die Praktika in dem Berufsfeld in verschiedenen Aspekten von anderen Berufen unterscheiden. [4.2] Zudem verdeutlicht Kapitel 2.2, dass die Berufswahlkriterien von Personen, die einen Pflegeberuf wählen, von den allgemeinen Berufswahlkriterien der Jugendlichen variieren. Somit bleibt offen, welche Kriterien Personen, die ein Pflegepraktikum absolvieren, für ihren weiteren Berufsfindungsprozess heranziehen.

Aufgrund der bisherigen Forschungserkenntnisse zur schulischen Begleitung (inkl. Vor- und Nachbereitung) von Betriebspraktika sowie der Erkenntnisse zur Betreuung von Auszubildenden im ersten Einsatz und Jahrespraktikant:innen konnten im vorherigen Kapitel bereits umfassende begründete Empfehlungen für die betriebliche Gestaltung von Praktika gegeben werden. [4.6]

Noch unerforscht ist, wie diese im Pflegealltag umgesetzt werden und inwiefern diese Empfehlungen von Schüler:innen selbst als wesentlich für ihre Berufsfindung sowie die konkrete Berufswahlentscheidung angesehen werden. Zudem bleibt die Frage offen, wie Berufsangehörige auf die Aufgabe der Begleitung von Praktikant:innen schauen. Diese erscheint gerade für den Pflegebereich, der sich durch ein allgemein hohes Arbeitsaufkommen auszeichnet, besonders interessant. Die noch unbeantworteten Aspekte werden nachfolgend in den Forschungsfragen aufgegriffen.

6 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel werden ausgehend von den Forschungsfragen die Kennzeichen qualitativer Sozialforschung als methodologischer Ansatz beschrieben sowie die damit einhergehenden Gütekriterien. Daran anschließend wird das konkrete Forschungsdesign, inklusive des Samplings, der Datenerhebung und Datenauswertung, vorgestellt. Zu Beginn dieses Forschungsvorhabens wurde ein Antrag auf ethische Begutachtung des Forschungsvorhabens bei der Ethikkommission der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft e. V. gestellt. Dafür wurde das Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden, die Umsetzung der Prinzipien der informierten Zustimmung und Freiwilligkeit, mögliche Risiken für die Teilnehmenden und vorbeugende Maßnahmen sowie Aspekte des Datenschutzes umfassend erläutert. Im September 2019 wurde das ethische Clearing erteilt. Die forschungsethischen Implikationen sowie deren Umsetzung im Forschungsprozess sind in Grundzügen in die jeweiligen Unterkapitel integriert.

6.1 Forschungsfragen

Ein zentraler Schritt, von dem der Erfolg qualitativer Forschung wesentlich abhängt, ist die Formulierung der Fragestellung(en). Durch die Festlegung auf eine bzw. hier zwei übergeordnete Fragestellungen wird das Forschungsfeld in der Vielfalt eingegrenzt und strukturiert. Die Fragenformulierung findet in der qualitativen Forschung nicht nur zu Beginn statt, wenn eine Studie konzipiert wird, sondern in allen Phasen des Prozesses. Die Reflexion und Reformulierung der Fragestellung dient als Orientierungsrahmen zur Bewertung der Angemessenheit der getroffenen Entscheidungen bezüglich der Konzeption des Forschungsdesigns, der Erschließung des Feldes, der Auswahl von Fällen, der der Methodenauswahl für die Datengewinnung einschließlich der Konzeption der Interviewleitfäden sowie der Interpretation hinsichtlich der angewandten Methode und des ausgewählten Materials. Wesentlich ist, dass eine klare Vorstellung über die Fragestellung(en) entwickelt wird und gleichzeitig weiterhin eine Offenheit für neue und überraschende Erkenntnisse bestehen bleibt (Flick 2019, 132–133; Horvath 2022, 35 ff.).

Die Forschungsfragen inklusiver der Unterfragen für diese Arbeit lauten:

1. *Welchen Einfluss haben die Erfahrungen im Pflegepraktikum auf die Berufsfindung? Welche Typen können bei den Praktikant:innen bezüglich der Entscheidungsfindung unterschieden werden?*
 - 1.1. Mit welchen Erfahrungen während eines Pflegepraktikums begründen Schüler:innen einen Einschluss bzw. Ausschluss aus dem Aspirationsfeld nach Gottfredson?
 - 1.2. Wie bewerten Praktikant:innen die Praktikumsgestaltung und die Begleitung der betreuenden Personen auf ihre Berufswahlalternativen?
 - 1.3. Welche Erfahrungen während ihres Praktikums schätzen Auszubildende retrospektiv als bedeutend für die Aufnahme der Pflegeausbildung ein?
2. *Wie können Praktikant:innen in der Berufsfindungsphase von den Berufsangehörigen unterstützt werden?*
 - 2.1. Wie bewerten Auszubildende und Pflegefachkräfte die Durchführung der Praktika und welchen Einfluss messen sie der betrieblichen Praktikumsgestaltung sowie den betreuenden Personen in Bezug auf die beruflichen Aspirationen der Praktikant:innen bei?
 - 2.2. Welche Veränderungspotenziale ergeben sich für die Gestaltung der Praktika?

6.2 Qualitative Sozialforschung als Forschungsansatz

Da für das Schülerbetriebspraktikum im Allgemeinen und speziell für die Pflegeberufe unter dem Aspekt der Berufsfindung weder empirische Studien noch Theorien vorliegen (Brüggemann et al. 2016, 3e) und das Erkenntnisinteresse auf den subjektiven Sichtweisen zu den Alltagserfahrungen liegt, findet die empirische Erhebung nach den Grundsätzen der qualitativen Sozialforschung statt (Döring & Bortz 2016, 184–185, Flick 2019, 27–29; Langer 2018, 77–78).

Der qualitative Forschungsansatz zeichnet sich vor allem durch einen iterativen Prozess aus. Dieser zeigt sich durch das „Ineinander greifen von Formulierung (und ggfs. Reformulierung) der Fragestellung, Erhebung und Auswertung bis hin zu Generalisierung und Theoriebildung, die nicht in säuberlich getrennten Schritten nacheinander absolviert werden können.“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2022, 124) Obschon in der qualitativen Forschung meist keine ausreichend erklärenden Theorien vorliegen, spielt das theoretische Vorwissen insbesondere zur theoretischen Sensibilisierung in der Anfangsphase eine bedeutende Rolle, welches den umfangreichen Theorieteil dieser Arbeit erklärt. Weiterhin bilden die bestehenden Erkenntnisse den Bezugspunkt für die theoretische

Einordnung der neu generierten Erkenntnisse in der Diskussion (Flick 2019, 77). Gleichzeitig ist eine theoretische und reflektierte Offenheit der Forschenden essenziell. Das bedeutet, dass das vorhandene Vorwissen stets kritisch hinterfragt werden muss und insbesondere Fälle, Situationen und Daten, die den bisherigen Vorannahmen widersprechen, offen zu analysieren sind. Erst dadurch kann es gelingen, neue Kenntnisse über den Untersuchungsgegenstand zu generieren (Döring & Bortz 2016, 67). Für die Analyse der Daten fasst Flick vier übergeordnete Kennzeichen qualitativer Forschung zusammen:

1. *Verstehen als Erkenntnisprinzip*: Das untersuchte Phänomen wird von innen heraus, also aus der Sicht des jeweiligen untersuchten Subjektes, nachvollzogen (ebd., 95).
2. *Fallrekonstruktion als Ansatzpunkt*: Um Ersteres zu gewährleisten, wird konsequent zunächst der Einzelfall untersucht, bevor vergleichende bzw. verallgemeinernde Aussagen getroffen werden (ebd., 96).
3. *Konstruktion von Wirklichkeit bzw. Konstruktivismus als Grundlage*: Die „eine“ Wirklichkeit ist per se nicht vorhanden, sondern wird durch die jeweiligen Subjekte (Teilnehmende und Forschende) über ihre Sicht auf ein bestimmtes Phänomen konstruiert. Eine wesentliche Rolle spielen dabei die latenten Sinnstrukturen (ebd.; Przyborski & Wohlrab-Sahr 2022, 127), welche sowohl neurobiologisch als auch kulturell bzw. durch das soziale Umfeld beeinflusst werden (Döring & Bortz 2016, 101–104). Auch Forschende sind keine neutral agierenden Personen. Vielmehr bestimmen sie die Wirklichkeit durch ihre methodische Vorgehensweise, die Auseinandersetzung mit den Teilnehmenden sowie durch die Interpretation des erhobenen Materials. Daher ist die Reflexion über diese Prozesse von besonderer Bedeutung (ebd. 96; Przyborski & Wohlrab-Sahr 2022, 124). [6.3]
4. *Text als empirisches Material*: Die produzierten bzw. transkribierten Texte bilden die Grundlage der Analyse, da Rekonstruktionen von latenten Sinnstrukturen in der notwendigen Ausführlichkeit nur an Texten vorgenommen werden können (Döring & Bortz 2016, 96).

Wie subjektive Sichtweisen und soziale Sinnzusammenhänge im Detail durch Forschende rekonstruiert werden können, wird seit Jahrzehnten durch diverse Erkenntnistheorie bzw. erkenntnistheoretische Konzepte⁶⁶ versucht zu erklären. Ähnlich wie die

⁶⁶ u. a. „die Konzepte des Fremdverstehens (Schütz 2004b) und der reziproken Typisierung (Schütz 1971), das Konzept der Identität (Goffman 1975, Wohlrab-Sahr 2006), des Handelns (Weber 1980: 1 – 30), der Kollektivität (Mannheim 1980), des Motivs (Schütz 2004a), der Kommunikation (Garfinkel 2004), der Orientierung (Bohnsack 2017) oder der Boundaries (Lamont/Molnár 2002).“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2022, 130)

Forschungsfragen, leiten die Grundannahmen der jeweiligen Metatheorie die Methodenauswahl und schärfen das Erkenntnisinteresse (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2022, 130). Flick unterteilt die vielfältigen Theorien und Konzepte, mit ihren jeweiligen neuen Entwicklungen, in drei grundsätzliche Perspektiven: erstens der symbolischen Interaktionismus, zweitens die Ethnomethodologie und drittens die strukturalistischen Modelle.

Der *symbolische Interaktionismus*⁶⁷ fokussiert die subjektiven Sinnzuschreibungen von Individuen auf Gegenstände, Ereignisse, Erfahrungen sowie auf ihre eigenen Handlungen. Nach Blumer gibt es drei grundlegende Prämissen:

„Die erste Prämisse besagt, daß Menschen „Dingen“ gegenüber auf der Grundlage von Bedeutung handeln, die diese Dinge für sie besitzen. (...) Die zweite Prämisse besagt, daß die Bedeutung solcher Dinge aus sozialen Interaktionen, die man mit seinen Mitmenschen eingeht, abgeleitet ist oder aus ihr entsteht. Die dritte Prämisse besagt, daß diese Bedeutung in einem interpretativen Prozess, den die Person in ihrer Auseinandersetzung mit den ihr begegnenden Dingen benutzt, gehandhabt und abgeändert werden.“ (Blumer 1973, 81, in Flick 2019, 83).

Als Konsequenz ist zentraler Ansatzpunkt der Forschung, wie Personen ihre Erfahrungen und Ereignisse mit einer subjektiven Bedeutung versehen. Die Rekonstruktion dieser subjektiven Sinnzuschreibungen erfolgt, indem die Forschenden, die Welt aus Perspektive der jeweiligen Personen zu betrachten (Flick 2019, 83). Methodisch können dafür subjektive Theorien zum untersuchten Phänomen sowie autobiographische Erzählungen genutzt werden. Für diese Arbeit ist diese Position besonders für die Beantwortung der ersten Forschungsfrage, insbesondere der Unterfragen 1.1 und 1.3, relevant. Um die Bedeutung der Erfahrungen zu erfassen, wurden autobiographische Erzählungen genutzt. Bei der Verortung des Pflegeberufes im Aspirationsfeld wurden die subjektiven Theorien insbesondere zum Prestige der Pflege im Vergleich zu anderen Berufen erhoben.

Die *Ethnomethodologie* fragt nach der Art und Weise, „wie Menschen in interaktiven Prozessen soziale Wirklichkeit herstellen“ (Flick 2019, 86). Im Gegensatz zur zweiten Prämisse des symbolischen Interaktionismus, in der die subjektive Bedeutung der Interaktion in den Blick genommen wird, wird aus ethnomethodologischer Perspektive vor allem der Kontext respektive die Rahmenbedingungen sowie die alltäglichen Handlungsweisen fokussiert. Konkret wird untersucht, wie Interaktionen organisiert sind, und zwar

⁶⁷ Strauss (1991) beruft sich bei der Methodologie der Grounded Theorie ausdrücklich auf diese Position (Flick 2019, 83), welche die Grundlage des Thematischen Kodierens nach Flick ist, mit dem in dieser Arbeit ausgewertet wird. [6.4.3]

auf Ebene der routinemäßigen Alltagshandlungen und nicht auf bewusst wahrgenommenen und als besonders bedeutsam eingeschätzten Ereignissen (ebd. 86–88). Traditionell wird dafür methodisch die Konversationsanalyse eingesetzt. In neueren Entwicklungen der Sozialwissenschaften (Studie of Work) kommt zunehmend die Beschreibung von Arbeitsabläufen zum Einsatz (ebd. 89). Diese Perspektive ist vor allem für die Beantwortung der Forschungsfragen 1.2, 1.4 und 2.1 relevant, in denen die Organisation der Praktika sowie die darin immanenten Interaktionen zwischen den Praktikant:innen und den Betreuenden von Interesse sind. Die methodische Umsetzung erfolgte in dieser Arbeit durch erzählgenerierende Fragen zum Arbeitsalltag inkl. der Zusammenarbeit mit der jeweils anderen Zielgruppe sowie den beeinflussenden Rahmenbedingungen und Handlungsstrategien. Zudem wurden die Betreuenden aufgefordert, eine Antwort (Konversation) auf eine hypothetische Frage einer Praktikant:in zu geben. [, ,] Neben der inhaltlichen Datenauswertung bilden die Rahmenbedingungen und Handlungsstrategien zudem wesentliche Kategorien des axialen Kodierparadigmas nach Tiefel. [6.4.3]

Bei *strukturalistischen Modellen* wird die kulturelle Rahmung der subjektiven Wirklichkeit stärker mitbetrachtet. Grundannahme der strukturalistischen Modelle ist, dass zwischen dem oberflächlichen Erleben und Handeln, welches „den beteiligten Subjekten zugänglich ist - und den Tiefenstrukturen des Handelns, die von alltäglich – individueller Reflexion nicht mehr (unmittelbar) erreicht werden – unterschieden“ (Flick 2019, 90) werden muss. Das oberflächliche Erleben wird dabei an den Intentionen bzw. Motiven und „dem mit dem Handeln verbundenen subjektiven Sinn festgemacht, während Tiefenstrukturen als handlungsgenerierend verstanden werden. Diese Tiefenstrukturen sind unter anderem in kulturellen Modellen (D’Andrade 1987), als auch in Deutungsmuster bzw. latenten Sinnstrukturen (Oevermann et al. 1979) (...) enthalten“ (Flick 2019, 90-91). Methodisch werden sequenzielle Sprachanalysen genutzt. Exemplarisch hierfür ist die objektive Hermeneutik von Overmann et al. 1979. In dieser Arbeit kommt diese Methode selbst nicht zum Einsatz. Allerdings findet sich die Grundannahme durch die Entscheidung für die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie [3.3.2] als theoretischen Rahmen wieder. Wie durch die Theorie sowie die bisherigen empirischen Befunde zum Einfluss des sozialen Milieus deutlich wird [3.2.3], hat das kulturelle Umfeld einen enormen Einfluss auf die Deutungsmuster im Berufsorientierungsprozess inkl. der Einschätzung von Berufsprestige [2.3], ohne dass es den Betroffenen unmittelbar bewusst ist und sie dieses explizieren können (Gottfredson 2005, 77). [3.3.2] Die tieferen, z. T. latenten Sinnstrukturen

werden in dieser Arbeit methodisch insbesondere durch die Feinanalyse von für die Fragestellung besonders relevanten Sequenzen wie auch von widersprüchlichen Aussagen erhoben.

Da die Rekonstruktion von Sinnzusammenhängen sehr aufwendig ist, ist die untersuchte Zielgruppe im Vergleich zu quantitativen Forschungsansätzen deutlich kleiner, wodurch keine repräsentativen Angaben getroffen werden können. Dennoch zielt auch qualitative Forschung darauf ab, Aussagen zu den untersuchten Phänomenen über den Fall hinaus zu treffen. Nur dadurch besteht die Möglichkeit der kritischen Auseinandersetzung mit den Ergebnissen, wodurch wissenschaftlicher Fortschritt erreicht wird (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2022, 134). Die Generalisierbarkeit von Ergebnissen stellt ein wesentliches Gütekriterium qualitativer Forschung dar. Deren Umsetzung wird im folgenden Kapitel näher beschrieben.

6.3 Gütekriterien qualitativer Sozialforschung

Das Ziel von Gütekriterien ist es, die Qualität von Forschungsarbeiten zu beurteilen. Aufgrund der zuvor beschriebenen unterschiedlichen metatheoretischen Konzepte und den damit verbundenen verschiedenen Forschungsmethodologien liegen trotz diversifizierter Diskussionen keine allgemein anerkannten Kriterien vor (Flick 2022, 533). Gleichzeitig ist in Frage zu stellen, ob gerade wegen der Diversität einheitliche Kriterien oder Standards überhaupt zielführend sein können (ebd., 545). Klar ist jedoch, dass aufgrund der unterschiedlichen Forschungsansätze, des zugrunde liegenden Verständnisses von Realität und der daraus resultierenden Methoden die Gütekriterien Reliabilität, Validität und Objektivität der quantitativen Forschung nicht auf die qualitative Forschung übertragen werden können. Stattdessen braucht es eigene angemessene Kriterien bzw. Strategien, welche die Kennzeichen qualitativer Forschung berücksichtigen (Flick 2022, 534–535). Für diese Arbeit gelten die folgenden vier Gütekriterien, da Flick diese bereits als Synopse aus dem bisherigen theoretischen Diskurs hergeleitet hat.

1. Das Benennen der Ziel- und Qualitätsansprüche
2. Die begründete Auswahl der Methoden
3. Die transparente Darstellung der konkreten Vorgehensweisen, sodass die Lesenden sich „ein eigenes Bild über den Anspruch und Wirklichkeit des Projektes machen können“ (Flick 2022, 545)⁶⁸
4. Die Geltungsbegründung bzw. Generalisierbarkeit der Ergebnisse (ebd.).

⁶⁸ Flick hält fest, dass auch für die transparente Darstellung keine Grenzwerte vorliegen, die definieren, ab wann Aussagen (zur Methodik oder den Ergebnissen) als reliabel und valide angesehen werden können (Flick 2022, 545).

Die Kriterien waren für den gesamten Forschungsprozess leitend, sind in dieser Verschriftlichung jedoch an verschiedenen Stellen festgehalten. So ist die Zielsetzung im Unterkapitel 1.3 explizit dargestellt und die Qualitätsansprüche sind in diesem Kapitel beschrieben. Die Begründung der Methodenwahl wurde aus erkenntnistheoretischer Perspektive bereits im vorherigen Kapitel beschrieben und erfolgt zudem ausführlich im folgenden Kapitel durch die Beschreibung des Forschungsdesigns. [6.4] Gleichzeitig wird damit der transparenten Darstellung der konkreten Vorgehensweisen nachgekommen. Die transparente Darstellung ist ebenso für die Geltungsbegründung essenziell. Diese ist abhängig davon, „inwieweit die Erkenntnisse des Forschers in den Konstruktionen im Feld begründet sind und wie sich die Übersetzung und Dokumentation dieser Konstruktionen im Feld in die Texte, die das empirische Material darstellen, gestalten“ (Flick 2019, 505). Für alle Erkenntnisse dieser Arbeit wird exemplarisch empirisches Material aus den Transkripten zur Begründung herangezogen, sodass es den Leser:innen ermöglicht wird, die Schlussfolgerungen der Forschenden nachzuvollziehen.

Als weitere Ansätze der Geltungsbegründung bzw. Generalisierbarkeit der Ergebnisse nennt Flick die kommunikative Validierung und Triangulation. Bei der kommunikativen Validierung werden den Interviewpartner:innen die Zwischenergebnisse an einem Punkt im Forschungsprozess zurückgemeldet. Deren jeweilige Zustimmung bzw. Ablehnung der Zwischenergebnisse wird als Validierung angesehen. Die Wahl des konkreten Zeitpunktes der Validierung hängt neben methodischen auch von forschungsethischen und vor allem forschungspraktischen Gründen ab. In Anlehnung an Scheele und Groeben (1988) wurde bei dieser Arbeit die kommunikative Validierung ca. eine Woche nach dem Interview durchgeführt und auf die Aussagen im Interview und damit auf die Datenerhebung begrenzt (Flick 2022, 536). Den Interviewpartner:innen wurde das fertige Transkript zugestellt und sie hatten die Möglichkeit, Aussagen zu revidieren und/oder zu spezifizieren. An dieser Stelle wurden vereinzelt spezifizierende Nachfragen gestellt, die durch die erste Analyse des Transkriptes bzw. im Vergleich zu anderen zeitnahverlaufenden Interviews entstanden sind und in der konkreten Interviewsituation noch nicht als offene Fragen bzw. Inkongruenzen erkannt wurden. Dadurch konnte zudem die Vergleichbarkeit der Fälle verbessert werden, welches von zentraler Bedeutung bei dem vorliegenden Forschungsdesign ist. Eine Validierung der Interpretationen der Forschenden durch die Teilnehmenden fand aus forschungspraktischen sowie forschungsethischen Gründen nicht statt, da nicht abzusehen ist, was diese in den Interviewpartner:innen mitunter auslösen (Flick 2022, 537). Immerhin handelt es sich bei der Berufswahl um eine identitätsstiftende Aufgabe, deren externe Rekonstruktion nicht mit der eigenen Selbstwahrnehmung kongruent sein muss.

Die Triangulation zielt darauf ab, die Diversitäten und Widersprüchlichkeiten im Untersuchungsgegenstand zu berücksichtigen. „Ihre Verwendung ist besonders aufschlussreich, wenn etwa die Beobachtung des Handelns der untersuchten Personen Widersprüche zu ihren Aussagen in Interviews aufdeckt, und weniger, wenn das eine das andere nur bestätigt.“ (Flick 2022, 542) In dieser Arbeit wird die Triangulation auf drei Ebenen umgesetzt. Erstens im Rahmen der oben beschriebenen Perspektiven-Triangulation, also der Verwendung mehrerer Metatheorien. Zweitens durch eine Datentriangulation, indem drei Zielgruppen (Praktikant:innen, Auszubildende und Pflegefachkräfte) aus vier Pflegesettings (stationäre Langzeitpflege, Erwachsenenpflege im Klinikum, Kinderkrankenpflege im Klinikum, Psychiatrie) einbezogen werden, wodurch das Phänomen der berufsorientierenden Erfahrungen aus diversen Blickwinkeln beleuchtet wird (Flick 2022, 541). [6.4.1] Drittens durch eine methodische Triangulation, indem das problemzentrierte Interview nach Witzel als Erhebungsinstrument genutzt wird, welches durch die diversen Fragentechniken und durch die Berücksichtigung des Vorwissens der Forschenden verschiedene Zugänge kombiniert (Witzel 2000; Flick 2022, 540). Weiterhin werden die Aussagen der Praktikant:innen methodisch um die Erhebung der jeweiligen Aspirationsfelder nach Steinritz, Kayser und Ziegler (2012) ergänzt. [6.4.2]

Im nachfolgenden Kapitel wird das Forschungsdesign systematisch und umfassend entlang des Forschungsprozesses beschrieben.

6.4 Forschungsdesign

Da das Praktikum entsprechend den Forschungsfragen aus Perspektive verschiedener Zielgruppen betrachtet werden soll, bietet sich die Forschungsmethodologie des Thematischen Kodierens nach Flick an. „Forschungsgegenstand ist dabei die soziale Verteilung von Perspektiven auf ein Phänomen oder einen Prozess.“ (Flick 2019, 402) Grundannahme ist, dass in verschiedenen sozialen Gruppen unterschiedliche Sichtweisen vorzufinden sind. Die Methode wurde in Anlehnung an die Grounded-Theory-Methodologie entwickelt, arbeitet jedoch mit vorab festgelegten Gruppen, die sich aus dem vorherigen theoretischen Grundlagenwissen und den Fragestellungen ergeben (ebd.). Die einzelnen Schritte des Forschungsprozesses werden nachfolgend differenziert beschrieben. Vorangestellt bietet Tabelle 10 zur besseren Nachvollziehbarkeit einen zusammenfassenden Überblick.

Tabelle 9: Übersicht des Forschungsdesigns

Übergeordnete Fragestellungen	Welchen Einfluss haben die Erfahrungen im Pflegepraktikum auf die Berufsfindung? Welche Typen können bei den Praktikant:innen bezüglich der Entscheidungsfindung unterschieden werden? Wie können Praktikant:innen in der Berufsfindungsphase von den Berufsangehörigen unterstützt werden?		
Zielgruppen-spezifische Fragestellung	Praktikant:innen	Auszubildende	Pflegefachkräfte
	Mit welchen Erfahrungen während eines Pflegepraktikums begründen Schüler:innen einen Einschluss bzw. Ausschluss aus dem Aspirationsfeld nach Gottfredson? Wie bewerten Praktikant:innen die Praktikumsgestaltung und die Begleitung der betreuenden Personen auf ihre Berufswahlalternativen?	Welche Erfahrungen, während ihres Praktikums, schätzen Auszubildende retrospektiv als bedeutend für die Aufnahme der Pflegeausbildung ein? Wie bewerten Auszubildende die Durchführung der Praktika und welchen Einfluss messen sie der betrieblichen Praktikumsausgestaltung, sowie den betreuenden Personen in Bezug auf die beruflichen Aspirationen der Praktikant:innen bei?	Wie bewerten Pflegefachkräfte die Durchführung der Praktika und welchen Einfluss messen sie der betrieblichen Praktikumsgestaltung, sowie den betreuenden Personen in Bezug auf die beruflichen Aspirationen der Praktikant:innen bei?
Sampling & Einschluss-kriterien	2 Personen je Berufsgruppe (= 6 Personen) • Mind. 14 Jahre, • 2-4-wöchiges Praktikum in der Pflege	2 Personen je Berufsgruppe (= 6 Personen) • Absolvierten vor der Ausbildung ein Pflegepraktikum, • Befinden sich mind. im zweiten Ausbildungsjahr, • Haben mit Praktikant:innen zusammengearbeitet	2 Personen je Berufsgruppe (= 6 Personen) • Mind. 2 Jahre Berufserfahrung, • Regelmäßige Zusammenarbeit mit Praktikant:innen
Erhebungs-verfahren	Problemzentrierte Interviews mit halbstrukturierten Interviewleitfäden + Erstellen des persönlichen Aspirationsfeldes	Problemzentrierte Interviews mit halbstrukturierten Interviewleitfäden (Flick 2019, 402; Witzel 2000, Abs. 1).	
Auswertungs-methode	Thematisches Kodieren • Schritt 1: Einzelfallanalyse ◦ Erstellung einer Kurzbeschreibung des jeweiligen Falls und vertiefende Analyse am einzelnen Fall durch offenes und selektives kodieren → Resultat: Thematische Struktur des Einzelfalls, bildet Grundlage für Analyse weiterer Fälle (Flick 2019, 403-404) • Schritt 2: Analyse der Daten ausgehend von der thematischen Struktur ◦ Sukzessive Überprüfung und Modifikation der thematischen Struktur von Fall zu Fall → Resultat: Thematische Bereiche über alle Fälle entsprechend der Fragestellung (ebd., 404) • Schritt 3: Feinanalyse ◦ Detaillierte Interpretation einzelner, für die Fragestellung relevanter, thematische Bereiche mittels axialen Kodierens (ebd., 405) → Resultat: Wirkzusammenhänge zwischen den (Sub-) Kategorien zum untersuchten Phänomen (ebd. 394) • Schritt 4: Fall- und Gruppenvergleich ◦ Herausarbeiten von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den verschiedenen Untersuchungsgruppen (ebd., 405-407) → Resultat: Darstellung des inhaltlichen Spektrums, sowie Verallgemeinerungen durch Theorieentwicklung und Typenbildung (ebd. 408)		

6.4.1 Sampling

Bei qualitativen Designs werden verhältnismäßig kleine Stichproben genutzt. Um später verallgemeinerbare Aussagen ableiten zu können, greift bei der Stichprobenziehung anstelle des Zufallsprinzips die absichtsvolle Auswahl von Fällen (Döring & Bortz 2016, 302; Flick 2019, 522). Wie beim theoretischen Sampling orientiert sich die Auswahl der Fallgruppen und später auch die Auswahl der konkreten Fälle an inhaltlichen (und nicht statistischen) Kriterien respektive ihrer Relevanz, die sie für die Beantwortung der Fragestellung haben (Flick 2019, 163). Die angestrebte Verallgemeinerbarkeit der Daten durch die Nutzung von Stichprobenplänen darf nicht mit dem Ziel der Repräsentativität der Daten, wie es nur durch quantitative Forschungsdesigns möglich ist, gleichgesetzt werden (ebd.). Unter Rückbezug auf die Zielsetzung und Forschungsfragen haben sich für diese Arbeit die Zielgruppen der Praktikant:innen, Auszubildenden und Pflegefachkräfte ergeben. Durch das theoretische Vorwissen zum unterschiedlichen Berufsprestige der bis 2019 aufgeteilten Pflegeberufe [2.3.2] wird zudem in jeder Zielgruppe nach den weiterhin vorliegenden verschiedenen Pflegesettings unterschieden, sodass folgender Stichprobenplan für dieses Forschungsvorhaben vorliegt (Kelle & Kluge 2010, 50-55; Flick 2019, 155-157).

Tabelle 10: Stichprobenplan

Pflegesetting Zielgruppe	Stationäre Langzeitpflege	Erwachsenenpflege im Klinikum/ Psychiatrie	Kinderpflege im Klinikum
Praktikant:innen	2	2/1	2
Auszubildende	2	2	2
Pflegefachkräfte	2	1/1	2

Um die Heterogenität des Forschungsfeldes abzubilden, erweist sich ein Sampling mit maximaler Variation respektive eine Fallkontrastierung als besonders zielführend (Flick 2019, 165; Kelle & Kluge 2010, 109). Für die verschiedenen Zielgruppen wurden mögliche Unterscheidungsmerkmale in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Tabelle 11: Merkmale für maximale Variation

Praktikant:innen	• Art des Praktikums (Schülerpraktikum, freiwilliges Praktikum) • Besuchte Schulform bzw. (angestrebter) Schulabschluss
Auszubildende	• Lehrjahr (2. und 3.) • Anzahl vorheriger Praktika
Pflegefachkräfte	• Weiterbildungen (z. B. Praxisanleitung) • Berufserfahrung (in Jahren)
Bei allen Zielgruppen	• Einrichtungsgröße nach Betten • Einrichtungsträger (öffentlich, freigemeinnützig, Privat) • Alter und Geschlecht, Migrationshintergrund

Einschlusskriterien für die Zielgruppen

Die Einschlusskriterien werden entsprechend der Fragestellung und den damit verbundenen Forschungszielen festgelegt. Durch die jeweilige Begründung der Ein- bzw. Ausschlusskriterien werden zudem die vorliegenden Präkonzepte sichtbar.

Der Fokus liegt in dieser Arbeit auf den betrieblichen Praktika und Sozialpraktika von **Schüler:innen** der 8. bis 10. Klasse, da die ersten beruflichen Aspirationen bereits früh feststehen und bei dieser Zielgruppe ein größerer Einfluss auf die Berufsfindung vermutet wird (Kayser 2013, 45; Brüggemann 2013, 12; Eggert et al. 2019, 3). [3.3.3] Entsprechend der Empfehlung der Ethikkommission der DGP müssen die Teilnehmenden mindestens 14 Jahre alt sein.

Darüber hinaus werden freiwillige Praktika in den Schulferien sowie nach dem Schulabschluss und auch nach einem Studienabbruch (im Übergangssystem) eingeschlossen. Weiterhin werden Schüler:innen aller Schulformen bzw. angestrebten Bildungsabschlüsse eingeschlossen, da die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann auch mit einem Hauptschulabschluss möglich ist, sofern dieser mit einer mindestens zweijährigen erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung kombiniert wird. Durch die Ausbildung zur Pflegeassistentin können sie weiterhin direkt in das Berufsfeld einsteigen und im Verlauf eine Ausbildung zur Fachkraft anschließen (Pflegeberufegesetz (PflBG, § 11).

Eine zusätzliche Anforderung besteht darin, dass die Dauer der Praktika zwischen zwei und höchstens vier Wochen liegt. Zum einen ist dies eine typische Länge für Praktika während der Schulzeit, zum anderen haben Pflegefachkräfte durch das Zeigen von pflegerischen Tätigkeiten keinen unmittelbaren Nutzen, da diese Aufgaben in komplexen Zusammenhängen zu erbringen sind, die Praktikant:innen ohne Vorbildung in einem so kurzen Zeitraum kaum hinreichend erfassen können. Ziel ist es dadurch herauszufinden, ob Praktikant:innen dennoch zu den berufsspezifischen Aufgaben angeleitet werden und ihnen der dahinterliegende therapeutische (pflegerische und medizinische) Gesamtkontext vermittelt wird, welcher für die weitere Berufsfindung bedeutsam ist (Beinke 2020, 428–429, Matthes 2019, 59). [3.1.2] [3.2.2]

Somit werden alle Praktika, die länger als vier Wochen andauern, ausgeschlossen, wovon unter anderem Jahrespraktika, die im Rahmen des Fachabiturs absolviert werden, sowie Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr und Bundesfreiwilligendienstleistende fallen. Zum einen besteht die Vorannahme, dass Pflegefachkräften der unmittelbare Nutzen einer guten Einarbeitung bewusst ist und sie dementsprechend eher bereit sind, dafür Zeit zu

investieren. Zum anderen wird angenommen, dass sich diese Jugendlichen größtenteils auf Grundlage vorheriger Berufsfelderfahrungen (inkl. Praktika) für eine längere praktische Exploration entscheiden, um durch vertiefte Einblicke zu einer höheren Berufswahlsicherheit zu kommen (Altepost 2017, 174).

Weiterhin werden Pflichtpraktika ausgeschlossen, die im Rahmen einer anderen Ausbildung (z. B. Rettungsassistent/Sanitäter) oder Studiengängen (v. a. Medizin) absolviert werden müssen, da hier bereits eine Berufswahlentscheidung getroffen wurde. Auch wenn Berufsorientierung als Prozess erst mit dem Erreichen des Rentenalters endet, scheint es wenig wahrscheinlich, dass sich Jugendliche aufgrund der Erfahrungen in einem Pflichtpraktikum zu diesem Zeitpunkt für eine Pflegeausbildung entscheiden (Langer 2018, 222).

Pflegefachkräfte sollen nach Beendigung der dreijährigen Ausbildung über eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren verfügen und kontinuierlich mit Praktikantinnen und Praktikanten zusammenarbeiten oder diese betreuen.

Zusätzliche Weiterbildungen sind für den Einschluss zur Untersuchung nicht erforderlich. Der Einschluss dieser Zielgruppe erfolgt, um einen Überblick über die generellen Rahmenbedingungen während der Gestaltung der Praktika zu bekommen und wie diese die eigenen Handlungsmöglichkeiten sowie Einstellungen zum Pflegeberuf und zur Betreuung von Praktikant:innen beeinflussen.

Auszubildenden sollen selbst vor Beginn ihrer Ausbildung ein Praktikum zwischen zwei bis vier Wochen absolviert haben. Dadurch wird erhofft, positive bzw. hilfreiche Erfahrungen während eines Praktikums in Bezug auf die Berufsfindung zu generieren, da sich diese Zielgruppe letztlich für den Pflegeberuf entschieden hat. Darüber hinaus sollen sie während ihrer Ausbildung mit Praktikant:innen zusammengearbeitet haben bzw. idealerweise an deren Betreuung und Begleitung beteiligt gewesen sein. Wie bei den Pflegefachkräften wird das Ziel verfolgt, die aktuellen Rahmenbedingungen, unter denen Praktika stattfinden, aufzuzeigen. Aus diesen Gründen sollen sich die Auszubildenden mindestens im zweiten Lehrjahr befinden. Als nahezu gleichaltrige Peers sind sie auf mehreren Ebenen näher an den Praktikant:innen dran als Pflegefachkräfte. [4.4.3] Dadurch wird ein besseres Verständnis für die weitere Berufsfindung von Seiten der Auszubildenden angenommen. Von Seiten der Praktikant:innen wird von einer größeren Offenheit in Bezug auf das Nachfragen auch zu persönlicheren Aspekten (wie z. B. Umgang mit unangenehmen Gefühlen wie Ekel und Scham sowie Vereinbarkeit von Beruf und Freunden) ausgegangen, sodass durch die Zielgruppe weitere Informationen gewonnen werden können.

Zugang zum Forschungsfeld

Für die Kontaktaufnahme wurden zunächst zielgruppenspezifische Informationsschreiben erstellt, welche in verständlicher Sprache über die zuvor aufgeführten Einschlusskriterien, das Forschungsprojekt und dessen Ziele sowie die Erhebungsmethoden und die erforderliche Archivierung und Auswertung der Daten aufklären. Weiterhin sind darin die Möglichkeiten betont, zu jeder Zeit während des Forschungsprozesses Bedenken und Fragen zu stellen sowie die schriftliche Zustimmung, ohne Angabe von Gründen, zu der Zeit zurückziehen zu können. Laut der Richtlinie für die Befragung von Minderjährigen (ADM, ASI, BVM, DGOF 2006) sind 14-Jährige wie Volljährige zu behandeln. Dennoch enthält das Informationsschreiben für die Praktikant:innen zusätzlich den Hinweis, sich mit Familienmitgliedern über das Forschungsvorhaben auszutauschen, bevor sie eine Entscheidung treffen. Darüber hinaus müssen Minderjährigen eine Einverständniserklärung ihrer Erziehungsberechtigten spätestens zu Beginn des Interviews vorlegen. Zusammengenommen wird dies als umfassende Aufklärung betrachtet, die von den Betroffenen verstanden werden kann und eine informierte Zustimmung ermöglicht. Die enthaltenen Kontaktdaten ermöglichen es den Teilnehmenden, sich aus eigener Initiative zu melden, wodurch das Prinzip der Freiwilligkeit umgesetzt wird.

Um einem Abhängigkeitsverhältnis und einer Verfälschung der Ergebnisse entgegenzuwirken, werden nur Teilnehmende eingeschlossen, zu denen kein direkter Bezug besteht. Konkret bedeutet dies, dass keine Auszubildenden und Praxisanleitenden der eigenen Arbeitsstätte in Frage kommen sowie Bekannte aus anderen Kliniken.

Im Januar 2020 wurden bei verschiedenen Kliniken und Klinikverbünden sowie größeren Trägern von Altenpflegeeinrichtungen jeweils die Pflegedirektoren, Pflegedienstleitungen und Schulleitungen schriftlich per E-Mail über das Forschungsvorhaben informiert, mit der Bitte, die beigefügten Informationsschreiben an die Mitarbeitenden und Praktikant:innen weiterzuleiten. Insgesamt konnten über diesen Weg sieben Proband:innen gewonnen werden.

Bedingt durch die geringen Rückmeldungen über diesen Weg und die zunehmende COVID-19-Infektionslage wurden die Informationsschreiben zudem über ehemalige Kommiliton:innen, die als Pflegepädagog:innen und Pflegedienstleitungen arbeiten, in deren Betrieben verbreitet. Darüber konnten sechs weitere Interviewteilnehmende gewonnen werden. Gleichzeitig wurden die Informationsschreiben über Bekannte und in pflegespezifische Gruppen in den sozialen Medien verteilt (Flick 2019, 148), sodass fünf weitere

Teilnehmende für ein Interview gewonnen werden konnten. Dadurch, dass sich die Proband:innen von sich aus auf die Informationsschreiben melden konnten, wurde das Prinzip der Freiwilligkeit umgesetzt. Ferner lagen zwischen der ersten Kontaktaufnahme und der Durchführung der Interviews mindestens drei Tage, sodass eine ausreichende Bedenkzeit für ihre Entscheidung zur Studienteilnahme gegeben war.

Zusammensetzung des Samplings

Durch die einsetzende Pandemie stellte die Gewinnung von Interviewteilnehmenden eine große Herausforderung dar. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen boten auf unabsehbare Zeit keine Schülerpraktika mehr an. Weiterhin war die Bereitschaft der Pflegefachkräfte für ein Interview in ihrer Freizeit sehr gering. Letztendlich konnten über einen Zeitraum von zwölf Monaten und durch die zuvor beschriebene Ausweitung der Zugangswege 18 Personen interviewt werden. Aufgrund der geringer als anfänglich eingestuften Teilnahmebereitschaft musste eine Auswahl nach den Merkmalen einer möglichst breiten Variation entfallen []. Dennoch weist das entstandene Sample eine relativ breite Variation auf, wie es der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist.

Tabelle 12: Zusammensetzung des Samplings

Praktikant:innen	• Art des Praktikums: 3 Schülerpraktika, 2 Sozialpraktika, 2 freiwillige Praktika (Lea absolvierte 2 Praktika im Pflegesetting) • Schulform: Realschule 2; Gymnasium 3; bereits Abitur 1 • Alter: 14,15,16,17,18, 23 • Geschlecht: 5 weiblich, 1 männlich • Migrationshintergrund: keiner
Auszubildende	• Lehrjahr: 2 im 2. LJ.; 4 im 3. LJ • Eigene Praktikumserfahrungen: 1 Pflegepraktikum: 3, 2 Pflegepraktika: 1; 3 Pflegepraktika: 2 • zusätzliches FSJ: 2 • vorab 2-Jährige Helfer-/ Assistenzausbildung: 2 • Alter: 19, 20, 21, 24, 25, 26 • Geschlecht: 5 weiblich, 1 männlich • Migrationshintergrund: eine (2.Generation – Eltern sind migriert)
Pflegefachkräfte	• 2 ohne Weiterbildung; 2 Praxisanleiterinnen; 2 mit Studium Pflegepädagogik • Berufserfahrung als Fachkraft (in Jahren): 4, 5, 7, 8, 13, 20 • Alter: 26, 29, 31, 34, 2*39 • Geschlecht: 6 weiblich • Migrationshintergrund: keiner • Damaliges Schülerpflegepraktikum: 6 • zusätzlich FSJ/ Jahrespraktikum 4⁶⁹

⁶⁹ Ein eigenes Praktikum, sowie eine darüberhinausgehende längere Explorationsphase waren keine Einschlusskriterien dieser Zielgruppe. Dieses ergab sich zufällig bzw. wird dieses Phänomen dem Prinzip der Freiwilligkeit und dem vorhergehenden Interesse an der Thematik zugeschrieben. Inwiefern es die Ergebnisse beeinflusst wird unter 0 Reflexion der Vorgehensweise aufgegriffen.

In Kapitel 7.1 werden entsprechend des Forschungsdesigns die einzelnen Fälle jeweils ausführlicher vorgestellt.

6.4.2 Datenerhebung mittels problemzentrierter Interviews

Bei der Datenerhebung in Form von Interviews muss neben der Offenheit auch eine Vergleichbarkeit durch die Vorgabe von Themen gewährleistet werden. Dazu schlägt Flick Leitfadeninterviews als eine geeignete Methode vor (Flick 2019, 402). In dieser Arbeit wird das problemzentrierte Interview nach Andreas Witzel genutzt. Dieses orientiert sich an dem theoriegenerierenden Verfahren der Grounded Theory und fokussiert die „Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000, Abs. 1). Zudem wird unter der Grundposition der Problemzentrierung das Vorwissen und die Haltung der Forschenden als unvermeidbar angesehen und in der Erhebungsphase als „heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen im Dialog zwischen Interviewern und Befragten“ integriert, sowie darüber hinaus als essenziell für die Präzisierung der Fragen auf das untersuchte Forschungsproblem angesehen (Witzel 2000, Abs. 3,4). Erst der Rückgriff auf theoretisches (Vor-)Wissen ermöglicht den Anstoß von Lernprozessen und die Entdeckung von etwas Neuem (Witzel & Reiter 2012, 24). Der Erkenntnisgewinn während des Erhebungs-, sowie Auswertungsprozesses ergibt sich demnach durch ein „induktiv-deduktives Wechselverhältnis“ (Witzel 2000, Abs. 3). Das Offenheitsprinzip wird darin durch Narrationen bzw. erzählgenerierende Fragen realisiert (ebd.). [

,] Unter der Grundposition der Gegenstandsorientierung beschreibt Witzel, dass die offenen und strukturierenden Gesprächstechniken entsprechend der Eloquenz und Reflexivität im Antwortverhalten an die Interviewten angepasst werden können (ebd. Abs. 4). Neben den offenen, vorformulierten erzählgenerierenden Fragen, die der allgemeinen Sondierung dienen, kommen auch verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien zum Einsatz. Verständnisfragen, Zurückspiegelungen und bei Bedarf auch Konfrontationen fördern eine tiefergehende Klärung bei widersprüchlichen Antworten und ermöglichen eine detailliertere Beschreibung der eigenen Sichtweisen. Sie sind wesentliche Komponenten einer prozessorientierten Vorgehensweise (ebd. Abs. 4,16). Zudem wird die Integration der biographischen Hintergründe der Befragten unter dem Aspekt der Methodenkombination und Prozessorientierung betont (ebd. Abs. 4), was entsprechend den Erkenntnissen über den Einfluss des sozialen Milieus auf den Berufsorientierungsprozess als passend angesehen wird. Weiterhin findet sich der Aspekt der Methodenkombination mit der vorgesehenen Erhebung des Aspirationsfeldes der Praktikant:innen wieder.

Konstruktion der Interviewleitfäden

Ableitend von dem theoretischen Hintergrundwissen zum Berufsorientierungsprozess (inkl. der Berufsfindung) und der Rolle der Praktika sowie den Forschungsfragen werden für jede Zielgruppe zunächst Interviewleitfragen entwickelt. Aus diesen werden im nächsten Schritt mittels der SPSS-Methode (sammeln, prüfen, sortieren, subsumieren) die Interviewleitfäden entwickelt. Dabei werden die Fragen zu thematischen Blöcken zusammengefasst und mehrfach reformuliert. Die relative Offenheit bei der Konstruktion regt dabei eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Vorwissen der Forschenden sowie mit den zu erwartenden Antworten der Interviewten an (Helfferich 2011, 182–185; Helfferich 2022, 884). Die Interviewleitfäden untergliedern sich jeweils in drei Spalten. In der ersten Spalte sind die erzählgenerierenden Fragestellungen aufgeführt. Die zweite Spalte enthält eine Checkliste mit Antwortmöglichkeiten der Interviewten, die aus bisheriger Literatur bekannt sind bzw. von der Forschenden antizipiert werden. In der dritten Spalte sind vertiefende oder konkretisierende Fragestellungen zu finden (Helfferich 2011, 186). Die Vorformulierung von Nachfragen dient dazu, Suggestivfragen im Interviewgeschehen zu vermeiden. Insbesondere durch die Befragung von drei Zielgruppen, bei denen jeweils von einem unterschiedlichen Sprachverständnis ausgegangen wird, ist es wichtig, die Fragen vorzuformulieren und im Pretest an der jeweiligen Zielgruppe auf ihre Verständlichkeit zu testen, sodass Erklärungen der Fragestellung vermieden werden können, durch die ansonsten möglicherweise eine Richtung zur Beantwortung der Frage vorgegeben wird. Zudem wird dadurch die Vergleichbarkeit des entstandenen Datenmaterials erhöht, was für die Fallvergleiche entsprechend der Fragestellung essenziell ist (Flick 2019, 402).

Während allen Teilnehmenden die erzählgenerierenden Fragen gestellt werden, werden die vertiefenden Fragen nur herangezogen, wenn die Interviewten das Thema zuvor nicht hinreichend detailliert beantwortet haben.

Entwicklung und Vorgehen bei der Erhebung des Aspirationsfeldes

Die Erhebung des Aspirationsfeldes erfolgt in Anlehnung an den von Steinritz, Kayser und Ziegler (2012, 3) beschriebenen Prozess. [3.3.2] In Vorbereitung dazu wird ein Diagramm von 9*9 Feldern  sowie eine Liste mit 80 weiteren beruflichen Optionen erstellt, die sich jeweils in pflegenaher und pflegeferner Ausbildungs- und Studienberufe untergliedern. Für die Auswahl der Berufe wird auf die Ranglisten der beliebtesten Ausbildungs- und Studienberufe 2019 (HRK) und 2020 (BIBB) sowie auf die Tabelle der Berufe aus der Berufsprestige-Studie von Ebner & Rohrbach-Schmidt (2019) zurückgegriffen. 

Im ersten Schritt werden die Teilnehmenden gebeten eine Liste von allen Wunschberufen anzufertigen bzw. von Berufen, in denen Sie sich vorstellen können, eine Ausbildung

und/oder ein Studium zu beginnen. Im zweiten Schritt wird ihnen die Liste mit den 80 weiteren Berufsoptionen vorgelesen. Die Aufgabe der Praktikant:innen ist es weitere für sie denkbare Berufsoptionen ihrer vorherigen Liste hinzuzufügen. Im dritten Schritt werden die Praktikant:innen aufgefordert die Berufe ihrer erweiterten persönlichen Liste in das Diagramm einzutragen, wobei die vertikale Achse das Prestige bzw. das gesellschaftliche Ansehen und die horizontale Achse die Geschlechtsspezifität darstellt. [] Keines der Felder darf doppelt ausgefüllt werden. Durch die vordefinierten Felder soll eine bewusste Entscheidung gestärkt, sowie eine Tendenz zur Mitte vermieden werden (Steinritz, Kayser, Ziegler 2012, 9).⁷⁰ Im vierten und letzten Schritt werden die Teilnehmenden aufgefordert, schrittweise ihre persönliche akzeptable Geschlechtsgrenze (vertikal), die Grenze für das Mindestmaß an gesellschaftlichem Ansehen (horizontal von unten), sowie ihre eigene akzeptable Aufwandsgrenze (horizontal von oben) einzuzeichnen (ebd.). Falls außerhalb der jeweiligen Grenzen keine Berufe liegen, wird erfragt, welche Berufe sie den ausgeschlossenen Bereichen zuordnen würden. Sofern einzelne Berufe im Aspirationsfeld der Praktikant:innen deutlich von der gesamtgesellschaftlichen Einschätzung der Teilnehmenden befragt, warum sie den jeweiligen Beruf an der Stelle einsortiert haben.

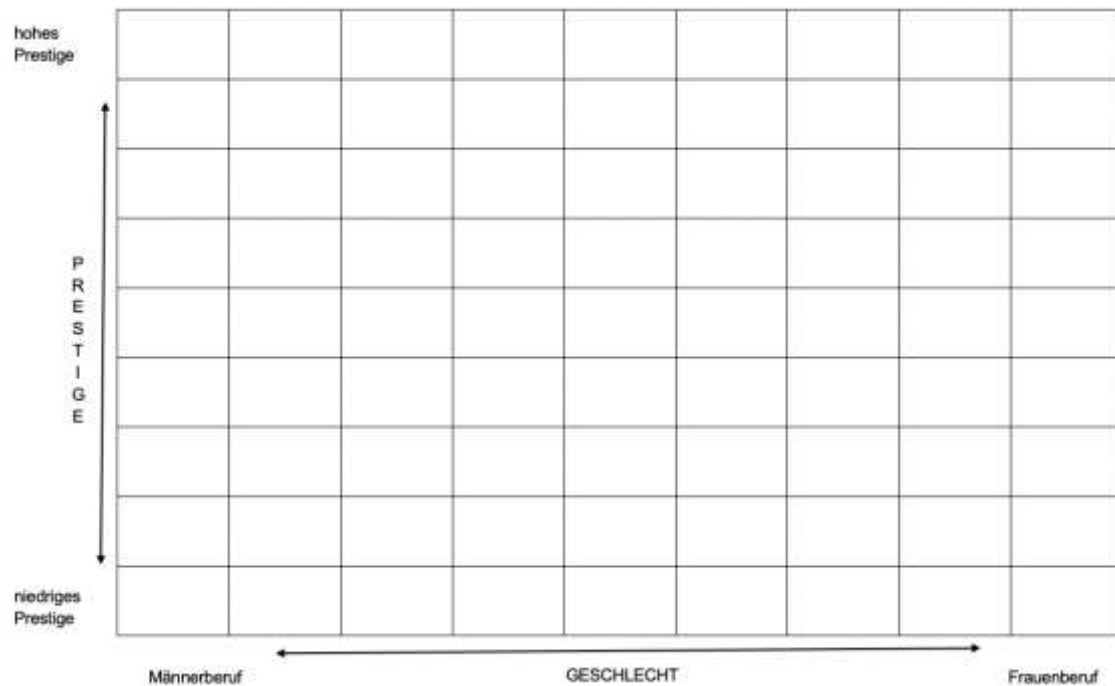
Aus erkenntnistheoretischer Sicht ergibt sich daraus ein Feld an Berufen, mit denen Pflege als Profession hauptsächlich um Nachwuchs konkurriert. Zudem kann konkret das Image der Pflege im Vergleich zu anderen Berufen abgelesen werden, was wiederum Basiswissen für die gezielte Ansprache potentieller Auszubildender ist, sei es auf der eigenen Homepage, bei Berufsmessen oder in überbetrieblichen bzw. regionalen Imagekampagnen. Weiterhin wird ersichtlich wie „akzeptabel“ der Pflegeberuf generell in Bezug auf den Geschlechtstyp und Prestige gesehen wird. [] Relevant für diese Untersuchung ist jedoch besonders die Beantwortung der Frage: *War der Pflegeberuf zu Beginn des Praktikums eine berufliche Option und wo befindet er sich nach dem Praktikum im Aspirationsfeld?*

Darüber hinaus ergibt sich für die Praktikant:innen ein Bereich an möglichen Berufen, der ihre noch bevorstehende Berufswahlentscheidung unterstützen kann. Das entstandene Diagramm wird anschließend digitalisiert, sodass die Teilnehmenden ihr Original behalten und nutzen können.

⁷⁰ Tragen Sie nun jeden Beruf unter dem Aspekt des gesellschaftlichen Ansehens (Prestige) und des Geschlechtstyp (eher Frauen oder eher Männerberuf) in dieses Diagramm ein. Tipp (auf Grundlage des Pretest): Nutzen Sie einen Bleistift, um ggf. Korrekturen vorzunehmen und fangen Sie nicht gleich ganz an den Rändern an Berufe einzutragen.

Abbildung 7: Vorlage zur Erhebung des Aspirationsfeldes

(Steinritz, Kayser, Ziegler 2012, 9)



Pretest und Adaption

Der Pretest wurde mit Hilfe von Praktikant:innen, Auszubildenden und Pflegefachkräften entsprechend der Einschlusskriterien aus der eigenen Arbeitsstelle im November 2019 durchgeführt. Alle Teilnehmenden wurden über den Ablauf und den Zweck des Pretests entsprechend aufgeklärt. Auch hierbei galt für die Teilnahme das Prinzip der Freiwilligkeit. Da die beantworteten Fragen nicht mit in die Analyse einfließen, wird hier von keinem Konflikt ausgegangen.

In einem ersten Schritt wurden zunächst alle Dokumente (Informationsschreiben, Datenschutzerklärung, Einwilligung) von der jeweiligen Zielgruppe auf ihre Verständlichkeit hin gegengelesen. Anschließend wurden die Interviewleitfäden sowie das Vorgehen zur Erstellung des Aspirationsfeldes getestet. Um die Verständlichkeit der Fragen zu überprüfen, wurde darauf geachtet, ob die Proband:innen Nachfragen stellten, bevor sie die Frage beantwortete, und ob sie inhaltlich treffend (d. h. in Anlehnung an die erstellte Checkliste) antworteten. Sobald Unverständlichkeiten auftauchten, wurde wie anfangs besprochen direkt darauf eingegangen und eine gemeinsame Umformulierung vorgenommen (Döring & Bortz 2016, 365). Insgesamt bestätigte der Pretest, dass die Fragen hinsichtlich ihrer Verständlichkeit und erzählgenerierenden Eigenschaft gut geeignet sind.

Für die Zielgruppe der Auszubildenden hat sich gezeigt, dass kein bedeutender Erkenntnisgewinn aus dem Aspirationsfeld hervorgeht, da sie sich kaum an andere berufliche Optionen erinnern konnten bzw. die wenigen Optionen sowohl von der Prestige- als auch der Geschlechtsdimension sehr nah am Pflegeberuf verortet sind (z. B. Physiotherapeut:in, Erzieher:in). Dies könnte einerseits auf die bereits länger zurückliegende Berufswahl zurückgeführt werden. Andererseits könnte im Sinne der Impressions-Management-Theorie bzw. zur Aufrechterhaltung der eigenen Selbstwirksamkeit und des eigenen Selbstbildes die Berufswahl retrospektiv als klarer und gradliniger dargestellt werden, als sie zum jeweiligen Zeitpunkt tatsächlich war (Ebner & Rohrbach-Schmidt 2019, 5; Görres 2010, 31). Aufgrund dieser Erkenntnis wird im Verlauf das Aspirationsfeld lediglich bei den Praktikant:innen erhoben.

Darüber hinaus wurde anhand der mit dem Pretest generierten Daten geprüft, ob alle Forschungsfragen beantwortet werden könnten, woraufhin der Interviewleitfaden für die Pflegefachkräfte um konkrete Nachfragen erweitert wurde. Der veränderte Interviewleitfaden wurde mit Fokus auf den neuen Fragen erneut mit einer Pflegefachkraft auf die Verständlichkeit getestet und es wurden gemeinsame Umformulierungen einzelner Fragestellungen vorgenommen.

Als Überblick werden exemplarische erzählgenerierende Fragen differenziert nach den thematischen Blöcken in den nachfolgenden Tabellen 13 bis 15 für die verschiedenen Zielgruppen vorgestellt. Die vollständigen Interviewleitfäden sind in den Anhängen eins bis drei einsehbar.

Tabelle 13: Auszug erzählgenerierender Fragen für Praktikant:innen

Motive Praktikumswahl Pflege	<i>Sie machen gerade ein Praktikum hier im Haus. Warum haben Sie sich dafür entschieden sich den Pflegeberuf genauer anzuschauen? Gab es für Sie noch andere Berufe, die Sie gerne während eines Schülerpraktikums genauer angeschaut hätten?</i>
Erfahrungen im Praktikum	<i>Wie sah so ein typischer Tag (nicht der/die ersten) als Praktikant:in für Sie aus? Wie war die Zusammenarbeit mit den Pflegefachkräften für Sie?</i>
Berufswahlentscheidung	<i>Wie würde zum jetzigen Zeitpunkt Ihre Entscheidung ausfallen und was sind Ihre Gründe für die Entscheidung? Welche Erfahrungen im Praktikum haben für Sie die Entscheidung (eher) leichter und welche (eher) schwerer gemacht?</i>
Abschluss	<i>Alles in allem, würden Sie anderen SchülerInnen ein Praktikum in der Pflege und speziell in dieser Einrichtung empfehlen? Gibt es noch etwas, was Sie zu dem Thema erzählen möchten, wonach ich noch nicht gefragt habe?</i>

Tabelle 14: Auszug erzählgenerierender Fragen für Auszubildende

Erfahrungen im eigenen Praktikum	<i>Wie lief denn das Praktikum so ab, wenn Sie sich an den ersten Tag zurück erinnern bis zum Ende Ihres Praktikums? Wie war damals die Zusammenarbeit mit den Pflegefachkräften für Sie?</i>
Eigene Berufswahlentscheidung	<i>Welche Erlebnisse während des Praktikums haben Ihnen damals die Entscheidung für die Ausbildung erleichtert bzw. erschwert? Aus heutiger Perspektive betrachtet, was hätten Sie damals noch gebraucht, um eine sicherere Entscheidung treffen zu können?</i>
Berufswahlmotive Pflege	<i>Sie absolvieren ja gerade eine Ausbildung im Pflegeberuf. Was waren damals ihre Gründe die Ausbildung zu beginnen?</i>
Berufliche Aufgaben und Berufsethos der Pflege	<i>Was macht Ihrer Ansicht nach die professionelle Pflege aus bzw. was sind konkrete (Vorbehalts-) Aufgaben der professionellen Pflege? Durch welche Einstellungen zeichnen sich Pflegefachkräfte aus bzw. welche Einstellungen sollte eine professionelle Pflegefachkraft ihrer Meinung nach haben?</i>
Zusammenarbeit mit Praktikant:innen; Ablauf von Praktika	<i>Nun haben Sie als Auszubildende ja auch Kontakt zu Praktikant:innen auf den Stationen. Inwieweit werden Sie in die Betreuung der Praktikant:innen mit einbezogen? Schätzen Sie das Praktikum, so wie es in ihrer Einrichtung durchgeführt wird, als hilfreich für die jeweiligen Praktikant:innen ein, wenn man annimmt, dass diese umfassende Einblicke in den Beruf bekommen möchten, um eine Berufswahlentscheidung zu treffen. Stellen Sie sich vor, eine Praktikantin sagt zu Ihnen, sie könnte sich gut vorstellen eine Ausbildung im Pflegeberuf zu beginnen und auch Sie finden, dass sie für den Beruf geeignet scheint. Nun möchte Sie von Ihnen eine Einschätzung haben, ob das eine gute Berufswahl sei. Was würden sie darauf antworten?</i>
Abschluss	<i>Gibt es noch etwas, was Sie zu dem Thema erzählen möchten, wonach ich noch nicht gefragt habe?</i>

Tabelle 15: Auszug erzählgenerierender Fragen für Pflegefachkräfte

Berufliche Aufgaben und Berufsethos der Pflege	<i>Was sind konkrete Aufgabenbereiche der Pflege bzw. Aufgaben die ausschließlich Pflegekraft macht?</i> <i>Was macht den Berufsethos der professionellen Pflege aus?</i>
Zusammenarbeit mit Praktikant:innen; Ablauf von Praktika; Aufgabe der Betreuenden	<i>Bei Ihnen auf Station sind regelmäßig (Schul-) Praktikant:innen (für 2-4 Wochen). Wie läuft ein Praktikum dann typischerweise ab?</i> <i>Wie erleben Sie im Allgemeinen die Zusammenarbeit mit den Praktikant:innen?</i> <i>Was würden Sie sagen, ist konkret Ihre Aufgabe bzw. auch die Ihrer Kolleg:innen, bei der Betreuung von Praktikant:innen?</i> <i>Wenn Sie das Praktikum, so wie es bei Ihnen stattfindet, mal aus Perspektive der Praktikant:innen betrachten, was würden Sie sagen ist daran hilfreich für deren Berufswahlentscheidung?</i> <i>Eine Praktikant:in sagt zu Ihnen, sie könnte sich gut vorstellen eine Ausbildung im Pflegeberuf zu beginnen und auch Sie finden, dass sie prinzipiell für den Beruf geeignet scheint. Nun möchte Sie von Ihnen eine Einschätzung haben, ob das eine gute Berufswahl sei. Was würden sie darauf antworten?</i>
Abschluss	<i>Wenn Sie drei Wünsche bei ihrer PDL & Geschäftsführung frei hätten, was würden sie sich von ihr wünschen, damit eine professionelle Betreuung von Praktikantinnen möglich wird?</i> <i>Gibt es noch etwas, was Sie zu dem Thema erzählen möchten, wonach ich noch nicht gefragt habe?</i>

Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden im Zeitraum von Mai bis Dezember 2020 mittels der entwickelten Interviewleitfäden durchgeführt. Zu Beginn wurden die Einverständniserklärungen überprüft und es fand erneut eine zusammenfassende Aufklärung statt, wobei das Prinzip der Freiwilligkeit nochmal betont wurde. Durch die COVID-Pandemie konnten nur drei Teilnehmende face-to-face befragt werden. Ein Interview fand in einem separaten Raum in dem Klinikum statt, in dem das Praktikum absolviert wurde. Ein weiteres fand als Paar-Interview auf Wunsch bei einer der Teilnehmenden zu Hause statt. Die beiden Interviewteilnehmenden besuchten die gleiche Klasse und absolvierten somit im gleichen Zeitraum ihr Betriebspraktikum, jedoch in zwei verschiedenen Settings (im Krankenhaus und in der Psychiatrie). Die Audioaufnahme erfolgte über die Aufnahmefunktion des Smartphones und wurde am gleichen Tag auf den Laptop überspielt und vom Smartphone gelöscht. Alle weiteren Interviews wurden über das Kommunikationsmedium Skype durchgeführt. Die Teilnehmenden wurden dazu in einem adaptierten Informationsschreiben für einen unterbrechungsarmen Ablauf gebeten, sich einen ruhigen Ort für die Zeit auszuwählen. Weiterhin wurden sie gebeten, die Einverständniserklärung spätestens kurz vor Beginn des Interviews via Mail zuzusenden. Ferner wurden sie darüber aufgeklärt, dass das Interview über die Aufnahmefunktion von Skype aufgezeichnet wird und die Audiospur zum Zweck der späteren Transkription verwendet wird. Den Praktikant:in-

nen wurde zudem das Blankoblatt zum Aspirationsfeld bereitgestellt bzw. vorab zugesickt. Die Erstellung des Aspirationsfeldes war in das Interview integriert und erfolgte nach dem thematischen Block zu den Motiven der Praktikumswahl.

Insgesamt konnten alle Interviews inkl. der Erstellung der Aspirationsfelder problemlos durchgeführt werden. Lediglich bei zwei Interviewpartnerinnen kam es zu kurzen technische Unterbrechungen, die jedoch keinen negativen Einfluss auf den Gesprächsverlauf hatten. Eine weitere Studie bestätigt, dass für Einzelinterviews mit jungen Erwachsenen kurze Unterbrechungen (technischer Art als auch im häuslichen Umfeld) keine Auswirkungen auf den Intervieweinstieg als auch auf die Ausführungen der Interviewten haben (Leinhos 2019, 37). Weiterhin weisen Erkenntnisse der Untersuchung darauf hin, dass bei Online-Erhebungsverfahren durch die räumliche Distanz und den begrenzten sichtbaren Raum durch die Kamera eine stärkere erzählerische Öffnung möglich wird, die „das Preisgeben von sensiblen Thematiken erleichtert“ (Leinhos 2019, 37). Entsprechend der von Witzel beschriebenen Variation der Eloquenz und Reflexivität im Antwortverhalten der Interviewpartner:innen variierte die Interviewführung bzw. Kommunikationsstrategien in den einzelnen Interviews (Witzel, 2000, Abs. 4). Insgesamt fielen die Antworten der Praktikantinnen eher kürzer aus, sodass mehr konkretisierende Nachfragen gestellt werden mussten als bei den anderen beiden Zielgruppen. Ausnahme bildet das Paarinterview, bei welchem die Interviewpartner:innen durch die Aussagen der jeweils anderen zu weiteren Erzählungen angeregt wurden.

6.4.3 Datenauswertung mit dem thematischen Kodieren

Die Auswertung und Interpretation des Materials erfolgen beim thematischen Kodieren in einem vierstufigen Prozess, durch den die Vergleichbarkeit der Analyse der jeweiligen Fälle sichergestellt werden soll (Flick 2019, 402). Als Auswertungsgrundlage dienen die vollständigen Transkripte der Interviews, deren Prozess kurz beschrieben wird, bevor die einzelnen Schritte und deren Umsetzung erläutert werden.

Transkription

Unabhängig davon wie genau transkribiert wird, handelt es sich bei dem entstandenen Dokument um eine „forschungsgeneriertes Artefakt, das nicht mit der ursprünglichen Gesprächssituation gleichzusetzen ist“ (Döring & Bortz 2016, 368). Die Genauigkeit der Transkription hängt maßgeblich von dem auswertenden Verfahren ab, weshalb sich bisher keines der Transkriptionssysteme als Standard durchgesetzt hat (Flick 2019, 379). Flick merkt an, dass „die Formulierung von Transkriptionsregeln häufig zu einem Fetischismus [verleitet], der in keinem begründbaren Verhältnis mehr zu Fragestellung und

Ertrag der Forschung steht“ (ebd.). Da die sprachanalytischen Zusammenhänge nicht im Vordergrund dieser Arbeit stehen, wird auf eine „Feinprotokollierung der Dauer von Sprechpausen oder [jeder] Stimmmodulation“ (Döring & Bortz 2016, 583) verzichtet. Die Transkription erfolgt mit Hilfe des Programms MAXQDA Plus und in Anlehnung an die Transkriptionsregeln von Kuckartz und Rädiker (2020, 2–3). Zur Einhaltung des Datenschutzes werden Dialekte ins Hochdeutsche übertragen. Konkret benannte Orte, werden nur als „Ort“ transkribiert und Institutionen werden nach dem Pflegesetting differenziert, wie z. B. „Fachbereich Dermatologie eines Krankenhauses“. Zudem wird allen Interviewpartner:innen ein Pseudonym zugeordnet, d. h. alle Namen in dieser Arbeit sind fiktiv.

Die transkribierten Skripte wurden innerhalb einer Woche zur Validation an die Interviewteilnehmenden geschickt, mit der Bitte Ergänzungen sowie ggf. notwendige Korrekturen vorzunehmen. Letztendlich ergab sich daraus, dass kurze Passagen einzelner Tonaufnahmen undeutlich waren. Zudem wurden über die Kommentarfunktion vereinzelt Nachfragen gestellt, die der Forschenden erst während der Transkription einfielen. Diese wurden anschließend mit entsprechender Kennzeichnung (eingerückt und in hellgrau) in das finale Transkript aufgenommen. Da die freiwillige Teilnahme und informierte Zustimmung als Prozess zu betrachten sind, erhielten die Teilnehmenden die Möglichkeit, auch Streichungen oder Veränderungen in der Formulierung vorzunehmen, wovon jedoch niemand Gebrauch machte. Nachdem die Transkripte validiert waren, konnte mit der Analyse der Texte nach dem thematischen Kodieren begonnen werden, welches im folgenden Kapitel erläutert wird.

Erstellen der Kurzbeschreibungen

Beim thematischen Kodieren wird im *ersten Schritt* nach und nach jeder Fall einzeln interpretiert. Zur Orientierung wird jeweils eine *Kurzbeschreibung* des Falls erstellt, die im Laufe der weiteren Interpretationsschritte kontinuierlich überprüft und nötigenfalls erweitert wird. In ihr ist eine knappe Darstellung der Person, bezogen auf die Fragestellung, enthalten. Je nach Zielgruppe variieren die vorgestellten Daten. Während für alle das Alter, das Geschlecht und der jeweilige Pflegeberuf angegeben werden, sind bei den Pflegefachkräften beispielsweise die Berufserfahrungen und mögliche Weiterbildungen mit angegeben, für Auszubildende das Ausbildungsjahr und die eigenen zurückliegenden Praktikumserfahrungen und für Praktikant:innen der angestrebte Schulabschluss. Darüber hinaus werden die elementaren Inhalte bezüglich der Fragestellung wiedergegeben. Eine typische Aussage des Interviews fasst als Motto den Fall zusammen. „Diese Kurzbeschreibung hat zunächst heuristischen Wert für die anschließenden

Analysen. Nach Abschluss der Fallanalysen ist sie (eventuell in überarbeiteter Form) Bestandteil [der] Ergebnisse.“ (Flick 2019, 403) [7.1]

Entwicklung der thematischen Struktur und der thematischen Bereiche

Die vertiefende Analyse als *zweiter Schritt* orientiert sich weiterhin am einzelnen Fall, mit dem Ziel, die individuellen Sinnzusammenhänge auf den Untersuchungsgegenstand zu erhalten. Während der Analyse wird für jeden einzelnen Fall ein Kategoriensystem entwickelt, wobei in Anlehnung an Strauss (1991) zunächst offen und dann selektiv kodiert wird (ebd., 404).

Beim *offenen Kodieren* werden die Aussagen in einzelne Segmente gegliedert und mit einem oder mehreren Codes versehen, die den wesentlichen Inhalt repräsentieren (ebd., 388). Dabei entstehen zahlreiche Codes, die im nächsten Schritt, in Orientierung an die Fragestellung, zu relevanten Phänomenen zusammengefasst und somit kategorisiert werden. Diese Kategorien werden erneut mit abstrakteren, aber dennoch möglichst aussagekräftigen Codes versehen. Idealerweise werden wegen der Nähe zum untersuchten Text dafür Aussagen aus den Interviews übernommen (Invivo-Codes), es können jedoch auch gängige Fachbegriffe der Literatur (konstruierte Codes) verwendet werden (ebd., 391). Ergebnis dieses Prozesses ist eine Liste von Kategorien und subsummierten Codes, die durch Erläuterungen bzw. Kodenotizen und Memos zu Auffälligkeiten und relevanten Gedanken der Forschenden ergänzt werden (ebd. 392). Wie kleinschrittig dieser Prozess durchgeführt wird, ist abhängig von der Fragestellung, dem Material und der Phase des Forschungsprozesses. Ziel des offenen Kodierens ist es, einen Text aufzubrechen und zu verstehen, indem die entwickelten Kategorien anschließend in eine Ordnung gebracht werden. Dazu wird empfohlen, wiederkehrend die sogenannten W-Fragen an die jeweiligen Textpassagen zu stellen:

„**Was?** Worum geht es hier? Welches Phänomen wird angesprochen?

Wer? Welche Personen, Akteure sind beteiligt? Welche Rollen spielen sie dabei?
Wie interagieren sie?

Wie? Welche Aspekte des Phänomens werden [nicht] angesprochen?

Wann? Wie lange? Wo? Zeit, Verlauf und Ort;

Wie viel? Wie stark? Intensitätsaspekte;

Warum? Welche Begründungen werden gegeben oder lassen sich erschließen?

Wozu? In welcher Absicht zu welchem Zweck?

Womit? Mittel, Taktiken und Strategien zum Erreichen des Ziels.“

(Strauss & Corbin 1990/1996, 57 in Flick 2019, 393)

Weitere Möglichkeiten zum tieferen Verständnis der Kategorien sind der Vergleich zwischen Extremen einer Dimension oder mit Phänomenen in anderen Kategorien und „das konsequente Infragestellen von Selbstverständlichkeiten“ (Flick 2019, 393).

Die Kodierung fand mit Hilfe der Computersoftware MAXQDA Plus (Version 2020 und 2022) statt. Unstimmigkeiten, die durch die Fragen aufgedeckt wurden bzw. auch Widersprüche im Interviewverlauf, wurden mit Hilfe von Memos in dem jeweiligen Dokument festgehalten. Weiterhin wurden bei Bedarf Memos für einzelne Codes erstellt, welche vor allem eine kurze Definition sowie wesentliche Inhalte über die bisher kodierten Fälle beinhalten. Bei Bedarf wurde aufgeführt, welche Inhalte nicht unter den jeweiligen Code fallen sowie welcher andere Code dafür vorgesehen ist.

Durch das *selektive Kodieren* entstehen dann thematische Bereiche (vgl. Kernkategorien bei Strauss), unter denen die zuvor entwickelten Kategorien subsumiert werden, wobei der Fokus zu Beginn noch auf dem einzelnen Fall liegt. Erst wenn mehrere Fälle nach diesem Muster analysiert sind, werden die thematischen Bereiche miteinander verglichen, woraus als Resultat eine thematische Struktur entsteht, „die an allen weiteren Fällen kontinuierlich überprüft und – wenn sich neue oder ihr widersprechende Aspekte ergeben – entsprechend modifiziert [wird]“ (Flick 2019, 404-405). Dadurch entsteht ein thematisches Raster, welches sowohl den Forschungsfragen als auch den einzelnen Fällen gerecht wird. Alle einbezogenen Fälle werden anhand dieses finalen Rasters erneut analysiert, was als ein Qualitätsmerkmal dieser Methode angesehen werden kann (ebd., 523).

Zu Beginn wurden ausgehend von den ersten Fällen thematische Bereiche identifiziert. Dadurch, dass ein halbstrukturierter Interviewleitfaden für die Erhebung genutzt wurde, lag konsequenterweise eine sehr hohe Übereinstimmung der thematischen Bereiche mit den Fragen des Leitfadens vor. Daher wurden im nächsten Schritt anhand der Leitfragen deduktiv die thematischen Bereiche angelegt und die Codes aus dem offenen Kodieren wurden subsumiert und zusammengefasst. Nicht alle Codes ließen sich dabei eindeutig einem thematischen Bereich zuordnen, sodass einige Codes auch in zwei thematischen Bereichen vertreten sind. Beispielsweise ist der Code „auf Praktikant:innen eingehen & wertschätzen“ sowohl dem thematischen Bereich „Zusammenarbeit von Praktikant:innen und Team“, als auch „gut im Praktikum/ Verbesserungsvorschläge Praktikum“ zugeordnet.

Da diese Arbeit nebenberuflich erstellt wurde, vergingen zwischen der ersten Kodierung und der abschließenden Analyse inklusive des Fallvergleichs und der Typenbildung drei Jahre, in denen regelmäßig Intrakode-Überprüfungen durchgeführt und Anpassungen an den Codes sowie den thematischen Bereichen vorgenommen wurden (Kuckartz & Rädiker 2020, 48). Abschließend wurde für jeden Code mit Hilfe der von MAXQDA bereitgestelltem „AI Assist“ Funktion eine automatisierte inhaltliche Zusammenfassung für jeden Code erstellt. Darüber konnte überprüft werden, ob die kodierten Textpassagen untereinander inhaltlich kongruent sind und somit dem Code richtig zugeordnet sind. Das finale Kategoriensystem ist dem Anhang 5 zu entnehmen.

Entwicklung des Kodierparadigmas zum Hauptphänomen: berufsorientierende Erfahrungen im Pflegepraktikum

Im *dritten Schritt* erfolgt die *Feinanalyse* einzelner Textpassagen mit den für die Fragestellung besonders relevanten thematischen Bereichen. Diese orientiert sich an dem *axialen Kodieren* von Strauss und Corbin. Darin werden mit Hilfe eines Kodierparadigmas Kategorien zu einem Phänomen in Beziehung gesetzt. Mit den jeweiligen Kategorien sind weitere Fragen an das Material verbunden, wodurch das Phänomen noch besser verstanden werden soll (ebd., 394). Da es sich bei der Berufsfindung als Teilprozess der Berufsorientierung um einen biographischen Lern- und Bildungsprozess handelt und in der Forschungsfrage explizit nach den Einflüssen im Praktikum gefragt wird, wird das eigens dafür modifizierte Paradigma von Tiefel (2005) für diesen Schritt genutzt. Laut Tiefel können durch das Kodieren der Sinn-, Struktur- und Handlungsaspekte nämlich „nicht nur allgemeine Aussagen darüber getroffen werden, wie Individuen institutionelle, soziale und personale Bedingungen, Bedeutungen und Handlungsabläufe wahrnehmen, deuten und interpretieren, sondern *auch darüber*, welche Einflüsse Individuen den pädagogischen Institutionen und Interventionen bei der Ausbildung ihrer Selbst- und Welt-sicht einräumen, wie sie unterschiedliche Lernumgebungen und -kontexte wahrnehmen und beurteilen, und schließlich ob und wie pädagogische Interaktions- und Handlungsstrategien Eingang in die individuelle Lebensgestaltung finden.“ (Tiefel 2005, 80)

Tiefel formuliert folgende konkrete Leitfragen zu den jeweiligen Kategorien:

„Sinnperspektive (vor allem bezogen auf die Rekonstruktion des Selbstbildes): Wie präsentiert sich der Informant/die Informantin? Was sagt die Person über sich? Wie stellt sie sich dar? Was wird nicht genannt? Welche Orientierungen sind für die Informantin/den Informanten relevant? (Normen, Werte (...))

Strukturperspektive (vor allem bezogen auf die Rekonstruktion des Weltbildes): Welche Rahmen und Bedingungen werden als wichtig oder relevant für die Möglichkeiten

und den Aktionsraum der eigenen Person dargestellt/deutlich? Was sind orientierungsgebende Annahmen, Vorstellungen oder Positionen? Welche sozialen Beziehungen, institutionellen oder gesellschaftlich/historischen Zusammenhänge werden für die eigene Person als wichtig gekennzeichnet?

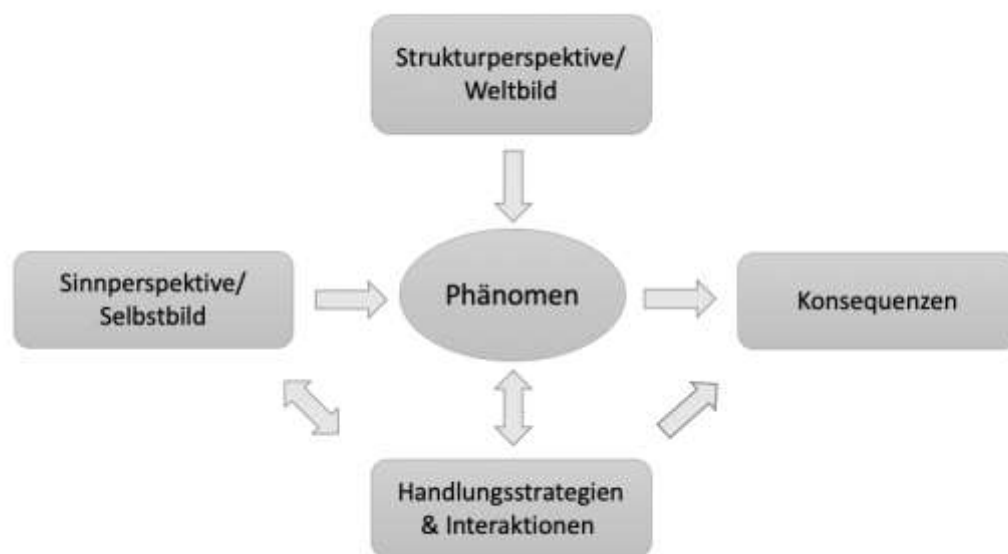
Handlungsstrategien: Welche Aktivitäten/Interaktionen beschreibt die Informantin/der Informant? Wie ist es mit der Wahrnehmung von und dem Umgang mit Optionen bestellt? Sind die Strategien eher aktiv oder passiv, zielgerichtet oder tentativ suchend?“ (Tiefel 2005, 75; Hervorhebungen angepasst)

Konsequenzen: Welche Folgen entstehen? (Flick 2019, 405)

Wie bei der Grounded-Theorie-Methodologie stehen die einzelnen Kategorien um das beobachtete Phänomen in Wechselwirkung zueinander. Abbildung 8 stellt das übergreifende Kodierparadigma für die Feinanalyse dar.

Abbildung 8: Kodierparadigma

(eigene Darstellung in Anlehnung an Flick 2019, 394 und Tiefel 2005)



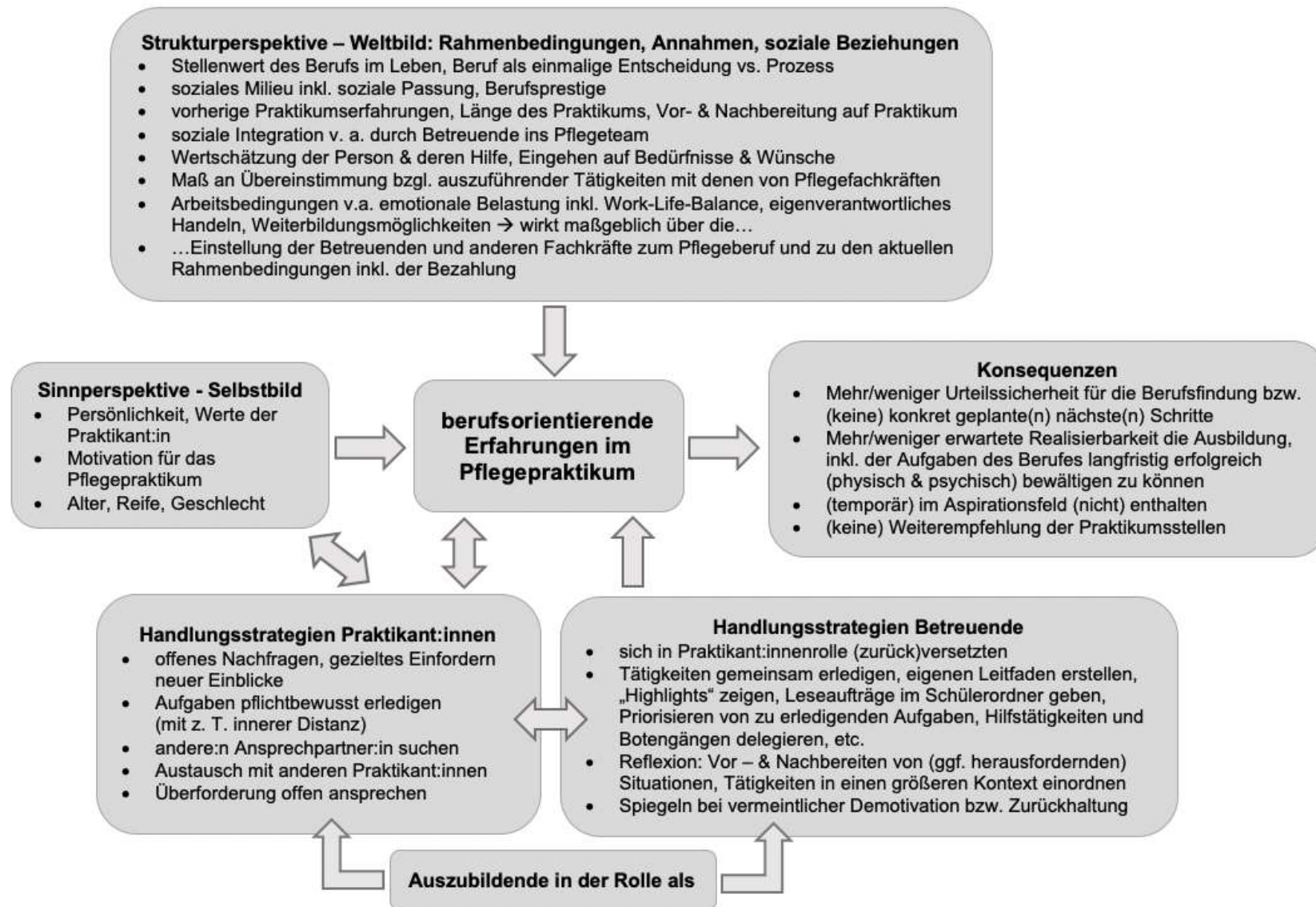
Entsprechend den Kategorien und den dazugehörigen Leitfragen entstand das Kodierparadigma zum Hautphänomen der berufsorientierenden Erfahrungen im Pflegepraktikum []. Die Unterpunkte der Kategorien sind dabei als Antworten auf die Leitfragen zu verstehen. Die Reihenfolge der Stichpunkte stellt keine Rangfolge im Sinne des höchsten Einflusses oder der am häufigsten angewendeten Handlungsstrategie dar. Weiterhin handelt es sich bei den berufsorientierenden Erfahrungen um ein übergeordnetes Phänomen, worunter viele verschiedene konkrete Erfahrungen subsumiert wurden, wie z. B. der Umgang mit aggressiven Pflegeempfänger:innen, Scham und Ekel, unfreundlichen Fachkräften sowie negative Äußerungen über den Pflegeberuf oder ein Abraten von der

Wahl des Pflegeberufes. Je nach der konkreten Erfahrung und den jeweiligen Interviewpartner:innen variieren die Bedeutung der Unterpunkte bei den Rahmenbedingungen sowie die tatsächlichen Handlungsstrategien, was in der jeweiligen Kombination zu einer ganz spezifischen Konsequenz führt.

Bei den Handlungsstrategien wird zwischen der Perspektive der Praktikant:innen und der Betreuenden unterschieden. Die Auszubildenden nehmen in dieser Forschung entsprechend der Fragestellung eine Doppelrolle ein, indem sie entweder aus Perspektive der ehemaligen Praktikant:innen oder als Betreuende auf die Erfahrungen im Praktikum blicken. Aus der Doppelrolle der Auszubildenden ergibt sich für die Stichprobenverteilung, dass das Hauptphänomen der berufsorientierenden Erfahrungen von zwölf Personen aus Perspektive der Praktikant:innen und zwölf Personen aus Perspektive der Betreuenden beleuchtet wird. Während des Praktikums Interagieren die Praktikant:innen und Betreuenden⁷¹ miteinander und beeinflussen sich somit gegenseitig in ihren Handlungsstrategien, als auch in der Beurteilung ihrer Erfahrung.

⁷¹ Gemeint sind hier die generellen Gruppen der Praktikant:innen und Betreuenden in den Bereichen und nicht die hier spezifisch befragten Proband:innen aus den Gruppen.

Abbildung 9: Kodierparadigma: berufsorientierende Erfahrungen im Pflegepraktikum (eigene Darstellung)



Typen- und Theoriebildung

Im *vierten Schritt* findet mittels des thematischen Rasters und der Feinanalyse der *Fall- bzw. Gruppenvergleich* statt. Konkret werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Fällen einer Gruppe und unter den Gruppen herausgearbeitet, worüber die „soziale Verteilung der Perspektiven auf den untersuchten Gegenstand analysiert und überprüft“ wird (Flick 2019, 405). Durch den konstanten Vergleich wird schließlich die inhaltliche Bandbreite des Untersuchungsgegenstandes systematisch herausgearbeitet (ebd., 407). Durch Typenbildung respektive Theorienentwicklung erfolgt die Verallgemeinerung und somit Generalisierbarkeit der Ergebnisse (ebd. 408), indem sich von der Ebene der Personen gelöst wird und sich stattdessen auf höhere Ebenen, wie der Sinn- und Strukturperspektive, sowie der Handlungsmuster und Strategien bezogen wird (Kelle & Kluge 2010, 111). Das Bilden von Typen erweist sich besonders dann als brauchbar, wenn auf deren Grundlage gezielte Interventionen konzeptioniert werden können (Kuckartz 2020, 809).

Für die methodische Umsetzung der Typenbildung wurde das Verfahren von Kelle & Kluge (2010)⁷² herangezogen, in welchem vier Schritte mehrfach durchlaufen werden:

1. Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen
2. Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten
3. Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung
4. Charakterisierung der gebildeten Typen (Kelle & Kluge 2010, 92)

Basierend auf der Fragestellung bzw. dem Erkenntnisinteresse wurden drei Vergleichsdimensionen herangezogen. Erstens die *subjektiv wahrgenommenen berufsorientierenden Erfahrungen*, welche sich aus den drei Kategorien Sinnperspektive, Strukturperspektive und Handlungsstrategien ergeben. Die Ausprägungen dieser Dimension sind aus Gründen der Anschaulichkeit und Handhabbarkeit für die Typenbildung sehr reduziert⁷³ und unterteilen sich in *überwiegend positiv*, *ambivalent* und *überwiegend negativ*. Die zweite Dimension bildet der *Einfluss auf das Aspirationsfeld* mit den Ausprägungen *Pflege ist darin enthalten* bzw. *nicht enthalten*. Als dritte Dimension wurde die *Eingangsmotivation für das Praktikum* nochmal separat herangezogen, da sich diese in den vorherigen Analysen als besonders bedeutsam für die Beantwortung der Forschungsfragen

⁷² Kelle & Kluge orientieren sich bei den erkenntnistheoretischen Grundannahmen und den methodischen Grundsätze an der Grounded-Theory-Methodologie (Kelle & Kluge 2010, 59)

⁷³ Bei der Darstellung des Merkmalsraums werden die einzelnen Kategorien mit der Ausprägung der jeweiligen Unterpunkte für jeden Typus ausführlich vorgestellt.

herausstellt. Mit der Eingangsmotivation sind zum einen bestimmte Erwartungshaltungen⁷⁴, aber auch Handlungsstrategien verbunden, welche wiederum, wie durch das axiale Kodierparadigma verdeutlicht, einen unmittelbaren Einfluss auf die subjektive Bewertung der wahrgenommenen Erfahrungen haben. [.] Bei der Eingangsmotivation werden vier Ausprägungen unterscheiden: *Wunschberuf Pflege gezielt erproben*, Pflege als einen Beruf aus dem *Berufsfeld Gesund/Soziales ausprobieren*, *Arztberuf erleben* und Pflege als eine von vielen beruflichen Optionen *offen ausprobieren*.

Für die Analyse der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf die als relevant identifizierten Vergleichsdimensionen schlagen Kelle und Kluge die Verwendung einer Kreuztabelle vor (ebd., 110). Darin werden jedem einzelnen Fall die Dimensionen mit ihrer jeweiligen Merkmalsausprägung zugeordnet und es werden Regelmäßigkeiten und Sinnzusammenhänge analysiert. Nach den Empfehlungen von Kelle & Kluge wurde bei der Gruppierung der Fälle darauf geachtet, dass eine „möglichst hohe interne Homogenität auf der Ebene der Typen“ sowie eine möglichst große „externe Heterogenität auf der Ebene der Typologie“ (ebd., 112) besteht. Weiterhin wurde sich bei der Bildung der Typen an dem „Prinzip der Sparsamkeit orientiert, d. h. es wurden so viele Typen wie nötig und so wenig wie möglich“ (Kuckartz 2020, 809) angestrebt. Insgesamt konnten vier Typen identifiziert werden.

Durch den Einsatz von drei Dimensionen ist die eingangs erstellte Tabelle (Anhang 6) für Außenstehende wenig übersichtlich. Daher werden die Typen in Anlehnung an die Sinus-Studien in einem sogenannten Kartoffeldiagramm dargestellt (Kuckartz 2020, 800). Dazu wurden die Dimensionen und Merkmalsausprägungen so lange räumlich variiert, bis die einzelnen, als zusammengehörig identifizierten Proband:innen in einem zusammenhängenden Typus visualisiert werden konnten. Als Ergebnis dieses Restrukturierungsprozesses ist das Typologienmodell zum Einfluss der berufsorientierenden Erfahrungen im Pflegepraktikum entstanden, welches im zweiten Unterkapitel des Ergebnisteils zusammen mit den jeweiligen Merkmalsräumen der vier Typen beschrieben wird. [7.2]

⁷⁴ „Erwartungen besitzen einerseits eine inhaltliche, kognitive Komponente, sind jedoch auch emotional getönt. Die emotionale Komponente kann wiederum in zwei Dimensionen unterteilt werden: Die Intensität der Emotion und die Richtung der Emotion (van Ophuysen, 2006). Die Bedeutung der rührt daher, dass sie den zukünftigen Umgang mit antizipierten Situationen beeinflussen (Leffelsend & Harazd, 2004) und im Sinne einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung Einfluss auf den folgenden Anpassungsprozess nehmen können (van Ophuysen, 2006). Die Forschung konnte zeigen, dass die Erwartungen hinsichtlich einer zukünftigen Situation entscheidend für die Situationsbewältigung sind (Leffelsend & Harazd, 2004). Andererseits beeinflussen sie das Befinden in der Zeit vor dem Ereignis (van Ophuysen, 2006).“ (Bernhart 2009, 47)

7 Darstellung der Forschungsergebnisse

Entsprechend des Forschungsdesigns werden in diesem Kapitel zunächst alle Interviewpartner:innen, differenziert nach den Zielgruppen, in Form von Kurzbeschreibungen vorgestellt (Flick 2019, 403). Nachfolgend wird das neu entwickelte Typologienmodell zum Einfluss der berufsorientierenden Erfahrungen im Pflegepraktikum vorgestellt, wobei die Merkmalsräume der vier Typen differenziert beschrieben und anschließend diskutiert werden. Das letzte Unterkapitel beinhaltet die Bewertung der aktuellen Praktikumsgestaltung sowie die sich daraus ableitenden Verbesserungspotenziale.

7.1 Kurzbeschreibung der Fälle

Die vorangestellten Fallvorstellungen haben die Funktion, die individuellen Bildungsbiographien nachzuzeichnen und dabei fallspezifische Charakteristika aufzuzeigen, um anschließend die Zuordnung zu den jeweiligen Typen besser nachvollziehen zu können. Damit dieses gelingt, weisen die Falldarstellungen einer Zielgruppe eine einheitliche Grundstruktur auf, welche sich an den Forschungsfragen orientiert. [6.1] Bei den Namen der Proband:innen handelt es sich um Pseudonyme.

7.1.1 Praktikant:innen

Praktikantin in der stationäre Langzeitpflege & Psychiatrie: Lea - 18 Jahre

„Meine Erwartungen den Beruf besser kennen zu lernen wurden erfüllt, aber natürlich nicht meine romantischen Träumereien, dass das jetzt mein Wunschberuf wäre“ (Pos. 42)

Kurzbiografie

Lea besucht die 12. Klasse einer Walldorfschule auf dem Gymnasialzweig, neben den obligatorischen Forst- und Landwirtschaftspraktika, machte sie bereits ein Betriebspraktikum beim Maler und das Sozialpraktikum im psychiatrischen Krankenhaus. Darüber hinaus hat sie mit 15 ein freiwilliges Praktikum im Altenheim absolviert.

Motive für die Pflegepraktika

Der Kontakt zu Menschen und ihnen helfen zu wollen, hat Lea schon immer interessiert. Zudem sagten ihre Eltern, dass der Pflegeberuf gut zu ihr passen könnte, und haben ihr nahegelegt diesen einmal auszuprobieren. Im Praktikum möchte sie ausprobieren, ob ihr diese Arbeit gefallen würde. Im Sozialpraktikum hat Lea sich bewusst für die Psychiatrie entschieden, weil es etwas ganz anderes ist und sie ihre „Grenzen und Fähigkeiten austesten“ wollte (Pos. 67).

Erfahrungen während der Praktika

Altenpflege: Am ersten Tag bekommt Lea eine Führung und Informationen darüber, was sie als Praktikantin sehen kann (Pos. 79) und erlebte einen schonenden Einstieg im Umgang mit den Bewohner:innen. Obwohl sie sich ausdrücklich für die Pflege interessiert, darf sie, da sie zu dem Zeitpunkt unter 16 Jahre alt ist, nur die Betreuungskräfte begleiten, die nach ihrem Empfinden netter sind als die Pflegefachkräfte. Lea führte das auf den höheren Stress „und die schweren körperlichen Arbeiten“ der Pflegefachkräfte zurück (Pos. 61). **Psychiatrie:** Lea erhält sukzessive vielseitige Einblicke in die psychiatrische Pflege und Krankheitsbilder. Lea lernt sowohl „[Körper-]pflegeaspekte“ als auch therapeutische Aspekte kennen (Pos. 67) und hospitiert zudem auf anderen Stationen für einen breiten Einblick.

Die Zusammenarbeit erlebt sie als positiv. Ihr gegenüber waren alle sehr nett, hilfsbereit und offen für Fragen, sowie kompetent gegenüber den Patient:innen. Auch die ihr übertragenen Aufgaben schätzt sie als vielfältig und überwiegend angemessen ein (Pos. 87), weil diese vorher genau besprochen werden (Pos. 79). Insgesamt empfindet sie das Praktikum als eine persönliche Bereicherung, da sie nun sensibler im Umgang mit Vorurteilen ist (Pos. 153).

In beiden Einrichtungen bekommt Lea positives Feedback. Sie wäre durch ihr gezeigtes Interesse und ihre Fähigkeiten für den Beruf geeignet. Die Pflegefachkräfte der Psychiatrie raten ihr jedoch, wenn sie ehrlich sind, von dem Beruf ab. Obwohl sie grundsätzlich Spaß an der Arbeit haben, fühlen sie sich nicht ausreichend wertgeschätzt, für das was sie leisten (Pos. 100). Daher schlagen sie Lea andere soziale Berufe wie Lehrerin und Sozialarbeiterin vor (Pos. 99, 101). Ihre Erwartung den Beruf besser kennen zu lernen werden erfüllt, jedoch nicht die Hoffnung dort „ihre Passion zu finden“ (Pos. 41).

Einstellungen zum Pflegeberuf / zur Profession Pflege durch das Praktikum

Durch die beiden Praktika erkennt Lea, dass die Tätigkeiten in der Pflege vom Setting abhängen (Pos. 67). Pflegefachkräfte sind für sie Vorbilder, sogar eher als Ärzte, da erstere rund um die Uhr auf Station arbeiten und alles „managen“ und dabei immer nett und mit einem offenen Ohr für die Patient:innen da sind, während Psychiater nur selten und kurz auf den Stationen sind. Lea ist überrascht, dass Auszubildende wie „vollwertige“ Pflegefachkräfte arbeiten und bereits wichtige Aufgaben übernehmen und professionell ausführen (Pos. 117). Zudem erstaunt es sie, wie viel gesundheitliche und soziale Aspekte in der Ausbildung erlernt werden müssen (Pos. 115).

Aspirationsfeld / Berufsfindung

Lea fällt es schwer sich festzulegen. Sie empfindet sich selbst bei der Berufsfindung als „total sprunghaft“ (Pos. 125). Ursache dafür ist die Angst eine falsche Entscheidung zu treffen, die sie ggf. unglücklich machen könnte (Pos. 128). Sie beschreibt sich als eine Person die schnell Selbstzweifel hat, wenn Dinge nicht so funktionieren, wie von ihr geplant (Pos. 130).

Den Pflegeberuf schließt sie für sich nach dem Praktikum zwar nicht komplett aus, er fällt jedoch erstmal aus dem Aspirationsfeld raus. V.a. weil sie aufgrund der Aussagen die Fachkräfte (s.o.) glaubt, den Beruf nach der Ausbildung nicht länger als 3 Jahre, wegen der emotionalen Belastungen, ausüben zu können (Pos. 141, 144).

Praktikantin in der stationären Langzeitpflege: Lisa - 14 Jahre

„Aber ich habe auch das Gefühl gehabt, dass wir halt nicht so wichtig sind, weil bei den Praktikanten, die jetzt länger da sind, für ein Jahr so, denen wurde auch viel mehr noch gezeigt, (...), und wir gehen ja auch schon wieder nach einer kurzen Weile und da denken die sich bestimmt, ist ja gar nicht nötig.“ (P AP, Pos. 21)

Kurzbiografie

Lisa besucht die 8. Klasse einer Realschule. Das Praktikum in der Altenpflege ist ihr erstes.

Motive für das Pflegepraktikum

Sie möchte tiefere Einblicke in den Beruf bekommen und ausprobieren, ob der Beruf für sie in Frage kommt.

Erfahrung während des Praktikums

Sie fühlt sich von den Pflegefachkräften zu wenig einbezogen. Lediglich eine Pflegefachkraft nimmt Lisa von sich aus die ganze Schicht über mit und zeigt ihr viele Aspekte der Pflege. Nach einer Woche wechselt die Pflegefachkraft in die Nachtschicht. Die anderen Fachkräfte nehmen sie lediglich kurz zu Besonderheiten in der Pflege mit und schicken sie die restliche Zeit zu einer Jahrespraktikantin. Zusammen erledigten sie überwiegend Reinigungs- und Auffüllarbeiten, sowie die Essensausgabe und das Einsammeln. Insgesamt erlebt sie das Praktikum daher als monoton (Pos. 37).

Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege

Anders als bei ihren Aufgaben im Praktikum, geht sie davon aus, dass die Arbeit als Pflegefachkraft vielfältig ist, da sie dennoch viele verschiedene Einblicke bekommen hat. Sie kann sich prinzipiell gut vorstellen, dass ihr diese Tätigkeiten Spaß machen würden.

Aspirationsfeld / Berufsfindung

Mit einer Berufswahlentscheidung wäre sie zum jetzigen Zeitpunkt überfordert, sie fühlt sich jedoch zumindest in dem „sozialen“ Berufsfeld bestätigt, da ihr die Arbeit mit den Bewohner:innen gefallen hat (Pos. 45). Sie möchte noch weitere Praktika im Kindergarten und im Krankenhaus machen. Der Pflegeberuf ist weiterhin in ihrem Aspirationsfeld enthalten.

Praktikantin im Krankenhaus: Nele - 17 Jahre

„Ich wusste schon vorher, dass ich nicht Pflegefachkraft werden möchte, aber was es nochmal so eher bestätigt hat, war (...) wenn ich gesehen habe, wie die Ärzte mit den Krankenschwestern umgehen. Also dass es nicht nur Klischee ist, dass die sich über die Pflegefachkräfte stellen, sondern dass das auch tatsächlich stimmt (...) und ich einfach von mir selber weiß, dass ich überhaupt nicht damit umgehen kann, wenn Menschen sich über mich stellen und das von der Gesellschaft auch noch bestätigt wird.“ (Pos. 135)

Kurzbiografie

Nele besucht die 12. Klasse einer Walldorfschule auf dem Gymnasialzweig, neben den obligatorischen Forst- und Landwirtschaftspraktika, machte sie ein Betriebspraktikum in einem Café und das Sozialpraktikum im Krankenhaus auf einer kardiologischen Station. Sie hat eine Cousine, die die Pflegeausbildung in dem Haus macht und war zufällig mit ihr 1,5 Wochen auf der gleichen Station.

Motive für das Pflegepraktikum

Nele möchte eigentlich ein Praktikum beim Arzt im Krankenhaus machen. Da es dafür selten Plätze gibt, hat sie sich für ein Pflegepraktikum im Krankenhaus entschieden, um dort den Alltag von Pflegekräften und Ärzt:innen, sowie medizinisches Wissen kennen zu lernen.

Erfahrungen während des Praktikums

Nele erlebt die Zusammenarbeit mit den meisten Pflegefachkräften als „richtig gut, unterstützenden und auf Augenhöhe“ (Pos. 81). Sie hat eine feste Ansprechpartnerin, bei der sie sich „gut aufgehoben“ fühlt und ihre Wünsche (Visiten & Untersuchungen begleiten) äußern kann. Einige Pflegefachkräfte erlebt sie als „pampig“ gegenüber den Patient:innen (Pos. 85).

Die vielfältigen Aufgaben stellen für sie eine „angemessene Herausforderung“ dar, die sie aus ihrer „Komfortzone“ bringen – ohne sie zu überfordern (Pos. 89). So empfindet sie das Praktikum als eine persönliche Bereicherung und betont dabei die Rolle ihrer festen Ansprechpartnerin. Sie erlebt eine Diskussion von zwei Fachkräften über das Abraten vom Pflegeberuf mit. Insgesamt zeigen sich die Pflegefachkräfte verständnisvoll, dass sie eher am Beruf der Ärztin interessiert ist. Nele bekommt abschließend die Rückmeldung, dass sie gut im Praktikum mitgearbeitet hat und für den Pflegeberuf prinzipiell geeignet sei (Pos. 98).

Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege

Nele hat eine sehr ambivalente Einstellung zum Pflegeberuf. Einerseits erlebt sie Pflege als einen Beruf bei dem trotz vieler Einsatz- und Weiterbildungsmöglichkeiten „irgendwann Schluss mit Karriere“ ist. (Pos. 134) Andererseits empfindet sie die Aufgaben des Berufes als verantwortungsvoll und ist erstaunt wie viel in der Ausbildung über Krankheitslehre gelernt wird und räumt ein, trotz des Einblickes, den Beruf vermutlich noch zu unterschätzen (Pos. 143).

Aspirationsfeld / Berufsfindung

Nele fällt es generell schwer sich zu entscheiden, weshalb die Berufsfindung für sie eine große Herausforderung darstellt. Sie kann trotz des erstellten Aspirationsfeldes, keinen aktuellen Wunschberuf bzw. ein Berufsfeld nennen. Sie ist sich jedoch sicher, nicht als Pflegefachfrau arbeiten zu wollen. In ihrer Entscheidung bestärkt wurden sie durch den Umgang von einzelnen Ärzt:innen, „die sich über die Pflegefachkräften stellen“ (Pos. 135), weil sie „überhaupt nicht damit umgehen kann, wenn Menschen sich über [sie] stellen und das von der Gesellschaft auch noch bestätigt wird.“ (ebd.) Auch der Beruf der Ärztin ist nach dem Praktikum nicht mehr in ihrem Aspirationsfeld.

Praktikant im Krankenhaus: Ben - 15 Jahre

„Ich mag es generell so Menschen zu helfen und mein Vater hat mich auch so dazu inspiriert, weil meine Eltern schon immer so menschlich sind und Pflegeberufe gemacht haben und ich wollte das auch. Und eigentlich wollte ich Arzt werden, aber man kann ja schlecht ein Praktikum als Arzt machen, deswegen habe ich halt das als nächstes gewählt.“ (Pos. 2)

Kurzbiografie

Ben absolviert sein Praktikum auf der Dermatologie in einem Krankenhaus. Zu dieser Zeit besucht er die 8. Klasse des Realschulzweigs einer Gesamtschule. Zum Befragungszeitpunkt ist er auf dem Gymnasialzweig gewechselt. Vater (Notfallsanitäter) und Mutter (MTA) arbeiten beide in pflegenahen Berufen.

Motive für das Pflegepraktikum

Durch seine Eltern „inspiriert“ (Pos. 2) ist es Ben sehr wichtig, Menschen zu helfen. Da selten Praktika bei Ärzt:innen im Krankenhaus angeboten werden, hat er sich dazu entschieden ein Pflegepraktikum im Krankenhaus zu absolvieren (Pos. 2). Er möchte einen guten Einblick in den Arbeitsalltag im Krankenhaus, sowohl von Ärzt:innen als auch von Pflegefachkräften bekommen und viel Kontakt zu den Patient:innen haben (Pos. 21).

Erfahrungen während des Praktikums
Sowohl der Einblick als auch der Patient:innenkontakt haben seine Erwartungen erfüllt (Pos. 21, 38, 70). Er fühlt sich gut ins Team aufgenommen und respektvoll behandelt (Pos. 23). Immer wenn es sich ergibt bzw. er konkret nachfragt, werden ihm Aspekte des Berufs gezeigt oder darüber gesprochen (Pos. 31-35). Seine Aufgaben sind überwiegend das Austeilen und Einsammeln der Mahlzeiten, sowie das Messen der Vitalzeichen (Pos. 50). Letzteres ist für ihn das Beste an dem Praktikum. In weitere pflegerische Tätigkeiten bekommt er keinen Einblick. Obwohl ihm klar ist, dass Pflegefachkräfte auch die Getränke und Wägen auffüllen, wenn keine Praktikant:innen da sind, kommt es ihm „komisch vor“, dass er es überwiegend alleine machen muss (Pos. 25-29). Zwischendurch gibt es für ihn immer wieder Phasen der Langeweile (Pos. 64). Am letzten Tag bekommt er eine positive Rückmeldung, dass der Beruf gut zu ihm passen würde und dass sie sich freuen würden, ihn wieder zu sehen (Pos. 48).
Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege
Die meisten Pflegefachkräfte sieht er als Vorbilder an, weil diese sich sehr gut auskennen und er selbst noch keine Kenntnisse hat (Pos. 44). Pflege ist für ihn persönlich ein gesellschaftlich wichtiger Beruf, weil dabei vielen Menschen geholfen wird.
Aspirationsfeld / Berufsfindung
Obwohl weiter unten im Aspirationsfeld, sind die Berufe Notfallsanitäter und Krankenpfleger enthalten (Pos. 14). Sein aktueller Wunschberuf ist weiterhin der des Arztes (Pos. 62).

Praktikantin im Kinderkrankenhaus: Sophia - 16 Jahre
„(...) also Pflege - ja es ist auch gut, aber mich interessiert halt mehr so dieses medizinische, (...) ich finde so als Ärztin hat man noch ein bisschen mehr Abwechslung, kann auch mehr selber machen und auch mehr noch helfen, weil als Pflegerin pflegst du ja, wie der Beruf schon sagt, nur und deshalb finde ich das noch spannender, wenn man selbst Hand anlegen darf sozusagen.“ (Pos. 53)
Kurzbiografie
Sophia besucht die 11. Klasse eines Gymnasiums und hat ihr Praktikum in einem Krankenhaus auf einer Kinderstation absolviert.
Motive für das Pflegepraktikum
Sophia interessiert sich für die Interaktion mit Menschen/ Kindern und möchte ihnen gleichzeitig helfen (Pos. 2). Sie möchte etwas abwechslungsreiches und sinnstiftendes ausprobieren und entscheidet sich deshalb für den medizinischen Bereich. Insbesondere hofft sie selbst etwas mit und an den Kindern machen zu dürfen und nicht nur zuzuschauen (Pos. 31).
Erfahrungen während des Praktikums
Sophia ist mit ihrem Praktikum sehr zufrieden. Sie wird sehr gut in das Team aufgenommen, am ersten Tag wird ihr viel gezeigt und erklärt und anschließend darf sie „tatsächlich richtig viel“ mit den Neugeborenen interagieren und bekommt zudem tiefere Einblicke in die Diagnostik/ Krankheitslehre (Pos. 33-37). Abgesehen vom ersten Tag hat sie keine feste Bezugsperson. Ihre Zuteilung erfolgte nach Schwere der Krankheitsverläufe bei den Kindern, damit sie mithelfen kann und danach ob „interessante Dinge“ auf Station stattfinden, wie Ultraschall etc. (Pos. 39-41).
Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege
Sophia hat eine ambivalente Sicht auf den Pflegeberuf. Einerseits sieht sie Pflege als abwechslungsreichen Beruf, allein schon durch die verschiedenen Menschen mit den unterschiedlichen Krankheitsbildern auf die sich eingestellt werden muss (Pos. 2). Weiterhin kann Sie diverse (überwiegend manuelle) Tätigkeiten aufzählen. Andererseits ist es immer der gleiche Ablauf, mit wenig Handlungsspielräumen, deren Auswirkungen sie auf den Genesungsprozess unter dem der Ärzte einordnet (Pos. 53, 71). Sie glaubt, der Pflegeberuf hatte früher ein höheres Ansehen, da noch nicht so viele Krankheiten geheilt werden konnten und Pflege somit eine wichtigere Stellung einnahm. Außerdem wird der Beruf nach außen nicht interessant dargestellt (u. a. auch von Schüler:innen, die bereits ein Pflegepraktikum absolviert haben) – anders als der Beruf der Ärztin/ des Arztes, welcher von der Gesellschaft zudem höher angesehen wird (Pos. 19).
Aspirationsfeld / Berufsfindung
Insgesamt fühlt sie sich sehr unsicher bei der Berufswahl. Wegen fehlender weiterer Erfahrungen fällt es ihr schwer, sich für „das Richtige“ zu entscheiden (Pos. 65-67). Beim Berufsfeld ist sie sich jedoch sicher und möchte auf jeden Fall etwas Medizinisches machen (Pos. 69). Ganz ausschließen möchte sie den Pflegeberuf nicht, da ihr viele Aspekte im Praktikum sehr gut gefallen haben, im Aspirationsfeld taucht der Pflegeberuf jedoch nicht auf (Pos. 71,73).

Praktikantin im Kinderkrankenhaus: Hanna - 23 Jahre

„also ich bin halt relativ gut in diesen Rhythmus reingekommen auch von diesem Schichtdienst (...) das ist halt das, was mich bei der Arbeit motiviert, dass ich halt immer was zu tun habe, dann geht die Zeit auch schneller rum, wenn man Spaß hat. Ja ich glaube das macht es schon viel einfacher sich auch wirklich dafür zu interessieren.“ (Pos. 57)

Kurzbiografie

Nach dem Abitur nimmt Hanna ein Studium der Politikwissenschaften auf, welches sie vorzeitig beendet. Auf der Suche nach einem passenden Beruf absolviert sie ein freiwilliges Praktikum in der Kinderkrankenpflege. Zum Zeitpunkt des Interviews hat sie bereits ihren Ausbildungsvertrag unterschrieben.

Motive für das Pflegepraktikum

Hanna sucht nach dem Studium einen Beruf, der abwechslungsreich, mit Bewegung und im Ausland anerkannt ist. Da dies auf die Pflege zutrifft, möchte sie sich den Beruf in einem Praktikum genauer anschauen (Pos. 2). Daher ist ihr ein guter Einblick sehr wichtig (Pos. 11).

Erfahrungen während des Praktikums

Hanna ist auf zwei verschiedenen Bereichen eingesetzt (Diabetes & Anorexie), wo jeweils am Anfang ein Gespräch über das Klientel und die Krankheitsbilder geführt wird (Pos. 23). Sie erlebt das Praktikum sehr positiv, sie bekommt einen guten Einblick, wird offen vom Team aufgenommen und bekommt alle ihre Fragen beantwortet (Pos. 33). Sie erlebt die Aufgaben als abwechslungsreich und diese machen ihr Spaß (Pos. 13-15). Sie bekommt viel positives Feedback von den Fachkräften und wird von einer Kollegin sogar für eine Auszubildende im zweiten Lehrjahr gehalten, was sie weiter motiviert (Pos. 45).

Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege

Hanna sieht Pflege als einen vielseitigen Beruf, der ihr Spaß macht und schätzt die Zusammenarbeit mit den Menschen (Kolleg:innen und Kindern/Jugendlichen). Sie freut sich auf den Beginn ihrer Ausbildung.

Aspirationsfeld / Berufsfindung

Das Praktikum hat ihr so gut gefallen, dass sie sich direkt für eine Ausbildung in der Pflege entscheidet, ohne nach weiteren Alternativen zu schauen (Pos. 5).

7.1.2 Auszubildende

Auszubildende der Altenpflege (AP) Marie - 25 Jahre

„Es ist halt so, dadurch dass die Kollegen gesagt haben sie unterstützen mich in allem was ist, was kommt, was wird, (...) von A bis Z. Ich habe mich da einfach früher blind drauf verlassen, weil es mir auch Spaß gemacht hat.“ (Pos. 46)

Berufsbezogene Kurzbiografie

Marie hat in der 9. Klasse der Hauptschule, über eine Lehrerin organisiert, ein dreiwöchiges Praktikum in der Altenpflege absolviert. Nach dem Schulabschluss hat sie die zweijährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin abgeschlossen. Nach kurzer Berufstätigkeit hat eine Freundin, die selbst Fachkraft ist, Marie für die dreijährige Ausbildung angemeldet, bei der sie sich zum Zeitpunkt der Befragung am Ende des dritten Lehrjahres befindet.

Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege

Neben der Fachkompetenz spielen soziale Kompetenzen für sie eine bedeutende Rolle. Die Aufgaben einer Pflegefachkraft sind für sie so vielfältig, dass es ihr schwerfällt, diese aufzuzählen bzw. auf einer übergeordneten Ebene zu beschreiben. Sie betont die Verantwortung, die eine Pflegefachkraft in Abgrenzung zur Hilfskraft hat.

Erfahrungen während der eigenen Praktikumsituation und dessen Einfluss auf die eigene Berufswahl

Ihre Erwartungen viel zu sehen und zu lernen, als auch von den Bewohner:innen und Kolleg:innen akzeptiert zu werden sind erfüllt, sodass sie sich trotz der Konfrontation mit Sterben & Tod für eine Ausbildung im Pflegeberuf entscheidet. Besonders der Spaß bei der Arbeit mit den Menschen und die zugesicherte Unterstützung der Kolleg:innen während des Praktikums, bestärken sie zu diesem Schritt.

Erleben der aktuellen Praktikumsituation

Sie wird als Auszubildende regelmäßig in die Betreuung der Praktikant:innen eingebunden, wobei es vom Haus keine klaren Vorgaben gibt, sodass sie sich an ihren eigenen Erfahrungen aus dem Praktikum orientiert. Sie nimmt Praktikant:innen zu allen Aufgaben mit, erklärt ihnen wesentliche Aspekte und beantwortet Fragen. Weiterhin übergibt sie ausgewählte Aufgaben, damit die Praktikant:innen ausprobieren können, ob der Beruf für sie in Frage kommt. Sie rät jedem Interessierten zum Pflegeberuf, da sie sich selbst darin „pudelwohl“ (Pos. 65) fühlt und zukünftig neue Kolleg:innen haben möchte. Marie schätzt die aktuelle Gestaltung der Praktika als hilfreich für die Berufswahl ein und hat keine Verbesserungsvorschläge.

Auszubildender der AP Niklas - 24 Jahre

„Ich wollte erst ins Büro. Aber letztendlich, auch durch dieses Praktikum, was ich dann in diesem Altenheim gemacht habe, hat sich mein ganzes Denken übersprungen.“ (Pos. 4)

Berufsbezogene Kurzbiografie

Niklas hat in der 9. Klasse ein dreiwöchiges Praktikum im Altenheim gemacht, wovon er eine Woche in der Betreuung und zwei in der Pflege eingesetzt war. Ursprünglich strebte er ein Praktikum im Büro an, hat dort aber keinen Platz bekommen. Nach seinem Realschulabschluss absolviert er zunächst die zweijährige Pflegeassistentenausbildung, da er sein Abschlusszeugnis als nicht gut genug empfindet, um sich für die dreijährige Ausbildung zu bewerben. Anschließend beginnt er die Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger, bricht diese aber in der Probezeit ab, da er sehr weit pendeln muss und somit kaum Zeit zum Lernen bleibt. Nachdem er ein halbes Jahr als Pflegeassistent gearbeitet hat, beginnt er die Altenpflegeausbildung in der Nähe, bei der er sich zum Zeitpunkt der Befragung am Ende des dritten Lehrjahres befindet.

Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege

Professionell pflegen bedeutet für Niklas vor allem auf Wünsche der Bewohner:innen einzugehen und sich dafür die erforderliche Zeit zu nehmen. Passend dazu formuliert er Empathie und Hilfsbereitschaft als notwendige Eigenschaften von Pflegekräften. Für Fachkräfte betont er zudem die organisatorischen und überprüfenden Aspekte sowie die Verantwortungsübernahme.

Erfahrungen während der eigenen Praktikumsituation und dessen Einfluss auf die eigene Berufswahl

Niklas Ziel, viele neue Eindrücke zu gewinnen, wird erfüllt. Sowohl die Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen als auch Bewohner:innen macht ihm sehr viel Spaß. Ausschlaggebend für seine Berufswahlentscheidung, ist eine Notfallsituation, bei der er zur richtigen Zeit im Zimmer ist und somit, laut Aussage der zuständigen Pflegefachkraft, dem Bewohner das Leben rettet und vor schwereren Folgeschäden bewahrt.

Erleben der aktuellen Praktikumsituation
Niklas erlebt die aktuelle Begleitung der Praktikant:innen als sehr gut, da in seinem Haus dafür ein Konzept vorliegt. Bei der konkreten Anleitung orientiert er sich stark an den Erfahrungen aus seinem eigenen Praktikum, weil es für ihn damals sehr hilfreich war.

Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege (GuK) Aleyna - 20 Jahre
„ich finde schon, dass das einfach bestärkt, das ist einfach diese Aufschluss gebende Entscheidung, dieses Praktikum. Vorm Praktikum kann keiner sagen er möchte zu 100 % Gesundheits- und Krankenpflegerin werden, weil ich einfach der Meinung bin, man braucht dieses Praktikum so dringend“ (Pos. 58)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Aleyna absolviert während ihrer Schulzeit drei Praktika in der Pflege. Nach ihrem Realschulabschluss macht sie zunächst ein FSJ in einem Krankenhaus, wo sie anschließend auch ihre Ausbildung beginnt. Zum Befragungszeitpunkt ist sie am Ende des 3. Lehrjahres. Nach dem Examen kann sie auf ihrer ehemaligen Praktikumsstation arbeiten, worüber sie sehr glücklich ist.
Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege
Für Aleyna stehen die sozialen und personalen Kompetenzen im Vordergrund. Ihr ist es wichtig das Pflegekräfte eine positive Einstellung zum eigenen Beruf und gegenüber den zu pflegenden Menschen haben und diese motivierend auf die weitere Versorgung zu Hause vorbereiten. Sich von außen nicht stressen zu lassen, hängt für sie stark mit der Einstellung zum Beruf zusammen.
Erfahrungen während der eigenen Praktikumsituation und dessen Einfluss auf die eigene Berufswahl
Sie empfindet ihr Praktikum insgesamt als „total gelungen“ (Pos. 32), da sie weder unter- noch überfordert und von Anfang an ins Team integriert wird, zudem gefällt ihr der Kontakt zu den Patient:innen sehr. Dennoch ist sie direkt nach dem Praktikum für ca. 3 Monate von der Pflege abgekommen, weil von den Fachkräften „viel zu viel eingeredet“ (Pos. 24) wird. Dabei wird vor allem die schlechte Work-Life-Balance insb. durch regelmäßiges Einspringen thematisiert. Erst nach weiteren Gesprächen im privaten Umfeld und einem FSJ entscheidet sie sich für die Pflegeausbildung.
Erleben der aktuellen Praktikumsituation
Aleyna empfindet die aktuelle Situation für die Praktikant:innen (und Auszubildenden) als schwierig. Es gibt weder feste Bezugspersonen noch transparente Abläufe. Mit mehr Überblick über das „Durcheinander“ (Pos. 50) bietet sie daher den Praktikant:innen oft an, sie zu begleiten und baut eine Beziehung zu ihnen auf, indem sie von ihrer eigenen Unsicherheit beim Praktikumsbeginn berichtet und für Fragen offen ist. Trotz allem glaubt sie, dass die dort stattfindenden Praktika hilfreich für die Berufsfindung sind. Dies macht sie v. a. daran fest, dass alle Mitauszubildenden ohne vorheriges Praktikum die Ausbildung im Verlauf wegen falscher Vorstellungen abbrechen (Pos. 58,60).

Auszubildende der GuK Kristina - 21 Jahre
„weil oftmals habe ich es auf Station erlebt, dass sie Praktikanten, genauso wie die Schüler, die im Unterricht [1.LJ] sind, einfach auf Station abgestellt werden, so nach dem Motto: "Such dir eine Arbeit" ähm und die müssen sich das alles selber erarbeiten, bzw. von sich aus sagen: „kann ich bei dir mitlaufen““ (Pos. 80)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Während der Realschule macht Kristina ein Praktikum in der Tagespflege. Anschließend absolviert sie ihr Fachabitur in Gesundheit & Pflege, worin sie jeweils ein zweiwöchiges Praktikum in der stationären Altenpflege und im Krankenhaus macht. In der Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin befindet sie sich zum Zeitpunkt der Befragung am Ende des dritten Lehrjahres. Zudem studiert sie seit ihrem zweiten Lehrjahr ausbildungsbegleitend Pflege.
Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege
Neben den vielen vom Arzt delegierten Aufgaben (z. B. Medikamente, Infusionen verabreichen) hebt sie besonders die Krankenbeobachtung als bedeutsam hervor, auch in Abgrenzung zu den Helferberufen. Neben dem Fachwissen sind ihr Empathie und die positive Einstellung zu den Patient:innen und dem Beruf wichtig. Aus ihrer Perspektive muss eine hohe intrinsische Motivation für die Berufsausübung des Pflegeberufes vorliegen, damit die Leistungen gut erbracht werden.

Erfahrungen während der eigenen Praktikumssituation und dessen Einfluss auf die eigene Berufswahl
Kristinas Erwartungen, einen Einblick in das Tätigkeitsfeld von Pflegenden zu bekommen, aufgrund dessen sie ihre Berufswahlentscheidung treffen kann, werden erfüllt. Sie hat in allen drei Praktika Bezugspersonen, die sie mitnehmen, Fragen beantworten und ihr viele Dinge zeigen, was sie letztlich in ihrer Berufswahl bestätigt.
Erleben der aktuellen Praktikumssituation
Im jetzigen Haus erlebt sie die Praktika als sehr unstrukturiert und beschreibt, dass die Praktikant:innen „Glück“ (Pos. 88) haben müssen, um etwas zu sehen. Feste Bezugspersonen sind selten. Meist werden die Praktikant:innen mit Hilfs- und Servicetätigkeiten (Essen verteilen, Klingeln ablaufen) beschäftigt. Wann immer sie „auf Station abgestellt[e]“ (Pos. 80) Praktikant:innen sieht, nimmt sie diese von sich aus mit, lässt sie zuschauen und leitet sie zu einfachen Tätigkeiten an. Einen positiven Einfluss auf die Berufsfindung stellt sie, unter den aktuellen Bedingungen, stark in Frage (Pos. 92-94).

Auszubildende der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege (GuKi) Pia - 19 Jahre
„als ich das Praktikum angefangen habe, wollte ich auf jeden Fall Medizin studieren, (...) und tatsächlich, das ist ja nicht oft so, aber dieses Praktikum hat mich schon so ein bisschen in Richtung Pflege- dass es überhaupt mal auf meinem Radar ist, dass das auch mit Abi so ein Beruf ist, den man gut machen kann“ (Pos. 24)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Pia absolviert in der 10. Klasse auf dem Gymnasium ein dreiwöchiges Praktikum in einer ans Krankenhaus angeschlossenen Tagesklinik. Nach ihrem Abitur beginnt sie eine Ausbildung zur Gesundheits- und Kinderkrankenschwester. Zum Befragungszeitpunkt befindet sie sich im 2. Lehrjahr. Sie strebt für die Zukunft ein Pflegepädagogikstudium an.
Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege
Für Pia stehen die sozialen Aspekte, wie für die Patient:innen da zu sein und ihnen bei der Krankheitsbewältigung zu helfen, im Vordergrund. Daher müssen Fachkräfte vom Charakter geeignet sein, um den Beruf auszuüben. Außerdem ist Pflege für sie das „Mittelglied“ bzw. der „Kommunikator“ (Pos. 58) zwischen Ärzt:innen und Patient:innen.
Erfahrungen während der eigenen Praktikumssituation und dessen Einfluss auf die eigene Berufswahl
Sie möchte eingangs den Beruf der Ärztin näher kennen lernen, um ihren aktuellen Wunschberuf zu überprüfen. Auf der Station wird sie einer Pflegekraft zugeteilt, bei der sie immer mitlaufen und viele Fragen stellen kann. Diese sorgt auch dafür, dass Pia zu allen medizinischen Untersuchungen und Visiten mitgehen kann, wodurch sie sowohl medizinische als auch pflegerische Aspekte kennenlernt. Pia fühlt sich bei den Pflegekräften wohler als bei den Ärzt:innen, da erstere sich mehr Zeit für sie nehmen und ihre Fragen verständlicher erklären. Zudem macht sie eine sehr prägende Erfahrung, bei der ihr die Bedeutung der Beziehungsarbeit zu Patient:innen bewusst wird, und durch die sie für sich erkennt, dass diese Nähe zwischen Ärzt:innen und Patient:innen nicht besteht. Das Praktikum ist für sie der „Anstoß“ (Pos. 46) sich tiefergehend über die Pflegeausbildung zu informieren.
Erleben der aktuellen Praktikumssituation
Ihr macht es viel Spaß Praktikant:innen zu betreuen, daher bietet sie sich für die Aufgabe immer an, aber auch die anderen Azubis werden viel integriert. Prinzipiell findet sie das sehr sinnvoll, manchmal ist es ihr jedoch ein bisschen zu viel, da sie noch nicht das Wissen einer Fachkraft hat. Bei der Begleitung versucht sie vor allem, die Angst zu nehmen und zum Fragenstellen zu motivieren. Auf einigen Stationen werden Praktikant:innen (insbesondere Minderjährige) häufig mit Serviceaufgaben beschäftigt, was sie sehr schade findet, weil sie vermutet, dass die Praktikant:innen dann einen eher negativen Eindruck vom Pflegeberuf haben.

Auszubildende der GuKi Carolin - 26 Jahre

„Also in dem Praktika glaube ich gab es gar kein Erlebnis, wo ich gesagt habe, das muss ich machen. (..) weil ich mich nur als Putzkraft gefühlt habe, mich auch nicht ernst genommen in meinen Bedürfnissen und Wünschen die ich hatte. (..) Und ich habe mich auch erst wirklich gegen eine Ausbildung entschieden (...) und das [die Ausbildung später aufnehmen] habe ich nur gemacht, weil ich durch meine erste Ausbildung gemerkt habe, dass es wirklich auch anders gehen kann“ (Pos. 32)

Berufsbezogene Kurzbiografie

Carolin absolviert in der Realschule zwei Praktika von je zwei Wochen im Krankenhaus. Außerdem macht sie je ein Praktikum bei einer Wundexpertin und im Sanitätshaus. Nachdem Schulabschluss ist Carolin im FSJ auf einer interdisziplinären Station. Anschließend absolviert sie eine Ausbildung zur Ergotherapeutin und arbeitete vier Jahre in dem Beruf. Ein persönlicher Schicksalsschlag motiviert sie dazu, die Ausbildung zu ihrem Wunschberuf als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin zu beginnen. Zum Befragungszeitpunkt ist sie im zweiten Lehrjahr.

Einstellungen zum Pflegeberuf / Profession Pflege

Für Carolin sind die fachliche, soziale und personale Kompetenz gleichermaßen wichtig. Als Besonderheit der Kinderkrankenpflege betont sie die Relevanz der Elternarbeit. Damit Pflege als eigene Profession wahrgenommen wird, erachtet es Carolin als notwendig, dass Pflegekräfte stets selbstbewusst auftreten, sowohl beruflich gegenüber den zu Pflegenden als auch im interprofessionellen Team.

Erfahrungen während der eigenen Praktikumssituation und dessen Einfluss auf die eigene Berufswahl

Für Carolin verlaufen beide Praktika in der Pflege „ziemlich Albtraum-mäßig“ (Pos. 8). Sie ist selten einer Fachkraft, sondern nur FSJler:innen zugeteilt, deren Arbeit überwiegend aus Serviceaufgaben besteht, wodurch auch sie überwiegend mit Putzen beschäftigt ist. Ihre Fragen werden nicht hinreichend beantwortet und auf Wünsche wird nicht eingegangen. Zudem raten ihr alle Fachkräfte vom Pflegeberuf ab, wodurch sie verunsichert ist. Da viele aus ihrer Familie in der Pflege tätig sind und es ihr Kindheitswunschberuf ist, entschied sie sich für ein FSJ für weitere Einblicke. Leider erlebte sie die meisten Pflegekräfte dort als menschlich sehr „abgestumpft“ (Pos. 109). Aus Angst selbst so zu werden, entscheidet sie sich für eine Ausbildung zur Ergotherapeutin.

Erleben der aktuellen Praktikumssituation

In ihrem jetzigen Betrieb wechseln die Praktikant:innen in der Regel nach einer Woche den Bereich, was von den Praktikant:innen überwiegend als positiv wahrgenommen wird. Carolin erlebt die Betreuung von Praktikant:innen nach wie vor als Aufgabe von Auszubildenden. Bei der Betreuung ist es ihr wichtig, alles mit den Praktikant:innen zusammen zu machen. Sie erklärt ihnen alles und lässt sie einfache Tätigkeiten unter Aufsicht übernehmen. Welchen Einfluss das Praktikum hat, ist ihrer Einschätzung nach sehr stark von den Stationen bzw. von der Einstellung der dort tätigen Pflegefachkräfte abhängig, was in ihrem Haus stark variiert.

7.1.3 Pflegefachkräfte

Altenpflegerin (AP) Sara - 26 Jahre
„Hier schau, das ist meine Welt, das ist mein Leben, und wenn du dich für diesen Beruf entscheidest, wirst du auch dieses Leben führen.“ (Pos. 30)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Nach ihrem Schulabschluss macht Sara ein Jahrespraktikum in der Pflege, anschließend beginnt sie die Pflegehelferausbildung, welche sie nach acht Monaten abbricht. Nachdem sie drei Monate in der Gastronomie tätig ist, stellt sie fest, dass die berufliche Pflege doch das Richtige für sie ist und arbeitet wieder als Jahrespraktikantin, bis sie erneut mit der (damals einjährigen) Helferausbildung anfangen kann. Anschließend steigt sie, zusammen mit ihrem Freund, direkt in das zweite Lehrjahr die Fachkraftausbildung ein. Seit vier Jahren arbeitet sie nun als Fachkraft in der Altenpflege, in letzter Zeit überwiegend im Nachtdienst.
Einstellungen zur Profession Pflege
Sara versteht Pflege als eine verantwortungsvolle bedürfnisorientierte Dienstleistung am Menschen. Neben den sozialen und fachlichen Kriterien betont sie, dass Pflege ihr Beruf ist, mit dem sie ihren Lebensunterhalt verdient. Berichtet jedoch auch, dass man „Liebe“ (Pos. 4) für den Beruf haben muss, um unter den aktuellen Bedingungen überhaupt weiter arbeiten zu können.
Erleben der aktuellen Praktikumsituation
Sie erlebt die Zusammenarbeit mit den Praktikant:innen insgesamt positiv. Ihr und ihren Kolleg:innen ist die hohe Bedeutung der Praktika für die weitere Berufsfindung, sowie für die Gewinnung von Auszubildenden bewusst, weshalb sie sich für Praktikant:innen Zeit nimmt, auch wenn es sich oft schwer im Arbeitsalltag integrieren lässt.
Aufgaben einer Fachkraft während eines Praktikums
Ihr ist wichtig ein „gesundes Mittelding [zu] finden“ (Pos. 30), sodass Praktikant:innen einerseits reale Erfahrungen sammeln und sich ausprobieren können, und andererseits vor zu schwierigen (ggf. abschreckenden) Situationen geschützt werden. Als weitere Aufgaben erachtet sie Feedback zu geben und für die Ausbildung zu motivieren.

AP Daniela 39 Jahre
„Also, dass man auf jeden Fall langsam anfängt, (...) Schüler sind schnell überfordert und dann kriegen die Ängste und dann wollen die auch nicht mehr.“ (Pos. 62)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Daniela macht mit 16 Jahren selbst ein Praktikum, anschließend ein FSJ und dann die Ausbildung zur Krankenschwester (1997-2000). Nach ihrem Examen arbeitet sie sechs Jahre in der ambulanten Pflege und im Pflegeheim. Seit 2006 ist sie als Praxisanleiterin im Altenheim tätig. Darüber hinaus absolviert sie Weiterbildungen zur Hygienefachkraft, der ambulanten Intensivpflege, in der palliativen Pflege und der Heimbeatmung. Sie ist seit zwei Jahren in der ambulanten Intensivpflege tätig.
Einstellung zur Profession Pflege
Empathie ist für sie die Voraussetzung, um Pflegebedarfe und Bewohnerbedürfnisse zu erkennen. In Abgrenzung zu den Pflegehilfskräften führt sie Tätigkeiten der Behandlungspflege (z. B. Medikamente verabreichen, Wundversorgung) auf. Professionelle Pflege muss aus ihrer Perspektive auch eine „Berufung“ sein und eignet sich nicht, um dort nur Geld zu verdienen.
Erleben der aktuellen Praktikumsituation
Für sie ist die Arbeit mit Praktikant:innen (und Auszubildenden) sehr zufriedenstellend und übernimmt deren Betreuung sehr gerne. Zudem schätzt sie die Erfahrungen für die weitere Berufsfindung als sehr bedeutsam ein. Die Betreuung parallel zum Arbeitsalltag beschreibt sie als schwierig, aber machbar. Aufgrund der notwendigen Erklärungen dauert alles etwas länger, wodurch sie von Kolleg:innen „leider auch nicht viel Zuspruch“ (Pos. 28) erhält. Da kein offizielles Dokument vorliegt, hat sie sich selbst zur Orientierung einen Leitfaden für die Betreuung von Praktikant:innen erstellt.
Aufgaben einer Fachkraft während eines Praktikums
Einen Einblick in den Beruf zu geben und dabei von Tag zu Tag mehr Aufgaben zu übergeben, ohne zu überfordern. Die Aufgaben variieren dabei, abhängig von der Motivation und Fähigkeit der jeweiligen Praktikant:innen. Um diese herauszufinden, nutzt sie u. a. zwanglose Gespräche in der Pause. Auch die Einschätzung für die Eignung zum Beruf erfolgt spätestens zum Ende des Praktikums, bzw. gibt sie scheinbar weniger interessierten Praktikant:innen schon eher eine Rückmeldung.

GuK Vanessa 34 Jahre
Hilfreich ist auf jeden Fall die Zusammenarbeit mit wirklichen Fachkräften, (...) um wirklich auch einen genauen Einblick zu bekommen“ (Pos. 47)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Vanessa hat selbst ein Praktikum und ein FSJ gemacht, bevor sie die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin absolviert. Nach einem weiteren Jahr im Krankenhaus, wechselt sie an eine psychiatrische Klinik. Sie absolviert Weiterbildungen zur Gesundheitsmanagerin, in der Gesprächsführung, als Praxisanleiterin und zuletzt als Fachkraft für Leitungsaufgaben in der Pflege. Insgesamt arbeitet sie seit 13 Jahren in der Pflege. Als Praxisanleiterin hat sie früher selbst Praktikant:innen betreut, jetzt als Stationsleitung ist sie für die Zuteilung der Betreuenden zuständig.
Einstellung zur Profession Pflege
Neben eher medizinisch- diagnostischen Tätigkeiten, hebt sie besonders die therapeutische Arbeit bzw. Gesprächsführung hervor. Ihr ist es dabei wichtig, dass die Patient:innen ganzheitlich und ressourcenorientiert betrachtet werden. Aspekte die ihr in der somatischen Pflege oft zu kurz gekommen sind. Für professionell Pflegenden identifiziert sie die personale Kompetenz, explizit das Selbstbewusstsein, als besonders bedeutsam, um den Pflegeberuf auch als eigenständige Profession zu vertreten.
Erleben der aktuellen Praktikumsituation
Für sie als Stationsleitung ist der Einsatz von Praktikant:innen vor allem mit einem höheren Personalaufwand verbunden. In ihrer Klinik arbeiten die Praktikant:innen sehr eng mit fest zugeteilten Praxisanleitenden zusammen. Dafür liegt ein Ablaufplan vor. Die Bedeutung der Praktika für die Berufsfindung ist ihr durchaus bewusst, allerdings wünscht sie sich, dass wirklich nur am Beruf interessierte Personen ein Praktikum absolvieren dürfen, da ihr der Personalaufwand ansonsten unverhältnismäßig erscheint.
Aufgaben einer Fachkraft während eines Praktikums
Hauptaufgabe ist es einen möglichst genauen Einblick zu geben. Darunter zählt sie neben dem Mitlaufen und Zuschauen bei den Tätigkeiten, das Benennen von Vorteilen und Schwierigkeiten des Pflegeberufes, ebenso wie das Aufzeigen der vielfältigen Einsatz- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Zudem ist den Praktikant:innen am Ende ein Feedback zur beruflichen Eignung zu geben.

GuK Melanie 39 Jahre
„Also in der Theorie, soll es eigentlich so sein, aber dadurch, dass wir oft sehr wenig Personal haben, müssen die halt schon so Essen verteilen und sowas alles, was schade ist eigentlich, dass du denen gar nicht richtig zeigen kannst, wie der Ablauf so ist.“ (Pos. 14)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Melanie absolviert zunächst die Ausbildungen zur Arzthelferin und Altenpflegehelferin, worin sie 12 Jahre tätig ist, bevor sie sich entschließt die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin zu beginnen. Seit 2015 arbeitet sie auf einer kardiologischen Station.
Einstellung zur Profession Pflege
Melanie hebt besonders die soziale und personale Kompetenz als wesentlich für die professionelle Pflege hervor. Die Aufgabenfelder werden von ihr tätigkeitsorientiert (z. B. Grundpflege, lagern, dokumentieren) aufgezählt.
Erleben der aktuellen Praktikumsituation
Melanie bedauert sehr, dass aufgrund des Personalmangels Praktikant:innen oft Serviceaufgaben (z. B. Essen austeilen) übernehmen müssen und dadurch weniger Einblicke in die Pfl egetätigkeiten bekommen. Sie nimmt sich so gut es geht Zeit, um alles Wesentliche zu zeigen und Fragen zu beantworten, da sie von einem hohen Einfluss des Praktikums auf die weitere Berufsfindung ausgeht.
Aufgaben einer Fachkraft während eines Praktikums
Als feste/r Ansprechpartner:in den Beruf näherbringen, indem jegliche Fragen beantwortet werden sowie Praktikant:innen zu den alltäglichen Aufgaben mitgenommen und bei einfachen Tätigkeiten mit einbezogen werden. Weiterhin zählt das Rückmelden zur Arbeitshaltung im Praktikum bzw. zur Eignung für den Beruf dazu, welches von der Stationsleitung und der Pflegeschule vorgegeben wird.

GuKi Natalie 31 Jahre
„(...) , dass man die jungen Menschen (...) einfach freundlich und sympathisch empfängt, dass der einfach einen guten Start hat. Ich glaube das ist die erste allerwichtigste Aufgabe.“ (Pos. 26)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Nach der Ausbildung zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin (2010-2013), arbeitet Natalie ein Jahr mit 100% auf einer Kinderstation. Anschließend reduziert sie ihre Arbeitszeit auf 75% und beginnt ein berufsbegleitendes Studium der angewandten Pflegewissenschaften. Nachdem sie ein weiteres Jahr voll auf Station arbeitet, wird ihre Stelle mit 25% als Fachkraft auf Station und 60% als Schulassistentin gesplittet. Seit 2019 ist sie als Pflegepädagogin tätig.
Einstellung zur Profession Pflege
Natalie gibt ein sehr differenziertes Tätigkeits- und Kompetenzprofil am Beispiel ihrer Station und begründet die jeweiligen Anforderungen an professionell Pflegende. Dabei betont sie die pflegetherapeutische Seite, sowie die Arbeit auf Augenhöhe mit anderen Berufsgruppen (inkl. der Ärzte) als auch mit den Patient:innen inkl. deren Erziehungsberechtigten. Dafür erachtet sie Fort-/und Weiterbildung als essenziell.
Erleben der aktuellen Praktikumsituation
Die Zusammenarbeit mit den Praktikant:innen empfindet sie sehr gut, da aufgrund weniger Praktikumsplätze bei hoher Anfrage nur die sehr Interessierten auf Station kommen. Dennoch erhöht sich der Arbeitsaufwand, da alle Pfl egetätigkeiten erklärt und viele Situationen mit den Praktikant:innen reflektiert werden müssen. Auf ihrer Station werden Praktikant:innen überwiegend als zukünftige Auszubildende gesehen, insbesondere von den jüngeren Fachkräften, die meist mit der Betreuung betraut werden.
Aufgaben einer Fachkraft während eines Praktikums
Als Bezugsperson offen und freundlich sein, Vertrauen zu den Praktikant:innen aufbauen, sie mitnehmen und den Arbeitsalltag zeigen. Dabei viel erklären und auftretende Fragen beantworten, wenn möglich auch einfache Tätigkeiten unter Aufsicht übernehmen lassen, sowie bei regelmäßiger Zusammenarbeit eine Rückmeldung zur Eignung geben. Für einen vielfältigen Einblick die Praktikant:innen auch bei diagnostischen Maßnahmen der Ärzt:innen zuschauen lassen.

GuKi Katja 29 Jahre
„(...) man möchte eine gute Ausbildung nicht gefährden und wenn man dann Praktikanten dabei hat, dann bekommt der so, ja wie soll ich es sagen - blöde Aufgaben, wie da mal ein Bett rausschieben oder so, wo die jetzt von der Pflege auch nicht so viel mitkriegen und deswegen haben wir so wenig Praktikanten“ (Pos. 22)
Berufsbezogene Kurzbiografie
Nach einem FSJ auf der Gynäkologie, beginnt Katja die Ausbildung zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin. Parallel macht sie abends ihr Fachabitur. Nachdem Katja je ein Jahr in der Kinderonkologie und Chirurgie arbeitet, wechselt sie in die Notaufnahme, in der sie zum Befragungszeitpunkt seit sieben Jahren arbeitet. In 2017 nimmt sie ein berufsbegleitendes Studium der Pflegepädagogik auf. Seit 2018 arbeitet sie als Praxisanleiterin und ist dafür mit 30% freigestellt. Neben Auszubildenden betreut sie regelmäßig die Schnupperpraktikantenwoche während der Ferien.
Einstellung zur Profession Pflege
Hauptaufgabe ist für sie das Bindeglied zwischen Ärzt:innen und Patient:innen zu sein und Patient:innen bei der Krankheitsbewältigung zu unterstützen. Neben der fachlichen Kompetenz hebt sie Aspekte der sozialen und personalen Kompetenz hervor. Professionalität zeigt sich für sie besonders im kompetenten Umgang mit unvorhergesehenen Situationen.
Erleben der aktuellen Praktikumsituation
Aufgrund der hohen Auszubildendenzahl in dem Klinikum, finden dort nur begrenzt reguläre Schülerpraktika statt. Stattdessen werden in den Ferien einwöchige Schnupperpraktika angeboten, in denen freiwillige Praktikant:innen einen strukturierten Einblick bekommen. Da sie für deren Betreuung immer freigestellt wird, erlebt sie diese Zeit überwiegend wertvoll und ist sich dem Einfluss auf die weitere Berufsfindung bewusst.
Aufgaben einer Fachkraft während eines Praktikums
Einen Einblick in den Berufsalltag zu geben und gezielt einfache Pflegemaßnahmen einzuüben, Fragen zu beantworten als auch erlebte Situationen bzw. das gesamte Praktikum gemeinsam zu reflektieren, um so beim „Sprung ins Berufsleben“ (Pos. 34) zu helfen.

7.2 Berufsorientierende Erfahrungen im Pflegepraktikum

In diesem Kapitel werden mit Hilfe des Typologienmodells die ersten Forschungsfragen: *Welchen Einfluss haben die Erfahrungen im Pflegepraktikum auf die Berufsfindung? Welche Typen können bei den Praktikant:innen bezüglich der Entscheidungsfindung unterschieden werden?* inklusive der zugeordneten Unterfragen beantwortet. [6.1]

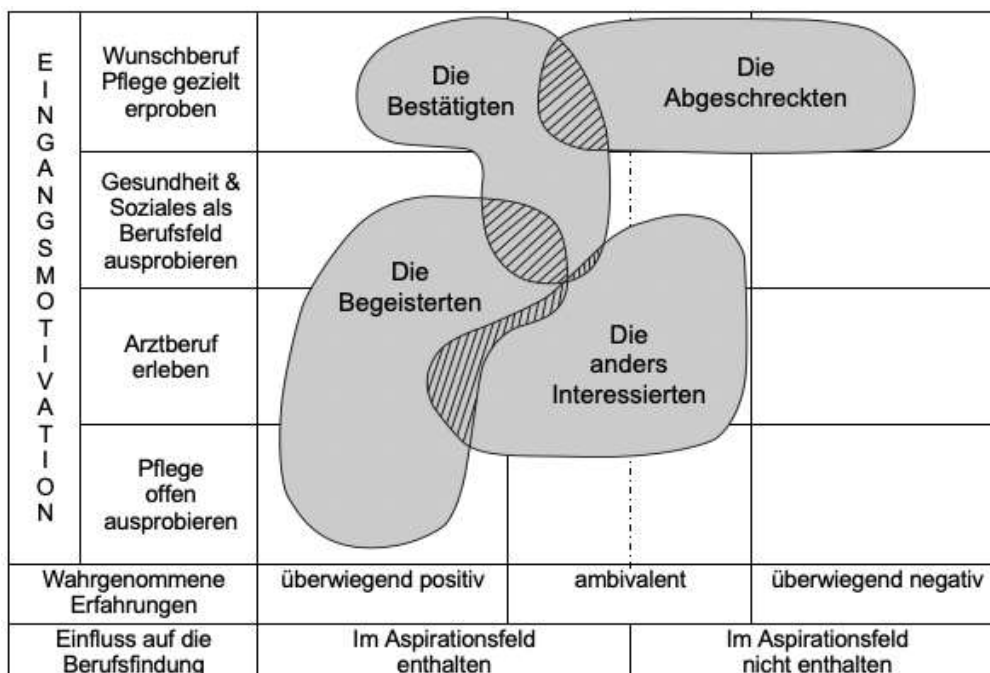
Im Rahmen der Analyse der drei Dimensionen Eingangsmotivation, wahrgenommene Erfahrungen und Einfluss auf die Berufsfindung haben sich vier Typen herauskristallisiert: die Begeisterten, die Bestätigten, die Abgeschreckten und die Anders Interessierten.

In den einzelnen Unterkapiteln werden die Merkmalsräume der jeweiligen Typen entlang der drei genannten Dimensionen beschrieben. Während die Eingangsmotivation bereits differenziert in dem Modell veranschaulicht ist, verbergen sich hinter den wahrgenommenen Erfahrungen sowie dem Einfluss auf die Berufsfindung noch weitere wesentliche Aspekte, die in der Verweis Abbildung 10 zu Gunsten der Anschaulichkeit nicht detailliert dargestellt werden.

Zur Dimension der Erfahrungen werden vor allem das Aufgabenprofil, d. h. die Menge der Aufgaben, sowie die Mitarbeiteranalogie zu den Aufgaben der Pflegefachkräfte herangezogen. Der zweite wesentliche Aspekt ist die Zusammenarbeit und Interaktion mit den Pflegefachkräften. Als dritter Aspekt werden herausragende bzw. herausfordernde Situationen und deren Bewältigung herangezogen. Darin ist auch die Art des Umgangs von den Pflegekräften mit den Pflegeempfängern enthalten, welche sich als wesentlich bezüglich der eigenen Berufsfindung ergeben hat. Die Praktikant:innen reflektieren über deren Umgangsformen mit den Pflegeempfängern, ob diese mit ihren eigenen Umgangsformen und ihrem Selbst- und Menschenbild übereinstimmen. Sie entscheiden anschließend, ob der Beruf sowie die Berufsangehörigen zu den eigenen Erwartungen und Haltungen passen.

Bei der Ausprägung der ambivalenten Erfahrungen wird nicht zwischen mehr oder weniger stark ambivalenten Erfahrungen unterschieden. Die differenzierte Positionierung der Typen ist an dieser Stelle auf die Ausprägung der Dimension Einfluss auf die Berufsfindung zurückzuführen. Bei Letzterer werden für die Merkmalsbeschreibung zudem der Wunschberuf und die Aspekte der Urteilssicherheit und erwarteten Realisierbarkeit für die Pflegeausbildung bzw. langfristig für die Ausübung des Berufes herangezogen (Matthes 2019, 58), ebenso wie das Weiterempfehlen eines Pflegepraktikums. [3.2.1]

Abbildung 10: Typologienmodell zum Einfluss der berufsorientierenden Erfahrungen im Pflegepraktikum (eigene Darstellung)



Über alle Typen hinweg haben Praktikant:innen in Pflegeberufen sehr ähnliche Wertvorstellungen, die auch den spezifischen Berufswahlmotiven des Pflegeberufes entsprechen. [2.2] Konkret möchten alle Praktikant:innen mit Menschen zusammenarbeiten und diesen helfen sowie eine sinnstiftende Arbeit für die Gesellschaft erfüllen, die zudem spannend und abwechslungsreich ist. Der Beruf hat neben dem Gelderwerb vor allem die Funktion der Selbstverwirklichung/-erfüllung. In Kombination mit der Vorstellung, den passenden Beruf für das gesamte Berufsleben finden zu müssen, erzeugt die Berufsfindung bei allen (ehemaligen) Praktikant:innen (teilweise erheblichen) Stress. Als wesentliche Handlungsstrategie stellen alle Praktikant:innen eingangs offen Fragen. Allerdings variieren die Reaktionen der Fachkräfte darauf, wodurch sich dann wiederum die nachfolgenden Handlungsstrategien unterscheiden. Werden die Fragen adäquat beantwortet, stellen die Praktikant:innen tiefergehende Fragen und äußern zudem Wünsche, bei bestimmten Tätigkeiten zusehen zu dürfen. Bei unbefriedigenden Antworten suchen sich die Praktikant:innen zunächst andere Ansprechpartner:innen. Bekommen sie auch dort keine angemessenen Antworten, stellen sie kaum noch Fragen und ziehen sich immer weiter zurück.

Da die Beschreibung der einzelnen Typen und ihrer Merkmalsräume sehr umfassend ist, sind für einen vorherigen Gesamtüberblick die Typen in zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 16: Übersicht der Typen

Dimensionen	Die Begeisterten	Die Bestärkten	Die Abgeschreckten	Die Anders Interessierten
Eingangsmotivation	Große Offenheit bzgl. der Pflege, durch unkonkrete berufliche Aspirationen, z.T. im gleichen Berufsfeld	Pflege als eine von wenigen Berufsoptionen (aus dem Gesundheits-/ Sozialbereich) erproben	Pflege als Wunschberuf erproben	Klinikalltag, Krankheitsbilder und Betroffene kennenlernen, Arzt als Wunschberuf, dort jedoch keine Praktikumsmöglichkeit
Wahrgenommene Erfahrungen: Aufgaben & Interaktion mit Pflegefachkräften	Kleinschrittige Anleitung und anschließende Übernahme abwechslungsreicher Aufgaben mit z. T. hoher Mitarbeiteranalogie. Die Integration ins Team ist sehr gut, herausfordernde und existentielle Situationen werden gemeinsam reflektiert, der Wert der pflegerischen Arbeit wird verdeutlicht.	Bekommen punktuell differenzierte Einblicke in die Pflege, sind die meiste Zeit mit Hilfs- und Servicetätigkeiten beschäftigt. Erkennen jedoch, dass Fachkräfte andere Aufgabenbereiche haben. Die Integration ins Team variiert. Mit den Mitarbeitenden, mit denen sie eng zusammenarbeiten verstehen sie sich gut.	Erledigen viele Hilfstätigkeiten, z. T. auch einige pflegenahen Tätigkeiten selbstständig. Die Integration ist sehr gut und sie fühlen sich sehr wohl. Ihnen werden alle Fragen zum Beruf und den Krankheitsbildern gut erklärt. Als sie äußern den Pflegeberuf wählen zu wollen, bekommen sie negative Rückmeldungen, die sie (extrem) verunsichern und wodurch sie vom Beruf (zeitweise) abkommen, obwohl ihnen ansonsten alles sehr gut an dem Beruf gefällt. Sonderfall: Carolin führt überwiegend Reinigungs- und Serviceaufgaben durch und fühlt sich kaum ins Team integriert. Ihre Fragen werden für sie unzureichend beantwortet, teilweise sogar direkt unterbunden, daher ist sie sehr enttäuscht von dem Praktikum.	Erledigen viele Hilfstätigkeiten, z. T. auch einige pflegenahen Tätigkeiten selbstständig. Sie bekommen zusätzlich (z. T. viele) Einblicke in den Beruf der Ärztin/ des Arztes, welcher als spannender, abwechslungsreicher und verantwortungsvoller erlebt wird. Die Integration in das Pflegeteam erleben sie als sehr gut. Pflegefachkräfte haben Verständnis dafür, dass sie lieber Ärztin/ Arzt werden wollen und unternehmen keine Versuche die positiven Seiten des Pflegeberufes aufzuzeigen. Alle Praktikant:innen bekommen dennoch die Rückmeldung, dass sie für den Pflegeberuf geeignet sind und das Team sich freuen würden, wenn sie als Auszubildende auf die Station kämen.
Einfluss auf Berufsfindung Aspirationsfeld & Wunschberuf	Pflege ist im Aspirationsfeld enthalten und bei einigen sogar direkt nach dem Praktikum der Wunschberuf.	Pflege ist im Aspirationsfeld enthalten und bei einigen sogar direkt nach dem Praktikum der Wunschberuf.	Pflege ist auf der beruflichen Landkarte aufgeführt, jedoch nicht im Aspirationsfeld. Gleichzeitig wird im Interview deutlich, dass Pflege nicht ganz bzw. nur vorübergehend ausgeschlossen wird.	Nur bei einem im Aspirationsfeld enthalten, wobei Arzt weiterhin sein Wunschberuf ist. Bei den anderen ist Pflege an keiner Stelle auf der beruflichen Landkarte aufgeführt.

7.2.1 Die Begeisterten

Dieser Typus setzt sich aus den Interviewpartner:innen Marie, Niklas, Hanna und Pia zusammen. Bezüglich der Eingangsmotivation sind die Personen dieses Typus am heterogensten. Für Marie hat ihre Lehrerin der allgemeinbildenden Schule das Pflegepraktikum organisiert, weil diese sich den Pflegeberuf für Marie gut vorstellen konnte. Marie selbst wollte zu dem Zeitpunkt eher mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, was sie bereits aus einem Wahlpflichtkurs kannte und dieses aus ihrer Perspektive ein ganz anderer Berufszweig ist (Azubi AP Marie, Pos. 2). Niklas Motivation bestand darin, neue Erfahrungen zu sammeln, nachdem er keinen Praktikumsplatz im Büro (Azubi AP Niklas, Pos. 4) bekommen konnte. Zum Zeitpunkt des Praktikums hat sich Niklas noch nicht ausführlich mit seinen beruflichen Optionen beschäftigt, was daran deutlich wird, dass er keinen konkreten Beruf benennen kann, sondern lediglich den Arbeitsort. Auch dass er trotz der Vielzahl der „im Büro“ arbeitenden Berufe keinen Praktikumsplatz erhielt, deutet darauf hin, dass er sich nicht rechtzeitig um einen solchen Praktikumsplatz gekümmert hat. Hanna war nach ihrem Studienabbruch auf der Suche nach einem abwechslungsreichen Ausbildungsberuf, der nicht nur auf Schreibtischarbeit reduziert ist und der zugleich international anerkannt wird (Praktikantin GuKi Hanna, Pos. 2). Sonst nennt sie keine weiteren Anforderungen an den Beruf. Die an der Stelle häufig genannten sozialen Motive werden von ihr nicht explizit erwähnt. Pia interessiert sich zunächst sehr für den medizinischen Bereich und strebt konkret den Beruf der Ärztin an. Ihr wurde zu Beginn des Praktikums zugesichert, häufiger Ärzt:innen begleiten zu können (Auszubildende GuKi Pia, Pos. 2).

Trotz der unterschiedlichen Eingangsmotivation zeichnen sich alle durch eine sehr große Offenheit aus und wollen so viel wie möglich über den Pflegeberuf erfahren, ohne dabei bislang konkrete Vorstellungen von diesem zu haben.

„Also, ähm, wenn ich ziemlich zurückdenke, dann war es neue Eindrücke zu sammeln, weil erst war es halt so, dass ich einen anderen Beruf einschlagen wollte, hatte da dann keine Praktikumsstelle gefunden und hatte dann halt andersrum gedacht in dem Altenheim: "Ja, nimmst du hier halt mal neue Erfahrungen mit." Und dann ist es halt so gewesen, ich bin den ersten Tag dann einfach positiv angegangen und habe mir einfach gedacht: "Ja, was kann man so machen?" Der erste Tag war dann halt so richtig entspannt, ich bin angekommen durfte mit den Leuten spielen gleich, also in einer Spielrunde so Mensch-ärger-dich-nicht und so, und ich bin halt so ein offener Mensch und gehe halt so direkt auf die Leute zu und das war halt dieser Pluspunkt der mir halt mitgeholfen hat, dass ich diese Ängste überwunden habe- mhh, es sind ja ältere (betont) Leute und das alles, und dass die einen nicht mögen oder mit dir nicht reden könnten, aber es ist ganz im Gegenteil, wenn man auf die Leute zugeht, dann reden die auch mit einem und das ist halt wirklich der Vorteil den ich damit habe.“ (Azubi AP Niklas, Pos. 2)

„Ähm ja, an sich, dass ich halt einen guten Einblick in den Arbeitsalltag kriege und auf der Grundlage entscheiden kann, ob ich das machen möchte. Das war so-, also ich hatte jetzt keine genaue Vorstellung davon, wie es ist oder wie es sein könnte, oder was meine Aufgaben sind, sondern ich, ja ich bin schon mit dem Bewusstsein reingegangen, ich habe nicht so die große Ahnung, aber ich gehe hin, um es zu lernen.“ (Praktikantin GuKi Hanna, Pos. 11)

Praktikant:innen dieses Typus arbeiten alle sehr eng mit den Pflegekräften zusammen und dürfen diese in den ersten Tagen beobachten, wobei ihnen parallel viele Abläufe und Phänomene in der Pflege ausführlich und kleinschrittig erklärt werden. Alle haben somit von Anfang an direkten Kontakt mit den zu Pflegenden. Im Verlauf haben alle die Gelegenheit, die beobachteten pflegespezifischen Tätigkeiten unter Aufsicht durchzuführen und teilweise im Anschluss selbstständig zu übernehmen. Zudem werden sukzessive neue Aufgaben wie z. B. Medikamente unter Aufsicht stellen und bei der Wundversorgung assistieren von Seiten der Pflegefachkräfte eingeführt sowie die Begleitung zu verschiedenen diagnostischen Verfahren angeboten, wodurch der Beruf als abwechslungsreich und spannend erlebt wird. Insgesamt steigern sich die Komplexität der Aufgaben und die damit verbundene Verantwortung über die Dauer des Praktikums.

„in der Pflege war das halt wirklich so. Die ersten zwei Tage wurde ich mit der Anleitung mitgeschickt, die für das Haus zuständig war. Die hat mir halt von Anfang erklärt, wie ich jetzt Bewohner wasche. (...) Am zweiten Tag war es dann halt andersrum. (...) Ähm, und musste halt diesen Lerneffekt zeigen, also was sie mir am Vortag gezeigt hat. Und ähm, dann hat sie mir halt, nachdem wir fertig waren, hat sie mich zur Seite genommen, hat mir halt gesagt, da und da sollte ich nochmal drauf achten. Das waren halt wirklich so kleine Fehler, die ich gemacht habe. (...) und am vierten Tag haben sie mich dann auch schon allein laufen lassen und haben mir halt drei, vier Bewohner aufs Auge gedrückt und haben halt gesagt: "Kümmerst du dich bitte drum, du hast bis dann und dann auch Zeit. Nimm dir die Zeit. Wenn du langsam bist, bist du langsam. Hauptsache du machst das erstmal" ne. (...) Ja ähm, da lief das dann auch alles gut (betont) und dann habe ich halt mit der Anleitung, weil die halt wirklich auch in der Schicht war, wo ich die ganze Zeit drin war, ähm bin ich halt mit der Anleitung in die Zimmer, wo die Personen noch nicht versorgt waren, und dann haben wir die zusammen halt versorgt.“ (Azubi AP Niklas, Pos. 8)

„dass ich in der ersten Woche erstmal so Basissachen, also was sind überhaupt Immunkrankheiten und erstmal das kennen gelernt und dann haben die mir das zum Dokumentieren gezeigt und dann halt in den darauffolgenden Tagen war ich halt da und habe dann geholfen, soweit man halt als Schüler helfen kann (lachend) und dann halt weitergehend wurde ich immer wieder gefragt, möchtest du in der Endoskopie dabei sein, oder mal mit zum Röntgen gehen, zum MRT mitgehen und so -, und dann bei den Patienten dabei sein, bei so Anleitungsprozessen und sowas (...)“ (Azubi GuKi Pia, Pos. 16)

Die Praktikant:innen empfinden diese Vorgehensweise sowie die Aufgaben selbst als angemessen und bewältigbar, wodurch sie sich als selbstwirksam erleben und immer mehr für den Pflegeberuf interessieren. Wesentlich für deren Begeisterung im Praktikum sind vor allem die sorgfältige Vorbereitung auf die Aufgaben und die ständige Verfügbarkeit von Ansprechpersonen, die ihre Fragen angemessen beantworten. Die Integration

in das Team wird durchgängig positiv erlebt, sodass Einzelne sich bereits gut eine Zusammenarbeit mit den Fachkräften als Auszubildende vorstellen können.

„Also die Pflegefachkräfte, das muss ich ehrlich sagen die waren herzlich (betont) zu mir, ähm die haben egal was (betont) für eine dumme Frage ich gestellt habe, haben sie mir immer akkurat eine Antwort darauf gegeben, (...) ich habe halt auch so gefragt, als die die Tabletten gestellt haben, „was macht denn ihr da so“, weil ich kannte das alles ja noch gar nicht (...) und die haben mir das dann in Ruhe erklärt und die haben dann auch gesagt: "ja magst du mal zufällig Tropfen mitstellen" und da hat die Pflegefachkraft dann unter Aufsicht, also die stand dann hinter mir und hatte auch immer mitgezählt, um zu schauen, dass ich mich auch nicht verzählt habe. Und ja, die haben mir auch wirklich alles so erklärt. Und dann durfte ich bei dem Wundwechsel zum Beispiel auch zugucken. (...) Und das war einfach dieses: Ja, man wird akzeptiert. (...) Ja, für mich waren das sehr Vorbilder. Da hatte man wirklich dieses Gefühl, wenn du hier dann mal als Azubi auch drin bist, kannst du dir die als Vorbilder setzten und (...) mit denen kann man wirklich gut arbeiten.“ (Azubi AP Niklas, Pos. 12)

„Joa, sehr angenehm. Also ich hatte immer das Gefühl, wenn ich eine Frage hatte, konnte ich die auch stellen. Und ähm, wenn ich Sachen gelernt habe (...), dann durfte ich da auch so ein Stück weit alleine was machen. Ja und wenn mal zwischendurch Zeit war, konnte ich auch generell Fragen stellen, nicht nur zu dem, was wir gemacht haben, sondern auch halt generell zum Beruf oder zum Krankenhausalltag, oder ja wie funktioniert eigentlich das-, also ja es war eigentlich angenehm ja.“ (Praktikantin GuKi Hanna, Pos. 33)

Pia vergleicht bei der Bewertung der Zusammenarbeit die Berufsgruppe der Ärzt:innen mit der der Pflegefachkräfte, wobei sie sich durch letztere besser sozial ins Team integriert fühlt.

„Also ich habe mich tatsächlich bei denen wohler gefühlt als bei den Ärzten, weil die auch einfach – also erstens hatten die auch mehr Erfahrung und die konnten auch auf meinem Level besser erklären und haben sich auch mehr Zeit genommen, also die waren offener zu mir, deswegen habe ich da besser Anschluss gefunden. Und ja ich habe mich gut mit denen verstanden, mit den Ärzten bin ich auch eins zwei Mal mit, aber da hatte man das Gefühl, die haben jetzt nicht so Lust, dass da eine Schülerin (lachend) dabei ist.“ (Azubi GuKi Pia, Pos. 22)

Marie hat in ihrem ersten Praktikum überwiegend mit Pflegehilfskräften gearbeitet, wobei sie zu dem Zeitpunkt an der zweijährigen Hilfskraftausbildung interessiert war und diese nicht als negativ bewertete. Sie beschreibt die Zusammenarbeit folgendermaßen:

„Also die Teamatmosphäre war eigentlich immer ziemlich gut gewesen, man hat halt immer versucht, den Pflegefachkräften den Rücken freizuhalten, falls irgendein Notfall passiert. Ähm gut ich bin immer, mehr oder weniger, bei den Pflegehelfern mitgelaufen, die Fachkräfte habe ich halt nur gesehen, bei den Medikamentenverteilungen, oder wenn halt irgendwelche Notfälle waren, dass ich sie rufen hätte müssen, ähm ansonsten habe ich nicht viel mit ihnen zu tun gehabt.“ (Azubi AP Marie, Pos. 28)

Lediglich Hanna arbeitet eine Woche lang zusätzlich mit einer Auszubildenden zusammen. Diese bietet Hanna von sich aus an, sie zu spezifischen Tätigkeiten, wie z. B. einem Verbandswechsel, zu begleiten. Gleichzeitig erhält Hanna von ihr weitere Informationen über den Ablauf der Ausbildung und den schulischen Unterricht.

„Ähm, ich hatte in der zweiten Woche in bisschen mehr Kontakt zu einer Auszubildenden, ähm ja die war sehr fleißig (betont) auf jeden Fall, ähm ja also wir haben uns auf jeden Fall gut verstanden und sie hat halt noch so ein bisschen zur Schule erzählt und ähm, ja.“ (Praktikantin GuKi Hanna, Pos. 41)

Auftretende herausfordernde Situationen werden gemeinsam reflektiert, insbesondere indem die Zusammenhänge v. a. vom Krankheitsbild und dem Auftreten des Ereignisses verdeutlicht werden. Es ist auffällig, dass allein bei diesem Typus neben den charakteristischen herausfordernden Situationen wie Scham und Ekel die Praktikant:innen existentielle Ereignisse wie Notfälle, den Sterbeprozess und Tod sowie eine Übertragung von HIV auf ein neugeborenes Kind erleben, welche die Praktikant:innen zunächst einmal überfordern, gleichzeitig jedoch zum Nachdenken anregen. Diese Erlebnisse an sich und deren gemeinsame Reflexion verdeutlichen den Praktikant:innen den (Mehr-)Wert pflegerischer Arbeit und steigern dadurch das Sinnerleben im Pflegeberuf, insbesondere im Zusammenhang mit dem Motiv, anderen Menschen in der Gesellschaft zu helfen. Gleichzeitig aktiviert der Umgang mit den Erfahrungen erneut das Selbstwirksamkeitserleben, da sie bereits diese anspruchsvollen Herausforderungen erfolgreich bewältigt haben und somit in Zukunft davon ausgehen, weitere anspruchsvolle Aufgaben bewältigen zu können. Zudem verdeutlicht die gemeinsame Aufarbeitung, dass sie mit schwierigen Situationen nicht alleine umgehen müssen, sondern von Teammitgliedern Unterstützung bekommen, welche sie auch in der Ausbildung antizipieren. Des Weiteren werden angesprochene Überforderungen, beispielsweise im Umgang mit Ausscheidungen, ernst genommen und die Praktikant:innen müssen diese Aufgaben nicht mehr durchführen, wenn sie nicht möchten, ohne dass ihnen suggeriert wird, für die professionelle Pflege ungeeignet zu sein (Azubi AP Niklas, Pos. 18).

„Es ist halt jemand zusammengeklappt, also hatte einen Verdacht auf einen Schlaganfall und ich konnte ihn halt noch vernünftig auffangen, konnte ihn dann noch zum Boden gleiten lassen und das alles und hab mir dann nur gedacht, dadurch dass ich es gleich mitgekriegt habe und so, habe ich ähm es halt geschafft das er zeitnah noch seine Behandlung kriegt und das alles und dass wir noch so verhindern konnten, dass er keinen größeren Schaden davon nimmt, als wie er es jetzt hat. Also er hat jetzt nur eine Lähmung im rechten Arm gehabt, und hätten wir ihn nur 10 Minuten länger dagelassen, hätte er höchst wahrscheinlich eine halbseitige Lähmung gehabt. Haben sie halt mir so gesagt. So und das war halt so dieser ausschlaggebende Punkt, ich war bei diesem Notfall direkt da. Ich wusste zwar jetzt nicht, was ich machen soll, ich wusste nur, die haben mir gesagt, wenn irgendwas ist, was nicht normal

ist, drückst du einfach die rote Klingel, wenn du das grüne Licht⁷⁵ an hast, ja und das war einfach der Punkt, wo ich mir gesagt habe, „ja ich bleibe jetzt einfach in der Pflege“. (Azubi AP Niklas, Pos. 6)

„Also ich erinnere mich noch an eine Situation: Die Station war ja Infektion und so, deswegen hatten wir viele schwangere Mütter, die HIV-positiv waren und so. Und ich erinnere mich noch an eine Mutter. Da wurde das neugeborene Kind positiv getestet [auf HIV] und die Mutter ist komplett zusammengebrochen. (kämpft mit den Tränen) Natürlich, weil die sich total schlecht gefühlt hat, dass sie dem Kind das [HI] übertragen hat. Und ich weiß noch, wie die Pflegekraft darauf reagiert hat, dass sie sich mit der hingesetzt hat, die Hand gehalten hat und wie schön ich das auch so fand, dass die das von sich aus gemacht hat und wie sie mit der Person umgegangen ist und wie viel es ihr geholfen hat – und das hat mich – oh, da kommen mir gleich die Tränen – das hat mich echt – wie alt war ich damals, als 15-16-Jährige, so berührt, wie eng man so zu einer fremden Person sein kann. Und das hat mich echt positiv beeindruckt, und halt auch die Menschlichkeit in der Pflege, dass es halt nicht nur Arsch abwischen – das sag ich jetzt mal so einfach – (lacht). Das hat ein ganz anderes Blicklicht darauf geworfen, das ist total in Erinnerung geblieben, das ist immer in meinem Kopf drin, da habe ich auch lange drüber nachgedacht – einfach diese Interaktion so – was das dann doch für einen Unterschied macht, wenn man sich einfach (lachend) mit jemandem hinsetzt und – ja, ich glaube, das wird auch nie aus meinem Kopf weggehen. (lacht) (Azubi GuKi Pia, Pos. 32)

Die Praktikant:innen dieses Typus berichten ausschließlich über wertschätzendes, empathisches und professionelles Verhalten seitens der Pflegekräfte gegenüber den Pflegeempfängern, insbesondere in den vorab zitierten schwierigen Situationen. Die Aussage von Pia verdeutlicht den Einfluss auf ihre Berufsfindung:

„(...) und ich denke auch einfach der Umgang mit denen [Pflegefachkräften]- wie die auch einfach mit Eltern und den Kindern umgegangen sind, das hat mir halt auch gesagt, so bin ich auch, so gehe ich auch mit Menschen in meinem Umfeld um und das passt für mich“ (Azubi GuKi Pia, Pos. 46)

Bezüglich der Handlungsstrategien zeichnet sich dieser Typus besonders dadurch aus, viele Fragen zu stellen. Zum Teil wird dafür auf den richtigen Zeitpunkt gewartet, um den Tagesablauf nicht übermäßig zu stören.

„ich bin halt jemand, der 1000 Fragen stellt, wenn ich kann, halt viele viele Fragen stellen, war für mich wichtig.“ (Azubi GuKi Pia, Pos. 16)

„Naja, das Ding ist, ich habe halt versucht, die einfach machen [dokumentieren] zu lassen und nicht zu viele Fragen zu stellen, weil sonst kommt man ja auch nicht voran. Ich habe mir dann in einer ruhigen Minute ein bisschen was erklären lassen.“ (Praktikantin GuKi Hanna, Pos. 59)

⁷⁵ Anwesenheitslicht, durch welches von außen ersichtlich ist, in welchem Zimmer sich die Pflegekraft befindet. Wenn dieses an ist und erneut die Bewohner:innenklingel gedrückt wird, erfolgt ein Alarmnotruf, der sich von einem „normalen“ Klingeln durch eine:n Bewohner:in deutlich abhebt, sodass weitere Kolleg:innen wissen, dass sie umgehend zur Unterstützung kommen müssen.

Die Arbeitsbedingungen auf den Stationen werden als gut bis sehr gut erlebt. Dieses liegt insbesondere an der engen Zusammenarbeit und Unterstützung durch die Fachkräfte sowie daran, dass die Praktikant:innen kaum negative Äußerungen zum Pflegeberuf von Seiten der Fachkräfte erleben. Lediglich eine Fachkraft äußert sich gegenüber Hanna, dass der Beruf sehr anstrengend ist und sie deshalb ihren eigenen Kindern vom Pflegeberuf abraten würde (Praktikantin GuKi Hanna, Pos. 47). Da Hanna jedoch gezielt nach einer Tätigkeit mit Bewegung und Aktivität sucht, beeinflusst sie die Aussage nicht negativ. Alle anderen Praktikant:innen erleben positive Reaktionen bezüglich einer denkbaren Wahl des Pflegeberufes. Die Mitarbeiter:innen freuen sich darüber, dass sich junge Menschen für den gesellschaftlich wichtigen Beruf interessieren, und hoffen, dass die Praktikant:innen sie als zukünftige Auszubildende unterstützen werden. Teilweise bestärken sie die Praktikant:innen aktiv, indem sie Rückmeldung zu deren bisherigen Arbeitsweisen und damit einhergehend der Passung für den Beruf geben sowie darüber hinaus ihre Unterstützung während einer potenziellen Ausbildungszeit zusichern.

„Also die haben sich gefreut, weil ich eine neue Kollegin dann bin – ist klar – ähm, damals hatte ich ja noch nicht so viel Ahnung, wie es in der Pflege aussieht mit Personalmangel und alles – ähm, ja, die haben sich eigentlich gefreut für mich und haben gesagt, wir unterstützen dich da, wo du unsere Hilfe brauchst, egal ob Pflegefachkrafttätigkeiten oder Pflegehelfertätigkeiten (...) sie werden mir alles zeigen, von A bis Z. Ich habe mich da einfach früher blind drauf verlassen, so, weil es mir auch Spaß gemacht hat.“ (Azubi AP Marie, Pos. 36 & 46)

„(...) „wie du bist Praktikantin(ungläubig), ich dachte du bist mindestens schon im zweiten Lehrjahr oder so“ - also das war halt relativ lustig und deswegen und es kam halt immer mal wieder sowas zurück wie: "du bist motiviert und du machst das gut" und so, ja, das war schon cool.“ (Praktikantin GuKi Hanna, Pos. 45)

Entsprechend positiv fallen die Auswirkungen in Bezug auf deren Berufsfindung aus. Alle Praktikant:innen haben eine hohe erwartete Realisierbarkeit bezüglich des Absolvierens der Ausbildung sowie der späteren beruflichen Tätigkeiten und somit eine hohe Urteilssicherheit, dass diese die richtige Berufswahl für sie darstellt. So ist der Pflegeberuf bei allen im Aspirationsfeld enthalten sowie darüber hinaus bei den meisten direkt nach dem Praktikum der neue Wunschberuf. Sie konnten also durch das Praktikum für den Pflegeberuf begeistert werden, wie bereits das letzte Zitat von Marie mit aufgreift, sowie die Aussage von Niklas nach dem Notfall „ja ich bleibe jetzt einfach in der Pflege.“ (Azubi AP Niklas, Pos. 6)

Für Pia stellt das Praktikum einen Wendepunkt in ihrem Berufsfindungsprozess dar, da sie durch ihre Erfahrungen eine andere Perspektive des Pflegeberufes kennenlernt, welche in den Medien und der öffentlichen Diskussion bzw. in Gesprächen im sozialen Umfeld weniger präsent ist. Sie fängt daraufhin an, mehr zum Pflegeberuf, der Ausbildung und den Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu recherchieren.

„Also damals, als ich das Praktikum angefangen habe, wollte ich auf jeden Fall Medizin studieren, das war auch fest drin, ich will Ärztin werden, und tatsächlich-, das ist ja nicht oft so, aber dieses Praktikum hat mich schon so ein bisschen in Richtung Pflege - dass es überhaupt mal auf meinem Radar ist, dass das auch mit Abi so ein Beruf ist, den man gut machen kann, weil mit der Pflege sind ja schon viele Klischees verbunden, teilweise (lachend)“ (Azubi GuKi Pia, Pos. 24)

„Also es hat mir den ersten Anstoß gegeben, da überhaupt tiefergehend zu recherchieren“ (ebd., Pos. 46)

7.2.2 Die Bestärkten

Diese Gruppe besteht aus den beiden Interviewpartnerinnen Lisa und Kristina. Für die Praktikantinnen dieses Typus ist der Pflegeberuf eine von wenigen Alternativen aus dem Gesundheits- und Sozialberufszweig, den sie im Praktikum aktiv miterleben wollen, um zu entscheiden, ob der Beruf für sie in Frage kommt. Angesichts dieser Motivation erwarten sie, dass ihnen möglichst viele Tätigkeiten und Aufgabenbereiche gezeigt und erklärt werden.

„Einerseits einfach den Beruf kennenlernen und sehen, ob ich das möchte oder nicht. Das ich da einfach sehe, was da das Tätigkeitfeld ist, ja das ich da einfach sehe, was man für Tätigkeiten im Beruf hat und das ich da rausgehen kann und sagen kann das ist was für mich, oder auch nicht.“ (Azubi GuK Kristina, Pos. 2)

Beiden Praktikantinnen werden pflegespezifische Tätigkeiten gezeigt. Auf die offene Eingangsfrage beschreiben sie vor allem Tätigkeiten wie die Vitalzeichenkontrolle, die Körperpflege, Nahrungszubereitung und -aufnahme sowie Mobilisation und Unterstützung bei der Ausscheidung. Diese erlernten Tätigkeiten führen sie im Verlauf auch zunehmend selbstständig aus. Die meiste Zeit sind sie jedoch mit Servicetätigkeiten wie dem Verteilen und Einsammeln der Mahlzeiten, dem Auffüllen und Reinigen von z. B. Wäschewägen sowie mit Gängen zur Klingel der Patient:innen bzw. Bewohner:innen beschäftigt, wodurch zumindest Lisa den Tagesablauf als überwiegend eintönig erlebt. Diese Servicetätigkeiten erledigen sie zudem meistens allein bzw. mit einer Jahrespraktikantin, da die Fachkräfte in der Zeit mit der Dokumentation beschäftigt sind (Praktikantin AP Lisa, Pos. 45). Es fällt auf, dass Lisa und Kristina sich im Vergleich zur Typologie

der Begeisterten trotz der selbstständigen Übernahme als weniger selbstwirksam wahrnehmen. Viel mehr erleben sie sich als Personen, die mithelfen bzw. die „Drecksarbeit“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 53) übernehmen müssen.

„dann habe ich so ein bisschen noch bei der Körperpflege geholfen, also bei den leichten Bewohnern, wo man mal den Rücken waschen musste, oder ein bisschen beim Anziehen helfen. Dann habe ich mit Frühstück vorbereitet. Also Tee- und Kaffeekannen füllen, so kleine Dinge und dann halt auch das Frühstück verteilen (...) und auch kleinschneiden dann und manchen auch Essen geben. Ja, und dann habe ich das wieder alles mit eingesammelt. Dann gab es eine Pause für uns. Und dann kam auch ein bisschen so Langeweile, und dann musste man schon selber auch nach Aufgaben so suchen, und dann hat man auch schon aufs Klingeln gewartet, damit man was zu tun hatte. Also meist musste dann jemand zur Toilette gebracht werden. Ja, und dann war ich halt auch länger einfach mal bei den Bewohnern im Zimmer und habe mich dann noch unterhalten. Und an manchen Tagen waren auch so Beschäftigungen für die Bewohner. Da hatte ich auch mitgemacht. Und dann war es wieder Zeit fürs Mittagessen, und das wurde dann auch ausgeteilt und wieder eingesammelt. Ja, und dann haben wir so alles aufgefüllt, also so die Wäschewägen und Handschuhe, und dabei haben wir uns halt unterhalten [mit der Jahrespraktikantin]. (...) Ja, und wenn es halt immer geklingelt hat, sind wir dann dahin gegangen. (...) Also es war schon immer mehr oder weniger das gleiche.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 41)

„Genau, also am Anfang bin ich natürlich immer mitgelaufen und ähm, irgendwann dann, sagen wir jetzt mal nach zwei drei Tagen, wo ich dann gesehen habe, wie es läuft, da haben sie dann auch gesagt. "komm hilf mal da und da, und hilf mal da wen umlagern" und wie auch immer, da habe ich dann schon unterstützend mitgewirkt“ (Azubi Guk Kristina, Pos. 10) „Also die Pflegefachkräfte haben mir in dem Praktikum versucht einiges zu zeigen, also da habe ich gleich am Anfang gelernt, wie man Blutdruck misst- also nicht nur mit dem [digitalen] Gerät sondern auch manuell, weil sie gesagt haben: "Ok, das wirst du auch später brauchen, das ist gut, weil dann bist du uns eine Hilfe und dann kannst du schon mal was" (lacht) also so nach dem Motto. Und dann habe ich auch Körperpflege gesehen gehabt.“ (ebd., Pos. 20)

Erst auf gezielte weitere Nachfragen erzählen die Praktikantinnen, dass ihnen täglich neue Aufgaben mit hoher Fachkraftanalogie, wie die Wundversorgung, die Vorbereitung und Verabreichung von Infusionen, sowie der Umgang mit isolierten zu Pflegenden gezeigt wurden. Da diese Sequenzen meist nur eine halbe Stunde dauern, werden diese von ihnen eher als Ausnahme erlebt.

„Ja doch, das auch. Also die [Pflegefachkräfte] haben mir halt immer so langsam Stück für Stück mal was gezeigt, also so Kleinigkeiten [kurze Einheiten von 30 Minuten (Pos. 45)], so Sachen wie wasche ich einen Bewohner, Medikamente stellen oder Insulin spritzen oder auch mal einen Wundverband. Also das lief eigentlich ganz gut dann, weil dann hat man auch mal gesehen, wie das für Pflegefachkräfte auch ist, halt auch so deren Alltag.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 21)

Bei der Zusammenarbeit machen die Praktikantinnen unterschiedliche Erfahrungen. Kristina hat meist feste Bezugspersonen und ihr ist nichts negativ in Erinnerung geblieben (Azubi GuK Kristina, Pos. 12), allerdings berichtet sie auch von Pflegefachkräften,

die eine eher ablehnende Haltung gegenüber dem Pflegeberuf haben und wenig Bereitschaft zeigen, Praktikant:innen sowie Auszubildenden etwas beizubringen (Pos. 72).

„Ja, also so Bezugspersonen hatte ich in allen Praktika, und wenn die Person dann gerade zufällig nicht da war, hat mich irgendjemand anderes an die Hand genommen. Ähm, aber mit der Bezugsperson hat man schon ziemlich viel zusammengearbeitet und die hat mich dann auch mitgenommen.“ (Azubi GuK Kristina, Pos. 34)

Lisa arbeitet die meiste Zeit mit einer Jahrespraktikantin zusammen, mit der sie sich auch sehr gut versteht (Pos. 61). In der zweiten Woche ist zudem eine Auszubildende in der Gegenschicht, die ihr einiges über den Ablauf der Ausbildung und den Unterricht erklärt und ihr alle Fragen beantwortet (Pos. 57). In den ersten paar Tagen darf sie zudem eine Fachkraft fast den gesamten Tag zu allen Tätigkeiten begleiten und Aufgaben unter Aufsicht übernehmen (Pos. 45). Lisa hat das Gefühl, dass die anderen Fachkräfte des Wohnbereiches sie nicht mögen, weil diese sie immer wegschicken, um Reinigungs- und Servicearbeiten zu übernehmen, während sie selbst dokumentieren. Die Beobachtung der Dokumentation betrachtet Lisa jedoch auch als langweilig (Pos. 17).

„Also es gab eine Fachkraft, die war so richtig nett, und bei der durfte ich auch so coole Sachen machen, also z. B. so die Infusion auch wieder herausziehen und so. Aber die war leider nur ein paar Tage da, weil sie dann Nachtdienst hatte- ja und die anderen die mochten mich irgendwie nicht so, also da kam halt so ein Gefühl rüber.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 27)

Dieses Gefühl scheint bei ihr zusätzlich durch den Vergleich mit den Jahrespraktikant:innen zu entstehen, denen mehr Dinge gezeigt werden, für die sich Lisa auch interessiert. Außerdem bekommt sie am Ende des Praktikums eine undifferenzierte, nicht nachvollziehbare und nur befriedigende Bewertung, welche nicht weiter mit ihr besprochen wird.

„Aber ich habe auch das Gefühl gehabt, dass wir⁷⁶ [Schülerpraktikant:innen] halt nicht so wichtig sind, weil bei den Praktikanten, die jetzt länger da sind für ein Jahr so, denen wurde auch viel mehr noch gezeigt, z. B. auch wie man mal so Infusionen macht, und wir gehen ja auch schon wieder nach einer kurzen Weile und da denken die sich bestimmt, ist ja gar nicht nötig.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 25)

„Ja also, ich habe so einen Bogen [Vorlage von der Schule] bekommen, wie ich das alles erledigt habe, aber jetzt nicht, wie der Beruf zu mir passt. Also nur wie ich mich so verhalten habe eher und ich habe es auch gar nicht richtig verstanden, weil die mir nie gesagt haben, dass ich irgendwas anders machen soll. Jetzt kriege ich so eine mittlere Bewertung und vor allem hat das eine Fachkraft gemacht, mit der ich auch nur zweimal kurz gearbeitet habe. Also die kann das eigentlich gar nicht wissen. Ja das war irgendwie bisschen doof, weil das sehen ja auch meine Lehrer und das hat ja auch Einfluss auf meine Note dann.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 23)

⁷⁶ Lisa nutzt hier „wir“, da sie sich bereits mit Mitschüler:innen aus ihrer Klasse abgesprochen hat, die parallel im Krankenhaus eingesetzt sind und ähnliche Erfahrungen machen.

Für Lisa ist die vermeintliche Ablehnung durch die Fachkräfte die einzige, aber eine bedeutende Herausforderung, da sie diese mehrfach erwähnt und letztlich während des Praktikums nicht auflösen kann. Kristina erlebt zusätzlich zwei herausfordernde Situationen: Einmal wird ihr während der Wundversorgung in einem Isolationszimmer plötzlich schwindelig und sie wird kurz ohnmächtig, woraufhin sofort der Alarm ausgelöst wird und andere Pflegekräfte zur Hilfe kommen und sich anschließend um sie kümmern und sehr besorgt und rücksichtsvoll sind. Als Zweites ist sie mit einer aggressiven dementen Bewohnerin konfrontiert, wo sie aktiv Hilfe einfordert und diese zumindest kurzfristig bekommt, allerdings wird sie anschließend wieder mit ihr allein gelassen. Beide Situationen und deren Zusammenhänge werden im Verlauf nicht gemeinsam reflektiert.

„Also im Pflegeheim war eine Situation: Da gab es eine Patientin, die wollte immer in ein anderes, also fremdes Bewohnerzimmer rein. und dann hat man versucht, ihr zu vermitteln, dass es nicht ihr Zimmer ist, dass sie da nicht rein soll, und irgendwann ist sie halt auch aggressiv geworden, weil sie unbedingt in das Zimmer rein wollte. Und dann hieß es irgendwann: „Ja, Kristina, geh sie mal holen“, aber ich habe die Bewohnerin ja erstens nicht gekannt – (...) Und so eine wildfremde Person, also ich (betont) soll ihr (betont) sagen, dass sie da nicht rein soll –, also dann denkt die ja auch, ich habe keine Ahnung. Ähm, und da sie dann auch ein ziemlich aggressives Verhalten hatte – ähm, also nicht nur verbal, sondern die wollte halt unbedingt da rein, und da hat sie dich auch mit dem Rollator überfahren zur Not. Ähm, also fand ich schon ziemlich schwierig die Situation, wo ich dann auch gesagt habe: "Hey, was soll ich machen, weil das funktioniert so nicht?!" (...) Also da kam dann eine Pflegefachkraft mir zur Hilfe, und die hatten dann aber auch Schwierigkeiten, die Bewohnerin wegzukriegen (lachend), ähm, und als wir sie dann wegbekommen haben, sollte ich sie dann ein bisschen vorne beschäftigen, dass sie nicht gleich wieder nach hinten läuft und wir die gleiche Situation nochmal haben, aber pfff (langes Ausatmen), das war generell sehr schwierig. (Azubi GuK Kristina, Pos. 40–42)

Des Weiteren erlebt Kristina im Pflegeheim, insbesondere in den ersten Tagen, den Umgang von den Pflegekräften mit den Bewohner:innen als „total lieblos“ (Pos. 30), sodass ihr diese „echt ein bisschen leidgetan“ (ebd.) haben. Einerseits empfindet sie dadurch das Praktikum nicht so schön und ist dadurch abgeschreckt, in die Altenpflege zu gehen, andererseits hat es sie gleichzeitig ermutigt es selbst „nur besser machen“ (ebd.) zu können.

Die Handlungsstrategien dieses Typus sind wieder ähnlicher, und zwar werden selektiv Nachfragen gestellt und Hilfe eingefordert. Selektiv, zum einen in Bezug auf die Situation und zum anderen auf die Person, mit der sie zusammenarbeiten.

„Aber manchmal, da haben die [Pflegefachkräfte] halt auch so viele Sachen gemacht, wo ich jetzt gar nicht genau wusste, was die da machen, und von sich aus haben die das nicht immer erklärt. Also ich habe auch schon mal nachgefragt, aber auch nicht immer, weil ja - weiß auch nicht, ich kam mir dann auch so ein bisschen komisch vor.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 13)

„da habe ich mich selber informiert, deswegen habe ich auch gar nicht so viel die gefragt, weil man ja auch immer gemerkt hat, die haben selber auch viel zu tun so.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 59)

Charakteristisch für diesen Typus ist zudem, dass das negative Erleben, obwohl es von beiden mehrfach im Interviewverlauf aufgegriffen wird, kaum Einfluss auf die eigene Berufsfindung hat bzw. sie sich sehr auf das Positive in dem Beruf fokussieren und sich wenig von negativen Äußerungen, insbesondere bezüglich der schlechten Rahmenbedingungen, beeinflussen lassen. Beide erhalten neben positiv motivierender Rückmeldung auch den Hinweis, sich besser einen anderen Beruf zu suchen.

„Ja, also, eine hatte so gelacht und die andere meinte, sie findet das gut. [I: Gelacht? Also drüber lustig gemacht? Weiß auch nicht, wie sie das gemeint hatte, aber ich wollte da auch nicht weiter nachfragen.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 33–35)

„Ganz unterschiedlich (lachend). Also man hört es bis heute noch, dass manche, wenn sie hören, ja man fängt gerade frisch die Ausbildung an oder man möchte die Ausbildung anfangen, sagen machen: "Bist du da wirklich (betont) sicher, willst du das wirklich (betont) machen? Also ich würde dir das nicht empfehlen, also ich würde das nie wieder (betont) machen." Und so, also manche raten einem davon ab und reden das schlecht. Also das habe ich auch auf jetzigen Stationen auch noch gehört. Aber andere sagen: "Hey, voll cool, dich brauchen wir" also das sie einfach die anderen motivieren und ermutigen das zu machen.“ (Azubi GuK Kristina, Pos. 26)

Auf Nachfrage zu dem ungefähren Verhältnis zwischen den Gruppen, schätzt Kristina, dass 25 % eher abraten und 75 % den Praktikant:innen und neuen Auszubildenden positiv zusprechen (Pos. 28).

Insgesamt erhalten die Praktikantinnen dieses Typus – aus fachpraktischer Perspektive – einen weitgehend realitätsnahen Einblick in die Arbeitsbedingungen. So gibt es stellenweise Zeit für Anleitungsprozesse, in denen die Grundlagen wie Körperpflege und Vitalzeichenkontrollen gezeigt werden, mit dem Zweck, diese im Verlauf selbstständig und zur Entlastung der Fachkräfte durchzuführen. Punktuell werden auch spezifische pflegerische Tätigkeiten wie das Richten von Infusionen und das Anlegen von verschiedenen Wundverbänden (beispielsweise eines Dekubitus und Ulcus cruris) gezeigt. Einen Großteil der Zeit verbringen die Praktikant:innen jedoch mit eher isolierten Routinetätigkeiten wie der Vitalzeichenkontrolle oder mit Servicetätigkeiten wie dem Verteilen und Einsammeln des Essens. Dadurch haben sie dennoch viel Kontakt zu den Bewohner:innen und Patient:innen, mit denen sie viele positive Erfahrungen machen und bei der Zusammenarbeit viel Spaß haben. Außerdem ist ihnen bewusst, dass sie als Praktikantinnen Aufgaben ausführen, die sie als Fachkräfte nicht mehr in dem Ausmaß machen müssen, und stattdessen verantwortungsvollere Aufgaben übernehmen werden. Daher

ist der Pflegeberuf weiterhin im Aspirationsfeld enthalten und bleibt sogar in der engen Auswahl bzw. sogar als Wunschberuf bestehen.

„Aber auf jeden Fall was Soziales. Also es hat mir schon auch ein bisschen gefallen, jetzt gerade so die Arbeit mit den Bewohnern, aber ich würde gerne auch noch so in den Kindergarten oder auch halt im Krankenhaus gucken. (...) Man erfährt auch immer wieder so was Neues. Und man macht ja auch viele verschiedene Tätigkeiten, also zumindest jetzt die Fachkräfte, was man so mitbekommen hat. Halt auch so am Schreibtisch alles aufschreiben, aber auch eben Körperpflege, Verbände, Medikamente und auch so mit den Ärzten telefonieren, wenn es mal einem Bewohner nicht gut geht. Und man lernt ja auch was so über den Körper, so Krankheiten, die die älteren Personen hatten.“ (Praktikantin AP Lisa, Pos. 49–51)

„Jap. Definitiv. Also schon in Realschule, nachdem ich die eine Woche in der Tagespflege schon war, ähm, habe ich schon gesagt ich möchte was in die soziale Richtung machen (...) und dann nach den zwei Praktika von jeweils zwei Wochen, wusste ich dann, ja Krankenhaus wird es werden.“ (Azubi GuK Kristina, Pos. 24)

7.2.3 Die Abgeschreckten

Diese Typologie besteht aus den Interviewpartnerinnen Lea, Aleya und Carolin, welche während ihres Praktikums gezielt Pflege als (Kindheits-)Wunschberuf erproben, mit der Erwartung darin ihre „Passion“ (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 41) zu finden und wünschen sich daher gute Einblicke in den Arbeitsalltag, als auch Informationen über die Krankheitsbilder der zu Pflegenden. Alle drei haben ein großes Interesse an den zu versorgenden Menschen mit ihren Biografien und Lebensgeschichten (Azubi GuK Aleya, Pos. 2).

„Ich wollte viel am Patienten arbeiten, viel über die verschiedenen Krankheitsbilder lernen, auch einfach aus medizinischer Sicht, was passiert dabei, was passiert da in dem Körper, was kann ich tun damit es demjenigen besser geht und ja ich wollte einfach Menschen helfen“ (Azubi GuKi Carolin, Pos. 2)

Lea absolviert ein freiwilliges Praktikum in der Altenpflege und das Sozialpraktikum in der Psychiatrie. Obwohl sie den Pflegeberuf näher kennenlernen möchte, wird sie in der Altenpflege den Betreuungskräften zugeteilt, da sie jünger als 16 Jahre alt ist (Pos. 62–64). Dort wird ihr „schonend“ (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 58) der Umgang mit den Bewohner:innen „nahegebracht“ (ebd.), d. h. ihre Aufgabe ist es die „geistig fitteren“ (ebd.) und „freundlichen“ (ebd.) Menschen zu unterstützen. Dabei übernimmt sie entsprechend des Aufgabenprofils des Betreuungsdienstes viele Hilfs- und Servicetätigkeiten, wie die Bewohner:innen zum Essenssaal und zurück ins Zimmer bringen, das Verteilen der Mahlzeiten sowie die Begleitung der Gruppenangebote. Ihr gefallen die Routinen und sie hat das Gefühl, einen guten Einblick bekommen zu haben. In der Psychiatrie übernimmt sie neben den Hilfs- und Servicetätigkeiten zudem Reinigungsarbeiten und

Botengänge. Dieses bewertet sie nicht negativ, da ihr nach und nach verschiedene Krankheitsbilder erklärt werden, ebenso wie daraus resultierende Besonderheiten im Umgang mit den zu Pflegenden. Zudem wird ihr bereits nach wenigen Tagen eine Kleingruppe von zwei–drei Patient:innen zugeteilt, damit sie zu ihnen eine Beziehung aufbauen und diese bei den therapeutischen Maßnahmen (Ergo-, Physio-, Gesprächstherapie) begleiten kann.

„Also ich habe viel mit den Patienten geredet und mit den Patienten Spiele gespielt und ähm, ich hatte da halt sehr viele Freiheiten, indem was ich mache (...) Also da war auch Pflege und ich habe da auch bei zugesehen und auch teilweise geholfen, anders als beim Altenheim, aber das ist halt nicht dauernd angefallen, weil sich viele halt auch noch selbst gewaschen haben, aber viele auch nicht. Also hatte ich sowohl diesen Pflegeaspekt als auch ein bisschen diesen sozialen, vielleicht sogar therapeutischen Aspekt darin.“ (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 68)

Auf der einen Seite fühlt sie sich bestärkt, dass sie bereits so früh unbeaufsichtigt mit den Patient:innen alleine ist, und vertraut darauf, dass die Fachkräfte ihr keine zu schwierigen Aufgaben übertragen würden (Pos. 88). Auf der anderen Seite ist sie dauerhaft leicht verunsichert bzw. besorgt etwas „Falsches“ (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 72) zu sagen, was ihrer Beziehung zu den Patient:innen schaden bzw. die Patient:innen sogar selbst verletzen könnte.

Aleyna hat ein ähnliches Aufgabenspektrum wie Lea. Als pflegerisch-medizinische Maßnahmen begleitet sie die Visiten und die darin durchgeführte Wundversorgung. Ansonsten ist auch Aleyna viel mit Hilfs-, Service- und Putztätigkeiten beschäftigt, was ihre Erfahrungen jedoch nicht negativ beeinflusst. Sie findet es vor allem gut, dass sie genug Zeit hat, um sich mit den Patient:innen zu unterhalten und ihre Bedürfnisse teilweise bereits selbstständig erfüllen kann.

„dann haben die so einen Durchgang gemacht, dann haben die mir erklärt, was die jetzt machen und was so meine Aufgaben sein werden. Ich habe halt größtenteils – ja, die haben mir die Glocke erklärt, dass ähm Patienten halt klingeln können, wenn sie Hilfe benötigen (...) und manche, die geklingelt haben, die wollten Trinken haben oder wollten Hilfe haben beim Mittagessen zurechtschneiden oder sowas und so Tätigkeiten durfte ich dann auch ausüben. Außerdem durfte ich mit zur Visite mitgucken und ähm den Patienten die Hand halten, wenn der Verband runterkam – und das ist natürlich jetzt, wo ich mir vorstellen kann, dass das schmerzhaft ist – so Dinge, aber auch ganz viel unterhalten, reden. Die Patienten haben das, glaube ich, echt gebraucht, weil ja, ähm, die Schwestern, ich verstehe, dass die nicht immer die Zeit gehabt haben, sich mit denen zu unterhalten. Ihre Sorgen zu hören und so weiter und dann waren auch ganz viel, (...) so Tätigkeiten wie auf den Topf setzten [auf das Steckbecken], (...) Spülmaschine ein und ausräumen, Essen verteilen, Essen einsammeln, Kaffee verteilen, so Tätigkeiten halt auch, dann den Fäkalienraum reinigen, sowas habe ich dann alles in den zwei Wochen mitbekommen“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 10).

Für Carolin besteht der überwiegende Tagesablauf aus Service- und Putzarbeiten. Einblicke in pflegenahen Tätigkeiten erhält sie kaum, wodurch sie ihre Erfahrungen im Praktikum auch als sehr schlecht bewertet.

„das war ziemlich Albtraum-mäßig, also ich war nur zum Putzen da, wenn ich eine Frage zu einem Krankheitsbild hatte, dann hieß es, das muss dich nichts angehen und ähm ja meine Tage bestanden wirklich nur aus Putzen und alles anderem, was sonst eigentlich zum Thema Krankenpflege gepasst hätte.“ (Azubi GuKi Carolin, Pos. 8) „es [war] halt viel - viel so die absoluten Basics, so die Türgriffe müssen geputzt werden und die Waschschränke müssen sauber gemacht werden und der Tee und Kaffee müssen gekocht werden und das muss alles wieder sauber gemacht werden und ähm ja“ (Azubi GuKi Carolin, Pos. 18)

Erst in ihrem zweiten, freiwilligen Praktikum, bei welchem sie wieder auf der gleichen Station eingesetzt ist, bekommt sie etwas mehr Einblicke, weil sie die Ärzt:innen direkt fragt und diese sie zu Untersuchungen mitnehmen und ihr die Zusammenhänge erklären (Azubi GuKi Carolin, Pos. 18).

Entsprechend schlecht beurteilt sie die Integration ins Team. Sie wird überwiegend FSJlern zugeteilt und arbeitet kaum mit den Fachkräften zusammen. Zudem werden ihre Fragen nicht beantwortet und sogar zurückgewiesen (s. O.) und ihre Wünsche nicht berücksichtigt, sodass sie sich nicht als Teammitglied sieht (Pos. 28).

„maximal eine halbe Stunde am Tag bei den Fachkräften mitgegangen, „weil die mussten dann lieber Kaffee trinken“ (...) Also es gab welche, die waren in ihrem Beruf noch sehr motiviert und die fanden es auch toll, wenn so junge Mädels da waren, die sich das mal angucken wollten und einen Einblick bekommen wollten, und die haben einem dann auch mal was erklärt. Und ja, ansonsten war es echt so: Ja, du bist die kleine Praktikantin und du kannst mal dafür sorgen, dass dahinten noch alles sauber gemacht wird und dafür sorgen, dass das Bett sauber ist, und das Bett kannst du mal auf den Flur stellen, also das war so die Hauptaufgabe, also Zusammenarbeit, nee. Nicht mit den Pflegefachkräften.“ (Azubi GuKi Carolin, Pos. 24-26)

Im Gegensatz dazu fühlen sich Lea und Aleyna sehr gut in das jeweilige Team integriert, was erneut an der Möglichkeit festgemacht wird, Fragen stellen zu können und diese nachvollziehbar und umfassend beantwortet zu bekommen. Außerdem empfinden beide die Aufgaben als angemessen. Sie sind weder unter noch deutlich überfordert und bekommen bei Bedarf Hilfe. Beide haben keine festen Bezugspersonen, was ihnen nichts ausmacht, da alle sehr nett zu ihnen sind und sie somit auch „von jedem was anderes gelernt haben“ und für sich „sehr viel mitnehmen können von den verschiedenen Persönlichkeiten.“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 22)

„Ich habe sie [die Zusammenarbeit] als sehr gut empfunden, ich wurde nicht über, aber auch nicht unterfordert. Dass ich da jetzt nur rumstand und gewartet habe, dass ich eine Aufgabe bekommen habe. Ich hatte gut zu tun, sage ich jetzt mal, aber im positiven Sinn. Die haben mir Aufgaben gegeben, die ich total legitim fand für einen Praktikanten, die haben auch mit

mir gesprochen, so jetzt gibt es hier diese Wunde, wenn das zu viel wird, dann einfach rausgehen.“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 12)

„Also ich muss sagen, die Erfahrung habe ich auch gemacht, dass die alle sehr nett zu mir waren und auch kompetent gegenüber den Patienten. Halt war es immer mal so, dass die Person das anders macht als die Person, und dann weißt du im Endeffekt nicht, wie es richtig ist, aber an sich war die Zusammenarbeit ziemlich gut. Also mir wurden auch nie Aufgaben zugemessen, von denen ich dachte, ich kann sie nicht bewältigen. Also ich bin erstmal immer davon ausgegangen, dass die Aufgaben für mich als Praktikantin angemessen waren. Im Nachhinein merkt man natürlich: Ok, das war jetzt vielleicht doch ein bisschen zu viel für mich, oder da hätte ich noch mehr machen können. Aber eigentlich waren die Aufgaben auf mich gerecht zugeschnitten und auch das Personal hat mir da sehr gut geholfen und ich konnte auch immer Fragen, wenn was war, und die haben mir auch sehr genau zu ihrem Beruf und zum Krankenhaus und zum Altenheim habe ich auch sehr genaue Informationen erhalten, also ich konnte auch alles Fragen und habe immer eine Antwort bekommen.“ (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 88)

Lea arbeitet in der Psychiatrie zudem mit einem Auszubildenden aus dem Krankenhaus zusammen, der dort seinen externen Einsatz hat und ist beeindruckt, dass er „wie normale Pflegekräfte behandelt“ (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos 118) wird und bereits ab dem dritten Tag sehr wichtige Aufgaben, wie u. a. das Stellen, Ausgeben und Dokumentieren der Medikamente übernimmt. Mit ihm tauscht sie sich über die Ausbildung inkl. der Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten aus (ebd.).

Abgesehen von Carolin, für die das Praktikum insgesamt eine Zumutung ist, erleben die Personen dieses Typus nur wenige für sie herausfordernde Situationen in der Pflege selbst. Aleyna ist am ersten Tag bei einem Verbandswechsel „mal kurz kollabiert“ und erklärt sich das damit, dass sie an dem Tag nichts gefrühstückt hatte und das Zimmer noch nicht gelüftet wurde. Durch die Bestärkung der Fachkräfte, dass das häufiger vorkommt, hat Aleyna keine weiteren Bedenken, dass sie für den Beruf nicht geeignet sein könnte (Pos. 12).

Lea ist in der stationären Langzeitpflege des Öfteren mit wütenden, an Demenz erkrankten Bewohner:innen konfrontiert, die sie anmeckern, weil sie nach 18 Uhr den Wohnbereich nicht mehr verlassen dürfen. Da es bei verbalen Äußerungen bleibt und Lea deren Verhalten aufgrund des Krankheitsbildes einordnen kann, hat sie dafür Verständnis und kann das gut „wegstecken“ (Pos. 60).

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Aleyna und Lea bei der Arbeit im Pflegepraktikum grundsätzlich viel Spaß haben.

„Das hat mir am ersten Tag so Spaß gemacht, das war- also ich habe mir sofort vorstellen können, da anzufangen und als Praktikantin wurde ich da schon echt gut mit eingearbeitet, sag ich jetzt mal, ich war zwei Wochen da damals, und es hat so Spaß gemacht und das fand ich so toll, dass ich mir das tatsächlich vorstellen konnte“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 8)

Als sie im Team äußern, dass sie Interesse am Erlernen des Berufs haben, wird ihnen von einigen Fachkräften aufgrund ungünstiger Rahmenbedingungen ausdrücklich davon abgeraten, obwohl sie ihn selbst noch immer als sinnstiftend erleben. Insbesondere berichten sie, „dass das Privatleben total auf der Strecke bleibt“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 18). Zum einen durch die Schichtarbeit und zum anderen durch das häufige Einspringen aus dem Frei, sowie dass sie insgesamt „immer so gestresst sind, dass sie gar nicht her zur Ruhe kommen können“ (ebd.). Dadurch sind die Praktikant:innen (vorübergehend) sehr verunsichert. Teilweise werden soziale Studienberufe wie Lehramt oder Soziale Arbeit als Alternative vorgeschlagen (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 104).

„Ja also ich habe dann immer gesagt, ja also vielleicht und ich weiß ja nicht. Und da meinten sie immer so, „ja wenn ich jetzt ehrlich bin, dann würde ich dir eher was anderes empfehlen, also es gibt schönere Berufe und dein Ausbildungsgehalt ist nicht hoch“⁷⁷ und der Beruf ist zwar toll und er macht mir Spaß und irgendwie ist das ein total schöner Beruf“, aber die haben mir immer gesagt, dass sie für das, was sie leisten im Endeffekt nicht wert wäre, klar dass es Spaß macht und dass sie es gerne tun, aber dass sie es mir nicht empfehlen würden. Sondern wenn ich gerne was Soziales machen will, das ich eher woanders gucken sollte, wo ich von dem Beruf mehr bekomme.“ (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 100).

„Ähm, ja unterschiedlich. Es gab manche, die gesagt haben: „Oh nee, mach das ja nicht. Du wirst es bereuen, das ist überhaupt nichts!“ Und es gab manche, die gesagt haben, sie finden es gut, dass es noch so junge Menschen gibt, die das machen wollen, weil das nicht so selbstverständlich ist anscheinend, dass man das noch macht. Ja also es kam immer von unterschiedlichen Menschen, unterschiedliche Reaktionen, die einen dann schon negativ beeinflussen haben, eher die negativen Kommentare haben einen beeinflusst als die positiven, weil ich war mir eigentlich in meiner Entscheidung sicher und wenn dir dann einer sagt, nein mach das ja nicht (betont) und trallala.“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 16)

Unabhängig von den Äußerungen dieser Mitarbeitenden bekommen Sie positive Rückmeldungen zu ihrem Engagement und ihrer Mitarbeit sowie zur grundsätzlichen Eignung für den Beruf (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 97).

Während bei Lea und Aleyna nur einige Mitarbeiter:innen vom Pflegeberuf abraten, haben Carolin „echt alle davon abgeraten“ (Azubi GuKi Carolin, Pos. 30) und bewerten zudem jeden anderen Beruf besser als den der Pflege.

„Die haben alle gesagt ich soll alles (betont) andere machen, aber nicht (betont) in die Pflege gehen, weil es ein undankbarer Job ist von der Umgebung her, also nicht von den Patienten, sondern von den Obrigkeiten und allem und dass man es mit dem Familienleben sowieso schwer unter einen Hut bekommt und ja.“ (Azubi GuKi Carolin, Pos. 30)

⁷⁷ Die Pflegeausbildung ist in Deutschland mit am besten vergütet. Pflege wird in Vergleichsstudien nicht explizit benannt (Schönfeld & Wenzelmann 2023, BMFSFJ 2022). Im Jahr 2022 bekamen Auszubildende in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes 1190€ im ersten Lehrjahr, 1.252€ im zweiten Lehrjahr und 1353€ im dritten Lehrjahr (BMFSFJ 2022).

Bezüglich ihrer Berufswahl zeichnen sich die Personen dieses Typus durch eine Abnahme der Urteilssicherheit aus, welche bei Carolin aus allen Erfahrungen im Praktikum bzw. bei Aleyna und Lea durch das Abraten von dem für sie zuvor bereits bestätigten Pflegeberuf entsteht. Sie stellen dadurch ihre bisherigen beruflichen Aspirationen in Frage.

„Also in den Praktika, glaube ich, gab es gar kein Erlebnis, wo ich gesagt habe, das muss ich machen. (...) Ähm, weil ich mich nur als Putzkraft gefühlt habe, mich auch nicht ernst genommen in meinen Bedürfnissen und Wünschen die ich hatte.“ (Azubi GuKi Carolin, Pos. 32)

Besonders Carolin stellt das vor eine große Herausforderung, da Pflege für sie seit dem frühesten Kindesalter die einzige berufliche Option darstellt, da ihre Mutter und Tanten alle in der Pflege arbeiten und sie „praktisch auf der psychiatrischen Station groß geworden ist“ (ebd., Pos. 33).

Aleyna denkt direkt nach dem Praktikum für eine „kurze Phase von zwei, drei Monaten (...) das werde ich niemals (betont) machen, weil-, ja weil einfach viel zu viel eingeredet wurde (...) ich mache überhaupt nichts mehr in der Pflege“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 24). Bei Lea wird die Unsicherheit besonders sichtbar. Sie schließt den Pflegeberuf im Interview nicht ganz aus, in ihrem Aspirationsfeld liegt er jedoch unterhalb der Prestigegrenze. In ihrer Begründung gegen den Pflegeberuf werden deutlich die Argumente der Mitarbeiter:innen sichtbar, dass es sich um einen Beruf handelt, der sowohl körperlich als auch emotional belastend ist. Dies führt dazu, dass er nur für eine begrenzte Zeit ausgeübt werden kann und Weiterbildungen keine Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation mit sich bringen.

„Ja, also bei mir war es auch eher so, dass es mich in der Entscheidung, es nicht zu tun, sehr viel weitergebracht hat, weil ähm ich am Ende wusste, das kann ich nicht länger als drei Jahre, also noch nach der Ausbildung, tun. Also klar kann man sich noch weiterbilden und man kann auch immer den Beruf wechseln, dass was auch immer meine Eltern zu mir sagen, aber ähm, das (...) also nicht komplett auszuschließen. Ich lass die Tür immer noch so ein bisschen offen. Vielleicht kehre ich nochmal zurück und stoße die Tür wieder auf, ich weiß es nicht. Ähm, aber jetzt ist es erstmal auf dem Stapel eher nicht/ vielleicht zu sortieren und nicht, wie ich vorher dachte, auf den Stapel auf jeden Fall.“ (Praktikantin AP Psychiatrie Lea, Pos. 142)

An diesem Zitat wird zudem deutlich, dass die Einschätzung der Pflegefachkräfte bei den Abgeschreckten über der der Eltern steht. Im Vergleich zu den anderen Typen besteht hier die Besonderheit, dass alle Eltern die Berufswahl Pflege nicht nur gutheißen, sondern sogar aktiv dazu raten und die Erfahrungen gemeinsam reflektieren. Zwei Elternteile üben leitende Positionen in der Pflege aus und haben eine positive Einstellung gegenüber dem Pflegeberuf. Zudem deuten die Aussagen in den Interviews darauf hin,

dass die Praktikantinnen eine gute Beziehung zu ihren Eltern haben, weil sie diese kontinuierlich in ihren Berufsfindungsprozess einbinden. Dennoch haben die Aussagen bzw. das gesamte Verhalten (bei Carolin) der Mitarbeiter:innen einen stärkeren Einfluss auf deren Berufsfindung.

7.2.4 Die Anders Interessierten

Zu diesem Typus zählen die Praktikant:innen Nele, Ben und Sophia. Alle drei haben ein großes Interesse an Medizin im Allgemeinen sowie an verschiedenen Krankheitsbildern und deren Entstehung im Besonderen. Die Schüler:innen sind vor Praktikumsbeginn besonders am Beruf der Ärztin bzw. des Arztes interessiert. Da in Kliniken eher selten Praktika bei Ärzt:innen angeboten werden, haben sie das Pflegepraktikum als naheliegendste Option gewählt und erhoffen sich, über die Begleitung von Visiten und diagnostischen Verfahren gezielte Einblicke zu bekommen. Zudem möchten sie den Ablauf in einem Krankenhaus erleben und in dem Zusammenhang auch offen den Alltag von Pflegefachkräften kennenlernen.

„Ich habe einfach gemerkt, dass mich medizinische Sachen an sich total interessieren und dass ich da immer gemerkt habe, das finde ich spannend, und (...) dann wollte ich eigentlich gerne bei einem Arzt Praktikum machen, also auch im Krankenhaus, aber das ist ja nun mal nicht möglich. Deswegen war dann das Naheliegendste für mich das Pflegepraktikum, weil so beim Hausarzt wollte ich auch nicht machen, da hätte ich ja auch nicht viel machen können. Und ja das war so meine Intention dahinter, so Krankenhausalltag und Medizinisches kennen zu lernen.“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 2)

Alle Praktikant:innen dieses Typus haben, wie erhofft, von Anfang an viel Kontakt zu den Patient:innen, was alle als sehr positiv bewerten und mehrfach während des Interviews hervorheben. Ben und Nele dürfen nach einer Einführung in der Erwachsenenpflege viele Tätigkeiten eigenständig erledigen. Insbesondere sind sie mit dem Erfassen der Vitalzeichen (Puls/ Blutdruck/ Temperatur/ Schmerzabfrage), morgens und mittags beschäftigt, welches „auch schon Mal zwei, drei Stunden in Anspruch“ (Praktikant GuK Ben, Pos. 50) nimmt, unter anderem, weil sie sich in der Zeit mit den Patient:innen unterhalten. Nele dokumentiert die erhobenen Daten zudem selbstständig. Anschließend verteilen Nele und Ben jeweils die Mahlzeiten und sammeln diese auch wieder ein, wobei beide erneut den Kontakt zu den Patient:innen währenddessen hervorheben. In den Zwischenzeiten sind sie mit Botengängen sowie dem Reinigen und Auffüllen der Station beschäftigt.

„dann war es immer meine erste Aufgabe, einmal durch alle Patientenzimmer gehen und alle aufwecken (lachend) und die Vitalwerte messen, danach dann für die, die nicht im System registriert waren, das alles im PC einzutragen in deren Akten. Und dann gingen halt so die typischen Aufgaben los: Entweder musste eins von den Intensivzimmern desinfiziert werden oder es mussten Schränke aufgefüllt werden oder (...) der Medikamentenschrank wurde sortiert und dann mussten die Medikamente im Computer aufgeführt werden. Und dann (...) bin

*ich meistens zum Postfach gegangen und habe die Post geholt oder habe dann zwischen-
durch auch nochmal Blut ins Labor gebracht oder ein Rezept ins Postfach, (...) an manchen
Tagen einen Patienten von irgendwo abholen oder ein Bett in den OP bringen oder, die Sa-
chen von Patienten einräumen, wenn die entlassen wurden“ (Praktikantin GuK Nele, Pos.
106-108)*

Durch die Vielzahl von Aufgaben, die Nele zu bearbeiten hat, herrscht bei ihr nie Lange-
weile. Sie empfindet ihren Alltag als äußerst abwechslungsreich. Ein Grund dafür ist,
dass sie zahlreiche Einblicke in den ärztlichen Tätigkeitsbereich erhält, wie von ihr ge-
wünscht. Darüber hinaus darf sie im Vergleich zu den Praktikant:innen anderer Stationen
des Hauses deutlich mehr Aufgaben eigenverantwortlich erledigen und trägt dafür die
Verantwortung.

*„Also ich durfte mit zur Visite gehen, zur Herzkatheteruntersuchung, und ich durfte bei einer
Magenspiegelung zuschauen, und da wurde mir auch immer alles total gut erklärt. Und am
letzten Tag hat die PJlerin, mit der ich mich auch ganz gut verstanden habe, mir erlaubt, dass
ich bei ihr Blut abnehmen darf, und das war dann nochmal so das absolute Highlight (la-
chend). Und ansonsten hat es mir gefallen, dass ich immer Aufgaben hatte und es mir nicht
langweilig geworden ist, weil das haben die anderen ganz ganz viel erzählt: Dass die eigent-
lich nur rumstanden und das war bei mir nie so und das ist für mich auch richtig und gut, dass
mir dann gegen Mitte, Ende auch relativ viel Verantwortung gegeben wurde war auch gut,
weil es dadurch auch so einen kleinen Kick manchmal gab, oder so eine Bestätigung, darin,
dass man es gut macht und dass ich viel eigenständig machen konnte und die Menschen
kennen lernen konnte“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 53)*

Die Körperpflege als originäre Pfl egetätigkeit, die sich besonders für die Patientenbe-
obachtung und Integration von Prophylaxen eignet und bei der parallel Zeit für Kommu-
nikation und Beziehungsaufbau verfügbar ist, sieht Nele erst am letzten Tag, als ihr
selbst auffällt, dass sie diese noch gar nicht miterlebt hat. Ihr wird daraufhin von den
Fachkräften suggeriert, dass die Hilfsaufgaben, die sie bereits selbstständig erledigt hat,
wichtiger sind als bei einer Körperpflege zuzuschauen und mitzuwirken. Sie wird jedoch
umgehend von einer Fachkraft zur Durchführung einer Körperpflege bei einem hochgra-
dig Pflegebedürftigen mitgenommen.

*„ja klar, krass dass das noch nicht passiert ist“, das ist so ein bisschen untergegangen so
meinten sie, dass mir einfach Aufgaben zugetragen wurden, wo mehr Verantwortung dahin-
tersteckt als nur dabei zu sein und zuzugucken. Ähm, dann habe ich aber nachgefragt und
dann wurde ich direkt mitgenommen zu dem schwersten Fall auf der Station, also der konnte
sich eigentlich gar nicht mehr bewegen und auch so mit einem künstlichen Darmausgang.
(...) Da wurde ich auf jeden Fall mitgenommen und durfte auch mithelfen. Das war krass,
aber auch eine gute Erfahrung (lachend).“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 110)*

Ben hat keine Möglichkeit, bei einer Körperpflege zuzuschauen, da er auf einer derma-
tologischen Station eingesetzt ist, auf der keine pflegebedürftigen Personen sind. Um
bei den Salbentherapien zuschauen zu dürfen, soll Ben die Patient:innen selbst nach
deren Einverständnis fragen. Dieses ist ihm jedoch unangenehm (Praktikant GuK Ben,

Pos. 56), sodass er auch diese therapeutische Maßnahme nicht miterleben kann, obwohl er „Lust darauf gehabt hätte“ (ebd., Pos. 58). Dadurch und durch den insgesamt geringen Pflegeaufwand der Patient:innen langweilt er sich zwischenzeitlich, was für ihn das Praktikum etwas erschwert (ebd., Pos. 64). Ebenso wie der Umstand, dass er die Hilfsaufgaben überwiegend allein übernimmt. Obwohl er es richtig einschätzt, dass die Fachkräfte diese Aufgaben selbst durchführen, wenn er nicht da ist, kommt ihm dieses seltsam vor.

„Ähm manchmal wurde ich halt so ein bisschen als-, also ich musste halt oft so den Kaffee und sowas nachfüllen, das ist zwar auch so ein Teil des Berufs, aber irgendwann kam es mir komisch vor, dass ich immer so der Einzige war, der das machen musste, aber das ist ja normal, wenn ich halt nicht da wäre, dann hätten es ja die anderen gemacht, deswegen, aber es kam mir irgendwann komisch vor.“ (Praktikant GuK Ben, Pos. 25)

Da Sophia auf einer Station für Neugeborene und Babys eingesetzt ist, begleitet und beobachtet sie die Pflegefachkräfte anfangs erstmal und bekommt sukzessive die Zusammenhänge zwischen den pflegerischen Tätigkeiten bzw. den Besonderheiten in der Versorgung und den Krankheitsbildern erklärt. In der Zeit fühlt sie sich:

„ein bisschen unbeholfen, wenn man so als kleine Praktikantin danebensteht und nicht so richtig weiß, was man jetzt machen soll und eigentlich nur zugucken kann, weil man kann ja nicht zu zweit wickeln oder ein Kind anziehen“ (Praktikantin GuKi Sophia, Pos. 37).

Im Verlauf darf sie pflegerische Tätigkeiten unter Aufsicht übernehmen. Um dieses zu ermöglichen, wird Sophia extra bei den kreislaufstabileren Kindern eingesetzt, was sie sehr zu schätzen weiß.

„Also ich fand es gut, dass ich tatsächlich was mit den Kindern machen durfte. Das hätte ich ja jetzt so nicht gedacht, dass ich auch schon so viel (betont) machen durfte, weil ich durfte die füttern, die mit baden und Windel wechseln, halt alles, was die Schwestern auch gemacht haben. Halt alles am Monitor, falls irgendwas passiert, damit das auch gesehen wird. (...) also ich durfte richtig viel machen, das war cool.“ (Praktikantin GuKi Sophia, Pos. 37)

Weiterhin begleitet Sophia regelmäßig die geplanten vielfältigen diagnostischen Verfahren und medizinischen Untersuchungen, welche sie sehr spannend findet.

„heute war ich z. B. nochmal mit beim Echo, also so einem Herzultraschall, und da gab es dann ein kleines Kind, das hatte einen Herzfehler, das wurde da herausgefunden und der war auch relativ selten, das fand ich nochmal ganz spannend. Also für mich war das spannend, für den Rest natürlich eher unschön (leise). Aber es gab schon ein paar Krankheitsbilder, die ich noch nicht kannte und die auch (...) ungewöhnlich waren. Da war jetzt einer dabei, der war der 200. Fall auf der ganzen Welt, das fand ich schon ganz krass, dass ich das so miterlebt habe“ (Praktikantin GuKi Sophia, Pos. 35)

In dem Zusammenhang wird ihr entweder vorab oder im Anschluss die Pathophysiologie hinter den verschiedenen Krankheitsbildern von den Pflegekräften erklärt (ebd., Pos. 45).

Die Zusammenarbeit wird von „den Anders Interessierten“ mit den meisten Pflegekräften als „unterstützend und auf Augenhöhe erlebt“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 82), was erneut an dem Aspekt verdeutlicht wird, dass alle Fragen immer im ausreichenden Maße beantwortet werden. Nele macht es zusätzlich daran fest, dass sie als Kollegin und nicht als Praktikantin vorgestellt wird und dass ihre Wünsche berücksichtigt werden. Alle fühlen sich gut in das Team integriert und sind teilweise davon positiv überrascht.

„Und ich wurde auch richtig viel (betont) mit einbezogen, also ich habe jetzt nicht gedacht, dass das so extrem-, also ich wurde richtig in das Team mit aufgenommen.“ (Praktikantin GuKi Sophia, Pos. 37)

Während Sophia und Ben mit verschiedenen Fachkräften zusammenarbeiten und sich durch alle gleichermaßen unterstützt fühlen, hebt Nele besonders ihre feste Ansprechpartnerin hervor. Diese ist für sie u. a. besonders wichtig, da sie teilweise durch verschiedene Mitarbeiter:innen unterschiedliche Anweisungen bekommt und als Konsequenz z. T. in einem „pompigen Ton“ auf ihr vermeintliches Fehlverhalten hingewiesen wird (Pos. 86) und sie diese Situationen überfordern.

„Also besonders gut hat mir gefallen, dass ich eine direkte Ansprechpartnerin hatte, von der klar war: Das ist meine persönliche Anleiterin. Das ist vielleicht mir persönlich wichtig, aber das würde ich auch sagen, dass das allgemein wichtig ist, wenn man in so einen Beruf guckt, dass man eine direkte Person hat, und dass ich mich mit der Person auch super verstanden habe und mich auch sehr gut aufgehoben gefühlt habe und dass so auf meine Wünsche eingegangen wurde. Also ich wollte natürlich relativ viel Medizinisches auch kennenlernen und habe dann immer wieder sehr viel nachgefragt: Darf ich hierhin, darf ich dahin, also mit zur Visite, und das wurde mir eigentlich immer (betont) ermöglicht. (Praktikantin GuK Nele, Pos. 53)

Abermals ist für ihre Einschätzung der Vergleich mit den Praktikant:innen der anderen Station bedeutend.

„weil ich hatte immer mit allen Praktikantinnen aus dem Haus Mittag gegessen, und eigentlich alle meinten, dass sie wirklich ganz selten (betont), an ganze wenigen Tagen mal mehr zu tun hatten (...) also höchstens Essen ausgeteilt und da habe ich gemerkt, das wäre ja echt furchtbar für mich gewesen, da war ich echt froh das ich eine Anleiterin hatte, die immer gesagt hat, „mach mach mach“, also du hast hier schon auch was zu tun und die aber auch für mich da war und alles was ich (betont) wollte gesehen hat (Praktikantin GuK Nele, Pos. 158).

Nele ist die Einzige in diesem Typus, die von besonders herausfordernden Erlebnissen berichtet. Konkret hat sie Berührungsängste, bei einer schwer erweckbaren Patientin (vermutlich im Sterbeprozess) die Vitalzeichen zu erfassen (ebd., Pos. 90). Zudem ist überfordert, mit einem wütenden, verbal lauten Patienten umzugehen, nachdem sie ihm mitteilt, dass er aktuell keine Schlaftablette bekommen kann, weil keiner der Ärzt:innen zu dem Zeitpunkt auf Station ist und noch keine Anordnung vorliegt (ebd., Pos. 54).

Beide Situationen bespricht sie mit ihrer Bezugsperson, die ihr die Zusammenhänge der Situationen erklärt und sie zudem dazu ermutigt, die Vitalzeichenkontrolle durchzuführen bzw. am nächsten Tag erneut zu dem Patienten zu gehen. Ihre Bezugsperson ist dabei entweder mit im Patientenzimmer oder mit offener Tür im Zimmer nebenan, sodass sich Nele dadurch sicher fühlt und hinterher stolz auf sich ist, Aufgaben außerhalb „ihrer Komfortzone“ (ebd., Pos. 90) bewältigt zu haben.

Darüber hinaus sammelt sie weitere Erfahrungen, die sie intensiv beschäftigen, welche sie jedoch nicht mit ihrer Bezugsperson oder anderen Mitarbeiter:innen bespricht und diese daher nicht gemeinsam reflektiert werden können, wodurch für sie die Zusammenhänge im Verborgenen bleiben. Weiterhin erlebt sie zwei junge Pflegefachkräfte, die insgesamt sehr unhöflich wirken, insbesondere in der Interaktion mit den Patient:innen.

„also die waren zu allen pampig, vor allem auch zu den Patienten, oh und deswegen war ich dann auch schon so, dass ich dachte, naja, zu mir sind sie ja noch nett. Also die waren wirklich schon sehr eigen (lachend). Wo ich dann bei den Patienten manchmal dachte, ey ich würde mich als Patient nicht so behandeln lassen, aber zu mir waren sie dann im Vergleich dazu doch relativ nett.“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 86)

Eine dieser Fachkräfte betreut einen Patienten, der sich jahrelang trotz eines bestehenden Diabetes mellitus kein Insulin gespritzt hat und nun als Folge keine Zehen und insgesamt sehr viele großflächige Wunden an den Beinen hat. Weiterhin schien es so, dass er auf seine Körperhygiene insgesamt wenig Wert legt. Zudem war der Patient sehr unhöflich (ebd., Pos. 149). Da er durch eine der „pampigen jungen Fachkräfte“ (ebd., Pos. 153) betreut wird, möchte Nele nicht nachfragen, welche Beweggründe hinter so einem extremen Krankheitsverlauf liegen können. Außerdem hat sie den Eindruck, dass sich die Fachkraft selbst keine Gedanken zu den Hintergründen macht, sondern den Patienten „eher verurteilt“ (ebd.,). Nele vergleicht und erklärt sich diese Selbstvernachlässigung mit dem selbstverletzenden Verhalten, wie es häufig bei Borderline-Persönlichkeitsstörungen vorliegt. Anhand des Redeanteils im Interview über den Fall wird deutlich, dass dieser sie sehr beschäftigt und als unabgeschlossen über das Praktikum hinaus nachwirkt.

Als letzte schwierige Situationen beschreibt Nele die Interaktionen zwischen Pflegefachkräften und Ärzt:innen, bei denen das hierarchische Machtgefälle besonders deutlich wird und mit denen sie persönlich nicht umgehen kann. Ursächlich dafür ist ihr Gefühl, dass die mit dem Machtgefälle einhergehenden erschwerenden Kommunikationsstrukturen von der Gesellschaft akzeptiert werden. Diese Situation zieht sie heran, um ihre Nicht-Wahl des Pflegeberufes final zu legitimieren.

„ich wusste schon vorher, dass ich nicht Pflegefachkraft werden möchte, aber was es nochmal so eher bestätigt hat, waren dann so (...) wenn ich gesehen habe, wie die Ärzte mit den Krankenschwestern umgehen, also das es nicht nur Klischee ist, dass die sich über die Pflegefachkräfte stellen, sondern das das auch tatsächlich stimmt, das hat es eher noch bestätigt, ähm weil ich das echt, richtig ekelhaft (zögerlich) finde, wenn Menschen sowas machen und ich einfach von mir selber weiß, dass ich überhaupt (betont) nicht damit umgehen kann, wenn Menschen sich über mich stellen und das von der Gesellschaft auch noch bestätigt wird.“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 135)

Nele spricht im Pflgeteam offen darüber, dass sie sich nicht vorstellen kann, im Pflegeberuf zu arbeiten, was die meisten Fachkräfte ohne Weiteres akzeptieren. Eine Mitarbeiterin bestärkt sie zudem aktiv in ihrem Beschluss, worauf hin es zu einer kurzen Diskussion mit einer weiteren Fachkraft kommt, welches für Nele „relativ lustig“ (Pos. 99) ist.

„und ich meinte, dass ich das nicht machen möchte und dann fing so die eine an, "Ja, um Gottes Willen mach das ja nicht, das ist ein Knochenjob und das geht gar nicht" und dann stand ein anderer daneben und meinte „das geht ja gar nicht, du kannst doch jetzt nicht einer zukünftigen Pflegekraft, die so dringend gebraucht wird, einreden, dass sie es nicht machen soll". Und dann haben die sich nicht gestritten, aber sie hatten auf jeden Fall eine Auseinandersetzung darüber. Hauptsächlich meinten die aber, dass sie es verstehen können, dass ich es nicht machen möchte und ob ich denn mal über den Arztberuf nachgedacht hätte, weil ich da ja auch immer relativ viel nachgefragt habe“. (Praktikantin GuK Nele, Pos. 99)

Alle Praktikant:innen bekommen spätestens am letzten Tag positive Rückmeldungen für ihre geleistete Arbeit und ihnen wird bestätigt, dass sie diese z. T. überdurchschnittlich gut erbracht haben und somit prinzipiell sehr gut für den Pflegeberuf geeignet sind und jederzeit auf den Stationen „herzlich willkommen“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 95) sind.

„und da meinten die, dass ich das sehr gut gemeistert habe und ähm das es gut zu mir passen würde und dass sie sich freuen würden, wenn ich mal wiederkommen würde und sowas.“ (Praktikant GuK Ben, Pos. 48)

Für die Personen dieses Typus ist der Pflegeberuf nach wie vor keine berufliche Option. Bei Ben ist Pflege zwar im Aspirationsfeld enthalten, im Interview äußert er jedoch, weiterhin den Beruf des Arztes zu verfolgen. Als eventuell nötige Zwischenlösung bis zur Aufnahme eines Studiums, strebt er, wie sein Vater, eine Ausbildung als Notfallsanitäter an, weil er da „noch mehr Aktion“ (Pos. 64) und Abwechslung bzw. keine Phasen der Langeweile wie im Krankenhaus vermutet. Sophia begründet ihre Entscheidung, Ärztin werden zu wollen, ähnlich. Bei ihr ist der Pflegeberuf auf der gesamten beruflichen Landkarte nicht aufgeführt. Andererseits schließt sie Pflege während des Interviews nicht komplett aus, da die Arbeit mit den Kolleg:innen und den Neugeborenen ihr sehr viel Spaß gemacht hat (Praktikantin GuKi Sophia, Pos. 73). Der Beruf als Ärztin ist für sie interessanter, weil sie darin mehr Handlungsspielräume hat und somit anderen Menschen noch besser helfen kann, als es in der Pflege möglich wäre.

„Also Pflege ja, es ist auch gut, aber mich interessiert halt mehr so dieses Medizinische, so ein bisschen abwechslungsreicher noch, weil es halt schon relativ derselbe Ablauf war, würde ich jetzt mal so sagen, weil man hat da seine Frühchen oder Neugeborenen mit einer Krankheit und dann pflegt man die. Also man selber wechselt Windeln, füttert sie, wäscht zwischendurch mal, und dann guckt man, ob die genug Sauerstoff im Blut haben und Luft bekommen und wie die Herzfrequenz ist, aber sonst – Und ich finde so als Ärztin (...), kann auch mehr selber machen und auch mehr noch helfen, weil als Pflegerin pflegst du ja, wie der Beruf schon sagt "nur" und deshalb finde ich das noch spannender, wenn man selbst Hand anlegen darf sozusagen.“ (Praktikantin GuKi Sophia, Pos. 53)

Nele ist sich bei der Entscheidung vom Bauchgefühl zwar sicher, merkt aber, dass sie den Pflegeberuf unterschätzt. Dieses führt sie darauf zurück, keine systematischen Informationen weder über den Ausbildungsablauf und die -inhalte noch über mögliche Einsatzgebiete und Weiterentwicklungsmöglichkeiten erhalten zu haben, wodurch sie Pflege letztlich als Sackgassenberuf ansieht.

„wenn man sich so überlegt, dass die Ausbildung drei Jahre dauert, und wenn ich mit meiner Cousine so Kontakt habe und sie mir so erzählt, dass sie verdammt viel lernt, verdammt viele Klausuren oder sowas hat, dann merke ich, dass ich schon noch denke, dass es weniger (betont) ist, was man machen muss oder was man können muss. Und ich glaube, das wurde mir noch ein bisschen wenig gesagt, also das da ja auch viele medizinische Aspekte trotzdem mit drin sind.“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 143)

„ich weiß, dass der Beruf nicht eintönig ist, aber ich habe so das Gefühl - ich kann mich zwar weiterbilden, aber irgendwann ist auch Schluss (...) mit Karriere. Also ich bin jetzt nicht so ein Mensch, der unbedingt auf Karriere aus ist, aber ich glaube, es wäre mir ein bisschen zu wenig für mich. Also ich weiß, dass es nicht zu wenig ist, aber für mein Empfinden so viel leicht? (fragend)“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 135)

Mit dem Pflegepraktikum sind alle Personen dennoch zufrieden, sodass sie dieses auch weiterempfehlen würden bzw. es bereits weiterempfohlen haben, selbst wenn es nicht ihrer persönlichen Berufswahl entspricht.

„100%, also das Praktikum fand ich für mich richtig (betont) gut, (...) aber unter dem Vorwand, dass man nicht viel zu sehen bekommt, wenn man nicht nachfragt, also man muss schon wissbegierig sein und auch vermitteln ich will es wirklich, ähm und dann kann man sich daraus eine richtig gute Zeit machen“ (Praktikantin GuK Nele, Pos. 149)

7.2.5 Diskussion der Ergebnisse

Insgesamt decken sich die Ergebnisse dieser Studie mit den wenigen bisherigen empirischen Erkenntnissen zu Erfahrungen während betrieblicher Praktika. [4.3] Durch die verschiedenen Studiendesigns ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse nur eingeschränkt möglich, dennoch entsprechen die Erfahrungen im Pflegepraktikum bezüglich der Aufgabenvielfalt und deren Übernahme sowie des Einblicks in den Beruf weitestgehend den Befunden von Bergzog (2008, 20-21). Auch das sehr bedeutende Kriterium „Spaß im Praktikum“ scheint in der Pflege ähnlich verteilt wie in berufsübergreifenden Studien

(Ratschinski et al. 2017a., 38). Für repräsentative Aussagen bedarf es eines quantitativ angelegten Folgeprojektes. [8.4]

Eingangsmotivation

Die hier qualitativ gewonnenen Erkenntnisse zur Eingangsmotivation sind anschlussfähig zu den Erkenntnissen Langers. Dieser differenziert grob die Motive *Interesse für den Beruf bzw. den Betrieb* und *Pragmatik bei der Wahl eines Praktikumsbetriebes* (2018, 130–131). Die meisten der Praktikant:innen interessierten sich für den Pflegeberuf bzw. den gesundheitlichen Berufszweig. Mit Ausnahme von Pia beginnen die Personen des Typus der Begeisterten aus pragmatischen Gründen ihr Betriebspraktikum in der Pflege. Darüber hinaus differenziert Langer drei Typen für den Praktikumseinstieg (ebd. 132). Diejenigen Schüler:innen, die sich aus Interesse für ein Praktikum entschieden, sind zugleich die *Erwartungsvollen*. Sie treten mit einer ausgeprägten positiven Erwartungshaltung das Praktikum an, welches in der hiesigen Typologie bei den Bestärkten sowie den Abgeschreckten wiederzufinden ist. Bereits Langer beschreibt die Problematik der Enttäuschung, die mit hohen Erwartungen einhergehen kann, aber nicht muss – wie an den beiden Typen erneut bestätigt wird (ebd. 133). Diejenigen, die aus pragmatischen Gründen den Praktikumsbetrieb gewählt haben, differenziert Langer in zwei weitere Typen. Zum einen die *Erprobenden*, die hier besonders bei den Begeisterten zu finden sind. Zum anderen die *Zielorientierten* zu denen Ben und Sophia aus dem Typus der Anders Interessierten und Pia aus dem Typus der Begeisterten zugeordnet werden können, da sie eingangs alle den Beruf der Ärztin bzw. des Arztes anstreben (ebd. 134-135).

Erfahrungen

Für das subjektive Erleben des betrieblichen Praktikums identifiziert Langer zwei wesentliche Aspekte, zum einen die Beanspruchung durch das *Anforderungsvolumen und Anforderungsniveau der Aufgaben* und zum anderen das *emotionale Erleben*. Darunter fallen die Vielfalt der Aufgaben und deren Mitarbeiteranalogie, sowie die soziale Integration in das Team (ebd. 186-187). Alle diese Aspekte haben sich auch in dieser Untersuchung als wesentlich herauskristallisiert. Auch die von Langer identifizierten Typen treffen auf einige Interviewpartner:innen zu, wobei nicht wie bei der Motivation ganze Typen zugeordnet werden können.⁷⁸

Die meisten Praktikant:innen in der Pflege erleben das Praktikum als *positive Herausforderung*, da sie vielfältige Aufgaben mit Kontakt zu den zu Pflegenden, z. T. mit hoher

⁷⁸ Was auch einer der Gründe dafür ist, dass die Typen und das Interaktionistische Analysemodells Langers nicht stärker für die Erstellung der hiesigen Typen herangezogen wurden.

Mitarbeiteranalogie, selbstständig ausüben oder zumindest beobachten können und (sehr) gut in das Team integriert sind. Dazu zählen Nele, Lea, Sophia, Hanna, Marie, Niklas, Aleyna, Pia und Lisa in ihrer ersten Woche, in der sie eine Pflegefachkraft zu allen Tätigkeiten begleiten durfte. Die zweite Woche erlebt Lisa vor allem durch den Kontrast zur ersten Woche als *Vergeudung*, da sie überwiegend mit der Jahrespraktikantin mitgeschickt wird und wenig weitere Einblicke in die Aufgaben einer Fachkraft erhält und zudem das Gefühl hat, dass die anderen Fachkräfte sie nicht mögen. Bei der Typologie der *Verrichtung* ist die Anforderungsvielfalt geringer ausgeprägt. Diesem Typus können Ben und Kristina zugeordnet werden. Carolin erlebt als einzige das Pflegepraktikum als eine Zumutung, da sie überwiegend mit Putz- und Hilfsarbeiten beschäftigt ist und sich zudem noch herabgesetzt behandelt fühlt, indem ihr deutlich gemacht wird, dass sie als Praktikantin auf der niedrigsten Hierarchiestufe im Krankenhaus steht (Langer 2018, 277; Carolin Pos. 24–26). Keine:r der Proband:innen erlebt das Pflegepraktikum als Strapaze.

Das sich die Typologie *Strapaze* gar nicht und die Typologien *Vergeudung* und *Zumutung* jeweils nur bei einer Person zeigen, könnte daran liegen, dass hier das kürzere Schülerbetriebspraktikum untersucht wurde, bei dem sich wiederholende Aufgaben nicht so stark als langweilig erlebt werden, wie es bei Jahrespraktika der Fall ist, sondern durch den Aufbau erster Routinen sogar die Selbstwirksamkeit gestärkt wird. Das Pflichtbewusstsein bzw. die Verantwortung der Fachkräfte die Sicherheit der Pflegeempfänger:innen zu gewährleisten, könnte der Grund dafür sein, dass kein:e Praktikant:in deutlich überfordernde Aufgaben übertragen bekommt, sondern das verantwortungsvollere Aufgaben kleinschrittig eingeführt und deren Durchführung kontrolliert und evaluiert wird. Dadurch fühlen sich auch die Praktikant:innen sicherer bei der Übernahme der Aufgaben und zugleich wertschätzend in das Team integriert. Die überwiegend positive Beurteilung des *emotionalen Erlebens*, könnte darauf zurückzuführen sein, dass Pflegendе sich insgesamt durch ihre soziale Einstellung auszeichnen, welche letztlich zu den Hauptberufswahlmotiven zählt. [2.2] Zudem ist die adressatengerechte Vermittlung von Informationen, sowie darüber hinaus das Schulen, Anleiten und Beraten integraler Bestandteil der Pflegeausbildung (PflAPrV, Anlage 2)⁷⁹.

⁷⁹ Sowie in den vorherigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen der Altenpflege bzw. Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege.

Berufswahlentscheidung

Übereinstimmend mit vorherigen Erkenntnissen spielen bei der Begründung der Berufswahlentscheidung die emotionalen Aspekte eine bedeutendere Rolle als die rationalen (Ensink 2014, 109). Unter Rückbezug auf Matthes Attraktions- und Aversionsfaktoren [3.2.1] scheint das emotionale Wohlbefinden ein Attraktionsfaktor zu sein, der als notwendige Bedingung vorhanden sein muss, damit der Beruf in Betracht gezogen wird und die Schüler:innen durch Nachfragen sowie eigene Recherchen sich tiefergehend darüber informieren, wie es insbesondere bei den Typologien der *Begeisterten* sowie der *Bestärkten* deutlich wird. Gleichzeitig stellt ein positives emotionales Erleben keine hinreichende Bedingung dar, um den Ausschluss des Pflegeberufes zu vermeiden, welches die Typologien der *Anders Interessierten* und mit Ausnahme von Carolin auch die *Abgeschreckten* veranschaulichen. Kongruent mit den Ergebnissen von Matthes stellt die Übereinstimmung der Interessen mit dem erlebten Aufgabenprofil bzw. der Tätigkeitspassung einen Attraktionsfaktor dar (Matthes 2019, 68, 88; Steinritz et al. 2013). Das heißt, er begünstigt die Berufswahl, verhindert jedoch nicht den Ausschluss, wie es besonders bei Aleyna und Lea deutlich wird. Ist andererseits das Anforderungsniveau der Aufgaben im Praktikum bzw. das antizipierte Aufgabenfeld als Fachkraft unter dem beruflichen Selbstbild, wird der Beruf ausgeschlossen (Langer 2018, 149), welches auf die Proband:innen aus der Typologie der *Anders Interessierten* besonders zutrifft. Anders als bei Langer wird nicht das gesamte Berufsfeld ausgeschlossen, sondern die Schüler:innen interessieren sich bereits vor dem Praktikum für den höher angesehenen Beruf der Ärztin bzw. des Arztes. Ebenso sind Langeweile im Praktikum sowie das Ausüben von Hol- und Bringdiensten kein absolutes Ausschlusskriterium wie bei Langer (2018, 153–154), vielmehr beobachten die Praktikant:innen, inwiefern solche Phasen im Tätigkeitsprofil der Fachkräfte auftreten. Dieser Unterschied kann daran liegen, dass die Einsatzzeit kürzer ist und dadurch die Aufgaben insgesamt seltener erledigt werden. Außerdem fühlen sich die Praktikant:innen eher als wertvolle Mitglieder des Teams, da sie diese Aufgaben (wie z. B. Proben ins Labor bringen, Mahlzeiten verteilen) als wichtig in der Versorgung der Pflegeempfänger:innen erkennen und eigenständig ausführen können.

Wie bei Matthes erweist sich eine mangelnde Rahmenbedingungsanpassung als Aversionsfaktor. Hier werden besonders die hohe psychisch-emotionale Belastung, empathielose Mitarbeiter:innen und die geringe Work-Life-Balance durch die Schichtarbeit explizit angeführt (Matthes 2019, 88; Aleyna; Lea, Carolin). Übereinstimmend mit den Erkenntnissen von Ziegler & Steinritz (2015, 11) wird der Ausschluss des Pflegeberufs nicht explizit durch eine unzureichende soziale Passung oder durch negative Reaktionen des

sozialen Umfelds aufgrund geringen Prestiges oder mangelnder geschlechtlicher Passung begründet. Allerdings fällt auf, dass die Berufswünsche im Aspirationsfeld wie auch auf der gesamten beruflichen Landkarte überwiegend gendertypisch sind, was Gottfredsons Theorie sowie die Erkenntnis aus Kapitel 3.2.4 unterstreicht, dass die Selektion nach dem Geschlecht bereits vorab unbewusst stattfindet (Gottfredson 2005, 78). Außerdem ist der Pflegeberuf auf den Landkarten eher im unteren Prestigeniveau verortet. Bei der Einordnung werden die Verdienstmöglichkeiten von den Praktikant:innen nachrangig angeführt, wohl aber die Bildungsinvestitionen in Bezug darauf, eher einen Studienberuf zu wählen. Weiterhin werden mehrfach die vermeintlich zu geringen bzw. nicht ausreichend bekannten Karriere- und Weiterbildungsoptionen im Pflegeberuf als Ausschlusskriterium angeführt, welche dem Prestigeniveau zugeordnet werden können (Ziegler & Steinritz 2015, 11). Dieses stimmt ergänzend mit der Erkenntnis überein, dass Personen in einer individualisierten Gesellschaft davon ausgehen, dass ein geäußertes Verlangen nach Status und Anerkennung als Ausdruck fehlender Autonomie und Persönlichkeitsbildung gedeutet wird, während dessen Ablehnung förderlich für die Selbstdarstellung ist (Matthes 2019, 99). [2.3.1]

Ebenso findet sich die mangelnde Urteilssicherheit bei den Proband:innen wieder (Matthes 2019, 88). Zwar erhalten die meisten punktuell berufsspezifische Einblicke und bekommen ihre Fragen beantwortet, systematische Informationen zum Ausbildungsablauf, den späteren Einsatzmöglichkeiten und den weiteren beruflichen Optionen erhalten sie jedoch selten. Stattdessen werden sie teilweise durch die Fachkräfte in ihrer Berufsfindungsphase verunsichert. Interessanterweise sind gerade die Proband:innen am stärksten irritiert, die Pflege vorab als (Kindheits-) Wunschberuf am sichersten ausüben wollten. Dabei wirkt die Verunsicherung v. a. über die mangelnde Realisierbarkeit, den Beruf längerfristig ausüben zu können und dabei die eigene empathische Charaktereigenschaft nicht aufzugeben sowie mental gesund zu bleiben. Dieses hängt unmittelbar erneut mit den mangelhaften Rahmenbedingungen zusammen (ebd.). Vermutlich sind bei dieser Gruppe die sozialen Berufswahlmotive am stärksten ausgeprägt und sie sehen deren Umsetzung durch die Rahmenbedingungen als besonders gefährdet (Altepost 2017, 302). Kein:e Proband:in thematisiert, Bedenken zu haben, einen Ausbildungsplatz in der Pflege zu bekommen. Mangelnde antizipierte Zugangschancen scheinen für die Pflegeausbildung kein Problem mehr darzustellen, welches u. a. auf die vermehrte Berichterstattung während der Corona-Pandemie zurückgeführt werden kann.

Langer hat ebenfalls für den Einfluss des Jahrespraktikums auf die Berufswahl vier Typen identifiziert, denen einige der Proband:innen zugeordnet werden können. [3.1.3] Niklas und Hanna des Typus der *Begeisterten* stimmen mit den aktiven Neigungsanalysten überein. Beide haben vorab keine konkreten Berufswünsche und nutzen die betriebliche Praxisphase (mehr oder weniger bewusst), um ihre eigenen Interessen und Neigungen weiter zu analysieren (Langer 2018, 222). Anders als bei Langer wählen sie anschließend den Pflegeberuf. Sophia und Ben des Typus der *Anders Interessierten* entsprechen in allen Punkten den Auf-Kurs-Bleibenden. Sie haben den konkreten Wunschberuf der Ärztin bzw. des Arztes, den sie jedoch, wegen mangelnder Plätze, nicht während ihres Praktikums erproben können. Der Pflegeberuf stellt für beide eher keine berufliche Option dar, vielmehr bestätigen die Erfahrungen sie darin, an ihrem Wunschberuf der Ärztin/des Arztes festzuhalten, weil dieser eher ihrem eigenen Selbstbild entspricht (ebd.). Nele entspricht den (optionenreduzierenden) Zukunftsoffenen (Langer 2018, 223). Auch nach dem Praktikum hat sie keine konkreten Berufsaspirationen. Ihre gegenwärtigen Karrierevorstellungen stimmen nach ihren eigenen Angaben nicht exakt mit ihrer Persönlichkeit überein, was sie verunsichert. Durch das Praktikum kann sie den Pflegeberuf sowie den Beruf der Ärztin für sich ausschließen. Carolin kann dem Typus der *frustrierten Ambitionierten* zugeordnet werden (ebd.). Sie hat während des Praktikums überwiegend negative Erfahrungen gemacht. Als Konsequenz interessiert sie sich jedoch nicht für ein anderes Berufsfeld wie bei Langer, sondern ist weiterhin am Pflegeberuf interessiert, da das Tätigkeitsprofil und insbesondere das Helfen von Menschen einschließlich der therapeutischen Arbeit stark ihrem Selbstbild entsprechen. Mit Einschränkungen lassen sich auch Lea und Aleya zuordnen, wobei diese überwiegend positive Erfahrungen machen, sich jedoch stark durch das negativ gezeichnete Bild einzelner Fachkräfte beeinflussen lassen und daher vom Pflegeberuf abkommen. Auffällig ist, dass der Typ der *Bestärkten* sich in keinem von Langers Typen widerspiegelt. Zudem ist es schwierig, Pia und Marie eindeutig zu klassifizieren, da sie zwar einen klaren Berufswunsch haben (Pia möchte Ärztin werden und Marie strebt eine Tätigkeit als Heilerziehungspflegerin an), durch ihre Erfahrungen jedoch ebenfalls für den Bereich der Pflege begeistert werden können.

In Bezug auf die Berufswahl stimmt es nicht für alle Typen, dass Schüler:innen mit einer intensiven Erkundung des eigenen Aspirationsfeldes besonders vom Betriebspraktikum profitieren (Ratschinski et al. 2017a, 39). So starten die *Begeisterten* überwiegend ohne konkrete Berufsvorstellungen und dafür offen in das Praktikum und entscheiden sich aufgrund ihrer Erfahrungen für eine Ausbildung. Die *Abgeschreckten* andererseits, die

Pflege als konkreten Wunschberuf erproben und bereits konkretere Vorstellungen haben, insbesondere den Pflegeempfänger:innen in Zusammenarbeit mit den Fachkräften zu helfen, werden durch ihre Erfahrungen eher verunsichert als bestärkt.

Unabhängig von der eigenen Berufswahlentscheidung empfehlen alle, ein Pflegepraktikum zu machen, weil sie es spannend finden, den Krankenhausalltag kennenzulernen. Zudem empfinden sie den Umgang mit den Pflegeempfängern und Kolleg:innen durch den Perspektivwechsel als persönlichkeitsbildend (Nele, Pos. 149; Lea, Pos. 154). Zusammen mit der Empfehlung geben einige den Hinweis unbedingt viele Fragen zu stellen und Wünsche offen anzusprechen, um einen breiten Einblick zu bekommen (Nele, Pos. 149) sowie sich ggf. nicht von einer Station „unterkriegen [zu] lassen“, (Carolin, Pos. 104) sondern bei Bedarf noch ein weiteres Praktikum in einem anderen Haus oder Setting zu absolvieren (ebd.). Auszubildende empfehlen das Praktikum zudem, um Ausbildungsabbrüche durch falsche Vorstellungen zu reduzieren, was sie an ihren Mitazubildenden während des ersten Lehrjahres beobachten konnten (Alyena, 60; Azubi GuK Kristina, Pos. 48).

Rückbezug zur Forschungsfrage

In Bezug auf die ersten Forschungsfragen [6.1] zum Einfluss des Pflegepraktikums auf die eigene Berufsfindung und deren subjektive Begründungen für den Ein- bzw. Ausschluss lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Praktikant:innen ihren Erfahrungen im Pflegepraktikum einen großen Einfluss auf ihre eigene Berufsfindung bzw. Berufswahlentscheidung beimessen. Für die Entscheidung sind mehrere Aspekte von besonderer Bedeutung.

Erstens bewerten die Praktikant:innen, wie vielfältig die Aufgaben einer Pflegefachkraft sind, und vergleichen ferner, inwieweit diese mit ihren eigenen Interessen und Fähigkeiten übereinstimmen (Matthes 2019, 88; Langer 2018, 222). Für die Urteilssicherheit ist es von Vorteil, wenn die Praktikant:innen die Aufgaben selbstständig durchführen können (Langer 2018, 187), dennoch werden auch nur beobachtete Aufgaben wie z. B. Telefonate mit Ärzt:innen und die Dokumentation von den Praktikant:innen zur Beurteilung herangezogen. Zweitens spielen die Integration in das Team durch einen generell aufgeschlossenen und respektvollen Umgang sowie die Intensität der Zusammenarbeit mit den Fachkräften inklusive deren Antwortverhalten bei aufkommenden Fragen eine wesentliche Rolle (Langer 2018, 188; Flaiz 2018, 364). Insbesondere ist dies bei der Begleitung bzw. Reflexion von herausfordernden Situationen für die Praktikant:innen wichtig. Die Bewältigung von punktuell herausfordernden Situationen führt in allen Fällen zu

einer Steigerung der Selbstwirksamkeit sowie zu einer höheren Urteilssicherheit bzw. Realisierbarkeit des Pflegeberufes und wird teilweise explizit für die Begründung des Einschlusses ins Aspirationsfeld angeführt. Drittens achten Praktikant:innen darauf, wie die generelle Teamatmosphäre bzw. die Umgangsformen auch im interprofessionellen Team v. a. mit den Ärzt:innen sind, sowie zu den Pflegeempfänger:innen und ihren Angehörigen. Daran reflektieren sie für sich, inwiefern die Umgangsformen dem eigenen Selbstbild entsprechen. Eng damit verbunden ist die grundsätzliche Einstellung zum Pflegeberuf bzw. der berufliche Habitus, den die Fachkräfte vermitteln. Viertens ziehen sie die Arbeitsbedingungen heran, wobei weniger die eigenen Praktikumserfahrungen ausschlaggebend sind, sondern vielmehr die Einschätzung der anderen Pflegefachkräfte. Diese teilen ihre Ansicht vorwiegend mit, wenn sich die Praktikant:innen zu ihrer aktuellen Berufswahlentscheidung äußern.

Die Eingangsmotivation wirkt für die Bewertung wie ein Filter bzw. eine Linse, durch welche die konkreten Erfahrungen betrachtet werden. Je gezielter die Praktikant:innen den Pflegeberuf erproben wollen, desto mehr und konkretere Erwartungen verknüpfen sie mit ihrem Praktikum. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für ein Unterschreiten (bei den *Abgeschreckten*) bzw. ein Bestätigen im Sinne der selbsterfüllenden Prophezeiung (bei den *Anders Interessierten*) der Erwartungen, was als Konsequenz dazu führt, dass der Pflegeberuf als eigene Berufswahl nicht primär in Betracht gezogen wird. Anders formuliert stellt der Pflegeberuf eher eine berufliche Option dar, wenn die Vorstellungen unspezifischer und die Praktikant:innen offener sind, wie es insbesondere die Begeisterten bestätigt.

Welche Erfahrungen die (ehemaligen) Praktikant:innen explizit für die Begründung des Ein- bzw. Ausschlusses des Pflegeberufes als berufliche Option heranziehen, ist Tabelle 17 zu entnehmen.

Tabelle 17: Begründungen für den Einschluss bzw. Ausschluss des Pflegeberufes bei der Berufsfindung

Erfahrungen, die zur Begründung des Einschlusses herangezogen werden	Erfahrungen die zur Begründung eines Ausschlusses herangezogen werden.
• Gelungene Integration ins Team, respektvolle Arbeit auf Augenhöhe, Kolleg:innen die von sich aus Praktikant:innen mitnehmen und Fragen umfassend beantworten (alle) • Interesse und Spaß an der Arbeit mit den zu Pflegenden, (alle) u. a. weil sie von ihnen Wertschätzung und Dankbarkeit erleben (Marie, Pos. 2; Niklas, Pos. 28; Kristina, Pos. 32 Aleya, Pos. 32) • Helfen können und dabei den Wert pflegerischer Arbeit erleben (alle), • Pflegefachkräfte begleiten können und vielfältige Einblicke in das Tätigkeitsprofil einer Fachkraft erhalten (Lisa, Pos. 52) • Erleben und Mitwirken in existentiellen Situationen (HIV-Übertragung, Schlaganfall, Sterbeprozess) (Pia Pos. 32; Niklas, Pos. 6, 28) • Bereits nach wenigen Tagen mit zunächst herausfordernden Situationen in Bezug auf Ekel und Scham umgehen können (Marie, Pos. 40) • Erfolgreich in die Alltagsroutine finden, inkl. des Schichtdienstes (Hanna, Pos. 57) • Abwechslungsreiches Aufgabenfeld, wodurch immer etwas zu tun und die Arbeitszeit interessant und kurzweilig ist (Hanna, Pos. 57) • Zusicherung von Unterstützung während der Ausbildung (Marie, Pos. 46) • Identifikation mit der empathischen Umgangsform der Fachkräfte gegenüber den Pflegeempfänger:innen (Pia, Pos. 46) • Möglichkeit der intensiven Betreuung der Patient:innen (insb. im Vergleich zur Ärzt:innen - Patient:innen - Interaktion) (Pia, Pos. 48) • Weiterbildungsmöglichkeiten (Pia, Pos. 48)⁸⁰ • Zusammenarbeit und kollegialer Austausch mit Auszubildenden über die Pflegeausbildung (Niklas, Pos. 46)	• Wenig Zusammenarbeit mit Pflegefachkräften und daher kaum Einblicke in deren Tätigkeitsfeld (Carolin, Pos. 32) • Hierarchische Strukturen im Krankenhaus und die Stellung der Pflegekräfte (Nele, Pos. 135) • Emotionale Belastung durch antizipierte fehlende Fähigkeit eine professionelle Distanz zu den Schicksalen der Menschen aufbauen zu können (Lea, Pos. 145) • Unsicherheit, ob die eigenen persönlichen Stärken und Schwächen zum Kompetenzprofil einer Fachkraft passen (Lea, Pos. 145) • Empathielose und gleichgültige Pflegefachkräfte, die „lieblos“ (Kristina Pos. 14, 30⁸¹) und „unmenschlich“ (Carolin, Pos. 111) mit Pflegeempfängern umgehen, und z. T. die Angst später selbst so zu werden (ebd.). • Langeweile und/oder zu wenig Abwechslung (Ben, Pos. 64; Sophia, Pos. 71) insb. auf das ganze Berufsleben gesehen, da wenig Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gesehen werden (Sophia ebd., Nele, Pos. 135) • Negative Bewertungen des Pflegeberufes und konkretes Abraten zur entsprechenden Berufswahl durch die Fachkräfte (Lea, Pos. 100; Carolin, Pos. 30) • Zu viel Verantwortung als Fachkraft, daher zunächst für Pflegehilfskraft interessiert (Marie, Pos. 38) • Das Erledigen von überwiegend (patientenfernen) Reinigungsarbeiten (Carolin, Pos. 18)

⁸⁰ Diese recherchiert Pia selbstständig zu Hause, nachdem sie durch die zuvor angeführten positiven Erfahrungen im Praktikum auf die Pflege als berufliche Option aufmerksam wird

⁸¹ Kristina hat sich deshalb gegen die zunächst angestrebte Altenpflegeausbildung entschieden und hat stattdessen eine Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin begonnen

Diese Begründungen geben bereits Hinweise darauf, welche Erwartungen die Schüler:innen an das Pflegepraktikum stellen und wie die Berufsfindung während eines Pflegepraktikums gefördert werden kann.

7.3 Förderliche Bedingungen der Praktikumsgestaltung

In diesem Kapitel wird der zweiten Forschungsfrage nachgegangen: *Wie können Praktikant:innen in der Berufsfindungsphase unterstützt werden?* Dafür wird im ersten Unterkapitel eruiert, wie die Auszubildenden und Pflegefachkräfte die aktuelle Durchführung der Praktika bewerten und welchen Einfluss sie der betrieblichen Praktikumsgestaltung sowie den betreuenden Personen in Bezug auf die Berufswahlalternativen der Praktikant:innen beimessen. Im zweiten Unterkapitel werden Best-Practice-Beispiele aus den Interviews sowie Veränderungspotenziale zielgruppenübergreifend vorgestellt. Abschließend werden die Erkenntnisse diskutiert.

7.3.1 Bewertung der Praktikumsgestaltung aus Perspektive der Betreuenden in Bezug auf die Unterstützung bei der Berufsfindung

Struktur

Die strukturelle Gestaltung der Praktika erweist sich als sehr heterogen. Bei drei Proband:innen liegt ein Ablaufplan für Praktikant:innen auf der Station vor (GuK Psychiatrie Vanessa, Pos. 9, GuKi Katja, Pos. 12, Azubi AP Niklas, Pos. 50). Teilweise werden die Stationsleitfäden der Auszubildenden für die Praktikant:innen mitgenutzt (GuKi Katja, Pos. 24, Azubi GuKi Pia, Pos. 74). Bei vier weiteren Probandinnen werden Erst- und Abschlussgespräche geführt, bei denen die zu lernenden Tätigkeiten und Erwartungen bzw. deren Umsetzung und Erfüllung mündlich thematisiert werden (AP Sara, Pos. 12, GuKi Natalie, Pos. 12, GuK Melanie, Pos. 10, Azubi GuK Kristina, Pos. 99). Eine weitere Probandin hat sich einen persönlichen Ablaufplan angefertigt (AP Daniela, Pos. 12). Bei drei Interviewpartnerinnen liegen keine strukturierenden Elemente vor bzw. sind sie den Auszubildenden nicht bekannt (Azubi AP Marie, Pos. 83, Azubi GuK Aleyna, Pos. 52, Azubi GuKi Carolin, Pos. 80). Obwohl bei den meisten zumindest teilstrukturierende Elemente vorhanden sind, werden überwiegend Tätigkeiten gezeigt, die im Tagesablauf anfallen.

„Ja aber ansonsten sehen die halt das, was anfällt und das ist halt immer individuell, jeder Tag ist halt anders.“ (AP Sara, Pos. 22)

Die Vereinbarkeit der Praktikant:innenbetreuung mit den Aufgaben des Arbeitsalltages hängt maßgeblich von der aktuellen Personalbesetzung im Verhältnis zu den Pflege-

empfängern und der Schwere ihres Pflegebedarfes ab. Aufgrund des Fachkräftemangels verschiebt sich das Verhältnis zu Ungunsten des Pflegepersonals, wodurch eine gute Betreuung der Praktikant:innen nur mit Mehraufwand möglich ist (GuK Psychiatrie Vanessa, Pos. 29). Nicht alle Fachkräfte verfügen über die erforderliche Einstellung und Bereitschaft, diesen zusätzlichen Aufwand zu übernehmen. Als weiteren wesentlichen Einflussfaktor nennen die Fachkräfte die Auffassungsgabe und das Interesse der Praktikant:innen. Je mehr (Hilfs-)Aufgaben übertragen werden können, desto eher sind Zeitfenster für gemeinsame Anleitungssequenzen und das Beantworten von Fragen vorhanden.

„Kann ich nur sagen: Es hängt davon ab, wie wir besetzt sind, wie die Patienten sind, wie gut oder schlecht es ihnen geht und auch ein bisschen vom Praktikanten – was der für ein Auffassungsvermögen hat. Muss man viel erklären oder viel anleiten, zeigen, an die Hand nehmen? Ähm genau, also ich denke, es lässt sich einiges integrieren. Es liegt auch ganz viel an der Einstellung. Sehe ich das jetzt als Belastung, dass ich den mit dabei habe und dem ständig irgendwas erklären muss, oder sehe ich das aus der Perspektive, dass es eben mein zukünftiger Kollege werden könnte? Ähm, genau, dann lässt es sich, glaube ich, alles viel leichter integrieren, wenn man eine positive Einstellung hat. Und das andere ist tatsächlich abhängig von Patientenzuständen und Belegung. Sicherlich nicht jeden Tag, dass man viel Zeit hat anzuleiten, ich würde vielleicht sagen 50% des Praktikums hat man die angemessene Zeit und 50% nicht, um da eine gute Begleitung für den Praktikanten zu ermöglichen.“ (GuKi Natalie, Pos. 32)

„Wenn jemand sehr interessiert ist und viel fragt, dann dauert es auch mal ein bisschen länger, dann gibt es auch mal Rabatz von den Kollegen draußen, ne. Ähm generell, ich sage mal ist es schon schwierig, wenn man es gut machen möchte als Anleiter oder als Mentor, aber es ist zu schaffen.“ (AP Daniela, Pos. 48)

Entsprechend der heterogenen Gestaltung ist auch die Bewertung der Situation sehr heterogen. So empfinden die Proband:innen, die mit einem festen Konzept oder Ablaufplan arbeiten, das Praktikum insgesamt als gut strukturiert und fühlen sich sicher, alle wesentlichen Aspekte während des Praktikums abzudecken (Niklas, Katja, Vanessa). Es fällt auf, dass die Auszubildenden die Begleitung der Praktikant:innen wie auch z. T. ihre eigene Betreuung deutlich unstrukturierter erleben als die Pflegefachkräfte.

„aber sonst ist das wirklich sehr sehr unstrukturiert und man muss als Praktikant Glück haben, wenn man dann jemanden hat der sagt: "hey komm, das, das, das hast du bestimmt noch nicht gesehen, komm ich zeige dir das." (...) Aber meistens doch sehr unstrukturiert, weil halt die Praktikanten keine Vorgaben haben, was sie gezeigt kriegen sollen.“ (Azubi Guk Kristina, Pos. 88)

Der Personalmangel und unpräzise Vorgaben seitens der Schulen führen dazu, dass Praktikant:innen häufig für Servicetätigkeiten und zum Abarbeiten der Klingeln eingesetzt werden. Dominieren diese Aufgaben das Praktikum, wird der Nutzen im Sinne der

Gewinnung von potenziellen Mitarbeitenden in Frage gestellt (Azubi GuKi Pia, Pos. 68, Katja, GuK Melanie, Pos. 14).

„also ich glaube wenn die Praktikanten-, also wenn es am zweiten Tag heißt: "Geh mal zum Patienten XY und stell mal da die Waschschüssel und danach kannst du zu dem gehen und dem gehen, also ich sag mal ohh (seufzend) blöd gesagt nicht nur Helferlein spielen, sondern eigentlich-, oder nur zur Klingel geschickt werden-, "du bist jetzt nur für die Klingel zuständig" und rennst hin und her und die Fachkräfte, die dokumentieren halt und machen andere Sachen, was auch wichtig ist, aber ich glaube wenn man dann wirklich nur hin und her gescheucht (betont) wird, ist das nicht so vorteilhaft die Praktikanten für den Beruf zu begeistern.“ (Azubi GuK Kristina, Pos. 92)

Ein weiterer Aspekt, der von den Betreuenden negativ bewertet wird, ist die häufig nicht rechtzeitige Bekanntgabe, dass ein:e Praktikant:in auf der Station eingesetzt ist. So kommt es gelegentlich vor, dass die Fachkräfte überrascht sind und somit vorab keine Absprachen möglich sind, wer die/den Praktikant:in betreut, sowie für den Empfang der/des Praktikant:in keine Zeit einplanen können.

„Und was bei uns tatsächlich oft auch der Fall war, dass dann eines morgens der Praktikant dastand, (...) dass man dann einfach überrascht war, so "ja wer bist du" und das kommt nicht so gut (lacht), wenn man nicht weiß, wer da auf Station rumsteht. Genau, also das fehlt auf jeden Fall noch, also das man informiert (betont) ist und auch von vorneherein festlegt, der und der kommt dann und dann und du und du bist dafür zuständig, weil es tatsächlich oft am ersten Tag noch dieses "ja wer nimmt den jetzt mit" und das kommt einfach überhaupt nicht gut.“ (GuKi Natalie, Pos. 46)

„Aber das [ein:e Praktikant:in an dem Tag da ist] wird dann nur unten [in den Dienstplan] reingeschrieben und dann müssen die gucken mit wem gehe ich mit, und das finde ich immer ein bisschen schade, weil ich dann das Gefühl habe, die kriegen dann einen eher negativen Eindruck von der Pflege, wenn das so ist.“ (Azubi GuKi Pia, Pos. 68)

Zusammenarbeit mit Fachkräften

Wie die Struktur variiert ebenso die Betreuung der Praktikant:innen stark. Die Fachkräfte beschreiben zwei Varianten. Idealerweise sind Praktikant:innen über die gesamte Einsatzzeit einer Fachkraft/Praxisanleitenden zumindest überwiegend zugeordnet. Durch den Schichtdienst und die Wochenendarbeit der Fachkräfte haben diese unter der Woche frei, sodass eine vollständige Zuordnung kaum umzusetzen ist. Durch eine feste Bezugsperson können die Praktikant:innen Vertrauen aufbauen und die Fachkräfte sind am Ende des Praktikums eher in der Lage, eine differenziertere Rückmeldung zu geben (Psychiatrie Vanessa, Pos. 11, 13; GuKi Natalie, Pos. 12). Die zweite Variante wird von der Altenpflegerin Sara angeführt, wonach täglich neu festgelegt wird, mit welcher Fachkraft die/der Praktikant:in an dem Tag zusammenarbeitet. Durch die geringere Fachkraftquote in der Altenpflege ist es anders nicht zu organisieren (AP Sara, Pos. 16). Zudem werden Auszubildende punktuell in die Betreuung der Praktikant:innen integriert, da sie lernen müssen anzuleiten und durch die Erklärungen ihr bestehendes Wissen vertiefen

und ggf. vorliegende Wissenslücken aufdecken können (Psychiatrie Vanessa, Pos. 35; AP Daniela, Pos. 64; GuKi Katja, Pos. 44).

Die hier befragten Auszubildenden nehmen die Betreuung und die Zuordnung von festen Ansprechpartnern deutlich anders wahr. Laut ihnen haben die Praktikant:innen selten feste Ansprechpartner:innen bei den Fachkräften bzw. müssen sie diese selbst erfragen (Azubi GuK Kristina, Pos. 90, Azubi GuKi Pia, Pos. 68, Azubi GuKi Carolin, Pos. 64). Als Resultat stehen Praktikant:innen häufig auf dem Flur und warten darauf, dass ihnen eine Aufgabe zugeteilt wird. Daraufhin bieten die Auszubildenden von sich aus an, die jeweiligen Praktikant:innen zu ihren Aufgaben mitzunehmen und ihnen alles zu zeigen und zu erklären, was sie selbst können. Alle Auszubildende berichten zudem, dass ihnen die Praktikant:innen explizit zugeteilt werden, mit dem Auftrag, zunächst die Räumlichkeiten der Station zu zeigen, die Abläufe zu erklären und sie zu allen Tätigkeiten mitzunehmen. Die Auszubildenden erleben die Betreuung der Praktikant:innen demzufolge vornehmlich als ihre Aufgabe, welche sie größtenteils gerne übernehmen. Ihr ausdrückliches Ziel ist es, die Praktikant:innen für ihren Beruf zu begeistern, um zukünftig ausreichend Kolleg:innen auf den Stationen zu haben. Grundsätzlich empfinden sie es daher sinnvoll und zielführend, die Praktikant:innen zu betreuen, da sie näher an den Praktikant:innen dran sind und so leichter eine Beziehung aufbauen können. Gleichzeitig erleben einige die Betreuung in manchen Situationen als zu viel, da sie selbst noch lernen und nicht alle Fragen in dem Ausmaß beantworten können, wie es eine erfahrene Fachkraft kann. Sie befürchten, dass Praktikant:innen durch einen reduzierten Einblick in das Tätigkeitsprofil der Fachkräfte den Pflegeberuf als zu wenig anspruchsvoll erleben und dadurch für sich ausschließen. Eine der sechs Auszubildenden erwähnt in dem Zusammenhang die Praxisanleitenden, auf die sie in solchen Fällen gezielt zurückgreifen kann (Azubi AP Marie, Pos. 58).

„Ich würde sagen relativ (zögerlich/ langezogen) viel, aber ich weiß nicht, ob das bewusst ist, weil oftmals habe ich es auf Station erlebt, dass sie Praktikanten, genauso wie die Schüler, die im Unterkurs [ersten Lehrjahr] sind, einfach auf Station abgestellt werden, so nach dem Motto: "Such dir eine Arbeit" ähm und die müssen sich das alles selber erarbeiten, bzw. von sich aus sagen: "kann ich bei dir mitlaufen" wie auch immer. Und die werden nicht automatisch an die Hand genommen und das finde ich ganz ganz schade und deshalb habe ich persönlich dann quasi Unterkursschüler oder auch die Praktikanten an die Hand genommen und gesagt: "Komm, wenn du eh bei niemanden gerade mitlaufen kannst, dann kannst du bei mir mitlaufen, ich kann dir nur das zeigen, was ich selber kann, aber dann siehst du wenigstens die Station, dann siehst du mal ein paar Patienten, anstatt blöd auf dem Gang rumzustehen, weil dich keiner mitnimmt."“ (Azubi Guk Kristina, Pos. 80)

„Also [ich] biete mich natürlich auch oft an, (...) aber ich merke es auch bei anderen Auszubildenden, dass die da schon eingespannt werden, also da wird schon gesagt von den Pflegekräften, ja komm, nimm die Lisa noch mit oder wen auch immer und zeig ihr das, wenn du Blutzucker messen gehst und so. Also ich merke schon, dass wir Auszubildenden da viel eingespannt werden auch. Und ich finde es auch eigentlich nicht schlecht, weil wenn man ein Praktikum in der Pflege macht, kann man ja auch gerade Auszubildende fragen, die jetzt da drin sind in der Ausbildung, weil man da einen besseren Draht zu hat, wie die Ausbildung tatsächlich ist, wie man sich da fühlt. Finde ich eigentlich gar nicht schlecht, nur manchmal finde ich es ein bisschen zu viel, weil die wollen ja die Pflege kennenlernen und ja - und weil ich ja vieles noch nicht 100% weiß und die dann mir hinterherlaufen.“ (Azubi GuKi Pia, Pos. 64)

Funktion Rollenvorbild

Allen befragten Betreuenden, sowohl den Auszubildenden als auch den Fachkräften, ist ihre Vorbildrolle bewusst, und zwar nicht nur in Bezug auf die Berufswahl der Praktikant:innen, sondern ebenso für den Ruf des Pflegeberufes und des Krankenhauses. Unabhängig davon, ob der Pflegeberuf anschließend eine Berufsoption darstellt, berücksichtigen alle Betreuenden, dass die Praktikant:innen ihre Erfahrungen mit ihren Eltern und Freund:innen sowie in ihren Schulen mit den Lehrkräften und Mitschüler:innen teilen, wodurch diese sich wiederum ein Bild von der Pflege machen. Daher bemühen sich alle Proband:innen, den Pflegeberuf möglichst attraktiv zu machen, u. a. um einen Ausgleich zur öffentlichen Darstellung zu bewirken (GuKi Katja, Pos. 42; GuK Melanie, Pos. 38; AP Sara, Pos. 34).

„Ja, auf jeden Fall, also nicht nur Rollenvorbilder. (...) Also ich muss nicht nur freundlich zu ihm sein, sondern auch mein Umgang mit den Patienten oder auch mein Umgang im Team. Das ist auf jeden Fall auch eine Vorbildfunktion, die ich vor der Praktikantin dann habe, dass ich das vermittele. Hat ja auch eine gewisse Außenwirkung, und das ist ein Aushängeschild für das Klinikum. Wie arbeitet da die Pflege, wie ist die drauf, wie werden die Patienten da behandelt, wie ist der Umgang, ähm ist es gut oder halt nicht so gut, wird ja dann auch von den Praktikanten weitergetragen, in die Schule rein zum Beispiel oder so.“ (GuKi Natalie, Pos. 28)

„Also ich bemühe mich schon den Beruf auch attraktiv zu machen, um das auszugleichen, ja was in der Welt draußen (betont) eigentlich ja eben nicht so ist, wie es so dargestellt wird. Auf jeden Fall, also ich denke, die merken das schon und die gehen ja auch zur Schule und sagen dann: „Die motzen die Bewohner immer nur an.“ Also oder ja da war eine Situation und das hat die dann so und so gemacht, also auf jeden Fall!“ (AP Daniela, Pos. 44)

Reaktion auf die Berufswahl

Da die befragten Betreuenden das Ziel verfolgen, durch das Praktikum zukünftige Auszubildende zu gewinnen, bestärken sie alle Praktikant:innen, die Pflege von sich aus als eine berufliche Option angeben oder die während des Praktikums als sehr geeignet für den Beruf erscheinen. Dabei heben sie besonders die sinnstiftende Arbeit mit den Pflegeempfänger:innen sowie die vielen Einsatz- und Weiterbildungsmöglichkeiten hervor,

wodurch der Beruf abwechslungsreich ist und längerfristig ausgeübt werden kann. Gleichzeitig weisen sie wahrheitsgemäß auf die erschwerenden Faktoren des Berufes hin, die von den Praktikant:innen bei der Berufswahl mitzudenken sind. An erster Stelle wird dabei der Schicht- und Wochenenddienst genannt, der sich stark auf die persönliche Lebensführung auswirkt, wobei viele auch Vorteile im Schichtdienst sehen (Vanessa Pos. 59; Sara, Pos. 54; Carolin, Pos. 92). Der zweite Aspekt ist das hohe Arbeitsaufkommen, wodurch es öfter zu stressigen Tagen kommt, an denen es schwerfällt, die gesetzlich festgeschriebenen Pausenzeiten einzuhalten (Daniela, Pos. 68; Pia, Pos. 78). Vier (davon drei Auszubildende) der zwölf Betreuenden sind der Ansicht, dass die Entlohnung angemessen zur erbrachten Arbeit und der damit verbundenen Verantwortung sein sollte (Pia, Carolin, Niklas, Daniela). Darüber hinaus wird bei eventuellen Zweifeln oder bei noch sehr jungen Praktikant:innen der Rat ausgesprochen, Pflege in andere Häuser bzw. Settings im Rahmen von weiteren Praktika oder einem FSJ anzuschauen, um einen umfassenderen Einblick in den vielfältigen Beruf zu erhalten (Vanessa, Natalie, Aleya, Carolin).

Während einige die Berufswahl Pflege nachdrücklich befürworten (Carolin, Pos. 88; Kristina, Pos. 105; Marie, Pos. 65), helfen andere eher bei der Reflexion (Pia, Katja) und machen gleichzeitig deutlich, dass es letztlich die persönliche Entscheidung der/des Praktikant:in bleibt, die sie ihr/ihm nicht abnehmen können. Sofern sie lange genug mit der/dem jeweiligen Praktikant:in gearbeitet haben und diese:n gut einschätzen können, geben sie ihr/ihm ein Feedback zur Eignung. Darüber hinaus berichten vier der Befragten von Kolleg:innen, die explizit vom Pflegeberuf wegen der zuvor aufgeführten Aspekte abraten bzw. die Berufswahl stark in Frage stellen, was von den Befragten selbst sehr bedauert wird (Kristina, Sara, Carolin, Aleya).

„Ich würde mit ihm seine Zeit bei uns reflektieren und ähm zum einen ihm reflektieren lassen und ihm dann auch meinen Eindruck sagen. Und ich würde ihm auf jeden Fall schon die Pflege auch – ja dazu raten, als guten Beruf (...) Pflege ist momentan so in einem Wandel, wo man sagen kann: Man hat so viele Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln. Er muss sich halt vorher schon klar sein, dass es Schichtdienst, Wochenende, dass das dazu gehört.“
(GuKi Katja, Pos. 68–70)

„Also ich würde ganz klar sagen, wenn sie das Gefühl hat, dass es ihr Ding ist, dass ihr das Spaß macht – natürlich muss man auch sagen, es sind Schichtarbeiten, ob man da bereit dazu ist, und als Teamarbeiterin muss man auch mal davon ausgehen, dass man angerufen wird – kannst du mal einspringen, natürlich ist es keine Pflicht, aber man hilft dem Team total (...) Einfach das zwar sagen, aber nicht im negativen Sinn, sondern dass man sagt: Dem musst du dir im Klaren sein. Aber wenn ich wirklich der Meinung bin, sie ist dafür geeignet, dann würde ich sie natürlich total (betont) darin bestärken, weil auch ich möchte irgendwann nette Kolleginnen haben und möchte nicht irgendwann alleine für die ganze Station zuständig sein (lachend) deswegen bin ich schon jemand der motiviert und sagt macht das, weil ja nur

so können wir auch diesen Pflegenotstand besiegen, wenn ich da nur negativ spreche brauche ich mich nicht beschweren, warum ich dann da alleine auf Station sitze, weil wenn dann Praktikanten kommen, dann sollten wir auch die Möglichkeit nutzen die zu motivieren, weil das ist ja die Zukunft.“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 64)

„Ganz unterschiedlich. Also man hört es bis heute noch, dass manche, wenn sie hören, ja man fängt gerade frisch die Ausbildung an oder man möchte die Ausbildung anfangen, sagen machen: "Bist du da wirklich (betont) sicher, willst du das wirklich (betont) machen? Also ich würde dir das nicht empfehlen, also ich würde das nie wieder (betont) machen." Und so, also manche raten einem davon ab und reden das schlecht. Also das habe ich auch auf jetzigen Stationen auch noch gehört. Aber andere sagen: "Hey, voll cool, dich brauchen wir" also das sie einfach die anderen motivieren und ermutigen das zu machen.“ (Azubi GuK Kristina, Pos. 26)

Antizipierter Einfluss der Mitarbeitenden auf die Berufswahl

Beim antizipierten Einfluss der eigenen Person bzw. der Kolleg:innen variieren die Einschätzungen deutlich. Eine Fachkraft geht nur von einem geringen Einfluss aus, da sie annimmt, dass die Schüler:innen sich im Vorfeld, um das Praktikum zu wählen, mit dem Beruf auseinandersetzen und somit dafür bereits ein gewisses Interesse zeigen (Vanessa). Zwei weitere Fachkräfte äußern sich ambivalent: Einerseits sind sie der Meinung, nur einen geringen Einfluss zu haben, andererseits berichten sie von Praktikantinnen und Praktikanten, die ihnen mitgeteilt haben, dass ihre Praktikumserfahrungen entscheidend für ihre Berufswahl waren und sie eine Ausbildung im Unternehmen beginnen werden (Melanie, Sara). Die restlichen Fachkräfte sowie alle Auszubildenden vermuten einen großen Einfluss des Praktikums auf die Berufswahl. Die Betreuenden identifizieren neben der sozialen Integration der Praktikant:innen das freundliche und kompetente Auftreten gegenüber den Pflegeempfängern und Ärzt:innen sowie den Umgang im Kollegium als wesentliche Einflussfaktoren, da sie dieses regelmäßig als erste Aspekte von den Praktikant:innen rückgemeldet bekommen (GuKi Natalie, Pos. 38). Dabei kann der Einfluss sowohl positiv als auch negativ sein.

„Ich würde, glaube ich, sagen, dass das gar nicht so viel ist.“ Ähm, ich glaube, wenn man schon ein Praktikum in dem Bereich macht, dann hat man sich vorher vielleicht schon ein bisschen damit auseinandergesetzt und man möchte das dann auch, aber so einen großen Einfluss haben wir meistens darauf nicht. Gerade nicht in diesen drei Wochen.“ (GuK Psychiatrie Vanessa, Pos. 37)

„Also ich sage mal, wenn die auf eine Station kommen, wo sich keiner für die interessiert und keiner irgendetwas (betont) zeigt, dann kann selbst die hoch motivierteste Praktikantin sagen: „Nee das Praktikum hat mir nicht gefallen, das nächste Mal mache ich was anderes.“ Und dann könntest du auch jemanden haben der eigentlich keine Lust gehabt hat, sich dann aber wohl gefühlt hat der dann sagt: „Das nächste Mal gehe ich wieder dahin.“ (AP Daniela, Pos. 30)

„Ich denke, dass ein sehr großer Punkt (...) das Team ist, auf der Station, wo sie eingesetzt sind, bzw. auch die Pflegekräfte, die sie mitnimmt, ob die eben empathisch ist, freundlich, nett und sich Zeit für sie nimmt, oder ob es jemand ist, der sehr (...) forsch ist und unfreundlich, oder sehr direkt. Mit denen haben auch häufig Schüler aus dem Unterkurs und Praktikanten Probleme. Ich denke, wenn das Menschliche schon mal passt, dann hat es denen schon mal gefallen (lacht). Das ist ein großer Pluspunkt. Ja, und natürlich auch, was sie über den Beruf erzählen. Wenn ich jemanden habe, der nur negativ in der Woche redet, und alles ist blöd, und schon wieder Überstunden und nur unfreundliche Patienten. Das hat dann einen schlechten Einfluss darauf.“ (GuKi Katja, Pos. 50)

Abschließend kann festgehalten werden, dass sowohl die Fachkräfte als auch die Auszubildenden der Meinung sind, dass die Qualität der Praktikumsgestaltung maßgeblich von den Mitarbeitenden und insbesondere den Bezugspersonen und deren Einstellung zum Pflegeberuf und zu den Praktikant:innen abhängt. Dieses stimmt auch mit den Ergebnissen aus Perspektive der Praktikant:innen überein, welche die Typen der Bestärkten, Begeisterten und Abgeschreckten besonders verdeutlichen. [7.2]

7.3.2 Best-Practice & Verbesserungspotenziale

In diesem Kapitel werden zusammenfassend aus Perspektive der Praktikant:innen und Betreuenden die bereits als hilfreich empfundenen Strukturen und Maßnahmen (Best-Practice) sowie Verbesserungspotenziale vorgestellt. Zum einen lassen sich diese aus den bisherigen Erkenntnissen ableiten. Zum anderen wurden die Praktikant:innen und Auszubildenden im Interview explizit gefragt, welche Aspekte während des Praktikums die Berufswahlentscheidung eher erleichtert bzw. eher erschwert haben sowie was sie noch gebraucht hätten, um leichter eine begründete Entscheidung treffen zu können. Die Pflegefachkräfte wurden nach Faktoren gefragt, die aus ihrer Sicht notwendig sind, um eine begründete Berufswahl zu unterstützen.

Die Reihenfolge der Verbesserungspotenziale orientiert sich am chronologischen Ablauf eines Praktikums. Wie bei den meisten Qualitätsentwicklungsprozessen müssen die einzelnen Aspekte dabei kontinuierlich evaluiert und ggf. adaptiert werden, sodass es sich aus betriebspraktischer Sicht um einen Zyklus handelt.

Checkliste und Leitfaden als strukturelle Hilfsmittel

Alle Interviewpartner:innen empfinden ein strukturelles Hilfsmittel, sei es ein Leitfaden, eine Checkliste oder ein Aufgabenkatalog, als äußerst hilfreich. Zusammenfassend sollen darin alle wichtigen Aspekte, wie z. B. die Datenschutzaufklärung, die Hygieneregeln, das Zeigen der Räumlichkeiten sowie die auf der Station möglichen Tätigkeiten differenziert nach zu beobachtenden und selbst durchzuführenden Aufgaben, aufgelistet werden. Darüber hinaus können darin oder separat der Tagesablaufplan in den jeweiligen Schichten sowie grundlegende Informationen zu den häufigen Krankheitsbildern und Besonderheiten der jeweiligen Station aufgenommen werden. Dadurch erhalten Praktikant:innen ein Nachschlagwerk, da besonders in den ersten Tagen viele Informationen auf einmal vermittelt werden, die nicht alle umgehend behalten werden können. Zudem bietet es für die Betreuenden eine Orientierungshilfe, welche Aspekte bereits gezeigt wurden und welche noch ausstehen. Dieses ist besonders bedeutsam, da Praktikant:innen nicht täglich mit der gleichen Person zusammenarbeiten und häufig Auszubildende stark in die Betreuung eingebunden werden, ohne nähere Informationen zu erhalten, welche Tätigkeiten gezeigt und erklärt werden sollen. Gleichzeitig kann die Checkliste als Instrument für die Reflexion genutzt werden.

„ich glaube, fehlen würde tatsächlich sage ich mal (...) ja so wie eine Art Checkliste hätte tatsächlich geholfen, denke ich, auch für den Praktikanten, dass er auch diese Checkliste sieht. So was habe ich schon alles gesehen, was habe ich schon alles gemacht, wie ist es mir gelungen? Das man das bei der Checkliste vielleicht auch eintragen kann, bei Bemerkungen oder so, ähm muss ich nochmal üben, oder hat mir keinen Spaß gemacht, oder war super, (...) je nachdem. Ich glaube, sowas würde tatsächlich nochmal unterstützen, dass auch der Praktikant einfach einzelne Dinge und Situationen reflektiert für sich und sich das gut überlegt, ähm, um dann auch vielleicht eine bisschen fundierter Entscheidungen zu treffen und das nicht (betont) nur eben von dem hier hat es mir so gut gefallen, weil hier alle so schön freundlich waren, abhängig zu machen oder die süßen Babys oder so. Genau, ich denke das hätte noch gefehlt das Ganze ein bisschen strukturierter anzugehen von Station aus.“ (GuKi Natalie, Pos. 46)

„Vielleicht einfach auch einen Leitfaden (betont) für den Praktikanten, wo der vielleicht einfach auch eine Art Handbuch haben kann, dass man nochmal was zum Nachschlagen hat. Weil ich finde, in zwei Wochen oder in einer Woche kommen so (betont) viele Informationen auf einen zu, was man sich alles merken soll. Das hat man nach fünf Minuten vergessen, aber vielleicht war es wichtig (betont). Also ich glaube, das könnte hilfreich sein. Gar nicht zwanzig, dreißig Seiten, sondern wirklich nur so, wo ein paar Basics drinstehen, ähm, was einfach wichtig für den Beruf ist, oder für den Ablauf.“ (Azubi GuKi Carolin, Pos. 78)

Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden

Ein weiterer wesentlicher Aspekt, der ebenfalls vor Beginn des Praktikums stattfinden sollte, ist die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden durch die Teamleitung für die Bedeutung der Praktikant:innen für die Personalgewinnung. Zum einen geht es darum, die

Tragweite von unfreundlichem Verhalten und abfälligen Äußerungen über den Beruf zu verdeutlichen, zum anderen, die gerechte Verteilung der Arbeit unter den Kolleg:innen anzusprechen. Mehrfach betonen die Betreuenden, dass eine gute Begleitung nur mit Mehrarbeit zu schaffen ist. Daher sollte vorab beachtet werden, wie die Pflegeempfänger:innen mit ihren Pflegebedarfen gerecht verteilt werden. Zudem gilt es, abwertende Anmerkungen den Kolleg:innen gegenüber zu unterlassen, wenn sie durch die Erklärungen bei der Praktikant:innenbetreuung mehr Zeit für einzelne Tätigkeiten benötigen. Weiterhin wird eine Fortbildung zum Ablauf bzw. den zu zeigenden Tätigkeiten während des Praktikums gewünscht. Sofern eine Checkliste und/oder ein Leitfaden vorhanden sind, können diese in dem Rahmen besprochen werden.

„Ich fände es gut, wenn wir mal eine Fortbildung hätten, was wir genau Praktikantinnen halt in den drei Wochen zeigen sollen, oder beibringen sollen überhaupt, ne. (...) So dass man denen kompakter alles in den drei Wochen zeigen kann, was so (...) auf die zu kommt in den Jahren dann.“ (GuK Melanie, Pos. 36)

„da denke ich schon, wenn man da von Leitungsebene mehr sensibilisieren würde (betont), was es für eine Bedeutung eben hat, auch so diese Vorbildfunktion, Richtung Zukunft zu gucken. Ja, wir brauchen Pflegekräfte, wir sollten Werbung dafür machen und die gut dabei haben bei uns. Dann denke ich würde sich da auch was verändern.“ (GuKi Natalie, Pos. 36)

Praktikant:innen gezielt auswählen

Besonders die befragten Fachkräfte wünschen sich, dass vorab kurze Bewerbungsgespräche mit den Praktikant:innen geführt werden, um vor allem das Interesse und die Motivation für das Praktikum zu ergründen, da wie beschrieben eine gute Betreuung personalintensiv ist. Wenn vorab kein Interesse für den Pflegeberuf besteht, scheint den Fachkräften der Einsatz des Personals zum Outcome unverhältnismäßig. Zudem berichten die Fachkräfte, bei denen Bewerbungsgespräche durchgeführt werden, von hauptsächlich hoch motivierten Praktikant:innen, von denen sich anschließend viele für die Ausbildung entscheiden. Eine weitere Bedingung ist, dass zum Zeitpunkt des Praktikums genug Kapazitäten für die Betreuung vorhanden sein müssen, da die Praktikant:innen sonst nur mit Hilfs- und Servicetätigkeiten betraut werden und wenig Einblicke in tatsächliche Pflegearbeit bekommen.

„Also ich glaube einfach, dass es halt wichtig ist, dass man so ein Praktikum nur macht, wenn ich das auch machen möchte, also wenn das meine Berufswahl auch mal sein soll. Also wir erleben es auch immer wieder im Alltag, dass dann da Schüler da sind, die dann nur mal ein Praktikum machen wollen, aber eigentlich ist das gar nicht ihr Ding, also das gibt es (...). Deshalb würde ich mir auch wünschen, dass das irgendwann nicht mehr so ist, weil also, wenn ich mir überlege, dass ich eine Gesundheits- und Krankenpflegerin dafür binde, jemanden an die Hand zu nehmen, der eigentlich Friseurin machen möchte, das geht nicht, ne.

Also das geht absolut nicht. Wir (...) haben es hier mit Menschen zu tun und da muss ich jemanden dahaben, der das auch wirklich möchte.“ (GuK Psychiatrie Vanessa, Pos. 63–65)
„Weil die meisten Praktikantinnen, die bei uns aufgenommen worden sind, mussten ja auch einen Bewerbungsprozess durchlaufen und es haben sich tatsächlich sehr viele beworben und es konnte natürlich nicht jeder dann genommen werden, und deshalb glaube ich auch, dass da einfach eine große Motivation dahintersteckt. Die jungen Leute wollten wirklich (betont) sehen, wie es bei uns ist, wie wir arbeiten, die waren sehr interessiert.“ (GuKi Natalie, Pos. 20)

„wir haben auf unseren Kinderstationen teilweise 12 Schüler pro Schicht und das ist dann einfach viel zu viel Personal da, sodass man sagt, man möchte eine gute Ausbildung nicht gefährden und wenn man dann Praktikanten dabei hat, dann bekommt der so, ja wie soll ich es sagen blöde Aufgaben, wie da mal ein Bett rausschieben oder so, wo die jetzt von der Pflege auch nicht so viel mitkriegen, und deswegen haben wir so wenig Praktikanten.“ (GuKi Katja, Pos. 22)

Rechtzeitige Dienstplanung und Zuordnung der Bezugspersonen

Für die Vorbereitung wird eine rechtzeitige, gute terminliche Absprache gewünscht, so dass eine Fachkraft als Bezugsperson entsprechend eines ähnlichen Dienstplanes sowie ihrer persönlichen Bereitschaft und Einstellung der/dem Praktikant:in zugeordnet werden kann. Zudem wird es als zielführend erachtet, für den ersten Tag eine Person aus dem regulären Dienst freizustellen, die sich um die Praktikant:innen kümmert. Bei unzureichenden Absprachen und fehlenden zeitlichen Ressourcen sehen die Proband:innen die initiale soziale Integration der Praktikant:innen gefährdet. Wenn aus organisatorischen Gründen keine dauerhafte Zusammenarbeit mit einer Bezugsperson möglich ist, ist es hilfreich, eine:n Ansprechpartner:in für den jeweiligen Tag festzulegen. Weiterhin sind häufig auftretende Herausforderungen mitzudenken und Alternativen einzuplanen. Für das Pflegesetting sind das beispielsweise die andauernde Personalknappheit sowie ein Mangel an weitergebildeten Praxisanleitenden auf einer Station bzw. in der jeweiligen Schicht sowie generell die Abwesenheit der Bezugsperson durch Krankheit. In der Regel kommen die Praktikant:innen nach den Fachkräften auf Station, sodass in der morgendlichen Übergabe festzulegen ist, wer an dem jeweiligen Tag die/den jeweiligen Praktikant:in betreut.

„also, dass man informiert (betont) ist und auch von vorneherein festlegt, der und der kommt dann und dann und du und du bist dafür zuständig, weil es tatsächlich oft am ersten Tag noch dieses "ja wer nimmt den jetzt mit" und das kommt einfach überhaupt nicht gut“ (GuKi Natalie, Pos. 46)

„einfach auch die Praktikanten jemandem an die Hand geben, der Ahnung davon hat. Also entweder eh als Bezugsperson oder Praxisanleiter arbeitet, die dann einfach den Hintergrund auch hat und nicht denen an die Hand geben, die das seit 40 Jahre machen und eh bald fertig sind und keine Lust mehr auf den Beruf haben“ (Azubi GuK Kristina, Pos. 101)

„wäre es sinnvoll, zumindest für den ersten Tag jemanden für die Praktikanten freizustellen, weil die kommen und werden gleich ins kalte Wasser geworfen. Da könnte auf jeden Fall eine bessere Betreuung stattfinden.“ (GuKi Katja, Pos. 62)

Bei einer rechtzeitigen Dienstplanung kann ferner geprüft werden, welche Auszubildenden zeitgleich auf der Station sind und wer sich dafür eignet, die Praktikant:innen mitzubetreuen. Wie zuvor beschrieben übernehmen die Auszubildenden diese Aufgabe gerne, wünschen sich jedoch genauere Informationen darüber, was sie den Praktikant:innen zeigen und beibringen sollen. Daher bietet es sich an, sie ebenso im Umgang mit den Checklisten und Leitläden zu schulen. Weiterhin ist es wichtig, dass nach wie vor eine feste Bezugsperson für die Auszubildenden und Praktikant:innen zuständig ist, an die sie sich bei auftretenden Fragen jederzeit wenden können.

„Schüler und Praktikanten, finde ich, arbeiten oftmals auch sehr sehr gut zusammen, da ist einfach auch nochmal die Spanne zur Pflegefachkraft nicht ganz so groß, wo man dann denkt "ok ich bin nur Praktikant und ganz klein, und die Pflegekraft hat schon ganz lange Erfahrung" ähm fände ich richtig gut, weil Schüler und Praktikant sind nicht ganz, aber fast gleichgestellt (...) und deshalb fände ich das super (betont).“ (Azubi GuK Kristina, Pos. 103)

Freundliche Aufnahme ins Team und Erstgespräch führen

Es ist von zentraler Bedeutung, dass die Praktikant:innen am ersten Tag ohne Wartezeiten freundlich empfangen werden. Dabei wird es als hilfreich erachtet, wenn alle Praktikant:innen, die an dem gleichen Tag beginnen, von einer freigestellten Praxisanleiter:in (Katja, Melanie) oder (stellvertretenden) Pflegedienstleitung (Vanessa) begrüßt werden und in dem Zusammenhang bereits die stationsübergreifenden Informationen, wie beispielsweise die Datenschutzhinweise, Hygieneregeln und Grundsätze zum Umgang mit den Pflegeempfänger:innen, erklärt bekommen. Anschließend werden Umkleiden und Dienstkleidung gezeigt und sie bekommen eine kurze Führung im Haus, bevor sie auf den jeweiligen Stationen an eine Pflegefachkraft übergeben werden. Dadurch können ein Warten auf dem Flur und die Suche nach einem Ansprechpartner vermieden werden. Zudem entlastet es die Kolleg:innen auf den Stationen.

„Mhh, also konkret, glaube ich, ist das Wichtigste, dass man die jungen Menschen freundlich empfängt (lacht), dass man offen ist, ja, dass man sie einfach freundlich und sympathisch empfängt, dass der einfach einen guten Start (betont) hat. Ich glaube, das ist die erste allerwichtigste (betont) Aufgabe (lachend). Wenn ein, zwei Personen mit denen er viel zu tun hat einfach freundlich zu ihm sind und er das Gefühl hat er kann da Fragen stellen, er ist irgendwie in guten Händen, er steht nicht wie bestellt und nicht abgeholt in der Gegend rum.“ (GuKi Natalie, Pos. 26).

Auf den Stationen bietet ein Erstgespräch den Rahmen, um den jeweiligen Stationsablauf der Schichten, die spezifischen Krankheitsbilder und Besonderheiten bei der Versorgung mit Hilfe des stationsspezifischen Leitfadens vorzustellen. Zu diesem Zeitpunkt

sollten Praktikant:innen bereits auf gelegentlich auftretende herausfordernde Ereignisse (z. B. Umgang mit Ausscheidung, mit demenziell Erkrankten, Notfällen) hingewiesen und vorbereitet werden. Weiterhin kann das zu erlernende Aufgabenspektrum mit Hilfe der Checkliste vorgestellt werden. An dieser Stelle können besondere Interessen und Erwartungen sowie ggf. bestehende Ängste, z. B. in Bezug auf bestimmte Tätigkeiten oder Ereignisse, besprochen und neu aufgetretene Fragen beantwortet werden.

„Ich glaube, dass ein Gespräch vorher einfach wichtig ist, weil die haben ja auch Ängste, ne. Also das sind ja Schüler, die haben, wenn sie nicht gerade eine Mutter haben, die auch in der Pflege arbeitet und da schon mal mitgelaufen sind, noch Null Kontakt zur Pflege gehabt. (...) Dass ich einfach weiß, was kommt da für eine Schülerin, was hat die für Vorstellungen, was hat die für Ängste“ (AP Daniela, Pos. 62, 72)

„es gibt auch Einführungsgespräche, wenn die sich vorstellen. Dass die schon darauf vorbereitet werden, was könnte sein, und es kann ja auch sein, dass immer mal ein Bewohner versterben könnte, (...) und darauf müssen die vorbereitet sein. Und, ähm, auch so auf mögliche Ausraster, weil wir haben auch sehr aggressive Bewohner, ja und da muss man die eben vorbereiten drauf.“ (AP Sara, Pos. 12)

An breites Aufgabenspektrum der Fachkräfte schrittweise heranführen

Bei Praktikant:innen ist es sinnvoll, diese vor dem Betreten eines Patientenzimmers zu informieren, was sie an Gerüchen, Anblicken und Tätigkeiten erwartet, insbesondere wenn es ggf. herausfordernde Situationen, wie z. B. der Umgang mit einer größeren chronischen Wunde ist. Drei Praktikant:innen sind bei der ersten Wundversorgung kurzzeitig ohnmächtig geworden (Aleya, Kristina, Nele). Um Verletzungen durch einen damit einhergehenden Sturz vorzubeugen, ist es wichtig, sie auf Symptome wie Schwindel hinzuweisen und dass sie in solchen Fällen umgehend Bescheid geben und das Zimmer verlassen dürfen, ohne dass es etwas über ihre persönliche Eignung für den Pflegeberuf aussagt. Ekelreaktionen treten reflexartig auf und der Umgang damit kann erlernt werden. Weiterhin tritt in der Regel ein Gewöhnungseffekt ein (Niklas, Aleya).

„Also, dass man auf jeden Fall langsam anfängt, dass man vorher sagt: „Ok da in dem Zimmer liegt der und der und die haben das und das und die kann z. B. nicht aufstehen“, oder (...) „die zerrupft sich immer das Inko[ntinenz]material, es könnte sein das du das und das zu sehen bekommst.“ Schüler sind schnell überfordert und dann kriegen die Ängste, und dann wollen die auch nicht mehr. Das hat einfach viel mit Körperflüssigkeiten auch zu tun, ich glaube einfach das ist ein großer Abschreckungsgrund, dass man die da einfach langsam ranführt.“ (AP Daniela, Pos. 62)

Darüber hinaus wird es von allen Proband:innen als wesentlich erachtet, ein möglichst breites Spektrum an Aufgaben der Fachkräfte und Auszubildenden zunächst zu beobachten. Dazu ist es notwendig, dass die Praktikant:innen dauerhaft mit einer Fachkraft oder einer/m Auszubildenden, vorzugsweise im letzten Lehrjahr, zusammenarbeiten und

nicht allein mit Servicetätigkeiten sowie Hol- und Bringendiensten beauftragt werden. Weiterhin ist es essenziell, die komplexen Zusammenhänge von Krankheitsbildern, Diagnostik und pflegerischen Maßnahmen zu erklären sowie die Verantwortung und den Wert der pflegerischen Arbeit hervorzuheben, vor allem wenn es sich um vermeintlich einfache Tätigkeiten handelt, wie beispielsweise die Durchführung einer Teilkörperpflege oder das Verabreichen von Medikamenten nach ärztlicher Anordnung. Neben den pflegerischen Tätigkeiten empfinden es alle als spannend, die zu Pflegenden zu diagnostischen Maßnahmen oder die ärztliche Visite begleiten zu dürfen.

„Und dann eben tatsächlich wirklich mitzunehmen, in seine Welt so reinzunehmen und viel viel sehen lassen. Und (...) dass man nicht aus dem Blick verliert, der hat das noch nie gesehen, der hat noch überhaupt null Ahnung, dass man viel einfach erklärt währenddessen. Was tut man? Warum tut man was? (...) und so gerade mit den diagnostischen Maßnahmen, die bei uns gelaufen sind, so Lumbalpunktion oder sowas, hat man immer geguckt, dass die Praktikanten da mit rein können und sich das angucken können.“ (GuKi Natalie, Pos. 26)

„und wie viel Verantwortung man auch trägt, ich habe schon oft gehört das Leute auch denken, meine Schwester z. B. hat letztens mit mir darüber geredet: „ja ist Pflege nicht so, dass der Arzt was anordnet und du machst es einfach?“ Dass auch viel viel mehr Eigenverantwortung dahintersteckt, was vielen nicht bewusst ist, weil du kannst ja jederzeit sagen, nee hier stimmt was mit der Anordnung nicht, dass man da auch die Verantwortung trägt, soweit es geht halt, weil man halt dieses Zwischenglied ist. (...) Was vielen noch nicht aus dem Gehirn geht, so ich kriege eine Anordnung und dann mache ich genau das, was der Gott in Weiß mir da oben sagt (lachend), sondern dass es ein eigenes Denken ist.“⁸² (Azubi GuKi Pia, Pos. 80)

Alle Proband:innen betonen die Bedeutung, geeignete Tätigkeiten erst unter Beobachtung und im Verlauf selbstständig durchführen zu können, damit die Praktikant:innen wirklich eine Urteilssicherheit erlangen, inwiefern ihnen die Ausübung der Tätigkeiten liegt bzw. Spaß macht. Zudem wird ein überwiegendes Beobachten wie auch die Zeit während der Dokumentation als langweilig empfunden. Inwieweit einzelne Aufgaben ausgeführt werden können, hängt vor allem mit den Kompetenzen der Praktikant:innen sowie dem aktuellen Gesundheits- und Gemütszustand der zu Pflegenden zusammen. Es bietet sich daher an, Praktikant:innen den Bereichen zuzuteilen, in denen kognitiv orientierte und kooperative Personen mit einem geringen bis mittleren Pflegebedarf sind.

„Genau und dann auch zu gucken-, ich zeige ihm was und dann macht er auch unter meiner Beobachtung oder mit meiner Hilfe und dann macht er es mal alleine-, also dass man ihn

⁸² „Remonstrationspflicht - so heißt die Pflicht eines jeden Mitarbeiters, seine Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen, wenn diese einen Behandlungs- oder Pflegefehler begehen. Sie gilt insbesondere für Anweisungen, gegen die man fachliche Bedenken hat.“ (Thieme 2013, 45)

schrittweise durchaus mit dem Patienten was machen lässt, also sei es nur Vitalparameterkontrolle, mal die Temperatur zu messen, oder wie gesagt ein Baby zu füttern, ähm dass er da auch so ein bisschen das Gespür dafür kriegt.“ (GuKi Natalie, Pos. 26)

„dann ähm, kam halt, wer welches Zimmer macht und wo ich mitgehen kann, weil die Kinder halt nicht so einen schweren Krankheitsverlauf hatten oder haben, sodass ich auch ein bisschen was machen kann. Darauf wurde halt immer geguckt.“ (Praktikantin GuKi Sophia, Pos. 39)

Fragen beantworten, fördern und kontinuierlich reflektieren

Die Praktikant:innen schätzen es, wenn ihnen Aufgaben zugetraut werden. Zu Beginn benötigen sie jedoch den Rückhalt der Bezugsperson in Form von Anwesenheit oder unmittelbarer Erreichbarkeit und die Gewissheit. Zudem ist es wichtig, dass sie jederzeit Fragen stellen zu können. Auch das Motivieren und kontinuierliche Aufklären über Zusammenhänge werden positiv bewertet, da es den Kompetenzzuwachs und das Selbstwirksamkeitserleben weiter ermöglicht sowie die Teamzugehörigkeit stärkt. Kurzgefasst wünschen sich die Praktikant:innen, gefördert, aber nicht überfordert zu werden.

„Mir fällt noch was ein, was ich auch richtig gut fand. Also wir hatten eine Patientin, die lag gefühlt im Sterben, also die konnte auch von niemandem richtig aufgeweckt werden, und von der mussten dann trotzdem die Vitalwerte gemessen werden. Und das war eigentlich meine Aufgabe (...) das traue ich mich irgendwie nicht, und dann meinten die [Anleiterin] so, ok, dann machen wir das gleich. Und dann hat meine Anleiterin auch nochmal mit mir gesprochen: Die wird nicht aufwachen und es ist alles gut, wenn du das machst und du kannst die Tür offenlassen und ich komme gleich und gucke mal nach, und wenn du wirklich nicht willst, dann musst du auch nicht. Und dann habe ich es aber doch gemacht und da habe ich auch richtig gemerkt, dass die mich unterstützt, aus meiner Komfortzone rauszukommen (...). Ähm also, ich wurde so zu nichts gezwungen, aber trotzdem so in die richtige Richtung geschoben. (Praktikantin GuK Nele, Pos. 90)

„Also die Pflegefachkräfte, dass muss ich ehrlich sagen, die waren herzlich (betont) zu mir, ähm die haben egal was (betont) für eine dumme Frage ich gestellt habe, haben sie mir immer akkurat eine Antwort darauf gegeben (...) und die haben mir das dann in Ruhe erklärt und die haben dann auch gesagt: "ja magst du mal zufällig Tropfen mitstellen" (...) Und dann durfte ich bei dem Wundwechsel zum Beispiel auch zugucken. Der eine hatte eine Wunde am Fuß gehabt. Und das war einfach dieses, ja, man wird akzeptiert.“ (Azubi AP Niklas, Pos. 10)

Nachdem die Praktikant:innen die Aufgaben durchgeführt haben, hilft es, die Umsetzung gemeinsam zu reflektieren und den Praktikant:innen ein konstruktives Feedback zu geben sowie Lob verbal zu äußern. Hierfür bietet sich erneut die Checkliste an. Wenn diese kontinuierlich, z. B. zum Ende einer jeden Schicht, aktualisiert wird, können spätestens dann ggf. aufgetretene herausfordernde Situationen gemeinsam reflektiert und mögliche Handlungsalternativen erarbeitet werden. Dadurch werden mehrere Ziele erreicht: So

werden die Selbstwirksamkeit sowie die Integration in das Team, als auch der professionelle Umgang mit (emotionalen) Belastungen gefördert.

„und es kam halt immer mal wieder sowas zurück wie: "du bist motiviert und du machst das gut" und so, ja, das war schon cool.“ (Praktikantin GuKi Hanna, Pos. 45)

„[Ich] musste halt diesen Lerneffekt zeigen, also was sie mir am Vortag gezeigt hat. Und ähm, dann hat sie mir halt, nachdem wir fertig waren, sie mich zur Seite genommen, hat mir halt gesagt, da und da sollte ich nochmal drauf achten, das waren halt wirklich so kleine Fehler, die ich gemacht habe (...) [und das] hat sich dann bei mir nach dem zweiten Tag eingespielt.“ (Azubi AP Niklas, Pos. 8)

Abschlussgespräch führen und den Berufsfindungsprozess unterstützen

In einem Abschlussgespräch können letzte, häufig auch allgemeine Fragen zur Ausbildung und zum Beruf beantwortet werden. Sofern dieses im Verlauf noch nicht thematisiert wurde, sollten spätestens an dieser Stelle die Praktikant:innen über den Ablauf und den Aufbau der Ausbildung, über Einsatzgebiete, Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten sowie Gehaltsperspektiven informiert werden.

Neben einer Rückmeldung zum allgemeinen Arbeitsverhalten, indem die positiven Aspekte hervorzuheben sind und Entwicklungspotenziale aufgezeigt werden, wünschen sich die Praktikant:innen Unterstützung bei der Reflexion über ihre Berufswahl. Für beide Aspekte ist es essenziell, dass die Fachkraft, mit der das Gespräch geführt wird, auch lange genug mit der/dem Praktikant:in zusammengearbeitet hat, um beides ausreichend beurteilen zu können und bei Nachfragen seitens der Praktikant:innen auch konkrete Beispiele aus dem gemeinsamen Arbeitsalltag heranziehen zu können. Um über die eigene Berufswahl reflektieren zu können, wünschen sich die Praktikant:innen ausdrücklich fachlich-neutrale Informationen, also sowohl die Vor- aber auch Nachteile des Berufes, die es zu berücksichtigen gilt.

„Ähm, dass man sagt, "hey das kann ich mir total gut bei dir vorstellen, du hast das gut gemacht auf Station, du hast da Spaß gezeigt, Motivation gezeigt" oder halt "hey du, denk nochmal drüber nach, ob dieser Bereich auch das Richtige für dich ist". Das gehört finde ich auch auf jeden Fall zu den Aufgaben dann dazu, wenn man eben dann auch so viel Zeit mit der Person verbracht hat, dass man es dann auch wirklich gut beurteilen kann und nicht einen Tag mit dem gearbeitet hat und der Mensch dann in irgendeiner Schublade drin ist.“ (GuKi Natalie, Pos. 30)

„Ich glaube, was ich damals noch gebraucht hätte, dass man nach dem Praktikumseinsatz ein besseres Feedback erhält. Man bekommt zwar eine Bewertung, aber man bekommt die in die Hand gedrückt und aja, war alles super. Und ich hätte mir gewünscht, dass sich einer mit mir zusammensetzt, also wie in der Ausbildung, am Ende des Einsatzes, und sagt: (...) ist es dein Wunsch – hast du Fragen, wie das abläuft, kann ich dir irgendwas beantworten in der Hinsicht. (...) und wenn die mir dann auch ein Feedback gegeben hätten, fände ich es echt schön, dass ich einfach für mich weiß, wo stehe ich oder auch so Sachen wie ist es als Krankenschwester, weil das kann man halt im Alltag schwer fragen. Da so ein richtiges Gespräch führen, das kannst du nicht zwischen Tür und Angel. Dann klingt es hier mal, und

dann muss ich hier den Blutdruck messen usw. und deswegen. Ja ich hätte mir ein richtiges Endgespräch gewünscht auf jeden Fall.“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 26)

Wird Unterstützung bei der Ausbildung angeboten, kann sich dieses positiv auf die Berufswahlentscheidung Pflege auswirken.

„Es ist halt so, dadurch, dass die Kollegen gesagt haben, sie unterstützen mich in allem, was ist, was kommt, was wird, wie auch immer, ähm, sie werden mir alles zeigen, von A bis Z. Ich habe mich da einfach früher blind drauf verlassen, so, weil es mir auch Spaß gemacht hat.“ (Azubi AP Marie, Pos. 46)

Weiterhin fühlen sich Praktikant:innen für ihre Arbeit wertgeschätzt, wenn ihnen mitgeteilt wird, dass sich das Team freuen würde, mit ihnen als Auszubildende wieder zusammenzuarbeiten. Mit einem kleinen Geschenk als Geste (ggf. vom Unternehmensmarketing organisiert) könnte der Dank für deren Mitarbeit und Engagement unterstrichen werden, insbesondere wenn es sich um freiwillige Praktika in den Ferien handelt. In einigen Einrichtungen bekommen die Praktikant:innen täglich eine kostenlose Mahlzeit während ihres Einsatzes, wodurch die grundsätzliche Wertschätzung des Hauses gegenüber Praktikant:innen verdeutlicht wird (GuKi Natalie, Pos. 57).

Nachdem die Beurteilung ausgehändigt und das Feedback an die/den Praktikant:in gegeben wurde, empfiehlt es sich auch, ein Feedback einzuholen.

„man könnte z. B. die Praxisanleitung auch so ansetzen, dass sie einfach den Schüler zum Schluss reflektieren lässt, was hat er in dieser Zeit gut gefunden und was nicht. Also, dieser Aspekt hat mir halt gefehlt. Das ich mit meiner Anleitung das nochmal reflektieren konnte, wie das halt war.“ (Azubi AP Niklas, Pos. 55)

Alternative Praktikumskonzepte entwickeln

Sofern die hier untersuchten Schulpraktika aus organisatorischen Gründen kaum durchgeführt werden können, ist es hilfreich andere Angebote zu schaffen. Dieses wurde hier insbesondere als Problematik im Setting der Kinderkrankenpflege beschrieben.⁸³ Bei der Interviewpartnerin Katja hat sich ein Schnupperpraktikum von einer Woche, welche mehrfach in den Schulferien angeboten wird, als effektiv erwiesen. Dabei werden die Praktikant:innen am ersten Tag von einer freigestellten Praxisanleitenden empfangen und bekommen eine Schulung zu Hygiene und Grundlagen im Umgang mit den Patient:innen und der Körperpflege im Demonstrationsraum⁸⁴. Den Tagesabschluss bildet eine Krankenhaus-Rallye. An den anderen vier Tagen sind sie vormittags auf verschiedenen Stationen verteilt und kommen nachmittags wieder in den Demonstrationsraum, um dort die Erfahrungen zu reflektieren und weitere manuelle Tätigkeiten, wie z. B. das Messen der Vitalzeichen oder das Anlegen einer Inhalationsmaske unter der Aufsicht der freigestellten Praxisanleitenden an sich gegenseitig zu üben (GuKi Katja, Pos. 12-14).

„Ich glaube, das breite Spektrum. Ich glaube, was auf jeden Fall gut ist, ist der erste Tag. Ähm, das kriegen wir zumindest immer gefeedbackt. Dass wir nicht einfach sagen: Hier ist deine Station, da bist du die nächsten Tage oder Wochen, sondern einen Tag sich intensiv kennenlernen, die Räumlichkeiten, sich ein bisschen eingewöhnen können und dann am nächsten Tag dann auch den Stationsalltag kennenlernen, aber trotzdem immer wieder auch wen haben, den sie kennen, der sich Zeit nimmt und mit denen auch was übt oder was zeigt. Wo vielleicht auf den Stationen vormittags keine Zeit für ist. Ich denke so bleiben wir gut in Erinnerung (lacht).“ (GuKi Katja, Pos. 58)

„Also wir haben in der Praktikantenwoche ja häufig so fünf bis sechs Praktikanten gleichzeitig dann da und man kann sagen zwischen zwei und vier kriegen wir [als Auszubildende] wieder.“ (GuKi Katja, Pos. 52)

⁸³ Für Schülerbetriebspraktika von zwei bis drei Wochen werden nur wenige Plätze angeboten, da in der Klinik bereits viele Auszubildende sind und die Praktikant:innen dann nur Servicetätigkeiten übernehmen könnten (GuKi Katja, Pos. 22). Ein Einsatz in der Kinderkrankenpflege ist während der generalistischen Pflegeausbildung bereits kaum umzusetzen, wodurch die wenigen Kliniken sehr voll sind. Gesetzlich ist daher lediglich von pädiatrischer Versorgung die Rede ist, worunter bspw. auch die Betreuung in Kindergärten fällt. Diese wurde zudem bis Ende 2024 auf ein Minimum von 60 Stunden reduziert (GuKi Katja, Pos. 60; PflAPrV, Anlage 7).

⁸⁴ Ein Raum, der i.d.R. mit mind. einem Patientenbett und den Materialien und Hilfsmitteln der Station ausgestattet ist. Häufig gibt es auch einen Dummy an dem Maßnahmen verdeutlicht werden können. Für die Pflegeausbildung wird dabei auch vom dritten Lernort gesprochen.

7.3.3 Diskussion der Ergebnisse

Die Bewertung der aktuellen Praktikumsgestaltung seitens der Betreuenden wird maßgeblich durch die eigenen (teilweise weit) zurückliegenden Erfahrungen als Praktikant:in beeinflusst. Dieses wird daran deutlich, dass immer wieder Rückbezüge zu eigenen Erfahrungen hergestellt werden. [0] Die Auszubildenden bewerten im Vergleich zu den Fachkräften den Praktikumsablauf häufiger als unsystematisch und somit problematisch für eine bewusste Berufsfindung. Ursächlich dafür könnte sein, dass Auszubildende selbst Lernende sind und sich durch die wechselnden praktischen Einsätze immer wieder mit neuen Arbeitsabläufen und Strukturen sowie Teammitgliedern vertraut machen müssen. Dagegen arbeiten Fachkräfte bereits über einen längeren Zeitraum mit dem gleichen Team und haben den eigenen Stationsablauf stärker verinnerlicht. Sowohl den befragten Auszubildenden wie Fachkräften ist bewusst, dass Aufgaben mit hoher Mitarbeiteranalogie hilfreich für den Berufsfindungsprozess sind, allerdings aufgrund der Rahmenbedingungen Praktikant:innen häufig Hilfs- und Servicetätigkeiten übertragen werden (müssen). Ihnen ist klar, dass die Praktikant:innen dadurch nur einen reduzierten Einblick in die tatsächliche Pflege erhalten, und sie stellen den Nutzen der Praktika unter den aktuellen Rahmenbedingungen teilweise selbst in Frage. Dieses deckt sich mit den Erkenntnissen von Langer (2018, 153–154).

Weiterhin ist allen befragten Betreuenden ihr persönlicher bzw. allgemein der Einfluss der Kolleg:innen als Rollenvorbilder (mehr oder weniger) bewusst. Konkret gehen sie davon aus, dass sich die persönliche Einstellung zum Pflegeberuf je nach Ausprägung unmittelbar positiv oder negativ auf die Einschätzung der Praktikant:innen zum Berufsbild auswirkt. Daher bemühen sie sich um ein professionelles Auftreten und erwarten dieses auch von ihren Kolleg:innen. Ferner erwarten sie von ihren Führungskräften, dass Personen mit einer eher negativen Einstellung zum Pflegeberuf gezielt auf die daraus resultierenden Konsequenzen für das Haus und die Profession im Allgemeinen hingewiesen werden. Diese Erkenntnisse sind anschlussfähig an die Forschung von Flaiz. Ihre Erkenntnisse zeigen, dass eine ausgeprägte professionelle Identität mit einer hochwertigeren pflegerischen Performanz einhergeht. Sowohl die Identität als auch die Performanz werden von neuen Mitarbeiter:innen (un-) bewusst übernommen, weshalb sie die Bedeutung von professionellen/kompetenten Fachkräften als Rollenvorbildern in der Einarbeitungsphase hervorhebt (Flaiz 2018, 364–365).

Die Ergebnisse aus den Interviews über Maßnahmen zur Unterstützung der Berufsfindungsphase während des Pflegepraktikums stimmen mehrheitlich mit den bereits vorliegenden Erkenntnissen zur Praktikumsgestaltung überein. [4.4] Daher werden an dieser

Stelle nur die wenigen Ergebnisse diskutiert, bei denen eine Abweichung von den vorherigen Erkenntnissen vorliegt oder bei denen die Ergebnisse aus den Interviews durch die vorherigen Erkenntnisse präzisiert werden können.

Das Führen von Bewerbungsgesprächen für ein Praktikum sollte kritisch überprüft werden. Aus Perspektive der Fach- bzw. Führungskräfte ist der Wunsch durchaus verständlich, insbesondere der Typus der Begeisterten spricht jedoch eher dagegen. Diese Schüler:innen sind zwar offen gegenüber dem Pflegeberuf, jedoch nicht spezifisch daran interessiert, wodurch sie in einem Bewerbungsverfahren ggf. frühzeitig ausgeschlossen werden, obwohl sie durch das Praktikum für die Pflege gewonnen werden können.

Die gemeinsame Reflexion über die Chancen und Herausforderungen des Pflegeberufes wird von allen Befragten als bedeutend benannt. Dabei ist es wichtig diese Aspekte zunächst sachlich zu benennen, sowie die damit verbundenen Vor- und Nachteile, als auch mögliche Handlungsstrategien aufzuzeigen.⁸⁵ Inwiefern bei einem Aspekt eher der Vor- oder Nachteil überwiegt, hängt maßgebend mit dem eigenen Selbstbild, den Lebensweisen und ggf. bereits konkret bestehenden Lebenszielen der Praktikant:innen zusammen (Faulstich-Wieland & Scholand 2017, 11; Tiefel 2005, 75). Die Reflexion ist daher an der konkreten Lebensführung der/ des Praktikant:in auszurichten und nicht an der eigene Lebensführung (als Betreuende:r). Eine fachlich kaum untermauerte subjektiv-negative Schilderung des Erlebens der Rahmenbedingungen, hilft den Praktikant:innen nicht, sondern verunsichert sie und verzögert den Fortschritt ihres Berufsfindungsprozesses. [7.2.3]

Alle in dieser Arbeit identifizierten Maßnahmen für eine gute Organisation und Betreuung von Praktikant:innen zur Unterstützung der Berufsfindung werden im folgenden Kapitel zusammenfassend vorgestellt.

⁸⁵ Z. B. Nähe zu den Pflegeempfänger:innen. Diese ist u. a. notwendig um Vertrauen aufzubauen und somit pflegerelevante, ggf. schambehafte Probleme mitgeteilt zu bekommen und Veränderungen schnell zu erkennen. Persönlicher Vorteil: Pflegekraft kennt vieles über den Pflegeempfänger, ist mit ihm vertraut, kann Gespräche leichter aufbauen und hat Spaß bei der Zusammenarbeit. Persönlicher Nachteil: schicksalhafte Biographien oder der Verlust des Pflegeempfängers berühren und belasten emotional, welches i. d. R. mit in die Freizeit wirkt. Für Pia war das nah am Pflegeempfänger sein wesentlich, um sich für die Pflege zu entscheiden [7.2.1], Lea dagegen hat die Nähe und damit emotionale Belastung abgeschreckt [7.2.3], u. a. weil keine Handlungsstrategien besprochen wurden bzw. sie von den Fachkräften bestätigt wurde, dass der Beruf nur wenige Jahre ausgeübt werden kann.

8 Resümee

Mit dem in dieser Arbeit entwickelten Typologienmodell leistet die Studie einen wesentlichen Beitrag zur spezifischen Berufsorientierungsforschung im Pflegesetting. Der Einfluss der gesammelten Erfahrungen während eines Pflegepraktikums auf die Berufsfindung bis hin zum Berufseintritt wurde aus mehreren Perspektiven detailliert beleuchtet. Weiterhin konnte der Einfluss der Pflegefachkräfte als positive wie negative Praxisvorbilder während des Berufsfindungsprozesses veranschaulicht werden. In den ersten beiden Unterkapiteln wird ein inhaltliches Resümee in Form von Empfehlungen gezogen. Im dritten Unterkapitel erfolgt die Reflexion der methodischen Vorgehensweise, woraufhin abschließend die Forschungsperspektiven, die sich aus dieser Arbeit ergeben, aufgezeigt werden.

8.1 Empfehlungen für die Betriebspädagogik

Als Konsens der Ergebnisse aus dem theoretischen und empirischen Teil dieser Arbeit ergeben sich insgesamt 15 Handlungsempfehlungen. Diese können von den Führungs- und Pflegefachkräften in den Betrieben als Grundlage für die Evaluation ihres Status Quo (Auditinstrument) sowie für die Entwicklung eines eigenen standardisierten Instrumentes zur Gestaltung von Praktika in der Pflege genutzt werden. Im Anhang 6 ist ferner zur Orientierung eine Checkliste/Aufgabenkatalog für die Zusammenarbeit mit Praktikant:innen zu finden. Der Anhang 7 beinhaltet einen groben Leitfaden, den die einzelnen Stationen, je nach Schwerpunkt, ausarbeiten können und auf den Stationen z. B. in Form einer Praktikumsmappe bereitstellen können.

1. Ausreichend *Praktikumsplätze* zu mehreren Zeitpunkten im Jahr *bereitstellen* sowie weitere dem Praktikum vorgelagerte Angebote wie Betriebserkundungstage, Zukunftstage und Werkstätten anbieten (Beinke 2020, 433; Bergzog 2008, 51–52).
2. *Stationen gezielt auswählen und Einsatz rechtzeitig planen*: es empfiehlt sich Stationen zu wählen, auf denen Pflegeempfänger:innen einen leichten bis mittleren Pflegebedarf haben und Praktikant:innen vielfältige pflegerische Tätigkeiten zumindest unter Aufsicht übernehmen können, da die Einsätze sonst schnell als langweilig erlebt werden.⁸⁶ In Rücksprache mit den Teamleitungen und unter Berücksichtigung des Dienstplanes die Praktikant:innen rechtzeitig den spezifischen Stationen zuord-

⁸⁶ Dermatologische Stationen scheinen weniger dafür geeignet

nen. Dabei ist zu berücksichtigen wie viele Auszubildende, FSJler, Jahrespraktikant:innen bereits auf den Stationen sind und gleichzeitig betreut werden können (Flaiz 2018, 364; Ostendorf et al. 2018, 68).

3. *Checkliste/Aufgabenkatalog und Praktikumsleitfaden mit Hintergrundinformationen erstellen und vorstellen:* In der Checkliste können alle stationsspezifischen Aufgaben aufgeführt werden. So wird sichergestellt, dass alle wesentlichen Aspekte der Pflege mindestens gesehen, besser noch (unter Aufsicht) selbst durchgeführt werden können. Die Liste kann gleichzeitig als Evaluationsinstrument genutzt werden (Hunecke et al. 2018, 25; Borchers et al. 2017, 80, 112; Ostendorf et al. 2018, 72–73). In einem Leitfaden können Hintergrundinformationen zum Stationsablauf, zu gängigen Krankheitsbildern, Untersuchungen und Medikamenten bereitgestellt werden, die sich die Praktikant:innen in ruhigeren Phasen (insbesondere Dokumentationszeiten der Fachkräfte) selbstständig durchlesen können (ArbeitGestalten 2016, Angelovski 2014).
4. *Kontinuierliches Sensibilisieren aller Mitarbeitenden* durch die Pflegedienstleitung und Teamleitungen über den Stellenwert einer guten Praktikant:innenbetreuung für die Nachwuchsgewinnung. Dazu zählt die Wertschätzung der Kolleg:innen, die diese Aufgabe übernehmen, sowie die Sensibilisierung für einen generell *freundlichen und respektvollen Umgang bzw. Kommunikation* auf Augenhöhe mit den Praktikant:innen, den Teamkolleg:innen, den Pflegeempfänger:innen und deren An- und Zugehörigen sowie ein *selbstbewusstes Auftreten im interdisziplinären Team*, insb. gegenüber Ärzt:innen. Praktikant:innen machen hauptsächlich daran die Professionalität sowie die eigene Passung zur Berufsgruppe fest (Flaiz 2018; Quernheim & Zegelin 2022).
5. *Zusammenarbeit mit einer festen Bezugsperson* mindestens für die jeweilige Schicht besser noch über das gesamte Praktikum hinweg *planen*. Idealerweise wird die Bezugsperson für den ersten Tag oder zeitweise freigestellt bzw. die Aufgaben im Team werden so umverteilt, dass ein gutes Ankommen möglich wird (siehe Punkt 4). Dies fördert die Integration ins Team und ermöglicht im Verlauf ein Feedback zur Passung des Berufes. Diese Ansprechpartner:in sollte eine *motivierter und kompetente Pflegefachkraft* sein, um die Zusammenhänge und Komplexität von pflegerischen Tätigkeiten darzustellen. Zudem können Praktikant:innen nur bei Fachkräften das gesamte abwechslungsreiche Aufgabenspektrum des Berufes sehen, für den sie sich interessieren (Beinke 2020, 433; Bergzog 2008, 51-52; Borchers et al. 2017, 80, Langer 2018, 223-224).

6. Zu Beginn ein *Erstgespräch führen*, in dem die beidseitigen Erwartungen sowie die Aufgaben der Tages-/Schichtstruktur besprochen werden. Zudem gibt ein Überblick über Krankheitsbilder und Aspekte im Umgang mit dem zu Pflegenden sowie das Thematisieren gängiger Herausforderungen der Station (Scham und Ekel) den Praktikant:innen Sicherheit. An dieser Stelle sollte den Schüler:innen explizit mitgeteilt werden, dass je nach Planung die Bezugsperson bzw. alle Teammitglieder im Verlauf als Ansprechpartner:innen bei aufkommenden Fragen oder Konflikten jederzeit verfügbar sind (Langer 2018, 224; Ostendorf et al. 2018, 29 f.). Alle Informationen sind den Schüler:innen auch in schriftlicher Form (siehe Punkt 2) bereitzustellen, da nicht alle Informationen unmittelbar behalten werden können und somit dem Gefühl der Überforderung vorgebeugt werden kann.
7. Darüber hinaus ist ein *direkter Kontakt zu Auszubildenden* hilfreich, da diese näher an der Lebenswelt der Schüler:innen sind und diese sich dadurch eher trauen Fragen zu stellen, insbesondere zu vermeintlichen Tabuthemen oder spezifisch zur Ausbildung und deren Ablauf (Kunert & Puhlmann 2014; Stein 2020).
8. Anfallende *Hilfs-, Service- oder Reinigungsarbeiten*, die Pflegefachkräfte im Alltag ohne Praktikant:innen auch erledigen, sollten anfangs und dann immer mal wieder *gemeinsam erledigt* werden, damit sich die Praktikant:innen nicht ausgenutzt fühlen (Langer 2018, 221). Dazu zählen auch Botengänge, welche direkt mit einem partiellen Hausrundgang kombiniert werden können. Parallel kann ein Überblick zu den weiteren Fachbereichen gegeben werden oder die Zeit kann für gemeinsame Gespräche inkl. Reflexion genutzt werden.
9. Die/den Praktikant:in *fortwährend bei pflegespezifischen Aufgaben zuschauen lassen* und dabei die *Komplexität und Ziele* von vermeintlich einfachen *pflegerischen Tätigkeiten verbalisieren*, um den Wert der Pflegearbeit für den Genesungsprozess hervorzuheben und ein realistisches Berufsbild zu fördern (vgl. Bergzog 2008, 39; Flaiz 2018, 360; Quernheim/Zegelin 2022).
10. Leitende Werte der Pflegearbeit wie z. B. Autonomie/Würde, Fürsorge/Gutes tun, Nicht-Schaden, Gerechtigkeit, Transparenz/Kommunikation, Partizipation, Verantwortung, Interessenvertretung, Vertrauen, Leiden lindern, Lebensqualität (Riedel 2017) thematisieren und deren Umsetzung in der täglichen Arbeit reflektieren (Görres et al. 2010, 46; Goller/Fortmeyer 2019, 9 ff.; Scharfenberg 2016, 16).
11. Praktikant:innen *schrittweise Aufgaben (anhand einer Checkliste/eines Aufgabenkataloges) übertragen*, um eigene Stärken und Schwächen auszutesten sowie ihre Interessen und Erwartungen an den Beruf zu reflektieren. Wichtig für das Selbstwirksamkeitserleben der Praktikant:innen ist, dass die Aufgaben als berufsspezifisch und

bewältigbar erlebt werden, beispielsweise durch eine Unterstützung der Bezugsperson (Beinke 2020, 430; Brüggemann et al. 2016, 11; Kruse/Diesel-Lange 2017, 21; Noll 2014, 2).

12. *Durchführung der Aufgaben sowie ggf. dabei aufgetretene Herausforderungen so zeitnah wie möglich, spätestens zum Ende der Schicht gemeinsam reflektieren.* Neben dem Herstellen der Zusammenhänge (z. B. für aggressives Verhalten bei Demenz) müssen gemeinsam nächste Handlungsschritte geplant werden, um mit der jeweiligen Herausforderung im Verlauf besser umgehen zu können. Dabei ist es wichtig, die *Grenzen* der Praktikant:innen zu *respektieren*, wenn diese (vorübergehend) eine Tätigkeit nicht mehr ausführen oder eine:n Pflegeempfänger:in nicht mehr versorgen möchten. Weiterhin sollen auch *positive Rückmeldungen* zu erledigten Aufgaben geben sowie *generelle Wertschätzen* für ihre Hilfe während des Praktikums rückgemeldet werden, um erneut das Selbstwirksamkeitserleben der Schüler:innen zu steigern (Langer 2018, 224; Ostendorf et al. 2018, 29–31).
13. *Abschlussgespräche führen*, indem die gemachten *Erfahrungen* in Bezug auf die Generalisierbarkeit für den Pflegeberuf *von den Fachkräften eingeordnet* werden (Beinke 2020, 434; Brüggemann et al. 2016, 12e; Dreisiebner 2019, 288; Noll 2014, 2). *Sowie Praktikant:innen beim Reflexionsprozess* zum Einfluss des Praktikums auf die weitere *Berufsfindung* unter Berücksichtigung der individuellen Stärken und Schwächen sowie der persönlichen (Lebens-) Ziele *unterstützen* (Matthes 2019, 58–59, Meyer 2021, 1). Anschließend eine *Einschätzung zur Passung zum Beruf* geben und ggf. Hinweise zu Kompetenzen, an denen noch gearbeitet werden muss, um eine Passung und/oder Urteilssicherheit für den Pflegeberuf zu erhöhen. Falls von der Schule vorgegeben, bietet es sich an, in dem Rahmen die Beurteilung zu besprechen (in Abgrenzung zum kommentarlosen Aushändigen) (Beinke 2020, 433; Kruse/Diesel-Lange 2017, 21).
14. *Informationen über die vielfältigen Einsatzgebiete* (sowohl Settings als auch Fachbereiche) sowie *Weiterbildungs-/Studienmöglichkeiten* geben. Letzteres gilt insbesondere bei Gymnasiast:innen, denen die Möglichkeiten des primärqualifizierenden und ausbildungsbegleitenden Studiums aufzuzeigen sind (Ebbinghaus & Dionisius 2024, 14).
15. *Feedback von den Schüler:innen einholen* und dazu vorab konkrete und offene Fragen vorformulieren. Z. B.: Was hat dir im Praktikum besonders gefallen? Welche Erfahrungen waren für dich in deiner Berufsfindung (nicht) hilfreich und warum? Was könnte aus deiner Sicht noch (wie) verbessert werden?

Die Aufgaben in den Handlungsempfehlungen verdeutlichen erneut, dass für deren Ausübung vorab vielfältige Kompetenzen zu erwerben sind. Es bietet sich daher an, ausgewählte Mitarbeiter:innen als Expert:innen, die ggf. auch als Mentor:innen fungieren können, zu schulen. Im nachfolgenden Kapitel werden die daraus resultierenden Konsequenzen für die Weiterentwicklung in der Berufspädagogik beschrieben.

8.2 Empfehlungen für die Berufspädagogik

Damit die notwendigen Kompetenzen im Bereich der individuellen Begleitung von Berufsorientierungsprozessen nachhaltig erreicht werden, benötigt es eine curriculare Verankerung in allen Studiengängen, deren Studierende im Verlauf ihres Arbeitslebens (sehr wahrscheinlich) mit der Begleitung von Berufsorientierungsprozessen betraut sind (z. B. Lehrer:innen, Sozialarbeiter:innen, Sozialpädagog:innen, Kindheitspädagog:innen, Berufsberater:innen). Darüber hinaus sind regelmäßige Fort- und Weiterbildungen anzubieten, in denen die Teilnehmenden (erneut) für die Betreuung von Schüler:innen während des Berufsfindungsprozesses sensibilisiert werden. Es kann sinnvoll sein, Fortbildungen branchenspezifische anzubieten, da in verschiedenen Berufen andere Herausforderung in der Betreuung von Praktikant:innen vorliegen können. Zudem können deren Mitarbeiter:innen ein heterogenes Vorwissen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Schüler:innen haben (Heiligmann 2023, 262).

Mögliche Themen sowohl im Studium als auch für Fort- und Weiterbildungen sind:

- klassische und aktuelle Berufsorientierungsmodelle und deren praktische Anwendungsfelder inkl. Instrumente zur Berufsorientierung/-findung (z. B. Online-Tool IbeA; Serious Game „like2be“)
- Berufswahlkriterien der jeweils vor dem Berufseintritt stehenden Generation
- Fachkräftemangel durch kompetenzorientierte Kommunikation begegnen (z. B. KoWeP)
- Berufsprestige/Berufsimage/Betriebsimage aktiv gestalten
- Netzwerke aufbauen und pflegen (z. B., indem Fortbildungen an (Fach-) Hochschulen bei (mind. Kooperations-) Betrieben beworben werden).
- Qualitätssicherung/ -entwicklungsprozesse der Berufsorientierung gestalten

8.3 Reflexion der Vorgehensweise

Durch die nachfolgende Reflexion und kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Präkonzepten, der Wahl der theoretischen Bezugspunkte sowie der Methodenwahl und dem Ablauf des Forschungsprozesses können Aussagen zur Generalisierbarkeit der hiesigen Ergebnisse getroffen werden (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2022, 135).

Bei dieser Studie handelt es sich um eine externe Individualpromotion, die neben der Arbeit als Pflegepädagogin entstand. Im Rahmen dieser Tätigkeit bestand kontinuierlich Kontakt und Austausch mit Praktikant:innen, welche eingangs die Präkonzepte beeinflussten sowie mit Voranschreiten im Forschungsprozess kontinuierlich neue Perspektiven eröffneten.

In den regelmäßigen Forschungskolloquien wurde sich kontinuierlich mit den Präkonzepten und deren Einfluss auf das Forschungsvorhaben kritisch auseinandergesetzt. Anfangs wurden die Fragestellung, die grundagentheoretische Einbettung und das geplante Forschungsdesign inkl. der Strategie für das Sampling gemeinsam diskutiert. Die Präkonzepte für das Sampling sind unter dem Aspekt der Einschlusskriterien beschrieben. [6.4.1] Im Verlauf des Forschungsprozesses wurde in den Kolloquien vermehrt die Interpretation des empirischen Materials diskutiert. Weiterhin boten Forschungswerkstätten die Möglichkeit, punktuell Fragen mit anderen Promovierenden zu diskutieren und so eventuelle blinde Flecken aufzudecken und neue Ansatzpunkte zu erhalten (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2022, 138–139). Trotz dieser Angebote ist kritisch festzuhalten, dass die meiste Interpretationsarbeit allein erfolgte. Dabei war es hilfreich, ein Forschungstagebuch zu führen und kontinuierlich Memos in MAXQDA zu verfassen, um auch Entscheidungen, insbesondere während der Datenauswertung, rückblickend nachvollziehen und reflektieren zu können.

Eine weitere theoretische sowie methodische Herausforderung stellte die Komplexität des Berufsorientierungsprozesses mit seinen vielfältigen Einflussfaktoren und Wechselwirkungen dar, welche den Individuen selten bewusst und somit nicht direkt explizierbar sind. Der umfangreiche theoretische Teil dieser Arbeit ergibt sich aus dieser Komplexität. Insgesamt trugen die hier gewählten Theorien des Impressions-Managements [2.3.1], die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie [0] sowie die Modelle zur Berufswahlkompetenz [3.1.2], zu den Berufsorientierungstypen [3.1.3] und dem interaktionistischen Analysemodell betrieblicher Praktika [4.3] zu einer Perspektivenvielfalt und Sensibilisierung der Forschenden während des gesamten Forschungsprozesses bei.

Wie bei jedem qualitativen Ansatz wurden nur wenige Fälle betrachtet. Dieses ergibt sich aus der Zielsetzung, die Bedeutung der subjektiven Erfahrungen der Berufsfindung rekonstruierend nachzuvollziehen. Als Konsequenz für die Generalisierbarkeit bedeutet dieses, dass weitere (Sub-)Typen denkbar sind. Ferner können Veränderungen der Rahmenbedingungen, unter denen Praktika stattfinden, sowie veränderte Berufswahlkriterien zu anderen Typen führen. Das bedeutet, dass das hier abgeleitete Typologienmodell an einer größeren Stichprobe sowie im zeitlichen Verlauf (ähnlich den Sinusstudien) zu evaluieren ist. [8.4]

In Bezug auf das Sampling ist vor allem die Zusammensetzung kritisch zu betrachten. Trotz intensiver Bemühungen haben sich nur wenige Personen zu einem Interview bereit erklärt, wodurch eine Auswahl der Fälle nach dem Stichprobenplan nur eingeschränkt stattfinden konnte. Bei den Praktikant:innen und Auszubildenden war die Bereitschaft insgesamt größer, sodass für diese Zielgruppen eine breitere Varianz bezüglich der Erfahrungen vorliegt. Das Sampling der Pflegefachkräfte mit ihrer Einstellung zum Pflegeberuf und der Notwendigkeit der Praktikant:innenbetreuung ist dagegen eher homogen. Dieses könnte auf drei Aspekte zurückzuführen sein. Erstens haben sich durch das Prinzip der Freiwilligkeit eher Fachkräfte gemeldet, die an dem Thema bereits von sich aus interessiert sind. Ein Hinweis dafür ist, dass alle Fachkräfte selbst während ihrer Schulzeit ein Praktikum absolviert haben, obwohl dies kein Einschlusskriterium war. Zudem beurteilen sie ihr Praktikum als einflussreich für ihre persönliche Berufsfindung. Zweitens haben vier der sechs Fachkräfte mindestens eine Weiterbildung als Praxisanleitende, eine davon studierte zudem Pflegepädagogik und eine weitere hatte ihr Bachelorstudium bereits abgeschlossen, wodurch von einem erhöhten pädagogischen Selbstverständnis ausgegangen werden kann. Und drittens der Aspekt der sozial erwünschten Antworten während face-to-face-Interviewsituationen, welches gleichermaßen mit den Erkenntnissen aus der Impressions-Management-Theorie einhergeht. Selbst wenn sie die Praktikant:innenbetreuung im Alltag als herausfordernd beschreiben, ist ihnen die Bedeutung für die Nachwuchsgewinnung und die Aufrechterhaltung der Profession Pflege bewusst und wird demzufolge in der Interviewsituation als bedeutsam dargestellt. Inwiefern das Gesagte der tatsächlichen Umsetzung im Alltag entspricht, kann nicht sicher beurteilt werden. Insgesamt können die Aussagen dennoch als glaubwürdig eingestuft werden, da auch negative Aspekte sowie teilweise die eigene Ambivalenz bezüglich der Praktikumsbetreuung offen angesprochen wurden.

Eine weitere Herausforderung stellt der kognitionspsychologische Effekt, des „hindsight bias“ („Rückschaufehler“) dar. Grundsätzlich zeigt sich, „dass Jugendliche im Grunde

nahezu jede Maßnahme der Berufsorientierung durchschnittlich positiv beurteilen.“ (Brüggemann 2013, 15) Je näher die Befragung an der Durchführung der berufsorientierenden Maßnahmen liegt, desto positiver fällt die Bewertung aus. Dieses kann auf zwei Phänomene zurückgeführt werden. Zum einen ist der aktuelle Wissenszuwachs eingangs noch präsenter, während mit der Zeit das Gefühl entsteht, dieses Wissen schon immer gehabt zu haben. Zum anderen ist es denkbar, dass, je dichter die Erhebung an der berufsorientierenden Maßnahme liegt, desto höher ist das Gefühl der positiven Zuwendung und des Einbezogenseins, sodass die Rückmeldung dadurch positiver ausfällt (ebd.). Da durch die Restriktionen der Pandemie keine Praktika mehr stattfanden, war es nicht möglich, alle Praktikant:innen mit einem gleichen Abstand zum Praktikum zu befragen. Konkret wurden zwei Praktikant:innen an ihrem letzten Tag des Praktikums befragt, während bei anderen das Praktikum bereits bis zu acht Monaten zurücklag. Dieses ist im Nachhinein unter Berücksichtigung der hiesigen Ergebnisse und im Vergleich zu den Erkenntnissen von Brüggemann (2013, 15) jedoch als positiv zu beurteilen, da eine Verzerrung der Ergebnisse aufgrund des Befragungszeitpunktes ausgeschlossen werden kann. Zudem hat die Befragung der Auszubildenden und Fachkräfte, bei denen das Praktikum bereits mehrere Jahre bzw. Jahrzehnte zurückliegt, gezeigt, dass der zeitliche Abstand die subjektive Beurteilung des Einflusses auf die Berufswahl nicht zwangsläufig verringert. Anders formuliert wird das Praktikum auch mit zeitlichem Abstand als ein wichtiges Berufswahlinstrument angesehen.

In dieser Forschungsarbeit wurde entsprechend der Fragestellung die Berufsfindung als Teilprozess der Berufsorientierung betrachtet, genauer die Zeit von kurz vor bis kurz nach dem Praktikum. Die Typologie sowie die Zuordnung der Fälle zu dem jeweiligen Typus beziehen sich also auf diesen spezifischen Zeitraum. Kelle und Kluge betonen, dass Fälle nicht ausschließlich einem einzelnen Typ zugeordnet werden müssen, sondern im zeitlichen Verlauf und durch veränderte Handlungsmuster verschiedenen Typen zugeordnet werden können (Kelle & Kluge 2010, 110). Dieses wird besonders bei dem Typus der Abgeschreckten deutlich. Direkt nach dem Praktikum haben die Proband:innen den Pflegeberuf eher ausgeschlossen. Im weiteren Berufsorientierungsprozess wurde dennoch von allen eine Pflegeausbildung aufgenommen, wenn bei Carolin auch erst nach sieben Jahren. Während bei Carolin ein persönlicher Schicksalsschlag für das Ergreifen der Pflegeausbildung ausschlaggebend war, betont Aleya während des Interviews mehrfach die Bedeutung des Praktikums und des Teams der Station. Letzteres hat sie nachhaltig so positiv geprägt, dass sie nach ihrer Ausbildung auf derselben Station arbeiten wird. Ebenso berichtet Lea überwiegend positiv vom Praktikum. Die Arbeit mit den zu Pflegenden hat zudem allen gefallen. Würde ein längerer Zeitraum betrachtet

werden, könnte als Konsequenz daraus der Subtyp der *Vorübergehend Abgeschreckten* abgeleitet werden. Bzw. könnte Aleyna, die „nur (...) zwei bis drei Monate“ (Azubi GuK Aleyna, Pos. 24) während der Schulzeit von den Aussagen einzelner Mitarbeiter:innen irritiert war, ebenso dem Typ der Bestätigten zugeordnet werden.

Da das Ziel verfolgt wurde, die Erlebnisse während des Praktikums und vor allem den Einfluss der Pflegefachkräfte auf die Berufsfindung darzustellen, wurde in den Interviews die Begleitung durch die Pflegefachkräfte als Berufsangehörige fokussiert. Zwar wurde der Einfluss des sozialen Umfeldes, insbesondere der Familie, auf das Aspirationsfeld miterhoben, die Reaktion auf die Erfahrungen im Praktikum von Seiten der Familie wurde jedoch nicht explizit miterfasst. Interessanterweise waren gerade die Personen mit mindestens einem Elternteil im Pflegeberuf (Aleyna, Carolin) besonders von den Erfahrungen des Praktikums verunsichert. Dabei hätten sie am ehesten die Möglichkeit gehabt, auf die Eltern als Informationsressource zurückzugreifen, um die Erfahrungen angemessen einzuordnen bzw. neu zu bewerten. Vor allem, da beide Elternteile ein positives berufliches Selbstverständnis vorleben. Dieses bietet einen Ansatzpunkt für weitere Forschungsarbeiten. Außerdem ist anzunehmen, dass Praktikant:innen ihre Erlebnisse zumindest teilweise mit ihren Eltern besprechen. Daher lässt sich nicht sicher sagen, wie stark der Einfluss der Erlebnisse und deren (fehlende) Reflexion durch Fachkräfte tatsächlich ist und welchen Beitrag informelle Gespräche mit Eltern bzw. dem sozialen Umfeld während des Praktikumszeitraumes auf die Bewertung der Praktikumserfahrungen und die Berufsfindung haben.

Als letzte Einschränkung ist die erschwerte Vergleichbarkeit der Ergebnisse in der Diskussion zu nennen. Da keine empirischen Ergebnisse zu Praktika in Pflegeberufen vorliegen, wurden die Ergebnisse v. a. in Bezug auf Erkenntnisse aus dem einjährigen Praktikum im Rahmen der Fachhochschulreife gesetzt, welche zudem nicht pflegespezifisch sind. Trotz anderer Namensgebung der Typen bei Langer (2018) konnte in der Diskussion aufgezeigt werden, dass bedeutende inhaltliche Überschneidungen bestehen, wodurch angenommen werden kann, dass das hier entwickelte Typologienmodell, ggf. in adaptierter Form, auf andere Berufsbranchen übertragen werden kann.

Abschließend ist festzuhalten, dass die Fragestellungen und die Zielsetzung vor der Coronapandemie entstanden, weshalb diese hier inhaltlich nicht berücksichtigt wurde.

8.4 Forschungsperspektiven

Aus den vorherigen Limitationen ergeben sich folgende Forschungsperspektiven:

Für eine Validierung der Ergebnisse können **Fokusgruppen** bzw. Expertengruppen genutzt werden (Flick 2022, 538) oder besser noch **quantitativ angelegte Studien**, wodurch zudem Gegenüberstellungen möglich wären. Beispielsweise von den verschiedenen Pflegesettings, den Praktikumsarten (schulgebundenes Sozialpraktikum, schulgebundenes Berufsorientierungspraktikum, freiwilliges Berufsorientierungspraktikum), den angestrebten Schulabschlüssen der Praktikant:innen sowie anderen Berufsbranchen. Davon abgeleitete Fragestellungen können lauten:

- *Gibt es bei einer größeren Stichprobe weitere (Sub-)Typen?*
- *Sind die Typen in allen Pflegesettings gleichermaßen vertreten?*
- *Worauf lassen sich eventuelle Unterschiede zurückführen?*
- *Bei welcher Art von Praktikum schließen die Schüler:innen den Pflegeberuf am ehesten in ihr Aspirationsfeld ein?*

Nach wie vor sind repräsentative Ergebnisse zur Effektivität und Effizienz von Praktika im Allgemeinen kaum und für Pflegeberufe gar nicht vorhanden. Hier besteht weiterhin Forschungsbedarf (Dombrowski 2015, Brüggemann 2016).

Obwohl es in dieser Arbeit nicht explizit untersucht wurde, verdeutlicht der Blick auf die Berufsbiografien der Proband:innen erneut, dass Berufsorientierung kein gradliniger Prozess ist, sondern oftmals von „Umwegen“ und Umorientierungen geprägt ist.⁸⁷ Woraus sich als weitere Forschungsfrage ableiten lässt:

- *Über welche Wege wählen Personen den Pflegeberuf?*

Unter dem Schlagwort „Quereinstieg“ liegen dazu bereits Studien vor. Das durchschnittlich steigende Alter der Auszubildenden⁸⁸ ist ein weiterer Hinweis dafür, dass Pflege immer häufiger die zweite Berufswahl darstellt. Daraus lassen sich weitere Fragen ableiten, wie z. B.

- *War der Pflegeberuf bereits bei der primären Berufsorientierung eine Alternative und aus welchen Gründen entschieden sich die Personen damals dagegen?*
- *Welche Ereignisse/ Erlebnisse stellen „Entscheidungspunkte“ ggf. auch „Wendepunkte“ im Berufsorientierungsprozess dar?*

⁸⁷ Z. B. Praktikantin mit abgebrochenem Politikstudium (Hanna); Auszubildende die zuvor bereits als Ergotherapeutin arbeitete (Carolin); Pflegefachkraft, die Pflegeassistenz abbrach, in die Gastronomie wechselte und wieder zur Pflege zurückkehrte (Sara)

⁸⁸ Im Jahr 2021 war in der Pflege fast jeder fünfte Ausbildungsanfänger (18 %) 30 Jahre und älter (Destatis 2022b).

Unter Rückbezug auf die Erkenntnisse bzw. Vermutungen zu den (vorübergehend) Abgeschreckten sowie dem Rückschaffehler wären **prospektive Langzeitstudien** hilfreich, in denen untersucht wird, wie sich das Aspirationsfeld (insbesondere die Eingrenzungs- und Kompromissbildung) von Kindern bzw. Jugendlichen über die Jahre entwickelt und wie sie deren Entwicklung begründen (Ziegler et al. 2020, 417). Dadurch könnten wichtige Erkenntnisse zu den Wechselwirkungen der verschiedenen Einflussfaktoren während des (primären) Berufsorientierungsprozesses entstehen. [3.2] Hierzu kann beispielsweise auf das an der Universität Darmstadt entwickelte Online-Tool IbeA (Instrument zur Erfassung des beruflichen Aspirationsfeldes) zurückgegriffen werden (ebd., 415). Weiterhin wäre es wünschenswert, über den Berufseinstieg hinaus den Ausbildungs- und Berufsverbleib zu untersuchen. Es stellen sich die Fragen:

- *Inwiefern Praktika Ausbildungsabbrüche reduzieren können bzw. den Berufsverbleib langfristig begünstigen?*
- *Welche Rolle spielen Praxisvorbilder für den Aufbau einer beruflichen Identität und den Berufsverbleib? (Flaiz 2018, 364).*

Durch **Trendstudien** ist zu erheben, wie sich gesellschaftliche Entwicklungen wie beispielsweise eine alternde Gesellschaft, die Professionalisierung des Pflegeberufes mit dem Ausbau an Studiengängen durch das Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG), die sich annähernden Geschlechterrollen und sich verändernde Arbeitsmarktlagen auf das Image der beruflichen Pflege auswirken. Dabei ist sowohl die Perspektive der Jugendlichen als auch der Eltern bzw. des sozialen Umfeldes von Interesse. Die daraus aktuell generierten Ergebnisse bieten Ansatzpunkte für Imagekampagnen sowie für Reflexionsgespräche während der Praktika.

Interessant ist in dem Zusammenhang weiterhin, wie Pflegefachkräfte als Eltern den Berufsorientierungsprozess ihrer Kinder beeinflussen. Aktuell liegen dazu gegensätzliche Erkenntnisse vor, die sich auch in dieser Studie widerspiegeln. Zum einen wird den eigenen Kindern aufgrund der hohen Arbeitsbelastung eher vom Pflegeberuf abgeraten. Auf der anderen Seite sind in der Pflegebranche Vererbungseffekte zu beobachten. Daraus ergeben sich unter anderem folgende Fragen:

- *Unter welchen Bedingungen empfehlen Pflegekräfte den Beruf ihren eigenen Kindern bzw. raten davon ab?*
- *Welche Rolle spielen dabei das Geschlecht sowie der formale Bildungsweg des Kindes und des Elternteils, der den Rat erteilt?*
- *Wie unterstützen Pflegefachkräfte als Eltern ihre Kinder bei der Reflexion ihrer Erfahrungen während eines Pflegepraktikums?*

Weiterhin könnte auch die Perspektive der Berufsangehörigen generell tiefergehend untersucht werden, z. B.:

- *Wie einzelne Teammitglieder bzw. Teams berufsorientierende Praktika wahrnehmen, deuten und daran mitwirken?*
- *Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Berufsangehörige bei berufsorientierenden Praktika mitwirken?*

Abschließend lassen sich Fragen aus den stark eingeschränkten Berufsorientierungsmaßnahmen während der Coronapandemie generieren:

- *Inwiefern hat das Ausbleiben der Praktika und anderer Maßnahmen während der Coronapandemie den Berufsorientierungsprozess der Jugendlichen beeinflusst?*
- *Ist die Unsicherheit bei der Berufsfindung und Berufswahlentscheidung gestiegen?*
- *Verbleiben Jugendliche länger im Übergangssystem als vor der Pandemie, bevor sie eine Ausbildung bzw. ein Studium aufnehmen?*
- *Wie hat sich die Zahl der Ausbildungs- und Studienabbrüche entwickelt?*

Möglicherweise lassen sich durch den Vergleich mit der vorherigen Situation auch präzisere Schlüsse über die Effektivität von Praktika ziehen.

Literaturverzeichnis

AG Statistik (2022): Die Ausbildungssituation in der Pflege. Aussagen der AG Statistik zur Ausbildungssituation in der Pflege. Zwischenbericht September 2022. Online: https://www.pflegeausbildung.net/fileadmin/de.altenpflegeausbildung/content.de/user_upload/Zwischenbericht_AG_Statistik.pdf (27.12.2023).

Albrecht, M./Loos, S./Möllenkamp, M./Sander, M./Schiffhorst, G./Braeseke, Grit/Stengel, V. (2017): Faktencheck Pflegepersonal im Krankenhaus. Internationale Empirie und Status quo in Deutschland. Online: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/VV_FC_Pflegepersonal_final.pdf (29.12.2023).

Angelovski, I. (2014): Schülerpraktika in der Pflege. Hürdenlauf statt Aufwärmtraining. In: Pflege (3), 9–11.

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft (Hrsg.) (2016): Leitfaden Pflegepraktikum. Ein Angebot für Pflegeeinrichtungen zur erfolgreichen Durchführung von Praktika. Online: <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/Uploads/Leitfaden-Praktikum-Pflege.pdf> (29.12.2023).

Altepost, Andrea (2017): Risiken der Berufswahl. Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen bei der Wahl einer Erstausbildung. Springer VS. Wiesbaden.

Antes, W./Schiffers, B. (2015): Jugendstudie Baden-Württemberg 2015. Die Ergebnisse von 2011 bis 2015 im Vergleich und die Stellungnahme des 11. Landesschülerbeirats Sersheim. Online: https://www.lpb-bw.de/fileadmin/Abteilung_III/jugend/pdf/ws_beteiligung_dings/2017/ws1_17/jugendstudiebw_bw_2015.pdf (29.12.2023).

Ammende, R./Arens, F./Darmann-Finck, I./Ertl-Schmuck, R., von Gernten-Ortmann, B./Hundenborn, G./Knigge-Demal, B./Machleit, U./Maier, C./Muths, S./Walter, A. (2020): Rahmenlehrpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht. 2. Auflage. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16560> (29.12.2023).

Allianz für Aus- und Weiterbildung (2017): Die Qualität im Blick: Das Betriebspraktikum von Schülerinnen und Schülern weiterentwickeln. Empfehlungen der Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Online: <https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/AllgBildung/schuelerbetriebspraktika-01.pdf> (29.12.2023).

Auffenberg, J./Becka, D./Evans M./Kokott, N./Schleicher, S./Braun, E. (2022): „Ich pflege wieder, wenn ...“. Potentialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Bremen. Online: https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf (29.12.2023).

Bardick, A. D./Bernes, K. B. (2005): Occupational aspirations of students in grades seven to twelve. Online: https://www.uleth.ca/dspace/bitstream/handle/10133/1187/Occupational%20Aspirations%20of%20Students%20in%20Grades%20seven%20to%20Twelve_NATCON.pdf?sequence=1 (29.12.2023).

Bäumer, T. (2005): Berufswahl als erfahrungsbasierte Entscheidungshandlung im Kontext. Trier. Online: https://ubt.opus.hbz-nrw.de/opus45-ubtr/frontdoor/deliver/index/docId/178/file/thomas_baeumer_dissertation_opus.pdf (28.12.2023).

Baumgardt, I. (2012): Der Beruf in den Vorstellungen von Grundschulkindern. Baltmannsweiler.

Baumgardt, I. (2021): Berufliche Orientierung in der Primarstufe – Der Beruf aus der Perspektive von Grundschulkindern. In: Weyland, U. u. a. (Hrsg.): Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung. Stand und Herausforderungen. Bonn, 97–113 Online: https://www.ag-bfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_Weyland_et_al_Berufsorientierung.pdf (30.12.2023).

Beicht, U. & Walden, G. (2019): Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bonn. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/9765> (30.12.2023).

Beinke, L. (2014): Erweiterte Praktika als Instrument der Berufsorientierung. In Kunert, C./Puhmann, A. (Hrsg.): Die praktische Seite der Berufsorientierung. Modelle und Aspekte der Organisation von Praxiserfahrungen im Rahmen der Berufsorientierung. Bielefeld, 39–49. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7511> (30.12.2023).

Beinke, L. (2020): Das Betriebspraktikum als Instrument der Berufsorientierung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 427-434.

Bergzog, T. (2008): Beruf fängt in der Schule an – Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen des Berufsorientierungsprozesses. Bielefeld. Online: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/9951> (30.12.2023).

Bergzog, T. (2011): Das Betriebspraktikum als Instrument schulischer Berufsorientierung. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 02, Friese M./Benner, I., 1-12. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft02/bergzog_ft02-ht2011.pdf (28.12.2023).

Bernhart, C. (2009): Der Einfluss der Erwartungshaltung auf die Bewältigung des Schulübertritts. Wien. Online: <https://core.ac.uk/download/11585500.pdf> (10.01.2024).

Bölt, U./Graf, T. (2012): 20 Jahre Krankenhausstatistik. Online: https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2012/02/20-jahre-krankenhausstatistik-022012.pdf?__blob=publicationFile (27.12.2023).

Bonin H. (2020): Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive. In: Klaus J. u. a. (Hrsg.): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Online: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-58935-9#bibliographic-information> (29.12.2023).

Borchers, A./Rödinger, L./Seide, S./Oschmiansky, F./Ebach, M. (2017): Bedarfe und Verbesserungspotentiale der Studien- und Berufsorientierung an Gymnasien. Endbericht. Hannover, Berlin. Online: https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/shareddocs/arbeitsmaterialien/de/Bedarfe-und-Verbesserungspotentiale-der-Studien-und-Berufsorientierung-an-Gymnasien.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (20.03.2023).

Brändle, T./Grundmann, M. (2020): Soziale Determinanten der Studien und Berufswahl: theoretische Konzepte und empirische Befunde. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 83-96.

Brauer, H. (2018): „Burnout“ und „Coolout“ im Diskurs Sozialer Arbeit. Online: <https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/1595/file/hb.pdf> (29.12.2023).

Brenner, D. (2020): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Wiesbaden.

Brüggemann, T. (2015): Betriebliche Berufsorientierung – In: Brüggemann, T./Deuer, E. (Hrsg.): Berufsorientierung aus Unternehmenssicht. Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule – Beruf. Bielefeld, 17-23. Online: https://www.pedocs.de/volltexte/2016/11679/pdf/Brueggemann_2015_Betriebliche_Berufsorientierung.pdf (28.12.2023).

Brüggemann, T./Gehrau, V./Handrup, J. (2015): Medien und Berufsvorstellungen von Kindern: Eine experimentelle Studie zum Einfluss von Jugendbüchern auf das Berufsspektrum von Kindergartenkindern. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung 10 (2), 203–220. Online: <https://www.budrich-journals.de/index.php/diskurs/article/view/22506> (28.12.2023).

BrüggemannBrüggemann, T./Driesel-Lange, K./Weyer, C./Weyland, U. (2016): Favorisieren Jugendliche Gesundheitsberufe? – Empirische Befunde und pädagogische Perspektiven zur Berufsorientierung. In: bwp@ Spezial 12 Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen, Online: http://www.bwpat.de/spezial12/brueggemann_et_al_bwpat_spezial12.pdf (20.03.2023).

Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.) (2020): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster.

Buchmann, M./Kriesi, I. (2012): Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibung, Aspiration und Institutionen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft, 52, 256–280.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Nürnberg. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publication-File (20.03.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2021): Ausbildungsmarkt – Die aktuellen Entwicklungen im Berichtsjahr 2019/2020. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Aktuelle-Eckwerte-Nav.html> (27.12.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2021a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2020. Nürnberg. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse (27.12.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2021b): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Nürnberg. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publication-File (27.12.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020): Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe 2020. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16754> (28.12.2023).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2021): Neues Online-Portal „Berufenavi“ gibt Jugendlichen Orientierung bei der Berufswahl. Online: <https://www.bmbf.de/bmbf/shared-docs/pressemitteilungen/de/2021/10/141021-Berufenavi.html?view=renderNewsletterHtml> (28.12.2023).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2022): Die Ausbildungsvergütung. Online: <https://www.pflegeausbildung.net/dein-weg-in-den-pflegeberuf/vergue-tung.html> (13.02.2024).

Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Berlin, Heidelberg.

Butz, B. (2008): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: Famulla, G./Butz, B./Deeken, S./Michaelis, U./Möhle V./Schäfer B. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess: Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Baltmannsweiler, 42–62.

Buxel, H. (2011): Jobwahlverhalten, Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit von Pflegepersonal und Auszubildenden in Pflegeberufen. Ergebnisse dreier empirischer Untersuchungen und Implikationen für das Personalmanagement und -marketing in Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen. Münster. Online: <https://docplayer.org/8531853-Jobwahlverhalten-motivation-und-arbeitsplatzzufriedenheit-von-pflegepersonal-und-auszubildenden-in-pflegeberufen.html> (28.12.2023).

Calmbach, M./Flaig, B./Edwards, J./Möller-Slawinski, H./Borchard, I./Schleer, C. (2020): Sinus-Jugendstudie 2020. Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Bonn. Online: <https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/wie-ticken-jugendliche-2020> (27.12.2023).

Clement, U. (2021): Berufliche Sozialisation als lebenslanger Orientierungsprozess. In: Berufsbildung 189. 75. Jg., 17–19. Online: https://www.uni-due.de/imperia/md/images/biwi/einrichtungen/ipaed/grundschulforschung/berufsorientierung_im_kontext_des_lebenslangen_lernens.pdf (29.12.2023).

Contec (2013): Ein Handlungsleitfaden zur regionalen Gewinnung von Nachwuchskräften in der Pflege. Online: <https://docplayer.org/26397327-Ein-handlungsleitfaden-zur-regionalen-gewinnung-von-nachwuchskraeften-in-der-pflege.html> (29.12.2023).

Contec (2014): Projekt "care4future" - Erfolgsmessung und Nachhaltigkeitsförderung des Konzeptes zur regionalen Nachwuchsgewinnung. Abschlussbericht.

Contec (2023): Care4Future. Schülerinnen und Schüler für die Pflege begeistern. Die Fachkräfteinitiative der contec GmbH. Online: <https://www.care4future.de/wp-content/uploads/sites/2/2022/08/c4f-Broschuere-4web.pdf> (29.12.2023).

DBfK (2019): Impulse zur Mitarbeiterbindung. Ergebnisse einer Online-Umfrage zum Dienstplan. Berlin. Online: <https://www.dbfk.de/media/docs/download/Allgemein/Umfrage-Dienstplan-Ergebnisse.pdf> (27.12.2023).

DBfK (2020): Positionspapier. Konkurrenzfähige Pflegelöhne – Welches Lohnniveau macht die Pflegebranche wettbewerbsfähig? Berlin. Online: https://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/Positionspapier-DBfK_konkurrenzfaehige-Pflegeloeohne_2020-06-16.pdf (27.12.2023).

DBfK (2021a) Pflegeberuf: Kein Grund zu bleiben– Treibt die Pandemie weltweit Pflegefachpersonen aus dem Beruf? Berlin. Online: <https://www.dbfk.de/de/presse/meldungen/2021/Treibt-die-Pandemie-weltweit-Pflegefachpersonen-aus-dem-Beruf.php> (27.12.2023).

DBfK (2021b): Gut geschützt bei der Arbeit? Zur konkreten Situation beruflich Pflegenden in der Praxis im zweiten Corona-Lockdown. Berlin. Online: https://www.dbfk.de/media/docs/download/Allgemein/Broschuere_Pflege-im-2.-Lockdown_Auswertung_Feb2021.pdf (27.12.2023).

Destatis (2020): Gestiegenes Interesse an Pflegeberufen: 71300 Menschen haben 2019 eine Ausbildung begonnen. Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_N070_212.html (27.12.2023).

Destatis (2021a): Auszubildende nach Ausbildungsberufen (Top 20). Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/liste-azubi-rangliste.html> (27.12.2023).

Destatis (2021b): Neuer Beruf: 53610 Auszubildende zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann am Jahresende 2020. Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/07/PD21_356_212.html (27.12.2023).

Destatis (2021c): Löhne in der Pflege: Bruttoverdienste von Fachkräften in Krankenhäusern und Heimen 2020 rund ein Drittel höher als 2010. Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/05/PD21_N032_622.html;jsessionid=3FFE447A41F25F62A6CE1A02291AEF96.live732#fussnote-a-476570 (27.12.2023).

Destatis (2022): 66 % der erwerbstätigen Mütter arbeiten Teilzeit, aber nur 7 % der Väter. Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_N012_12.html (27.12.2023).

Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) (2021): Internationale Vergleiche der Krankenhausversorgung sind vielfach undifferenziert. Online: <https://www.dkgev.de/dkg/presse/details/internationale-vergleiche-der-krankenhausversorgung-sind-vielfach-undifferenziert/> (27.12.2023).

Dionisius, R./Ebbinghaus, M. (2023): Pflegeberufe aus Sicht von Schülerinnen und Schülern. Bonn. Online: https://www.researchgate.net/publication/372770179_11015_-Pflegebe

rufe_aus_Sicht_von_Schulerinnen_und_Schulern/link/64c7a0606a314762282b855a/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uli-wicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19 (15.03.2024).

Dombrowski, R. (2015): Berufswünsche benachteiligter Jugendlicher. Die Konkretisierung der Berufsorientierung gegen Ende der Vollzeitschulpflicht. Bielefeld.

Döring, N./Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Auflage. Springer. Berlin, Heidelberg.

Dreer, B. (2020): Personalentwicklung als Notwendigkeit und Chance zur Qualitätsentwicklung schulischer Berufsorientierung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 520-532.

Dreer, B./Weyer, C. (2020): Kompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern in der Studien- und Berufsorientierung. In Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 547-553.

Dreisiebner, G. (2019): Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen. Eine qualitativ-rekonstruktive Studie. Springer Fachmedien. Wiesbaden.

Diesel-Lange, K./Hany, E./Kracke, B./Schindler, N. (2010): Ein Kompetenzentwicklungsmodell für die schulische Berufsorientierung. In: Sauer-Schiffer, U./Brüggemann T. (Hrsg.): Der Übergang Schule – Beruf. Beratung als pädagogische Intervention. Münster, 157–175.

Diesel-Lange, K. (2020): Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der Berufsorientierung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 386-397.

Diesel-Lange, K./Kracke, B./Hany, E./Kunz, N. (2020): Entwicklungsaufgabe Berufswahl. Ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 57-72.

Ebbinghaus, M./Rothe, C. (2009): Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität – Sichtweisen ausbildender Betriebe. Schriftenreihe Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 109. Bonn. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/2276> (30.12.2023).

Ebbinghaus, M./Bahl, A./Gei, J./Flemming, S. (2017): Rekrutierung von Auszubildenden - Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Bonn. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/eb_21305.pdf (30.12.2023).

Ebbinghaus, M./Dionisius, R. (2024): Pflege, das ist doch... – Was Schülerinnen und Schüler mit Pflegeberufen verbinden. In: Reiber, K./Mohr, J./Evans, M./Peters M. (Hrsg.): Fachkräftesicherung, Versorgungsqualität und Karrieren in der Pflege: Forschung zur beruflichen Bildung im Lebenslauf.

Eberhard, V./Gei, J./Borchardt, D./Engelmann, D./Pencke, A. (2018): Zur Situation von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. Bonn.

Eberhard, V./Matthes, S./Ulrich, J. G. (2015): The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. In: Hegna, K./Imdorf, L./Reisel, L. (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education. Comparative Social Research (Vol. 31). Bingley, UK, 205-235. Online: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S0195-631020150000031008/full/html> (30.12.2023).

Eberhard, V./Scholz, S./Ulrich, J.G. (2009): Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38 (3), 9-13. Online: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/1584> (30.12.2023).

Eberhard, V./Schuß, E. (2021): Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Bonn. Online: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809/Description> (23.12.2023).

Ebner C./Rohrbach-Schmidt D. (2019): Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010: Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung. Online: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-183865> (29.12.2023).

Eggert, S./Schnapp, P./Sulmann, D. (2019): Schülerbefragung Pflege: Eigene Erfahrungen und Interesse an Pflegeberufen. ZQP-Analyse. Online: <https://www.zqp.de/produkt/analyse-schueler-befragung/> (23.12.2023).

El-Cherkeh, T./Fischer, M. (2010): Berufsausbildung in der Altenpflege: Einstellungen und Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg. In: HWWI Policy Paper, No. 3–17. Hamburg. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/47669/1/656477792.pdf> (23.12.2023)

Engin, G. (2016): Berufliche Aspirationen von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe. Eingrenzung und Konstitution im Kontext von persönlicher Bindung, beruflicher Exploration und beruflicher Identität. Darmstadt. Online: <https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/5695/1/Berufliche%20Aspirationen%20von%20Jugendlichen%20der%20gymnasialen%20Mittelstufe%20282016%29%2C%20Dissertation%2C%20Gaby%20Engin%20%28geb%20Steinritz%29.pdf> (29.12.2023)

Enoch, C. (2021): Berufsberatung als reflexiver Prozess In: Berufsbildung 189. 75. Jg., 17-19. Online: https://www.uni-due.de/imperia/md/images/biwi/einrichtungen/ipaed/grundschulforschung/berufsorientierung_im_kontext_des_lebenslangen_lernens.pdf (29.12.2023)

Ensink, G. (2014): Und trotzdem möchte ich nichts Anderes tun. Die kognitive Repräsentation des Pflegeberufs bei Pflegefachkräften in der stationären Altenpflege. Heidelberg. Online: <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/17435/> (20.03.2023).

Ertl, H. (2021): Berufsorientierung zwischen individueller Sozialisation und Bedarfen des Ausbildungsstellenmarktes. In: Weyland, U. u. a. (Hrsg.): Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung. Stand und Herausforderungen. Bonn, 11–14. Online: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_Weyland_et_al_Berufsorientierung.pdf (30.12.2023).

Faulstich-Wieland, H./Scholand, B. (2017): Von Geschlecht keine Spur? Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen. Düsseldorf. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_365.pdf (15.03.2023).

Faulstich-Wieland, H. (2020): Gendergerechte Berufsorientierung: Konzepte, Maßnahmen und empirische Erfahrungen. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 484–491.

Fend, H. (1991): Identitätsentwicklung in der Adoleszenz. Lebensentwürfe, Selbstfindung und Weltaneignung in beruflichen, familiären und politisch-weltanschaulichen Bereichen. In: Entwicklungspsychologie der Adoleszenz in der Moderne (Band 2). Bern.

Flaiz, B. (2018): Die professionelle Identität von Pflegefachpersonen. Vergleichsstudie zwischen Australien und Deutschland. Frankfurt am Main.

Flick, U. (2019): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 9. Auflage. Reinbek.

Flick, U. (2022): Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In: Bauer, N.; Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 3. Auflage. Wiesbaden, 533–547.

Forum Krankenschwester (2007): Erfahrungen im Praktikum. Online: <https://www.krankenschwester.de/forum/themen/erfahrungen-beim-praktikum.11898/> (29.12.2023).

Fowid (2017): Berufsprestige 2013–2016. Online: <https://fowid.de/meldung/berufsprestige-2013-2016-node3302> (29.12.2023).

Frank, C. (2020): Studien- und Berufsorientierung im Fachunterricht. Eine fachdidaktische Perspektive. In Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 473-483.

Frodl A. (2020): Professionelle Ausbildung in Gesundheitsberufen. Gewinnung, Schulung und Betreuung von Auszubildenden. Wiesbaden.

Gei, J./Eberhard, V. (2017): Die Bedeutung des Betriebs bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn, 260–265. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf (30.12.2023).

Gewinner, I./Esser, M. (2020): Studienfachwahl an der LUH: Befunde und Handlungsvorschläge. Hannover. Online: <https://doi.org/10.15488/9758> (29.12.2023).

Gewinner, I./Esser, M. (2021): Geschlechtsspezifische Berufswahl und kulturell bedingte (geschlechts)stereotypische Einstellungen. Online: https://dvb-fachverband.de/wp-content/uploads/2021/09/Vortrag_D3_1.pdf (29.12.2023).

GfK 2018: Trust in Professions 2018 – eine Studie des GfK Vereins. Von Feuerwehrleuten bis zu Politikern. Online: https://www.nim.org/sites/default/files/medien/135/dokumente/2018_-_trust_in_professions_-_deutsch.pdf (29.12.2023).

Goller, M./Fortmeyer, P. (2019): Berufswahlmotive angehender Pflegefachkräfte: Befunde einer Interviewstudie. Online: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_BO_P3a_Präs_Goller_et.al.pdf (29.12.2023).

Görres, S./Bomball, J./Schwanke, A./Stöver, M./Schmitt, S. (2010): Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten. Einstellungen von Schüler/innen zur möglichen Ergreifung eines Pflegeberufes. Bremen. Online: https://www.pflege-ndz.de/files/content-asset/pdf-downloads/projekte/imagekampagne-pflegeberufe/Image_Abschlussbericht-Endfassung.pdf (20.03.2023).

Gottfredson, L. S. (1981): Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. In: Journal of Counseling Psychology, 28(6), 545–579.

Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. In: D. Brown & L. Brooks (Hrsg.): Career Choice and Development (Vol.3). San Francisco, 179–232

Gottfredson, L. S. (2002): Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and selfcreation. In: Brown, D. (Hrsg.): Career Choice and Development (Vol. 4). San Francisco, 85–148.

Gottfredson, L. S. (2005): Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In: Brown, S. D./Lent, R. W. (Hrsg.): Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. Hoboken, NJ, 71-100.

Granato, M./Milde, B./Ulrich, J. G. (2018): Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. Online: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/67184> (31.12.2023).

Granato, M./Ulrich, J. G. (2020): Berufsorientierung von Jugendlichen unter den Bedingungen eines Ausbildungsmarktes: Welche Sicht haben Jugendliche auf Berufe? In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 157–177.

Hardil, S. (2018): Soziales Milieu. In: Grundbegriffe der Soziologie. Mainz, 319–322.

Häfele, E. (2015): Was ich einmal werden möchte. Berufswahlprozesse und Zukunftsvorstellungen bei Kindern. Bregenz. Online: <https://vorarlberg.at/documents/302033/472097/Was+ich+einmal+werden+möchte.pdf/606c29d7-bda6-ca9b-b3f5-b30240793901> (29.12.2023).

Hall, A./Rohrbach-Schmidt, D./Schnepf, T./Ebner, C. (2021): Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege: Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein?. Bonn. Online: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779012/Description> (31.12.2023).

Hartkopf, E. (2020): Berufswahlkompetenz, Berufswahlbereitschaft und Berufswahlreife. Theoretische Hintergründe, Konstrukte, Messung und praktische Bedeutung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 43-56.

Heiligmann, S. (2023): Berufsorientierung in Betriebspraktika gezielt unterstützen. In: Banek, N./Steuber A./Gillen, J. (Hrsg.): Future Literacy. Zukunftsgestaltungskompetenzen für die berufliche Lehrkräftebildung. Baden-Baden, 245-266. Online: doi.org/10.5771/9783985720927 (30.12.2023).

Helbig, M./Leuze, K. (2012): Ich will Feuerwehrmann werden! Wie Eltern, individuelle Leistungen und schulische Fördermaßnahmen geschlechts(un)typische Berufsaspirationen prägen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64 (1), 91–122. Online: <https://www.fachportal-pädagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fld=3170279> (31.12.2023).

Helfferich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden.

Helfferich, C. (2022): Leitfaden und Experteninterviews. In: Bauer, N./Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 3. Auflage. Wiesbaden, 875–892.

Helwig, A. A. (2001): A test of Gottfredson's theory using a ten-year longitudinal study. In: Journal of Career Development, 28 (2), 77-95. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1012578625948> (31.12.2023).

Hentrich, K. (2011): Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Analyse. In: Frommberger, D. (Hrsg.): Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Heft 1. Magdeburg. Online: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-154479> (31.12.2023).

Heublein, U./Ebert, J./Huttsch, C./Isleib, S./König, R./Richter, J./Woisch, A. (2017): Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. Online: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201701.pdf (29.12.2023)

Hirschi, A./Vondracek, F. W. (2009): Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. In: Journal of Vocational Behavior, 75(2), 120-128. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879109000682> (29.12.2023).

Hirschi, A./ Niles, S. G./Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. In: Journal of Adolescence, 34(1), 173–182. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014019710900164X> (29.12.2023).

Hirschi, A./Baumeler, F. (2020): Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussionen. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 31-42.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2020: Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland. Studiengänge, Studierende, Absolventinnen und Absolventen. Wintersemester 2020/2021. Online: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-03-Studium/02-03-01-Studium-Studienreform/HRK_Statistik_BA_MA_UEbrige_WiSe_2020_21_final.pdf (29.12.2023).

Hochschulstart (2022): Zentrales Vergabeverfahren für bundesweit zulassungsbeschränkte Studiengänge. Übersicht über die Auswahlkriterien im Auswahlverfahren der Hochschulen (AdH). Online: <https://hochschulstart.de/epaper/hilfe22-23/adh/index.html> (28.12.2023).

Höfert, R. (2017). Remonstration. In: Von Fall zu Fall – Pflege im Recht. Berlin, Heidelberg, 245–246.

Hofrath, C./Peters, M./Dorin, L. (2021): Aufbau und Erprobung eines Monitorings zur Umsetzung der Pflegeausbildung. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Bericht_BIBB_Pflege_Panel_05.2021.pdf (30.12.2023).

Horvath, K. (2022): Forschungsfragen. In: Bauer, N./Blasius, J. (Hrsg.). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 3. Auflage. Wiesbaden, 35–50.

Hunecke, H./Kluxen-Pyta D./Kohlmann Y./Lumpe A./Rasch, K./Schwertner, A./Teering, A./Umburg, F. (2018): Checkliste für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), 2. Auflage. Online: https://www.arbeitsagentur.de/datei/checkliste-schuelerpraktikum_ba027135.pdf (27.12.2023).

Hurrelmann, K./Köcher, R./Sommer, M. (2019): Kinder der Einheit. Same same, but (still) different! Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren. München. Online: <https://www.change-m.de/wp-content/uploads/2022/08/McDonalds-Ausbildungsstudie-2019.pdf> (29.12.2023).

Hurrelmann, K./Süßlin, W. (2014): Schule, und dann. Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Vodafone Stiftung Deutschland (Hg.): Düsseldorf. Institut für Demoskopie Allensbach. Online: <https://www.vodafone-stiftung.de/schule-und-dann/> (29.12.2023).

Isfort, M. (2013): Der Pflegeberuf im Spiegel der Öffentlichkeit. Bundesgesundheitsblatt 56, 1081–1087. Online: <https://doi.org/10.1007/s00103-013-1747-9> (29.12.2023).

Isfort, M./Rottländer, R./Weidner, F./Gehlen, D./Hylla, J./Tucman, D. (2018): Pflege-Thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Führungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland. Köln. Online: <http://www.dip.de> (29.12.2023).

Institut für Demoskopie (2005): Allensbacher Berufsprestige-Skala 2005. Online: https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/kurzberichte_dokumentationen/prd_0512.pdf (27.12.23).

Institut für Demoskopie (2011): Allensbacher Berufsprestige-Skala 2011. Online: https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/kurzberichte_dokumentationen/prd_1102.pdf (27.12.23).

Institut für Demoskopie (2013): Allensbacher Berufsprestige-Skala 2013. Online: https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/kurzberichte_dokumentationen/PD_2013_05.pdf (27.12.23).

Initiative Klischeefrei (2022a): Betriebliche und schulische Ausbildung. Ausbildungswege junger Frauen und Männer im Vergleich. Online: <https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei-faktenblatt-ausbildung-101540.php> (28.12.2023).

Initiative Klischeefrei (2022b): Betriebliche Ausbildung. Geschlechterverhältnisse in verschiedenen Ausbildungsbereichen. Online: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_101668.php (28.12.2023).

Initiative Klischeefrei (2022c): Schulische Berufsausbildung. Geschlechterverhältnisse in verschiedenen Ausbildungsbereichen. Online: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_101693.php (28.12.2023).

Initiative Klischeefrei (2022d): Hochschulen. Frauen und Männer an Universitäten und Fachhochschulen. Online: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_101774.php (28.12.2023).

Initiative Klischeefrei (2022e): Für Kindergärten & Kitas: Methodenset „Klischeefrei fängt früh an“ Online: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_98169.php (28.12.2023).

Jansen, A./Hickmann, H. (2021): Lockdown am Ausbildungsmarkt: Folgen für die Fachkräftesicherung. KOFA-Studie, No. 3/2021. Köln. Online: <https://www.iwkoeln.de/studien/anika-jansen-helen-hickmann-lockdown-am-ausbildungsmarkt-folgen-fuer-die-fachkraeftesicherung.html> (31.12.2023).

Kanning, U. P. (2020): Berufsorientierungstests. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 360-373.

Kayser, H. (2013): Gestaltung schulischer Berufsorientierung. Ein theoretisch und empirisch fundiertes Konzept mit Handlungsempfehlungen für Praxis und Forschung. Darmstadt. Online: <https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/3521/1/GestaltungschulischerBerufsorientierung.pdf> (15.03.2023).

Kelle, U./Kluge, S. (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2. Auflage. Wiesbaden.

Kersting, K. (2016): Die Theorie des Coolout und ihre Bedeutung für die Pflegeausbildung. Frankfurt am Main.

Kersting, K. (2020): Pflegende machen sich kalt. Berufsalltag zwischen Anspruch und Zwang. Die Schwester der Pfleger (7), 68-71.

Klauber, J./Wasem, J./Beivers, A./Mostert, C. (2021): Krankenhausreport 2021. Versorgungsketten-Der Patient im Mittelpunkt. Berlin, Heidelberg. Online: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-62708-2> (28.12.2023).

Kultusministerkonferenz (KMK)/Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Online: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf> (28.12.2023)

Kochskämper, S. (2020): Wie steht es um Deutschlands Krankenhausinfrastruktur? Überblick und internationaler Vergleich, IW-Report, No. 14/2020, Köln. Online: <https://www.iwkoeln.de/studien/susanna-kochskaemper-wie-steht-es-um-deutschlands-krankenhausinfrastruktur.html> (31.12.2023)

Kruse, A./Driesel-Lange, K. (2017): Berufsorientierung in den Pflegeberufen – ein vernachlässigter Bereich? In: BWP 1, 20-21. Online: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8241> <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8241> (20.03.2023).

Kuckartz U. (2020): Typenbildung. In: Mey, G./Mruck, K. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. 2. Auflage. Wiesbaden, 795-812.

Kuckartz, U./Rädiker S. (2020): Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA. Schritt für Schritt. Wiesbaden.

Kugler, P. (2021): The role of wage beliefs in the decision to become a nurse. Health Economics, 31(1), 94–111. Online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hec.4442> (27.12.2023).

Kunert, C./Puhlmann, A. (Hrsg.) (2014): Die praktische Seite der Berufsorientierung. Modelle und Aspekte der Organisation von Praxiserfahrungen im Rahmen der Berufsorientierung. Bonn. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7511> (31.12.2023).

Küpper, A. (2020): Berufsverbleib von Auszubildenden in der Pflege: der Einfluss von Moral Distress und arbeitsbezogenem Kohärenzgefühl. Wiesbaden.

Langer, J. (2018): Ja, Freund, das ist hier die Arbeitswelt. Das Arbeitswelterleben von Fachoberschülerinnen und Fachoberschülern im betrieblichen Praktikum. Kassel. Online: <https://www.uni-kassel.de/ub/?id=39129&h=9783737604826> (15.03.2023).

Leven, I./Hurrelmann, K./Quenzel, G. (2019): Beruf und Karriere: Im Falle des Falles zählt die Sicherheit des Arbeitsplatzes. In: Albert, M./Hurrelmann, K./Quenzel, G.: 18. Shell Jugendstudie. Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim, 187-212.

Leven, I./Quenzel, G./Hurrelmann, K. (2019b): Bildung: Immer noch entscheidet die soziale Herkunft. In: Albert, M./Hurrelmann, K./Quenzel, G.: 18. Shell Jugendstudie. Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim, 163-186.

Leinhos, P. (2019): Qualitative Skype-Interviews: ein Forschungszugang zu hochmobilen transnationalen Jugendlichen. Methodische Herausforderungen in der Elitebildungsforschung. In: Zeitschrift für Qualitative Forschung, 20, 1, 27-42. Online: <https://www.budrich-journals.de/index.php/zqf/article/view/32960/0> (31.12.2023).

Lippegaus-Grünau, P. (2017): Düsseldorfer Potentialanalyse. Online: https://www.vodafone-stiftung.de/wp-content/uploads/2017/06/Vodafone_Stiftung_Potenzialanalyse_LESEPROBE.pdf (29.12.2023).

Mahl, F./Zimmermann, J./Gaupp, N./Lex, T. (2020): Berufsorientierung und Übergangswege von Hautschulabsolventinnen und -absolventen. Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen des Deutschen Jugendinstituts (DJI). In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 178-184.

Makarova, E./Lüthi, J./Hofmann, M. (2017): Innovative Wege einer gendersensiblen Berufsorientierung: Das elektronische Lernspiel like2be. In: Brüggemann, T./Driesel-Lange, K./Weyer, C. (Hrsg.): Instrumente zur Berufsorientierung. Pädagogische Praxis im wissenschaftlichen Diskurs. Münster, 239-252.

Makarova, E./Herzog, W. (2020): Geschlechtersegregation bei der Berufs- und Studienwahl von Jugendlichen. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 271-278.

Makarova, E./Herzog, W. (2014): Geschlechtsuntypische Berufswahlen bei jungen Frauen: Muss das Vorbild weiblich sein? In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Jg. 34, H. 1, 38-54.

Mamerow, R. (2018): Praxisanleitung in der Pflege. 6. Auflage. Berlin, Heidelberg.

Mann, A./Denis, V./Schleicher, A./Ekhtiari, H./Forsyth, T./Liu, E./Chambers, N. (2020): Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work. Online: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Dream-Jobs.pdf> (28.12.2023).

Matthes, S. (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/9795> (29.12.2023).

Matthes, S. (2016): Attraktivitätssteigerung durch Reform der Pflegeberufe? Hinweise aus einer Schülerbefragung. Bonn. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8031> (29.12.2023).

Mesaros, K. (2000): Modelllernen. In: Stumm, G./Pritz, A. (Hrsg.): Wörterbuch der Psychotherapie. Wien.

Mette, C./Wottawa, H. (2020): Online-Self-Assessments in der Studien und Berufsorientierung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 374-385.

Meyer, Rita (2021): Berufsorientierung im Kontext des Lebenslangen Lernens. In: Berufsbildung 189. 75. Jg., 1. Online: https://www.uni-due.de/imperia/md/images/biwi/einrichtungen/ipaed/grundschulforschung/berufsorientierung_im_kontext_des_lebenslangen_lernens.pdf (29.12.2023)

Neuenschwander, M.P. (2020): Elternarbeit in der Berufsorientierungsphase. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 291-302.

Niedersächsisches Kultusministerium (2018): Erlass. Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen. Online: https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/aktuelle_erlasse_und_gesetze/erlass-berufliche-orientierung-an-allgemein-bildenden-schulen--173726.html (20.03.2023).

Noll, R. (2014): Schülerpraktikum. Ein Leitfaden für Betriebe. Deutscher Industrie und Handelskammertag e. V. (Hrsg.) Online: <https://www.dihk.de/resource/blob/7770/3b298d89762c5fe4507370c860dd1f13/leitfaden-schuelerpraktikum-data.pdf> (20.03.2023).

Oeynhaus, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd (2020): Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 97-108.

OECD (2020): OECD Statistics. Health Care Resources, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT (28.12.2023).

Ohlemann, S. (2021): Berufliche Orientierung zwischen Heterogenität und Individualisierung. Beschreibung, Messung und Konsequenzen zur individuellen Förderung in Schule. Springer VS <https://doi.org/10.1007/978-3-658-33039-2> (28.12.2023).

Olyai, N. (2012): Das Wissen von Kindern über Berufe: Struktur, Veränderbarkeit und elterliche Einflüsse. Erfurt. Online: https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00027645/diss_olyai.pdf (31.12.2023).

Ostendorf, A./Dimai, B./Ehrlich, C./Hautz, H. (2018): Den Lernraum Betriebspraktikum gemeinsam öffnen. Anspruch und Werkzeuge einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik. Innsbruck. Online: https://www.uibk.ac.at/iup/buch_pdfs/lernraum_betriebspraktikum/9783903187122.pdf (31.12.2023).

Pflegeberufegesetz (PflBG) (2020): §11 Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung. Online: https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/_11.html (29.12.2023).

Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2022): Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In: Bauer, N./Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 3. Auflage. Wiesbaden, 123-142.

Puhlmann, A. (2014a): Bedeutung der Eltern für die Berufsorientierung heute. In: Kunert, C./Puhlmann, A. (Hrsg.): Die praktische Seite der Berufsorientierung. Modelle und Aspekte der Organisation von Praxiserfahrungen im Rahmen der Berufsorientierung. Bielefeld, Bonn, 147-158. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7511> (31.12.2023).

Puhlmann, A. (2014b): Internet & Betriebspraktika – eine gute Verbindung für die Berufsorientierung. In: Kunert, C./Puhlmann, A. (Hrsg.): Die praktische Seite der Berufsorientierung. Modelle und Aspekte der Organisation von Praxiserfahrungen im Rahmen der Berufsorientierung. Bielefeld, Bonn, 51-62. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7511> (31.12.2023).

Quernheim, G./Zegelin, A. (2022): Berufsstolz in der Pflege. Das Mitmachbuch. 2. Auflage. Bern.

Quernheim, G. (2018): Die Erneuerung der Praxisanleitung. Padua 13 (2). Göttingen, 125-128.

Ratschinski, G. (2009): Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern. Münster.

Ratschinski, G./Sommer, J./Eckhardt, C./Struck, P. (2017a): Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Vierter Zwischenbericht. Berlin. Online: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/shareddocs/downloads/4-_zwischenbericht_bop-evaluation_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (29.12.2023).

Ratschinski, G./Sommer, J./Eckhardt, C./Struck, P. (2017b): Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Endbericht. Berlin. Online: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/shared-docs/downloads/bop-abschlussbericht-evaluation-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (29.12.2023).

Ratschinski, G./Sommer, J./Eckhardt, C./Struck, P. (2018): Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP. Bonn. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/9214> (28.12.2023).

Ratschinski, G. (2020): Benachteiligtenförderung in der Berufsorientierung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 279-290.

Rees, C. E./ Monrouxe, L. V.; McDonald, L. A. (2014): „My mentor kicked a dying woman’s bed ...“ – Analysing UK nursing students’ „most memorable“ professionalism dilemmas. In: Journal of Advanced Nursing 71 (1), 169–180. Online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.12457> (29.12.2023).

Reiber, K./Küpper, A./Mohr, J. (2021): Wunsch und Wirklichkeit in der Pflegeausbildung – eine laufbahnbezogene Perspektive auf Berufsorientierung im Kontext von Fachkräftebedarf. In: Weyland, U. u. a. (Hrsg.). Berufsorientierung. Stand und Herausforderungen. Bonn, 179-195. Online: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779889> (29.12.2023).

Richter, M. (2016): Berufsorientierung von HauptschülerInnen. Zur Bedeutung von Eltern, Peers und ethnischer Herkunft. Wiesbaden.

Riedel, A. (2017): Pflegerische Ethik. Online: <https://www.bpb.de/themen/umwelt/bio-ethik/182461/pflegerische-ethik/> (20.03.2023).

Roedenbeck Schäfer, M. (2014): Personalgewinnung in der Pflege. München.

Rothgang, H./Müller, R./Unger, R. (2012): Themenreport „Pflege2030“. Was ist zu erwarten-was ist zu tun? Gütersloh Online: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Themenreport_Pflege_2030.pdf (30.12.2023).

Rottermann, B. (2017): Sozialisation von Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufslehren. Berlin, Toronto. Online: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/23729/1006415.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (31.12.2023).

Rübner, M./Höft S. (2019): Berufswahl als mehrdimensionaler Prozess In: Kauffeld, S./Spurk, D. (Hrsg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin, 39-62. Online: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-48750-1_1 (31.12.2023).

Schache, S./Lau, D. (2011): Berufswahlmotive und berufliche Perspektiven – Eine Analyse ausgewählter Gesundheitsberufe. In: Bonse-Rohmann, M./Burchert, H. (Hrsg.). Neue Bildungskonzepte für das Gesundheitswesen. Bielefeld, 101-132.

Scharfenberg, E. (2016): Was beschäftigt Pflegekräfte? Online: http://www.elisabeth-scharfenberg.de/daten/downloads/ErgebnissederUmfrage_WasbeschaeftigtPflegekraefte.pdf (20.03.2023).

Schaub, A./Mueser, K./Schmidt, A./Koller, G./Falkai, P. (2017): Praktikum in einer psychiatrischen Klinik zur beruflichen Orientierung von Schülern. Fortschritte der Neurologie, Psychiatrie 85 (9). Stuttgart, 536-540.

Schmucker, R. (2020): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. In: Klaus J. u. a. (Hrsg.): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Online: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-58935-9#bibliographic-information> (29.12.2023).

Schmude, C. (2010): Entwicklung von Berufspräferenzen im Schulalter: längsschnittliche Analyse der Entwicklung von Berufswünschen. Berlin. Online: <https://edoc.hu-berlin.de/handle/18452/14626> (31.12.2023).

Schönfeld, G./Wenzelmann, F. (2022): Tarifliche Ausbildungsvergütung 2022: Erstmals im Durchschnitt über 1000 Euro – Anstieg aber unterhalb der Inflationsrate. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18490> (13.02.2024).

Schuchart, C./Keßler, C./Scheidt, B./Buchwald, P. (2016): Veränderung der Studienorientierung im Verlauf der Sekundarstufe II unter Männern und Frauen und ihre individuellen und kontextuellen Gründe. In: Faulstich-Wieland, H./Scholand, B./Rahn, S. (Hrsg.): bwp@ Spezial 12 Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen. Online: <https://www.bwpat.de/ausgabe/spezial12/schuchart-et-al> (31.12.2023).

Schultheis, K./Sell, S./Becher, L. (2021): Berufliche Bildung im internationalen Vergleich. Online: <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/326635/berufliche-bildung-im-internationalen-vergleich/#node-content-title-0> (28.12.2023).

Seyda, S./Köppen, R./Hickmann, H. (2021): Pflegeberufe besonders vom Fachkräftemangel betroffen. Online: <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-helen-hickmann-pflegeberufe-besonders-vom-fachkraeftemangel-betroffen.html> (5.1.2024).

SINUS (2023): Sinus-Milieus. Online: <https://www.sinus-institut.de/sinus-milieus> (29.12.2023).

Stein, M. (2020): Von PatInnen und LotsInnen. Coaching- und Mentoringprogramme in der Studien- und Berufsorientierung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 435-445.

Steinritz, G./Kayser, H./Ziegler, B. (2012): Erfassung des beruflichen Aspirationsfelds Jugendlicher -IbeA, ein Diagnoseinstrument für Berufsorientierung und Forschung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik –online (22), 1-16. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe22/steinritz-et-al_bwpat22.pdf (29.12.2023).

Steinritz, G./Lehmann-Grube, S. K./Ziegler, B. (2016): Subjektive Geschlechtstyp- und Prestige-einschätzungen. Konstituenten beruflicher Aspirationen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 60(2), 90–99. Online: <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000208> (28.12.2023).

Thielen, M. (2020): Berufsorientierung bei Jugendlichen mit Fluchthintergrund. Ausgangslage und Herausforderungen. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 256-270.

Tiefel, S. (2005): Kodierung nach der Grounded Theory lern- und bildungstheoretisch modifiziert: Kodierungsleitlinien für die Analyse biographischen Lernens. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung (ZBBS), 6. Jg., Heft 1, 65-84.

Trabert, L./Ramsauer, K. (2015): Spektrum und Qualität von Betriebspraktika in Hessen – eine empirische qualitative Analyse. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (Hrsg.) Wiesbaden. Online: <https://www.bso-hessen.de/blueprint/servlet/resource/blob/3435612/e4f65fc732b7ce09438e415da8b180d0/spektrum-und-qualitaet-von-betriebspraktika-in-hessen-data.pdf> (31.12.2023).

Ulrich, G./Krewerth A./Eberhard, V. (2006): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Abschlussbericht. Bonn. Online: https://www.bibb.de/dienst/dapro/dapro-docs/pdf/eb_23103.pdf (31.12.2023).

Vervecken D./Hannover B. (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perception of job status, job difficulty and vocational self-efficacy. In: Social Psychology (46), 76-92. Online: <https://psycnet.apa.org/record/2015-14261-001> (29.12.2023).

Welker, C./Schiemann, F. (2017): Fachkräftesituation ausgewählter Gesundheitsfachberufe in Berlin-Brandenburg – Stand und Perspektiven. In: Weyland, U./Reiber, K. (Hrsg.): Entwicklungen

und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder. Bericht zur beruflichen Bildung. Bonn, 53-72. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8474> (30.12.2023).

Westhoff, G./Ernst H. (2016): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung – Konzepte, Handlungsansätze und Instrumente aus der Modellversuchsforschung. Bonn. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7935> (29.12.2023).

Wiesner, K.-M. (2017): Image und Attraktivität der deutschen Berufsbildung für Studierende in Deutschland. In: Schlögl, P. u. a. (Hrsg.): Berufsbildung, eine Renaissance? Bielefeld, 267-278. Online: DOI: 10.3278/6004552w267 (30.12.2023).

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung, 1 (1), Art. 22. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (30.12.2023).

Witzel, A. & Reiter, H. (2012). The problem-centred Interview. Los Angeles.

Wolfert, S.; Quenzel, G. (2019): Vielfalt jugendlicher Lebenswelten: Familie, Partnerschaft, Religion und Freundschaft. In: Albert, M./Hurrelmann, K./Quenzel, G.: 18. Shell Jugendstudie. Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim, 133-161.

ZAFH (2020a): Berufswahl. Online: <https://www.zafh-care4care.de/schwerpunktthema/entlohnung/berufswahl/> (27.12.2023).

ZAFH (2020b): Berufs(neu)orientierung. Online: <https://www.zafh-care4care.de/schwerpunktthema/berufliche-bildung/berufs-neu-orientierung/> (27.12.2023).

Ziegler, B./Engin, G./Rotter, E. (2020): Berufliche Aspirationen Jugendlicher erfassen und reflektieren. Theoretischer Hintergrund, Merkmale und Umsetzungsmöglichkeiten am Beispiel eines Online Tools. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, 57-72.

Anhang 1

Tabelle 18: Interviewleitfaden Praktikant:innen

Leitfragen	Inhaltliche Checkliste	Konkrete Nachfragen
Berufswahl Pflege		
Sie machen gerade ein Praktikum hier im Haus. Warum haben Sie sich dafür entschieden sich den Pflegeberuf genauer anzuschauen?	Pflegeberuf als Wunschberuf Berufswahlmotive: Anderen Helfen, Sinnvolle Tätigkeit, Spannende Tätigkeit, mit anderen Menschen zusammenarbeiten, Interesse an medizinischen/ gesundheitlichen Aspekten; Berufswahlentscheidung erleichtern; Andere gaben Hinweis, dass der Beruf passen könnte	Ist der Pflegeberuf zurzeit für Sie ein Wunschberuf bzw. ihre erste Berufswahl? Fallen Ihnen noch weitere Gründe ein?
Gab es für Sie noch andere Berufe, die Sie gerne während eines Schülerpraktikums genauer angeschaut hätten?	Weitere Gesundheitsberufe (Physio, Logopädie, Ergo, Medizin, Ernährung) Körperpflege (Friseurin, Kosmetikerin) Kaufmännischer Bereich (Bank-, Einzelhandel-; Büro) Handwerk	
Wie wurden Sie von der Schule auf das Schülerpraktikum vorbereitet?	Referate zu verschiedenen Berufen Besuch des BIZ Regionale Berufsinformationsmesse Schulinterne Berufsinfoveranstaltung (z.B. wo Eltern/ Verwandte ihre Berufe vorstellen)	
In dem Zusammenhang Aspirationsfeld mit den Praktikant:innen erstellen		
Erfahrungen im Praktikum		
Wenn Sie mal ganz an den Anfang Ihres Praktikums zurückdenken, was für Erwartungen hatten Sie von diesem Praktikum?	Einsicht in den Pflege/ Medizin Beruf bekommen, Passung für den Beruf testen Erleben wie die Zusammenarbeit im Krankenhaus mit anderen Berufsgruppen abläuft Verschiedene Krankheiten und Maßnahmen dagegen kennenlernen Berufswahlentscheidung erleichtern - Sicherheit;	Würden Sie sagen, dass diese Erwartungen erfüllt wurden?
Was an dem Praktikum hat Ihnen besonders gut gefallen?	Viel Neues sehen, sich mit Pflegefachkräften / Auszubildenden austauschen zu können, feste Begleitperson haben, gute Aufnahme und Akzeptanz im Team, selbstständig kleine Aufgaben erledigen können, Vertrauen in die eigene Person erleben	Gab es auch etwas, was Ihrer Meinung nach nicht so gut verlaufen ist?

Haben Sie am Anfang einen Überblick bekommen was Sie im Pflegepraktikum im Allgemeinen und auf der jeweiligen Station alles sehen / lernen können?	Ja, auf einer Infoveranstaltung vorab von einer Pflegepädagogin, Pflegeleitung etc. Ja an dem ersten Tag von einer Pflegekraft, einer/m FSJler:in/ einer/m Auszubildenden, einer/m anderen Praktikant:in Nein	Wie wurde Ihnen dieser Überblick gegeben? Gab es ein Gespräch, eine Führung, ein Infoblatt dass Sie sich durchlesen konnten? War es Ihnen möglich alles, was Ihnen am Anfang vorgestellt wurde zu sehen/ lernen?
Wie war die Zusammenarbeit mit den Pflegefachkräften für Sie?	Gute Aufnahme ins Team, nett und freundlich, kontinuierliche Zusammenarbeit, (kein) Interesse für die eigene Person, ablehnende Haltung der/m Praktikant:in oder den Patienten gegenüber, oft weggeschickt, eher nebeneinanderher gearbeitet, nur Aufträge bekommen positive/negative Vorbildfunktion	Hat von den Pflegekräften Ihnen schon jemand eine Rückmeldung dazu gegeben, ob der Beruf deren Meinung nach zu Ihnen passen würde? Wie haben Pflegekräfte darauf reagiert, wenn Sie gesagt haben, dass Sie eine Ausbildung im Pflegeberuf machen möchten?
Wie sah so ein typischer Tag (nicht der/die ersten) als Praktikant:in für Sie aus?	Mit Schwester mitgegangen und gemeinsam die Patienten komplett versorgt, Mit einer Schüler:in/ FSJler:in mitgeschickt, alleine in Zimmer geschickt zur Funktionspflege, hauptsächlich Hol- und Bringendienste erledigt Essen und Kaffee verteilen und einsammeln Putzen von Pflegeutensilien und Patientenumgebung	Glauben Sie, Sie wüssten jetzt was Sie in einer Pflegeausbildung und später im Beruf alles machen müssten?
Berufswahlentscheidung		
Stellen Sie sich vor, sie müssten sich genau jetzt für einen Beruf entscheiden, welche Gefühle haben Sie dabei?	Stress/ Unsicherheit Angst sich falsch zu entscheiden/ festzulegen Vielzahl an Alternativen Sicherheit Entschlossenheit	Was glauben Sie warum Sie genau solche Gefühle haben?
Wie würde zum jetzigen Zeitpunkt Ihre Entscheidung ausfallen und was sind Ihre Gründe für die Entscheidung?	Für den Pflegeberuf Für einen „pflegenahen“ Beruf Ein ganz anderer Beruf Kann sich nicht festlegen – nennt mehrere Alternativen Gründe: Berufswahlmotive haben sich (nicht) bestätigt → Spaß, Interesse, nettes Team	Wie kommen Sie zu Ihrer Begründung?

	Ggf. Nochmal Bezug nehmen auf Aspirationsfeld → Ansehen des Berufes (durch Gesellschaft, Freunde, Eltern, ...) Geschlechterrolle	
Welche Erfahrungen im Praktikum haben für Sie die Entscheidung (eher) leichter und welche (eher) schwerer gemacht?	Viele Informationen, festen Ansprechpartner, differenzierten Einblick, positive Vorbildfunktion, Spaß, wichtige Aufgaben selbstständig erledigen dürfen, ein Blick für das große Ganze bekommen, sinnvolles Arbeiten erlebt, Gespräche mit anderen Praktikant:innen/ FSJler:innen/ Azubis/ Freunden/ Eltern über die Erlebnisse im Praktikum, Bestärkung durch die Eltern, positive Rückmeldung von Pflegefachkräften Viel Stress, Zeitdruck, Körperliche Anstrengung, schlechte Stimmung im Team, fragmentarisches Arbeiten ohne Zusammenhänge	Welche Rolle hat... dabei für Sie gespielt?
Was hätten noch Sie gebraucht, um leichter eine Entscheidung treffen zu können?	Infos zu konkreten Tätigkeiten, die im Beruf gemacht werden und warum, Infos zu Rahmenbedingungen wie Bezahlung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitssicherheit, neues Pflegeberufegesetz etc.; Feedback zur Passung/ Eignung des Berufes Gespräche mit den Pflegefachkräften über den Beruf/ Warum Sie sich damals dafür entschieden haben.	Hätte Ihnen ... bei der Entscheidung geholfen Wenn sie etwas darüber nachdenken, fallen Ihnen da Verbesserungsvorschläge bei der Durchführung der Praktika ein?
Abschluss		
Alles in allem, würden Sie anderen SchülerInnen ein Praktikum in der Pflege und speziell in dieser Einrichtung empfehlen?	Ja, weil Erwartungen erfüllt, Leute nett, interessant, viel gesehen und gelernt Nein, weil Keinen richtigen Einblick, sinnlos, nur Hol- und Bringe-aufgaben, alleine gelassen,	
Gibt es noch etwas, was Sie zu dem Thema erzählen möchten, wonach ich noch nicht gefragt habe?		

Anhang 2

Tabelle 19: Interviewleitfaden Auszubildende

Leitfragen	Inhaltliche Checkliste	Konkrete Nachfragen
Erfahrungen im eigenen Praktikum		
Sie haben ja ein Orientierungspraktikum (8.-10. Klasse) absolviert. Wenn Sie mal ganz an den Anfang ihres Praktikums zurückdenken, was für Erwartungen hatten Sie von diesem Praktikum?	Einsicht in den Beruf bekommen, Passung für den Beruf testen; Erleben wie die Zusammenarbeit im Krankenhaus mit anderen Berufsgruppen abläuft Verschiedene Krankheiten (Wunden) und Maßnahmen dagegen kennenlernen Berufswahlentscheidung erleichtern - Sicherheit; Untersuchungsmethoden	War auch zu schauen, ob der Beruf passend ist für Sie eine Erwartung von Ihnen? Würden Sie sagen, dass diese Erwartungen erfüllt wurden?
Wie lief denn das Praktikum so ab, wenn Sie sich ab den ersten Tag zurück erinnern bis zum Ende Ihres Praktikums?	(keine) Einführung erhalten, (un) strukturiert, (keine) Anleitung/ Erklärungen bekommen (un) regelmäßige mitgenommen (keinen) umfassenden Einblick	Was waren dabei Ihre Aufgaben?
Wie war damals die Zusammenarbeit mit den Pflegefachkräften für Sie?	Gute Aufnahme ins Team, nett und freundlich, kontinuierliche Zusammenarbeit, (kein) Interesse für die eigene Person, ablehnende Haltung der Praktikant:in/ oder den Patient:innen gegenüber, oft weggeschickt, positive/negative Vorbildfunktion	Wie haben Pflegekräfte allgemein darauf reagiert, wenn Sie gesagt haben, dass Sie eine Ausbildung im Pflegeberuf machen möchten?
Berufswahlentscheidung		
Welche Erlebnisse während des Praktikums haben Ihnen damals die Entscheidung für die Ausbildung erleichtert bzw. erschwert?	Viele Informationen, festen Ansprechpartner, gute Einbindung ins Team, differenzierten Einblick, positive Vorbildfunktion, Spaß, wichtige Aufgaben selbstständig erledigen dürfen, ein Blick für das große Ganze bekommen, sinnvolles Arbeiten erlebt Viel Stress, Zeitdruck, Körperliche Anstrengung, schlechte Stimmung im Team, fragmentarisches Arbeiten ohne Zusammenhänge	Bei welchen Erlebnissen haben Sie damals gedacht, den Beruf kann ich mir gut für mich vorstellen. Gab es Momente während des Praktikums, wo Sie dachten, der Pflegeberuf ist doch nichts für mich? Wenn ja warum? Wieso haben Sie sich dennoch für die Pflege entschieden?
Aus heutiger Perspektive betrachtet, was hätten Sie damals noch gebraucht, um eine sicherere Entscheidung treffen zu können?	Infos zu konkreten Tätigkeiten, die im Beruf gemacht werden,	Würden Sie für sich sagen, die Erfahrungen, die Sie im Praktikum gemacht haben, waren entscheidend für die Berufswahl?

	Infos zu Rahmenbedingungen wie Bezahlung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitssicherheit, neues Pflegeberufegesetz etc.; Feedback zur Passung/ Eignung des Berufes	
Berufswahlmotive Pflege		
Sie absolvieren ja gerade eine Ausbildung im Pflegeberuf. Was waren damals ihre Gründe die Ausbildung zu beginnen?	Berufswahlmotive: Anderen Helfen, Sinnvolle Tätigkeit, Spannende Tätigkeit, mit anderen Menschen zusammenarbeiten, Interesse an medizinischen/ gesundheitlichen Aspekten; Wunschberuf, ...	Würden Sie sagen, dass auch (Meinung der Eltern/ Freunde; Gehalt; Arbeitssicherheit, guten Weiterbildungsmöglichkeiten, ...) eine Rolle für die Berufswahl gespielt hat?
Berufliche Aufgabe und Berufsethos der Pflege		
Was macht Ihrer Ansicht nach die professionelle Pflege aus? Was sind konkrete (Vorbehalts-) Aufgaben der professionellen Pflege? Durch welche Einstellungen zeichnen sich Pflegefachkräfte aus bzw. welche Einstellungen sollte eine professionelle Pflegefachkraft ihrer Meinung nach haben?	Vgl. §4 Ausbildungsziel Eigenständig: pflegebedarf erheben, Maßnahmen planen, durchführen, dokumentieren, durchführen evaluieren, ... Qualitätsentwicklung Beratung von Pflegenden und Angehörigen Im (interdisziplinären) Team arbeiten... nach den neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen pflegen Vgl. ICN-Ethikkodex → Achtung der Menschenrechte - Respektvoll, Advokat – sich für Patienten einsetzen, Patientenzentrierung (ganzheitliche Betrachtung), Patientenpartizipation, vertrauensvoll, verantwortungsvoll	Inwiefern weichen diese Tätigkeiten, von ihren damaligen Vorstellungen im Praktikum ab?
Eigene Zusammenarbeit mit Praktikant:innen/ Praktikum im jetzigen Haus		
Nun haben Sie als Auszubildende ja auch Kontakt zu Praktikant:innen auf den Stationen. Inwiefern werden Sie in die Betreuung der Praktikant:innen mit einbezogen?	Praktikant:innen die Räumlichkeiten auf Station und im Haus zeigen bis Praktikant:innen regelmäßig mitnehmen und alles pflegerelevante erklären (auf sich allein gestellt/ mit Unterstützung von Pflegefachkräften)	
Schätzen Sie das Praktikum, so wie es in ihrer Einrichtung durchgeführt wird, als hilfreich für die jeweiligen Praktikant:innen ein, wenn man annimmt, dass diese umfassende Einblicke in den Beruf bekommen möchten, um eine Berufswahlentscheidung zu treffen.	Ja Nein Zu unstrukturiert Keine festen Ansprechpartner Überwiegend Hilfsleistungen, die die Pflege in ihrer Komplexität nicht widerspiegeln	Wenn sie etwas darüber nachdenken, fallen Ihnen da Verbesserungsvorschläge bei der Durchführung der Praktika ein? Ggf. konkret: Gibt es einen Leitfaden, der genutzt wird, oder ein Einführungsgespräch?

Stellen Sie sich vor, eine Praktikantin sagt zu Ihnen, sie könnte sich gut vorstellen eine Ausbildung im Pflegeberuf zu beginnen und auch Sie finden, dass sie für den Beruf geeignet scheint. Nun möchte Sie von Ihnen eine Einschätzung haben, ob das eine gute Berufswahl sei. Was würden sie darauf antworten?	Ja weil, ...sinnstiftend, man tut Gutes ... hohe Arbeitsplatzsicherheit ...gute Weiterbildungsmöglichkeiten ...breites Arbeitsfeld/ viele spannende Bereich, Umorientierung jederzeit möglich Nein weil, ...zu stressig, man kann kaum umsetzen, was für die Patienten nötig ist → Gefahr von Burn-Out/ Coolout ...körperlich anstrengend ...schwierig mit Work-Life Balance	Was sind die Vorteile und was sind die Nachteile, die es Ihrer Meinung nach zu berücksichtigen gilt? Könnten Sie sich mit dem Wissen von heute nochmal für einen Beruf entscheiden, wie würde da ihre Berufswahlentscheidung (aus welchen Gründen) ausfallen?
Abschluss		
Gibt es noch etwas, was Sie zu dem Thema erzählen möchten, wonach ich noch nicht gefragt habe?		

Anhang 3

Tabelle 20: Interviewleitfaden Pflegefachkräfte

Leitfragen	Inhaltliche Checkliste	Konkrete Nachfragen
Berufliche Aufgabe und Berufsethos der Pflege		
Bevor wir mit den Fragen zum Praktikum starten, habe ich zu Beginn zwei allgemeine Fragen: Was sind konkrete Aufgabenbereiche der Pflege bzw. Aufgaben die ausschließlich Pflegekraft macht? Was macht den Berufsethos der professionellen Pflege aus?	Vgl. §3 Ausbildungsziel Eigenständig: pflegebedarf erheben, Maßnahmen planen, durchführen, dokumentieren, durchführen evaluieren, ... Qualitätsentwicklung Beratung von Pflegenden und Angehörigen Im (interdisziplinären) Team arbeiten... nach den neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen pflegen Vgl. ICN-Ethikkodex → Achtung der Menschenrechte - Respektvoll, Advokat – sich für Patienten einsetzen, Patientenzentrierung (ganzheitliche Betrachtung), Patientenpartizipation, vertrauensvoll verantwortungsvoll	Durch welche Einstellungen zeichnen sich Pflegekräfte aus bzw. welche Einstellungen sollte eine Pflegekraft ihrer Meinung nach haben?
Praktikum auf den Stationen		
Bei Ihnen auf Station sind regelmäßig (Schul-) Praktikant:innen (für 2-4 Wochen). Wie läuft ein Praktikum dann typischerweise ab?	(Un) strukturiert Fester Ablaufplan/ Checkliste Einführungsgespräch, Station wird gezeigt, Bezugsperson wird als fester Ansprechpartner zugeteilt und arbeitet mit ihnen zusammen, Abschlussgespräch wird geführt, worin auf die Eignung für den Beruf eingegangen wird	Werden bei Ihnen auch Einführungs- bzw. Kennenlerngespräche geführt? Gibt es i.d.R. für die Praktikant:innen eine feste Ansprechpartnerin? Verwenden Sie strukturelle Hilfsmittel wie z.B. Leitfäden?
Wie erleben Sie im Allgemeinen die Zusammenarbeit mit den Praktikant:innen?	Gut, i.d.R. motivierte junge Menschen Stressig, da hoher Durchlauf	Wissen Sie aus welchen Gründen/ mit welchen Motiven sich die jeweiligen SchülerInnen für ein Praktikum in der Pflege entschieden haben? Wie motiviert wirken die Praktikant:innen größtenteils auf Sie? Bzw. wie viel Prozent ca. sind denn wirklich an der Pflege interessiert?

		Würden Sie sagen, dass deren Motivation einen Einfluss auf den Umgang mit Ihnen, oder auch Ihren Kolleg:innen hat?
Was würden Sie sagen, ist konkret Ihre Aufgabe bzw. auch die Ihrer Kolleg:innen, bei der Betreuung von Praktikant:innen?	Umfassenden Einblick in den Berufsalltag der Pflege geben, → vgl. erste Frage Tätigkeiten zeigen, die Pflegekräfte (eigenständig) Durchführen Ansprechpartner für Fragen sein Rollenvorbild sein inkl. professionellem Auftreten/ innerer Haltung, Feedback über deren Fähigkeiten/ Eignung für den Beruf geben	Finden Sie, dass es auch zu ihren Aufgaben gehört, dass Sie...?
Können Sie diesen Aufgaben i.d.R. im beruflichen Alltag während ihrer regulären Arbeitszeit gerecht werden?	Ja, wenn ich woanders Zeit einspare Nein, Praktikanten bedeuten immer Mehrarbeit, meist muss ich dann Überstunden machen, insb. Zu Beginn eines Praktikums Nein, es fehlt an Kompetenz, z.B. zur Rückmeldung zur Passung	Gibt es etwas, was Sie tun, um dies zu kompensieren? Fühlen Sie sich (und ihre Kolleginnen) fachlich ausreichend vorbereitet, um diese Aufgaben umzusetzen?
Berufswahlentscheidung unterstützen		
Wie würden Sie ihren persönlichen bzw. den aller Pflegefachkräfte, die mit den Praktikant:innen arbeiten, Einfluss auf die spätere Berufswahl einschätzen?	Groß, da eine Vorbildfunktion und die Aufnahme ins Team mit der wichtigste Faktor ist, und weil wir den Personen Feedback zu deren Eignung geben Gering, letztlich deren Entscheidung	Erleben Sie es öfter, dass Praktikant:innen später in Ihrer Einrichtung eine Ausbildung beginnen? Haben Sie das Gefühl durch eine gute Betreuung dem Fachkräftemangel etwas entgegenwirken zu können?
Wenn Sie das Praktikum, so wie es bei Ihnen stattfindet, mal aus Perspektive der Praktikant:innen betrachten, was würden Sie sagen ist daran hilfreich für deren Berufswahlentscheidung?	Feedback, ein fester Ansprechpartner, Ablaufplan als Orientierung, Einführungsveranstaltung Kontakt zu Auszubildenden	Was glauben Sie fehlt bei ihnen noch, um eine (begründete) Berufswahlentscheidung noch besser zu unterstützen? bzw. Fallen Ihnen Verbesserungsvorschläge bei der Durchführung der Praktika ein?
Eine Praktikantin sagt zu Ihnen, sie könnte sich gut vorstellen eine Ausbildung im Pflegeberuf zu beginnen und auch Sie finden, dass sie prinzipiell für den Beruf geeignet scheint. Nun möchte Sie von Ihnen eine Einschätzung haben, ob das eine gute Berufswahl sei. Was würden sie darauf antworten?	Ja weil,... ...sinnstiftend, man tut Gutes ... hohe Arbeitsplatzsicherheit ...gute Weiterbildungsmöglichkeiten ...breites Arbeitsfeld/ viele spannende Bereiche, Umorientierung jederzeit möglich Nein weil,	Was sind die Vorteile und was sind die Nachteile, die es Ihrer Meinung nach zu berücksichtigen gilt?

	...zu stressig, man kann kaum umsetzen, was für die Patienten nötig ist → Gefahr von Burn-Out/ Colout ...körperlich anstrengend ...schwierig mit Work-Life Balance	
Abschluss		
Wenn Sie jeweils drei Wünsche frei hätten bei ihrer PDL & Geschäftsführung, was würden sie sich von ihr wünschen, damit eine professionelle Betreuung von Praktikantinnen möglich wird.	Gesonderte Zeit für Betreuung Anerkennung für geleistete Arbeit/ zusätzliches Engagement Inhaltliche/ Pädagogische Vorbereitung auf die Tätigkeit Hilfsmittel, die die Durchführung strukturieren und erleichtern z.B. Checklisten, Praktikumsbegleitordner	
Gibt es noch etwas, was Sie zu dem Thema erzählen möchten, wonach ich noch nicht gefragt habe?		

Abbildung 11: Aspirationsfeld Lea

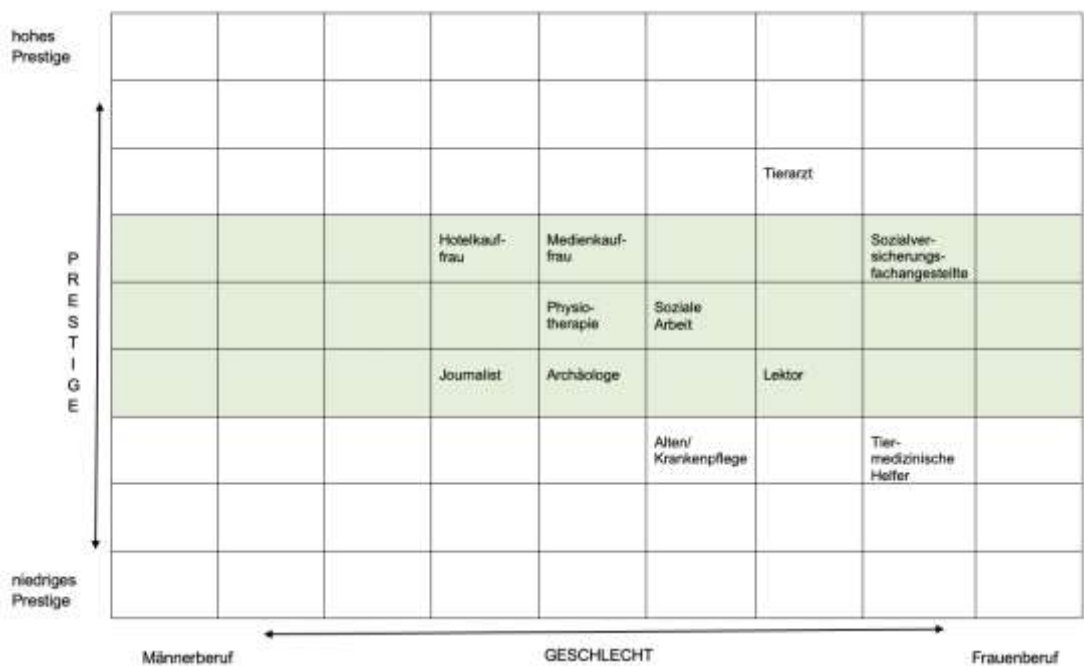
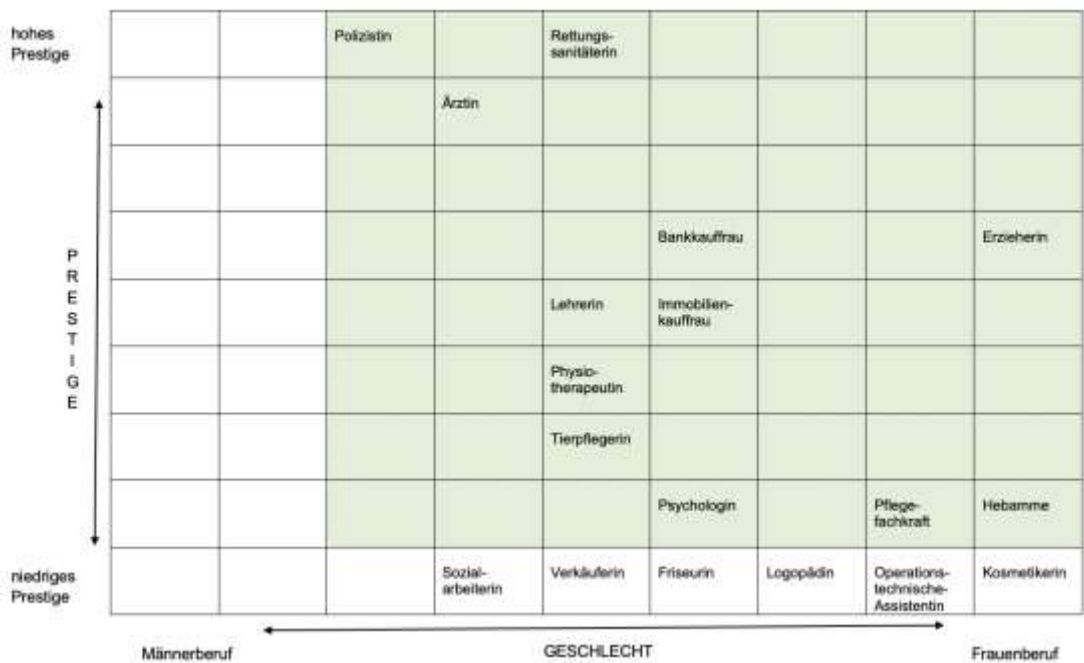


Abbildung 12: Aspirationsfeld Lisa



⁸⁹ Die Berufsbezeichnungen in den Aspirationsfeldern (männliche bzw. weibliche Variante) wurden von den Proband:innen übernommen.

Abbildung 13: Aspirationsfeld Nele

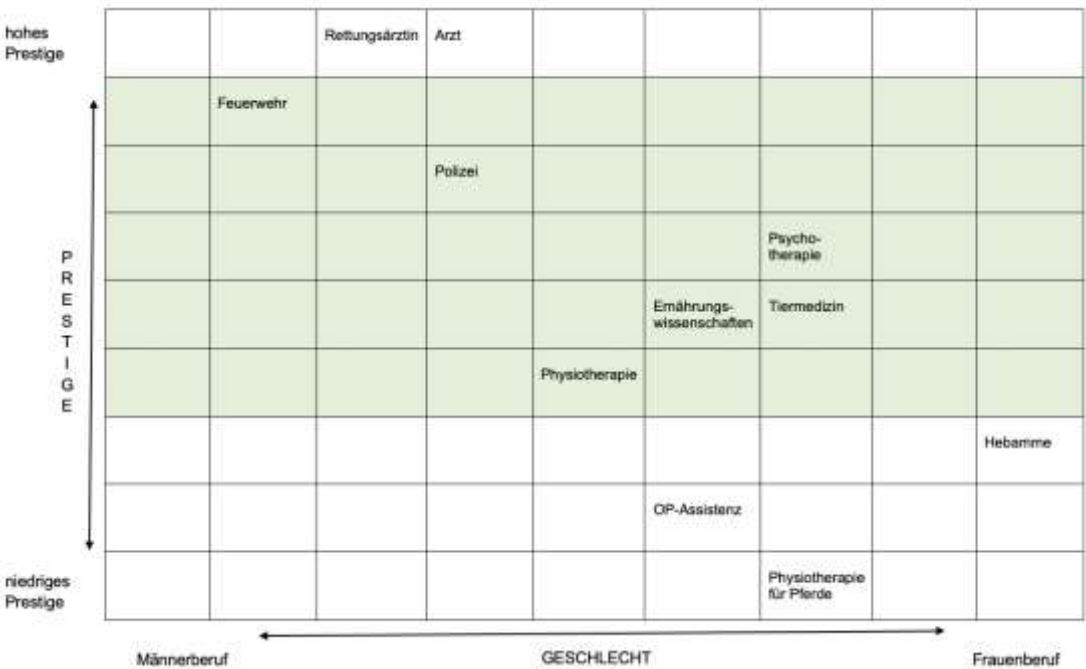


Abbildung 14: Aspirationsfeld Ben

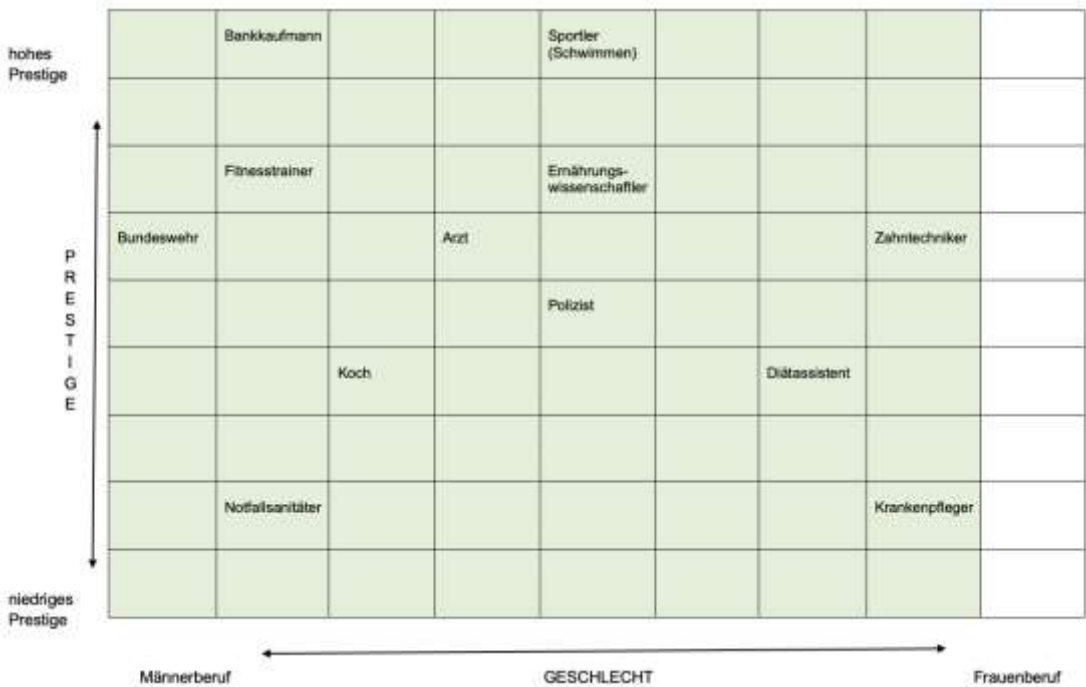


Abbildung 15: Aspirationsfeld Sofia

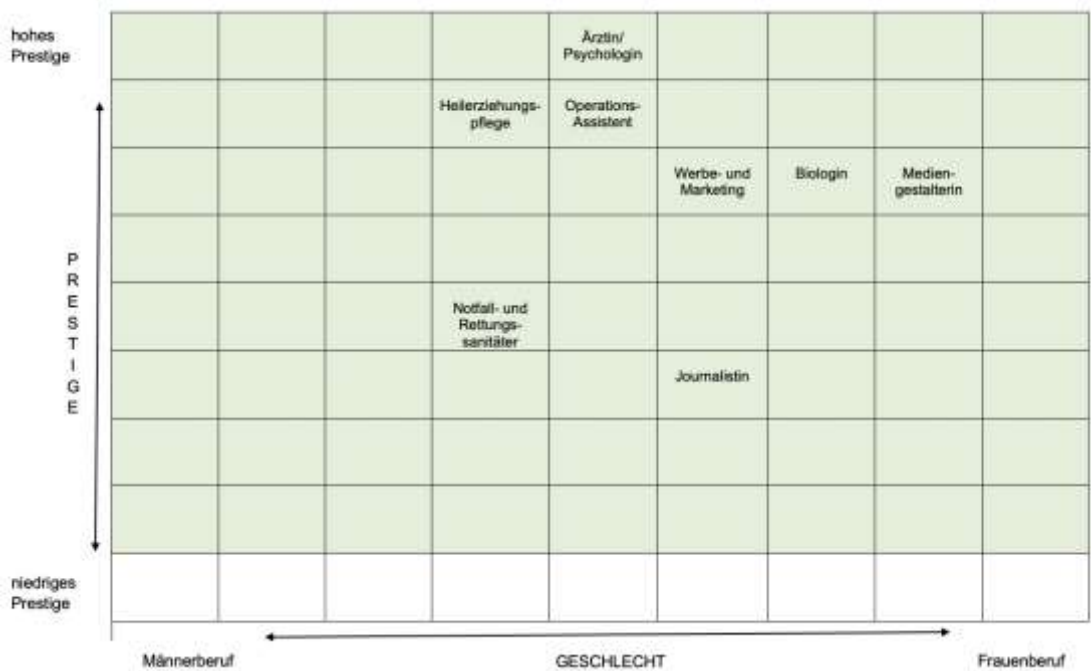
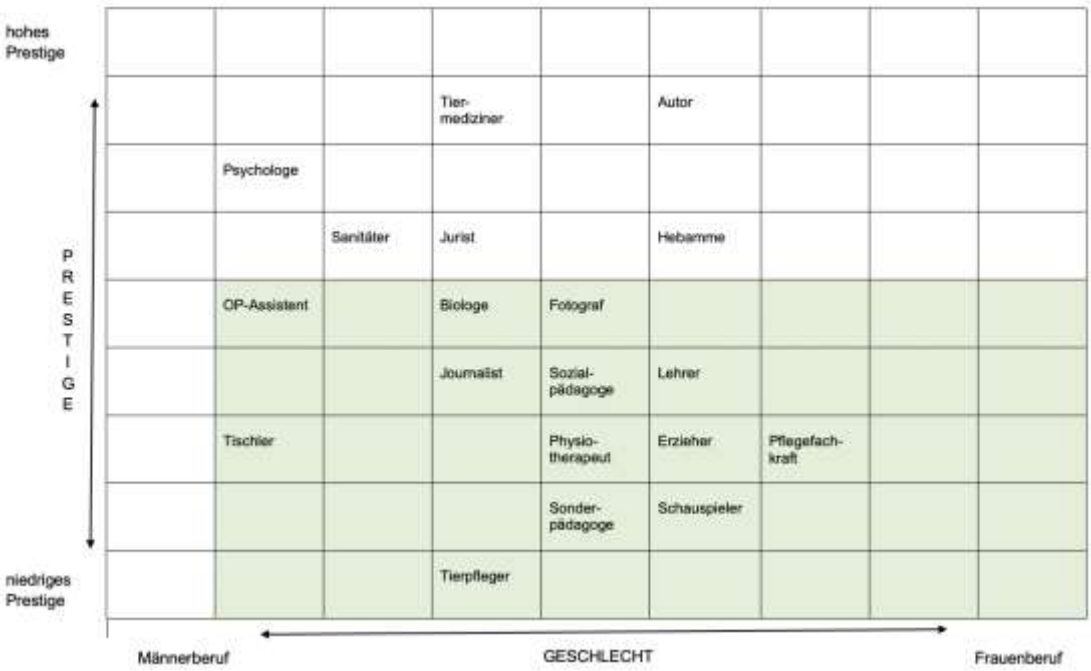


Abbildung 16: Aspirationsfeld Hanna



Anhang 5

Abbildung 17: Kategoriensystem

 Codesystem	1242
 Ankerzitate	102
▼  Erwartungen der PraktikantInnen /Eingangsmotivation	5
 nichts anderes bekommen	3
 aufgeschlossen - woges austesten	8
 gezieltes Testen des Berufs(zweigs) inkl. Arzt	25
 Erfüllung der Erwartungen	15
▼  Erfahrungen im Praktikum	0
 Ablauf	26
▼  Aufgaben der PraktikantInnen (+)	4
 mitlaufen & zuschauen	27
 Hilfsaufgaben/ Botengänge	20
 Pflegemaßnahmen erleben --> siehe orange	0
 Herausforderungen (+)	25
▼  Handlungsstrat. der Praktikant / Motivation im Praktikum	0
 MA nicht stören/ Rücken freihalten	4
 Überforderung offen ansprechen	2
 Distanziert	8
 Hilfsbereit und fleißig sein, fit und Spaß bei der Arbeit	3
 Wissbegierde zeigen / nachfragen	18
▼  Strukturelle Hilfen	0
 Kein Überblick gegeben	10
 Gespräche (z.T. mit Bewertung)	18
 Leitfäden	11
▼  Bewertung der aktuelle Situation	18
 Weiterempfehlung eines Praktikums in der Pflege/ in dem Haus	6
▼  Zusammenarbeit PraktikantInnen und Team (+)	7
 Auf Praktikantinnen Eingehen und wertschätzen --> orange	0
 Hilfskräfte/ Betreuung/FSJ/Praktikant	9
 feste Bezugsperson	10
 wechselnde Bezugsperson	7
 sozial integriert	17
 gefördert	19
 ausgeschlossen	9
 Reaktion auf Berufswahl (+)	17
▼  Integration Azubis	18
 Reaktion auf die Berufswahl	8
▼  Gut im Praktikum/ Verbesserungsvorschläge Praktikum	0
 Pflegemaßnahmen erleben/ ausprobieren/Interaktion mit Pat.	54
 Strukturelle Hilfen --> lila	0
 Sensibilisieren/ Kommunizieren durch Leitungskräfte	3
 Arbeitsplatz-/Entwicklungsperspektiven aufzeigen	13
 Feedback & Reflexion	15
▼  Bezugsperson (inkl. Azubi)	15
 wechselnde Bezugsperson (1)	7
▼  festen Ansprechpartner (+)	18
 Azubi als fester Ansprechpartner	3
 mehr Zeit/ Personal	6
 deren Einstellung	8
 Auf Praktikanten eingehen (Vor- Nachbereiten) & wertschätzen	24
 Hausführung/ Orientierung	4

•  Berufswahl Pflege		3
•  Erneute/ aktuelle Entscheidung		13
✓ •  Klarheit bei der Wahl/ über den Beruf		24
•  Einfluss Praktikum auf Berufswahl		45
•  Längeres/ weiteres Praktikum in Pflege		8
✓ •  Motive & erleichternde Faktoren des Pflegeberufes		10
•  Breites Aufgabenspektrum & Weiterbildungsmöglichkeiten		11
•  Arbeitsplatzsicherheit & Gehalt		4
•  Menschen helfen		16
•  Dankbarkeit / Akzeptanz		10
•  Spaß im Umgang mit Menschen		23
•  Interesse an medizinischen Wissen		10
•  Schichtarbeit/ Work Life Balance		8
✓ •  erschwerende Faktoren des Pflegeberufes		5
•  Stress & körperliche Anstrengung		15
•  Wertschätzung (Gehalt, Verantwortung)		10
•  Scham und Ekel		6
•  Notfälle/ Tod/Verlust/ Gewalt		15
•  Personalmangel		9
•  Schichtarbeit/ Work-Life-Balance		21
•  Profession Pflege (Habitus)		8
✓ •  Aufgaben bei PraktikantInnenbetreuung		28
•  Handlungsstrategien PFK		10
•  Aufgaben/ Handlungsfelder der Pflege		19
•  Soziale Kompetenz		23
•  Fachkompetenz		11
•  Personale Kompetenz		25
•  Personelle Einflüsse auf Berufswahl		9
•  Selbstbild der Praktikant:innen		78
•  Interviewten Betreuenden (PFK/Azubi)		14
•  KollegInnen (im Praktikum)		41
•  Freunde/ Mitpraktikant:innen		20
•  Eltern/ Familie		26
•  Prestige im Aspirationsfeld		9
✓ •  Pflege im Aspirationsfeld		0
•  nicht enthalten		3
•  enthalten		3

Anhang 6

Tabelle 21: Typenbildung

Typen	Praktikant:innen						Auszubildende						Gesamt
	Lea	Lisa	Nele	Ben	Sophia	Hanna	Marie	Niklas	Aleyna	Kristina	Pia	Carolin	
Die Begeisterten						1.3 2.1 3.2	1.2 2.1 3.2	1.3 2.1 3.2			1.4 2.1 3.2		4
Die Bestätigten		1.2 2.2 3.2								1.1 2.2 3.2			2
Die Abgeschreckten	1.1 2.2 3.1								1.1 2.2 3.1/3.2			1.1 2.4 3.1/3.2	3
Die Anders Interessierten			1.4 2.2 3.1	1.4 2.2 3.1	1.2/1.4 2.2 3.1								3

Dimensionen der Typenbildung

1. Dimension – Eingangsmotivation für das Praktikum:

- 1.1. Wunschberuf Pflege gezielt erproben (Carolin, Aleyna, Kristina, Lea)
- 1.2. Gesundheitlich-sozialer Berufszweig (Lisa, Sophia, Marie)
- 1.3. Offen ausprobieren – Erfahrungen mitnehmen (Hanna, Niklas)
- 1.4. Arztberuf erleben (Nele, Ben, Pia)

2. Dimension – Erfahrungen im Praktikum

- 2.1. Positiv: berufsspezifische Tätigkeiten gesehen bis hin zu selbstständig durchgeführt & dafür Bestätigung erhalten – „gut reingekommen“ (Hanna, Marie, Niklas); sozial integriert (besser als bei den Ärzt:innen – Pia), erleben von positiven Schlüsselmomenten mit Pat. oder PK/Pat.-Interaktion (Niklas, Pia), keine negativen Äußerungen über den Pflegeberuf/ kein konkretes Abraten

2.2. Ambivalent:

- gefördert & gefordert; sozial integriert, jedoch negative Äußerungen über den Pflegeberuf bzw. die Rahmenbedingungen von den Pflegefachkräften (Lea – emotionale Belastung, Aleyna – Work-Life-Balance/Einspringen) oder
- Z. T. liebloser Umgang von den PFK mit zu Pflegenden im Altenheim (Kristina) oder
- Im Vergleich zum Arztberuf Pflege als zu wenig abwechslungsreich & verantwortungsvoll & mit eigenen Entscheidungsspielräumen erlebt (Sophia) bzw. als geringe Wertschätzung von Ärzten (Nele) oder
- Sozial integriert, wenig pflegespezifische Tätigkeiten auf Fachkraftniveau erlebt/selbst durchgeführt, überwiegend Hilfstätigkeiten, dafür positives Feedback bekommen (Ben).

- 2.3. Negativ: Kaum pflegespezifische Tätigkeiten auf Fachkraftniveau, stattdessen viel Putzarbeit, sozial ausgeschlossen, abraten wegen der schlechten Rahmenbedingungen, empathielose Kollegen und die Angst, selbst so werden zu können (Carolin).

3. Dimension – Berufswahlentscheidung

- 3.1. Nicht enthalten im Aspirationsfeld.
- 3.2. Enthalten im Aspirationsfeld bzw. bei Azubis die Ausbildung aufgenommen.

Anhang 7

Tabelle 22: Checkliste & Aufgabenkatalog – Ein Beispiel für das Setting Krankenhaus

Inhalte / Aufgaben	erklärt/ zugese- hen	unter Aufsicht durchgeführt	selbstständig durchgeführt	Bemerkungen/ Reflexion
Einführungsgespräch mit Hilfe des Leitfadens führen - Über Datenschutzerklärung informieren (b. B. Unterschrift) - Über Hygiene aufklären (inkl. Arbeitskleidung) - Grundsätze im Umgang mit den Pflegeempfängern - Ablaufplan der Schichten, in denen die/ der Praktikant:in arbeitet - Typische Krankheitsbilder der Station - Typische Aufgaben der Praktikant:innen / Checkliste vorstellen				
Vorstellen bei den anderen Kolleg:innen				
Räumlichkeiten der Station zeigen inkl. Materialien des tgl. Gebrauchs				
Weitere wichtige Orte im Haus zeigen z. B. Umkleide, Cafeteria, Labor, Röntgen, Endo/Sono				
Den pflegerischen „Rundgang“ begleiten - Beziehungsgestaltung - Patientenbeobachtung - Aktuelle Befindlichkeiten erfragen/ Anliegen klären - Vitalzeichen messen (digital/ analog)				
Bei der Mobilisation unterstützen - An Bettkante mobilisieren - Ins Bad/ auf die Toilette mobilisieren - Bei Spaziergängen begleiten - Bett-Stuhl-Transfer bei in der Mobilität eingeschränkten Personen				

Inhalte / Aufgaben	erklärt/ zugese- hen	unter Aufsicht durchgeführt	selbstständig durchgeführt	Bemerkungen/ Reflexion
Bei der Nahrungsaufnahme unterstützen • Essen verteilen & abräumen • Essen den Bedarfen entsprechend zubereiten (z. B. schmie- ren, schneiden) • Essen anreichern (bei Personen ohne Schluckstörungen!) • Verschiedene Kostformen und deren Hintergründe kennenler- nen • Einfuhrprotokoll (Eintragungen)				
Bei der Körperpflege unterstützen • Teilkörperpflege (Rücken und Beine am Waschbecken) • Ganzkörperpflege eines Teilmobilen am Bett, an der Bettkante • Ganzkörperpflege einer bettlägerigen Person im Bett • Jeweils inkl. An- und Auskleiden • Mund- und Zahnpflege • Haarpflege • Nagelpflege • Verschiedene Hautpflegeprodukte kennenlernen • Hautbeobachtung • ...				
Ausscheidung unterstützen • Beim An- und Auskleiden unterstützen • Reinigung nach Ausscheidung • Umgang mit Urinflaschen/ Katheterbeutel • Versorgung mit Steckbecken • Versorgung mit Toilettenstuhl • Umgang mit Vorlagen • Wechsel der Inkontinenzschutzhose • Ausführprotokoll • Hygienische Entsorgung der Ausscheidung				

Inhalte / Aufgaben	erklärt/ zugese- hen	unter Aufsicht durchgeführt	selbstständig durchgeführt	Bemerkungen/ Reflexion
Umgang mit An- und Zugehörigen				
Aufnahme eines zu Pflegenden • Anamnese durchführen • Zu Pflegenden kennen lernen • Biografiebogen ausfüllen				
Aspekte der „Behandlungspflege“ • Medikamente stellen, kontrollieren und verabreichen • Infusionen richten und verabreichen • Umgang mit Sauerstoffbrille und zugehörigem Wandanschluss • Inhalation vorbereiten und verabreichen • Wundverbandswechsel (Klammern & Fäden ziehen) • Kompressionsverbände • MTS anziehen • s. c. Injektionen • B. Z. messen • Monitoring, EKG schreiben •				
Andere Berufsfelder im Bereich kennenlernen • Ärztliche / Gemeinsame Visite begleiten • Zu Pflegende zu Untersuchungen (Diagnostik) begleiten ○ Sonografie (Ultraschall) ○ Röntgen, CT, MRT ○ Funktionsprüfungen z. B. EKG, Lungenfunktion ○ Endoskopien ○ U - Untersuchungen, Hörtest ○ Lumbalpunktion ○				

Inhalte / Aufgaben	erklärt/ zu- gesehen	unter Aufsicht durchgeführt	selbstständig durchgeführt	Bemerkungen/ Reflexion
Informationen über den Pflegeberuf mit Hilfe des Leitfadens geben • generalistische Ausbildung (Aufbau & Ablauf & Gehalt) • Einsatzgebiete • Arbeitszeiten als Fachkraft • Gehaltstabelle (differenziert nach Qualifikation, Erfahrung, Schichtzulagen) • Fort-/ Weiterbildungsmöglichkeiten (inkl. Studiengängen)				
Erleben von und Umgang mit herausfordernden Situationen • • •				
Abschlussgespräch & Feedback • Berufswahlmotive reflektieren • Berufspassung einschätzen • Beurteilung aushändigen und besprechen • Feedback einholen von Praktikant:in (nachdem die Beurteilung ausgehändigt wurde)				

Hinweis zum Ausfüllen: Am Ende einer Schicht kann gemeinsam auf die Liste geschaut werden und es können die Aufgaben mit Datum abgezeichnet werden, die an dem Tag gezeigt bzw. durchgeführt wurden. Unter Bemerkungen / Reflexion kann festgehalten werden, was an der Aufgabe leicht oder schwer fiel und wodurch ggf. mehr Sicherheit bei der Durchführung erlangt werden kann, ob sie prinzipiell „Spaß“ gemacht hat und was ggf. verändert werden kann, damit die Durchführung beim nächsten Mal besser gelingt. Die grau hinterlegten Felder sollen den Praktikant:innen nicht übertragen werden. Bei allen anderen Aufgaben ist individuell nach den Fähigkeiten der/des Praktikant:in abzuwägen, inwieweit dieses jeweils möglich ist.

Anhang 8 Leitfaden/Praktikumsmappe

- Datenschutzerklärung
- Hygieneregeln (5 Momente der Handhygiene)
- Grundsätze im Umgang mit den Pflegeempfänger:innen
- Ablaufplan der Früh- und Spätschicht
- Typische Krankheitsbilder der jeweiligen Station/ des jeweiligen Bereiches
- Häufige pflegerische Maßnahmen und deren Indikationen (siehe Checkliste/ Aufgabenkatalog)
- Häufige diagnostische Maßnahmen und deren Indikationen
- Typische Aufgaben der Praktikant:innen inkl. Besonderheiten z. B. beim Essen aus- teilen den Nüchtern-Status vor und nach invasiven Maßnahmen berücksichtigen.
- Informationen zur Pflegeausbildung und zum Beruf
 - Generalistische Ausbildung (Aufbau & Ablauf & Gehalt)
 - Einsatzgebiete
 - Arbeitszeiten als Fachkraft
 - Gehaltstabelle
 - Differenziert nach Qualifikation
 - Erfahrung
 - Schichtzulagen
 - Fort-/Weiterbildungsmöglichkeiten
 - Praxisanleitung
 - Anästhesie & Intensiv
 - Onkologie
 - Palliativ
 - Leistungsaufgaben in der Pflege
 - Notaufnahme
 - Wundexperte
 - Gerontopsychiatrie
 - Hygienebeauftragte
 - Entlassmanager:in
 - Kinästhetik (schonende Mobilisation)
 - Pain-Nurse
 -
 - Studiengänge⁹⁰
 - Pflege (ausbildungsbegleitend)
 - Pflege (primärqualifizierend)
 - Pflegepädagogik
 - Pflegemanagement
 - Pflegewissenschaft
 - Advanced Nursing Practice
 - Community Health Nurse
 -

⁹⁰ <https://www.pflegeausbildung.net/dein-weg-in-den-pflegeberuf/pflegestudium/uebersicht-der-studiengaenge.html>