

# Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Fragebogen Vorbereitung auf Abschlussprüfung .....	133
Anlage 2: Topologie Ausbildungsstation .....	136
Anlage 3: Interviewleitfaden .....	137
Anlage 4: Fragebogen zur Evaluation Einsatz auf der Ausbildungsstation .....	138
Anlage 5: Informationsschreiben PA & Auszubildende .....	142
Anlage 6: Einwilligungserklärungen PA & Auszubildende .....	145
Anlage 7: Pseudonymisiertes Gesprächsprotokoll .....	146
Anlage 8: Hausarbeit im Modul DKP .....	147
Anlage 9: Hausarbeit im Modul PST .....	187
Anlage 10: Vorschläge zur Personalbemessung .....	226
Anlage 11: Auszug aus dem Buch <i>Handlungskompetenz in der Pflegeausbildung fördern. Konzeptionelle Entwicklung einer Ausbildungsstation</i> .....	226

## Anlage 1: Fragebogen Vorbereitung auf Abschlussprüfung



### **Fühlen Sie sich gut auf Ihre praktische Abschlussprüfung vorbereitet?**

Eine Umfrage, im Rahmen der Masterarbeit von Christina Filipe & Sandra Wöbeking, an der Hamburger Fern-Hochschule (HFH), im Studiengang Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe (M.A.).

**Kontakt:** Christina Filipe / [Email](#) / Telefon

Sandra Wöbeking / [Email](#) / Telefon

**Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:**

1. Wenn nicht anders vorgegeben kreuzen Sie bitte je Frage nur 1 Antwortmöglichkeit an.
2. Diese Umfrage erfolgt anonym und unter Einhaltung der allgemein gültigen Datenschutzbestimmungen.

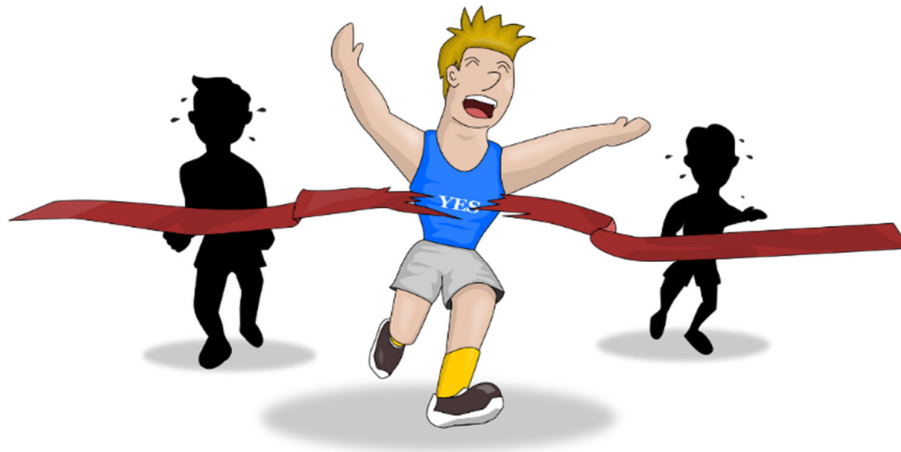
**Begriffserklärung:**

„Kompetenz bezeichnet die Motivation und Befähigung einer Person zur selbstständigen Weiterentwicklung von Wissen und Können auf einem Gebiet, so dass dabei eine hohe Niveaustufe erreicht wird, die mit Expertise charakterisiert werden kann“ (Bergmann, 2000, S. 21).

In der beruflichen Bildung spricht man hierbei von der Handlungskompetenz. Handlungskompetenz subsumiert die Fach-, Methoden-, kommunikative-, soziale- und personale Kompetenz (Steig, 2000, S. 6).

<b>1.</b>	<b>Ich fühle mich sicher in meiner Handlungskompetenz.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>2.</b>	<b>Ich fühle mich den Anforderungen an den Beruf des Pflegefachmannes gewachsen.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>3.</b>	<b>Ich werde individuell anhand meiner Fähig- und Fertigkeiten angeleitet.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>4.</b>	<b>Auf die praktische Abschlussprüfung fühle ich mich gut vorbereitet.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

5.	<b>Tätigkeiten, die in der Abschlussprüfung von mir verlangt werden, kann ich in der Ausbildungspraxis einüben.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
----	---	---	--



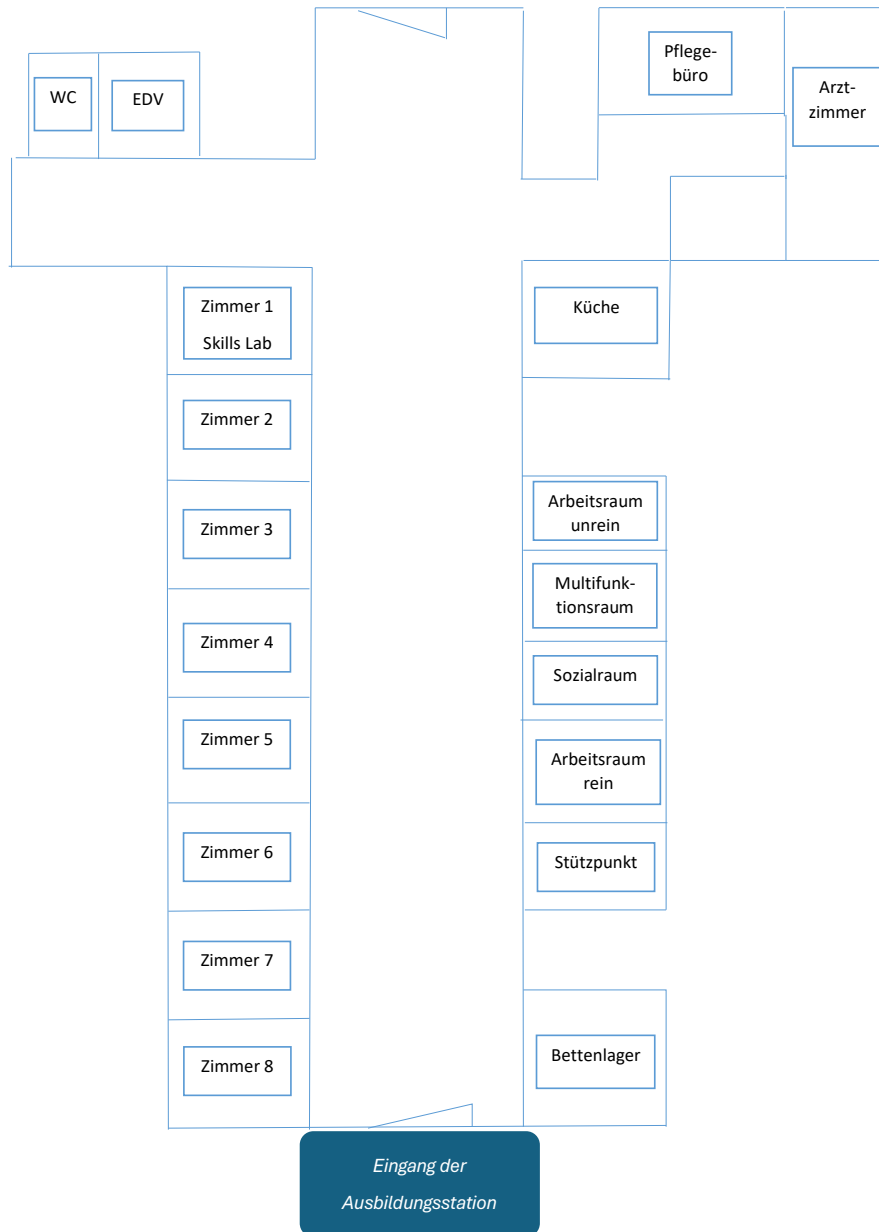
1

**Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!**

---

<sup>1</sup> Lizenzfrei unter [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com); abgerufen am 12.10.2023

## Anlage 2: Topologie Ausbildungsstation



### **Anlage 3: Interviewleitfaden**

#### **Themenkomplex I: Vorbereitung auf den Einsatz**

I.1 Sind Ihnen die Inhalte des Pflegeberufgesetzes bezüglich des  
Ausbildungsverständnisses und Ihrer Aufgaben als Praxisanleiter bekannt?

I.2 Wenn ja: Wie sehen diese aus?

Wenn nein: Warum nicht?

I.3 Welche Erwartungen haben Sie in Ihrer Tätigkeit als PA an sich selbst?

I.4 Welche Erwartungen haben Sie an die Auszubildenden?

I.5 Wie sieht die Einarbeitung der Auszubildenden auf der Ausbildungsstation  
aus?

#### **Themenkomplex II: Umsetzung**

II.1 Wie sieht Ihr Ausbildungsverständnis aus? Herrscht auf der  
Ausbildungsstation ein einheitliches Ausbildungsverständnis?

II.2 Welches Lehrkonzept liegt der Ausbildungsstation zugrunde?

II.3 Was verstehen Sie unter Handlungskompetenz?

II.4 Welche Methoden nutzen Sie zur Förderung der Handlungskompetenz?

II.5 Wie schätzen Sie die interprofessionelle Zusammenarbeit auf der  
Ausbildungsstation ein?

II.6 Welchen Stellenwert räumen Sie der interprofessionellen Zusammenarbeit  
ein?

II.7 Was macht für Sie einen guten Praxisanleiter aus?

II.8 Was zeichnet für Sie einen guten Auszubildenden aus?

II.9 Wie oft finden Reflexionsgespräche mit den Auszubildenden statt? Wie sind  
diese methodisch aufgebaut?

II.10 Fühlen Sie sich ausreichend in Ihrer Arbeit unterstützt? Was wünschen Sie sich?

### **Themenkomplex III: Verbesserungspotential**

III.1 Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für die Umsetzung bei der nächsten Kohorte?

III.2 Worin sehen Sie Schwierigkeiten bei der Umsetzung?

III.3 Welche Aspekte müssen Ihrer Meinung nach noch berücksichtigt werden, um die Handlungskompetenz besser zu fördern?

III.4 Sollte kein einheitliches Ausbildungsverständnis vorliegen: Wie können Sie ein einheitliches Ausbildungsverständnis erreichen?

### **Themenkomplex IV: Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen**

IV.1 Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen?

IV.2 Und dann?

IV.3 Wie ging es weiter?

IV.4 Wie war das so mit...?

IV.5 Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

### **Anlage 4: Fragebogen zur Evaluation Einsatz auf der Ausbildungsstation**



### **Evaluation Ihres Einsatzes auf der Ausbildungsstation.**

Eine Umfrage, im Rahmen der Masterarbeit von Christina Filipe & Sandra Wöbeking, an der Hamburger Fern-Hochschule (HFH), im Studiengang Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe (M.A.).

**Kontakt:** Christina Filipe / [Email](#) / Telefon

Sandra Wöbeking / [Email](#) / Telefon

**Themenbereich I) Erwartungen/Wünsche**

1) Welche Erwartungen hatten Sie an Ihren Einsatz auf der Ausbildungsstation?

---

2) Welche Wünsche hatten Sie vor Ihrem Einsatz?

---

3)	<b>Ich hatte vor dem Einsatz auf der Ausbildungsstation hauptsächlich positive Gedanken.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>Themenbereich II) Vorbereitung</b>			
4)	<b>Ich wurde durch die Praxis über den Einsatz auf der Ausbildungsstation informiert.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
5)	<b>Mein Fachwissen schätze ich gut ein.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>Themenbereich III) Durchführung</b>			
6)	<b>Ich habe gelernt mein Handeln</b>	Stimme völlig zu	<input type="radio"/>

	<b>systematisch und zielgerichtet zu planen und auszuführen.</b>	Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
7)	<b>Unsicherheiten in bestimmten Handlungen konnte ich beheben.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
8)	<b>Meine kommunikativen Fähigkeiten mit Patienten, Angehörigen &amp; im interprofessionellen Team schätze ich gut ein.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
9)	<b>Tätigkeiten, die in der Abschlussprüfung von mir verlangt werden, konnte ich auf der Ausbildungsstation einüben.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
10)	<b>Auf die praktische Abschlussprüfung fühle ich mich gut vorbereitet.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
11)	<b>Bei pflegerischen sowie organisatorischen Entscheidungen hatte ich ein Mitspracherecht.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
12)	<b>Meine Einflussnahme dabei empfand ich als stark.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

<b>Themenbereich IV) Begleitung</b>			
<b>13)</b>	<b>Die Praxisanleiter haben mich in meiner Lernkompetenz unterstützt und gefördert.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>14)</b>	<b>Die Praxisanleiter haben mich während des Einsatzes gut begleitet.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>Themenbereich V) Ergebnis/Verbesserungen</b>			
<b>15)</b>	<b>Meine Erwartungen wurden erfüllt.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>16)</b>	<b>Meine Wünsche wurden berücksichtigt.</b>	Stimme völlig zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme nicht zu	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

17) Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für die Umsetzung?

---

18) Welche Aspekte müssen Ihrer Meinung nach noch berücksichtigt werden, um Sie in Ihrer Handlungskompetenz zu stärken?

---

**Wir behalten von unseren Studien  
am Ende doch nur das,  
was wir praktisch anwenden.**

**– Johann Wolfgang von Goethe**

2

## **Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!**

### **Anlage 5: Informationsschreiben PA & Auszubildende**

#### **Informationsblatt zum Forschungsprojekt (PA)**

Die verantwortliche Leitung des Projektes liegt bei:

- Christina Filipe und Sandra Wöbeking.

In diesem Forschungsprojekt sollen die Praxisanleiter & Mitarbeiter der Klinik, die auf der Ausbildungsstation tätig sind, zu ihren Erfahrungen hinsichtlich der Förderung der Handlungskompetenz befragt werden.

Die Forschung findet im Rahmen des Masterstudiengangs von Frau Filipe und Frau Wöbeking statt.

Die Datenerhebung erfolgt auf der Grundlage der Datenschutzverordnung. Die Interviewer unterliegen der Schweigepflicht und sind dem Datengeheimnis verpflichtet. Die Erhebung dient neben dem wissenschaftlichen Zwecke der Evaluation des von Frau Filipe und Frau Wöbeking erstellten Konzeptes einer Ausbildungsstation.

Mit den nachfolgenden Aspekten versichern wir Ihnen:

---

<sup>2</sup> Filipe/Wöbeking, 2023

- Wir werden Ihre Daten pseudonymisieren, das heißt für die Verschriftlichung der Aufnahmen, werden wir Ihre persönlichen Daten verändern.
- Wir gehen sorgfältig und vertraulich mit dem Erzählten um: Das ca. 20-minütige Gespräch wird auf Band aufgenommen, anschließend abgetippt und final unwiderruflich gelöscht.
- Eine Kopie des Transkripts händigen wir Ihnen bei Interesse aus.
- Am Ende des Projektes werden die Unterlagen und Bandaufnahmen gelöscht, sodass lediglich das pseudonymisierte Transkript existiert.
- Die Abschrift wird nicht veröffentlicht und ist nur für die interne Auswertung zugänglich. Das pseudonymisierte Transkript wird von den Gutachtern des Projektes gelesen, auch diese unterliegen ebenfalls der Schweigepflicht.
- Die von Ihnen unterschriebene Einwilligungserklärung wird in einem gesonderten Ordner an einer gesicherten und nur für die verantwortlichen Projektleitungen zugänglichen Stelle aufbewahrt. Dies dient lediglich dazu, bei einer Überprüfung des Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Sie mit der Datenerhebung und Auswertung einverstanden sind.

Aufgrund der Datenschutzbestimmungen möchten wir Sie darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile für Sie entstehen. Sie sind nicht verpflichtet auf alle Fragen zu antworten und können daher auch die Aussage verweigern. Die nachfolgende Einwilligungserklärung ist ebenfalls freiwillig. Sie können diese jederzeit widerrufen und die Löschung des Interviews verlangen. Wir bedanken uns recht herzlich für Ihre Bereitschaft, Ihre Erfahrungen auf der Ausbildungsstation mit uns zu teilen.



### **Informationsblatt zum Forschungsprojekt (Auszubildende)**

Die verantwortliche Leitung des Projektes liegt bei:

- Christina Filipe und Sandra Wöbeking.

In diesem Forschungsprojekt sollen die Auszubildenden der Klinik, die in den

Monaten Juli bis Dezember 2023 sowie Januar bis März 2024 auf der Ausbildungsstation eingesetzt waren zu ihren Erfahrungen auf der Ausbildungsstation befragt werden.

Die Forschung findet im Rahmen des Masterstudiengangs von Frau Filipe und Frau Wöbeking statt.

Die Datenerhebung erfolgt auf der Grundlage der Datenschutzverordnung. Die Forschenden unterliegen der Schweigepflicht und sind dem Datengeheimnis verpflichtet.

Mit den nachfolgenden Aspekten versichern wir Ihnen:

- Wir werden Ihre Daten pseudonymisieren, das heißt für die Verschriftlichung des Fragebogens, werden wir Ihre persönlichen Daten verändern.
- Wir gehen sorgfältig und vertraulich mit Ihren Antworten um.
- Die Auswertung wird nicht veröffentlicht und ist nur für die interne Auswertung zugänglich. Sie wird von den Gutachtern des Projektes gelesen, auch diese unterliegen ebenfalls der Schweigepflicht.
- Die von Ihnen unterschriebene Einwilligungserklärung wird in einem gesonderten Ordner an einer gesicherten und nur für die verantwortlichen Projektleitungen zugänglichen Stelle aufbewahrt. Dies dient lediglich dazu, bei einer Überprüfung des Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Sie mit der Datenerhebung und Auswertung einverstanden sind.

Aufgrund der Datenschutzbestimmungen möchten wir Sie darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile für Sie entstehen. Sie sind nicht verpflichtet auf alle Fragen zu antworten und können daher auch die Aussage verweigern. Die nachfolgende Einwilligungserklärung ist ebenfalls freiwillig. Sie können diese jederzeit widerrufen und die Löschung des Fragebogens verlangen.

Wir bedanken uns recht herzlich für Ihre Bereitschaft, Ihre Erfahrungen auf der Ausbildungsstation mit uns zu teilen.

## **Anlage 6: Einwilligungserklärungen PA & Auszubildende**

### **Forschungsprojekt: (PA)**

Evaluation der neu implementierten Ausbildungsstation in der Pflege in der Klinik.

#### ***- Einwilligungserklärung –***

Ich bin über das Forschungsprojekt, die Vorgehensweise und die Auswertung sowohl mündlich als auch schriftlich mithilfe eines Informationsschreibens informiert worden.

Ich bin damit einverstanden, dass das Interview aufgezeichnet, abgetippt und pseudonymisiert ausgewertet wird. Außerdem erteile ich meine Zustimmung das einzelne Sätze, die aus dem Zusammenhang genommen werden und damit nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, als Material für wissenschaftliche als auch interne Zwecke zur Evaluation genutzt werden können.

Ort, den .....

Unterschrift .....

### **Forschungsprojekt: (Auszubildende)**

Evaluation der neu implementierten Ausbildungsstation in der Pflege in der Klinik.

#### ***- Einwilligungserklärung –***

Ich bin über das Forschungsprojekt, die Vorgehensweise und die Auswertung sowohl mündlich als auch schriftlich mithilfe eines Informationsschreibens informiert worden.

Ich bin damit einverstanden, dass der Fragebogen pseudonymisiert ausgewertet wird. Außerdem erteile ich meine Zustimmung das einzelne Aspekte, die aus dem Zusammenhang genommen werden und damit nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, als Material für wissenschaftliche als auch interne Zwecke zur Evaluation genutzt werden können.

Ort, den .....

Unterschrift .....

### **Anlage 7: Pseudonymisiertes Gesprächsprotokoll**

## Interviewprotokoll vom 11.03.2024

Ort: Pflegeschule, Büro

Datum: 11.03.2024

Zeit: 20:04 Uhr

Dauer: 22 Min. 31 Sek.

Name und Funktion des Gesprächsteilnehmers: XX, Praxisanleiter der Ausbildungsstation

Alter: XX Jahre

Kontaktmöglichkeiten: Via Hauspost, Anschrift, E-Mail oder WhatsApp

Rahmendaten zur Ausbildung & beruflicher Tätigkeit:

- Ausbildung zum Pflegefachmann
- Erfahrungen als Pflegefachmann: Unfallchirurgie, Ausbildungsstation
- Weiterbildung zum Praxisanleiter

Interviewsituation: Praxisanleiter auf der Ausbildungsstation

Gesprächsatmosphäre:

<b>Stimmung des Teilnehmers</b>	<b>Stimmung der Autorin</b>
wirkte zufrieden & entspannt	entspannt, ruhig
wirkte neugierig	positiv gestimmt
sprach langsam und deutlich	freudig gespannt
ging auf Fragen ein und beantwortete diese ausführlich	sprach langsam und deutlich
fragte bei Verständnisfragen nach	

Besonderheiten in der Behandlung einzelner Themenkomplexe: ausführliche Darstellung eigener Erfahrungen, angewandten Methoden und Erlebnissen

### **Anlage 8: Hausarbeit im Modul DKP**

# Hamburger Fern-Hochschule

## **Studiengang Berufspädagogik (M.A.)**

Studienzentrum: Essen

### **Erfahrungen Auszubildender auf einer neu implementierten Ausbildungsstation in der Pflege.**

Modul: Didaktik der beruflichen Fachrichtung – Pflege (DKP)

Prüfungskennzeichen: MP00-DKP-PH1

Herbstsemester 2023

Lehrbeauftragte/r:

von

**Christina Filipe**

und

**Sandra Wöbeking**

E-Mail:

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	
Vorwort .....	
1 Einleitung (CF/SW) .....	20
<u>1.1</u> Problemherleitung und Motivation (CF/SW) .....	20
<u>1.2</u> Zielsetzung und Fragestellung (CF/SW) .....	21
<u>1.3</u> Aufbau der Arbeit (CF/SW) .....	22
2 Methodisches Vorgehen (CF) .....	22
3 Vorstellung der Ausgangssituation (CF).....	24
<u>3.1</u> Definition Ausbildungsstation (CF) .....	24
<u>3.2</u> Aktuelle Situation von Auszubildenden in der Pflege (CF).....	26
<u>3.3</u> Verhältnis PA – Auszubildende (CF).....	28
<u>3.4</u> Bewertung der aktuellen Situation hinsichtlich der Forschungsfrage (CF) .....	30
4 Vorbereitung der Datenerhebung (SW).....	32
<u>4.1</u> Informationen zu den Forschenden (SW).....	33
<u>4.2</u> Informationen zu der Bildungseinrichtung (SW).....	35
<u>4.3</u> Methodenauswahl (SW) .....	35
<u>4.3.1</u> Die Methode: <i>Interview</i> (SW) .....	36
<u>4.3.2</u> Gütekriterien des Forschungsprozesses (SW).....	38
<u>4.3.3</u> Datenschutz und ethische Aspekte (SW) .....	39
<u>4.3.4</u> Wahl der Interviewpartner (SW) .....	41
<u>4.3.5</u> Entwicklung eines Leitfadens (CF) .....	42

4.3.6 Pre-Test des Leitfadens (CF) .....	44
4.4 Auswertung und erwartete Ergebnisse (CF/SW) .....	45
5 Fazit (CF/SW) .....	46
Literaturverzeichnis .....	48
Abbildungsverzeichnis .....	50
Tabellenverzeichnis .....	50
Anlagenverzeichnis .....	50
Eidesstattliche Erklärung Frau Filipe .....	54
Eidesstattliche Erklärung Frau Wöbeking .....	55

## Abkürzungsverzeichnis

<b>BM</b>	Bundesministerium
<b>Dr.</b>	Doktor
<b>GmbH</b>	Gemeinschaft mit beschränkter Haftung
<b>MA</b>	Mitarbeiter
<b>PA</b>	Praxisanleiter
<b>PfIBG</b>	Pflegeberufegesetz
<b>§</b>	Paragraph

## Vorwort

Die vorliegende Hausarbeit wird im Rahmen des Masterstudiums der Berufspädagogik an der Hamburger Fern-Hochschule erstellt. Sie beschäftigt sich mit der Planung einer qualitativen Forschung zur Ermittlung von Erfahrungen

Auszubildender auf einer neu implementierten Ausbildungsstation. Die Autorinnen haben sich im Rahmen ihrer Bachelorarbeit mit Möglichkeiten zur Förderung der Handlungskompetenz auseinandergesetzt und ein Konzept für eine Ausbildungsstation entwickelt. Dabei haben sie sowohl theoretische als auch praktische Aspekte berücksichtigt. Aufgrund dessen wurden die Autorinnen dazu motiviert, sich nun mit der Evaluation ausführlicher zu beschäftigen, ob bzw. inwieweit der Einsatz auf einer Ausbildungsstation die Handlungskompetenz fördert.

Aufgrund der gemeinsam verfassten Bachelorarbeit und der Zusammenarbeit an einer Pflegeschule taten sich die Autorinnen für diese Hausarbeit zusammen. Frau Filipe beleuchtet vorbereitend die Datenerhebung der aktuellen Situation von Auszubildenden in der Pflege (Kapitel 3). Frau Wöbeking erläutert im Anschluss die Vorbereitung für das Vorgehen der qualitativen Datenerhebung und gibt einen Ausblick auf die Datenerhebung und die zu erwartenden Ergebnisse (Kapitel 4).

Das Hauptziel der Arbeit besteht in der Vorbereitung zur Evaluation, inwieweit der Einsatz auf einer Ausbildungsstation, die in Anlehnung an das entwickelte Konzept der beiden Autorinnen neu implementiert wurde, die Handlungskompetenz der Auszubildenden fördert.

Das Nebenziel der Datenerhebung stellt die Evaluation ebendieses Konzepts auf Verbesserungen dar.

Von Oktober 2023 bis November 2023 beschäftigten sie sich intensiv mit der Erarbeitung und dem Schreiben der vorliegenden Arbeit.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei jedoch ausdrücklich eingeschlossen, soweit es für die Aussage erforderlich ist. Sollten dennoch vereinzelt Ausdrücke wahrgenommen werden, in denen das nicht der Fall sein sollte, bitten die Autorinnen ihre Leserinnen und Leser, die anderen Geschlechtsidentitäten wie selbstverständlich in ihre Gedanken mit einzubeziehen. Die Autorinnen wünschen viel Freude beim Lesen dieser Arbeit.

# 1 Einleitung

„Damit Pflegende eine selbstständige und prozessorientierte Pflege durchführen können, bedarf es neben fachlichen und personalen Kompetenzen auch methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen. Ebenso ist eine adäquate Lernkompetenz, die Fähigkeit zum Wissenstransfer der theoretisch erlernten Fachkenntnisse in die Pflegepraxis und die Selbstreflexion, von enormer Wichtigkeit. Dies sind demnach die Kompetenzen, die in der Ausbildung zwingend vermittelt werden müssen“ (Filipe, Wöbeking, 2022, S. 1). Mit diesen Worten haben Frau Filipe und Frau Wöbeking ihre Bachelor Arbeit begonnen, in der es darum geht Möglichkeiten zur Förderung der Handlungskompetenz von Auszubildenden sowohl in der Theorie als auch in der Praxis aufzuzeigen. Als eine Möglichkeit haben sie die Etablierung einer Ausbildungsstation angesehen. Die beiden haben drei Konzepte bereits existierender Ausbildungsstationen vergleichend miteinander betrachtet und abschließend aus den gewonnenen Erkenntnissen ein eigenes Konzept entwickelt. Dieses haben sie in zwei Krankenhäusern vorgestellt, damit die Erkenntnisse nicht nur reine Theorie bleiben, sondern durch die anteilige Umsetzung, der praktischen Ausbildung zu Gute kommen.

## 1.1 Problemherleitung und Motivation

Bereits 2019, vor dem Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes wurde den beiden Autorinnen durch Auszubildende der Gesundheits- und Krankenpflege aus dem dritten Ausbildungsjahr mitgeteilt, dass sie das Gefühl hätten, zum Teil massive Defizite in ihrer Handlungskompetenz aufzuweisen. Dies führte laut eigenen Angaben zu Unsicherheiten, das Staatsexamen erfolgreich zu absolvieren und vor allem die Patienten ganzheitlich und bestmöglich versorgen zu können. Diese Aussagen erfragten die Autorinnen im Rahmen ihrer Tätigkeit als hauptamtliche Praxisanleiterinnen, während verschiedener fachpraktischer Unterrichtstage in den zwei Kliniken. Ebenjene Problematik war für die beiden Autorinnen der Grund sich intensiv mit dem Thema auseinanderzusetzen und ein Konzept für eine Ausbildungsstation zu entwickeln. Die Vorstellung dieses Konzeptes diente dazu,

dass die beiden Krankenhäuser Rüstzeug für die Umsetzung erhielten, welches aus wissenschaftlichen Erkenntnissen gewonnen wurde.

## 1.2 Zielsetzung und Fragestellung

Das Hauptziel dieser Arbeit ist die Evaluation der Ausbildungsstation in der Klinik, da eine feste Implementierung der Ausbildungsstation in die Pflegeausbildung angestrebt ist.

Pflegedirektion, Betriebsrat sowie die Schulleitung des Betriebes sind in dieses Vorhaben involviert und unterstützen es mit großem Interesse. Der im weiteren Verlauf erstellte Interviewleitfaden wurde dem Betriebsrat vorgestellt und im Rahmen der Mitbestimmung von diesem zur Befragung der Auszubildenden freigegeben.

Um jetzt im nächsten Schritt herauszufinden, ob eine neu implementierte Ausbildungsstation die Handlungskompetenz der Auszubildenden tatsächlich fördert, möchten die Autorinnen nun durch eine qualitative Studie herausfinden, wie die Auszubildenden den Einsatz auf ebendieser Station empfunden haben.

Dazu bearbeiten sie folgende Fragestellungen:

Wie empfanden die Auszubildenden den Einsatz auf der Ausbildungsstation?

Konnte diese ihre Handlungskompetenz fördern?

Was kennzeichnet ein qualitatives Studiendesign?

Welche Forschungsmethode ist zur Datenerhebung geeignet?

Konkret ergibt sich hieraus folgende Forschungsfrage:

Fördert der Einsatz auf einer Ausbildungsstation, die in Anlehnung an das entwickelte Konzept der beiden Autorinnen implementiert wurde, die Handlungskompetenz der Auszubildenden?

Bevor thematisch in die Ausarbeitung eingestiegen wird, ist in Kapitel 1.3 zu lesen, wie die Arbeit aufgebaut ist.

Die Darstellung der methodischen Vorgehensweise im darauffolgenden Kapitel rundet den Einstieg in die Arbeit ab und ermöglicht dem Leser, die Denk- und Vorgehensweise der Autorinnen nachzuvollziehen und die Beweggründe für den

Entschluss der Gruppenarbeit zu verstehen.

## 1.3 Aufbau der Arbeit

Der *Aufbau* gestaltet sich wie folgt: Im ersten Kapitel geht es um die Einleitung mit der Problemherleitung, der Motivation zur Bearbeitung dieses Themas sowie der daraus resultierenden Fragestellung und Zielsetzung. Kapitel zwei beschäftigt sich mit der methodischen Herangehensweise. Hier wird die Vorgehensweise der Autorinnen beschrieben, beginnend bei der Literaturrecherche, welche mit einer Tabelle der Ein- und Ausschlusskriterien genauer beleuchtet wird.

Das dritte Kapitel definiert zunächst die Ausbildungsstation und beleuchtet anschließend die aktuelle Situation von Auszubildenden in der Pflege, gibt Einblicke auf das Verhältnis zwischen Praxisanleitern (PA) und Auszubildenden und bewertet die aktuelle Situation hinsichtlich der Forschungsfrage.

Im vierten Kapitel beschreiben die Autorinnen die Vorbereitung ihrer Datenerhebung. Sie geben Informationen zu sich selbst wie zu der Bildungseinrichtung in der sie tätig sind und beschreiben im Anschluss die gewählte Methode des *Interviews*. Hierbei werden ebenso die Gütekriterien des Forschungsprozesses sowie der Datenschutz und ethische Aspekte berücksichtigt und detaillierter beschrieben. Zu Ende des vierten Kapitels entwickeln die beiden Autorinnen einen Interviewleitfaden und erläutern warum ein Pre-Test dessen vonnöten ist. Den *Abschluss* bilden die Auswertung und die erwarteten Ergebnisse, bevor die Autorinnen mit einem Fazit die Arbeit komplettierend abschließen.

## 2 Methodisches Vorgehen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der methodischen Begründung der vorliegenden Arbeit. Hierbei soll die Vorgehensweise für die Leser nachvollziehbar dargestellt werden. Zur Vorbereitung der Datenerhebung im Studienprojekt stellt diese Arbeit eine reine Literaturarbeit dar.

Eine Literaturarbeit ist eine sekundäre Forschungsarbeit, basierend auf Erkenntnissen, die aus vorhandener Literatur gewonnen werden. Die Eigenleistung der Autorin besteht aus der Literatúrauswahl, ihrer kritischen Auseinandersetzung

bzw. der inhaltlichen Auswertung.

Die Arbeit basiert auf einer zwei Strategien Recherche. Zum Einen anhand einer systematischen Methode, zum Anderen anhand einer Metasuche. Für die systematische Methode wurden im ersten Schritt Suchbegriffe sowie Kombinationen aus Suchbegriffen aufgestellt. Mit diesen konnte eine Recherche über die folgenden wissenschaftlichen Suchmaschinen durchgeführt werden:

- Google Scholar<sup>3</sup>
- PubMed<sup>4</sup>

In die Suchmaschinen wurden unterschiedliche Suchbegriffe und Wortkombinationen eingefügt und anschließend nach Relevanz zum Thema sortiert sowie nach Sichtung selektiert. Außerdem nutzten sie die Universitätsbibliothek der Uni Essen und die hausinterne Schulbibliothek der Bildungseinrichtung.

	<b>Einschlusskriterien</b>	<b>Ausschlusskriterien</b>
<b>Phänomene</b>	Pflegepersonal, qualitative & quantitative Forschung, Leitfadeninterview, Fragebogen, Arbeitsbedingungen in der Pflege, Praxisanleiter, Ausbildungsstation	
<b>Setting</b>	Deutschland, Europäische Union	andere Länder
<b>Publikationsarten</b>	Sammelwerke (Bücher), Graue Literatur (Studienberichte, Reporte), Zeitungsartikel	andere Publikationen
<b>Publikationssprache</b>	Deutsch, Englisch	andere Sprachen
<b>Publikationszeitraum</b>	2010 – 2023	vor 2010

*Tabelle 1 Ein- und Ausschlusskriterien der Literaturrecherche (eigene Darstellung, 2023)*

Tabelle 1 fasst die Ein- und Ausschlusskriterien für die systematische Literaturrecherche in einer Übersicht zusammen. Die Variablen ergeben sich aus der Forschungsfrage. Nach der intensivierten Auseinandersetzung mit der Literatur,

<sup>3</sup> <https://scholar.google.com/>

<sup>4</sup> <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>

entschieden sich die Autorinnen die aktuelle Situation von Auszubildenden in der Pflege und die qualitative Methode des Interviews näher zu beleuchten. Diese Aspekte werden im nachfolgenden Hauptteil ausführlich dargestellt.

Die systematische Methode brachte bereits gute Erfolge hinsichtlich der Literatur hervor, dennoch wurde die Recherche auch auf eine Metasuche ausgeweitet. Bei dieser wurden die auch bei der systematischen Suche genutzten Suchbegriffe erneut genutzt. Dadurch konnte auch Literatur berücksichtigt werden, die den Einschlusskriterien zwar nicht entsprach, jedoch zu einem Erkenntnisgewinn beitrug. Darüber hinaus konnten die Autorinnen bereits in der Bachelorarbeit genutzte Literatur erneut verwenden sowie auch ihre veröffentlichte Bachelor Arbeit.

## 3 Vorstellung der Ausgangssituation

Auszubildende aus dem dritten Ausbildungsdrittel in der Generalistik merken des Öfteren an, dass sie das Gefühl haben, massive Defizite in ihrer Handlungskompetenz aufzuweisen. Diese empfundene Problematik führt laut eigenen Angaben zu Unsicherheiten, die Abschlussprüfung erfolgreich zu absolvieren. Vor allem jedoch haben die Auszubildenden aufgrund dessen Angst, die Patienten nicht ganzheitlich und bestmöglich versorgen zu können. Die Anforderungen einer Pflegefachkraft werden als enorme Hürde angesehen und gerade die praktische Abschlussprüfung bereitet den Auszubildenden Sorgen. „Begründet wird diese Aussage damit, dass in der Abschlussprüfung etwas verlangt wird, was sie vorher in der Ausbildungspraxis gar nicht bis nur selten einüben konnten“ (Filipe, Wöbeking, 2022, S. 1).

In diesem Kapitel geht es daher um die Beschreibung der aktuellen Situation von Auszubildenden in der Pflege, dem Verhältnis von PA zu Auszubildenden und um die Bewertung der aktuellen Situation hinsichtlich der Forschungsfrage. Den Einstieg bildet die Definition einer Ausbildungsstation.

### 3.1 Definition Ausbildungsstation

Das Thema Ausbildungsstation oder Schulstation kommt in der Literatur

mittlerweile häufig vor und zählt in Deutschland seit über zwei Jahrzehnten zu den etablierten Konzepten im Rahmen der praktischen Pflegeausbildung. Die Verwendung der Begriffe erfolgt jedoch unterschiedlich.

Eine publizierte Definition, welche exemplarisch ausgesucht wurde, stammt von Frau Doktor (Dr.) Kriesten, die Schulstation folgendermaßen definiert:

*„Von einer Schulstation (...) wird immer dann gesprochen, wenn Auszubildende für einen bestimmten Zeitraum, in einem geschützten, von Lehrenden und Praxisanleitenden begleiteten Raum, die Verantwortung für eine Station/Wohngruppe o.ä. oder einen Teil der Station übernehmen“* (Kriesten, 2021, S. 313).

Hiermit ist folglich gemeint, dass die Auszubildenden in diesem im Vorfeld bestimmten Zeitraum alle anfallenden Tätigkeiten selbstständig übernehmen und auch die Verantwortung hierfür in ihren Händen liegt. Die Tätigkeiten erstrecken sich über die Planung, die Durchführung und die abschließende Evaluation pflegerischer Maßnahmen. Diese Form des Arbeitens ermöglicht es den Auszubildenden das Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess zu erlernen (Kriesten, 2021, S. 313). Der reale Arbeitsprozess bereitet die Auszubildenden adäquat auf die Zeit nach dem Examen vor, wenn sie eigenverantwortlich professionelle Pflege durchführen.

Das oberste Ziel einer Schulstation ist die Förderung der beruflichen Handlungskompetenz. Diese wird u.a. durch Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit gefördert sowie durch die professionelle Durchführung von pflegerischen Interventionen. Die Förderung der kommunikativen Kompetenz geschieht, da die Auszubildenden mit den Patienten und ihren Angehörigen adressatengerecht kommunizieren müssen. Ebenso lernen sie eine berufsübergreifende Zusammenarbeit mit allen auf der Schulstation handelnden Akteuren. Die Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis wird Realität und die Auszubildenden werden in ihrer Reflexion des eigenen pflegerischen Handelns gestärkt.

Der ganzheitliche Pflegeprozess bildet auch einer Schulstation die Grundlage des pflegerischen Handelns. Die Planung und Umsetzung der Pflegehandlungen erfolgt nach dem PDCA-Zyklus, Plan – Do – Check – Act, was übersetzt Planen – Umsetzen – Überprüfen – Handeln heißt. Abbildung 1 stellt diesen PDCA-Zyklus auf einer Schülerstatus dar.



Abb. 1: PDCA-Zyklus (Kriesten, 2021, S. 314)

Auszubildende lernen, selbstständig zu urteilen und die Pflegeinterventionen individuell abgestimmt zu planen und durchzuführen. Wichtig hierbei zu beachten ist, dass jede Auszubildende individuell betrachtet werden muss. Nur auf diese Weise kann ein ganzheitliches Arbeitshandeln angestrebt werden, das weder unter- noch überfordert.

Die Begleitung auf einer Schulstation erfolgt sehr engmaschig durch Praxisanleitende und/oder Lehrende. Darüber hinaus finden in regelmäßigen Abständen Besprechungen und sogenannte Lerncoachings statt, die es den Auszubildenden ermöglichen, ihr eigenes Handeln zu hinterfragen und Handlungsalternativen aufzuzeigen. Die Selbstreflexion wird so gefördert (Kriesten, 2021, S. 314) (Filipe, WöbeKing, 2022, S. 9).

## 3.2 Aktuelle Situation von Auszubildenden in der Pflege

Es bedarf prozessorientierter Anleitung während der Ausbildung zum Pflegefachmann, damit eine professionelle, ganzheitliche Pflege gewährleistet werden kann.

Aufgrund des vorherrschenden Fachkräftemangels und zum Teil fehlender Ausbildungsstruktur in der Praxis ist dies allerdings oft nicht möglich. In einigen Bereichen herrscht immer noch die Funktionspflege vor, die es Auszubildenden

nicht möglich macht prozessorientiert zu pflegen.

Bei der Funktionspflege handelt es sich um eine „hierarchisch-zentralistische Arbeitsweise, die sich nach dem Prinzip der Arbeitsaufteilung richtet. Komplexe Pflegeprozesse werden in Einzeltätigkeiten zerlegt. Sie ist damit als gegenüberstehender Ansatz der ganzheitlichen Bezugspflege anzusehen“ (Deutscher Pflegering, Funktionspflege, 2022, o.S.).

Die Funktionspflege erfüllt den Zweck, den vorhandenen Mitarbeitern Aufgaben zuzuteilen, die deren Fähigkeiten entsprechen. Die Erfüllung erfolgt in einem dafür vorgesehenen Zeitraum. Die Verteilung der Aufgaben erfolgt unter Berücksichtigung der Personalqualifikation, sodass Auszubildenden in der Regel lediglich Hilfstätigkeiten, wie z. B. Ermittlung der Vitalwerte der Stationspatienten und/oder die Durchführung der Grundpflege, zugeteilt werden. Sie werden mit Einzeltätigkeiten betraut, die sie bereits durchgeführt und eingeübt haben. All diese Aufgaben sind vom Pflegeprozess des einzelnen Patienten losgelöst und sind lediglich der Arbeitsbewältigung dienlich. Das Ausbildungsziel, welches vom Pflegeberufegesetz (PflBG) in Paragraph (§) 18 gefordert wird, wird auf diese Weise nicht erfüllt. In diesem heißt es, dass die Aufgaben, die den Auszubildenden zugeteilt werden, zum Einen dem Zweck der Ausbildung dienen müssen sowie zum Anderen auf den Ausbildungsstand abgestimmt sein sollen (Igl, 2021, S. 13). Überforderung soll vermieden und es soll sichergestellt werden, dass Lernende nicht als Arbeitskräfte missbraucht werden (Igl, 2021, S. 170). Im Rahmen der Funktionspflege werden Aufgaben die den Pflegeprozess steuern, eher von Pflegefachpersonen durchgeführt. Jeder kommt allein seinen Aufgaben nach, sodass sich kaum Gelegenheiten für spontane Anleitungen von Auszubildenden ergeben (Filipe, Wöbeking, 2022, S. 2). Geplante Anleitungen lassen sich zwar auch bei der Funktionspflege durchführen, jedoch sollten diese im Rahmen der in der Praxis vorteilhafteren Bezugspflege durchgeführt werden, damit die Auszubildenden die gesamte patientenorientierte pflegerische Versorgung begleiten und erlernen können. Durch diese Diskrepanz ist es für die Auszubildenden daher schwierig Routinen in ihrer Arbeit zu entwickeln. Darüber hinaus ergibt sich aus dieser Problematik für Auszubildende die Schwierigkeit Handlungskompetenz zu erwerben, wenn sie nicht direkt von Beginn ihrer Ausbildung an lernen im Pflegeprozess zu arbeiten. Es ist wichtig, dass sie in einem prozesshaften Geschehen lernen, selbstständig Entscheidungen zu treffen und vor allem diese auch zu begründen.

Auszubildende bei diesem Prozess zu unterstützen und anzuleiten ist Aufgabe von Pflegefachkräften mit einer Weiterbildung zum Praxisanleiter. In der Realität ist es jedoch so, dass einige Anleitungen durch nicht pädagogisch qualifiziertes bzw. geschultes Personal erfolgen. Die Ansprüche an Praxisanleiter steigen aufgrund dessen stetig an (Filipe, Wöbeking, 2022, S. 2).

### 3.3 Verhältnis PA – Auszubildende

Aufgrund des vorherrschenden Personalnotstandes in der Pflege hat das Bundesministerium (BM) für Arbeit und Soziales, in Kooperation mit dem BM für Gesundheit & dem BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, im Rahmen der *Konzertierten Aktion Pflege* eine Ausbildungsoffensive gestartet. „Der wachsende Bedarf an Fachpersonen in der Pflege kann nur gedeckt werden, wenn zahlreiche Menschen aller Altersgruppen für eine Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz gewonnen und in der Ausbildung gehalten werden können“ (BM für Arbeit und Soziales, 2019, 24). Ziel ist es, die Ausbildungszahlen bis 2023 im Bundesdurchschnitt um mindestens zehn Prozent gegenüber 2019 zu steigern. Aufgrund dessen sind alle Träger in Gesundheitseinrichtungen angehalten mehr Menschen für eine Ausbildung in der Pflege zu gewinnen.

Das PflBG legt fest, dass jeder Auszubildende pro Einsatz mindestens zehn % der geplanten Einsatzzeit als Anleitungszeit erhalten muss (PflBG, 2020, S. 111). Diese Praxisanleitungsstunden muss die jeweilige Einrichtung gewährleisten.

Die Autorinnen haben im Zuge dessen bei drei Krankenhäusern angefragt, um Aussagen über die Anzahl der PA auf den peripheren Stationen zu erhalten. Zwei Kliniken haben auf die Anfrage geantwortet. Eine hauptamtliche PA einer Klinik berichtet, dass auf den peripheren Stationen im Durchschnitt ein bis zwei PA tätig sind (PA, 2023, o. S.). Frau ..., hauptamtliche PA in einem anderen Krankenhaus, gibt an, dass es zwei PA auf den Stationen sind. In einem Bereich sind sogar vier PA tätig (PA, 2023, o. S.). Diese PA sind für die Betreuung von 112 Auszubildende in Klinik eins und 119 Auszubildende in Klinik zwei zuständig. Der größte Anteil wird in beiden Häusern zum Pflegefachmann ausgebildet, ein Kurs mit 28 Teilnehmern wird ab Januar 2024 in Klinik zwei die Ausbildung zum Pflegefachassistenten absolvieren.

Frau Wöbeking ist seit mittlerweile zwölf Jahren in der Einsatzplanung tätig. Sie kennt die aktuellen Ausbildungszahlen, die durchschnittliche Anzahl der

Auszubildenden auf den Stationen sowie die damit verbundenen Herausforderungen. Klinik eins verfügt insgesamt über zehn periphere Stationen im Krankenhaus, Klinik zwei über 15. In § sieben des PflBG *Durchführung der praktischen* Ausbildung ist festgehalten, dass Auszubildende neben den Pflichteinsätzen in der allgemeinen Akutpflege in stationären Einrichtungen, auch Pflichteinsätze in der ambulanten Akut- und Langzeitpflege und der Langzeitpflege in stationären Einrichtungen absolvieren müssen. Darüber hinaus sind Einsätze in der Pädiatrie und der Psychiatrie festgeschrieben (PflBG, 2020, S. 117). Aus dieser Tatsache ergibt sich zwar, dass sich nicht alle Auszubildenden des Trägers auf den hausinternen Stationen befinden, dennoch ist die Anzahl enorm gewachsen. Dazu kommen Auszubildende von externen Trägern sowie bei Klinik eins noch Studenten einer Hochschule für Gesundheit, die ihre praktischen Einsätze in Klinik eins absolvieren. Insgesamt befinden sich in Klinik eins daher im Durchschnitt 7 Auszubildende auf einer Station, in Klinik zwei sind es ebenfalls 7. Tabelle 2 veranschaulicht diese Zahlen und stellt heraus, für wie viele Auszubildende ein PA auf einer peripheren Station im Durchschnitt zuständig ist.

	<b>Klinik eins</b>	<b>Klinik zwei</b>
<b>Anzahl Azubis gesamt</b>	112	119
<b>Anzahl Azubis Station (<math>\sigma</math>)</b>	7	7
<b>Anzahl PA Station (<math>\sigma</math>)</b>	1-2	2
<b>Verhältnis PA:Azubi</b>	1:7; 1:3,5	1:3,5

Tabelle 2 Verhältnis PA – Auszubildende (eigene Darstellung, 2023)

Betrachtet man diese Tabelle, so gibt sie Aufschluss darüber, dass ein PA im Durchschnitt für dreikommafünf bzw. sieben Auszubildende zuständig ist. Dies richtet sich danach, ob derjenige als alleiniger PA auf der Station tätig ist, oder wie z.B. in Klinik zwei grundsätzlich zu zweit. Gemessen an der gesetzlich geforderten Anleitungszeit stellen diese Zahlen enorme Herausforderungen dar. Eine PA wäre innerhalb einer Arbeitswoche entweder mit 13,47 Stunden (bei zwei PA pro Station), oder mit 26,95 Stunden (bei einer PA pro Station) nur für die Anleitungen zu planen. Dies entspricht 35 bzw. 70 % der regulären wöchentlichen Arbeitszeit eines Mitarbeiters (MA). Gerade wenn auf einer Station nur eine PA tätig ist, ist abzusehen, dass eine Einhaltung der Anleitungszeiten nur schwer möglich ist.

Um diesem Missverhältnis entgegenzuwirken sind in beiden Krankenhäusern hauptamtliche PA und sogenannte Pflegeexperten mit Ausbildungsinhalt tätig, die neben den organisatorischen Aufgaben vor allem auch für die praktische Begleitung und Anleitung der Auszubildenden zuständig sind. Um den gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der geforderten Anleitungszeit werden zu können, wird es u.a. vonnöten sein, vermehrt Gruppenanleitungen durchzuführen, deren Fokus dennoch immer auf einer prozessorientierten Pflege liegen muss.

„Die generelle Problematik wird allerdings weiter zunehmen, da die Anzahl der Praxisanleiter, die die gesetzlich geforderten zehn Prozent Anleitungszeit pro Praxiseinsatz gewährleisten, nicht synchron dem Anstieg der Ausbildungszahlen steigt“ (Filipe, Wöbeking, 2022, S. 1).

### 3.4 Bewertung der aktuellen Situation hinsichtlich der Forschungsfrage

Bisher wurde in dieser Arbeit die aktuelle Situation von Auszubildenden in der Pflege beleuchtet sowie das Verhältnis zwischen PA und Auszubildenden in zwei Kliniken betrachtet. Die Ausbildungszahlen werden seit 2020 sukzessiv gesteigert, allerdings steigt die Zahl der Praxisanleiter nicht simultan an, sodass ein Ungleichgewicht herrscht. Um die vom Pflegeberufegesetz geforderten zehn Prozent Anleitungszeit zu gewährleisten und die Handlungskompetenz der Auszubildenden zu fördern, muss jeder PA eine hohe Anzahl von Auszubildenden betreuen und engmaschig anleiten. Die Integration von Gruppenanleitungen wurde in dieser Hausarbeit bereits als eine Alternative aufgezeigt. Eine weitere Möglichkeit zur Begleitung des prozessorientierten Lernens, welches die Handlungskompetenz unterstützt, bietet die Etablierung einer Ausbildungsstation. Ausbildungsstationen gibt es in Deutschland bereits einige, z. B. seit 1997 in der Charité Berlin, seit 2009 an der Ategris Fachschule für Gesundheitsberufe in Mülheim und seit 2017 in Heidelberg (Filipe, Wöbeking, 2022, S. 43 ff.). Es stellt sich hier allerdings die Frage, inwieweit die Etablierung einer neu implementierten Ausbildungsstation die Handlungskompetenz der Auszubildenden tatsächlich fördert, welche Aspekte gut gelingen und an welchen Stellen es noch Verbesserungspotential gibt? Diese Fragen sollen innerhalb der Forschungsarbeit

der beiden Autorinnen näher beleuchtet werden.

Die Autorinnen beschreiben die Umsetzung in ihrer Bachelor Arbeit wie folgt:

Die Umsetzung der Ausbildungsstation ist in fünf Phasen unterteilt:

- Planungsphase
- Vorbereitungsphase
- Einarbeitungsphase
- Umsetzungsphase
- Evaluationsphase

Der Einsatz muss zunächst geplant werden. Bevor die Auszubildenden ihren Einsatz auf der Ausbildungsstation absolvieren, sollten sie sowohl in der Theorie als auch in der Praxis auf den kommenden Einsatz vorbereitet werden. Ein vorausgehender Theorie Block mit der Auffrischung von bereits Vermittelten und neuen Inhalten, deren Lerninhalte dem Ausbildungsstand angepasst sind bildet die Basis. Anschließend erfolgt die praktische Vorbereitung. „Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur die Auszubildenden bezüglich der Aufgaben während des Projekts angeleitet werden müssen, sondern auch die Lernbegleiterinnen“ (Filipe, Wöbeking, 2022, S. 79). Zur Vorbereitung sind eine Start-Up-Veranstaltung und eine Lernwoche zu Fortbildungs- und Hospitationszwecken bei z. B. der Hygiene hilfreich. Es folgt eine Einarbeitungsphase, in welcher die Auszubildenden die Abläufe der Station kennenlernen und nach ihren individuellen Fähigkeiten nach angeleitet werden. Die PA geben in dieser Phase noch viel Hilfestellung. In der Umsetzungsphase übernehmen die Auszubildenden die Verantwortung ihres pflegerischen Handelns. Sie planen ihre Handlungen eigenständig unter Berücksichtigung der prozessorientierten, ganzheitlichen Pflege. Die PA ziehen sich in eine Beobachterrolle zurück und fungieren als Lernbegleiter (Filipe, Wöbeking, 2022, S. 85). Blitzlichtreflexionen und Feedbackgespräche runden die Umsetzungsphase ab. Die Umsetzung endet mit der Evaluationsphase, in der der gesamte Prozess von allen Beteiligten sowohl mündlich als auch schriftlich evaluiert wird. Sie beinhaltet Fragen zu Erwartungen und Wünschen, zur Planung, Durchführung, Ergebnissen und Verbesserungen.

Ziel der Ausbildungsstation ist es, dass die Auszubildenden in ihrer Handlungskompetenz gefördert und auf die vorstehende Abschlussprüfung vorbereitet werden.

Wenn dies gelingt, kann von einem erfolgreichen Einsatz gesprochen werden. Abzuwarten bleibt an dieser Stelle die Datenerhebung mit den Fragen, inwieweit die Auszubildenden den Lernzuwachs als hilfreich ansehen und welche Aspekte einer Verbesserung bedürfen.

Nachdem bislang die Situation von Auszubildenden in der Pflege beschrieben sowie die Möglichkeit der Etablierung einer Ausbildungsstation zur Förderung der Handlungskompetenz erläutert wurde, befasst sich das folgende Kapitel mit der Vorbereitung und Beschreibung der Datenerhebung zur Evaluation ebendieser Ausbildungsstation.

## 4 Vorbereitung der Datenerhebung

Zunächst widmen sich die folgenden Abschnitte der Vorbereitung der qualitativen Forschung. Um die anstehende Erarbeitung der Vorgehensweise zur Datenermittlung zu erörtern, beschreiben die Autorinnen zunächst einmal die Bedingungen, denen sie unterliegen. Zu Beginn werden die Autorinnen, die die Forschung durchführen, vorgestellt und ihre beruflichen Werdegänge im Bereich des Gesundheitswesens ausführlich dargestellt. Anschließend wird die Bildungseinrichtung, an der die qualitative Forschung durchgeführt wird, näher beschrieben.

Das anschließende Kapitel liefert relevante Informationen zu den Auszubildenden, welche die Interviewteilnehmenden abbilden. Des Weiteren stellen die Autorinnen in diesem Kapitel die finale Planung der Datenerhebung vor.

Im Rahmen dessen wird die Projektplanung im Detail erläutert. Als erstes wird die Methodenauswahl der qualitativen Vorgehensweise vorgestellt und das qualitative Leitfadeninterview inklusive der Gütekriterien für dieses definiert. Ein für die Autorinnen unabdingbarer Aspekt stellt der Datenschutz während des gesamten Forschungsprozesses dar. Zu dessen Begründung stellen sie die Einwilligungserklärung, welche den Teilnehmenden vorab vorliegt, mit allen relevanten Aspekten vor.

Neben dem Datenschutz erstellen die Autorinnen einen Leitfaden für das Interview, der sich mit der Auswahl der Fragen und deren Bedeutung beschäftigt. Die Autorinnen planen einen Pretest des Leitfadens, welcher ebenso wie die

Durchführung der Interviews abschließend dargestellt wird.

Zuletzt zeigen die Autorinnen auf, mit welcher Methode sie die Interviews auszuwerten planen und welche möglichen Ergebnisse zu erwarten sind.

## 4.1 Informationen zu den Forschenden

Christina Filipe, eine der beiden Autorinnen ist 44 Jahre alt und hat 2003 ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin an einer Klinik im Ruhrgebiet abgeschlossen. Im Anschluss hat sie insgesamt zwölf Jahre Berufserfahrung in allen Fachabteilungen der Pflege gesammelt, inklusive der operativen Abteilung. Zehn Jahre davon auf einer kardiologischen Station. Die Zeitspanne wurde zwei Mal wegen Elternzeit unterbrochen. Frau Filipe ist Mutter einer 19-jährigen Tochter und eines 16 Jahre alten Sohnes. 2013 hat sie die Weiterbildung zur Praxisanleiterin abgeschlossen und von 2015 an die Position der freigestellten Praxisanleiterin der besetzt. In dieser Funktion oblag ihr die selbstständige Organisation und Koordination der praktischen Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege bzw. Kinderkrankenpflege in enger Abstimmung mit zwei verschiedenen Pflegeschule und der Pflegedirektion, die Durchführung von spezifischen Praxisanleitungen, die Erstellung von Leistungsbeurteilungen und individuellen Förderplänen, die Planung und Durchführung des fachpraktischen Unterrichts, die Mitwirkung an der Bewerberauswahl für die Pflegeausbildung, die Mitwirkung an den Examensprüfungen sowie die Unterstützung und Beratung der nebenamtlichen Praxisanleiter und Mentoren der Stationen. Des Weiteren betreute sie im Rahmen einer Kooperation mit einer Hochschule für Gesundheit die Studierenden, die überwiegend in der Pädiatrie eingesetzt wurden. Außerdem beriet sie als Stabstelle der Pflegedirektion Mitarbeiter der Klinik und gab regelmäßig Fortbildungen zum PflBG und arbeitete eng mit der Personalentwicklung zusammen, um für den Pflegeberuf in Gelsenkirchen zu werben. Seit Januar 2021 hat sie zusätzlich die Teamleitung des neu gebildeten Teams von Pflegeexperten mit Ausbildungsauftrag übernommen. Als Pflegeexpertin hat sie Aufgaben zur Qualitätssicherung und des Qualitätscontrollings sowie der praktischen Ausbildung wahrgenommen.

Im letzten Jahr (2022) hat Frau Filipe den akademischen Titel des Bachelor of Arts der Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe an der Hamburger-Fern-Hochschule erlangt. Aktuell befindet sie sich im dritten Semester des

Masterstudiengangs (M.A.) Berufspädagogik. Unterrichtserfahrungen konnte die Autorin sowohl an einer Pflegeschule sammeln. An letzterer ist sie als Dozentin im Weiterbildungsbereich der Praxisanleiter tätig. Seit dem 01. Juli 2022 ist die Autorin fest an einer staatlich anerkannten Pflegeschule angestellt.

Frau Filipe erstellt die vorliegende Hausarbeit in Zusammenarbeit mit Sandra Wöbeking.

Frau Wöbeking ist 37 Jahre alt und hat ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin 2008 erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss arbeitete sie vier Jahre lang auf einer internistischen, neurologischen Station in einer Klinik im Ruhrgebiet. 2011 hat sie sowohl ein Fernstudium zur Ernährungsberaterin sowie die Weiterbildung zur Praxisanleiterin absolviert. Seit dieser Zeit hat sie, neben ihrer Arbeit im Krankenhaus, bereits als Honorar Dozentin an einer Pflegeschule unterrichtet. Von 2012-2020 war sie als freigestellte Praxisanleiterin in der tätig. Ihre Aufgaben deckten sich zu größten Teilen mit denen von Frau Filipe. Darüber hinaus war sie für die Einsatzplanung der zu diesem Zeitpunkt rund 160 Auszubildenden zuständig und hat in diesem Zusammenhang eng mit der Pflegeschule zusammengearbeitet. 2016 hat sie eine Weiterbildung zur Fachkraft für Musik und Demenz absolviert. Mit dieser Weiterbildung hat sie 2018 sowohl einen Vortrag in der Demenz-Fachtagung gehalten sowie mehrere Tagesveranstaltungen in Krankenhäusern im Ruhrgebiet angeboten. Von Oktober 2019 bis April 2020 war sie, auf Wunsch der damaligen Pflegedirektorin, neben ihrer Arbeit als freigestellte Praxisanleiterin, außerdem als Interimsstationsleitung auf einer kardiologischen Station eingesetzt. In dieser Funktion war es ihre Aufgabe zum Einen zielführende inhaltliche Aspekte zu setzen sowie zum Anderen den Teambuildingprozess, unter Ausnutzung der individuellen Mitarbeiterpotenziale, integrativ zu gestalten. Diese Tätigkeit hat ihre Führungskompetenz erweitert und ihr einen Einblick geboten, inwieweit eine Stationsleitung die Anleitungen von Auszubildenden koordinieren muss, um die gesetzlich geforderten 10% Anleitungszeit zu gewährleisten.

Seit September 2020 ist Frau Wöbeking ebenfalls an einer Pflegeschule tätig. Neben ihrer Tätigkeit als Lehrkraft, befindet sie sich seit dem 01. Juli 2022 im Masterstudiengang Berufspädagogik.

## 4.2 Informationen zu der Bildungseinrichtung

Die Bildungseinrichtung, an der die qualitative Forschung durchgeführt wird, ist eine staatlich anerkannte Pflegeschule.

Die Gesamtschulleitung der Pflegeschule unterliegt .... Neben ihm arbeitet ein Team aus insgesamt 44 Mitarbeitern, welches ein breites Spektrum unterschiedlicher Berufsfelder abdeckt. Von den Lehrkräften befinden sich aktuell noch vier Mitarbeiter im pädagogischen Bachelorstudium und sind daher als Schulassistenten an der Pflegeschule angestellt. Weitere elf Lehrkräfte absolvieren derzeit ihr pädagogisches Masterstudium, zu denen auch die beiden Autorinnen zählen. Alle anderen Mitarbeiter weisen einen Abschluss auf Masterniveau auf.

Jeder der Standorte der Schule verfügt über ein eigenes Sekretariat, in denen insgesamt vier Sekretärinnen arbeitet. Bis zum Jahr 2022 hat die Pflegeschule hauptsächlich nach dem Krankenpflege- und dem Pflegeberufegesetz ausgebildet. Seit 2022 betreut die Pflegeschule darüber hinaus auch erstmals ausländische Fachkräfte und begleitet sie während der Kenntnisprüfungen und bei Anpassungslehrgängen. Derzeit betreut sie insgesamt 20 Kurse in der Ausbildung zum Pflegefachmann und einen Kurs zum Pflegefachassistenten. Seit diesem Jahr bietet die Einrichtung darüber hinaus einen eigenen Vorbereitungskurs zur Kenntnisprüfung an, um auf diese Weise dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken.

Alle Mitarbeiter sind digital mit einem Laptop, einem Tablet PC Headset und Kamera ausgestattet. Die Auszubildenden erhalten ebenfalls zu Beginn der Ausbildung ein Tablet PC. Jeder einzelne Klassenraum verfügt, neben analogen Medien wie dem Flipchart und Metawand, auch über ein digitales Smartboard mit integrierter Kamera und geht auf diese Weise mit dem Trend der Digitalisierung.

## 4.3 Methodenauswahl

Im folgenden Kapitel begründen die Autorinnen die methodische Vorgehensweise. Sie haben sich für eine qualitativ induktive Vorgehensweise entschieden, bei der Daten mit Hilfe eines problemzentrierten Leitfadeninterviews gewonnen werden. Zur Einführung werden zunächst die Begrifflichkeiten *induktive Vorgehensweise* und *Interview* definiert, bevor anschließend die Aspekte, die das Leitfadeninterview

charakterisieren, erläutert werden. Die induktive Vorgehensweise zeichnet sich durch die Begriffsdefinition der *Induktion* aus. So meint Induktion „die Verallgemeinerung von einem oder mehreren konkreten Einzelfällen.“ (Brandenburg & Dorschner, 2003, S.28).

In diesem Fall werden die Einzelfallaussagen der Auszubildenden bzgl. ihrer Erfahrungen auf einer Ausbildungsstation in der Auswertung zu einer allgemeinen Theorie formuliert und für die Evaluation der Ausbildungsstation genutzt.

### 4.3.1 Die Methode: *Interview*

„Der Begriff ‚Interview‘ wird in der Alltagssprache meist im Zusammenhang mit dem Journalismus verwendet. In der Forschung versteht man darunter eine mündliche Befragung, die sich durch planmäßiges Vorgehen mit wissenschaftlicher Zielsetzung auszeichnet.“ (Mayer, 2015, S. 205). Ein Interview veranlasst die Teilnehmer durch gezielte Fragestellungen dazu, auf ebendiese verbal zu antworten und auf diese Weise Informationen an die Fragenden zu übermitteln.

Das Interview kann durch eine Vielzahl an Kriterien unterschieden werden, ein Kriterium stellt beispielsweise der Grad der Standardisierung dar. Zu diesen Graden gehört sowohl das standardisierte als auch das halb standardisierte Interview. Das standardisierte Interview ist durch einen ausgearbeiteten und standardisierten Fragebogen mit festgelegten Antwortvorgaben charakterisiert. Das halb standardisierte Interview enthält Aspekte des standardisierten, es zeichnet sich allerdings durch vorgegebene Fragen aus, bei denen die Befragten freie Antworten geben können und keinen vorgegebenen Antwortvorgaben unterliegen. Als letzten Grad gibt es noch das nicht standardisierte Interview. „Es wird (je nach Methode) entweder frei (nur ausgehend von einer Einstiegsfrage und ein paar Stichworten zu wichtigen Themenfeldern) oder mithilfe eines sogenannten Interviewleitfadens durchgeführt“ (Mayer, 2015, S. 206).

Für ihre Forschung entscheiden sich die beiden Autorinnen für die nicht standardisierte Vorgehensweise. Sie sind der Meinung, dass anhand eines flexiblen Interviewleitfadens all jene Aspekte eines Problems behandelt werden, die die Autorinnen als relevant erachten. Die Interviews werden voraussichtlich einen

zeitlichen Umgang von 45-60 Minuten haben. Je nach Entfernung sowie Terminabsprache werden die qualitativen Interviews vor Ort in der Schule oder per Videokonferenz durchgeführt.

Neben dem Kriterium der Standardisierung werden Interviews noch in der Art der Fragen und des Kommunikationsstils unterschieden. Hinsichtlich der Fragestellung wird zwischen offenen und geschlossenen Fragen unterschieden. Der Kommunikationsstil wird in einen weichen, harten oder neutralen unterteilt. Die Autorinnen entscheiden sich bei ihrem Leitfadeninterview für eine offene Fragestellung und einen weichen Kommunikationsstil. Charakteristisch hierfür ist ein emphatisches Verhalten und eine respektvolle Haltung gegenüber des Interviewteilnehmers. Den Autorinnen ist es wichtig, ein Vertrauensverhältnis zu den Befragten aufzubauen und sich dieses für das Interview zu Nutze zu machen. Auf diese Weise geben die Teilnehmer eventuell auch Aspekte preis, die sie mit einer anderen Vorgehensweise der Interviewer verschwiegen hätten. Der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses gelingt vor allem durch aktives Zuhören und durch die Akzeptanz der Antworten (Rogers, 1981, S.67). Damit dies bestmöglich gelingt möchten sie das Interview *Face-to-Face* durchführen. Diese Methode eignet sich auch deshalb für diese Teilnehmergruppe, da auf diese Weise gezielter auf Verständnisfragen eingegangen werden und auch die nonverbale Kommunikation mit analysiert werden kann. Für die Datenerhebung steht eine kleine Stichprobe von vier Teilnehmenden für Einzelinterviews zur Verfügung.

Nachdem der Erläuterung der allgemeinen Kriterien für das Interview, wird nachfolgend die durch den deutschen Psychologen Andreas Witzel konzipierte Interviewform des problemzentrierten Interviews dargestellt. *„Ziel dieser Form von Interview ist es, die persönliche Sichtweise der Befragten zu gewissen Problembereichen innerhalb der Gesellschaft zu erfassen“* (Mayer, 2015, S. 214). Alle von den Autorinnen als relevant erachtete Aspekte, können durch einen flexiblen Leitfaden innerhalb dieser Interviewform behandelt werden.

*„Das problemzentrierte Interview ist durch drei zentrale Begriffe gekennzeichnet:*

- *Problemzentrierung [...]*
- *Gegenstandsorientierung [...]*
- *Prozessorientierung [...]*“

(Mayer, 2015, S. 214).

Dies bedeutet, dass das problemzentrierte Interview sich auf ein im Vorfeld definiertes Problem fokussiert. In diesem Fall liegt der Schwerpunkt auf den Erfahrungen der Teilnehmenden auf einer Ausbildungsstation. Die Gegenstandsorientierung stellt dabei der flexible Leitfaden dar, da dieser im laufenden Gespräch an die Gegebenheiten angepasst wird. Auf diese Weise kommen die Autorinnen trotz der offenen Gesprächsform durch gezielte Nachfragen immer wieder auf die Thematik zurück. Die Prozessorientierung charakterisiert sich durch die schrittweise Datenerhebung und -auswertung.

Vor der endgültigen Durchführung des problemzentrierten Interviews, testen die Autorinnen den Leitfaden zunächst in einem ersten Schritt in einer Pilotphase. Diese Phase dient der Reflexion, sodass der Leitfaden bei Bedarf angepasst werden kann. Des Weiteren dient die Pilotphase den Autorinnen selbst zu einer Interviewer Schulung, da die Methode der qualitativen Datenerfassung für sie Neuland darstellt. Nach dem Abschluss der Pilotphase beginnt die eigentliche Datenerhebung.

### 4.3.2 Gütekriterien des Forschungsprozesses

Die qualitative Vorgehensweise beim Forschungsprozess lässt sich, neben den bereits erläuterten Kriterien noch durch weitere von der quantitativen Vorgehensweise abgrenzen. Die aus der quantitativen Vorgehensweise bekannten klassischen Gütekriterien Objektivität, Validität und Reliabilität, findet man bei der qualitativen Vorgehensweise nur bedingt (Raithel, 2008, S. 45 ff.). Dies ist vor allem deshalb zu belegen, dass die qualitative Vorgehensweise durch vor allem ethische und forschungspraktische Aspekte begründet liegt. Eine gelungene qualitative Vorgehensweise zeichnet sich jedoch vor allem durch ihre Transparenz aus. *„Durch die Offenheit im gesamten Forschungsprozess wird der explorative Charakter qualitativer Forschung betont. [...] Offenheit bedeutet daher, dass auf eine Hypothesenbildung verzichtet wird.“* (Mayer, 2015, S. 101).

Die Autorinnen hegen ein großes Interesse, den gesamten Forschungsprozess so transparent wie möglich zu gestalten. Dieses Ziel erreichen sie ihrer Meinung nach, indem sie alle wichtigen Arbeitsschritte ausführlich dokumentieren und für Außenstehende nachvollziehbar darstellen.

Neben der Transparenz spielt bei der qualitativen Vorgehensweise auch die

Flexibilität eine große Rolle. „*Man möchte also den Forschungsprozess so gestalten, dass die Daten aus dem sozialen Leben erwachsen und nicht aus einer theoretischen Überlegung.*“ (Mayer, 2015, S. 101). Damit dies gelingt, wird der Interviewleitfaden vor allem in Anbetracht der Schwerpunkte flexibel gestaltet. Eine ausführliche Beleuchtung des Leitfadens erfolgt in Kapitel 4.3.5.

Als letzten Punkt ergänzt das Kriterium der Kommunikation, neben den beiden Gütekriterien Transparenz und Flexibilität, die qualitative Forschungsweise. Relevante Daten werden den Autorinnen nur durch die Kommunikation und Interaktion mit den Teilnehmenden zugänglich. „*Das Prinzip der Kommunikation bezieht sich aber nicht nur auf die Erhebungssituation, sondern auch auf die Auswertung der Daten. Der Forschungsprozess wird so als Dialog zwischen Forscherin und Gegenstand angesehen.*“ (Mayer, 2015, S. 102).

### 4.3.3 Datenschutz und ethische Aspekte

Die Datenerhebung erfolgt unter Datenschutzrechtlichen und ethischen Aspekten. Die Forschenden haben nicht nur in der Pflege, sondern „*auch in der Forschung [...] die Pflicht, die Menschenwürde und die Rechte [...] zu schützen und wahren.*“ (Mayer, 2015, S. 61). Es ist daher unabdingbar, dass sich die Forschenden bereits im Vorfeld mit den Auswirkungen der Datenerhebung für die Teilnehmenden auseinandersetzen.

Damit dies gelingt beschäftigt sich die Forschungsethik mit den Interventionen, die zum Schutz der Teilnehmer ergriffen werden sollten. Drei Grundprinzipien sollen den Persönlichkeitsschutz sicherstellen und stehen deshalb für die Autorinnen im Vordergrund.

1. umfassende Informationsweitergabe durch die Autorinnen und anschließende Zustimmung der Teilnehmer
2. Anonymität
3. Schutz der Teilnehmer vor ggf. physischen und psychischen Schäden

Wie Punkt eins zu entnehmen ist, werden die Autorinnen den Teilnehmenden eine umfassende Informationsweitergabe bzgl. des Forschungsprojektes zukommen lassen und ihnen darüber hinaus mitteilen, dass es sich um eine freiwillige Teilnahme handelt. Dazu erhalten die Teilnehmenden im Vorfeld das unter Anlage

1 zu findende Informationsschreiben. Dieses enthält alle relevanten Informationen zu der bevorstehenden Datenerhebung. Des Weiteren werden sie über die Ziele, das konkrete methodische Vorgehen und über den zeitlichen Rahmen informiert. Außerdem erhalten die Teilnehmer zum Schutz der personenbezogenen Daten eine Einwilligungserklärung. Diese ist mit Einführung der neuen Datenschutzgrundverordnung 2018 Pflicht. *„Ohne eine Einwilligungserklärung der [Interviewpartner ...] kann ein qualitatives Interview nicht verwendet werden!“* (Helfferich, 2011, S. 190). Die Einwilligungserklärung enthält sowohl formale als auch inhaltliche Aspekte, die im Weiteren näher beleuchtet werden. Formale Aspekte sind vor allem die konkrete Bezeichnung der vorgesehenen Forschung sowie die Benennung der durchführenden Einrichtung und der verantwortlichen Forschungsleitenden. Zu den inhaltlichen Aspekten zählen aussagekräftige Informationen zu der Datenverarbeitung und zum Schutz der personenbezogenen Daten.

Ergänzend erhält die Einwilligungserklärung den Hinweis, *„dass eine – auch teilweise – Nicht- teilnahme keine Nachteile nach sich zieht und die Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs der Einwilligung gegeben ist.“* (Helfferich, 2011, S. 190). Die Einwilligungserklärung liegt im Anhang 2 vor. Die Autorinnen stehen den Teilnehmenden für Rückfragen zur Verfügung.

Das Ziel der Anonymität wird im gesamten Forschungsprozess verfolgt. Die Daten werden daher nicht nur während der Datenerhebung geschützt, sondern insbesondere auch bei der Datenauswertung anonymisiert, sodass eine Teilnehmerzuordnung im Anschluss nicht möglich ist.

Als letzten Punkt ist den Autorinnen der Schutz der Teilnehmenden vor eventuellen Schäden wichtig. Dies beinhaltet, dass bei ihrer Planung mögliche Risiken und Nebenwirkungen berücksichtigt werden. Das subjektive Empfinden der Teilnehmer steht im Vordergrund, welches regelmäßig während der Befragung erhoben wird. Äußert ein Teilnehmer Unwohlsein wird die Datenerhebung an dieser Stelle abgebrochen und die bis dato erhobenen Daten unwiderruflich gelöscht. Sie stehen der Datenauswertung somit nicht mehr zur Verfügung.

Um die Einhaltung der drei Grundprinzipien zu gewährleisten, unterliegen die Autorinnen, ebenso wie alle weiteren an der Datenerhebung beteiligten Akteure, der Schweigepflicht.

## 4.3.4 Wahl der Interviewpartner

Die Wahl der Interviewpartner nimmt im gesamten Forschungsprozess einen hohen Stellenwert ein, da diese maßgeblich dafür verantwortlich sind, „*dass der Kommunikationsprozess „Interview“ gelingt*“ (Helfferrich, 2011, S. 83). Aufgrund der genannten Gütekriterien der qualitativen Forschung konnte bereits festgestellt werden, „*dass qualitative Experteninterviews nicht darauf abzielen, Ergebnisse zu produzieren, die über den untersuchten Fall hinaus generalisierbar sind, sondern dazu dienen, den Fall auf der Basis einer systematischen Analyse zu verstehen.*“ (Kaiser, 2014, S. 71).

Dieser Aspekt nimmt unmittelbaren Einfluss auf die Auswahl der Interviewteilnehmer. Die Teilnehmenden werden daher insbesondere nach rein inhaltlichen Kriterien ausgesucht:

- Wer verfügt über die relevanten Informationen?
- Wer ist am ehesten in der Lage, präzise, aussagekräftige Informationen zu geben?
- Wer ist bereit an dem Interview teilzunehmen und ist zeitlich verfügbar?

Die beiden Autorinnen begründen ihre Auswahl allein aufgrund der Forschungsfragen und begrenzen sich auf die Teilnehmergruppe der auf der Ausbildungsstation eingesetzten Auszubildenden. Die Auswahl der Interviewteilnehmer ergab sich aus der Involvierung der Autorinnen in den Etablierungsprozess der Ausbildungsstation. Die Auszubildenden befinden sich in der Ausbildung zum Pflegefachmann/-fachfrau und sind den Autorinnen sowohl aus dem Unterricht als auch aus der Begleitung auf der Ausbildungsstation bekannt. Die Teilnehmer setzen sich aus 2 Frauen und 2 Männern zusammen. Das Durchschnittsalter der Gruppe liegt bei 27,25 Jahren. Die Gruppe ist sehr heterogen, sowohl was den schulischen Abschluss als auch die Herkunft angeht. Ein Teilnehmer hat einen Migrationshintergrund, die Autorinnen erhoffen sich durch ihn wertvolle Ergebnisse hinsichtlich Gemeinsamkeiten und insbesondere Unterschieden bei der Umsetzung und dem Verständnis. Die Auszubildenden befinden sich seit dem 01.10.2021 in der Ausbildung. Die Auswahl und Kontaktierung der Teilnehmer erfolgten Ende September 2023. Dies diente insbesondere der Sicherstellung der Teilnahmebereitschaft, sodass die Interviews auch realisiert werden können. Dazu sind die Autorinnen mit den Auszubildenden

in Präsenz in der Schule in Kontakt getreten. Sie erhielten ein formelles Schreiben mit dem Hinweis der telefonischen Kontaktaufnahme zur Terminierung des Interviews und darüber hinaus auch bereits das erwähnte Informationsblatt zur Einwilligungserklärung.

### 4.3.5 Entwicklung eines Leitfadens

Bevor die Autorinnen auf die Entwicklung des Leitfadens eingehen, möchten sie diesen vorab definieren und die Grundidee erläutern. *„Ein guter Leitfaden besteht nicht aus einer Frageliste, sondern ist komplexer aufgebaut.“* (Helfferich, 2011, S. 181). Er orientiert sich dabei an den genannten Gütekriterien der qualitativen Forschung. Die Entwicklung eines Interviewleitfadens benötigt Kenntnisse über das Forschungsgebiet. Das diese vorliegen, zeigt Kapitel drei, in denen sie ausführlich dargestellt wurden. Die Forschungsfragen ergaben sich auf der Grundlage dieser Informationen. In dem Leitfaden werden vorab konkrete Fragen und wichtige Schritte der Datenerhebung festgelegt. Dies bedeutet, dass die Forschenden die Fragen für das Interview bereits im Vorfeld festgelegt haben. Damit ein Leitfaden nicht mit zu vielen Fragen überlastet ist, ist es wichtig allgemeingültige Kriterien bei der Erstellung zu beachten. *„Die Komposition eines Leitfadens sollte dem ‚natürlichen‘ Erinnerungs- oder Argumentationsfluss folgen und nicht zu abrupten Sprüngen und Themenwechseln zwingen.“* (Helfferich, 2011, S. 180). Die Aufmerksamkeit der Forschenden sollte daher während des Interviews auf den Erzählungen und den persönlichen Erfahrungen der Teilnehmer liegen und nicht auf das Abarbeiten eines Fragenkatalogs abzielen. Fragen sollten daher nicht abgelesen, sondern vielmehr durch Stichpunkte ergänzt werden, um auf diese Weise den Sprachfluss aufrechtzuerhalten. Grundsätzlich gilt, dass ein Leitfaden nicht vorsieht sich strikt an den Ablauf zu halten, sondern er zeichnet sich vor allem durch Flexibilität aus.

*„Priorität hat die spontan produzierte Erzählung – allein dies macht schon klar, dass ein guter Leitfaden nicht viele Fragen enthalten darf.“* (Helfferich, 2011, S. 180). Die Autorinnen konzentrieren sich daher bei der Konzeption auf die Frageform und -technik.

Für die Erstellung des Leitfadens nutzen sie das SPSS-Prinzip. *„Hinter dem Kürzel ‚SPSS‘ stehen die vier Schritte ‚Sammeln‘, ‚Prüfen‘, ‚Sortieren‘ und*

„Subsumieren“.“ (Helfferich, 2011, S. 182). Im ersten Schritt geht es um die Fragesammlung. Es werden zunächst alle Fragen gesammelt, die für die Forschung relevant sein könnten. Ziel ist es so viele Fragen wie möglich zu generieren und diese noch nicht nach Relevanz zu selektieren. Dafür stellen sich die Autorinnen unter anderem folgende Fragen:

- Was möchten wir eigentlich wissen?
- Was interessiert uns?
- Wie empfinden die Auszubildenden den Einsatz auf der Ausbildungsstation?
- Fördert ein Einsatz auf der Ausbildungsstation die Handlungskompetenz?
- Welchen Herausforderungen unterliegen die Beteiligten?
- etc.

Schlussendlich kommen die Autorinnen auf eine Frageliste mit rund 40 Fragen, diese gilt es in einem zweiten Schritt zu überprüfen. *„Diese Frageliste bereits als Leitfaden zu nehmen, ist ein grundsätzlicher Fehler, selbst wenn die Fragen vergleichsweise offen formuliert wären.“* (Helfferich, 2011, S. 182). Folglich gilt es die Fragen zunächst zu strukturieren und anschließend zu reduzieren, sodass letztendlich nur diejenigen übrigbleiben, die für die Forschung relevant und brauchbar sind. Dafür werden als Erstes alle sogenannten Faktenfragen eliminiert. Hierbei handelt es sich um Fragen, bei denen die Autorinnen die Informationen z. B. aus den Personalfragebögen entnehmen können (Angaben zum Alter, Wohnort, Schulbildung etc.). Außerdem werden alle Fragen eliminiert, bei denen die Autorinnen die Antworten bereits aus den Gesprächen während des Unterrichtes kennen. *„Alle Fragen, die nur Vorwissen abfragen, werden gestrichen oder es werden neue Formulierungen gefunden.“* (Helfferich, 2011, S. 183). Wenn im Unterricht bereits relevante Informationen berichtet wurden, können diese durch gezielte Nachfragen nochmals wie folgt aufgegriffen werden:

- *Im Unterrichteten berichteten Sie uns von... was können Sie noch dazu erzählen?*

Der Beginn des Interviews beinhaltet erzählgenerierende Einstiegsfragen aus dem Fragenkatalog. Diese bestehen bleiben und werden nicht ersatzlos gestrichen. *„Solchen Revisionen fallen in der Regel mehr als die Hälfte aller Fragen auf der ersten Frageliste zum Opfer. Es werden Fragen ersatzlos gestrichen, bei anderen Fragen wird die Formulierung revidiert und es bleibt erst einmal nur ein Stichwort*

übrig.“ (Helfferrich, 2011, S. 184).

Der dritte Schritt beschäftigt sich mit der Sortierung, in dem alle noch übrig gebliebenen Fragen oder Stichpunkte sortiert werden. Die Autorinnen orientieren sich dabei an einem gedachten Zeitstrahl, der vor dem Einsatz beginnt und nach dem Einsatz endet. Da es den Autorinnen im Besonderen um eine Evaluation des Einsatzes geht, gehört diese in einem größeren Umfang zu den Fragen. Dazu werden drei Fragebündel erstellt:

- Empfindungen vor dem Einsatz
- Evaluation
- Verbesserungspotential

Außerdem ermitteln die Autorinnen neben den Einstiegsfragen auch sogenannte Steuerungs-, Aufrechterhaltungs- und Abschlussfragen. *„Eine geeignete Abschlussfrage kann die Interviewbeendigung einleiten (z.B. eine Frage mit einem Ausblick: ‚Und was wünschen Sie sich für die Zukunft?‘)“* (Helfferrich, 2011, S. 181).

Nach dem Abschluss dieses Schrittes, folgt nun der letzte Schritt des *SPSS-Prinzips*. *„In diesem letzten Schritt erhält der Leitfaden seine besondere Form. Es gilt nun für jedes im dritten Schritt sortierte Bündel eine einzige, möglichst einfache Erzählaufforderung zu finden, unter die die Einzelaspekte ‚subsumiert‘ (=untergeordnet) werden können.“* (Helfferrich, 2011, S. 185).

Der entwickelte Leitfaden ist unter Anhang 3 abgebildet.

### 4.3.6 Pre-Test des Leitfadens

Die Autorinnen begeben sich aktuell in ein neues Themenfeld, sodass sie das Erhebungsinstrument zunächst im Vorfeld testen möchten. *„Das Ziel des Pre-Tests liegt vor allem darin, das eigene Erhebungsinstrument einem ‚Realitätscheck‘ zu unterziehen. In der Regel kommt es bei der Entwicklung des Leitfadens immer wieder vor, dass einzelne Fragen so formuliert wurden, dass der Gesprächspartner sie nicht versteht oder zumindest nicht erreicht wird, dass mit dieser Frage die intendierten Informationen generiert werden können. Dies kann u. a. daran liegen, dass die Formulierung der Frage noch zu abstrakt und zu sehr am Analysekonzept orientiert ist.“* (Kaiser, 2014, S. 69).

Darüber hinaus erhalten die Autorinnen durch den Pre-Test die Möglichkeit, sowohl die Interviewsituation zu üben als auch die Dauer der Befragung einzuschätzen und den Leitfaden bei Bedarf zu optimieren. Sie planen innerhalb einer Pilotphase das Leitfadeninterview mit zwei Teilnehmenden durchzuführen. Die beiden Gesprächspartner sind ebenso Auszubildende der Klinik und befinden sich im gleichen Ausbildungskurs. Dies ist vor allem deshalb wichtig, da nur so der Pre-Test unter realistischen Bedingungen stattfindet und sinnvolle Ergebnisse produziert. Nach Abschluss des Pre-Tests *„wird der Leitfaden anschließend abhängig von den Ergebnissen dieser Voruntersuchung optimiert. Notwendige Veränderungen können in der Kürzung oder Neustrukturierung des Erhebungsinstruments liegen, aber vor allem auch in der Umformulierung, Ergänzung oder dem Weglassen von Fragen, die sich im Pre-Test als nicht geeignet erwiesen haben.“* (Kaiser, 2014, S.70).

## 4.4 Auswertung und erwartete Ergebnisse

Nach der Datenerhebung und dem Festhalten durch Tonaufzeichnungen planen die Autorinnen diese zu transkribieren. Im Anschluss findet aus den Transkripten eine themenanalytische Inhaltsanalyse statt. *„Insofern erfolgt die Auswertung [...] hier in den folgenden Schritten: nach der Überführung der Interviews in Textform nehmen [...] [die Autorinnen] eine erste ‚Kodierung‘ des Materials vor, wobei es hier noch nicht darum geht, den Sinngehalt einzelner Interviewaussagen zu bewerten, sondern lediglich festzustellen, ob diese Aussage zur Beantwortung [...] [der] Forschungsfrage relevant sein könnte oder nicht.“* (Kaiser, 2014, S. 91). Im Anschluss kann das Textmaterial dann auf die Kernaussagen des Materials reduziert und interpretiert werden.

Durch die Erhebungen der eigenen Erfahrungen der Interviewpartner erhoffen sich die Autorinnen wichtige Informationen darüber zu erhalten, ob der Einsatz auf der Ausbildungsstation, die in Anlehnung an das verfasste Konzept der Autorinnen etabliert wurde, die Handlungskompetenz der Auszubildenden gefördert hat. Die Evaluation der Station ermöglicht ihnen gleichzeitig eine Evaluation ihres verfassten Konzeptes und hilft ihnen mögliche Schwachstellen in der Theorie auszubessern.

Der Einsatz auf einer Ausbildungsstation soll zum Einen die Handlungskompetenz

der Auszubildenden fördern sowie zum Anderen auch die vom Pflegeberufegesetz geforderten 10% Anleitungszeit gewährleisten. Darüber hinaus können die Lehrenden die geforderte Praxisbegleitung für alle Auszubildenden abdecken. Auszubildende fühlen sich auf das anstehende praktische Examen besser vorbereitet indem sie lernen, selbstständig Entscheidungen zu treffen und den Pflegeprozess ganzheitlich zu gestalten.

## 5 Fazit

Um Handlungskompetenz zu erwerben und handlungskompetent agieren zu können, bedarf es im Rahmen der Pflegeausbildung einer adäquaten Anleitung. Diese gestaltet sich allerdings aufgrund diverser Faktoren wie z. B. dem Fachkräftemangel, der z.T. fehlenden Ausbildungsstruktur und dem ungleichen Wachstum von Auszubildenden und PA schwierig. Die gesetzlich geforderten Anleitungsstunden werden daher oftmals nur marginal erfüllt.

Die in der Einleitung erwähnte Etablierung einer Ausbildungsstation ist eine Möglichkeit, diese Defizite zu beheben. Frau Filipe und Frau Wöbeking haben im Rahmen ihrer Bachelor Arbeit ein Konzept für eine Ausbildungsstation entwickelt und dieses in zwei Kliniken vorgestellt. Die Implementierung einer Ausbildungsstation erfolgte in einer Klinik in Anlehnung an das von den Autorinnen verfasste Konzept. Die Forschungsfrage, die dieser Hausarbeit zugrunde liegt, lautet: Fördert der Einsatz auf einer Ausbildungsstation, die in Anlehnung an das entwickelte Konzept der beiden Autorinnen implementiert wurde, die Handlungskompetenz der Auszubildenden?

Das **Ziel** dieser gemeinsam verfassten Hausarbeit ist die Vorbereitung auf die dafür notwendige Datenerhebung.

Um den Benefit der Ausbildungsstation hinsichtlich der Steigerung der Handlungskompetenz zu beleuchten, planen die Autorinnen wie zu Beginn bereits genannt, eine umfassende qualitative Datenerhebung zur Evaluation der Ausbildungsstation. Diese zeichnet sich durch die in Kapitel vier erwähnten Gütekriterien Offenheit, Flexibilität und Kommunikation aus und eignet sich somit besonders um einen Einblick in die Sicht der Studienteilnehmer zu erhalten.

Sie entscheiden sich dazu die Methode des Leitfadeninterviews zu nutzen, da sie trotz der offenen Gesprächsform durch gezielte Nachfragen immer wieder auf die

Thematik zurückkommen können. Die Definition und Zielsetzungen dieser Methode wurden dazu umfangreich in Kapitel vier erläutert. Die Autorinnen erhoffen sich durch die Berichte der Studienteilnehmer Einblicke in die Vorbereitung auf den Einsatz und den Benefit des Einsatzes hinsichtlich der Förderung der Handlungskompetenz zu erhalten.

# Literaturverzeichnis

Brandenburg, H., Dorschner, S. (Hrsg.) (2003). *Pflegewissenschaft 1 – Lehr- und Arbeitsbuch zur Einführung in die Pflegewissenschaft* (1. Aufl.). Bern: Verlag Huber.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019). *Konzertierte Aktion Pflege*. (3. Aufl.). Ostbevern: Herrlich GmbH. Verfügbar unter: [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Download/s/K/Konzertierte\\_Aktion\\_Pflege/191129\\_KAP\\_Gesamttext\\_Stand\\_11.2019\\_3\\_Auflage.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Download/s/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/191129_KAP_Gesamttext_Stand_11.2019_3_Auflage.pdf) [14.10.2023].

Deutscher Pflegering (2021). *Funktionspflege*. Verfügbar unter: <https://www.pflegering.de/glossar/funktionspflege/> [21.10.2023].

Filipe, C., Wöbeking, S. (2023). *Handlungskompetenz in der Pflegeausbildung fördern. Konzeptionelle Entwicklung einer Ausbildungsstation*. Tectum Wissenschaftsverlag.

Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften – Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Igl, G. (2021). *Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG), Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV), Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV), Praxiskommentar* (3. Aufl.). Heidelberg: medhochzwei Verlag GmbH.

Kaiser, R. (2014). *Qualitative Experteninterviews – Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung*. Wiesbaden: Springer VS

Kriesten, U. (2021). *Praxisanleitung – gesetzeskonform, methodenstark & innovativ. So setzen Sie das Pflegeberufegesetz praktisch um*. Hannover: Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Mayer, H. (2015). *Pflegeforschung anwenden – Elemente und Basiswissen für das Studium* (4. Aufl.). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

Pflegeberufegesetz (2020). *Gesetz über die Pflegeberufe – Pflegeberufegesetz – PflBG*. Berlin. Verfügbar unter: [https://www.bpa.de/fileadmin/user\\_upload/MAIN-dateien/BUND/Pflegeberufegesetz/Synopse\\_Pflegeberufereformgesetz.pdf](https://www.bpa.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/BUND/Pflegeberufegesetz/Synopse_Pflegeberufereformgesetz.pdf) [19.10.2023].

Rahmenlehrpläne (2019). *Rahmenlehrpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG, Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht, Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung*. Bonn. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16560> [20.10.2023].

Raithel, J. (2008). *Quantitative Forschung. Ein Praxiskurs*. (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rogers, C. (1981). *Der neue Mensch*. (Deutsche Erstausgabe). Stuttgart: Klett-Cotta.

Rosenthal, G. (2015). *Interpretative Sozialforschung*. (5. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Schöneck, N., Voß, W. (2005). *Das Forschungsprojekt. Planung, Durchführung und Auswertung einer quantitativen Studie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 PDCA-Zyklus.....	7
------------------------------	---

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Ein- und Ausschlusskriterien der Literaturrecherche .....	4
---	---

Tabelle 2 Verhältnis PA - Auszubildende .....	10
---	----

# Anlagenverzeichnis

## ***A. 1 Anhang Informationsblatt zur Einwilligungserklärung***

### **Informationsblatt zum Forschungsprojekt**

Die verantwortliche Leitung des Projektes liegt bei:

- Christina Filipe und Sandra Wöbeking.

In diesem Forschungsprojekt sollen die Teilnehmer der Klinik, die in den Monaten Juli und August auf der Ausbildungsstation eingesetzt waren zu ihren Erfahrungen hinsichtlich der Förderung der Handlungskompetenz befragt werden.

Die Forschung findet im Rahmen des Masterstudiengangs von Frau Filipe und Frau Wöbeking statt.

Die Datenerhebung erfolgt auf der Grundlage der Datenschutzverordnung. Die Interviewer unterliegen der Schweigepflicht und sind dem Datengeheimnis verpflichtet. Die Erhebung dient neben dem wissenschaftlichen Zwecke der Evaluation des von Frau Filipe und Frau Wöbeking erstellten Konzeptes einer Ausbildungsstation.

Mit den nachfolgenden Aspekten versichern wir Ihnen:

- Wir werden Ihre Daten anonymisieren, das heißt für die Verschriftlichung der Aufnahmen, werden wir Ihre persönlichen Daten verändern.
- Wir gehen sorgfältig und vertraulich mit dem Erzählten um: Das ca. 30-minütige Gespräch wird auf Band aufgenommen, anschließend abgetippt

und final unwiderruflich gelöscht.

- Eine Kopie des Transkripts händigen wir Ihnen bei Interesse aus.
- Am Ende des Projektes werden die Unterlagen und Bandaufnahmen gelöscht, sodass lediglich das anonymisierte Transkript existiert.
- Die Abschrift wird nicht veröffentlicht und ist nur für die interne Auswertung zugänglich. Das anonymisierte Transkript wird von den Gutachtern des Projektes gelesen, auch diese unterliegen ebenfalls der Schweigepflicht.
- Die von Ihnen unterschriebene Einwilligungserklärung wird in einem gesonderten Ordner an einer gesicherten und nur für die verantwortlichen Projektleitungen zugänglichen Stelle aufbewahrt. Dies dient lediglich dazu, bei einer Überprüfung des Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass Sie mit der Datenerhebung und Auswertung einverstanden sind.

Aufgrund der Datenschutzbestimmungen möchten wir Sie darauf hinweisen, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile für Sie entstehen. Sie sind nicht verpflichtet auf alle Fragen zu antworten und können daher auch die Aussage verweigern. Die nachfolgende Einwilligungserklärung ist ebenfalls freiwillig. Sie können diese jederzeit widerrufen und die Löschung des Interviews verlangen. Wir bedanken uns recht herzlich für Ihre Bereitschaft, Ihre Erfahrungen auf der Ausbildungsstation mit uns zu teilen.

## ***A. 2 Anhang Einwilligungserklärung***

### **Forschungsprojekt:**

Erfahrungen Auszubildender auf einer neu implementierten Ausbildungsstation in der Pflege.

### ***- Einwilligungserklärung -***

Ich bin über das Forschungsprojekt, die Vorgehensweise und die Auswertung sowohl mündlich als auch schriftlich mithilfe eines Informationsschreibens

informiert worden.

Ich bin damit einverstanden, dass das Interview aufgezeichnet, abgetippt und anonymisiert ausgewertet wird. Außerdem erteile ich meine Zustimmung das einzelne Sätze, die aus dem Zusammenhang genommen werden und damit nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, als Material für wissenschaftliche als auch interne Zwecke zur Evaluation genutzt werden können.

Ort, den .....

Unterschrift .....

### ***A. 3 Anhang Interviewleitfaden***

#### **Themenkomplex I: Empfindungen vor dem Einsatz**

I.1 Welche positiven bzw. negativen Gedanken hatten Sie vor dem Einsatz auf der Ausbildungsstation?

I.2 Welche Erwartungen gab es vor dem Projekt?

I.3 Haben Sie Wünsche vor dem Projekt geäußert? Wenn ja welche?

I.4 Wie sind Sie im Vorfeld auf den Einsatz vorbereitet worden?

I.5 Welche Informationen zur Ausbildungsstation haben Sie vor Ihrem Einsatz erhalten?

#### **Themenkomplex II: Evaluation des Einsatzes**

II.1 Wie schätzen Sie Ihr Fachwissen ein? Konnten Sie dieses situationsgerecht anwenden?

II.2 Welche Handlungen konnten intensiviert werden?

II.3 Worin sehen Sie noch Verbesserungspotential?

II.4 Wie schätzen Sie die Vorbereitung auf die bevorstehende praktische Abschlussprüfung ein?

II.5 Wie empfanden Sie die Begleitung der Praxisanleiterinnen?

II.6 Wie schätzen Sie ihren kommunikativen Austausch mit Kolleginnen & Patientinnen ein?

II.7 Wie war der Umgang miteinander?

II.8 Hatten Sie ein Mitspracherecht bei Entscheidungen? Wurde es genutzt und wie stark empfanden Sie Ihre Einflussnahme?

### **Themenkomplex III: Verbesserungspotential**

III.1 Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für die Umsetzung bei der nächsten Kohorte?

III.2 Welche Aspekte müssen Ihrer Meinung nach noch berücksichtigt werden, um die Handlungskompetenz besser zu fördern?

### **Themenkomplex IV: Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen**

IV.1 Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen?

IV.2 Und dann?

IV.3 Wie ging es weiter?

IV.4 Wie war das so mit...?

IV.5 Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

## Eidesstattliche Erklärung Frau Filipe

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Insbesondere versichere ich, keinerlei entgeltliche Hilfe für die Themenfindung, -aufbearbeitung oder -recherche sowie für die Abfassung und Endredaktion meiner Arbeit in Anspruch genommen zu haben.

Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet. Dies gilt auch für Quellen aus eigenen Arbeiten.

Ich versichere, sofern ich KI-gestützte Schreibwerkzeuge eingesetzt habe, dass ich diese Werkzeuge in einem eigenständigen Verzeichnis vollständig aufgeführt habe. Dazu gehören der Name der Software (Produktname), die Bezugsquelle (z. B. URL), die Beschreibung der genutzten Funktionen der Software sowie Angaben zum Nutzungsumfang, d. h. auf welchen Teil der eigenen Arbeit sich die Nutzung bezogen hat.

Ich versichere, dass ich diese Arbeit oder nicht zitierte Teile daraus vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht habe.

Mir ist bekannt, dass meine Arbeit zum Zwecke eines Plagiatsabgleichs mittels einer Plagiatserkennungssoftware auf ungekennzeichnete Übernahme von fremdem geistigem Eigentum überprüft werden kann.

Ich versichere, dass, falls meine Arbeit in elektronischer Form einzureichen ist, diese mit der gedruckten Form identisch ist.

Ort, den 04.11.2023

1118528

Filipe, Christina

Matrikelnummer

## Eidesstattliche Erklärung Frau Wöbeking

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Insbesondere versichere ich, keinerlei entgeltliche Hilfe für die Themenfindung, -aufbearbeitung oder -recherche sowie für die Abfassung und Endredaktion meiner Arbeit in Anspruch genommen zu haben.

Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet. Dies gilt auch für Quellen aus eigenen Arbeiten.

Ich versichere, sofern ich KI-gestützte Schreibwerkzeuge eingesetzt habe, dass ich diese Werkzeuge in einem eigenständigen Verzeichnis vollständig aufgeführt habe. Dazu gehören der Name der Software (Produktname), die Bezugsquelle (z. B. URL), die Beschreibung der genutzten Funktionen der Software sowie Angaben zum Nutzungsumfang, d. h. auf welchen Teil der eigenen Arbeit sich die Nutzung bezogen hat.

Ich versichere, dass ich diese Arbeit oder nicht zitierte Teile daraus vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht habe.

Mir ist bekannt, dass meine Arbeit zum Zwecke eines Plagiatsabgleichs mittels einer Plagiatserkennungssoftware auf ungekennzeichnete Übernahme von fremdem geistigem Eigentum überprüft werden kann.

Ich versichere, dass, falls meine Arbeit in elektronischer Form einzureichen ist, diese mit der gedruckten Form identisch ist.

Ort, den 04.11.2023

1117811

Wöbeking, Sandra

Matrikelnummer

**Anlage 9: Hausarbeit im Modul PST.....**

**Hamburger Fern-Hochschule**

**Studiengang Berufspädagogik (M.A.)**

Studienzentrum: Essen

**Erfahrungen Auszubildender auf einer neu implementierten  
Ausbildungsstation in der Pflege.**

Modul: Praxisstudien (PST)

Prüfungskennzeichen: MP00-PST-PH1

Herbstsemester 2023

Lehrbeauftragte/r:

**Gruppenarbeit**

von

**Christina Filipe**

und

**Sandra Wöbeking**

Abgabe:

23. Januar 2024

## **Inhaltsverzeichnis**

Abkürzungsverzeichnis .....	
Vorwort .....	
1 Einleitung .....	62
2 Bedingungsanalyse der Studienteilnehmer .....	63
<u>2.1</u> Theoretische Vorüberlegungen.....	63
<u>2.2</u> Zusammensetzung der Studiengruppe .....	65
3 Datenerhebung .....	66
<u>3.1</u> Der Pre-Test.....	66
<u>3.2</u> Durchführung der Leitfadeninterviews.....	68
<u>3.3</u> Protokollierung der Interviews .....	69
<u>3.4</u> Stärken/ Schwächen des Erhebungsinstruments.....	70
4 Datenauswertung .....	71
<u>4.1</u> Datenaufbereitung .....	71
<u>4.2</u> Qualitative Inhaltsanalyse.....	73
<u>4.3</u> Qualität der Ergebnisse .....	77
5 Ergebnisvorstellung und -interpretation.....	79
<u>5.1</u> Empfindungen vor dem Einsatz.....	79
<u>5.2</u> Evaluation des Einsatzes.....	80
<u>5.3</u> Verbesserungspotential.....	82
<u>5.4</u> Interpretation der Ergebnisse .....	84
6 Analyse des entwickelten Konzeptes.....	86

7 Fazit.....	88
Literaturverzeichnis.....	90
Abbildungsverzeichnis.....	91
Anlagenverzeichnis .....	91
Eidesstattliche Erklärung Frau Filipe.....	95
Eidesstattliche Erklärung Frau Wöbeking.....	96

## Abkürzungsverzeichnis

<b>DSGVO</b>	Datenschutzgrundverordnung
<b>DKP</b>	Didaktik der beruflichen Fachrichtung Pflege
<b>GmbH</b>	Gemeinschaft mit beschränkter Haftung
<b>PfIBG</b>	Pflegeberufegesetz



## Vorwort

Die vorliegende Hausarbeit wird im Rahmen des Masterstudiums der Berufspädagogik an der Hamburger Fern-Hochschule erstellt. Sie beschäftigt sich mit Datenerhebung und -auswertung einer qualitativen Forschung zur Ermittlung von Erfahrungen Auszubildender auf einer neu implementierten Ausbildungsstation.

Die Autorinnen haben sich im Rahmen ihrer Bachelorarbeit mit Möglichkeiten zur Förderung der Handlungskompetenz auseinandergesetzt und ein Konzept für eine Ausbildungsstation entwickelt. Dabei haben sie sowohl theoretische als auch praktische Aspekte berücksichtigt. Aufgrund dessen wurden die Autorinnen dazu motiviert, sich nun mit der Evaluation ausführlicher zu beschäftigen, ob bzw. inwieweit der Einsatz auf einer Ausbildungsstation die Handlungskompetenz fördert. Aufgrund der gemeinsam verfassten Bachelorarbeit und der Zusammenarbeit an einer Pflegeschule taten sich die Autorinnen für diese Hausarbeit zusammen.

Frau Filipe beschäftigt sich während der Erarbeitung dieser Hausarbeit mit der Bedingungsanalyse der Studienteilnehmer sowie der Ergebnisdarstellung. Frau Wöbeking erläutert die Durchführung und Auswertung der qualitativen Datenerhebung.

Das Hauptziel der Arbeit besteht darin zu evaluieren, inwieweit der Einsatz auf einer Ausbildungsstation, die in Anlehnung an das entwickelte Konzept der beiden Autorinnen neu implementiert wurde, die Handlungskompetenz der Auszubildenden fördert.

Das Nebenziel der Datenerhebung stellt die Evaluation ebendieses Konzepts auf Verbesserungen dar.

Von November 2023 bis Januar 2024 beschäftigten sie sich intensiv mit der Erarbeitung und dem Schreiben der vorliegenden Arbeit.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei jedoch ausdrücklich eingeschlossen, soweit es für die Aussage erforderlich ist. Sollten dennoch vereinzelt Ausdrücke wahrgenommen werden, in denen das nicht der Fall sein sollte, bitten die Autorinnen ihre Leserinnen und Leser, die anderen Geschlechtsidentitäten wie selbstverständlich in ihre Gedanken mit einzubeziehen.

# 1 Einleitung

Eine selbstständige und prozessorientierte Pflege kann nur dann durchgeführt werden, wenn Pflegende über Handlungskompetenz verfügen. Damit Auszubildende diese im Rahmen ihrer Ausbildung erwerben können, bedarf es einer gezielten und individuellen Anleitung und Begleitung in der Theorie und der Praxis. Mit diesen Gedanken haben die Autorinnen ein Konzept für eine Ausbildungsstation geschrieben. In Anlehnung an das Konzept wurde in diesem Jahr eine Ausbildungsstation mit unfallchirurgischem Schwerpunkt in einer Klinik implementiert. In dieser Hausarbeit geht es um die Evaluation des Einsatzes von fünf Auszubildenden auf dieser Station.

Für die Forschung entschieden sich die Autorinnen für eine qualitativ induktive Vorgehensweise, bei der mit Hilfe eines problemzentrierten Leitfadenterviews die Daten gewonnen werden. Die Vorbereitung zum Studienprojekt stellt eine reine Literaturlarbeit dar. Eine umfangreiche Literatur stand zur Verfügung, gewonnen u. a. durch Bücher zur qualitativen Forschung und der veröffentlichten Bachelorarbeit der Autorinnen.

Das Leitfadenterview konzentrierte sich vor allem auf das Sammeln von Informationen und Fakten bzgl. der Erfahrungen der Teilnehmer auf der neu implementierten Ausbildungsstation.

Die Autorinnen wollten folgender Fragestellung nachgehen:

Fördert der Einsatz auf einer Ausbildungsstation, die in Anlehnung an das entwickelte Konzept der beiden Autorinnen implementiert wurde, die Handlungskompetenz der Auszubildenden?

Basierend auf den gewonnenen Ergebnissen dieser und weiterer Fragestellungen, soll weiterführend in der Master-Thesis eine Mixed-Method Studie durchgeführt werden. In dieser werden dann nicht nur Auszubildende, sondern auch Praxisanleiter (PA) zu der Thematik befragt. Die Autorinnen erhoffen sich auf diese Weise, wissenschaftlich fundierte Ergebnisse gewinnen zu können, um handlungsfördernde Ausbildungsstationen in weiteren Kliniken implementieren zu können.

# 1 Bedingungsanalyse der Studienteilnehmer

Im folgenden Kapitel wird im Sinne der Transparenz des Forschungsprozesses zunächst erläutert, wie die Auswahl der Interviewpartner erfolgte und an welchen Kriterien sich diese in der Theorie orientierte.

Im weiteren Verlauf wird außerdem dargestellt, wie die Kontaktaufnahme mit den Studienteilnehmern erfolgte und wie sich die Gruppe der Befragten schlussendlich zusammensetzte.

## 2.1 Theoretische Vorüberlegungen

Um im weiteren Verlauf der Arbeit die Ergebnisse der Forschung interpretieren zu können, sind an dieser Stelle zunächst einmal die Begriffe Grundgesamtheit, Stichprobe und Teilgesamtheit voneinander abzugrenzen. *„Unter einer Grundgesamtheit versteht man eine sachlich, zeitlich und örtlich abgegrenzte Menge von Merkmalsträgern, wobei die Abgrenzung in der Praxis oftmals relativ schwerfällt“* (v.d.Lippe/Kladroba, 2002, S. 3). Auf die Thematik dieser Arbeit bezogen, würde sich die Grundgesamtheit auf alle Personen beziehen, die in irgendeiner Form Kontakt mit einer Ausbildungsstation in der Praxis in Deutschland hatten. Aus diesem Grund gestaltet sich die Abgrenzung einer Grundgesamtheit in der Praxis oftmals schwierig. Daher müssen Kriterien festgelegt werden, an denen sich die Grundgesamtheit orientieren sollen. Auf den Forschungsgegenstand und die Forschungsfrage bezogen, haben die Autorinnen die Grundgesamtheit anhand verschiedener Kriterien eingegrenzt. Ihre Forschung bezieht sich daher auf die Grundgesamtheit aller Personen, die im zweiten Ausbildungsdrittel auf einer neu implementierten Ausbildungsstation in der Pflege eingesetzt waren. Es stellt sich hierbei die Frage, ob diese Eingrenzung nicht bereits dazu führt, dass eine Teilgesamtheit entstanden ist: *„Eine Teilgesamtheit ist eine Teilmenge der Grundgesamtheit, wobei man nach der Art des Auswahlverfahrens unterscheidet:*

1. *Willkürliche Auswahl*
2. *Quotenauswahl (entspricht der ‚repräsentativen‘ Teilgesamtheit)*

3. *bewusste Auswahl*
4. *Zufallsauswahl (= Stichprobe)*
5. *Sonstige*

*Das entscheidende ist nun, dass eine Stichprobe im statistisch-mathematischen Sinne immer eine Zufallsauswahl ist. Eine Quotenauswahl, also eine Teilgesamtheit, die das Prinzip der Repräsentativität umsetzt, ist somit keine Stichprobe“ (v.d.Lippe/Kladroba, 2002, S. 4).*

Bezieht man die gewonnene Erkenntnis auf die hier vorliegende Arbeit mit ihrer spezifischen Forschungsfrage, so lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass sich die Autorinnen für eine Quotenauswahl der Studienteilnehmer entschieden haben, um dem Gütekriterium Repräsentativität im weiteren Verlauf gerecht zu werden. Die Studienteilnehmer mussten demnach nicht nur das Kriterium aufweisen ihren Einsatz auf einer Ausbildungsstation absolviert zu haben, sondern diese musste zum Einen auch neu implementiert sein. Die Ausbildungsstation, mit unfallchirurgischem Schwerpunkt, befindet sich in einer Klinik im Ruhrgebiet. Darüber hinaus befanden sich alle Teilnehmer während des Einsatzes dort im zweiten Ausbildungsdrittel und sind im selben Kurs. Im Anschluss an die Festlegung der Einschlusskriterien für die Studiengruppe, wurden die Studienteilnehmer durch Frau Wöbeking nach ihrem Unterricht in dem Kurs, persönlich kontaktiert und um die Teilnahme an der Befragung gebeten. Auf diese Weise konnte sie der Gruppe bereits einige Informationen zur Planung und Durchführung mit auf den Weg geben. Die endgültige Informierung erfolgte auf zwei unterschiedlichen Wegen, um den Studienteilnehmern das Verständnis des Prozesses zu erleichtern. Zunächst wurden die Studienteilnehmer schriftlich über die Studie informiert. Sie erhielten anbei ein Einverständnisformular (siehe Anlagen) zur Teilnahme an der Studie, welches sie unterschreiben mussten. Darüber hinaus wurden die Teilnehmer von den Autorinnen per WhatsApp kontaktiert, um auf dem (für alle Beteiligten) einfachsten Weg eine Terminierung für die Durchführung der Interviews vereinbaren zu können und ggf. im Vorhinein auftretende Fragen zum Ablauf zu beantworten. Auf diese Weise wurde auch der Erhebungszeitraum Ende Oktober noch einmal verdeutlicht. Dieser Weg erleichterte auch die Kommunikation in Bezug auf die unterschiedlich ausgeprägten Sprachniveaus.

Im folgenden Kapitel werden die unterschiedlichen Bedingungen, einschließlich der sprachlichen Kenntnisse, genauer dargestellt.

## 2.2 Zusammensetzung der Studiengruppe

Der Kurs in dem das Interview stattfand, hat im Oktober 2021 mit der Ausbildung zum Pflegefachmann begonnen und befindet sich aktuell am Anfang des dritten Ausbildungsdrittels. Im Kurs befinden sich insgesamt 25 Auszubildende. Davon sind 18 Auszubildende weiblich und sieben männlich. Der Altersdurchschnitt beläuft sich auf 27,04 Jahre. Die jüngsten Auszubildenden sind 20 Jahre, der älteste 46 Jahre alt. Die erworbenen Schulabschlüsse belaufen sich auf die allgemeine Hochschulreife (elf Auszubildende), das Fachabitur (acht Auszubildende) und die Fachoberschulreife (sechs Auszubildende). Vorerfahrungen in der Pflege oder auch in anderen Bereichen gibt es zahlreiche. Mehrere Auszubildende haben im Vorfeld entweder Pflegepraktika, ein freiwilliges soziales Jahr (FsJ) oder einen Bundesfreiwilligendienst (BufDi) absolviert. Eine Auszubildende hat eine Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin in Brasilien abgeschlossen und zwei Auszubildende haben bereits eine Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegeassistentin abgeschlossen. Darüber hinaus hat eine Auszubildende eine abgeschlossene Berufsausbildung als Kauffrau für Groß- und Außenhandel und eine weitere eine Ausbildung zur Bankkauffrau abgeschlossen. Für den gesamten Kurs ist im Rahmen der Ausbildung ein Einsatz auf der neu implementierten Ausbildungsstation geplant. Bislang haben acht davon diesen Einsatz bereits im Juli und August 2023, geleistet.

Im Rahmen dieser Hausarbeit waren insgesamt vier Auszubildende, die ihren Einsatz bereits absolviert haben, für die Teilnahme an der Studie vorgesehen um sie in einem Interview über den Einsatz zu befragen. Die Teilnehmer setzen sich aus zwei weiblichen und zwei männlichen Teilnehmern zusammen. Die jüngste Auszubildende ist 23 Jahre, der älteste ist 38 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt der vier beläuft sich auf 27,25 Jahre. Drei der Teilnehmenden verfügen über ein Abitur, einer hat die Fachhochschulreife abgeschlossen. Eine Teilnehmerin hat vor der Ausbildung zwei Pflegepraktika absolviert, die andere ein Studium der Erziehungswissenschaften angefangen und zugunsten der Ausbildung abgebrochen, da ihr der praktische Part gefehlt hat. Über einen Auszubildenden ist vor der Ausbildung nichts bekannt, der andere hat eine Ausbildung zum

Chemieingenieur absolviert. Bezüglich des Sprachverständnisses weisen die Teilnehmer unterschiedliche Sprachniveaus auf, so ist ein Auszubildender im Iran geboren und erst vor drei Jahren nach Deutschland immigriert. Die Autorinnen erhoffen sich dadurch wertvolle Informationen über das Procedere der Vorbereitung, Durchführung und Evaluation und inwieweit Auszubildende mit Sprachbarrieren vorbereitet als auch angeleitet werden müssen.

Im Folgenden wird nun dargelegt, wie die Daten konkret erhoben wurden und welche Erkenntnisse mit der Hilfe der vorgestellten Studienteilnehmer gewonnen werden konnten.

## 2 Datenerhebung

Die Vorbereitung der Datenerhebung wurde bereits in der Hausarbeit des Moduls *Didaktik der beruflichen Fachrichtung Pflege (DKP)* erläutert. Zur Nachvollziehbarkeit geht es im Folgenden um die Vorstellung der qualitativ induktiven Vorgehensweise, bei der mit Hilfe eines problemzentrierten Leitfadeninterviews die Daten gewonnen wurden. Die qualitative Vorgehensweise konzentrierte sich vor allem auf das Sammeln von Informationen und Fakten bezüglich der Erfahrungen der Auszubildenden auf der Ausbildungsstation. Als erstes wurde der entwickelte Leitfaden mithilfe eines Pre-Tests getestet und ausgewertet. Nach Abschluss dieser Phase, konzentrierten sich die Autorinnen auf die Datenerhebung. Die ausführlichere Darstellung wird in Kapitel 3.2 beschrieben. Danach erläutern die Autorinnen die Protokollierung der durchgeführten Datenerhebung um abschließend die Stärken und Schwächen des Erhebungsinstrumentes zu benennen.

### 3.1 Der Pre-Test

Auch wenn die Autorinnen durch ihre gemeinsame Bachelor Arbeit und die darin enthaltene Entwicklung eines Konzeptes zur Etablierung einer Ausbildungsstation, bereits Berührungspunkte mit der Thematik hatten, ist die Umsetzung und vor allem die wissenschaftliche Evaluation dennoch für sie ein neues Themenfeld. Aus

diesem Grund haben sie entschieden den entwickelten Leitfaden im Vorfeld der eigentlichen Befragung zu testen. Der Pre-Test diente den Autorinnen zum Einen dazu das Erhebungsinstrument an sich zu testen und ggf. Optimierungen vorzunehmen und zum Anderen auch um die Interviewsituation grundsätzlich einzuüben.

Der Pre-Test zeichnete sich durch viele Faktoren aus, an denen der Leitfaden abschließend überprüft werden konnte. Auf diese Weise konnte der Leitfaden z. B. hinsichtlich der Verständlichkeit der Fragen und hinsichtlich des Interesses sowie der Aufmerksamkeit der Interviewpartner überprüft werden. Des Weiteren wurde die Kontinuität des Interviewablaufs und die Wirkung der Strukturierung des Erhebungsinstruments einer Prüfung unterzogen. Ebenfalls wurde die Dauer der Befragung durch den Pre-Test überprüft (Kaiser, 2014, S. 69).

Für den Pre-Test wählten die Autorinnen einen Teilnehmer aus, der seinen Einsatz auf der Ausbildungsstation bereits im Juli 2023 absolviert hatte. Diese Entscheidung begründeten sie damit, dass sie die Interviewsituation so realistisch wie möglich gestalten wollten. Nur unter diesen Bedingungen konnten sie davon ausgehen, dass der Pre-Test auch sinnvolle bzw. realistische Ergebnisse erzielen würde. Der Pre-Test erfolgte am 05.10.2023 in der Pflegeschule in Präsenz. Nach der Durchführung wurde der Leitfaden anhand der oben genannten Faktoren, in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Voruntersuchung, optimiert. Darüber hinaus haben sich die Autorinnen bei der Planung mit der Frage auseinandergesetzt, ob die Informationen aus dem Pre-Test für die spätere Hauptuntersuchung verwendet werden sollten. Sie sind zu der Entscheidung gekommen, dass der Interviewleitfaden nicht umfangreich optimiert werden musste, da sie die Erkenntnisse in die Auswertung mit einbeziehen werden. Allerdings haben die Autorinnen schlussendlich vier Fragen geändert, die die Handlungskompetenz weiter in den Vordergrund rücken. Die Förderung dieser bildete die Grundlage ihrer Bachelor Arbeit und musste sich demnach ihrer Meinung nach auch in dem Interviewleitfaden wiederfinden. Im ersten Themenkomplex *Empfindungen vor dem Einsatz* haben die Autorinnen zunächst zwei Fragen über die Vorbereitung und Informationsgabe zu einer zusammengefasst (I.3). Darüber hinaus evaluierten die beiden, dass es, um die Förderung der Handlungskompetenz darzustellen, wichtig ist die Tätigkeiten vor und während des Einsatzes auf der Ausbildungsstation miteinander zu vergleichen. Hieraus ergaben sich zwei Fragen:

- I.4 Welche Tätigkeiten wurden Ihnen im Rahmen der derzeitigen Ausbildung bislang hauptsächlich gezeigt?
- II.5 Welche Tätigkeiten haben Sie auf der Ausbildungsstation durchgeführt? Unterscheiden sich diese zu denen von vorherigen Stationen?

Letztlich ergab sich aus dem Pre-Test, wenn es Erwartungen vor dem Einsatz gab, diese auch mit einer Frage zu evaluieren (siehe II.9). Für den visuellen Vergleich sind die Fragebögen vor und nach dem Pre-Test in Anlage 1 und 2 angefügt.

## 3.2 Durchführung der Leitfadeninterviews

Die Leitfadeninterviews wurden von den Autorinnen in den Räumlichkeiten der Pflegeschule durchgeführt. Dafür zogen sie sich mit den Interviewteilnehmern in einen separaten und daher ungestörten Raum der Pflegeschule zurück. Die Interviews wurden am 20. Oktober 2023 durchgeführt. Die Teilnehmer gaben vorab ihr Einverständnis zu der Teilnahme an der Befragung ab und brachten die unterzeichnete Einverständniserklärung zum Interviewtermin mit. Des Weiteren erhielten sie das angefertigte Informationsblatt. Die Leitfadeninterviews zeichnen sich durch eine klare Zielsetzung aus. Die Autorinnen wollen als Forschende Informationen generieren, von denen sie angenommen haben, dass sie diese durch andere methodische Zugänge nicht bzw. nur teilweise erhalten hätten.

Die Durchführung der Interviews lässt sich in drei Phasen einteilen: die Eröffnungs-, Erhebungs- und Schlussphase. Die Eröffnungsphase diente dazu, die Teilnehmer auf die Interviews und die tatsächliche Abfolge von Fragen und Antworten vorzubereiten. Dies erfolgte bereits mit der schriftlichen Einladung zum Interviewtermin und dem übermittelten Informationsblatt. Des Weiteren geht es in dieser ersten Phase um die Herstellung einer angenehmen Kommunikationsatmosphäre zwischen den Interviewteilnehmern. Die Phase der Erhebung charakterisiert sich im Idealfall als ein ungezwungenes Fachgespräch. „Auf dieser Ebene ist die Kommunikationssituation nun in viel stärkerem Maße von einer „diskursiv-argumentativen“ Interviewführung gekennzeichnet (Trinczek 2005, S. 218)“ (Kaiser, 2014, S. 80). Die Autorinnen wechselten in dieser Phase des Interviews von dem reinen Fragestil der ersten Phase in einen Modus der Argumentation und Diskussion. Einige Aussagen der Teilnehmer wurden kritisch hinterfragt, um die Relevanz der getätigten Aussagen offen zu legen. Auf diese

Weise erhofften sich die beiden Autorinnen an die tatsächlich relevanten Informationen der eigenen Erfahrungen zu kommen. Die Erhebungsphase hat aufgrund dessen den hauptsächlichsten Anteil der Gesprächssituation in Anspruch genommen. Trotz Argumentation und Diskussion wurde die vorher vereinbarte Zeit von 30 Minuten meist um 15 Minuten unterschritten, da die Interviewteilnehmer präzise und prägnant auf die Fragen geantwortet haben. Die Autorinnen haben dies bewusst zugelassen und das Interview nicht künstlich in die Länge gezogen. Durch diese Art der Gesprächsführung gelang es den beiden auch, die als ein Gütekriterium festgelegte Flexibilität des Leitfadengestützten Interviews zu bedienen.

Die dritte und letzte Phase wird als Schlussphase bezeichnet. Jene Phase diente zur Danksagung und zur Informationsgabe zum weiteren Vorgehen. Die Autorinnen entließen die Interviewteilnehmer aus der Situation mit dem Ziel, das bislang aufgebaute Vertrauen zu erhalten und zu festigen. Diese Vorgehensweise verfolgte die Absicht, dass die Teilnehmer die Interviewsituation in positiver Erinnerung behalten und weiteren möglichen Befragungen offen gegenüberstehen.

### 3.3 Protokollierung der Interviews

Unmittelbar im Anschluss an die Interviews dokumentierten die beiden Autorinnen die wichtigsten Informationen und fassten organisatorische Aspekte zusammen. Diese beinhalteten Informationen über den Teilnehmer und den Ablauf des jeweiligen Interviews. Die unmittelbare Dokumentation diente in diesem Falle nicht primär der Sicherung, sondern *„vielmehr sollte das Protokoll Hinweise zur Gesprächsatmosphäre, zu Reaktionen des Gesprächspartners, zum Umfang, in dem Fragen beantwortet wurden und ggf. zu im Gespräch enthaltenen weiteren Informationen, die für den Forschungsprozess von Bedeutung sein könnten, enthalten“* (Kaiser, 2014, S. 87).

Dieses Protokoll wurde anschließend vor allem bei der qualitativen Inhaltsanalyse und Interpretation verwendet, weil es auch nach einem längeren Zeitraum noch eine gute Einschätzung der Qualität des Gesprochenen erlaubte. Zu Erläuterungszwecken ist ein anonymisiertes Gesprächsprotokoll im Anlagenverzeichnis (A3) hinterlegt.

## 3.4 Stärken/ Schwächen des Erhebungsinstruments

Im folgenden Kapitel erläutern die Autorinnen die spezifischen Vor- und Nachteile des Erhebungsinstrumentes, die beiden während der Datenerhebung aufgefallen sind. Zuerst beschreiben sie das Pro und Contra des Leitfadens, bevor sie anschließend auf die der Interviewsituation eingehen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Methode des Leitfadeninterviews sowohl einige Vorteile als auch Nachteile aufweist. Das leitfadengestützte Interview bot einen hohen Informationsgehalt. Für die beiden Forschenden stellte dies einen enormen Benefit dar, da sie durch gezielte Rückfragen in der Lage waren das Gespräch zu lenken. Des Weiteren ermöglichte der Leitfaden einen hohen Grad an Flexibilität, sodass die Autorinnen alle Themenbereiche bearbeiten konnten, ohne an eine stringente Reihenfolge gebunden zu sein. Da beide bislang keine Berührungspunkte mit der qualitativen Forschung hatten, bot der Leitfaden eine enorme Unterstützung bei der Datenerhebung. Doch trotz der genannten Vorteile wies der Leitfaden auch Nachteile, die im Folgenden näher erläutert werden. Die Erstellung des Leitfadens war mit einer intensiven und zeitaufwendigen Vorarbeit verbunden. Darüber hinaus mussten sich die Forschenden, aufgrund der allerersten Durchführung einer Datenerhebung, an die Interviewsituation an sich gewöhnen. Zu Beginn hielten sie zu starr an dem Leitfaden fest und konnten erst im Verlauf der Interviews gezielt auf Impulse der Teilnehmenden eingehen.

Zusammenfassend empfanden die Autorinnen die Datenerhebung mithilfe eines Leitfadens, auch wenn sie sich zu Beginn schwertaten, als sehr angenehm. Im Verlauf der Interviews gelang es ihnen die Flexibilität des Instruments gut zu nutzen. Gerade auch die Interviewsituation an sich ermöglichte einen persönlichen Kontakt zu den Teilnehmenden, der als sehr positiv empfunden wurde. Dieser wäre beispielsweise mit einem Fragebogen nicht möglich gewesen. Die Autorinnen erhielten Einblicke zur individuellen Betreuung der Auszubildenden und deren Gefühlslage hinsichtlich der eigenverantwortlichen Arbeit, die sie als sehr gewinnbringend erachten. Mit einem Fragebogen hätten sie solche Erkenntnisse nicht gewinnen können. Der persönliche Kontakt ermöglichte es Fragen zu klären und gezielt auf Aussagen zu reagieren, bei denen die Autorinnen das Gefühl hatten, dass die Teilnehmenden noch mehr zu der Thematik zu sagen hätten. Als negativ

bewerten die Forschenden den enormen Zeitaufwand, der mit der Methode des Leitfadenterviews verbunden ist. Das Interview muss gut durchdacht und strukturiert sein und ermöglicht keine spontane Handlung.

Die Datenerhebungsmethode an sich empfanden die Autorinnen als sehr hilfreich und gewinnbringend. Für die Master-Thesis, in der sie nicht nur Auszubildende, sondern auch PA befragen möchten, präferieren sie daher eine Mixed-Method Forschung. Sie könnten sich vorstellen das Erhebungsinstrument des Leitfadenterviews für die PA zu benutzen und die Auszubildenden mittels eines Fragebogens im Rahmen des quantitativen Forschungsdesigns zu befragen.

## 4 Datenauswertung

Nach Abschluss der Datenerhebung mittels der Leitfadengestützten Interviews erfolgt nun der Forschungsprozess mit der Auswertungs- und Interpretationsphase, welche im Folgenden erläutert werden. Die Autorinnen haben die Interviews tonbandgestützt durchgeführt, daher mussten diese zunächst transkribiert werden. Unterstützend nutzten sie in diesem Arbeitsschritt die Spracherkennungssoftware Amberscript©. Danach führen sie eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring zur Datenauswertung und -interpretation durch. Den Abschluss des Kapitels bildet die Erläuterung der Qualität der Ergebnisse.

### 4.1 Datenaufbereitung

Nach der Datenerhebung ist es wichtig, das gesammelte Material zunächst aufzubereiten. In der wissenschaftlichen Arbeit ist die Datenaufbereitung für die anschließende -auswertung ein sehr wichtiger Schritt. Wird dieser vernachlässigt, kann die gut geplante und strukturierte Datenerhebung uneffektiv sein. Wie bereits erläutert, wurden die Interviews mittels Audioaufnahme und Gesprächsprotokoll festgehalten. Um diese aufzubereiten und im späteren Verlauf auswerten zu können, mussten die Audioaufnahmen zunächst transkribiert werden. Von Transkription spricht man, wenn gesprochene Sprache in eine schriftliche Fassung gebracht wird. *„Für eine ausführliche Auswertung ist die Herstellung von Transkripten zwar aufwändig, aber doch unabdingbar“* (Mayring, 2002, S. 89).

Bereits in der Einleitung dieses Kapitels erwähnten die Autorinnen, dass sie eine automatische Transkriptionssoftware zur Unterstützung genutzt haben. Da diese der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) entsprechen sollte, entschieden sie sich für den Onlinedienst von Amberscript©. Darüber hinaus ist Amberscript© ein offizielles Mitglied für Cybersicherheit des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (Amberscript Global B.V., 2023, o. S.). Amberscript© nutzt eine KI-gestützte Transkriptionssoftware zur automatischen wörtlichen Transkription. Außerdem bietet die Software einen Online-Editor an, in welchem die Autorinnen unkompliziert Anpassungen vornehmen konnten. Die beiden entschieden sich für eine wörtliche Transkription durch die Software, nahmen anschließend jedoch Anpassungen mit einer literarischen Umschrift vor. Darunter ist zu verstehen, dass das gesprochene Wort niedergeschrieben wurde, der aufgewiesene Akzent bzw. Dialekt jedoch entfernt wurde (Mayring, 2002, S. 91). Auf diese Weise wurde das Gesprochene in das normale Schriftdeutsch übertragen und Akzente und Grammatikfehler dabei automatisch behoben. Die Autorinnen entschieden sich für diese Vorgehensweise, da den beiden der Inhalt der Interviews für das Forschungsprojekt im Vordergrund stand und nicht die Sprache. Darüber hinaus erleichterte dies die Lesbarkeit der Transkripte.

Im ersten Schritt der Transkript-Anpassung reduzierte sich, mittels Paraphrasierung, der Umfang und die Komplexität der verbalen Daten. Dies bedeutet, dass inhaltstragende Textstellen identifiziert und nicht-inhaltstragende Textstellen gestrichen werden. *„Im nächsten Schritt werden die einzelnen Paraphrasen in einen den Inhalt generalisierenden Begriff überführt, man nennt diesen Schritt Codieren. Die Codes helfen, den Inhalt zusammenzufassen“* (Steffen & Doppler, 2019, S. 59). Um die Datenmenge weiter einkürzen zu können, identifizierten die Autorinnen im dritten Schritt alle unwichtigen und/oder bedeutungsgleichen Paraphrasen innerhalb der Transkripte. Die übriggebliebenen Transkripte und erstellten Kodierungen wurden anschließend fallbezogen, wobei jedes Transkript einen Fall darstellt, über alle weiteren Transkripte gebündelt und als neue Paraphrasen zusammengefasst. Auf diese Weise konnten die Autorinnen abschließend zentrale Aussagen gewinnen und diese zu Ergebnissen zusammenfassen.

Die erstellten Transkripte bildeten die Basis für eine ausführliche Inhaltsanalyse und der nachfolgenden Interpretation.

## 4.2 Qualitative Inhaltsanalyse

Wie bereits erwähnt beschäftigt die Arbeit mit der Datenerhebung anhand von Leitfadengestützten Interviews. Die Autorinnen entschieden sich beim Forschungsprozess für eine themenanalytische Inhaltsanalyse, weil diese für das Kernziel *„der Identifikation und Weiterverarbeitung der in den Interviews generierten Informationen am besten geeignet ist und deshalb auch mit einem geringeren Maß an Komplexität auskommt als alternative inhaltsanalytische Verfahren“* (Kaiser, 2014, S.90). Um das genannte Ziel zu erreichen nutzen sie die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring, um das gewonnene Material detailliert auswerten und die Forschungsfrage beantworten zu können.

Die qualitative Inhaltsanalyse wird in zehn Ablaufschritten zusammengefasst:

1. Festlegung des Datenmaterials
2. Analyse der Entstehungssituation
3. Formale Charakteristika des Datenmaterials
4. Fragestellung: Richtung der Analyse
5. Theoretische Differenzierung der Fragestellung
6. Analysetechnik, Ablaufmodell Kategoriensystem
7. Definition der Analyseeinheiten
8. Analyse entlang des Ablaufmodells
9. Zusammenstellung der Ergebnisse
10. Anwendung inhaltsanalytischer Gütekriterien

(Mayring, 2015, 54 ff.).

Im Folgenden werden die Autorinnen nun die zehn aufgezählten Ablaufschritte anhand ihres Forschungsprojektes eingehender betrachten und anschließend schematisch zusammenfassen.

Den Beginn des Forschungsprozesses stellt die thematische Recherche zur Vorbereitung auf die anstehenden Interviews dar. Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei der qualitativen Inhaltsanalyse überwiegend um eine Auswertungsmethode handelt, haben es die beiden Forschenden mit bereits generierten Daten zu tun (Mayring, 2015, S. 54). Fortführend wird aus dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial festgelegt, welche Aspekte aus den erhobenen Daten interpretierbar

sind. Die beiden unterzogen das Datenmaterial zu Beginn einer genauen Analyse, bevor sie anschließend die Transkripte aller durchgeführten Interviews analysierten. Schritt zwei beschäftigt sich mit der Analyse der Ersthebungssituation und beschreibt detailliert die Bedingungen unter welchen die Datenerhebung stattgefunden hat. In Kapitel drei wurde die Datenerhebung bereits ausführlich beschrieben, sodass die beiden Autorinnen an dieser Stelle auf dieses verweisen. Im nächsten Schritt geht es um die Beschreibung der Charakteristika des Datenmaterials, d. h. in welcher Form dieses vorliegt. *„In aller Regel benötigt die Inhaltsanalyse als Grundlage einen niedergeschriebenen Text.“* (Mayring, 2015, S. 55). Kapitel 4.1 erläuterte bereits, dass der Forschung transkribierte Audioaufnahmen zu Grunde liegen. *„Wenn man auf diese Weise das Ausgangsmaterial beschrieben hat, so ist der nächste Schritt, sich zu fragen, was man eigentlich daraus herausinterpretieren möchte. Ohne spezifische Fragestellung, ohne die Bestimmung der Richtung der Analyse ist keine Inhaltsanalyse denkbar.“* (Mayring, 2015, S.58). Die Richtung der Analyse ist in dieser Studie erkenntnisorientiert ausgerichtet. Die Interviews sollten die Teilnehmenden dazu anregen über ihre Erfahrungen auf der neu implementierten Ausbildungsstation zu berichten und durch gezielte Fragestellungen reflektieren ob der Einsatz dort ihre Handlungskompetenz gefördert hat. Mayring hat ein inhaltsanalytisches Kommunikationsmodell entwickelt, welches die Forschenden für Ablaufschritt vier nutzen. Das Modell gibt Aufschluss über den emotionalen und kognitiven Handlungshintergrund der Teilnehmenden.

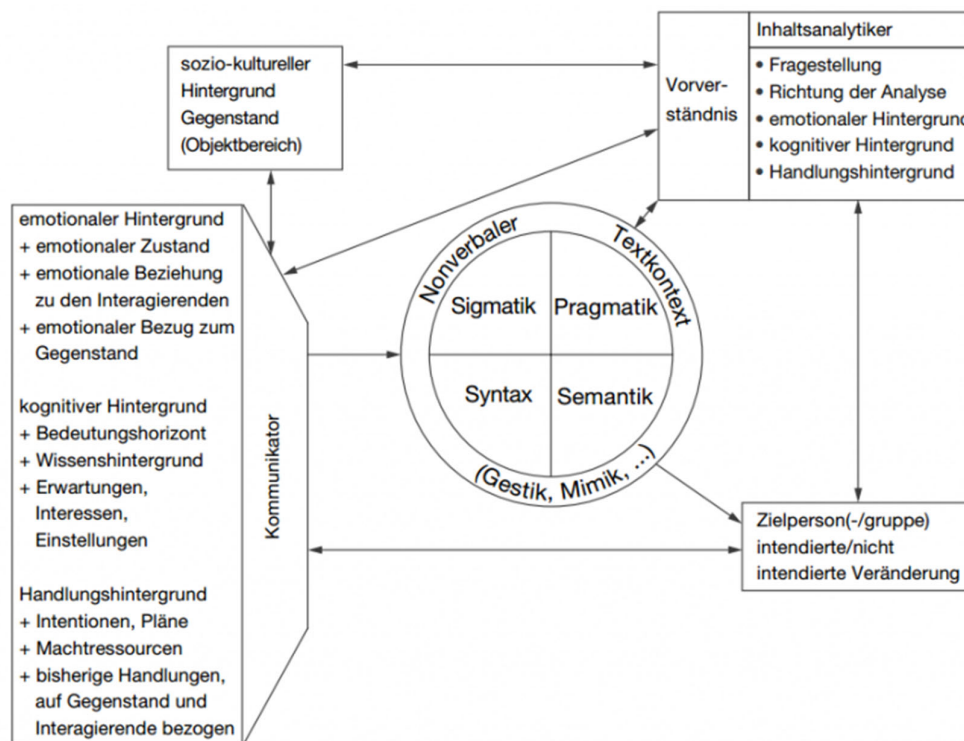


Abbildung 1 Inhaltsanalytisches Kommunikationsmodell (Mayring, 2015, S. 59)

Dieses Modell ermöglicht eine Analyse in unterschiedliche Richtungen. Neben dem inhaltlichen ging es den Autorinnen vor allem auch um die Relevanz des kognitiven Hintergrunds sowie um die emotionalen Anreize. Die Teilnehmenden haben unterschiedliche Einsatzorte in der Pflegeausbildung durchlaufen und sind daher ggf. auch unterschiedlich angeleitet worden bzw. haben voneinander abweichende Tätigkeiten zugewiesen bekommen. Dies wurde bei der Leitfadententwicklung berücksichtigt. Darüber hinaus hat ein Teilnehmender einen Migrationshintergrund, gerade bei ihm ging es den Autorinnen um den emotionalen Hintergrund wie er den Einsatz ohne große familiäre Unterstützung bewerkstelligt hat.

Die nächste Phase beinhaltet die Theoretische Differenzierung der Fragestellung. In dieser wird die Fragestellung für den Forschungsprozess präzisiert. „Dies drückt sich zunächst dadurch aus, dass die Analyse einer präzisen theoretisch begründeten inhaltlichen Fragestellung folgt. Dabei muss zunächst etwas über den Begriff der Theoriegeleitetheit gesagt werden [...]. Theoriegeleitetheit heißt [...] an diese Erfahrungen anzuknüpfen, um einen Erkenntnisfortschritt zu erreichen“ (Mayring, 2015, S. 60). Konkret bedeutet dies, dass die Autorinnen die vorab festgelegte Forschungsfrage einer kritischen Auseinandersetzung unterziehen mussten. Auf diese Weise waren sie in der Lage die abschließende Fragestellung festzulegen. Dafür berücksichtigten sie alle bereits gewonnenen Informationen und konnten,

aufgrund des vorhandenen Hintergrundes die folgende Forschungsfrage definieren:  
*Fördert der Einsatz auf einer Ausbildungsstation, die in Anlehnung an das entwickelte Konzept der beiden Autorinnen implementiert wurde, die Handlungskompetenz der Auszubildenden?*

Anschließend widmeten sich die Autorinnen den Schritten sechs bis acht, die parallel erfolgten, da sich diese mit der Konzeption des Analyse- und Auswertungsverfahrens beschäftigten. Im ersten der drei Schritte wurden die speziellen Analysetechniken festgelegt und ein Ablaufmodell erstellt. Laut Mayring ist dieser Schritt kennzeichnend für die qualitative Inhaltsanalyse, da innerhalb diesem der gesamte Prozess in einzelne, zuvor festgelegte Interpretationsschritte zerlegt wird (Mayring, 2015, S. 62). Die qualitative Inhaltsanalyse wird für Außenstehende nachvollziehbar und somit intersubjektiv überprüfbar. Das erstellte Ablaufmodell enthielt alle fünf benannten Schritte der Datenerhebung und wurde daran anschließend um den konkreten Ablauf der Datenauswertung erweitert. Für das vorliegende Forschungsprojekt der Autorinnen bedeutet dies im konkreten Sinne, dass die beiden ihren entwickelten Leitfaden mithilfe eines Pre-Tests getestet und anschließend optimiert haben. Darüber hinaus wurden innerhalb dieses Schrittes sowohl der genaue Ablauf des Erhebungsverfahrens sowie auch die Analysetechniken der Datenerhebung festgelegt. Allein durch die Entwicklung des Interviewleitfadens haben die beiden ein Categoriesystem entwickelt. *„Diese Kategorien werden in einem Wechselverhältnis zwischen der Theorie (der Fragestellung) und dem konkreten Material entwickelt, durch Konstruktions- und Zuordnungsregeln definiert und während der Analyse überarbeitet und rücküberprüft.“* (Mayring, 2015, S. 61). Den letzten Schritt bildete die Überprüfung der Ergebnisse unter Berücksichtigung der qualitativen Gütekriterien, die die Autorinnen bereits in der Hausarbeit DKP ausführlich beschrieben haben.

Abbildung 2 stellt abschließend den gesamten Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse anhand des Forschungsprojektes der Autorinnen dar:



Abbildung 2 Schematische Darstellung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (eigene Darstellung, 2023)

## 4.3 Qualität der Ergebnisse

Die Qualitätsbeurteilung des Forschungsprozesses umfasst den gesamten Prozess von der Vorbereitung der Datenerhebung, über die eigentliche Erhebung bis hin zur Interpretation. Sie darf sich nicht nur allein auf die Ergebnisse der Datenerhebung beschränken.

Die beiden Autorinnen richten sich bei der Qualitätssicherung nach den drei Ebenen

nach Donabedian:

- Strukturqualität
- Prozessqualität
- Ergebnisqualität

(Korečić, 1999, o. S.)

Die Strukturqualität umfasst in diesem Forschungsprozess insbesondere die personelle und technische Ausstattung. Die beiden Autorinnen sicherten als Forschende die personellen Strukturen und die geplanten und schlussendlich auch durchgeführten vier Interviews lieferten ausreichend Informationen. Darüber hinaus besitzen beide Forschenden den akademischen Titel des Bachelor of Arts der Berufspädagogik, der ihnen ausreichend Hintergrundwissen vermittelt, um in der Lage zu sein eine solche Forschung zu leiten und durchzuführen. Räumlich konnten die Interviews in ungestörter Atmosphäre erfolgen und durch eine gute technische Ausstattung unterstützt werden. Beides sind wichtige Eckpfeiler um ein Studiendesign von höchster Qualität zu ermöglichen.

Die zweite Ebene, die der Prozessqualität, beschreibt die Qualität der durchgeführten Datenerhebung. Hierunter zählt u.a. die Einhaltung der festgelegten Gütekriterien Kommunikation, Transparenz und Flexibilität (Filipe, Wöbeking, 2023, S. 20). Des Weiteren wurden die datenschutzrechtlichen und ethischen Aspekte zu jeder Zeit eingehalten. Die Dokumentation des Forschungsprozesses erfolgte durch eine sehr gute Aufzeichnung und korrekter Transkription.

Bei der Ergebnisqualität, der letzten der drei Ebenen geht es laut Donabedian um Folgendes: „Die Ergebnisqualität ist das Entscheidende, wozu der ganze Aufwand betrieben wird: es geht letzten Endes um die inhaltliche Qualität der Ergebnisse einer Untersuchung“ (Legewie, o. J., S. 13). An diesem Punkt geht es darum, die Gütekriterien erneut anhand der gewonnenen Daten zu überprüfen. Darüber hinaus wird in diesem Fall die Erhebungsmethode des Leitfadengestützten Interviews evaluiert und Stärken und Schwächen ebenjener Erhebungsmethode in Relation zu den Ergebnissen gestellt. Abschließend erfolgt eine Vorstellung der interpretierten Ergebnisse, welche zudem einen Diskussionsanlass für weitere Forschungsideen darstellt.

Während sich die ersten Kapitel dieser Hausarbeit thematisch mit der Beschreibung der Datenerhebung und -auswertung auseinandergesetzt haben, beschäftigt sich das folgende Kapitel nun mit der Ergebnisvorstellung und -interpretation.

## 5 Ergebnisvorstellung und -interpretation

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Datenerhebung der vier Studienteilnehmer dargestellt. Die Darstellung erfolgt anhand von drei übergeordneten Kategorien, die sich aus dem Leitfaden des Interviews und den gewonnenen Informationen ableiten ließen. Gegliedert werden diese Kategorien in die Themenbereiche: *Empfindungen vor dem Einsatz*, *Evaluation des Einsatzes* und *Verbesserungspotential*.

### 5.1 Empfindungen vor dem Einsatz

Bezüglich der ersten Kategorie *Empfindungen vor dem Einsatz*, konnte aus den Interviews zunächst die Erkenntnis gewonnen werden, dass die Studienteilnehmer überwiegend mit positiven Gedanken in den Einsatz gegangen sind. Ein Teilnehmer freute sich sehr auf den Einsatz und die Möglichkeit das selbstständige Arbeiten zu erlernen, ein anderer gab an, dass er immer mit unvoreingenommener Meinung einen Einsatz antritt. Gerade sorgte die Tatsache, dass die Ausbildungsstation gerade erst eröffnet wurde und die Auszubildenden die ersten auf ebendieser Station waren, allerdings auch dafür, dass ein Teilnehmer Ängste äußerte Fehler zu begehen und dadurch die Patienten zu gefährden.

Die Erwartungen waren bei allen vier in etwa gleich hoch. Jeder Einzelne erwartete das Erlernen von selbstständigem Arbeiten, die ganzheitliche Patientenversorgung, ein größeres Tätigkeitsspektrum und kontinuierliche Anleitung. Ein Teilnehmer gab an, dass er davon ausging, dass sich die Praxisanleiter auf der Station mehr für die Auszubildenden interessieren und mehr mit ihnen auseinandersetzen würden. Hinsichtlich der Vorbereitung gaben zwei von vier an, nicht vorbereitet worden zu sein. Die anderen beiden berichteten von einer kurzen Informationsveranstaltung mit dem Stationsleiter, einer hauptamtlichen Praxisanleiterin, einer MA aus der Pflegedirektion und einem MA aus der Personalabteilung. In dieser Veranstaltung wurde das Prinzip der Ausbildungsstation und die anfallenden Aufgaben kurz erläutert.

Die Tätigkeiten, die den Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung vor dem

Einsatz auf der Ausbildungsstation gezeigt wurden, erstreckten sich von der Grundpflege, über den Verbandwechsel, hygienische Maßnahmen, Vitalzeichen Kontrolle bis hin zur Visitenausarbeitung. Laut drei Teilnehmern kam die Erstellung einer Pflegeanamnese und anschließenden Pflegeplanung meist zu kurz. In den einzelnen Gesprächen kristallisierte sich heraus, dass alle Tätigkeiten meist in Form von Funktionspflege gezeigt wurden und kaum bis gar nicht im Rahmen der Bereichspflege. Ein Teilnehmer berichtete, dass nicht immer alle Tätigkeiten erklärt wurden und er deshalb nicht immer alles verstanden habe, dass ihm dieses Vorgehen jedoch bekannt sei, da er es auf bislang jeder Station erlebt habe.

## 5.2 Evaluation des Einsatzes

Die zweite Kategorie, zu der mit Hilfe des Leitfadeninterviews Daten gewonnen werden konnten, ist die *Evaluation des Einsatzes* auf der Ausbildungsstation.

Zunächst wurden die Auszubildenden nach der Einschätzung ihres Fachwissens gefragt. Diese schätzten ihr Wissen mittelmäßig bis gut ein. Ein Auszubildender betitelte es als ausbaufähig. Die Benutzung der Fachsprache, gerade in der Praxis, bereitet den Auszubildenden zum Teil noch Probleme. Sie gaben in diesem Zusammenhang alle an, dass der Einsatz auf der Ausbildungsstation ihr Fachwissen vertieft und die Benutzung der Fachsprache intensiviert hat. Auf die Frage ob die Auszubildenden ihr Fachwissen situationsgerecht auf der Ausbildungsstation anwenden konnten, antworteten zwei von vieren, dass sie ihr Wissen definitiv anwenden konnten und jetzt viel sicherer bei vielen Tätigkeiten sind und sich Zusammenhänge erschließen konnten. Ein Teilnehmer gab an, vorher nicht so viel hinterfragt zu haben und einige Inhalte lediglich rudimentär im Kopf gehabt zu haben. Zwei Teilnehmer haben bei dieser Frage eher den Tätigkeiten aufgezählt, die sie gelernt haben, als im Pflegeprozess zu denken. Der Übergang zur nächsten Frage gestaltete sich flüssig, da es in dieser um die Handlungen ging, die die Auszubildenden auf der Ausbildungsstation intensivieren konnten. Am häufigsten wurden das eigenverantwortliche Arbeiten sowie die Strukturgewinnung des Tagesablaufs genannt. Darüber hinaus konnten sie die Dokumentation, die Wundversorgung und das Richten von Medikamenten und Infusionen vertiefen

bzw. erlernen. Ebenso konnte das Erstellen einer Pflegeplanung intensiviert werden und drei von vier Auszubildenden waren das erste Mal bei einer Visite dabei und erlernten die anschließende Ausarbeitung von angeordneten Tätigkeiten. Ein Teilnehmer beschrieb, dass der Fokus vor dem Einsatz überwiegend auf der Grundpflege lag und er jetzt an medizinische Tätigkeiten herangeführt wurde. Des Weiteren wurde die Übergabe geübt und vertieft bzw. war ein Teilnehmer glücklich überhaupt an einer solchen teilnehmen zu dürfen. Letzte Handlungen waren eine verbesserte Kommunikation im interprofessionellen Rahmen und mit Angehörigen sowie eine sensibilisierende Krisenbegleitung und -bewältigung. Trotz des Einsatzes auf der Ausbildungsstation mit einem großen Wissenszuwachs, sehen die Teilnehmer bei sich noch einige Handlungen, bei denen sie Intensivierungsbedarf haben. Als Beispiele gaben sie den Verbandwechsel, das Handeln in Notfallsituationen insbesondere die Reanimation und das Verfassen der Pflegeplanung an. Ein Teilnehmer berichtete sogar, dass er bei sich noch sehr viel Intensivierungsbedarf sehe, da er laut eigenen Angaben auf der Ausbildungsstation selbstständig nicht viel machen durfte. Der Einsatz auf der Ausbildungsstation wurde von den Auszubildenden jedoch grundsätzlich als sehr positiv empfunden und sie sahen ihn als eine gute Prüfungsvorbereitung. Auch wenn sie selbst noch an sich arbeiten müssen und nicht alles beherrschen, wurden doch sehr gute Grundlagen geschaffen auf denen man aufbauen kann und die den Teilnehmern Sicherheit beim selbstständigen Arbeiten geben. Die Begleitung durch die Praxisanleiter empfanden sie grundlegend gut. Zwei der Teilnehmer gaben an, dass sich die Praxisanleiter im Hintergrund aufgehalten haben, bei Fragen allerdings immer ansprechbar waren und Handlungsschritte auch erläutert haben. Ein Teilnehmer gab an, zu einem Zeitpunkt auf der Station eingesetzt gewesen zu sein, in dem nicht viele PA anwesend waren, die anderen MA hätten dies jedoch versucht zu kompensieren. Positiv erwähnt wurde die Stationsleitung, die als sehr gewissenhaft angesehen wurde und die Auszubildenden ermutigt hat ihre Tätigkeiten zu reflektieren und evaluieren. Ein Auszubildender gab hierzu an, dass es allerdings auch MA gab, die augenscheinlich keine Ahnung von bestimmten Tätigkeiten hatten. Die nächste Frage beschäftigte sich mit der Einschätzung zur Fähigkeit des kommunikativen Austausches. Alle Teilnehmer gaben hierzu an, dass sie bereits vor dem Einsatz eine gute bis sehr gute Kommunikation mit den Patienten hatten. Diese gute Art der Kommunikation konnten sie nun interprofessionell verstärken, da es auf der Ausbildungsstation ihre Aufgabe war,

mit den unterschiedlichen Berufsgruppen Kontakt aufzunehmen. Ein Auszubildender konnte seine Schüchternheit ablegen, die Kontaktaufnahme und adressatengerechte Kommunikation stellt für ihn keine Hürde mehr da. Einer der vier Teilnehmer berichtete, dass ihm die Kommunikation mit den Berufsgruppen der Physiotherapie, Ergotherapie nun deutlich leichter fällt, die Kommunikation mit dem ärztlichen Dienst sieht er dagegen noch kritisch, da er der Meinung ist, dass diese zum Teil von oben auf die Auszubildenden herabgesehen haben. Entscheidungen durften die Auszubildenden auf der Ausbildungsstation weitestgehend eigenständig treffen. Beispielsweise wurden ihnen die Gruppeneinteilung, die Benennung einer Schichtleitung und die Zimmerbelegung überlassen. Darüber hinaus gab ein Teilnehmer an, dass wöchentliche Teamsitzungen stattgefunden haben, in denen die Auszubildenden die jeweilige Woche reflektieren sollten und Verbesserungsvorschläge anmerken durften, die anschließend umgesetzt wurden. Lediglich ein Teilnehmer berichtete, dass bei Entscheidungen meist kein Mitspracherecht bestand und seine Gruppe nur selten Entscheidungen selbstständig fällen durften.

Die letzte Frage des zweiten Themenbereiches diente dem Zweck zu eruieren, inwieweit die Erwartungen der Auszubildenden erfüllt wurden. Die Antworten gingen hierbei deutlich auseinander. Ein Teilnehmer gab an, dass seine Erwartungen sogar deutlich übertroffen worden sind und der Einsatz alles Bisherige in den Schatten gestellt hat. Ein anderer gab an, dass die positiven Erwartungen erfüllt und die negativen ausgeblendet wurden, sodass er den Einsatz neutral antreten konnte. Der dritte Auszubildende empfand den Einsatz positiver als gedacht. Aufgrund der kurzen Implementierungsdauer gäbe es noch einige Verbesserungsaspekte, grundsätzlich hätte er jedoch hauptsächlich positive Erfahrungen gemacht. Der vierte Teilnehmer empfand die Arbeit der PA als positiv, als negativen Aspekt sah er allerdings, dass nur eine Fachabteilung, die Unfallchirurgie, auf der Ausbildungsstation vertreten sei.

## 5.3 Verbesserungspotential

Gemäß dem Leitfaden konnten im weiteren Verlauf der Gespräche Informationen zum *Verbesserungspotential* gewonnen werden. Die Auszubildenden hätten sich

u.a. mehr PA vor Ort gewünscht. Gerade am Anfang des Einsatzes waren MA erkrankt, sodass Kollegen von anderen Stationen aushelfen mussten. Diese seien zwar ebenfalls motiviert gewesen, konnten die Auszubildenden durch ihre fehlende Weiterbildung zum PA jedoch nur begingt in dem Maße unterstützen, welches sich die Auszubildenden gewünscht hätten. Darüber hinaus sei ihnen das Konzept nicht bekannt gewesen. Des Weiteren wünschen sich die Auszubildenden mehr Begleitung bei Tätigkeiten und insbesondere ein vermehrtes Nachfragen des examinierten Personals, sodass die Auszubildenden begründen müssen, warum sie die Handlung gerade so durchführen wie es tun und warum. Ein Auszubildender berichtete, dass ihm die Arbeit des Öfteren weggenommen wurde, weil die ausgelernten Kollegen ihn unterstützen wollten. Dies fand er zwar nett, jedoch nicht zielführend, da es seine Aufgabe gewesen wäre, sich selbst und seine Arbeit zu organisieren. Daher würde er es wünschenswert finden, wenn sich die Kollegen zurückhalten und nur Aufgaben übernehmen, wenn sie von den Auszubildenden delegiert werden.

Ein weiterer Aspekt, der negativ aufgefallen ist, ist die Tatsache, dass Auszubildende allein auf der Station arbeiten mussten. Ein Auszubildender berichtete, dass er nach der Übergabe ab und zu für ein bis zwei Stunden alleine auf der Station war, bis ein examinierter Kollege zur Unterstützung den Dienst angetreten habe. Dies empfand er als schade, er gab allerdings an, dass er sich bei Problemen an eine andere Station hätte wenden können. Drei von vier Auszubildenden berichteten von einer nicht zufriedenstellenden Kommunikation mit dem ärztlichen Personal. Sie haben an, dass sie meist gar nicht angesprochen wurden, sondern diese sich lediglich an das ausgelernte Personal gewendet haben. Die Auszubildenden würden es schön finden, wenn sich die Ärzte mehr Zeit für die Auszubildenden nehmen würden, Fragen beantworten und in der Visite nur sie ansprechen würden. Sie wären auf der Ausbildungsstation schließlich die Entscheider und es würde ihre interprofessionelle Kommunikation stärken. Als hilfreich erachten die Auszubildenden darüber hinaus eine Einführungsmappe in der z. B. die Abläufe des ersten Tages an sich sowie aller Dienste festgehalten sind. Weitere Inhalte könnten die Auflistung von Krankheitsbildern und Standards sein. Positiv empfanden die Auszubildenden das Fortbildungsangebot. Einen negativen Aspekt stellte hierbei die einmalige Terminierung einer Fortbildung dar. Als Verbesserungsvorschlag gaben die Auszubildenden an mehr Termine vorzugeben, sodass es jedem Auszubildenden möglich sei, an der Fortbildung teilzunehmen.

Beispielhafte Themen waren das hygienische Arbeiten sowie das Handeln im Notfall inklusive Reanimationsübungen. Einen letzten Aspekt stellt der begrenzte Zugang zu den Materialien der Station dar. Diese sind in einem abschließbaren Raum untergebracht, zu dem nicht jeder MA der Station einen Schlüssel besitzt. Die Tatsache der Abschließbarkeit wurde als durchaus positiv empfunden, jedoch müssten in diesem Falle auch alle MA-Zugang zu diesem Raum haben und nicht gezwungen sein die Materialien auf anderen Stationen auszuleihen.

Im Folgenden sind die Verbesserungsvorschläge der Auszubildenden, hinsichtlich einer besseren Übersicht, noch einmal komprimiert zusammengefasst:

- nur PA (kennen das Ausbildungsverständnis und haben die nötige pädagogische Qualifikation zur An- & Begleitung)
- mehr Begleitung; keine Übernahme von Tätigkeiten, außer bei Delegation seitens der Auszubildenden
- Hinterfragen und Begründen von Tätigkeiten
- kein alleine gelassen werden auf der Station
- mehr Kommunikation mit den Ärzten; bezüglich dienstlicher Belange werden nur die Auszubildenden von den Ärzten angesprochen
- eine Einführungsmappe inkl. Abläufen des ersten Tages und der einzelnen Dienste, Krankheitsbildern, Standards etc.
- erhöhtes Fortbildungsaufkommen bzw. Wiederholungstermine, damit jeder Auszubildende die Möglichkeit hat an einem der Termine teilzunehmen; z. B. Hygienisches Arbeiten, Handeln im Notfall einschl. Reanimationsübungen
- Zugang zu den benötigten Materialien für alle MA der Station

Im Folgenden wird eine Interpretation der gewonnenen Ergebnisse dargestellt.

## 5.4 Interpretation der Ergebnisse

An dieser Stelle lassen sich anhand der Interviewergebnisse vielfältige Erkenntnisse zur Evaluation der Ausbildungsstation darstellen. Den Autorinnen ist bewusst, dass die Anzahl von fünf Auszubildenden zu gering für die Erstellung

einer Theorie ist. Die Ergebnisse lassen jedoch eine Schlussfolgerung zu, die in der MA Arbeit vertieft werden kann.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Teilnehmer mit unterschiedlichen Erwartungen an den Einsatz auf der Ausbildungsstation heran gegangen sind. Diese waren nicht nur positiv, was sie auf fehlende bzw. mangelnde Aufklärung auf den Einsatz zurückführten. Eine im Vorfeld adäquate Informationsgabe sowie eine gezielte Vorbereitung könnte positive Erwartungen hervorrufen. Die Tätigkeiten, die den Auszubildenden in den vorherigen Einsätzen gezeigt wurden, waren zum Teil zwar vielfältig, beschränkten sich meist jedoch auf Handlungen im Rahmen der Funktions- und nicht der Bereichspflege. Aufgrund dessen haben die Auszubildenden bislang kaum gelernt eine ganzheitliche Patientenbetreuung und -versorgung zu planen, durchzuführen und zu evaluieren.

Des Weiteren berichteten alle Teilnehmer von einem Zuwachs ihres Fachwissens nach dem Einsatz. Dies liegt daran, dass sie zum Einen selbstständig für ihre Patientengruppe verantwortlich waren und bei Unklarheiten fragen mussten und zum Anderen daran, dass sie ihr Handeln begründen mussten. Laut Ausbildungsverständnis des Pflegeberufgesetzes sollen PA die Auszubildenden nicht primär durch beantworten der Fragen unterstützen, sondern diese daran anleiten und coachen, selbstständig eine Lösung zu finden und recherchieren lernen. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die Teilnehmer durch das selbstständige Arbeiten auch viele Handlungen intensivieren konnten. Handlungen, bei denen sie noch Intensivierungsbedarf sehen konnten sie konkret benennen und können gezielt daran arbeiten. Um eine ganzheitliche Patientenversorgung zu, wird dies jedoch nur möglich sein, wenn alle Teilnehmer weiterhin die Bereichspflege durchführen und die einzelnen Handlungen gezielt dort mit einfließen lassen. Nur auf diese Weise werden sie in der Lage sein zu verstehen, was für Auswirkungen einzelne Handlungsschritte auf die ganzheitliche Patientenversorgung haben. Die Begleitung der PA empfanden die Auszubildenden zumeist positiv, sie wurden angeleitet und konnten, wie bereits oben beschrieben, bei Fragen auf diese zukommen. Nur wenige wirkten nicht motiviert. Die Teilnehmer würden in ihrer Handlungskompetenz allerdings mehr gefördert, wenn sie selbstständig nach Lösungen suchen müssten. Diese Vorgehensweise steigert ebenso die interprofessionelle Kommunikation, was die vier Teilnehmer durch ihre Aussagen verifizierten. Sie waren für eine Patientengruppe verantwortlich und mussten aktiv

auf die anderen Berufsgruppen zugehen. Bezüglich des Mitspracherechts, konnten die Auszubildenden dies bei Entscheidungen wie der Gruppeneinteilung und Schichtleitung ausüben. Dies empfanden sie als gewinnbringend. Eine Ausweitung auf weitere Bereiche, wie z. B. Mitsprache bei angebotenen Fortbildungen würde einen Benefit bringen. Die positiven Erwartungen an den Einsatz auf der Ausbildungsstation wurden erfüllt. Das auch negative Erwartungen vorlagen, zeigt, wie wichtig eine im Vorfeld stattfindende Informationsgabe ist. Verbesserungsvorschläge sowie Aspekte zur Förderung der Handlungskompetenz konnten die Auszubildenden einige darlegen, wie z. B. die Etablierung einer Einführungsmappe, das Hinterfragen und Begründen einzelner Handlungen und eine Begleitung der PA statt Anleitung.

Insgesamt ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die Autorinnen viele positive Erkenntnisse zur Umsetzung sowie Verbesserungen gewinnen konnten. Im folgenden Kapitel beschäftigen sie sich aufgrund dessen mit einer kurzen Analyse ihres entwickelten Konzepts einer Ausbildungsstation und stellen heraus, welche Aspekte zu einer Förderung der Handlungskompetenz beitragen und daher in der Umsetzung Berücksichtigung finden sollten.

## 6 Analyse des entwickelten Konzeptes

Das von den beiden Autorinnen entwickelte Konzept beruht auf den Zielen und Vorgaben zur Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG). Der Einsatz soll die Auszubildenden befähigen, selbstständig alle Tätigkeiten eines Pflegefachmannes zu erfüllen und ein positives berufliches Selbstverständnis zu entwickeln. Das Lernen findet in realen beruflichen Situationen unter Berücksichtigung von Handlungs- und Situationsorientierung statt und soll dazu beitragen, dass die Auszubildenden einen Blick für den gesamten Therapie- und Genesungsprozess entwickeln. Der Patient steht hierbei mit seinem Pflegeprozess im Mittelpunkt des Geschehens. Durch gezielte Anreize und Lehrmethoden werden Auszubildende befähigt, schrittweise immer mehr Verantwortung für die Patienten und ihren eigenen Lernprozess zu übernehmen, welcher ganz individuell verlaufen kann. Die Förderung der Selbstständigkeit erfolgt durch kontinuierliche, prozessorientierte Anleitung. Ausprobieren, Fehler machen und selbstständig nach Lösungen und Handlungsalternativen suchen ist in dem Einsatz ausdrücklich

erwünscht. Ebenfalls sollen sie lernen, Misserfolge als Chance wahrzunehmen. Die PA fungieren in dieser Zeit ausschließlich als Lerncoach und treten in den Hintergrund (Filipe, Wöbeking, 2023, S. 77f.).

Die gewonnenen Erkenntnisse aus den Interviews haben gezeigt, dass die im Konzept der Autorinnen aufgeführten Aspekte in der Praxis dazu beitragen die Handlungskompetenz der Auszubildenden zu fördern. Die Teilnehmer haben dies mit ihren Aussagen bestätigt. Als Beispiele sind hierbei der PA als Lerncoach, das selbstständige Arbeiten im ganzheitlichen Pflegeprozess und die eigenständige Suche nach Handlungsalternativen zu nennen.

Darüber hinaus gibt es allerdings noch weitere Aspekte, die in der Umsetzung bislang keine Anwendung finden, jedoch Berücksichtigung erfahren sollten. Um als PA eine adäquate, individuelle Lernbegleitung durchführen zu können, müssen diese zunächst das Ausbildungsverständnis und Lernkonzept verstanden und verinnerlicht haben. Dadurch wird den PA deutlich, dass es in der generalistischen Ausbildung nicht primär um die Weitergabe von Wissen geht, sondern dass die Auszubildenden individuell in ihrem Lernprozess unterstützt und begleitet werden sollen. Auf die Aussagen der Auszubildenden bezüglich ihres Einsatzes auf der Ausbildungsstation beziehend, bedeutet dies konkret, dass die PA nicht eigenständig Aufgaben abnehmen und jede Frage beantworten sollen. Es ist die Aufgabe der Auszubildenden ihren Arbeitsalltag zu strukturieren und organisieren und wenn nötig selbstständig Aufgaben zu delegieren. Bei Fragen ist es die Aufgabe der PA, die Auszubildenden dahingehend zu begleiten und anzuleiten, dass sie eigenständig nach Lösungsmöglichkeiten bzw. Handlungsalternativen suchen lernen. Eine individuelle An-, Begleitung je nach Ausbildungs- und Wissenstand des Auszubildenden ist enorm wichtig, um gezielt Stärken fördern und Schwächen aufarbeiten zu können. Der Einsatz gezielter Lehrmethoden unterstützt dies, daher ist es wichtig, dass die PA über einen breiten Methodenschatz verfügen und diesbezüglich im Vorfeld unterstützt werden. Dies kann z. B. durch Tagesveranstaltungen in der Pflegeschule geschehen und bietet den weiteren Vorteil, dass ein solcher Tag Rezertifizierungspunkte für die PA erbringen würde. Hinsichtlich des Aspekts der Fortbildungen, bestünde die Möglichkeit, dass Auszubildende diese geben. Auf diese Weise würde deren Fach-, kommunikative, Sozial- und Lernkompetenz gefördert.

Regelmäßige Blitzlichttrunden helfen allen Beteiligten ihr Handeln zu reflektieren und zu begründen. Der Punkt Misserfolge als Chance zu sehen, könnte im Rahmen

von kollegialer Beratung gemeinsam aufgearbeitet. Da kollegiale Beratung ebenso ein wichtiger Punkt in der theoretischen Ausbildung ist, wird mit dieser Vorgehensweise der Theorie-Praxis-Transfer gefördert. Die Begleitung der Auszubildenden bei all diesen Aspekten sollte nicht nur von Seiten der PA, sondern auch von Seiten der Pflegeschule erfolgen. Denn wie die Autorinnen bereits in ihrer Bachelor Arbeit betont haben, stellt die Lernortkooperation den Schlüssel für eine gelungene Ausbildungsstation dar, deren oberstes Ziel der Förderung der Handlungskompetenz ist.

## 7 Fazit

In der Hausarbeit im Modul *DKP* beschäftigten sich die Autorinnen mit der Vorbereitung zur Datenerhebung. Sie nutzten hierzu die Methode des Leitfadengestützten Interview. Die vorliegende Arbeit dient der Erläuterung der Aspekte der Durchführung sowie insbesondere der Auswertung und der Ergebnisinterpretation.

Die Forschungsfrage, die dieser Hausarbeit zugrunde liegt, lautet: Fördert der Einsatz auf einer Ausbildungsstation, die in Anlehnung an das entwickelte Konzept der beiden Autorinnen implementiert wurde, die Handlungskompetenz der Auszubildenden?

Das **Ziel** dieser gemeinsam verfassten Arbeit ist die Evaluation des Einsatzes von Auszubildenden auf der neu implementierten Ausbildungsstation, mit dem Fokus auf die Förderung der Handlungskompetenz.

Zunächst haben die Autorinnen im zweiten Kapitel, unter Berücksichtigung des Datenschutzes, die Zusammensetzung der Studiengruppe dargestellt. Kapitel drei beschäftigt sich mit dem exakten Vorgehen der Datenerhebung und hält Stärken und Schwächen des Erhebungsinstruments fest. Die Methode des Leitfadengestützten Interviews zeigt sowohl positive als auch negative Aspekte auf, allerdings fallen die negativen Aspekte kaum ins Gewicht, sodass die Autorinnen nach wie vor von ihrer gewählten Methode überzeugt sind ihnen fundierte Ergebnisse zu liefern. Bevor die Daten jedoch ausgewertet werden konnten, mussten sie zunächst aufbereitet werden. In Kapitel vier stellen die Autorinnen daher zunächst den Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring umfassend

vor. Diese Vorgehensweise ist vor allem für die Ergebnisinterpretation in Kapitel fünf dienlich.

Die Autorinnen konnten durch die Berichte der Studienteilnehmer sowohl Einblicke in die Empfindungen vor dem Einsatz, als auch in die individuelle Evaluation des Einsatzes gewinnen. Einen besonderen Fokus legten sie hierbei auf die Unterscheidung der Tätigkeiten in vorherigen Einsätzen und der Ausbildungsstation sowie der Begleitung der PA. Ein Verinnerlichen des Ausbildungsverständnisses des PflBG und des Lehrkonzepts ist unabdingbar für eine An- und Begleitung der Auszubildenden, die zur Förderung der Handlungskompetenz führen. Verbesserungsmöglichkeiten seitens der Auszubildenden runden das Ergebnis ab. Das letzte Kapitel beschäftigt sich mit der Analyse des entwickelten Konzepts der Autorinnen. Sie veranschaulichen deutlich welche Aspekte ihres Konzepts bereits umgesetzt werden und welche einer Umsetzung bedürfen um die Handlungskompetenz der Auszubildenden bestmöglich zu fördern.

Die Ergebnisse zeigen, dass alle Befragten die Hypothese bestätigen. Die Forschungsfrage kann daher zum jetzigen Zeitpunkt verifiziert werden.

In ihrer Master-Thesis werden die Autorinnen die aus dieser Hausarbeit gewonnenen Erkenntnisse miteinfließen lassen und diese um ein quantitatives Forschungsdesign erweitern, indem sie sowohl Auszubildende als auch PA der Ausbildungsstation in die Datenerhebung miteinbeziehen werden.

# Literaturverzeichnis

Amberscript Global B.V. (2023). *Effiziente Untertitelung und Transkription*.

Amsterdam. Verfügbar unter: <https://www.amberscript.com/de/> [23.11.2023].

Filipe, C., Wöbeking, S. (2023). *Hausarbeit zum Thema: Erfahrungen*

*Auszubildender auf einer neu implementierten Ausbildungsstation in der Pflege*.

Kaiser, R. (2014). *Qualitative Experteninterviews – Konzeptionelle Grundlagen*

*und praktische Durchführung*. Wiesbaden: Springer VS

Korečić, J. (1999). *Pflegequalität und Qualitätssicherung*. In: *Pflegestandards*

*Altenpflege*. Berlin, Heidelberg: Springer VC. Verfügbar unter:

[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-09256-9\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-09256-9_4) [25.11.2023].

Legewie, H. (ohne Jahr). *Gütekriterien und Qualitätssicherung*. Verfügbar unter:

[https://www.ztg.tu-berlin.de/download/legewie/Dokumente/Vorlesung\\_12.pdf](https://www.ztg.tu-berlin.de/download/legewie/Dokumente/Vorlesung_12.pdf)

[25.11.2023].

Mayring, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. (5. Aufl.).

Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse*. (12. Aufl.). Weinheim und Basel:

Beltz Verlag

Prof. Dr. v.d.Lippe, P., Dr. Kaldroba, A. (2002). *Repräsentativität von*

*Stichproben*. Essen: Universität Essen – Fachbereich

Wirtschaftswissenschaften. Verfügbar unter: [http://www.von-der-](http://www.von-der-lippe.org/dokumente/Repraesentativitaet.pdf)

[lippe.org/dokumente/Repraesentativitaet.pdf](http://www.von-der-lippe.org/dokumente/Repraesentativitaet.pdf) [29.12.2023].

Steffen, A., Doppler, S. (2019). *Einführung in die Qualitative Marktforschung:*

*Design – Datengewinnung – Datenauswertung*. (1. Aufl.). Wiesbaden: Springer

Gabler.

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Inhaltsanalytisches Kommunikationsmodell.....	13
Abbildung 2 Schematische Dartsellung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring .....	15

# Anlagenverzeichnis

<i>A. 1 Anhang Interviewleitfaden DKP</i> .....	29
---	----

## **Themenkomplex I: Empfindungen vor dem Einsatz**

I.1 Welche positiven bzw. negativen Gedanken hatten Sie vor dem Einsatz auf der Ausbildungsstation?

I.2 Welche Erwartungen gab es vor dem Projekt?

I.3 Haben Sie Wünsche vor dem Projekt geäußert? Wenn ja welche?

I.4 Wie sind im Vorfeld auf den Einsatz vorbereitet worden?

I.5 Welche Informationen zur Ausbildungsstation haben Sie vor Ihrem Einsatz erhalten?

## **Themenkomplex II: Evaluation des Einsatzes**

II.1 Wie schätzen Sie Ihr Fachwissen ein? Konnten Sie dieses situationsgerecht anwenden?

II.2 Welche Handlungen konnten intensiviert werden?

II.3 Worin sehen Sie noch Verbesserungspotential?

II.4 Wie schätzen Sie die Vorbereitung auf das bevorstehende Examen ein?

II.5 Wie empfanden Sie die Begleitung der Praxisanleiterinnen?

II.6 Wie schätzen Sie ihren kommunikativen Austausch mit Kolleginnen & Patientinnen ein?

II.7 Wie war der Umgang miteinander?

II.8 Hatten Sie ein Mitspracherecht bei Entscheidungen? Wurde es genutzt und wie stark empfanden Sie Ihre Einflussnahme?

### **Themenkomplex III: Verbesserungspotential**

III.1 Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für Umsetzung bei der nächsten Kohorte?

III.2 Welche Aspekte müssen Ihrer Meinung nach noch berücksichtigt werden, um die Handlungskompetenz besser zu fördern?

### **Themenkomplex IV: Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen**

IV.1 Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen?

IV.2 Und dann?

IV.3 Wie ging es weiter?

IV.4 Wie war das so mit...?

IV.5 Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

## ***A. 2 Anhang Interviewleitfaden PST.....30***

### **Themenkomplex I: Empfindungen vor dem Einsatz**

I.1 Welche positiven bzw. negativen Gedanken hatten Sie vor dem Einsatz auf der Ausbildungsstation?

I.2 Welche Erwartungen gab es vor dem Projekt?

I.3 Wie sind Sie im Vorfeld auf den Einsatz vorbereitet worden?

I.4 Welche Tätigkeiten wurden Ihnen im Rahmen der derzeitigen Ausbildung bislang hauptsächlich gezeigt?

### **Themenkomplex II: Evaluation des Einsatzes**

II.1 Wie schätzen Sie Ihr Fachwissen ein? Konnten Sie dieses situationsgerecht anwenden?

II.2 Welche Handlungen konnten intensiviert werden?

II.3 Bei welchen Handlungen sehen Sie noch Intensivierungsbedarf?

II.4 Wie schätzen Sie die Vorbereitung auf die bevorstehende Abschlussprüfung ein?

II.5 Welche Tätigkeiten haben Sie auf der Ausbildungsstation durchgeführt? Unterscheiden sich diese zu denen von vorherigen Stationen?

II.6 Wie empfanden Sie die Begleitung der Praxisanleiter?

II.7 Wie schätzen Sie ihren kommunikativen Austausch mit Kollegen & Patienten ein?

II.8 Hatten Sie ein Mitspracherecht bei Entscheidungen? Wurde es genutzt und wie stark empfanden Sie Ihre Einflussnahme?

II.9 Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

### **Themenkomplex III: Verbesserungspotential**

III.1 Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für die Umsetzung bei der nächsten Kohorte?

III.2 Welche Aspekte müssen Ihrer Meinung nach noch berücksichtigt werden, um die Handlungskompetenz besser zu fördern?

### **Themenkomplex IV: Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen**

IV.1 Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen?

IV.2 Und dann?

IV.3 Wie ging es weiter?

IV.4 Wie war das so mit...?

IV.5 Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

**A. 3 Anonymisiertes Gedächtnisprotokoll.....32**

**Interviewprotokoll vom 20.10.2023**

Ort: Pflegeschule, Raum 2

Datum: 20.10.2023

Zeit: 13:07 Uhr

Dauer: 13 Min. 39 Sek.

Name und Funktion des Gesprächsteilnehmers: XX, Auszubildender zum Pflegefachmann

Alter: XX Jahre

Kontaktmöglichkeiten: Via Hauspost, Anschrift, E-Mail oder WhatsApp

Rahmendaten zur Vorbildung & Ausbildungseinsätze:

- Abitur
- abgebrochenes Studium der Erziehungswissenschaften
- Einsätze in der Neurologie, Inneren Medizin, ambulanten Langzeitpflege, stationärer Langzeitpflege, Pädiatrie

Interviewsituation: Einsatz auf der Ausbildungsstation des XX absolviert

Gesprächsatmosphäre:

<b>Stimmung des Teilnehmers</b>	<b>Stimmung der Autorin</b>
wirkte zufrieden & entspannt	entspannt, ruhig
wirkte neugierig	positiv gestimmt
sprach langsam und deutlich	freudig gespannt
ging auf Fragen ein und beantwortete diese ausführlich	sprach langsam und deutlich

Besonderheiten in der Behandlung einzelner Themenkomplexe: ausführliche

Darstellung eigener Erlebnisse

A \_\_\_\_\_:

## Eidesstattliche Erklärung Frau Filipe

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Insbesondere versichere ich, keinerlei entgeltliche Hilfe für die Themenfindung, -aufbearbeitung oder -recherche sowie für die Abfassung und Endredaktion meiner Arbeit in Anspruch genommen zu haben.

Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet. Dies gilt auch für Quellen aus eigenen Arbeiten.

Ich versichere, sofern ich KI-gestützte Schreibwerkzeuge eingesetzt habe, dass ich diese Werkzeuge in einem eigenständigen Verzeichnis vollständig aufgeführt habe. Dazu gehören der Name der Software (Produktname), die Bezugsquelle (z. B. URL), die Beschreibung der genutzten Funktionen der Software sowie Angaben zum Nutzungsumfang, d. h. auf welchen Teil der eigenen Arbeit sich die Nutzung bezogen hat.

Ich versichere, dass ich diese Arbeit oder nicht zitierte Teile daraus vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht habe.

Mir ist bekannt, dass meine Arbeit zum Zwecke eines Plagiatsabgleichs mittels einer Plagiatserkennungssoftware auf ungekennzeichnete Übernahme von fremdem geistigem Eigentum überprüft werden kann.

Ich versichere, dass, falls meine Arbeit in elektronischer Form einzureichen ist, diese mit der gedruckten Form identisch ist.

Ort, den 23.01.2024

## Eidesstattliche Erklärung Frau Wöbeking

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Insbesondere versichere ich, keinerlei entgeltliche Hilfe für die Themenfindung, -aufbearbeitung oder -recherche sowie für die Abfassung und Endredaktion meiner Arbeit in Anspruch genommen zu haben.

Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet. Dies gilt auch für Quellen aus eigenen Arbeiten.

Ich versichere, sofern ich KI-gestützte Schreibwerkzeuge eingesetzt habe, dass ich diese Werkzeuge in einem eigenständigen Verzeichnis vollständig aufgeführt habe. Dazu gehören der Name der Software (Produktname), die Bezugsquelle (z. B. URL), die Beschreibung der genutzten Funktionen der Software sowie Angaben zum Nutzungsumfang, d. h. auf welchen Teil der eigenen Arbeit sich die Nutzung bezogen hat.

Ich versichere, dass ich diese Arbeit oder nicht zitierte Teile daraus vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht habe.

Mir ist bekannt, dass meine Arbeit zum Zwecke eines Plagiatsabgleichs mittels einer Plagiatserkennungssoftware auf ungekennzeichnete Übernahme von fremdem geistigem Eigentum überprüft werden kann.

Ich versichere, dass, falls meine Arbeit in elektronischer Form einzureichen ist, diese mit der gedruckten Form identisch ist.

Ort, den 23.01.2024

**Anlage 10: Vorschläge zur Personalbemessung**

Tag	Dienst	Verhältnis
		Auszubildende: Praxisanleiterin: Pflegekraft
Mo – Fr	Frühdienst	6 : 3 : 1
	Spätdienst	5 : 2 : 1
	Nachtdienst	4 : 1 : 1
Sa – So	Frühdienst	5 : 2 : 1
	Spätdienst	4 : 2 : 1
	Nachtdienst	3 : 1 : 1

*Personalbemessung in der ersten Projektwoche (Filipe & Wöbeking, 2023, S. 85).*

Tag	Dienst	Verhältnis
		Auszubildende: Praxisanleiterin: Pflegekraft
Mo – Fr	Frühdienst	6 : 2 : 1
	Spätdienst	5 : 2 : 0
	Nachtdienst	4 : 1 : 1
Sa – So	Frühdienst	5 : 2 : 0
	Spätdienst	4 : 2 : 0
	Nachtdienst	3 : 1 : 1

*Personalbemessung ab der zweiten Projektwoche (Filipe & Wöbeking, 2023, S. 86).*

**Anlage 11: Auszug aus dem Buch *Handlungskompetenz in der Pflegeausbildung fördern. Konzeptionelle Entwicklung einer Ausbildungsstation.***

**1.4 Vorbereitung der Auszubildenden**

Die Etablierung einer Ausbildungsstation erfordert eine gute Planung und Vorbereitung. Die Auszubildenden müssen sowohl in der Theorie als auch in der Praxis auf den Einsatz und das handlungskompetente selbstständige Arbeiten vorbereitet werden. Die Kapitel 5.4.1 und 5.4.2 beschäftigen sich aufgrund dessen mit der detaillierten Vorbereitung in den beiden Bereichen.

Obwohl zwischen Theorie und Praxis hier formal eine Trennung erfolgt, ist die beiderseitige Vorbereitung immer unter dem Aspekt der Lernortkooperation zu sehen und auch entsprechend beschrieben worden.

#### **1.4.1 In der theoretischen Ausbildung**

Bevor die praktische Umsetzung des Projektes erfolgen kann, bedarf es einer theoretischen Vorbereitung. Hierfür ist zu Beginn des dritten Ausbildungsdrittels ein Theorie-Block mit insgesamt 232 UE vorgesehen. Eine UE umfasst 45 Minuten. Die Lerninhalte sind dem Ausbildungsstand angepasst und enthalten sowohl neues theoretisches Wissen, als auch die Wiederholung von bereits Vermitteltem. Folgende Lerneinheiten sind für den Theorieblock vorgesehen:

- Wiederholung 01.2 Aufgaben und Handlungsfelder in der Pflege (Pflegeprozess; LE übergreifend: praktische Übungen Prophylaxen; 8 UE)
- Wiederholung 02 A.2 Die Mobilität von zu pflegenden Menschen fördern und erhalten (Kinästhetik Grundkurs 24 UE)
- Wiederholung 03.1 Altersgerechte Gespräche in pflegerischen Interaktionen gestalten (adressaten- und situationsspezifische Kommunikation; 4 UE)
- Wiederholung 03.5 Im Team kommunizieren (4 UE)
- Wiederholung 04.5 Familien gesundheitsfördernd anleiten und beraten (Experten-, Prozessberatung; 8 UE)
- 04.11 Das Wohl und die Sicherheit von Menschen aller Altersgruppen ins Zentrum pflegerischen Handelns stellen (16 UE)
- 05.6 Menschen mit einem Herzinfarkt pflegerisch unterstützen, beraten und stärken (34 UE)
- 05.8 Menschen mit einer chronischen Wunde unterstützen, beraten und stärken (30 UE)
- Wiederholung 06.1 Bei akuten Notfällen sicher handeln (Schwerpunkt cardio-pulmonale-Reanimation mit praktischen Übungen (6 UE)
- 07.6 Konfliktsituationen im interprofessionellen Team (22 UE)
- 09.7 Pflegende Bezugspersonen begleiten und unterstützen (Teil 2: Bei Apoplexie) (20 UE)
- Wiederholung 11.1 Menschen mit beginnender Demenz personenzentriert und lebensweltbezogen unterstützen (4 UE)

- LE 11.4 Menschen mit fortgeschrittener Demenz personenzentriert und lebensweltbezogen unterstützen (36 UE) • Dienstplangestaltung (8 UE)
- Durchführung eines Pflegeparcours (8 UE)

Die LE sind so ausgewählt, dass sie die Auszubildenden theoretisch auf die praktische Arbeit vorbereiten und eine Vernetzung von Theorie und Praxis ermöglichen. Zum Einen wird Grundlagenwissen in Bezug auf den Pflegeprozess und Kommunikation mit Patienten und Angehörigen wiederholt, zum Anderen ist ein Kinästhetik-Grundkurs vorgesehen, um die Auszubildenden in der Bewegungsempfindung und Mobilisation zu sensibilisieren und zu schulen. LE bezüglich der Erkrankung des Herzens, Apoplex, chronischen Wunden und Demenz inklusive der Begleitung von Angehörigen runden das Gesamtbild ab. Die Auszubildenden sind auf diese Weise in der Lage, in den Fachabteilungen der Inneren Medizin, der Chirurgie und der Neurologie tätig zu werden und die Etablierung einer Ausbildungsstation ist auf keine Fachabteilung begrenzt. Die Methodenauswahl zur Vermittlung der Lerninhalte obliegt der jeweiligen Lehrkraft. Sie sollte den Unterricht allerdings so gestalten, dass die methodische und didaktische Auswahl handlungsorientiert erfolgt, sodass die Selbstständigkeit und das eigenständige Denken der Auszubildenden gefördert werden (siehe Kapitel 3.6.1). Hierfür eignen sich u.a. die in Kapitel 3.6.1 beschriebenen Ansätze des entdeckenden Lernens, des offenen Unterrichts und des selbstorientierten Lernens sowie die Projektmethode zur Förderung der Handlungskompetenz in der theoretischen Ausbildung. Zusätzlich wird der Unterricht dazu genutzt, die Erwartungen, Wünsche und Ängste der Auszubildenden bezüglich des Projektes zu analysieren. Dies kann in Präsenzform z.B. mittels einer Kartenabfrage erfolgen. Gerade jedoch in der heutigen Zeit, im Zeitalter der Digitalisierung, ist es wichtig, auch Methoden für den online Unterricht adäquat in den theoretischen Unterricht einfließen lassen zu können. Auch im Hinblick auf die Corona-Pandemie hat sich bemerkbar gemacht, wie abhängig jeder einzelne von digitalen Medien ist. Ohne sie hätte während der Schulschließungen kein Unterricht stattfinden können.

Innerhalb des theoretischen Blockes ist ein gemeinsames Treffen aller an dem

Projekt beteiligten Akteure (Klassenlehrerin, hauptamtliche PA, Stationsleitung, Auszubildende) geplant. Die genannten Beteiligten gehören zur AG „Ausbildungsstation“. Im Rahmen dieses Treffens werden die schriftlich festgehaltenen Erwartungen, Wünsche und Ängste thematisiert und besprochen. Aus den gewonnenen Ergebnissen lassen sich verbindliche Vereinbarungen und zu erledigende Aufgaben ableiten. Diese werden auf weitere kleinere AGs aufgeteilt:

- die AG Leitung des Projekts
- AG Ablauf des Projekts
- AG Info
- AG Hygiene und
- AG Krankheitsbilder.

Die Zusammensetzung der jeweiligen AG erfolgt durch Selbst- und Fremdeinschätzung der Auszubildenden. Der Kursleiterin bzw. der begleitenden Lehrperson obliegt allerdings ein Vetorecht.

Die drei Krankenhäuser sowie die Pflegeschule arbeiten mit der online-Plattform Moodle, auf der wichtige Informationen, Fortbildungen, etc. hinterlegt sind. Ein Vorteil von online-Plattformen, ist der, dass diese für alle Mitarbeiter jederzeit zugänglich sind. Bei Bedarf können Informationen auch von zu Hause aus eingeholt werden. Daher ist es sinnvoll, einen eigens für die Ausbildungsstation vorgesehenen Moodle Ordner Ausbildungsstation anzulegen. Die kommenden, für wichtig erachteten Aspekte und Dokumente werden in diesem Ordner hinterlegt.

#### **1.4.2 In der praktischen Ausbildung**

Nachdem die theoretische Vorbereitung der Ausbildungsstation beschrieben wurde, wird in diesem Kapitel ein Ausblick auf die praktische Vorbereitung gegeben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur die Auszubildenden bezüglich der Aufgaben während des Projekts angeleitet werden müssen, sondern auch die Lernbegleiterinnen.

Die praktische Vorbereitung beginnt mit einer Start-up-Veranstaltung am ersten Tag nach dem Theorieblock. Die Teilnahme ist für alle Mitarbeiter, die direkt oder indirekt in das Projekt involviert sind, verpflichtend. Hier soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiterinnen über das vorherrschende Ausbildungsverständnis und Lehrkonzept informiert sind, ihre Aufgaben

kennen und bei Unsicherheiten gezielte Fragen stellen können. Auch der betriebsinterne Informationsfluss sowie die Außendarstellung durch die Öffentlichkeitsarbeit wird so erleichtert. Des Weiteren dient die Start-up-Veranstaltung einem gemeinsamen Kennenlernen.

Die Veranstaltung findet in einem großen Seminarraum statt, sodass sowohl alle teilnehmenden Auszubildenden und Lernbegleiterinnen, jeweils eine Vertreterin der Pflegeschule, des ärztlichen Dienstes, der Geschäftsführung, der Pflegedirektion, der Öffentlichkeitsarbeit, der Jugendvertretung, des BR, der Personalabteilung, des Belegungsmanagements, des Entlassmanagements, der Hausreinigung, der Aufnahme, der Seelsorge, des Arbeitsschutzes, der Rechtsabteilung, des Datenschutzes, der EDV, der Technikabteilung, der Hygiene, des Pfortendienstes, des Hol- und Bringendienstes, des Patiententransportes als auch die Leitungen des Labors, aller Funktionsabteilungen und Pflegestationen, Platz finden. Moderiert wird die Start-up-Veranstaltung von der Projektleitung.

Weitere Inhalte sind neben dem Ausbildungsverständnis und Lehrkonzept:

- Definition Ausbildungsstation und Handlungskompetenz
- Motivation zum Projekt
- Ziele
- teilnehmende Personen
- Verantwortlichkeiten
- strukturelle Rahmenbedingungen • Vorbereitungsprozess des Projekts
- Ablauf
- geplante Evaluation
- Chancen und Möglichkeiten für den Betrieb

Visualisiert werden die Inhalte in der Start-Up-Veranstaltung mittels Flipchartbildern, Flyern, PowerPoint und eines kurzen Werbevideos. Im Anschluss eröffnet die Projektleiterin eine Fragerunde und bietet weitere Informationsgespräche an.

Die Vorbereitung der Lernenden beginnt nach der Start-up-Veranstaltung mit einer fünftägigen Vorbereitungszeit. Das bedeutet, dass die Auszubildenden nach dem Schulblock erst auf einer normalen Pflegestation eingesetzt werden, bevor sie auf die Ausbildungsstation gehen. Dafür können sie auf unterschiedliche Stationen

aufgeteilt werden und werden für den Frühdienst geplant.

Die Auszubildenden nehmen hier jeden Tag von 6:00 bis 8:30 Uhr an der Übergabe und der ersten Pflegerunde aktiv teil, um sich nach dem mehrwöchigen Theorieblock wieder in der Praxis einzufinden. Eng begleitet werden sie hierbei durch die stationären Praxisanleiterinnen. Im Rahmen dieser Vorbereitungswoche können die Hospitationen bei der Stationsleitung, Hygienebeauftragten, usw. stattfinden, die in Kapitel 5.4.1 beschrieben wurden. Termine hierfür sprechen die Auszubildenden mit den jeweiligen Mitarbeiterinnen individuell selbstständig ab. Von 8:30 bis 9:00 Uhr verbringen die Lernenden gemeinsam ihre Pause im Seminarraum, in dem ab 9 Uhr diverse Schulungen beginnen. Inhalte der Vorbereitungstage sind:

- Pflegeaufgaben in den verschiedenen Diensten
- wichtige Mitarbeiterinnen und Ansprechpartnerinnen sowie deren Telefonnummern
- Umgang mit den technischen Hilfs- und Arbeitsmitteln wie PC, Tablet, Massimo...
- Auseinandersetzung mit der EDV-gestützten Dokumentation; Formulierungen in der Dokumentation
- Üben qualifizierter Übergaben
- Teambildende Maßnahmen, wie das gemeinsame Frühstück, Rituale wie das gemeinsame „selbst Loben“...
- Aufgaben delegieren und Prioritäten setzen
- Integration von Prophylaxen in die Pflege
- Blitzlicht zu Sorgen und Ängsten der Auszubildenden
- Praxisübungen zu Themen, die die Auszubildenden selbst wählen (z.B. Umgang mit dem ZVK, Injektionen, Verbandwechsel (VW), Verabreichen von Sondenkost)

Die Themenwahl hiervon und die jeweilige Zeiteinteilung ergibt sich nach den Bedürfnissen der Gruppe. Des Weiteren werden folgende Fortbildungen in der Vorbereitungswoche angeboten:

- Datenschutz
- ggf. EDV und IMEDONE
- Brandschutzunterweisung
- Umgang mit Gefahr- und Biostoffen

- Hygiene
- Einweisung in Medizinprodukte, wie Infusomaten, etc.

Diese Fortbildungen werden in Kleingruppen durchgeführt, sodass auf alle Individualitäten Rücksicht genommen werden kann.

Der Dienst endet in der Vorbereitungswoche jeden Tag um 14:12 Uhr mit einer gemeinsamen Reflexionsrunde.

Am letzten Tag der Vorbereitung findet eine kleine Veranstaltung statt, bei der Vertreterinnen der Praxisanleitung, Pflegedirektion, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Betriebsrat, Seelsorge, Pflegeschule und der Öffentlichkeitsarbeit zu Gast sind. Ziel ist es, die Auszubildenden bei einem gemeinsamen Kaffee und einigen Snacks zu motivieren und zu bestärken, die kommenden Aufgaben als freudige Herausforderung zu sehen. Das gemeinsame Auftreten soll signalisieren, dass das Projekt und damit das handlungsorientierte Lernen in der Pflege von allen Abteilungen des Ausbildungsträgers unterstützt wird.

## Einverständniserklärung

Hiermit willige ich \_\_\_\_\_, geboren am \_\_\_\_\_ ein, dass Frau Christina Filipe und Sandra Wöbeking (Studentinnen der HFH im Masterstudiengang *Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe*) meine Aussagen über die Anzahl der zentralen sowie dezentralen Praxisanleiter und der Pflegeexperten in der XX als mündliches Zitat in ihrer Masterarbeit verwenden dürfen.

Ort, Datum

Unterschrift