



f-bb-Bericht

Dr. Antje Krause-Zenß, Sabrina Lorenz, Nadja Berger, Heiko Weber

Nachhaltige Lernorte in der Altenpflege

Machbarkeitsbericht im Rahmen des Projektes
„LernortPflege“

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



bi**bb** Bundesinstitut für
Berufsbildung

Impressum

f-bb-Bericht

Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)

ISSN 2699-0865

Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Förderung

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Förderkennzeichen

21BBNE35LernortPflege

Programmleitung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Autorinnen und Autoren

Dr. Antje Krause-Zenß, Sabrina Lorenz, Nadja Berger, Heiko Weber

Erscheinungsjahr

2023

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download

unter www.f-bb.de/

Zitiervorschlag

Krause-Zenß, A./Lorenz, S./Berger, N./Weber, H. (2023): Nachhaltige Lernorte in der Altenpflege Machbarkeitsbericht im Rahmen des Projektes „LernortPflege“. f-bb-Bericht 02/2023

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Inhalt

Management Summary	5
1. Herausforderungen und Chancen in der Altenpflege	7
2. Nachhaltigkeit in der Pflege: Erkenntnisse aus Initiativen, Projekten und Studien.....	9
3. Gestaltung nachhaltiger Lernorte in der Altenpflege: Erkenntnisse aus Experteninterviews	27
3.1. Zentrale Themen und Nachhaltigkeitsverständnis in der Altenpflege.....	27
3.1.1 Zentrale Themen.....	28
3.1.2 Nachhaltigkeitsverständnis in der Pflege	31
3.2. Gestaltungsbereiche und Handlungsfelder für eine nachhaltige Ausbildung in Pflegeeinrichtungen	33
3.2.1 Gestaltungsbereich 1: Betriebliches Umfeld	33
3.2.2 Gestaltungsbereich 2: Lernort Betrieb	37
3.2.3 Gestaltungsbereich 3: Lern- und Arbeitsumgebungen.....	38
3.2.4 Gestaltungsbereich 4: Lehr-/Lernsituationen	42
3.3. Zusammenfassung	43
4. Wege und Möglichkeiten zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in Einrichtungen der Altenpflege	45
4.1. Beitrag der Berufsausbildung zu mehr Nachhaltigkeit	47
4.2. Neue Gestaltungsspielräume durch curricularen Rahmen.....	49
4.3. Beispiele für die Umsetzung in Einrichtungen der Altenpflege.....	49
4.3.1 Verankerung von Nachhaltigkeit in der Organisationsstruktur	50
4.3.2 Die Pflegeeinrichtung als nachhaltiger Lernort	51
4.3.3 Verankerung in der Lern- und Arbeitsumgebung zur Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit.....	52
4.3.4 Verankerung von Nachhaltigkeit in Lehr-/Lernsituationen	53
4.4. Die Bedeutung globaler Nachhaltigkeitsziele in der Altenpflege.....	55
5. Umsetzungsszenario: Rahmenkonzept zur Qualifizierung von Praxisanleitenden.....	56
5.1. Über die Ausbildung in die Betriebe – der Whole Institution Approach	56
5.2. Qualifizierungsmodule für Praxisanleiter*innen.....	57
6. Literatur	65

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht 71

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Handlungskompetenzen..... 48
Abbildung 2: Nachhaltigkeitsthemen aus den Expert*inneninterviews 54
Abbildung 3: Rahmenkonzept zur Qualifizierung von Praxisanleitenden 60
Abbildung 4: Exemplarische Lernziele der sechs Altenpflegespezifischen Module 62

Management Summary

Der Machbarkeitsbericht zeigt auf, mit welchen Rahmenbedingungen, Chancen und Herausforderungen Altenpflegeeinrichtungen auf dem Weg zu einem nachhaltigen Lernort konfrontiert sind und inwieweit sich das Gestaltungskonzept „Nachhaltiger Lernort Betrieb“ (vgl. [Leitfaden für auszubildende Unternehmen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit](#)) auf sie übertragbar ist. Dafür wurden qualitative Interviews mit Expert*innen aus dem Pflegebereich geführt und ein enger Austausch mit der Praxis sichergestellt. Ergänzend wurde eine Literaturrecherche zu Projekten und Publikationen im Bereich der (Alten-)Pflege durchgeführt. Der Modellversuch LernortPfleger im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020-2022“ wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Die Literatur- und Dokumentenanalyse hat gezeigt, dass bereits an vielen Stellen Projekte und Aktivitäten initiiert wurden, die das Thema Nachhaltigkeit in der Pflege beleuchten. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse in Form von praktischen Handlungsanleitungen konnte daraus jedoch nicht abgeleitet werden. Die ökologische Nachhaltigkeit nimmt in der Altenpflege bisher einen untergeordneten Stellenwert ein, da vor allem Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit im Hinblick auf die Fachkräftesicherung betrachtet werden.

Die Expert*inneninterviews bestätigten diese Ergebnisse und gaben Aufschluss über die strukturellen, organisatorischen und inhaltlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen in der Praxis. Veränderungen und Verbesserungen vor allem im Bereich der Arbeitsbedingungen und der Bindung von Mitarbeiter*innen standen dabei häufig im Mittelpunkt. Erste Ansätze zur ökologischen Nachhaltigkeit werden durch mangelnde zeitliche und personelle Ressourcen sowie neue Herausforderungen durch die Pandemie gebremst. Insbesondere die Praxisrelevanz der Themen ist von großer Wichtigkeit, um die Akteur*innen zum Handeln zu motivieren und die Bereitschaft zur Veränderung und ein Umdenken bei den Mitarbeiter*innen zu erreichen.

Auszubildende können hier eine Schlüsselrolle einnehmen und ihren Ausbildungsbetrieb auf dem Weg zu einem nachhaltigen Lernort unterstützen. Die befragten Expert*innen erleben Auszubildende als motiviert und interessiert, wenn sie partizipativ in den Arbeitsprozess eingebunden werden. Die neue generalistische Pflegeausbildung bietet aufgrund ihrer gesetzlichen Rahmenbedingungen zusätzlich die Möglichkeit, Auszubildende aktiv in Entwicklungen und Prozesse einzubinden, um ihnen eine partizipative Rolle zu ermöglichen. Erhöhte Anforderungen an die Qualifikation der Praxisanleitung könnten mehr Raum für Nachhaltigkeitsthemen eröffnen, die in die Praxis eingebracht werden.

Damit das Ausbildungspersonal ein Gefühl dafür entwickelt, welche Nachhaltigkeitsthemen in der Berufspraxis der Altenpflege von Bedeutung sind, wurde im Projekt ein modulares Rahmenkonzept zur Qualifizierung von Praxisanleitenden entwickelt. Dabei ging es insbesondere darum, Nachhaltigkeit greifbar und bei der täglichen Arbeit sowohl anwendbar als auch wirksam zu gestalten. Die Qualifizierungsmodule gliedern sich in zwei Grundlagenmodule

und sechs themen- bzw. Altenpflegespezifische Module („Ressourcenschonendes Arbeiten“, „Tages- und Wohnbereichsgestaltung“, „Energieeinsparung“, „Interprofessionelles Handeln/Ernährung“, „Beratung“ und „Reflexion“). Die Lerninhalte der Module beziehen sich vor allem auf den Zusammenhang von Nachhaltigkeit und praxisrelevantem Handeln. Die fachlich-didaktische Aufbereitung von Unterrichtsmaterialien soll in einem gesonderten Umsetzungsprozess gemeinsam mit Praktiker*innen aus der Altenpflegepraxis erfolgen, in dem Themenschwerpunkte und Lernziele weiter konkretisiert werden.

1. Herausforderungen und Chancen in der Altenpflege

Die SARS-CoV-2-Pandemie hat einmal mehr gezeigt, dass die Altenpflege vor großen Herausforderungen steht. Einerseits gilt die Arbeit in diesem Bereich als systemrelevant, andererseits sind die Arbeitsbedingungen in der Pflege besonders schwierig. Dazu gehören beispielsweise ein hoher Termindruck und ein vergleichsweise niedriges Lohnniveau, was nicht zuletzt zu einem zunehmenden Fachkräftemangel und einer Engpasssituation beim Personal geführt hat. Gleichzeitig hat die Diskussion um Besuchsverbote zum Schutz der zu Pflegenden gezeigt, dass das Verständnis einer menschenwürdigen Altenpflege im Spagat zwischen der Achtung der Selbstbestimmung und dem Gesundheitsschutz immer wieder neu ausgehandelt werden muss (Keißner-Hesse, 2020, S. 9).

Bereits seit vielen Jahren ist zu beobachten, dass sich die Schere zwischen der steigenden Nachfrage nach Betreuung und Pflege älterer Menschen und dem vorhandenen Angebot an Pflegefachkräften immer weiter öffnet. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bestand im Jahr 2022 ein bundesweiter Fachkräftemangel bei examinierten Pflegefachleuten in nahezu allen Bereichen (BA, 2022, S. 5).

Um dem Problem des Fachkräftemangels zu begegnen, spielt neben der Gewinnung von Personal auch dessen (Weiter-)Qualifizierung eine wichtige Rolle. Durch eine qualitativ hochwertige Ausbildung können zum einen die Qualitätsstandards in der Pflege und Betreuung gesichert werden. Zum anderen soll durch gute Ausbildungsbedingungen auch die Attraktivität des Berufes gesteigert werden, um neues Personal für die (Alten-)Pflege zu gewinnen.

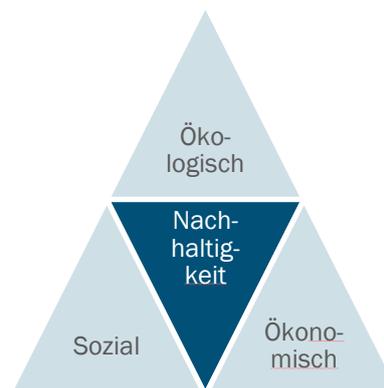
Vor diesem Hintergrund wurde 2017 das Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) verabschiedet, das auch eine Änderung der Ausbildung vorsieht. Seit 2020 gilt nun eine generalistische Pflegeausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann, die die bisherige Ausbildungsregelung im Altenpflegegesetz in der letzten Fassung von 2003 (Bundesgesetzblatt, 2003) ablöst. Zu Beginn der Ausbildung wird zwar weiterhin eine Ausbildungseinrichtung gewählt, die Auszubildenden müssen aber in den ersten beiden Ausbildungsjahren auch in Einrichtungen anderer Pflegebereiche wie der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege oder der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege eingesetzt werden. Im letzten Ausbildungsjahr kann entweder die generalistische Ausbildung fortgesetzt oder ein Abschluss in einer spezifischen Pflegefachrichtung erworben werden, z.B. als Altenpfleger*in oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in. Durch die Generalistik erhöhen sich die praktischen Lernorte, die die Auszubildenden durchlaufen müssen, was eine gute Abstimmung mit den Pflegeschulen umso dringlicher macht. Nicht zuletzt gilt es aber auch, die Beschäftigten in den Altenpflegeeinrichtungen mitzunehmen. Durch dieses vernetzte Lernen, das von Lehrenden in der Pflege schon lange gefordert wird (Weyland & Kaufhold, 2017, S. 33), gewinnt eine gelingende Lernortkooperation weiter an Bedeutung. Die „Ausbildungsoffensive Pflege 2019-2023“ definiert eine gelingende Lernortkooperation als ein wesentliches Kriterium für die Qualität der Ausbildung (BMFSFJ, 2019 S. 10).

Mit der generalistischen Pflegeausbildung gibt es erstmals bundesweite Rahmenpläne mit Empfehlungscharakter für die Länder, die von einer Fachkommission erarbeitet wurden (§53, BGBL 2017, S. 2601). Damit unterstreicht der Gesetzgeber den spezifischen Verantwortungs- und Aufgabenbereich der Pflegeberufe. Die Leitprinzipien der Kommission für die Gestaltung der Rahmenpläne sind die Kompetenzorientierung und die Situationsorientierung. Der Reflexion des Handelns und der eigenen Rolle als Pflegende räumt die Kommission einen hohen Stellenwert im Curriculum ein. Neben neuen inhaltlichen Vorgaben durch die erarbeiteten Rahmenpläne enthält das Pflegeberufegesetz (PflBG) auch Mindestanforderungen für den Einsatz fachlich und pädagogisch qualifizierter Lehrkräfte in den Pflegeschulen. Bereits jetzt ist jedoch absehbar, dass die Anforderungen an die Ausbildungstätigkeit in den stationären Altenpflegeeinrichtungen und in der ambulanten Pflege deutlich steigen werden. Für die Praxisanleiter*innentätigkeit ist zukünftig eine Weiterbildung im Umfang von 300 Stunden erforderlich, darüber hinaus sind jährliche Fortbildungen verpflichtend. Auch das Ausbildungspersonal in den Pflegeschulen muss geschult werden, um die Kompetenzorientierung mit der jeweiligen Ausbildungssituation verknüpfen zu können (Bensch 2020, S. 20).

2. Nachhaltigkeit in der Pflege: Erkenntnisse aus Initiativen, Projekten und Studien

Die durch das PflBG angestoßenen Veränderungen in der Pflegeausbildung fallen in eine Zeit, in der in der Gesellschaft bedeutende Themen wie der Umgang mit dem Klimawandel und die Sicherstellung einer Generationengerechtigkeit kontrovers diskutiert werden. Seit Mitte der 1980er Jahren werden diese Aspekte erstmals unter dem Begriff Nachhaltigkeit zusammengefasst.

Das im Transferprojekt zugrunde liegende Verständnis von Nachhaltigkeit orientiert sich am Brundtland-Bericht von 1987 zur Bedeutung intergenerationaler und intragenerationeller Gerechtigkeit und berücksichtigt die Dimensionen der ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit unter den grundsätzlichen Strategieansätzen der Konsistenz, Suffizienz und Effizienz nach Siebenhüner (2001). Um das Verständnis zu konkretisieren, wird zudem auf die Arbeiten der Universität Hamburg Bezug genommen, die „Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) mit den Dimensionen beruflichen Handelns verknüpft haben (u.a. Kuhlmeier et al., 2014). Dem Verständnis des Modellversuchsprogramms 2015-2019 nach, soll BBNE die Menschen dazu befähigen, in ihrem Berufsumfeld nachhaltig zu handeln in einem ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortlichen Sinne (BIBB, 2016). Das Thema Nachhaltigkeit, im Sinne ökologischer, sozialer sowie ökonomischer Nachhaltigkeit stellt die Pflegebranche allgemein vor neue Herausforderungen:



- So müssen sich beispielsweise Altenpflegeheime der Frage stellen, wie die Nahrungsversorgung der Bewohner*innen **ökologischer** bzw. umweltverträglicher gestaltet werden kann. Erste Ideen dazu werden bereits diskutiert (Diekamp, 2019).
- Mit Blick auf die Dimension der **sozialen** Nachhaltigkeit steht die Frage im Raum, wie unter den Bedingungen einer alternden Gesellschaft und den damit verbundenen steigenden Bedarfen auch künftig eine menschenwürdige Altenpflege sichergestellt werden kann. Gleichzeitig müssen aber auch für das Personal in der Altenpflege die Arbeitsbedingungen so angepasst werden, dass sie langfristig in ihrem Beruf mit Freude und bei voller Gesundheit arbeiten können.
- Eine wirtschaftliche Unternehmensführung im Kontext der Auseinandersetzung um die Pflegeversicherung und Betreuungsschlüssel ist bereits heute herausfordernd. Doch aus nachhaltig-**ökonomischer** Perspektive ist zudem offen, wie sichergestellt werden kann, dass sich auch künftige Generationen die Altenpflege leisten können.

Zu diesen komplexen Fragestellungen in den Bereichen der ökologischen, sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit kommen zusätzliche neue Themen, wie Digitalisierung, Fachkräftemangel und „Ambulantisierung“ hinzu, die die Gemengelage weiter beeinflussen:

- Der Nutzen der **Digitalisierung** wird bereits in der Branche diskutiert: Im Positionspapier „Mehr PflegeKRAFT 2.0“ wird gefordert, das Abrechnungswesen in der Pflege stärker zu digitalisieren und mehr Tablets als Hilfsmittel zu nutzen (Westerfellhaus, 2020, S. 3). Für die Digitalisierung der Pflegeausbildung erprobt ein Forscherteam der Universität Bielefeld den Einsatz von Virtual-Reality-Technologie (Universität Bielefeld, 2020). Allgemein wird gefordert, die Förderung einer „Technikkompetenz“ in die Ausbildung mit aufzunehmen (Hülsken-Gießler, 2017, S. 9). Der Ethikrat diskutiert in einer aktuellen Studie aus ethischer Sicht den Einsatz von Robotik in der Pflege (Ethikrat, 2020). Hierbei wird unmittelbar deutlich, wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit ineinandergreifen. Kann beispielsweise der Einsatz von Robotik die Pflegekräfte entlasten, so dass diese sich stärker auf die Beziehung mit älteren Menschen einlassen können oder führt der Einsatz zu einer zweckoptimierten Entmenschlichung der Altenpflege?
- Dem Problem des **Fachkräftemangels** soll durch das Anwerben von ausländischen Fachkräften verstärkt begegnet werden. Mit dem 2019 beschlossenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll unter anderem erreicht werden, dass über eine Fachkräfteeagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe ausländische Fachkräfte besser erreicht und bei der beruflichen Anerkennung unterstützt werden können. Damit spielt das Thema Interkulturalität für die Altenpflegebranche eine zunehmend gewichtigere Rolle. Integration muss auf der fachlichen, sozialen und beruflichen Ebene gelingen (Lauxen & Blattert, 2020). Existierende Konzept zur kultursensiblen Pflege und des Diversity Managements greifen dabei auch auf, dass Deutschland bereits ein Einwanderungsland ist und die Pflege von Menschen mit Migrationshintergrund zunimmt (Tezcan-Güntekin & Strumpfen, 2017).
- Auch mit der Entwicklung der Dezentralisierung der vollstationären Angebote durch eine „**Ambulantisierung**“ der Altenpflege sind neue Herausforderungen verbunden (Wolf-Ostermann & Rothgang, 2018). Im ländlichen Raum muss das Altenpflegepersonal durch die Zunahmen der ambulanten Pflege immer weitere Distanzen zurücklegen. Aus ökologischer Perspektive ist dabei zu fragen, wie dabei dennoch die Reduzierung von Treibhausgasen gewährleistet werden kann. Die Bundesregierung geht hier erste Schritte und will in ihrem Konjunkturpaket in Reaktion auf die Corona-Krise den Ausbau der Elektromobilität von Pflegediensten fördern (BMF 2020, S. 16).

Bei der Durchführung des Transferprojekts „LernortPfleger“ werden neben eigenen Erfahrungen aus der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchsschwerpunkts 2015-2019 weitere Projekte aus dem Bereich der (Alten-)Pflege mit Bezügen zu Nachhaltigkeit berücksichtigt. Ziel ist es, die Erkenntnisse systematisch zu analysieren und darauf aufzubauen.

Desk Research

Im Rahmen eines Desk Research wurden daher bisherige Projekte sowie Publikationen im Bereich der (Alten-)Pfleger beleuchtet, die sich mittels verschiedener, konkreter Fragestellungen den dahinterstehenden transzendenten Dimensionen der Nachhaltigkeit widmen. Mit Hilfe des Desk Research werden die Ausgangsbedingungen der Altenpflege im Allgemeinen und der Aus- und Weiterbildung im Besonderen hinsichtlich der Frage nach der Gestaltung nachhaltiger Lernorte beleuchtet. In den nachfolgenden Tabellen 1 - 5 werden die Projekte bzw. Publikationen inklusive ihrer Quellenangabe entlang verschiedener thematischer Schwerpunkte dargestellt:

- (1) Rechtliche Rahmenbedingungen
- (2) (politische) Initiativen
- (3) Projekte und Good-Practice
- (4) Positionen/Stellungnahmen/Diskussionen zu aktuellen Fragestellungen
- (5) Forschung

Daneben werden die im Projekt bzw. Publikation behandelten Dimensionen der Nachhaltigkeit durch ein entsprechendes Kreuz (x) gekennzeichnet:

- Ökologisch (öl)
- Sozial (s)
- Ökonomisch (ön)

In Tabelle 1 werden die Ergebnisse des Desk Research in Bezug auf rechtliche Rahmenbedingungen dargestellt.

Tabelle 1: Ergebnisse des Desk Research mit dem Schwerpunkt „Rechtliche Rahmenbedingungen“ und deren Bezug zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
Ansatz 1: Rechtliche Rahmenbedingungen					
1	Pflegeberufereformgesetz ➤ U. a. Ausbildungsvergütung	Bundesgesetzblatt (BGBl) (2017): Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG)		x	x
2	Rahmenpläne	Fachkommission nach § 53 Pflegeberufegesetz (2020): Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG.			

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen gehören v.a. das Pflegeberufereformgesetz, das Bezüge zu den Dimensionen der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit enthält. Daneben sind auch die Rahmenlehrpläne relevant.

Tabelle 2 enthält einen Überblick über verschiedene (politische) Initiativen in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit in der (Alten-)Pfleger.

Tabelle 2: Ergebnisse des Desk Research mit dem Schwerpunkt „(Politische) Initiativen“ und deren Bezug zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
Ansatz 2: (Politische) Initiativen					
1	Ausbildungsoffensive Pflege (2019–2023) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reform der Ausbildung erfolgreich umsetzen ➤ Für eine Ausbildung in der Pflege werben ➤ Ausbildung und Qualifizierung stärken 	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2019): Ausbildungsoffensive Pflege (2019–2023). Vereinbarungstext. Ergebnis der Konzertierten Aktion Pflege/AG 1. Berlin.		x	x
2	5-Punkte Positionspapier zur Verbesserung der sozialen und ökonomischen Situation von Pflegekräften	Westerfellhaus, A. (2020): Positionspapier. „Mehr PflegeKRAFT 2.0“ – Pflege ist mehr als systemrelevant. – Pressemitteilung des Bevollmächtigten der Bundesrepublik für Pflege.		x	x
3	Agenda für mehr Nachhaltigkeit in Gesundheit und Pflege	Bundesministerium für Gesundheit (2019): Agenda für mehr Nachhaltigkeit in Gesundheit und Pflege - Ressortbericht des Bundesministeriums für Gesundheit zur Umsetzung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie.	x	x	x
4	Positionspapier für Soziale Nachhaltigkeit: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zukunftsfähige Pflege ➤ Empfehlungen zur nachhaltigen Entwicklung der Pflege 	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (2016): Empfehlungen zur nachhaltigen Entwicklung der Pflege.		x	

Unter diesem Schwerpunkt sind vor allem die Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023), 5-Punkte Positionspapier zur Verbesserung der sozialen und ökonomischen Situation von Pflegekräften, die Agenda für mehr Nachhaltigkeit in Gesundheit und Pflege sowie das Positionspapier für Soziale Nachhaltigkeit zu nennen. Diese (politischen) Initiativen beschäftigen sich alle mit Aspekten der sozialen Nachhaltigkeit. Der Aspekt der ökonomischen Nachhaltigkeit

ist in drei von vier vertreten, dem Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit widmet sich nur die Agenda für mehr Nachhaltigkeit in Gesundheit und Pflege.

Das **Positionspapier „Zukunftsfähige Pflege - Empfehlungen zur nachhaltigen Entwicklung der Pflege“**, das durch die Expertenkommission Pflege der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) entwickelt wurde, thematisiert vor allem Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit auf Arbeitnehmendenseite. Hierbei spielen vor allem die Themen berufsbefähigende Ausbildung, aufgabengerechte Personalbemessung und lebensphasenorientierte Personalentwicklung, nachhaltige Qualitätssicherung und Entbürokratisierung sowie die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden eine Rolle.

In der nachfolgenden Tabelle werden verschiedene Projekte sowie Beispiele Guter Praxis aufgelistet, die sich mit dem Thema Nachhaltigkeit im Bereich der (Alten-)Pflege beschäftigen.

Tabelle 3: Ergebnisse des Desk Research mit dem Schwerpunkt „Projekte und Good Practice“ und deren Bezug zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
Ansatz 3: Projekte und Good Practice					
1	Virtual Reality basierte Digital Reusable Learning Objects in der Pflegeausbildung (ViR-DiPA)	Pfeifer, L. et al. (2020). Virtual Reality basierte Digital Reusable Learning Objects in der Pflegeausbildung - Rahmenbedingungen, Anforderungen und Bedarfe aus pflegepädagogischer Sicht. Bielefeld. https://pub.uni-bielefeld.de/download/2954330/2954333/WP02_ViR-DiPA_210406_korrigiert.pdf		x	x
2	Digitalisierung und Arbeitsorganisation im ambulanten Pflegedienst: Help4work & Total digital ➤ Pflegemitarbeiter*innen digital unterstützen und mehr Zeit für die Pflege gewinnen	Caritas Emsland-Mitte Pflege GmbH (2019). Help4work Caritas Pflegedienste Unterems & Emsland Mitte, Total digital – Pflegemitarbeiter*innen digital unterstützen und mehr Zeit für die Pflege gewinnen	x	x	x
3	Personal gewinnen und fördern	Verschiedene Projekte im Themenfeld Personal gewinnen und fördern.		x	x
4	Digitalisierung: online-Sprechstunde	Deuerling, S. (2020). Der Arzt kommt per Computer. Kronach, S.9	x	x	x
5	Projekt zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen in der Pflege	Curacon (2019). Abschlussbericht . sowie		x	

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
		https://www.curacon.de/projekt-zur-umsetzung-guter-arbeitsbedingungen-in-der-pflege			
6	CO2-Emissionen in Pflegeeinrichtungen senken	Diekamp, T. (2019). Pflege und Umweltschutz: So senken Sie Ihre CO2-Emissionen – Altenheim TV Spezial	x		
7	Ambulante Wohnformen	Wolf-Ostermann, K. & Rothgang, H. (2018). Ambulansitierung stationärer Einrichtungen im Pflegebereich und innovative ambulante Wohnformen. Bremen.		x	
8	Nachhaltiges Umweltmanagement (Ökostrom)	Magin, S. (2019). AWO Pfalz verbessert Umweltmanagementsystem. Das ökologische Denken und Handeln schärfen. Carekonkret 37, 5.	x		x
9	Fachkräftesicherung	Hillmann, M. & Schneider J. (2019). Was Pflegeteams stark macht – onboarding verbessern. Carekonkret 37, 6.		x	x
10	Organisationsentwicklung/Design Thinking	Ritter, S. (2019). Denk mal anders: Ideen den Weg bereiten. Carekonkret 37, 16.		x	x
11	Entwicklung eines „Nachhaltigkeits-Baukastens“ („NurSusTOOLKIT“) (NurSus) ➤ erleichtert die Implementierung nachhaltigkeitsbezogener Themen in der Pflegeausbildung	NurSusTOOLKIT (2016) Weitere Informationen unter: https://www.bibliomed-pflege.de/sp/artikel/31065-mehr-als-eine-gute-oekobilanz	x	(x)	
12	Digitale Medien in der generalistischen Pflegeausbildung – Schwerpunkt Altenpflege (DiMAP)	GAB München (2019). DiMAP - Digitale Medien in der generalistischen Pflegeausbildung – Schwerpunkt Altenpflege.	(x)	x	x
13	Praxishandbuch: Erfolgreiche Personalbindung in der Altenpflege: Pflegearbeit alters- und gendgerecht gestalten Im Rahmen des Projekts „Altersgerechtes und gendersensibles	Berufsbildungswerk GmbH (bfw) Berlin (2019). Praxishandbuch: Erfolgreiche Personalbindung in der Altenpflege: Pflegearbeit alters- und gendgerecht gestalten. sowie https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/nc/projektsteckbrief/agap.html		x	(x)

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
	Arbeiten in der Pflege (AGAP)“ entstanden				
14	Arbeitsgestaltungs-kompetenz in der Pflege (Ageko) (Fokus: Altenpflege)	Forschungsinstitut für Innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. (FIAP) und Berufsbildungswerk des DGB Geschäftsbereich West, maxQ: PROJEKT AGEKO, Arbeitsgestaltungs-kompetenz in der Pflege. sowie https://www.initiative-fachkraefte-si-chern.de/fileadmin/redaktion/Veranstaltungen/Reflexions-WS/AGEKO_Praesentation_2017_09_21_-_final.pdf		x	(x)
15	Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit (LEADE)	bfz GmbH (2020). LEADE – Leadership Gesundheit und Pflege sowie https://www.initiative-fachkraefte-si-chern.de/fileadmin/redaktion/OEA_der_Projekte/OEA-Materialien_der_Projekte/Leade_Broschuere.pdf https://www.bbw-seminare.de/foerderungen/esf-projekt-leade-fuehren-in-der-altenpflege/		x	
16	Digitale Assistenztechnologien: Roboter zur Unterstützung der Pflegekräfte in Altenhäusern (AriA)	Universität Siegen (2018). AriA – Angemessene Robotik in der Altenpflege in den Arbeitswelten der Zukunft sowie https://www.robotik-in-der-pflege.de/		x	x
17	Digitale Assistenztechnologien/ambulante Versorgung im Quartier	Neuhaus, S. (2019). CareView – Wir denken Pflege neu. Ambulante Versorgung in Quartieren, online unter http://die-quartiersmacher.de/		x	
18	Erasmus+ Projekt: Mobilität in der europäischen Altenpflege ➤ Anreize in der Altenpflege schaffen ➤ Bildungsaustausche	Awo Bildungscampus (2017): Mobilität in der europäischen Altenpflege .		x	
19	Verbundprojekt Pflege Prävention 4.0: Neue Modelle für die Prävention in der Altenpflege vor dem Hintergrund	Fuchs-Frohnhofen, P., Isfort, M., Ciesinger, K.G. (2016). Innovationsbedarfe bezüglich der mitarbeiterbezogenen Gesundheitsprävention in der Altenpflege - Ausgangsüberlegungen zum Forschungsprojekt Pflege-Prävention 4.0:		x	

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
	von Berufsbiografieorientierung, Dienstleistungsvielfalt und High-Tech	Fortschrittsbericht Nr.1 im Verbundprojekt Pflege-Prävention 4.0, Würselen, 16 S. Fuchs-Frohnhofen, P. & Schimweg, R. (2016). Prävention 4.0 in der Altenpflege - Innovative Ansätze für gesunde Arbeitsgestaltung in Pflegeberufen. präview - zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, 7. Jg., Heft 1/2016, S. 28-29.			
20	PROGNOS Studie „Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege: Probleme und Herausforderungen“	Prognos (2018). Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege - Probleme und Herausforderungen.		x	x

Bei diesen Projekten dominiert v.a. das Thema *Digitalisierung*: Neben digitalen Schulungsmöglichkeiten wird auch die Robotik zur Unterstützung der Pflegekräfte als probates Mittel betrachtet. Weitere dominante Themen in den Projekten sind v.a. der Fachkräftemangel und die damit einhergehende Herausforderung einer langfristigen Personalbindung und einer gesundheitsgerechten und motivierenden Arbeits(prozess)gestaltung.

Nachfolgend werden Inhalte, Ziele, Akteure, Nachhaltigkeitsdimensionen und -aspekte sowie methodische Vorgehensweisen einiger der aufgelisteten Projekte näher beschrieben.

Das „**Projekt zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen in der Pflege**“ (Nr. 5), durchgeführt vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) und der Curacon Wirtschaftsprüfungsgesellschaft thematisiert ebenfalls vor allem die soziale Nachhaltigkeit. Hierbei wurde ein Konzept zur Implementierung guter Arbeitsbedingungen entwickelt, welches sich aus Bedarfsanalyse, Schulung und Vor-Ort-Beratung zusammensetzt. Dieses wurde gemeinsam mit 25 Pflegeeinrichtungen umgesetzt. Daneben wurde eine Mitarbeitendenbefragung zur Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Am Ende entstand ein Instrumentenkoffer mit praxisorientierten Leitfäden, der bundesweit transferiert werden sollte.

Beim **AWO-Projekt „klimafreundlich pflegen“** (Nr. 6) von 2018 bis 2020 ging es vor allem darum, den CO₂-Fußabdruck der Pflegeeinrichtungen zu senken und damit um den Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit. Für die stationäre Pflege bedeutet die Senkung des CO₂-Fußabdrucks eine große Herausforderung: Rund acht Tonnen CO₂ fallen derzeit pro Bewohner*innenplatz im Jahr an. Die Emissionen der Einrichtungen müssen also um fast 90% reduziert werden. Innerhalb von drei Jahren entwickelten dafür 40 Einrichtungen aus dem gesamten Bundesgebiet Klimaschutzpläne und leiteten daraus konkrete Maßnahmen ab. Anschließend wurden die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen

und der so geleistete Beitrag zum Klimaschutz evaluiert. So wurde erstmals ein systematischer und ganzheitlicher Klimaschutz in stationären Pflegeeinrichtungen erprobt.

Das **Projekt „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ (Nr. 9)** wurde im Jahr 2015 im Land Berlin vom Berliner Bündnis für Altenpflege: Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege initiiert. Es fokussierte vor allem den Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit, in dem es auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege zielte. Nachhaltigkeitsthemen waren insbesondere die Personalplanung, die Steigerung Ausbildungsquantität und -qualität, die Ausbildungsbegleitung und der Berufseinstieg, die Gewinnung und Entwicklung von Pflegekräften sowie Veranstaltungen und Aktionen entlang der folgenden fünf Handlungsfelder:

- (1) Die Attraktivität der Arbeit in der Pflege steigern.
 - angemessene Entlohnung für Pflegekräfte
 - verbesserte Personalbemessung
 - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
 - Etablierung einer wertschätzenden Unternehmenskultur
- (2) Die Vielfalt der Lebensentwürfe in Berlin erfordert ein adäquates Angebot im Alter und bei Krankheit.
 - unterschiedliche Erwartungen von Klient*innen, Bewohner*innen und Patient*innen in Bezug auf ihren kulturellen Hintergrund oder ihre sexuelle Identität bewusst wahrnehmen
 - Kultursensibilität in der Pflege verankern
 - Mobilisierung des Beschäftigungspotentials im Hinblick auf Diversität
- (3) Die Attraktivität der Ausbildung steigern! Ausbildung in der Pflege tut gut!
 - Bekanntheitsgrad der Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten in der Pflege erhöhen
 - finanzierbare Ausbildung sichern
 - Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen
- (4) Potenziale heben – Nachqualifizierung ermöglichen.
 - berufsbegleitende Ausbildung von Beschäftigten zur Pflegefachkraft ausbauen
 - Betriebe in der Aus-, Fort- und Weiterbildung unterstützen
 - Zugang und Einstieg ausländischer Fachkräfte erleichtern
 - Ausbildung zu landesrechtlich anerkannten Pflegehelfern fördern
 - Nachqualifizierung fördern
- (5) Weiterentwicklung der Pflegeberufe – durch Aufstiegsförderung und Qualifizierung.
 - Kontinuierliche Qualifizierung entlang neuer und wechselnder Anforderungen
 - Entwicklung einer weiterbildungsfreundlichen Unternehmenskultur - durch gezielte Weiterbildungen und Aufstiegsmöglichkeiten berufliche Perspektiven schaffen

Ziel des **Projektes NurSus (Nr. 11)**, von 2014 bis 2017, war die Entwicklung „Nachhaltigkeits-Baukastens“ („NurSusTOOLKIT“), der die Implementierung nachhaltigkeitsbezogener Themen in die Pflegeausbildung erleichtert. Dadurch sollte das Lernangebot in „Nachhaltigkeitsbildung und –kompetenz“ (NBK) verbessert werden. Der Fokus lag vor allem auf der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsdimension. Hierbei spielten Themen wie Schutz des Menschen vor Giftstoffen, Abfallvermeidung, Energieeffizienz, Mülltrennung und Umgang mit Ressourcen (Bestellwesen, Lieferwege) eine Rolle. Die Zielgruppe sind vor allem Pflegelehrkräfte, -schüler*innen sowie Fachkräfte im Gesundheitswesen. Durch die dreijährige Zusammenarbeit zwischen der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Esslingen, der Universität in Plymouth (UK), der Universität in Jaén (Spanien) sowie der Universität in Maastricht (Niederlande). Prof. Dr. Norma Huss, Prof. Dr. Thomas Heidenreich und Prof. Dr. Astrid Elsbernd entstand im Ergebnis das sog. NurSusTOOLKIT, das Open-Access Lehr- und Lernmöglichkeiten in insgesamt sechs Sprachen (englisch, deutsch, spanisch, niederländisch, französisch und polnisch) liefert. Bei dem Projekt wurde an den Ethikkodex des International Council of Nurses (ICN) angeknüpft:

- „Die Pflegenden teilen mit der Gesellschaft die Verantwortung, Maßnahmen zugunsten der gesundheitlichen und sozialen Bedürfnisse der Bevölkerung, besonders der von benachteiligten Gruppen, zu veranlassen und zu unterstützen.“
- „Die Pflegenden handeln zur Bewahrung und zum Schutz der natürlichen Umwelt und sind sich deren Bedeutung für die Gesundheit bewusst.“
- „Nationale Berufsverbände für Pflegenden setzen sich für eine sichere und gesunde Umwelt ein.“

Beim Projekt **„Digitale Medien in der generalistischen Pflegeausbildung – Schwerpunkt Altenpflege (DiMAP)“ (Nr. 12)**, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und von der FH Joanneum, GAB, ETC sowie Samanthanet durchgeführt wurde ging es vor allem um den Einsatz digitaler Medien zur Individualisierung, Gestaltung und Optimierung von arbeitsintegrierten Lernprozessen in der Altenpflegeausbildung und im Arbeitsprozess der Pflege. Projektziele waren vor allem die Erhöhung der Kompetenzorientierung in der Ausbildung durch die individuelle Begleitung der Lernvorgänge bei Auszubildenden durch die Lehrverantwortlichen. Methodisch-didaktisch wurde dies durch das Führen digitaler Lerntagebücher und den praxisbezogenen Austausch in Foren (soziales Lernen) auf einer Lernplattform umgesetzt. Nach Ende der Projektlaufzeit sollte das Führen eines persönlichen ePortfolios (individuelles Kompetenzmanagement) und der regelmäßige Austausch im virtuellen Raum in einer hausinternen Lerngemeinschaft (Community of Practice – CoP) zur alltäglichen Routine geworden sein.

Im Rahmen des **Projekts „Alternsgerechtes und gendersensibles Arbeiten in der Pflege (AGAP)“ (Nr. 13)** (Laufzeit: 1.2.2016-31.1.2019), das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Mittel des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde, entstand ein Praxishandbuch zur erfolgreichen Personalbindung in der Altenpflege (Hrsg: Berufsbildungswerk GmbH (bfw) in Berlin). Darin sind neben Konzepten demografieorientierter

Personalentwicklung sowie alterngerechten Arbeitens auch Konzepte zur Qualifizierung betrieblicher Interessensvertretungen enthalten. Insgesamt wurden mit insgesamt 20 Betrieben und 100 Teilnehmenden in 10 Durchläufen an 21 Tagen 10 Module durchgeführt. Zu diesen AGAP-Qualifizierungen „Stabil in der Pflege“ gehören folgende Module:

- M1: Situationsanalyse
- M2: Altern und Geschlecht in der Pflege
- M3: Gesundes und alterngerechtes Führen
- M4: Alterngerechte und gendersensible Teamentwicklung
- M5: Stress
- M6 Arbeitsbewältigungstraining
- M7: Arbeit organisieren
- M8: Konfliktlösungskompetenz
- M9: Arbeit und Privatleben
- M10: Zielentwicklung im Arbeitsalltag

Das **Projekt „Arbeitsgestaltungskompetenz in der Pflege (Ageko)“ (Nr. 14)** mit Fokus auf den Bereich der Altenpflege wurde vom Forschungsinstitut für Innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. (Fiap), dem Berufsbildungswerk des DGB Geschäftsbereich West und maxQ. NRW durchgeführt. Gefördert wurde es durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen von „Fachkräfte sichern“. Ziel war die Förderung der selbstbestimmten, zukunftsfähigen und präventiven Arbeitsgestaltungskompetenz der Beschäftigten in der Pflege. Gleichzeitig diente es der Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungsfähigkeit durch optimierte Strukturen, Organisation und Prävention sowie der Steigerung der Attraktivität der Pflegeeinrichtungen. Hierzu sollten innovative, zukunftsorientierte Lösungen zur Steigerung der Qualität und Attraktivität der Pflegearbeit entwickelt werden, die wiederum zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung beitragen sollten.

Das **Projekt LEADE (Nr. 15)** (Laufzeit 01.07.2017 - 30.06.2020), durchgeführt von bfz gGmbH und gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen von „Fachkräfte sichern“ zielte auf die Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit. Durch ein breitgefächertes Schulungsprogramm sollte ein Bewusstsein für Themen der Chancengleichheit von u.a. Frauen geschaffen werden. Das breitgefächerte Programm umfasste zu Beginn eine zweitägige Führungskräfte-Werkstatt, die sich rund um die Themen „Gesund führen“ und „Führungsverantwortung“ drehte. Anknüpfend daran wurden zehn Workshops zu folgenden Themengebieten angeboten: Gesundheit der Mitarbeiter/innen fördern und erhalten, Stärkung individueller Führungspotentiale, Teams erfolgreich führen, Sicherheit in Rechtsfragen, Dienstplan verlässlich und attraktiv gestalten, wertschätzende Kommunikation und Umgang mit Konflikten, Stressmanagement, Souverän führen in Veränderungsprozessen, Erfolgsfaktoren Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung, Zeit- und Selbstmanagement. Zudem wurden Lots*innen in einem zweitägigen Workshop qualifiziert und sollten eine wichtige

Mittlerfunktion zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/innen beim Thema „Gesund führen“ einnehmen.

Das **Projekt „AriA“ (Nr. 16)** wurde durch die Universität Siegen (Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien, Volker Wulf) zusammen mit der FH Kiel (Fachbereich Informatik und Elektrotechnik, Jens Lüssem) koordiniert. Das Kooperationsnetzwerk bestand aus dem Diakonischen Werk Schleswig-Holstein, der Diakonie Altholstein; AWO; Kreisverband Kiel, Ländliche Erwachsenenbildung Niedersachsen, Diakonie Südwestfalen, Siegen; Caritas und Paritätischer Wohlfahrtsverband, Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO). Durch die Thematik „Roboter zur Unterstützung der Pflegekräfte in Altenhäusern“ widmete sich das Projekt ebenfalls verstärkt um die Dimension der sozialen Nachhaltigkeit.

Beim **Erasmus+ Projekt „Mobilität in der europäischen Altenpflege“ (Nr. 18)** (Laufzeit 01.06.2015 bis 31.05.2017, Träger AWO) ging es ebenfalls um die Dimension der sozialen Nachhaltigkeit. Hier sollten neben Bildungsaustauschen vor allem Anreize in der Altenpflege geschaffen werden. Schwerpunkte waren ein transnationaler Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen, ein dreiwöchiges Auslandspraktikum für 40 Auszubildende aus Schleswig-Holstein sowie vier einwöchige Studienaufenthalte für insgesamt 60 Bildungs- und Personalverantwortliche aus ganz Deutschland. Ziel ist, dass die Teilnehmenden die Pflege- und Ausbildungssysteme in den Ländern Österreich, Schweden, Dänemark und der Slowakei kennen lernen. Eine weitere Besonderheit des Projektes liegt in der erhöhten Förderung der Nachhaltigkeit: So genannte Zukunftswerkstätten, die nach Abschluss der Austauschaktivitäten stattfanden, dienten als Transferwerkzeuge. An den Treffen wurden die Erkenntnisse und Erfahrungen sowohl der Auszubildenden als auch der Bildungs- und Personalverantwortlichen länderübergreifend verknüpft. Die Teilnehmenden beider Zielgruppen verpflichteten sich, nach dem jeweiligen Auslandsaufenthalt an einem solchen Treffen zum Austausch, zur Reflexion und zur Entwicklung von in die Praxis zu implementierenden Ideen teilzunehmen. Im Mittelpunkt für beide Zielgruppen – Auszubildende sowie Bildungs- und Personalverantwortliche – standen die Europäischen Austauschmöglichkeiten sowie die Entwicklung und Nutzung von Wissens-/Praxistransferwerkzeugen.

Das **Verbundprojekt „Pflege Prävention 4.0: Neue Modelle für die Prävention in der Altenpflege vor dem Hintergrund von Berufsbiografieorientierung, Dienstleistungsvielfalt und High-Tech“ (Nr. 19)** (Laufzeit 2016 bis 2019, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, durchgeführt von MA&T Sell & Partner GmbH, der Deutsche Angestellten Akademie, dem Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (DIP) sowie den Praxispartnern Gereon und Johanniter Seniorenhäuser) fokussiert ebenfalls vor allem die Dimension der sozialen Nachhaltigkeit, wie die Arbeitssituation, die Möglichkeiten der Unterstützung durch High-Tech in der Altenpflege sowie präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ein besonderes Kennzeichen des Projektes ist die enge Vernetzung mit der Praxis und der Pflegebranche durch verschiedene Veranstaltungen und Kommunikationsformen (Online und Offline). Daneben wurden verschiedene Leitfäden erarbeitet und den jeweiligen Zielgruppen zugänglich gemacht: "Lebenslang gesund arbeiten in Pflegeberufen", "Moderne

Dienstleistungen im Pflegebereich", "Gesunde Arbeitsbedingungen in Pflegeeinrichtungen" sowie "Die Altenpflege als attraktiver Arbeitgeber". Die wissenschaftlichen und methodischen Ergebnisse wurden für die Scientific Community in einer Abschlussveröffentlichung in Buchform festgehalten. Die Transferpartner DBFK, KDA, ver.di, BFS, BGW, Vincentz sowie Caritas und Diakonie erhalten die Projektergebnisse und gestalten damit die Zukunftsdiskussionen in der Altenpflegebranche nachhaltig mit.

Bei der **PROGNOS Studie „Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege: Probleme und Herausforderungen“ (Nr. 20)** wurde vor allem die soziale Dimension der Nachhaltigkeit, wie z.B. Arbeitsbedingungen oder strukturelle Rahmenbedingungen, fokussiert.

~

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die dargestellten Projekte in der Regel keinen umfassenden Bezug zu den Konzepten bzw. Dimensionen der Nachhaltigkeit bzw. nachhaltigen Entwicklung aufweisen. Der Fokus liegt vor allem auf der Dimension der sozialen und teilweise auch der ökonomischen Nachhaltigkeit, z.B. durch folgende Themen:

- Fachkräftesicherung zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit → *sozial/ökonomisch*
- Betriebliches Gesundheitsmanagement und präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz → *sozial/ökonomisch*
- Robotik zur Unterstützung von Pflegekräften → *sozial/ökonomisch*
- Einsatz digitaler Medien zur Individualisierung, Gestaltung und Optimierung arbeitsintegrierter Lernprozesse in der Pflegeausbildung und im Arbeitsprozess → *sozial/ökonomisch*
- Führen digitaler Lerntagebücher und praxisorientierter Austausch in Foren (soziales Lernen) auf Lernplattformen (ePortfolio) → *sozial/ökonomisch*
- Alters- und geschlechtergerechte Gestaltung der Pflegearbeit → *sozial*
- Verankerung von Chancengleichheit verschiedener Gruppen → *sozial/ökonomisch*
- Förderung der selbstbestimmten, zukunftsfähigen und präventiven Arbeitsgestaltungskompetenz der Beschäftigten in der Pflege → *sozial*
- LEADE-Themen: Chancengleichheit für Frauen, Gesundheit der Mitarbeiter/innen fördern und erhalten, Individuelle Führungspotenziale stärken, Teams erfolgreich führen, Sicherheit in Rechtsfragen, Dienstpläne verlässlich und attraktiv gestalten, Wertschätzende Kommunikation und Konfliktmanagement, Stressbewältigung, Souverän führen in Veränderungsprozessen, Erfolgsfaktoren Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung, Zeit- und Selbstmanagement → *sozial*

Die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit wird durch Untersuchungen zur strukturellen Beschaffenheit des Altenpflegesektors behandelt. Es gibt jedoch auch Projekte, die speziell auf die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit abzielen, wie z.B:

- Reduzierung des CO₂-Verbrauchs der Einrichtungen durch Klimaschutzpläne → ökologisch

In der nachfolgenden Tabelle werden vor allem *Quellen* zu *Positionen*, *Stellungnahmen*, *Diskussionen* sowie *Stimmen* zu aktuellen Fragestellungen aufgelistet.

Tabelle 4: Ergebnisse des Desk Research mit dem Schwerpunkt „Positionen/Stellungnahmen/Diskussionen und Stimmen zu aktuellen Fragestellungen“ und deren Bezug zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
Ansatz 4: Positionen/Stellungnahmen/Diskussionen und Stimmen zu aktuellen Fragestellungen					
1	Zur Robotik zur Unterstützung der Pflegekräfte	Ethikrat (2020). https://www.ethikrat.org/mitteilungen/2020/ethikrat-chancen-fuer-die-pflege-durch-verantwortliche-nutzung-von-robotik/		x	x
2	Digitalisierung in der Altenpflege	Moncrier (2021). Sind Alters- und Pflegeheime noch zeitgemäss?		x	x
3	BWP: Qualifizierung in der Pflege <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz • Qualifikationsprofile in der Pflege • Qualifizierung auf dem Weg zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse 	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020b). Qualifizierung in der Pflege. 49. Jahrgang, Heft 2/2020/		x	x
4	Dynamiken im Berufsfeld Pflege und Folgen für die Fachkräftequalifizierung	Hülken-Gießler, M. (2017). Dynamiken im Berufsfeld Pflege und Folgen für die Fachkräftequalifizierung, BWP 1, 6-9.		x	x
5	Neuordnung der Pflegeberufe (Zur Entwicklung der Rahmenlehrpläne : bisher Geleistetes und Anstehendes)	Darmann-Finck, I. & Hundenborn, G. (2020). Neuordnung der Pflegeberufe – Erreichtes und Perspektiven. Interview mit ... - BWP 2, 8-11.		x	x
6	Finanzreform gegen den Pflegenotstand	Schrader, S. & El-Nawab, S. (2019). Zeit für den großen Wurf. 15. Bundeskongress des Deutschen Verbands der Leitungskräfte der Alten-		x	x

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
		und Behindertenhilfe (DVLAB) in Berlin – Carekonkret 22, 49, 2.			
7	Pflege älterer Menschen mit Migrationshintergrund	Tezcan-Güntekin, H. & Strumpen, S. (2017). Altenpflege in der Migrationsgesellschaft. In: Bechtel, P. et al. (Hrsg) Pflege im Wandel gestalten – Eine Führungsaufgabe. Springer 103-114.		x	x
8	Herausforderungen für betriebliches Bildungspersonal angesichts notwendiger Anpassungen in den Pflegeberufen	Weyland, U. & Kaufhold, M. (2017). Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege. BWP 1, 30-33.		x	x
9	Lehr- und Anleiterqualifizierung in der Pflege	Bensch, S. (2020). Lehr- und Anleiterqualifizierung in der Pflege. BWP 2, 17-21.		x	x
10	Einsatz von Robotik	El-Nawab, S. (2019). ZfG-Tagung „Wenig Zeit, viel Technik?“ zu den Chancen und Risiken des Technikeinsatzes in der Altenpflege. Carekonkret 37, 4.		x	x
11	Dynamiken im Berufsfeld – Folgen für die Fachkräftequalifizierung Qualifikationsmix in der stationären Krankenpflege Interprofessionelles Lernen zur Förderung der gemeinsamen Kommunikation	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017). Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis-Pflegeberufe. 46. Jahrgang, Heft 1/2017.		x	x

Auch in der aktuellen Diskussion geht es vor allem um die Themen Robotik in der Pflege und Fachkräftemangel in der Pflege. Diese Themen widmen sich der sozialen und ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit, die ökologische Dimension scheint daher aktuell weniger im Diskurs zu sein.

In der nachfolgenden Tabelle werden Quellen aus dem *Schwerpunkt Forschung* aufgelistet. Forschung, die im Rahmen staatlich oder privat geförderter Projekte stattfindet, wird unter Ansatz 3: Projekte und Good Practice aufgelistet.

Tabelle 5: Ergebnisse des Desk Research mit dem Schwerpunkt „Forschung“ und deren Bezug zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit

	Themen	Quelle	Dimension		
			öl	s	ön
Ansatz 5: Forschung					
1	QM/Leitbilder	Brandl, P. & Ehrenmüller, I. (2019). Qualität, prozessbasiert sicherstellen. Carekonkret 37, 9.			
2	Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich	Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020). Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich.			x
3	Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz: Gesundheitswirtschaft Bayern	Böhme, S. et al. (2020). Die Gesundheitswirtschaft in Bayern. IAB-regional/IAB Bayern 2/2020.			x

Forschung außerhalb von Projekten wurde vor allem von staatlichen Institutionen wie der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Auch hier liegt der Schwerpunkt auf der sozioökonomischen und weniger auf der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit.

Erfahrungen aus der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchsschwerpunkts 2015-2019

Für den Bereich der Berufsbildung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des BMBF die Entwicklung von Modellversuchen für den Förderschwerpunkt „Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019 (BBnE)“ initiiert. Ziel der BBNE ist es, Kompetenzen von Fachkräften zu fördern, die sie in die Lage versetzen, ihre Arbeits- und Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit zu gestalten (vgl. BIBB 2020a, BIBB 2018, BIBB 2016, BIBB 2014).

Das f-bb war mit der wissenschaftlichen Begleitung der Förderlinie zur konzeptionellen Gestaltung nachhaltiger Lernorte (Förderlinie II) beauftragt und hat als ein Produkt einen branchenübergreifenden Leitfaden zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte in der Berufsbildung erarbeitet (Feichtenbeiner, Weber & Hantsch 2020). Der Leitfaden bietet Unternehmen eine Orientierung, wie sie einen Beitrag zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit leisten können. Für die Handlungsfelder „Betriebliches Umfeld“, „Lernort Betrieb“, „Lern- und Arbeitsumgebung“ und „Lehr- und Lernsituation“ werden konkrete Umsetzungsmöglichkeiten für die Praxis aufgezeigt.

Mit der Reform der Ausbildung im Kontext des Pflegeberufereformgesetzes bieten die Rahmenpläne mit ihrer Kompetenz- und Situationsorientierung eine Reihe von Ansatzpunkten für eine Adaption des Leitfadens in der Altenpflege. Eine sinnvolle Ergänzung bieten die

Handlungsfelder des Leitfadens zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte (siehe nachfolgende Tabelle).

Tabelle 6: Exemplarische Darstellung der thematischen und konzeptionellen Verbindung zwischen den Handlungsfeldern des Leitfadens und des neuen Rahmenlehrplans

Handlungsfelder des Leitfadens zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte (Feichtenbeiner et al., 2020)	Aspekte der Rahmenpläne der Fachkommission (Kommission §53 PflBG)
„Betriebliches Umfeld“: Unternehmen schult Mitarbeitende über die Rechte schutzbedürftiger Gruppen	Respekt vor Menschenrechten
„Lern- und Arbeitsumgebung“: Mitarbeitende werden immer wieder über nachhaltigkeitsbezogene Themen in ihrer Arbeitsumgebung informiert (S. 57)	Befähigung zum „Lebenslangen Lernen“
„Lehr-/ Lernsituation“: Typische Praxisprobleme werden für Lernanlässe genutzt (S. 76)	Lernen in Situationen (Situationsorientierung)

Aus der bereits skizzierten Situation in der Altenpflege lassen sich darüber hinaus zwei weitere Zusammenhänge ableiten, die die Notwendigkeit einer Handreichung zur Gestaltung zukunftsfähiger Lernorte in der Altenpflege und deren Umsetzung in der Praxis unterstreichen.

- (1) Durch das Pflegeberufereformgesetz wurden Reformen in der Ausbildung angestoßen, die in der Praxis einen erheblichen zusätzlichen Aus- und Weiterbildungsbedarf bei Praxisanleiter*innen in den Einrichtungen und Lehrenden an Pflegeschulen mit sich bringen. Durch die Schulung dieses Personals mit Hilfe des Leitfadens zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte besteht somit die Möglichkeit, den Ansatz der betrieblichen Bildung für nachhaltige Entwicklung konkret vor Ort zu verankern.
- (2) Die Altenpflege wird zunehmend mit dem Thema Nachhaltigkeit konfrontiert und muss Veränderungsprozesse in diese Richtung anstoßen. Zudem gewinnen Entwicklungen wie Digitalisierung, Interkulturalität und Ambulantisierung in der Branche weiter an Bedeutung. Mit dem Leitfaden zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte kann diese Entwicklung aufgegriffen werden.

Der Leitfaden zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte kann für die Altenpflege adaptiert und potentiell mit ausgewählten Einrichtungen aus Praxis, Schulen und unter Einbindung von Branchenverbänden implementiert werden. Ziel dieses Transferprojekts ist es, zunächst die Transferbedingungen für die Implementierung der Handlungsfelder des Leitfadens genauer zu erfassen.

~

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass bereits an vielen Stellen Projekte und Aktivitäten initiiert wurden, die das Thema Nachhaltigkeit in der Pflege forcieren. Eine Bündelung der

Ergebnisse als konkrete Handlungsanleitungen für die Praxis mit Blick auf Transfer- und Adaptionmöglichkeiten fehlt jedoch bislang. Insbesondere die soziale Dimension der Nachhaltigkeit steht bisher im Vordergrund, Projekte im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit sind noch selten.

Es besteht daher weiterer Handlungsbedarf, alle Dimensionen der Nachhaltigkeit im Bereich der Pflege zu betrachten und die Erkenntnisse so aufzubereiten, dass sich Pflegeeinrichtungen auf den Weg zu nachhaltigen Lernorten machen können. Als Grundlage für diese Entwicklung eines Handlungsleitfadens zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte in der Altenpflege werden im folgenden Kapitel zunächst die aktuellen und spezifischen Rahmenbedingungen und Bedarfe in der Altenpflege beleuchtet.

3. Gestaltung nachhaltiger Lernorte in der Altenpflege: Erkenntnisse aus Experteninterviews

Um herauszufinden, wie der branchenübergreifende Leitfaden zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte (Feichtenbeiner et al., 2020) in die Altenpflegebranche „übersetzt“ werden kann, müssen zunächst die realen Rahmenbedingungen, wie sie in der Pflege und für die Einrichtungen bestehen, eruiert werden. Neben der Literaturrecherche wurden hierfür Expert*inneninterviews mit Expert*innen aus der Altenpflegebranche durchgeführt. Der Kreis der Expert*innen bestand (Stand Juli 2021) aus Personen auf der Leitungsebene verschiedener Einrichtungen, Pflegeschulen und Verbänden sowie aus Praxislehrkräften. Die meisten dieser Expert*innen können Auskunft zu zahlreichen Einrichtungen geben, da sie beispielsweise Funktionen in einem Verband oder Stift wahrnehmen oder koordinierend für mehrere Schulen zuständig sind, und so den Einblick in eine ganze Reihe an Pflegeeinrichtungen haben. Konkret fungieren die Expert*innen als...

- Leitung Produktmanagement Gesundheit und Pflege einer Einrichtung,
- Fachkoordination Produktmanagement einer Fach- und Berufsfachschulgruppe,
- Abteilungsleitung für Einrichtungen und ambulante Dienste/Referentin Altenarbeit und Pflege eines Wohlfahrtsverbandes,
- Referentin für Pflegedienste eines Wohlfahrtsverbandes,
- Einrichtungsleitung einer Wohn- und Pflegeeinrichtung für Senioren,
- Praxislehrkraft einer Pflegeschule,
- Pflegedienstleitung eines ambulanten Pflegedienstes,
- Leitung Qualifizierungs- und Ausbildungsmanagement eines Stiftes mit vielen Pflegeeinrichtungen sowie
- Leitung des Fachbereich Altenhilfe eines Verbandes.

Für die Interviews wurde ein teilstandardisierter Interviewleitfaden entwickelt, der sich an den vier Gestaltungsbereichen (Betriebliches Umfeld, Lernort Betrieb, Lern- und Arbeitsumgebungen, Lehr-/Lernsituationen) der Praxishandreichung zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte orientiert und darüber hinaus auf die Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Nachhaltigkeit in der Altenpflegebranche abzielt.

3.1. Zentrale Themen und Nachhaltigkeitsverständnis in der Altenpflege

In den Interviews ging es zunächst darum, einen grundsätzlichen Blick auf die aktuellen Belange der Altenpflegebranche zu werfen. Es ist kein Geheimnis, dass der Fachkräftemangel die Branche derzeit vor große Herausforderungen stellt. Zusätzlich belastet die Pandemie die Einrichtungen, die viele Maßnahmen zum Schutz der Bewohner*innen umsetzen müssen, wodurch die personellen Ressourcen bis an die Belastungsgrenzen ausgereizt werden (müssen). Gleichzeitig bringt das Pflegereformgesetz durch die neue generalistische

Pflegeausbildung weitreichende Veränderungen und Umstrukturierungen für die Altenpflege mit sich. Was beschäftigt die Branche derzeit besonders und wie werden die Themen im Kontext der Nachhaltigkeit bewertet? Was bedeutet Nachhaltigkeit im Pflegekontext überhaupt und wie wird die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit in den Einrichtungen berücksichtigt? Diesen Fragen wird im Folgenden nachgegangen.

3.1.1 Zentrale Themen

„Also im Pflegebereich beschäftigen wir uns mit Personal und Personal und Personallöchern und wieder Personal.“ ... „Mit jedem Kopf, den wir mehr in die Pflege bekommen, wird auch wieder Luft um über das Zwingende auch das Mögliche zu denken.“ (Interviewprotokoll 7_210511, Pos. 6-7; Pos. 69-75)¹

Um herauszufinden, welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen in der Altenpflege herrschen, damit sich die Einrichtungen auf den Weg zu nachhaltigen Lernorten machen (können), wurden die Expert*innen zunächst gebeten, über aktuelle Themen zu sprechen, die die Einrichtungen derzeit bewegen und mit denen sie sich auseinandersetzen (müssen). Die Aussagen der Interviewpartner*innen unterstrichen hierbei die Ergebnisse der Literaturrecherche. Vor dem Hintergrund der Pandemiesituation in Pflegeeinrichtungen ist es nicht verwunderlich, dass sich Pflegeeinrichtungen in den Jahren 2020 und 2021 mit einer Vielzahl von Problemen konfrontiert sehen. Behördlich auferlegte Schutzmaßnahmen wie Hygienemaßnahmen, umfangreiche Tests, die Erstellung von Hygienekonzepten und immer neue Verordnungen, die umgesetzt werden mussten, belasteten das Personal stark. Hier mussten alle personellen und zeitlichen Ressourcen investiert und andere Themen und Entwicklungen zurückgestellt werden. Erschwerend kam der ohnehin bestehende Personalmangel hinzu.

Der Personalmangel und damit die Frage der **Gewinnung und Bindung von Fachkräften** ist das zentrale Thema in der Altenpflege und im Kontext der Nachhaltigkeit in mehrfacher Hinsicht relevant. Zum einen ist die Fachkräftesicherung an sich ein Nachhaltigkeitsthema, da nur mit ausreichendem Personal eine hohe Pflegequalität und gute Arbeitsbedingungen gewährleistet werden können, die einen (dauerhaften) Verbleib im Unternehmen begünstigen. Zum anderen liegt im Personalschlüssel die Basis für alle Aktivitäten, die über die eigentliche Pflege Tätigkeit hinausgehen, wie z.B. die Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie.

Das wichtigste Thema für die Personalbindung ist für die Einrichtungen die **Umsetzung der neuen Pflegeausbildungen**. Im Jahr 2020 tritt das neue Pflegeberufegesetz in Kraft, das die Ausbildung in der Pflege neu regelt. Kernpunkt ist die Zusammenführung der Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einer einheitlichen (generalistischen) Ausbildung, die es den Auszubildenden ermöglicht, nach ihrem Abschluss in jedem dieser Bereiche zu arbeiten. Die

¹ Die Quellenangaben bezeichnen den Transkriptcode und die Position der Zitate im Interview (MAXQDA)

Auszubildenden durchlaufen alle Versorgungsbereiche der Pflege und können nach zwei Dritteln der Ausbildung wählen, ob sie die generalistische Ausbildung mit dem Abschluss „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ fortsetzen oder sich auf die Alten- oder Kinderkrankenpflege spezialisieren wollen. Für die Altenpflegeeinrichtungen bedeutet dies umfangreiche Umstrukturierungen: Als Träger der praktischen Ausbildung müssen sie Lernortkooperationen mit Pflegeschulen und Einrichtungen anderer Versorgungsbereiche, wie z.B. Krankenhäusern, eingehen, um eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Ausbildung gewährleisten zu können. Damit verbunden sind umfangreiche Austausch- und Organisationsprozesse sowie inhaltliche Abstimmungsprozesse zur Theorie-Praxis-Verzahnung mit den Kooperationspartnern. Darüber hinaus sind finanzielle Fragen zu klären, wie z.B. die Finanzierung, Aus- und Weiterbildung der Praxisanleitungen, für die ebenfalls neue Qualitätsstandards gelten. Insbesondere für kleinere Einrichtungen und kleinere ambulante Dienste stellt die Umstrukturierung angesichts knapper personeller und zeitlicher Ressourcen eine große Herausforderung dar. Da die Ausbildung jedoch als wichtigste Ressource für die Personalgewinnung und -bindung angesehen wird, bemühen sich viele Einrichtungen, die Ausbildung trotz der Hindernisse umsetzen zu können.

Auch im Hinblick auf die Nachhaltigkeit in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht stellt die neue Pflegeausbildung eine große Chance und damit eine wichtige Rahmenbedingung dar: Die Auszubildenden lernen während ihrer Ausbildung verschiedene Einrichtungen kennen, die angesichts des herrschenden Personalmangels miteinander um die Auszubildenden konkurrieren. Gute Lern- und Arbeitsbedingungen sind notwendig, um Auszubildende zu gewinnen und an einen Betrieb zu binden. Dazu gehört auch, die Bedürfnisse der Auszubildenden zu berücksichtigen. Das Engagement für Nachhaltigkeitsthemen und die partizipative Einbindung kann hier ein Faktor sein, der die Entscheidung der Auszubildenden beeinflusst, in welchem Betrieb sie ihre Ausbildung absolvieren und auch nach der Ausbildung arbeiten möchten. Der Personalbedarf kann hier also als Motivationsfaktor für die Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien gesehen werden.

Im Zuge der Bemühungen, Personal zu finden und zu binden, wird als thematisch bedeutsam von einer Interviewpartnerin auch die Umsetzung der konzertierten Aktion Pflege genannt, dessen Ziele mehr Personal, mehr Geld, mehr Ausbildung und mehr Digitales sind.

Im Zusammenhang mit den Bemühungen, Personal zu finden und zu binden, wird von einer Interviewpartnerin auch die Umsetzung der Konzertierten Aktion Pflege (Ergebnisse der Konzertierten Aktion Pflege ([bundesgesundheitsministerium.de](https://www.bundesgesundheitsministerium.de))) als thematisch bedeutsam genannt, deren Ziele mehr Personal, mehr Geld, mehr Ausbildung und mehr Digitalisierung sind. Im Zuge der Bemühungen, Personal zu finden und zu binden, wird von einer Interviewpartnerin auch die Umsetzung der Konzertierten Aktion Pflege ([Ergebnisse siehe bundesgesundheitsministerium.de](https://www.bundesgesundheitsministerium.de)) als thematisch bedeutsam genannt, deren Ziele mehr Personal, mehr Geld, mehr Ausbildung und mehr Digitales sind.

Auch die **Digitalisierung** ist ein Thema, mit dem sich die Pflege derzeit auseinandersetzt. Hier ist der Stand der Umsetzung in den einzelnen Einrichtungen sehr unterschiedlich. So berichtet

eine Expertin, dass ihre Einrichtungen diesbezüglich bereits sehr gut aufgestellt sind. Die Einrichtungen verfügen bereits seit mehreren Jahren über eine digitalisierte Pflegedokumentation und ein digitales QM-Handbuch. Es gibt eine Art „Intranet-Wiki“, ein digitales Pflichtschulungssystem und neue Laptops und Tablets. Darüber hinaus beteiligen sich die Einrichtungen an Projekten zur Telematikinfrastruktur und Robotik. Auch wenn eine derart weit entwickelte Digitalisierung in der Versorgungslandschaft noch nicht die Norm ist, gibt es vielerorts Bestrebungen, den digitalen Wandel zu vollziehen. Die Pandemie kann hier als ein wichtiger Treiber gesehen werden, da die Kommunikation (Videotelefonie) der Bewohner*innen mit ihren Angehörigen ermöglicht werden sollte. An dieser Stelle mussten in vielen Einrichtungen erst die Voraussetzungen für die digitale Kommunikation, wie eine schnelle Internetverbindung, geschaffen werden. Auf diese Weise wurden Strukturen geschaffen, auf denen die Einrichtungen aufbauen können und die es ihnen ermöglichen, in Zukunft verstärkt digitale Räume beispielsweise zur Vernetzung, zum Austausch und in Lernkontexten zu nutzen. Eine Expertin berichtet, dass hier noch einiges zu tun ist, zeigt sich aber optimistisch, dass die Entwicklung in den nächsten Jahren voranschreiten wird.

Ein weiteres Themenfeld sind die Entwicklungen im Rahmen des **Qualitätsmanagements** in der Pflege, die ebenfalls mit den Digitalisierungsbewegungen zusammenhängen und sowohl Chancen für eine bessere Qualitätssicherung in der Pflege und damit eine höhere Pflegequalität als auch Herausforderungen mit sich bringen. An dieser Stelle werden von den Expert*innen die Umsetzung von Prüfrichtlinien und die Pflegedokumentation genannt, die durch einen erhöhten bürokratischen Aufwand zeitliche Ressourcen erfordern, die angesichts des Personalmangels kaum vorhanden sind.

Das Thema der **ökologischen Nachhaltigkeit** wird von allen Interviewpartner*innen als wichtig erachtet, jedoch im Vergleich zu den genannten aktuellen Herausforderungen mehrheitlich als nachrangig eingestuft, was vor allem mit fehlenden personellen und zeitlichen Ressourcen begründet wird. Es gibt aber auch Institutionen, die sich bereits auf den Weg gemacht haben und Strategien entwickeln, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Als konkrete Maßnahmen wurden hier Solarenergie und Ladesäulen für Elektroautos genannt. Ein Thema, mit dem sich sehr viele Einrichtungen beschäftigen, ist der möglichst sparsame Materialverbrauch und die Reduzierung von (Speise-)Abfällen. Hier ist jedoch zu beachten, dass die Motivation dazu, wie die Expert*innen berichten, meist aus finanziellen Rahmenbedingungen und weniger aus der Perspektive der ökologischen Nachhaltigkeit erfolgt. Auf die Aktivitäten und Projekte der einzelnen Einrichtungen wird unter dem Punkt „Projekte und Aktivitäten zur Förderung von Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ im Gestaltungsfeld „Betriebliches Umfeld“ näher eingegangen.

3.1.2 Nachhaltigkeitsverständnis in der Pflege

„Nachhaltigkeit bedeutet eine lange Bindung zu haben, mit Personen und Mitarbeitern im eigenen Haus und dadurch eine qualitativ gute Pflege leisten zu können. Das wäre im Bereich der Pflege die Nachhaltigkeit.“ (Interviewprotokoll_3_210224, Pos. 5)

Um sich dem Thema Nachhaltigkeit anzunähern, wurden die Interviewpartner*innen gefragt, was sie unter Nachhaltigkeit verstehen bzw. was in ihren Betrieben unter Nachhaltigkeit verstanden wird.

Spricht man von Nachhaltigkeit in der Pflege, so gibt es unterschiedliche Interpretationen, was damit gemeint sein kann. Die Anknüpfungspunkte erstrecken sich über alle Dimensionen, d.h. sie umfassen sowohl soziale als auch ökonomische und ökologische Aspekte. Wobei der Begriff selbst nur selten verwendet wird, nämlich dann, wenn es um ökologische Nachhaltigkeit geht.

Der von den Interviewpartner*innen am häufigsten erwähnte Bezug ist, entsprechend den Ausführungen zu den zentralen Themen in der Pflege, die Bindung von Fachkräften. Sie bildet die Grundlage, auf der weitere Ressourcen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele aufbauen. Eine zentrale Frage, die von einer Expertin formuliert wird, lautet hier: *„Wie kann ich den Arbeitsplatz für meine Mitarbeiter*innen attraktiver machen?“* (Interviewprotokoll 8_210525, Pos. 10) Nachhaltigkeit wird dahingehend definiert, dass es darum geht, viel in die Mitarbeiter*innen zu investieren, um sie langfristig binden und zur Mitwirkung motivieren zu können. Als Aktivitäten nennen die Expert*innen hier z.B. eine Willkommenskultur, unterstützende Maßnahmen in der Ausbildung und ein gemeinsames Leitbild. Im Rahmen der genannten Willkommenskultur der Einrichtungen eines Trägers werden z.B. Auszubildende während der Ausbildung eng begleitet, sie erhalten Hilfe bei der Wohnungssuche und werden durch Fort- und Weiterbildungsprogramme unterstützt.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass einige Interviewpartner*innen im Gespräch darauf hinweisen, dass sie diese Aspekte bisher nicht im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit gesehen haben – möglicherweise, weil der Begriff sehr weit und abstrakt ist. Eine weitere Definition von Nachhaltigkeit einer Expertin lautet: *„... dass Dinge nicht nur gemacht werden sollen, um sie zu erfüllen, sondern dass auch ein Nutzen daraus entstehen soll.“* (Interviewprotokoll_1_210216, Pos. 5).

„Nachhaltig“ bedeutet hier auch „langfristig“ und bezieht sich auf Handlungen und Arbeitsprozesse. Dies gilt z.B. für den Bereich der Qualitätssicherung, sowohl in der Pflege selbst als auch in der Qualifizierung des Personals. Nachhaltigkeit wird z.B. im Bereich der Dokumentation verortet. Es sollen keine „Strohfeuer“ (Interviewprotokoll_6_210421, Pos. 22-23) entfacht werden, so eine Interviewpartnerin, sondern Dinge prozesshaft entwickelt und nachhaltig umgesetzt werden. Die Vereinbarungen sollten festgehalten und allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden, z.B. in einem QM-Handbuch.

Ein ähnlicher Ansatz wird von einer anderen Interviewpartnerin beschrieben, die den Pflegeprozess in den Mittelpunkt stellt:

„So ganz allgemein würde ich sagen: Nachhaltigkeit wäre, wenn Pflegeprozesse gesteuert, in sich geschlossen geplant werden, also schon erkannt werden, umgesetzt werden können und auch mit einer fachlich fundierten Evaluation abgeschlossen werden bzw. in einen neuen Prozess gebracht werden. Dann würde man im Sinne der Pflege wahrscheinlich sagen, das hat eine gewisse Nachhaltigkeit, weil wir Prozesse gut umsetzen und auch mit einem gewissen Fundament, weil wir eine stetige Evaluation machen. Also man würde unter Nachhaltigkeit verstehen, dass das was wir tun, hat einen langfristigen Effekt oder verfolgt eine langfristige Zielerreichung.“ (Interviewprotokoll_3_210224, Pos. 5)

Ein weiterer Zugang zur Nachhaltigkeit im Kontext sowohl der stationären als auch der ambulanten Pflege wird in den Ressourcen der Bewohner*innen oder Klient*innen gesehen und meint **Pflegeressourcen in Form von Angehörigen**.

Generell wird die **Recyclingfähigkeit von Produkten** als Nachhaltigkeitsthema verstanden. In diesem Zusammenhang wird kritisiert, dass in den Einrichtungen noch zu wenig darüber nachgedacht bzw. reflektiert wird und das Thema dementsprechend wenig gelebt wird. Als Beispiel wird der verschwenderische Umgang des Personals mit Einmalhandschuhen genannt.

Mit der Problematik der Abstraktheit des Begriffes der Nachhaltigkeit kommt seitens der Expert*innen auch die Frage auf, wie der Begriff für den Pflegekontext operationalisiert werden kann. Eine der Interviewpartner*innen erzählt, sie könne sich nicht vorstellen, dass sich jemand aus der Praxis mit der Begrifflichkeit befassen würde, sondern eher mit konkreten Themen, ohne dass diese als Nachhaltigkeitsthemen aufgefasst würden. Nachhaltigkeit wird von ihr am ehesten im Kontext ökologischer Ressourcen, ethischen und politischen Diskursen gesehen. Für die Übertragbarkeit auf die Pflege schlägt sie Hilfskonstruktionen wie *„nachhaltige Wissensvermittlung“* oder *„Gestaltung nachhaltiger Teamarbeit“* (Interviewprotokoll_2_210223, Pos. 5) vor, da solche Themen für die Praxis von Belang und daher eher aufgegriffen würden als „Nachhaltigkeit“ ohne kontextuelle Bezüge. Auch eine andere Interviewpartnerin sieht die Gefahr, dass *„...der Begriff von unterschiedlichen Seiten völlig unterschiedlich verwendet wird.“* (Interviewprotokoll_2_210223, Pos. 5) Auch sie plädiert dafür, den Begriff zu präzisieren, damit er nicht *„...so schlagworthaft irgendwo reingeworfen“* (Interviewprotokoll_2_210223, Pos. 5) würde. So könne man im Kontext des Fachkräftemangels auch von einer *„nachhaltigen Personalentwicklung“* (Interviewprotokoll_2_210223, Pos. 5) sprechen, so die Expertin. Ähnlich äußern sich auch weitere Interviewpartner*innen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es im Kern darum geht, „Nachhaltigkeit“ in all seinen Facetten für die Pflegebranche erlebbar und begreifbar zu machen. Nachhaltigkeit bezieht sich nicht nur auf die Umwelt bzw. den Klimaschutz, sondern auch auf viele andere Bereiche, die in der Pflege eine große Rolle spielen. Um die Pflegepraxis stärker für die Belange der ökologischen Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und sie zu motivieren, sich aktiv an Nachhaltigkeitsprozessen zu beteiligen, müssen andere Nachhaltigkeitsthemen, wie z.B. eine höhere Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und die Bereitschaft, dort langfristig zu bleiben, im Vorfeld betrachtet und bearbeitet werden.

3.2. Gestaltungsbereiche und Handlungsfelder für eine nachhaltige Ausbildung in Pflegeeinrichtungen

Der branchenübergreifende Leitfaden zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte (Feichtenbeiner et al., 2020) gliedert den Betrieb als nachhaltigen Lernort in vier Bereiche, denen verschiedene Nachhaltigkeitsthemen zugeordnet werden: Betriebliches Umfeld, Lernort Betrieb, Lern- und Arbeitsumgebungen sowie Lehr-/Lernsituationen. Die Interviewpartner*innen wurden dazu befragt, wie sich die Rahmenbedingungen in diesen Bereichen zu spezifischen Themen in den Einrichtungen gestalten, welche Aktivitäten und Maßnahmen jeweils stattfinden und welche Bedarfe es seitens der Einrichtungen gibt.

3.2.1 Gestaltungsbereich 1: Betriebliches Umfeld

Das betriebliche Umfeld umfasst die Themenbereiche Arbeitnehmer- und Menschenrechte, zu denen auch Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehören. Darüber hinaus geht es hier um Kooperationen der Altenpflegeeinrichtungen mit anderen Lernorten sowie um Netzwerkaktivitäten und andere kooperative Verbindungen, an denen die Einrichtungen beteiligt sind. Darüber hinaus werden Projekte und Aktivitäten zur Förderung einer Bildung für nachhaltige Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung der ökologischen Dimension von Nachhaltigkeit thematisiert. Darüber hinaus berichten die Expert*innen, an welchen Maßnahmen zur Berufsorientierung sich die Einrichtungen beteiligen.

➤ Arbeitnehmer- und Menschenrechte

Das betriebliche Umfeld zielt zunächst auf die Rahmenbedingungen und Gegebenheiten der Einrichtungen in Bezug auf Arbeitnehmer- und Menschenrechte ab. Die Interviewpartner*innen zeichnen hier ein vielfältiges Bild an Formen der Aufklärung, insbesondere was die **Arbeitnehmerrechte** betrifft. In der Regel orientiert sich die Aufklärungspolitik an gesetzlichen Vorgaben, die in Verträgen und Tarifverträgen festgeschrieben sind. Die Form der Information ist von Einrichtung zu Einrichtung unterschiedlich und hängt z.B. von der Größe der Einrichtung und der Trägerschaft ab. Rechtliche Informationen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. auch über die Mitarbeitervertretungen und auch im Rahmen von Veranstaltungen für Führungskräfte werden rechtliche Themen aufgegriffen und verbreitet. In vielen Einrichtungen finden regelmäßig Mitarbeitergespräche statt und auch bei der Einstellung von Mitarbeitenden und Auszubildenden werden rechtliche Informationen vermittelt. Im Zusammenhang mit der Pandemie spielte/spielt insbesondere die Aufklärung zu Themen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes eine große Rolle. Hier finden regelmäßige Informationen statt, z.B. durch geschulte Fachkräfte, die in die Einrichtungen kommen und die Mitarbeitenden aufklären.

Einige Einrichtungen bemühen sich um Maßnahmen zur Information der Mitarbeitenden, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen. So berichtet eine Expertin von Projekten zur

Entwicklung einer systematischen Information der Mitarbeitenden. Bei einem Träger wird die Vermittlung von Rechten auch als Teil der Willkommenskultur verstanden.

Rechtliche Informationen sind auch Gegenstand der Ausbildung in der Langzeitpflege. So werden die Auszubildenden über Arbeitsschutzmaßnahmen, Arbeitsrecht, Prävention, Informationsangebote z.B. von Berufsgenossenschaften, Verbänden und anderen Anlaufstellen informiert:

„Die Schüler lernen sehr wohl im Rahmen der Ausbildung, mal angefangen von was sind die eigenen Rechten, was sind die Rechte für Klienten und Kunden und auf welchen rechtlichen Vertragsgrundlagen basieren diese. Sie setzen sich sehr detailliert mit den Grundrechten auseinander, um ein Verständnis dafür zu entwickeln, eine Haltung, Werte und Normen.“ (Interviewprotokoll_3_210224, Pos. 5)

Der Ansicht einer Interviewpartnerin nach sei die Kenntnis von und die Auseinandersetzung mit Rechten seitens der Auszubildenden aus Sicht mancher Einrichtungen weniger wünschenswert, da diese dann „aufmüßig“ (Interviewprotokoll 8_210525, Pos. 13) würden. Viele der Einrichtungen wären noch nicht so weit, dass sie dies verständen, so die Wahrnehmung der Expertin.

Im Kontext der Pflege hat das Thema „**Menschenrechte**“ aufgrund des Umgangs mit pflegebedürftigen Menschen naturgemäß eine besondere Bedeutung. Diesbezüglich haben einige Einrichtungen Qualitätskonzepte entwickelt, wie z.B. Selbstverpflichtungskonzepte oder Palliativkonzepte, um die Selbstbestimmung der Bewohnerinnen und Bewohner zu fördern oder wenn es um die Begleitung von Menschen in der Sterbephase geht. Eine Expertin berichtet jedoch auch, dass Menschenrechte in den ihr bekannten Einrichtungen im Kontext von Nachhaltigkeit keine besondere Rolle spielen und erwägt eine Seminarreihe zum Thema „Menschenwürde“ in der Pflege. Sie hält dies für ein viel zu wenig beachtetes Thema in der Altenpflege und plädiert für mehr Aufklärung. Es bräuchte hier mehr Aufgeschlossenheit, neue Wege zu gehen, wie es in einigen Einrichtungen schon geschehe, wo auch die Mitarbeitenden mehr mitgenommen würden.

Das Thema der Gesundheitsfürsorge wird von einigen Expert*innen kritisch gesehen. Hier würden die Möglichkeiten, beispielsweise Beratungsangebote bei psychischen Problemen, von den Arbeitgebern zu wenig genutzt. Auch die Pflegedienstleitung eines ambulanten Pflegedienstes äußert diesen Bedarf angesichts des körperlich anstrengenden Berufs und des Umgangs mit Sterben und Tod. Sie wünscht sich Gesprächsmöglichkeiten und etwas mehr Zeit und Ruhe.

➤ Kooperationen mit anderen Lernorten und Netzwerke

Alle Einrichtungen, die als Träger der praktischen Ausbildung fungieren, kooperieren mit Pflegeschulen und anderen Ausbildungsbetrieben in Form von Lernortkooperationen oder Ausbildungsverbänden. Hintergrund ist das neue Pflegeberufegesetz: In der neuen generalistischen Pflegeausbildung durchlaufen alle Auszubildenden alle Versorgungsbereiche der

Pflege. Die Einrichtungen der Altenpflege müssen daher sicherstellen, dass die Auszubildenden auch in der Geriatrie, der Psychiatrie und der stationären Akutpflege eingesetzt werden. Für die Einrichtungen bedeutet dies eine verschärfte Konkurrenzsituation. Wenn sie den Auszubildenden nicht die entsprechenden lernförderlichen Rahmenbedingungen bieten, laufen sie Gefahr, diese an andere Einrichtungen zu verlieren. Dies ist als große Ressource zu sehen, da Entwicklungspotenziale genutzt werden (müssen). Darüber hinaus bieten Lernortkooperationen den Einrichtungen die Möglichkeit, voneinander zu lernen und z.B. Good-Practice-Maßnahmen im Nachhaltigkeitskontext kennenzulernen und selbst umzusetzen sowie die Verzahnung von Theorie und Praxis kontinuierlich zu verbessern. Durch die starke Vernetzung und den Austausch können großflächige bis überregionale Entwicklungen angestoßen und verstetigt werden.

Weitere Kooperationen, die von den Expert*innen genannt wurden, sind Vernetzungen mit verschiedenen Dachverbänden, eine Einrichtung kooperiert mit einer Dualen Hochschule. Weitere Netzwerke, in denen Einrichtungen aktiv sind, sind z.B. das Hospiz- und Palliativnetzwerk sowie der Arbeitskreis Demenz, auch Landesarbeitsgemeinschaften wurden genannt.

➤ Projekte und Aktivitäten zur Förderung der Bildung für nachhaltige Entwicklung

Alle Interviewpartner*innen berichteten von einer großen Offenheit zur Teilnahme an Projekten, die verschiedenste Nachhaltigkeitsbezüge aufweisen. Es wurde jedoch betont, dass die Praxisrelevanz von entscheidender Bedeutung sei. Die Institutionen müssten einen Nutzen in den Projekten sehen, um sich zu beteiligen.

Die Projektlandschaft der Befragten bzw. der Institutionen, mit denen sie verbunden sind, weist zunächst unterschiedliche Projekte im Kontext sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit auf. Projekte, an denen Institutionen beteiligt sind, drehen sich z.B. um die Themen Generationenmanagement, Telematikinfrastruktur und Autonomie im Alter. Weitere genannte (Kooperations-)Projekte sind die Begleitung der neuen Ausbildung und die Implementierung eines Personalbemessungsinstruments. Auch die Beteiligung an wissenschaftlichen Erhebungen wurde genannt.

Hinsichtlich der ökologischen Nachhaltigkeit zeigen die Einrichtungen ein heterogenes Bild. Als wesentliche Einflussfaktoren auf die Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen werden das Vorhandensein von personellen und zeitlichen Ressourcen, das persönliche Engagement der Leitung sowie wirtschaftliche Aspekte aus Sicht des Trägers genannt. Es wurde auch berichtet, dass bereits vorhandene ökologische Ansätze in den Einrichtungen durch die Pandemie ins Stocken geraten und zugunsten dringender Akutmaßnahmen (Tests, Hygienekonzepte) in den Hintergrund getreten sind. Eine wichtige Rolle wird der Schaffung eines Bewusstseins für ökologische Belange zugeschrieben. Dieses sei mehreren Expert*innen zufolge in den Einrichtungen nicht genug ausgeprägt. Eine Chance wird hier im Generationswechsel

gesehen, da gerade in der jüngeren Generation ein stärkeres Bewusstsein für Umweltschutz vermutet wird.

Die Motivation zu ressourcenschonendem Handeln liege häufig in finanziellen Zwängen begründet, wie einige Expert*innen berichten. Im Vergleich etwa zu Krankenhäusern gebe es in Altenpflegeeinrichtungen andere Rahmenbedingungen. So seien die Einrichtungen häufig direkt für die Materialbeschaffung zuständig. Sie seien stärker als komplexere Einrichtungen wie Krankenhäuser gefordert, wirtschaftlich zu handeln. Die Expert*innen schildern übereinstimmend, dass ressourcenschonendes Handeln im Arbeitsalltag eine große Rolle spiele. Kritisch wird von einigen das verschwenderische Handeln einiger Mitarbeiter*innen erwähnt und Schulungsbedarf geäußert.

Die Interviewpartner*innen schildern weitere Aktivitäten zur Reduzierung von Speiseabfällen oder der Umverteilung von Altkleidern. Im Rahmen eines Projektes werden derzeit bei einem Träger ganzheitliche Formate entwickelt, die zukünftig in allen Einrichtungen umgesetzt werden sollen. Ausgangspunkt ist der CO₂-Fußabdruck.

Einige Einrichtungen bemühen sich, bei der Beschaffung von Lebensmitteln möglichst auf regionale Anbieter zurückzugreifen. Vielerorts haben die Einrichtungen jedoch keinen direkten Einfluss auf die Herkunft der Lebensmittel. Hier sind oft die Initiativen von Trägern und Verbänden entscheidend. So wird z.B. die Verwendung von frischen Lebensmitteln anstelle von Tiefkühlkost, deren Verpackung, Lagerung und Transport die Umwelt belasten, thematisiert. In einigen Einrichtungen wird versucht, den Fleischkonsum zu reduzieren und z.B. einen vegetarischen Tag in der Woche einzuführen.

Schwierigkeiten bei der Initiierung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden häufig mit dem ohnehin stark belasteten Pflegepersonal begründet, das oft wenig Bereitschaft zeigt, sich über den Arbeitsalltag hinaus aktiv an Nachhaltigkeitsprozessen zu beteiligen. Für eine Interviewpartnerin ist hier die Wertschätzung ein wichtiger Faktor. Sie stellt die Frage, ob entsprechende Maßnahmen auch von den Bewohner*innen bzw. Kund*innen der Einrichtungen und Pflegedienste sowie deren Angehörigen wertgeschätzt würden. Wertschätzung kann somit als Motivationsfaktor gesehen werden. Eine andere Expertin hält finanzielle Anreize für notwendig, um das Interesse der Einrichtungen an ökologischer Nachhaltigkeit zu erhöhen.

Eine Chance zur Sensibilisierung wird in der Ausbildung gesehen. Es wird der Wunsch geäußert, das Thema dort stärker zu platzieren, da es bisher in der Ausbildung zu kurz kommt. Eine stärkere Sensibilisierung im Bildungskontext wird gefordert, um das Umweltbewusstsein zu stärken und eine intrinsische Motivation zu schaffen, sich an Veränderungen zu beteiligen. Auch die Implementierung einer Nachhaltigkeitskultur kann nach Meinung einer Interviewpartnerin nur gelingen, wenn sie von den Pflegenden selbst kommt und gelebt wird. Ansätze, die Maßnahmen von außen an die Pflegenden herantragen, hält sie für wenig erfolgversprechend, denn „... das verpufft im Nichts.“ (Interviewprotokoll_6_210421, Pos. 66) Zentral sind hier die Einrichtungsleitungen, die Impulse an die Pflegenden herantragen können. Die

ältere Generation wird hier im Hinblick auf ein Umdenken kritisch gesehen. Die Hoffnungen auf Veränderungsprozesse ruhen stark auf dem Generationswechsel.

Ein weiterer Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit wurde im Kontext eines ambulanten Pflegedienstes geäußert. Hier besteht eine Aufgabe der Pflegekräfte auch in der Beratung der Kund*innen, die z.B. einen sparsamen Materialverbrauch einbezieht.

➤ Berufsorientierung

Die ausbildenden Altenpflegeeinrichtungen haben ein großes Interesse an der Nachwuchsgewinnung. Alle Interviewpartner berichten von verschiedenen Maßnahmen zur Berufsorientierung, an denen sich die Einrichtungen beteiligen. So waren bzw. sind alle Einrichtungen im Rahmen des Girls' Day und Boys' Day aktiv. Es wird jedoch von einigen Expert*innen von einer geringen Resonanz berichtet. Eine Expertin äußert die Hoffnung, dass sich dies mit der neuen Pflegeausbildung ändern wird. Auch Berufsmessen werden genutzt, um das Berufsbild und die Einrichtungen vorzustellen. Die Einrichtungen sind in der Regel offen für Praktika oder bieten Schnuppertage an, um Interessierten einen Einblick in das Tätigkeitsfeld einer Pflegeeinrichtung zu ermöglichen. Berichtet wird auch von Medienkampagnen über Social Media, z.B. durch einen Imagefilm, um junge Menschen zu erreichen. Eine Interviewpartnerin äußerte den Wunsch nach einem Zeitkorridor in Schulen, um den Pflegeberuf dort vorstellen zu können.

3.2.2 Gestaltungsbereich 2: Lernort Betrieb

Im Gestaltungsbereich „Lernort Betrieb“ wurde in den Interviews der Frage nachgegangen, wie Nachhaltigkeitsziele in den Leitbildern der Träger und Einrichtungen verortet sind und welche Bedeutung diese Leitbilder für das alltägliche Handeln haben. Des Weiteren erläutern die Interviewpartner*innen, inwiefern es in den Einrichtungen zentrale personelle Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsbelange gibt.

➤ Leitbild

Die Leitbilder der Einrichtungen, von denen die Interviewpartnerinnen berichten, sind hinsichtlich der Formulierung von Nachhaltigkeitszielen sehr unterschiedlich. Da der Pflegebereich aus einer karitativen Tradition heraus entstanden ist, steht der karitative Aspekt auch im Mittelpunkt der jeweiligen Leitbilder. Häufig sind die Leitbilder knapp formuliert und enthalten wenig konkrete Nachhaltigkeitsbezüge. Allerdings werden durchaus Bezüge zur sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit gesehen, z.B. über Grundwerte wie „Freiheit“ und „Solidarität“. Ökologische Nachhaltigkeit verbindet sich mit dem Aspekt der ökonomischen Nachhaltigkeit, wenn es z.B. in einer Einrichtung heißt: „Wir wirtschaften nachhaltig und gehen sparsam mit Ressourcen um“. Die Frage, die sich auch einer der Expert*innen stellt, ist, welche Bedeutung und welchen Wert die Leitbilder besitzen:

„Also ich glaube schon, dass es einfach immer noch 60 Prozent Einrichtungen gibt, die alles schön auf dem Papier haben, weil man es haben muss, weil der MDK es überprüft, weil es die Heimaufsicht überprüft, weil es die BG überprüft und und und.“ (Interviewprotokoll 8_210525, Pos. 47-50)

Tatsächlich scheint es sehr unterschiedlich zu sein, inwieweit die Aussagen eines Leitbildes auch gelebt und umgesetzt werden und in den Pflegealltag und die Ausbildung einfließen. Im oben genannten Beispiel („Wir wirtschaften nachhaltig...“) führt die Einrichtung regelmäßig Veranstaltungen zum Thema „Selbstverständlichkeiten“ durch, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ressourcenschonendem Handeln im Pflegealltag geschult werden. Neben dem karitativen Aspekt werden in den Leitbildern z.B. das Führungsverständnis, Kommunikation, Transparenz oder Kooperation und lebenslanges Lernen thematisiert. Einige Einrichtungen verfügen über eigene Leitbilder, andere übernehmen diese von ihrem Träger. Die thematische Breite und der Umfang der Leitbilder sind von Einrichtung zu Einrichtung bzw. von Träger zu Träger sehr unterschiedlich. Ein gutes Beispiel für ein gelebtes Leitbild praktiziert z.B. ein Träger, dessen Leitbild auch als Evaluationsgrundlage, z.B. in großen Teamsitzungen und Qualitätszirkeln, dient und der aus dem Leitbild Lernaufgaben für die Auszubildenden ableitet (z.B.: "Wer sind Sie?"): Wo erlebe ich Wertschätzung im Arbeitsalltag, wo erlebe ich Transparenz?)

➤ **Zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsbelange**

Die Frage nach einer zentral verantwortlichen Person oder Funktion in den Einrichtungen, die sich mit Nachhaltigkeitsfragen befasst, wurde von allen Interviewpartner*innen verneint. In kleineren Einrichtungen ist es häufig die Pflegedienstleitung, die alle thematischen Schnittstellen besetzt. Andernorts werden Nachhaltigkeitsfragen z.B. im Rahmen des Qualitätsmanagements bearbeitet. Insgesamt ist es themen- und strukturabhängig, an welcher Stelle Nachhaltigkeitsthemen angedockt werden. Eine Expertin schlägt vor, Nachhaltigkeitsthemen zu präzisieren und an bestimmte Aufgabenbereiche anzubinden, z.B. an die Verantwortlichen für Arbeitssicherheit oder Qualitätsmanagement. Letzteres wird auf der Leitungsebene eines Trägers mit mehreren Einrichtungen bereits praktiziert.

3.2.3 Gestaltungsbereich 3: Lern- und Arbeitsumgebungen

Bezüglich der Lern- und Arbeitsbedingungen wurden die Expert*innen zu Gestaltungsräumen in den Einrichtungen befragt - und zwar in gegenständlicher und zeitlicher Hinsicht. Gibt es in den Einrichtungen überhaupt Räume und Raumpotenziale zur Entfaltung kreativer Ideen und anderer Lerngelegenheiten? Wenn ja, welche und wie werden sie genutzt? Zu den Lern- und Arbeitsbedingungen gehören auch Qualifizierungsmöglichkeiten und -angebote. Vor dem Hintergrund des Lern- und Bildungsfokus des Transferprojektes sind hier vor allem Qualifizierungsangebote für Leitungs- und pädagogische Fachkräfte gefragt.

➤ Raum- und Raumgestaltungspotenziale

In diesem Punkt wurden die Interviewpartner*innen nach den räumlichen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten in ihren Einrichtungen gefragt, um die Voraussetzungen seitens der Altenpflegeeinrichtungen hinsichtlich einer lernförderlichen Lernumgebung eruieren zu können. Dies betrifft zum einen konkrete Raumangebote der Einrichtungen, die im Rahmen von Gestaltungsprozessen von den Mitarbeitenden bzw. Auszubildenden kreativ genutzt werden können. Räume können dabei auch digitale Räume sein. Zum anderen spielt die räumliche Gestaltung der Einrichtung eine Rolle. Hier stellt sich die Frage, ob die Einrichtungen den Mitarbeitenden und Auszubildenden Möglichkeiten zum Lernen, zur Mitgestaltung, zum Rückzug und zur Entspannung bieten, um ein lernförderliches und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Hinsichtlich der Gestaltungspotenziale ist neben dem gegenständlichen Raumverständnis natürlich auch die Frage nach dem zeitlichen Raumpotenzial von Bedeutung. Um Gestaltung zu ermöglichen, ist die Gleichzeitigkeit von Raum und Zeit unabdingbar.

Um es vorweg zu nehmen: In den Interviews zeigt sich, dass die Möglichkeiten und Angebote in vielen Einrichtungen sehr begrenzt sind. Mancherorts wird sogar der Bedarf an räumlichen Potenzialen in Frage gestellt. Es gibt aber auch Leuchttürme.

Eine Interviewpartner*in berichtet über fehlende räumliche Kapazitäten für Schulungs- oder Projekträume. So müssten gemäß der Heimaufsicht alle Räumlichkeiten eine Funktion haben, die der Versorgung der Bewohner*innen diene. Grundsätzlich sei ein Pflegeheim das Zuhause der Menschen und alle Räumlichkeiten seien dem untergeordnet. Den Mitarbeiter*innen und Auszubildenden stünde daher nur das Dienstzimmer für alle Tätigkeiten zur Verfügung. Sie hält die Idee eines Projektraumes zwar für sinnvoll, bezweifelt aber, dass ein solcher Raum tatsächlich ausreichend genutzt würde. In die gleiche Kerbe schlägt eine andere Interviewpartnerin. Sie berichtet von einem Pausenraum, der auch ausschließlich für Pausen genutzt würde. Zudem sieht sie wenig Motivation bei den Mitarbeitenden, sich neben der anstrengenden Arbeit an kreativen und partizipativen Prozessen zu beteiligen. Potenziale sind jedoch an vielen Stellen durchaus vorhanden. So wird von Besprechungsräumen berichtet, die theoretisch für Projektarbeit oder Vernetzung z.B. der Auszubildenden genutzt werden könnten.

Wie Einrichtungen in räumlicher Hinsicht zu nachhaltigen Lernorten werden können, zeigt ein Träger mit mehreren Einrichtungen, von denen vier auch Ausbildungsstätten sind. Diese Einrichtungen verfügen über Skills Labs, die den Auszubildenden Lernmöglichkeiten bieten. Sie sind mit „Brainstormingboards“, Fachliteratur, spielerischem Lernmaterial und Laptops ausgestattet. Die Interviewpartnerin berichtet, dass die Einrichtung der Räume ein „Riesenthema“ gewesen sei. Wie bereits erwähnt, dürfen Räume in Pflegeeinrichtungen grundsätzlich nicht zweckentfremdet werden, sondern müssen für die Versorgung der Bewohner*innen zur Verfügung gestellt werden. Es bedarf einer Genehmigung der Heimaufsicht, um Räume anderweitig nutzen zu können. Hier sei Kreativität gefragt, so die Interviewpartnerin:

„Wir haben dann einen Wäscheraum, der quasi nicht von der Heimaufsicht als notwendig deklariert wurde, mussten wir einen Durchbruch machen. Das ist kein schöner Raum geworden,

aber den haben wir gemeinsam mit den Azubis in einem Projekt gestaltet.“ (Interviewprotokoll_6_210421, Pos. 71-76)

Viele der Einrichtungen verfügen auch über Gärten, die viele Gestaltungsmöglichkeiten bieten, wie mehrere Interviewpartner*innen berichteten.

Mangels Ressourcen des Fachpersonals werden die Auszubildenden in einigen Einrichtungen besonders in die Gestaltung der Räume einbezogen. Die entsprechenden Interviewpartner*innen erleben die Auszubildenden hier als motiviert und kreativ. Mit Blick auf diese (neue) Generation, die partizipativ in die Entwicklung der Einrichtungen eingebunden wird, kann der pflegerische Nachwuchs als große Ressource angesehen werden. Nachhaltigkeitsansätze könnten hier und an der Schnittstelle von Theorie und Praxis ansetzen. So könnte die kommende Pflegegeneration in der Lage sein, ein neues Bewusstsein in der Pflege zu schaffen, indem sie eine Kultur der Mitbestimmung bei der Gestaltung von Pflegeeinrichtungen entwickelt, die sowohl ein Zuhause für ihre Bewohner*innen als auch ein anregender Lern- und Arbeitsort für die Mitarbeiter*innen sind. Gemeinsame Gestaltungsprojekte von Auszubildenden und Bewohner*innen (hier wurde z.B. von einer Wandbemalung mit umliegenden Orten und Sehenswürdigkeiten der Region berichtet) können die Erinnerungsarbeit der Bewohner*innen fördern und die Arbeit des Pflegepersonals mit den Bewohner*innen bereichern.

Das nächste Beispiel zeigt weitere Möglichkeiten der kreativen, partizipativen Raumgestaltung:

„Das war auch ganz spannend in Bezug auf Raum: Wir haben dort ein ungenutztes Pflegebad. Das war halt immer so die Rumpelkammer, da stand immer irgendwie alles mit drin. Da gestalten wir gerade eine Wohlfühloase beziehungsweise das machen unsere Azubis. Es gibt dort über Fördergelder jetzt eine neue Badewanne und gemeinsam mit Bewohner und Bewohnerinnen und den Azubis wird dort jetzt quasi ein Wellnessbad gestaltet.“ (Interviewprotokoll_6_210421, Pos. 76)

Diese Interviewpartnerin erklärt, es sei keinesfalls immer nur eine Frage des Geldes, Dinge zu verändern und...

„...also es kann mir kein Träger erzählen, dass er nicht irgendwo eine Möglichkeit hat, Lernen zu ermöglichen, und auch und wenn es ein neues Bad gestalten ist, dass es einfach ja das Kennenlernen der Umgebung oder Wohnumfeld-Gestaltung ist, auch das steht im Rahmenlehrplan drin. Ich glaube einfach der große Knackpunkt ist, das ganz viele nicht kreativ genug denken. Oder die meisten haben einen tollen Garten. Ich kann in meinem Garten nen kurzen Sinnesparcours anlegen, gemeinsam mit Azubis. Also ich finde es gibt tausend Möglichkeiten, was man machen kann. Aber man muss sich einfach trauen und man muss auch seine Mitarbeiter vor Ort finden, die da begeistert sind und auch Lust haben ja mal neue Wege zu gehen.“ (Interviewprotokoll_6_210421, Pos. 76)

Die neue Pflegeausbildung mit den Rahmenplänen bietet hier eine Voraussetzung, die als Grundlage und Rahmenbedingung für die Integration der Auszubildenden genutzt werden kann. Durch den höheren Anteil an Praxisanleitung mit dem entsprechenden

Personalschlüssel, der im Rahmen des Pflegeberufgesetzes festgelegt wurde, kann die Betreuung der Auszubildenden ohne zusätzliche Belastung des Fachpersonals erfolgen.

Ein weiterer Punkt im Rahmen der Raumgestaltung sind Angebote für das psychische und physische Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen. Die Aussagen der Interviewpartner*innen vermitteln hier ein pragmatisches Bild: Für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden werde häufig lediglich das Allernötigste bereitgestellt:

„Im besten Fall haben die sowas wie eine Mitarbeiterküche, Kühlschrank, und vielleicht eine Platte oder so. Ja, aber damit ist es dann auch schon gut.“ ... „In den praktischen Einrichtungen gibt es Aufenthaltsräume für Mitarbeiter, aber ganz ehrlich, dass was ich gesehen habe, hat das weder einen Wohlfühlcharakter, es erfüllt den Nutzen oder den Zweck, sich irgendwo hinsetzen zu können, seine Kaffeetasse auf den Platz neben an zu legen. Wohlfühlen... weiß ich nicht... das hatte ich in den letzten 10 Jahren dabei selten, das muss man auch so sagen.“ (Interviewprotokoll 5_210416, Pos. 95-97)

Mehrere Einrichtungen verfügen jedoch über Massagestühle, die auch genutzt werden. In einigen Einrichtungen werden Obsttage angeboten. Es wird von Bildertafeln berichtet, die von den Mitarbeitenden befüllt werden können. Es gab auch Angebote seitens der Leitungen, die jedoch auf weniger Resonanz stießen und daher wieder eingestellt wurden. In diesem Zusammenhang wird z.B. eine Leinwand zum gemeinsamen Anschauen von Filmen genannt. Allerdings hätten nur wenige Mitarbeiter*innen an diesen Aktivitäten außerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen wollen. Mehrere Expert*innen äußern Zweifel, ob solche Angebote ausreichend genutzt würden, sehen sie jedoch grundsätzlich als sinnvoll an.

In Bezug auf digitale Räume werden viele Einrichtungen von mehreren Expert*innen als ausbaufähig angesehen, erste Schritte wurden jedoch vielerorts, nicht zuletzt aufgrund der Pandemie, bereits unternommen. Die Möglichkeit der digitalen Vernetzung der Auszubildenden untereinander wird einhellig als sehr sinnvoll erachtet.

➤ Qualifizierungsangebote für Leitungs- und Bildungspersonal

Generell gibt es ein sehr großes Angebot an Fortbildungen für Mitarbeitende, Leitungs- und pädagogisches Personal. In einem Interview werden 900 Unterrichtseinheiten für die großen Weiterbildungen für Einrichtungsleitungen angegeben. Im mittleren Bereich der Pflegedienstleitungen werden 460 UE genannt. Einige Interviewpartner*innen unterscheiden zwischen verpflichtenden Anforderungen und zusätzlichen, freiwilligen Teilnahmen, die vor allem von den Mitarbeiter*innen weniger in Anspruch genommen würden.

Thematisch liegt der Schwerpunkt auf (pflege-)fachlichen Themen, es werden aber auch Fortbildungen zu ökologischen Themen angeboten, wie eine Interviewpartnerin berichtet. Von den anderen Expertinnen und Experten werden solche Angebote jedoch nicht erwähnt.

Wie bereits im ersten Kapitel erwähnt, sind mit dem neuen Pflegeberufegesetz auch die Anforderungen an die Qualifikation der Praxisanleitungen gestiegen. 300 Stunden Weiterbildung pro Jahr werden hier gefordert, um als Praxisanleitung tätig sein zu können. Die genauen Inhalte dieser Fortbildungen sind jedoch nur grob umrissen und nicht konkret festgelegt. Hierin liegt sowohl ein Risiko als auch eine Chance: Einerseits bietet sich die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsaspekte stärker in die Weiterbildung zu integrieren und über die Praxisanleitungen in Lehr-/Lernsettings in die Praxis einfließen zu lassen, was eine wichtige Ressource darstellt. Das Fehlen konkreter inhaltlicher Vorgaben birgt jedoch die Gefahr, dass „irgendetwas“ Gegenstand der Fortbildungen ist und die qualitativen Inhalte sehr unterschiedlich sein können. Dies wurde von einer Interviewpartnerin explizit kritisch angemerkt.

3.2.4 Gestaltungsbereich 4: Lehr-/Lernsituationen

Hier wurde den Interviewpartner*innen die Frage gestellt, wie Nachhaltigkeitsthemen im Ausbildungskontext in Form von Lehr-/Lernarrangements in der Praxis bzw. im Theorie-Praxis-Transfer zum Tragen kommen. Die Expert*innen konnten dazu keine konkreten Beispiele nennen, die rechtlichen Rahmenbedingungen bieten jedoch gute Voraussetzungen.

Für die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Lehr-/Lernsituationen sind für die Pflege zwei Rahmenbedingungen hervorzuheben: die von Bund und Ländern erarbeiteten Rahmenpläne im Kontext der neuen generalistischen Pflegeausbildung sowie die modernisierten Standard-Berufsbildpositionen in allen Ausbildungsberufen (BIBB, 2021), in denen neben den beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten auch Umweltschutz und Nachhaltigkeit als Ausbildungsinhalte festgeschrieben sind. Ihre Vermittlung muss in die betrieblichen Ausbildungspläne aufgenommen werden und sie sind auch Gegenstand der Prüfungen.

Viele Ausbildungsbetriebe und Schulen arbeiten derzeit noch an eigenen Curricula. Aufgrund der gesetzlichen Grundlagen ist zu erwarten, dass zukünftig konkrete Lernaufgaben zu nachhaltigkeitsrelevanten Inhalten in den Curricula verankert werden, z.B. im Rahmen des Theorie-Praxis-Transfers. Zum aktuellen Stand der Ausbildung wurde von den Expert*innen das ressourcenschonende Arbeiten und die Materialentsorgung als praxisrelevantes Thema in der Ausbildung genannt.

Dieser Gestaltungsbereich widmet sich der Gestaltung von Lehr-/Lernsituationen, die sich in der Kommunikation und im Verhalten von Lernenden und Lehrenden im betrieblichen Alltag widerspiegeln. Dabei erfordert BBNE keine völlig neue didaktische Ausrichtung. Vielmehr geht sie „von anerkannten berufspädagogischen Prinzipien der betrieblichen Ausbildung und des zeitgemäßen Berufsschulunterrichts aus und ergänzt diese um Nachhaltigkeitsperspektiven“ (Schütt-Sayed 2021, S. 56). Die dazu entwickelten didaktischen Prinzipien für eine BBNE geben Hinweise, wie Lehr-/Lernsituationen im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet werden können (vgl. Schütt-Sayed, 2021). Es geht darum, ganzheitliche Lernprozesse zu initiieren, in denen „neben der Wissensvermittlung auch handlungsmotivierende, wahrnehmungsfördernde und wertorientierte Aspekte relevant sind. Dabei ist es wesentlich, lebendiges Lernen zu

ermöglichen, d.h. eigene Erfahrungen und persönliches Erleben einzubeziehen.“ (Schütt-Sayed 2021, S. 57). Zu diesem Gestaltungsfeld gehören zwei Handlungsfelder, die sich mit nachhaltigkeitsbezogenen Lerninhalten und nachhaltigem Handeln im beruflichen Kontext beschäftigen. Beispiele sind nachhaltigkeitsbezogene Lernaufgaben und Planspiele mit Methoden des Design Thinking, der Einsatz von Lern-Apps, Serious Games und Lerntagebüchern sowie die Integration von Nachhaltigkeit in den Arbeits- und Ausbildungsalltag durch sogenannte „5-Minuten-Gespräche“.

Ausgewählte Indikatoren können sein:

- Unser Unternehmen identifiziert Ansatzpunkte für Nachhaltigkeit aus den Berufsbildpositionen bzw. Lernfeldern des jeweiligen Ausbildungsberufes und setzt diese in betriebliches Lernen um (z. B. Ausbildungspläne).
- Unser Unternehmen vermittelt den Lernenden die lokalen, regionalen und globalen Wirkungszusammenhänge des eigenen Handelns und die damit verbundene Mitwirkung an einer nachhaltigen Zukunftsgestaltung entlang der betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse.
- Unser Unternehmen greift Aspekte der ökologischen Nachhaltigkeit als Lerninhalte in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf (z. B. Produktlebenszyklus, Kreislaufwirtschaft und Entsorgung, Mobilität, Ernährung, Energie, Wasser und Emissionen).
- Unser Unternehmen unterstützt Auszubildende darin, Umweltfaktoren, Megatrends und veränderte Bedürfnisse von Kund*innen zu erkennen und Vorschläge zu formulieren, wie ein Geschäftsmodell in Richtung nachhaltigen Wirtschaftens verändert werden kann.
- Unser Unternehmen trägt dazu bei, dass Auszubildende Widersprüche und Interessenkonflikte in ihrem beruflichen Handeln benennen können und Methoden (z.B. Kreativitäts- und Kommunikationstechniken) kennen, um Widersprüche in der beruflichen Arbeit zu lösen.

3.3. Zusammenfassung

Die Altenpflegebranche steht derzeit vor großen Herausforderungen: Im Mittelpunkt stehen die Gewinnung und Bindung von Fachkräften sowie die Umsetzung der neuen generalistischen Pflegeausbildung. Weitere Themen sind die Digitalisierung, die Qualität der Pflege und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Die Interviews bestätigen die Ergebnisse der Literaturanalyse und geben Aufschluss über die strukturellen, organisatorischen und inhaltlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen in der Praxis. Veränderungen und Verbesserungen, vor allem im Bereich der Arbeitsbedingungen und der Personalbindung, sind zum einen selbst Themen, die in Bezug auf Nachhaltigkeit aufgegriffen werden müssen, zum anderen bilden sie die Grundlage für die Bereitschaft innerhalb der Branche, Aktivitäten z.B. in Bezug auf ökonomische Nachhaltigkeit zu unternehmen. Nachhaltigkeit im Sinne von Personalbindung kann als Grundvoraussetzung und Schlüssel zur Sensibilisierung der Branche für die Operationalisierung von Nachhaltigkeit in der Pflege gesehen werden.

Es sind die Menschen vor Ort, sowohl auf der Führungsebene als auch in der Belegschaft, die mitgenommen werden müssen, um einen Austausch über die positiven Effekte nachhaltigen Handelns für ihren Betrieb zu ermöglichen. Dies kann aber nur gelingen, wenn Nachhaltigkeit in einem ersten Schritt mit den Problemen verknüpft wird, die die Akteur*innen am dringenden betreffen und sie darin einen Mehrwert für ihr Unternehmen erkennen können. Die Umsetzung von Methoden zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte in die Praxis erfordert Engagement und zeitliche Ressourcen. Eine Folge des Fachkräftemangels ist jedoch auch ein Mangel an zeitlichen Ressourcen bei den Pflegekräften.

Im Bereich der Arbeitnehmer- und Menschenrechte werden Bedarfe vor allem im Bereich des Gesundheitsschutzes deutlich. Vor allem die psychische Gesundheitsfürsorge der Mitarbeitenden sollte nach Ansicht der Interviewpartner*innen seitens der Arbeitgeber stärker berücksichtigt werden.

Die Bedeutung der ökologischen Nachhaltigkeit ist allen Expertinnen bewusst. Es finden sich auch Einrichtungen, die Entwicklungen vorantreiben und Konzepte zur Nachhaltigkeit entwickeln. In den meisten Einrichtungen gab es bereits Ansätze, die jedoch durch die Pandemie gebremst oder aufgrund von personellen oder zeitlichen Ressourcen zugunsten anderer Herausforderungen zurückgestellt wurden. Sehr häufig wird auch von einer fehlenden Sensibilisierung und einem noch nicht sehr ausgeprägten Bewusstsein und Motivation auf Seiten der Leitung und des Personals berichtet, die ein Umdenken in der Praxis bewirken könnten.

Ressourcenschonendes Handeln wird jedoch in allen Einrichtungen als wichtig erachtet und in der Praxis umgesetzt. Hier könnten weitere Aktivitäten ansetzen, da es sich auch im Sinne der Wirtschaftlichkeit um ein praxisrelevantes Thema handelt. Die Praxisrelevanz ist von großer Wichtigkeit, um die Akteur*innen zum Handeln zu motivieren und die Bereitschaft zur Veränderung und ein Umdenken bei den Mitarbeiter*innen zu erreichen. Einige Einrichtungen sind hier schon sehr weit, zeigen sich offen für Projekte und Maßnahmen oder setzen bereits um, in anderen müssen noch die Rahmenbedingungen geschaffen werden. Eine Schlüsselrolle kommt dabei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sensibilisierung der Führungskräfte zu. Ob und was genau getan wird, hängt in der Regel vom Engagement einzelner Personen ab.

Darüber hinaus zeigt sich, dass partizipative und kreative Potenziale, die sowohl Identifikation mit dem Arbeitgeber (Fachkräftebindung) als auch neue Impulse für nachhaltige Lernorte schaffen können, häufig ungenutzt bleiben. Hier könnte den Auszubildenden eine Schlüsselrolle zukommen, selbst kreativ und initiativ zu werden und ihren Ausbildungsbetrieb auf dem Weg zu einem nachhaltigen Lernort zu unterstützen. An den Stellen, wo Auszubildende nach ihrer Meinung gefragt werden und auch praktisch partizipativ eingebunden sind, geben die Expert*innen ein sehr positives Feedback. Sie erleben die Auszubildenden als sehr motiviert und auch als Ideengeber. Die neue generalistische Pflegeausbildung bietet dafür aufgrund ihrer rechtlichen Rahmenbedingungen die Möglichkeit, Auszubildende aktiv in Entwicklungen und Prozesse einzubinden, da sie zeitliche Spielräume und die Möglichkeit und sogar die Verpflichtung bietet, Nachhaltigkeitsthemen in das Curriculum zu integrieren. Erhöhte

Anforderungen an die Qualifizierung der Praxisanleitung ermöglichen mehr Raum für Nachhaltigkeitsthemen, die in die Praxis eingebracht werden können. Damit sind Rahmenbedingungen geschaffen, die genutzt und auf denen aufgebaut werden kann.

4. Wege und Möglichkeiten zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in Einrichtungen der Altenpflege

Aus den Gesprächen mit den verschiedenen Expert*innen und Akteur*innen der Praxis geht hervor, dass das Thema Nachhaltigkeit häufig scheinbar nachrangig betrachtet wird. Im Zuge des Fachkräftemangels und der umfassenden Veränderungen in der Pflegeausbildung durch das Pflegeberufegesetz sehen sich die Akteur*innen mit aktuellen Herausforderungen konfrontiert, die dringlicher erscheinen und auf den ersten Blick nicht direkt mit Nachhaltigkeit in Verbindung gebracht werden. Es soll daher aufgezeigt werden, wie Nachhaltigkeit die Bedarfe in der Praxis der Altenpflege aufgreifen und möglicherweise sogar decken kann. Dabei geht es sowohl um eine Anpassung an die Herausforderungen als auch um eine sinnvolle Integration in den Pflegealltag. Dreh- und Angelpunkt ist dabei der Fachkräftemangel.

Personalbindung

Qualifiziertes Personal zu finden und zu halten ist eine Grundvoraussetzung für eine qualitativ hochwertige und nachhaltige Gesundheitsversorgung. Eine längere Bindung an den Arbeitsplatz ist u.a. auf Zufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zurückzuführen und stellt für sich genommen einen Aspekt der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit dar: Zufriedenheit kann durch verschiedene Umstände erzeugt werden, u.a. durch Identifikation mit dem Unternehmen und ein gutes Arbeitsklima. Die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit beziehen sich auf Motivation, Potenzialentfaltung, Selbstwirksamkeit, Engagement und Partizipation. Durch die Förderung von Partizipation und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Belegschaft - insbesondere der Auszubildenden - können sowohl innovative Prozesse für mehr Nachhaltigkeit angestoßen als auch das Unternehmen als attraktiver Lern- und Arbeitsort weiterentwickelt werden. Dies führt neben der Personalgewinnung und -bindung auch zu einer höheren Produktivität im Unternehmen. Zudem wird die Gefahr der Abwerbung von Auszubildenden durch andere Einrichtungen verringert.

Wirtschaftlichkeit

Die Umsetzung von Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen ist langfristig effizienter und kostengünstiger. Am Beispiel der Mitarbeiterbindung zeigt sich, dass Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit wie ressourcenschonendes Arbeiten und Gesundheitsvorsorge für die Mitarbeitenden sich auch ökonomisch positiv auf ein zielorientiertes und produktives Handeln auswirken. Die Folge ist eine Steigerung der Produktivität, des Wachstums und der

Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, was sich wiederum auf den Unternehmenserfolg auswirkt.

Nachhaltigkeit in der Pflege wird häufig mit dem Begriff der Relevanz verbunden. Das bedeutet, dass die Inhalte einen Nutzen stiften sollen und damit eine Motivation für die Akteur*innen geschaffen wird, aktiv oder unterstützend tätig zu werden. Ein Beispiel hierfür ist die Wirtschaftlichkeit. Eine bereits vielfach praktizierte Maßnahme im Rahmen der Wirtschaftlichkeit ist das bereits erwähnte ressourcenschonende Handeln. Die Mehrfachnutzung von Materialien und deren überlegter und sparsamer Einsatz wird von den Mitarbeitenden erwartet und auch in Schulungen thematisiert. Die Reduzierung von Plastikmüll, z.B. durch den sparsamen Einsatz von Pflegeutensilien wie Plastikhandschuhen, wird von den Befragten zwar auch als ökologisch nachhaltig angesehen, aber vor allem unter ökonomischen Gesichtspunkten thematisiert und bewertet.

Das gilt ebenso für den Energieverbrauch (z.B. geöffnetes Fenster bei aufgedrehter Heizung im Zimmer von Bewohner*innen). An dieser Stelle gilt es zum einen, alle pflegerischen Handlungen daraufhin zu überprüfen, an welchen Stellen schonender mit Ressourcen umgegangen werden kann. Dies lässt sich auch gut in die Lernaufgaben der Auszubildenden integrieren. Zum anderen sollte aber auch thematisiert werden, dass Wirtschaftlichkeit in diesem Sinne auch Nachhaltigkeit ist. So marginal dies klingen mag, oft sind solche Bezüge den Akteur*innen nicht bewusst.

Klima- und Umweltschutz

Eine nachhaltige Unternehmenskultur leistet einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag zum Klimaschutz. Denn ressourcenschonendes Handeln und Arbeiten ist in den meisten Fällen nicht nur ökonomisch, sondern auch ökologisch sinnvoll. Die Beispiele sind daher in beiden Bereichen ähnlich: Vermeidung von Plastikmüll, Recycling, Energieeinsparung oder die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes durch Hybridautos. Dies verdeutlicht den engen Zusammenhang zwischen Klimaschutz und Wirtschaftlichkeit. Entgegen der weit verbreiteten Meinung bedeutet Nachhaltigkeit deshalb auch keinen Mehraufwand. Die Anschaffung von langlebigen Geräten und Hilfsmitteln, die die Pflege erleichtern, spart nicht nur Material, sondern schont auch die Arbeitskraft des Pflegepersonals und fördert damit sowohl die ökonomische als auch die soziale Nachhaltigkeit. Es wird also deutlich, dass die Gestaltung eines nachhaltigen Lernortes ein ganzheitlicher Entwicklungsprozess ist, dessen Maßnahmen auf mehreren Ebenen wirken.

Im Folgenden wird die Auffassung vertreten, dass Nachhaltigkeit bei der Ausbildung ansetzen muss, um langfristige Wirtschaftlichkeit, Personalbindung und Klimaschutz im Unternehmen zu sichern. Dabei stehen insbesondere die Qualifizierung des Ausbildungspersonals und die Partizipation der Auszubildenden im Vordergrund. Die konkrete Umsetzung dieses Vorhabens anhand von Modulen und Workshops wird in Kapitel 5 näher erläutert.

Es soll deutlich werden, dass die Gestaltung einer Nachhaltigkeitskultur, die in der Ausbildung beginnt, nicht erst mit der Einführung konkreter ökologischer Inhalte beginnen kann, sondern als ganzheitlicher Prozess verstanden werden muss. Dazu müssen Aktivitäten zur Förderung einer Nachhaltigkeitskultur 1. sinnvoll in die Pflegeprozesse integriert werden und 2. fachliche und überfachliche Kompetenzen geschaffen werden. Es geht also darum, eine Basis zu schaffen, auf der vielfältige Maßnahmen und Aktivitäten flexibel umgesetzt werden können, indem die Pflegenden selbst handlungsfähig werden. Dabei werden nicht zuletzt die UN-Nachhaltigkeitsziele, betriebliche Strukturen sowie die Rahmenpläne der Fachkommission und beispielhafte Formate für Lehr-Lernsituationen im Rahmen der Ausbildung berücksichtigt.

4.1. Beitrag der Berufsausbildung zu mehr Nachhaltigkeit

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung könnte als Strategie zur Fachkräftesicherung und Personalbindung zunehmend wichtig werden. Die neue generalistische Pflegeausbildung schafft hierfür bereits die fachlichen und strukturellen Rahmenbedingungen. Qualitativ hochwertige Lehr-/Lernangebote gemäß der (fach-)didaktischen Grundlagen können zu einer hohen Ausbildungszufriedenheit beitragen und die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs im Betrieb erhöhen. Die neue generalistische Pflegeausbildung bietet den Auszubildenden sowohl die zeitlichen Ressourcen (10% der Ausbildungszeit geplante und strukturierte Praxisanleitung) als auch die curricularen Rahmenbedingungen (Kompetenzprinzip) für den Erwerb von fachlichen sowie überfachlichen Kompetenzen.

Kompetenzen werden in diesem Zusammenhang nicht als abstrakte Fähigkeiten verstanden, sondern als die Fähigkeit und Bereitschaft, in komplexen pflegerischen und beruflichen Situationen professionell zu handeln und sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Sie stellen eine Handlungsvoraussetzung dar, die nicht direkt beobachtbar ist, sich aber indirekt im Handeln selbst zeigt. Der Erwerb und die Weiterentwicklung von Kompetenzen erfordern handlungsorientierte Lernprozesse an den verschiedenen Lernorten, in der Pflegeschule ebenso wie in der Pflegepraxis. Die überfachlichen Kompetenzen bilden dabei die Grundlage für die Befähigung der Auszubildenden zu gestalterischem und eigenverantwortlichem Handeln, das sich auch in der Realisierung von Nachhaltigkeit ausdrücken kann. Die folgende Abbildung zeigt, wie sich die Handlungskompetenz der Schüler*innen in beruflichen Situationen und Ebenen ausbildet:

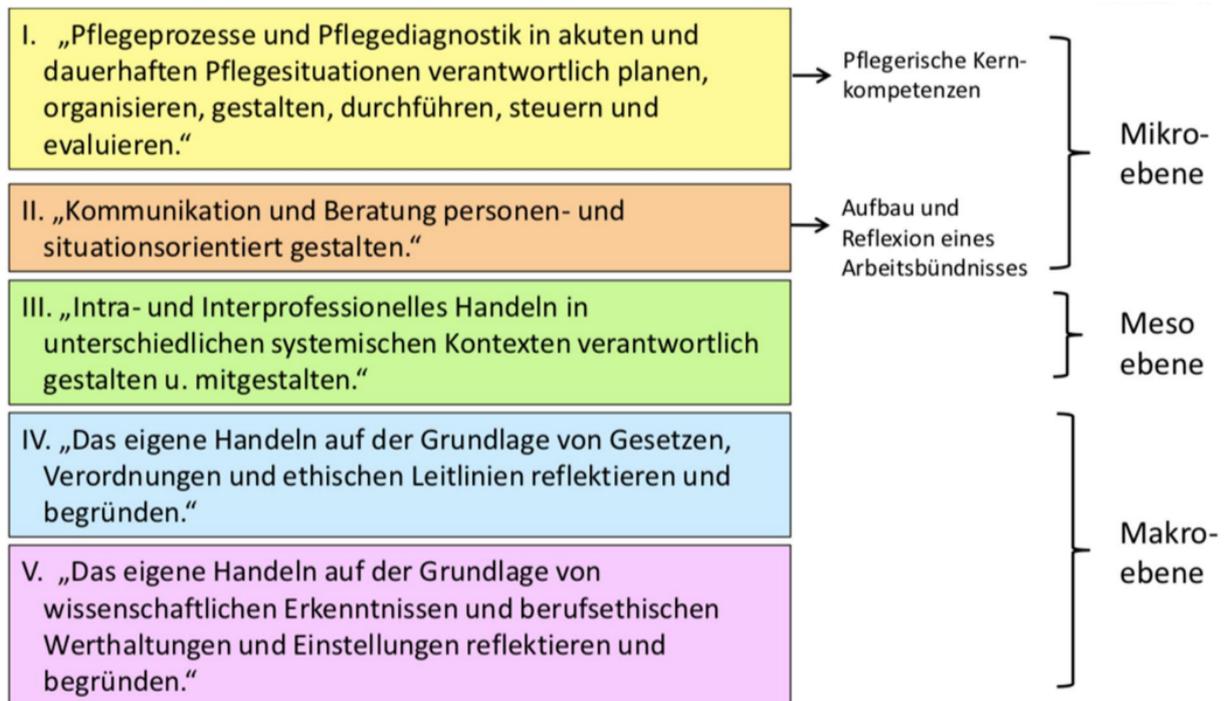


Abbildung 1: Handlungskompetenzen (Quelle: [BIP Chemnitz: Microsoft PowerPoint - 20191127 Informationsveranstaltung.pptx \(bpa.de\)](#))

Durch die Befähigung zur Reflexion, die wiederum die Mitbestimmung und Mitgestaltung von Arbeitsprozessen ermöglicht, erhalten die Auszubildenden und späteren Fachkräfte sowohl eine Stimme als auch die Möglichkeit, dass diese Stimme gehört wird. Sie können sich aktiv einbringen und dazu beitragen, den Betrieb zu einem besseren Arbeits- und Lernort zu machen. Gleichzeitig kann die Möglichkeit der Mitgestaltung dazu beitragen, dass sich die Auszubildenden stärker an ihren Betrieb binden und sich mit ihm identifizieren, was wiederum ihre Chancen erhöht, nach der Ausbildung im Betrieb zu bleiben. Gerade angesichts der Konkurrenzsituation unter den Ausbildungsbetrieben erscheint dies ein gewichtiges Argument im Rahmen der Umsetzung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung für die Betriebe zu sein: In der generalistischen Pflegeausbildung müssen alle Versorgungsbereiche durchlaufen werden. Dies bedeutet, dass die Auszubildenden verschiedene Einrichtungen kennen lernen. Es ist davon auszugehen, dass die Entscheidung für eine Einrichtung eng mit der wahrgenommenen Ausbildungsqualität zusammenhängt. Insofern ist es theoretisch sogar möglich, den Träger der praktischen Ausbildung während der Ausbildung zu wechseln.

Der Praxisanleitung kommt in der Ausbildung eine besondere Bedeutung zu, die durch das Pflegeberufegesetz noch einmal gestärkt wurde. Die Praxisanleitung setzt die fachtheoretische Ausbildung der Pflegeschule in der Praxiseinrichtung fort. Als Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis ist sie ein zentrales Element der Ausbildung. Die Praxisanleitung obliegt Pflegefachkräften in den Ausbildungsbetrieben und ggf. Hochschulen, die durch eine entsprechende Zusatzqualifikation als „Praxisanleiter*in“ (auch) als Ausbilder*innen fungieren. Häufig sind die Praxisanleitungen in die Entwicklung der Praxiscurricula eingebunden.

Sowohl didaktisch als auch fachlich ist die Gestaltung, Unterstützung, Begleitung und Durchführung von Aktivitäten oder Projekten im Rahmen der Ausbildung an die Praxisanleitung gebunden. Sie für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und bedarfsgerecht zu schulen sowie Formate und curriculare Einbettung von Nachhaltigkeit auszuloten, ist daher von grundlegender Bedeutung.

4.2. Neue Gestaltungsspielräume durch curricularen Rahmen

Für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskontexten bieten die Rahmenpläne der Fachkommission (Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG, 2019) eine gute Grundvoraussetzung, und zwar in doppelter Hinsicht: Auf der normativen Ebene zielen sie auf das Bildungs-, Berufs- und Pflegeverständnis sowie auf die Reflexion ab: „Die Auszubildenden reflektieren ihre Rolle als Lernende sowie mögliche selbst- und fremdbestimmte Momente in der Ausbildung und sind für Mitbestimmungsmöglichkeiten sensibilisiert“ (Curriculare Einheit (CE) 01). Bereits an dieser Stelle, die sich auf den Beginn der Ausbildung bezieht, werden die Grundlagen für selbstgesteuertes und reflektiertes Lernen gelegt. Doppelt bedeutet hier, dass, wenn dies von den Akteur*innen verinnerlicht wird, Nachhaltigkeit bei der Gestaltung des Unterrichts automatisch mitgedacht werden sollte. Es geht darum, sich Zeit zu nehmen und nachzudenken: Was gehört dazu? Wo ist Nachhaltigkeit wichtig? Dies kann als kontinuierlicher Prozess verstanden werden, der Zeit und Geduld braucht und mit der Generalistik bereits begonnen hat.

„Mit dem Konzept der Kompetenzorientierung nimmt der Gesetz- und Verordnungsgeber die Perspektive der Lernenden und ihrer Entwicklung im Prozess des lebenslangen Lernens ein“ (Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG 2019, S. 10). Die curricularen Einheiten leiten sich aus den oben genannten Kompetenzbereichen ab und über die Kompetenzbereiche können Bezüge zur Nachhaltigkeit hergestellt werden. Auf diese Weise können sie in die schulischen und praktischen Curricula integriert werden. Von besonderer Bedeutung sind hier die Kompetenzbereiche I und IV (siehe Abb. 1): Im Rahmen des Pflegeprozesses und der Pflegeinterventionen (Kompetenzbereich I) kann auf der Mikroebene der nachhaltige Umgang mit Materialien identifiziert werden. Auf der Makroebene spiegelt sich im Kompetenzbereich IV die Verantwortung im gesamtgesellschaftlichen Kontext wider, die in direktem Zusammenhang mit Klima- und Umweltschutz steht. Damit steht eine Grundlage zur Verfügung, die sowohl für normative Bezüge von Nachhaltigkeit, die u.a. auf soziale und im Gesamtkontext ökonomische Konsequenzen verweisen, als auch für konkrete Aktivitäten für Nachhaltigkeit in Lehr-/Lernsituationen anschlussfähig ist.

4.3. Beispiele für die Umsetzung in Einrichtungen der Altenpflege

Um Nachhaltigkeit erfolgreich in die betriebliche Praxis von Pflegeeinrichtungen zu integrieren, sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Ausbildung mit ihren hohen Anforderungen an das Lehr- und Ausbildungspersonal sowie an die Auszubildenden und ihrem breiten Aufgabenspektrum muss Nachhaltigkeit sinnvoll und umsetzbar integriert werden. Dazu wird im Folgenden auf die vier Gestaltungsbereiche

nachhaltiger Lernorte (vgl. Kapitel 3) Bezug genommen und mit Umsetzungsbeispielen untermauert (Feichtenbeiner et al., 2020).

4.3.1 Verankerung von Nachhaltigkeit in der Organisationsstruktur

Für die Entwicklung einer betrieblichen Nachhaltigkeitskultur mit entsprechenden praktischen Ausformulierungen und Umsetzungen ist die betriebliche Verankerung (Mesoebene) von Nachhaltigkeit unabdingbar. Nachhaltigkeit muss auf die betriebliche Agenda gesetzt werden, um Verbindlichkeit zu erlangen. Um betriebliche Leitlinien für eine nachhaltige Entwicklung zu schaffen, empfiehlt es sich, Nachhaltigkeit im Unternehmensleitbild zu verankern oder Nachhaltigkeit als Unternehmensziel zu formulieren. Dies ist eine hinreichende Voraussetzung, um Nachhaltigkeit in den Pflegealltag und damit auch in die Praxisanleitung integrieren zu können.

Auch die Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit dem Thema **Menschenwürde** und menschenwürdige Pflege stellt eine wichtige Säule im Kontext von Nachhaltigkeit dar. Wie von einem Interviewpartner vorgeschlagen, könnten beispielsweise Schulungen zum Thema Kinästhetik dazu dienen, eine angenehme und menschenwürdige Pflege sowohl für die Pflegekraft als auch für die zu pflegende Person zu gewährleisten. Gleichzeitig könnten so personelle und zeitliche Ressourcen eingespart werden. Auch die **Gesundheitsvorsorge** der Pflegenden steht im Fokus. Da die Pflege Tätigkeit häufig mit psychischen Belastungen einhergeht, ist darauf zu achten, dass die Pflegekräfte im Umgang mit Stress geschult werden und ausreichend Pausen und Freizeit zwischen den Schichten eingehalten werden. Auch Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das Pflegepersonal sind Maßnahmen zur Etablierung einer nachhaltigen **Unternehmenskultur**.

In diesem Zusammenhang sollte auch die **kollegiale Beratung** stärker etabliert werden. Sie bietet einen sehr guten Ansatzpunkt für die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden für den Prozess der Reflexion, des selbstgesteuerten Lernens, der Meinungsbildung und damit der Befähigung zur Partizipation.

Im Zusammenhang mit der Bindung der Auszubildenden pflegen verschiedene Einrichtungen eine „**Willkommenskultur**“. Hier werden die Auszubildenden feierlich begrüßt und haben die Möglichkeit, sich untereinander und ihre Ansprechpartner kennen zu lernen. Dies soll das Zusammengehörigkeitsgefühl fördern, da sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - anders als im staatlichen Bereich - im Arbeitsalltag nicht regelmäßig sehen und austauschen können. Darüber hinaus haben die Einrichtungen Unterstützungsstrukturen insbesondere für Auszubildende mit Migrationshintergrund aufgebaut (z.B. Unterbringung, Wohnungssuche nach Abschluss der Ausbildung, vgl. auch Kap. 3). Berufsorientierungsmaßnahmen wie Berufsmessen und die Vorstellung des Pflegeberufs in Schulen können dazu beitragen, mehr Auszubildende zu gewinnen.

Eine wichtige Voraussetzung zur Integration von Nachhaltigkeit und das Schaffen einer Nachhaltigkeitskultur ist die **Einbindung der Leitungskräfte**, da diese hinter den gewünschten

Entwicklungen stehen und entsprechende Ressourcen bereitstellen müssen. Auch wenn diese insbesondere auf der obersten Ebene nicht in konkrete Aktivitäten in der Praxis, z.B. in der Ausbildung, eingebunden werden müssen und können, betrifft die Entwicklung einer Nachhaltigkeitskultur auch grundlegende Strukturen des Unternehmens. Deren Verankerung und praktische Umsetzung in der Organisationsentwicklung obliegt den Leitungskräften.

Durch konstruktiven Austausch und gemeinsame Entwicklungsprozesse in Lernortkooperationen und Ausbildungsverbänden kann die Qualität der Ausbildung weiter verbessert werden. Ebenso wie die Praxisanleitung seitens des Praxisbetriebes ist die Praxisbegleitung seitens der Pflegeschule als Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis zu verstehen. Im curricularen Sinne gilt dies auch für die Schulleitung und die Lehrkräfte im Allgemeinen, da Theorie- und Praxiscurriculum aufeinander abgestimmt sein sollten. Dazu sollten z.B. die Lernaufgaben für die Praxis an den schulischen Lernstand angepasst werden. Die Praxisanleiter*innen und die Schulen/Praxisbegleiter*innen stehen in engem Austausch miteinander. Die Schulen sind u.a. deshalb einzubeziehen und auch für die Belange der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.

4.3.2 Die Pflegeeinrichtung als nachhaltiger Lernort

Nachhaltigkeit als Teil des Leitbildes zu erfassen und zu beschreiben, ist pragmatisch und sinnvoll: Sie kann als Unternehmensziel definiert und damit regelmäßig zur Bewertung herangezogen werden. Gleichzeitig kann es in Lernaufgaben für Auszubildende einfließen. Eine solche Aufgabe könnte z. B. lauten: "An welchen Stellen ist Nachhaltigkeit in Ihrem Arbeitsalltag besonders wichtig? Ein weiteres Beispiel, das in einem Experteninterview genannt wurde und bereits praktiziert wird, ist die Reflexion darüber, wie viel Abfall bei der Pflege einer zu betreuenden Person jeweils anfällt. Diese Reflexion ermöglicht es insbesondere den Auszubildenden, sich als eigenverantwortlichen Teil des Teams wahrzunehmen. Gleichzeitig leisten sie damit einen aktiven Beitrag zur Erreichung des Unternehmensziels Nachhaltigkeit. Die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit im Praxisalltag und in der Praxisanleitung dient dazu, die Auszubildenden zur Partizipation und Reflexion anzuregen und zu befähigen.

Darüber hinaus kann Nachhaltigkeit in Form von Veranstaltungen, **Themenjahren oder -wochen** in den Mittelpunkt der Aktivitäten gestellt werden. Um diese Form der strukturellen Verankerung aktiv umzusetzen, bedarf es einer klaren Definition von Aufgaben und Zuständigkeiten: Um die personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit praktisch umzusetzen, empfiehlt sich die Benennung einer bzw. eines **Nachhaltigkeitsbeauftragten**. Neben der Überwachung der Einhaltung von Nachhaltigkeitszielen - wie Abfallvermeidung und Energieeinsparung - könnte dieser das Thema Nachhaltigkeit auch in Dienstbesprechungen einbringen. In fast keiner der im Rahmen der Expert*innengespräche fokussierten Einrichtungen gibt es eine für Nachhaltigkeit verantwortliche Person. In den Gesprächen wurde deutlich, dass es häufig vom Engagement einzelner Personen abhängt, inwieweit Nachhaltigkeitszusammenhänge auf die Agenda der Einrichtung gesetzt werden. An dieser Stelle kann angesetzt werden, indem Nachhaltigkeit in der Stellenbeschreibung mit einer bestimmten Funktion verknüpft wird oder eine Person aus dem Kreis der Mitarbeiter*innen als Nachhaltigkeitsbeauftragte*r benannt wird. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Möglichkeiten je nach

Unternehmensgröße und personeller Ausstattung variieren und nicht alle Unternehmen gleichermaßen in der Lage sind, dies umzusetzen.

Eine Kultur der Nachhaltigkeit setzt viele Maßnahmen voraus. Die derzeitige Situation in der Pflege mit ihren Herausforderungen und Wandlungsprozessen verlangt den Akteur*innen jedoch bereits viel ab. Dies erfordert ein behutsames Vorgehen. Große Veränderungen in kurzer Zeit herbeiführen zu wollen, kann zu Überforderung und Reaktanzen seitens der Praxis führen. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass Veränderungen nur mit einem enormen zeitlichen, personellen oder finanziellen Aufwand erreicht werden können. Ein erster Schritt könnte daher sein, das Thema Nachhaltigkeit im Rahmen einer Dienstbesprechung - von einer für Nachhaltigkeit zuständigen Person - zu thematisieren und konkrete Maßnahmen oder Probleme, z.B. im Hinblick auf ressourcenschonendes Arbeiten, anzusprechen. Auf diese Weise können die Akteur*innen für das Thema sensibilisiert werden. Wichtig ist dabei auch, pragmatisch und für alle Beteiligten nachvollziehbar vorzugehen.

Eine konkrete Maßnahme, wie Nachhaltigkeit thematisiert und überprüft werden kann wäre die **Dokumentation des Materialverbrauchs** und die Entwicklung von Alternativen als Lösungsmöglichkeit. So kann z.B. der Einsatz von digitalen Qualitätsmanagement-Handbüchern nicht nur Papier sparen, sondern auch die Digitalisierung in der Pflege vorantreiben. **Digitale Kommunikation** kann in vielen Fällen Ressourcen sparen: Material, Zeit und Arbeitskraft. Nicht zuletzt müssen diese Themen insbesondere auch Einzug in die Praxisanleitung halten, damit die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit bereits zu Beginn der Ausbildung beginnt und somit der gesamte Betrieb als Lernort innerhalb der Ausbildung verstanden wird.

4.3.3 Verankerung in der Lern- und Arbeitsumgebung zur Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit

Die sinnvolle Integration von Nachhaltigkeitsthemen in den Pflegealltag durch das Schaffen von guten Lern- und Arbeitsumgebungen muss immer dem Aspekt der Sinnhaftigkeit Rechnung tragen: Nachhaltiges Handeln in der Pflege muss immer den Pflegeaspekt einbeziehen. Das heißt zunächst den Aspekt sozialer Nachhaltigkeit zu berücksichtigen, da Pflege immer die Pflegenden und die zu Pflegenden betrifft. Für die stationäre Langzeitpflege und die ambulante Pflege stellen sich also Fragen wie: Wie können die Bewohner*innen und Klient*innen in Nachhaltigkeitsprozesse einbezogen werden? Oder wie können ökologische und soziale Aspekte zusammengebracht werden?

Es bietet sich an, Nachhaltigkeit auch in die **Tages- und Wohngestaltung** der Bewohner*innen zu integrieren. So könnten beispielsweise **Mahlzeiten aus nachhaltig angebauten Lebensmitteln** als Gruppenaktivität zubereitet werden. Auch die **Beratung in der Lebensführung** und Krankheitsvorsorge bei Klient*innen stellt einen Aspekt sozialer Nachhaltigkeit dar. Es gilt, die Klient*innen dabei zu unterstützen, so lange wie möglich ein selbstbestimmtes Leben zu führen und das am besten in den eigenen vier Wänden. Dies wirkt sich wiederum auf die Wahrnehmung von Menschenwürde aus. Neben dem gemeinsamen Kochen wurde in einer

Einrichtung ein eigener **Obst- und Kräutergarten** angelegt. Dessen Erträge können sowohl zu mehr Nachhaltigkeit, einer gesunden **Ernährung** und einer sinnvollen Tagesbeschäftigung der Bewohner*innen beitragen. Eine selbstgemachte Limonade wurde in dieser Einrichtung als Ersatz für handelsübliche zuckerhaltige Limonaden verwendet. Die selbstgemachten Lebensmittel fördern somit sowohl eine gesunde Ernährung als auch ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit.

Auch bei der Frage der Lebensmittelversorgung in Einrichtungen ist abzuwägen, welche umweltschonenden Maßnahmen (regionale Lieferanten) leicht umsetzbar und nicht mit einem höheren (finanziellen) Aufwand verbunden sind. Dabei kann es z.B. sinnvoll sein, die langfristige Perspektive zu beleuchten, die für die Einrichtung von Vorteil sein kann. Bei der Kosten-Nutzen-Rechnung sollte ein positiver Output sowohl für die Einrichtung selbst als auch für alle beteiligten Personen erkennbar sein. Dies gilt nicht zuletzt auch für die eingangs erwähnten Partizipationsaktivitäten, die sowohl in sozialer als auch in ökonomischer Hinsicht langfristige Erfolge mit sich bringen können. Der Einsatz von **Elektroautos** und entsprechenden Ladestationen könnte gerade in der ambulanten Pflege ein wichtiger Schritt in Richtung Klimaschutz sein und langfristig auch wirtschaftlich eine kostengünstigere Alternative darstellen.

Die bereits erwähnte psychische Gesundheit des Pflegepersonals könnte durch die Schaffung von **Ruhe- und Entspannungsräumen** gefördert werden. Ein Befragter betonte den Mehrwert eines vom Praxisgeschehen abgetrennten Raumes, um eine erholsame Pause zu erleben. Auch einrichtungsinterne **Skills Labs** stellen eine solche räumliche Arbeitsumgebung dar. Hier können Trainingseinheiten für Personal und Auszubildende angeboten werden. Dabei sollten auch ausreichend **Lehr- und Lernmaterialien** zur Verfügung stehen. Der verstärkte Einsatz digitaler Formate könnte auch hier den Material- und Zeitaufwand reduzieren. Darüber hinaus könnten die Auszubildenden Themen und Materialien aus der Schule mitbringen, um diese in der Praxisanleitung zu diskutieren und in den Pflegebetrieb zu integrieren. Dabei sollten auch lernhemmende und lernförderliche Bedingungen identifiziert und nachhaltigkeitsbezogene Aspekte eingebracht werden.

4.3.4 Verankerung von Nachhaltigkeit in Lehr-/Lernsituationen

Lehr-/Lernsituationen in der Ausbildung finden sich in der betrieblichen Ausbildung grundsätzlich im alltäglichen Pflegealltag im Rahmen der Zusammenarbeit der Auszubildenden mit anderen Akteur*innen (vor allem Pflegefachkräften und Praxisanleitungen). Sie ist hier jedoch unstrukturiert und an Situationen gebunden. Die strukturierten und geplanten Lehr-/Lernsituationen finden in Form von Praxisanleitung statt (10% der Ausbildungszeit) und sind durch eine professionelle fachliche und didaktische sowie prozesshafte Vorgehensweise geprägt. Die Inhalte gehen neben den situativen Anforderungen der jeweiligen Pflegesituation aus den Curricula der Einrichtungen sowie dem fachtheoretischen Theorie-Praxis-Transfer der

Schulen und der Praxiseinrichtungen hervor. Hier sind z.B. die an den jeweiligen Lernstand der Auszubildenden anzupassenden Aufgaben in der Praxis zu nennen.

Damit lassen sich zwei Anlässe für strukturell verankerte Lehr-/Lernsituationen identifizieren: Zum einen die strukturierte und geplante Praxisanleitung, die von entsprechend qualifiziertem Fachpersonal eigeninitiativ vorbereitet, durchgeführt, dokumentiert und nachbereitet wird. Die Inhalte knüpfen zwar an den Lernstand der Auszubildenden an, sind aber nicht konkret von der Schule vorgegeben. Daher können auch hier Nachhaltigkeitsthemen und -kontexte integriert werden. Zum anderen gibt es die Lern- und Arbeitsaufgaben, die den Auszubildenden sowohl von der Schule für die Praxis vorgegeben werden, als auch von den Einrichtungen selbst entwickelt werden können. Es kommt vor, dass diese Lernaufgaben von der Einrichtung als Praxiscurriculum verstanden werden. Die beiden Anlässe sind also nicht strikt voneinander zu trennen.

Praxisanleitung und Schule stehen im Austausch miteinander und im Sinne einer engen Theorie-Praxis-Verzahnung sollen beide Seiten in die Lehr-/Lernprozesse einbezogen werden. Der Fokus liegt jedoch auf den Praxisanleiter*innen als zentrale Lehrpersonen in der Praxis. Die strukturierte und geplante Praxisanleitung steht daher im Mittelpunkt der hier dargestellten Umsetzungsfelder. Durch die Praxisanleitung können Partizipation und Reflexion erfahrbar und selbstwirksam werden. Die Aufgabe besteht nun darin, die im vorangegangenen Kapitel herausgearbeiteten und beispielhaft konkretisierten Nachhaltigkeitsthemen in die Lehr-/Lernsituationen einzubetten. Die folgende Abbildung soll dies verdeutlichen:

In den Interviews genannte Themenbereiche mit Nachhaltigkeitsbezug:

- Ernährung
- Ressourcenschonendes Arbeiten/Müllvermeidung
- Energieeinsparung
- Wohnbereichsgestaltung
- Tagesgestaltung
- Beratung
- Reflexion
- Interprofessionelles Handeln

Abbildung 2: Nachhaltigkeitsthemen aus den Expert*inneninterviews (eigene Darstellung)

Um Nachhaltigkeit im Rahmen der Praxisanleitung angemessen thematisieren zu können, müssen Praxisanleitende entsprechend qualifiziert werden. Hierzu könnten Qualifizierungsmodule für eine strukturierte und geplante Praxisanleitung angeboten werden, die sich an den verschiedenen Themenbereichen orientieren, die bereits in den vorangegangenen Kapiteln formuliert wurden. Die Lernenden müssen die regionalen und globalen Wirkungszusammenhänge des eigenen Handelns entlang betrieblicher Arbeits- und Geschäftsprozesse selbst erfahren. Dies kann ihnen ergänzend durch Lerninhalte in der Schule verständlich gemacht werden. Themen könnten dabei etwa Entsorgung, Mobilität, Wasser und Energie sein. Ziel ist es, dass die Bezüge von Nachhaltigkeit im Pflegeprozess den Auszubildenden bewusst werden.

Wie die Qualifizierung in Form von kleinteiligen Modulen und Workshops aussehen könnte, wird in Kapitel 5 erläutert.

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes müssen aber auch die Schulleitung und das Schulpersonal einbezogen werden, um ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Nachhaltigkeit bereits Teil der Arbeit ist. Doch damit nicht genug: Auch hauswirtschaftliches und medizinisches Personal muss eingebunden werden. Denn klimafreundliche Pflege bedeutet auch nachhaltige Hauswirtschaft. Gerade die Wäscheversorgung und die Verpflegung in der Altenpflege sind eng mit nachhaltigem Handeln verbunden. Die Etablierung eines nachhaltigen Lernortes erfordert daher die Einbindung des gesamten Personals.

4.4. Die Bedeutung globaler Nachhaltigkeitsziele in der Altenpflege

Im internationalen Kontext wurde 2015 die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung von allen UN-Mitgliedsstaaten verabschiedet. Dafür wurden 17 Ziele, die sogenannten Sustainable Development Goals – kurz SDG's – formuliert, die die drei Dimensionen von Nachhaltigkeit (soziale, ökonomische, ökologische Nachhaltigkeit) umfassen (siehe z.B. Ziele für nachhaltige Entwicklung - Nachhaltig entwickeln - Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V. (dgvn.de)). Sowohl die Nationalstaaten als auch die Zivilgesellschaft sind dazu aufgerufen, zu einer nachhaltigen Entwicklung des Planeten beizutragen. Die SDG's können auch für die (ambulante und stationäre Langzeit-)Pflege als Anknüpfungspunkte dienen, um Maßnahmen und Entwicklungen für mehr Nachhaltigkeit anzustoßen und in der Unternehmenskultur zu verankern. So geschehen ist das beispielsweise in der BruderhausDiakonie, wo im Rahmen der Entwicklung einer Nachhaltigkeitskultur die Zielstellung eines Umweltmanagements zu einem umfassenderen Nachhaltigkeitsmanagement weiterentwickelt wurde. Auf der Grundlage der SDG's wird jährlich ein Thema aufgegriffen und „mit konkreten Maßnahmen und flankierender Kommunikation“ (Staib 2021, S. 8) umgesetzt.

Drei SDGs, die in diesem Zusammenhang in der Pflege aufgegriffen werden können, sind hochwertige Bildung (SDG 4), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) und Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3). Mit der Einführung der neuen generalistischen Ausbildung wurde bereits ein wichtiger Schritt in Richtung einer qualitativ hochwertigen (Aus-)Bildung getan. Bis zur flächendeckenden und vollständigen Umsetzung der curricularen Vorgaben wird jedoch noch einige Zeit vergehen. Die hier angesprochenen Kompetenzen der Reflexion und Partizipation sind zwei wichtige Eckpfeiler für den Erwerb fachlicher und überfachlicher Kompetenzen, die zur Entwicklung einer nachhaltigen Lernkultur beitragen können. Fachliche und überfachliche Kompetenzen sind dann auch notwendig, um zu Maßnahmen des Klimaschutzes beitragen zu können, wie das Beispiel des ressourcenschonenden Arbeitens zeigt. SDG 13 ist im Übrigen wie alle Branchen - hier wird nur ein spezifischer Arbeitsbezug aufgezeigt - anschlussfähig an betriebliche (Lern-)Kontexte. Der Bezug zu Gesundheit und Wohlbefinden ist in der Pflegebranche sogar im doppelten Sinne logisch: sowohl vor dem Hintergrund der Gesundheit der Beschäftigten in einem physisch und psychisch anspruchsvollen Berufsfeld

als auch vor dem sozialen Hintergrund der Tätigkeiten für und mit hilfebedürftigen Menschen.

5. Umsetzungsszenario: Rahmenkonzept zur Qualifizierung von Praxisanleitenden

In den vorangegangenen Kapiteln wurde sich schrittweise der Frage genähert, wie sich Einrichtungen der Altenpflege auf den Weg zu nachhaltigen Lernorten machen können. Dabei wurden im Anschluss an eine Literaturrecherche und Aufbereitung der Literatur zunächst anhand des Leitfadens zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte (Feichtenbeiner et al., 2020) für die vier Gestaltungsbereiche „Lernort Betrieb“, „Betriebliches Umfeld“, „Lern- und Arbeitsumgebungen“ und „Lehr-/Lernsituationen“ die in Einrichtungen gegebenen Rahmenbedingungen identifiziert. Weiterhin wurde mit den Expert*innen der Branche die Frage diskutiert, was branchenspezifisch unter „Nachhaltigkeit“ verstanden werden kann.

In einem nächsten Schritt wurden die identifizierten Schwerpunktthemen näher beleuchtet, und mit den Expert*innen wurden konkrete Themen eruiert und Möglichkeiten diskutiert, wie Nachhaltigkeit mit besonderer Berücksichtigung sowohl der Ausbildung als der spezifischen Branche ihren Weg in die Einrichtungen finden kann. Hieraus entstanden die in Kapitel 4 dargelegten Themenbereiche, die die Möglichkeiten und die Bezugspunkte für einen Zugang zu nachhaltiger Entwicklung abbilden. An dieser Stelle folgt nun als Schlussfolgerung die Skizzierung eines Qualifizierungsangebots, wie es in der Praxis zur Umsetzung kommen kann. Im Mittelpunkt steht dabei die Qualifizierung des Bildungspersonals – insbesondere die Praxisanleiter*innen.

5.1. Über die Ausbildung in die Betriebe – der Whole Institution Approach

Das Umsetzungsszenario folgt dem „Whole Institution Approach“ - dem ganzheitlichen BNE-Ansatz. Nachhaltigkeit soll hier in allen Bereichen berücksichtigt werden. Dies entspricht nicht nur dem Anspruch an einen nachhaltigen Lernort in Bezug auf die verschiedenen Gestaltungsbereiche des Lernortes Betrieb, sondern trägt auch den Erkenntnissen aus dem bisherigen Projektverlauf Rechnung: Nachhaltigkeit bezieht sich auf verschiedene Kontexte, sie erfordert nicht nur Handeln per se, sondern vor allem auch Kompetenzen zur Handlungsbefähigung, strukturelle betriebliche Einbindung und Legitimation für die Handlungs- und Verantwortungsträger*innen.

Wichtige Kriterien des „Whole Institution Approach“ korrespondieren ebenfalls mit den Aussagen der Expert*innen. So kommt der strukturellen Verankerung im Unternehmen (Steuerung) mit der Einbindung der Führungskräfte in Verbindung mit einem Monitoring (Qualitätsentwicklung) eine wichtige Bedeutung zu. Darüber hinaus spielen Kommunikation, Vernetzung sowie Aus- und Weiterbildungselemente eine Rolle für Veränderungsprozesse.

Wie im vorigen Kapitel beschrieben, steht die Ausbildung im Zentrum der Aufmerksamkeit, da hier die Ressourcen liegen, an denen die Implikation der Nachhaltigkeitsbedarfe (gesetzliche und curriculare Rahmenbedingungen) und die elementaren Bedarfe der Pflegebranche (Personalgewinnung und -bindung, qualitativ hochwertige Ausbildung) anknüpfen. Der „Whole Institution Approach“ versteht einen nachhaltigen Lernort als einen, der jungen Menschen Partizipation ermöglicht, ihnen Gestaltungsangebote macht und ihnen überfachliche Kompetenzen vermittelt, damit sie diese Angebote auch nutzen können.

Der Bereich der Altenpflege umfasst im Wesentlichen die Bereiche der ambulanten Pflege und der stationären Langzeitpflege. Beide Bereiche haben unterschiedliche Rahmenbedingungen und Bedarfe und sollten daher auch beide berücksichtigt werden. Für die Durchführung der Qualifizierung bietet sich insbesondere die Kooperation mit Trägern an, die über verschiedene Einrichtungen verfügen. Auf diese Weise kann eine große Anzahl von Einrichtungen erreicht und die Legitimation durch die Leitungsebene ermöglicht werden. Entsprechende Kontakte wurden bereits im Rahmen des laufenden Transferprojektes geknüpft. Eine Möglichkeit für ein Modellprojekt wäre eine Verbundpartnerschaft mit zwei oder drei Trägern.

5.2. Qualifizierungsmodule für Praxisanleiter*innen

Hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmodule steht die Entwicklung von **zwei Grundlagenmodulen und sechs themen- bzw. altenpflegespezifischen Modulen** bei den kooperierenden Trägern/Einrichtungen im Mittelpunkt. Die Umsetzung der Module zielt sowohl auf die Steuerungsebene (zur strukturellen Verankerung von Nachhaltigkeit) als auch auf die Fachebene (für Lehr-/Lernsituationen). Die Hauptzielgruppe in der Pflegebranche bildet das Bildungspersonal: die Praxisanleiter*innen. Aber auch Führungskräfte wie Pflegedienstleitungen, Bereichsleitungen, Ausbildungsverantwortliche oder Personalverantwortliche sollen einbezogen werden, um eine ganzheitliche Nachhaltigkeitskultur in den Einrichtungen zu integrieren.

Im Folgenden werden die Module konzeptionell anhand von Themenschwerpunkten vorgestellt, die im Umsetzungsprozess gemeinsam mit der Praxis noch angepasst und spezifiziert werden. Zwei altpflegespezifische Module wurden exemplarisch ausgearbeitet und mit möglichen thematischen Lerninhalten unterlegt. Alle Module müssen jedoch noch mit Expert*innen aus der Praxis fachlich-didaktisch aufbereitet und konkretisiert werden. Hintergrund ist, dass die Angebote passgenau auf die Altenpflegeeinrichtungen zugeschnitten sein müssen und dafür eine vertiefte Zusammenarbeit mit den Trägern erforderlich ist. Auf den zeitlichen Ablauf der Umsetzung wird am Ende dieses Kapitels näher eingegangen.

Bei der Ausgestaltung der Module wurde großen Wert auf Praxisnähe, Verständlichkeit und Niedrigschwelligkeit gelegt, um eine hohe Usability zu gewährleisten. Die Module sollen nach Komplettierung sowohl Leitfäden und Checklisten zur unmittelbaren Anwendung in der Praxis und didaktische und fachliche Erläuterungen sowohl zu berufspraktischen

Anwendungsbereichen als auch zu gesellschaftlichen Themen und Zuordnungen enthalten. Als Materialien könnten Übungsaufgaben, als auch PowerPoint-Präsentationen genutzt werden.

Das Rahmenkonzept zur Qualifizierung von Praxisanleitenden umfasst folgende Module:



Abbildung 3: Rahmenkonzept zur Qualifizierung von Praxisanleitenden (eigene Darstellung)

In den Grundlagemodulen wird die Bedeutung von Nachhaltigkeit in Bezug auf die Altenpflege, sowie Betriebliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung gelehrt. Diese Themenschwerpunkte sollen dem Bildungspersonal Nachhaltigkeit näherbringen und sie dafür sensibilisieren, indem verschiedenen Vorstellungen und Anwendungsbereiche vorgestellt werden. Das Bildungspersonal soll sich in den Grundlagemodulen mit Nachhaltigkeit auseinandersetzen und ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeitskontexte und -entwicklungen vergleichen und reflektieren. Soziale Determinanten von Gesundheit und Nachhaltigkeit, sowie deren Relevanz im Betrieb und in der Altenpflege stehen dabei im Mittelpunkt.

Im **Grundlagenmodul 1** soll den Praxisanleitenden die Relevanz von Nachhaltigkeit in der klinischen Praxis vertraut gemacht werden. Dabei sollen sie aktuelle Nachhaltigkeitsthemen diskutieren und die Rolle der professionellen Pflege darin verorten. Im **Grundlagenmodul 2** lernen die Praxisanleitenden wie sich Nachhaltigkeit in Aus- und Weiterbildung integrieren lässt. Anhand der Projektergebnisse der Modellversuche für den Förderschwerpunkt „Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019 (BBnE)“ und dem Leitfaden zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte sollen Nachhaltigkeitskompetenzen im Beruf gefördert werden. Dabei wird auch thematisiert, wie Nachhaltigkeit im Curriculum der Ausbildung eingebettet werden kann.

Nachfolgende Tabelle zeigt die zwei inhaltlich ausgearbeiteten Grundlagemodule mit möglichen Themenschwerpunkten und Lernzielen.

Tabelle 7: Themenschwerpunkte und Lernziele der Grundlagenmodule

	Schwerpunkt 1	Schwerpunkt 2	Schwerpunkt 3
Was ist Nachhaltigkeit in der Altenpflege	<p>Vorstellungen und Probleme von Nachhaltigkeit in Altenpflegeeinrichtungen</p> <p>Praxisanleitende können eigene Wertvorstellungen und Handlungen hinterfragen und reflektieren.</p> <p>Praxisanleitende können Zusammenhänge zwischen Themen der Nachhaltigkeit und Einrichtungen für Altenpflege herstellen</p>	<p>Integrationsmöglichkeiten von mehr Nachhaltigkeit in Einrichtungen</p> <p>Praxisanleitende entwickeln gemeinsam innovatives Handeln, das Nachhaltigkeit auf der lokalen Ebene und darüber hinaus voranbringt</p>	<p>Nachhaltige Entwicklung als Potential auf den Ebenen Soziales, Ökonomie, Ökologie</p> <p>Praxisanleitende können nachhaltige Zukunftsvisionen, Ideen, Maßnahmen und Handlungsfelder entwickeln und gemeinsam in Altenpflegeeinrichtungen zielgerichtet umsetzen</p>
Was ist BBNE	<p>Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung</p> <p>Praxisanleitende können zu Vorteilen, die durch eine nachhaltige Entwicklung in der Altenpflege entstehen stellungnehmen</p>	<p>Nachhaltigkeitsziele</p> <p>Praxisanleitende kennen die 17 SDGs und können Kontexte zu Altenpflegeeinrichtungen herstellen.</p>	<p>Whole Institution Approach</p> <p>Praxisanleitende kennen und verstehen die Leitgedanken einer nachhaltigen Entwicklung und den Whole Institution Approach.</p>

Die altenpflegespezifischen Module wurden primär anhand der Expert*inneninterviews aus der Praxis herausgearbeitet und mittels Literaturrecherche und Rückgriff auf bestehende Lehr- und Lernangebote unterfüttert. Das Bildungspersonal soll ein Gefühl dafür entwickeln, welche Nachhaltigkeitsthemen in der Berufspraxis der Altenpflege von Bedeutung sind. Hierbei geht es insbesondere darum, Nachhaltigkeit greifbar und im täglichen Betrieb sowohl anwendbar als auch wirksam zu gestalten. Der Fokus bei der der Modulentwicklung liegt darauf, dass die Lern- und Arbeitsaufgaben gut verständlich und in der Praxis umsetzbar sind. Ziel ist es, dass die Praxisanleitenden die berufspraktische Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Altenpflege erlernen und an die Auszubildenden vermitteln können. Nach inhaltlicher Fertigstellung der Qualifizierungsmodule in der Umsetzungsphase können sie Bildungsträgern zur Anwendung zur Verfügung gestellt werden.

Im Modul „**Ressourcenschonendes Arbeiten**“ wird der nachhaltige Umgang mit materiellen und personellen Ressourcen gelehrt. Exemplarische Themen sind die Wiederverwendbarkeit von Pflegematerial bzw. Materialbeschaffung, Müllreduktion, Recycling, das Einhalten von Pausen, Stressmanagement und Gesundheitsvorsorge unter den Mitarbeitenden. Es soll die

Fähigkeit erlernt werden, die betriebliche Praxis hinsichtlich nachhaltigem Ressourcenverbrauch zu bewerten und zu planen. Im Modul „**Energieeinsparung**“ soll thematisiert werden, inwiefern Gesundheitsversorgung zum Klimawandel beiträgt und wie aktiv Emissionen in Altenpflegeeinrichtungen vermindert werden können. Auch der Einsatz von energiesparenden Geräten wird angeregt. In der ambulanten Pflege ist zudem der Einsatz von Elektroautos ein zentrales Thema.

Im Modul „**Tages- und Wohnbereichsgestaltung**“ wird den Praxisanleitenden eine effiziente Raumnutzung, sowie ein Bewusstsein für Natur- und Gartennutzung und möglichen Auswirkungen auf die mentale Gesundheit und die Umwelt nähergebracht. Sie sollen die Kompetenz entwickeln, räumliche Kapazitäten nachhaltig zu bewerten und damit mögliche Schulungs-, Projekt- oder Entspannungsräume bereitstellen. Gleichzeitig soll bei der Tagesgestaltung von Bewohner*innen Nachhaltigkeit mitgedacht werden. Beispielhaft könnten gemeinsam einrichtungsinterne Lebensmittel hergestellt werden. Das Modul „**Interprofessionelles Handeln/Ernährung**“ soll primär die Zusammenarbeit zwischen Hauswirtschaft und Pflege- bzw. Gesundheitssektor fördern, um Konzepte nachhaltiger Nahrungsversorgung zu entwickeln. Dabei soll ein Verständnis vermittelt werden, inwieweit nachhaltige Entwicklung und Ernährung zusammenhängen. Dabei werden Themen wie Fleischreduktion und Rückgriff auf regionale Lieferanten/-innen behandelt.

Das Modul „**Beratung**“ umfasst sowohl die Beratung von Mitarbeitenden, als auch die Beratung der zu Pflegenden und deren Angehörigen. Beratungsthemen sind unter anderem menschenwürdige und autonomes Leben, der Umgang mit Trauerfällen, aber auch konkrete Nachhaltigkeitsaspekte. Das Modul „**Reflexion**“ soll die Praxisanleitenden dazu befähigen über Nachhaltigkeitsthemen, sowie über deren Zusammenhang mit der Altenpflege, aufklären zu können. Es soll die Motivation entstehen, sowohl im beruflichen als auch im privaten Leben nachhaltig zu denken und zu handeln. Primär sollen durch die Übermittlung der Lernergebnisse Auszubildende in der Praxisanleitung ermutigt werden, sich mit Nachhaltigkeit in der Altenpflege auseinanderzusetzen und dementsprechend zu handeln.

Nachfolgende Tabelle zeigt zwei inhaltlich ausgearbeitete Module: „Ressourcenschonendes Arbeiten“ und „Reflexion“ mit möglichen Themenschwerpunkten und Lernzielen.

Tabelle 8: Themenschwerpunkte und Lernziele von zwei Altenpflegespezifischen Modulen

	Schwerpunkt 1	Schwerpunkt 2	Schwerpunkt 3
Ressourcenschonendes Arbeiten	<p>Erhalt einer stabilen ökologischen Umwelt</p> <p>Praxisanleitende können die Zusammenhänge von Handhygiene, Handschuhverbrauch, Müllaufkommen, Recycling und Nachhaltigkeit herstellen und reflektieren. Sie werden zur Wiederverwendbarkeit von Materialien sensibilisiert.</p> <p>Praxisanleitende werden dazu befähigt Pflegeorganisation hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten widerstandsfähig bewerten und zu planen.</p>	<p>Auswirkungen des Lebensstils auf Umwelt und nachfolgende Generationen</p> <p>Praxisanleitende diskutieren die Auswirkungen von Ernährung, Mobilität und Konsum auf die Umwelt und werden sich ethischer Verantwortlichkeiten bewusst. Sie können nachhaltige Zukunftsperspektiven im Kontext von Altenpflegeeinrichtungen entwickeln.</p>	<p>Nachhaltiger Umgang mit Personalressourcen</p> <p>Praxisanleitende können Zusammenhänge zwischen dem Einhalten von Pausen und psychischer Gesundheit herstellen. Sie sind im Stressmanagement geschult und können Mitarbeitende über betrieblicher Gesundheitsvorsorge informieren.</p>
Reflexion	<p>Klimawandel und Gesundheit</p> <p>Praxisanleitende können die Auswirkungen des Klimawandels auf verschiedene Alters- und Berufsgruppengruppen aufzeigen. Sie sind dazu befähigt, entsprechende Vorkehrungen in Bezug auf Krankheiten und Präventionsstrategien zu treffen.</p> <p>Praxisanleitende erhalten die Motivation, sowohl im beruflichen als auch im privaten Leben nachhaltig zu denken und zu handeln.</p>	<p>Gesundheitliche Auswirkungen eines nachhaltigen Lebensstils</p> <p>Praxisanleitende können Verbindungen zwischen nachhaltiger Lebensweise und möglichen Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden herstellen.</p>	<p>Wissensvermittlung</p> <p>Praxisanleitende können das Personal zu Nachhaltigkeitsthemen aufklären und insbesondere Auszubildende dazu befähigen sich mit Nachhaltigkeit in der Altenpflege auseinanderzusetzen.</p>

Praxisanleitende

- verstehen die Ursachen von CO₂-Emissionen und können diese in der Praxis vermindern oder Alternativen finden.
- können Zusammenhänge zwischen psychischer Gesundheit, Nachhaltigkeit und Tages- und Wohnbereichsgestaltung herstellen z. B. durch die Nutzung von Grünanlagen oder gemeinsame Tagesgestaltungsprojekte
- kennen die Zusammenhänge von Handhygiene, Handschuhverbrauch, Müllaufkommen und Nachhaltigkeit und können diese anhand ihres beruflichen Handelns reflektieren.
- arbeiten mit unterschiedlichen Professionen z.B. im Bereich Hauswirtschaft zusammen, um nachhaltige Ernährung zu verstehen und anzubieten.
- reflektieren ihr tägliches berufliches Handeln in Altenpflegeeinrichtungen unter ökonomischen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten
- können das Pflegepersonal, sowie Bewohner/-innen und deren Angehörige zu Nachhaltigkeitsthemen beraten.

Abbildung 4: Exemplarische Lernziele der sechs altenpflegespezifischen Module

Das skizzierte Qualifizierungsrahmenkonzept wurde im gemeinsamen Austausch mit Expert*innen aus der Praxis entwickelt und in verschiedenen Arbeitskreisen zur Diskussion gestellt. Hierbei wurde betont, dass der Rahmen geeignet sei, um weitere Konkretisierungen in den einzelnen Modulen vorzunehmen. Es wird betont, dass die Module zum derzeitigen Stand ausschließlich Konzept darstellen, das sich an Nachhaltigkeitsthemen der Altenpflege orientiert. Fachlich-didaktische Inhalte und Unterrichtsmaterialien werden in einem möglichen Umsetzungsprozess gemeinsam mit Praktiker*innen aus der Altenpflegepraxis ausgearbeitet, sowie Themenschwerpunkte und Lernziele konkretisiert. Der Hintergrund ist, dass die Angebote passgenau auf die Altenpflegeeinrichtungen zugeschnitten sein müssen und es dafür einer vertiefenden Zusammenarbeit mit Trägern bedarf.

Ziel der Umsetzungsphase ist es, dass die Zielgruppe die aufgeführten Nachhaltigkeitsthemen zuerst erarbeitet und schließlich in der Praxis anwendet. Für die Umsetzung werden verschiedene Bildungsträger als strategische Partner einbezogen. Sie können bereits vor Abschluss des Projektes – perspektivisch bereits während Umsetzungsphase - die Module nahtlos in ihr Portfolio aufnehmen. Für den weitergehenden Transfer in die Fläche werden die Module im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vermarktet. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet und es wird ein Evaluationsbericht erstellt. Dieser bildet die Grundlage für das zu veröffentlichende Umsetzungskonzept, welches als weiteres Produkt neben den Modulen entsteht. Auf diese Weise können die Erfahrungen der beteiligten Einrichtungen als Leuchttürme weitergegeben werden und als Anregung für weitere Bildungsanbieter und Einrichtungen dienen.

Mit den Vertretungen der Einrichtungen/Träger sollen in der Umsetzung monatliche jour fixes durchgeführt werden, in denen u.a. der Stand des Projektes, organisatorische Fragen, aktuelle Entwicklungen sowie das weitere Vorgehen diskutiert werden können. Für die Erprobung und Erweiterung der Qualifizierungsmodule werden Arbeitsgruppen gebildet, die die fachliche, didaktische, curriculare und wissenschaftliche Expertise auf der einen, sowie die Kompetenzen im Rahmen der Betriebsführung und Personalleitung auf der anderen Seite einbeziehen. Den Auftakt bilden mehrere Workshops, die sich an die einrichtungsinternen Zielgruppen (Führungskräfte, (zentrale) Praxisanleiter*innen) sowie an Lehr/Leitungskräfte der Schulen richten, welche ggf. auch in die Modulerweiterung und -anpassung einbezogen werden können.

Folgende Tabelle zeigt den strukturellen und organisatorischen Ablauf der Umsetzungsstrategie:

Tabelle 9: Struktureller und organisatorischer Ablauf der Umsetzungsstrategie

<p><u>Arbeitspakete:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung und Durchführung der Workshops • Modulanpassung und Umsetzung in den Einrichtungen (Anpassung und Erprobung von Lehr-/Lernarrangements im Rahmen der Praxisanleitung) • Wissenschaftliche Begleitung/formativ-evaluative Evaluation • Evaluationsbericht • Fertigstellung und Transfer Module 	<p><u>Lehr- und Lernformen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshops (in Präsenz) <ul style="list-style-type: none"> ○ Inhaltliche Einführung mittels Präsentation und anschließende Übungsaufgaben ○ Entwicklung Einrichtungsspezifischer Umsetzungskonzepte ○ Best practice Beispiele • Virtuelle Zusatztermine • Selbstgeleitetes Lernen • (Projekt-)Gruppenarbeiten • Zukunftswerkstatt
<p><u>Zielgruppe:</u></p> <p>Primär:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Zentrale) Praxisanleiter*innen <p>Komplementär:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungs Koordinator*innen • Lehrkräfte • Bildungsanbieter • Führungskräfte 	<p><u>Evaluationsbericht</u></p> <p>Ganzheitliches Nachhaltigkeitskonzept für Einrichtungen der ambulanten Pflege und der stationären Langzeitpflege</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen • Konkrete Beispiele, Erfahrungsberichte • Hinweise, Handlungsempfehlungen

Zum skizzierten Umsetzungskonzept mit Qualifizierungsmodulen wurden von verschiedenen Institutionen Rückmeldungen gegeben. Die Idee eines Modellprojekts, in dem Module im Rahmen der Praxisanleitung entwickelt werden, stieß auf Zustimmung. Es wurden aber auch

kritische Fragen gestellt. Ein Aspekt ist die Motivation der Praxisanleitenden: Gibt es einen Nutzen für sie? Wie kann ihr Interesse geweckt werden, damit sie die entwickelten Lernaufgaben auch tatsächlich umsetzen? Ist es möglich und sinnvoll, die in den Modulen entwickelten Kompetenzen zu zertifizieren? In diesem Zusammenhang wird auch ein Generationenproblem gesehen. Gerade bei älteren Fachkräften scheint es an Motivation zu mangeln. Nachhaltigkeitsthemen sollten auf der einen Seite implizit in die Lernaufgaben der Praxis einfließen, damit sie im Praxishandeln immer mitgedacht werden und der Blick dafür geschärft wird. Auf der anderen Seite würde dann das Nachhaltigkeitsthema in den Hintergrund rücken.

Als besonders wünschenswert und umsetzbar im Heimkontext wurden die Themen Wiederverwendbarkeit und Aufbereitung geäußert. Dies könnte ein interessanter modul- und themenübergreifender Ansatz für nachhaltiges Handeln sein. Hier ist Kreativität gefragt und es geht um „kleine Dinge“ (z. B. Eier: Wiederverwendung von Eiverpackungen zum Basteln und Eierschalen zum Düngen des Gartens). An dieser Stelle wird viel Veränderungspotential gesehen. Insbesondere für das interprofessionelle Handeln sollten für das Qualifizierungskonzept für die Praxisanleitung die Qualifikationsniveaus der neuen Personalbemessung berücksichtigt werden (§113c, SGB11). Hier geht es um vorbehaltene Aufgaben der verschiedenen Berufsgruppen, die wichtig für die Umsetzung im Rahmen der Praxisanleitung sind.

Neben Einrichtungen wurde das Umsetzungskonzept auch einem Gremium von Pflegeschulleitungen vorgestellt. Hier stieß das Konzept auf großes Interesse und Zuspruch. Eine mögliche Zusammenarbeit wurde ausdrücklich begrüßt. Die Idee, Nachhaltigkeitsthemen z.B. in Projektwochen für Auszubildende zu implementieren, wurde ebenfalls positiv aufgenommen. Auch eine stärkere Fokussierung auf nachhaltige Ernährung wurde angeregt. Zwar stünden in Altenpflegeeinrichtungen wenig finanzielle Mittel für die Ernährung zur Verfügung, dies sei aber auch ein Grund dafür, dass sich die Einrichtungen zu wenig mit dem Thema auseinandersetzen.

6. Literatur

Awo Bildungscampus (2017). *Mobilität in der europäischen Altenpflege*. <https://www.awo-bildungscampus.de/main/projekte/mobilitaet-in-der-europaeischen-altenhilfe/> (Stand: 01.03.2023)

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2009). *Lehrplanrichtlinien für die Berufsfachschule für Altenpflege. 1. – 3. Schuljahr*. <https://docplayer.org/18612702-Bayerisches-staatsministerium-fuer-unterricht-und-kultus-lehrplanrichtlinien-fuer-die-berufsfachschule-fuer-altenpflege-1-3.html> (Stand: 01.03.2023)

Bensch, S. (2020). Lehrer- und Anleiterqualifizierung in der Pflege. *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2, 17-21, <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/16446>

Berufsfortbildungswerk GmbH (bfw) Berlin (2019). *Praxishandbuch: Erfolgreiche Personalbindung in der Altenpflege: Pflegearbeit alterns- und gendergerecht gestalten*. <https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/nc/projektsteckbrief/agap.html> [Stand: 01.03.2023]

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (2016). *Empfehlungen zur nachhaltigen Entwicklung der Pflege*. [Positionspapier Zukunftsfähige Pflege \(bgw-online.de\)](https://www.bgw-online.de/Positionspapier-Zukunftsfähige-Pflege) [Stand: 01.03.2023]

bfz GmbH (2020). *LEADE – Leadership Gesundheit und Pflege*. Online unter <https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/nc/projektsteckbrief/leade.html> sowie [https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/fileadmin/redaktion/OEA der Projekte/OEA-Materialien der Projekte/Leade Broschuere.pdf](https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/fileadmin/redaktion/OEA_der_Projekte/OEA-Materialien_der_Projekte/Leade_Broschuere.pdf) und <https://www.bbw-seminare.de/foerderungen/esf-projekt-leade-fuehren-in-der-altenpflege/> [Stand: 01.03.2023]

Böhme, S., Rossen, A. & Luca S. (2020). *Die Gesundheitswirtschaft in Bayern*. IAB-regional/IAB Bayern 2/2020, http://doku.iab.de/regional/BY/2020/regional_by_0220.pdf [Stand: 01.03.2023]

Brandl, P. & Ehrenmüller, I. (2019). Qualität prozessbasiert sicherstellen. *CareKonkret*, 37, 9.

Bundesagentur für Arbeit (2011). *Arbeitsmarktberichterstattung: Gesundheits- und Pflegeberufe in Deutschland*. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020). *Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt* Online unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-mai-2020_ba146527.pdf. [Stand: 01.03.2023]

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2022). *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2022*. Nürnberg. Online unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?blob=publicationFile&v=8> [Stand: 01.03.2023]

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2014) (Hrsg.). *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke*. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2016). *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019. Begleitung, Koordination und Transfer. Modellversuche. Wissenschaftliche Begleitung*. Bonn. [a33_mv-bbne_bibb-2016.pdf](#) [Stand:01.03.2023]

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017): *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis- Pflegeberufe*. 46. Jahrgang, Heft 1/2017, <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/8229> [Stand: 01.03.2023]

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018). *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019. Modellversuche zur Entwicklung von berufsspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in Lebensmittelhandwerk und Lebensmittelindustrie*. Bonn. [Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015 - 2019 \(bibb.de\)](#) [Stand:01.03.2023]

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020a). *Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Thema „Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020 bis 2022“ (BBNE-Transfer 2020 bis 2022)*. Berlin. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/FRL_BBNE-Transfer_BA.pdf [Stand: 01.03.2023]

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020b): *Qualifizierung in der Pflege*. 49. Jahrgang, Heft 2/2020, <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/16437> [Stand: 01.03.2023]

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021). *Vier sind die Zukunft – Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe*. Bonn

Bundesgesetzblatt (BGBl) (2017). *Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG)*. http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl117s2581.pdf [Stand: 01.03.2023]

Bundesgesetzblatt (BGBl) (2003). *Bekanntmachung der Neufassung des Altenpflegegesetzes* http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl103s1690.pdf. [Stand: 01.03.2023]

Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2020). *Umsetzung des Konjunkturprogramms. BMF-Monatsbericht, Juni 2020, 8-17*.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) & Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019). *Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie*. Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2019). *Ausbildungsoffensive Pflege (2019–2023)*. Vereinbarungstext. Ergebnis der Konzierten Aktion Pflege/AG 1. Berlin.

Bundesministerium für Gesundheit (2019). *Agenda für mehr Nachhaltigkeit in Gesundheit und Pflege - Ressortbericht des Bundesministeriums für Gesundheit zur Umsetzung der*

- Deutschen *Nachhaltigkeitsstrategie.*
 Online unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Daten/5_Publikationen/Ministerium/Berichte/Ressortbericht-gesundheit-und-pflege-data.pdf [Stand: 01.03.2023]
- Caritas Emsland-Mitte Pflege GmbH (2019). *Help4work.*
 Online unter <https://www.caritas-os.de/caritas-pflegedienst-emsland-mitte/aktuelles/niedersaechsischer-gesundheitspreis> [Stand: 01.03.2023]
- Curacon (2019). *Projekt zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen in der Pflege. Abschlussbericht für den Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung.*
 Online unter https://www.pflegebevollmaechtigter.de/files/upload/pdfs_allgemein/Abschlussbericht%20des%20Projektes%20Gute%20Arbeitsbedingungen%20in%20der%20Pflege.pdf sowie <https://www.curacon.de/projekt-zur-umsetzung-guter-arbeitsbedingungen-in-der-pflege> [Stand: 01.03.2023]
- Darmann-Finck, I. & Hundenborn, G. (2020). Neuordnung der Pflegeberufe – Erreichtes und Perspektiven. Interview mit *BWP* 2, 8-11.
- Deuerling, S. (2020). *Der Arzt kommt per Computer.* Kronach, Neue Presse. Online unter <https://www.np-coburg.de/inhalt.steinwiesen-der-arzt-kommt-per-computer.80e8c97f-a87d-4f89-a1a6-54710338754b.html>
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) (2020). *Stimme erheben! Für die Pflege nach Corona.* <https://pflegenachcorona.de/> [Stand: 01.03.2023]
- Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V. (o. J.). Ziele für nachhaltige Entwicklung - Nachhaltig entwickeln. dgvn.de [18.03.2022]
- Deutsche UNESCO-Kommission e.V. (DUK) (o. J.). *Das Weltaktionsprogramm Bildung für nachhaltige Entwicklung in Deutschland.*
<https://www.bne-portal.de/bne/de/nationaler-aktionsplan/das-unesco-weltaktionsprogramm-bne-in-deutschland/das-unesco-weltaktionsprogramm-bne-in-deutschland> [Stand: 01.03.2023]
- Diekamp, T. (2019). *Pflege und Umweltschutz: So senken Sie Ihre CO2-Emissionen – Altenheim TV Spezial.* <https://www.youtube.com/watch?v=hWZi129kwQQ> [Stand: 01.03.2023]
- El-Nawab, S. (2019). ZfG-Tagung „Wenig Zeit, viel Technik?“ zu den Chancen und Risiken des Technikeinsatzes in der Altenpflege. *Carekonkret* 37, 4.
- Ethikrat (2020). <https://www.ethikrat.org/mitteilungen/2020/ethikrat-chancen-fuer-die-pflege-durch-verantwortliche-nutzung-von-robotik/> [Stand: 01.03.2023]
- Fachkommission nach § 53 Pflegeberufegesetz (2020). *Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. o. O.*
<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16560> [Stand: 01.03.2023]
- Feichtenbeiner, R., Weber, H. & Hantsch, R. (2020). *Gestaltung nachhaltiger Lernorte. Leitfaden für ausbildende Unternehmen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit.* Bonn.

Forschungsinstitut für Innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. (FIAP) und Berufsbildungswerk des DGB Geschäftsbereich West, maxQ: PROJEKT AGEKO, *Arbeitsgestaltungs-kompetenz in der Pflege*. <https://projekt-ageko.de/> sowie [https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/fileadmin/redaktion/Veranstaltungen/Reflexions-WS/AGEKO Praesentation 2017 09 21 - final.pdf](https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/fileadmin/redaktion/Veranstaltungen/Reflexions-WS/AGEKO_Praesentation_2017_09_21_-_final.pdf) [Stand: 01.03.2023]

Fuchs-Frohnhofen, P., Isfort, M. & Ciesinger, K.G. (2016). *Innovationsbedarfe bezüglich der mitarbeiterbezogenen Gesundheitsprävention in der Altenpflege - Ausgangsüberlegungen zum Forschungsprojekt Pflege-Prävention 4.0; Fortschrittsbericht Nr.1 im Verbundprojekt Pflege-Prävention 4.0*, Würselen, 16. http://www.praevention-fuer-pflegende.de/files/pflege-praevention40/layout/js/FB_1_pflege_praevention.pdf [Stand: 01.03.2023]

Fuchs-Frohnhofen, P. & Schimweg, R. (2016). Prävention 4.0 in der Altenpflege - Innovative Ansätze für gesunde Arbeitsgestaltung in Pflegeberufen. *præview - zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention*, 7. Jg., Heft 1/2016, S. 28-29.

GAB München (2019). *DiMAP - Digitale Medien in der generalistischen Pflegeausbildung – Schwerpunkt Altenpflege* https://www.gab-muenchen.de/de/detail-75_13_277-dimap.htm [Stand: 01.03.2023]

Hillmann, M. & Schneider J. (2019). Was Pflegeteams stark macht – onboarding verbessern. *Carekonkret* 37, 6.

Hülken-Gießler, M. (2017). Dynamiken im Berufsfeld Pflege und Folgen für die Fachkräftequalifizierung, *BWP* 1, 6-9.

Keißner-Hesse, B. (2020). Hilft die Krise den Pflegeberufen? – Altenpflege. *Vorsprung durch Wissen* 45, 6, 8-9.

Kuhlmeier, W., Mohoric, A. & Vollmer, T. (2014) (Hrsg.). *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke*. Bielefeld: Bertelsmann.

Lauxen, O. & Blattert, B. (2020). Ausländisches Fachpersonal besser integrieren. *Pflegezeitschrift* 73, 5, 18-21.

Magin, S. (2019). AWO Pfalz verbessert Umweltmanagementsystem. Das ökologische Denken und Handeln schärfen. *Carekonkret* 37, 5.

Ministerium für Bildung (MB) (2020). *Rahmenrichtlinien Berufsfachschulen Altenpflege. Berufsbezogener Lernbereich*. https://lisa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MK/LISA/Unterricht/Lehrplaene/BbS/bfs_altpfl_2016.pdf [Stand: 01.03.2023]

Moncrier (2021). *Sind Alters- und Pflegeheime noch zeitgemäss?* <https://www.moncrier.ch/l/sind-alters-und-pflegeheime-noch-zeitgemass/> [Stand: 01.03.2023]

Neuhaus, S. (2019). *CareView – Wir denken Pflege neu. Ambulante Versorgung in Quartieren*, <http://die-quartiersmacher.de/> [Stand: 01.03.2023]

- NurSus (2022). *Das NurSusTOOLKIT Rahmenkonzept für Nachhaltigkeitsbildung und -kompetenz*. <http://nursus.eu/de/> [Stand: 01.03.2023]
- Pfeifer L., Nauerth A., Raschper P., Freese C. & Bräkling S. (2020). *Virtual Reality basierte Digital Reusable Learning Objects in der Pflegeausbildung - Rahmenbedingungen, Anforderungen und Bedarfe aus pflegepädagogischer Sicht*. Bielefeld. <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2954330> [Stand: 01.03.2023]
- Prognos (2018). *Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege - Probleme und Herausforderungen*. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44_Pflege_vor_Ort/VV_Endbericht_Fachkraeftemangel_Pflege_Prognos.pdf [Stand: 01.03.2023]
- Ritter, S. (2019). Denk mal anders: Ideen den Weg bereiten. *Carekonkret* 37, 16.
- Schrader, S. & El-Nawab, S. (2019). Zeit für den großen Wurf. 15. Bundeskongress des Deutschen Verbands der Leitungskräfte der Alten- und Behindertenhilfe (DVLAB). Berlin. *Carekonkret* 22, 49, 2. https://www.dvlab.de/bundesverband/pdf/CK_49_2019_S02.pdf [Stand: 01.03.2023]
- Siebenhüner, B. (2001). *Homo sustinens – Auf dem Weg zu einem Menschenbild der Nachhaltigkeit (Ökologie und Wirtschaftsforschung)*. Weimar, Marburg: Metropolis.
- Staib, T. (2021). Kleine Schritte, große Wirkung - Nachhaltigkeit im Unternehmensleitbild. In: diakonie unternehmen. *Magazin des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland VdDD* 2/2021, 7ff.
- Tezcan-Güntekin, H. & Strumpfen, S. (2017). Altenpflege in der Migrationsgesellschaft. In: Bechtel, P.; Smerdka-Arhelger, I. & Lipp, K. (Hrsg), *Pflege im Wandel gestalten – Eine Führungsaufgabe*. Springer 103-114.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2019). *ANNEX. Education for Sustainable Development: Towards achieving the SDGs (ESD for 2030)*. <https://www.unesco.de/en/education/education-sustainable-development> [Stand: 01.03.2023]
- Universität Bielefeld (2020). *Virtual Reality basierte Digital Reusable Learning Objects in der Pflegeausbildung (Prof. Nauerth)* <https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/erziehungswissenschaft/forschung/projekte/virdipa/> [Stand: 01.03.2023]
- Universität Siegen (2018). *AriA – Angemessene Robotik in der Altenpflege in den Arbeitswelten der Zukunft*. <https://www.wineme.uni-siegen.de/projekte/aria/> sowie <https://www.robotik-in-der-pflege.de/> [Stand: 01.03.2023]
- Weidner, F. & Kratz, T. (2012). Eine zukunftsorientierte Pflegebildung? Anmerkungen zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe. *BWP* 6, 11-15.
- Westerfellhaus, A. (2020). Positionspapier. „Mehr PflegeKRAFT 2.0“ – Pflege ist mehr als systemrelevant. – Pressemitteilung des Bevollmächtigten der Bundesrepublik für Pflege. https://www.pflegebevollmaechtigte.de/files/upload/pdfs_allgemein/Positionspapier%20Mehr%20PflegeKRAFT2.0.pdf [Stand: 01.03.2023]

Weyland, U. & Kaufhold, M. (2017). Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege. *BWP 1*, 30-33.

Wolf-Ostermann, K. & Rothgang, H. (2018). Ambulantisierung stationärer Einrichtungen im Pflegebereich und innovative ambulante Wohnformen. Bremen. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_InaWo_final_UNI_BREMEN.pdf [Stand: 01.03.2023]

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht

Berger, N./Krause-Zenß, A./Weber, H. (2023). Pflege(-ausbildung) nachhaltig gestalten: Rahmenkonzept zur Qualifizierung von Praxisanleitenden. f-bb-online. <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/pflege-ausbildung-nachhaltig-gestalten-rahmenkonzept-zur-qualifizierung-von-praxisanleitenden/>

Breitinger, F./Heinemann, R. (2023). Praxisreport "Nachgefragt" - Erkenntnisse und Stimmen zur Digitalisierung in der Pflege. <https://www.f-bb.de/de/unsere-arbeit/publikationen/praxis-report-nachgefragt-erkenntnisse-und-stimmen-zur-digitalisierung-in-der-pflege/>

Daase, A./Bauer, P./Willaredt, A. (2023). Gut in den Beruf starten - Pflegeausbildung in der Migrationsgesellschaft. In: Die Schwester | Der Pfleger, Ausgabe 4/2023. <https://www.f-bb.de/de/unsere-arbeit/publikationen/gut-in-den-beruf-starten-pflegeausbildung-in-der-migrationsgesellschaft/>