

Schepers, Claudia; Koppel, Ilka

Der Mehrwert arbeitsorientierter Grundbildungsangebote für die Pflege – Monetäre Wirkungen auf der organisationalen Ebene

Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 48 (2025) 3, S. 407-430



Quellenangabe/ Reference:

Schepers, Claudia; Koppel, Ilka: Der Mehrwert arbeitsorientierter Grundbildungsangebote für die Pflege – Monetäre Wirkungen auf der organisationalen Ebene - In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 48 (2025) 3, S. 407-430 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-357046 - DOI: 10.25656/01:35704;
10.1007/s40955-025-00327-y

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-357046>

<https://doi.org/10.25656/01:35704>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://info.oe-deepgreen.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung

E-Mail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft



Der Mehrwert arbeitsorientierter Grundbildungsangebote für die Pflege – Monetäre Wirkungen auf der organisationalen Ebene

Claudia Schepers · Ilka Koppel

Eingegangen: 22. April 2025 / Überarbeitet: 4. August 2025 / Angenommen: 8. Oktober 2025 / Online publiziert: 21. November 2025
© The Author(s) 2025

Zusammenfassung Die Förderung arbeitsorientierter Grundkompetenzen wird maßgeblich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Pflegebranche immer wichtiger. Wirksame Bildungsbausteine sind arbeitsorientierte Grundbildungsangebote (AoG). In der Regel besteht AoG aus Sprachkursen, die direkt in Pflegebetrieben umgesetzt werden. Ebenso gibt es aber auch Beratungsangebote, Supportkonzepte oder Curriculare Bausteine für die Integration in die Ausbildung zur Pflege(fach)assistenz. Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG), die direkt in Betrieben umgesetzt wird, ist ein vielversprechendes Instrument: einerseits können fachspezifische (Schrift-)sprachkompetenzen der Mitarbeitenden direkt gefördert werden. Andererseits entsteht in der Regel ein Mehrwert für den Arbeitgeber, beispielsweise durch eine verbesserte Mitarbeitendenbindung oder ein besseres Arbeitsklima. Der folgende Beitrag fokussiert den monetären Mehrwert arbeitsorientierter Grundbildungsmaßnahmen in der Pflege. Mit Hilfe einer Social Return on Investment Analyse und einem explorativen mixed-method Design wurde der Frage nachgegangen, welchen monetären Mehrwert arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen erzielen kann. Die Ergebnisse werden anhand dreier Wirkungen dargestellt und mit der Berechnung der Sozialrendite exemplifiziert.

Schlüsselwörter Arbeitsorientierte Grundbildung · Pflegebildung · Social Return in Investment · Geringe Literalität · Mixed method design

✉ Prof. Dr. Claudia Schepers
APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft, Bremen, Deutschland
E-Mail: claudia.schepers@apollon-hochschule.de

Prof. Dr. Ilka Koppel
Pädagogische Hochschule Weingarten, Weingarten, Baden-Württemberg, Deutschland
E-Mail: koppel@ph-weingarten.de

The value of work-oriented basic training programs for nursing—Monetary effects at the organizational level

Abstract The promotion of work-oriented basic skills is becoming increasingly important in light of the shortage of skilled workers in the care sector. Effective training modules are work-oriented basic training (AoG). Usually, AoG consists of language courses that are implemented directly in care companies. However, there are also advisory services, support concepts or curricular modules for integration into training as a nursing assistant. Work-oriented basic training, which is implemented directly in companies, is a promising instrument: on the one hand, employees' specialized (written) language skills can be promoted directly. On the other hand, there is usually added value for the employer, for example through improved employee retention or a better working atmosphere. The following article focuses on the monetary added value of work-oriented basic training in the care sector. With the help of a social return on investment analysis and an explorative mixed-method design, the question of what monetary added value work-oriented basic training can achieve was investigated. The results are presented using three effects and exemplified by calculating the social return on investment score.

Keywords Work-oriented basic education · Nursing training · Social return on investment · Low literacy skills · Mixed method design

1 Einleitung

Der Fachkräftemangel ist inzwischen ein Schlagwort, das regelmäßig in Wissenschaft und Öffentlichkeit diskutiert wird. Nach Erhebungen des IAB wurden seit 2010 dauerhaft für 20 bis 28 % der offenen Stellen ungelernete Personen bzw. Personen ohne Berufsabschluss gesucht (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2025). Daher ist es insbesondere für Personen ohne Berufsausbildung wichtig, zielgerichtet durch Qualifikationsangebote auf die Integration in den Arbeitsmarkt vorbereitet zu werden (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 361).

Dass Bildung – sei es in der frühkindlichen, der schulischen oder in der beruflichen Bildung – vordergründig positiv auf die Kompetenzentwicklung wirkt, ist unumstritten. Bildung zeigt aber auch Wirkungen und Erträge, die über die individuelle Entwicklung von Kompetenzen sowie die Erhöhung des Bildungsstands der Bevölkerung hinausgehen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 191). Die jüngste LEO-Studie zeigt allerdings, dass 6,2 Mio. deutschsprachige Erwachsene eine geringe Literalität aufweisen (vgl. Grotluschen und Buddeberg 2020). Geringe Literalität bedeutet, dass die betroffenen Personen maximal auf Satzebene lesen und schreiben können. Ihre Schriftsprachkompetenzen reichen in der Regel nicht aus, zusammenhängende Texte lesend zu erfassen oder diese selbst zu schreiben (Grotluschen und Buddeberg 2020, S. 15). Geringe Literalität stellt neben Rechnen und dem Umgang mit digitalen Medien eine Teildimension von Grundbildung dar (ebd., S. 16). Auch wenn 62,3 % der gering literalisierten Erwachsenen erwerbstätig sind, so ist ein Großteil dieser Personengruppe (73,4 %)

ungelernt oder angelernt (vgl. Stammer 2020, S. 169; 171), also eher auf niedrigen Qualifikationsniveaus beschäftigt. Daher wird in diesem Artikel sowohl von geringen Grundkompetenzen als auch geringer Qualifikation gesprochen. Um die Grundkompetenzen arbeitsplatznah zu fördern, ist die sog. arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) vielversprechend (vgl. auch Klinkhammer 2020, S. 49): AoG wird in der Regel als Bildungsangebot in einem Betrieb umgesetzt und mithilfe einer Kooperation zwischen dem jeweiligen Betrieb sowie einem Bildungsträger konzipiert und implementiert. Die AoG hat die Ziele, den Fachkräftemangel zu reduzieren und die Grundkompetenzen zu steigern.

Die Pflegebranche, in der ein hoher Anteil an angelernten oder ungelernten Personen arbeitet, ist in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen. Jedoch werden bisher in einem nur sehr geringen Maße Maßnahmen im Rahmen der AoG durchgeführt oder diese eher unsystematisch in vorhandene Bildungsketten der Pflegebildung integriert. Zudem gibt es wenig Anhaltspunkte dahingehend, welchen monetären Mehrwert AoG-Maßnahmen erzielen. In diesem Artikel wird daher der Frage nachgegangen, welchen monetären Mehrwert Maßnahmen der AoG in der Pflege erzielen. Dabei wird die Ermittlung der Wirksamkeit anhand eines sozio-ökonomischen Verfahrens – einer sog. Social Return on Investment (SROI)-Analyse – vorgenommen. Die SROI-Analyse stellt einen Forschungsrahmen dar, um die Wirkungen (z.B. nach Grünhaus und Rauscher 2021, S. 38) anhand einer *inhaltlichen* (z.B. ökonomisch oder psychologisch), einer *strukturellen* (Individuum, Organisation, Gesellschaft) und anhand der *zeitlichen* Dimension (kurz-, mittel- und langfristig) zu erfassen und darzustellen. In diesem Beitrag stellen wir drei ermittelte Wirkungen anhand ihrer ökonomischen Dimension dar und beziehen unsere Ausführungen auf die strukturelle Ebene der Organisation.

In diesem Beitrag wird nach dem Forschungsstand der SROI-Ansatz und mit ihm auch die Systematik des empirischen Vorgehens vorgestellt. Anschließend erfolgt die Darstellung des forschungsmethodischen Vorgehens. Schließlich werden die Ergebnisse anhand dreier Wirkungen vorgestellt und Schlussfolgerungen gezogen.

2 Forschungsstand

Im Folgenden wird der aktuelle Forschungsstand zur Relevanz und zum Mehrwert von Alphabetisierungs- und Grundbildungskursen im Allgemein sowie zum Mehrwert von AoG in der Pflege im Besonderen dargestellt und das daraus resultierende Forschungsdesiderat skizziert.

Die in diesem Beitrag anvisierte Zielgruppe umfasst Personen mit einer formal geringen Qualifikation bzw. mit geringen Grundkompetenzen. Einen Grundbildungsbedarf haben in etwa 12 % der erwachsenen deutschsprachigen Bevölkerung in Deutschland. Dieser Bedarf lässt sich aus der LEO-Studie (vgl. Grotlüschen und Buddeberg 2020) und der PIAAC-Studie (vgl. Rammstedt et al. 2024) ableiten. 62 % der in der LEO-Studie ermittelten Personen mit geringer Literalität in Deutschland arbeiten in Unternehmen (Stammer 2020, S. 169), beispielsweise auch in der Pflege. Ein Großteil dieser Personengruppe ist ungelernt oder angelernt (ebd., S. 171). Durch den gesellschaftlichen Wandel steigen aber die Anforderungen an Menschen

mit geringer Qualifikation, die in Unternehmen arbeiten, maßgeblich im Bereich der sozial-kommunikativen Fähigkeiten, die einen hohen Bezug zu (schrift-) oder fachsprachlichen Kompetenzen aufweisen (vgl. Kremers et al. 2023, S. 28). Für diese Personengruppe existieren diverse Grundbildungsangebote. Eine internationale Forschungsübersicht zeigt, dass Grundbildungsmaßnahmen wirken (vgl. Aschemann 2015). Hinsichtlich des *individuellen* Literalitätszuwachses können infolge der Teilnahme an Alphabetisierungs- und Grundbildungsmaßnahmen keine eindeutigen Ergebnisse aufgezeigt (vgl. Aschemann 2015, S. 30f.) oder nur begrenzte Lernerfolge nachgewiesen werden (vgl. Rosenblatt und Lehmann 2013). Dennoch ist eindeutig belegt, dass die Teilnahme an Alphabetisierungs- und Grundbildungsmaßnahmen einen positiven Einfluss auf personale und soziale Faktoren mit sich bringt, wie beispielsweise auf den Selbstwert (vgl. z. B. Metcalf und Meadows 2009; Bingman et al. 2000; Tett et al. 2006), die Gesundheit, geringere Risiken der beruflichen und sozialen Exklusion sowie höhere Erwerbseinkommen (vgl. z. B. Grotlüschen und Buddeberg 2020; Rammstedt et al. 2024; Hartley und Horne 2006). Im Hinblick auf Gesundheit und soziales Vertrauen scheinen Frauen noch stärker von einer Verbesserung ihrer Fertigkeiten zu profitieren als Männer (vgl. OECD 2014, S. 178).

Ein gewinnbringender Ansatz, welcher die Grundkompetenzen geringqualifizierter Menschen adressiert, ist die AoG. Inhaltlich geht es um eine maßgeschneiderte Sprachförderung die eng gekoppelt ist an berufsbezogene Fachkenntnisse und deren Anwendung im Berufskontext. AoG kann aus unterschiedlichen Maßnahmen bestehen, wie zum Beispiel Beratung, Ressourcen zur Unterstützung von arbeitsplatznahen Lernprozessen oder Workshops (Koller et al. 2020; Badel et al. 2024). Sie trägt dazu bei, dass die Kommunikationsfähigkeit, die Reflexionsfähigkeit sowie die Selbst- und Fremdwahrnehmung verbessert werden können (vgl. z. B. Klinkhammer und Schemmann 2019, S. 61). Für Unternehmen ergeben sich hinsichtlich des Arbeitgeberimages, des Betriebsklimas sowie der Mitarbeiterakquise und -bindung ideelle Positivwirkungen durch AoG (vgl. Rendant 2016, S. 90ff.). Auf volkswirtschaftlicher Ebene steigt zudem die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die Transferleistungen für Hilfebedürftige werden reduziert (vgl. ebd., S. 97ff.).

Eine Berufsbranche, in der ein besonders hoher Anteil an Personen mit geringer Qualifikation und geringen Grundkompetenzen tätig und der durch hohe kommunikative Anteile geprägt ist, ist die Pflege. Gleichzeitig ist der Pflegebereich besonders stark vom Fachkräftemangel bedroht. Zukünftig wird 65 % mehr Personal auf dem Qualifikationsniveau der Pflegehilfe/Pflegefachassistenz benötigt (vgl. Rothgang 2020, S. 257). Im Diskurs um den Fachkräftemangel in der Pflege stehen Fragestellungen im Vordergrund, die Strategien, Instrumente und Handlungsmöglichkeiten erörtern, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Fachkräfterekrutierung in der Pflege wird beispielsweise durch eine angepasste Personalplanung, eine Erhöhung der Ausbildungszahlen oder auch Rekrutierung aus dem Ausland vorgenommen (vgl. Badel et al. 2024, S. 244). Ein wichtiges Element im Bereich der Fachkräfterekrutierung ist es, un- oder angelernte Personen mit geringen Grundkompetenzen an das Pflegeunternehmen zu binden und sie für niedrige Qualifikationsstufen, beispielsweise die Pflegehilfe oder Pflegefachassistenz, vorzubereiten. Für die Pflege gibt es mittlerweile eine Vielzahl AoG-Angebote, die sich entsprechend zweier Zielsetzungen systematisieren lassen: Ein Ziel ist die spezifische, auch curri-

culare Integration von AoG in die Ausbildung zur Pflegefachassistenz oder Pflegehilfe. Hier liegen Unterrichtsmaterialien, Vernetzungs- oder Beratungsangebote und Konzepte vor, die direkt für die Qualifizierung in der Pflegehilfe entwickelt wurden wie zum Beispiel die INA-Pflege Toolboxes¹ (vgl. Zichel-Wessalowski et al. 2024; Badel 2019 & 2017). Eine weitere Zielsetzung ist, die (schriftsprachlichen) Grundkompetenzen arbeitsplatznah zu fördern. Hierfür werden AoG-Maßnahmen direkt im Betrieb angeboten. Solche berufsbezogenen Sprachtrainings werden in der Regel in Kooperation mit einem Bildungsträger organisiert und umgesetzt. Besonders hervorzuheben ist, dass diese Bildungsangebote direkt auf die inhaltlichen und strukturellen Bedarfe der Unternehmen zugeschnitten werden. Diese Formate stehen im Fokus dieses Artikels. Grundbildungsmaßnahmen sind aber bislang noch nicht durchgehend im betrieblichen Weiterbildungsangebot verankert: Nur ein geringer Teil von fünf bis 21 % (je nach Angebot) der Betriebe mit gering Qualifizierten gibt an, Lese-, Rechen- oder Sprachförderangebote für Personen mit geringer Qualifikation in den letzten fünf Jahren angeboten zu haben (vgl. Kremers et al. 2023). In der Praxis zeigt sich also, dass arbeitsorientierte oder auch arbeitsplatznahe Grundbildungsmaßnahmen noch recht wenig implementiert werden oder bekannt sind obwohl vielfache Hinweise existieren, dass die AoG-Maßnahmen positive Wirkungen erzielen (Klinkhammer und Schemmann 2019; Rendant 2016) und ein hoher Bedarf zu erkennen ist: Sogar im Bereich der regulären dreijährigen Ausbildung sind die schriftsprachlichen Kompetenzen der Auszubildenden kaum noch mit den Anforderungen der Rahmenlehrpläne vereinbar (vgl. Efin 2017). Speziell für die Pflegebranche zeigt sich ein großer Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen, die die schriftsprachlichen Grundkompetenzen adressieren, da in der ambulanten Versorgung die Helferberufe – und damit Berufe, in denen vorwiegend Personen mit geringen Grundkompetenzen tätig sind – einen relevanten Anteil ausmachen. Darüber hinaus hat fast ein Viertel (22,5 %) aller in der Pflege Erwerbstätigen eine Einwanderungsgeschichte (Sachverständigenrat für Integration und Migration 2022). In diesem Zusammenhang ist davon auszugehen, dass Schriftsprachkompetenzen aufgebaut werden müssen bzw. nachzuholen sind. Des Weiteren zeigt die Entwicklung in der Pflegepraxis, dass zunehmend mehr Verantwortung – und damit zunehmend mehr kommunikativ geprägte Prozesse – für einzelne Arbeitsaufgaben auf die Pflegehilfskräfte übertragen werden, um die Pflegefachkräfte zu entlasten (Darmann-Finck 2021). Auch wenn diese Zahlen für konkrete Aussagen zum Bedarf des Schriftspracherwerbs zu undifferenziert sind, lässt sich dennoch daraus schließen, dass ein tendenziell hoher Bedarf an Grundbildung unter Pflegekräften, insbesondere unter Pflegehilfskräften und Pflegeassistenten, vorhanden ist. Badel et al. (2024) empfehlen hier, AoG-Maßnahmen als wirksames Instrument der Mitarbeitergewinnung und -bindung vor allem für das Qualifikationsniveau der Pflegehilfskräfte/Pflegefachassistenten einzusetzen.

Zusammenfassend zeigt der aktuelle Forschungsstand, dass Alphabetisierungs- und Grundbildungsmaßnahmen im Allgemeinen sowie Maßnahmen der AoG im

¹ Die INA-Toolboxen sind Lehr-Lernmaterialien, die in den BMBF-geförderten Projekten INA Pflege und INA Pflege Plus an der Humboldt Universität zu Berlin entwickelt wurden. Das Akronym INA steht für ein „integriertes Angebot zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung im Pflegebereich“. Mehr auf www.grundbildung-pflege.de.

Besonderen in vielerlei Hinsicht wirken. Allerdings wird die Wirksamkeit überwiegend auf Basis des Kriteriums des Lern- und Kompetenzzuwachses beurteilt. Eine kombinierte Betrachtungsweise, in der sowohl ökonomische bzw. monetäre als auch nicht monetäre Aspekte einbezogen werden, wurde in der AoG bisher nicht umgesetzt. Dabei kann die ökonomische Perspektive ein schlagkräftiges Argument darstellen, um Unternehmen von der Wirksamkeit der AoG zu überzeugen und finanzielle Mittel zu legitimieren. Das *Forschungsdesiderat* besteht somit darin, den monetären Mehrwert von AoG-Maßnahmen in den Fokus zu rücken. Die übergeordnete Fragestellung für diesen Artikel lautet: *Welchen monetären Mehrwert erzielt die AoG in der Pflegebranche?*

3 Forschungsrahmen und forschungsmethodisches Vorgehen

Um diese Frage zu bearbeiten, wird mithilfe einer SROI-Analyse (vgl. Rauscher et al. 2015) der monetäre Mehrwert für AoG-Maßnahmen im Pflegebereich ermittelt. Die empirische Datenbasis wurde im Projekt Alpha-Invest² generiert.

3.1 Forschungsrahmen: Die SROI-Analyse

Analyseleitend für dieses Vorhaben ist der SROI-Ansatz (Rauscher et al. 2015, S. 103; vgl. Then et al. 2017, S. 8). Der SROI-Ansatz zielt auf die Messbarmachung sozialer Interventionen ab, indem bestimmte Aspekte sozialer Werte in monetäre Werte übertragen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Monetarisierung keine Bedingung ist, die für alle Aspekte einer Maßnahme hinweg gelten muss: Es wird unterschieden zwischen monetarisierbaren und nicht-monetarisierbaren Werten sowie Werten, die für die Gesellschaft und nicht für den Investor direkt von Bedeutung sind (vgl. Then et al. 2017, Nicholls et al. 2012). Es wird empfohlen, die Wirkungen anhand dreier Dimensionen zu messen und darzustellen (Grünhaus und Rauscher 2021, S. 37): der inhaltlichen, der strukturellen und der zeitlichen Dimension. Die inhaltliche Dimension differenziert Wirkungen dahingehend, ob sie sich „ökonomisch, sozial, politisch, ökologisch, kulturell, psychisch und physiologisch“ entfalten. Die strukturelle Dimension verortet Wirkungen auf der individuellen, der organisatorischen oder der gesellschaftlichen Ebene, und die zeitliche Dimension bezieht sich auf eine kurz-, mittel- oder langfristige Wirkungsentfaltung (ebd. S. 38).

Im Projekt Alpha-Invest wurde eine SROI-Light-Analyse umgesetzt (vgl. Schober und Then 2015, S. 20). Eine SROI-Light-Analyse misst und stellt Wirkungen eher eingeschränkt dar im Vergleich zu einer SROI-advanced-Analyse. Eingeschränkt bedeutet in diesem Zusammenhang, dass keine kausalen Zusammenhänge nachgewiesen und weniger Wirkungen je Stakeholder berücksichtigt werden, die Monetarisierung eher exemplarisch vorgenommen wird und nicht alle Wirkungen anhand der drei genannten Dimensionen (inhaltlich, strukturell oder zeitlich) vollumfänglich ausgearbeitet werden (ebd., S. 20/21). Begründet ist die Durchführung der Light-

² Gefördert vom BMFTR (ehemals BMBF), Laufzeit 4/2012-9/2024, Webseite: <https://alphainvest-projekt.de/>.



Abb. 1 Systematische Darstellung einer SROI-Light Analyse (Rauscher et al. 2015)

Analyse darin, dass von einer hohen Heterogenität der Zielgruppe und einer hohen Komplexität der AoG auszugehen ist, und damit kausale und hoch differenzierte Zusammenhänge mittels Interventionsstudien nur schwer empirisch nachzuweisen sind. Zudem würde der Nachweis kausaler Zusammenhänge mit einer hohen und damit einer nicht zumutbaren Belastung für die Zielgruppe einhergehen (Koppel und Langer 2023, S. 198). Im Rahmen dieses Beitrags sollen mit der Vorgehensweise der SROI-Light-Analyse zwei Zielsetzungen erfüllt werden: Auf der einen Seite soll der monetäre Mehrwert der AoG-Maßnahmen herausgestellt werden, um somit mehr Unternehmen davon überzeugen zu können, AoG im eigenen Unternehmen umzusetzen. Auf der anderen Seite soll ein Diskursraum ermöglicht werden, der pädagogische und ökonomische Betrachtungsweisen der AoG verbindet.

Der Forschungsprozess wurde anhand der Analyseschritte des SROI-Light-Ansatzes systematisiert (siehe Abb. 1):

Input Der Input umfasst die Investitionen. Investitionen sind hier die Gelder für die AoG-Maßnahme, welche die Umsetzung der AoG-Kurse in den Betrieben (z. B. Honorare der Dozentinnen und Dozenten) sowie für die Beratung und Koordination der Kurse durch den Bildungsträger umfasst. Für die Bestimmung des Input werden alle Investitionen bestimmt und berechnet.

Output Der Output beschreibt die Maßnahme, für die das Investment aufgewendet wurde. Für das hier dargestellte Forschungsvorhaben umfasst der Output die AoG-Maßnahme inkl. Beratung, Vermittlung, Konzeption und Durchführung der Grundbildungskurse.

Outcome Der Outcome-Bereich umfasst die Wirkungen, die bei den von der Maßnahme Betroffenen – den Stakeholdern – erzielt werden. Die Stakeholder werden mit Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Praxis identifiziert. Auf Basis des aktuellen Diskurses (siehe Abschn. 2) sind dies im Kontext dieses Beitrags vordergründig die Mitarbeitenden in Unternehmen, die an einer AoG-Maßnahme teilnehmen (im weiteren Verlauf Mitarbeitende oder Kursteilnehmende genannt), Lehrende sowie Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen. Über Wirkungszusammenhänge werden vorerst Annahmen getroffen, die mittels empirischer Erhebungen überprüft werden. Anschließend wird analysiert, welche Wirkungen monetarisierbar sind. Monetarisierung bedeutet die Quantifizierung von Wirkungen in Geldeinheiten (Schober 2015, S. 125).

Impact Der Impact bezeichnet die Darstellung einer Form der eher längerfristigen Veränderung bei den relevanten Stakeholdern auf Basis einer Intervention (vgl. Schober und Then 2015, S. 10). Die Bestimmung des Impacts wird sowohl über die Erfassung von quantitativen als auch über qualitative Daten vorgenommen. Dabei wird auch berücksichtigt, ob beobachtete Veränderungen auch ohne die Maßnahme eingetreten wären. Sofern solche Veränderungen identifiziert werden können, werden diese bei der Bestimmung des Impacts berücksichtigt bzw. im Rahmen der monetarisierten Wirkungen von der Summe subtrahiert. Die monetarisierbaren Wirkungen werden in dem Wert der Sozialrendite angegeben. Der Impact setzt sich somit zusammen aus der Sozialrendite sowie den Wirkungen, die nicht monetär gemessen werden können. Für diesen Beitrag wird die Sozialrendite für AoG-Maßnahmen in der Pflege ermittelt.

3.2 Forschungsmethodisches Vorgehen

Um im Rahmen der SROI-Light-Analyse den Output und den Impact bestimmen zu können, werden bedarfsorientiert unterschiedliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden eingesetzt. Für die hier vorgestellte Analyse wurde ein exploratives Mixed-Method Design (Creswell und Clark 2010) mit folgenden Instrumenten umgesetzt (siehe Abb. 2):

PHASE I: Entsprechend der Empfehlung, in der ersten Phase ein exploratives qualitatives Vorgehen durchzuführen, um den Blick für Zusammenhänge und Lokalisationen der Wirkungen zu schärfen (Grünhaus und Rauscher 2021, S. 27), wurden mit 14 Kursteilnehmenden und zehn Kursleitenden/Lehrenden der AoG qualitative Interviews, mit sieben AoG-Anbietenden (Unternehmensvertretern und -vertreterinnen) Fokusgruppen-Diskussionen sowie mit fünf Kursteilnehmenden der AoG eine Fokusgruppen-Diskussion durchgeführt. Die Daten wurden mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Entsprechend einem induktiven Verfahren wurden im Rahmen des qualitativen Vorgehens die interviewten Personen nach ihrer Einschätzung gefragt, welche Ursachen die erzielten Wirkungen ihrer Meinung nach haben. Mit diesem Vorgehen blieben die Forscherinnen offen für Phänomene, die bis zu dem Zeitpunkt nicht in den Blick genommen wurden. Mit den Daten konnte somit explorativ erfasst werden, welche Wirkungen im Rahmen der AoG-Maßnahme identifiziert werden.

PHASE II: Die in den Interviews und Fokusgruppen identifizierten Wirkungen wurden anschließend quantitativ überprüft. Das quantitative Vorgehen hatte das Ziel,

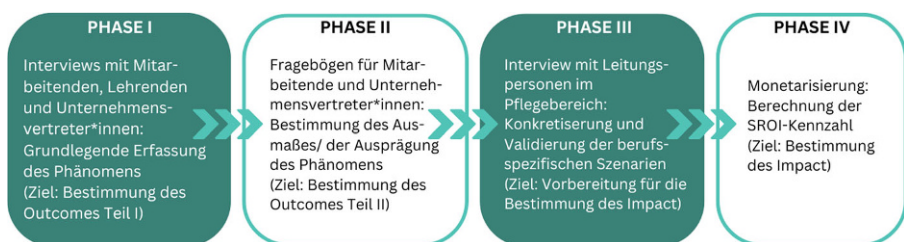


Abb. 2 Forschungsmethodisches Vorgehen im Rahmen der SROI-Light-Analyse

die in den Interviews und Fokusgruppen identifizierten Wirkungen in ihrer Breite und Intensität zu erfassen (Grünhaus und Rauscher 2021). Hierfür wurde ein Fragebogen für Mitarbeitende von Unternehmen, die eine AoG-Maßnahme besuchen, sowie ein Fragebogen für Unternehmensvertreter und -vertreterinnen entwickelt. Die Grundgesamtheit der Stichprobe „Mitarbeitende, die eine AoG-Maßnahme besuchen“ wird definiert als die Anzahl der Mitarbeitenden insgesamt, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung in AoG-Maßnahmen lernten. Wir beziehen uns hier auf die Maßnahmen, die von den Projektpartnern durchgeführt wurden. Dies waren insgesamt 163 Mitarbeitende. Der Rücklauf der Befragung von Mitarbeitenden, die sich in einer AoG-Maßnahme befinden, lag bei $n=86$, die Stichprobe, die für die Auswertung herangezogen werden konnte (nach Abzug der Missings), schließlich bei $n=63$.

Für die Befragung der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter kann die Grundgesamtheit nicht aussagekräftig definiert werden. Zwar kann beziffert werden, dass zum Zeitpunkt der Datenerhebung 50 Unternehmen AoG-Maßnahmen bei den Projektpartnern anboten. An den AoG-Maßnahmen sind je Unternehmen aber in der Regel *mindestens* zwei Unternehmensvertreter*innen beteiligt (eine verantwortliche Person, z. B. die Geschäftsführung oder eine personalverantwortliche Person, sowie eine Person, die die AG-Maßnahme operativ begleitet, z. B. als Ansprechperson für die Dozentinnen und Dozenten sowie die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter). Dies variiert je nach Unternehmensgröße und Anzahl der Maßnahmen sowie Anzahl der Mitarbeitenden, die in den AoG-Maßnahmen lernen. Für die Befragung wurden je Unternehmen folglich alle an der AoG-Maßnahme beteiligten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter angeschrieben. Der Rücklauf in dieser Befragung lag bei $n=69$. Nach Abzug der Missings konnten 68 Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden. Die Erhebungen wurden für diesen Beitrag deskriptiv ausgewertet.

PHASE III: In einer darauf aufbauenden Erhebungsphase wurde ein Expert:innen-Interview mit einer pflegerischen Klinikdirektorin und einem kaufmännischen Geschäftsführer eines Klinikums geführt, um die berufsfeldspezifischen Wirkungen für den Pflegebereich zu konkretisieren und um somit die Monetarisierung vorzubereiten. Das Interview wurde mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz ausgewertet (Kuckartz 2018).

PHASE IV: Auf Basis der Ergebnisse wurde überprüft, anhand welcher Werte die Wirkungen monetarisiert werden können (vgl. Schober 2015). Abschließend wurden die monetarisierbaren Wirkungen mittels der SORI-Light-Analyse in die Berechnung der SROI-Kennzahl einbezogen.

In diesem Beitrag wird anhand pflegespezifischer Wirkungen exemplifiziert, welchen monetären Mehrwert Investitionen in Grundbildungsmaßnahmen in der Pflegebranche generieren. Hierfür werden im Folgenden die Ergebnisse aus den Datenerhebungen dargestellt (Abschn. 4.1), um daraus drei Wirkungen abzuleiten (Abschn. 4.2), mithilfe derer die SROI-Kennzahl ermittelt wird (Abschn. 5).

4 Ergebnisdarstellung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse folgendermaßen dargestellt: Im Abschn. 4.1 werden ausgewählte Ergebnisse der empirischen Erhebungen (qualitative Interviews, Fokusgruppendiskussionen und quantitative Erhebungen) aufgezeigt und drei Wirkungen expliziert (Phase I, II und III im methodischen Vorgehen). Im Abschn. 4.2 wird je Wirkung aufgezeigt, wie die Monetarisierung erfolgte (Phase IV). Die Monetarisierung ist somit ein Analyseschritt, der auf den empirischen Ergebnissen basiert. Für die Monetarisierung wurden anhand exemplarischer, aus den Daten generierter Fallsituationen, monetäre Werte abgeleitet. Der Fokus der Ergebnisdarstellung liegt folglich auf der Monetarisierung dreier empirisch erhobener Wirkungen und der Berechnung der SROI-Kennzahl.

4.1 Ergebnisse der empirischen Erhebungen

Die Analyse der ersten Erhebungsphase ergab, dass ein durch die Dienstleistungsmaßnahme generierter Mehrwert von allen interviewten Personen wahrgenommen wird. Es wird davon berichtet, dass die Teilnahme an einer AoG-Maßnahme insbesondere zu einer *Verbesserung der Schriftsprache* führt, die wiederum durch die *verbesserten Kommunikationsfähigkeiten* und die gemeinsame Zeit im Kurs einen Einfluss auf *eine positive Unternehmenskultur* zur Folge haben. Konkret wurden von allen interviewten Personengruppen als Mehrwert die Bereiche (a) *Vermeidung von Fehlern*, die (b) *Erhöhung der Mitarbeitendenbindung* sowie (c) *Möglichkeiten zur individuellen Potenzialentfaltung* genannt. Im Folgenden werden ausschließlich zu diesen Bereichen Ergebnisse vorgestellt, da diese aufgrund der Häufigkeit der Nennungen und der Übereinstimmung mit dem Forschungsstand als besonders typisch bewertet wurden und somit als Grundlage für die Monetarisierungen dienen.

Zu (a) Ein Teilnehmer einer AoG-Maßnahme berichtet, dass er durch den Sprachkurs den Arbeitsplan nun lesen und verstehen kann und ihm dadurch weniger Fehler unterlaufen (Interview 3.1, Z. 141–147). Ein Unternehmensvertreter erläutert, dass von den Mitarbeitenden aufgrund mangelnder Schriftsprachkenntnisse Personen außerhalb des Unternehmens um Hilfe gebeten und in den schriftlichen Kommunikationsprozess einbezogen werden, ohne die Abläufe und fachlichen Anforderungen des Unternehmens zu kennen, was zu diversen Fehlern im Arbeitsprozess führt. Sobald die Mitarbeitenden aber ihre Schriftsprachkompetenzen durch die AoG-Maßnahme verbessern konnten und nicht mehr auf die Hilfe Außenstehender angewiesen sind, verringere sich das Fehlerrisiko (Round Table-Diskussion mit Unternehmensvertreter*innen, Z. 747–757).

Zu (b) Zur Mitarbeitendenbindung erläutert eine Unternehmensvertreterin:

„Also bei uns ist klar, dass das Betriebsklima [...] unter diesen Grüppchenbildungen [leidet]. Weil sich wirklich die unterschiedlichen Nationalitäten, die dann morgens beim Arbeitsbeginn 80 Menschen, die da aufeinandertreffen und dann in Grüppchen zusammentun und da entstehen extrem viele Konflikte. Das Betriebsklima leidet. Und ein neuer Mitarbeiter, den ich händeringend

akquiriert habe, der wird sich überhaupt nicht zurechtfinden. Und am nächsten Tag kommt er nicht mehr.“ (Round Table-Diskussion mit Unternehmensvertreter*innen, Z. 458–463)

Zudem wird von einem Unternehmensvertreter erläutert, dass die regelmäßige Teilnahme an der AoG-Maßnahme an eine Verlängerung des Vertrags oder auch eine Entfristung gekoppelt wird. Darüber hinaus wird berichtet, dass im Falle eines Zuwachses an Sprachkenntnissen eine Gehaltserhöhung in Aussicht gestellt wird.

Zu (c) Hinsichtlich der Potenzialentfaltung erläutern Mitarbeitende in AoG-Maßnahmen im Rahmen der qualitativen Datenerhebung, dass sie durch die AoG-Maßnahme mehr Verantwortung übernehmen konnten. Konkret wird ein Fall berichtet, in dem einem Mitarbeitenden aufgrund starker körperlicher Belastung drohte, seine Tätigkeit nicht mehr ausüben zu können. Durch eine einjährige AoG-Maßnahme konnte er jedoch sein Deutsch so stark verbessern, dass er in eine beratende Tätigkeit wechseln konnte. Darüber hinaus berichten Mitarbeitende in den Interviews von bisherigen Kurserfahrungen außerhalb des Unternehmens (Grundbildungskurse, die nicht im AoG-Kontext stattfanden). Dabei wird deutlich, dass einerseits der Lernerfolg von vereinzelten Interviewteilnehmenden als geringer eingeschätzt wurde im Vergleich zu dem AoG-Angebot: *„Äh das war, erster Kurs war gar nichts, da hab ich nichts verstanden. Und zweite bisschen besser aber trotzdem net so viel (...)“* (Interview 1.1, Zeile 21). Und andererseits mussten die Kosten für Kurse außerhalb des Unternehmens selber getragen werden: *„Und ich habe diese Kurse selber bezahlt vorher.“* (Interview 5.1, Zeile 32). Erst durch die AoG-Maßnahme direkt im Unternehmen gelang es ihnen, die individuellen Sprachkenntnisse zu verbessern und einen Mehrwert wahrzunehmen.

In der Phase II – der quantitativen Befragung mit den Unternehmensvertreterinnen und -vertretern³ – konnten bestätigende Angaben zu den qualitativen Ergebnissen generiert werden: Bezüglich des Mehrwerts der Grundbildungskurse im Allgemeinen liegt die Einschätzung der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter bei einer Skala von 1 (keinen Mehrwert) bis 9 (umfassenden Mehrwert) im Durchschnitt bei $M = 7,29$ ($SD = 1,93$) ($n = 68$). Auf die Frage, was sich konkret verbessert hat (Mehrfachnennungen waren möglich) wurde am vierthäufigsten genannt, dass durch die AoG-Maßnahme Fehler reduziert werden können (am häufigsten wurden Verbesserungen der Sprachkompetenzen, des Selbstbewusstseins und der Kommunikationsfähigkeiten genannt). Die Frage, ob die AoG-Maßnahme zur Mitarbeitendenbindung beiträgt, beurteilen 56,52 % der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter mit ja, während 11,59 % dies verneinen und 13,04 % sich unsicher sind. Genannt wurde zudem, dass durch die AoG-Maßnahmen beispielsweise das Gefühl der Wertschätzung und der Betriebszugehörigkeit steigt, die Integration besser gelingt und Chancen zur Weiterentwicklung aufgezeigt werden können.

Fragen, die dem Bereich der individuellen Potenzialentfaltung zugeordnet werden können, wurden folgendermaßen beantwortet: Der Frage, ob die AoG-Maßnahme ein Instrument zur Fachkräfteentwicklung darstellt, stimmen 65,22 % zu, während 11,59 % dem nicht zustimmen und 5,80 % sich unsicher sind. Die Auswertung der

³ Der gesamte Ergebnisbericht kann unter <https://alphainvest-projekt.de/> eingesehen werden.

quantitativen Erhebung mit Mitarbeitenden in AoG-Maßnahmen ($n=63$) zeigt, dass die Weiterbildungsambitionen mit einem Mittelwert von 3,67 ($SD=0,68$) und die Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit einem Mittelwert von 3,54 ($SD=0,56$) als hoch eingeschätzt werden⁴.

Zusammengefasst zeigen die qualitativen Daten, dass AoG-Maßnahmen durch die Verbesserung der Schriftsprachkompetenzen insbesondere zu einer Verringerung des Fehlerrisikos, einer Erhöhung der Mitarbeitendenbindung sowie zu einer individuellen Potentialentfaltung beitragen. Diese in Phase I identifizierten Wirkungen konnten durch die quantitative Erhebung als besonders breit (da sie von besonders vielen Personen als wirksam erkannt wurden) und intensiv (da sie von besonders vielen Personen als tendenziell stark ausgeprägt wahrgenommen wurden) klassifiziert werden (vgl. Grünhaus und Rauscher 2021, S. 17). Für die Monetarisierung wurden im nächsten Schritt die Geldeinheiten ermittelt. Für den pflegerischen Kontext wurden hier die drei Wirkungen „Weniger Fehler bei der Arbeit“, „Mitarbeitendenbindung“ und „individuelle Potentialentfaltung“ ausgewählt und monetarisiert. Im folgenden Abschnitt wird anhand dieser drei Wirkungen die Monetarisierung aufgezeigt.

4.2 Monetarisierung der Wirkungen

Für die Monetarisierung wurden im Rahmen der PHASE III auf Basis der Interviews mit Leitungspersonen in der Pflegebranche die monetären Werte für die drei ausgewählten Wirkungen „Weniger Fehler bei der Arbeit“, „Mitarbeitendenbindung“ und „Individuelle Potentialentfaltung“ konkreter exploriert.

Um monetäre Werte für jede Wirkung ermitteln zu können, wurde in einem ersten Schritt für jede Wirkung eine durch die empirischen Daten gestützte Fallsituation definiert. Anschließend wurden daran geknüpfte monetäre Werte identifiziert und eine exemplarische Aufstellung von sog. Opportunitätskosten (vgl. Schober 2015, S. 132) vorgenommen. Opportunitätskosten bezeichnen Kosten, die entstanden wären, wenn die Intervention nicht durchgeführt worden wäre und eignen sich besonders für die Auslegung von Wirkungen von Interventionsmaßnahmen (in diesem Fall die AoG-Maßnahme) (ebd.). Die monetären Werte wurden schließlich jeweils auf einem Kontinuum dargestellt, um die Exemplarität zu wahren und der Komplexität gerecht zu werden.

Anzumerken ist, dass die hier gewählten Fallsituationen zwar aus den empirischen Daten generiert wurden, aber für den Kontext der Pflege nur bedingt verallgemeinerbar sind, da sie durchgehend an die Durchführung von AoG-Maßnahmen gekoppelt sind. Wie dem Forschungsstand zu entnehmen ist, sind AoG-Maßnahmen in der Pflege noch nicht systematisch und flächendeckend etabliert. Die ausgewählten monetären Werte sind eng an die im Projekt beteiligten Unternehmen und Kooperationspartner geknüpft (beispielsweise, wenn Kurskosten zugrunde gelegt werden). Die monetären Werte sind also ebenfalls nur bedingt verallgemeinerbar. Verallgemeinerbar sind die monetären Werte dort, wo z. B. Tarife zugrunde gelegt werden.

⁴ Die Skala umfasste die Ausprägungen von 0= stimme gar nicht zu bis 4= stimme voll und ganz zu.

4.2.1 Wirkung 1: Weniger Fehler bei der Arbeit

Sowohl in den Interviews als auch in der quantitativen Erhebung mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern wird – den Forschungsstand bestätigend – angegeben, dass durch die Implementation von AoG-Maßnahmen weniger Fehler bei der Arbeit entstehen. In einem ersten Schritt zur Ausdifferenzierung dieser Wirkung wurde daher der Frage nachgegangen, was ein typischer Fehler ist, der im pflegerischen Alltag passieren kann. Aus dem Interview mit der pflegerischen Klinikdirektorin und dem kaufmännischen Geschäftsführer eines Klinikums wurde zunächst der inhaltliche Schwerpunkt der Dekubitusprophylaxe herausgearbeitet. Das Auftreten eines Dekubitus ist nicht nur ein negativer Indikator für die Pflegequalität in der klinischen oder ambulanten Versorgung, sondern er kann auch den Gesundheitszustand der gepflegten Person immens beeinträchtigen. Darüber hinaus stellen zu versorgende Dekubiti einen Kostenfaktor dar⁵. Die Dekubitusprophylaxe ist aus diesen Gründen ein relevanter Prozess, der nicht nur berufsgruppenübergreifend von Bedeutung ist, sondern auch bereits bei Versorgungsbeginn verantwortet werden muss. Nichtsdestotrotz liegt die Dekubitusprophylaxe im Verantwortungsbereich der Pflegefachkräfte. Aber auch Pflegehilfskräfte müssen im Versorgungsalltag dazu beitragen können, die Dekubitusprophylaxe positiv mitzugestalten beispielsweise, indem Sie Hautauffälligkeiten frühzeitig der Pflegefachkraft melden.

Folgende Fallsituation wurde herausgearbeitet:

„Eine Pflegehilfskraft wäscht eine zu pflegende Person. Die zu pflegende Person hat einen bis dato unerkannten Dekubitus ersten Grades.“

Innerhalb dieser Fallsituation gibt es unterschiedliche fachspezifische – u. a. in Kombination mit schriftsprachlichen – Anforderungen, die den Pflegeprozess beeinflussen können:

- Kann die Pflegehilfskraft den beginnenden Dekubitus erkennen?
- Hat die Pflegehilfskraft Kenntnis darüber, dass eine pflegerische Maßnahme abgeleitet werden muss?
- Kann die Pflegehilfskraft der Pflegefachkraft die notwendigen Informationen sprachlich übermitteln?

Das Fehlerrisiko ist folglich geringer, sofern die Pflegehilfskraft den beginnenden Dekubitus erkennt und auch in der Lage ist, die notwendigen Informationen sprachlich zu übermitteln (best case bzw. hoher monetärer Mehrwert der AoG-Maßnahme)⁶.

Das Fehlerrisiko ist folglich höher, wenn die Pflegehilfskraft den beginnenden Dekubitus *nicht* erkennt und/oder die notwendigen Informationen sprachlich *nicht* übermitteln kann (worst case bzw. geringer monetärer Mehrwert der AoG-Maßnahme).

⁵ Das wird z. B. auch in Köberich und Thoma 2022 beschrieben.

⁶ Aufgrund der Berechnung mit sog. Opportunitätskosten ist zu beachten, dass die Entstehung hoher Kosten bedeutet, dass die Wirkung der AoG-Maßnahme nicht oder nur gering eintritt, da das Fehlerrisiko aufgrund mangelnder Kompetenzen und der Nicht-Teilnahme an der AoG-Maßnahme steigt.

Maßnahme	€
Personalkosten zusätzlicher Pflegeaufwand (Berechnungsgrundlage: 56h TVöD P 10/2)	1.619,00 €
Miete Druckentlastungsmatratze	277,00 €
Zusatzkosten Medikamente, Pflegematerial	54,00 €
Gesamtaufwand für das Krankenhaus	1.950,00 €

Abb. 3 Berechnung des Mehraufwandes für das Szenario „Fehler bei der Arbeit“

Mithilfe der Expertinnen und Experten wurden monetäre Werte für den „best case“ und den „worst case“ ermittelt. Dabei erfolgte die Ausrichtung in Anlehnung an den Expertenstandard Dekubitusprophylaxe (DNQP 2017), um den pflegerischen Prozess und abzuleitende Versorgungsbedarfe bestmöglich abzubilden. Im Sinne des Vorgehens einer SROI-Light-Analyse haben wir uns auf wenige, dafür einschlägige monetäre Werte bezogen, die auf der Abb. 5 dargestellt sind und die für die Berechnung der SROI-Kennzahl (siehe Abschn. 5) herangezogen werden (siehe Abb. 3):

Im „worst case“ wird der Dekubitus nicht rechtzeitig bemerkt und behandelt: Es entsteht ein höherer Grad des Dekubitus mit Nekrosenbildung. Es besteht die Notwendigkeit umfangreicherer medizinischer und pflegerischer Versorgung, ggf. Schmerzensgeldforderungen von der gepflegten Person und Regressforderungen der Kranken- oder Pflegekasse. Die interviewten Expertinnen und Experten berichteten, dass bei der Vermutung einer nicht fachgerechten Versorgung häufig Schmerzensgeld von den Angehörigen gefordert wird, oder Kliniken sogar präventiv Schmerzensgeldzahlungen veranlassen, um potenziellen Gerichtsverhandlungen vorzubeugen. Die Schmerzensgeldforderungen liegen in der Regel, laut Einschätzung der Expertinnen und Experten aus dem Interview, bei 15.000 €. Somit können bei einer konservativen Berechnung 16.950 € an Kosten entstehen, wenn der Dekubitus nicht oder zu spät erkannt wird⁷ (siehe Abb. 4):

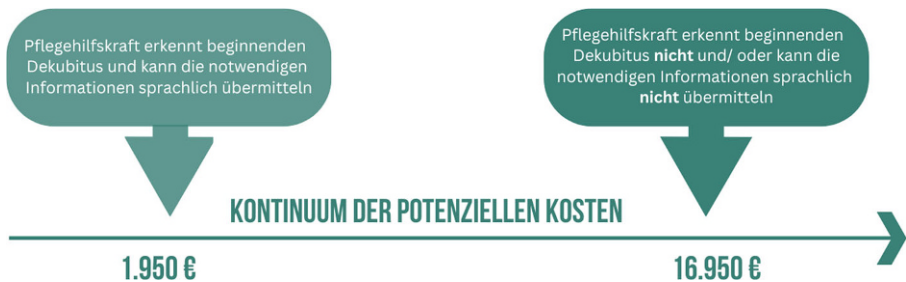


Abb. 4 Kontinuum der monetären Effekte des Szenarios „Fehler bei der Arbeit“

⁷ Die hier gezeigten monetären Werte bilden exemplarische Werte ab, die für einen begrenzten Zeitraum berechnet wurden. Die Abbildung auf einem Kontinuum ermöglicht, auch weitere monetäre Werte oder individuelle Verläufe in späteren Berechnungen zu ergänzen.

Die hier dargestellte Wirkung bezieht sich inhaltlich auf die ökonomische und strukturell auf die organisatorische Dimension (vgl. Grünhaus und Rauscher 2021, S. 24)⁸.

4.2.2 Wirkung 2: Erhöhung der Mitarbeiterbindung

Auf Basis der empirischen Daten wurde eine zweite Wirkung mit folgender Fallsituation definiert: „Ein(e) Mitarbeiter(in) wird in einer ambulanten Pflegeeinrichtung befristet eingestellt. Sie/Er hat Kenntnisse in der Pflege, aber keinen formalisierten Abschluss. Darüber hinaus sind ihre/seine allgemeinen deutschen Sprachkenntnisse sowie die Fachsprachkompetenzen eher gering. Die Pflegeeinrichtung hält ein Grundbildungsangebot vor und legt der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nahe, daran teilzunehmen.“

Folgen wir der Logik der Fallsituation, so lässt sich das Kontinuum anhand der Pole „Positive Bedingungen für die Mitarbeiterbindung“ vs. „Negative Bedingungen für die Mitarbeiterbindung“ abbilden.

Positive Bedingungen für die Mitarbeitendenbindung entstehen beispielsweise, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter regelmäßig und motiviert an dem Bildungsangebot teilnimmt. In diesem Fall kann sie/er mithilfe des Bildungsangebotes ihre/seine allgemeinen Sprachkenntnisse und auch die Fachsprachkompetenzen verbessern. Idealerweise gelingt eine bessere Einbindung in das Team und eine qualitativ hochwertigere Zusammenarbeit.

Negative Bedingungen für die Mitarbeiterbindung entstehen, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eher unregelmäßig und unmotiviert am Kurs teilnimmt und es ihr/ihm folglich nicht gelingt, mithilfe des Kurses, ihre/seine Sprachkenntnisse zu verbessern. Aus den empirischen Daten konnten wir genau diesen Effekt entnehmen: Unternehmensvertreter und -vertreterinnen meldeten zurück, dass die Teilnahme an einem AoG-Angebot als Entscheidungsgrundlage für die Vertragsform genutzt wird: Nehmen Mitarbeitende regelmäßig an dem Bildungsangebot teil und gelingt es, die Sprachkompetenzen hierüber zu verbessern, wird ein befristeter Vertrag in der Regel verlängert oder sogar entfristet. Wird aber das Grundbildungsangebot nicht angenommen und sind Verbesserungen der sprachlichen Grundkompetenzen nicht ersichtlich, kann dies ein Grund dafür sein, einen befristeten Vertrag auslaufen zu lassen.

Für das Kontinuum lassen sich auch aus diesem Fallbeispiel monetäre Werte ableiten:

Sofern eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter aufgrund mangelnder Grundkompetenzen nicht weiter beschäftigt werden kann, entstehen Kosten für die Neueinstellung. Ist eine Stelle beispielsweise drei Monate nicht besetzt, muss die anfallende Arbeit

⁸ Weiterte Auswirkungen der inhaltlichen und zeitlichen Dimensionen wurden nicht konkret in den Blick genommen und könnten Gegenstand weiterer Forschungsbemühungen sein. Als weiterer potenzieller Effekt ist beispielsweise zu vermuten, dass sich Bezüge zur sozialen, psychologischen und physiologischen Dimension herstellen ließen, da z.B. Fehler bei der Arbeit Auswirkungen auf das Wohlbefinden der am Arbeitsprozess Beteiligten haben können. Auf der Ebene der Unternehmen kann diese Wirkung möglicherweise Auswirkungen auf die Abrechnung im Krankenhausinformationssystem, auf das Image der Klinik und die Arbeitsbelastung des Personals haben.

Maßnahme		Std.	BPK/Std. in €
Bewerbersuche und -einstellung Einarbeitung Vertretung	obere Führungsebene	5 Std.	182,00 €
	mittlere Führungsebene	10 Std.	342,00 €
	operative Ebene	19 Std.	5639,00 €
	ungelernte Kräfte (nicht pflegend)	520 Std.	2609,00 €
Gesamtaufwand für das Krankenhaus			8.777,00 €

Abb. 5 Berechnung für die Bewerbersuche, -auswahl und Einstellung für das Szenario „Erhöhung der Mitarbeitendenbindung“

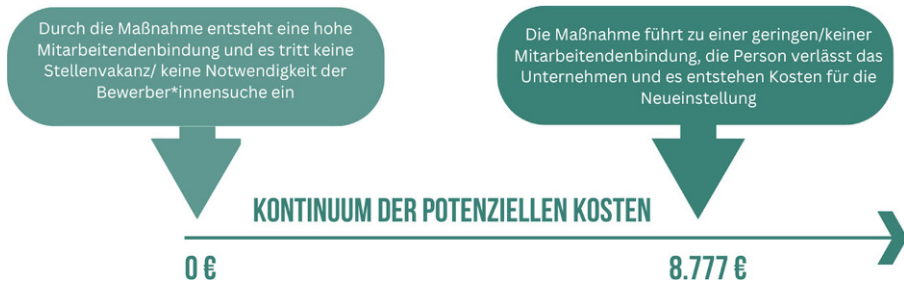


Abb. 6 Kontinuum der monetären Effekte für die Wirkung „Mitarbeitendenbindung“

vom Team übernommen werden, wodurch Überstunden mit den entsprechenden Zuschlägen anfallen. Der Aufwand für die Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern sowie Auswahl und Einstellung wird hier mit 15h kalkuliert. Zudem wird eine Einarbeitungsphase von 13 Wochen kalkuliert (siehe Abb. 5).

Werden diese monetären Werte auf einem Kontinuum dargestellt, ergibt sich folgende Darstellung (siehe Abb. 6):

Auch diese Wirkung ist inhaltlich der ökonomischen und strukturell der organisatorischen Dimension zuzuordnen (vgl. Grünhaus und Rauscher 2021, S. 24)⁹.

4.2.3 Wirkung 3: Individuelle Potentialentfaltung

Folgende Fallsituation liegt der Wirkung „individuelle Potentialentfaltung“ zugrunde:

„Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter nimmt an dem Grundbildungsangebot teil und kann hierüber ihre/seine Grundkompetenzen verbessern. Hierdurch gelingt es, eine weiterführende Qualifikation, beispielsweise zur Pflegehilfskraft, anzubahnen. Das Arbeitsbündnis ist somit sicherer und die Verdienstmöglichkeiten sind verbessert.“

Das Kontinuum in diesem Fallbeispiel entfaltet sich zwischen den Polen „Geringer Effekt für das Individuum vs. großer Effekt für das Individuum“. Dabei bedeutet ein „geringer Effekt“ für das Individuum, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ihre/seine sprachlichen Fähigkeiten nicht verbessern kann und somit auf der bis dato

⁹ Als weiterer potenzieller Effekt ist mit Kosten auf der Unternehmensebene zu rechnen, die sich wiederum auch auf die Sozialwirtschaft auswirken können. Sofern der/dem Mitarbeitenden gekündigt wird, fallen Kosten für den Bezug von Arbeitslosengeld und ggf. Bürgergeld an.

Funktion	Tarif	Brutto/jahr
ungelernte Kräfte (nicht pflegend)	TVÖD VKA E1	28.266 €
ungelernte Kräfte (pflegend)	TVÖD P 5/2	35.407 €
Pflegehelfer (2jährige Ausbildung)	TVÖD P 6/2	35.887 €

Abb. 7 Berechnung Wirkung „Individuelle Potenzialentfaltung“



Abb. 8 Kontinuum der monetären Effekte für die Wirkung „Individuelle Potenzialentfaltung“

erreichten Qualifikationsebene verbleibt. Es ist davon auszugehen, dass keine besseren Verdienstmöglichkeiten erzielt werden. Der „große Effekt“ für das Individuum bedeutet, dass weitere Qualifikationen angebahnt werden können, beispielsweise ein Basiskurs für Pflegehilfskräfte oder eine ein- bzw. zweijährige Ausbildung zur Pflege(fach)assistentz. Sofern eine solche Qualifikation in Angriff genommen und erfolgreich erworben wird, können bessere Verdienstmöglichkeiten und möglicherweise ein nachhaltigeres Anstellungsverhältnis folgen, was folgende Abb. 7 zeigt (siehe Abb. 7):

Werden die möglichen monetären Werte dieser Wirkung auf einem Kontinuum abgebildet, ergibt sich folgende Darstellung (siehe Abb. 8):

Diese Wirkung zeigt exemplarische Kosten auf, die dem Individuum zugutekommen, also somit strukturell der individuellen Dimension zuzuordnen sind¹⁰.

4.3 Zusammenfassung Ergebnisdarstellung

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl Unternehmensvertreter und -vertreterinnen als auch Mitarbeitende positive Wirkungen in Bezug auf die AoG-Maßnahme nennen. Die Wirkungen „Weniger Fehler bei der Arbeit“, „Erhöhung der Mitarbeitendenbindung“ und „Individuelle Potentialentfaltung“ die in diesem Artikel expliziert werden, wurden durch das quantitative Verfahren als besonders breit und besonders intensiv gekennzeichnet. Widerstreitende monetäre Interessen, beispielsweise zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, konnten nicht identifiziert werden. Im Gegenteil, den Interviews ist zu entnehmen, dass die AoG-Maßnahmen von den Mitarbeitenden als wertschätzend wahrgenommen werden. Darüber hinaus werden die Kosten für die Kurse durch die Unternehmen getragen, und müssen nicht von

¹⁰ Weitere potenzielle Effekte sind mit Bezügen zur organisatorischen Dimension zu vermuten, weil der Effekt ebenso auf die Bilanz des Unternehmens einzahlt.

Abb. 9 Formel für die Berechnung der SROI-Kennzahl

$$\frac{\text{Summe der monetarisierten Wirkungen}}{\text{Input}} = \text{SROI-KENNZAHL}$$

den Mitarbeitenden selbst gezahlt werden. Dennoch muss an dieser Stelle limitierend angemerkt werden, dass wir mit der Aufstellung der Opportunitätskosten *eine* mögliche Form der Monetarisierung gewählt haben. Widerstreitende monetäre Interessen konnten weder in unseren Daten noch innerhalb des Monetarisierungsverfahrens ermittelt werden. Bei der Wahl einer anderen Form der Monetarisierung könnten widerstreitende monetäre Interessen möglicherweise sichtbar werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die identifizierten Wirkungen strukturell der Ebene der Organisation zugeordnet werden können. Die Wirkung „Individuelle Potentialentfaltung“ bezieht sich darüber hinaus auf die individuelle Ebene, obwohl die Wirkung an sich stark an den Unternehmenskontext geknüpft ist. Die strukturelle Ebene der Gesellschaft konnte in dieser Analyse nicht direkt abgebildet werden. Zwar lassen sich inhaltliche Anknüpfungspunkte an die gesellschaftliche Ebene vornehmen (siehe Abschn. 4.2.2 und 4.2.3), aber um diese Ebene fundiert aus den Daten abzuleiten, hätten hier mehr Stakeholder in die Analyse einbezogen werden müssen.

Im folgenden Abschnitt wird aufgezeigt, wie auf Basis der monetarisierten Werte die SROI-Kennzahl ermittelt wird.

5 Ermittlung der SORI-Kennzahl

Die SROI-Kennzahl wird anhand folgender Formel berechnet (siehe Abb. 9):

Die Summe der monetarisierten Wirkungen wird aus den im Abschn. 4 aufgestellten Kennwerten über die drei Wirkungen hinweg gebildet:

Wirkung 1 „Weniger Fehler bei der Arbeit“: 1950,00 € („best case“) und 16.950,00 € („worst case“).

Wirkung 2 „Erhöhung der Mitarbeiterbindung“: 0 € (Positive Bedingungen für die Mitarbeiterbindung) und 8777,00 € (Negative Bedingungen für die Mitarbeiterbindung).

Wirkung 3 „Individuelle Potentialentfaltung“: 0 € (Geringer Effekt für das Individuum) und 7621,00 € (Großer Effekt für das Individuum).

Als Input werden jene Kosten veranschlagt, die für die Organisation, Planung und Durchführung eines AoG-Kurses anfallen. Kalkuliert werden hier Personalkosten seitens des Bildungsträgers und des Unternehmens für die Organisation, das Honorar der Dozentinnen und Dozenten, Materialkosten für den Unterricht, die Freistellung der Mitarbeitenden sowie Fahrtkosten für die Dozentin bzw. den Dozenten. Bei einem Kurs mit einem Umfang von 100 Unterrichtseinheiten für acht Mitarbeitende bei einer Teilnahmequote von 75 % fallen insgesamt Kosten von 15.743,00 € an. Die Investition, also die Finanzierung der Kurse, erfolgt anhand einer Mischfinanzierung durch Bildungsträger und Unternehmen.

Entsprechend der Formel und unserer mit den Expertinnen und Experten ermittelten monetären Werte, erhalten wir SROI-Kennzahlen, die wir ebenso, entsprechend

Abb. 10 Berechnung der SROI-Kennzahl niedrige Wirkung

$$\frac{33.348,00\text{€} (16.950,00\text{€} + 8777,00\text{€} + 7621,00\text{€})}{15.743,00\text{€}} = 2,12$$

$$\frac{1.950,00 (1.950,00\text{€} + 0\text{€} + 0\text{€})}{15.743,00\text{€}} = 0,12$$

Abb. 11 Berechnung der SROI-Kennzahl hohe Wirkung

$$\frac{33.348,00\text{€} (16.950,00\text{€} + 8777,00\text{€} + 7621,00\text{€})}{15.743,00\text{€}} = 2,12$$

$$\frac{1.950,00 (1.950,00\text{€} + 0\text{€} + 0\text{€})}{15.743,00\text{€}} = 0,12$$

der Logik der Monetarisierung, auf einem Kontinuum darstellen und in welches alle drei Wirkungen einfließen. Im Folgenden wird die SROI-Kennzahl berechnet mit der Annahme, dass in allen drei Wirkungen niedrige bzw. keine monetären Effekte durch die AoG-Maßnahme erzielt werden (siehe Abb. 10):

Die SROI-Kennzahl von 0,12 bedeutet, dass für jeden in die AoG-Maßnahme investierten €12 Cent an Kosten eingespart werden (1 € Investment = 12 Cent Sozialrendite). In diesem Fall liegt die Sozialrendite bei 12 %.

Die Berechnung der SROI-Kennzahl für die Annahme, dass in allen drei Szenarien hohe bzw. monetäre Effekte durch die AoG-Maßnahme erzielt werden, ergibt folgendes Ergebnis (siehe Abb. 11):

Die SROI-Kennzahl von 2,12 bedeutet, dass für jeden in die AoG-Maßnahme investierten €2,12 € an Kosten eingespart werden (1 € Investment = 2,12 € Sozialrendite). In diesem Fall liegt die Sozialrendite bei 212 %.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Berechnung in den jeweiligen Szenarien tendenziell konservativ erfolgt, d.h. dass in die hier ermittelten SROI-Kennzahlen jeweils nur ein Fall (= eine Person) einbezogen ist; wird davon ausgegangen, dass diese Wirkung auf jeden Teilnehmenden der AoG-Maßnahme zutreffen würde, würde sich die SROI-Kennzahl bei einer angenommenen Teilnehmendenanzahl von 10 Personen pro Kurs verzehnfachen (SROI-Kennzahl = 1,20 bzw. 30,50).

Die im Projekt Alpha-Invest ermittelten SROI-Kennzahlen zeigen, dass durch die AoG-Maßnahme in jeder Wirkung ein sozialer Nutzen für die Gesellschaft erzielt

und damit in der SROI-Logik eine positive Sozialrendite erwirtschaftet wird, also immer ein positiver Impact zu erwarten ist.

6 Schlussfolgerungen

Dass AoG wirkt, konnte bereits in unterschiedlichen Studien nachgewiesen werden (vgl. Schwarz und Sterzenbach 2021). Ebenso zeigen vorliegende Forschungsergebnisse, dass AoG positive pädagogische Effekte erzielt, zum Beispiel eine Verbesserung sprachlicher und sozialer Kompetenzen (Klinkhammer und Schemmann 2019). Die SROI-Light-Analyse aus dem Projekt Alpha-Invest zeigt darüber hinaus für die Pflegebranche auf, wie sich die Wirkungen *monetär verorten* lassen. Die Ermittlung *unterschiedlicher* SROI-Kennzahlen verdeutlicht, dass im hier dargestellten Kontext durchweg eine positive Sozialrendite erwirtschaftet wird.

AoG führt folglich sowohl zu *positiven pädagogischen Effekten* als auch zu einer *positiven monetären Bilanz*.

Zur Einordnung der Ergebnisse ist kritisch anzumerken, dass Planung und Implementation von AoG-Angeboten sehr individualisiert stattfinden: in einem Aushandlungs- und Beratungsprozess zwischen Bildungsträger und Unternehmen werden die spezifischen Grundvoraussetzungen und örtlichen Ressourcen erörtert und passgenau umgesetzt. Das heißt, dass die Reichweite der hier dargestellten Ergebnisse eng an die Bedingungen der beteiligten Unternehmen geknüpft ist. Darüber hinaus fokussiert die hier zugrundeliegende SROI-Light-Analyse die strukturelle Dimension des Unternehmens sowie inhaltlich die ökonomische Dimension. Potenzielle weitere Effekte wurden zwar innerhalb der Wirkungen notiert, aber nicht empirisch exploriert. Mit den dargestellten Wirkungen und der Aufstellung der sogenannten Opportunitätskosten wurde *eine* mögliche Form der Monetarisierung gewählt (Schober 2015) und es wurden eher konservative Werte in die Berechnung einbezogen. Durch die Darstellung anhand eines Kontinuums je Wirkung wurde beabsichtigt, einen *monetären Ermöglichungsrahmen* aufzuzeigen (anstatt *eines* festgelegten Wertes) und zur Diskussion zu stellen. Somit eröffnen wir eine Perspektive des monetären Rahmens von AoG-Angeboten, die im bisherigen Diskurs in dieser Form nicht berücksichtigt wurde.

Eine weiterführende Forschungsperspektive wäre die Frage, wie die Entfaltung der Wirkung von AoG verbessert werden kann. Hier könnte sowohl die monetäre als auch die pädagogische Wirkungsentfaltung genauer untersucht und die Frage gestellt werden, wie das Zusammenspiel beider Wirkmechanismen die Effekte von AoG verbessert. Ein Systematisierungsvorschlag ließe sich anhand gängiger didaktischer Ebenen, also der Mikroebene (Didaktik, Kursgeschehen), der Mesoebene (Strukturen/Institutionen) sowie der Makroebene (strukturelle und politische Rahmenbedingungen) vornehmen: Die empirischen Daten geben erste Hinweise darauf, dass im *Kursgeschehen* beispielsweise eine regelmäßige Teilnahme und arbeitsprozessnahe Lehr-Lernmaterialien dazu beitragen können, dass der Kurs sowohl von den Teilnehmenden als auch den Unternehmensvertreterinnen und -vertretern als erfolgsversprechend wahrgenommen wird. Zudem wird der Lernprozess dadurch unterstützt, dass Mitarbeitende die Teilnahme an dem Kurs nicht als Stigmatisie-

rung, sondern als Wertschätzung durch ihren Arbeitgeber erfahren können. Bei der *innerbetrieblichen Einbindung* der Kurse tragen z. B. eine geeignete Einbettung in das Schichtsystem, eine Verknüpfung des Bildungsangebotes mit Anreizsystemen und eine positive Lernkultur (vgl. Koller 2020) dazu bei, dass das AoG-Angebot von den Mitarbeitenden besser angenommen wird. Hinsichtlich der *strukturellen Rahmenbedingungen* ist eine belastbare Kooperation zwischen einem Bildungsträger und der Pflegeeinrichtung eine wichtige Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Implementation, da hierüber das Bildungsangebot wirklich passgenau auf die Bedarfe der Einrichtung sowie auf die Bedarfe der Mitarbeitenden zugeschnitten werden kann. Unserer Einschätzung nach sollte weiter untersucht werden, inwieweit sich die hier dargestellten Aspekte der sogenannten Game Changer empirisch umfassend belegen lassen, um AoG-Maßnahmen gezielter auf ihre Wirkungsentfaltung ausrichten zu können.

Bildungsmaßnahmen wie die hier thematisierten AoG-Maßnahmen, die nachgewiesene positive pädagogische sowie monetäre Wirkungen erzielen, sollten hinsichtlich ihrer Reichweite und Anschlussfähigkeit an bestehende Bildungsangebote der Pflege in den Blick genommen werden: Entlang der Bildungsarchitektur der Pflegebildung (Genz und von Gahlen-Hoops 2024) ist AoG auf den Qualifikationsniveaustufen P2, P1 und P0 der *allgemeinen Pflegebildung*, bzw. im Bereich S2, S1 und S0 in der *speziellen Pflegebildung* (ebd. S. 292; 294) zu verorten. Bisher wurde jedoch keine *systematische Einbindung* bestehender AoG-Angebote in die Bildungsarchitektur der Pflegebildung vorgenommen. Eine Ausnahme stellen hier die INA Pflege Toolboxen dar. Zielführend wäre demnach die Frage, mithilfe welcher Systematisierungsschemata eine Integration der AoG in die Bildungsarchitektur der Pflegebildung zukünftig erfolgen und wie Anschlussfähigkeit zu anderen Bildungsangeboten hergestellt werden kann. Wie bereits in der Einleitung dargestellt, lassen sich bereits vorhandene AoG der Pflege in solche Angebote differenzieren, die curricular und für den direkten Einsatz in der Pflegehilfe entwickelt wurden. Oder aber in Angebote, die direkt in Betrieben eingesetzt werden, um arbeitsplatznah zu fördern. Perspektivisch sollte also auch der Frage nachgegangen werden, wie AoG-Angebote als fester Bestandteil in der betrieblichen Weiterbildung verankert werden können (vgl. hierzu auch Dehnbostel 2024, S. 14). Strukturell sollte also unserer Einschätzung nach perspektivisch eine systematische Einbindung der AoG auf den Qualifikationsniveaustufen der Bildungsarchitektur der Pflegebildung, und darüber hinaus eine nachhaltige Integration in betriebliche Weiterbildungsstrukturen erfolgen. Inhaltlich-didaktisch kann eine Anknüpfung an bewährte pflegepädagogische Konzepte, wie etwa die Schlüsselprobleme der Berufswirklichkeit (Darmann-Finck 2023) überaus sinnvoll sein.

Schlussfolgernd lässt sich anhand der hier vorgestellten SROI-Light-Analyse festhalten, dass Bildungsmaßnahmen in der AoG eindeutig einen monetären Mehrwert generieren. Diese Analyse liefert somit konkrete Ansatzpunkte, um Argumente gegen die Durchführung von Bildungsmaßnahmen – etwa mit Verweis auf vermeintlich fehlende Ressourcen – zu entkräften und den Ausbau der AoG-Strukturen zu unterstützen.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Interessenkonflikt C. Schepers und I. Koppel geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Aschemann, B. (2015). Basisbildung wirkt. Wie wirkt Basisbildung? Eine internationale Forschungsübersicht. Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 1. https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2015_1_wiewirktbasisbildung_aschemann.pdf. Zugriffen: 19. Apr. 2025.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). *Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. wbv Media. <https://doi.org/10.3278/6001820iw>.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). *Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. wbv Media.
- Badel, S. (Hrsg.). (2017). *INA-Pflege – Toolbox 1. Unterrichtsmaterialien für die Pflegehilfe mit einem Handbuch zur Grundbildung in der Pflege*. wbv Media.
- Badel, S. (Hrsg.). (2019). *INA-Pflege-Toolbox 2. Unterrichtsmaterialien für die Pflegehilfe*. wbv Media.
- Badel, S., Burkhardt, G., Göse, L., Löbsin, A., Ryssel, R., & Zichel-Wessalowski, J. (2024). Personal-gewinnung und Personalbindung in der Pflege: Einladung zur Qualifizierung von Menschen mit Grund-bildungsbedarf. In G. Tafner, N. Ackermann, U. Hagedorn & C. Wagner-Herrbach (Hrsg.), *Humane Ökonomie – selbstverständlicher Auftrag sozioökonomischer Bildung und Wissenschaft oder sozial-romantische Utopie?* Barbara Budrich. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19736>.
- Baderschneider, A., Bonin, H., Boockmann, B., Caliendo, M., Fischer, A., Gensicke, M., Hecker, K., Hartmann, J., Isphording, I., Krause-Pilatus, A., Kugler, P., Mahlstedt, R., Pabst, C., Pfeiffer, I., & Sackmann, I. (2024). *Evaluation der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG. Abschlussbericht*. IAW.
- Bingman, M. B., Ebert, O., & Bell, B. (2000). Outcomes of participation in adult basic education. The importance of learners' perspective. http://www.ncsall.net/fileadmin/resources/research/op_bingman.pdf. Zugriffen: 10. März 2020.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2010). *Designing and conducting mixed methods research* (2. Aufl.). SAGE.
- Darmann-Finck, I. (2021). Entwicklung eines Qualifikationsmixmodells (QMM) für die stationäre Langzeitpflege als Grundlage für Personalbemessungsinstrumente. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 164, 61–69.
- Darmann-Finck, I. (2023). Die Interaktionistische Pflegedidaktik. In I. Darmann-Finck & K. H. Sahmel (Hrsg.), *Pädagogik im Gesundheitswesen* (S. 261–279). Springer.
- Dehnostel, P. (2024). Verankerung der Grundbildung in der betrieblichen Weiterbildung. In M. Nanz & H. Kruse (Hrsg.), *Fachschrift ABConnect – Jetzt handeln! Zukunftsperspektiven für die arbeitsorientierte Grundbildung* (S. 7–14). Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg GmbH.
- Deutsches Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP) (Hrsg.). (2017). *Expertenstandard Dekubitusprophylaxe in der Pflege* (2. Aufl.). Schriftenreihe des Deutschen Netzwerks für Qualitätsentwicklung in der Pflege. DNQP.
- Efing, C. (2017). Sprachlich-kommunikative Anforderungen in der dualen Berufsausbildung. In A. Daase, U. Ohm & M. Mertens (Hrsg.), *Interkulturelle und sprachliche Bildung im mehrsprachigen Übergang Schule-Beruf* (S. 171–195). Waxmann.
- Genz, K., & von Gahlen-Hoops, W. (2024). *Bildungsarchitektur der Pflege in Deutschland (BAPID)*. transcript.

- Grottlüschen, A., & Buddeberg, K. (Hrsg.). (2020). *LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität*. wbv Media.
- Grottlüschen, A., Buddeberg, K., Dutz, G., Heilmann, L., & Stammer, C. (2019). LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität: Pressebroschüre. <https://leo.blogs.uni-hamburg.de>. Zugegriffen: 5. Jan. 2025.
- Grünhaus, C., & Rauscher, O. (2021). Impact und Wirkungsanalyse in Nonprofit Organisationen, Unternehmen und Organisationen mit gesellschaftlichem Mehrwert. Vom Wirkungsmodell über die Messung, Bewertung bis zur Steuerung, Darstellung und Kommunikation. https://research.wu.ac.at/ws/portalfiles/portal/19857361/Gr_nhaus_Rauscher_Impact_Wirkungsanalyse_gesellMehrwert_Apr2021.pdf. Zugegriffen: 5. Sept. 2025.
- Hartley, R., & Horne, J. (2006). Social and economic benefits of improved adult literacy: Towards a better understanding. <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/social-and-economic-benefits-of-improved-adult-literacy-towards-a-better-understanding>. Zugegriffen: 5. Jan. 2025.
- Huhn, S. (2024). Dekubitus verhindern. *Heilberufe*, 11, 12–14.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2025). IAB Stellenerhebung 2024. <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/>. Zugegriffen: 5. Juni 2025.
- Klinkhammer, D. (2020). Wirkungen und Effekte von arbeitsorientierter Grundbildung. In J. Koller, D. Klinkhammer & M. Schemmann (Hrsg.), *Arbeitsorientierte Grundbildung und Alphabetisierung* (S. 43–102). wbv Media.
- Klinkhammer, D., & Schemmann, M. (2019). Effects of work-oriented adult basic education trainings: Addressing employee's competencies across sectors. *Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung*, 42, 51–64.
- Koller, J. (2020). Das Grundbildungsverständnis in einer doppelten empirischen Annäherung—Divergenzen, Disziplinen und betriebliche Akteure. In J. Koller, D. Klinkhammer & M. Schemmann (Hrsg.), *Arbeitsorientierte Grundbildung und Alphabetisierung* (S. 19–42). wbv Media.
- Koller, J., Klinkhammer, D., & Schemmann, M. (2020). Arbeitsorientierte Grundbildung und Alphabetisierung. In J. Koller, D. Klinkhammer & M. Schemmann (Hrsg.), *Arbeitsorientierte Grundbildung und Alphabetisierung* (S. 5–18). wbv Media.
- Koppel, I., & Langer, S. L. (2023). Ambivalenzen in der Forschungspraxis. Einblicke in die Datenerhebung bei Erwachsenen mit geringer Literalität. In M. Schiefner-Rohs, S. Hofhues & A. Breiter (Hrsg.), *Datafizierung (in) der Bildung* (S. 195–210). transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839465820-012>.
- Koppel, I., & Schepers, C. (2023). Arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen und ihr Beitrag zur Mitarbeitendenbindung in Unternehmen. In M. Nanz & H. Kruse (Hrsg.), *Fachschrift ABConnect – Jetzt handeln! Zukunftsperspektiven für die arbeitsorientierte Grundbildung* (S. 26–32). Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg GmbH.
- Kremers, C., Plünnecke, A., & Valhaus, I. (2023). Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. *IW-Trends*, 50(3), 27–45.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Beltz Juventa.
- Metcalf, H., & Meadows, P. (2009). *Evaluation of the impact of skills for life learning: Longitudinal survey of learners*. Department for Education and Skills.
- Nicholls, J., Lawlor, E., Neitzert, E., & Goodspeed, T. (2012). A guide to social return on investment. <https://roadsafetyevaluation.com/docs/social-return-on-investment.pdf>. Zugegriffen: 10. Jan. 2025.
- Nienkemper, B. (2015). Lernstandsdiagnostik bei funktionalem Analphabetismus: Akzeptanz und Handlungsstrategien. <https://www.die-bonn.de/doks/2015-analphabetismus-01.pdf>. Zugegriffen: 5. Sept. 2025.
- OECD (2014). Bildung auf einen Blick 2014: OECD-Indikatoren. <https://doi.org/10.1787/eag-2014-de>. Zugegriffen: 10. Jan. 2025.
- Rammstedt, B., Gauly, B., Kapidzic, S., Maehler, D. B., Martin, S., Massing, N., Schneider, S. L., & Zabal, A. (2024). *PIAAC 2023. Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich*. Waxmann.
- Rauscher, O., Schober, C., & Krlev, G. (2015). Wie können Wirkungen erhoben werden? Untersuchungsdesign und empirische Durchführung. In C. Schober & V. Then (Hrsg.), *Praxishandbuch Social Return on Investment. Wirkungen sozialer Investitionen messen* (S. 77–108). Schäffer-Poeschel.
- Rendant, B. (2016). *Employer Branding in der Sozialwirtschaft: Eine qualitative Untersuchung zur Arbeitgeberattraktivität sozialwirtschaftlicher Organisationen*. FH Campus Wien.
- Rosenblatt, B. V., & Lehmann, R. H. (2013). Begrenzte Lernerfolge in Alphabetisierungskursen: Befunde aus der Forschung – Konsequenzen für die Praxis. <https://www.die-bonn.de/doks/2013-alphabetisierung-01.pdf>. Zugegriffen: 10. Jan. 2025.

- Rothgang, H. (2020). *Abschlussbericht im Projekt „Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM)“*. SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik. <https://doi.org/10.26092/elib/294>.
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (2022). Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland. Jahresgutachten 2022. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/06/SVR_Jahresgutachten_2022_barrierefrei.pdf. Zugegriffen: 10. Jan. 2025.
- Schepers, C., & Koppel, I. (2023). The impact of work-oriented basic education from the company perspective. In C. Nägele, N. Kersh & B.E. Stalder (Hrsg.), *Proceedings of the European Conference on Educational Research (ECER)*. Trends in vocational education and training research. (Bd. 6, S. 224–233). VETNET. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8322300>.
- Schober, C. (2015). Wie können Wirkungen monetarisiert werden? In C. Schober & V. Then (Hrsg.), *Praxishandbuch Social Return on Investment. Wirkungen sozialer Investitionen messen* (S. 125–159). Schäffer-Poeschel.
- Schober, C., & Then, V. (Hrsg.). (2015). *Praxishandbuch Social Return on Investment: Wirkung sozialer Investitionen messen*. Schäffer-Poeschel.
- Schwarz, S., & Klinkhammer, D. (2017). Wie wirkt Grundbildung im Betrieb? Erste Ergebnisse einer Studie zur Kompetenzentwicklung. *Sozialrecht + Praxis*, 27(9), 564–572.
- Schwarz, S., & Sterzenbach, K. (2021). Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland – Status quo und Ausblick. In C. Dietrich, N. Uhendorf & J. Windheuser (Hrsg.), *Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten: Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven* (S. 255–260). wbv Media. <https://doi.org/10.3278/6004775w>.
- Stammer, C. (2020). Literalität und Arbeit. In A. Grotluschen & K. Buddeberg (Hrsg.), *LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität* (S. 13–64). wbv Media.
- Tett, L., Maclachlan, K., & Hall, S. (2006). *Adult literacy and numeracy, social capital, learner identities and self-confidence*. Scottish Executive.
- Then, V., Schober, C., Rauscher, O., & Kehl, K. (2017). *Social return on investment analysis: Measuring the impact of social investment*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71401-1>.
- Zichel-Wessalowski, J., Ryssel, R., & Löbsin, A. (2024). Sprachensible Ausbildung in der Pflegeassistenten: Erkenntnisse aus zwölf Jahren arbeitsorientierter Grundbildung im Pflegebereich. *Sprache im Beruf*, 7(2), 232–242.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.

Publisher's Note Springer Nature remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.