

# Berufseinstieg und Arbeitsmarktchancen von Absolventen der Pflegestudiengänge

Sigrid Kristina Gensch

Aufgrund der demographischen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland ist mit einer Zunahme von Alterskrankheiten und chronischen Krankheiten zu rechnen, die eine quantitative, aber vor allem auch qualitative Veränderung im Bereich der Pflege notwendig machen. Diese Erkenntnis führte dazu, dass seit den 90er Jahren bundesweit Pflegestudiengänge vor allem an Fachhochschulen, aber auch an Universitäten eingeführt wurden. Mittlerweile haben Studierende einiger Pflegestudiengänge ihr Studium beendet und stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Der vorliegende Aufsatz vermittelt einen Einblick in die Berufsfindungsphase, die Berufssituation, die Arbeitsplatzzufriedenheit und die Arbeitsplatzanforderungen der Absolventen, die die Ausbildungsrichtungen Pflegemanagement sowie Lehramt für den Beruf Pflege studiert haben.

## 1 Problemaufriss

Aufgrund der demographischen Entwicklung ist in der Bundesrepublik mit einer Zunahme an Alterskrankheiten und chronischen Erkrankungen zu rechnen, die eine erhebliche medizinische und pflegerische Betreuung erfordern. Dazu kommt, dass die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen und Veränderungen in der Familienstruktur bewirken, dass immer weniger Hilfe und Pflege von Privatpersonen erbracht werden können.

Aber nicht nur dem Bedarf an mehr Pflege muss begegnet werden, es sind auch qualitative Veränderungen im Sinne eines neuen Pflegeverständnisses notwendig: Neue Pflegemethoden müssen wissenschaftlich entwickelt und patientenorientiert eingesetzt werden. Damit zeichnen sich erhebliche Veränderungen in den traditionellen Handlungsfeldern und im Aufgabenspektrum der Pflegeberufe ab: „Anforderungen an professionelle Pflege werden zunehmend durch multiprofessionelle, überinstitutionelle und vernetzte Arbeiten charakterisiert, die kooperativer und Methoden geleiteter Problemlösungskompetenzen auf der Basis einer breiten und höherwertigen Ausbildung bedürfen.“ (vgl. Remmers/Adler 2002, S. 49) Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, nicht nur die Curricula in der Grund- und Weiterbildung des Pflegepersonals, sondern auch die Ausbildung der Pflegelehrkräfte zu reformieren.

Ein anderer Aspekt, der angesichts der immer größer werdenden Nachfrage nach Pflegeleistungen, aber gleichzeitig kaum ansteigender finanzieller Mittel berücksichtigt werden muss, ist die betriebswirtschaftliche Qualifizierung für Positionen im mittleren und oberen Managementbereich stationärer und ambulanter Pflegeeinrichtungen oder Stabsstellen im Gesundheitsbereich.

All diese Erkenntnisse und Entwicklungen führten Ende der 80er Jahre dazu, dass in den Bildungskonzepten der Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen, des Wissenschaftsrats, aber auch von Seiten der Parteien, Kirchen, Verbände und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) die Notwendigkeit gesehen wurde, beruflich Pflegenden den Hochschulzugang zu ermöglichen. Dies wurde unter dem Schlagwort „Akademisierung der Pflege“ dann auch umgesetzt. Seit Beginn der 90er Jahre werden bundesweit Pflegestudiengänge für beruflich Pflegende angeboten, die inhaltlich auf drei Bereiche ausgerichtet sind (vgl. Remmers/Adler 2002, S. 55):

- Pflegemanagement,
- Pflegepädagogik bzw. Lehramtsstudiengänge in der beruflichen Fachrichtung Pflegewissenschaft,
- Pflegewissenschaft, Pflege.

Pflegestudiengänge können bundesweit an etwa 50 Hochschulen, vorwiegend an Fachhochschulen, aber auch an Universitäten, grundständig und weitgehend berufsbegleitend studiert werden. Den größten Anteil haben die Pflegemanagement-Studiengänge.

### Ausbildung zur Lehrtätigkeit

Die *Lehramtsausbildung* für Pflegende orientiert sich schwerpunktmäßig an der Grund- und Weiterbildung. Sie wird sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen angeboten. Dabei gibt es folgende Besonderheiten und Unterschiede: Der Berufsschullehrer<sup>1</sup> in der *Universitätsausbildung* soll durch Bündelung verschiedener Bezugswissenschaften befähigt werden, in *mehreren*, ineinander greifenden Berufsfeldern zu unterrichten und nicht nur in einem einzelnen Ausbildungsberuf, wie z.B. der Krankenpflege. Zusätzlich muss ein Zweit- bzw. Unterrichtsfach absolviert werden (vgl. Remmers/Adler 2002, S. 57). In Bremen und Osnabrück ist es durch eine Ergänzungsprüfung möglich, zusätzlich zum

<sup>1</sup> Auf die Verwendung von Doppelformen oder andere Kennzeichnung für weibliche oder männliche Personen wird verzichtet, um die Lesbarkeit zu wahren. Mit allen im Text verwendeten Personenbezeichnungen sind stets beide Geschlechter gemeint.

Staatsexamen ein Diplom<sup>2</sup> zu erwerben, „um dadurch spätere berufliche Einsatzfelder optimal zu verbreitern“. (vgl. *Remmers/Adler 2002, S. 64*)

Nach Ansicht von Experten sollte die Lehrerausbildung immer mehr durch die Hochschulen erfolgen. Hierzu Remmers und Adler: „Die traditionell außerhalb des Hochschulbereichs angesiedelten Weiterbildungsgänge in freigemeinnütziger oder privater Trägerschaft gehören definitiv der Historie an.“ (vgl. *Remmers/Adler 2002, S. 59*)

An den *Fachhochschulen* konzentriert man sich in der Pflegepädagogik dagegen nur auf einen *einzigsten* Ausbildungsberuf: Lehrer im Pflegebereich. Das Studium wird mit einem Diplom abgeschlossen. An den katholischen Fachhochschulen, an denen Pflegepädagogik angeboten wird, kann gleichzeitig auch die Studienrichtung Pflegemanagement studiert werden. Durch diese Parallelführung wird das berufliche Einsatzfeld zukünftiger Absolventen vergrößert.

### **Ausbildung zum Pflegemanager**

*Pflegemanager* werden vor allem für Positionen im Leitungs- und Managementbereich und für Stabsaufgaben im Gesundheitsbereich ausgebildet. Die sich hieraus ergebenden Tätigkeitsbereiche beziehen sich u. a. auf Informationsbeschaffung und Entscheidungsvorbereitung, auf die Organisation von Arbeitsabläufen und -prozessen, auf Führungsaufgaben sowie Finanz- und Budgetanforderungen (vgl. *Robert-Bosch-Stiftung 1992, S. 24*) und auf Fragen der Qualitätssicherung, um nur einige Bereiche zu nennen.

## **2 Darstellung einzelner Absolventenbefragungen der Pflegestudiengänge**

Im Mittelpunkt dieses Aufsatzes steht die Auswertung von Befragungen zur Berufssituation der Absolventen der Ausbildungsrichtungen Pflegemanagement sowie Pflegepädagogik an *Fachhochschulen* bzw. Lehramt mit der Fachrichtung Pflegewissenschaft an *Universitäten*, da diese den größten Anteil an allen Pflegestudiengängen ausmachen. Obgleich seit 1996 Absolventen der Studiengänge Pflegemanagement und Pflegepädagogik bzw. Lehramt Pflegewissenschaft auf den Arbeitsmarkt gelangen, gibt es bisher vergleichsweise wenige Untersuchungen zur Berufseinmündungsphase und Berufssituation dieser beiden Gruppen.

---

<sup>2</sup> Berufspädagogik mit der beruflichen Fachrichtung Pflegewissenschaft

Detailliert werden die Untersuchungsergebnisse der kürzlich erschienen Studie „Berufssituation der bayerischen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement“ vorgestellt (Gensch 2003). Sie wurde im Herbst 2001 in Form einer schriftlichen Befragung an den drei bayerischen Fachhochschulen durchgeführt, die diesen Studiengang anbieten: der Katholischen Stiftungsfachhochschule München (KSFH München), der Evangelischen Fachhochschule Nürnberg (EvFH Nürnberg) und der staatlichen Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt (FH Würzburg).

Darüber hinaus werden auch die Ergebnisse von Absolventenbefragungen anderer Pflegestudiengänge mit einbezogen, die in Hessen (an der Evangelischen Fachhochschule Darmstadt, der Fachhochschule Fulda und der Fachhochschule Frankfurt), an der Katholischen Fachhochschule Mainz, an der Universität Bremen sowie der Fachhochschule Neubrandenburg erstellt worden sind.

Tabelle 1 ist zu entnehmen, welche Ausrichtung die oben erwähnten Studiengänge haben, an welcher Hochschule sie angeboten werden, welche Abschlussjahrgänge befragt wurden und wie groß die Gruppe der Befragten jeweils ist. Darüber hinaus werden der Träger des Studiengangs, der akademische Abschlussgrad und die Art der Datengewinnung genannt.

Tabelle 1: Absolventenbefragungen einzelner Pflegestudiengänge

Kriterien:	Hochschule				
	Bayern: KSFH München EvFH Nürnberg FH Würzburg	Hessen: FH Fulda EvFH Darmstadt FH Frankfurt	Bremen: Universität Bremen	Rheinland-Pfalz: Kath. FH Mainz	Mecklenburg-Vorpommern: FH Neu-brandenburg
<b>Studiengänge:</b>					
generalistisches Pflegestudium <sup>1</sup>	-	3	-	-	-
Pflegepädagogik	-	-	1	1	1
Pflegemanagement	3	-	-	-	-
<b>Akademischer Grad:</b>	Diplom-Pflegewirt	Diplom-Pflegewirt Diplom-Pfleger	Lehrer <sup>2</sup> mit der beruflichen Fachrichtung Pflegewissenschaft	Diplom-Pflegewirt <sup>3</sup> Diplom-pädagoge	Diplom-Pflege-pädagoge
<b>Zahl der Befragten:</b>	130	107	46	176	23
<b>Rücklaufquote:</b>	63%	58%	65%	82%	-
<b>Methode:</b>					
schriftliche Befragung	x	x	x	x	x
mündl. Interviews	-	-	-	-	x
<b>Abschlussjahrgänge</b>	1999-2001	1998-2000	2002	1996-2000	1996
<b>Träger des Studiengangs:</b>					
staatlich	1	2	1	-	1
kirchlich	2	1	-	1	-
<p><sup>1</sup> Unter einem generalistischen Pflegestudiengang verstehen Brieskorn-Zinke et. al. eine Ausbildung, die den Absolventen befähigt, sowohl managementbezogene als auch forschende und beratende Tätigkeiten in der Pflege zu übernehmen.</p> <p><sup>2</sup> Nach der ersten Staatsprüfung kann durch eine Ergänzungsprüfung ein Diplom „Berufspädagoge mit beruflicher Fachrichtung Pflegewissenschaft“ erworben werden.</p> <p><sup>3</sup> Beide Studienrichtungen sind möglich.</p>					

### 3 Zielsetzungen der vorliegenden Untersuchungen

Die *Untersuchungen* der erwähnten Studien beziehen sich vor allem auf die berufliche Einmündungsphase der Absolventen und deren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wird in einzelnen Untersuchungen den Fragen nachgegangen, inwiefern die Absolventen ausbildungsadäquat eingesetzt sind, in welchem Umfang sie Stellen besetzen, die bisher andere Berufsgruppen innehatten bzw. ob sie in neu erschlossenen Tätigkeitsbereichen arbeiten. Auch die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, der Realisierungsgrad der ehemaligen Berufsvorstellungen und die Einschätzung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen sowie deren Vermittlung während der Hochschulausbildung wurden in einigen Untersuchungen erhoben.

## 4 Ergebnisse der Absolventenbefragungen

### 4.1 Soziodemographische Merkmale

Betrachtet man die Absolventen hinsichtlich ihrer soziodemographischen Merkmale, so fällt auf, dass vor allem Frauen die neuen Pflegestudiengänge<sup>3</sup> studieren und dass die Absolventen deutlich älter sind als bei anderen Studiengängen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Alter und Geschlecht der Absolventen der Pflegestudiengänge (in %)

Variablen	Bayern	Hessen	Bremen
<b>Geschlecht</b>			
weiblich	66	81	73
männlich	34	19	27
<b>Alter</b>			
bis 30 Jahre	15	84	3
31–35 Jahre	38		37
36–40 Jahre	26		33
41 Jahre und älter	21	16	27

<sup>3</sup> Nach Alter und Geschlecht differenziert lagen nur Daten aus den Absolventenbefragungen in Bayern, Bremen und Hessen vor.

#### 4.2 Berufstätigkeit und Praxisphase vor und während des Studiums

Aus den Befragungen der Absolventen der Pflegemanagement-Studiengänge geht hervor, dass entsprechend der Studieneingangsregelung<sup>4</sup> 95% der Absolventen aus Bayern und 93% aus Hessen vor ihrem Studium im Bereich der Pflege tätig waren, und dies zu über 85% im Krankenhaus. Wie aus der *bayerischen* Untersuchung hervorgeht, erweitert sich der Tätigkeitsbereich während der beiden Praxissemester deutlich. Neue Tätigkeiten auch außerhalb des Krankenhauses, in wissenschaftlichen und staatlichen Einrichtungen, aber auch in fachfremden Bereichen, z.B. in der Industrie und bei Unternehmensberatern, kommen hinzu.

Ein Großteil der Befragten ist auch während des Studiums berufstätig. In Bayern waren dies 90% der befragten Absolventen. Mehr als die Hälfte von ihnen arbeitet bei demselben Arbeitgeber wie bereits vor Aufnahme des Studiums.

#### 4.3 Stellensuche und Stellenantritt nach Studienabschluss

63% der befragten *bayerischen* Absolventen begannen unmittelbar nach ihrem Studium mit ihrer Erwerbstätigkeit. Weitere 10% verblieben in ihrem alten Tätigkeitsfeld.<sup>5</sup> Der schnelle Arbeitsbeginn mag unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass sich 70% der Befragten bereits während ihrer Praxissemester bzw. vor ihrem Examen um einen Arbeitsplatz bemüht hatten. Ähnlich schnell erfolgte auch der Berufseinstieg bei den Absolventen aus *Hessen*: Ca. 50% der Befragten hatten bereits nach zwei Monaten einen Arbeitsplatz gefunden.

Sechs Monate nach Abschluss des Studiums nahm etwa ein Drittel der *Bremer* Absolventen an Fort- und Weiterbildungsangeboten teil bzw. studierte in einer anderen Fachdisziplin oder im Ausland weiter. Die Bemühungen um ein Referendariat bzw. einen Arbeitsplatz führten bei knapp mehr als der Hälfte nach maximal fünf Bewerbungen zum Erfolg. Auch bei den Pflegepädagogen der Fachhochschule *Neubrandenburg* hatte knapp die Hälfte nach fünf Bewerbungen eine Anstellung. Es gibt jedoch auch Fälle, bei denen die Bewerber sich auf bis zu 45 Stellen beworben hatten, bis sie erfolgreich waren.

---

<sup>4</sup> Vor Studienaufnahme müssen die Bewerber der Pflegestudiengänge eine Ausbildung in einem Pflegebereich absolviert haben.

<sup>5</sup> Hierbei ist nicht feststellbar, inwieweit es sich um dieselben Arbeitsinhalte und dieselbe Position handelt.

Knapp die Hälfte der Befragten aus *Bayern* fand durch eine Stellenausschreibung ihren Arbeitsplatz. Gut ein Viertel erhielt durch den ehemaligen Arbeitgeber eine Stelle, ein Fünftel durch Kontakte während der Praxissemester. Weitere Bewerbungsvarianten streuten breit und erreichten deshalb weniger als 10% pro Möglichkeit.

Praxiserfahrungen zahlten sich auch für die Absolventen aus *Mecklenburg-Vorpommern* aus. Ein gutes Drittel von ihnen erhielt ein Arbeitsplatzangebot auf Grund des Praxissemesters oder der Mitarbeit in einem Projekt während des Studiums.

Für 40% der *bayerischen* Absolventen verlief die *Stellensuche* problemlos. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass ein Teil dieser Absolventen bereits eine feste Stelle innehatte und deshalb nicht suchte. Der andere Teil setzt sich zu zwei Dritteln aus der Gruppe zusammen, die einen sehr guten Abschluss vorweisen konnte. Probleme, welche die übrigen 60% bei ihrer Stellensuche hatten, sind zum Teil auf persönliche Faktoren, aber auch auf Qualifikationsdefizite oder die Struktur des angebotenen Arbeitsplatzes (Teilzeitstelle, Gehalt) zurückzuführen. Die Gründe für die Zusage des jetzigen Arbeitsplatzes liegen nach Aussagen der Absolventen aus Bayern vor allem in ihrem abgeschlossenen Studium sowie ihren bisherigen Berufserfahrungen, die sie vor und während des Studiums gemacht hatten. Studienschwerpunkte, Inhalte des Studiums, Berufstätigkeit während des Studiums am aktuellen Arbeitsplatz, Examensnote und Thema der Diplomarbeit wurden von einem Drittel als Einstellungsgründe genannt.

Die Mehrzahl der Absolventen aus *Bremen* (70%) hatte Probleme, eine geeignete Stelle zu finden. Mehr als die Hälfte nannte als wichtigste Ursache ein geringes adäquates Stellenangebot, gefolgt von schlechter Bezahlung. Ein Fünftel erhielt wegen fehlender Kenntnisse bzw. vom Arbeitgeber erwarteter anderer Fächerkombinationen nicht die gewünschte Stelle.

Auch die Absolventen aus *Mecklenburg-Vorpommern* sehen als Grund für das Scheitern ihrer Bewerbungen, dass es ihnen versagt bleibt, neben dem Unterricht in der Pflege auch Inhalte zu unterrichten, die mit ihrem zweiten Studienfach zusammenhängen. Darüber hinaus sind für die erste Absolventengruppe neben persönlichen Faktoren (Baby-Pause oder höhere Gehaltserwartungen etc.) der mangelnde Bekanntheitsgrad des Berufsprofils und der Berufsbezeichnung im Inland sowie die fehlende Anerkennung der Studienabschlüsse im Ausland ein großes Hemmnis. (Der Eintritt auf den Arbeitsmarkt erfolgte bei den Absolventen aus Neubrandenburg bereits 1996, zu einem Zeitpunkt, als in Bayern der Studiengang Pflegemanagement eingerichtet wurde.) Gleichzeitig verlief, wie bei

allen Absolventen, auch bei den Absolventen aus *Neubrandenburg* der Berufseinstieg bei denjenigen Befragten reibungslos, denen im Rahmen bestehender Kontakte ein Arbeitsplatz angeboten wurde.

#### 4.4 Beschäftigungssituation und Tätigkeitsbereiche

94% der Absolventen aus *Bayern* waren zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig, die übrigen 6% waren – vorwiegend aus familiären Gründen oder aufgrund einer Weiterqualifikation – nicht berufstätig. Einen ähnlich hohen Beschäftigungsgrad findet man zum jeweiligen Befragungszeitpunkt auch bei den Befragten aus *Hessen* und *Bremen*. Etwas geringer (86%) ist der Anteil der Absolventen der Fachhochschule *Neubrandenburg*, die zum Befragungszeitpunkt berufstätig waren.

Betrachtet man die *Tätigkeitsbereiche*, in denen die Absolventen aus *Bayern* nach Beendigung ihres Studiums beschäftigt sind, so hat sich die Tendenz, außerhalb des Krankenhauses zu arbeiten, fortgesetzt. Es erfolgte sowohl eine inhaltliche Erweiterung der Tätigkeiten als auch eine Verlagerung zu neuen Einsatzbereichen wie z.B. Krankenkasse, Pflegepädagogik, Pflegewissenschaft, Qualitäts- und Projektmanagement aber auch in fachfremde Tätigkeitsfelder.

Wie aus Tabelle 3 zu entnehmen ist, handelt es sich bei den Angaben der Befragten nicht immer um Beschäftigungsbereiche, sondern auch um Funktionen, wie z.B. Controlling und Management.

Tabelle 3: Tätigkeitsbereiche und Funktionen der bayerischen Absolventen vor Studienaufnahme und im aktuellen Beruf (absolut)

Tätigkeitsbereiche	vor Studienaufnahme <sup>1</sup>	aktueller Beruf <sup>2</sup>
Krankenhaus	71	6
Altenheim	7	12
stationäre Altenhilfe		5
Pflege		8
ambulante Pflege	11	3
Krankenkasse		2
Pflegepädagogik		7
Pflegewissenschaft		10
Unternehmensberatung		8
sonstige	4	
<b>Funktionen</b>		
Qualitäts-, Projektmanagement		10
Controlling		7
Personalmanagement		2
<sup>1</sup> Die Nennungen machen mehr als n = 82 absolut aus, da einzelne Befragte mehrere Beschäftigungsverhältnisse vor Studienaufnahme innehatten. <sup>2</sup> Nicht alle 82 Befragten machten Angaben zu ihrer aktuellen Tätigkeit, so dass es weniger als 82 Nennungen gibt.		

Auch für die Absolventen aus *Hessen* taten sich neben den traditionellen Einsatzfeldern wie Krankenhaus und Altenheim neue Beschäftigungsfelder auf: Sozialstationen, Bildungs- und Forschungsinstitutionen, aber auch Verbände, Industrie oder Verlage. Gleiches gilt für die Absolventen der Katholischen Fachhochschule *Mainz*: Auch hier fanden die Absolventen neue Einsatzfelder in Fachverlag, Berufsverband, Organisationsberatung, Finanz-Controlling oder Fortbildungseinrichtungen (vgl. *Kellnhauser 2000, S. 870*).

Mehr als drei Viertel der Absolventen aus *Bremen* sind, wie geplant, im Aus- und Weiterbildungsbereich tätig. Darüber hinaus hat etwa ein Fünftel der Befragten Beschäftigungsverhältnisse in der Qualitätssicherung bzw. im Berufsverbandswesen gefunden. Die restlichen Absolventen qualifizieren sich für eine wissenschaftliche Laufbahn.

Obwohl der Studiengang Pflegepädagogik in *Mecklenburg-Vorpommern* auf ein breites Aufgabenspektrum abzielt, findet man die Absolventen fast ausschließlich in Pflegebildungseinrichtungen der Fort- und Weiterbildung und in Pflegeschulen. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass dieser klassische Arbeitsbereich von immer stärkeren Sparmaßnahmen betroffen ist. Ein Teil der Absolventen arbeitet aber auch in anderen pädagogisch orientierten Aufgabenfeldern, wie z. B. in Migrantenprojekten, oder als Dozenten. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt ist der Bereich Pflegemanagement.

#### 4.5 Erschließung neuer Tätigkeitsfelder

Mit der Einführung des Studiengangs Pflegemanagement war auch das Ziel verbunden, für die späteren Absolventen neue Arbeitsbereiche zu erschließen bzw. Stellen zugänglich zu machen, die bisher andere Berufsgruppen innehatten. Für die Pflegemanager aus *Bayern* ergab sich folgendes Bild: Für 42% wurde ein neuer Arbeitsplatz geschaffen, 55% wurden auf Stellen eingestellt, die vorher mit Personen aus anderen Berufsgruppen besetzt waren. Vergleicht man diese Resultate mit den Befragungsergebnissen aus *Hessen*, so ergeben sich dahingehend Abweichungen, dass nur 21% der hessischen Absolventen in Tätigkeitsbereichen arbeiteten, in denen *vorher andere* Berufsgruppen beschäftigt waren.

Sehr unterschiedlich gestaltet sich die Situation für die Absolventen des Lehramtsstudiengangs aus *Bremen*. Einerseits ist es ihnen gelungen, während ihres Referendariats in einer Vielzahl anderer Gesundheitsberufe außerhalb der Pflege im Unterricht eingesetzt zu werden (vgl. *Remmers/Adler 2002, S. 75*) und sich so weitere pädagogische Arbeitsfelder im staatlichen Berufsbildungssystem zu erschließen. Andererseits treffen sie mit anderen Berufsgruppen (Gerontologen, Ärzte) zusammen, die keine pädagogischen und didaktischen Qualifikationen besitzen, aber in der pflegerischen Erstausbildung Bereiche besetzen, in denen die Absolventen neue didaktische Konzepte in den Unterricht einbringen würden (vgl. *Remmers/Adler 2002, S. 72*).

Den Pflegepädagogen aus *Mecklenburg-Vorpommern* war es bis zum damaligen Befragungszeitpunkt (1996) nicht gelungen, in Tätigkeitsbereiche vorzudringen, die bisher von anderen Berufsgruppen besetzt waren. Die Erweiterung des Tätigkeitsfelds in Institutionen des Gesundheitsbereichs, Bemühungen um ein Auslandsstipendium oder die Versuche, in der Leitungsebene von Pflegeschulen und Kliniken einen Arbeitsplatz zu finden, führten bis zum damaligen Befragungszeitpunkt nicht zum Ziel. Die Autoren der Studie weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, „dass zentrale Praxisbereiche wie beispielsweise die Altenpflege oder die ambulante pflegerische Versorgung, die derzeit nur in sehr

geringem Maße innerhalb der pflegepädagogisch orientierten Studiengänge berücksichtigt werden, ebenso selten zu beruflichen Einsatzfeldern der Absolventen werden." (vgl. Kuhlmeiy/Winter 1998, S. 71)

#### 4.6 Arbeitsverhältnis und Tätigkeitsumfang

Betrachtet man die *Arbeitsverhältnisse*, so sind die Absolventen aus *Bayern* und *Hessen* zu einem Großteil als Angestellte im öffentlichen Dienst bzw. bei freien gemeinnützigen oder konfessionellen Trägern tätig. Bezüglich des Arbeitsumfangs gibt es zwischen den bayerischen und hessischen Absolventen deutliche Unterschiede: 85% der Absolventen aus *Bayern* sind im Gegensatz zu ihren Kollegen aus *Hessen* (66%) Vollzeit beschäftigt. Von allen Befragten aus *Bremen*, die kein Referendariat angetreten haben (57%), hat ein Fünftel eine Vollzeitstelle inne. Auch die Autoren der *Neubrandenburger* Absolventenbefragung weisen darauf hin, dass die traditionelle Vollzeitarbeitsstelle zunehmend von mehreren gleichzeitig bestehenden Arbeitsverhältnissen abgelöst wird. „So ist es den Untersuchungsergebnissen zufolge keineswegs unüblich, dass Pflegepädagogen eine halbe Stabsstelle etwa in der Pflegedienstleistung eines Krankenhauses innehaben und eine weitere im Fort- und Weiterbildungsbereich sowie ggf. zusätzlich noch als freiberufliche Dozenten tätig sind.“ (vgl. Kuhlmeiy/Winter 1998, S. 71)

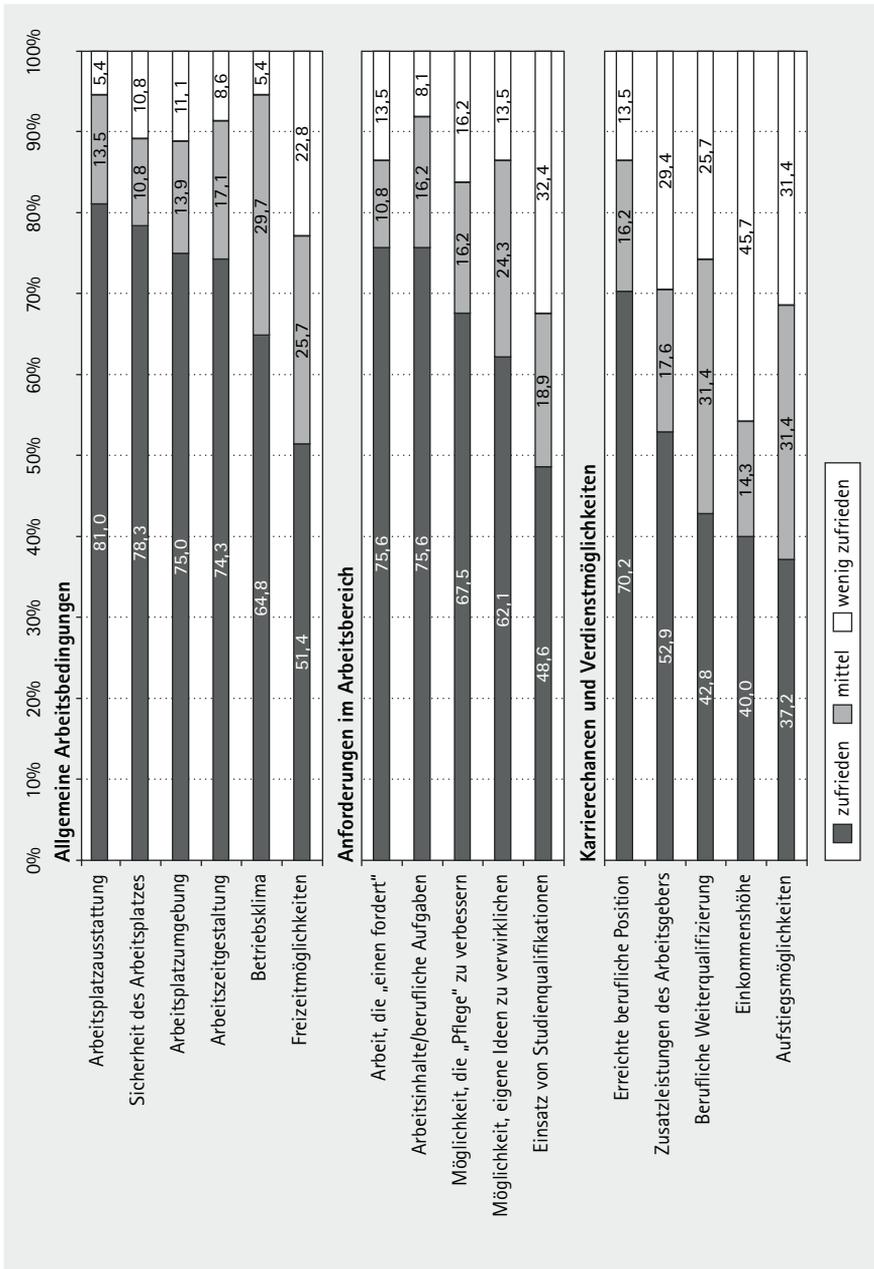
72% der Befragten aus *Bayern* haben unbefristete Verträge, von den Absolventen aus *Hessen* sind es 58%. Nur knapp ein Fünftel der Befragten aus *Bremen* verfügt über unbefristete Verträge. Dieser geringe Anteil mag damit zusammenhängen, dass die Arbeitsaufnahme bei den Befragten zum Erhebungszeitraum noch recht kurz zurückliegt. Auch in der *Neubrandenburger* Studie wird darauf hingewiesen, dass befristete Arbeitsverhältnisse zur Berufsrealität gehören.

Geschlechtsspezifische Abweichungen ergeben sich bei den Absolventen aus *Bayern* im Hinblick auf die Befristung der Arbeitsverträge. Von den männlichen Absolventen sind 78% unbefristet beschäftigt, während dies nur bei 68% der Absolventinnen der Fall ist.

#### 4.7 Arbeitsplatzzufriedenheit und Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

Betrachtet man die Aussagen der Absolventen der Pflegestudiengänge hinsichtlich ihrer aktuellen beruflichen Situation, so zeichnet sich insgesamt gesehen für die Pflegemanager aus *Bayern* und die Befragten aus *Hessen* eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit ab.

Abbildung 1: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation



In der *bayerischen* Untersuchung wurde die Arbeitsplatzzufriedenheit der Absolventen der Pflegemanagement-Studiengänge anhand folgender Blöcke ermittelt (siehe Abbildung 1):

- allgemeine Arbeitsbedingungen,
- Anforderungen im Aufgabenbereich,
- Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten.

Am besten wurden bei den *allgemeinen Arbeitsdingungen* Arbeitsplatzausstattung, Betriebsklima, und Arbeitszeitgestaltung bewertet. Zwei Drittel bis vier Fünftel der Befragten äußerten sich diesbezüglich zufrieden. Ähnlich positiv wurde der Bereich *Anforderungen im Aufgabenbereich* von zwei Dritteln bis drei Vierteln der Befragten (mit Ausnahme der Nennung Einsatz von Studienqualifikationen) beurteilt. Deutlich weniger zufrieden äußerten sich die Absolventen zu den *Karrierechancen* und *Verdienstmöglichkeiten* an ihrem aktuellen Arbeitsplatz. Bewerteten noch gut zwei Drittel ihre erreichte berufliche Position positiv, so waren lediglich 40% bzw. 37% mit der Einkommenshöhe und den Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden.

Da in der *hessischen* Absolventenbefragung lediglich einzelne Items innerhalb der drei Blöcke erhoben wurden, lassen sich nur bedingt Vergleiche anstellen. Dennoch kann aufgrund gemeinsamer Items eine ähnliche Bewertung des aktuellen Arbeitsplatzes festgestellt werden: Auch die Befragten aus Hessen sind durchaus mit ihren *Arbeitsplatzbedingungen* und den *inhaltlichen Anforderungen* ihrer Arbeit zufrieden, weniger jedoch mit den *Karriere- und Verdienstmöglichkeiten*.

Die Befragten aus *Bremen* sind ebenfalls hinsichtlich ihrer *Verdienstmöglichkeiten* nicht zufrieden. Trotz sonstiger Arbeitsplatzzufriedenheit ist Remmers der Ansicht, dass die „teilweise als prekär einzustufenden Beschäftigungsverhältnisse (befristet, mehrere gleichzeitige Teilbeschäftigungen, häufig inadäquate Bezahlung bei BAT IV oder V) nicht vernachlässigt werden dürfen.“ (vgl. *Remmers/Adler 2003, S. 74*)

Unzufrieden mit den *inhaltlichen Vorgaben* des Arbeitsplatzes äußerten sich die *Bremer* Absolventen: So erleben sie die schulische Infrastruktur als zu starr, zu hierarchisch und zu innovationshemmend. Vielen erscheint der ihnen zugebilligte Verantwortungs- und Gestaltungsrahmen angesichts ihrer eigenen Qualifikation als zu eng. Die Lehrpläne werden als zu „medizinlastig“ bewertet, fächerübergreifender und handlungsorientierter Unterricht wird vermisst (vgl. *Remmers/Adler 2002, S. 73*).

Positiv erleben die Absolventen des Lehramtsstudiengangs Pflegewissenschaft, dass sie auch bei dem nicht wissenschaftlich ausgebildeten Lehrpersonal Akzeptanz finden sowie generell die Tatsache, dass sie entsprechend ihren beruflichen Präferenzen im pflegeberuflichen Aus- und Weiterbildungswesen tätig werden konnten.

Auch die Pflegepädagogen aus *Neubrandenburg* sind mit ihrer *finanziellen* Situation nicht zufrieden. Nur 13% der Befragten sind in BAT IIIb und höher eingestuft. Der Honorarsatz im Bereich der freiberuflichen Dozententätigkeit variiert zwischen 28 DM und 60 DM für eine Unterrichtseinheit. Dennoch ist knapp die Hälfte mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden und nur ein knappes Fünftel ist unzufrieden. Dies mag vor allem auf den formalen *Berufsaufstieg* aus der Pflegepraxis in eine Lehrtätigkeit im Pflegebereich zurückzuführen sein. Damit scheinen finanzielle Aspekte und die fehlende berufspolitische Anerkennung hinter die Inhalte der Arbeit zurückzutreten. Einige Absolventen äußerten sich nach Wechsel ihres Arbeitsplatzes positiv zur *Eigenständigkeit* und Selbständigkeit, andere lobten besonders die Möglichkeit, im *Team* arbeiten zu können.

#### 4.8 Verwirklichung der beruflichen Vorstellungen

Nach dem *Realisierungsgrad beruflicher Erwartungen* befragt, ergibt sich bei den Absolventen der Pflegestudiengänge folgendes Bild: Wie aus einer früheren Befragung hervorging, war der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung bei den Absolventen aus *Bayern* ein wichtiges Studienmotiv (vgl. Gensch 1998, S. 296). Es ist positiv zu bewerten, dass, wie bereits erwähnt, zwei Drittel der Befragten ihre beruflichen Vorstellungen als verwirklicht betrachten, mehr als die Hälfte sich entsprechend ihrem akademischen Niveau eingesetzt sieht und knapp die Hälfte ihre während der Hochschulausbildung erworbenen Qualifikationen beruflich nutzen kann.

Die Mehrzahl der Absolventen aus *Bremen* erlebt es positiv, dass sich ihre beruflichen Präferenzen im pflegeberuflichen Aus- und Weiterbildungswesen erfüllen konnten. Absolventen, die keinen Referendariatsplatz bekamen, sahen sich allerdings gezwungen, zum Teil auf Lehrtätigkeiten in traditionellen Schulen für Kranken- und Altenpflege mit geringerer Dotierung auszuweichen, an denen sie teilweise schon vor Aufnahme ihres Studiums tätig waren (vgl. Remmers/Adler 2002, S. 74).

Auch die Absolventen aus *Neubrandenburg* sind zum Teil mit Tätigkeiten beschäftigt, die nichts mit ihren Studieninhalten gemein haben. Die Bemühungen der Probanden, über ein breites Aufgabenspektrum an ihrem Arbeitsplatz zu verfügen, konnten in der

Praxis nicht realisiert werden. Ähnlich wie die Absolventen aus *Bremen*, wünschen sich auch die Pflegepädagogen aus *Neubrandenburg* mehr Einfluss auf die Ausgestaltung der Ausbildung ihrer Schüler. Nach ihren Angaben kommt es zu Konkurrenzverhalten zwischen weitergebildeten Lehrkräften für Krankenpflege und Pflegeakademikern. „Ein Generationskonflikt der Alteingesessenen und jungen Absolventen behindert neue Ideen und Vorstellungen, die zum großen Teil nicht verwirklicht werden können.“ (vgl. *Kuhlmei/Winter 1998, S. 75*)

#### 4.9 Arbeitsplatzanforderungen

Seit längerem fordert der Arbeitsmarkt von den Hochschulabsolventen statt einer engen berufsspezifischen Ausrichtung ein Qualifikationsprofil, das sowohl „fachübergreifende“ Kompetenzen als auch „Schlüsselqualifikationen“ zu umfassen hat (vgl. *Minks/Schaeper 2002, S. 100*). Diese Forderungen treffen auch auf die Pflegestudiengänge zu. Neben dem Erwerb von Fachwissen geht es vor allem um die „Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, also Fähigkeiten, die über das rein Handwerkliche hinausgehen und zu komplexen Sicht- und Handlungsweisen befähigen. Dies bezieht sich auch auf veränderte Formen der kollegialen Zusammenarbeit, die Entwicklung einer fachlichen Austausch- und Diskussionskultur sowie den kompetenten Umgang mit Organisationsfragen. Für das Studium bedeutet dies, dass es hier um die Vermittlung selbstreflexiver und analytischer Fähigkeiten ebenso wie um Organisations- und Verhandlungsgeschick, aber auch Moderations- und Kommunikationsfähigkeit geht.“ (*Brieskorn-Zinke et al. 2001, S. 102*)

In Anlehnung an Orth (vgl. *Orth 1999, S. 109*) sind in der Befragung der Absolventen aus *Bayern* die arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen und Kenntnisse drei Blöcken zugeordnet, wobei die Eingruppierung der einzelnen Items in die drei Blöcke nicht immer ganz trennscharf ist. Tabelle 4 ist zu entnehmen, welche Bedeutung nach Ansicht der Absolventen aus Bayern den einzelnen Items an ihrem Arbeitsplatz zukommt.

Tabelle 4: Einstufung der Kompetenzblöcke nach ihrer Arbeitsplatzrelevanz durch die Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement an den bayerischen Fachhochschulen (in %)

Items	Wichtigkeit		
	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
<b>Block: Soziale Kompetenzen</b>			
Kommunikationsfähigkeit	95	5	0
Gesprächsführung	91	9	0
Belastbarkeit	88	12	0
Rhetorik	84	15	1
Verhandlungsgeschick	84	15	1
Durchsetzungsvermögen	82	18	0
Führungsqualität	77	15	8
Kritikfähigkeit	77	15	8
Teamfähigkeit	67	26	7
<b>Block: Arbeitstechniken und –methoden</b>			
Organisationsfähigkeit	93	7	0
Fähigkeit, Problemlösungen zu erarbeiten	89	11	0
Konzentriertes, diszipliniertes Arbeiten	88	11	1
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	81	14	5
Präsentationstechnik	65	26	9
Analysefähigkeit pflegerischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge	61	25	14
<b>Block: Fachliche Kompetenzen</b>			
Managementkenntnisse	84	15	1
EDV-Kenntnisse	77	23	0
Breites Grundlagenwissen	77	22	1
Umgang mit Rechtsfragen	67	22	11
Praxis- und Berufserfahrungen	63	33	4
Beherrschung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen	58	26	16
Pflegewissenschaftliche Kenntnisse	45	36	19
Volkswirtschaftliche Kenntnisse	34	47	19
Anthropologie/Ethik	28	42	30
Fremdsprachen	16	15	69

Um den *Arbeitsplatzanforderungen* zu genügen, hielten mehr als drei Viertel der Absolventen *soziale Kompetenzen* wie Kommunikationsfähigkeit, Gesprächsführung, Rhetorik, Verhandlungsgeschick, Belastbarkeit und Durchsetzungsvermögen für wichtig. Aber auch Teamfähigkeit war für zwei Drittel der Befragten ein arbeitsplatzrelevantes Item. Ähnlich wichtig wurden *Methodenkompetenzen* im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen eingestuft. *Fachliche Kompetenzen* driften in der Bewertung deutlich auseinander. Gut zwei Drittel bis vier Fünftel der Befragten hielten Management- und EDV-Kenntnisse, ein breites Grundlagenwissen und Rechtskenntnisse für arbeitsplatzrelevant. Von großer Wichtigkeit waren nach Ansicht der Befragten auch Praxis- und Berufserfahrungen. Erstaunlich war, dass nur knapp die Hälfte der Befragten pflegewissenschaftliche Kenntnisse bei ihrer Arbeit für wichtig befand. Noch unwichtiger werden Kenntnisse in Ethik und Anthropologie eingeschätzt. Hierbei zeigt sich jedoch, dass die Absolventen der konfessionellen Hochschulen diese Inhalte für wichtiger ansahen als die Befragten aus Würzburg. Dass nur 16% der Befragten Fremdsprachen im Hinblick auf den eigenen Arbeitsbereich für wichtig hielten, lässt sich vermutlich damit erklären, dass die meisten Befragten zwar während ihres Studiums englischsprachige Literatur benötigten, um sich mit Pflgetheorien aus dem englischen Sprachraum auseinander zu setzen, nicht aber innerhalb ihres aktuellen Tätigkeitsfelds.

Die Lehramtsabsolventen aus *Bremen* haben folgende Erfahrungen bezüglich der Arbeitsplatzanforderungen gemacht: Einerseits benötigen sie für den Unterricht fachspezifische Kenntnisse aus den Bereichen Management und Betriebswirtschaftslehre, aber auch aus den naturwissenschaftlich-medizinischen Stoffgebieten. Andererseits sehen sie sich in der Lage, Unterricht in Fächern zu erteilen, die nicht zu ihren Studienschwerpunkten gehören. „Ein wichtiges Ziel des universitären Studiums: Eigenständigkeit der Wissensaneignung, Wissensmanagement, Präsentations- und Vermittlungskompetenz, wurde also erreicht.“ (vgl. Remmers/Adler 2002, S. 72)

Die Mehrzahl (84%) der *Neubrandenburger* Absolventen bewertete ihre vorherige Pflegeausbildung als förderlich bei ihrer jetzigen Tätigkeit, Pflegefachkräfte auszubilden. Nach Ansicht der Befragten nimmt so die Sicherheit in der Unterrichtskompetenz zu, da aufgrund eigener Erfahrungen nicht immer aus dem Lehrbuch unterrichtet werden muss und der Unterricht freier gestaltet werden kann. Fachliche Kompetenzen in den Bereichen Psychologie, Pflegewissenschaften, Erwachsenenpädagogik, aber auch betriebswirtschaftliche Kenntnisse sind ihrer Ansicht nach wichtig für die Berufspraxis.

## 5 Kompetenzvermittlung während der Hochschulausbildung bei den Pflegestudiengängen

Um den Verantwortlichen des Studiengangs Pflegemanagement zu vermitteln, wie die Absolventen ihre im Studium erworbenen Qualifikationen im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen beurteilen, wurden die Absolventen aus *Bayern* befragt, inwiefern bestimmte Fähigkeiten in der Ausbildung *verstärkt*, im *gleichen Umfang* oder *reduziert* vermittelt werden sollten. Aufgrund ihrer Berufserfahrungen stellen die Befragten in allen drei Kompetenzbereichen Mängel fest: Im Bereich der *sozialen Kompetenzen* hielt es mehr als die Hälfte der Absolventen für notwendig, dass folgende Fähigkeiten – soweit dies im Rahmen der Hochschulausbildung möglich ist – *verstärkt* vermittelt werden: Verhandlungsgeschick, Rhetorik, Kommunikationsfähigkeit, Führungsqualität und Gesprächsführung. Durch *Methodenkompetenz* sollten die Studierenden bereits während des Studiums befähigt werden, in ihrer späteren Arbeit Problemlösungen zu erarbeiten, zu organisieren und Präsentationstechniken zu beherrschen. *Fachliche Kompetenzen* und Kenntnisse wie Recht, EDV, Management und Betriebswirtschaft sollten intensiver in die Hochschulausbildung eingebracht werden.

Die Absolventen aus *Neubrandenburg* haben im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Pädagogen vor allem bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitsinhalte in den Bereichen Pflegeforschung und Kommunikationspsychologie (Gruppendynamik) Probleme. Darüber hinaus haben sie während ihrer Hochschulausbildung ihrer Einschätzung nach nur unzureichend gelernt, zielorientiert zu arbeiten. Kenntnisse im schulorganisatorischen Bereich fehlen ihnen in ihrer jetzigen Tätigkeit ebenso wie Kenntnisse in Statistik, Betriebswirtschaftslehre, Management und EDV. Darüber hinaus sind sie aufgrund ihrer Erfahrung der Ansicht, dass Praktika und Projektarbeiten intensiver während der Ausbildung angeboten werden sollten.

## 6 Zusammenfassende Darstellung der Arbeitsmarktsituation der Absolventen der Pflegestudiengänge

Wie der vorliegende Beitrag belegt, gestalten sich die Arbeitsmarktchancen und die Berufssituation innerhalb der Pflegestudiengänge zwischen den Pflegemanagern und den Pflegepädagogen/Absolventen Lehramt Pflegewissenschaft unterschiedlich.

Das schlechtere Abschneiden des Studiengangs Pflegepädagogik an der Fachhochschule *Neubrandenburg* mag unter anderem mit dem frühen Zeitpunkt der Erhebung zusammen-

hängen. Damals wurden die Pflegestudiengänge bundesweit erst eingerichtet und waren auf dem Arbeitsmarkt dementsprechend weitgehend unbekannt. Es ist ferner zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitsmarkt für Pflegeberufe in Ostdeutschland und besonders in Mecklenburg-Vorpommern analog zum gesamtdeutschen Arbeitsmarkt verhält, d. h. dass Stellen im Gesundheitsbereich, aber auch in sonstigen Arbeitsbereichen vor allem in den alten Bundesländern angeboten werden, nicht aber in den neuen Bundesländern. Kuhlmeiy/Winter sehen diese Tatsache als bedenklich an, da „so auf lange Sicht den neuen Bundesländern hoch qualifizierte Kompetenzen, obgleich sie dort ausgebildet wurden, durch Abwanderung entzogen werden.“ (vgl. Kuhlmeiy/Winter 1998, S. 89)

Darüber hinaus treffen die Pflegepädagogen und die Lehramtsabsolventen der Pflegewissenschaften, sofern Letztere kein Referendariat antreten, auf einen Arbeitsmarkt, der sich vorwiegend auf den Krankenhausbereich erstreckt. Hier kommt es zu Konkurrenzsituationen zwischen den an Universitäten bzw. Fachhochschulen akademisch ausgebildeten Lehrkräften und den traditionell weitergebildeten Pflegelehrkräften sowie Lehrpersonen, die nicht aus der Pflege kommen, wie Mediziner, Pharmazeuten, Soziologen etc.

Erst langsam wird der Arbeitsmarkt facettenreicher, und es erscheinen Stellenangebote für Pflegepädagogen/Lehramtsabsolventen Pflegewissenschaft, aber auch für Pflegemanager, die den Studienorganisatoren bei der Konzeption der Pflegestudiengänge vorschwebten: „Dazu gehören beispielsweise pflegespezifische Organisations- u. Personalberatungsunternehmen, Verbände, Fachbuchbewertungen, Unternehmen aus dem Bereich der Heil- und Hilfsmittelindustrie sowie Kommunen.“ (vgl. Kuhlmeiy/Winter 1998, S. 89)

Interessant ist, dass trotz zunehmender Bedeutung des Marktes für Altenpflege und der ambulanten Pflege wenige Anstellungen in diesen Bereichen erfolgten und diesen Sektoren auch von den Hochschulen bisher wenig Aufmerksamkeit bei den Ausbildungsinhalten beigemessen wurde.

Auf den ersten Blick sieht die Berufssituation der Lehramtsabsolventen Pflegewissenschaft der Universität *Bremen* günstig aus. Die Befragten fanden relativ schnell eine Anstellung in dem von ihnen präferierten pflegeberuflichen Aus- und Weiterbildungswesen. Aber auch sie trafen auf einen Arbeitsmarkt, der durch eine uneinheitliche Qualifikationsstruktur für Pflegeberufe gekennzeichnet ist. Darüber hinaus weisen Remmers und Adler auf die Bedeutung des notwendigen Zweitfaches hin, das nach ihrem Untersuchungsergebnis stärker berücksichtigt werden sollte. So zeigte sich, dass Absolventen, die zum Zeitpunkt der Befragung das Referendariat durchliefen und anschließend eine Tätigkeit

im staatlichen System der beruflichen Ausbildung anstrebten, in einigen Bundesländern Probleme mit ihrer Zweitfachkombination aus den affinen Fächern (Psychologie, Behindertenpädagogik, Sozialpädagogik, Soziologie) bzw. den Vertiefungsgebieten (Natur- und Gesundheitswissenschaften in der Pflege, Motologie und Rehabilitation in der Pflege, Recht und Organisation im Gesundheitswesen) hatten (vgl. Remmers/Adler 2002, S. 70). Die Absolventen fanden im Bundesland Niedersachsen nur dann einen Referendariatsplatz, wenn sie als Zweitfach ein allgemein bildendes Schulfach (Biologie, Deutsch, Mathematik etc.) vorweisen konnten. Andererseits war es für Absolventen, die sich um eine Anstellung in Krankenpflegeschulen bemühten, leichter eine Stelle zu finden, wenn sie ihr Zweitfach aus dem affinen Bereich bzw. einem Vertiefungsgebiet gewählt hatten.

Positiv ist zu bewerten, dass ein Großteil der Lehramtsabsolventen während des Referendariats im Unterricht für die Ausbildung einer Vielzahl anderer Gesundheitsberufe eingesetzt worden ist, was ein wesentliches Ziel dieser Studiengangskonzeption ist.

Betrachtet man die Berufssituation der Absolventen aus *Bayern* und derer aus *Hessen*, so scheinen sie unproblematisch auf dem Arbeitsmarkt untergekommen zu sein. Sehr kurz nach dem Ende ihres Studiums hatten sie bereits einen Arbeitsplatz, zumeist auf einer Vollzeitstelle, gefunden. Die Mehrzahl der Befragten verfügte über einen unbefristeten Vertrag. Den Pflegemanagern aus Bayern und aus Hessen ist es auch relativ gut gelungen, außerhalb des traditionellen Krankenhausbereichs tätig zu werden.

Darüber hinaus sind für etwa 40% der Befragten aus *Bayern* neue Stellen eingerichtet worden. Etwas größer war der Anteil derjenigen, die sich auf Stellen etablieren konnten, die bisher von anderen Berufsgruppen eingenommen worden sind.

## 7 Schlussfolgerungen für die Verantwortlichen der Pflegestudiengänge

Um zukünftigen Absolventen gleich gute bzw. bessere Arbeitsmarktchancen zu eröffnen, sollten folgende Überlegungen angestellt und entsprechende Maßnahmen getroffen werden:

### *Praxis- und Berufserfahrungen*

Wie aus allen Untersuchungen hervorgeht, sind berufliche Pflegeerfahrungen während bzw. vor dem Studium von entscheidender Bedeutung für eine spätere Arbeitsplatzzusage. Deshalb empfiehlt es sich, eine *Berufsausbildung* im Pflegebereich oder Pflegekenntnisse als Zugangsvoraussetzung für ein Studium längerfristig beizubehalten. Wie aus der

bayerischen, aber auch der *Bremer Studie* hervorgeht, bleibt damit auch gewährleistet, dass die wissenschaftlich ausgebildeten Pflegemanager bzw. Lehrer in ihrer späteren Kollegenrolle bei dem noch weitgehend traditionell ausgebildeten Pflegepersonal bzw. den Pflegeschülerinnen eine höhere Akzeptanz erfahren, als wenn sie keine Berufserfahrung in der Pflege hätten.

Was die *Praxisanteile* während des Studiums betrifft, so muss davon ausgegangen werden, dass auch sie eine Bedeutung bei einer späteren Arbeitsplatzzusage haben können, vor allem wenn sie durch fundierte Schwerpunktsetzung gezielt im Hinblick auf eine spätere Diplomarbeit bzw. Arbeitsplatzbewerbung genutzt werden.

#### *Bekanntheitsgrad des Studiengangs*

Eine berufliche Vorqualifikation und das anschließende Hochschulstudium können nicht als Garant für ein besseres Unterkommen auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden. Aus den Angaben der Befragten wurde deutlich, dass das Qualifikationsprofil der Pflegestudiengänge, gleich welcher Ausrichtung, bekannter sein müsste. Deshalb ist zu überlegen, inwiefern und durch welche Maßnahmen sich die Studiengangsverantwortlichen bemühen müssen, eine größere Publizität der Studiengänge zu erreichen – eventuell auch durch hochschulübergreifende Aktionen. Die Studiengangsorganisatoren der Studiengänge Pflegemanagement sollten ferner bundesweit überlegen, inwiefern eine stärkere Angleichung und keine weitere Ausdifferenzierung der Studiengänge erfolgen sollten. Dies würde zu einer größeren Transparenz hinsichtlich der Ausbildungsinhalte und des Qualifikationsprofils bei potentiellen Arbeitgebern führen und könnte damit deren Bereitschaft zur Einstellung der Absolventen erhöhen.

#### *Kompetenzvermittlung*

Wie aus den Untersuchungen hervorging, benötigen die Absolventen der Pflegestudiengänge, gleich welcher Ausrichtung, an ihrem Arbeitsplatz Schlüsselqualifikationen, die über die fachlichen Kompetenzen hinausreichen, vor allem Sozial- und Methodenkompetenz. Obgleich von den Absolventen in unterschiedlichem Maße anerkannt wurde, dass sich die Studiengänge um eine Vermittlung dieser Qualifikationen in ihrer Ausbildung bemühen, müssten ihrer Ansicht nach verstärkt Anstrengungen zum Abbau bestehender Defizite unternommen werden. Dabei ist zu überlegen, inwiefern durch problemorientierte Projekte oder definierte Lernfelder, die Ausschnitte aus bestimmten Arbeitssituationen simulieren, Sozialkompetenzen erworben und Methoden- sowie Fachkompetenzen erprobt und überprüft werden könnten.

*Anforderungen des Arbeitsmarkts*

Um die Studierenden effizient auszubilden, sollte von Seiten der Fachbereiche eine intensivere Kontaktpflege zu potentiellen Arbeitgebern erfolgen. Dies könnte u. a. durch die Vergabe von Lehraufträgen und Vereinbarungen über Praktikumsplätze geschehen.

Auch durch den Kontakt zu den Alumni sowie regelmäßige Absolventenbefragungen können Kenntnisse sowohl über inhaltliche Arbeitsmarktanforderungen als auch über den zunehmenden Bedarf in neuen Arbeitsfeldern außerhalb des Krankenhauses, wie zum Beispiel in der Altenpflege und im ambulanten Bereich, gewonnen werden.

## Literatur

*Brieskorn-Zinke, Marianne; Höhmann, Ulrike; Reckmann, Christina; Stocker, Elvira (2001):* Zur Professionalisierung und Berufssituation von PflegewirtInnen mit generalistischer Ausbildung. In: Deutscher Verein für Pflegewissenschaft e. V. (Hrsg.): Pflege & Gesellschaft, S. 100–108. Duisburg

*Gensch, Sigrid Kristina (1998):* Pflegemanagement als neuer Studiengang an den bayerischen Fachhochschulen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 1998, 3, S. 297–312

*Gensch, Sigrid Kristina (2003):* Berufssituation der bayerischen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement. (Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Monographien: Neue Folge 66). München sowie als pdf-Datei unter <http://www.ihf.bayern.de>

*Kellnhauser, Edith (2002):* Pflegemanagement und Pflegepädagogik – Teil I und Teil II. In: Die Schwester/Der Pfleger, 2002, Nr. 9 und 10, S. 696–699 und 866–870

*Kuhlmey, Adelheid; Winter, Maik (1998):* Pflegeeliten und ihre Berufschancen. Forschungsbericht der Fachhochschule Neubrandenburg; Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit. Neubrandenburg

*Minks, Karl Heinz; Schaeper, Hildegard (2002):* Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen. HIS, Hochschulplanung 2002, Band 159. Hannover

*Orth, Helen (1999):* Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Neuwied/Krefeld/Berlin

*Remmers, Hartmut; Adler, Gudrun (2002):* Zur Situation der Lehrer- und Lehrerinnenausbildung für Pflegeberufe. In: Klüsche, Wilhelm (Hrsg.): Entwicklung von Studium und Praxis in den Sozial- und Gesundheitsberufen. Schriftenreihe des FB Sozialwesen der Hochschule Niederrhein, Band 34, S. 49–80. Mönchengladbach

*Robert-Bosch-Stiftung (1992):* Pflege braucht Eliten. Denkschrift zur Hochschulausbildung für Lehr-/Leitungskräfte in der Pflege (Schriftenreihe der Robert-Bosch-Stiftung: Beiträge zur Gesundheitsökonomie, 28). Stuttgart

### **Anschrift der Verfasserin:**

Dipl.-Geogr. Sigrid Kristina Gensch  
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung  
und Hochschulplanung  
Prinzregentenstr. 24  
80538 München  
E-Mail: [Gensch@ihf.bayern.de](mailto:Gensch@ihf.bayern.de)