

SIGRID KRISTINA GENSCH

BERUFSSITUATION DER BAYERISCHEN ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN DES STUDIENGANGS PFLEGEMANAGEMENT



BAYERISCHES STAATSIKITUT
FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG
UND HOCHSCHULPLANUNG



MÜNCHEN

Impressum

© Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
Prinzregentenstraße 24, 80538 München
Tel.: 0 89 / 2 12 34-405, Fax: 0 89 / 2 12 34-450
E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de, Internet: <http://www.ihf.bayern.de>

Umschlagentwurf und Layout: Bickel und Justus, München

Das Bild zeigt das historische Gebäude in der Prinzregentenstraße 24, in dem das Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung neben einem anderen Institut seit 1994 untergebracht ist.

Herstellung: Dr. Ulrich Scharmer, München

Druck: Steinmeier, Nördlingen

München, 2003

ISBN 3-927044-48-2

SIGRID KRISTINA GENSCH

BERUFSSITUATION DER BAYERISCHEN
ABSOLVENTINNEN UND ABSOLVENTEN DES
STUDIENGANGS PFLEGEMANAGEMENT

BAYERISCHES STAATSWINSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG
MONOGRAPHIEN: NEUE FOLGE, BAND 66
MÜNCHEN 2003

Inhaltsverzeichnis

1	Forschungsinteresse und Methodik der Untersuchung	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Zielsetzung und Anlage der Untersuchung	3
1.3	Methode	6
2	Strukturdaten der Absolventen	8
2.1	Soziodemografische Merkmale und Grundausbildung der Absolventen	8
2.2	Studienzugangsvoraussetzungen, Tätigkeitsbereiche, Dauer der Berufstätigkeit vor dem Studium und Studienerfolg	9
3	Berufstätigkeit und Praxisphase während des Studiums	11
4	Stellensuche nach Studienabschluss	13
4.1	Zeitpunkt und Vorgehen bei der Stellensuche	13
4.2	Schwierigkeiten bei der Stellensuche	13
5	Aktuelle Beschäftigungssituation, Tätigkeitsbereiche und Arbeitsverhältnisse	16
5.1	Beschäftigungsgrad, Beschäftigungsdauer und Verdienstmöglichkeiten	16
5.2	Tätigkeitsbereiche und berufliche Position	17
5.3	Arbeitsverhältnis, Tätigkeitsumfang und Befristung des Vertrages	19
5.4	Arbeitsplatzperspektive und Aufstiegschancen	21
6	Gründe für die Einstellung	22
6.1	Kriterien für die Arbeitsplatzzusage auf Grund des Qualifikationsprofils	22
6.2	Einstellung auf Grund eines neu geschaffenen Arbeitsbereiches	24
7	Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz	25
7.1	Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz insgesamt	25
7.2	Differenzierung der Arbeitsplatzzufriedenheit nach besuchten Hochschulen	28

8	Bewertung von Kompetenzen unter dem Aspekt der Arbeitsplatzanforderung	30
8.1	Bewertung von Kompetenzen für den Beruf allgemein	30
8.2	Bewertung von Kompetenzen für den Beruf nach besuchten Hochschulen	37
9	Vermittlung berufsrelevanter Kompetenzen in der Ausbildung zum Pflegemanager	41
9.1	Bewertung der Kompetenzvermittlung in der bisherigen Hochschul- ausbildung	41
9.1.1	Kompetenzen, die verstärkt angeboten werden sollten	42
9.1.2	Kompetenzen, die in unverändertem Umfang angeboten werden sollten	49
9.2	Bewertung der Kompetenzvermittlung in der bisherigen Hochschul- ausbildung nach besuchten Hochschulen	49
9.2.1	Kompetenzen, die verstärkt in der Ausbildung vermittelt werden sollten	51
9.2.2	Kompetenzen, die in unverändertem Umfang vermittelt werden sollten	52
9.2.3	Kompetenzen, die im reduzierten Umfang vermittelt werden sollten	53
9.3	Empfehlungen der Absolventen für Studierende zur Steigerung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt	53
10	Realisierung beruflicher Vorstellungen	62
10.1	Umsetzung von Studienerwartungen im aktuellen Beruf	62
10.2	Anwendung von erworbenen Qualifikationen	63
10.3	Entsprechung von Beschäftigung und akademischer Ausbildung	64
11	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	66
11.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	66
11.2	Schlussfolgerungen für die Verantwortlichen des Studiengangs Plegemanagement	70
	Literatur	72
	Anhang: Fragebogen	74

1 Forschungsinteresse und Methodik der Untersuchung

1.1 Ausgangslage

Die demographische Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland ist gekennzeichnet durch eine niedrige Geburtenrate und einen kontinuierlichen Anstieg der Lebenserwartung. Letzterer hat zugleich eine Zunahme an physischen und psychischen Erkrankungen zur Folge und führt zu einem steigenden Bedarf an Pflege im stationären, aber auch im ambulanten und häuslichen Bereich. Darüber hinaus hat sich das Krankheitsspektrum gewandelt. Die Zunahme an chronischen Erkrankungen, die nicht ursächlich behandelt werden können, erfordert eine verstärkte medizinische und pflegerische Betreuung. Die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen und die Veränderung der Familienstruktur hin zu Kleinfamilien und Ein-Personen-Haushalten bewirkt, dass immer weniger Hilfe und Pflege aus dem Privatbereich erbracht werden kann. Aus dieser Entwicklung ergibt sich neben der Notwendigkeit einer quantitativen Bedarfsabdeckung auch die Forderung nach einer qualitativen Veränderung. Ein neues Pflegeverständnis muss entwickelt und neue, wissenschaftlich erarbeitete Pflegemethoden müssen patientenorientiert eingesetzt werden.

Ein anderer Aspekt, der angesichts der immer größer werdenden Nachfrage nach Pflegeleistungen, bei gleichzeitig kaum ansteigenden finanziellen Mitteln berücksichtigt werden muss, ist die betriebswirtschaftliche Qualifizierung der beruflich Pflegenden¹ für ihre Tätigkeit in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen im mittleren sowie oberen Managementbereich. Die sich hier ergebenden Anforderungen beziehen sich vor allem auf die Organisation, die Führungs- sowie Finanz- und Budgetanforderungen in diesen Einrichtungen (vgl. *Robert-Bosch-Stiftung 1992, S. 24*).

Darüber hinaus zeigt die Diskussion des Themas „Pflegenotstand“, differenziert nach den drei Bereichen Personal-, Struktur- und Leistungsnotstand (vgl. *Schulz-Gödtker, 1992, S. 23*), dass Veränderungen in der Grund- und Weiterbildung der beruflich Pflegenden erforderlich sind. Dies ist jedoch nur möglich, wenn unter anderem die Ausbildung der Pflegelehrkräfte reformiert und verändert wird. Zudem ist eine Durchlässigkeit der Pflegeausbildung zum tertiären Bildungsbereich notwendig, um die in der Pflege Tätigen aus ihrer beruflichen „Sackgasse“ zu führen.

¹ Zu den ‚beruflich Pflegenden‘ zählen in dieser Untersuchung folgende Berufe: Krankenschwester/Krankenpfleger, Altenpflegerin/Altenpfleger, Hebamme/Entbindungshelfer.

Der Wissenschaftsrat schlug in seinen „Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen in den 90er Jahren“ vor, neue Berufs- und Studiengangmodelle zu konzipieren, die den speziellen Anforderungen der nichtärztlichen Gesundheitsdienstberufe entgegenkommen (vgl. *Wissenschaftsrat 1999, S. 165*) und die Berufserfahrungen bzw. die Berufssituation der Pflegenden berücksichtigen. Unter dem Schlagwort „Akademisierung der Pflege“ betonten auch der Sachverständigenrat für die konzertierte Aktion im Gesundheitswesen, Parteien, Kirchen, Verbände und die Weltgesundheitsorganisation (WHO) in ihren Bildungskonzepten die Notwendigkeit, den beruflich Pflegenden den Hochschulzugang zu ermöglichen (vgl. *Behrends/Haubrock/Schröck, 1992, S. 8*). Seit Anfang der 90er Jahre wurden daraufhin bundesweit Studiengänge für beruflich Pflegende² angeboten.

Betrachtet man die Pflegestudiengänge im Hinblick auf ihre inhaltliche Ausrichtung, so lassen sie sich in pflegewissenschaftliche und funktionsbezogene Studiengänge gliedern (vgl. *Zander, 1993, S. 187*). Unter funktionsbezogenen Studiengängen versteht Zander Studiengänge, die sich an der bestehenden Funktionsgliederung orientieren und die Studierenden in den Studienrichtungen *Leitung/Management* und *Pflegepädagogik* ausbilden.

Diese Studiengänge machen etwa 70% aller Pflegestudiengänge aus, die übrigen verteilen sich auf die Ausbildungsrichtung Pflege und Pflegewissenschaft (vgl. *Zeller-Dumke 1999, <http://www.Pflegestudium.de/f-aufsatz>*). Sie werden sowohl an Fachhochschulen als auch an Universitäten angeboten und können aktuell an etwa 50 Hochschulen bundesweit in unterschiedlicher Studienform (grundständig, berufsbegleitend) studiert werden. In Bayern entschied man sich für den Studiengang Pflegemanagement. Im Wintersemester 1995/96 wurde dieser an der Katholischen Stiftungsfachhochschule München und der Staatlichen Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt eingerichtet. Ein Jahr später wurde er auch an der Evangelischen Fachhochschule Nürnberg angeboten.³

Von ihrer Zielsetzung her unterscheiden sich die Pflegemanagement-Studiengänge an den kirchlichen Fachhochschulen von dem an der FH Würzburg insofern, als sie neben ihrer betriebswirtschaftlichen Ausrichtung und der Behandlung der pflegewissenschaft-

² 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.

³ Die Fachhochschulen werden im folgenden Text mit KSFH München, EvFH Nürnberg und FH Würzburg abgekürzt.

lichen Grundlagen noch stärker als die staatliche Fachhochschule die ethischen und anthropologischen Dimensionen der Pflege als eigenen Studienbereich aufgenommen haben. Da die Studiengänge Gemeinsamkeiten haben, wie z.B. die Zugangsvoraussetzung, die für alle Studierenden des Studiengangs zusätzlich zu ihrer Hochschulzugangsberechtigung eine abgeschlossene Pflegeausbildung vorsieht, sollten die drei Studiengänge auf Anregung des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst über einen längeren Zeitraum wissenschaftlich begleitet werden. Der Gedanke dabei war, den Fachhochschulen von Anfang an Kenntnisse über die Probleme und Wünsche der Studierenden im Hinblick auf Studieninhalte und -situation zu vermitteln und den weiteren Ausbau des Studiengangs Pflegemanagement gegebenenfalls durch zusätzliche Studienfächer oder curriculare Veränderungen zu unterstützen.

Deshalb wurden im Rahmen des Projekts während mehrerer Studienabschnitte schriftliche Befragungen durchgeführt. Die erste erfolgte bereits im dritten Studiensemester des Studienjahres 1996/97 (vgl. *Gensch 1998, S. 289*) und gab Auskunft über die Studienmotivation, die Studienbelastung durch die Parallelität von Studium und Beruf sowie über erste Studieneindrücke der Studierenden. Im siebten Studiensemester, nach Beendigung der Praxissemester, erfolgte eine erneute Befragung derselben Studienkohorte, die sich inhaltlich vorwiegend auf die Praxissemester und auf eine Bewertung der Lehre und Didaktik bezog. Gleichzeitig wurde eine Kontrollbefragung einer neuen Studienkohorte, die sich zu diesem Zeitpunkt im dritten Semester befand, durchgeführt (vgl. *Gensch 2001*). Die vorliegende Untersuchung stellt die Ergebnisse der Absolventenbefragung der Jahrgänge 1999 bis 2001 des Studiengangs Pflegemanagement aller drei bayerischen Fachhochschulen vor. Die Erhebung selbst erfolgte im November 2001. Mit dieser Studie wird der Untersuchungsprozess des Studiengangs Pflegemanagement an den drei bayerischen Fachhochschulen abgeschlossen.

1.2 Zielsetzung und Anlage der Untersuchung

Der berufliche Verbleib und die berufliche Zufriedenheit von Absolventen eines Studiengangs sind wichtige Indikatoren bei der Bewertung der vorangegangenen Ausbildung. Sie können aufzeigen, „inwieweit die von der Hochschule vermittelten Qualifikationen am Arbeitsmarkt nachgefragt werden, welche Erfahrungen Hochschulabsolventen beim Übergang ins Erwerbsleben machen, welche Qualifikationsdefizite wahrgenommen werden und von welchen Faktoren eine erfolgreiche berufliche Integration abhängt“ (vgl. *Schaeper/Minks in HIS 2002, S. 2*). Diesbezügliche Kenntnisse sind nicht nur für den untersuchten Studiengang Pflegemanagement der betreffenden Hochschule im Hinblick

auf die weitere Ausbildung von zukünftigen Studierenden von Interesse, sondern auch für andere Pflegestudiengänge, die mit etwa dem gleichem Profil an anderen Hochschulen angeboten werden. So ist es ein Ziel dieser Untersuchung herauszufinden, inwieweit es Parallelitäten zwischen den bayerischen und außerbayerischen Pflegestudiengängen gibt. Deshalb werden im Rahmen dieser Untersuchung auch Absolventenbefragungen anderer Pflegestudiengänge einbezogen.

Ogleich seit 1996 Absolventen dieser Studiengänge auf den Arbeitsmarkt treffen, gibt es bisher vergleichsweise wenige Untersuchungen zur Berufseinmündungsphase dieser Berufsgruppe. Ein direkter Vergleich ist auch schwer möglich, da die einbezogenen Absolventenbefragungen sich zum Teil auf einen anderen Zeitpunkt beziehen und von ihrer Ausrichtung her nicht ausschließlich auf eine Position im Leitungs- und Managementbereich, sondern z. B. auch auf eine Lehrtätigkeit in der Pflege abzielen. Dennoch ist allen Studienabgängern gemeinsam, dass sie eine Pflegeausbildung vor ihrem Studium durchlaufen haben, sich in ihrem Studium mit pflegewissenschaftlichen Dimensionen auseinandersetzen mussten, und auf Grund ihrer Ausbildung auch für Tätigkeitsbereiche befähigt werden (z. B. Organisationen im Gesundheitsbereich, Krankenkassen), die entsprechend der Grundausbildung der Befragten über den Einsatz im stationären Krankenhaus- und sonstigen Pflegebereich hinausreichen.

Daher scheint es trotz aller Einschränkungen interessant, zusätzlich zu den Ergebnissen aus Bayern auch andere Absolventenuntersuchungen von Pflegestudiengängen mit einzubeziehen – soweit es die Unterlagen ermöglichen – um zu erkennen, wie sich diese Berufsgruppe in anderen Bundesländern auf dem Arbeitsmarkt profiliert hat.

In die Auswertung der Ergebnisse wurden Absolventenbefragungen der Fachhochschulen Darmstadt, Frankfurt, Fulda, Mainz und der Universitäten Witten-Herdecke und Graz einbezogen. Es sei vorab darauf hingewiesen, dass mit dieser Studie keine Vollständigkeit beansprucht wird, alle bisher durchgeführten Untersuchungen zu Pflegestudiengängen erfasst zu haben.

Aus der Tabelle 1 geht hervor, welche Ausrichtung diese Studiengänge haben, an welcher Hochschule sie angeboten werden, welche Abschlussjahrgänge erhoben wurden und wie groß jeweils die Gruppe der Befragten ist. Darüber hinaus werden der Träger des Studiengangs, der Abschlusstitel und die Art der Datengewinnung vorgestellt.

Tabelle 1: In die vorliegende Untersuchung einbezogene Vergleichsstudien von Absolventenbefragungen aus Pflegestudiengängen

Kriterien	Hochschule				
	Bayern: KSFH München EvFH Nürnberg FH Würzburg	Hessen: FH Fulda EvFH Darmstadt FH Frankfurt	Österreich: Universität Graz	Rheinland-Pfalz: Kath. Fachhochschule Mainz	Nordrhein-Westfalen: Universität Witten/ Herdecke
Studiengänge:					
Pflegewissenschaft	–	2	–	–	1
Pflegepädagogik	–	–	–	1	–
Pflegemanagement	3	–	–	–	–
Pflege und sonstiges	–	1	1	–	–
Abschlusstitel	Diplom-Pflegewirt	Diplom-Pflegewirt ¹ Diplom-Pfleger ²	Pädagoge	Diplom-Pflegewirt Diplom-Pflegepädagogin	Master of Science in Nursing
Umfang der Befragungsgruppe	130	107	35 und 26 ³	176	einzelne persönliche Interviews
Rücklaufquote	63 %	58 %	66 %	82 %	–
Methode:					
Schriftl. Befragung/ mündl. Interviews	x	x	x x	x	s.o.
Abschlussjahrgänge	1999–2001	1998–2000	1990–2000	1996–2000	2001
Träger des Studienganges:					
Staatlich	1	2	1	–	–
Kirchlich	2	1	–	1	–
Privat	–	–	–	–	1
<p>1 = FH Fulda und EvFH Darmstadt 2 = FH Frankfurt 3 = Von den 35 schriftlich Befragten waren 26 zu einem vertiefenden Interview bereit</p>					

Das *Untersuchungsziel* dieser Studien richtet sich vor allem auf die berufliche Einmündungsphase und den Verbleib der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wird in einzelnen Untersuchungen auch der Frage nachgegangen, inwiefern die Absolventen ausbildungsadäquat arbeiten, inwiefern sie Stellen besetzen, die bisher andere Berufsgruppen inne hatten und in welchem Umfang sie neue Tätigkeitsbereiche für sich erschlossen haben. Zusätzlich zu der Absolventenbefragung der Pflegestudiengänge wird darüber hinaus auf die von Minks/Schaeper⁴ bei HIS im Jahre 2002 erschienene Untersuchung „Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen“ Bezug genommen, vor allem, wenn es um die Bereiche Stellensuche und Geschlecht, Beschäftigungsform und berufliche Stellung, berufliche Zufriedenheit und Qualifikationsanforderungen versus Hochschulausbildung geht. Die HIS-Studie ist als Längsschnittuntersuchung angelegt und gibt einen bundesweiten Überblick über die Berufsfindung und Berufssituation von Hochschulabsolventen (Universität/Fachhochschule) aus einem breiten Fächerspektrum.

Alle Bereiche, die in den außerbayerischen Befragungen und in der HIS-Studie angesprochen werden, und darüber hinaus noch einige weitere Aspekte, finden sich in der vorliegenden Untersuchung zum Karriereweg der Pflegemanagement-Absolventen der bayerischen Fachhochschulen wieder:

- Berufstätigkeit vor und während des Studiums,
- Stellensuche und Berufseinmündung,
- Erschließung neuer Tätigkeitsfelder,
- Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz,
- arbeitsmarktrelevante Kompetenzen,
- Defizite arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen im Hinblick auf Ausbildungsinhalte des Studiengangs,
- Realisierung von Berufsvorstellungen.

1.3 Methode

Die Untersuchungsergebnisse basieren auf einer schriftlichen Befragung, die anhand weitgehend geschlossener Fragen erfolgte. Der Fragebogen wurde zuvor zusammen mit Lehrpersonen und Verantwortlichen des Studiengangs Pflegemanagement einem Pre-

⁴ Diese Untersuchung wird im folgenden als „HIS-Studie“ zitiert, ist aber im Literaturverzeichnis unter Minks, K.-H./Schaeper, H. unter dem Titel „Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen“ zu finden.

Test unterzogen. Auf Grund der geringen Fallzahl wurden nur Kreuztabellierungen durchgeführt, so dass die Aussagen weitgehend deskriptiv bleiben. Eine regionale Differenzierung der Ergebnisse nach den drei Fachhochschulen erschien im Interesse der jeweils Verantwortlichen sinnvoll, auch wenn dies zu sehr kleinteiligen Aussagen in einzelnen Kapiteln führte. Für jede einzelne Hochschule ergibt sich dadurch die Möglichkeit, genaue Kenntnisse über ihre Absolventen z. B. über deren Erfahrungen, Schwierigkeiten und Einschätzung ihrer Hochschulausbildung bezüglich der Arbeitsmarktsituation zu erhalten und damit effektive Veränderungen im Hinblick auf die Struktur und das Angebot des Studiengangs einzuleiten.

2 Strukturdaten der Absolventen

2.1 Soziodemografische Merkmale und Grundausbildung der Absolventen

Die 82 befragten Absolventen verteilen sich wie folgt auf die drei Fachhochschulen: 39 studierten an der KSFH München, 23 an der EvFH Nürnberg und 20 an der FH Würzburg-Schweinfurt.

Tabelle 2: Bayerische Absolventen nach Geschlecht, Alter, Lebensform und Kindern (in %)*

Merkmal	Ausprägung	in %
Geschlecht	weiblich	66
	männlich	34
Alter zum Befragungszeitpunkt	bis 30 Jahre	15
	31–35 Jahre	38
	36–40 Jahre	26
	41 Jahre und älter	21
Lebensform	ohne feste(n) Partner(in)	38
	in Lebensgemeinschaft lebend oder verheiratet	62
Kinder	ja	39
	nein	61

* Da die Befragten nicht auf alle Fragen zu ihrem Sozialstatus antworteten, beziehen sich die Prozentangaben nicht immer auf n = 82. Dennoch machen die Prozentwerte pro Merkmal immer 100% aus.

Nach dem *Geschlecht* differenziert sind 66% der Befragten weiblich und 34% männlich. Damit liegt der Anteil der Männer etwas über dem Durchschnitt der Absolventen im sozialen Bereich (vgl. *Schaeper/Minks in HIS 2002, S. 4*) und auch über dem der von Brieskorn-Zinke et al. durchgeführten Absolventenbefragungen in Hessen (81% Frauen zu 19% Männer). Nach Hochschulen differenziert sind 71% der Münchner, 74% der Nürnberger und 47% der Würzburger Absolventen weiblich.

Vom *Familienstatus* her betrachtet leben 38% allein und 62% in Partnerschaft bzw. sind verheiratet. Hierbei sei erwähnt, dass der Anteil der verheirateten bzw. in Partnerschaft lebenden Männer (62%) etwas höher ist als bei den Frauen (50%).

39% aller Absolventen haben *Kinder*. Die Münchner Befragten liegen mit 43% leicht über dem Durchschnitt, die übrigen Befragten geringfügig darunter. Interessant ist, dass 50% der männlichen Absolventen Kinder haben, während es bei den Frauen nur 35% sind. Darüber hinaus leben in den Familien der männlichen Absolventen anteilmäßig häufiger zwei bis drei Kinder als bei den Absolventinnen. Bei ihnen überwiegt der Anteil der Ein-Kind-Familie.

Altersmäßig ergibt sich folgende Verteilung: Während sich die männlichen Absolventen fast gleichmäßig entsprechend Tabelle 2 zu je einem Viertel über die vier Altersgruppen verteilen, sind die Frauen in der Altersklasse 31 bis 35 Jahre mit 40% überrepräsentiert, in der Gruppe der 27- bis 30-jährigen (11 %) dagegen unterrepräsentiert.

Im Gegensatz zu anderen Studiengängen wird deutlich, dass die Befragten vom Alter her betrachtet weit über deren Altersdurchschnitt liegen. Vergleicht man aber die Altersstruktur der bayerischen Pflegemanager mit denen der Absolventen anderer pflegebezogener Studiengänge, sind Parallelitäten auszumachen: So sind 84% der Absolventen aus Hessen in einem Alter zwischen 26 und 40 Jahren. Bei den bayerischen Befragten macht diese Gruppe 77% aus. Dass dieser Anteil so hoch ist, lässt sich durch die Zulassungskriterien und Qualifikationswege der Befragten erklären. Allerdings ist davon auszugehen, dass die kommenden Studienbewerber jünger sein werden und nicht auf langjährige pflegeberufliche Erfahrungen zurückgreifen können wie diese „Pioniergruppen“ (vgl. *Abt-Zegelin 2002, S. 248*).

2.2 Studiengangsvoraussetzungen, Tätigkeitsbereiche, Dauer der Berufstätigkeit vor dem Studium und Studienerfolg

Als Zugangsvoraussetzung für das Studium verfügen 40% über die Fachhochschulreife, 54% über die allgemeine Hochschulreife und 6% über eine fachgebundene Hochschulreife.

Entsprechend der Studieneingangsregelung waren 95% der Befragten aus Bayern bereits vor ihrem Studium in der Pflege tätig (aus Hessen waren es 93% der Absolventen). Ein gutes Drittel hatte eine leitende Stellung bzw. eine stellvertretende Leitung inne. Der Schwerpunkt der Beschäftigung lag vor allem im Krankenhaus (87%), während die restlichen Befragten in der ambulanten Pflege sowie in Altenheimen arbeiteten. Diese Ergebnisse sind fast deckungsgleich mit der bereits erwähnten Vergleichsstudie von Brieskorn-Zinke et al. aus Hessen.

Betrachtet man die *Dauer* der Berufstätigkeit vor Studienaufnahme, so ergibt sich folgende Verteilung: 40% der Absolventen hatten vor Studienbeginn bereits bis zu fünf Jahre, 38% bis zu zehn Jahren und weitere 22% elf Jahre und mehr gearbeitet. Die Entscheidung, ein Studium zu beginnen, war nur bei 10% der Befragten von ihrem Arbeitgeber aktiv unterstützt worden, indem sie z.B. freigestellt wurden.

Aus den Abschlussnoten der Absolventen ist zu entnehmen, dass die Befragten trotz zu- meist langjähriger Berufstätigkeit vor dem Studium, paralleler Berufstätigkeit und zum Teil familiären Verpflichtungen sich gut in ihr Studium gefunden haben, dieses dann auch zügig absolvierten und mit gutem Erfolg abschlossen.

Tabelle 3: Examensnoten der Befragten nach Geschlecht (in %)

Note	insgesamt	Geschlecht	
		weiblich	männlich
1,0–1,5	22	25	15
1,6–2,0	38	58	73
2,1–2,4	25		
2,5–3,3	15	17	12
Mittelwert = 2,01			

3 Berufstätigkeit und Praxisphase während des Studiums

Während des Studiums waren 90% der Befragten weiterhin berufstätig. Von ihnen arbeiteten 48% an ihrer alten Stelle, die sie bereits vor Studienbeginn innehatten. 42% dagegen hatten eine neue Stelle angetreten. Die Aufgabe der alten Tätigkeit hängt vermutlich damit zusammen, dass nicht alle Absolventen ihr Studium mit ihrer Berufstätigkeit koordinieren konnten, insbesondere aufgrund der Schichtarbeit im Krankenhaus. Eine andere Erklärung mag darin zu sehen sein, dass die Befragten auch aktiv ein anderes Tätigkeitsfeld suchten, wie aus der Befragung hervorgeht. So hat der Anteil der Tätigkeit in der ambulanten Pflege, den sozialen Diensten und in der Altenpflege während ihres Studiums zugenommen. Die beiden zuletzt genannten Bereiche machen zusammen 20% aus. Interessant ist, dass ein Viertel der Absolventen während des Studiums auch außerhalb des Pflegebereichs, z. B. in Unternehmensberatungen, arbeitete. Die größte Gruppe der Befragten (ca. 60%) arbeitete jedoch weiterhin im Krankenhaus.

Bei der Frage, welche Bedeutung die *Praxissemester* rückblickend auf die aktuelle Berufstätigkeit haben, konnten die Absolventen mehrere Antworten geben: Für 88% waren die Praxissemester eine Möglichkeit, sich mit den persönlichen Berufsvorstellungen und der Realität der Berufspraxis auseinander zu setzen. Gut zwei Drittel sahen diese Phase als einen Prozess der Entscheidungsfindung im Hinblick auf ihre spätere Tätigkeit. Für 55% der Befragten dienten die Praxissemester dazu, Praxiskontakte unter dem Aspekt der späteren Berufsfindung zu knüpfen (siehe hierzu auch Kapitel 6.1 „Kriterien für die Arbeitsplatzzusage“). Dies war vor allem für die Würzburger Absolventen ein wichtiger Aspekt. Nur 10% aller Absolventen hatten allerdings während der Praxissemester ihre jetzige Stelle gefunden.

Betrachtet man die Tätigkeitsbereiche während der zwei Praxissemester (Tabelle 4), so lässt sich festhalten, dass sich bei den Absolventen aus Bayern gegenüber dem vor Studienbeginn ausgeübten Beruf eine deutliche Erweiterung ergeben hat.

Tabelle 4: Tätigkeitsbereiche während des ersten und zweiten Praxissemesters
(n = absolut)

Tätigkeitsbereiche	1. Praxissemester	2. Praxissemester
Krankenhaus	39	39
Altenheim	13	10
Altenhilfe	4	–
Ambulante Pflege	9	–
Krankenkasse	6	5
Unternehmensberatung	5	11
Wissenschaftliche Einrichtungen	2	5
Industrie	1	2
Staatliche Einrichtungen	3	4

Auf die Frage, in welcher Region die Studierenden ihre Praxissemester ableisten, ergibt sich folgendes Bild:

Das erste Praxissemester (45%) erfolgte vorwiegend am Fachhochschulstandort. 35% der Befragten absolvierten es innerhalb Bayerns, 15% außerhalb Bayerns und 5% im Ausland. Nach Hochschulen differenziert, leisteten vor allem die Münchner Absolventen in München ihr erstes Praxissemester ab, während die Nürnberger dies vorwiegend außerhalb Nürnbergs, aber innerhalb Bayerns taten. Für die Würzburger Studierenden ergibt sich, wenn auch in abgeschwächtem Maße, ein ähnliches Verhalten wie bei den Münchner Absolventen.

Das zweite Praxissemester fand verstärkt (62%) außerhalb des Hochschulortes statt. Dieses Ergebnis ist vor allem auf die Nürnberger und Würzburger Absolventen (zu 45% innerhalb Bayerns und zu 30% außerhalb Bayerns) zurückzuführen. Inwieweit dieses Verhalten damit zusammenhängt, dass in diesen Arbeitsmarktregionen weniger Stellen für das höhere Management in Gesundheitseinrichtungen vorhanden sind, wie es für das zweite Praktikumssemester gefordert wird, konnte im Rahmen der Untersuchung nicht geklärt werden. Die Münchner Befragten leisteten auch ihr zweites Semester vor allem innerhalb Münchens ab. Die Ergebnisse aus Bayern lassen sich im Hinblick auf die Tätigkeit während der Praxissemester nicht direkt mit denen der Fachhochschulen Fulda, Frankfurt und Darmstadt vergleichen, da die Frage bei diesen drei Hochschulen auf die Tätigkeiten selber abzielte (z.B. Organisation, Verwaltung), bei den bayerischen Fachhochschulen dagegen auf die *Tätigkeitsbereiche*.

4 Stellensuche nach Studienabschluss

4.1 Zeitpunkt und Vorgehen bei der Stellensuche

Befragt man die Absolventen, wann sie damit begonnen hatten, sich um eine Anstellung zu kümmern, so ergibt sich folgende Verteilung⁵:

13% der Befragten hatten sich bereits während des zweiten Praxissemesters um eine Anstellung bemüht, 42% kurz vor dem Examen. Differenziert man dieses Ergebnis nach Hochschulstandorten, so fällt auf, dass sich zwei Drittel der Würzburger und Nürnberger Studierenden bereits vor dem Examen um eine Stelle beworben hatten, bei den Münchnern waren es dagegen nur knapp 40%. Ein gutes Viertel der Befragten, und hier vor allem die Münchner Absolventen, kümmerten sich erst nach dem Examen um eine Beschäftigung. 2% hatten sich zum Zeitpunkt der Befragung überhaupt noch nicht um eine Anstellung bemüht, und ca. 27% bewarben sich um keine Stelle, da ihnen diese vom Arbeitgeber angeboten wurde.

Auf die Frage, wie die Befragten ihre erste Arbeitsstelle gefunden hatten, konnten sich die Absolventen anhand vorgegebener Antworten mehrfach äußern: Etwa 45% von ihnen bewarben sich auf eine Ausschreibung. Bei 27% war der Arbeitgeber an sie herangetreten, etwas geringer war der Anteil derjenigen, die durch Verbindungen aus den Praxissemestern ihren Arbeitsplatz erhielten. Weitere Stellenvermittlungen z. B. durch Freunde, Hochschullehrer oder vorherige Berufstätigkeit lagen unter 10% der jeweiligen Nennungen. Keine Vermittlung erfolgte durch das Arbeitsamt.

4.2 Schwierigkeiten bei der Stellensuche

Befragt, inwieweit Schwierigkeiten bei der Stellensuche auftraten, gaben 40% der Befragten unabhängig von ihrem bisherigen Sucherfolg an, *keine* Probleme gehabt zu haben. Hierbei sei daran erinnert, dass ein gutes Viertel von ihnen bereits ein Arbeitsplatzangebot hatte. Differenziert man dieses Ergebnis nach den Variablen Abschlussnote, Gehalt, Alter und Geschlecht, so zählen überwiegend⁶ folgende Absolventen zu der Gruppe, die „keine Schwierigkeiten“ hatten, eine Stelle zu finden:

⁵ Aufgrund der Möglichkeit mehrfach zu antworten, liegen die Prozentangaben über 100%.

⁶ Unter „überwiegend“ ist zu verstehen, dass der Anteil der Befragten bei der jeweiligen Merkmalsausprägung höher als 50% ist.

- älter als 41 Jahre,
- männlichen Geschlechts,
- mit Examensnote „eins“,
- mit einem jährlichen Bruttoeinkommen von über 91.000 DM.

Die *Probleme*, die die anderen 60% der Befragten bei der Suche nach einer geeigneten Stelle hatten, streuen sehr weit⁷ und beziehen sich auf folgende Aspekte:

Gut ein Drittel der Befragten gab an, dass ihrer Meinung nach fehlende *Berufserfahrung* der Grund war, dass sie die gewünschte Stelle nicht erhalten hatten. Jeweils etwa ein Viertel von ihnen äußerte sich dahingehend, dass für ihre Studienrichtung nur wenige Stellen in *angemessener Position* angeboten wurden bzw. dass das Gehaltsangebot der potentiellen Stelle nicht ihren Vorstellungen entsprach. Knapp ein Fünftel der Befragten lehnte eine Stelle ab, da diese nicht ihren *inhaltlichen Vorstellungen* entsprach. Gleich groß war der Anteil derjenigen, denen *spezielle Kenntnisse* für die angebotene Stelle fehlten. Zu *weite Entfernung* zwischen Wohn- und Arbeitsort und die Tatsache, dass die angebotene Stelle *keine Teilzeitstelle* war, waren jeweils für 10% der Absolventen Gründe, dass sie den Arbeitsplatz nicht bekamen bzw. selbst ablehnten.

In den Hochschulabsolventenbefragungen, die von HIS im Zeitraum von 1989 bis 1997 durchgeführt wurden, fand man heraus, dass Frauen bei ihrer Stellensuche in der privaten Wirtschaft deutlich größere Probleme hatten als Männer. Im öffentlichen Dienst hatten sie in etwa die gleichen Chancen wie ihre männlichen Mitbewerber (*vgl. HIS 2002, S. 26 und S. 60*). Die Bewerbungschancen verschlechterten sich für Frauen aber deutlich in beiden Arbeitsmarkt Bereichen, wenn sie Kinder hatten. Bei Männern hingegen ist es unbedeutend, ob Kinder in ihrem Haushalt leben oder nicht.

Betrachtet man die Ergebnisse der Absolventen aus Bayern, so stimmen sie mit den von HIS ermittelten Daten zum Einstellungsverhalten im öffentlichen Dienst weitgehend überein. Differenziert man die Stellensuche ganz allgemein nach dem Geschlecht, so hatten 50% der Männer bzw. 44% der Frauen keine Probleme bei der Stellensuche. Erweitert man das Ergebnis mit der Variable „Kinder im Haushalt“, ergibt sich ein deutlicher Unterschied und eine Besserstellung der Männer: Demnach hatten 62% der Männer und nur 43% der Frauen keine Probleme bei ihrer Stellensuche.

⁷ Da mehrere Antworten möglich waren, addieren sich die Prozentangaben nicht auf 100%.

Dieses Ergebnis kann nicht einfach als „frauenfeindliche“ Einstellungspolitik der Arbeitgeber betrachtet werden, sondern ist möglicherweise auch auf ein unterschiedliches Anspruchsverhalten bei Frauen und Männern mit Kindern zurückzuführen. Leider konnte im Rahmen der Untersuchung nicht ermittelt werden, welche Rolle ein eventuell mitverdienender Ehepartner auf die Wahlfreiheit der verheirateten Absolventen hat, in deren Haushalt sich Kinder befinden.

5 Aktuelle Beschäftigungssituation, Tätigkeitsbereiche und Arbeitsverhältnisse

5.1 Beschäftigungsgrad, Beschäftigungsdauer und Verdienstmöglichkeiten

Zum Befragungszeitpunkt waren 94% der Absolventen berufstätig. Die restlichen 6% waren vorwiegend aus familiären Gründen oder aufgrund eines weiteren Studiums oder Promotion nicht berufstätig. Dieses Ergebnis ist weitgehend identisch mit dem Ergebnis aus Hessen. Nach den einzelnen bayerischen Fachhochschulen differenziert, ergibt sich folgende Verteilung: 96% der Münchner sowie 97% der Nürnberger Befragten waren erwerbstätig, wohingegen nur 85% der Würzburger zum Zeitpunkt der Erhebung eine Stelle hatten.

Der *Berufseintritt* erfolgte bei den meisten Absolventen rasch: 60% der Absolventen nahmen unmittelbar nach dem Studium ihre Arbeit auf, zusätzliche 10% arbeiteten in ihrem ehemaligen Beruf⁸. Mit diesem Wert liegen die Absolventen aus Bayern deutlich vor den Absolventen aus Hessen, von denen 50% innerhalb von zwei Monaten ihre erste Arbeitsstelle angetreten haben. In diesem Zusammenhang sei auch auf die von Brieskorn-Zinke et al. zitierte Umfrage des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel vom 13.11.2000 hingewiesen. Aus dieser Untersuchung geht hervor, dass die durchschnittliche Übergangszeit vom Studium in den Beruf ganz allgemein bei 5,5 Monaten liegt (vgl. Brieskorn-Zinke et al. 2002, S. 105). Die Tatsache, dass die Absolventen aus den Pflegestudiengängen so schnell einen Arbeitsplatz fanden, mag eventuell auf deren Berufserfahrung vor und während des Studiums zurückzuführen sein.

Betrachtet man die *Beschäftigungsdauer*, so kommt es bei den Pflegemanagern aus Bayern zu Abweichungen. Da die Untersuchungsgruppe drei Absolventenjahrgänge umfasst, ist dies jedoch nicht erstaunlich. Demnach befanden sich 55% der Befragten bis zu einem Jahr auf ihrer aktuellen Stelle, 37% arbeiteten dort bereits bis zu zwei Jahren und weitere 8% zwei Jahre und länger. Obgleich in allen Abschlussjahrgängen der Anteil der Frauen höher ist als der der Männer, zeigt sich, dass bei einer Differenzierung nach dem Geschlecht 62% der männlichen im Gegensatz zu 38% der weiblichen Befragten seit einem Jahr und länger ihre gegenwärtigen Positionen inne hatten.

⁸ Hier ist jedoch unklar, inwieweit es sich auch um das gleiche Tätigkeitsfeld bzw. die gleiche Position handelt.

Auf die Frage nach dem *Jahresbruttoverdienst* antworteten nur 80% der Befragten (n = 64). Aus Tabelle 5 ist ersichtlich, wie unterschiedlich sich die Einkommen der Befragten darstellen:

Tabelle 5: Jahresbruttoverdienst der Absolventen (n = 64) im Vergleich zur mittleren Grundvergütung für Angestellte des Pflegepersonals im Krankenhaus

Verdienst in DM	absolut	in %
31.000 – 60.000	9	14
61.000 – 70.000	15	24
71.000 – 80.000	25	40
81.000 – 90.000	7	11
91.000 und mehr	8	11
Mittlere Grundvergütung ca. 44.000 DM¹		
¹ Dieser Jahresbruttoverdienst berechnet sich als Mittelwert der Grundvergütung für Pflegepersonal nach den Kr-Besoldungsgruppen Kr V bis Kr VII in mittlerer Altersstufe (5), gültig bis 31.12.2001.		

Differenziert man dieses Ergebnis nach dem Geschlecht, so ist festzuhalten, dass der Anteil der Frauen in der Einkommensgruppe ab 81.000 DM und mehr um 10% höher ist als der der männlichen Absolventen.

5.2 Tätigkeitsbereiche und berufliche Position

Die Tendenz, während des Studiums *außerhalb* des Krankenhauses zu arbeiten, hält auch nach Abschluss des Studiums an. Betrachtet man die Tätigkeitsbereiche (Tabelle 6), in denen die Befragten arbeiten, zeigt sich ein breites Feld. Auf Grund der Tatsache, dass diese Frage offen formuliert war, gibt es bei der Auswertung gewisse Zuordnungsschwierigkeiten, so dass nicht immer klar zwischen der Position und dem Einsatzbereich der Befragten getrennt werden kann. Dennoch wird sichtbar, dass sich die Pflegemanager durch ihr Studium ein breites Arbeitsfeld außerhalb des Krankenhauses erschließen konnten. Dabei haben sich folgende Bereiche herauskristallisiert:

Tabelle 6: Tätigkeitsbereiche der Absolventen vor Studienaufnahme und nach Abschluss des Studiums (absolut)

Tätigkeitsbereiche	Vor Studienaufnahme ¹	Aktuelle Tätigkeit ²
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	
Qualitäts-Projektmanagement		10
Controlling		7
Personalmanagement		2

¹ Die Nennungen machen mehr als n = 82 absolut aus, da einzelne Befragte mehrere Beschäftigungsverhältnisse vor Studienaufnahme inne hatten.

² Nicht alle 82 Befragten machten Angaben zu ihrer aktuellen Tätigkeit, so dass es weniger als 82 Nennungen gibt.

Nicht aus allen Nennungen, wie z. B. Pflege, Controlling oder Personalmanagement, ist zu entnehmen, ob diese Tätigkeit im Krankenhaus oder in anderen Bereichen, z. B. in der Altenpflege, angesiedelt ist. Dennoch wird deutlich, dass sowohl eine inhaltliche Erweiterung der Tätigkeiten als auch eine Verlagerung zu neuen Berufsbereichen im Gesundheitsbereich, wie z. B. Krankenkassen, Pflegepädagogik, Pflegewissenschaft, Qualitäts- und Projektmanagement, stattgefunden hat. Auch fachfremde Tätigkeitsfelder - wie Unternehmensberatung - haben sich aufgrund des Studiums für etwa 10% der Befragten erschlossen. Auch für die Absolventen aus Hessen hat sich das Spektrum der Institutionen erweitert. Zwar verbleibt der größte Teil weiter in den traditionellen Bereichen wie Krankenhaus (51%) und Altenheim (26%). Darüber hinaus arbeitet jedoch ein weiteres Fünftel in Sozialstationen bzw. Bildungs- und Forschungsinstitutionen oder aber in neu erschlossenen Berufsfeldern wie Verbänden, Industrie oder Verlagen. Auch Kellhauser kommt bei ihrer Untersuchung über die Berufsfindung der Absolventen der Katholischen Fachhochschule Mainz zu ähnlichen Ergebnissen: Ein Großteil (60%) der Befragten kommt in traditionellen Gesundheitseinrichtungen unter, der Rest in für diese Berufsgruppe ungewöhnlichen Tätigkeitsfeldern. „Ein Indiz für die beginnende Diversifi-

zierung des Berufsfeldes ist darin zu sehen, dass neben den traditionellen Einrichtungen Anstellungen in weiteren Tätigkeitsbereichen angeboten werden, beispielsweise Fachverlag, Berufsverband, Krankenkasse, Organisationsberatung, Finanz-Controlling, eigene Firma/pflegerische Organisationsberatung, Fortbildungseinrichtung“ (vgl. Kellnhauser 2000, S. 870).

Ein Befragter des Studiengangs Master of Science in Nursing⁹ der Universität Witten/Herdecke verweist ebenfalls auf das breite nicht-traditionelle Feld der Pflege, in dem die Absolventen unterkommen. Seiner Meinung nach finden dort die Absolventen eher Anerkennung als bei ihren ehemaligen Kollegen in den traditionellen Pflegebereichen (vgl. Abt-Zegelin 2002, S. 250).

Auf die Frage nach der *beruflichen Position* lassen sich bei den Absolventen aus Bayern nur 56 Antworten auswerten. Die übrigen Angaben zu dieser Frage bezeichnen eher Tätigkeitsbereiche und lassen sich somit nicht eindeutig interpretieren. Die auswertbaren Daten (n = 56) verteilen sich auf 42 Leitungs- und 14 Stabsstellen.

5.3 Arbeitsverhältnis, Tätigkeitsumfang und Befristung des Vertrages

Befragt nach dem Arbeitsverhältnis, geben 88% der Befragten an, dass sie als Angestellte beschäftigt sind, der Rest verteilt sich auf selbständige bzw. freiberufliche Tätigkeit oder auf ein Beamtenverhältnis. Diese Ergebnisse entsprechen weitgehend den Befragungsergebnissen aus Hessen. Betrachtet man die Beschäftigungsverhältnisse der Absolventen hinsichtlich ihres Arbeitgebers, so zeigt sich, dass knapp 40% im öffentlichen Dienst tätig sind. Ein weiteres Viertel arbeitet in privaten Unternehmen, der Rest bei freien gemeinnützigen bzw. bei konfessionellen Trägern.

85% der Befragten sind *Vollzeit* beschäftigt und wollen dies auch fast ausschließlich bleiben. Damit hat ein höherer Anteil der Befragten aus Bayern Vollzeitstellen als ihre Kollegen aus Hessen (66% haben Vollzeitstellen). Von den restlichen Befragten aus Bayern (15%), die Teilzeit arbeiten, möchte nur eine Person Vollzeit arbeiten. Insgesamt scheint somit der Arbeitsumfang der Befragten weitgehend ihren Vorstellungen zu entsprechen. Am zufriedensten sind dabei die Würzburger Befragten, die alle Vollzeit arbeiten und mit Ausnahme einer Person auch weiterhin dabei bleiben möchten.

⁹ Dieser Studiengang baut auf dem Bachelor of Science in Nursing auf.

Betrachtet man die Arbeitsverträge der Befragten hinsichtlich ihrer *Befristung* und *Dauer*, so ergibt sich folgendes Bild: 72 % der Absolventen (n = 59) sind unbefristet und 17 % befristet angestellt. Der Rest hat eine „sonstige arbeitsvertragliche Regelung“, wie z. B. freie Mitarbeit auf Honorarebene. Dabei zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: Unbefristete Arbeitsverträge haben 78 % der Nürnberger, 75 % der Würzburger und 61 % der Münchner Absolventen.

Differenziert man die Befristung der Verträge nach den Variablen Examensnote, Geschlecht, Einkommen und Alter, wird deutlich, dass es bei der ersten Variable entsprechend ihrer Ausprägungen keine Unterschiede gibt. Bei einer Unterscheidung nach dem Einkommen zeigt sich, dass vor allem die Personen in den Gehaltsklassen mit einem jährlichen Bruttoverdienst zwischen 71.000 bis 80.000 DM und über 91.000 DM am häufigsten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen stehen.

Interessanterweise haben vor allem die jüngsten und ältesten Absolventen am häufigsten unbefristete Arbeitsverträge. Differenziert nach dem Geschlecht, verfügen 78 % der befragten Männer über einen unbefristeten Vertrag, während es bei den Frauen nur 68 % sind. Diese Geschlechtsunterschiede decken sich auch mit den Ergebnissen bei Absolventen des Sozialwesens und der Heilpädagogik (vgl. *Schaeper/Minks in HIS 2002, S. 16*) und der HIS-Längsschnittuntersuchung über drei Erhebungszeitpunkte hinweg (vgl. *HIS 2002, S. 26 und S. 60*).

Differenziert man die Ergebnisse nach den drei bayerischen und den außerbayerischen Hochschulen, so haben die Absolventen aus Bayern etwas häufiger unbefristete Verträge (68 %) als ihre Kollegen aus Hessen (58 %). Bei den Mainzer Absolventen, die bereits zu 50 % während ihres Hauptstudiums in *festen* Arbeitsverhältnissen standen, erhielten 44 % nach Beendigung des Studiums einen zeitlich unbegrenzten Arbeitsvertrag, 33 % bekamen keine Festanstellung und bei 23 % war es zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht entschieden. Kellnhauser weist darauf hin, dass eine Entscheidung zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sowohl seitens des Arbeitgebers als auch der Absolventen getroffen worden sein kann. „Möglicherweise haben sich andere reizvollere Aufgaben für die Absolventen aufgetan und der Arbeitsplatzwechsel entspringt ihrer Initiative“ (vgl. *Kellnhauser 2000, S. 869*).

Betrachtet man die *Dauer* der Zeitverträge oder sonstiger zeitlich eingeschränkter Abkommen, so ergibt sich folgende Verteilung: 43 % der Befragten hatten einen Zeitvertrag, der drei Jahre und länger galt, 36 % einen Vertrag bis zu drei Jahren. Bei 7 % war

das Arbeitsverhältnis auf weniger als zwei Jahre befristet. Nur 14% hatten einen Einjahresvertrag.

5.4 Arbeitsplatzperspektive und Aufstiegschancen

Trotz der relativ sicheren Arbeitsplatzsituation aufgrund der unbefristeten bzw. länger als drei Jahre geltenden Verträge, scheinen die meisten Befragten die aktuelle Tätigkeit nicht als Dauerstellung zu betrachten. Auf die Frage, wie sie ihre derzeitige Berufssituation bewerten, geben lediglich 20% an, dass sie ihre jetzige Tätigkeit langfristig ausüben werden, 65% mindestens für die nächsten Jahre und 15% sehen ihre aktuelle Tätigkeit als eine Übergangslösung an. In der Gruppe der Personen, die ihre Tätigkeit als eine Übergangssituation betrachten, sind am stärksten die Münchner Absolventen vertreten, was sich vielleicht auch aus dem höheren Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen erklärt. Dagegen ist die Gruppe, die ihren jetzigen Arbeitsplatz als eine langfristige Perspektive betrachtet, vor allem bei den Würzburger Absolventen und den über 40-Jährigen zu finden. Differenzierungen nach weiteren soziodemografischen Merkmalen ergaben keine Unterschiede.

Auf die Frage nach den *Aufstiegschancen* in den nächsten fünf Jahren sind 43% der Absolventen der Meinung, dass sie sich verbessern werden, 33% antworten, dass ihre Aufstiegschancen vermutlich gleich bleiben, nur 1% ist der Meinung, dass sie sich verschlechtern werden. Knapp ein Viertel kann die zukünftige Situation nicht beurteilen. Differenziert man die Aufstiegsperspektive nach den Variablen Examensnote, Einkommen, Alter und Geschlecht, so gilt folgendes: Vorwiegend Absolventen mit der Abschlussnote „gut“ (1,6 bis 2,4), einem Einkommen zwischen 61.000 bis 70.000 DM Bruttojahreseinkommen, männlichen Geschlechts und der Altersgruppe bis zu 30 Jahren sind der Ansicht, dass sich ihre Aufstiegschancen verbessern werden.

6 Gründe für die Einstellung

6.1 Kriterien für die Arbeitsplatzzusage auf Grund des Qualifikationsprofils

Um herauszufinden, inwiefern durch das Pflegemanagement-Studium ein beruflicher Aufstieg bzw. eine Weiterqualifikation erfolgte, sollten sich die Absolventen dahingehend äußern, ob sie ihre jetzige Stelle auch dann erhalten hätten, wenn sie *kein* Studium abgeschlossen hätten. Mehr als die Hälfte beantwortet diese Frage mit einem deutlichen Nein. Ein weiteres Viertel ist der Ansicht, dass sie ohne Studium ihre jetzige Stelle vermutlich nicht bekommen hätten und nur knapp 20% sind der Meinung, dass sie ihre jetzige Tätigkeit auch ohne Studium einnehmen würden. Betrachtet man diese Aussagen differenziert nach den Fachhochschulen, so lässt sich festhalten, dass vor allem die Nürnberger Absolventen zu 90% der Meinung sind, dass sie nur aufgrund ihres Studiums ihren jetzigen Arbeitsplatz inne haben.

Zusätzlich zu der Frage, welche Bedeutung dem Studium im Hinblick auf die Stellenzusage beizumessen ist, sollten die Absolventen sich zu einzelnen Statements äußern, die ihrer Meinung nach ebenfalls bedeutsam für ihre jetzige Arbeitsplatzzusage waren.

Tabelle 7: Bedeutung einzelner Kriterien bei der Arbeitsplatzzusage (in %)

Kriterien	Bedeutungsgrad		
	starke/sehr starke Bedeutung	mittlere Bedeutung	schwache/sehr schwache Bedeutung
Studienabschluss	77	10	13
Bisherige Berufserfahrung	71	13	16
Studienschwerpunkt	38	9	53
Inhalte des Studiums	35	33	32
Berufstätigkeit während des Studiums an diesem Arbeitsplatz	34	7	59
Examensnote	32	32	36
Thema der Diplomarbeit	30	18	52
Kontakte zum jetzigen Arbeitgeber während der Praxissemester	28	6	66
Kontakte der Fachhochschule zur jetzigen Arbeitsstelle	8	3	89

Wie Tabelle 7 zeigt, können folgende Aussagen gemacht werden: Der wichtigste Grund für die Zusage des jetzigen Arbeitsplatzes ist – wie bereits erwähnt – der Studienabschluss. Das zweitwichtigste Kriterium sind die bisherigen Berufserfahrungen. Differenziert nach Hochschulen, gibt es nur geringfügige regionale Unterschiede. Der drittwichtigste Grund war nach Angaben der Absolventen der von ihnen gewählte Studienschwerpunkt. Auch hierbei gibt es nur unwesentliche regionale Unterschiede zwischen den Nürnberger Absolventen, die dieses Statement für wichtiger halten, und den Würzburger und Münchner Absolventen. Platz vier nehmen Inhalte des Studiums ein. Hierbei werden regionale Abweichungen deutlich. Am stärksten stimmten die Münchner Absolventen diesem Item zu, am wenigsten die Würzburger. Die weiteren Nennungen, die für etwa ein Drittel der Absolventen nach ihrer Einschätzung für eine Zusage zu ihrem jetzigen Arbeitsplatz bedeutsam waren, sind: Berufstätigkeit während des Studiums, gefolgt von der Examensnote, dem Thema der Diplomarbeit und schließlich auch der Tatsache, dass Kontakte zum jetzigen Arbeitgeber bereits durch die Praxissemester existierten.

Dass die Praxissemester im Hinblick auf den späteren Arbeitsplatz von Bedeutung sind, wird auch in der Absolventenbefragung aus Hessen hervorgehoben (vgl. Brieskorn-Zinke et al. 2001, S. 106). Die Autorinnen verweisen darauf, dass Befragte, die in Stabs- und Projektstellen, in der Qualitätsberatung oder in neuen Bereichen wie Pflegebegutachtung, Controlling sowie als wissenschaftliche Mitarbeiter tätig sind, sich gewöhnlich im praktischen Semester mit den Arbeitsinhalten bereits vertraut gemacht hatten.

Schwache Bedeutung im Hinblick auf die Stellenzusage haben dagegen die Kontakte der Fachhochschule zum aktuellen Arbeitgeber. Hierbei zeigen sich keine regionalen Unterschiede.

Differenziert man die *Gründe*, die nach Ansicht der Absolventen zu einer Stellenzusage führten, mit den Variablen Examensnote, Alter, Geschlecht und Einkommen, so ergibt sich folgendes Bild:

- Vor allem Frauen führen die Zusage für ihren Arbeitsplatz auf ihren Studienschwerpunkt und ihre Berufserfahrung zurück;
- Berufserfahrung aber auch die Inhalte des Studiums nennen Befragte, die 41 Jahre und älter sind;

- Studienschwerpunkte und Abschlussnote sind nach Ansicht derjenigen entscheidend, deren Examensnote „sehr gut“ war; dagegen sind für Absolventen mit einer Abschlussnote 2,5 und schlechter vor allem Berufserfahrung und Kontakte zu Arbeitgebern während der Praxissemester entscheidend gewesen;
- Personen mit einem Bruttojahreseinkommen von 91.000 DM und mehr weisen ein sehr arbeitsmarktorientiertes Verhalten auf, indem sie seit den Praxissemestern durch intensive Kontaktpflege und durch ständige Mitarbeit an ihrem jetzigen Arbeitsplatz Berufserfahrungen gesammelt haben.

6.2 Einstellung auf Grund eines neu geschaffenen Arbeitsbereiches

Mit der Einrichtung des Studiengangs Pflegemanagement war auch die Frage verbunden, inwieweit für die späteren Absolventen neue Arbeitsbereiche geschaffen bzw. inwieweit sie Stellen besetzen würden, die bisher andere Personen aus anderen Berufsgruppen inne hatten. Im Rahmen dieser Untersuchung ergibt sich folgendes Bild: Für 42 % wurde eine Stelle neu geschaffen, wohingegen 55 % Arbeitsplätze besetzen, die vorher bereits Personen aus anderen Berufsgruppen eingenommen hatten. 3 % der Befragten können über die Entstehung bzw. Fortführung ihres Arbeitsbereiches keine Aussagen machen. Die Absolventen mit einer neuen Arbeitsstelle wurden gebeten, sich zu äußern, von wem ihr jetziges Aufgabenfeld vor ihrer Anstellung wahrgenommen worden ist. Die meisten Antworten fielen auf die Antwortkategorie „Der Aufgabenbereich hat sich neu entwickelt“. Damit zeigt sich, dass es den Pflegemanagern gelungen ist, in extra für sie neu eingerichtete Arbeitsbereiche zu gelangen oder in Bereiche vorzudringen, die früher von anderen Berufsgruppen besetzt waren. Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Befragungsergebnissen aus Hessen, so kommt es zu einer deutlichen Abweichung: Nur 21 % der dort befragten Absolventen arbeiten in Tätigkeitsbereichen, die bisher von anderen Berufsgruppen besetzt waren.

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach den drei bayerischen Fachhochschulen, so ergeben sich deutliche Unterschiede. Für 48 % der Münchner Absolventen wurden neue Arbeitsbereiche geschaffen, bei den Würzburgen ist dies zu 44 % der Fall. Dagegen kamen nur 30 % der Nürnberger Absolventen auf neue Stellen. Differenziert man die Ergebnisse der Befragten, für die eine neue Stelle eingerichtet wurde, nach den Variablen Geschlecht, Alter, Einkommen und Examensnote ergibt sich folgendes Bild: Absolventen auf neu eingerichteten Stellen sind vor allem Personen männlichen Geschlechts, sie sind über 40 Jahre alt, verdienen mehr als 91.000 DM im Jahr brutto und haben mit der Note „eins“ ihren Abschluss gemacht.

7 Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz

7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz insgesamt

Um die Zufriedenheit am Arbeitsplatz abfragen zu können, wurde den Absolventen eine Liste mit mehreren Items vorgegeben, die sie anhand einer fünfstufigen Skala bewerten sollten, die von „sehr zufrieden“ bis „unzufrieden“ reichte. Etwa 90% der Befragten beantworteten alle Statements. Die einzelnen Items wurden zu den folgenden drei Blöcken zusammengefasst:

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

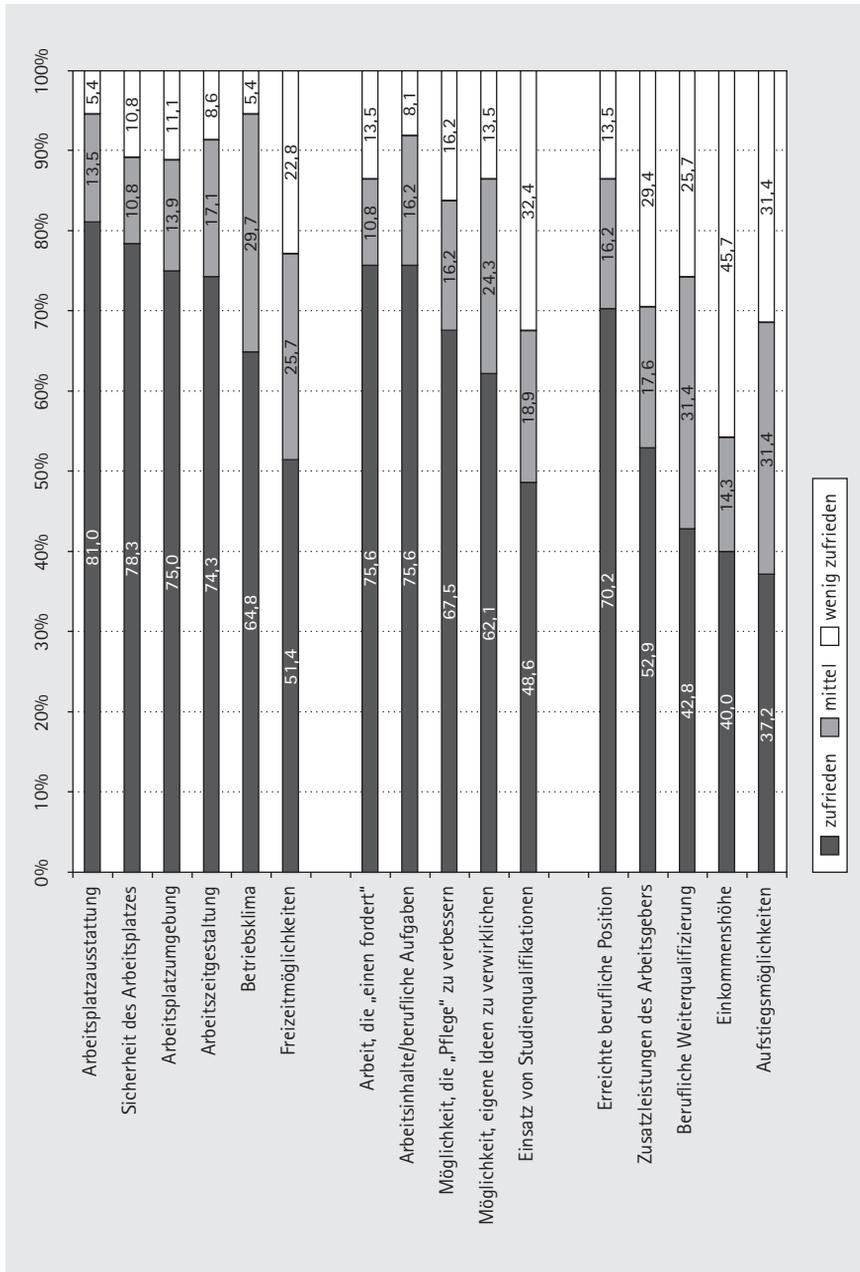
Generell zeichnet sich eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit ab. Dies wird auch in der Untersuchung über die Absolventen aus Hessen deutlich: 80% von ihnen bezeichneten sich als sehr bzw. eher zufrieden. Da in dieser Studie anhand ähnlicher Antwortvorgaben, jedoch in weit geringerem Umfang, die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz abgefragt wurde, ist eine partielle Gegenüberstellung der Ergebnisse mit denen aus Bayern zu einzelnen Items der drei Blöcke möglich. Dennoch bleibt die Vergleichbarkeit bedingt, da der Absolventenbefragung aus Hessen nicht zu entnehmen ist, mit welcher Skala die „Zufriedenheit“ gemessen wurde.

Zusätzlich zu den Ergebnissen aus den Befragungen der Absolventen der Pflegestudiengänge wird auch Bezug auf die Längsschnittuntersuchung von HIS genommen. Auch hier äußerten sich die Absolventen, ebenso wie die Befragten aus Hessen, nur zu folgenden Themen im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz:

- Fort- und Weiterbildung,
- Einkommen,
- Aufstiegsmöglichkeiten,
- Beschäftigungssicherheit,
- Betriebskultur,
- Niveau der Tätigkeit.

Methodisch wurde in der Absolventenbefragung aus Bayern so verfahren, dass die fünfstufige Zufriedenheitsskala von sehr zufrieden bis unzufrieden zu einer dreistufigen Skala zusammengefasst wurde. Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, gibt es somit folgende Ausprägungen: zufrieden, mittel, weniger zufrieden.

Abbildung. 1: Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (in %)



Aus Abbildung 1 geht hervor, dass der erste Block *Arbeitsbedingungen* die höchsten Zufriedenheitswerte erreicht. Zwei Drittel bis vier Fünftel der Absolventen erteilen den materiellen wie auch den immateriellen Arbeitsplatzbedingungen (Arbeitsplatzausstattung, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Betriebsklima, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsplatzumgebung) sehr gute Werte. Eine Ausnahme bildet das Item „Freizeitmöglichkeiten“, das nur von knapp der Hälfte mit „zufrieden“ bewertet wurde.

Da dieser Block weder in der HIS-Absolventenbefragung noch in der Befragung aus Hessen umfassend erhoben wurde, kann nur auf Einzelaussagen hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen Bezug genommen werden. Es lässt sich aber eine ähnlich hohe Zufriedenheit mit der „Arbeitsplatzsicherheit“ bei den Beamten/Angestellten mit unbefristetem Arbeitsvertrag in der HIS-Befragung (80%) feststellen wie bei den Befragten aus Bayern. Vergleicht man die Angaben zum Item „Betriebsklima“, ergibt sich folgendes Bild: Deutlich zufriedener als die Pflegemanager (65%) aus Bayern und die durch HIS bundesweit befragten Absolventen (60%), scheinen die Absolventen (75%) aus Hessen zu sein. Was die „Arbeitszeitgestaltung“ jedoch betrifft, sind die Absolventen (74%) aus Bayern zufriedener als ihre Kollegen (59%) aus Hessen.

Der zweite Block *Anforderungen im Aufgabenbereich*, operationalisiert durch die Items: „Arbeit fordert einen“, „Arbeitsinhalte/berufliche Aufgaben“ aber auch Möglichkeiten, die „Pflege zu verbessern“ bzw. „eigene Ideen zu verwirklichen“, erzielt bei 62% bis 75% der Befragten hohe Zustimmung. Etwas geringer ist die Gruppe der Zufriedenen mit dem Item „Einsatz der im Studium erworbenen Qualifikationen“ (49%).

Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheit können zwischen den Absolventen aus Bayern und Hessen beim Item „Arbeitsinhalte“ ausgemacht werden. So zeigen sich die Absolventen aus Bayern (76%) deutlich zufriedener als ihre Kollegen aus Hessen (54%). Noch größer ist die Unterschied zwischen den Absolventen aus Bayern (62%) und denen aus Hessen (33%) hinsichtlich der Möglichkeit, in ihrem Tätigkeitsbereich „eigene Ideen zu realisieren“.

Aufgrund der wenigen Parameter, die zur Erfassung der *Karriere- und Verdienstmöglichkeiten* der Absolventen in der Untersuchung von HIS und der Absolventenbefragung aus Hessen verwandt wurden, lassen sich nur bedingt Aussagen über deren diesbezügliche Zufriedenheiten machen. Dennoch scheinen ansatzweise die Ergebnisse dieser Studie mit den Ergebnissen aus Bayern vergleichbar zu sein: Bundesweit waren nach Angaben von HIS nur 25% der Angestellten/Beamten mit ihren Aufstiegschancen zufrieden.

Etwas positiver als bei den bayerischen Pflegemanagern werden von etwa 50% der Angestellten/Beamten, die eine unbefristete Stelle inne haben, die „Verdienstmöglichkeiten“ bewertet. Bei den Befragten aus Hessen (30%) sind die Werte deutlich niedriger.

7.2 Differenzierung der Arbeitsplatzzufriedenheit nach besuchten Hochschulen

Um festzustellen, inwiefern die Arbeitsplatzzufriedenheit der Absolventen der drei Fachhochschulen von einander abweicht, wurden die Ergebnisse nach den einzelnen Hochschulen differenziert. Leider konnte im Rahmen dieser Untersuchung nicht ermittelt werden, warum die Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit regional unterschiedlich ausfällt.¹⁰

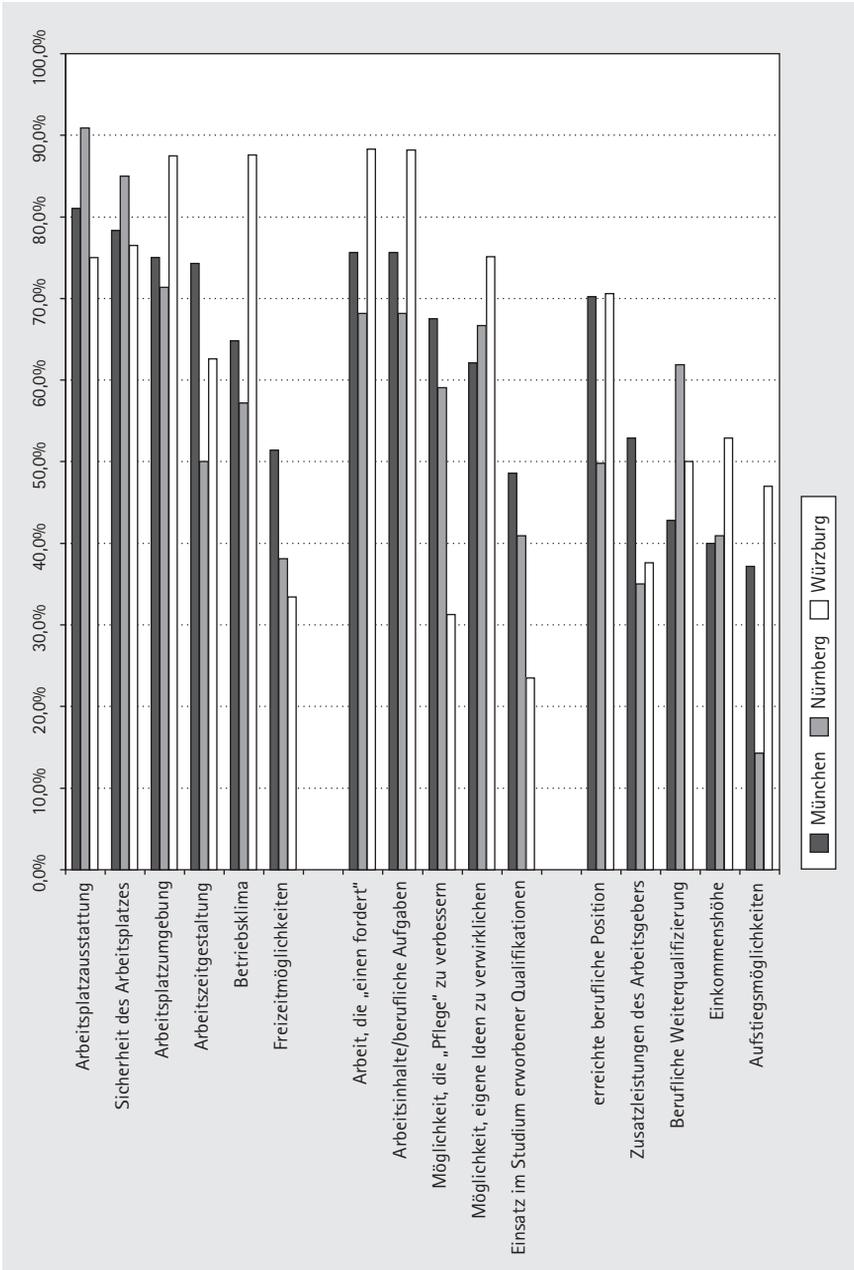
Bei der Bewertung der materiellen und immateriellen *Arbeitsbedingungen* zeigt sich, dass sich die Münchner Absolventen bei den Merkmalen „Arbeitszeitgestaltung“ und „Freizeitmöglichkeiten“ zufriedener äußern als die Vergleichsgruppe. Bedenkt man, dass sie zu der Gruppe gehören, die vermehrt in Partnerschaft und/oder mit Kindern lebt, sind diese beiden Kriterien durchaus von Bedeutung. Die Nürnberger Absolventen übertreffen die übrigen Befragten bei den Merkmalen „Arbeitsplatzausstattung“ und „Sicherheit des Arbeitsplatzes“, die Würzburger die beiden anderen Gruppen dagegen bei den Items „Arbeitsplatzumgebung“ und vor allem beim Item „Betriebsklima“.

Bei den Merkmalen des Blocks *Anforderungen des Aufgabenbereichs* drücken die Würzburger Absolventen bei den Items „Arbeit, die einen fordert“, „Arbeitsinhalte/berufliche Aufgaben“ und „Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen“ in einem höherem Maße ihre Zufriedenheit aus als die übrigen Absolventen. Die Münchner Befragten dagegen sehen in weit größerem Umfang durch ihre Arbeit die Möglichkeit, „die Pflege zu verbessern“ und ihre „im Studium erworbenen Qualifikationen einzusetzen“ als die übrigen Befragten.

Innerhalb des dritten Blocks, der Auskunft über die Zufriedenheit im Hinblick auf die *Karriere* gibt, sind die Münchner und Würzburger Absolventen in gleichem Maße hoch zufrieden, was ihre „erreichte berufliche Position“ betrifft. In Bezug auf die „Einkommenshöhe“ und vor allem bei der Bewertung der „Aufstiegsmöglichkeiten“ sind die Würzburger Absolventen jedoch deutlich zufriedener. Über 50% der Münchner Absolventen beurteilten die „Zusatzleistungen des Arbeitgebers“ und 60% der Nürnberger die „berufliche Weiterqualifizierung“ positiv.

¹⁰ In Abbildung 2 ergibt sich der Balken der Prozentwerte pro Merkmal aus der Zusammenfassung der Bewertungen „sehr zufrieden“ und „zufrieden“.

Abbildung 2: Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz nach besuchten Hochschulen (in %)



8 Bewertung von Kompetenzen unter dem Aspekt der Arbeitsplatzanforderung

8.1 Bewertung von Kompetenzen für den Beruf allgemein

Seit längerer Zeit fordert der Arbeitsmarkt von den Hochschulabsolventen statt einer engen berufsspezifischen Ausrichtung ein Qualifikationsprofil, das sowohl „fachübergreifende“ Kompetenzen als auch „Schlüsselqualifikationen“ zu umfassen hat (vgl. HIS 2002, S.100). Letztere Qualifikationen sind auch in den Pflegestudiengängen notwendig. So verlangt der berufliche Einsatz von Pflegemanagern unter anderem, dass Entscheidungssituationen in einem breiten Feld gemeistert werden können. Neben dem Erlernen von Fachwissen geht es deshalb vor allem um „die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, also Fähigkeiten, die über das rein Handwerkliche hinausgehen und zu komplexeren 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“ (vgl. Brieskorn-Zinke et al. 2001, S. 102).

In einem ersten Schritt sollten die Absolventen aus Bayern bewerten, inwieweit oben erwähnte Kompetenzen und Kenntnisse bei ihrer jetzigen Berufstätigkeit wichtig bzw. weniger wichtig sind. In einem zweiten Schritt sollten sie sich anschließend dazu äußern, inwieweit diese Kompetenzen bei der Ausbildung zum Pflegemanager ein größeres Gewicht erhalten oder im selben Umfang wie bisher bzw. weniger vermittelt werden sollten.

In Anlehnung an Orth (vgl. Orth 1999, S. 109) sind die in der Befragung erhobenen Kenntnisse und Kompetenzen drei Blöcken zugeordnet worden, wobei die Eingruppierung der einzelnen Items zu den drei Blöcken nicht immer ganz trennscharf ist.

Der erste Block, der *Sozialen Kompetenzen/Kenntnisse*, der von Orth als Bereich der Sozial- bzw. Selbstkompetenz bezeichnet wird, umfasst in der vorliegenden Untersuchung folgende Items:

- Kommunikationsfähigkeit,
- Gesprächsführung,
- Rhetorik,
- Belastbarkeit,
- Verhandlungsgeschick,

- Durchsetzungsvermögen,
- Führungsqualität,
- Kritikfähigkeit,
- Teamfähigkeit.

Der zweite Bereich, den Orth mit *Methodenkompetenz* bezeichnet, bildet in der vorliegenden Studie den Block *Arbeitstechniken, -methoden* und umfasst folgende Items:

- Organisationsfähigkeit,
- Fähigkeit, Problemlösungen zu erarbeiten,
- konzentriertes, diszipliniertes Arbeiten,
- schriftliche Ausdrucksfähigkeit,
- Präsentationstechnik,
- Analysefähigkeit pflegerischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge.

Der dritte Bereich, den Orth mit *Sachkompetenzen* umschreibt, bezieht sich in der vorliegenden Untersuchung auf den Block *fachliche Kompetenzen und Kenntnisse*. Dieser Gruppe sind folgende Items zugeordnet:

- Managementkenntnisse,
- Kenntnisse in EDV,
- breites Grundlagenwissen,
- Umgang mit Rechtsfragen,
- Beherrschung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen,
- pflegewissenschaftliche Kenntnisse,
- volkswirtschaftliche Kenntnisse,
- Anthropologie/Ethik,
- Fremdsprachenkenntnisse.

Schwer zuzuordnen sind Praxis- und Berufserfahrungen, die für die Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement eine Zugangsvoraussetzung für das Studium waren bzw. die Studienstruktur durch die beiden Praxissemester prägten. In den folgenden Tabellen und Abbildungen erscheinen sie im dritten Block *fachliche Kompetenzen und Kenntnisse*.

Im folgenden soll die Bewertung der drei Blöcke unter dem Aspekt ihrer *Wichtigkeit* für den aktuellen Beruf der Befragten in den Abbildungen 3a – 3c dargestellt werden. Wie der Abbildung 3a zu entnehmen ist, ist innerhalb des Blocks *soziale Kompetenzen* nach Ansicht fast aller Befragten (95%) die „Kommunikationsfähigkeit“ die wichtigste Voraussetzung für erfolgreiches Arbeiten. Aber auch die nachfolgenden Items bis hin zur

„Kritikfähigkeit“ (76%) wurden von mindestens drei Viertel der Befragten für wichtig gehalten. „Teamfähigkeit“ und „Führungsqualität“ sind die einzigen Qualifikationen, die knapp 10% der Absolventen im Hinblick auf ihre Berufstätigkeit für unwichtig hielten.

In Abbildung 3b wird der Block *Arbeitstechnik und -methoden* entsprechend seiner Wichtigkeit im Hinblick auf die Berufstätigkeit dargestellt. Hier erhält das Item „Organisationsfähigkeit“ die meiste Zustimmung (93%). Das Item „Analysefähigkeit pflegerischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge“ wird von 61% der Befragten als wichtig und von 14% als unwichtig für die Berufstätigkeit eingestuft.

Im Block *fachliche Kompetenzen und Kenntnisse* (Abbildung 3c) halten 84% der Befragten „Managementkenntnisse“ für wichtig. Die „Beherrschung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen“ wurde von mehr als 50% der Absolventen als wichtig eingestuft. Weniger als die Hälfte der Befragten hielt „pflegewissenschaftliche“ (45%) und „volkswirtschaftliche“ Kenntnisse (34%) für wichtig, ein Fünftel sogar für unwichtig. Noch unwichtiger für den aktuellen Beruf werden „Anthropologie/Ethik“ (30%) und „Fremdsprachen“ (69%) eingeschätzt.

Abbildung 3a: Soziale Kompetenzen/Kenntnisse nach ihrer Wichtigkeit für den Beruf (in %)

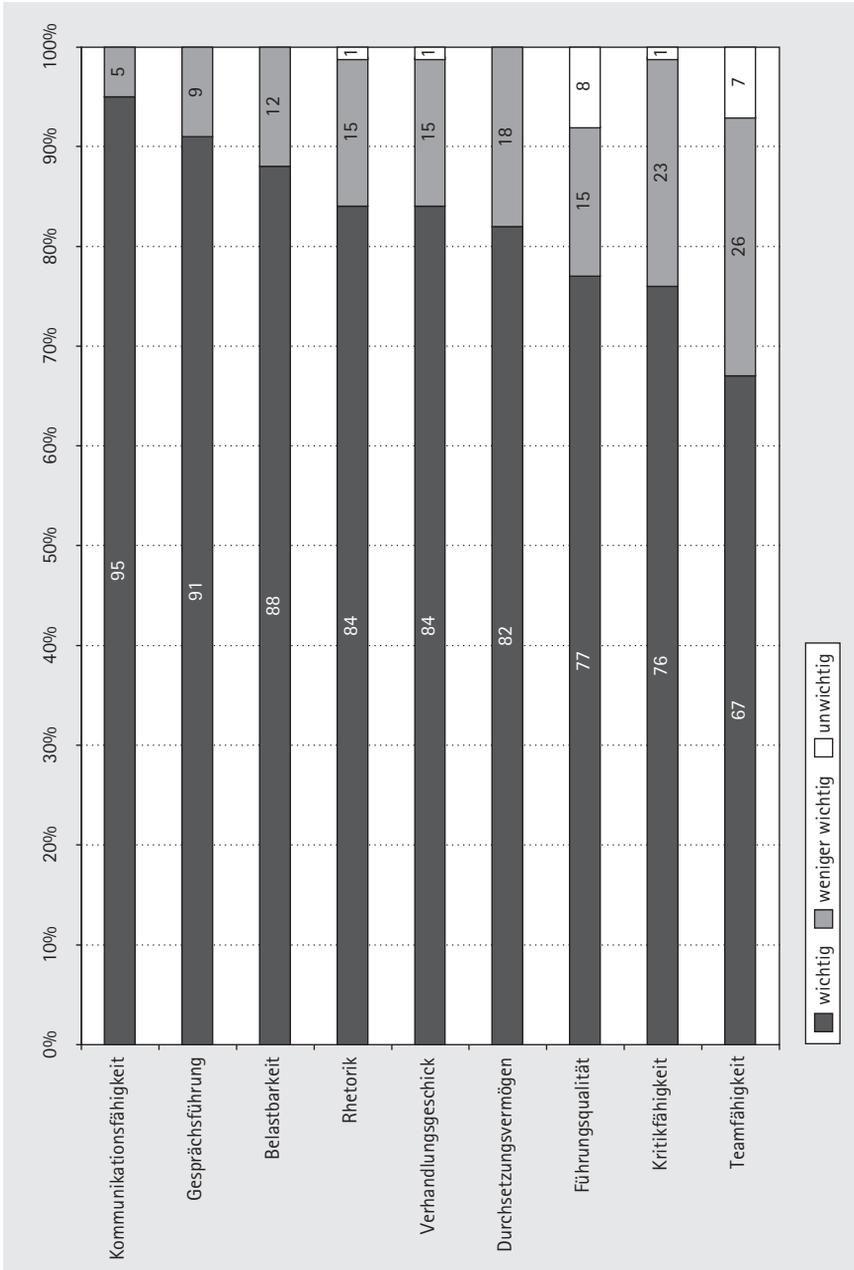


Abbildung 3b: Arbeitstechniken und -methoden nach ihrer Wichtigkeit für den Beruf (in %)

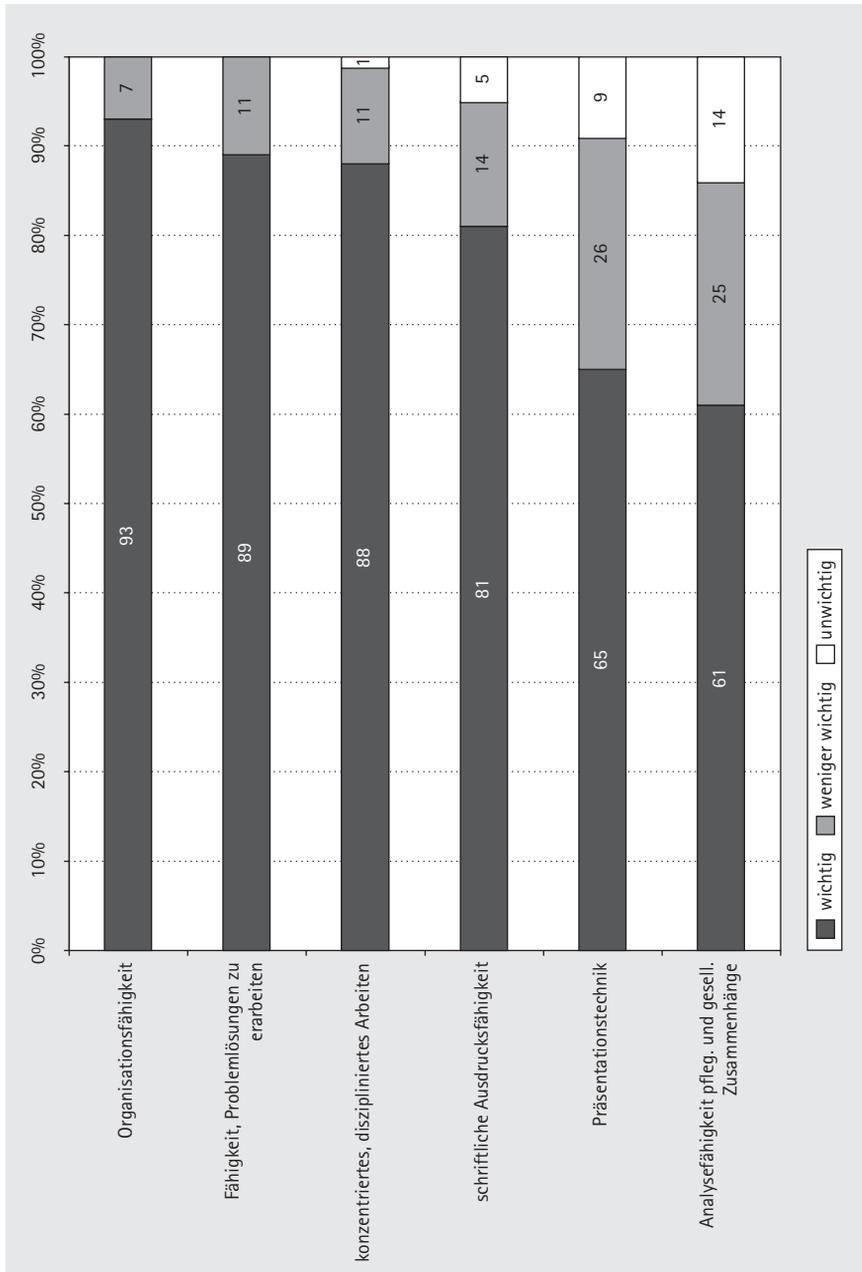
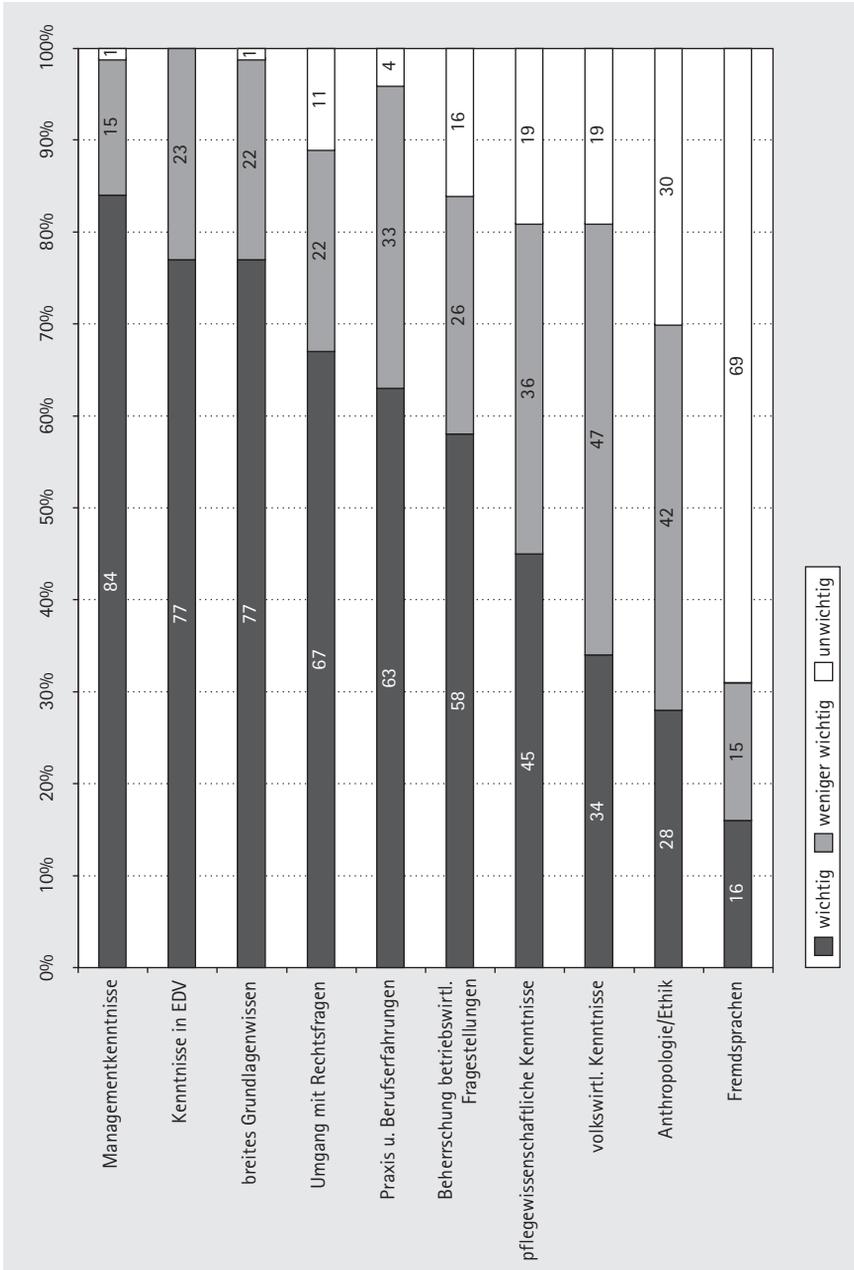


Abbildung 3c: Fachliche Kompetenzen/Kenntnisse nach ihrer Wichtigkeit für den Beruf (in %)



Entgegen allen Vermutungen scheinen die „Praxis- und Berufserfahrungen“, die nach Angaben der Befragten von Bedeutung waren, um den jetzigen Arbeitsplatz zu erhalten, im aktuellen Berufsalltag für nur knapp zwei Drittel der Befragten von Wichtigkeit zu sein.

In der von HIS durchgeführten bundesweiten Verbleibstudie wurde ebenfalls die Wichtigkeit von Kompetenzen für den Beruf ermittelt. Soweit es auf Grund identischer Items möglich war, wurden die Daten der HIS- Studie mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie in Bezug gesetzt.

Tabelle 8: Wichtigkeit von Kompetenzen für die aktuelle Berufstätigkeit der Pflegemanagement-Absolventen aus Bayern und den bundesweit befragten Absolventen der HIS-Studie (in %)

Qualifikationsmerkmale	Wichtigkeit ¹ der Kompetenzen			
	HIS-Absolventen nach Jahrgängen			Absolventen aus Bayern
	1989	1993	1997	2001
Erster Block: Soziale Kompetenzen				
Kommunikationsfähigkeit	76	74	81	95
Verhandlungsgeschick	44	43	50	84
Durchsetzungsvermögen	57	51	57	82
Führungsqualität	43	38	41	77
Zweiter Block: Arbeitstechniken und -methoden				
Organisationsfähigkeit	59	60	69	93
Konzentriertes, diszipliniertes Arbeiten	73	74	75	88
Dritter Block: Fachliche Kompetenzen				
Kenntnisse in EDV	40	42	54	77
Breites Grundlagenwissen	66	64	65	77
Umgang mit Rechtsfragen	–	25	26	67
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	–	22	25	58
Praxis-/Berufserfahrung	62	67	67	63
Fremdsprachenkenntnisse	26	24	33	16
<p>¹ In der vorliegenden Untersuchung der bayerischen Pflegemanagementstudiengänge wurde die Wichtigkeit der Kompetenzen mittels einer dreistufigen Skala, die von ‚wichtig‘ bis ‚unwichtig‘ geht, gemessen. In der HIS-Studie wurde ebenfalls eine dreistufige Skala verwendet, die erste Stufe wurde jedoch als ‚sehr wichtig‘ bezeichnet. Dies kann zu Unterschieden in der Bewertung führen.</p>				

Aus Tabelle 8 wird ersichtlich, dass innerhalb von acht Jahren die beruflichen Anforderungen an einige überfachliche Kompetenzen, wie z. B. Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Organisationsfähigkeit, Fremdsprachen- und EDV-Kenntnisse, einen Bedeutungszuwachs erfahren haben, was auf Veränderungen der Ansprüche auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Nach Aussagen von HIS sind dafür Aspekte des wirtschaftlichen Wandels verantwortlich, nämlich „die prozessorientierte, flexible, kunden- und marktnahe Reorganisation von Arbeitsabläufen, in deren Folge unter anderem neue Kooperationszusammenhänge entstehen, Kundenbezug und Kooperationen intensiviert und klar abgegrenzte berufstypische Aufgabenprofile zugunsten hybrider Bündel von Fachqualifikationen aufgelöst und zum Teil neu integriert werden. Letzteres zeigt sich auch daran, dass Wirtschaftskennnisse in leicht zunehmenden Maße gefordert werden, und zwar auch von denjenigen, die kein entsprechendes Fachstudium absolviert haben“ (vgl. HIS 2002, S. 105). Diese Anforderungen können auch auf die neuen Tätigkeitsbereiche der Pflegemanager übertragen werden, die weit über die ausschließliche Pflege hinaus gehen und mit ihr im engeren Sinn nichts mehr zu tun haben.

8.2 Bewertung von Kompetenzen für den Beruf nach besuchten Hochschulen

Um zu erkennen, inwiefern es zwischen den drei bayerischen Fachhochschulen zu Abweichungen hinsichtlich der Beurteilung einzelner Schlüsselqualifikationen kommt, erfolgte eine regionalisierte Auswertung.

Tabelle 9: Wichtigkeit von Kompetenzen, differenziert nach besuchten Hochschulen (in %) ¹

Kompetenzen	Wichtigkeit der Merkmale, differenziert nach Hochschulen		
	München	Nürnberg	Würzburg
Erster Block: Soziale Kompetenzen			
Kommunikationsfähigkeit	92	95	100
Gesprächsführung	87	91	100
Belastbarkeit	87	95	81
Rhetorik	84	81	88
Verhandlungsgeschick	81	81	94
Durchsetzungsvermögen	81	76	94
Kritikfähigkeit	70	81	81
Führungsqualität	68	81	94
Teamfähigkeit	60	67	88
Zweiter Block: Arbeitstechniken und –methoden			
Fähigkeit, Problemlösungen zu erarbeiten	89	95	81
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	87	71	81
Organisationsfähigkeit	86	100	100
Konzentriertes, diszipliniertes Arbeiten	84	95	86
Präsentationstechnik	60	76	63
Analysefähigkeit pflegerischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge	56	76	56
Dritter Block: Fachliche Kompetenzen			
Breites Grundlagenwissen	72	86	75
Umgang mit Rechtsfragen	68	62	75
Kenntnisse in EDV	65	86	94
Praxis- u. Berufserfahrungen	62	67	60
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	53	57	69
Pflegewissenschaftliche Kenntnisse	46	57	25
Managementkenntnisse	45	91	94
Volkswirtschaftliche Kenntnisse	38	33	25
Anthropologie/ Ethik	38	29	6
Fremdsprachen	19	14	13
¹ Die Prozentwerte beziehen sich auf die Antwortkategorie „wichtig“			

Vergleicht man die Bewertungen innerhalb des Blocks *soziale Kompetenzen*, so fällt auf, dass die Absolventen der FH Würzburg mit Ausnahme der Items „Belastbarkeit“ und „Kritikfähigkeit“ die übrigen Items deutlich wichtiger einschätzen als die Befragten der beiden anderen Fachhochschulen. Bei der Beurteilung der Nennungen „Führungsqualität“ und „Teamfähigkeit“ kommt es zwischen den Würzburger und Münchner Absolventen zu Abweichungen von über 20%.

Zwischen der KSFH München und der EvFH Nürnberg sind die Abstände in der Einstufung der Wichtigkeit fast aller Items (eine Ausnahme bildet das Item „Führungsqualität“) deutlich geringer als zur FH Würzburg.

Beim Block *Arbeitstechniken und –methoden* sind die Abweichungen bei den Absolventen pro Fachhochschule ebenfalls deutlich und liegen mit Ausnahme des Items „konzentriertes, diszipliniertes Arbeiten“ zumeist zwischen 15% und 20%. Es fällt auf, dass hier vor allem die Befragten der EvFH Nürnberg die anderen beiden Absolventengruppen in ihrer Beurteilung übertreffen.

Bei der Bewertung der *fachlichen Kompetenzen und Kenntnisse* ergeben sich sowohl zwischen den Absolventen der drei Fachhochschulen als auch bei den einzelnen Items selber noch größere Abweichungen. Ausnahme ist die Nennung „Fremdsprachen“. Alle Befragten halten dieses Item für relativ unwichtig im Hinblick auf ihre aktuelle Berufstätigkeit.

Deutliche Abweichungen innerhalb des Blockes *fachliche Kompetenzen und Kenntnisse* lassen sich bei folgenden Items festhalten: So betrachten weniger als 10% aller Würzburger Befragten „Anthropologie/Ethik“ bei ihrer Berufsausübung als wichtig, wohingegen fast 40% der Münchner Kenntnisse in diesem Bereich für berufsrelevant halten. Starke Abweichungen gibt es auch hinsichtlich der „pflgewissenschaftlichen Kenntnisse“. Über 50% der Nürnberger Absolventen sind der Ansicht, dass diese Kenntnisse wichtig sind, gegenüber lediglich einem Viertel der Würzburger Absolventen. Dagegen sind über 90% der Würzburger und ca. 90% der Nürnberger Absolventen überzeugt, dass Kenntnisse in „EDV“ und im „Management“ berufsnotwendig sind. Dem stimmen die Münchner Befragten zwar auch zu, jedoch in deutlich geringerem Umfang.

Eine Ursache für die unterschiedliche Bewertung der einzelnen Kompetenzblöcke zwischen den drei Hochschulen mag in der unterschiedlichen Schwerpunktsetzung liegen, die auf die Trägerschaft und die daraus resultierenden weltanschaulichen Zielsetzungen

zurückzuführen ist. Dies würde erklären, warum die Würzburger Absolventen in geringerem Maße z. B. dem Bereich „Anthropologie/Ethik“ Bedeutung zumessen als die beiden kirchlichen Hochschulen. Es kann aber auch am Tätigkeitsfeld der Befragten liegen, in dem eventuell mehr betriebswirtschaftliche Fragen bearbeitet werden müssen.

9 Vermittlung berufsrelevanter Kompetenzen in der Ausbildung zum Pflegemanager

9.1 Bewertung der Kompetenzvermittlung in der bisherigen Hochschul- ausbildung

Da es bundesweit bisher kein einheitliches Berufsprofil für den Studiengang Pflegemanagement gibt und sich noch nicht hinreichend viele Absolventen auf dem Arbeitsmarkt befinden, lässt sich im Hinblick auf die Ausbildung zukünftiger Studierender in diesem Fach bisher schwer abschätzen, inwiefern für die Hochschulen Handlungsbedarf für die wissenschaftliche Ausbildung aufgrund der beruflichen Anforderungen besteht. Durch die vorliegende Untersuchung kann zumindestens den bayerischen Fachhochschulen verdeutlicht werden, wo die bisherigen Absolventen zusätzliche Angebote in der Ausbildung für wünschenswert bzw. notwendig erachten.

Die Autoren der HIS-Studie sind aufgrund ihrer bundesweit erhobenen Daten der Ansicht, dass die Hochschulen mit der hohen und wachsenden Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in ihrem Ausbildungsangebot nicht Schritt gehalten haben. „Ein besonders schlechtes Zeugnis wird ihnen von den Absolventen hinsichtlich der Vermittlung von Kommunikationsfähigkeit ausgestellt. Aber auch in Hinblick auf fachübergreifendes Denken, Praxisbezug, Kooperationsfähigkeit und Organisationsfähigkeit empfinden jeweils über 40% der befragten Hochschulabsolventen eine große Lücke zwischen beruflichen Qualifikationsanforderungen und hochschulischen Qualifikationsleistungen“ (vgl. HIS 2002, S.105).

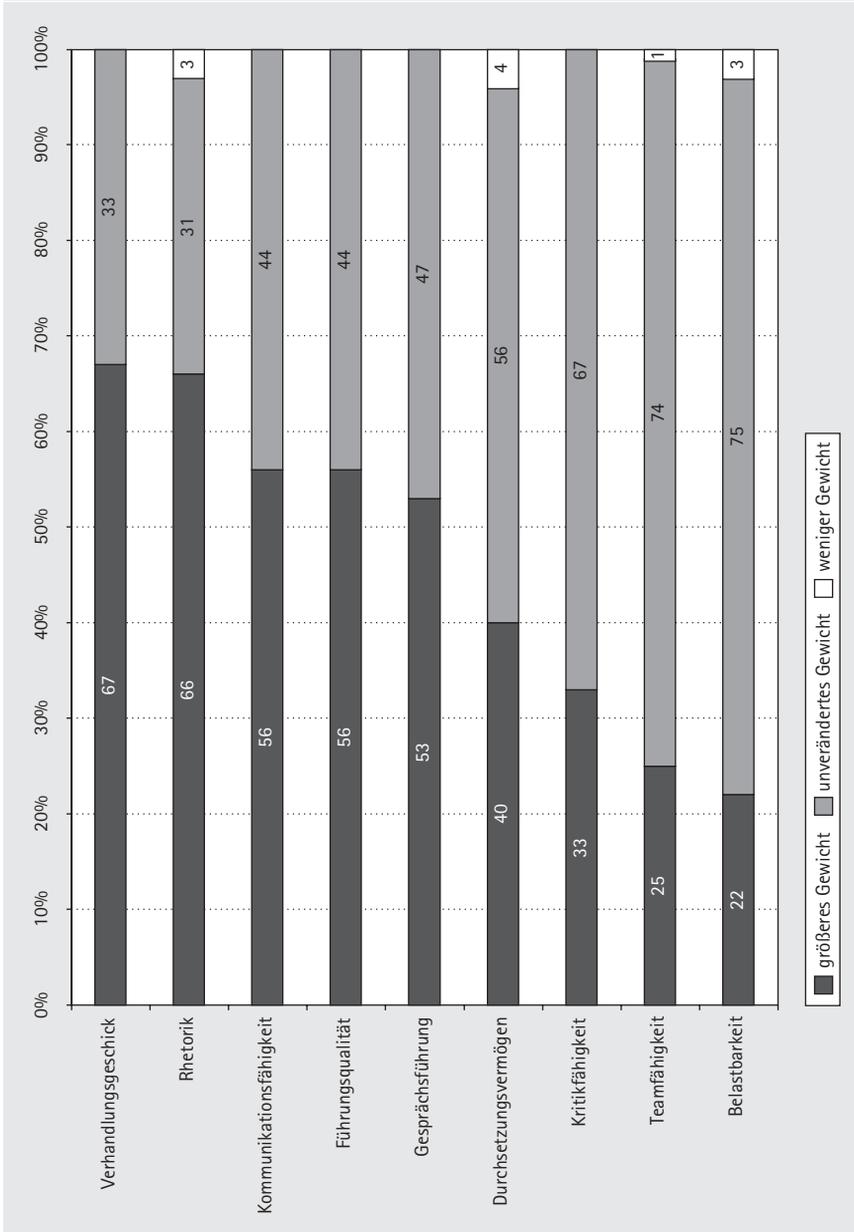
Wie bewerten die Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement der bayerischen Fachhochschulen ihre Kompetenzen und Kenntnisse in ihrem Beruf als Pflegemanager und welche Bereiche sollten ihrer Meinung nach bereits während des Studiums intensiviert werden? Um dies zu ermitteln, sollten sich die Befragten dazu äußern, inwieweit in der Hochschulausbildung zukünftig ein *größeres Gewicht* bzw. *weniger Gewicht* auf Vermittlung von bestimmten Kompetenzen und Kenntnisse gelegt werden sollte, bzw. inwiefern diese bereits in ausreichendem Maße angeboten werden und auch weiterhin in *unverändertem Umfang* weiterhin angeboten werden sollten.

Um eine Gegenüberstellung des beruflichen Anforderungsprofils mit der an der Hochschule vermittelten Qualifikation zu ermöglichen, wurden dieselben drei Kompetenzblöcke wie in Abschnitt 8 verwendet.

9.1.1 Kompetenzen, die verstärkt angeboten werden sollten

Rückblickend auf ihr Studium sind die Befragten der Ansicht, dass folgende *soziale Kompetenzen und Kenntnisse* (Abbildung 4a) während der Studienzeit verstärkt erworben werden sollten: „Verhandlungsgeschick“, „rhetorische Fähigkeiten“, „Führungsqualität“, „Kommunikationsfähigkeit“ und „Gesprächsführung“. Auch Abt-Zegelin verweist darauf, dass kommunikative Fähigkeiten und Durchsetzungsvermögen wichtig sind. Dies gelte unter anderem sowohl für Diskussionen mit ehemaligen Berufskolleginnen in der Pflege als auch für Gespräche mit Familienangehörigen der zu Pflegenden (*vgl. Abt-Zegelin 2002, S. 249*) oder in der Funktion der Pflegemanager als Moderatoren, die zwischen den Interessen der Verwaltung und der Pflgeteams zu vermitteln haben.

Abbildung 4a: Gewünschtes Gewicht sozialer Kompetenzen/Kenntnisse in der Ausbildung zum Pflegemanager (in %)



Innerhalb des Bereichs *Arbeitstechniken und -methoden* (Abbildung 4b) halten es die Absolventen rückblickend für wichtig, dass sie bereits während des Studiums lernen, wie man „strukturiert Problemlösungen erarbeitet“ bzw. die Arbeitsergebnisse besser „präsentiert“ und sich „Organisationsfähigkeiten“ aneignet. Eine Befragte des Studiengangs Master of Science in Nursing weist darauf hin, wie wichtig es für ihren Beruf sei, dass sie durch das Studium bereits die Sicherheit gewonnen habe, sachlicher zu argumentieren, Probleme fundierter anzugehen (vgl. *Abt-Zegelin 2002, S. 249*) und dem Mangel an Systematik in der Pflegepraxis mit pflegewissenschaftlichen Kompetenzen und eigener Berufserfahrung zu begegnen wisse.

Abbildung 4b: Gewünschtes Gewicht von Arbeitstechniken und -methoden in der Ausbildung zum Pflegemanager (in %)

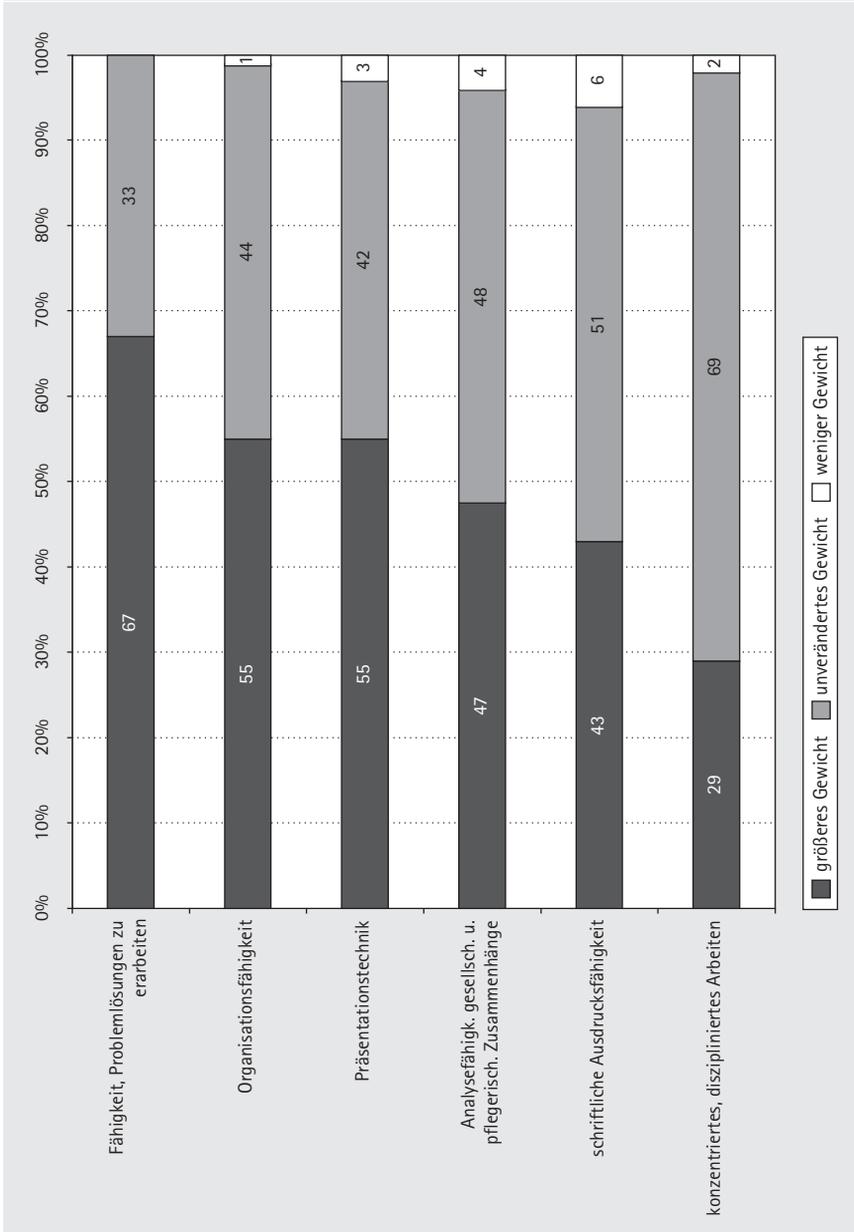
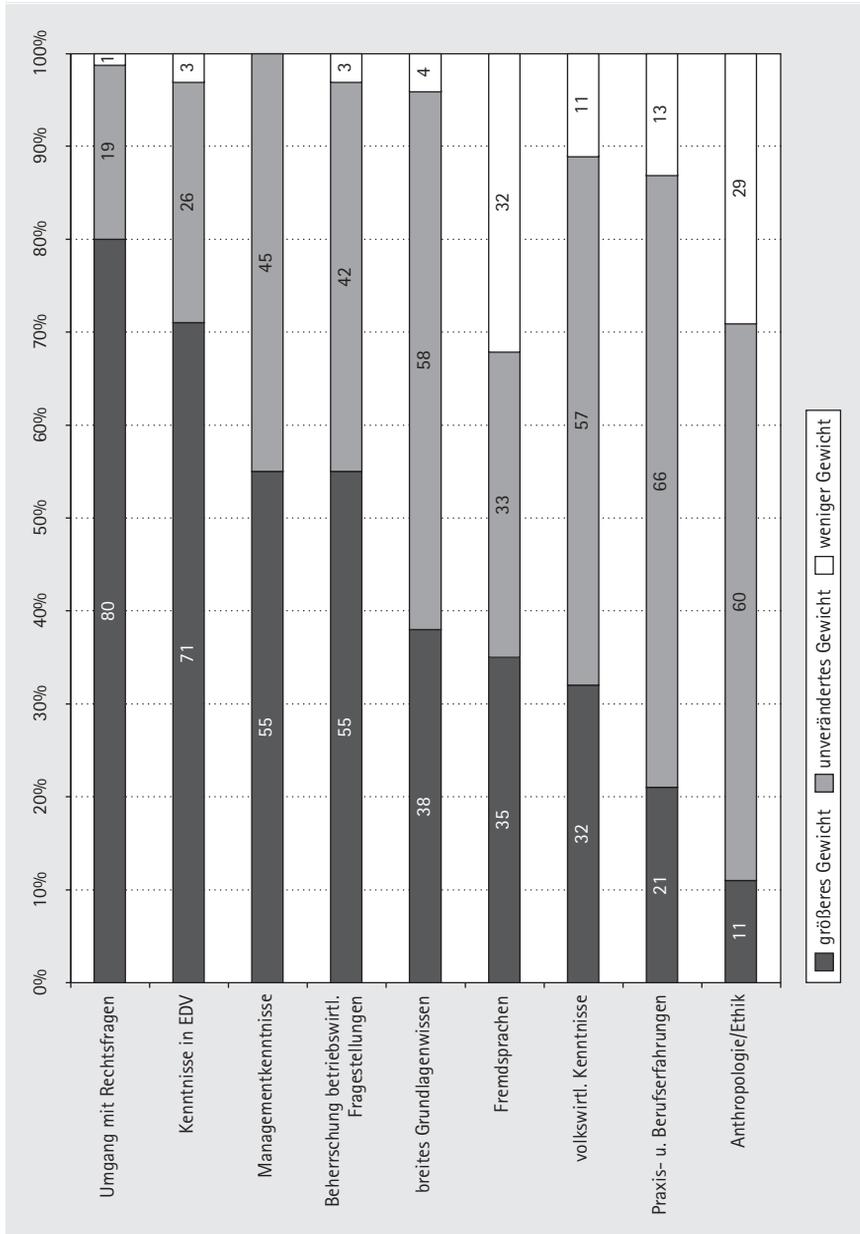


Abbildung 4c: Gewünschtes Gewicht fachlicher Kompetenzen/Kenntnisse in der Ausbildung zum Pflegemanager (in %)



Im *fachlichen Kompetenzbereich* (Abbildung 4c) sehen die Befragten einen vermehrten Wissensbedarf im „Umgang mit Rechtsfragen“, bei Kenntnissen in „EDV“ und im „Management“. Darüber hinaus halten sie es für wünschenswert, dass Studierende „betriebswirtschaftliche Themen“ besser beherrschen. Die Kombination sozialer und fachlicher Kompetenzen ist z. B. gefragt, wenn es darum geht, sich als Qualitätsbeauftragter in Gremien „fachübergreifend mit unterschiedlichen Mitarbeitern auszutauschen“ (vgl. *UNI-Magazin 2001, S. 58*) oder z. B. die Pflege in Altenheimen oder Krankenhäusern zu optimieren und gleichermaßen auf die ökonomische Effizienz des Pflegebetriebs zu achten.

Setzt man die Ergebnisse der Absolventenbefragung des bayerischen Studiengangs Pflegemanagement – so weit es möglich ist – mit den HIS-Daten in Bezug, so wird entsprechend Tabelle 10 sichtbar, dass bundesweit über alle Fachrichtungen hinweg in der Hochschulausbildung der wachsenden Bedeutung von spezifischen Kompetenzen im Beruf noch nicht genügend Rechnung getragen wird. Besonders stark wird das Defizit von den Absolventen der HIS-Studie bei der Vermittlung von Kommunikations- und Organisationsfähigkeit wahrgenommen, aber auch die fehlende Praxis- und Berufserfahrung erlebt. Vergleicht man die Ergebnisse der vorliegenden Studie mit der HIS-Studie, so fällt auf, dass in der bayerischen Untersuchung die Defizite in der Ausbildung bei den Blöcken *soziale und fachliche Kompetenzen* zum Teil deutlich höher ausfallen. Berücksichtigt man jedoch, dass die Daten der HIS-Studie wesentlich älter sind, gleichzeitig aber bei fast allen Items ein Bedeutungszuwachs festzustellen ist, so ist davon auszugehen, dass bei einer erneuten HIS-Befragung zum selben Erhebungszeitpunkt (2001), zu dem die Befragung der vorliegenden Untersuchung erfolgte, auch höhere Werte zu erwarten wären.

Tabelle 10: Wahrgenommene Defizite in der Kompetenzvermittlung während der Hochschulausbildung nach Bereichen (in %)

Kompetenzen	Defizit ¹			
	HIS-Absolventen			Bayerische Absolventen
	1989	1993	1997	2001
Erster Block: Soziale Kompetenzen				
Kommunikationsfähigkeit	51	54	61	56
Verhandlungsgeschick	29	31	37	67
Führungsqualität	26	25	29	56
Durchsetzungsvermögen	24	23	24	40
Zweiter Block: Arbeitstechniken und -methoden				
Organisationsfähigkeit	36	36	43	55
Konzentriert und diszipliniert arbeiten	27	29	30	29
Dritter Block: Fachliche Kompetenzen				
Praxis- und Berufserfahrung	47	49	49	21
Breites Grundlagenwissen	38	39	36	36
Kenntnisse in EDV	27	26	36	71
Umgang mit Rechtsfragen	–	14	14	80
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	–	12	14	56
Fremdsprachenkenntnisse	19	17	24	35

¹ Die Prozentangaben drücken aus, wie hoch der Anteil derjenigen ist, die der Ansicht sind, dass die jeweilige Kompetenz bereits im Studium im größeren Umfang erworben werden sollte.

Ein weiterer Grund, der zu Abweichungen zwischen den beiden Untersuchungen führt, ist darin zu sehen, dass die HIS-Studie Ergebnisse von sehr unterschiedlichen Studiengängen präsentiert, die teilweise für weniger kundenorientierte Tätigkeitsbereiche ausbilden als die sozialwissenschaftlichen Fächer. Solche Berufe setzen in geringem Maße Umgang mit anderen Menschen voraus und erfordern daher weniger kommunikative Fähigkeiten, Durchsetzungsvermögen und Führungsqualitäten als es bei den Pflegestudiengängen der Fall ist.

Die hohen Abweichungen bei den fachlichen Kompetenzen und das damit wahrgenommene Defizit bei den Pflegemanagern erklärt sich weitgehend dadurch, dass die Absolventen der befragten Jahrgänge in einer Zeit studierten, in der sich dieser Studiengang

an den bayerischen Fachhochschulen noch im Aufbau befand und einzelne Lehrbereiche noch nicht voll ausgestattet waren.

Dass nach Ansicht von nur einem Fünftel der bayerischen Pflegemanager Praxis- und Berufserfahrungen während des Studiums stärkeres Gewicht erhalten sollten, ist sicher darauf zurückzuführen, dass sie bereits vor Studienbeginn einen Beruf ausübten, während des Studiums arbeiteten und darüber hinaus auf zwei Praxissemester verweisen können.

9.1.2 Kompetenzen, die in unverändertem Umfang angeboten werden sollten

Positiv bewerteten die Befragten, dass sie während des Studiums folgende *soziale Kompetenzen* erworben haben, die auch in unverändertem Umfang weiter vermittelt werden sollten: „Durchsetzungsvermögen“, „Kritikfähigkeit“, „Teamfähigkeit“ und „Belastbarkeit“. Nach ihren Aussagen waren auch ihre *fachlichen Kompetenzen und Kenntnisse* aufgrund ihres „breiten Grundlagenwissens“, ihrer Kenntnisse in „Volkswirtschaft“ und „Anthropologie/Ethik“ wichtig für ihren Arbeitsbereich und sollten deshalb auch weiter unverändert im Studium angeboten werden. Wichtig ist ihrer Erfahrung nach auch, dass sie während des Studiums gelernt haben „konzentriert zu arbeiten“ sowie sich „schriftlich auszudrücken“, was z. B. für das Anfertigen von Protokollen im Rahmen ihrer Arbeit wichtig ist.

Für zwei Drittel der Befragten war es ebenso bedeutsam, dass sie während ihres Studiums „Praxiserfahrungen“ sammeln konnten, was für den Beibehalt der zwei Praxissemester während des Studiums spricht.

9.2 Bewertung der Kompetenzvermittlung in der bisherigen Hochschulausbildung nach besuchten Hochschulen

Da die Arbeitsmarkterfahrungen der Befragten für die Hochschulen als eine Rückkopplung auf deren inhaltliche Ausrichtung und erfolgreiche Ausbildung anzusehen sind, wurden die Items der drei Kompetenzbereiche nach Fachhochschulen differenziert ausgewertet. So ist es möglich, dass aufgrund des regional differenzierten Meinungsbildes der Absolventen jede einzelne Fachhochschule erkennen kann, welche Kompetenzen verstärkt, unverändert oder in reduziertem Umfang in der Ausbildung vermittelt werden sollten. Gleichzeitig kann auf diese Weise auch festgestellt werden, wo es Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede gibt.

Tabelle 11: Kompetenzen, die in der Ausbildung verstärkt bzw. beibehalten oder reduziert werden sollten, differenziert nach Hochschulen (in %)

	München			Nürnberg			Würzburg		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Block: Soziale Kompetenzen									
Verhandlungsgeschick	69	31	–	59	41	–	73	27	–
Rhetorik	58	39	3	82	18	–	60	33	7
Kommunikationsfähigkeit	54	46	–	45	55	–	73	27	–
Führungsqualität	50	50	–	64	36	–	60	40	–
Gesprächsführung	53	47	–	64	36	–	40	60	–
Durchsetzungsvermögen	40	57	3	36	55	9	47	53	–
Kritikfähigkeit	33	67	–	32	68	–	33	67	–
Teamfähigkeit	26	71	3	18	82	–	33	67	–
Belastbarkeit	17	83	–	32	59	9	20	80	–
Block: Arbeitstechniken und -methoden									
Fähigkeit Problemlösungen zu erarbeiten	57	43	–	77	23	–	73	27	–
Analysefähigkeit pflegerischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge	57	40	3	41	50	9	33	67	–
Organisationsfähigkeit	47	53	–	55	41	4	73	27	–
Präsentationstechniken	50	47	3	55	45	–	67	27	6
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit (Protokolle etc.)	40	60	–	45	45	10	47	40	13
Konzentriertes, diszipliniertes Arbeiten	26	71	3	36	64	–	27	73	–
Block: Fachliche Kompetenzen									
Umgang mit Rechtsfragen	72	28	–	86	14	–	86	7	7
Kenntnisse in EDV	72	25	3	68	32	–	73	20	7
Managementkenntnisse	50	50	–	59	41	–	60	40	–
Beherrschung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen	50	47	3	55	45	–	66	27	7
Pflegewissenschaftliche Kenntnisse	53	44	3	45	41	14	27	53	20
Breites Grundlagenwissen	29	71	–	50	46	4	40	47	13
Fremdsprachen	54	26	20	23	41	36	7	40	53
Volkswirtschaftliche Kenntnisse	34	57	9	36	50	14	20	67	13
Praxis- und Berufserfahrungen	18	64	18	23	68	9	26	67	7
Anthropologie/Ethik	14	60	26	9	55	36	7	67	26

1=Angebot in stärkerem Umfang; 2=Angebot in unverändertem Umfang; 3=Angebot in reduziertem Umfang

9.2.1 Kompetenzen, die verstärkt in der Ausbildung vermittelt werden sollten

Mehr als 50% der Befragten aller drei Fachhochschulen sind sich einig, dass innerhalb des Blocks *soziale Kompetenzen* folgende Bereiche *mehr Gewicht* in der Ausbildung erhalten sollten: „Verhandlungsgeschick“, „Führungsqualität“ und „Rhetorik“.

Die Münchner und Nürnberger Absolventen halten darüber hinaus innerhalb dieses Blocks das Item „Gesprächsführung“ für wichtig. Der Wunsch, bereits während der Hochschulausbildung „Kommunikationsfähigkeit“ zu erlernen, wird in hohem Maße von den Würzburger und Münchner Befragten geäußert.

Im Block *Arbeitstechniken und -methoden* würden es mindestens 50% der Absolventen aller drei Hochschulen begrüßen, wenn verstärkt die Fähigkeit „Problemlösungen zu erarbeiten“ vermittelt würde und in größerem Umfang die Möglichkeit bestünde, „Präsentationstechniken“ kennen zu lernen. Diese beiden Bereiche wurden von den Würzburger und Nürnberger Absolventen noch stärker gewünscht als von den Münchnern. Darüber hinaus würden es vor allem die Würzburger (73%), aber auch die Nürnberger Befragten begrüßen, wenn „Organisationsfähigkeit“ bereits im Studium erworben werden könnte. Die Münchner Absolventen halten es dagegen für sinnvoll, wenn die Studierenden bereits während ihres Studiums stärker befähigt würden, „pflegerische und gesellschaftliche Zusammenhänge zu analysieren“.

Im Block *fachliche Kompetenzen und Kenntnisse* sollten nach Ansicht von über 70% aller Absolventen bereits während des Studiums mehr „Rechtskenntnisse“ erworben werden. An zweiter Stelle steht der Erwerb von „EDV-Kenntnissen“. „Managementkenntnisse“ sollten erworben und mit „betriebswirtschaftlichen Fragestellungen“ sollten sich nach Meinung aller Befragten – vor allem jedoch nach Ansicht der Würzburger Absolventen – bereits die Studierenden auseinandersetzen. Darüber hinaus werden von den Münchner Absolventen verstärkt „pflgewissenschaftliche“ und „fremdsprachliche“ Kenntnisse für wichtig gehalten. Die Nürnberger Absolventen erachten rückblickend ein „breites Grundlagenwissen“ für notwendig.

Generell fällt auf, dass gut die Hälfte der Münchner Absolventen sich bei allen drei Kompetenzblöcken in etwas größerem Umfang als die übrigen Befragten eine Verstärkung des Ausbildungsangebotes wünscht.

9.2.2 Kompetenzen, die in unverändertem Umfang vermittelt werden sollten

Wie Tabelle 11 zu entnehmen ist, werden an den drei Fachhochschulen innerhalb der drei Blöcke auch berufsnotwendige Qualifikationen vermittelt, die nach Angaben der Befragten *in unverändertem Umfang* wie bisher angeboten werden sollen. Im folgenden soll pro Block dargestellt werden, wo es Gemeinsamkeiten bzw. Abweichungen zwischen den drei Hochschulen gibt.

Innerhalb des Blocks *soziale Kompetenzen* sind die Absolventen der drei Fachhochschulen der Ansicht, dass Fähigkeiten wie „Durchsetzungsvermögen“, „Kritik- und Teamfähigkeit“ und „Belastbarkeit“ in unverändertem Umfang erlernbar bleiben sollten. Dazu kommt von den Würzburger Absolventen der Wunsch, weiter wie bisher in „Gesprächsführung“ unterwiesen zu werden; bei den Nürnberger Absolventen gilt dies im Hinblick auf „Kommunikationsfähigkeit“. Die Hälfte der Münchner Befragten ist aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen der Ansicht, dass der Erwerb von „Führungsqualität“ bereits während des Studiums verstärkt werden sollte, die andere Hälfte findet es ausreichend, wenn die Vermittlung im Studium im gleichen Umfang wie bisher erfolgt.

Betrachtet man den Block *Arbeitstechniken und -methoden*, so besteht zwischen den drei Fachhochschulen lediglich bezüglich des Erwerbs der Schlüsselqualifikation „konzentriertes Arbeiten“ Einverständnis dahingehend, dass diese in unverändertem Umfang während des Studiums vermittelt werden sollte. „Pflegerwissenschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge zu analysieren“ sollte nach Meinung der Nürnberger und Würzburger Absolventen weiter unverändert bereits während des Studiums gelehrt werden. Die Münchner Befragten wünschen sich zusätzlich in unverändertem Umfang die Vermittlung von „Organisationsfähigkeit“ und „schriftlicher Ausdrucksfähigkeit“ bereits während des Studiums.

Im dritten Block *fachliche Kompetenzen* herrscht bei den Absolventen der drei Fachhochschulen in etwa gleichem Maße die Meinung, dass folgende Kompetenzen in gleichem Umfang weiter angeboten werden sollten: „Volkswirtschaftliche Kenntnisse“, „Anthropologie/Ethik“ sowie „Praxis- und Berufserfahrungen“. Darüber hinaus sind die Münchner Absolventen der Meinung, dass unverändert ein „breites Grundlagenwissen“ und „Managementkenntnisse“ vermittelt werden sollten. Bei dem letzten Item gibt es eine gleich große Gruppe von Befragten, die sich diese Kompetenz *verstärkt* im Ausbildungsangebot der Fachhochschule wünscht. Die Würzburger Absolventen sind der Ansicht, dass „pflegerwissenschaftliche Kenntnisse“ in unverändertem Umfang angeboten werden sollten.

9.2.3 Kompetenzen, die im reduzierten Umfang vermittelt werden sollten

Innerhalb des Blocks *fachliche Kompetenzen* gibt es jedoch zwei Kompetenzen, die nach Ansicht eines Teils der Befragten an allen drei Fachhochschulen in *reduziertem Umfang* in der Hochschulausbildung angeboten werden sollten. Dies ist zum einen das Angebot in "Anthropologie/Ethik", das von einem guten Viertel der Münchner und Würzburger Absolventen bzw. einem guten Drittel der Nürnberger Befragten als zu umfangreich im Hinblick auf die beruflichen Erfordernisse betrachtet wird und zum anderen die „Vermittlung von Fremdsprachen“. Besonders hoch ist hier der Anteil der Würzburger Absolventen (53%). Während es bei den Nürnbergern wiederum ein gutes Drittel sind, die „Fremdsprachen“ für weniger nötig halten, besteht bei den Münchnern Uneinigkeit bezüglich des Umfangs, in dem Fremdsprachen während des Studiums angeboten werden sollten. Der kleinste Teil (ein Fünftel) plädiert für eine Reduzierung des Angebots, ein Viertel ist mit dem Umfang des bisherigen Angebots einverstanden, mehr als die Hälfte wünschen sich jedoch eine Erweiterung.

9.3 Empfehlungen der Absolventen für Studierende zur Steigerung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Zusätzlich zu der in Tabelle 11 vorgegebenen Itemliste sollten sich die Absolventen in einer offenen Frage dazu äußern, welche *zusätzlichen Kenntnisse* sich Studierende des Studiengangs Pflegemanagement zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen aneignen sollten, bezogen auf die an der jeweiligen Fachhochschule sowohl bisher angebotenen *Studien-* bzw. *Themenbereiche* als auch der wählbaren *Studienschwerpunkte*.¹¹ Die Nennungen beziehen sich auf die Angaben von 58 Personen. Zur Interpretation der Tabellen 12a bis 12c sei vermerkt, dass jede Nennung nur einmal innerhalb des jeweiligen Bereiches erfasst wurde. Somit sind den Tabellen nur qualitative Äußerungen zu entnehmen, nicht aber quantitative. Die Tatsache, dass Tabelle 12a deutlich umfangreicher ist als die übrigen beiden Tabellen, ist darauf zurückzuführen, dass die Münchner Absolventen die größte Gruppe der Befragten bilden.

¹¹ In den drei Studienbereichen der KSFH München und der EvFH Nürnberg bzw. den vier Themenbereichen der FH Würzburg-Schweinfurt werden im Rahmen der Pflicht- und Wahlfächer im Grundstudium die theoretischen Inhalte des Studiums vermittelt.

In den *Studienschwerpunkten* „werden neben der Vermittlung der erforderlichen einschlägigen theoretischen Kenntnisse die für die berufliche Praxis wichtigen Interventionsformen der Pflege und Gesundheit sowie ihre Verknüpfung am Beispiel der Arbeitsfelder und der Zielgruppen der Studienschwerpunkte exemplarisch behandelt und eingeübt“ (vgl. www.ksfh.de/pm/pm_schwerpunkt.htm).

Aus den Tabellen 12a bis 12c geht hervor, dass die Empfehlungen weitgehend den Fragen entsprechen, die bereits bei der Ermittlung der berufsrelevanten Kompetenzen vorgegeben waren. Dass es sich dabei vorwiegend um *fachliche Kompetenzen* handelt, wird deutlich, wenn man die einzelnen Nennungen auszählt. Innerhalb der *Studien- und Themenbereiche* wurden über alle drei Fachhochschulen hinweg 24 mal BWL-Kenntnisse sowie 16 mal Rechts-, Methoden- und EDV-Kenntnisse als förderlich für die spätere Berufskarriere eingestuft. Sprach- und VWL-Kenntnisse wurden nur von jeweils 10 Personen als arbeitsmarktrelevant angesehen. Interessant ist, dass neben den *Methodenkompetenzen* Praxis- und Berufserfahrungen bzw. Kenntnisse zu aktuellen Themen aus dem Gesundheitsbereich im Hinblick auf den späteren Arbeitsplatz von einem Teil der Absolventen für unabdingbar gehalten wurden. Dies gilt für die Studienbereiche und noch stärker für die *Studienschwerpunkte*. Weitere Empfehlungen wurden dahingehend ausgesprochen, dass die Studierenden sich vertiefend mit den Studienschwerpunkten Gesundheitsförderung und Krankenhausmanagement auseinandersetzen sollten. Von einzelnen Absolventen wurde Gerontologie zusätzlich als neuer Studienschwerpunkt zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen zukünftiger Absolventen gewünscht. Dies ist verständlich, da ca. 20% der Befragten im Bereich Altenpflege/Altenhilfe tätig sind (vgl. Tabelle 6).

Auf die Frage, welche „sonstigen“ Angebote die Studierenden nutzen und welche Maßnahmen sie bereits während des Studiums ergreifen sollten, lassen sich die Antworten der Absolventen in zwei Empfehlungsbereiche zusammen fassen: Wiederum ist es einerseits der Erwerb der persönlichen bzw. sozialen Kompetenz und andererseits die Aneignung von Praxiserfahrung und das Einbringen dieser Erfahrung ins Studium.

Tabelle 12a: Empfehlungen der Absolventen der KSFH München für Studierende zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen

	Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienbereiche	Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienschwerpunkte
Soziale Kompetenzen	Erwerb von Sozialkompetenz; Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit; Kommunikationsthemen aller Art; Verhandlungsgeschick; Ausdauer und Geduld; Gesprächsführung; Kenntnisse über die eigene Person, die eigene Akzentsetzung; Selbst-Marketing in allen Bereichen, z.B. durch die Teilnahme an Rhetorikkursen; Selbstbehauptung.	Kenntnisse über Aspekte beim Führen (z.B. bei selten optimalen Bedingungen für die Geschäftsführung); Motivationstheorien und praktische Übungen; Personalführung; neue Ideen/Konzepte.
Methodenkompetenzen	wissenschaftliche Arbeitsmethoden; qualitative und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung; Präsentationstechniken; Organisationsfähigkeit; mehr inhaltliches und analytisches Denken und Bedenken; Kenntnisse der Qualitätssicherung z.B. im Rahmen des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) Konzeptplanung und Umsetzung.	Techniken wissenschaftlichen Arbeitens; Vertiefung der Kenntnisse über Krankenhausmanagement, Projekt-Management; Übung im Projekt-/ Prozessmanagement.

(Fortsetzung nächste Seite)

Fortsetzung Tabelle 12a

<p>Fachkompetenzen</p>	<p>Eigenwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienbereiche</p> <p>Pflegeforschung; Vertiefung pflegewissenschaftlicher Kenntnisse, Grundlagen; Pflegefachwissen; spezifische Pflegeprogramme; fundierte Englisch- bzw. Fremdsprachenkenntnisse; Englisch als Wissenschafts- und Umgangssprache; anglo-amerikanische Fachliteratur (überhaupt Englisch); EDV-Kenntnisse und Anwendung; spezielle Statistikprogramme; wichtig: Rechtsfragen, z. B. Betreuungsrecht, Arbeitszeitgesetz, Dienstplangestaltung, insgesamt mehr Kenntnisse über rechtliche Aspekte bezüglich Altenheimen/Krankenhaus, unterbringungssähnliche Maßnahmen, Kenntnisse im Tarif- und Arbeitsrecht; Kenntnisse über MDK und neue Gesetzesrichtlinien; Vertiefung von Managementkenntnissen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen/Inhalten; Pflege- und Sozialpolitik; VWL; verstärkte Kenntnisse in Krankenhausfinanzierung; Personalentwicklung, Qualitätsmanagement.</p>	<p>Eigenwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienschwerpunkte</p> <p>Gesundheitswissenschaft; Psychologie; Gerontologie als Studienschwerpunkt; Pflegemodelle/Pflegeinstrumente; soziologisches Wissen; Gesundheitsförderung: Erwerb von Grundlagen; Herstellung des konkreten Bezugs zum Pflege-management und deren Umsetzungsmöglichkeiten; Krankenhaus-Management; mehr Rechtskenntnisse bezogen auf das Gesundheitswesen.</p>
------------------------	--	--

(Fortsetzung nächste Seite)

Fortsetzung Tabelle 12a

<p>Praxisbezug/Praxis- und Berufserfahrungen</p>	<p>Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienbereiche</p> <p>Verstärkt Auslandspraktika absolvieren; gutes Praxiswissen, sich anschauen (schon während des Studiums), was „in der Welt los ist“, um Erfahrungen in die trockene Theorie einzubringen; aktuelles gesundheitspolitisches Wissen aneignen; so viel Projektarbeit wie möglich durchführen, vor allem in den Praxissemestern; genaue Auswahl der Praktikumsstellen für evtl. spätere Stellen; Berufstätigkeit während des Studiums; berufliche Anbindung während des Studiums (hierbei ist nicht die Stundenzahl entscheidend); praktische Vorerfahrung, vorherige Leitungstätigkeit (vor Studium); Weiterarbeiten – Praktikkontakte halten.</p>	<p>Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienschwerpunkte</p> <p>Umsetzung von geplanten Maßnahmen (z. B. im Rahmen einer Unterrichtsgestaltung) in die Praxis, d. h. Kontakte aufnehmen zu potentiellen Interessenten, die Nutzen davon haben könnten; Praxiserfahrung in Altenhilfe/Gerontologie; sich mit aktuellen Themen, z. B. Krankenhausfinanzierung nach DRG-System (Diagnosis Related Groups) beschäftigen.</p>
<p>Sonstiges</p>	<p>Sich mehr für die politische Entwicklung des Gesundheitswesens interessieren; gründliche Auseinandersetzung mit dem Angebot der Veranstaltungen im Studienbereich 1 („Menschenbilder“) während des Studiums; Schwerpunkte auf angestrebte Tätigkeit legen (z. B. Kommunikation, BWL etc.); Spezialisierung in <i>einem</i> Studienbereich; Kenntnisse über die demografische Entwicklung und die Folgen für den Alten- und Pflegebereich.</p>	<p>Gesundheitsförderung; entsprechend dem Berufswunsch auswählen, muss aber trotzdem den Einzelnen interessieren, sonst sinnlos; Vertiefung in mehreren Gebieten notwendig; die Schwerpunkte gezielt nach den später gewünschten Arbeitsfeldern aussuchen.</p>

Tabelle 12b: Empfehlungen der Absolventen der EvFH Nürnberg für Studierende zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen

	Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienbereiche	Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienschwerpunkte
Soziale Kompetenzen	Soziales Miteinander; Rhetorik; mehr Arbeit in Kleingruppen zur Persönlichkeitsbildung; Mitarbeiterführung; Führungserfahrung sammeln, egal wo; Durchsetzungsvermögen; Selbstmanagement; Selbstdarstellung; professionelles Arbeiten; Persönlichkeitsbildung.	An Durchsetzungskraft und Belastbarkeit arbeiten.
Methodenkompetenzen	Coachingmethoden; Qualitätsmanagement, Managementmethoden; Controlling; Organisation; Präsentationsübungen.	Organisationsfähigkeiten erwerben.
Fachkompetenzen	Vermehrt Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen in: Excel, Powerpoint, fundierte Kenntnisse in EDV; Fremdsprachen; Allgemeinbildung; BWL; VWL; Umgang mit Rechtsfragen: Tarifrecht; Arbeitszeitgesetze; spezielle Kenntnisse z. B. im Qualitätsbereich; Personalmanagement.	Sehr gutes Wissen in rechtlichen Grundlagen aneignen; so viele Tipps wie möglich zur EDV/Statistik mitnehmen.

(Fortsetzung nächste Seite)

Fortsetzung Tabelle 12b

	Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienbereiche	Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienschwerpunkte
Praxisbezug/Praxis- und Berufserfahrungen	<p>Das Studium nur mit langer Berufserfahrung beginnen (ca. 5 Jahre); Praxiserfahrungen außerhalb des Studiums erwerben; aktuelle Entwicklung der Marktsituation diskutieren; aktuelle Probleme des Krankenhausmanagements; Erfahrung in wirtschaftlichen Bereichen; Projekte während des Studiums; sich gute Praktikumsstellen sichern, um auf das spätere Aufgabengebiet vorbereitet zu sein; auf Tipps, Anregungen und Kritik der „alten Hasen“ hören; die Praxissemerster nutzen, um verschiedene Einrichtungen kennen zu lernen.</p>	<p>sich mit Themen beschäftigen, die in der Praxis relevant sind; mehr Praxisbezug; mehr Studien durchführen, die praxisrelevant sind und pflegewissenschaftlich fundiert; aktuelle Themen und Entwicklungen des Gesundheitswesens beobachten.</p>
Sonstiges	<p>Pädagogische Kurse; Forschungsaufträge; etwas anderes studieren, das besser in der Arbeitswelt einzuordnen ist, z. B. BWL oder Pflegewissenschaften.</p>	

Tabelle 12c: Empfehlungen der Absolventen der FH Würzburg für Studierende zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen

	Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Themenbereiche	Eigenerwerb zusätzlicher Kenntnisse/Fähigkeiten innerhalb der angebotenen Studienschwerpunkte
Soziale Kompetenzen	Schwerpunkte in der Personalführung setzen; Flexibilität – keine überzogenen Forderungen und Vorstellungen; bereit sein, auch nach dem Studium zu lernen; Kommunikationstraining; Eigeninitiative.	
Methodenkompetenzen	Vertiefung der methodischen Fähigkeiten und Kenntnisse; Qualitätsmanagement; Benchmarking; Analysetechnik und Instrumente der BWL.	
Fachkompetenzen	Gute Englisch- und Französischkenntnisse; Gesundheitspolitik; Krankenhausbetriebswirtschaft, Kosten-/Leistungsrechnung im Krankenhaus (speziell Krankenhausfinanzierung nach DRG); hochinteressant/aktuell „KIS“ Krankenhausinformationssysteme; EDV-Kenntnisse (z.B. Anwendung von MS-Access), regelmäßige Übungen am PC; Datenkenntnisse; Grundkenntnisse in SAP; BWL; Vertiefung betriebswirtschaftlicher Schwerpunkte; VWL; Vertiefung rechtlicher/arbeitsrechtlicher Themenschwerpunkte.	Krankenhaus-Recht; rechtliche Eigenheiten; Krankenhaus-Finanzierung; „Sonderbereiche“.
Praxisbezug/Praxis- und Berufserfahrungen	Praktische Arbeiten neben dem Studium; Berufserfahrung in leitender Position;	Sich um methodischen Praxisbezug bemühen, d. h. Projektarbeit intensiv nutzen.
Sonstiges		Internationale Orientierung.

Zusätzlich zu spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten sehen die Befragten in Alumni-Kontakten zur ehemaligen Fachhochschule weitere Möglichkeiten, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Aus Tabelle 13 wird ersichtlich, in welcher Form diese erfolgen sollen: Weiterbildungsangebote vor allem von der jeweiligen Fachhochschule stehen auf Platz 1, gefolgt von einem Überblick über die berufliche Tätigkeit ihrer ehemaligen Kommilitoninnen und Kommilitonen. Ein gutes Drittel ist darüber hinaus an regelmäßigen Treffen interessiert.

Tabelle 13: Gewünschte Verbindung zwischen Fachhochschule und Absolventen

Mögliche Nennungen	absolut
Regelmäßige Absolvententreffen	36
Adressendatei der Absolventen inklusive deren beruflicher Tätigkeit	38
Einrichtung von Weiterbildungsangeboten von Seiten der Fachhochschule	70

10 Realisierung beruflicher Vorstellungen

Durch die Akademisierung der Pflege sollte das Berufsfeld der Pflegenden erweitert und attraktiver gemacht werden. In der vorliegenden Untersuchung sollte deshalb ermittelt werden, in welchem Umfang die Absolventen zum damaligen Befragungszeitpunkt ihre beruflichen Vorstellungen bereits realisiert haben, ihre aktuelle Berufstätigkeit von ihnen als beruflicher und gesellschaftlicher Aufstieg betrachtet wird und inwieweit sie entsprechend ihrer akademischen Ausbildung beruflich eingesetzt sind.

10.1 Umsetzung von Studierenerwartungen im aktuellen Beruf

Auf die Frage, in welchem Maße sie ihre beruflichen Vorstellungen, die bei Studienabschluss bestanden, verwirklichen konnten, gaben 60% der Befragten an, dass dies in sehr hohem bis hohem Maße der Fall sei, ein knappes Viertel bestätigt dies mit mittel und nur 16% konnten bislang ihre Vorstellungen noch nicht realisieren.

Differenziert man diese Ergebnisse nach den drei Hochschulorten, ergeben sich entsprechend Tabelle 14 nur minimale Abweichungen: Die Nürnberger Absolventen scheinen am stärksten ihre beruflichen Vorstellungen realisiert zu haben, gefolgt von den Würzburger Befragten. Diese weisen zwar mit den Münchnern im Hinblick auf den sehr hohen bzw. hohen Verwirklichungsgrad vergleichbare Werte auf, liegen jedoch im mittleren Realisierungsgrad deutlich höher als die anderen beiden Absolventengruppen.

Tabelle 14: Verwirklichung beruflicher Vorstellungen (in %)

Hochschulort	Verwirklichungsgrad		
	sehr hoch/hoch	mittel	niedrig/gar nicht
München	58	21	21
Nürnberg	64	23	13
Würzburg	58	31	6
Insgesamt	60	24	16

Darüber hinaus sahen überwiegend diejenigen Absolventen ihre beruflichen Vorstellungen weitgehend realisiert,

- die bereits 1999 ihren Abschluss gemacht hatten,
- zwischen 27 und 30 Jahre alt waren,
- über ein jährliches Bruttoeinkommen von über 91.000 DM verfügten und
- mit der Examensnote „eins“ bestanden hatten.

Auf die Frage, inwiefern neben der Verwirklichung beruflicher Vorstellungen innerhalb der aktuellen Berufstätigkeit ein beruflicher bzw. gesellschaftlicher Aufstieg realisiert werden konnte, bestehen bei den Absolventen folgende Differenzierungen: Befragte, die über ein jährliches Bruttoeinkommen von über 91.000 DM verfügen bzw. ihr Examen mit der Abschlussnote „eins“ bestanden haben, bejahten diese Frage stärker als andere Absolventen. Bei der Differenzierung nach dem *Geschlecht* zeigt sich, dass sich die Aufstiegschancen bei einem Drittel der Frauen im Unterschied zu einem Viertel der befragten Männer erwartungsgemäß realisiert haben. Die Tatsache, dass mehr Frauen als Männer ihre aktuelle Tätigkeit als beruflichen und gesellschaftlichen Aufstieg sehen, ist interessant. Nach Angaben von Gruber (*vgl. Gruber 1999, S. 81*) wird der Begriff der Karriere von Pflegeakademikerinnen nur zögernd aufgegriffen und in Beziehung zum eigenen beruflichen Fortkommen gesetzt. Die Autorin weist darauf hin, dass viele ihrer Interviewpartnerinnen schon vor dem Studium in ihrem Beruf etabliert waren und sozusagen schon „Vorarbeit für eine eventuelle Karriere geleistet haben“ (*vgl. Gruber 1999, S. 89*). Die apodiktische Aussage von Rabe-Kleberg: „Die Frage nach beruflichen Karrieren im Gesundheits- und Sozialwesen ist relativ einfach zu beantworten: Es gibt sie nicht!“ (*vgl. Rabe-Kleberg 1998, S. 117*) wird zumindest von knapp einem Drittel der bayerischen Pflegemanagerinnen und Pflegemanager nicht bestätigt. Damit scheint sich das Studienmotiv „verbesserte Aufstiegschancen im bisherigen Beruf“ (*vgl. Gensch 1998, S. 297*) realisiert zu haben, das bei der Erstbefragung der jetzigen Absolventen von 40% der damaligen Studentinnen und nur von 24% der Studenten als „sehr wichtig“ eingestuft wurde.

10.2 Anwendung von erworbenen Qualifikationen

Eine weitere Frage zielt auf die Verwertbarkeit der im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten. Aus Tabelle 15 geht hervor, dass fast 50% der Befragten der Ansicht sind, dass sie die Kenntnisse ihres Studiums in hohem Maße beruflich verwenden können, bei einem Drittel ist dies teilweise der Fall. Ein Viertel kann seine Studienkenntnisse nur wenig verwenden. Dieses Ergebnis mag darauf zurückzuführen sein, dass ein Teil der Befragten in Unternehmensberatungen oder anderen Berufen und Tätigkeitsbereichen

außerhalb der eigentlichen Pflege untergekommen ist (vgl. Kapitel 5.2: Tätigkeitsbereiche und berufliche Position).

Tabella 15: Anwendung der im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten (in %)

Hochschulort	Anwendung in:		
	sehr hohem / hohem Maße	mittlerem Maße	geringem Maße
München	46	22	32
Nürnberg	50	36	14
Würzburg	35	47	18
Insgesamt	45	31	24

Differenziert man die Ergebnisse nach den einzelnen Fachhochschulen, so zeigt sich, dass die *Nürnberger* Absolventen am stärksten ihre im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen können. Obgleich fast die Hälfte der *Münchner* Befragten ebenso ihre Studienkenntnisse verwerten kann, ist auf der anderen Seite ein Drittel von ihnen der Meinung, dass dies nicht der Fall sei. Bei den *Würzburger* Absolventen ist der Anteil derjenigen am höchsten, die ihr Studienwissen im Beruf „im mittleren Maße“ umsetzen können.

10.3 Entsprechung von Beschäftigung und akademischer Ausbildung

Deutlich positiver als der Einsatz von Studienkenntnissen wurde der ausbildungsadäquate Einsatz entsprechend der akademischen Ausbildung bewertet. 55% der Befragten waren der Ansicht, dass ihr Beschäftigungsgrad in sehr starken Maße ihrer akademischen Ausbildung entspricht. 28% stuften ihre Tätigkeit in den mittleren Bereich ein und nur 17% waren nicht ihrem akademischen Status entsprechend beschäftigt.

Differenziert man die Daten anhand der Variablen „Einkommen“ und „Alter“, so zeigt sich, dass besonders die Befragten entsprechend ihrer akademischen Ausbildung eingesetzt waren, die

- über 91.000 DM jährlich brutto verdienen und
- zwischen 27 und 30 Jahre alt sind.

Tabelle 16: Beschäftigung entsprechend der akademischen Ausbildung (in %)

Hochschulort	Entsprechungsgrad		
	entspricht stark	entspricht mittel	entspricht gar nicht
München	54	32	14
Nürnberg	60	18	22
Würzburg	50	31	19
Ingesamt	55	28	17

Aus Tabelle 16 geht hervor, dass die regionalen Unterschiede hinsichtlich des Grads der Entsprechung zwischen Berufstätigkeit und akademischer Ausbildung nur geringfügig von einander abweichen. Interessant ist, dass die Absolventen der EvFH Nürnberg einerseits die größte Zustimmung zeigen, gleichzeitig aber auch die Gruppe repräsentieren, bei denen ein gutes Fünftel der Ansicht ist, nicht entsprechend seiner akademischen Ausbildung beschäftigt zu sein.

11 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

11.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Von der *soziodemografischen* Struktur her betrachtet, ist der überwiegende Teil der Befragten weiblich, die Mehrheit besitzt die allgemeine Hochschulreife, vor Studienaufnahme arbeiteten knapp zwei Drittel schwerpunktmäßig im Krankenhaus. 90% der Befragten behielten ihre Berufstätigkeit auch während des Studiums bei. Dabei war die Hälfte von ihnen auf Stellen beschäftigt, die sie bereits vor Studienbeginn inne hatten.

Betrachtet man die beiden *Praxissemester*, so deutet sich eine Erweiterung des Tätigkeitsspektrums an, da die Befragten diese in anderen Berufsfeldern, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Gesundheitsbereichs, absolvierten. Diese Ausbildungsphase hatte unter anderem zum Ziel, Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern nach dem Studium zu knüpfen. Allerdings realisierte sich dieses Vorhaben nur für eine Minderheit.

Die *Stellensuche* erfolgte bei mehr als der Hälfte der Absolventen bereits vor dem Examen. Ohne Berücksichtigung des Zeitpunktes, zu dem die Suche erfolgte, verlief sie für 40% von ihnen problemlos. Bei gut einem Viertel der Befragten ist dies darauf zurückzuführen, dass sie bereits seit ihrem Praktikum eine Stellenzusage hatten bzw. dass der Arbeitgeber auf sie zugekommen war. Von Bedeutung dürfte ebenfalls sein, dass die Befragten, die keine Probleme bei ihrer Stellensuche hatten, 60% derjenigen Absolventen stellten, die mit einem sehr guten Diplom abschlossen. Die Probleme, die die übrigen Absolventen bei ihrer Stellensuche hatten, waren zu einem geringen Teil sowohl auf persönliche Faktoren (z. B. zu große Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort), Qualifikationsdefizite (fehlende Berufserfahrung, Mangel an speziellen Kenntnissen) als auch auf die Struktur der angebotenen Arbeitsplätze (keine angemessene Position, zu niedriges Gehaltsangebot, Arbeitsinhalte) zurückzuführen. Es zeigte sich auch, dass Frauen mit Kindern größere Probleme bei ihrer Stellensuche hatten als Männer mit Kindern.

Gründe für eine *Zusage* ihres jetzigen Arbeitsplatzes sahen mehr als zwei Drittel der Befragten in ihrem abgeschlossenen Studium. Fast gleich große Bedeutung hatten nach Ansicht der Absolventen ihre bisherigen Berufserfahrungen, die sie vor und während des Studiums gemacht hatten.

Mit der Einführung des Studiengangs Pflegemanagement war auch das Ziel verbunden, für die späteren Absolventen *neue Arbeitsbereiche* zu erschließen bzw. Stellen zu besetzen, die bisher andere Berufsgruppen inne hatten. Für die Pflegemanager aus Bayern

ergab sich folgendes Bild: Für 42 % wurde eine neue Stelle geschaffen, 55 % wurden auf Stellen eingestellt, die vorher mit Personen aus anderen Berufsgruppen besetzt waren.

Die *Beschäftigungssituation* der Befragten aus Bayern lässt darauf schließen, dass aktuell der Arbeitsmarkt für die Ausrichtung Pflegemanagement günstig ist, da 94 % der Absolventen zum Erhebungszeitpunkt beruflich tätig waren. Allerdings muss dieses Ergebnis relativiert werden, weil nicht bekannt ist, inwiefern die Absolventen, die nicht an der Befragung teilnahmen, ebenfalls erwerbstätig sind und sich in einer ausbildungsadäquaten Position befinden.

Der *Berufseinstieg* erfolgte bei 60 % der Befragten unmittelbar nach Beendigung des Studiums. Zusätzliche 10 % arbeiteten in ihrem alten Beruf weiter. Betrachtet man die Tätigkeitsbereiche der Absolventen und deren Bruttoverdienst, so scheint das Ziel der Studiengänge, für Angehörige der Pflegeberufe neue und attraktive Tätigkeitsfelder zu erschließen, erreicht worden zu sein.

Die *Arbeitsverhältnisse* der Absolventen gestalten sich derart, dass der Großteil von ihnen als Angestellte arbeitet und dies zu zwei Drittel im öffentlichen Dienst bzw. bei freien gemeinnützigen bzw. konfessionellen Trägern. 85 % der Absolventen sind Vollzeit beschäftigt und gut zwei Drittel von ihnen haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Differenziert man die Absolventen mit unbefristetem Vertrag mit der Variable „Geschlecht“, so haben 78 % der Männer und 68 % der Frauen einen unbefristeten Vertrag. Die Laufzeit der befristeten Verträge beträgt bei knapp der Hälfte drei Jahre und länger. Trotz der relativ sicheren Arbeitsplatzsituation betrachtet nur ein Fünftel der Befragten ihren jetzigen Arbeitsplatz als Dauerstellung.

Befragt nach dem aktuellen Arbeitsplatz, zeichnet sich insgesamt eine *hohe Arbeitsplatzzufriedenheit* ab. Dennoch lassen sich Abstufungen bezüglich der Zufriedenheit feststellen. Am besten wurden die *allgemeinen Arbeitsbedingungen* wie „Arbeitsplatzausstattung“, „Betriebsklima“, „Arbeitszeitgestaltung“ etc. bewertet. Zwei Drittel bis vier Fünftel der Befragten äußerten sich diesbezüglich zufrieden. Ähnlich positiv wurde der Bereich *Anforderungen im Aufgabenbereich* (zwei Drittel bis drei Viertel der Befragten) mit Ausnahme der Nennung „Einsatz von Studienqualifikationen“ beurteilt. Deutlich weniger zufrieden äußerten sich die Absolventen zu ihren *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.

Um den *Arbeitsplatzanforderungen* zu genügen, hielten zwei Drittel der Absolventen *soziale Kompetenzen* wie „Kommunikationsfähigkeit“, „Belastbarkeit“, „Durchsetzungsvermögen“, aber auch „Teamfähigkeit“ für sehr wichtig. 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 die „Praxis- und Berufserfahrungen“. Erstaunlich ist, 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 Würzburger Befragten. Dass nur 16% der Befragten „Fremdsprachen“ im Hinblick auf den eigenen Arbeitsbereich für wichtig halten, lässt sich vermutlich damit erklären, dass die meisten Befragten zwar während ihres Studiums englischsprachige Literatur benötigen, um sich mit Pflgetheorien aus dem englischen Sprachraum auseinander zu setzen, nicht aber innerhalb ihres aktuellen Tätigkeitsfeldes.

Da es für die Verantwortlichen des Studiengangs Pflegemanagement von Interesse ist zu erfahren, wie die Absolventen ihre im Studium erworbene Qualifikation im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen beurteilen, sollten diese sich dazu äußern, inwiefern in der Ausbildung bestimmte Kompetenzen *verstärkt*, in *unverändertem Umfang* oder *reduziert* angeboten werden sollten. Die Defizite der von den Hochschulen vermittelten Qualifikationen im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen beziehen sich auf alle drei Kompetenzbereiche. Im Bereich der *sozialen Kompetenzen* hielten es mehr als die Hälfte der Absolventen für notwendig, dass folgende Kompetenzen *verstärkt* vermittelt werden: „Verhandlungsgeschick“, „Rhetorik“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Führungsqualität“ und „Gesprächsführung“. Durch *Methodenkompetenz* sollten die Studierenden nach Ansicht der Absolventen bereits während des Studiums befähigt werden, in ihrer späteren Arbeit „Problemlösungen zu erarbeiten“, zu „organisieren“ und „Präsentationstechniken“ zu beherrschen. *Fachliche Kompetenzen* und Kenntnisse in „Recht“, „EDV“, „Management“ und „Betriebswirtschaft“ sollten intensiver in die Hochschulausbildung eingebracht werden.

Neben diesen *Defiziten* waren die Absolventen aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung der Meinung, dass viele Inhalte ihrer Ausbildung im Hinblick auf ihre berufliche Tätigkeit positiv einzuschätzen waren und deshalb im *unveränderten Umfang* auch weiter angebo-

ten werden sollten. So sei es innerhalb des Bereiches *soziale Kompetenzen* wichtig, dass die Studierenden weiterhin befähigt werden, in ihrem späteren Beruf „sich durchzusetzen“, „Kritik zu üben“, „teamfähig“ und „belastbar“ zu sein. Im Block *Methodenkompetenzen* sollte weiterhin Wert auf „schriftliche Ausdrucksfähigkeit“ gelegt und die Studierenden sollten dazu gebracht werden, „konzentriert und diszipliniert“ zu arbeiten. *Fachliche Kompetenzen* in Form von „breitem Grundlagenwissen“, „volkswirtschaftliche Kenntnisse“, „Praxis- und Berufserfahrungen“ und „Anthropologie und Ethik“ sollten ebenfalls weiterhin unverändert vermittelt werden. Allerdings reichen Kenntnisse in letzterem Bereich nach Ansicht von knapp einem Drittel der Befragten auch in geringem als dem bisher vermittelten Umfang aus. Gleiches gilt für „Fremdsprachen“.

Bei einer Differenzierung der drei Kompetenzblöcke nach Hochschulen gab es vor allem bei den *fachlichen Kompetenzen* regionale Unterschiede. Diese sind vermutlich auf die unterschiedliche Ausrichtung und Schwerpunktsetzung der drei Fachhochschulen zurückzuführen.

Knapp zwei Drittel der Befragten sahen ihre *beruflichen Vorstellungen* zum Zeitpunkt der Befragung als *verwirklicht* an. Erstaunlich ist, dass dies besonders bei den Absolventen in der Altersgruppe zwischen 27 und 30 Jahren der Fall ist. Knapp die Hälfte der Absolventen bewertete es positiv, dass ihre an der Hochschule erworbene Qualifikation in ihrem aktuellen Beruf anwendbar war. Warum es zwischen den Hochschulen diesbezüglich Abweichungen gibt, konnte nicht geklärt werden. Entsprechend ihrer *akademischen Ausbildung* eingesetzt fühlen sich mehr als die Hälfte der Befragten. Regionale Unterschiede nach den einzelnen Fachhochschulen sind hierbei nicht festzustellen.

Zusätzlich zu der Datenauswertung der vorliegenden Absolventenbefragung wurde auch auf andere Absolventenbefragungen der Pflegestudiengänge Bezug genommen, soweit dies sowohl von der inhaltlichen Struktur der Untersuchungen als auch von der Methodik her möglich war. Es kann festgehalten werden, dass zum Teil große Ähnlichkeiten hinsichtlich der Ergebnisse zwischen den Befragten aus Bayern und den Absolventen der Pflegestudiengänge aus Hessen und der Katholischen Fachhochschule Mainz bestehen, was die Sozialstruktur, die Berufsfindungsphase, die Dauer bis zum Berufseintritt und das erweiterte Tätigkeitsfeld nach Beendigung des Studiums betrifft. Über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz können nur bedingte Aussagen getroffen werden, da es zu diesem Punkt wenige gemeinsame Parameter für einen Vergleich gibt. Wo ein Vergleich jedoch möglich war, kommt es manchmal zu deutlichen Abweichungen. So sind die Absolventen aus Bayern zufriedener als die aus Hessen, was die „Gestaltung der Arbeits-

zeit" betrifft, etwas unzufriedener jedoch, was das „Betriebsklima“ angeht. Auch im Hinblick auf die „Arbeitsinhalte“ und die „Verdienstmöglichkeiten“ scheinen die Pflegemanager aus Bayern zufriedener zu sein als ihre Kollegen aus Hessen.

11.2 Schlussfolgerungen für die Verantwortlichen des Studiengangs Pflegemanagement

Die Ergebnisse dieser Untersuchung bestätigen den Ausbildungserfolg der bayerischen Pflegemanagement-Studiengänge. Trotz manchmal schwieriger Studienbedingungen in der Aufbauphase und zum Teil geringer Kenntnisse über die Qualifikation der Absolventen dieser Studiengänge bei potentiellen Arbeitgebern, hat die Mehrzahl der Absolventen sehr rasch einen Arbeitsplatz gefunden. Um zukünftigen Absolventen ebenso gute Arbeitsmarktchancen zu ermöglichen, sollten folgende Überlegungen angestellt und entsprechende Maßnahmen getroffen werden:

Praxisbezug und Berufserfahrung

Nach Angabe von drei Vierteln der Befragten waren bisherige Berufserfahrungen ein wesentlicher Grund für die Zusage ihres Arbeitsplatzes. Deshalb empfiehlt es sich, eine abgeschlossene Berufsausbildung im Pflegebereich als Zugangsvoraussetzung beizubehalten. Wie einzelne Untersuchungen belegen, bleibt damit auch besser gewährleistet, dass die wissenschaftlich ausgebildeten Pflegemanager in ihrer späteren Funktion als Vorgesetzte bei dem noch weitgehend traditionell ausgebildeten Pflegepersonal eine höhere Akzeptanz erfahren und damit eine positivere Zusammenarbeit möglich ist, als wenn sie keine Berufserfahrung in der Pflege hätten.

Die Untersuchung zeigt auch, dass die Praxissemester für die spätere Berufstätigkeit von Bedeutung waren, wenn auch in geringerem Maße als die Berufserfahrungen und das abgeschlossene Studium. Um diese Ausbildungsphase noch gewinnbringender im Hinblick auf den späteren Arbeitsplatz zu nutzen, sollte von Seiten der Verantwortlichen für den Studiengang überlegt werden, ob nicht das zweite Praxissemester an das Ende des Studiums verlagert werden (dies betrifft vor allem die konfessionellen Fachhochschulen München und Nürnberg) und damit eine engere Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt erfolgen könnte. Dabei ist davon auszugehen, dass die Studierenden aufgrund ihrer Kenntnisse aus den Studienschwerpunkten nach dem Grundstudium konkretere Vorstellungen haben, in welchem Tätigkeitsfeld sie später arbeiten wollen. Somit könnte eine gezielte Suche nach einem Praktikumsplatz und eventuell auch eine Diplomarbeit in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgen.

Kompetenzen

Wie aus der Untersuchung hervorging, benötigen die Absolventen aller drei Fachhochschulen an ihrem Arbeitsplatz Schlüsselqualifikationen, die über die fachlichen Kompetenzen hinausreichen, vor allem in Form von Sozial- und Methodenkompetenzen. Obgleich von den Absolventen anerkannt wurde, dass die Studiengänge sich um eine diesbezügliche Vermittlung in ihrer Ausbildung bemühen, müssten nach ihrer Ansicht dennoch verstärkt Anstrengungen zum Abbau bestehender Defizite unternommen werden. Dabei ist zu überlegen, inwiefern dabei durch problemorientierte Projekte oder definierte Lernfelder, die Ausschnitte aus bestimmten Arbeitsbereichen simulieren, Sozialkompetenzen erworben und Methoden- sowie Fachkompetenzen erprobt und überprüft werden könnten. Ebenfalls sollte untersucht werden, inwiefern dem Wunsch nach einer verstärkten Vermittlung von EDV-, Rechts- und Managementkenntnissen, der möglicherweise auf die mangelnde personelle Ausstattung in der Anfangsphase zurückzuführen ist, bereits Rechnung getragen wurde, indem entsprechende Professuren nun besetzt sind.

Breites Tätigkeitsspektrum

Um ein möglichst *breites* Tätigkeitsspektrum im In- und Ausland für spätere Pflegemanager zu eröffnen, sollte ferner überlegt werden, in welchem Umfang Praxisvertreter aus großen Institutionen des Gesundheitswesens außerhalb des Krankenhaus- und Altenpflegebereichs verstärkt auf den Studiengang aufmerksam gemacht und als Lehrbeauftragte gewonnen werden können. Mit diesem Personenkreis könnte es zu einer verstärkten Diskussion über aktuelle Probleme im Gesundheitsbereich kommen, wie sie von den Absolventen gewünscht wurde.

Aktivitäten der Hochschulen

Inwieweit die bisherigen Alumni des Studiengangs Pflegemanagement als Multiplikatoren auf dem Arbeitsmarkt für zukünftige Absolventen bereits genutzt werden, ist unbekannt. Dennoch sollte dem Wunsch nach Weiterbildungsangeboten durch die Fachhochschulen nachgekommen werden. Durch Alumni-Kontakte ergibt sich gleichzeitig für die Hochschulen die Möglichkeit, über die aktuellen Arbeitsmarktanforderungen und (neuen) Tätigkeitsfelder informiert zu bleiben.

Im Rahmen eines möglichen Weiterbildungsangebotes von Seiten der Fachhochschulen sollte auch überlegt werden, in welchem Umfang dabei die Kompetenzen aller drei bayerischen Studiengänge hochschulübergreifend in Form gemeinsamer Weiterbildungsangebote genutzt werden könnten.

Literatur

Abt-Zegelin, Angelika (2002): Von der Wissenschaft in die Praxis - Master of Science in Nursing. In: Die Schwester/Der Pfleger. 3, 2002, S. 248-251.

Behrends, Gabriele; Haubrock, Manfred; Schröck, Ruth (1999): Bestandsaufnahme für die Bundesrepublik Deutschland. In : Deutsche Krankenpflege - Zeitschrift, 5, 1999, S. 8-24.

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. Duisburg, S. 100-108.

Gensch, Sigrid Kristina (1995): Die neuen Pflegestudiengänge in Deutschland. München (Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Monographien: Neue Folge 43.)

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

Gensch, Sigrid Kristina (2001): Pflegemanagement als neuer Studiengang an den bayerischen Fachhochschulen. München (Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Monographien: Neue Folge 58).

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

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

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

Rabe-Kleberg, Ursula (1998): Berufliche Karrierewege im Gesundheits- und Sozialwesen. Stand, Perspektiven, Visionen. In: Meifart, Barbara (Hrsg.): Arbeiten und Lernen unter Innovationsdruck: Alternativen zur traditionellen Berufsbildung in Gesundheits- und sozialberuflichen Arbeitsfeldern, S. 117-121.

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.

Schaeper, Hildegard; Minks, Karl Heinz (2002): Studium und Berufseintritt von Absolventinnen und Absolventen des Sozialwesens und der Heilpädagogik. HIS-Kurzinformation A6.

Schulz-Gödtker, Anna (1992): Struktur und Aufbau des Bildungssystems in der Krankenpflege. In: Deutsche Krankenpflege – Zeitschrift, 5, 2002, S. 23-28.

Uni-Magazin (2001): Zwei Herzen in einer Brust. In: Uni-Magazin, 5, 2001, S. 57-59.

Katholische Stiftungsfachhochschule München (2003): Studienaufbau des Studiengangs Pflegemanagement (www.ksfh.de/pm/pm_schwerpunkt.htm).

Wissenschaftsrat (1991): Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen in den 90er Jahren. Köln.

Zander, Christel (1999): Fachhochschule im Aufwind – Neue Entwicklung am Beispiel pflegebezogener Studiengänge. Loccum (Entwurf zu einem Beitrag zur Tagung in der Evangelischen Akademie Loccum vom 19. – 21.3.1999).

Zeller-Dumke, Marianne (1999): Pflege- und Gesundheitsstudiengänge in Deutschland. (www.Pflegestudium.de/f-aufsatz.htm).

Fragen zur Arbeitsstelle vor dem Studium und während des Studiums

1. Haben Sie nach Ihrer Grundausbildung bereits vor Ihrem Studium im Gesundheitsbereich gearbeitet?
 - ja Dauer:
 - nein weiter zu Frage 5

2. In welcher Einrichtung war dies? Bitte kreuzen Sie diese Einrichtung an bzw. geben Sie diese an.
 - Krankenhaus
 - Altenpflegeheim
 - Ambulante Pflege
 - sonstige Einrichtung:

3. Hatten Sie dort bereits eine leitende Stelle?
 - ja
 - nein
 - wenn ja, welche?

4. Sind Sie von Ihrem damaligen Arbeitgeber zum Studium ermutigt worden?
 - ja
 - nein weiter zu Frage 5
 - wenn ja, in welcher Weise:

5. In welcher Einrichtung haben Sie **während** Ihres Studiums gearbeitet und in welchen Semestern?
 - Ich habe während des Studiums nicht gearbeitet . . . weiter zu Frage 6
 - Ich habe in meiner alten Arbeitsstelle, an der ich bereits vor dem Studium war, weitergearbeitet,
 - Ich habe neu in folgender/n Einrichtung/en gearbeitet
(Mehrfachnennungen möglich)

Art der Einrichtung (bitte Einrichtung eintragen)	Ich habe in den einzelnen Semestern an folgenden Stellen gearbeitet (bitte ankreuzen)								
	alle Sem.	1. Sem.	2. Sem.	3. Sem.	4. Sem.	5. Sem.	6. Sem.	7. Sem.	8. Sem.

Fragen zur Praxisphase während Ihres Studiums

6. In welcher Region haben Sie Ihre Praxissemester (PS) abgeleistet?

Bitte jeweils nur eine Angabe

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|--|
| 1. PS | 2. PS | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | am Fachhochschulstandort |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | innerhalb Bayerns |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | außerhalb Bayerns, aber in Deutschland |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | im Ausland |

7. In welchen Bereichen haben Sie Ihre Praxissemester abgeleistet?

- | | |
|-------|-------|
| 1. PS | 2. PS |
| | |
| | |
| | |
| | |

8. Welche Bedeutung hatten die Praxissemester für Ihre zukünftige Berufstätigkeit?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Auseinandersetzung mit der persönlichen Berufsvorstellung und -perspektive
- Hilfe bei der Entscheidungsfindung über spätere mögliche Tätigkeiten
- Knüpfen von Praxiskontakten, die bei der späteren Berufsfindung nützlich sein können
- Andere Auswirkungen. Welche?

Fragen zur Stellensuche nach Studienabschluss

9. Wann haben Sie damit begonnen, sich um eine Stelle zu bemühen? (Mehrfachnennungen möglich)

- während der Praktikumsphase
- vor dem Examen
- nach dem Examen
- bislang noch nicht
- trifft nicht zu, weil:

10. Welchen Schwierigkeiten sind Sie bei Ihrer Stellensuche – unabhängig von deren Erfolg – bislang begegnet? (Mehrfachnennungen möglich)
- ich hatte keine Probleme weiter zu Frage 11
 - für meine Studienrichtung/mein Studienfach werden nur wenige Stellen in angemessener Position geboten
 - es werden meist Absolventen mit einem anderen Studienschwerpunkt gesucht
 - angebotene Stellen entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen
 - angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Gehaltsvorstellungen
 - Aufstiegchancen waren nicht möglich
 - Teilzeitstelle war nicht möglich
 - angebotene Stellen entsprachen nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit/-bedingungen
 - angebotene Stellen waren mir zu weit entfernt
 - es wurden Berufserfahrungen verlangt, die ich nicht hatte
 - spezielle Kenntnisse wurden verlangt, die ich nicht hatte und zwar:

11. Wie sind Sie an Ihre Arbeitsstelle gekommen? (Mehrfachnennungen möglich)
- der Arbeitgeber ist an mich herangetreten
 - durch Bewerbung auf eine Ausschreibung hin
 - durch Blindbewerbung
 - durch Verbindungen aus den Praxissemestern
 - durch Vermittlung von Freunden, Kommilitonen etc.
 - durch Engagement in einer Initiative
 - durch Vermittlung eines Hochschullehrers
 - durch eine Berufstätigkeit vor bzw. während des Studiums
 - anderes und zwar:

Fragen zur aktuellen Erwerbssituation

12. Sie sind zur Zeit erwerbstätig?
- ja weiter zu Frage 15
 - nein

13. Aus welchen Gründen sind Sie zur Zeit nicht erwerbstätig?

(Mehrfachnennungen möglich)

- meine Stellensuche was bisher erfolglos
- die vorhandenen Stellenangeboten entsprachen nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen
- die angebotenen Stellen waren zu schlecht bezahlt
- ich suche eine Teilzeitstelle, angeboten werden aber fast nur Vollzeitstellen
- ich suche eine Vollzeitstelle, angeboten werden aber fast nur Teilzeitstellen
- ich möchte meinen gegenwärtigen Wohnort nicht verlassen
- aus familiären Gründen
- ich befinde mich in einem weiteren Studium
- andere Gründe. Welche?

14. Seit wie vielen Monaten sind Sie nicht erwerbstätig?

. . Monate weiter zur Frage 35

15. Haben Sie Ihre **derzeitige** Tätigkeit direkt nach dem Studium aufgenommen bzw. fortgeführt?

- ja, aufgenommen
- ja, fortgeführt
- nein

16. Waren Sie an ihrer jetzigen Stelle bereits vor bzw. während Ihres Studiums tätig?

- ja, vor bzw. während des Studiums
- ja, während eines oder beider Praxissemester
- nein, habe dort noch nicht gearbeitet weiter zu Frage 18

17. Wie lange sind Sie in Ihrer gegenwärtigen Position tätig?

. . Monate

Fragen zu Ihrem Arbeitsverhältnis

18. Wenn Sie erwerbstätig sind, um was für ein Arbeitsverhältnis handelt es sich bei Ihnen?

- selbständig/freiberuflich weiter zu Frage 23
- angestellt
- verbeamtet

19. Bei welchem Arbeitgeber sind Sie angestellt?
- öffentlicher Dienst
 - Kirche
 - freier gemeinnütziger Träger
 - privates Unternehmen
20. In welchem Umfang sind Sie beschäftigt, und entspricht dies Ihren Wünschen?
- ich bin Vollzeit beschäftigt, und das Ausmaß entspricht meinen Wünschen
 - ich bin Vollzeit beschäftigt, ich möchte aber lieber teilzeilich arbeiten
 - ich bin Teilzeit beschäftigt, und das Ausmaß entspricht meinen Wünschen
 - ich bin Teilzeit beschäftigt, ich möchte aber meine Arbeitszeit noch mehr reduzieren
21. Wie ist Ihr Arbeitsverhältnis vertraglich geregelt?
- durch einen unbefristeten Vertrag weiter zu Frage 23
 - durch einen befristeten Vertrag (Zeitvertrag)
 - sonstige arbeitsvertragliche Regelungen (wie z.B. freier Mitarbeiter),
und zwar:
.
22. Auf welche Zeit ist Ihr Vertrag befristet?
- befristet auf weniger als 1 Jahr
 - befristet auf 1 bis weniger als 2 Jahre
 - befristet auf 2 bis weniger als 3 Jahre
 - befristet auf 3 oder mehr Jahre
23. Wie würden Sie Ihre derzeitige Tätigkeit bezeichnen?
- als kurzfristige Übergangstätigkeit
 - als Tätigkeit für die nächsten Jahre
 - als Tätigkeit, die ich langfristig ausüben werde
24. Wie sehen Sie Ihre Aufstiegschancen in den nächsten fünf Jahren?
- verbessern sich
 - bleiben gleich
 - verschlechtern sich
 - kann ich nicht beurteilen

Wenn Sie **erwerbslos** sind, bitte weiter zu Frage 35,

wenn Sie **selbständig** sind, bitte weiter zu Frage 30.

Fragen zur Einrichtung Ihres Arbeitsbereiches

25. Wurde Ihr derzeitiger Arbeitsplatz mit Ihrer Anstellung neu geschaffen oder war er schon vorher besetzt?
- wurde neu geschaffen
 - war bereits mit einer anderen Person besetzt weiter mit Frage 27
 - weiß nicht weiter mit Frage 27
26. Wenn Ihre derzeitige Stelle neu eingerichtet wurde, wie sind die entsprechenden Aufgaben vorher wahrgenommen worden?
- mir ist nicht bekannt, wie die Aufgaben zuvor wahrgenommen wurden
 - Aufgabenbereich hat sich neu entwickelt
 - die Aufgaben wurden offensichtlich zuvor nicht wahrgenommen
 - die Aufgaben wurden zuvor auf mehrere Positionen verteilt
 - die Aufgaben wurden zuvor von einer anderen Person mitbetreut
 - die Aufgaben wurden zuvor nach außen delegiert
 - sonstiges, und zwar:
27. Hätten Sie Ihren jetzigen Arbeitsplatz auch ohne Ihr Studium erhalten?
- ja
 - vermutlich nein
 - nein
 - wenn ja, warum:
 -
28. Inwiefern hatten folgende Elemente bei Ihrer jetzigen Arbeitsplatzzusage Bedeutung? (Bitte bewerten Sie die einzelnen Vorgaben wie folgt:
1 = sehr stark / 2 = stark / 3 = mittel / 4 schwach / 5 = sehr schwach)
- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Studienabschluss |
| <input type="checkbox"/> | inhaltliche Themen des Studiums |
| <input type="checkbox"/> | Studienschwerpunkt |
| <input type="checkbox"/> | Thema der Diplomarbeit |
| <input type="checkbox"/> | Examensnote |

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Berufstätigkeit während des Studiums an diesem Arbeitsplatz |
| <input type="checkbox"/> | Kontakt zum jetzigen Arbeitgeber während der Praxissemester |
| <input type="checkbox"/> | bisherige Berufserfahrungen |
| <input type="checkbox"/> | Kontakte der Fachhochschule zur jetzigen Arbeitsstelle |

29. In welchem Tätigkeitsbereich und in welcher Position sind Sie überwiegend tätig?

Tätigkeitsbereich:

Position:

Fragen zur Zufriedenheit mit Ihrem Arbeitsplatz

30. Inwieweit sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation zufrieden?

- | sehr zu- | | | | | gar nicht | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------|---|
| frieden | | | | | zufrieden | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <input type="checkbox"/> | | Betriebsklima |
| <input type="checkbox"/> | | Arbeitsplatzumgebung |
| <input type="checkbox"/> | | Ausstattung des Arbeitsplatzes mit notwendigen Arbeitsmitteln |
| <input type="checkbox"/> | | Arbeitsinhalte/berufliche Aufgaben |
| <input type="checkbox"/> | | Sicherheit des Arbeitsplatzes |
| <input type="checkbox"/> | | erreichte berufliche Position |
| <input type="checkbox"/> | | Einkommenshöhe |
| <input type="checkbox"/> | | Aufstiegsmöglichkeiten |
| <input type="checkbox"/> | | Chancen zur berufl. Weiterqualifizierung |
| <input type="checkbox"/> | | Zusatzleistungen des Arbeitgebers |
| <input type="checkbox"/> | | Einsatz der im Studium erworbenen Qualifikationen |
| <input type="checkbox"/> | | Möglichkeit, eine Arbeit zu haben, die einen fordert |
| <input type="checkbox"/> | | Möglichkeit, die Pflege zu verbessern |
| <input type="checkbox"/> | | Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen |
| <input type="checkbox"/> | | Freizeitmöglichkeiten |
| <input type="checkbox"/> | | Arbeitszeitgestaltung |

Fragen zu Ihrer Hochschulqualifikation und den Anforderungen Ihres Arbeitsplatzes

31a. Welche Befähigungen/Qualifikationen sind in Ihrer jetzigen Berufstätigkeit wichtig, welche weniger wichtig? (Bitte kreuzen Sie jedes Item an)

1 = wichtig / 2 = weniger wichtig / 3 = unwichtig

- | 1 | 2 | 3 | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | pflgewissenschaftliche Kenntnisse |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Managementkenntnisse |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Anthropologie/Ethik |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Umgang mit Rechtsfragen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | volkswirtschaftliche Kenntnisse |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Beherrschung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Analysefähigkeit pflegerischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | breites Grundlagenwissen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Fremdsprachen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kenntnisse in EDV |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Präsentationstechniken |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Rhetorik |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | schriftliche Ausdrucksfähigkeit (z. B. Protokolle, Berichte erstellen) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | strukturiertes Erarbeiten von Problemlösungen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Teamfähigkeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Gesprächsführung |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Führungsqualität |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Praxis-/Berufserfahrung |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Durchsetzungsvermögen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kommunikationsfähigkeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Verhandlungsgeschick |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Organisationsfähigkeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Fähigkeit, konzentriert und diszipliniert zu arbeiten |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Belastbarkeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kritikfähigkeit |

31b. Sollten diese Kompetenzen/Kenntnisse bei der Ausbildung im Pflegemanagementstudiengang ein größeres Gewicht erhalten oder nicht?

Bitte kreuzen Sie jedes Item an.

(1 = sollte größeres Gewicht erhalten / 2 = sollte so unverändert bleiben /

3 = sollte weniger Gewicht erhalten)

- | 1 | 2 | 3 | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | pflgewissenschaftliche Kenntnisse |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Managementkenntnisse |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Anthropologie/Ethik |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Umgang mit Rechtsfragen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | volkswirtschaftliche Kenntnisse |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Beherrschung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Analysefähigkeit pflegerischer und gesellschaftlicher Zusammenhänge |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | breites Grundlagenwissen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Fremdsprachen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kenntnisse in EDV |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Präsentationstechniken |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Rhetorik |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | schriftliche Ausdrucksfähigkeit (z. B. Protokolle, Berichte erstellen) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | strukturiertes Erarbeiten von Problemlösungen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Teamfähigkeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Gesprächsführung |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Führungsqualität |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Praxis-/Berufserfahrung |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Durchsetzungsvermögen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kommunikationsfähigkeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Verhandlungsgeschick |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Organisationsfähigkeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Fähigkeit, konzentriert und diszipliniert zu arbeiten |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Belastbarkeit |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kritikfähigkeit |

32. Inwieweit konnten Sie Ihre beruflichen Vorstellungen, die Sie bei Studienabschluss hatten, bislang verwirklichen?

in hohem Maße					gar nicht
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>					

33. Wenn Sie Ihre heutigen beruflichen Aufgaben insgesamt betrachten: In welchem Ausmaß wenden Sie Ihre im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten an?

in hohem Maße					gar nicht
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>					

34. Inwieweit entspricht – zusammengefasst beurteilt – Ihre Beschäftigung Ihrer Ausbildung? (Berücksichtigen Sie bei Ihrer Beurteilung alle Aspekte, die Ihnen dabei wichtig erscheinen)

entspricht völlig					entspricht gar nicht
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>					

Fragen zu Ihrem Studium und Ihren jetzigen beruflichen Erfahrungen

35. Welche zusätzlichen Kenntnisse empfehlen Sie Studierenden Ihres Studienganges zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen?

Bezogen auf die Studien- bzw. Themenbereiche:

.....
.....
.....

Bezogen auf die Studienschwerpunkte:

.....
.....
.....

Sonstiges:
.....

36. Welche Verbindungen zwischen Ihrer Fachhochschule und den Absolventen/innen würden Sie persönlich begrüßen (Mehrfachnennungen möglich)

- regelmäßige Absolventen/innentreffen
- Adressendatei der Absolventen/innen auf freiwilliger Basis (inklusive kurze Angaben zur Art der beruflichen Tätigkeit)
- Einrichtung von Weiterbildungsangeboten von Seiten der Fachhochschule
- Sonstiges:

Fragen zur Statistik

37. An welcher Fachhochschule haben Sie studiert?

- KSFH München
- EvFH Nürnberg
- FH Würzburg-Schweinfurt

38. Wie haben Sie die Zugangsvoraussetzungen zum Besuch der Fachhochschule erlangt?

durch:

- Fachhochschulreife
- allgemeine Hochschulreife
- fachgebundene Hochschulreife
- eine vom Kultusministerium als gleichwertig anerkannte Vorbildung oder Eignungstest

39. Welchen Studienschwerpunkt haben Sie gewählt:
.

40. Welche Durchschnittsnote hatten Sie in Ihrem Hochschulreifezeugnis:

41. Wann haben Sie Ihr Studium abgeschlossen?

42. Wie hoch ist Ihr Brutto-Jahreseinkommen?

(Bitte berücksichtigen Sie hier das 13. und ggf. auch das 14. Monatsgehalt)

DM

43. Geschlecht weiblich
 männlich

44. Familienstand ledig
 verheiratet / in Partnerschaft lebend

45. Falls Kinder, wie viele?

Vielen Dank für Ihre Bemühungen!

BAYERISCHES STAATSWINSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG

Veröffentlichungen (gegen Schutzgebühr)

MONOGRAPHIEN: NEUE FOLGE

- 1 *Stewart, G.; Seiler-Koenig, E.*: Berufsfindung und Tätigkeitsfelder von Historikern (1982) – vergriffen
- 2 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigungschancen von Hochschulneuabsolventen in Bayern: Wirtschaftswissenschaftler und Ingenieure (1983)
- 3 *Gellert, C.*: Vergleich des Studiums an englischen und deutschen Universitäten (1983) – vergriffen
- 4 *Schindler, G.*: Besetzung der C-4-Stellen an bayerischen Universitäten 1972–1982 (1983)
- 5 *Klingbeil, S.*: Motive für ein Studium in Passau bzw. für einen Wechsel an eine andere Universität (1983)
- 6 *Harnier, L. v.*: Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer in Bayern (1983)
- 7 *Harnier, L. v.*: Einzugsgebiete der Universitäten in Bayern (1984)
- 8 *Schneider-Amos, I.*: Studienverlauf von Abiturienten und Fachoberschulabsolventen an Fachhochschulen (1984)
- 9 *Schindler, G.; Ewert, P.; Harnier, L. v.; Seiler-Koenig, E.*: Verbesserung der außerschulischen Beschäftigungschancen von Absolventen des Studiums für das Lehramt an Gymnasien (1984)
- 10 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigung von Hochschulabsolventen im Öffentlichen Dienst in Bayern (1985)

- 11 *Harnier, L. v.*: Perspektiven für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den bayerischen Universitäten (1985)
- 12 *Ewert, P.; Lullies, S.*: Das Hochschulwesen in Frankreich – Geschichte, Strukturen und gegenwärtige Probleme im Vergleich (1985) – vergriffen
- 13 *Berning, E.*: Unterschiedliche Fachstudiendauern in gleichen Studiengängen an verschiedenen Universitäten in Bayern (1986) – vergriffen
- 14 *Schuberth, Ch.*: Prüfungserfolgsquoten ausgewählter Studiengänge an bayerischen Universitäten: Probleme im Vergleich (1986)
- 15 *Röhrich, H.*: Die Frau: Rolle, Studium, Beruf. Eine Literaturanalyse (1986) – vergriffen
- 16 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigung von Lehrern außerhalb der Schule (1987)
- 17 *Stewart, G.; Seiler-Koenig, E.*: Berufseinmündung von Diplom-Sozialpädagogen (FH) und Diplom-Pädagogen (Univ.) (1987) – vergriffen
- 18 *Gensch, S.; Lullies, S.*: Die Attraktivität der Universität Passau – Gründe für ein Studium in Passau (1987) – vergriffen
- 19 *Meister, J.-J.*: Zwischen Studium und Vorstandsetage – Berufskarrieren von Hochschulabsolventen in ausgewählten Industrieunternehmen (1988) – vergriffen
- 20 *Berning, E.*: Hochschulwesen im Vergleich: Italien – Bundesrepublik Deutschland. Geschichte, Strukturen, aktuelle Entwicklungen (1988) – vergriffen
- 21 *Willmann, E. v.*: Weiterbildung an Hochschulen – Beispiele und Probleme (1988) – vergriffen
- 22 *Schmidt, S.H.; Schindler, B.*: Beschäftigungschancen von Magisterabsolventen (1988) – vergriffen
- 23 *Schindler, G.; Lullies, S.; Soppa, R.*: Der lange Weg des Musikers – Vorbildung – Studium – Beruf (1988)

-
- 24 *Röhrich, H.; Sandfuchs, G.; Willmann, E. v.*: Professorinnen in der Minderheit (1988)
– vergriffen
- 25 *Harnier, L. v.*: Elemente für Szenarios im Hochschulbereich (1990)
- 26 *Fries, M.*: Fortbildungsfreisemester der Professoren an bayerischen Fachhochschulen
– Rahmenbedingungen, Motivation, Akzeptanz (1990)
- 27 *Schmidt, S.H.*: Ausbildung und Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen – USA und
Deutschland (alte und neue Länder) (1991)
- 28 *Schindler, G.; Harnier, L. v.; Länge-Soppa, R.; Schindler, B.*: Neue Fachhochschul-
standorte in Bayern (1991)
- 29 *Berning, E.*: Alpenbezogene Forschungskooperation (1992)
- 30 *Harnier, L. v.; Schneider-Amos, I.*: Auswirkungen einer Berufsausbildung auf das
Studium der Betriebswirtschaftslehre (1992)
- 31 *Fries, M.; Mittermeier, P.; Schüller, J.*: Evaluation der Aufbaustudiengänge englisch-
sprachige Länder und Buchwissenschaft an der Universität München (1992)
- 32 *Meister, J.-J.; Länge-Soppa, R.*: Hochbegabte an deutschen Universitäten. Probleme
und Chancen ihrer Förderung (1992)
- 33 *Schindler, G.; Schüller, J.*: Die Studieneingangsphase. Studierende an der Universität
Regensburg im ersten und zweiten Fachsemester (1993) – vergriffen
- 34 *Schmidt, S.H.*: Studiendauer an Fachhochschulen in Bayern (1995)
- 35 *Schindler, G.*: Studentische Einstellungen und Studienverhalten (1994)
- 36 *Berning, E.; Schindler, B.*: Diplomarbeit und Studium. Aufwand und Ertrag von
Diplom- und Magisterarbeiten an Universitäten in Bayern (1993) – vergriffen
- 37 *Harnier, L. v.; Schüller, J.*: Studienwechsel an Fachhochschulen in Bayern (1993)

- 38 *Fries, M.*: Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen in Bayern (1994)
- 39 *Fries, M.*: Wissenschaftliche Weiterbildung an der TU München (1994) – vergriffen
- 40 *Rasch, K.*: Studierende an der Universität Leipzig in der Studieneingangsphase (1994)
- 41 *Meister, J.-J. (Hrsg.)*: Studienbedingungen und Studienverhalten von Behinderten. Dokumentation der Internationalen Fachtagung 1995 in Tutzing (1995)
- 42 *Meister, J.-J. (ed.)*: Study Conditions and Behavioural Patterns of Students with Disabilities. A Documentation of the International Conference 1995 at Tutzing, Germany (1995)
- 43 *Gensch, S.*: Die neuen Pflegestudiengänge in Deutschland: Pflegewissenschaft – Pflegemanagement – Pflegepädagogik (1996) – vergriffen
- 44 *Berning, E.; Kunkel, U.; Schindler, G.*: Teilzeitstudenten und Teilzeitstudium an den Hochschulen in Deutschland (1996)
- 45 *Meister, J.-J. (ed.)*: Modèle de comportement et conditions d'études des étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur. Documentation de la conférence internationale spécialisée 1995 à Tutzing, Allemagne (1996)
- 46 *Lullies, S.; Schüller J.; Zigiadis, G.*: Zum Bedarf der Wirtschaft an Absolventen eines Diplomstudiengangs Rechtswissenschaft mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung (1996)
- 47 *Gensch, S.; Länge-Soppa, R.; Schindler, G.*: Evaluation des Zusatz- und Ergänzungsstudiums „Öffentliche Gesundheit und Epidemiologie“ an der Universität München (1997)
- 48 *Schmidt, S.H.*: Student und Arbeitsmarkt. Die Praxisprogramme an der Universität München auf dem Prüfstand (1997)
- 49 *Schindler, G.*: „Frühe“ und „späte“ Studienabbrecher (1997) – vergriffen

-
- 50 *Meister, J.-J.*: Studienverhalten, Studienbedingungen und Studienorganisation behinderter Studierender (1998)
- 51 *Harnier, L. v.; Bockenfeld, W.*: Zur Intensivierung des Wissens- und Technologietransfers an bayerischen Fachhochschulen (1998)
- 52 *Harnier, L. v.; Länge-Soppa, R.; Schüller, J.; Schneider-Amos, I.*: Studienbedingungen und Studiendauer an bayerischen Universitäten (1998)
- 53 *Stewart, G.*: Studien- und Beschäftigungssituation von Kunsthistorikern und Archäologen (1999) – vergriffen
- 54 *Schoder, Th.*: Budgetierung als Koordinations- und Steuerungsinstrument des Controlling an Hochschulen (1999)
- 55 *Lerch, H.*: Beschaffungscontrolling an Universitäten (1999)
- 56 *Schindler, G.; Agreiter, M.*: Geistes- und Sozialwissenschaftler für die europäische Wirtschaft (2000)
- 57 *Berning, E.; Harnier, L. v.; Hofmann, Y.*: Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern. Praxis und Perspektiven (2001) – vergriffen
- 58 *Gensch, S.*: Pflegemanagement als neuer Studiengang an den bayerischen Fachhochschulen (2001)
- 59 *Marquard, A.; Schindler, G. (unter Mitarbeit von Neumann, K.)*: Die Qualifizierung von Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften für eine Berufstätigkeit in Unternehmen (2001)
- 60 *Sandfuchs, G.; Stewart, G.*: Lehrberichte an bayerischen Universitäten (2002) – vergriffen
- 61 *Berning, E.*: Hochschulen und Studium in Italien (2002)
- 62 *Berning, E.*: Die Berufsfachschulen für Musik in Bayern. Ausbildungsleistungen der Schulen und musikalische Karrieren ihrer Absolventen (2002)

- 63 *Tropp, G.*: Kennzahlensysteme des Hochschul-Controlling – Fundierung, Systematisierung, Anwendung (2002)
- 64 *Gensch, S.K.; Schindler, G.*: Bachelor- und Master-Studiengänge an den staatlichen Hochschulen in Bayern (2003)
- 65 *Ott, R.*: Grenzen und Lösungsansätze einer Kostenzuordnung auf Forschung, Lehre und Krankenversorgung in Universitätsklinika (2003)
- 66 *Gensch, S.K.*: Berufssituation der bayerischen Absolventen und Absolventinnen des Studiengangs Pflegemanagement (2003)

Stand: Juli 2003

BAYERISCHES STAATSI
NSTITUT
FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG
UND HOCHSCHULPLANUNG



MÜNCHEN

