

Evangelische Hochschule für angewandte Wissenschaften
– Evangelische Fachhochschule Nürnberg

Pflege Dual

Bachelorarbeit
zur Erlangung des akademischen Grades
Bachelor of Science B. Sc.

Jobaussichten für Absolventen pflegebezogener Studiengänge:
eine Stellenanzeigenanalyse

Maria Hofbeck

Gutachterin: Prof. Dr. phil. Christine Brendebach

Abgabetermin: 29.02.2020

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	II
Abstract	III
1 Einleitung	1
2 Pflegerische Studiengänge: Darstellung der neueren Entwicklung	2
3 Stand des Wissens: Pflegekräfte mit Bachelorabschluss im Beruf	6
3.1 Verbleibstudien	6
3.2 Stellenanzeigenanalysen.....	8
4 Material und Methode: die Stellenanzeigenanalyse	9
4.1 Die Stichprobe	10
4.2 Das Analyseinstrument.....	14
4.3 Der Pretest	16
4.4 Die Erfassung und Auswertung der Daten	18
5 Ergebnisdarstellung und Diskussion	18
5.1 Bundesland, in dem der Arbeitsplatz zu besetzen ist	18
5.2 Art des Arbeitgebers bzw. der inserierenden Einrichtung.....	20
5.3 Vergütungssituation, Gehalt.....	22
5.4 Berufliche Vorerfahrung.....	24
5.5 Ausgeschriebene Stelle bzw. zu besetzender Tätigkeitsbereich	25
5.6 Gewünschte Fachrichtung des Abschlusses.....	28
5.7 Gewünschte Qualifikation des Abschlusses.....	33
6 Verlauf der Jahre 1996, 1999, 2009 und 2019.....	36
7 Fazit	40
8 Quellenverzeichnis	V
Anhang	XV
Überarbeitetes Kategoriensystem nach dem Pretest	XVI
Erklärung	XIX

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Genutzte Fachzeitschriften, eigene Darstellung.	10
Abbildung 2: Flow Chart, eigene Darstellung.	13
Abbildung 3: Änderungen im Kategoriensystem.....	17
Abbildung 4: Bundesländer in denen Akademiker gesucht werden, eigene Darstellung.	19
Abbildung 5: Institutionen in denen Akademiker gesucht werden, eigene Darstellung.	20
Abbildung 6: Vergütungssituation, eigene Darstellung.	22
Abbildung 7: Berufliche Vorerfahrung, eigene Darstellung.	24
Abbildung 8: Ausgeschriebene Tätigkeitsbereiche, eigene Darstellung.	26
Abbildung 9: Fachrichtung des Studiengangs, eigene Darstellung.	29
Abbildung 10: Fachrichtung für den jeweiligen Tätigkeitsbereich, eigene Darstellung.	29
Abbildung 11: Qualifikationsniveau, eigene Darstellung.....	34
Abbildung 12: Qualifikation für den jeweiligen Tätigkeitsbereich, eigene Darstellung.	34
Abbildung 13: Stellenangebote im Verlauf der Jahre 1996 - 2019, eigene Darstellung.	37

Abstract

Hintergrund: Seit Beginn der 1990er Jahre ist es in Deutschland möglich Pflegemanagement, -pädagogik und -wissenschaft zu studieren. Seitdem hat sich die Bildungslandschaft weiterentwickelt. Es entstand eine Vielzahl an heterogenen Studiengängen. Auf Grund der verschiedenen Studiengänge gibt es Pflegefachpersonen mit unterschiedlichsten Qualifikationen, auf die der Arbeitsmarkt mit passenden Stellen reagieren muss.

Zielsetzung: Die vorliegende Arbeit stellt dar, wie der Arbeitsmarkt auf Absolventen eines Studiengangs im pflegerischen Bereich reagiert und wo sich potentielle Arbeitsplätze befinden.

Methodisches Vorgehen: Um das Ziel zu erreichen, wurde eine Stellenanzeigenanalyse durchgeführt. Dafür wurden insgesamt 762 Stellenanzeigen aus fünf Fachzeitschriften aus dem Jahr 2019 gesichtet und anschließend 233 Stellenangebote ausgewertet.

Ergebnisse: Die meisten Stellenangebote kamen aus den wirtschaftlich starken Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen. Krankenhäuser, sowie Institute der Aus-, Fort und Weiterbildung inserierten die meisten Stellenangebote. Die häufigsten Inserate richteten sich in absteigender Folge an Absolventen des Studiengangs Pflegepädagogik, Pflegemanagement und Pflegewissenschaft. Tätigkeitsbereiche, für die Akademiker gesucht wurden, waren unter anderem Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung, Schulleitung, Pflegedienstleitung, Stations-, sowie Bereichsleitung, Pflegeexperten und Mitarbeiter für die praktische Pflege.

Fazit: So unterschiedlich die Studiengänge sind, so unterschiedlich sind auch die Tätigkeitsbereiche. Viele Stellenangebote finden sich in patientenfernen Tätigkeitsbereichen. Ein Lösungsansatz, damit Absolventen eines pflegerischen Studiengangs in patientennahen Tätigkeitsbereichen arbeiten, stellt die Schaffung eines klaren Berufsbildes dar.

Abstract

Background: Since the beginning of the 1990s it has been possible to study nursing management, pedagogy and science in Germany. Since then, the educational landscape has evolved. A large number of heterogeneous courses of study has emerged. Due to the different courses of study, there are nurses with different qualifications, to whom the job market has to respond with suitable positions

Aim: The present work shows how the job market reacts to graduates of a course in nursing and where potential jobs can be found.

Methods: In order to achieve the goal, a job advertisement analysis was carried out. A total of 762 job advertisements from five specialist magazines from 2019 were viewed and 233 job offers were then evaluated.

Findings: Most job offers came from the economically strong federal states of Baden-Wuerttemberg, Bavaria and North Rhine-Westphalia. Hospitals and institutes for training, further education and further training advertised most job offers. The most frequent advertisements were aimed at graduates of the nursing education, nursing management and nursing science degree. Areas of activity for which academics were sought included teaching in basic and advanced training, school management, nursing management, ward and department management, nursing experts and employees for practical nursing.

Conclusion: The fields of activity are as different as the degree programs are. Many job offers can be found in areas of activity remote from the patient. One solution to ensure that graduates of a nursing degree work in patient-related areas of activity is to create a clear professional profile.

1 Einleitung

Seit mittlerweile drei Jahrzehnten befindet sich das große Spektrum der Pflegeberufe in einer Phase der Veränderung und Neuorientierung (Vgl. Kälble 2017, S.27). Änderungen in der Pflegeausbildung stehen immer im Zusammenhang mit gravierenden Personalmangel (Vgl. Moses 2015, S.157). Auch jetzt ist der Fachkräftemangel ein großes Thema. In Folge des Personalmangels kommt es zur Arbeitsverdichtung. Auch die Zunahme chronischer Krankheiten und hochkomplexer Pflegesituationen sind in jedem Bereich des Gesundheitswesens zu spüren. Immer wieder fällt das Stichwort der Akademisierung der Pflege als mögliche Antwort auf den demografischen Wandel mit all seinen Facetten.

In Deutschland gibt es deswegen eine Vielzahl von pflegerischen Studiengängen. Studienangebote befinden sich meist in den Bereichen des Pflegemanagements, der Pflegepädagogik, der Pflegewissenschaft und der hochschulischen Primärqualifikation. Im Wintersemester 2018/19 wurden 112 Bachelorstudiengänge und 32 Masterstudiengänge in Deutschland angeboten. Gewählt werden konnte zwischen Vollzeitstudium, berufsbegleitendem Studium, ausbildungsbegleitendem Studium, dualem Studium oder Fernstudium (Vgl. Heitmann/Reuter 2019, S.60). Trotz der Vielzahl an Studiengängen hat „die Akademisierung der Pflege einen schweren Stand“ (Sander/Schmidt 2017, S.103), da schlicht zu wenig entsprechende Beschäftigungsverhältnisse vorhanden sind. Ausnahmen stellen Bereiche des (höheren) Managements, sowie Lehrtätigkeiten dar. Für die direkte Pflege gilt nach wie vor die Weiterbildung als Königsweg (Vgl. Sander/Schmidt 2017, S.103).

Für viele Akademiker¹ stellt sich nach dem Studienabschluss die Frage nach der beruflichen Zukunft. Es fehlen eine einheitliche Taxonomie der Studiengänge, ebenso ein einheitliches Tätigkeitsprofil und die daraus folgenden Stellenbeschreibungen. Dadurch wird die Entscheidungsfindung für Hochschulabsolventen nicht gerade einfacher.

Diese Arbeit hat das Ziel herauszufinden, in welchen Bereichen sich mögliche Arbeitsplätze für Akademiker befinden. Um dieses Ziel zu erreichen, eignet sich die Methode der Stellenanzeigenanalyse. Dadurch lässt sich darstellen, wie der Arbeitsmarkt auf Hochschulabsolventen reagiert. Zu dem Oberbegriff der Pflegeakademiker zählen in dieser Bachelorarbeit Absolventen der Studiengänge Pflegepädagogik und Pflegemanagement, sowie Studiengänge mit pflegewissenschaftlichem Schwerpunkt.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechtsformen.

Die Forschungsfrage lautet: **Wie reagiert der Arbeitsmarkt auf Absolventen eines Studiengangs im pflegerischen Bereich?** Um diese Frage besser beantworten zu können, werden in dieser Arbeit folgende Teilfragen beantwortet:

- Welche Studienabschlüsse werden für welchen Arbeitsbereich nachgefragt?
- Gibt es Unterschiede in der regionalen Verteilung der Arbeitsplätze in Deutschland?
- Welche Arbeitgeber bzw. Institutionen suchen nach Akademikern?
- Wie werden Absolventen eines Studiums im Bereich der Pflege finanziell entlohnt?

Seit die ersten Pflegeakademiker auf den Arbeitsmarkt gekommen sind, hat sich die Arbeitsmarktsituation verändert, deswegen soll in dieser Arbeit auch diese Entwicklung dargestellt werden.

Im ersten Teil der Bachelorarbeit wird der aktuelle Stand der Akademisierung in Deutschland skizziert. Dabei wird auf die neuere geschichtliche Entwicklung eingegangen. Danach findet eine kurze Ergebnisdarstellung mehrerer aktueller Verbleibstudien von Absolventen pflegerischer Studiengänge statt. Bevor zur Datenerhebung übergegangen wird, gibt es einen Einblick in den aktuellen Stand zum Thema Stellenanzeigenanalyse.

Der zweite Teil der Arbeit befasst sich mit der eigentlichen Forschung. Die Stichprobe wird dargestellt und das Analyseinstrument ausführlich beschrieben. Die Erfassung und Auswertung der Daten mittels SPSS 26 folgt. Danach werden zentrale Ergebnisse zur Beantwortung der Forschungsfragen vorgestellt, parallel dazu verläuft die kritische Diskussion der Ergebnisse. Im Anschluss daran schließt sich die Darstellung des Verlaufs der Entwicklung über die Jahre 1996, 1999, 2009 und 2019 an. Ein abschließendes Fazit rundet die Arbeit ab.

2 Pflegerische Studiengänge: Darstellung der neueren Entwicklung

Seit Ende der 1980er forderten berufsschulisch ausgebildete Pflegefachpersonen eine wissenschaftliche Fundierung des Berufs. Durch eine Bildung auf Hochschulniveau war dies möglich (Vgl. Kälble 2013, S. 1127). Ab 1990 gelang es der Pflege Teilbereiche der Pflegepädagogik und des Pflegemanagements zu akademisieren. Diese Studiengänge setzten eine zuvor abgeschlossene Berufsausbildung voraus (Vgl. Dallmann/Schiff, 2016, S. 176). Gründe dafür waren unter anderem Pflegenotstand (1980), Defizite in pflegerischen Strukturen und die stetige Zunahme von Pflegebedürftigkeit (Vgl. Kälble 2013, 1129). Als Startschuss der Akademisierung in Deutschland wird von vielen die Denkschrift „Pflege braucht Eliten“ (1992) von der Robert Bosch Stiftung gesehen (Vgl. Köpke/Meyer, 2013, S. 51). Auf internationaler Ebene sorgte 1993 die Madrider Resolution des International Council of Nursing für Aufsehen. Darin sprach sich der ICN für den Ausbau von Forschung in der

Pflege aus (Vgl. Rixe/Löhr/Schulz 2017, S.27). Als Reaktion darauf wurden bis 1996 insgesamt 35 Studiengänge mit pflegerischem Schwerpunkt geschaffen (Vgl. Moses 2015, S.109). Bis zum Ende der 1990er Jahre entstanden viele Studiengänge, vor allem für Pflegemanagement und Pflegepädagogik. An pflegewissenschaftlichen Studiengängen, sowie an Promotions- oder Habilitationsmöglichkeiten mangelte es jedoch noch erheblich (Vgl. Moses 2015, S.113).

Im Zuge der Bologna-Reform (1999) und des Kopenhagener-Prozesses (2002) wurden diese Studiengänge auf das zweistufige Bachelor- und Master-System umgebaut (Vgl. Rixe/Löhr/Schulz 2017, S. 27). Daraus resultierte eine Vielzahl an heterogenen Studiengängen (Vgl. Kälble 2013, S. 1130). 2004 wurde in Berlin der erste duale Bachelorstudiengang Pflege angeboten. Seitdem nehmen die Zahlen der Hochschulen, die vor allem duale Studiengänge anbieten, rasant zu (Vgl. Heyelmann 2016, S. 62). Auch der Deutsche Wissenschaftsrat sprach sich für die hochschulische Bildung aus. 2012 empfahl er, dass Personal, welches in komplexen Pflegeberufen arbeitet, künftig an Hochschulen ausgebildet werden soll (Vgl. Deutscher Wissenschaftsrat 2012, S. 78). 2015 propagierten der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) und die Arbeitsgemeinschaft christlicher Schwesternverbände (ADS) in einem gemeinsamen Positionspapier, die Dualität der fachschulischen und hochschulischen Berufsausbildung zu beenden. Eine rein hochschulische Ausbildung sollte angestrebt werden (Vgl. DBfK/ADS 2015, S. 3). 2016 äußerte sich der DBfK erneut positiv zur hochschulischen Primärqualifizierung von Pflegefachpersonen. Durch ihren Einsatz könnte die direkte pflegerische Versorgung gesichert und verbessert werden. Gleichzeitig gab er zu bedenken, dass die Übernahme von Bildungs- und Führungsaufgaben nicht zum gewöhnlichen Aufgabengebiet gehören (Vgl. DBfK 2016, S.2)

Es gibt aktuell in Deutschland verschiedene Arten die Bachelor bzw. Master Qualifikation im pflegerischen Bereich zu erreichen. Ein Weg ist nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung ein Vollzeitstudium anzuschließen. Weitere Möglichkeiten sind unter anderem berufsbegleitendes Studium, Teilzeitstudium, ausbildungsintegrierendes Studium und ein Studium an der Fernhochschule (Vgl. Jürgens 2017, S. 67). Die einzelnen Studiengänge werden häufig nach ihrem gesetzten Schwerpunkt unterschieden: Pflegepädagogik, Pflegemanagement, Pflegewissenschaft und Pflege Dual sind die häufigsten Studiengangsbezeichnungen (Vgl. Krüger 2017, S. 13).

Bei **dualen**, ausbildungsintegrierenden **Studiengängen** wird der Ausbildungsinhalt auf die Akteure Hochschule, Berufs(fach)schule und Praxiseinrichtung aufgeteilt. Besonders die Berufs(fach)schule verfügt über Kooperationsbeziehungen zu den Praxispartnern. Jeder der

drei Akteure hat einen eigenen Verantwortungsbereich (Vgl. Deutscher Wissenschaftsrat 2012, S. 58). Absolventen des Studiengangs Pflege Dual erlernen dabei Erkenntnisse aus der Pflegewissenschaft anzuwenden, Handlungsweisen aus Theorie und Forschung abzuleiten, um Handlungen danach auszurichten, sowie die selbstständige Steuerung des Pflegeprozesses (Vgl. Böggemann/Kühme/Schöninger 2019, S.21). Es wird erwartet, dass ausbildungsintegrierende Studiengänge dauerhaft durch hochschulische, primärqualifizierende Studiengänge ersetzt werden (Vgl. Elsbernd/Bader 2017, S.11).

Bei **primärqualifizierenden Studiengängen** (=grundständig qualifizierend) kooperiert die Hochschule direkt mit Praxiseinrichtungen und nicht mit Berufsfachschulen. Die Prüfung zum Erreichen der Berufsbezeichnung findet in der Hochschule statt. (Vgl. Kälble 2013, 1130-1131). Mit Abschluss des Studiums wird die Qualifikation zum Tragen der Berufsbezeichnung sowie der Bachelorabschluss erlangt. Seit 2016 das Gesetz zur Reform der Pflegeberufe verabschiedet wurde können diese Studiengänge auf normativer Grundlage entstehen (Vgl. Dangel/Korporal 2016, S.8). In §37 PflBRefG wurde festgelegt, dass eine primärqualifizierende Pflegeausbildung an den Hochschulen verankert werden soll (Vgl. Bundesgesetzblatt 2017, S. 2593).

Aufgaben der **Pflegewissenschaft** und somit auch Aufgabe von Absolventen pflegewissenschaftlicher Studiengänge sind laut Brandenburg (2013, S. 254-255):

- Der Praxis zur Sprache verhelfen,
- Darstellung klinischer Problemstellungen, Phänomene und Fragen,
- Entwicklung und Überprüfung forschungsbasierter Pflegeverfahren,
- Entwicklung und Überprüfung von Instrumenten, Skalen und Dokumentationen zur Erleichterung der Praxis und
- die Praxis in einen gesellschaftlichen, philosophischen und kulturellen Kontext einfügen.

Seit 1993 der erste pflegewissenschaftliche Studiengang in Darmstadt entstanden ist (Vgl. Köhler-Offierski 1998, S. 9), nahm die Zahl der Studiengänge kontinuierlich zu. Bei einer Suche nach dem Studiengang Pflegewissenschaft wurden auf einer einschlägigen Homepage (www.pflegestudium.de) direkt 75 Hochschulen in Deutschland angezeigt, an denen ein pflegewissenschaftlicher Studiengang angeboten wird (Vgl. Pflegestudium, abgerufen am 27.02.2020). Die Diversität in den einzelnen Studiengangstiteln ist enorm: „Pflege, Evidenzbasierung pflegerischen Handelns, Bildung im Gesundheitswesen – Fachrichtung Pflege“, „Pflege“ und „Anwendungsorientierte Pflegewissenschaft“ sind nur drei von einer Vielzahl verschiedener gängiger Taxonomien.

Zu Beginn der Entwicklung von Studiengängen des **Pflegemanagements** waren die Inhalte noch „mehr oder weniger eng an die Themenfelder der PDL-Weiterbildung angeknüpft“ (Burkhardt 2018, S. 55) und um weitere Managementfelder, wie Qualitäts- und Personalmanagement, erweitert (Vgl. Burkhardt 2018, S. 56). Die meisten Studiengänge erfordern eine vorab abgeschlossene Berufsausbildung (Vgl. Heitmann/Reuter 2019, S.59). Durch die Bologna-Reform entwickelten sich die Studiengänge weiter. Trotz der Heterogenität der einzelnen Studiengänge zeigen sich inhaltliche Ähnlichkeiten: praktischer Bezug zum Gesundheitswesen sowie die Zentrierung der Inhalte auf Leitungsfunktionen im mittleren (Bachelorniveau) und höheren Management (Masterniveau) in der Pflege (Vgl. Burkhardt 2018, S. 59). Auf eine Begriffsabgrenzung zwischen Management und Leadership wird von verschiedenen Autoren verwiesen (Vgl. Lieb 2010, S. 25). Dies entspricht in etwa der Abgrenzung der Tätigkeiten des mittleren und höheren Managements. Unter dem Begriff Management wird das Lösen komplexer Aufgaben und Probleme durch gute Planung, Organisation und Kontrolle verstanden. Leadership dagegen beschäftigt sich mit Visionen, Strategien und Zielorientierung, um den Wandel einer Organisation voranzutreiben (Vgl. Kotter 1991, S. 36).

Um ein Studium der **Pflegepädagogik** zu beginnen muss auch hier in den meisten Fällen eine im Vorfeld abgeschlossene Ausbildung im pflegerischen Bereich vorliegen (Vgl. Heitmann/Reuter 2019, S.59). 1992 löste die Bezeichnung Lehrer für Pflegeberufe die bis dahin genutzte Bezeichnung der Lehrschwester ab (Vgl. Sieger 2018, S. 57). In einer weiteren Qualifizierungsoffensive wurden die Berufsbezeichnung des Diplompflegelehrers und des Pflegepädagogen eingeführt. Beide Bezeichnungen benötigten ein vorab abgeschlossenes Studium (Vgl. Sieger 2018, S. 60). Seit der Einführung des Krankenpflegegesetzes 2003 wurden erstmals als Einstellungskriterien für Schulleitungen sowie Lehrkräften eine abgeschlossene Hochschulausbildung festgelegt. Art der Hochschulausbildung und Fachrichtung des Studiums wurden nicht genauer beschrieben. Lehrkräfte für Pflegeberufe, die ihren Titel durch eine Weiterbildung erreicht hatten, erhalten nach §24 (2) KrPflG Bestandsschutz (Vgl. Sahmel, 2015, S. 108). Mit der Einführung des neuen Pflegeberufereformgesetzes 2017 fanden Konkretisierungen des alten Gesetzes statt. In §9 wurde festgelegt, dass Schulleitungen einen Hochschulabschluss auf mindestens Master- oder vergleichbarem Niveau vorweisen müssen. Lehrkräfte, die theoretischen Unterricht halten, benötigen auch einen Abschluss auf Master- oder vergleichbarem Niveau. Lehrkräfte, welche praktischen Unterricht geben, benötigen eine pflegepädagogische Hochschulausbildung, ein Ausbildungsniveau wurde nicht spezifiziert (Vgl. Bundesgesetzblatt 2017, S. 2585).

3 Stand des Wissens: Pflegekräfte mit Bachelorabschluss im Beruf

Wissenschaftliche Forschung im Sinne der Bildungs- und Qualifikationsforschung findet in der Disziplin Pflege häufig in Form von Verbleibstudien statt. In Punkt 3.1 werden exemplarisch verschiedene Verbleibstudien und deren Ergebnisse dargestellt. Neben Verbleibstudien gibt es im der Pflege häufig auch Arbeitgeberbefragungen (siehe z.B.: Simon/Flaiz 2015; Reinhardt-Meinzer 2015). Untersuchungen des Arbeitsmarktes anhand von Stellenanzeigen finden bislang im Bereich der Pflege jedoch kaum Anwendung (Vgl. Winter 2005, S. 100). Der Themenbereich der Stellenanzeigenanalyse wird an Hand zweier Beispielen im Punkt 3.2 genauer dargestellt.

3.1 Verbleibstudien

Büker und Strupeit führten im Sommer 2015 eine hochschulinterne Online-Verbleibstudie der Absolventen des Studiengangs Pflege Dual in München durch. Gefragt wurde unter anderem nach dem aktuellen Arbeitsfeld und den aktuellen Tätigkeitsbereichen. Die Hälfte der Befragten Personen arbeitete im Akutkrankenhaus, ein nicht unerheblicher Teil in der stationären Langzeitpflege und in der ambulanten Pflege. Auch andere Arbeitsbereiche wurden genannt, wie wissenschaftliche Arbeit an Hochschulen, Arbeit an Bildungsinstituten/Berufsfachschulen oder im ambulanten Hospizbereich. So vielfältig wie die verschiedenen Arbeitsfelder sind, so sind es auch die Tätigkeitsbereiche innerhalb dieser Arbeitsfelder. Neben der direkten Pflege am Patientenbett werden unter anderen edukative Aktivitäten, Mitarbeit im Qualitäts- oder Projektmanagement und Übernahme von Leitungsfunktionen aufgezählt. Obwohl die Anzahl der teilnehmenden Personen (n=40) sehr gering war, so zeigte sich trotzdem ein sehr vielfältiges Bild an potentiellen Arbeitsfeldern (Vgl. Büker/Strupeit 2016).

Baumann und Kugler publizierten 2019 eine Verbleibstudie von Absolventen primärqualifizierender Pflegestudiengänge. Bei der Studie handelte es sich um eine Querschnittstudie, die Befragung erfolgte als Online-Survey. 77,6% der Befragten (n=273) waren in der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege oder in der Altenpflege beschäftigt. Der restliche Prozentsatz war im Pflegemanagement, der Pflegepädagogik und/oder der Pflegewissenschaft tätig (Vgl. Baumann/Kugler 2019).

Eine weitere Verbleibstudie von primärqualifizierenden Studiengängen erschien 2019 von Dietrich et al. „Verbleibstudie von Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in Nordrhein-Westfalen (VAMOS)“ beleuchtete unter anderem, welche Tätigkeiten in welchen

Settings von Absolventen in der Pflege übernommen werden. Auch hier zeigte sich ein ähnliches Bild wie bereits mehrfach beschrieben: Pflegende arbeiten überwiegend im Krankenhaus am Patientenbett oder haben teilweise eine Lehrtätigkeit, eine wissenschaftliche oder managementbezogene Aufgabe inne. Auffällig hier ist jedoch, dass 37,1% der befragten Absolventen (n=218) den gleichen Aufgaben- und Tätigkeitsbereich besaßen, wie nicht fachschulisch qualifiziertes Pflegefachpersonal (Vgl. Dietrich et al., S.38-53).

Für das große Feld der Pflegepädagogen gibt es relativ wenige Verbleibstudien. Die wenigen Verbleibstudien sind meist als Querschnittstudie konzipiert und verfolgen vor allem Fragen des Berufsstarts, der Bewerbungsart und der aktuellen Arbeitsmarktsituation (Vgl. Reiber/Winter/Mosbacher-Strumpf 2015, S. 68-71). Reiber, Winter und Mosbacher-Strumpf führten eine Verbleibstudie von Absolventen pflegepädagogischer Studiengänge im Bundesland Baden-Württemberg durch. Fragestellungen waren unter anderem in welchem Tätigkeitsbereich die Absolventen arbeiten und wie sich die Arbeitsplatzsuche gestaltete. Der aufgenommene Tätigkeitsbereich entsprach überwiegend dem Profil und der Zielsetzung des Studiengangs (Vgl. Reiber/Winter/Mosbacher-Strumpf, 2015, S. 254).

Zur „Berufssituation der bayerischen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement“ führte Gensch (2003) eine bayernweite Verbleibstudie durch. Hier wurde deutlich, „dass sowohl eine inhaltliche Erweiterung der Tätigkeiten als auch eine Verlagerung zu neuen Berufsbereichen im Gesundheitsbereich [...] stattgefunden hat“ (Gensch 2003, S. 18). Tätigkeitsbereiche waren neben Krankenhäusern und Altenheimen auch Bildungsinstitute, Sozialstationen, Verbände, Verlage oder Industrie (Vgl. Gensch 2003, S.18-19).

Verbleibstudien zeigen also, dass Akademiker häufig in Berufen arbeiten, die dem gesetzten Studienschwerpunkt entsprechen. Managementabsolventen arbeiten im Bereich des Managements als Pflegedienstleitung, Pädagogen häufig an Schulen oder im Bereich der Fort- und Weiterbildung. Pflegewissenschaftler sind aktuell noch häufig im Forschungs- und Lehrbereich an Hochschulen tätig. Gleichzeitig zielen duale und primärqualifizierende Studiengänge auf eine patientennahe Versorgung ab (Vgl. Knopp/Jürgens/Krüger 2017, S. 19). Diese Aussage zeigt wie wichtig es ist, dass der Arbeitsmarkt vor allem auf Absolventen von ausbildungsintegrierenden oder primärqualifizierenden Studiengängen adäquat mit passenden Stellenanzeigen reagiert. Jedoch zeigen sich bezüglich der Implementierung von akademischem Pflegepersonal in der direkten Patientenversorgung im Krankenhaus noch viele Unklarheiten (Vgl. Bartels/Simon/Plohm 2012, S.552). Diese Unsicherheiten werden

auch durch eine Vielzahl an Forschungsarbeiten repräsentiert, die den Fokus auf der Implementierung von akademischen Pflegekräften haben (siehe z.B.: Andree, 2016; Eberhardt, 2017; Grünewald et al., 2014).

Um der Frage nachzugehen, ob und wie Akademiker vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden, können Stellenanzeigenanalysen Aufschluss geben.

3.2 Stellenanzeigenanalysen

Seit mittlerweile mehr als 30 Jahren wird die Methodik der Stellenanzeigenanalyse bewusst genutzt, um die Beschaffenheit von (Teil)Arbeitsmärkten zu beschreiben. Auch der zukünftige Qualifikationsbedarf kann dadurch vermutet werden. Die einzelnen Studien unterscheiden sich hinsichtlich der Zielsetzung und des methodischen Vorgehens enorm voneinander (Vgl. Sailer 2009, S. 36). Eine orientierende Literaturrecherche von Seiten der Autorin zeigt, dass Stellenanzeigenanalysen in verschiedensten Branchen und Bereichen zum Einsatz kommen (siehe z.B.: Gstettenhofer 2017; Bley/Weber 2012; Wildgrube 2017).

Auch der große Fachbereich der Pflege hat die Stellenanzeigenanalyse für sich entdeckt. Im Fokus der Analysen standen bereits Themen wie Stellenangebote für den Pflegeberuf generell (Vgl. Mamerow 1998), Stellenangebote für Absolventen von pflegebezogenen Studiengängen (Vgl. Kuhlmeier et al. 1998) und Stellenangebote für Diplom-Pflegewirte (Vgl. Adler et al., 2000). Mit Winters „Die ersten Pflegeakademiker in Deutschland. Arbeitsmarktperspektiven und Berufsverbleib in der Altenpflege“ (2005) gibt es die erste Erhebung darüber, in wie fern vor allem der Sektor Altenpflege von der Akademisierung profitieren kann.

Der Methodikteil dieser Arbeit orientiert sich an der Stellenanzeigenanalyse aus Winters Dissertation, weswegen an dieser Stelle kurz sein methodisches Vorgehen erläutert wird. Seine Arbeit ist in drei Teilbereiche untergliedert. Die quantitative Auswertung von Stellenanzeigen hatte zum Ziel die Entwicklung des Arbeitsmarkts für Pflegeakademiker zu untersuchen. In einem zweiten Schritt führte er Experteninterviews, um Erwerbschancen für Akademiker speziell im Altenpflegesektor zu untersuchen. Im Anschluss daran wurde eine schriftliche Befragung an Hochschulen durchgeführt um Erkenntnisse über den Berufsverbleib zu sammeln. Für die Stellenanzeigenanalyse des ersten Teils seiner Arbeit wurden 1451 Stellenanzeigen aus zwei Fachzeitschriften (Die Schwester / Der Pfleger und Altenpflege) aus den Jahrgängen 1996 und 1999 analysiert (Vgl. Winter 2005, S. 169).

Ein ähnliches Vorgehen wie Winter nutzt Fleischmann in ihrer Stellenanzeigenanalyse „Arbeitsmarktperspektiven für Absolventen pflegebezogener Studiengänge“ (2013). Ziel der

Arbeit war es aufzuzeigen, in welchen Tätigkeitsfeldern Pflegeakademiker gesucht werden und welche Qualifikationen vermehrt nachgefragt werden. Dafür wurden 2696 Stellenanzeigen aus neun Fachzeitschriften (Die Schwester / Der Pfleger, Dr. med. Mabuse, Heilberufe, Altenpflege, Altenheim, Care konkret, Häusliche Pflege, Pflegewissenschaft) einer Stellenanzeigenanalyse unterzogen (Vgl. Fleischmann 2013, S. 95).

Ein grundsätzliches Ziel von Stellenanzeigenanalysen ist die Vergleichbarkeit von Daten über Jahre hinweg (Vgl. Sailer 2009, S. 40). Gleichzeitig ist ein großer Schwachpunkt von Stellenanzeigenanalysen die Tatsache, dass die Forschung häufig nur einmalig für ein bestimmtes Jahr durchgeführt wird (Vgl. Sailer 2009, S.40). Damit das Ziel der Vergleichbarkeit über Jahre hinweg mit dieser Bachelorarbeit erreicht werden kann, wird sich die Methodik in dieser Arbeit an den ersten Teil von Winters Dissertation orientieren. Bereits Fleischmann hat das Analyseinstrument von Winter nach geringfügiger Modifikation für ihre Arbeit verwendet. Dadurch können die Ergebnisse beider Forschungsarbeiten mit den Ergebnissen dieser Bachelorarbeit verglichen werden, so dass letztendlich ein Vergleich der Jahrgänge 1996, 1999, 2009 und 2019 durchgeführt werden kann. Damit es zu keinen inhaltlichen Dopplungen kommt, wird an dieser Stelle auf die detaillierte Darstellung der Ergebnisse aus beiden eben genannten Stellenanzeigenanalysen verzichtet.

4 Material und Methode: die Stellenanzeigenanalyse

In dieser Arbeit stehen Stellenanzeigen für Absolventen pflegerischer Studiengänge im Mittelpunkt. Um die in der Einleitung formulierten Forschungsfragen beantworten zu können, wurde dafür die Methode der Stellenanzeigenanalyse gewählt. Zur Beantwortung aller Fragen wurden Stellenanzeigen aus dem Jahr 2019 als Arbeitsmaterial verwendet. Diese wurden in verschiedenen Fachzeitschriften veröffentlicht. Da es keine Forschungsteilnehmer gibt, die zur Beantwortung der Forschungsfrage befragt werden müssen, ist das gewählte Vorgehen nicht reaktiv. Die Ergebnisse können demnach also nicht durch Reaktionen der Befragten verzerrt werden (Vgl. Burzan 2015, S. 45). Stellenanzeigen sind akzidentale Dokumente, somit handelt es sich bei einer Stellenanzeigenanalyse um eine quantitative Dokumentenanalyse (Vgl. Mayer 2011, S. 221). Da die Anzeigen bereits vorhanden und frei zugänglich sind fallen keine weiteren Kosten für beispielsweise den Fragebogendruck an. Der Aufwand für die Informationsverarbeitung gilt dagegen als vergleichsweise hoch (Vgl. Dietzen/Kloas 1999, S. 16).

Zu Beginn wurden alle Stellenanzeigen aus 58 Ausgaben von fünf verschiedenen Pflegefachzeitschriften gesichtet und nach Ein- und Ausschlusskriterien sortiert. Das

theoretische Vorgehen orientiert sich an Bortz und Döring (2016, S. 555 ff) und ist im Folgenden genau beschrieben.

4.1 Die Stichprobe

Da davon auszugehen ist, dass in Fachzeitschriften mehr fachspezifische Stellenanzeigen zu finden sind als in allgemeinen Tages- und Wochenzeitungen (Vgl. Kuhlmeier et al., 1998, S.26), wurden zur Datenerhebung ausschließlich Fachzeitschriften verwendet. Die Stichprobe setzt sich aus Stellenanzeigen für akademisches Pflegepersonal zusammen, welche in fünf überregional erscheinenden Fachzeitschriften im Zeitraum von 01/2019 bis 12/2019 publiziert wurden. Der Zeitraum eines Kalenderjahres wurde gewählt, um „saisonale Schwankungen des Arbeitsplatzangebotes zu vermeiden und ein möglichst repräsentatives Bild der [...] Arbeitsmarktsituation zu erhalten“ (Winter 2005, S.143). Über die genutzten Zeitschriften und deren Erscheinungsweise gibt nachfolgende Abbildung 1 Aufschluss.

Fachzeitschrift	Erscheinungsweise	Eingeschlossene Ausgaben
Die Schwester Der Pfleger	Monatlich	12
Altenheim	Monatlich	12
Kinderkrankenschwester	Monatlich	12
Pflegezeitschrift	Monatlich, außer Januar/Februar	11
Heilberufe	Monatlich, außer Juli/August	11

Abbildung 1: Genutzte Fachzeitschriften, eigene Darstellung.

Insgesamt wurden im Jahr 2019 in den fünf Fachzeitschriften 762 Stellenanzeigen veröffentlicht. In einigen Stellenanzeigen befanden sich teilweise mehrere verschiedene Stellenangebote. Um die Daten besser auswerten zu können, wurde jedes Stellenangebot, welches sich in einer Stellenanzeige befindet, als ein einzelnes Stellenangebot betrachtet. Somit ergibt sich eine Gesamtzahl der erfassten Stellenangebote von 906.

Wurden in einer Stellenanzeige mehrere Stellenangebote beschrieben, war nicht immer auf Anhieb ersichtlich, ob es sich dabei um verschiedene zu besetzende Stellen handelte, oder, ob es sich dabei um eine zu besetzende Stelle handelte, auf die sich Bewerber mit verschiedenen Qualifikationen bewerben können. Um eine einheitliche Auswertung zu gewährleisten wurden vorab folgende Kriterien festgelegt:

- Stellenangebote die mit „bzw.“, „oder“ oder „/“ verbunden wurden, zählen als ein Stellenangebot (*Beispiel: Lehrer für Pflegeberufe oder Pflegepädagogen → ein Stellenangebot*).

- Stellenangebote die mit „und“ oder „sowie“ verbunden sind, zählen als jeweils ein Stellenangebot (Beispiel: Wir suchen Gesundheits- und Krankenpfleger und Altenpfleger, sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger → drei Stellenangebote).
- Stellenangebote die nach mehreren Arbeitskräften suchen, werden als ein Stellenangebot gesehen, da nicht ersichtlich ist, wie viele Arbeitskräfte tatsächlich gesucht werden (*Beispiel: Wir suchen mehrere Gesundheits- und Krankenpfleger → ein Stellenangebot*).
- Stellenangebote, die nach mehreren Arbeitskräften suchen, wobei verschiedene Qualifikationen/Berufsbezeichnungen der Arbeitskräfte aufgezählt werden, werden als jeweils ein Stellenangebot gesehen (*Beispiel: Wir suchen mehrere Gesundheits- und Krankenpfleger, Heilerziehungspfleger, Erzieher → drei Stellenangebote*).
- Stellenangebote, die nach mehreren Arbeitskräften suchen, die mit gleicher Qualifikation in verschiedenen Fachbereichen arbeiten können, werden als insgesamt ein Stellenangebot gesehen, da auch hier nicht ersichtlich ist, wie viele Arbeitskräfte tatsächlich gesucht werden (*Beispiel: Wir suchen Gesundheits- und Krankenpfleger unsere Pflegestationen, Intensivstationen und für unsere OPs → ein Stellenangebot*).
- Stellenangebote, die optisch voneinander getrennt stehen, durch Strichpunkte oder als Fettdruck, werden als jeweils ein Stellenangebot gesehen (*Beispiel: Wir suchen Sie als – Akademische Pflegefachkraft – Pflegerische Leitung – Pflegefachkraft → drei Stellenangebote*).

Eine weitere Unklarheit stellen viele Stellenanzeigen für Arbeitsstellen in der Lehrtätigkeit dar. In einigen Stellenanzeigen wird nach ‚Lehrern für Pflegeberufe‘ gesucht, andere Arbeitgeber suchen nach ‚Pflegepädagogen‘. Lehrer für Pflegeberufe dagegen ist einerseits ein Oberbegriff für Menschen, die eine Lehrtätigkeit innehaben, andererseits sind Lehrer für Pflegeberufe auch Absolventen einer Weiterbildung. Das heißt Lehrer für Pflege können sowohl Lehrer mit Hochschulabschluss als auch ohne Hochschulabschluss sein. Nach Auskunft des Bundesverband Lehrende für Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS) e.V. auf Nachfrage der Autorin gibt es keine einheitliche Bezeichnung für die Abschlüsse von Studiengängen im pflegerischen Bereich. Um Interpretationsfehler von Seiten der Autorin zu vermeiden, werden nur Stellenanzeigen in die Auswertung mit einbezogen, die entweder im Titel der Stellenanzeige nach Pflegepädagogen suchen oder Stellenanzeigen, in denen explizit nach Absolventen einer Hochschule/Universität gesucht wird.

Die Anzahl und Diversität von Stellenangeboten ist enorm. Um die Fragestellung genau beantworten zu können, wurden im Vorfeld zusätzlich zu den bereits beschriebenen Kriterien folgende Ein- und Ausschlusskriterien festgelegt.

Einschlusskriterien:

- Stellenanzeigen aus Deutschland
- folgende Stichwörter oder artverwandte Wörter: Studium, Wissenschaft, Management, Pädagogik/Pflegepädagoge, Bachelor, Master, Promotion, Diplom, akademisch

Ausschlusskriterien:

- Stellenanzeigen aus dem Ausland
- Anzeigen, die keine näheren Informationen über die Anforderungsprofile beinhalten
- Stellenangebote ohne pflegerischen Bezug (zum Beispiel: Ärzte, Sozialarbeiter)

Insgesamt befinden sich in den fünf genutzten Zeitschriften 762 Stellenanzeigen und 906 Stellenangebote. 279 Stellenangebote suchen gezielt nach Absolventen eines Studiengangs. Nach Ausschluss von Dopplungen konnten insgesamt 233 Stellenangebote für die weitere Analyse identifiziert werden. Alle Angebote wurden digitalisiert und für die weitere Auswertung nummeriert.

Über das genaue Vorgehen gibt nachfolgende Abbildung 2 einen Überblick.

Einschlusskriterien / Suchbegriffe:

- Stellenanzeigen aus Deutschland
- folgende Stichwörter oder artverwandte Wörter:
Studium, Wissenschaft, Pädagogik/Pflegepädagogie, Management, Bachelor, Master, akademisch

Ausschlusskriterien:

- Stellenanzeigen aus dem Ausland
- Anzeigen, die keine näheren Informationen über die Anforderungsprofile beinhalten
- Stellenangebote ohne pflegerischen Bezug (zum Beispiel: Ärzte, Sozialarbeiter)

Veröffentlichungszeitraum:

Januar 2019 – Dezember 2019

genutzte Fachzeitschriften:

Die Schwester, Der Pfleger; Kinderkrankenschwester; Heilberufe; Altenheim; Pflegezeitschrift

906 Stellenangebote insgesamt:

Die Schwester / Der Pfleger	626
Kinderkrankenschwester	106
Heilberufe	65
Altenheim	44
Pflegezeitschrift	65

Ausschluss von Angeboten auf Grund der Ein- und Ausschlusskriterien:

Die Schwester / Der Pfleger	220
Kinderkrankenschwester	9
Heilberufe	19
Altenheim	16
Pflegezeitschrift	15

Ausschluss von Angeboten auf Grund von Dopplungen:

Die Schwester / Der Pfleger	198
Kinderkrankenschwester	7
Heilberufe	9
Altenheim	10
Pflegezeitschrift	9

Insgesamt konnten 233 Stellenangebote für die weitere Forschung identifiziert werden

Abbildung 2: Flow Chart, eigene Darstellung.

4.2 Das Analyseinstrument

Quantitative Inhaltsanalysen folgen immer einem mehrstufigen Prozess. Bis jetzt wurde die Forschungsfrage erläutert, die Stichprobe bestimmt und das Untersuchungsmaterial wurde archiviert und aufbereitet. In diesem Schritt geht es darum, ein passendes Analyseinstrument bzw. Kategoriensystem deduktiv zu entwickeln (Vgl. Bortz/Döring 2016, S. 555).

Das Analyseinstrument, welches Winter für einen Teil seiner Dissertation genutzt hatte, zeigte gute Reliabilität (Vgl. Winter 2005 S. 149; Fleischmann 2013, S.94). Um nach der Ergebnisdarstellung einen Vergleich der Ergebnisse aus verschiedenen Jahrgängen durchführen zu können, wird Winters Kategoriensystem in leicht modifizierter Abwandlung verwendet, so dass das Kategoriensystem folgende Themenschwerpunkte umfasst:

- Bundesland, in dem der Arbeitsplatz zu besetzen ist
- Art des Arbeitgebers bzw. der inserierenden Einrichtung
- Vergütungssituation, Gehalt
- Ausgeschriebene Stelle bzw. zu besetzender Tätigkeitsbereich
- gewünschte Fachrichtung und Qualifikation des Abschlusses
- Berufserfahrung

„Ganz dem sozialwissenschaftlichen Grundsatz folgend, dass die Bezeichnung von Variablen und die Festlegung der Ausprägungen eine Frage der Definition ist“ (Sailer 2009, S. 67) werden im Folgenden die einzelnen Kategorien (Variablen) erklärt und mit Beispielen belegt.

Bundesland, in dem der Arbeitsplatz zu besetzen ist

Hier handelt es sich um die 16 Bundesländer in Deutschland. Mit dieser Kategorie soll der Frage nach der regionalen Verteilung der Arbeitsplätze innerhalb Deutschlands nachgegangen werden.

Art des Arbeitgebers bzw. der inserierenden Einrichtung

Hierbei handelt es sich um die Institutionen, welche die Stellenangebote inserierten. Mögliche Arbeitgeber sind Krankenhäuser, stationäre Altenpflegeeinrichtungen, ambulante Dienste, die Stadt oder die Kommune. Auch Berufsfachschulen, Hochschulen oder Universitäten sind mögliche Arbeitgeber.

Vergütungssituation, Gehalt

Durch die Frage nach der Vergütungssituation wird aufgezeigt, ob der Bewerber bereits im Vorfeld weiß, mit wie viel Gehalt er rechnen kann. Auch ist dadurch erkennbar, ob die Qualifikation durch ein abgeschlossenes Studium angemessen vergütet wird.

Ausgeschriebene Stelle bzw. zu besetzender Tätigkeitsbereich

Darunter sind die Arbeitsplätze an sich zu verstehen, für die Akademiker gesucht werden. Pflegedienstleitung, Stationsleitung, Bereichsleitung, Lehrtätigkeit in Aus-, Fort- und Bildungszentren sind nur einige Beispiele.

Gewünschte Fachrichtung des Abschlusses

Um die oben genannten Tätigkeitsbereiche optimal erfüllen zu können, wünschen sich Arbeitgeber von Akademikern häufig den Studienabschluss in einem gewissen Bereich. Unterschieden wird hier zwischen Pflegepädagogik, -management und -wissenschaft, sowie Pflege Dual. Bereits bei der ersten Sichtung der Stellenangebote wurde ersichtlich, dass sich einige Angebote an Absolventen eines Studiums im pflegerischen Bereich, ohne genauere Angabe des Schwerpunkts, wenden. Deswegen ist auch dies eine mögliche Kategorie.

Gewünschte Qualifikation des Abschlusses

Nicht nur die Fachrichtung des Studiums ist entscheidend, um eine Arbeitsstelle zu bekommen, sondern auch das Qualifikationsniveau. Zu unterscheiden ist zwischen Bachelor, Master, Diplom und Weiterbildungen. Nur Angebote, die nach Absolventen eines Studiums oder nach Absolventen einer Weiterbildung suchen, wurden aufgenommen.

Wird Berufserfahrung gewünscht?

Mit dieser Frage soll untersucht werden, ob Arbeitgeber Berufserfahrung von potentiellen Bewerbern erwarten. Auch wird der Frage nachgegangen, ob diese Berufserfahrung zwingend erforderlich ist, um die Stelle anzutreten, oder ob es sich um eine wünschenswerte Qualifikation handelt.

Wird eine abgeschlossene Berufsausbildung im Gesundheitswesen vorausgesetzt?

Diese Frage verfolgt das gleiche Ziel wie die Frage nach der Berufserfahrung. Ein interessanter Faktor in der Ergebnisauswertung wird sein, ob es einen Zusammenhang zwischen gewünschter Berufserfahrung und -ausbildung gibt.

4.3 Der Pretest

Für die Durchführung des Pretests wurden 10% der Daten genutzt, dies entspricht bei einer Gesamtzahl von 233 Stellenangeboten aufgerundet 24 Stellenangebote. Die Auswahl der Stellenangebote erfolgte nach dem Zufallsprinzip.

Das Kategoriensystem wurde im Verlauf des Pretests induktiv modifiziert. Die Kriterien zur Erstellung nominalskaliert Kategorien dienten der Überarbeitung und Anpassung des Kategoriensystems (Vgl. Bortz/Döring 2016, S. 238). Auf die Erstellung eines Kodierhandbuches wurde verzichtet, da die Kodierung nicht von externen Kodierern, sondern von der Autorin selbst durchgeführt wurde. Über geänderte Kategorien gibt nachfolgende Abbildung 3 einen Überblick.

Kategorie	Änderung
Art des Arbeitgebers bzw. der inserierenden Einrichtung	Die zwei Antwortmöglichkeiten „Berufsfachschule“ und „Fort- und Weiterbildungsinstitute“ wurde zu einer neuen Antwort „Aus-, Fort- und Weiterbildungsinstitute“ zusammengefasst. Beim Pretest fiel außerdem auf, dass viele Aus-, Fort- und Weiterbildungsinstitute an Krankenhäuser angegliedert sind. Trotz dieser Tatsache wird das Stellenangebot von der Bildungsinstitution verfasst, so das als Arbeitgeber nicht das Krankenhaus angegeben wird, sondern die Bildungsinstitution.
Ausgeschriebene Stelle bzw. zu besetzende Tätigkeitsbereiche	Zur Antwortmöglichkeit der „Heim- und Einrichtungsleitung“ wurde noch die Stellvertretung hinzugefügt. Als neue Antwortmöglichkeit kristallisierte sich der Punkt „Mitarbeiter in Wissenschaft und Forschung“ heraus. Unter das Stichwort „Bereichsleitung“ fallen auch Abteilungsleitungen für spezielle Bereiche wie beispielsweise der OP-Bereich.
Gewünschte Qualifikation	Die bereits bestehenden Wahlmöglichkeiten wurden um die Promotion ergänzt. Der Punkt „Studium generell“ wird genauer definiert. Darunter fallen alle Anzeigen, die keine genaue Angabe zur Art des Abschlusses machen, sondern nach Bewerbern mit abgeschlossenem Hochschulstudium suchen. In wenigen Fällen wird nach Absolventen eines Studiengangs mit ähnlichen Inhalten wie einer Weiterbildung zur

	Stationsleitung/Pflegedienstleitung gesucht, ohne dabei einen genauen Studiengang zu formulieren. Diese Angaben werden auch dem Punkt „Studium generell“ zugeordnet.
Wird Berufserfahrung gewünscht?	Diese Kategorie wurde auf Grund sehr unterschiedlicher Angaben in Stellenangeboten komplett überarbeitet. Mögliche Antworten sind jetzt „Ja, muss“, „Ja, kann“ und „Keine Angabe“. Wenn in Stellenanzeigen zusätzlich zu einem beispielsweise abgeschlossenen Management Studium eine Weiterbildung für psychiatrische Pflege verlangt wird, so ist davon auszugehen das sowohl Berufserfahrung als auch eine Berufsausbildung im Gesundheitswesen vorausgesetzt wird.
Wird eine abgeschlossene Berufsausbildung im Gesundheitswesen vorab vorausgesetzt?	Die Möglichkeiten wurden auf Grund besserer Handhabbarkeit und Übersichtlichkeit den Antwortmöglichkeiten der Kategorie „Berufserfahrung“ angepasst.

Abbildung 3: Änderungen im Kategoriensystem.

Das endgültige Analyseinstrument befindet sich zur Ansicht im Anhang.

Da Winters Analyseinstrument doch mehr überarbeitet werden musste als ursprünglich vorgesehen war, wurde die Reliabilität des erarbeiteten Kategoriensystems berechnet. Die Berechnung der Reliabilität bei nominalskalierten Daten lässt sich anhand der prozentualen Übereinstimmung berechnen. Ein großer Nachteil in dieser Berechnung ist jedoch die Überschätzung der Übereinstimmungen, da Zufallsübereinstimmungen nicht berücksichtigt werden. Aus diesem Grund zieht der Cohens Kappa-Koeffizient die Zufallsübereinstimmungen ab und ist somit aussagekräftiger (Vgl. Bortz/Döring 2016, S. 566-568). Der Pretest fand insgesamt zweimal mit dem gleichen Datensatz und im Abstand von fünf Tagen statt. Es wurden jeweils 24 Stellenanzeigen anhand des Kategorienschemas analysiert. Das Kategoriensystem umfasst 19 Variablen, die Anzeigennummer ausgeschlossen. Es fanden also insgesamt 912 Kodierungen statt, wobei es 901 Übereinstimmungen gab. Die prozentuale Übereinstimmung liegt bei 98,79% und somit nahe an 100%, weswegen von guter Reliabilität auszugehen ist. Auf Grund der sehr hohen Übereinstimmung wurde an dieser Stelle auf die weitere Berechnung des Cohens Kappa-Koeffizient verzichtet.

4.4 Die Erfassung und Auswertung der Daten

Die Datenauswertung der 233 Stellenangebote erfolgte anhand des bereits ausführlich beschriebenen Kategorienschemas mit dem Statistikprogramm SPSS 26.

5 Ergebnisdarstellung und Diskussion

Die Darstellung und Diskussion der Ergebnisse ist in die einzelnen Themenbereiche der Stellenanzeigenanalyse gegliedert. Für die meisten Themenbereiche beträgt die Gesamtzahl 233 (n=233). Bei den Fragen nach der gewünschten Fachrichtung und Qualifikation waren Mehrfachantworten möglich, so dass die Gesamtzahl in diesen Fällen nach oben hin abweicht.

5.1 Bundesland, in dem der Arbeitsplatz zu besetzen ist

Ergebnisdarstellung

Die meisten Stellenangebote kamen aus Baden-Württemberg (30,5% bzw. n=71). Bayern liegt mit 47 Stellenangeboten (20,2%) mit einigem Abstand an zweiter Stelle. Dicht gefolgt mit den drittmeisten Angeboten kommt Nordrhein-Westfalen mit 43 Angeboten (18,5%). Hessen (7,3% bzw. n=17) und Niedersachsen (6,4% bzw. n=15) erreichen jeweils 5%. Unter 5% der Stellenangebote wurden in absteigender Reihenfolge in folgenden Bundesländern inseriert: Bremen (3,4% bzw. n=8), Hamburg (3,0% bzw. n=7), Berlin und Rheinland-Pfalz (je 2,1% bzw. n=5), Schleswig-Holstein (1,7% bzw. n=4), Thüringen und Brandenburg (je 1,3% bzw. n=3). Unter 1% kommen die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern (0,9% bzw. n=2), Saarland (0,9% bzw. n=2) und Sachsen-Anhalt (0,4% bzw. n=1). Kein Stellenangebot kam aus Sachsen, wie in Abbildung 4 ersichtlich wird.

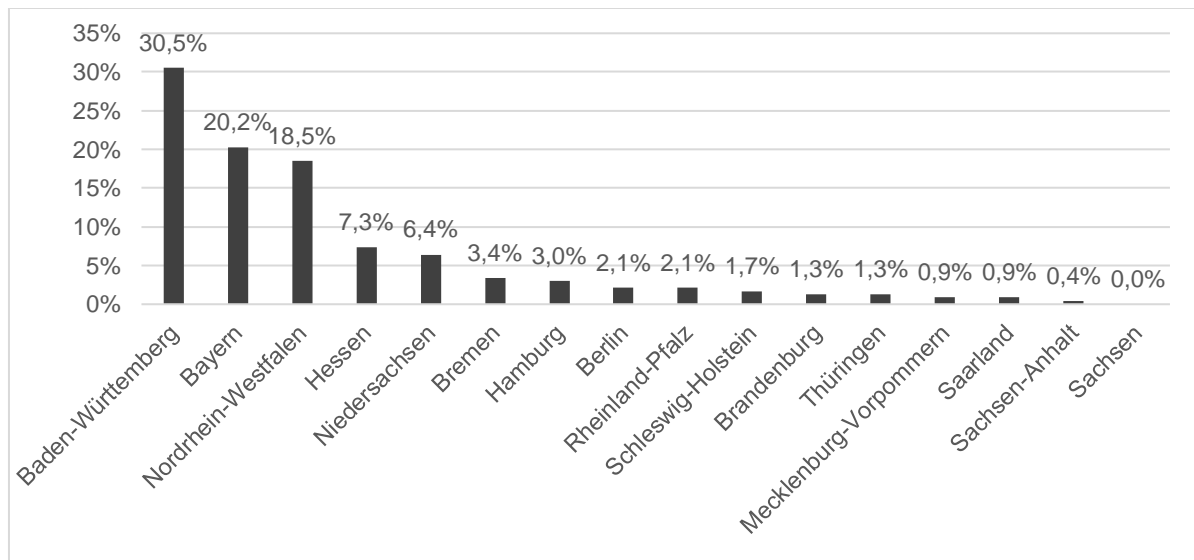


Abbildung 4: Bundesländer in denen Akademiker gesucht werden, eigene Darstellung.

Ergebnisdiskussion

Die meisten Stellenangebote kamen aus den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen. Zusammen stellen sie knapp zwei Drittel aller Angebote (69,2%). Diese Bundesländer sind eher wirtschaftlich stark, was sich auch im aktuellen Bruttoinlandsprodukt widerspiegelt. Auch hier sind die gleichen drei Bundesländer Spitzenreiter (Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2019a). Ähnlichkeiten in der Anzahl und Verteilung der Stellenangebote zeigen sich auch in Hinblick auf die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen für Gesundheits- und Krankenpflegekräfte generell. Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg sind auch hier die Top 3 (Vgl. Isfort et al. 2018, S.36). Schlusslichter sind Sachsen mit keinem Stellenangebot, Mecklenburg-Vorpommern mit einem Angebot, Sachsen-Anhalt und Saarland mit je zwei. Dies lässt sich nur bedingt mit der hiesigen Wirtschaft begründen, da sich das Bundesland Sachsen im oberen Mittelfeld des Bruttoinlandsproduktes befindet (Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2019a). Auch die Annahme, je kleiner ein Bundesland, desto weniger Stellenangebote, trifft hier nicht zu. Zum Beispiel ist Mecklenburg-Vorpommern das sechstgrößte Bundesland (Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019b) und trotzdem gab es dort nur zwei Stellenangebote. Hier stellt also die Frage wieso es so wenige bis keine Stellenangebote gibt. Liegt es doch an der wirtschaftlichen Situation? Ist der Markt für Akademiker bereits gesättigt oder gibt es einfach keine Arbeitsplatzangebote für diese Qualifikation?

Die Frage nach der ungleichen Verteilung der Arbeitsplätze beschäftigte bereits Winter. Als mögliche Gründe wurden der doppelte Wandlungsprozess auf Grund der Wiedervereinigung und der Gesamtdeutschen Gesundheitsreform genannt (Vgl. Winter 2005, S.178). Für die aktuelle Forschung stellt sich die Frage, inwiefern die Debatte um die alten oder neuen

Bundesländer jetzt, 30 Jahre nach dem Mauerfall, noch immer Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation nimmt. Auch die Wahl der gewählten Fachzeitschriften (Altenheim und die Schwester/der Pfleger) wurde von Winter kritisch hinterfragt, da es sich um zwei Zeitschriften westdeutschen Ursprungs handelt. Bei der aktuellen Untersuchung, sowie auch bei Fleischmanns Forschung, wurden verschiedene Fachzeitschriften gewählt und trotzdem ähneln sich die Ergebnisse. Die Frage nach der ungleichen Verteilung kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden, es wird weitere Forschung in diesem Bereich benötigt.

5.2 Art des Arbeitgebers bzw. der inserierenden Einrichtung

Ergebnisdarstellung

Krankenhäuser (45,1% bzw. n=105), sowie Aus-, Fort- und Weiterbildungsinstitute (44,2% bzw. n=103) inserierten zusammen mehr als zwei Drittel aller Stellenangebote (89,3%). Die restlichen 10,7% kamen in absteigender Reihenfolge von stationären Altenpflegeeinrichtungen (5,6% bzw. n=13), Rehabilitationseinrichtungen (2,1% bzw. n=5) und ambulanten Diensten (0,9% bzw. n=2). Jeweils ein Stellenangebot (je 0,4%) kam aus den Bereichen Hochschule/Universität, Hospiz, Medizinischer Dienst der Krankenkassen, Cornelsen Verlag und vom Träger einer Intensivpflege Wohngemeinschaft.

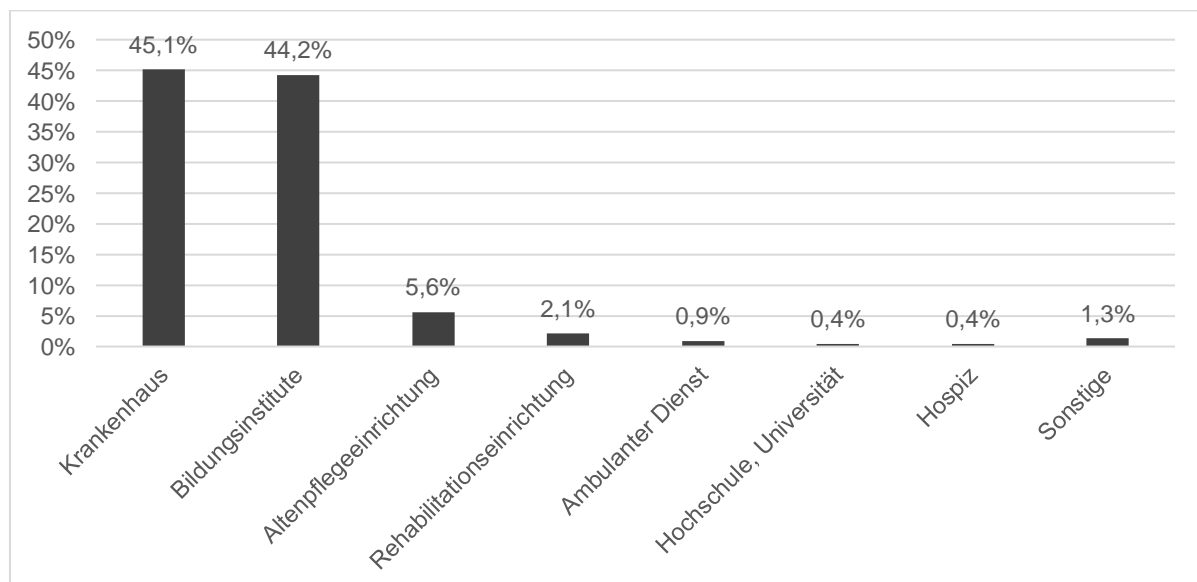


Abbildung 5: Institutionen in denen Akademiker gesucht werden, eigene Darstellung.

Ergebnisdiskussion

Knapp 90% aller Anzeigen kamen von Krankenhäusern und Instituten der Aus-, Fort- und Weiterbildung, wobei hier nicht zwischen Berufsschulen, Akademien oder Ähnlichem

unterschieden wurde. Erst mit sehr großem Abstand folgten Altenpflegeeinrichtungen, Rehabilitationseinrichtungen und ambulante Pflegedienste.

Die niedrige Zahl an Stellenangeboten für das Jahr 2019 aus dem Altenpflegebereich erscheint in Zeiten des demografischen Wandels auffallend gering. Bis zum Jahr 2060 soll die Bevölkerung nur in geringem Maß wachsen, jedoch werden dann weitaus mehr Menschen über 65 Jahre sein als jetzt (Vgl. Leist 2018, S.5). Auch die Lebenserwartung wird bis 2060 im Schnitt für Frauen um 4,7 auf 88,8 und bei Männern um 5,7 auf 84,8 Jahre zunehmen (Vgl. Verband der Ersatzkassen e.V. 2019, S.7). Gleichzeitig steigt mit dem Alter die Zahl an chronischen Krankheiten und Multimorbidität (Vgl. Nowossadeck 2012, S.3) und somit die Anzahl Pflegebedürftiger. 2017 gab es in Deutschland 3.414.000 pflegebedürftige Menschen (Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019c), wovon 818.000 in Pflegeheimen und etwas mehr als dreimal so viele pflegebedürftige Menschen zu Hause versorgt waren (Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019d). 1999 lag die Zahl der Pflegebedürftigen, die in stationären Altenpflegeeinrichtungen versorgt wurden, bei 573.000 Menschen (Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019d).

Es zeigt sich also, dass die Zahl der Menschen, die in einer stationären Langzeitpflegeeinrichtung leben, in den letzten Jahren zunahm. Jedoch nahm die Zahl der Stellenangebote für Hochschulabsolventen im Altenpflegesektor im gleichen Zeitraum stark ab. 1999 zeigte sich ein gegenläufiger Trend für den Bereich der Altenpflege. Es kam im Vergleich zum Jahr 1996 zu einer „Verzehnfachung von Ausschreibungen, in denen eine Weiterbildung oder aber ein pflegespezifisches Studium als Bedingung für eine Anstellung“ (Winter 2005, S. 195-196). Die Zahl der Anzeigen, die nur nach Akademikern suchte verdreifachte sich (Vgl. Winter 2005, S. 196). Begründet war die Zunahme durch den Abbau von Krankenhauskapazitäten und gleichzeitig wurde der Altenpflegebereich als wachstumsstärkster Bereich, mit Blick auf den demografischen Wandel, angesehen (Vgl. Winter 2015, S. 175).

Daraus resultiert die Frage, weswegen die Ergebnisse der aktuellen Stellenanzeigenanalyse einen gegenläufigen Trend im Bereich der Altenpflege aufzeigen. Werden Stellenangebote über andere Kanäle wie das Internet inseriert? Werden in diesen Branchen Pflegekräfte mit Weiterbildung, die in der aktuellen Stichprobe nicht mit einbezogen wurden, bevorzugt? Ist der Markt bereits gesättigt? Besteht generell kein Bedarf an Hochschulabsolventen?

Auffallend ist, dass der Bereich der Kinderpflege in keiner Stellenanzeigenanalyse extra gegliedert wurde. In der jetzigen Analyse wurde erstmals eine Fachzeitschrift aus dem Bereich der Kindergesundheits- und Krankenpflege (Kinderkrankenpflege) mit in die Stichprobe genommen, jedoch wurden Stellenangebote, die explizit akademisierte Kinderfachpfleger ansprechen, nicht als gesonderte Antwortmöglichkeit definiert. Bei

weiteren Analysen sollte dies in der Kategoriendefinition Beachtung finden. Jedoch ist es mit Hinblick auf die generalistische Ausbildung fraglich, ob eine Abgrenzung, wie sie bis jetzt üblich war, überhaupt noch notwendig sein wird.

5.3 Vergütungssituation, Gehalt

Ergebnisdarstellung

In nur 12 Stellenangeboten wurde sowohl der Tarif als auch die Entgeltgruppe genannt, in welche die potentiellen Arbeitnehmer eingruppiert werden. In knapp der Hälfte aller Stellenangebote (45,1%) wurde keine genaue Information bezüglich des Gehalts gegeben. In 70 Stellenangeboten (30%) wurde gesagt, dass sich das Gehalt nach dem Tarifvertrag der öffentlichen Dienste (TVöD) richtet, in 22 Angeboten (9,4%) wurden die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) genannt. Mit Bezahlung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) wurde in 4,3% (n=10) geworben, in 1,7% (n=4) mit dem Tarifvertrag für Berufsgenossenschaftlicher Angestellte (TV-BG). Die Vergütung nach den kirchlichen Tarifverträgen (KTD) und nach dem Bundes-Angestelltentarif (BAT) erfolgte in jeweils 1,3% der Fälle (n=3). In 3,0% der Fälle (n=7) erfolgte die Entlohnung nach Haustarif, eine übertarifliche Entlohnung erfolgte lediglich in einem Fall (0,4%). Jeweils eine Nennung hatten: Tarifvertrag für Unikliniken Baden-Württemberg (TV-UK), Tarifvertrag des Medizinischen Dienst der Krankenkassen, Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS), Tarifvertrag für Universitätsmedizin Rostock und Greifswald im Tarifverbund Nord (TV-UMN), Tarifvertrag für die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (TV DRV KBS), Tarifvertrag Verband Kirchlicher Krankenhausdienstgeber Hamburg (TV-VKKH), Arbeitsvertragsbedingungen II des Paritätischen Wohlfahrtsverband (AVB II) und die Professorenbesoldungsgruppen.

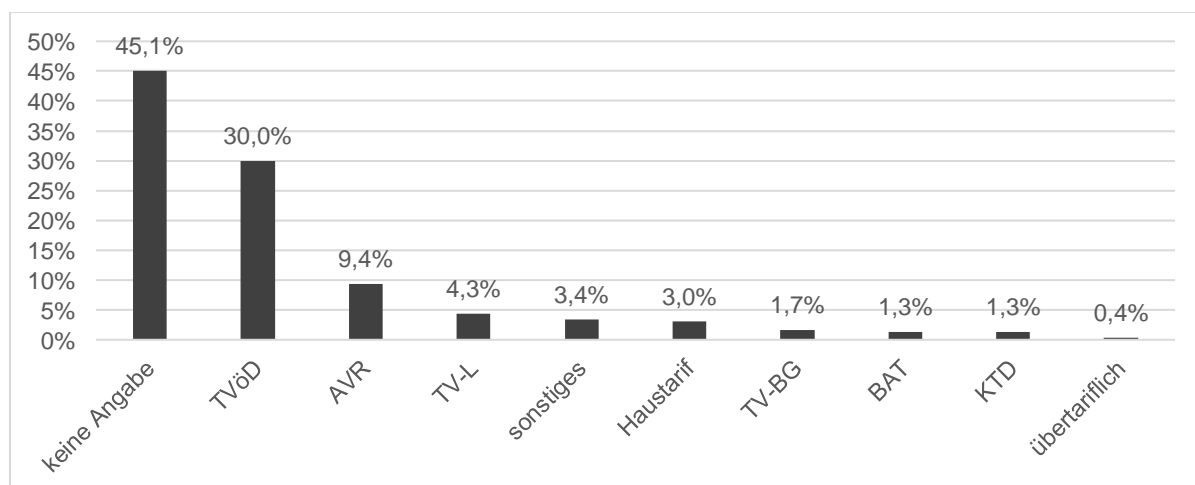


Abbildung 6: Vergütungssituation, eigene Darstellung.

Ergebnisdiskussion

In jedem zweiten Stellenangebot erhalten Leser Informationen bezüglich des Gehalts. Knapp ein Drittel aller Arbeitsstellen werden nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vergütet, knapp ein Zehntel nach den Arbeitsvertragsrichtlinien. In den vorliegenden Stellenanzeigenanalysen aus den Jahren 1996 – 2009 wurde die Frage nach der Entgeltgruppe nicht gestellt. In dieser Arbeit wurde die Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe das erste Mal untersucht. In nur 12 von insgesamt 233 Stellenangeboten hat ein potentieller Bewerber erfahren, in welche Entgeltgruppe er eingruppiert wird. Das bedeutet in 221 Fällen wusste ein Bewerber nicht, mit welcher Gehaltsstufe gerechnet werden kann. Bei den Stellenangeboten, die keine genaue Angabe zum Gehalt machten, wurde häufig auf ein „der Position angemessenes“ Gehalt oder einer „leistungsgerechten“ Vergütung hingewiesen. Auf fehlende tarifliche Vereinbarungen zur Vergütung von akademisiertem Personal wurde bereits 1996 und 1999 hingewiesen (Vgl. Winter 2005, S. 188). Nach Sichtung der verschiedenen im Pflegebereich üblichen Tarifverträge ist schnell ersichtlich, dass sowohl die Gehaltsunterschiede zwischen den einzelnen Tarifen, als auch der Unterschied in den verschiedenen Gehaltsklassen sehr hoch ist. Es ist bekannt, dass ein Grund für Mitarbeiterfluktuation die Unzufriedenheit mit der Vergütung darstellt (Vgl. Isofert et al. 2018, S. 80). Eine angemessene Entlohnung stellt somit einen Weg dar, Mitarbeiter langfristig im Unternehmen zu halten.

Exemplarisch wird auf den aktuellen Stand des TVöD eingegangen. In der Entgeltordnung TVöD 2017 wird festgehalten, dass Lehrkräfte mit Hochschulbildung in die Entgeltgruppen 13 bis 15 eingruppiert werden müssen. Für Hochschulabsolventen in Leitungsfunktion gilt die gleiche Eingruppierung. Erstmals wird festgehalten, dass es für hochschulisch, primärqualifizierte Pflegefachpersonen eine eigene Entgeltgruppe (9b) gibt (Vgl. DBfK 2017). In Zahlen bedeutet das 70 bis 80 Euro pro Monat mehr, aber nur wenn auch wirklich eine Stelle besetzt wird, in dem die in der Hochschule erworbenen Fähigkeiten zum Einsatz kommen (Vgl. Isofert et al. 2018, S. 167). In welcher Entgeltgruppe Absolventen eines dualen Studiums eingruppiert werden sollen ist nicht direkt erkennbar.

Die Gewerkschaft Verdi steht aktuell in Verhandlungen mit der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP), um einen flächendeckenden Tarifvertrag für die gesamte Altenpflege zu ermöglichen. Nach aktuellem Kenntnisstand der Autorin (27.02.2020) gibt es noch keine endgültige Einigung, obwohl eine neue Verhandlungsrunde für den 4./5. Februar 2020 geplant war (Vgl. Pressemitteilung Berlin 2019).

Mittlerweile gibt es also tarifliche Vereinbarungen, die jedoch weiterhin großen Spielraum mit sich bringen. So ist nicht ersichtlich, inwiefern Absolventen eines Hochschulstudiums anders vergütet werden als Mitarbeiter ohne diese Qualifikation. Hinweise auf eine nicht qualifikationsanagemessene Vergütung zeigen sich auch in einer Berufseinmündungs- und

Berufsverbleibstudie aus dem Jahr 2010: nur die Hälfte der Arbeitgeber traf eine Aussage zur Vergütung (Vgl. Höhmann et al. 2008, S. 228).

1996 wurde in knapp 25,8% der Stellenangebote keine Aussage zum Gehalt gemacht, 1999 wurde in deutlich mehr Anzeigen (39,1%) keine Angabe zum Gehalt gemacht (Vgl. Winter 2005, S. 187). In 26,4% der Fälle ist 2009 keine Aussage bezüglich des Gehalts getroffen worden. In den Fällen mit genauer Angabe, wurden unter anderem der TVöD (17,3%), AVR (13,6%) und BAT (2,4%) genannt. 2019 lag die Zahl der Stellenangebote ohne Angabe zum Gehalt bei 45,1%. Somit ist ein neuer Höhepunkt erreicht. Es zeigt sich kein Trend hinsichtlich der Angabe von Gehalts- und Vergütungsvorstellungen. Weitere Befragungen nach dem Thema des Gehalts sind notwendig. Auch wäre es interessant zu erfahren, welche Gehaltshöhe sich Arbeitgeber unter undurchsichtigen Aussagen wie „der Leistung angemessenes Gehalt“ oder Ähnlichem vorstellen.

5.4 Berufliche Vorerfahrung

Ergebnisdarstellung

In etwas mehr als der Hälfte (53,2% bzw. n=124) aller Stellenangebote wurde Berufserfahrung vorausgesetzt, in 35,2% (n=82) der Angebote erfolgte keine Äußerung. In den restlichen 27 Angeboten (=11,6%) war Berufserfahrung gewünscht, aber keine notwendige Voraussetzung. Ähnlich verhält es sich mit einer vorab abgeschlossenen Ausbildung im Gesundheitsbereich: 60,5% (n=141) erwarteten eine abgeschlossene Berufsausbildung, 35,2% (n=82) äußerten sich nicht dazu und in den restlichen 4,3% (n=10) war eine Ausbildung wünschenswert, aber nicht zwingend notwendig.

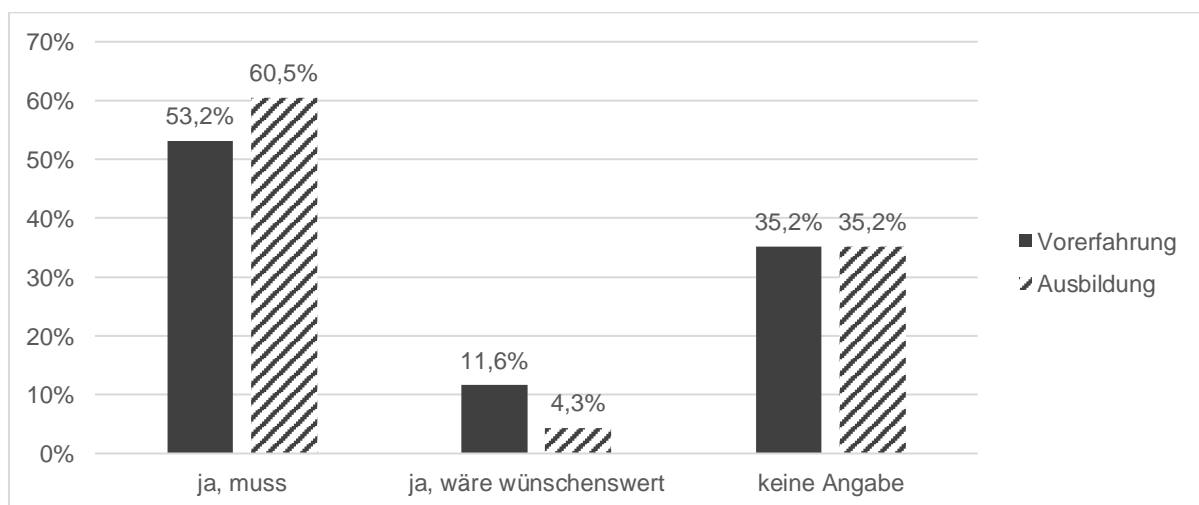


Abbildung 7: Berufliche Vorerfahrung, eigene Darstellung.

Ergebnisdiskussion

Die Zahl der Anzeigen, in denen berufliche Vorerfahrung und/oder eine Ausbildung als notwendig erachtet wurden, ist annähernd gleich. Genauso verhält es sich auch mit Stellenanzeigen, die beide Eigenschaften als eine wünschenswerte, aber nicht zwingende Voraussetzung erachteten. Besonders interessant ist jedoch das Verhältnis von Vorerfahrung und Ausbildung an sich. In manchen Stellenangaben (n=19) wurde Berufserfahrung vorausgesetzt, jedoch keine Angabe zur Ausbildung gemacht. Bereits 2009 ließ sich feststellen, dass einige Arbeitgeber Berufserfahrung im potentiellen Arbeitsbereich wünschen, jedoch keine abgeschlossene Berufsausbildung (Vgl. Fleischmann 2013, S. 99). Es stellt sich die Frage, ob tatsächliche keine Ausbildung im Gesundheitsbereich notwendig ist, oder, ob inserierende Unternehmen per se davon ausgehen, dass potentielle Bewerber bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben. Generell zeigen sich für das Jahr 2009 ähnliche Ergebnisse wie 2019. In knapp der Hälfte der Angebote wurde eine abgeschlossene Ausbildung verlangt und in etwas mehr als 70% forderten Arbeitgeber Berufserfahrung (Vgl. Fleischmann 2013, S. 99). 1996 wünschten sich etwas mehr als die Hälfte der Arbeitgeber Berufserfahrung von potentiellen Bewerbern. 1999 erhöhte sich diese Zahl, zwei Drittel der Arbeitgeber forderten berufliche Vorerfahrung (Vgl. Winter 2005, S. 181). 1996 musste vor allem im Bereich des Pflegemanagements Berufserfahrung vorgewiesen werden und bis zum Jahr 1999 stieg die Zahl sprunghaft von 33,7% auf 50,9% an. Im Vergleich dazu nahm die gewünschte Berufserfahrung im Bereich der Pflegepädagogik von 16,1% auf 9,5% ab (Vgl. Winter 2005, S. 182). Auch Kuhlmeier et al. stellten fest, dass berufliche Erfahrung vor allem im Bereich des Pflegemanagements gefragt ist (Vgl. Kuhlmeier et al. 1998, S. 46).

5.5 Ausgeschriebene Stelle bzw. zu besetzender Tätigkeitsbereich

Ergebnisdarstellung

Zählt man Stellenangebote für das große Feld der Lehre zusammen, so sind Inserate für den Bereich der Pflegepädagogik bzw. der Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung (36,1% bzw. n=84), sowie die Leitung von Schul- und Bildungszentren (13,7% bzw. n=32) die mit Abstand am häufigsten inserierten Tätigkeitsbereiche mit insgesamt 48,9% (n=116). Danach folgen zu besetzende Stellen als Funktion der Pflegedienstleitung bzw. deren Stellvertretung (14,2% bzw. n=33), sowie Stellenangebote als Pflegedirektion und deren Stellvertretung (9,0% bzw. n=21). Bereichsleitungen und deren Stellvertretung wurden in 7,7% (n=18) aller Angebote gesucht, Stationsleitungen und deren Stellvertretungen in 3,9% (n=9). 2,6% (n=6) aller Inserate suchten nach Mitarbeitern im Bereich der Wissenschaft und Forschung, in 2,1% (n=5) wurden Pflegeexperten Advanced Practice Nurse (APN) gesucht. Jeweils 1,3% (n=3) erreichten Stellenangebote für Praxisanleiter, Mitarbeiter für das Qualitätsmanagement und

Angebote für die direkte, praktische Pflege. Heim- und Einrichtungsleitungen, sowie Geschäftsführer und deren Stellvertretung wurden in beiden Fällen nur in 0,9% (n=2) aller Stellenangebote gesucht.

Mit jeweils einer Nennung und unter dem Punkt „Sonstiges“ subsumiert sind Stellenangebote als Pflegemanager, -koordinator und -beauftragter, Teamleitungen für den Bereich der OP-Pflege sowie die Intensivstation, Referenten des Pflegevorstandes und der Geschäftsführung, Leitung eines Pflegedorfs, Mitarbeiter für die Stabstelle des Personalmanagements Pflege, Gesamtverbandliche Ausbildungsleitung, Mitarbeiter für den Bereich der Pflegeentwicklung und auch nach einem Redakteur für berufliche Bildung wird gesucht.

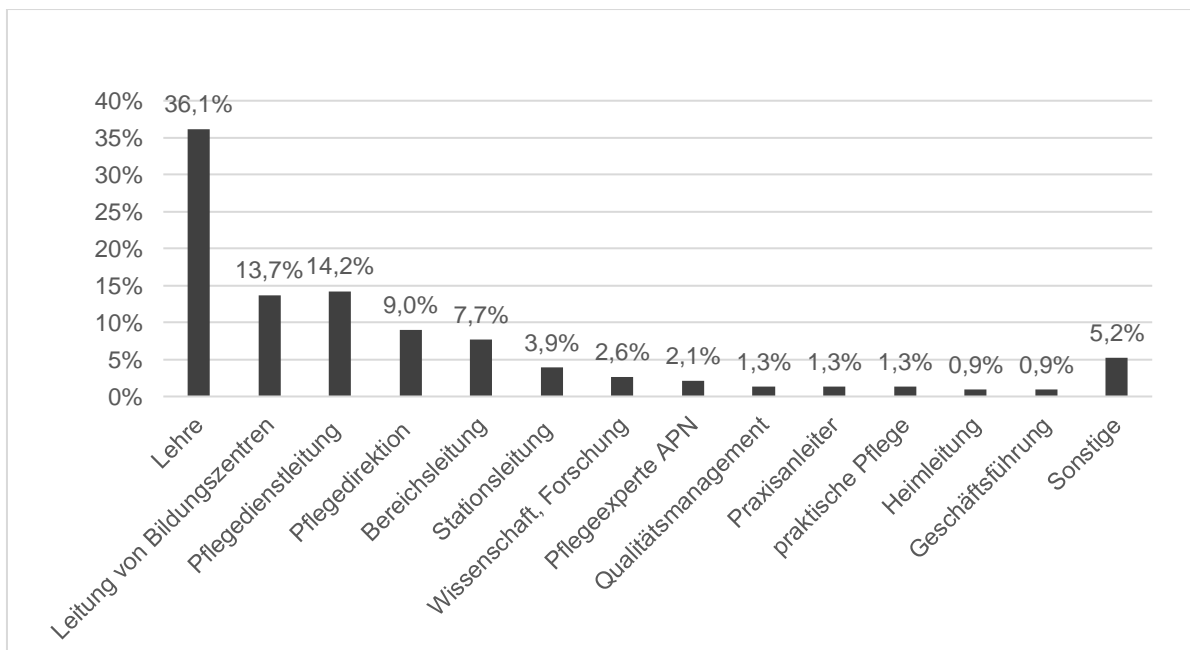


Abbildung 8: Ausgeschriebene Tätigkeitsbereiche, eigene Darstellung.

Ergebnisdiskussion

Während die Stellenanzeigen für den großen Bereich des Pflegemanagements bis 2009 kontinuierlich zunahmen, sanken die Anzeigen für Lehrtätigkeiten im gleichen Zeitraum. 2019 zeigte sich ein Wechsel: es wurden deutlich mehr Mitarbeiter für den Bereich der Lehrtätigkeit gesucht als für den Bereich des Managements. Eine mögliche Erklärung ist, wie bereits in Kapitel 2 beschrieben, die Änderung durch das Pflegeberufereformgesetz. Praktisch unterrichten darf nur, wer mindestens den Bachelorabschluss hat, theoretischen unterrichten dürfen nur Absolventen eines Masterstudiums (Vgl. Bundesgesetzblatt 2017, S.2585). Für die Lehrtätigkeit ist eine Weiterbildung demzufolge nicht mehr ausreichend. Institute der Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen somit mehr hochschulisch qualifiziertes Personal einstellen.

Für den Tätigkeitsbereich der Heimleitung inkl. Stellvertretung zeigt sich bis zum Jahr 2009 eine kontinuierlich steigende Nachfrage an Akademikern. Auch hier gab es 2019 einen massiven Abfall von ursprünglich 24,9% 2009 (Vgl. Fleischmann 2013, S. 96) auf nur noch 0,9%. Bereits in Kapitel 5.2 wurde auf den starken Abfall des gesamten Altenpflegesektors hingewiesen, weswegen an dieser Stelle auf eine weitere Erläuterung verzichtet wird.

Obwohl sich die drei Schwerpunkte Pädagogik, Management und Wissenschaft annähernd gleichzeitig entwickelten, fehlte „die gesellschaftliche Wahrnehmung der Bedeutung der Pflegewissenschaft“ (Moses 2015, S. 113). Dies zeigte sich auch in Winters Analyseinstrument, welches er für die Erhebung der Jahre 1996 und 1999 verwendet hat. Tätigkeitsfelder die in diesen beiden Jahren abgefragt wurden, waren ausnahmslos der Pflegepädagogik und dem Pflegemanagement zuzuordnen. Tätigkeitsbereiche für Pflegewissenschaftler fanden keine Beachtung (Vgl. Winter 2005, S. 147). 2009 erfolgte die Frage nach den Tätigkeitsfeldern bereits deutlich detaillierter (Vgl. Fleischmann 2013, S. 96-97). 2009 wurden erstmals Stellenangebote inseriert, die den pflegewissenschaftlichen Bereich zuzuordnen sind. Für 2019 zeigte sich eine vermehrte Nachfrage nach Absolventen eines pflegewissenschaftlichen Studiengangs. Im Folgenden wird der Bereich der Pflegewissenschaft näher betrachtet, da es sich hierbei um eine neue Entwicklung handelt.

Der Tätigkeitsbereich der Pflegeexpertise zeichnete sich 2009 als Arbeitsstelle für Akademiker ab (Vgl. Fleischmann 2013, S. 97). In Fleischmanns Veröffentlichung wurde dieser Begriff jedoch nicht genauer erklärt. Dieser Tätigkeitsbereich wurde 2019 in keiner Anzeige genannt, sondern nur Pflegeexperten APN. Wird davon ausgegangen, dass es sich um das gleiche Tätigkeitsfeld handelt, so liegt der Unterschied nur in der Benennung. Dass sich dieses Tätigkeitsfeld über die Jahre hinweg etabliert hat, zeigt eine positive Entwicklung auf. Es stellt sich jedoch die Frage, wieso im Jahr 2009 nach Pflegeexpertise und 2019 nach Pflegeexperte APN gesucht wurde. Eine mögliche Begründung für die Nachfrage nach Pflegeexperten APN ist die Entstehung von Masterstudiengängen mit dem Schwerpunkt auf Advanced Practice Nursing, seit 2007 der erste Studiengang dieser Art in Deutschland (Jena) entstanden ist (Vgl. DNAPN 2014). Auch international steigt die Nachfrage nach Pflegefachpersonen mit dieser Qualifikation, seit 2002 eine allgemeingültige Definition für Advanced Practice Nursing erschienen ist (Vgl. Schober/Stewart 2019, S. 151).

Die Nachfrage für Mitarbeiter im Bereich der direkten, praktischen Pflege hat sich 2019 im Vergleich zum Jahr 2009 verdreifacht. Diese Aussage wirkt im ersten Moment sehr erfreulich, da das Ziel ist „zum Bett hin“ zu qualifizieren (Vgl. Gerst 2013). In Zahlen betrachtet bedeutet die Verdreifachung folgendes: 2009 gab es ein Stellenangebot (Vgl. Fleischmann 2013, S. 97), 2019 drei. Diese Zahlen ähneln dem Ergebnis von Tannen et al.,

die besagen, dass in Universitätskliniken nur 1% der in der direkten Patientenversorgung tätigen Pflegefachpersonen einen akademischen Hintergrund aufweisen (Vgl. Tannen et al. 2017, S. 39). Angesichts der Forderung des Wissenschaftsrates die Zahl der akademisierten Pflegekräfte am Patientenbett auf 10-20% zu erhöhen (Vgl. Deutscher Wissenschaftsrat 2012, S.8) ist dieses Ergebnis ernüchternd. Ähnlich verhält es sich mit Arbeitsplätzen für Mitarbeiter im Bereich der Wissenschaft und Forschung. Auch diese Zahl hat sich mehr als verdoppelt, jedoch nur von 2009 zwei Nennungen (Vgl. Fleischmann 2013, S. 97) hin zu fünf.

Laut Büker und Strupeit bleibt die gerade zu Beginn der Akademisierung der Gesundheits- und Pflegeberufe befürchtete Angst, dass ein Studium die Pflegekräfte weg von der direkten Patientenversorgung und hin zu administrativen Tätigkeiten führt, weitestgehend unbegründet (Vgl. Büker/Strupeit 2016). Hier gehen die Meinungen jedoch auseinander. In einem Positionspapier nimmt der DBfK zu dieser Thematik Stellung und ist der Meinung, dass Pflegewissenschaftler aktuell noch patientenfern zum Einsatz kommen. Dies liegt daran, dass in Stabstellen oder Leitungspositionen erheblicher Nachholbedarf besteht und in Folge dessen viele Absolventen in diesen Bereich eingesetzt werden (Vgl. DBfK 2016).

5.6 Gewünschte Fachrichtung des Abschlusses

Ergebnisdarstellung

In dieser Kategorie waren Mehrfachantworten möglich, deswegen beträgt hier die Gesamtzahl der gegebenen Antworten 317.

Die drei großen Fachbereiche Pflegepädagogik (36,3% bzw. n=115), Pflegemanagement (21,5% bzw. n=68) und Pflegewissenschaft (13,6% bzw. n=43) wurden in den Stellenangeboten am häufigsten genannt. In 9,8% der Fälle (n=31) wurde die Art des Abschlusses nicht genau spezifiziert, es wurde lediglich nach einem abgeschlossenen Studium im Bereich der Pflege gesucht. Genau eine Stellenausschreibung (0,3%) suchte explizit nach einem Absolventen des Studiengangs Pflege Dual. Die große Anzahl an „Sonstigen Studiengängen“ (18,6% bzw. n=59) lässt sich dadurch erklären, dass in vielen Fällen nicht nur nach Pflegepädagogen gesucht wurde, sondern häufig gleichzeitig auch nach Berufs-, Medizin- oder Gesundheitspädagogen.

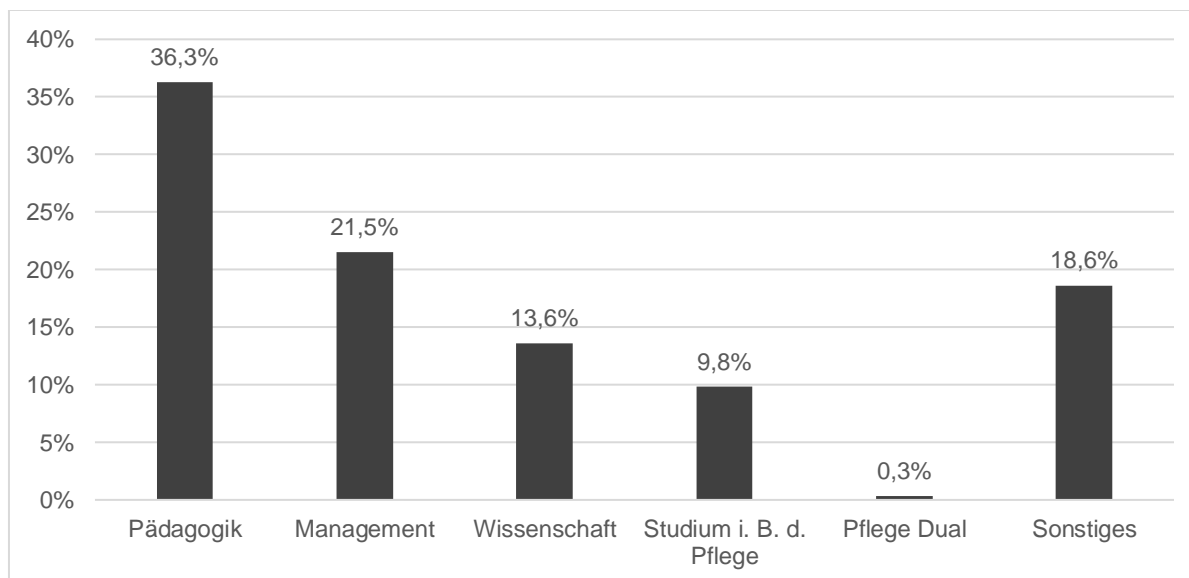


Abbildung 9: Fachrichtung des Studiengangs, eigene Darstellung.

Ergebnisdiskussion

Um festzustellen, welche Fachrichtung bzw. welcher Studienschwerpunkt aus Arbeitgebersicht am besten für das zu besetzende Aufgabenfeld geeignet ist, lohnt sich ein Blick in nachfolgende Abbildung 10:

	PP	PW	PM	PD	i. B. d. Pflege	Sonstige
Pflegedienstleitung (14,2%)	0	5	23	0	8	4
Stationsleitung (3,9%)	0	1	6	0	3	0
Bereichsleitung (7,7%)	0	2	14	0	3	0
Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung (36,1%)	82	8	0	0	1	29
Leitung von Schul- und Bildungszentren (13,7%)	29	2	0	0	3	14
Heimleitung (0,9%)	0	0	1	0	0	2
Geschäftsführung (0,9%)	0	1	0	0	1	1
Pflegedirektion (9,0%)	0	6	15	0	5	5
Mitarbeiter für QM (1,3%)	0	2	1	0	1	1
Praxisanleiter (1,3%)	1	1	0	0	2	0
Pflegeexperte APN / ANP (2,1%)	0	3	0	0	2	1
Mitarbeiter Wissenschaft / Forschung (2,6%)	0	6	1	0	0	2
direkte, praktische Pflege (1,3%)	0	1	0	1	1	0
Sonstige (5,2%)	3	5	7	0	1	0

Abbildung 10: Fachrichtung für den jeweiligen Tätigkeitsbereich, eigene Darstellung.

In der ersten Spalte sind alle Arbeitsbereiche aus den Stellenangeboten aufgezählt. Unter „Sonstige“ fallen Stellenangebote, die nur einmal inseriert wurden und sind bereits in Kapitel 5.5 aufgezählt worden.

Die Abkürzungen in der ersten Zeile bedeuten Pflegepädagogik (PP), Pflegewissenschaft (PW), Pflegemanagement (PM), Pflege Dual (PD) und Studium im Bereich der Pflege (i. B. d. Pflege). Unter die Kategorie „Sonstiges“ fallen hier größtenteils Studienabschlüsse im Bereich der Berufspädagogik, Gesundheitspädagogik und Betriebswirtschaft.

Für den Bereich der Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für die Leitung von Schul- und Bildungszentrum wurden auffallend viele Bewerber mit einem abgeschlossenen Studium der Pflegepädagogik angesprochen. Von 66,1% der angesprochenen Bewerber forderten Arbeitgeber ein Pflegepädagogikstudium, in den restlichen Fällen war von einem generellen Studienabschluss in der Pflege oder von einem pflegewissenschaftlichen Studium die Rede. Die große Anzahl von sonstigen Studiengängen (25,6%) ist damit zu erklären, dass in vielen Stellenangeboten, wie bereits mehrfach erwähnt, zusätzlich zu Pflegepädagogen auch nach Berufspädagogen oder Medizinpädagogen gesucht wurde. Auch zeigt sich, dass ein Pflegepädagogikstudium fast ausschließlich für den Bereich der Lehre (96,5%) nachgefragt wird. Ausnahmen stellen die Bereiche Praxisanleiter und „Sonstiges“ dar, wobei „Sonstiges“ in diesen Fällen den Tätigkeitsfeldern Redakteur für den Fachbereich der beruflichen Bildung bei einem Verlag, einem Gesamtverbandlichen Ausbildungsleiter und einer Stelle als Referent der Geschäftsführung des DBfK entspricht. Die Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen aus einer quantitativen Verbleibstudie, in der festgestellt wurde, dass Absolventen eines Pädagogikstudiums meist im originären Arbeitsfeld der Pädagogik bleiben (Vgl. Reiber/Winter/Mosbacher-Strumpf 2015, S. 199).

Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement arbeiten überwiegend in Leitungs- und Führungsaufgaben in Krankenhäusern, der Ambulanten Pflege, in Tageseinrichtungen und in der Alten- sowie Behindertenpflege (Gensch 1995, S.53). Der Grundstein für den gesetzten Themenschwerpunkt des Studiums wurde bereits 1992 in der Denkschrift der Robert-Bosch-Stiftung gelegt. Hier wurde festgehalten, dass Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement unter anderem für folgende Arbeitsbereiche befähigt werden sollen: Verantwortliche Leitung des Pflegedienstes, Planung und Überwachung des Budgets, Übernahme der Personalplanung, -einstellung und -auswahl sowie die Organisation pflegerischer Abläufe (Vgl. Robert Bosch Stiftung 1992, S. 115-120). Übertragen auf die von der Autorin gewählten Kategorien sind folgende Tätigkeitsbereiche Absolventen eines Pflegemanagementstudium zuzuordnen: Pflegedienstleitung, Stationsleitung, Bereichsleitung, Heimleitung, Geschäftsführung, Pflegedirektion und Mitarbeiter im Qualitätsmanagement. Dies stellt jedoch keine allgemeingültige Definition dar.

Für die ursprünglich dem Pflegemanagement zugeordneten Tätigkeitsbereiche wurde von 54,1% der Bewerber ein abgeschlossenes Studium des Pflegemanagements erwartet. 15,3% der Arbeitgeber möchten einen pflegewissenschaftlichen Abschluss. Einen Abschluss im Bereich der Pflege, ohne weitere Angaben, erwarteten 18,9% der Arbeitgeber. Neben den bisher genannten Studiengängen fallen unter „Sonstige“ noch Sozialwissenschaft (n=2), Wirtschaftswissenschaften (n=4), Betriebswirtschaftslehre (n=3), Gesundheitsmanagement (n=4) und Gesundheitsökonomie (n=1). Je höher die Position in der Hierarchieebene steht, desto eher werden Absolventen des Pflegemanagements gesucht oder auch nach Abschlüssen, die unter „Sonstige“ fallen.

Höhmann et al. untersuchten in einer Berufseinmündungs- und Berufsverbleibstudie unter anderem die Karrieremöglichkeiten hessischer Pflegewirte. Die Tätigkeitsfelder ähneln sich weitestgehend mit den Ergebnissen dieser Analyse: Leitungsfunktionen, Aufgaben im Rahmen des Ablauf- und Patientenmanagements, Qualitätsmanagement, Beratung, Wissenschaft und Forschung sowie Aufgabenfelder in der direkten Pflege kristallisierten sich als Arbeitsfelder heraus (Vgl. Höhmann et al. 2008, S.226). In der direkten Pflege arbeiteten 20% der Befragten Pflegewirte und 18% der Absolventen der Studiengänge Pflege/Pflegewissenschaft (Vgl. Höhmann et al. 2008, S.226). Es kam zu einer Vermischung der Aufgabenfelder. Auch diese Stellenanzeigenanalyse zeigt, dass häufig nach Absolventen des Studiengangs Pflegemanagements oder Pflegewissenschaft gesucht wird. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass eine Zuweisung von Arbeitsfeldern zu einem Studiengang nicht immer möglich ist.

Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung von Reinhardt-Meinzer (2015) zeigen, dass Arbeitgeber den Nutzen von Pflegemanagement in Bezug auf Leitungstätigkeiten kennen. Darüber, wie Absolventen wissenschaftlicher Studiengänge sinnvoll eingesetzt werden können, herrschte keine Einigkeit (Vgl. Reinhardt-Meinzer 2015, S.17). Dies zeigt sich auch in den Tätigkeitsbereichen für pflegewissenschaftlich qualifizierte Hochschulabsolventen. Betrachtet man die bisher noch nicht genannten Tätigkeitsbereiche direkte, praktische Pflege, Mitarbeiter in Wissenschaft und Forschung sowie Pflegeexperte Advanced Practice Nurse, so zeigt sich, dass für diese Bereiche fast ausschließlich Pflegewissenschaftler gesucht wurden. Für den Bereich der praktischen Pflege wurde einmal gezielt nach Absolventen des Studiengangs Pflege Dual gesucht. Diese Tätigkeitsbereiche zeigen eine Übereinstimmung mit den Arbeitsfeldern für akademisch ausgebildete Pflegefachpersonen (Vgl. Deutscher Pflegerat/Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft 2014, S.3).

Werden alle Tätigkeitsbereiche betrachtet für die Pflegewissenschaftler generell gesucht wurden fällt auf, dass es Angebote für fast jeden Tätigkeitsbereich gab und zwar unabhängig davon, ob der jeweilige Arbeitsbereich ursprünglich eher der Pädagogik oder dem

Management zugeordnet wurde. Es zeigte sich ein buntes Feld an Angeboten. Zu diesem Ergebnis kam auch eine Absolventenbefragung von gesundheits- und pflegewissenschaftlichen Studiengängen aus dem Jahr 2011. Spätere Berufsfelder können sein:

- Führungs- und Leitungsfunktionen in Krankenhäusern, Kliniken, Reha-, Alten- und Pflegeeinrichtungen
- Führungs- und Leitungsfunktionen in Schulen, in Fort- und Weiterbildungseinrichtungen des Pflege- und Gesundheitswesens
- Projekt- und Qualitätsmanagement in Einrichtungen des Pflege- und Gesundheitswesens
- (Medizin-)/Controlling, Marketing, Verwaltung und Rechnungswesen in Einrichtungen des Gesundheitswesens
- Gesundheitsvorsorge, Prävention und Gesundheitsförderung in Einrichtungen des Pflege- und Gesundheitswesens
- Lehre an Hochschulen, Schulen, in Fort- und Weiterbildungseinrichtungen
- Gesundheitssystemplanung, -berichterstattung und Gesundheitspolitik in z. B. Vereinen und Verbänden des Pflege- und Gesundheitswesens
- Gesundheits- und Pflegeberatung
- Forschung und Entwicklung (z. B. in den Bereichen Public Health, Gesundheitsökonomie oder Pflegewissenschaft)

(Sachs/Kohls/Thiede 2014, S. 80)

Hier muss die Frage nach dem Grund für die breite Fächerung der Stellenangebote gestellt werden. Ist sie auf die umfangreichen Studieninhalte zurückzuführen? Ist es für Arbeitgeber unklar, für welche Bereiche Pflegewissenschaftler geeignet sind? Liegt es an der, wie im Kapitel 3.1 beschriebenen, Unsicherheit bezüglich der Implementierung dieser Fachkräfte? Die Zuordnung der Stellenangebote für Pflegewissenschaftler erweist sich als schwieriger und komplizierter als anfangs gedacht. Es stellen sich weitere Fragen wie: suchen die Arbeitgeber tatsächlich nach Absolventen eines rein pflegewissenschaftlichen Studiums oder zählen hierzu auch Absolventen des Studiengangs Pflege Dual und Absolventen des primärqualifizierenden Studiengangs Pflege? Hängt es mit der Art des Abschlusses zusammen? Es gibt Hochschulen bei denen Absolventen des Studiengangs Pflege Dual mit dem Abschluss Bachelor of Science abschließen (Vgl. Evangelische Hochschule Nürnberg, abgerufen am 28.01.2020), aber auch Hochschulen, die mit dem Abschluss Bachelor of Arts werben (Vgl. Hochschule Ludwigshafen, abgerufen am 28.01.2020). Zählen folglich einige Absolventen als Pflegewissenschaftler und die anderen nicht?

Hier zeigen sich die komplexen Folgen der sehr heterogenen Bildungslandschaft innerhalb Deutschlands. In einer groß angelegten Studie von Knopp, Jürgens und Krüger (2017) gaben befragte Arbeitgeber an, dass viele Institutionen „aufgrund der unterschiedlichen Curricula oftmals nicht die Studieninhalte, geschweige denn den Wissensstand der jeweiligen akademisierten Pflegefachperson“ kennen (Krüger 2017, S. 108). Ein Kerncurriculum wäre empfehlenswert, um der Heterogenität entgegen zu wirken (Vgl. Hülsken-Giesler et. Al 2010, S. 218ff). Ist die heterogene Bildungslandschaft einen Grund dafür dar, dass sich Arbeitgeber nicht sicher sind, wie genau sie die Absolventen ins bestehende System integrieren können (Vgl. Bartels/Simon/Plohmann, 2012, S.552)? Möglicherweise stellt ein Kerncurriculum eine Möglichkeit dar, es den Arbeitgebern zu erleichtern passende Stellenangebote für Absolventen zu entwickeln.

Ähnliche Fragen können auch nach der Betrachtung der vielen Nennungen für „Studienabschluss im Bereich der Pflege“ gestellt werden.

Diese Stellenanzeigenanalyse bestätigt teilweise das bereits in Kapitel 3.1 gezogene Fazit. Akademisierte Fachkräfte werden tatsächlich meistens für Arbeitsbereiche gesucht, die ihrem gesetzten Studienschwerpunkt entsprechen. Vor allem Pflegepädagogen werden meist für den Bereich der Lehre und Leitung von Bildungseinrichtungen gesucht. Pflegemanagementabsolventen werden für Managementbereiche gefordert. Der Tätigkeitsbereich der Pflegewissenschaftler zeichnet sich in der direkten Pflege und im Bereich der Wissenschaft und Forschung ab. Jedoch werden Pflegewissenschaftler auch für Tätigkeiten im Bereich der Pädagogik und des Managements gefordert. Es kann also keine endgültige Aussage getroffen werden.

5.7 Gewünschte Qualifikation des Abschlusses

Ergebnisdarstellung

Auch in dieser Kategorie waren Mehrfachantworten möglich, deswegen beträgt die Gesamtzahl der Nennungen insgesamt 356. In 158 Stellenangeboten (44,4%) wurde die Qualifikation des Hochschulabschlusses nicht genau definiert, es wurde lediglich ein beendetes Hochschulstudium vorausgesetzt. Ein Bachelorabschluss wurde in 10,1% der Fälle (n=36) benötigt. In 18,5% (n=66) wurde ein Master-Studium verlangt und in 0,8% (n=3) Fällen war eine Promotion benötigt oder gewünscht, um den Voraussetzungen der Arbeitgeber zu entsprechen. Ein Diplom war in 5,3% (n=19) notwendig. In 74 Stellenangeboten (20,8%) war es für den Arbeitgeber ausreichend, wenn der Bewerber einen Studienabschluss oder eine abgeschlossene Weiterbildung vorweisen konnte.

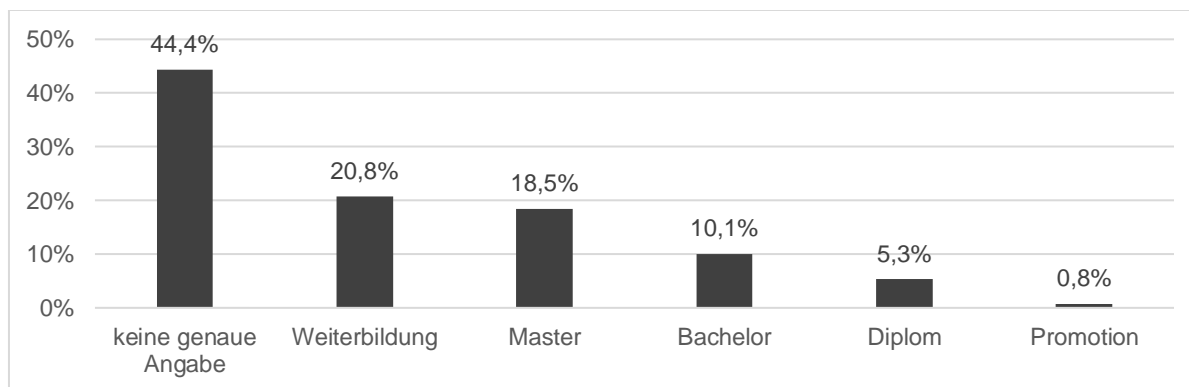


Abbildung 11: Qualifikationsniveau, eigene Darstellung.

Ergebnisdiskussion

Bei der Datenerhebung wurde differenziert zwischen Bachelor (BA), Master (MA), Diplom, Promotion (PR), Studienabschluss ohne genaue Angabe einer Qualifikation (o. g. A.) und Weiterbildung (WB). Es geht um die gewünschte Qualifikation des Abschlusses, unabhängig von der Fachrichtung des Studiums.

	BA	MA	Diplom	PR	o. g. A.	WB
Pflegedienstleitung (14,2%)	3	5	0	0	27	20
Stationsleitung (3,9%)	1	0	0	0	8	8
Bereichsleitung (7,7%)	0	0	0	0	18	7
Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung (36,1%)	25	25	14	1	52	26
Leitung von Schul- und Bildungszentren (13,7%)	1	22	4	0	11	0
Heimleitung (0,9%)	0	0	0	0	2	0
Geschäftsführung (0,9%)	0	0	0	0	2	0
Pflegedirektion (9,0%)	2	2	0	0	19	5
Mitarbeiter für QM (1,3%)	0	0	0	0	3	1
Praxisanleiter (1,3%)	1	1	0	0	2	1
Pflegeexperte APN / ANP (2,1%)	0	5	0	1	0	0
Mitarbeiter Wissenschaft / Forschung (2,6%)	2	5	1	1	1	0
direkte, praktische Pflege (1,3%)	1	1	0	0	1	1
Sonstige (5,2%)	0	0	0	0	12	5

Abbildung 12: Qualifikation für den jeweiligen Tätigkeitsbereich, eigene Darstellung.

Bei der Betrachtung von Abbildung 12 fällt auf, dass ein Diplom fast ausschließlich im Bereich der Pflegepädagogik gewünscht wurde. In allen Stellenangeboten, in denen nach

diplomierten Pflegepädagogen gesucht wurde, wurden gleichzeitig auch Pflegepädagogen mit Bachelor- und/oder Masterabschluss angesprochen. 2009 forderten deutlich mehr Arbeitgeber ein Diplom als die Bachelor- bzw. Masterqualifikation (Vgl. Fleischmann 2013, S.99). Die Umstrukturierung im Zuge des Bologna-Prozesses scheint die pflegerischen Studiengänge durchdrungen zu haben.

Viele Arbeitgeber suchten nach Absolventen eines Studiums, ohne das genaue Qualifikationsniveau anzugeben. Ein Bachelorabschluss war demzufolge für das jeweilige Aufgabengebiet ausreichend. Die Frage, wieso keine genauen Angaben gemacht wurden, kann mit den erhobenen Daten nicht beantwortet werden.

Häufig suchten Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten nach Absolventen eines Masterstudiengangs. Ein Grund kann, wie bereits in Kapitel 2 und 5.5 erläutert, das 2020 in Kraft getretene Pflegeberufereformgesetz sein.

Pflegedienstleitung und Pflegedirektion sind Arbeitsstellen, die in der Hierarchie eines Krankenhauses weit oben angesiedelt sind. Auch hier wurde explizit nach Masterabsolventen gesucht. Obwohl für den Bereich der Pflegewissenschaft die wenigsten Stellenangebote inseriert wurden, gab es in diesem Bereich prozentual die meisten Nachfragen für Masterabsolventen. Ein Grund dafür könnte sein, dass Pflegeexperten APN ein Masterstudium abgeschlossen haben müssen, um sich Pflegeexperten APN nennen zu dürfen (Vgl. Feuchtinger 2016, S.48).

Promotionsmöglichkeiten in der Pflege bestehen noch nicht lange (Vgl. Moses 2015, S.111-113). Trotzdem wurde im Jahr 2019 explizit nach Pflegefachpersonen gesucht, die eben diese Qualifikation haben. Bei einem Stellenangebot handelte es sich um eine Professur an einer Hochschule. Die anderen beiden Stellenangebote suchten nach einem Pflegeexperte APN und nach einer Leitung für die Stabstelle Pflegewissenschaft im Krankenhaus. Bei diesen beiden Stellenangeboten wurde eine Promotion nicht zwingend vorausgesetzt, jedoch wurden Bewerber mit einer Promotion bevorzugt.

Eine Weiterbildung oder ein abgeschlossenes Studium wurde vor allem in den Bereichen gesucht, die originär der Pädagogik oder dem Management zuzuordnen sind. In Bereichen, in denen überwiegend Pflegewissenschaftler gesucht wurden, zeigte sich das Phänomen der Weiterbildung nicht so stark ausgeprägt. Weiterbildungen in der Pflege besitzen eine lange Tradition. Ende der 1960er Jahre begannen unter anderem Weiterbildungslehrgänge zur „Stationsschwester, Unterrichtsschwester, Verwaltungsschwester, Heilgymnastikschwester, Röntgen- und Laborschwester und Diätsschwester“ (Hähner-Rombach 2018, S. 163). Der Schwerpunkt dieser Weiterbildungen lässt sich den Bereichen der Pädagogik, des Managements und der direkten, praktischen Pflege zuordnen. Auch jetzt, 2020, können im Anschluss an eine Ausbildung eine Vielzahl an Weiterbildungen absolviert werden. Von Fachweiterbildungen im klinischen Bereich, über Weiterbildungen im pädagogischen Bereich

(Praxisanleitung) bis hin zum Management (Stationsleitung, Pflegedienstleitung). Diese Weiterbildungen werden mittlerweile zunehmend, jedoch nicht ausschließlich, akademisiert (Vgl. Hilbert/Bräutigam/Evans 2014, S. 45). Vor allem im klinischen Bereich gibt es viele Weiterbildungen: Dialyse, Nephrologie, Anästhesie- und Intensivpflege, Psychiatrie, Wundmanagement, sowie Palliativ- und Hospizpflege sind nur einige Beispiele. Hier stellt sich die Frage nach dem akademischen Pendant zu diesen klinischen Weiterbildungen. Eine mögliche Antwort stellt der Masterstudiengang zum Pflegeexperten APN dar. Der DBfK beschreibt die Rolle einer Advanced Practice Nurse wie folgt: „APNs sind – kurz gefasst – Pflegeexperten/innen mit akademischen Abschluss, die am ‚Krankenbett‘, mit Patient/innen z.B. in der Inneren Medizin, der Intensivpflege, der Kinderheilkunde tätig sind. [...] Pflegeexpert/innen APN bieten Patientinnen und Patienten eine erweiterte und hoch spezialisierte pflegerische Versorgung [...] an“ (DBfK o.J., aufgerufen am 06.02.2020). Bei der Betrachtung des gewünschten Qualifikationsniveaus zeigte sich, dass ein Masterabschluss gefordert wird, um eine Stelle als APN zu erhalten. Dies deckt sich mit den Empfehlungen des Positionspapiers der deutschsprachigen Berufsverbände (Vgl. DBfK/ÖGKV/SBK 2013, S.2). Die starke Präsenz der Weiterbildungen im klinischen Bereich könnte ein Grund sein, weshalb es so wenig Nachfragen für Absolventen eines Studiums in diesem Bereich gibt.

6 Verlauf der Jahre 1996, 1999, 2009 und 2019

Beim Vergleich der Daten von 1996, 1999, 2009 und 2019 ist zu beachten, dass die Gesamtheit der Stichproben in den einzelnen Jahrgängen sehr unterschiedlich ist. 1996 betrug die Stichprobe 751 Stellenanzeigen, 1999 waren es 700 (Vgl. Winter 2005, S. 144), 2009 waren es 1572 Stellenanzeigen (Vgl. Fleischmann 2013, S.95) und 2019 gab es 233 Stellenangebote. Einer der Hauptgründe dieser sehr großen Unterschiede ist, dass Winter und Fleischmann die Stichprobe nicht von Beginn an bzw. nach anderen Ein- und Ausschlusskriterien vorsortierten. Anzeigen, in denen Stellenangebote unter der Stationsleitungsebene inseriert wurden, waren nicht in den Stichproben der Jahre 1996 und 1999 enthalten (Vgl. Winter 2005, S. 143). „Gleiches gilt für Inserate, die sich an Mentoren oder Praxisanleiter wenden und für sog. non[-]informative Anzeigen“ (Winter 2005, S.143). Aus der Erhebung von 2009 wurden Stellenangebote ohne pflegerischen Bezug, pflegeferne Arbeitsbereiche und Stellenangebote aus dem Ausland ausgeschlossen (Vgl. Fleischmann 2013, S. 95). Sowohl in Winters als auch in Fleischmanns Analyse wurden nicht nur Stellenangebote für akademisches Pflegepersonal mit einbezogen, sondern auch Angebote, die Absolventen einer Weiterbildung ansprechen.

Das Ziel der Erhebung des Jahres 2019 war es, den Arbeitsmarkt für Absolventen eines Hochschulstudiums darzustellen, weswegen Absolventen einer Weiterbildung von Beginn an nicht in die Auswertung einbezogen wurden. Dadurch lässt sich auch der mengenmäßige Unterschied in den Stichproben erklären.

Abbildung 13 zeigt den Verlauf der Stellenangebote über die Jahre hinweg, in denen explizit ein Hochschulabschluss verlangt wurde. In nur 55 Stellenanzeigen des Jahres 1996 (n=751) wurde gezielt eine pflegerische Hochschulausbildung gefordert. In 49 der 55 Stellenanzeigen wurde entweder ein Hochschulstudium oder eine Fachweiterbildung verlangt. Im Vergleich dazu zeigt sich 1999 folgender Trend: die Zahl der Anzeigen, die ein Hochschulstudium oder eine Fachweiterbildung fordern, stieg um das Vierfache und die ausdrückliche Frage nach Absolventen eines pflegerischen Studiengangs erhöhte sich um das Dreifache. Dadurch lässt sich schlussfolgern, dass der Arbeitsmarkt langsam auf die zunehmende Anzahl von Pflegeakademikern reagierte (Vgl. Winter 2005, S. 184-186). 2009 richteten sich 311 (20%) von insgesamt 3391 Stellenangeboten explizit an Akademiker, 345 Stellenangebote (22%) richteten sich an Akademiker oder an Absolventen einer Weiterbildung. 2019 gab es insgesamt 233 Stellenangebote für Absolventen eines Studiengangs, wobei in 74 Fällen nach Akademikern oder Absolventen einer Weiterbildung gesucht wurde.

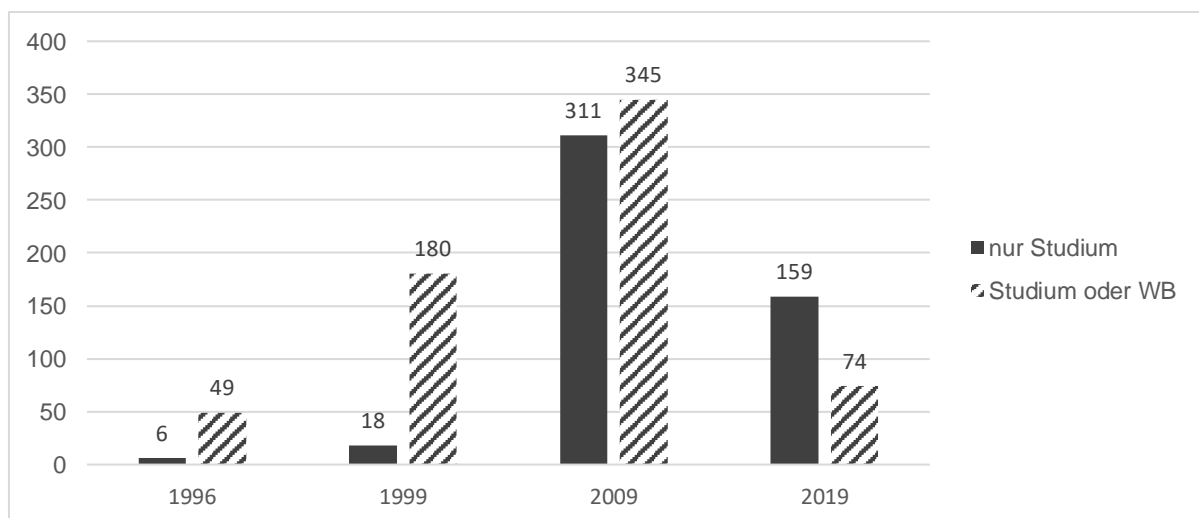


Abbildung 13: Stellenangebote im Verlauf der Jahre 1996 - 2019, eigene Darstellung.

Bis 2009 gab es einen großen Anstieg an Stellenanzeigen für Absolventen eines Studiums. Die Zahl der Stellenangebote, die sich an Absolventen einer Weiterbildung oder an Absolventen eines Hochschulstudiums wendeten, lag bis dahin immer über den Angeboten, die nur Hochschulabsolventen ansprachen. 2019 zeigte sich erstmals ein gegenläufiger Trend. Trotz der rapiden Abnahme von Stellenangeboten, wurden mehr Hochschulabsolventen gesucht als Pflegefachpersonen mit abgeschlossener Weiterbildung.

Dies kann ein Hinweis dafür sein, dass mittlerweile die Nachfrage nach Akademikern im Vergleich zu Personen mit einer Weiterbildung höher ist.

Im Zeitvergleich zeigten die Bereiche Pflegepädagogik, Pflegewissenschaft sowie die klinische Pflegepraxis die größte Entwicklung zugunsten der Akademisierung. Winter wies bereits 2005 daraufhin, dass die Zahl an Pflegepädagogen auf Grund gesetzlicher Änderungen weiter zunehmen wird (Vgl. Winter 2005, S.207). Während 1996 und 1999 noch überwiegend weitergebildete Lehrkräfte gesucht wurden, nahm die Nachfrage nach Pflegepädagogen mit abgeschlossenem Studium zu. Als Grund der Zunahme wurde auch hier die Umsetzung des Krankenpflegegesetzes im Jahr 2004 genannt (Vgl. Fleischmann 2013, S.104). Diese Entwicklung hält auch 2019 an. Es ist anzunehmen, dass dieser Trend, auf Grund der neuen Regelungen des Pflegeberufereformgesetzes, weiter anhalten wird.

Auch die Nachfrage für Absolventen eines pflegewissenschaftlichen Studiengangs ist angestiegen. Diese Berufsgruppe hat sich anscheinend etabliert. Während sie in den Jahren 1996 und 1999 nicht einmal im Erhebungsinstrument aufgenommen wurde, zeigten sich 2009 erstmals Tätigkeitsfelder die originär der Pflegewissenschaft zugeordnet werden konnten. 2019 zeigten sich weitere Tätigkeitsfelder, wie z.B. Referent des Pflegevorstandes und Mitarbeiter für den Bereich der Pflegeentwicklung. Genauso festigten sich Tätigkeitsbereiche die dem Bereich der klinischen Pflege entsprechen: Pflegeexpertise/Pflegeexperte APN und Mitarbeiter für die praktische Pflege. Trotz der Forderung des Wissenschaftsrates, die Rate der Mitarbeiter mit akademischer Qualifikation in der direkten Patientenversorgung auf 10% zu steigern (Vgl. Deutscher Wissenschaftsrat 2012, S.8), entwickelt sich dieser Tätigkeitsbereich dennoch nur langsam. Gesetzliche Richtlinien gibt es keine, die Empfehlung des Wissenschaftsrates wird von der Regierung als Orientierungspunkt gesehen. Die Umsetzung sei Ländersache (Vgl. Deutscher Bundestag 2019, S. 3).

Das große Tätigkeitsfeld in dem überwiegend Pflegemanager gesucht werden, zeigte sich über den zeitlichen Verlauf sehr stabil. Die Arbeitsfelder änderten sich, zumindest der Benennung nach, nicht. Typische Felder sind unter anderem Heimleitung, Pflegedienstleitung und Stationsleitung. In die Befragung der Jahre 1996 und 1999 wurden Inserate „unterhalb der sog. Stationsleitungsebene“ (Winter 2005, S. 143) ausgeschlossen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass zu dieser Zeit keine Akademiker zur Besetzung dieses Tätigkeitsbereichs gesucht wurden. 2009 wurde in 17 Stellenangeboten ein Studienabschluss gefordert (Vgl. Fleischmann 2013, S. 96). 2019 zeigte sich erstmals das Berufsbild der Bereichsleitung als möglicher Arbeitsbereich für Akademiker. Empirische Untersuchungen zeigen, dass sich die Managementkompetenzen auf Grund veränderter Arbeitsanforderungen gewandelt hatten (Vgl. Rosenthal 2016, S105). Diese Entwicklung

spiegelt die gestiegenen Anforderungen an die einzelnen Tätigkeitsfelder wider, auch wenn die Stellenbezeichnungen über die Jahre hinweg weitestgehend gleich geblieben sind.

Die generelle Abnahme der Stellenanzeigen steht im Widerspruch zur Zunahme der Anzahl verschiedenster Studiengänge. Dafür kommen verschiedene Gründe in Frage. Stellenanzeigen werden häufig im Internet veröffentlicht, da sie kosteneffizienter, schneller und überregional für potentielle Bewerber erreichbar sind (Vgl. Moser/Zempel 2006, S.86). Demgegenüber verfügen Stellenanzeigen in (Fach)Zeitschriften über einen hohen Marketingeffekt für das Unternehmen, außerdem ist dadurch eine mindestens nationale Außenwirkung gewährleistet (Vgl. Sailer 2009, S.43). Es kann also sein, dass einige Unternehmen ihre Stellenangebote nicht mehr in Fachzeitschriften inserieren und die Stellenangebote vermehrt auf Onlineplattformen oder auf ihrer Homepage veröffentlichen.

Eine weitere Ursache könnte sein, dass der Markt für Pflegeakademiker bereits gesättigt ist - in Zeiten des Fachkräftemangels scheint dies jedoch nicht sehr plausibel. Obwohl Pflegemanagement und Pflegepädagogik die Bildungslandschaft lange dominierten (Vgl. DBfK 2016, S.1) waren trotzdem die meisten offenen Stellen in genau diesen Bereichen zu finden. Dies bestätigt die Annahme, dass der Arbeitsmarkt noch nicht gesättigt ist.

Laut Meinung der Autorin könnten interne Stellenbesetzungen ein Grund für die rapide Abnahme der öffentlich zugänglichen Stellenangebote im Vergleich zu den Vorjahren sein. Stellenangebote im Intranet zu veröffentlichen geht schnell und ist kostenfrei. Da viele pflegerische Studiengänge berufsbegleitend stattfinden und außerdem viele Studenten nebenbei arbeiten (Vgl. Jürgens 2017, S. 67) könnten interne Verhandlungen und persönliche Kontakte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dazu führen, dass öffentliche Stellenausschreibungen nicht mehr notwendig sind.

Die Arbeitsbereiche, in denen Absolventen eines Hochschulstudiums arbeiten können, nahmen im Verlauf der Zeit zu. 1996 und 1999 wurden vor allem Pflegedienstleitungen/Heimleitungen inkl. Stellvertretungen gesucht, sowie Pflegepädagogen für Lehrtätigkeiten. Neben diesen klassischen Einsatzfeldern wurde vereinzelt nach Mitarbeitern für das „Gebiet des Qualitätsmanagements, der Qualitätssicherung, Pflegeplanung/-dokumentation, pflegespezifischen EDV, internen Prozessbegleitung, Personal-/ Organisationsentwicklung und –beratung, des Controllings, der Pflegeforschung usw.“ (Winter 2005, S. 180) gesucht. 2009 wurde die Liste potentieller Arbeitsbereiche ergänzt. Leitung von Fachschulen und Bildungszentren, Verlagstätigkeiten, Fachreferententätigkeiten, Unternehmensberatung, Wissenschaft und Forschung, Projektarbeit, praktische Pflege, Außendienst und Vertrieb, Pflegeexpertise und Konzeption von Bildung sind Arbeitsbereiche, in denen überwiegend nur nach Akademikern gesucht wird

(Vgl. Fleischmann 2013, S. 96-97). 2019 wurde diese lange Aufzählung noch um weitere Arbeitsbereiche erweitert, die bereits in Kapitel 5.5 und 5.6 ausführlich beschrieben wurden.

7 Fazit

Erste pflegewissenschaftliche Studiengänge entwickelten sich gleichzeitig mit Pädagogik und Management (Vgl. Moses 2015, S.113) Jetzt, 25 Jahre später, zeigt sich eine schier unendliche Diversität der einzelnen Studiengänge und den damit einhergehenden Tätigkeitsfeldern. Bereits in der Einleitung wurde auf die fehlende einheitliche Taxonomie der Studiengänge, mit damit einhergehenden unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen und Stellenausschreibungen hingewiesen. Dies zeigt sich auch in den Ergebnissen dieser Stellenanzeigenanalyse. Die Zuordnung von potentiellen Arbeits- und Tätigkeitsbereichen zu den einzelnen Studiengängen erwies sich als sehr kompliziert. Die bisher vorherrschende Einteilung der Studiengänge in Pflegemanagement, Pflegepädagogik und Pflegewissenschaft wirkt nicht mehr zeitgemäß. Durch die zunehmende Akademisierung „zum Bett hin“ durch Studiengänge wie Pflege Dual, primärqualifizierende Studiengänge und spezielle Masterangebote sollte die Einteilung der Studiengänge um die „klinische Pflegepraxis“ ergänzt werden, so dass zukünftig von vier typischen Richtungen der Pflegestudiengänge gesprochen wird statt von drei.

Die Ergebnisse dieser Stellenanzeigenanalyse ähneln größtenteils den vorangegangenen Analysen. Bereits mehrfach wurde festgestellt, dass vor allem Absolventen des Studiengangs Pflegepädagogik und Pflegemanagement von Arbeitgebern gesucht werden. Die Nachfrage nach Absolventen pflegewissenschaftlicher Studiengänge und Studiengänge, die für die klinische Pflegepraxis qualifizieren, ist vorhanden. Die Nachfrage steigt jedoch sehr langsam. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Arbeitgeberbefragung aus dem Jahr 2017 (Vgl. Jürgens 2017, S. 91).

Die eingangs gestellte Forschungsfrage „Wie reagiert der Arbeitsmarkt auf Absolventen eines Studiengangs im pflegerischen Bereich?“ konnte mit Hilfe der einzelnen Kategorien beantwortet werden.

Die Nachfrage nach Akademikern war in wirtschaftlich starken Bundesländern am größten, die häufigsten Stellenangebote kamen aus den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen.

Krankenhäuser und Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung inserierten 2019 die meisten Stellenangebote. Zusammen stellten sie knapp 90% aller Stellenangebote für Akademiker. Weitere Stellenangebote kamen aus Einrichtungen der Altenpflege,

Rehabilitationseinrichtungen, Ambulante Dienste, Hochschule, Hospiz, Medizinischer Dienst der Krankenkassen, einem Verlag und vom Träger einer Intensivpflege Wohngemeinschaft. Der Bereich der Altenpflege gilt als wachstumsstärkster Bereich (Vgl. Winter 2015, S. 175), trotzdem kamen 2019 sehr wenig Stellenangebote aus diesem Sektor. Mögliche Gründe dafür können sein, dass Stellenangebote vermehrt über das Internet oder in Tageszeitungen veröffentlicht wurden oder dass in dieser Branche vermehrt Pflegefachpersonen mit Weiterbildung bevorzugt werden.

Informationen bezüglich des Gehalts wurden in knapp der Hälfte aller Inserate nicht gegeben. Bewerber wussten in diesen Fällen vorab nicht, mit welchem Gehalt sie rechnen konnten. Wurden Informationen zum Tarifvertrag gegeben, handelte es sich am häufigsten um eine Eingruppierung in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. In 12 von 233 Stellenangeboten wurde auch die Eingruppierung in die Entgeltgruppe in der Stellenanzeige genannt. Ob Absolventen pflegerischer Studiengänge tatsächlich leistungsgerecht vergütet werden, ist aus den vorliegenden Daten nicht erkennbar.

In etwas mehr als der Hälfte aller Stellenangebote wünschten sich Arbeitgeber Berufserfahrung, sowie eine abgeschlossene Ausbildung im pflegerischen Bereich. Einige Arbeitgeber verlangten nach Berufserfahrung, jedoch nach keiner vorab abgeschlossenen Ausbildung. Zu einem ähnlichen Ergebnis kam bereits Fleischmann für das Jahr 2009 (Fleischmann 2013, S. 99). Der Frage, in welchen Arbeitsbereichen Berufserfahrung eine besonders große Rolle spielen, wurde in dieser Arbeit nicht nachgegangen. Trotzdem stellt es ein interessantes Gebiet dar, der in weiterer Forschung Beachtung geschenkt werden sollte.

Die häufigsten Stellenangebote richteten sich an Absolventen der Pflegepädagogik, gefolgt von Pflegemanagement und Pflegewissenschaft. Ein Stellenangebot richtete sich explizit an Absolventen des Studiengangs Pflege Dual. In 31 Stellenangeboten wurde nicht genau definiert, welchen Studienabschluss potentielle Bewerber benötigen.

Ein weiteres Ziel dieser Arbeit war es herauszufiltern, in welchen Arbeitsbereichen Akademiker arbeiten können. Mit den vorliegenden Daten konnte dieses Ziel erreicht werden. Arbeitgeber suchten 2019 nach Akademikern für folgende Arbeitsbereiche: Lehrtätigkeit bzw. Schulleitung in Aus-, Fort- und Weiterbildungszentren, Praxisanleitung, Pflegedienstleistung, Pflegedirektion, pflegerische Bereichsleitung, Stationsleitung, Qualitätsmanagement, Mitarbeiter im Bereich der Wissenschaft und Forschung, Pflegeexperten APN, Mitarbeiter für die praktische Pflege, Heimleitung und Geschäftsführung. Weiterhin wurde gesucht nach Pflegemanagern, -koordinatoren und -beauftragten, Teamleitungen für den Bereich der OP-Pflege sowie die Intensivstation, Referenten des Pflegevorstandes und der Geschäftsführung, Leitung eines Pflegedorfes, Mitarbeiter für die Stabstelle des Personalmanagements Pflege, Gesamtverbandliche

Ausbildungsleitung, Mitarbeiter für den Bereich der Pflegeentwicklung und auch nach einem Redakteur für berufliche Bildung bei einem Verlag.

Es gibt sehr viele verschiedene Tätigkeitsbereiche und Aufgaben für Absolventen eines Studiums im Bereich der Pflege. Diese Tatsache „sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es eine Taxonomie der Aufgaben, wie es im internationalen Bereich üblich ist, in Deutschland bislang nicht gibt“ (Simon/Flaiz 2015, S. 168).

In Stellenanzeigen wird immer die vom Unternehmen gewünschte, idealtypische Besetzung beschrieben (Vgl. Hermes/Schandock 2016, S.4). Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Unternehmen vor allem im Bereich der Pflegewissenschaft und der klinischen Pflege, aber auch in den Bereichen des Managements und der Pädagogik, Absolventen eines Hochschulstudiums suchen. Ob die ausgeschriebenen Stellen tatsächlich mit dem gewünschten Bewerber besetzt werden, kann mit einer Stellenanzeigenanalyse nicht beantwortet werden (Vgl. Sailer 2009, S.45).

Pflegefachpersonen, die jetzt die Ausbildung oder das Studium beginnen, sind Digital Natives. Sie haben nie ein Leben ohne Internet gekannt, sie sind „native speakers of the digital language“ (Prensky 2001, S.1). Das Internet und soziale Medien spielen für sie eine große Rolle. Deswegen stellt sich hier die Frage, inwieweit Stellenanzeigen in Printmedien noch zeitgemäß sind. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es wichtiger denn je, dass Stellenanzeigen auch wirklich die richtige Zielgruppe erreichen. Bei weiteren Erhebungen dieser Art sollte deshalb das Internet als Datenquelle miteinbezogen werden.

Obwohl der Bereich der Pflegewissenschaft, im Vergleich zu Pflegepädagogik und Pflegemanagement, lange eine eher untergeordnete Rolle spielte, zeigt sich mittlerweile eine Etablierung der Pflegewissenschaft. Ein Lösungsansatz, damit Absolventen hochschulischer Studiengänge zukünftig vermehrt in der direkten Pflege verbleiben, stellt die Schaffung eines klaren Berufsbildes dar (Vgl. Zieher/Ayan 2016, S. 62). Mit dem Inkrafttreten des Pflegeberufereformgesetzes 2020 kommt es neben der Einführung einer generalistischen Pflegeausbildung, einer neuen Berufsbezeichnung und Vorbehaltsaufgaben auch zur Neuregelung der Hochschulausbildung. Es bleibt offen, wie sich die Profession der Pflege weiterentwickelt und welche Auswirkungen die neue Gesetzgebung mit sich bringt.

8 Quellenverzeichnis

Adler, R.; Kreller, H.; Kunzmann, G.; Riesemeier, A.; Seyfarth, A.; Tornow, G. (2000): Der Arbeitsmarkt für DiplompflegewirtInnen, Projektbericht, Fachhochschule Jena, Fernstudiengang Pflege. Jena.

Andree, J. (2016): Implementierung akademischer Pflegekräfte. Wie lassen sich akademische Pflegekräfte sinnvoll in der Pflegepraxis integrieren? Gesundheit und Pflege – Aus der Hochschule in die Praxis. Logos, Berlin.

Bartels, Y.; Simon, A.; Plohmann, D. (2012): Pflegeakademisierung in Deutschland – Bedarf und Angebot. Ergebnisse einer exploratorischen qualitativen Analyse. In: Pflegewissenschaft, 14 (10), S. 548-558.

Baumann, A.; Kugler, C. (2019): Berufsperspektiven von Absolventinnen und Absolventen grundständig qualifizierender Pflegestudiengänge – Ergebnisse einer bundesweiten Verbleibstudie. In: Pflege, 32 (1), S. 7-16.

Bley, S.; Weber, S. (2012): Fähigkeitsanforderungen an kaufmännische Fachkräfte – Eine kompetenzbasierte Analyse von Stellenanzeigen mittels O*NET. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108 (2), S. 217 – 242.

Bortz, J.; Döring, N. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Aufl., Springer, Berlin.

Böggemann, M.; Kühme, B.; Schöninger, U. (2019): Das Praxiscurriculum im Studiengang Pflege dual – Das Osnabrücker Modell: Spagat zwischen Anspruch und Alltag. In: PADUA, 14 (1), S. 21-27.

Brandenburg, H. (2013): Theorie-Praxis-Transfer. In: Brandenburg, H.; Panfil, E.; Mayer, H. (Hrsg.): Pflegewissenschaft 2. Lehr- und Arbeitsbuch zur Einführung in die Methoden der Pflegeforschung. 2. Aufl., Huber, Bern.

Bundesgesetzblatt (2017): Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) vom 17. Juli 2017. Abgerufen am 27.02.2020 um 14:55, unter: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/text.xav?SID=&tf=xaver.component.Text_0&toctf=&qmf=&hlf=xaver.component.Hitlist_0&bk=bgbl&start=%2F%2F*%5B%40node_id%3D'356027'%5D&skin=pdf&tlevel=-2&nohist=1

Burkhardt, W. (2018): Das Studium des Pflege- und Gesundheitsmanagements an Hochschulen. Studiengänge zwischen Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftswissenschaften, Gesundheit und Pflege. In: Sahmel, K. (Hrsg.): Hochschuldidaktik der Pflege und Gesundheitsfachberufe. Springer, Berlin. S. 53-61.

Burzan, N. (2015): Quantitative Methoden kompakt. UVK Verlagsgesellschaft mbH mit UVK/Lucius. Konstanz/München.

Büker, C.; Strupeit, S. (2016): Pflege-dual-Absolventen: Potenzial wird genutzt. In: Die Schwester/Der Pfleger, 56 (3), S. 92-95.

Dallmann, H.; Schiff, A. (2016): Bedingungen einer guten Pflege. Aktuelle Entwicklungen in der Akademisierung der Pflege und in der Pflegepraxis. In: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften, Sozialethik der Pflege und Pflegepolitik. Band 57, S. 171-197.

Dangel, B.; Korporal J. (2016): Die novellierte berufsgesetzliche Regelung der Pflege-Struktur und mögliche Wirkungen. In: G + S. 70 (1), S. 8-18.

Deutscher Bundestag (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kordula Schulz-Asche, Maria Klein-Schmeink, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Unbesetzte Stellen in der Alten-und Krankenpflege, Drucksache 19/11461.

Deutsches Netzwerk APN & ANP g.e.V. (DNAPN) (2014): Historische deutschsprachige Entwicklung. Abgerufen am 28.01.2020 um 16:40 unter: <http://www.dnapn.de/allgemeines/deutschsprachige-entwicklungen/>

Deutscher Pflegerat und Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft (2014): Arbeitsfelder akademisch ausgebildeter Pflegefachpersonen. Abgerufen am 28.01.2020 um 09:12 Uhr, unter:

https://deutscher-pflegerat.de/Fachinformationen/2015-04-17-DGP-Papier_final.pdf?m=1430118807&-

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) (o.J): Netzwerk Erweiterte Pflegepraxis. Abgerufen am 27.02.2020 um 13:30, unter:

<https://www.dbfk.de/de/expertengruppen/Netzwerk-Erweiterte-Pflegepraxis.php>

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2016): Position des DBfK zum Einsatz von primärqualifizierenden Bachelor of Nursing in der Pflegepraxis. Abgerufen am 27.02.2020 um 12:01, unter:

https://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/Position-BSN-Einsatz-in-Praxis_2016-07-26final.pdf

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) (2017): Infoblatt Entgeltordnung TVöD 2017 – Anlage. Abgerufen am 27.02.2020 um 13:20, unter:

https://www.dbfk.de/media/docs/download/Allgemein/Infoblatt-Entgeltordnung-TVoeD-2017_Anhang.pdf

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK); Arbeitsgemeinschaft christlicher Schwesternverbände und Pflegeorganisationen in Deutschland e.V. (ADS) (2015): Weiterentwicklung primärqualifizierender Pflegestudiengänge in Deutschland. Abgerufen am 27.02.2020 um 14:32, unter:

https://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/ADS-DBfK-position_weiterentwicklung_pflegestudiengaenge_2015.pdf

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK); Österreichischer Gesundheits- und Krankenpflegeverband (ÖGKV); Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) (2013): Advanced Nursing Practice in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Eine Positionierung von DBfK, ÖGKV und SBK. Abgerufen am 27.02.2020 um 17:40, unter:

https://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/ANP-DBfK-OeGKV-SBK_2013.pdf

Deutscher Wissenschaftsrat (2012): Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen. Deutscher Wissenschaftsrat, Berlin. Abgerufen am 27.02.2020 um 13:29, unter:

https://www.vdd.de/fileadmin/downloads/Neu2012/Empfehlung_Wissenschaftsrat_2411-12.pdf

Dieterich, S.; Hoßfeld, R.; Latteck, Ä.; Bonato, M.; Fuchs-Rechlin K.; Helmbold, A.; große Schlarman J.; Heim, S. (Hrsg.) (2019): Verbleibstudie der Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in Nordrhein-Westfalen (VAMOS) - Abschlussbericht. Bochum.

Dietzen, A.; Kloas, P. (1999): Stellenanzeigenanalyse–eine effektive Methode zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs. In: Alex, L., Bau, H.(Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. Bertelsmann, Bielefeld. S. 13-32.

Eberhardt, D. (2017): Praxisentwicklung als strategischer Rahmen für die Implementierung akademischer Pflegerollen. In: Klinische Pflegeforschung, 3 (1), S. 15-27.

Elsbernd, A.; Bader, K. (2017): Curriculares Konzept für einen primärqualifizierenden Bachelorstudiengang „Pflege“. Esslinger Standortbestimmungen. Jacobs, Lage.

Evangelische Hochschule Nürnberg (o.J): Pflege Dual (B.Sc.). Abgerufen am 27.02.2020 um 16:00, unter: <https://www.evhn.de/studieninteressierte/bachelorstudiengaenge/pflege-dual>

Feuchtinger, J. (2016): Akademisierung der Pflege. ANP – Studiert und doch nah an der Praxis. In: Heilberufe, 68 (6), S. 48-49.

Fleischmann, N. (2013): Arbeitsmarktperspektiven für Absolventen pflegebezogener Studiengänge. In: Zängl, P. (Hrsg.): Pflegeforschung trifft Pflegepraxis. Springer, Wiesbaden, S. 91-109.

Gensch, S. (1995): Die neuen Pflegestudiengänge in Deutschland. Pflegewissenschaft – Pflegemanagement – Pflegepädagogik. Band 43. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, München.

Gensch, S. (2003): Berufssituation der bayerischen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement. Band 66. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, München.

Gerst, T. (2013): Akademisierung von Gesundheitsberufen: Keine Akademisierung weg vom Bett. Abgerufen am 27.02.2020 um 13:18, unter:

<https://www.aerzteblatt.de/archiv/147285/Akademisierung-der-Gesundheitsfachberufe-Keine-Qualifizierung-vom-Bett-weg>

Grünewald, M.; Hild, T.; Jeske, R.; Langer, S.; Moullion, S.; Rausch, A.; Reimers, S.; Strohbücker, B. (2014): Einsatz akademisch ausgebildeter Pflegefachpersonen in der Praxis unter Berücksichtigung des Qualifikationsmix am Beispiel der Betreuung eines Patienten nach Herzinfarkt. Im Auftrag des Verbandes der PflegedirektorInnen der Universitätskliniken (VPU) NRW.

Gstettenhofer, E. (2017): Analyse von Stellenanzeigen mit Hilfe des O*NET-Modell's – Evaluation der am Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten von Berufseinsteiger/-innen in ausgewählten kaufmännischen Berufen nach Absolvierung einer Handelsakademie. Linz.

Hähner-Rombach, S. (2018): Aus- und Weiterbildung in der Krankenpflege in der Bundesrepublik Deutschland nach 1945. In: Hähner-Rombach, S; Pfüttsch, P. (Hrsg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch, S. 146-194. Mabuse, Frankfurt am Main.

Heitmann, D.; Reuter, C. (2019): Pflegestudiengänge in Deutschland. Eine Übersicht. In: Pflegezeitschrift, 72 (8), S. 59-61.

Hermes, J.; Schandock, M. (2016): Stellenanzeigenanalyse in der Qualifikationsentwicklungsforschung. Die Nutzung maschineller Lernverfahren zur Klassifikation von Textabschnitten. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Heyelmann, L. (2016): Nach dem Studium in die Altenpflege? Die Erwartungen der Arbeitgeber. Mabuse, Frankfurt am Main.

Hilbert, J.; Bräutigam, C.; Evans, M. (2014): Berufsbildung im Gesundheitswesen: Ein Sonderweg mit Fragezeichen. WSI-Mitteilungen, 67 (1), S. 43-51.

Hochschule Ludwigshafen (o.J.): Bachelorstudiengang „Pfleger (dual)“. Abgerufen am 28.01.2020 um 16:53, unter: <https://www.hwg-lu.de/studium/bachelor/pfleger-dual>

Höhmann, U.; Panfil, E.; Stegmüller, K.; Krampe, E. (2008): BuBI: Berufseinmündungs- und Berufsverbleibstudie Hessischer PflegerInnen – eine Studie des Hessischen Instituts für Pflegeforschung (HessIP). In: *Pflege&Gesellschaft*, 13 (3), S.215 – 234.

Hülken-Giesler, M.; Brinker-Meyendriesch, E.; Koegh, J.; Sieger, M.; Stemmer, R.; Stöcker, G.; Walter, A. (2010): Kerncurriculum Pflegewissenschaft für pflegebezogene Studiengänge – eine Initiative zur Weiterentwicklung der hochschulischen Pflegebildung in Deutschland. In: *Pflege&Gesellschaft*, 15 (3), S. 2016-236.

Isfort, M.; Rottländer, R.; Weidner, F.; Gehlen, D.; Hylla, J.; Tucman, D. (2018): *PflegeThermometer 2018*. Eine bundesweite Befragung von Führungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland. Herausgegeben von: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Köln.

Jürgens, O. (2017): Empirische Resultate. In: Knopp, L; Jürgens, O; Krüger, A. (2017): *Pflegestudiengänge auf dem Prüfstand*. Stand und Perspektiven der akademischen Pflegeausbildung. hpsmedia, Hungen, S. 64-104.

Kälble, K. (2013): Der Akademisierungsprozess der Pflege. Eine Zwischenbilanz im Kontext aktueller Entwicklungen und Herausforderungen. In: *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 56 (8), S. 1127-1134.

Kälbe, K. (2017): Zur Professionalisierung der Pflege in Deutschland. Stand und Perspektiven. In: Sander, T.; Dangendorf, S. (Hrsg.) (2017): *Akademisierung der Pflege*. Berufliche Identitäten und Professionalisierungspotentiale im Vergleich der Sozial- und Gesundheitsberufe. Beltz Juventa, Weinheim, S. 27-58.

Kotter, J. (1991): Leadership lässt sich lernen. In: *HARVARDmanager*, 13(1), S.35-43.

Köhler-Officerski, A. (1998): Warum Pflegewissenschaft? In: *Fachbereich Pflege- und Gesundheitswissenschaften der Ev. Fachhochschule Darmstadt (Hrsg.): Pflegewissenschaft im Alltag: Untersuchungen aus verschiedenen Arbeitsfeldern*. Mabuse, Frankfurt am Main, S. 7-10.

Köpke S.; Meyer, G. (2013): Aktuelle Entwicklungen in der Pflegeforschung. In: Zängl, P. (Hrsg.): Pflegeforschung trifft Pflegepraxis. Springer, Wiesbaden, S. 51-63.

Knopp, L.; Jürgens, O.; Krüger, A. (2017): Pflegestudiengänge auf dem Prüfstand. Stand und Perspektiven der akademischen Pflegeausbildung. hpsmedia, Hungen.

Krüger, A. (2017): Die Akademisierung der Pflegeausbildung: Pro und Contra. In: Pflegestudiengänge auf dem Prüfstand. Stand und Perspektiven der akademischen Pflegeausbildung. hpsmedia, Hungen, S. 105-118.

Kuhlmeier A.; Winter, M.; Gräfe, K.; Kasberger, J.; Kobs, S.; Richter, S.; Schalm, C. (1998): Pflege-Eliten und ihre Berufschancen, Forschungsbericht. Fachhochschule Neubrandenburg, Neubrandenburg.

Leist, A. (2018). Population aging, demographic trends and consequences for long-term care. In: Boll, T.; Ferring, D.; Valsiner, J. (Hrsg.): Cultures of Care in Aging. Information Age Publishing Inc, United States of America, S. 3-19.

Lieb, N. (2010): Pflegemanagement als Beruf. Anforderungen und Aufgaben leitender Pflegekräfte im Krankenhaus. Kohlhammer, Stuttgart.

Mamerow, R. (1998): Die Personalreduzierung im Spiegel des Anzeigenmarktes. Drei von vier Stellenangeboten für Pflegende sind gestrichen. In: Pflegezeitschrift, 51 (4), S. 186-189.

Mayer, H. (2011): Pflegeforschung anwenden. Elemente und Basiswissen für Studium und Weiterbildung. 3. Aufl., Facultas, Wien.

Moser, K.; Zempel, J. Personalmarketing. In: Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. Hogrefe, Göttingen, S. 69-96.

Moses, S. (2015): Die Akademisierung der Pflege in Deutschland. Huber, Bern.

Nowossadeck E. (2012): Demografische Alterung und Folgen für das Gesundheitswesen. In: Robert Koch Institut Berlin (Hrsg.): GBE kompakt. 3(2). Abgerufen am 27.02.2020 um 13:06 unter:

https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsK/2012_2_Demografischer_Wandel_Alterung.pdf;jsessionid=47C3FE310544E029E53680BF85B527D2.2_cid290?_blob=publicationFile

Pflegestudium (o.J.): Pflegewissenschaft-Studium. Abgerufen am 27.02.2020 um 13:09 Uhr, unter: <https://www.pflegestudium.de/studiengaenge/pflegewissenschaft/>

Prensky, M. (2001): Digital natives, digital immigrants. In: On the Horizon, 9 (5), S. 1-6.

Pressemitteilung Berlin (2019): Tarifvertrag Altenpflege, Große Fortschritte. Abgerufen am 27.02.2020 um 12:00, unter:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/tarifbereiche/altenpflege/++co++41a512aa-234d-11ea-be36-525400f67940>

Reiber, K.; Winter, M.; Mosbacher-Strumpf, S. (2015): Berufseinstieg in die Pflegepädagogik. Eine empirische Analyse von beruflichem Verbleib und Anforderungen. Jacobs, Lage.

Reinhardt-Meinzer, N. (2015): Studienangebote in der Pflege – eine Arbeitgeberperspektive. BMBF-Projekt „Offene Hochschule Oberbayern“ der Hochschule München.

Rixe, J.; Schulz, M.; Löhr, M. (2017): Konsequenzen der Akademisierung in der Pflege. In: Monitor Pflege, 3 (1), S. 26-29.

Robert Bosch Stiftung (1992): Pflege braucht Eliten. Denkschrift zur Hochschulausbildung für Lehr- und Leitungskräfte in der Pflege. Bleicher, Gerlingen.

Rosenthal, T. (2016): Pflegemanagement im Fernstudium. Eine Evaluationsstudie zum Qualifikationsprofil des Diplomstudienganges Pflegemanagement an der Hamburger Fern-Hochschule (HFH).

Sachs, I.; Kohls, A.; Thiede, N. (2014): Ergebnisse der AbsolventInnenbefragung der gesundheits- und pflegewissenschaftlichen Studiengänge an der Hochschule Neubrandenburg. In: Sachs, I. (Hrsg.): Studium, Studienverlauf und Berufsperspektiven von Absolventinnen und Absolventen Pflege- und Gesundheitswissenschaftlicher Studiengänge. Hochschule Neubrandenburg, Schriftenreihe der Hochschule Neubrandenburg.

Sahmel, K. (2015): Lehrbuch kritische Pflegepädagogik. Hogrefe, Bern.

Sailer, M. (2009): Anforderungsprofile und akademischer Arbeitsmarkt. Die Stellenanzeigenanalyse als Methode der empirischen Bildungs- und Qualifikationsforschung. Waxmann, Münster.

Sander, T.; Schmidt, M. (2017): Akademisierte Beruflichkeit, bürgerliches Milieu? Zur sozialen Verortung der PflegeakademikerInnen. In: Sander, T; Dangendorf, S. (Hrsg.): Akademisierung der Pflege. Berufliche Identitäten und Professionalisierungspotentiale im Vergleich der Sozial- und Gesundheitsberufe. Beltz Juventa, Weinheim, S. 103-122.

Schober, M.; Stewart, D. (2019): Developing a consistent approach to advanced practice nursing worldwide. In: International nursing review, 66 (2), S. 151-153.

Simon, A.; Flaiz, B. (2015): Der Bedarf hochschulisch qualifizierter Pflegekräfte aus Sicht der Praxis – Ergebnisse einer Expertenbefragung. In: Pflege&Gesellschaft, 20 (2), S. 154-172.

Sieger, M. (2018): Entwicklung der Pflegepädagogik in der Bundesrepublik Deutschland – von der Lehrschwester zur Pflegepädagogin. In: Arens F.; Brinker-Meyendriesch, E. (Hrsg.): Lehrerbildung der Gesundheitsberufe im Wandel. Von Der Pflegepädagogik zur Berufspädagogik Pflege und Gesundheit. Wissenschaftlicher Verlag, Berlin, S. 47-73.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019a): Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2018 (in Millionen Euro) [Graph]. In Statista. Abgerufen am 27.02.2020 um 10:54, unter:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36889/umfrage/bruttoinlandsprodukt-nach-bundeslaendern/>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019b): Fläche der deutschen Bundesländer (in Quadratkilometern) zum 31. Dezember 2018 [Graph]. In Statista. Abgerufen am 27.02.2020 um 11:31, unter:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/154868/umfrage/flaeche-der-deutschen-bundeslaender/>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019c): Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland in den Jahren 1999 bis 2017 (in 1.000) [Graph]. In Statista. Abgerufen am 27.02.2020 um 12:30, unter:

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2722/umfrage/pflegebeduerftige-in-deutschland-seit-1999/>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019d): Anzahl der zu Hause sowie in Heimen versorgten Pflegebedürftigen in Deutschland in den Jahren 1999 bis 2017 (in 1.000) [Graph]. In Statista. Abgerufen am 27.02.2020 um 13:50, unter:

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36438/umfrage/anzahl-der-zu-hause-sowie-in-heimen-versorgten-pflegebeduerftigen-seit-1999/>

Tannen A.; Feuchtinger, J.; Strohbücker, B.; Kocks, A. (2017): Survey zur Einbindung von Pflegefachpersonen mit Hochschulabschlüssen an deutschen Universitätskliniken (Stand 2015). ZEFQ (120), S. 39-46.

Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek) (2019): 2018/2019 vdek-Basisdaten des Gesundheitswesens in Deutschland. Abgerufen am 27.02.2020 um 11:50 unter https://www.vdek.com/presse/daten/jcr_content/par/publicationelement_1479644990/file.res/VDEK_Basisdaten018-019_web.pdf

Wildgrube, M. (2017): Kompetenzen in der Beschaffung. Kompetenzmanagement für den Beschaffungsbereich eines Automobilunternehmens. Springer, Wiesbaden.

Winter, M. (2005): Die ersten Pflegeakademiker in Deutschland. Arbeitsmarktperspektiven und Berufsverbleib in der Altenpflege. Huber, Bern.

Zieher, J.; Ayan, T. (2016): Karrierewege von Pflegeakademikern. Ergebnisse einer bundesweiten Absolventenbefragung zu Ausbildung, Studium und Beruf. In: Pflege&Gesellschaft, 21(1), S. 47-62.

Anhang

Überarbeitetes Kategoriensystem nach dem Pretest

Das erste Bild zeigt die einzelnen Variablen, auf den zwei danach folgenden Seiten befinden sich die Variablenwerte.

Variablenbeschreibungen

Variable	Position	Label	Meßniveau	Rolle	Spaltenbreite	Ausrichtung	Druckformat	Speicherformat
Anzeigennummer	1	Anzeigennummer	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Bundesland	2	Bundesland, in dem der Arbeitsplatz zu besetzen ist	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Arbeitgeber	3	Art des Arbeitgebers bzw. der inserierenden Einrichtung	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Stellenbezeichnung	4	Name des Stellenangebotes	Nominal	Eingabe	16	Rechts	F8	F8
Pädagogik	5	Pflegepädagogik	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Wissenschaft	6	Pflegewissenschaft	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Management	7	Pflegemanagement	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Dual	8	Pflege Dual	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Stud_generell	9	Studium im Bereich der Pflege	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Sonstiges	10	Sonstige Studiengänge	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Bachelor	11	Bachelor	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Master	12	Master	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Promotion	13	Promotion	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Diplom	14	Diplom	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Weiterbildung	15	Weiterbildung	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
abg_Studium	16	Studienabschluss ohne Angabe einer Qualifikation	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Berufserfahrung	17	gewünschte Berufserfahrung	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Ausbildung	18	Wird eine abgeschlossene Ausbildung im Gesundheitswesen erwartet?	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Gehalt	19	Gehaltsangaben	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8
Entgeltgruppe	20	Eingruppierung in Entgeltgruppe	Nominal	Eingabe	8	Rechts	F8	F8

Variablen in der Arbeitsdatei

Variablenwerte

Wert		Label
Bundesland	1	Mecklenburg-Vorpommern
	2	Brandenburg
	3	Sachsen-Anhalt
	4	Thüringen
	5	Sachsen
	6	Berlin
	7	Schleswig-Holstein
	8	Niedersachsen
	9	Nordrhein-Westfalen
	10	Hessen
	11	Rheinland-Pfalz
	12	Saarland
	13	Baden-Württemberg
	14	Bayern
	15	Bremen
	16	Hamburg
Arbeitgeber	1	Krankenhaus
	2	stationäre Altenpflegeeinrichtung
	3	Ambulanter Dienst
	4	Aus-, Fort- und Weiterbildungsinstitute
	5	Hochschule, Universität
	6	Rehabilitationseinrichtungen
	7	Hospiz
	8	Sonstige
Stellenbezeichnung	1	Pflegedienstleitung inkl. Stellvertretung
	2	Stationsleitung inkl. Stellvertretung
	3	Bereichsleitung inkl. Stellvertretung
	4	Pflegepädagoge, Lehre in Aus-, Fort- und Weiterbildung
	5	Leitung von Schul- und Bildungszentren
	6	Heim- und Einrichtungsleitung inkl. Stellvertretung
	7	Geschäftsführung inkl. Stellvertretung
	8	Pflegedirektion inkl. Stellvertretung
	9	Mitarbeiter für das Qualitätsmanagement
	10	Pflegeexpertise
	11	Praxisanleiter
	12	Pflegeexperte ANP
	13	Mitarbeiter in Wissenschaft und Forschung
	14	Sonstige
	15	direkte, praktische Pflege

Pädagogik	1	ja
	2	nein
Wissenschaft	1	ja
	2	nein
Management	1	ja
	2	nein
Dual	1	ja
	2	nein
Stud_generell	1	ja
	2	nein
Sonstiges	1	ja
	2	nein
Bachelor	1	ja
	2	nein
Master	1	ja
	2	nein
Promotion	1	ja
	2	nein
Diplom	1	ja
	2	nein
Weiterbildung	1	ja
	2	nein
abg_Studium	1	ja
	2	nein
Berufserfahrung	1	ja, muss
	2	ja, wäre wünschenswert
	3	keine Angabe
Ausbildung	1	ja, muss
	2	ja, wünschenswert
	3	keine Angabe
Gehalt	1	TVöD
	2	AVR
	3	TV-L
	4	BAT
	5	übertariflich
	6	Haustarif
	7	KTD
	8	TV-BG
	9	keine Angabe
	10	sonstiges
Entgeltgruppe	1	ja
	2	nein

Erklärung

1. Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe, nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt habe und sie an keiner anderen Stelle veröffentlicht wurde.
2. Ich versichere, keine weiteren Hilfsmittel außer den angeführten verwendet zu haben.
3. Soweit ich Inhalte aus Werken anderer AutorInnen dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen habe, sind diese unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht. Dies bezieht sich auch auf Tabellen und Abbildungen.
4. Die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Urheberrechte wurden beachtet, dies gilt auch für Bilder, Grafiken, Kopien oder Ähnliches.
5. Ich bin damit einverstanden / ~~nicht einverstanden~~, dass meine Abschlussarbeit in die Bibliothek der Evangelischen Hochschule aufgenommen wird.
6. Ich bin damit einverstanden / ~~nicht einverstanden~~, dass meine Abschlussarbeit in digitaler Form öffentlich zugänglich gemacht wird.

Nürnberg, den 29.02.2020