

# Beschäftigung hochschulisch ausgebildeter Pflegefachpersonen als Herausforderung für Arbeitgeber



**KATHARINA HÄHN**  
Wiss. Mitarbeiterin an der  
Universität Duisburg-Essen  
katharina.haehn@uni-due.de



**CHRISTOPH BRÄUTIGAM**  
Wiss. Mitarbeiter an der  
Westfälischen Hochschule  
Gelsenkirchen, Bocholt,  
Recklinghausen  
braeutigam@iat.eu

Der Beitrag thematisiert erste Erfahrungen von Arbeitgebern mit Absolventinnen und Absolventen berufsqualifizierender Modellstudiengänge für Pflege in Nordrhein-Westfalen und skizziert ausgewählte Ergebnisse zu Einsatzfeldern und Faktoren einer gelingenden Berufseinmündung. Anschließend werden hiermit einhergehende Implikationen aufgezeigt und Handlungsbedarfe abgeleitet. Die Forschungsergebnisse sind im Rahmen einer umfassenderen Studie zum Verbleib von Absolventinnen und Absolventen der elf nordrhein-westfälischen Modellstudiengänge für fünf Gesundheitsberufe (VAMOS) entstanden.

## Hochschulische Erstausbildung in der Pflege – vom Modell zum Regelangebot

Die Reflexion der ersten Erfahrungen mit dem Einsatz von Absolventinnen und Absolventen der Pflege-Modellstudiengänge ist u. a. deshalb von großer Relevanz, weil das 2020 in Kraft getretene Pflegeberufegesetz (PflBG) in seinem Teil 3 (§§ 37–39) die primärqualifizierende Pflegeausbildung an Hochschulen als zweiten, gleichberechtigten Ausbildungsweg neben der fachschulischen Qualifizierung vorsieht. Mit dem PflBG wird die Phase der modellhaften Erprobung hochschulischer Primärqualifizierung zugunsten eines Regelangebots überwunden. Zukünftig werden der Pflegepraxis aller Voraussicht nach vermehrt hochschulisch qualifizierte Berufsanfänger/-innen zur Verfügung stehen. Das Studium umfasst die Inhalte der fachschulischen Ausbildung und befähigt somit analog zu dieser »zur unmittelbaren Tätigkeit an zu pflegenden Menschen aller Altersstufen« (§ 37). Darüber hinaus werden im Studium erweiterte Ziele angestrebt. Unter anderem befähigt es insbesondere »zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse« und dazu, innovative Lösungen für praktische Problemlagen auf (pflege-)wissenschaftlicher Grundlage zu entwickeln und zu implementieren (§ 37). Das Studium zielt somit auf wissenschaftlich fundierte pflegepraktische Kompetenz und unterscheidet sich damit grundlegend von bisherigen Studienangeboten der hochschulischen Weiterbildung wie z. B. Pflegemanagement oder -wissenschaft.

Das Studium umfasst auch die staatliche Prüfung zur Erlangung der Berufszulassung. Daher erhalten die Absolventinnen und Absolventen mit dem Bachelor-Abschluss nicht nur einen akademischen Grad, sondern auch die Erlaubnis zur Führung der neuen Berufsbezeichnung »Pflegefachfrau bzw.

Pflegefachmann« ergänzt um den akademischen Grad und können somit als Pflegefachpersonen arbeiten.

In der vorangegangenen Modellphase wurden in NRW ab 2010 fünf Modellstudiengänge für Pflege ins Leben gerufen. Kennzeichnend ist hier bereits die Gesamtverantwortung der Hochschulen statt der Berufsfachschulen und die Verleihung des Bachelorgrads gemeinsam mit der Berufszulassung. Einen solchen pflegerischen Modellstudiengang hatten bis zum Sommersemester 2017 insgesamt 592 Personen abgeschlossen. Die Erfahrungen ihrer Arbeitgeber sind Gegenstand dieses Beitrags.

## Vorgehen bei der Arbeitgeberbefragung

Die Perspektive der Arbeitgeber zur Berufseinmündung der Absolventinnen und Absolventen berufsqualifizierender Pflegestudiengänge wurde in der VAMOS-Studie (vgl. Infokasten S. 34) in Deutschland erstmals erhoben. Um dem explorativen Charakter gerecht zu werden, wurde zur Bearbeitung der Forschungsfragen eine Methodenkombination gewählt, die quantitative und qualitative Methoden miteinander verknüpft. Vorangestellt wurde eine standardisierte Onlinebefragung, an deren Ergebnisse problemzentrierte Interviews anknüpften. Diese erfolgten sukzessiv und behandelten ausgewählte Aspekte vertiefend. Zur Zielgruppe gehörte nur, wer Absolventinnen bzw. Absolventen der Modellstudiengänge eingestellt und somit konkrete Erfahrungen mit deren Beschäftigung gemacht hat. Mangels statistischer Erfassung konnte die Grundgesamtheit nicht ermittelt werden. Die Identifikation der entsprechenden Einrichtungen gelang teilweise auf Grundlage von Informationen aus der Befragung der Absolventinnen und Absolventen, teilweise durch Hinweise der Hochschulen sowie aus ergänzenden

Quellen. Die Arbeitgeber wurden überwiegend telefonisch, teilweise per E-Mail, über die Untersuchung informiert und erhielten bei Teilnahmeabsicht den Link zur Befragung. Im Sample der Onlinebefragung entfallen 56 Arbeitgeber auf die Pflege, wovon 41 dem Krankenhausbereich zugeordnet werden können; außerdem nahmen zwei ambulante Pflegedienste und eine Reha-Einrichtung teil. Die verbleibenden zwölf Arbeitgeber machten hierzu keine Angaben. Die Gesamtzahl der Beschäftigten je Arbeitgeber lag zwischen 70 und 8.000 mit einem Durchschnittswert von 1.335. Damit sind große Krankenhäuser im Sample deutlich überrepräsentiert. Die Krankenhaus-Arbeitgeber, die Angaben machten ( $n = 31$ ), haben zwischen zwei und 20 Absolventinnen und Absolventen beschäftigt. Mit sechs Krankenhäusern, einem ambulanten Pflegedienst und einer stationären Pflegeeinrichtung wurden problemzentrierte Interviews durchgeführt.

#### Verbleibstudie der Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in Nordrhein-Westfalen (VAMOS)

Projektlaufzeit 07/2017–06/2019

##### Untersuchungspopulation

Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge für die hochschulische Erstausbildung in den Gesundheitsberufen der Pflege, des Hebammenwesens, der Physiotherapie, Logopädie und Ergotherapie sowie ihre Arbeitgeber ( $n = 515$  Absolventinnen/Absolventen und  $n = 109$  Arbeitgeber). Der vorliegende Beitrag bezieht sich ausschließlich auf die Arbeitgeber der Pflegeabsolventinnen und -absolventen (d. h. auf 56 Teilnehmende der Onlinebefragung und acht Interviewte).

##### Übergeordnete Forschungsthemen der Verbleibstudie

1. Tätigkeitsfelder & spezifische Beschäftigungsmerkmale der Absolventinnen und Absolventen
2. Einschätzung & Einsatz der im Studium erworbenen Kompetenzen aus Absolventensicht
3. Einschätzung & Einsatz der im Studium erworbenen Kompetenzen aus Arbeitgebersicht
4. Rahmenbedingungen der Berufseinstiegung & Beschäftigungsausübung
5. Wahrnehmung von Weiterqualifikationen nach dem Bachelor-Abschluss

##### Datenerhebung (jeweils Absolventinnen/Absolventen und Arbeitgeber):

- standardisierte Onlinebefragung
- qualitative Interviews

**Finanzierung:** Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Projektbericht kann unter folgendem Link aufgerufen werden: [www.hs-gesundheit.de/fileadmin/user\\_upload/hochschule/Praesidium/Stabsstellen/Qualitaet\\_Studium\\_Lehre/VAMOS\\_ABSCHLUSSBERICHT\\_hsg\\_Endversion\\_Publikation\\_.pdf](http://www.hs-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/hochschule/Praesidium/Stabsstellen/Qualitaet_Studium_Lehre/VAMOS_ABSCHLUSSBERICHT_hsg_Endversion_Publikation_.pdf) (Stand: 13.03.2020)

Mit den Aufgaben- und Verantwortungsbereichen und den die Berufseinstieg begünstigenden oder hemmenden Faktoren widmet sich der Beitrag zwei Forschungsfragen der Gesamtstudie. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse dargestellt.

### Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Pflegeabsolventinnen und -absolventen

Für einen Großteil der Absolventinnen und Absolventen der Pflegestudiengänge erfolgt der Berufseinstieg in Krankenhäusern (ähnlich auch die Ergebnisse von GREBE u. a. 2019; REIBER 2017). Die Aufgaben und Verantwortungsbereiche beim Berufseinstieg entsprechen zum großen Teil denen fachschulisch qualifizierter Pflegefachpersonen. Sie werden überwiegend auf regulären Stellen eingesetzt. Allerdings werden ihnen häufig zusätzliche Aufgaben übertragen, für die sie in vielen Fällen teilweise freigestellt werden. Sie fungieren insbesondere als Expertinnen bzw. Experten für Fachthemen, arbeiten in Projekten und entwickeln Konzepte. Auch wissenschaftliche Aufgaben und Bildungsaufgaben sind verbreitet (vgl. Abb.).

Fast alle Interviewten ermöglichen den hochschulisch Ausgebildeten weiterführende berufliche Entwicklungen, und zwar innerhalb wie außerhalb klassischer Aufgabenteilung in der Pflege. In einer Klinik z. B. wirken sie auf freiwilliger Basis in einer Arbeitsgruppe zur evidenzbasierten Pflege mit. Hier werden Themen aus der allgemeinen Stationsarbeit heraus generiert und vertiefend bearbeitet. Die Arbeitgeber erkennen insbesondere in der evidenzbasierten Arbeitsweise, d. h. der Anwendung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Patientenversorgung, einen deutlichen Kompetenz Mehrwert bei den hochschulisch qualifizierten Berufsanfängerinnen und -anfängern.

Aus den Interviews geht allerdings auch hervor, dass sich Rekrutierungsbemühungen nicht explizit auf Studienabsolventinnen und -absolventen beziehen. Angesichts der knappen Fachpersonalsituation ist eine solche Selektion kaum möglich. Die Besetzung offener Stellen hat Priorität, wobei hochschulisch Ausgebildete oft lediglich »Beifang« dieser Bemühungen sind. Entsprechend gibt es nur vereinzelt, etwa für ein Trainee-Programm, spezifische Stellenausschreibungen.

### Was begünstigt, was hemmt die Berufseinstiegung?

Die befragten Arbeitgeber nennen eine Vielzahl wichtiger Einflussfaktoren und Maßnahmen für eine gelingende Berufseinstiegung. Für jeweils mehr als 90 Prozent sind dies »beiderseitig angemessene Erwartungen«, »angemessene Arbeitsbedingungen«, »ein klares Stellenprofil« und »eine sorgfältige Einarbeitung«. Grundsätzlich gilt das sowohl für fachschulisch als auch für hochschulisch Ausgebildete.

Abbildung

## Aufgaben und Verantwortungsbereiche der hochschulischen Absolventinnen und Absolventen



n = 56, Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich

Hinsichtlich realistischer Erwartungshaltungen, insbesondere zu Einstiegspositionen, Entwicklungsmöglichkeiten und der Vergütung, besteht jedoch die Herausforderung, dass die hochschulischen Absolventinnen und Absolventen »Pioniere« in der beruflichen Praxis sind. Gegenwärtig fehlen etablierte berufliche »Vorbilder«: »Was den allen fehlt, sind Rollenmodelle. Also die müssten so ein Bild haben, auf der Nachbarstation, da ist die Schwester Ute, die hat auch letztes Jahr ihren Bachelor fertig gemacht, genauso wie die ist, so will ich werden.« (Pflegedirektion einer Klinik)

Darüber hinaus werden die Studienabsolventinnen und -absolventen vonseiten anderer Beschäftigter nicht immer sofort akzeptiert. Die qualitativen Daten zeigen partielle oder in der Vergangenheit liegende Unstimmigkeiten innerhalb eines Teiles der Institutionen auf. Stark verbreitet scheint eine kritische Haltung fachschulisch Ausgebildeter gegenüber hochschulisch Ausgebildeten zu sein. So berichten Interviewte von Berührungspunkten durch Unsicherheiten sowie Befürchtungen i. S. einer »Entwertung« der eigenen Tätigkeit oder Wahrnehmung von Konkurrenz.

Bei der Frage nach den tatsächlich umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Berufseinmündung zeigt sich, dass kaum spezifische Personalentwicklungsstrategien für hochschulisch Primärqualifizierte bestehen. Berufliche Entwicklungspfade werden demnach zum jetzigen Zeitpunkt noch überwiegend individuell »konstruiert«. Die Arbeitgeber des Samples nehmen allerdings gegenwärtig oder künftig Handlungsbedarf zur Veränderung bestehender Stellenprofile

bzw. zur Generierung neuer Einsatzfelder wahr. Beispielsweise wechselten Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in Master-Studiengänge, weil diese attraktivere Zukunftsaussichten vermitteln. Das ist selbst bei einer großen Klinik der Fall, die ein eigenes Trainee-Programm zur Etablierung der Rolle eines Bachelors in klinischer Pflege verfolgt: »Vielleicht ergänzend, wir haben da auch ein kleines Problem. Wir haben zwar seit 2015 das Trainee-Programm [...]. Und wir verlieren die. [...] Wir haben bisher spätestens nach zwei Jahren eigentlich fast alle verloren – ins Masterstudium.« (Stabsstelle Pflegewissenschaft eines Universitätsklinikums)

Um akademische Kompetenzen stärker anwendbar zu machen und/oder die Studienabsolventinnen und -absolventen stärker zu binden, werden mögliche Einsatzfelder diskutiert, geplant oder sogar erprobt. Teilweise wirken die Ansätze eher vage, z. B. wenn es um die Schaffung von Einsatzfeldern mit mehr Autonomie (Arbeitsprozessgestaltung, Auswahl von Behandlungskonzepten ...) geht. Auch weiterführende Freistellungen für wissenschaftliche Aufgaben, z. B. um die Revision von Arbeitsabläufen voranzutreiben, werden genannt. Anderswo wird schon konkret geplant, z. B. die Einführung stationsübergreifender Expertenrollen mit Expertise zu besonderen Krankheitsbildern und pflegerischen Herausforderungen.

»Die Hochschulen fangen jetzt an auszubilden, und wir müssen jetzt die Felder einfach mehr schaffen, [...] dass diese jungen Menschen einfach dann auch die Möglichkeit haben, sich da

zu etablieren und weiterzuentwickeln.« (Pflegedirektion eines Universitätsklinikums)

Es gibt darüber hinaus Überlegungen, die sich auf weitreichende Veränderungen der Pflegeorganisation in ausgewählten Bereichen im Sinne eines Grade- und Skill-Mix beziehen, also gemischte Teams mit Pflegenden unterschiedlicher Qualifikationsniveaus und Expertisen. Vereinzelt wird über die Erprobung solcher Konzepte im Rahmen von Modellprojekten berichtet. Zum Erhebungszeitpunkt lagen hierzu keine Evaluationsdaten in den entsprechenden Einrichtungen vor.

### Implikationen der aktuellen Beschäftigungssituation

Die Arbeitgeber unseres Samples setzen die hochschulisch Ausgebildeten weitgehend in klientennahen Bereichen der Pflege ein. Dies entspricht dem Ziel des Studiums, für eine wissenschaftlich fundierte Arbeit in der pflegeberuflichen Praxis zu qualifizieren. Das Tätigkeitsprofil entspricht dort in vielen Fällen zunächst dem der fachschulisch ausgebildeten Pflegenden, wird aber häufig angereichert durch Aufgaben, die den Studieninhalten entsprechen.

Die qualifikationsadäquate Integration der hochschulisch Ausgebildeten in die Berufspraxis wird bisher jedoch nicht systematisch betrieben. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass vieles noch vom Zufall oder von der individuellen Durchsetzungsfähigkeit der Berufseinsteiger/-innen abhängt. Obwohl zentrale Bedingungen für eine gelingende Berufseinstimmung deutlich benannt werden (s. o.), fehlt es überwiegend an geregelten Vorgehensweisen und Konzepten zur Umsetzung in die Praxis. Auch kulturelle Vorbehalte der fachschulisch Ausgebildeten sind anscheinend verbreitet und können die betriebliche Integration beeinträchtigen.

Die Befunde bergen die Gefahr, den Zweck des Studiums und das Ziel eines langfristigen Verbleibs der Studienabsolventinnen und -absolventen in der Pflegepraxis zu konterkarieren. Sollten sie unzufrieden mit der Ausübung ihres Berufs sein, ist zu befürchten, dass viele entweder in andere Berufsfelder, in nichtklinische Masterstudiengänge, in die Lehre und auf Stabs- oder Leitungsstellen abwandern oder aber sich auf die traditionelle Pflegerolle zurückziehen, wenn sich die Bedingungen der beruflichen Praxis nicht schnell und grundlegend verbessern (ähnlich REIBER 2017).

### Aufgaben der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Berufseinstimmung

Mit dem neuen PflBG werden voraussichtlich zunehmend berufsqualifizierende Studiengänge als Weg in die Pflegepraxis geschaffen werden. Darin liegt großes Potenzial für die Verbesserung der Versorgungsqualität, für mehr Evidenzbasierung, inhaltliche und organisatorische Entwick-

lungen sowie die Aufwertung der Pflege. Es sollte gelingen, diese Entwicklung in konstruktive Bahnen zu lenken und aktiv zu gestalten.

Bislang scheinen Hochschulausbildung und Arbeitsmarkt allerdings nicht gut miteinander verzahnt zu sein. Im Vergleich zu dualen Studiengängen (exemplarisch: HÄHN/KRONE/RATERMANN-BUSSE 2019) zeigt sich hier erhebliches Optimierungspotenzial. Insbesondere erscheint eine stärkere wechselseitige Abstimmung angebracht. Da die Untersuchungspopulation jedoch nur die Arbeitgeberseite umfasst, beschränken sich folgende Ausführungen auf ebendiese.

Die Arbeitgeber stehen vor der Aufgabe, neue Tätigkeitsbeschreibungen zu etablieren sowie Arbeitsbedingungen und Organisationsformen in der pflegerischen Berufspraxis zu schaffen, die eine Anwendung hochschulisch erworbener Kompetenzen fördern. Hierfür kann die Konzeption und Umsetzung entsprechender Stellenprofile und/oder Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung notwendig werden.

Innerhalb der Betriebe sollte Transparenz über die Ziele der Studiengänge und Kompetenzprofile der Absolventinnen und Absolventen sowie eine Atmosphäre offener Diskussionskultur hergestellt werden, um für alle Beteiligten Handlungssicherheit zu schaffen. Dringlich erscheint insbesondere, das konstruktive Zusammenarbeiten fachschulisch und hochschulisch qualifizierter Pflegenden im Team zu fördern. Führungskräfte nehmen hierbei eine Schlüsselrolle ein. Wichtig ist auch die Bearbeitung wechselseitiger Vorbehalte, damit sich bspw. die Erfolgsaussichten »gemischter« Stationsteams im Sinne eines Grade-Mix erhöhen. Hilfreich wäre ebenfalls, während des Studiums angemessene Erwartungen an Gehälter, Positionen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu vermitteln. Darüber hinaus erscheint generell ein stärker kollaboratives Vorgehen von Betrieben und Hochschulen zielführend, z. B. indem gemeinsam Gespräche mit Pflegeleitungen geführt werden, um die Studiengänge transparent zu machen. ◀

### LITERATUR

GREBE, C. u. a.: Perspektive der Absolvent\*innen. In: DIETERICH, S. u. a. (Hrsg.): Verbleibstudie der Absolventinnen und Absolventen der Modellstudiengänge in Nordrhein-Westfalen (VAMOS). Abschlussbericht. Bochum 2019 – URL: [https://www.hs-gesundheit.de/fileadmin/user\\_upload/hochschule/Praesidium/Stabsstellen/Qualitaet\\_Studium\\_Lehre/VAMOS\\_AB\\_SCHLUSSBERICHT\\_hsg\\_Endversion\\_Publikation\\_.pdf](https://www.hs-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/hochschule/Praesidium/Stabsstellen/Qualitaet_Studium_Lehre/VAMOS_AB_SCHLUSSBERICHT_hsg_Endversion_Publikation_.pdf) (Stand: 08.01.2020)

HÄHN, K.; KRONE, S.; RATERMANN-BUSSE, M.: Betriebliche Fallberichte zum dualen Studium. Hans Böckler Stiftung. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 117. Düsseldorf 2019 – URL: [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_117\\_2019.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_117_2019.pdf) (Stand: 05.03.2020)

REIBER, K.: Die neuen Formen der pflegeberuflichen Bildung im Spiegel zukünftiger Herausforderungen. In: BWP 46 (2017) 1, S. 11–15 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8237](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8237) (Stand: 09.01.2020)