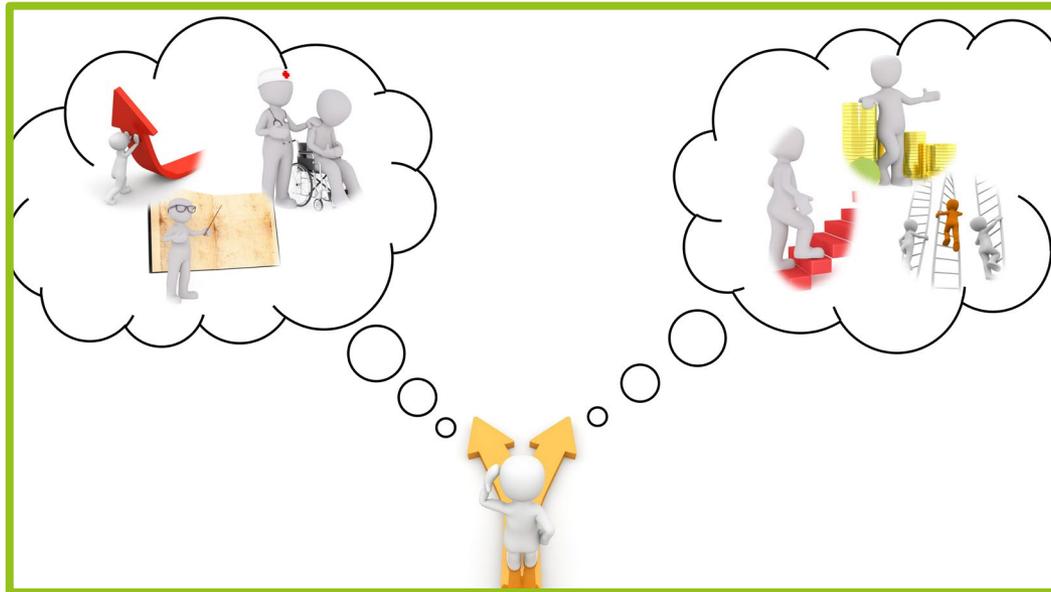


Motivation und Unterstützung im Kontext des berufsbegleitenden Studiums im Bereich Pflege und Gesundheit

—

Qualitative Ergebnisse



Dr. Jasmin Overberg, PuG-KeGL-Fachtagung Wolfsburg, 20.02.2020

Das diesem Beitrag zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22033 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei der Autorin.

Motivation und Unterstützung im Kontext des berufsbegleitenden Studiums im Bereich Pflege und Gesundheit

—

Qualitative Ergebnisse

Projekt PuG

Verbundkoordination - Carl von Ossietzky Universität Oldenburg		
Prof. Dr. Gisela C. Schulze	Prof. Dr. Olaf Zawacki-Richter	Dr. Christiane Brokmann-Nooren
Projektkoordination:		Projektassistenz:
Manuel Karczmarzyk	Carina Dolch	n. n.

Querschnittsbereiche	Teilvorhaben: Carl von Ossietzky Universität (Oldenburg)	Teilvorhaben: Hochschule für Gesundheit (Bochum)	Teilvorhaben: Jade Hochschule (Oldenburg)	Teilvorhaben: Ostfalia Hochschule (Wolfsburg)
Instruktionsdesign und Bildungstechnologien				Bachelor - upgrade Logopädie
Projektleitung: Prof. Dr. Olaf Zawacki-Richter	Projektmitarbeitende: Annabelle Jandrich Christian Schöne Lars Seehausen			Projektleitung: Prof. Dr. Martina Hasseler
Qualitätssicherung und Zielgruppenorientierung				Projektmitarbeitende: Sarah Hampel Dr. Annika Eiben
Projektleitung: Prof. Dr. Heike Rökken	Projektmitarbeitende: Dr. Jasmin Overberg Tabea Stracke			Projektmitarbeitende: Marcel Stock
Kompetenzanrechnung und Durchlässigkeit	Master Gesundheitsmanagement in der Rehabilitation	Master Advanced Nursing Practice	Master Advanced Nursing Practice	Master Evidenzbasierte Logopädie
Projektleitung: Prof. Dr. Gisela C. Schulze	Projektleitung: Prof. Dr. Hans Gerd Nothwang	Projektleitung: Prof. Dr. Markus Zimmermann	Projektleitung: Prof. Dr. Kerstin Bilda	Projektleitung: Prof. Dr. Frauke Koppelin
Projektmitarbeitende: Dr. Wolfgang Muskens	Projektmitarbeitende: Andrea Diana Klausen Wei Qing Hellwig	Projektmitarbeitende: Dr. Julia Gockel Andrea Paul Dr. Cornelia Hinz	Projektmitarbeitende: Valeska Stephanow	Projektmitarbeitende: Sarah Görlich Pia von Bötticher
Projektmitarbeitende: Sonja Lübben	Projektmitarbeitende: Doris Palm Dafna Scholze	Projektmitarbeitende: Doris Palm Dafna Scholze		

Leitfadengestützte Experteninterviews

	2015 <i>Teilprojekte & Querschnitt</i>	2018/2019 <i>AG „Unterstützungsformate“</i>
Umfang	<ul style="list-style-type: none"> • 111 Interviews 	<ul style="list-style-type: none"> • 7 Interviews
Interviewpartner- Innen	<ul style="list-style-type: none"> • Personen auf der Bedarfsseite (Pflegeleitungen, ÄrztInnen, Auszubildende,...) • Personen auf der Nachfrageseite (TherapeutInnen, Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, Alumni,...) • Deutschland 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen aus dem Pflegebereich; ExpertInnen für Weiterbildung • Personen, die in Leitungsposition wissenschaftliche Weiterbildung koordinieren • Deutschland und europäisches Ausland (Schweiz, Finnland, Slowenien)
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenanalyse: Generierung von Erkenntnissen zu gewünschten Inhalten; Anforderungen an die Anbieter; potentielle Zielgruppen und geforderte Lernergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestandsaufnahme zu monetären und non-monetären Unterstützungsformaten; Zuständigkeiten; Eignung der Formate
Zum Weiterlesen	<ul style="list-style-type: none"> • Broens et al. 2017; Overberg 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung in Bearbeitung

➤ ausgewertet anhand der **Qualitativen Inhaltsanalyse** (Mayring/Gahleitner 2010)

Motivation und Unterstützung im Kontext des berufsbegleitenden Studiums im Bereich Pflege und Gesundheit

—

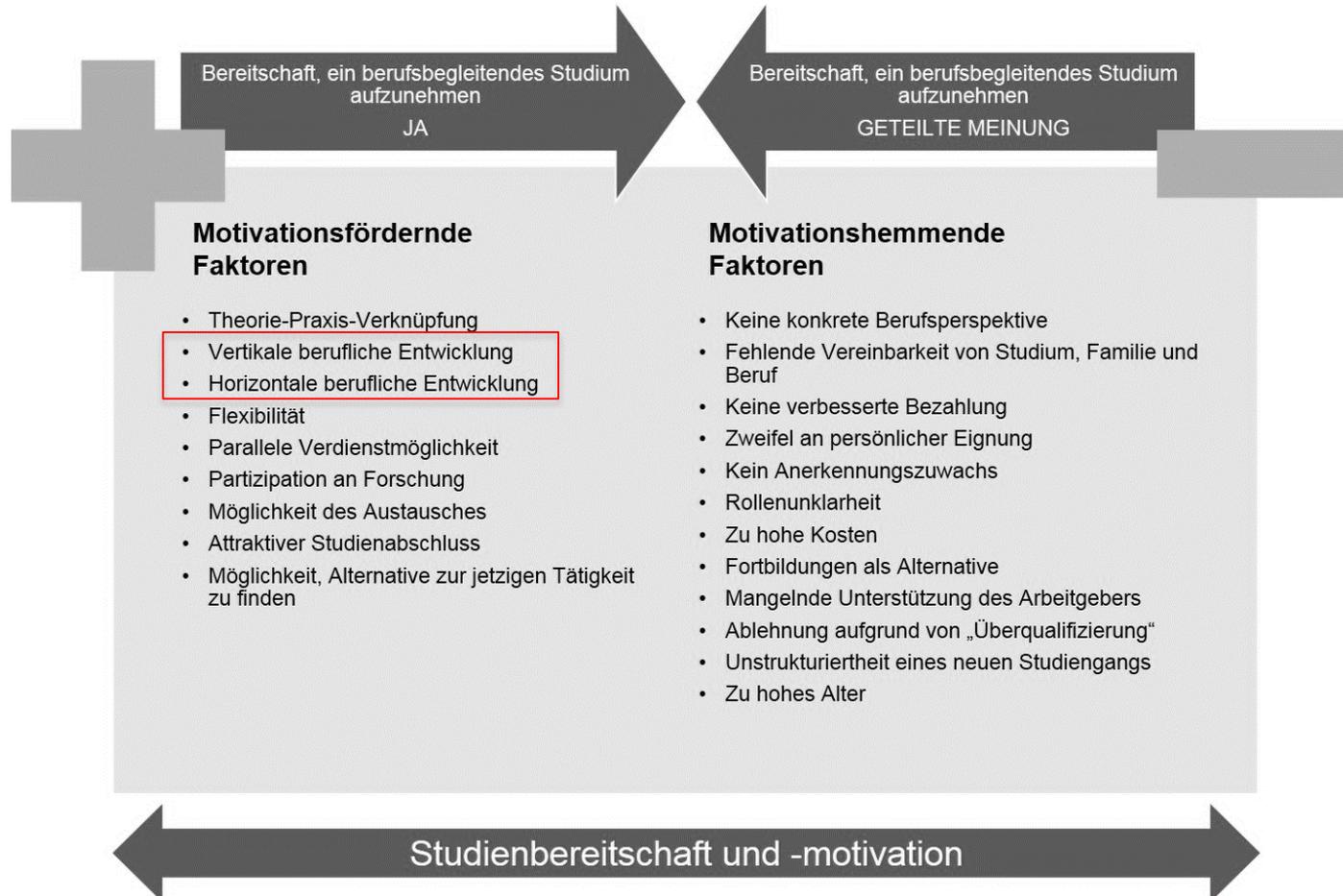
Qualitative Ergebnisse

2015

Ergebnisse: Motivation für ein Studium



Ergebnisse: Motivation für ein Studium

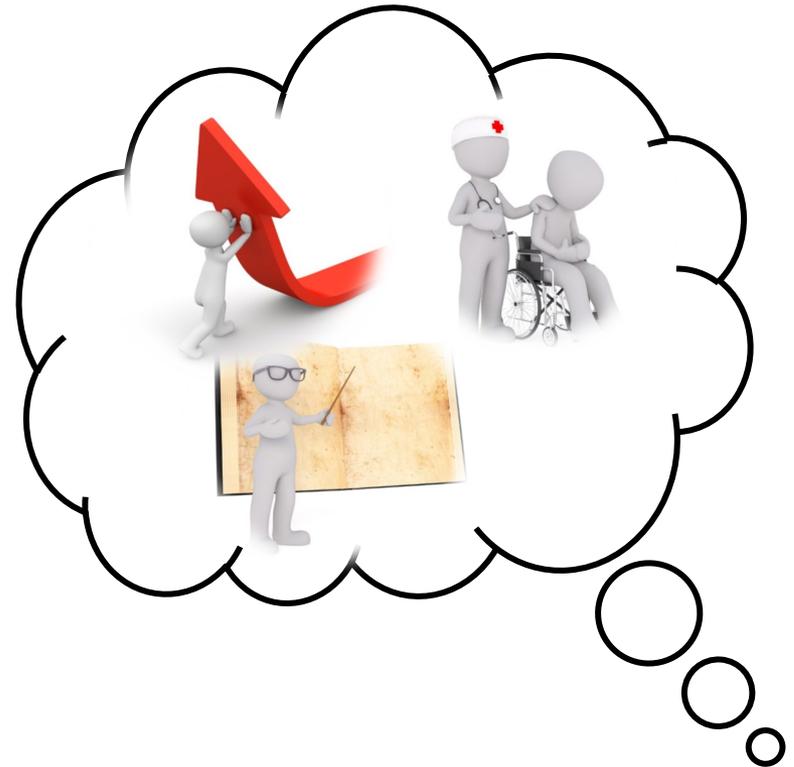


Motivation: Berufserfolg

Horizontale berufliche Entwicklung

Persönliche Entwicklung:

- _ Aufgabenänderung
- _ Wissenszuwachs
- _ Höhere Zufriedenheit
- _ Anerkennungszuwachs
- _ Notwendigkeit der Qualifizierung
- _ Aufgabenbewältigung
- _ Persönliche Weiterentwicklung
- _ Professionelle Identität
- _ Selbstreflexion



Motivation: Berufserfolg

„Für diejenigen, die sich selbst **weiterqualifizieren und weiterentwickeln** wollen. [...] Also, dass man da durchaus risikobereit ist, auch vor dem Hintergrund, dass das vielleicht **keinen finanziellen Benefit**, aber mindestens einen **persönlichen Wissensgewinn** nach sich zieht.“

(Interview a6)



„Ich bin ja selber den Weg gegangen und ich weiß, dass man dort **in dem Beruf dann einiges entwickeln** kann. Sich einmal persönlich weiterentwickeln kann. Dass man auch seine Organisation, eine Station, eine Abteilung, einen Bereich entwickeln kann.“

(Interview a1)

„Wenn ich so für mich spreche, kann ich sagen, dass ich [...] immer das Gefühl hatte, dass da noch etwas geht **für mich persönlich**. [D]eswegen denke ich, gibt so ein Hochschulstudium, berufsbegleitend, nochmal ganz gut die Chance, sich **einfach weiter zu qualifizieren**. Und auch noch einmal mehr das **große Ganze** zu betrachten der Pflege und der Gesundheit.“

(Interview a14)

„[U]m **für mich selber** was zu tun, um aus dem normalen Trott herauszukommen.“

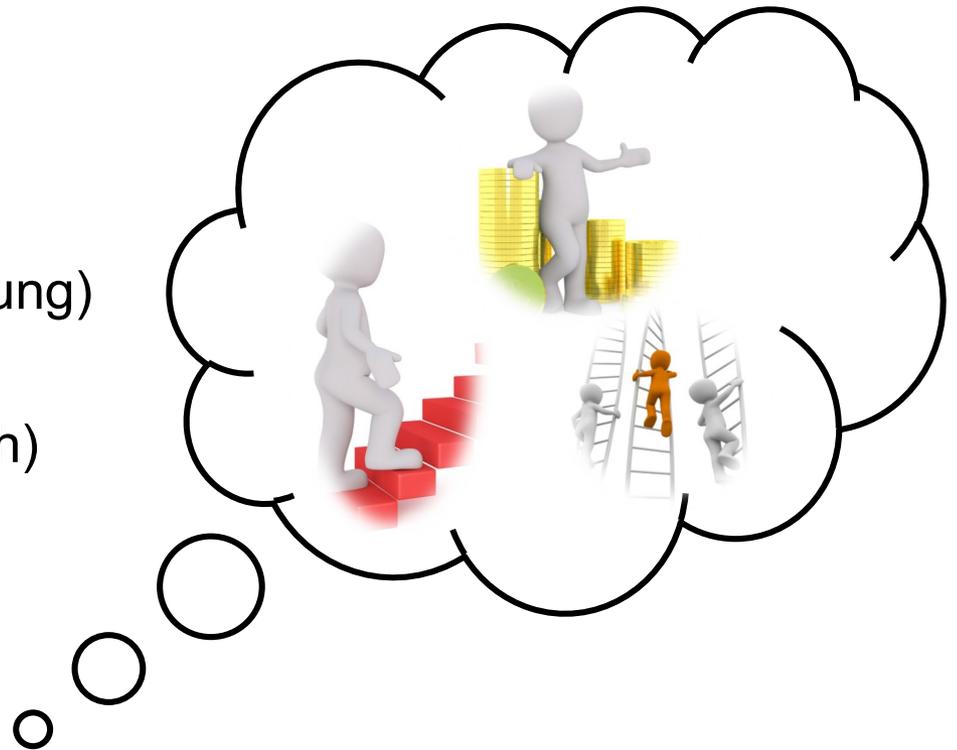
(Interview a3)

Motivation: Berufserfolg

Vertikale berufliche Entwicklung

Karriereentwicklung:

- _ Monetärer Anreiz (Gehaltssteigerung)
- _ Leitungsposition/höhere Position
- _ Eigene Praxis (im Therapiebereich)



Motivation: Berufserfolg

„Meine Vision ist selbstverständlich eine **Anerkennung des akademischen Abschlusses** und damit auch ein **finanzieller Benefit**.“

(Interview d2)

„[A]ndere **Profilierungsmöglichkeiten** innerhalb meiner Tätigkeit, sprich Qualifikation für **Leitungsaufgaben**, etc. Und zum Anderen natürlich der Wunschgedanke nach **mehr Gehalt**.“

(Interview d6)



„Ja, gut, die Haupthürde wird sein, dass sie **keinen Aufstieg** erleben.“

(Interview a14)

„Durch den Studiengang habe ich keinen weiteren beruflichen Aufstieg erfahren. [...] **Das ist halt eine pflegerische Akademisierung**.“

(Interview a3)

„Geld regiert die Welt. Ich kenne sehr viele Krankenhausgeschäftsführer, die ganz klar sagen: ‚Ich habe **kein Interesse** an akademisierter Pflege. Die werden die Hand aufhalten und es wird teurer‘. Die werden nicht sagen: ‚Mensch, Kompetenz ist mir was wert. Ich zahle‘. Sondern die werden sehr zurückhaltend sein und alles versuchen, die höhere Kompetenz dann **zum gleichen Preis** einzukaufen. Das heißt also, man muss sich [...] gut überlegen, ob sich der Aufwand lohnt für eine **fragliche bessere Vergütung** und mehr, **noch mehr, Verantwortung** und Aufwand für gleichen Lohn.“

(Interview b21)

Zielgruppe: persönlich motivierte Menschen

- Besonders wichtig:
- hohe intrinsische Motivation** für ein berufsbegleitendes Studium
- Wille zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung als Motivation
 - Persönliche Überzeugung
 - Hoffnung/Aussicht auf finanzielle Verbesserung sollte nicht ausschlaggebend sein

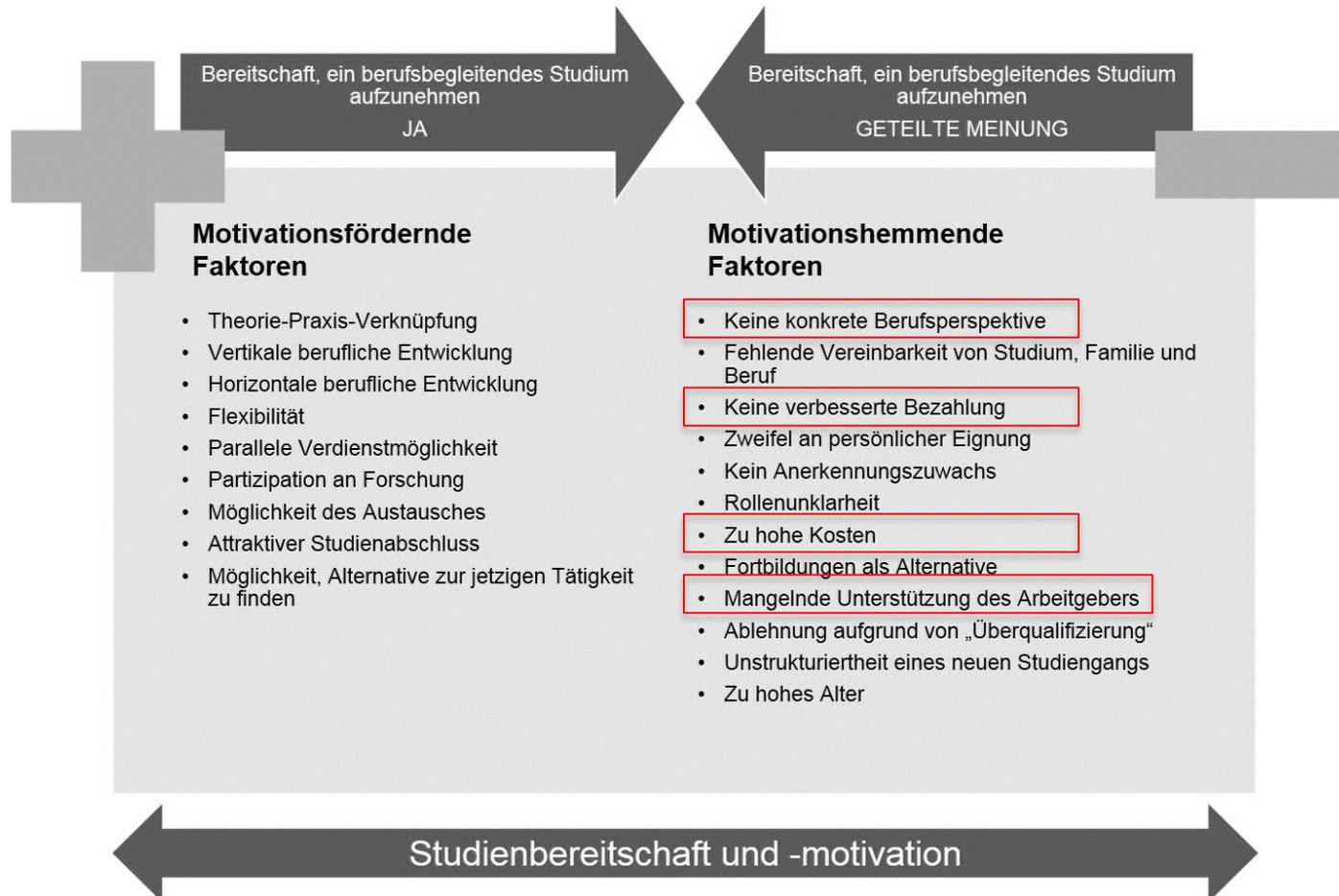
„[Das] sollten immer Menschen sein, die **ein hohes, hohes Interesse daran haben, sich auch weiter zu entwickeln**. Und das wirklich aus Überzeugung machen und nicht, weil es gerade schick ist.“

(Interview a24)

„[Es] geht keiner in den in den Pflegebereich, der sagt ich, will Geld verdienen. Die dort hingehen, haben alle im Grunde genommen **das große Herz, Menschen helfen zu wollen**.“

(Interview b9)

Ergebnisse: Motivation für ein Studium



Motivation und **Unterstützung** im Kontext des berufsbegleitenden Studiums im Bereich Pflege und Gesundheit

— Qualitative Ergebnisse

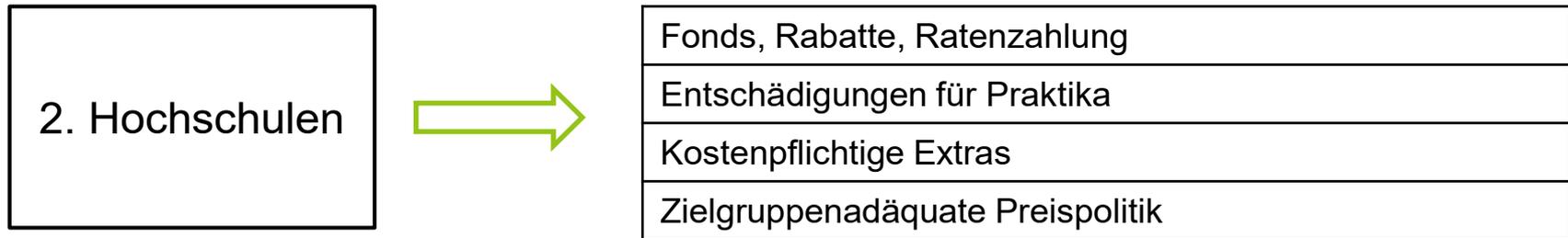
2018/2019

Monetäre Unterstützung



- „[D]as ist schon auch heute noch das Thema. Unterstützung des Arbeitgebers, der das fördert.“ (A1, Interview 1)
- Über kleinere Zuschüsse oder durch Finanzierung des gesamten Studiums
- Geregelt über individuelle Absprachen (z. B. Verpflichtungserklärungen) → offener Umgang kann zielführend sein; „vorgesetztenabhängig“ (E2, Interview 5)
- Aber: „Alles bezahlt zu kriegen ist heute zutage nicht mehr.“ (A1, Interview 1)
- Wenn keine Bezahlung möglich → Schaffung eines rechtlich verbindlichen monetären Anreizes: „[W]ir brauchen die Leute in der direkten Patientenversorgung und wenn sie Nischen besetzen in QM, Personalstrategie, Gedönsrat, dann haben sie **Anrecht auf mehr Gehalt**, aber in der direkten Pflege, wo wir sie brauchen, dann nicht. Und **das ist ein Anreiz, der dringend geschaffen werden muss.**“ (A1, Interview 1)

Monetäre Unterstützung



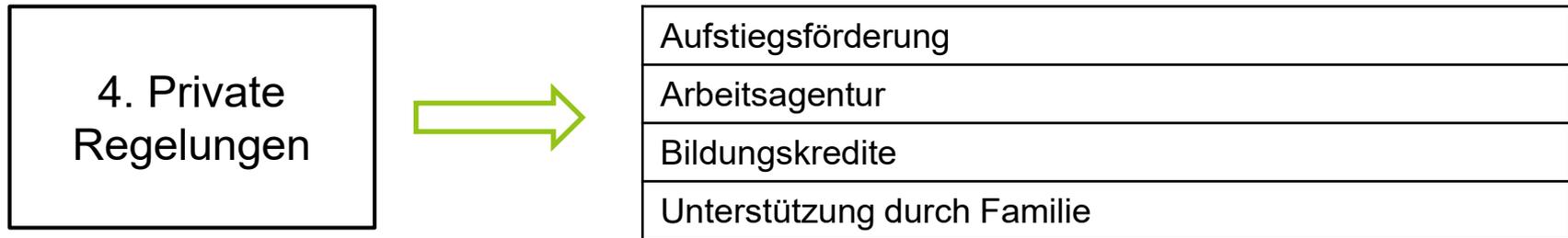
- „[D]ass man doch auch sagt, man muss schauen, **welche Zielgruppe** man anspricht [...]. Und dann ist es wichtig, dass die Hochschule das zulässt und nicht sagt, [...] ein Weiterbildungsmaster kostet immer so und so viel. [...] Man muss da durchaus **unternehmerisch, zielgruppenspezifisch** vorgehen dürfen, denke ich.“
(D1, Interview 4)

Monetäre Unterstützung

3. Staat/Stipendien

- *„Wenn man nicht hochbegabt ist, sich irgendeiner politischen Organisation zugehörig fühlt oder sonst [...] kirchlich sich irgendwie verspricht, **ist es schwierig, [...] Förderung zu kriegen.** Dann gibt es Stipendien und ich habe mich damals breit [...] informiert, die wollten dann, dass man nachweist, dass die Eltern kein Studium besucht haben, dass man vor allem weiblich ist oder dass man unter einem bestimmten biologischen Alter ist. [...] Und da ich damals [...] fast 36 war, bin ich **bei vielen Stipendien gleich wieder herausgeflogen.** Zudem ist es eine Last, sich immer wieder an diesem Bewerbungsprozess zu beteiligen [...].“ (C1, Interview 3)*

Monetäre Unterstützung



- „[A]m einfachsten ist es, wenn jemand **Finanzierung von zuhause** mitbringt, selber Geld hat oder die Eltern die Unterstützung leisten.“ (E2, Interview 5)

Non-monetäre Unterstützung

1. Arbeitgeber



Freistellungen

Bildungsurlaub

2. Angebots-
gestaltung



Niedrigschwellige Vermarktung

Informationspolitik

Erwartungshaltung → Serviceleistungen

Flexible Gestaltung

Durchlässigkeit & Anerkennung

Gute Kenntnisse der Zielgruppe

Persönliche Beratung/Coaching

Netzwerke

Kompetente Dozierende

Sinnvolles Curriculum

Praxisbezug

Diskussion

*„[D]ie Anbieter von Weiterbildung und Studium [können] die **Gatekeeper** sein [...] zu Unterstützungsangeboten, [...] sie müssen sich nicht selbst anbieten. Aber zum Beispiel sagen: ‚Wenn du bei uns ein Studium machst, sind das [...] Möglichkeiten. Hier gibt es ein Stipendium, hier gibt es Meister-BAföG, hier gibt dies hier gibt es jenes‘.“ (A1, Interview 1)*

Monetär

- Unterstützungsideen „mitliefern“ an Interessierte (z. B. Argumentationsleitfaden für Kommunikation mit Arbeitgeber)
- Innovative Formate (z. B. Ratenzahlungen; Mengenrabatte) als langfristiges Ziel

Non-monetär

- Starker Praxisbezug („*Knacknüsse*“ (D1, Interview 4))
- Guerilla-Marketing; Infoveranstaltungen an außerhochschulischen Orten
- Sammlung und Illustration von konkreten Vorteilen (role models; langfristige Entwicklungsmöglichkeiten)

Kontakt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Jasmin Overberg

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Institut für Pädagogik

Arbeitsbereich Weiterbildung & Bildungsmanagement

jasmin.overberg@uni-oldenburg.de

0441-798-2930

Literatur

- **Broens, A./Feldhaus, C./Overberg, J./Röbken, H. (2017):** Entwicklung berufsbegleitender Studiengänge in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften – die Zielgruppen und der Bedarf an Lernergebnissen. In: Pflege & Gesellschaft, 22, 1, S. 67-81.
- **Mayring, P./Gahleitner, S. B. (2010):** Qualitative Inhaltsanalyse. In: Bock, K./Miethe, I. (Hrsg.): Handbuch qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Opladen: Budrich, S. 295-304.
- **Overberg, J. (2019):** Horizontale und vertikale berufliche Entwicklung als Studienziele berufsbegleitender Studiengänge. Konferenz: Berufserfolg als Studienziel (?), Mönchengladbach, 08.-09.05.2019. URL: http://www.istat.de/download/konferenz_berufserfolg/03_Berufserfolg_als_Studienziel_Overberg_08.05.2019.pdf (11.02.2020).