„Verbleib, Beschäftigungssituation und Zufriedenheit akademischer Gesundheitsfachkräfte innerhalb des Versorgungssystems“

Erste Trends und Zwischenergebnisse der Studie VAMOS NRW

BMG-Symposium zur „Akademisierung von Ausbildungen im Bereich der Gesundheitsfachberufe“

14. November 2018 (Köln)

Dieterich S.[1], Bonato M.[3], Evans M.[5], Fuchs-Rechlin K.[4], große Schlarmann J.[8], Heim S.[9], Helmbold A.[7], Latteck Ä-D.[2], Stöbe-Blossey S.[6], Bräutigam C.[5], Grebe C.[2], Hähn K.[6], Hoßfeld R.[1]

[1]Hochschule für Gesundheit Bochum (Konsortialführung) I [2]FH Bielefeld I [3]FH Münster I [4]Fliedner FH Düsseldorf I [5]IAT I [6]IAQ I [7]KatHo Köln I [8]praxis HS Rheine I [9]RWTH Aachen

Ausgangssituation

- Seit 2010 in NRW an 7 Hochschulen 12 Modellstudiengänge [Pflege (5), Logopädie (3), Physiotherapie (2), Ergotherapie (1), Hebammenkunde (1)]
- Ziel der Modellstudiengänge: Wissenschaftlich reflektierte Praktiker*innen für klientennahe Tätigkeiten innerhalb der Versorgung qualifizieren

- Ergebnisse der Begleitforschung der ersten Modellphase
  (Igl 2015; Darmann-Finck et al. 2014)

  → *Modelle sind grundsätzlich erfolgreich*

  → *Überführung in den Regelbetrieb wird empfohlen*

- Belastbare Daten zum Verbleib der Absolvent*innen im Beruf liegen bisher nicht vor (Darmann-Finck & Reuschenbach 2017)

Absolventenverbleib durch Studie(n) klären

Verbleibstudien sind notwendig, um zuverlässige Aussagen zu wichtigen Aspekten des Verbleibs treffen zu können z.B.:

- In welchem Arbeitsfeld bzw. Setting übernehmen die Absolvent*innen welche Aufgaben und Tätigkeitsfelder in der Gesundheitsversorgung?
- Wie zufrieden sind die Absolvent*innen mit dem Beruf und der Tätigkeit?
- Wie gelingt den Absolvent*innen die Anwendung der im Studium vermittelten Kompetenzen (z.B. kooperative Zusammenarbeit)?

Wer ist an der Verbleibstudie VAMOS beteiligt?

Fachbeirat

Vertreter*innen unterschiedlicher, im Gesundheitswesen tätiger Berufsgruppen sowie potentielle Anstellungsträger

Institute

- hsg Hochschule für Gesundheit
- FH MÜNSTER University of Applied Sciences
- FH Bielefeld University of Applied Sciences
- KatHO NRW Aachen | Köln | Münster | Paderborn – Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Catholic University of Applied Sciences
- Fliedner Fachhochschule Düsseldorf University of Applied Sciences
- praxisHochschule University of Applied Sciences
- RWTH AACHEN UNIVERSITY

- IAT Institut Arbeit und Technik
- Westfälische Hochschule
- RUB Ruhr-Universität Bochum
- Universität Duisburg Essen – Offen im Denken
- IAQ Institut Arbeit und Qualifikation
- inBVG

Gefördert vom

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

Projektlaufzeit: 01.07.2017 – 30.06.2019

Wie ist die Verbleibstudie inhaltlich aufgebaut?

Modul A

Beschäftigungssituation und Verbleib der Absolvent*innen

(InBVG, FH Bielefeld)

Modul B

Absolvent*innen-Perspektive:

Kompetenz & Performanz

(InBVG, FH Bielefeld)

Modul C

Arbeitgeber*innen-Perspektive:

Kompetenz & Performanz

(IAT und IAQ)

Wie werden die Fragestellungen zum Verbleib beantwortet?

- In Modulen A und B wurden alle Absolvent*innen aus NRW zu einer Online-Befragung eingeladen (bis SoSe 2017: N=1.167)

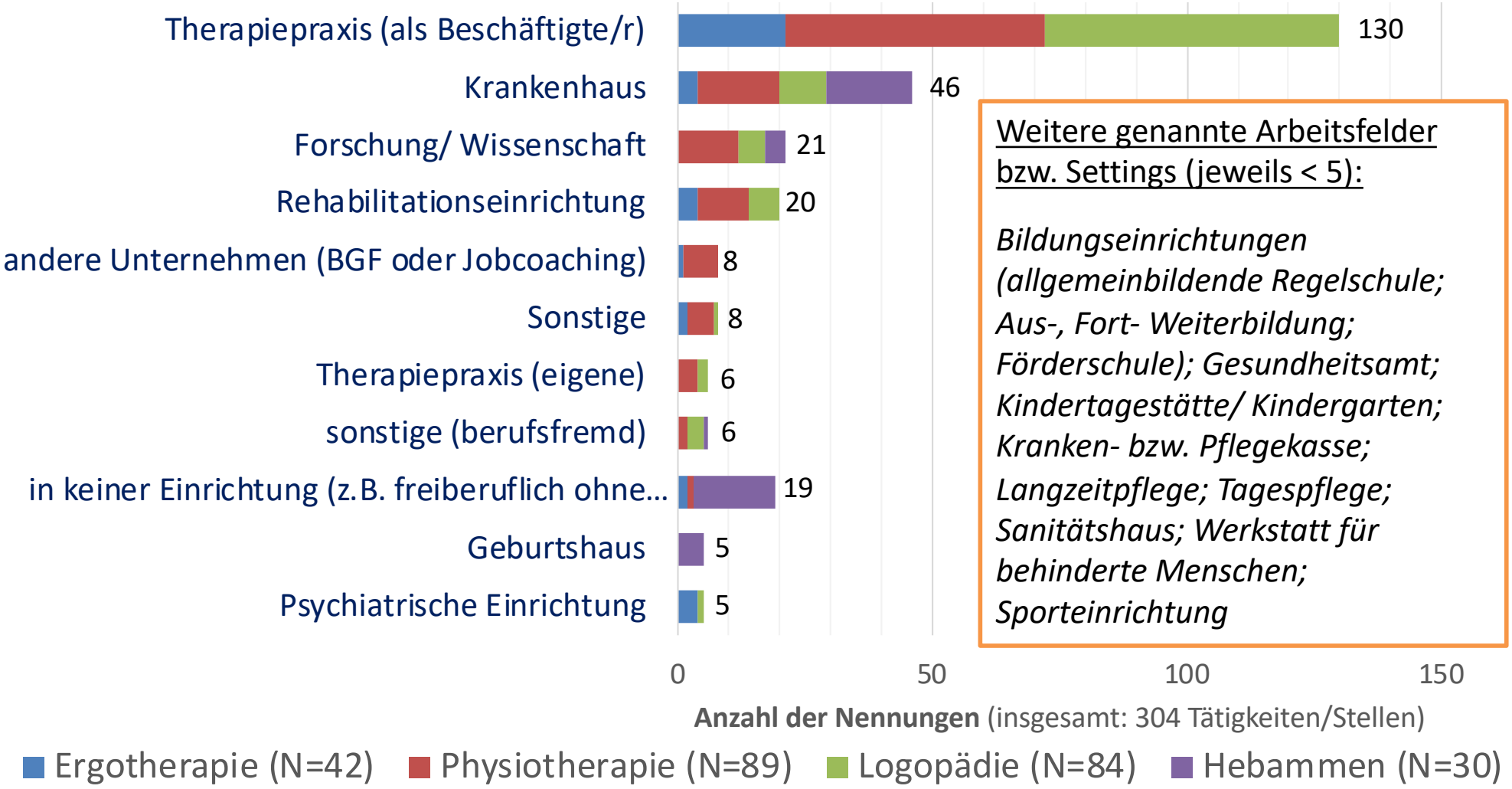
- 515 Absovent*innen haben teilgenommen (Rücklauf: 44%)
  Therapie: N= 239
  Hebammenkunde: N= 32

- Aktuell erfolgen Telefoninterviews mit Absolvent*innen (N= ca. 70) zu ausgewählten Themen

- Arbeitgeberperspektive (Modul C) bis Ende 2018 Online-Befragung (ca. 100 Arbeitgeber*innen) und problemzentrierte Interviews (ca. 35)

Wo verbleiben die Absolvent*innen?

„In welchem Arbeitsfeld bzw. Setting arbeiten Sie im Rahmen der jeweiligen beruflichen Tätigkeit?“ *(N=245; Mehrfachantworten möglich!)*

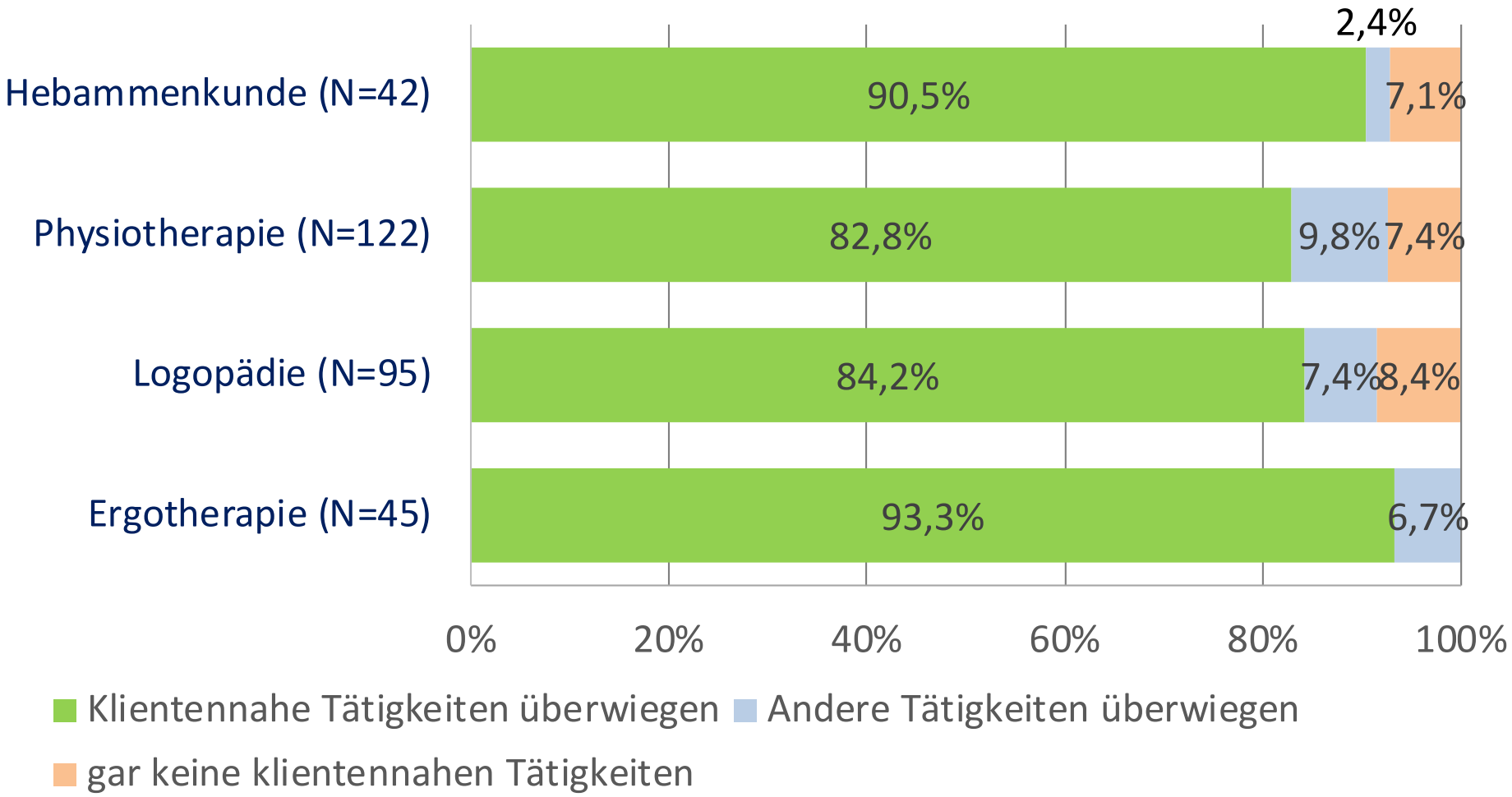


Weitere genannte Arbeitsfelder bzw. Settings (jeweils < 5):

Bildungseinrichtungen (allgemeinbildende Regelschule; Aus-, Fort- Weiterbildung; Förderschule); Gesundheitsamt; Kindertagestätte/ Kindergarten; Kranken- bzw. Pflegekasse; Langzeitpflege; Tagespflege; Sanitätshaus; Werkstatt für behinderte Menschen; Sporteinrichtung

Aufgaben und Tätigkeitsfelder (1)

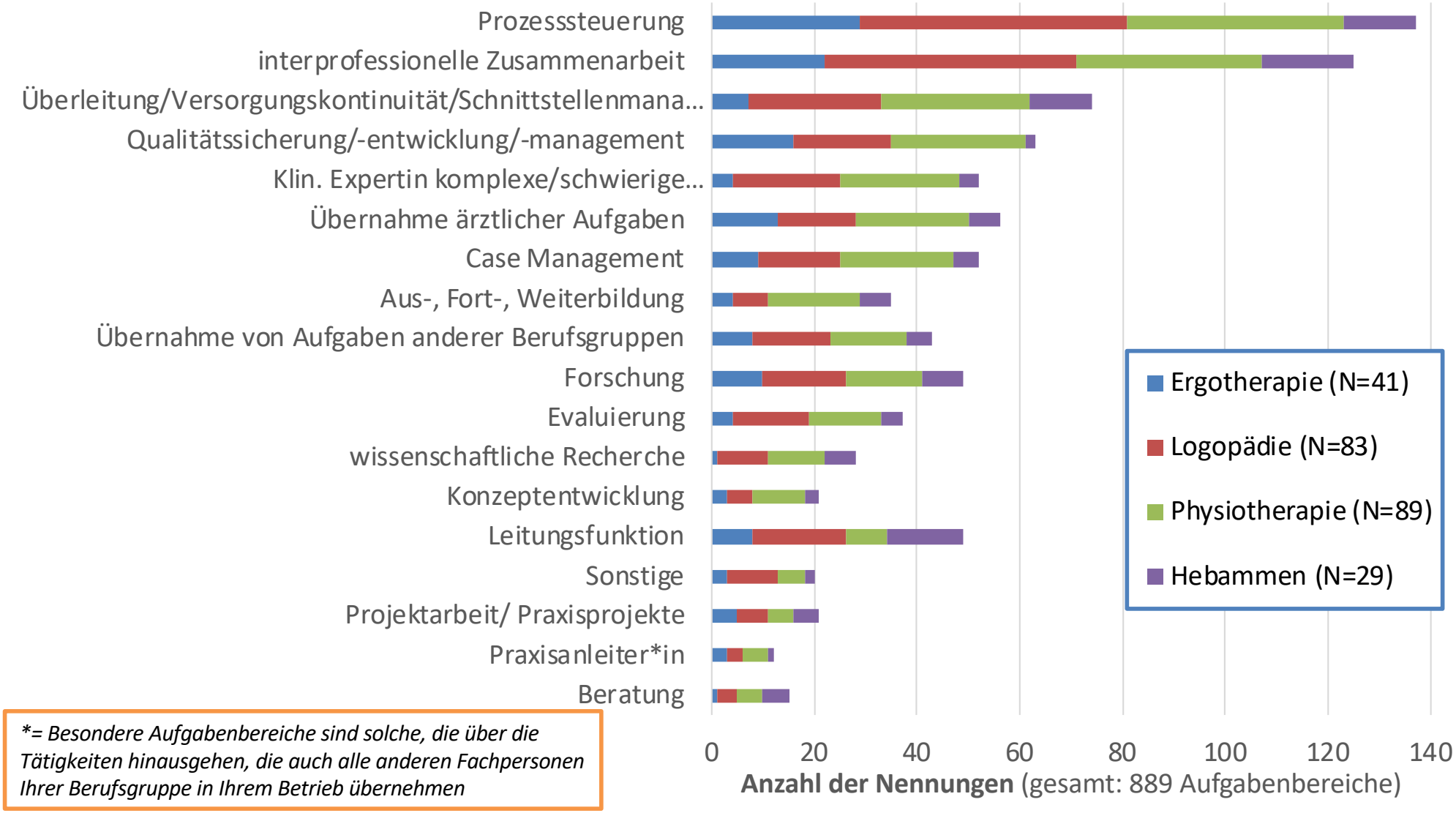
„Wie hoch ist der Anteil, den Sie im Rahmen Ihrer jeweiligen beruflichen Tätigkeit mit klientennahen Tätigkeiten verbringen?“ *(N=304 Stellen von 245 Personen)*



Aufgaben und Tätigkeitsfelder (2)

„Welche besonderen Aufgabenbereiche übernehmen Sie?“*

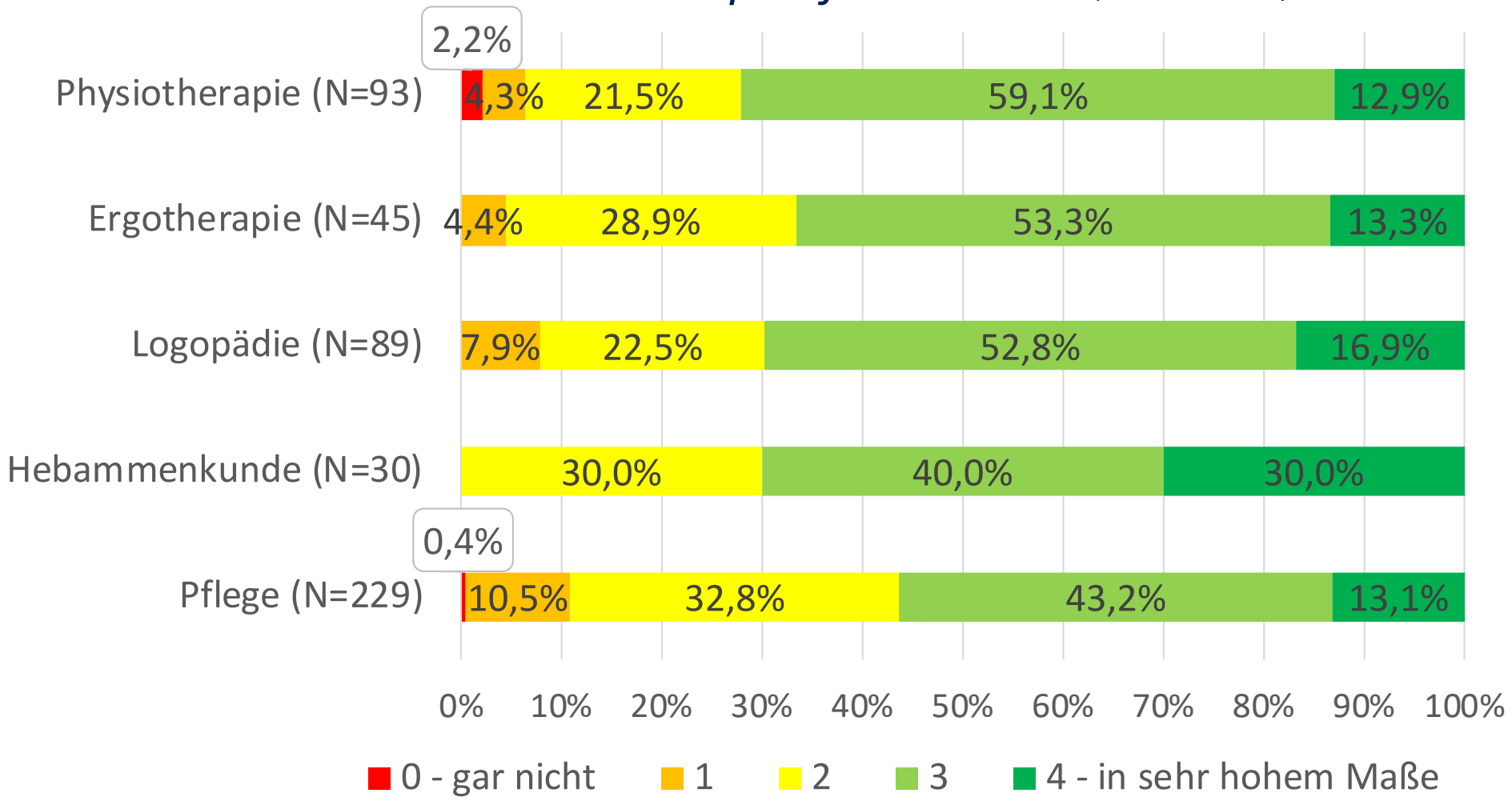
(N=242 Personen; Mehrfachantworten möglich!)



**= Besondere Aufgabenbereiche sind solche, die über die Tätigkeiten hinausgehen, die auch alle anderen Fachpersonen Ihrer Berufsgruppe in Ihrem Betrieb übernehmen*

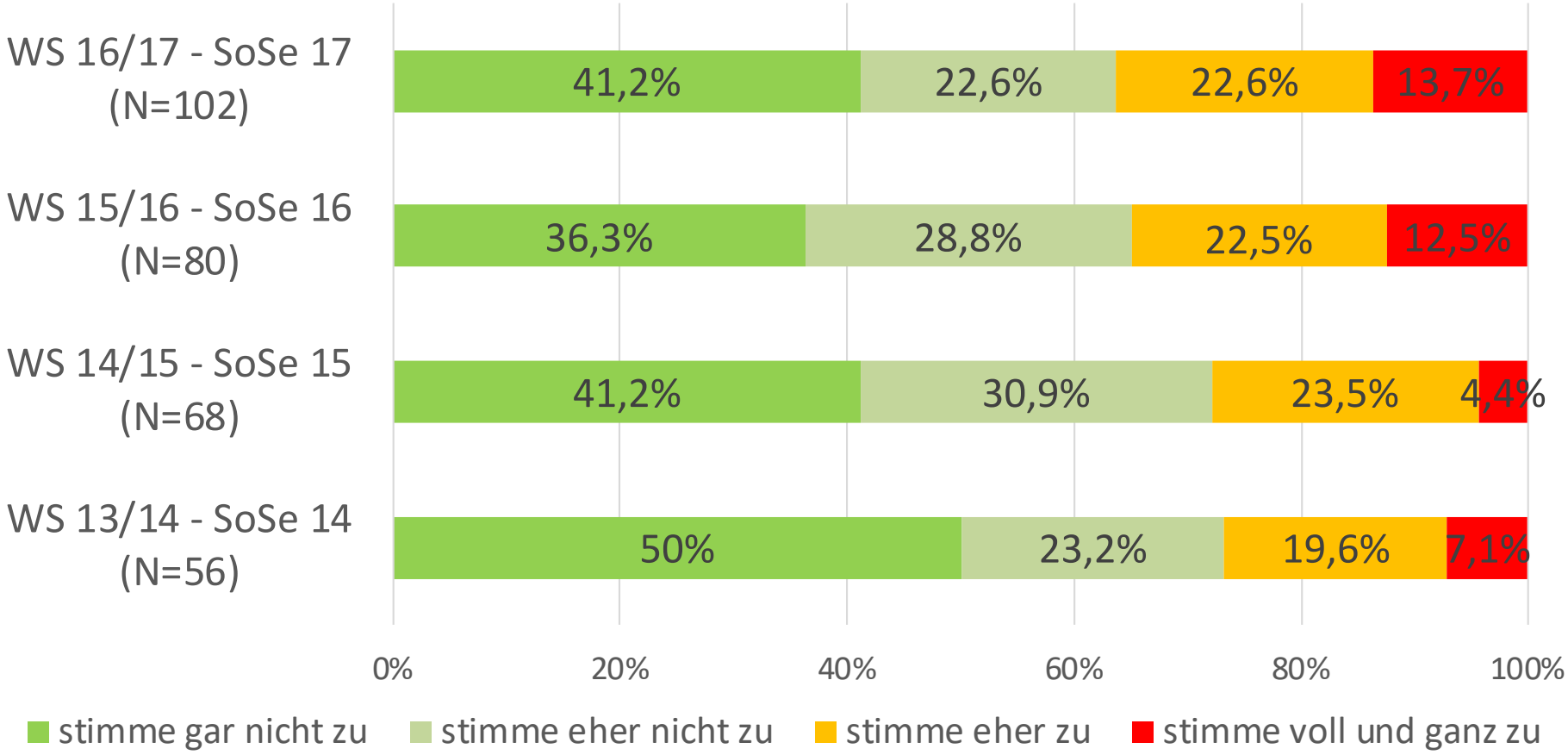
Zufriedenheit mit dem Beruf und langfristiger Verbleib der Absolvent*innen (1)

„Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrem Beruf, für den Sie Ihr Bachelorstudium qualifiziert hat?“ *(N=486 Personen)*



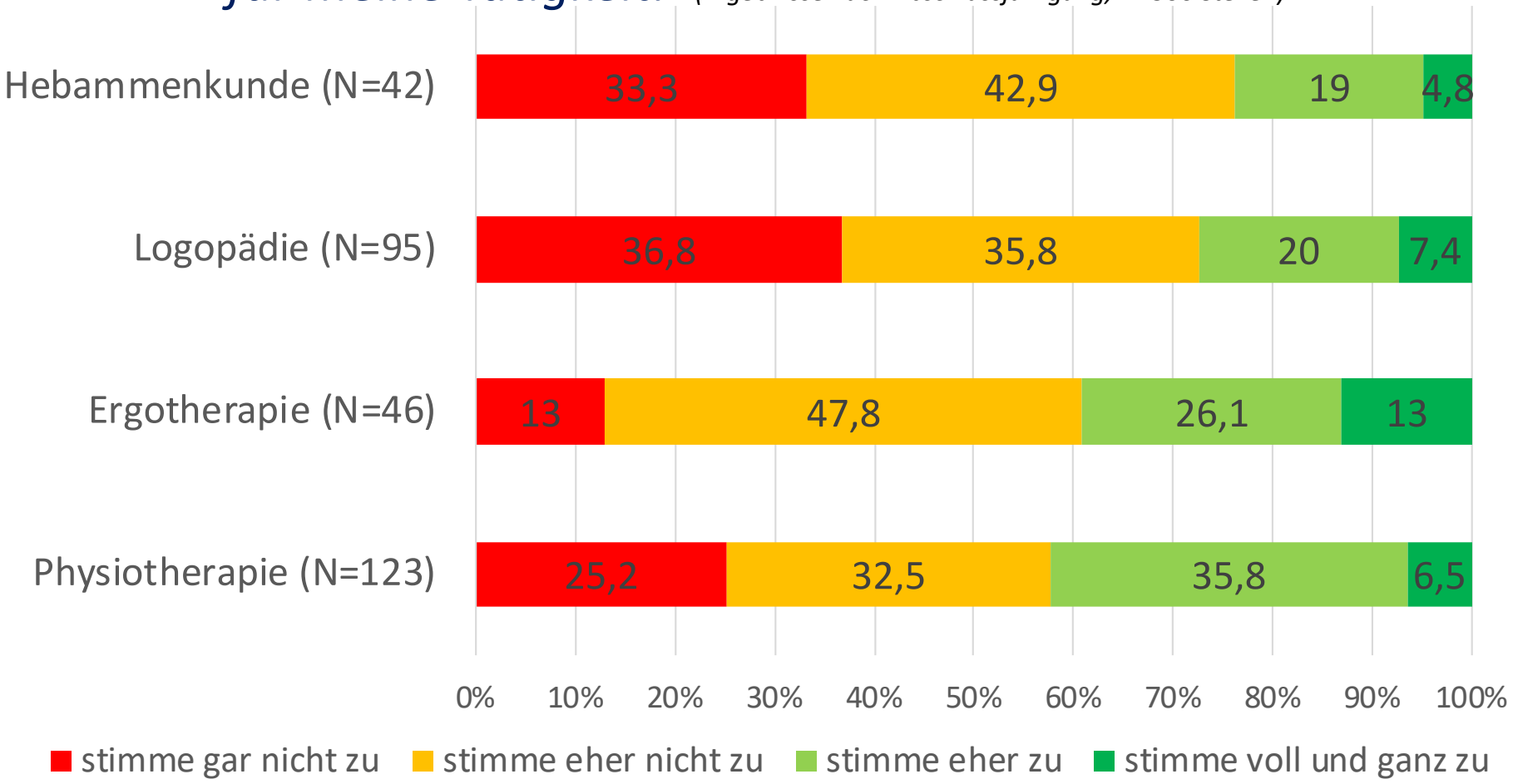
Zufriedenheit mit dem Beruf und langfristiger Verbleib der Absolvent*innen (2)

„Wie sehr stimmen Sie bezogen auf die jeweilige berufliche Tätigkeit der folgenden Aussage zu: Ich denke konkret darüber nach, diese berufliche Tätigkeit zu beenden.“ *(Ergebnisse nach Abschlussjahrgang; N=306 Stellen)*



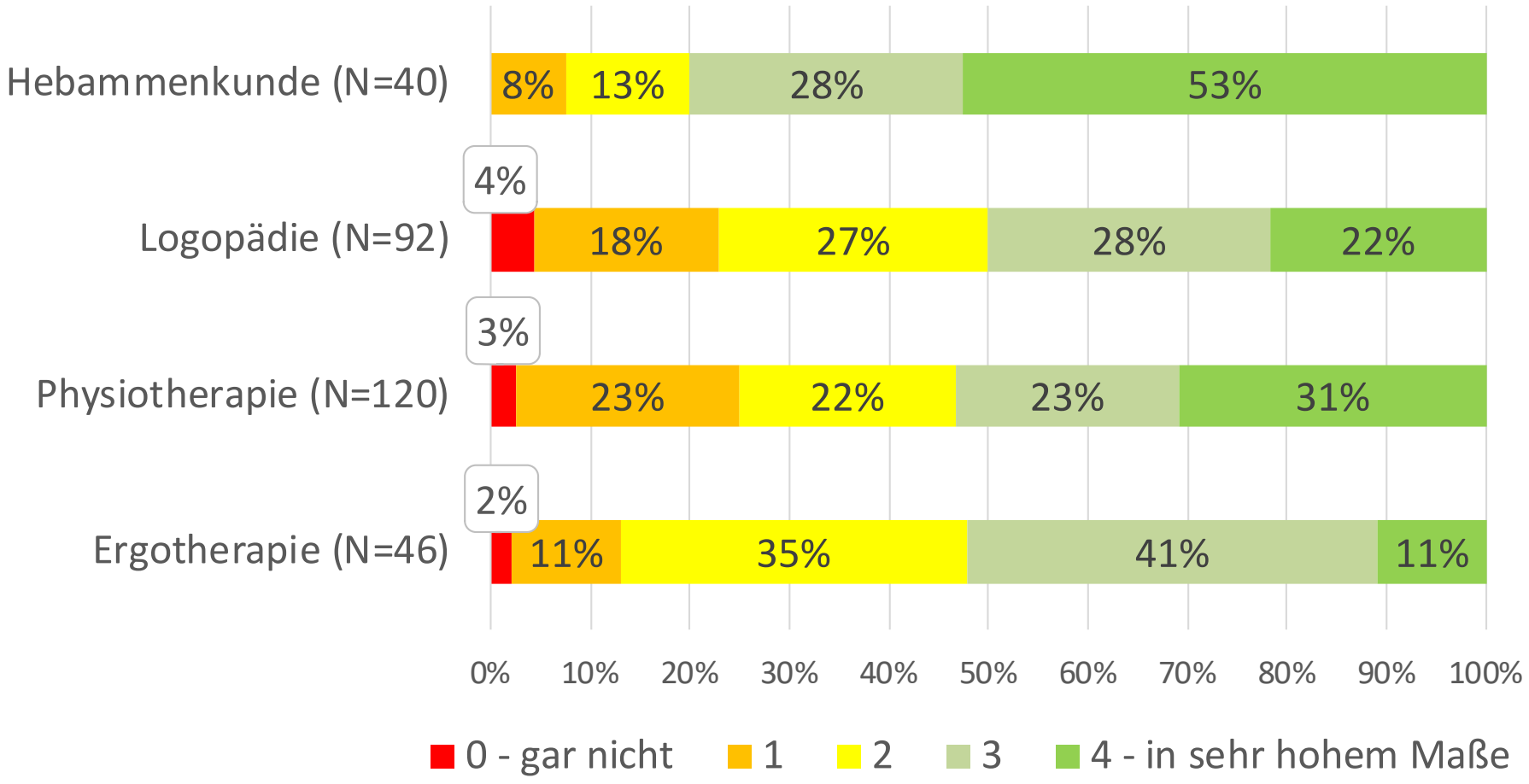
Zufriedenheit mit dem Beruf und langfristiger Verbleib der Absolvent*innen (3)

„Wie sehr stimmen Sie bezogen auf die jeweilige berufliche Tätigkeit der folgenden Aussage zu: Ich empfinde mein Gehalt als angemessen für meine Tätigkeit.“ *(Ergebnisse nach Abschlussjahrgang; N=306 Stellen)*



Anwendung der im Studium vermittelten Kompetenzen in der Berufspraxis

„In welchem Maße nutzen Sie im Rahmen Ihrer jeweiligen Tätigkeit Ihre im Studium erworbenen Qualifikationen?“ *(N=298 Stellen)*



Erste Trends aus Arbeitgeberperspektive (Modul C)

(Angaben von bislang 58 Arbeitgebern aus der Online-Befragung)

- **Trend 1:** Absolvent*innen scheinen überwiegend für „reguläre Arbeit“ ohne oder mit Freistellung für besondere Aufgaben eingeplant zu sein
- **Trend 2:** Kompetenzen der Absolvent*innen werden wahrgenommen und entsprechen insgesamt den Anforderungen der Berufspraxis
- **Trend 3:** Absolvent*innen scheinen sich in zentralen Kompetenzfeldern der Gesundheitsversorgung positiv von fachschulisch ausgebildeten Fachkräften zu unterscheiden (z.B. interprofessionelle Zusammenarbeit und Kommunikation mit anderen Berufsgruppen)
- **Trend 4:** Absolvent*innen werden von den Angehörigen des eigenen Berufs akzeptiert und es gibt wenig Konflikte
- **Trend 5:** Arbeitgeber scheinen mit der Entscheidung für die Einstellung der Absolvent*innen insgesamt zufrieden zu sein

Zusammenfassung

- Erste wiss. belastbare **Datengrundlage** zum Verbleib der Absolvent*innen erfolgreich **generiert**
- **Erste Ergebnisse** zu verbleibassoziierten Themenfeldern:
  - akademisch ausgebildete Absolvent*innen kommen in der **klientennahen Versorgung** an
  - **Arbeits- und Tätigkeitsfelder überwiegend berufsgruppentypisch** (v.a. in therapeutischen Praxen bzw. im Krankenhaus oder in Rehakliniken)
  - **Neue (zusätzliche) Aufgaben** werden **insbesondere bei** der **Steuerung und** an den **Naht- und Berührungsstellen der Versorgungsprozesse** erkennbar (z.B. Prozesssteuerung, interprofessionelle Zusammenarbeit und Schnittstellenmanagement)
  - Absolvent*innen sind **mit dem Beruf** und der ausgeübten **Tätigkeit** insgesamt **zufrieden**
  - **Kompetenzen** der Absolvent*innen **kommen in der Versorgungspraxis zum tragen** (z.B. „Interprofessionell zusammenarbeiten“)

Ausblick

Wissenschaftlicher Ausblick

- **Weiterführende Analysen** und **Triangulation der Ergebnisse** sind **notwendig** um Zusammenhänge darzustellen → **Endergebnisse Sommer 2019**
- **Quantifizierung** des Mehrwerts für die **Versorgungsqualität** und der **finanziellen Auswirkungen** auf das Gesundheitswesen ist auf Grundlage der VAMOS-Daten **nicht möglich**

Berufspolitischer Ausblick

- In Anbetracht der **gesellschaftlichen Entwicklungen** (z.B. Multimorbidität, komplexe sektorenübergreifende Versorgungsabläufe) **und** der von Absolvent*innen **übernommenen Aufgabenbereiche**, ist von einem **steigenden zukünftigen Bedarf** an akademischen Gesundheitsfachkräften auszugehen (vgl. Trend 3 Arbeitgeber-Perspektive; Wissenschaftsrat 2012)
- Die **Überführung in Regelstudiengänge** und ein weiterer **Ausbau der Studienplätze** erscheinen daher sinnvoll
- Um Zufriedenheit und Verbleib der Absolvent*innen langfristig sichern zu können, erscheinen **neue Organisations- und Versorgungsstrukturen** mit daraus resultierenden **höheren Verdienstmöglichkeiten** und mehr **qualifikationsadäquaten Beschäftigungsangeboten** notwendig

Quellen

- Igl, G. (2015). *Rechtliche Entwicklungsperspektiven aufgrund der Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Modellvorhaben (rechtliche Anforderungen und rechtliche Möglichkeiten).* Zugriff am 30.09.2018. Verfügbar unter https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/pflege_beruferechtliche-begleitforschung.pdf
- Darmann-Finck, I., Muths, S., Görres, S., Adrian, C., Bomball, J. & Reuschenbach, B. (2014). *Inhaltliche und strukturelle Evaluation der Modellstudiengänge zur Weiterentwicklung der Pflege- und Gesundheitsfachberufe in NRW.* Zugriff am 30.09.2018. Verfügbar unter https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/pflege_abschlussbericht_26_05_2015.pdf
- Darmann-Finck, I., & Reuschenbach, B. (2017). *Ergebnisse der Evaluation der hochschulischen Erstausbildung in den therapeutischen Berufen.* Das Gesundheitswesen.
- Wissenschaftsrat (2012). *Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen.* Berlin: Selbstverlag. Zugriff am 30.09.2018. Verfügbar unter https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2411-12.pdf

Kontakt

Prof. Dr. Sven Dieterich

Vizepräsident für Studium und Lehre

hsg Bochum · Hochschule für Gesundheit
University of Applied Sciences
Gesundheitscampus 6 – 8 · 44801 Bochum

E-Mail: sven.dieterich@hs-gesundheit.de