



WHZ Westsächsische
Hochschule Zwickau
Hochschule für Mobilität

Bachelorthesis

Vorgelegt an der Fakultät Gesundheits- und Pflegewissenschaften zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Science (B.Sc.) im Studiengang Gesundheitsmanagement.

Motive für ein berufsbegleitendes Studium am Beispiel des Studiengangs „angewandtes Pflegemanagement“ an der Westsächsischen Hochschule in Zwickau

Band 1

Erstbetreuer: Prof. Dr. rer. pol. René Schubert

Zweitbetreuer: Prof. Dr. phil. Eileen Goller

Eingereicht von: Elisabeth Heidel
Matrikelnummer: 37677
Seminargruppe: 162232
Zenkergasse 20
08468 Reichenbach
elisabeth.mockergxq@fh-zwickau.de

Abgabe: 28.01.2025

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	V
Vorbemerkung	V
Danksagung	VI
Abstrakt	VII
1. Einführung und Zielsetzung der Bachelorthesis	1
2. Theoretischer Hintergrund	4
2.1 Demografischer Wandel und lebenslanges Lernen	4
2.2 Motive für ein berufsbegleitendes Studium	7
2.3 Anforderungen an ein berufsbegleitendes Studium	9
3. Methodik	11
3.1 Leitfadeninterview	11
3.1.1 Leitfaden	11
3.1.2 Durchführung der Interviews	13
3.1.3 Transkription	13
3.1.4 Datenauswertung	15
4. Ergebnisse	24
4.1 Ergebnisse der Forschungsfragen	24
4.1.1 Motive für ein berufsbegleitendes Studium	24
4.1.1.1 Weiterentwicklung/ Wissenszuwachs	24
4.1.1.2 Praxisnähe	25
4.1.1.3 Bessere Berufschancen	25
4.1.1.4 Finanzieller Anreiz	26
4.1.1.5 Abwechslung	26
4.1.2 Erwartungen vom Arbeitgeber an berufsbegleitende Studierende	27
4.1.2.1 Erfolgreicher Abschluss	27
4.1.2.2 Einsatzbereitschaft, Vertrauen und Offenheit	28
4.1.3 Herausforderungen für berufsbegleitende Studierende	28
4.1.3.1 Doppelbelastung	28

4.1.3.2	Privates Umfeld	29
4.1.3.3	Finanzieller Aspekt	29
4.1.3.4	Selbstorganisation	30
4.1.3.5	Veränderung im Alltag	30
4.1.4	Herausforderungen für Unternehmen	31
4.1.4.1	Abwanderung	31
4.1.4.2	Personalmangel.....	32
4.1.4.3	Konflikte im Team.....	32
4.1.4.4	Keine Verantwortung	33
4.2	Weiterführende Ergebnisse	33
4.2.1	Unterstützung vom Arbeitgeber.....	33
4.2.1.1	Finanzielle Aspekte	33
4.2.1.2	Zeitliche Aspekte	34
4.2.2	Profit fürs Unternehmen	34
4.2.2.1	Wissen/ Experten	34
4.2.2.2	Problemlösestrategien	35
4.2.2.3	Mitarbeiterbindung.....	35
4.2.2.4	Zukunft wird gesichert	36
4.2.3	Fehlende Werbung.....	36
4.2.3.1	Zu wenig Informationen	36
5.	Diskussion	38
5.1	Motive für ein berufsbegleitendes Studium	38
5.2	Erwartungen vom Arbeitgeber an berufsbegleitende Studenten	39
5.3	Herausforderungen für ein berufsbegleitendes Studium	39
5.3.1	Herausforderungen für berufsbegleitende Studenten	39
5.3.2	Herausforderungen für Unternehmen	40
5.4	Weiterführende Ergebnisse	40
5.4.1	Profit fürs Unternehmen	40
5.4.2	Fehlende Werbung.....	41
5.5	Handlungsempfehlung	41
5.6	Limitationen und Methodenkritik.....	42
6.	Fazit und Ausblick	44
7.	Literaturverzeichnis	i

8. Selbstständigkeitserklärung.....	v
9. Anhang.....	vi
9.1 Interviewleitfaden PDL oder Personalverantwortung	vi
9.2 Interviewleitfaden Student	viii

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersaufbau der Bevölkerung 2022.....	4
Abbildung 2: Anforderungen an ein berufsbegleitendes Studium.....	9
Abbildung 3: Aufbau eines Leitfadens und Funktionen der einzelnen Phasen	12
Abbildung 4: Transkriptionskopf	14
Abbildung 5: Allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell	15
Abbildung 6: Ablaufmodell zum Forschungsvorhaben.....	16

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entstehungssituation.....	19
Tabelle 2: Kategoriensystem	23

Vorbemerkung

Um eine bessere Lesbarkeit zu ermöglichen, wird in der vorliegenden Bachelorthesis bei geschlechterspezifischen Bezeichnungen die männliche Schreibweise verwendet, in der Sprachwissenschaft als generisches Maskulinum bezeichnet. Alle maskulinen Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Bachelorthesis gelten in gleicher Weise für alle Geschlechter.

Danksagung

An erster Stelle möchte ich meinen herzlichsten Dank an meine Betreuer Herr Prof. Dr. Schubert und Frau Prof. Dr. Goller richten, die mich während des gesamten Prozesses dieser Bachelorthesis mit ihrem wertvollen Feedback, ihrer Expertise und ihrer Unterstützung begleitet haben. Ihre Anregungen und fachlichen Impulse haben maßgeblich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen.

Ein besonderer Dank gilt auch allen Interviewteilnehmenden, die sich die Zeit genommen haben, ihre Perspektiven und Erfahrungen mit mir zu teilen. Ihre Offenheit und Bereitschaft, an dieser Forschung mitzuwirken, waren von unschätzbarem Wert und haben die Grundlage für meine Bachelorthesis geschaffen.

Mein tiefster Dank geht an meinen wundervollen Ehemann und meinen Sohn, die mir während dieser intensiven Zeit mit unermüdlichem Rückhalt, Verständnis und Liebe zur Seite standen. Eure Unterstützung hat mir nicht nur die Kraft gegeben, diese Arbeit zu vollenden, sondern auch stets den Blick für das Wesentliche im Leben bewahrt.

Vielen Dank an alle, die diesen Weg mit mir gegangen sind!

Abstrakt**Einleitung/ Zielstellung:**

Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist die Motivationen potenzieller Studierender und die Erwartungen von Arbeitgebern an ein berufsbegleitendes Studium zu analysieren. Dabei soll nicht nur ein besseres Verständnis für die Beweggründe der Beteiligten geschaffen, sondern auch praxisorientierte Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, um die Studienangebote zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Methodik:

Die Untersuchung basiert auf einer qualitativen Forschung, bei der neun leitfadengestützte Interviews geführt werden. Die Datenauswertung der Interviewinhalte erfolgt anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.

Ergebnisse:

Die Ergebnisse zeigen, dass die Hauptmotive potenzieller Studierender insbesondere der Wunsch nach Wissenszuwachs, persönliche Weiterentwicklung, Praxisnähe, bessere Berufschancen, finanzielle Anreize und Abwechslung sind. Arbeitgeber erwarten hingegen vor allem einen erfolgreichen Abschluss und eine offene Kommunikation. Des Weiteren wurden Herausforderungen wie die zeitliche Doppelbelastung, die Anpassung an neue Lernumgebungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Studium identifiziert.

Fazit:

Die Arbeit verdeutlicht, dass berufsbegleitende Studiengänge eine wichtige Rolle in der Weiterentwicklung von Fachkräften und in der Stärkung von Unternehmen spielen. Um die Attraktivität solcher Studienangebote weiter zu steigern, sollte die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen intensiviert werden. Konkret können Hochschulen gezieltere Öffentlichkeitsarbeit leisten, beispielsweise durch Besuche in Unternehmen und öffentliche Informationsveranstaltungen. Langfristig können solche Maßnahmen dazu beitragen, die Vorteile berufsbegleitender Studiengänge nachhaltiger zu kommunizieren und potenzielle Hindernisse abzubauen.

Schlagwörter: berufsbegleitendes Studium, Pflegemanagement, Motivation, Herausforderungen, Weiterbildung

1. Einführung und Zielsetzung der Bachelorthesis

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“. Dieses Zitat, welches Martin Luther im Jahre 1546 nachgesagt wird, hat an Gültigkeit verloren. Menschen müssen bereit sein, ein Leben lang zu lernen. Dies ist in der heutigen Gesellschaft eine wichtige Voraussetzung, um in der Arbeitswelt bestehen zu können und sich weiterzuentwickeln (Braun, 2018). Die Gesellschaft muss gewillt sein Wissen zu vermehren, unabhängig von Alter oder Berufsbranche, um weiterhin achtsam am Arbeitsmarkt teilnehmen zu können (Sotz-Hollinger, 2009). Wir leben in Deutschland in einer immer älter werdenden Gesellschaft, eine Auswertung des statistischen Bundesamts zeigt, dass jede zweite Person in Deutschland über 45 Jahre alt ist (Statistisches Bundesamt, 2024). Der bereits bestehende Trend von schrumpfenden Geburtenraten und erhöhter Lebenserwartung kann hierbei die Wichtigkeit des lebenslangen Lernens verdeutlichen (Schönherr & Tiberius, 2014).

Lebenslanges Lernen hat in den letzten Jahrzehnten eine zunehmende Rolle eingenommen (Schäfer, 2017). Die Arbeitswelt steht im Wandel (Starke, 2024). Dabei sind Weiterbildung und Anpassungsfähigkeit entscheidende Faktoren für beruflichen Erfolg und Weiterentwicklung. Vor diesem Hintergrund gewinnt das berufsbegleitende Studium an Bedeutung (Felix & Schneider, 2022). Berufsbegleitende Angebote sind speziell darauf ausgelegt, die aufgrund ihrer Berufstätigkeit oder familiärer Aufgaben zeitlich eingeschränkten Personen, die Möglichkeit zu gewähren, sich weiterzubilden, ohne ihre berufliche Tätigkeit aufgeben zu müssen (Spexard & Banscherus, 2018).

Die Westsächsische Hochschule Zwickau (WHZ) bietet eine Vielzahl von Studiengängen an, die speziell auf die Bedürfnisse des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes abgestimmt sind. Durch Kooperationen mit Unternehmen und praxisorientierter Lehrinhalte bereitet die Hochschule ihre Studierenden optimal auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt vor. Doch welche Motive, Erwartungen und Herausforderungen stehen im Zusammenhang mit dem berufsbegleitenden Studiengang „angewandtes Pflegemanagement“ an der Westsächsischen Hochschule?

In dieser Bachelorthesis werden die Motive der potenziellen Studierenden für die Wahl eines berufsbegleitenden Studiums an der Westsächsischen Hochschule Zwickau untersucht. Hierbei handelt es sich um den Studiengang „angewandtes Pflegemanagement“ mit dem angestrebten Abschluss „Bachelor of Science“ (B.Sc.). Dieser Studiengang wurde im Sommersemester 2023 erstmals angeboten, jedoch verläuft die Implementierung bislang nicht wie ursprünglich erwartet. Die Zugangsvoraussetzungen sind eine Hochschulzugangsberechtigung (Abitur, Fachhochschulreife, erfolgreiche Zugangsprüfung, oder ähnliches), eine dreijährige und abgeschlossene Berufsausbildung in einem Gesundheitsfachberuf und ein Sprachniveau Deutsch C1 für Nicht-Muttersprachler. Das Studium unterliegt keinen Zulassungsbeschränkungen und erstreckt sich über eine Regelstudienzeit von acht Semestern (Westsächsische Hochschule Zwickau, 2024).

Das Ziel der Forschungsarbeit ist es, die Motive, Erwartungen und Herausforderungen von potenziellen Studierenden sowie deren Arbeitgebern im Zusammenhang mit einem berufsbegleitenden Studium im Bereich „angewandtes Pflegemanagement“ an der Westsächsischen Hochschule Zwickau zu analysieren. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Erkenntnisse als Grundlage für die Optimierung der Studiengestaltung und der Unterstützungsangebote für berufsbegleitende Studierende und deren Arbeitgeber zu nutzen, um diese bestmöglich zum erfolgreichen Abschluss eines Studiums begleiten zu können. Auch denkbare Herausforderungen sollen dabei analysiert werden. Aufgrund dieser Thematik geben sich folgende Forschungsfragen:

- Welche Motive haben potenzielle Studenten für ein berufsbegleitendes Studium?
- Welche Erwartungen haben Arbeitgeber an berufsbegleitende Studenten?
- Welche Herausforderungen bringt ein berufsbegleitendes Studium mit sich?

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit werden leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Es werden verschiedene Aspekte beleuchtet, darunter persönliche und berufliche Ziele sowie die Erwartungen an das Studium. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die individuellen Motivationsfaktoren gelegt, die zur Entscheidung für ein berufsbegleitendes Studium geführt haben. Die Ergebnisse dieser Bachelorthesis

sollen nicht nur zur Optimierung der Studienangebote an der WHZ beitragen, sondern auch einen wertvollen Beitrag zur allgemeinen Forschung im Bereich der Hochschulbildung leisten. Durch das Verständnis der Motive können Maßnahmen entwickelt werden, um die Attraktivität der Studiengänge weiter zu erhöhen und die Studierenden bestmöglich auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten.

Im Folgenden werden nun die theoretischen Grundlagen erläutert, bevor im weiteren Verlauf die Methodik der empirischen Forschung vorgestellt wird. Anschließend werden die Ergebnisse der Befragungen präsentiert und diskutiert, um abschließende Handlungsempfehlungen für die Praxis abzuleiten.

2. Theoretischer Hintergrund

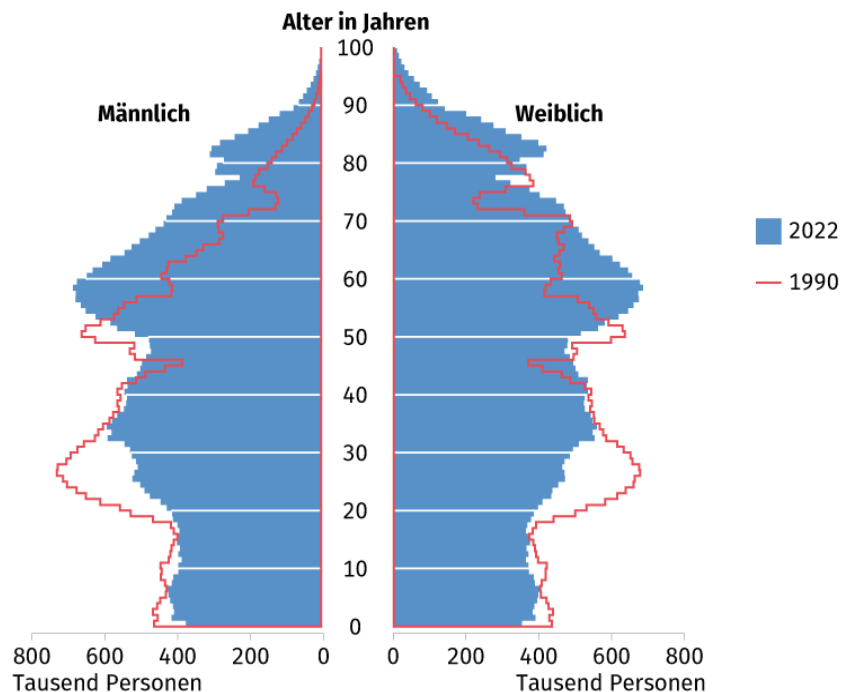
2.1 Demografischer Wandel und lebenslanges Lernen

Der demografische Wandel ist in Deutschland längst angekommen. Dieser beschreibt die Veränderungen einer Bevölkerungsstruktur mit besonderem Augenmerk auf die Bevölkerungszu- oder Abnahme. Häufig wird der demografische Wandel mit der Erwerbstätigkeit verknüpft, wenn von altersgerechter Arbeitsgestaltung und Gesundheitsmanagement oder Bewältigungsmöglichkeiten der Renten- und Pensionslasten gesprochen wird (Rößger & Pötzsch, 2015).

Der Begriff des demografischen Wandels zieht verschiedene Trends mit sich. Durch die erhöhte Lebenserwartung bleiben Mitarbeiter länger gesund und treten ihren Rentenbeginn später an. Des Weiteren besteht ein Rückgang der Geburtenrate, was bedeutet, dass die Gesellschaft an sich altert (Loos, 2017).

Altersaufbau der Bevölkerung 2022

im Vergleich zu 1990



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Abbildung 1: Altersaufbau der Bevölkerung 2022(Statistisches Bundesamt, 2024)

„Die sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen verschieben den demografischen Rahmen in bisher nicht gekannter Art und Weise“ (Statistisches Bundesamt, 2024) (siehe Abbildung 1). Das statistische Bundesamt besagt, dass jede zweite Person in Deutschland heute älter als 45 Jahre und jede fünfte Person älter als 66 Jahre alt ist (Statistisches Bundesamt, 2024).

Als Folge des demografischen Wandels wird bereits heute ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften spürbar. Um einen funktionstüchtigen Arbeitsmarkt zu gewährleisten, müssen die Potentiale älterer Menschen genutzt werden. Dies ist Voraussetzung, um den erreichten gesellschaftlichen Wohlstand und die Innovationsfähigkeit Deutschlands zu sichern (Schönherr & Tiberius, 2014). Denn nur unter Berücksichtigung der älter werdenden Belegschaften, kann dem sukzessiven Personalrückgang entgegengewirkt werden. Nicht allein die demografische Entwicklung stellt ein Risiko des Fachkräftemangels dar, sondern auch eine jugendfokussierte Personalpolitik (Hofmann, 2009). Der steigende Bedarf an Fachpersonal kann nicht mehr ausschließlich durch die Rekrutierung junger Fachkräfte ausgeglichen werden. Daraus resultiert, dass Unternehmen sich vermehrt für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erfahrener Arbeitnehmer einsetzen sollten (Walwei, 2023). Um dies umsetzen zu können, müssen die sozialen und wirtschaftlichen Hintergründe potenzieller Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Arbeitnehmer, die es in Erwägung ziehen, sich ihrer gewohnten finanziellen und sozialen Umgebung zu entziehen, um ein etwaiges berufsbegleitendes Studium zu beginnen, sind eine Bereicherung für die Unternehmen. Sie verfügen über ein breitgefächertes Erfahrungswissen, welches gewinnbringend eingesetzt werden kann. Immer mehr setzt sich die Erkenntnis durch, dass Arbeitnehmer die wertvollste Ressource eines Unternehmens darstellen (Vera et al., 2017).

Im Laufe des Lebens muss sich der Mensch immer wieder neues Wissen und neue Fertigkeiten aneignen (Leipold, 2012). Dabei müssen neue Probleme und Situationen bewältigt werden (Schinkel et al., 2020). Lernen wird dabei als ein lebenslanger Prozess verstanden, der der Erweiterung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001). Als lebenslanges Lernen wird demnach grundsätzlich jedes Lernen in allen

Lebensphasen, von der Kindheit bis ins hohe Alter, verstanden (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2024).

Es sind die strukturellen Veränderungen in unserer Gesellschaft, die auf die Bedeutung des lebenslangen Lernens aufmerksam gemacht haben. Des Weiteren gibt es unzählige Möglichkeiten in der heutigen Welt, die die Bedeutsamkeit eines niemals endenden Lernprozesses weiter verdeutlichen (Tippelt & von Hippel, 2011).

Obwohl das lebenslange Lernen in den letzten Jahren auf breite Zustimmung stieß, sind wir nach wie vor weit davon entfernt, dieses auch entscheidend zu nutzen (Tippelt & von Hippel, 2011). Dabei zieht das lebenslange Lernen nur gewinnbringende Absichten mit sich. Potenzielle Studierende profitieren über die Entscheidung für ein berufsbegleitendes Studium nicht nur kurzfristig, sondern langfristig, um ihre persönliche und berufliche Entwicklung weiter voranzubringen (Siebert, 2006). Aufgrund des demografischen Wandels ist es besonders wichtig, die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft aller Altersklassen der Gesellschaft weiter auszubauen. Hierfür ist ein hohes Qualifikationsniveau von Nöten, das Innovationsfähigkeiten fördert (Wissenschaftsrat, 2014).

Der demografische Wandel zeigt auf, dass die Menschen immer älter werden. Dies trägt dazu bei, dass Menschen länger am Berufsleben teilhaben können. Diese Entwicklung bietet potenziellen berufsbegleitenden Studierenden die Möglichkeit, auch noch nach längerer Betriebszugehörigkeit ein solches Studium mit dem Berufsleben zu verbinden.

2.2 Motive für ein berufsbegleitendes Studium

„Berufsbegleitende Studiengänge ...sind explizit darauf zugeschnitten, akademische Qualifikationen parallel zu einer Erwerbsarbeit zu vermitteln, ...“ (Nickel et al., 2018, S. 23). Berufsbegleitend zu studieren bedeutet, das Studium in den alltäglichen Berufsalltag integrieren zu können (Nickel & Püttmann, 2015). Es entsteht somit eine Verknüpfung von beruflicher und akademischer Bildung (Frommberger, 2019).

Seit Beginn der 2000er Jahre besteht ein vermehrtes Interesse an der Verbindung von Hochschulen und Berufstätigkeit (Nickel et al., 2018). Ein wesentlicher Grund dafür könnten die gestiegenen Anforderungen am Arbeitsmarkt sein. „Wenn man sich moderne Berufsbilder ... anschaut, dann ist es manchmal schwierig zu sagen, ob das noch berufliche Bildung ist oder schon Hochschulbildung“ (Nickel & Püttmann, 2015, S. 15).

Die HQGplus-Studie besagt, dass es in den letzten 10 Jahren zu einem deutlichen Zuwachs an Studienmöglichkeiten für Pflegefachpersonen kam (Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats, 2022). Die Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Studium in der Pflegebranche in Sachsen sind derzeit jedoch begrenzt. Von den insgesamt 26 Hochschulen im Freistaat bieten lediglich vier Institutionen berufsbegleitende Studiengänge im Bereich der Pflege an (Pflegermanagement, Gesundheits- und Sozialmanagement, Pflege): die Westsächsische Hochschule Zwickau, die Dresden International University (DIU), die Evangelische Hochschule Dresden und die Fachhochschule Dresden. Darüber hinaus wird an der Dualen Hochschule Sachsen (DHSN) in Plauen der Studiengang „Pflege“ sowie „Gesundheits- und Sozialmanagement“ in der dualen Studienform angeboten (Köhler, 2024).

Die Motive für ein solches Studium sind vielfältig, individuell und können von persönlichen bis hin zu beruflichen Zielen reichen. Persönliche Ziele können dabei zum Beispiel der Wunsch nach Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung sein (Siebert, 2006). Auch Vorbilder im Umfeld spielen dabei eine entscheidende Rolle, indem Freunde, Familie oder Kollegen mit einem Studienabschluss inspirieren oder ähnliche Ziele verfolgen. Ein weiteres persönliches Motiv könnte das denkbar höhere Einkommen sein, denn höhere Qualifikationen gehen oft auch mit besseren Verdienstmöglichkeiten einher (Hall, 2020). Ein weiterer Beweggrund ist der Wunsch

nach lebenslangem Lernen. Bildung wird zunehmend als kontinuierlicher Prozess wahrgenommen (Felix & Schneider, 2022). Ein berufsbegleitendes Studium bietet daher eine hervorragende Möglichkeit diesem Anspruch gerecht zu werden.

Neben den persönlichen Motiven spielen berufliche Ziele eine entscheidende Rolle. Aus beruflicher Sicht ist ein möglicher Karriereaufstieg als Motiv für ein berufsbegleitendes Studium anzusehen (Schmitz et al., 2019). Viele entscheiden sich dafür, um ihre Karrierechancen zu verbessern und somit eine Führungsposition anzunehmen. Des Weiteren bietet ein berufsbegleitendes Studium die Möglichkeit einer Vertiefung oder Erweiterung des fachspezifischen Wissens. Aufgrund der dynamischen Arbeitswelt entsteht bei Fachkräften das Bedürfnis in ein neues Berufsfeld zu wechseln oder sich in einem angrenzenden Bereich weiterzuentwickeln (Starke, 2024). Lebenslanges Lernen ist in vielen Branchen stets notwendig, um den Anforderungen des sich schnell wandelnden Arbeitsmarktes gerecht zu werden (Braun, 2018).

Der Studiengang „angewandtes Pflegemanagement“, an der Westsächsischen Hochschule in Zwickau, bietet spezifische Module und Inhalte, die auf die Bedürfnisse der Pflegebranche zugeschnitten sind. Die Studierenden profitieren von einer praxisnahen Ausbildung, die es ermöglicht, das erworbene Wissen direkt in ihrem Beruf anzuwenden (Westsächsische Hochschule Zwickau, 2024).

2.3 Anforderungen an ein berufsbegleitendes Studium

In diesem Kapitel werden die Anforderungen an ein berufsbegleitendes Studium untersucht. Dabei werden sowohl die Herausforderungen der Studierenden, die eine Balance zwischen Arbeit und Studium finden müssen, als auch die Anforderungen an die Hochschulen und Arbeitgeber beleuchtet.

Berufsbegleitende Studiengänge

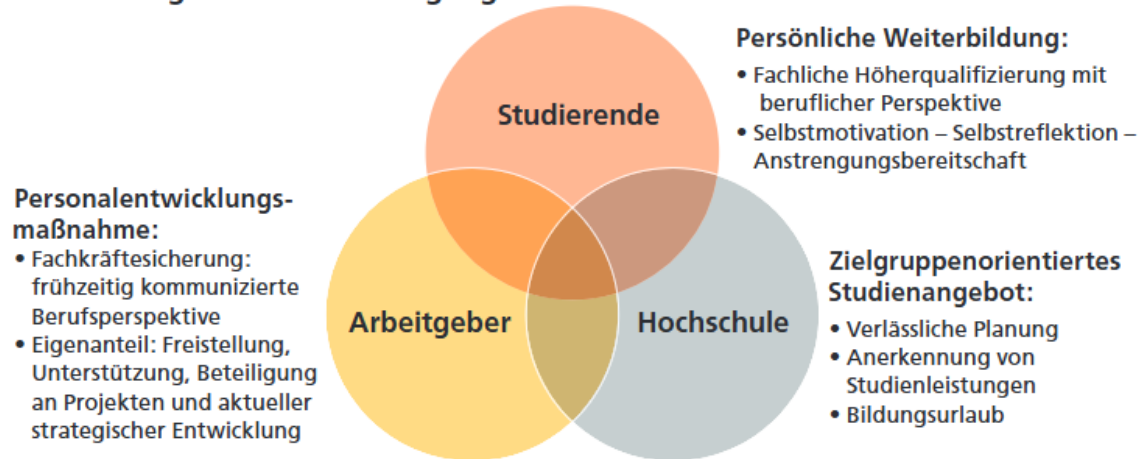


Abbildung 2: Anforderungen an ein berufsbegleitendes Studium(Wittich, 2021, S. 14)

In Abbildung 2 wird deutlich, wie wichtig das Zusammenspiel zwischen den drei Hauptakteuren ist, um den Anforderungen eines berufsbegleitenden Studiums gerecht zu werden. Dazu zählen Studierende, Arbeitgeber und die Hochschule gleichermaßen. „Der Erfolg ... gründet auf engagierten Studierenden, guten Aufstiegschancen im Anschluss an das Studium und einer guten Planung und Struktur auf der Seite der Studierenden und der Hochschule“ (Wittich, 2021, S. 13).

Eine der wichtigsten Anforderungen an den Arbeitgeber ist die Bereitstellung von zeitlicher und finanzieller Flexibilität. Arbeitgeber müssen bereit sein einen Eigenanteil zu leisten, um Angestellten dadurch flexible Arbeitszeitmodelle, reduzierte Arbeitsstunden oder Freistellungen anzubieten (Herrmann, 2023). Dies bedarf einer klaren Kommunikation beiderseits. Die Weiterbildung eigener Mitarbeiter über berufsbegleitende Studiengänge bietet für Unternehmen eine gute Möglichkeit, hochqualifizierte Fachkräfte aus der eigenen Belegschaft zu gewinnen (BMW, 2012).

Eine wesentliche Anforderung für Studierende ist die Selbstdisziplin und Belastbarkeit. Arbeit, Studium und familiären Verpflichtungen während eines berufsbegleitenden Studiums gerecht zu werden, gilt Aufgrund der Mehrfachbelastung als besonders belastend (Evans et al., 2007). Daher sollten sich Studierende schon vor dem Beginn eines berufsbegleitenden Studiums den Anstrengungen bewusst sein. Eine weitere wichtige Anforderung seitens der Studierenden ist die Sicherstellung der Finanzierung (Herrmann, 2023). Da es in der Regel auch im Interesse des Arbeitgebers ist, dass Angestellte sich weiterbilden, beteiligen sich Unternehmen häufig an den Studiengebühren. Dazu kann es verschiedene Modelle und individuelle Lösungen für Studierende geben.

Aus der Perspektive einer Hochschule stellt die Gestaltung und Durchführung berufsbegleitender Studiengänge eine anspruchsvolle Aufgabe dar, da diese Studienform spezifische Bedürfnisse und Erwartungen von berufstätigen Studierenden berücksichtigen sollte. Ein zentrales Anliegen ist die verlässliche Planung. Berufsbegleitende Studiengänge müssen so konzipiert sein, dass sie den zeitlichen Einschränkungen der Studierenden gerecht werden und Planungssicherheit gewährleisten. Dazu gehören modulare Studienpläne, Abend- oder Wochenendveranstaltungen und ein hoher Anteil an E-Learning-Angeboten (Wittich, 2021).

3. Methodik

In diesem Kapitel werden die methodischen Grundlagen der vorliegenden Bachelorthesis beschrieben. Ziel ist es, die gewählte Vorgehensweise nachvollziehbar darzulegen und ihre Eignung zur Beantwortung der Forschungsfrage zu begründen.

3.1 Leitfadeninterview

Für die vorliegende Abschlussarbeit wurden Leitfadeninterviews als geeignete Methode der Datenerhebung ausgewählt. Diese Methode bietet die Möglichkeit, die individuellen Perspektiven der Befragten tiefgehend zu erfassen und gleichzeitig die Forschungsfragen systematisch zu bearbeiten. Das Ziel dieser Forschung ist es, die Motive für ein berufsbegleitendes Studium im Studiengang „angewandtes Pflegemanagement“ zu verstehen und dabei sowohl die Sicht potenzieller Studierender als auch die Erwartungen und Anforderungen der Arbeitgeber zu berücksichtigen. Leitfadeninterviews sind besonders geeignet, da sie den spezifischen Anforderungen eines thematisch fokussierten Forschungsprojekts gerecht werden. Gleichzeitig bieten sie den notwendigen Raum für neue Erkenntnisse. Das Leitfadeninterview bietet somit eine optimale Balance zwischen Struktur und Offenheit, wodurch die Erfahrungen, Gefühle oder dem Selbsterleben der Zielgruppen umfassend erfasst werden können (Misoch, 2019). Für die vorliegende Forschungsarbeit wurden neun leitfadengestützte Interviews mit Personen aus der Pflegebranche durchgeführt. Dabei waren vier Personen in Pflegeheimen, vier im Krankenhaussektor und eine Person im ambulanten Pflegedienst tätig.

3.1.1 Leitfaden

Für die Durchführung der Interviews wurden zwei spezifische Leitfäden entwickelt, die auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sind. Ein Leitfaden richtete sich direkt an potenzielle Studierende des berufsbegleitenden Studiengangs „angewandtes Pflegemanagement“, während der zweite Leitfaden für Befragte aus der Personalabteilung sowie der Pflegedienstleitung konzipiert wurde. Dieses differenzierte Vorgehen ermöglichte es, die jeweiligen Perspektiven und Erfahrungen zielgerichtet zu erfassen und die Forschungsfragen systematisch zu bearbeiten.

Der Leitfaden dient während des Interviews dabei als Gedanken- und Strukturstütze (Scholl, 2018). Die Struktur der Leitfäden orientierte sich an den vier unterschiedlichen Phasen eines Leitfadens nach Misoch (Abbildung 3).

1. Informationsphase	– Informieren der Befragten zu den Zielen der Studie – Informationen zum Datenschutz – Einverständniserklärung unterzeichnen
2. Warm-up	– Einstiegsfrage – Funktionen: – Gewöhnung an die Gesprächssituation – Offener Einstieg in den Themenbereich
3. Hauptteil	– Bestimmte vorab festgelegte Themenbereiche werden angesprochen, strukturiert durch den Leitfaden. – Oft deduktive und induktive Vorgehensweise kombiniert – Modifikationen des Leitfadens sind ggf. möglich.
4. Ausklang	– Einstellungs- oder Abschlussfrage(n) – Funktionen: – Hinausbegleiten aus dem Interview und gedanklicher Abschluss – Möglichkeit für Ergänzungen und Vertiefungen seitens des Interviewten

Abbildung 3: Aufbau eines Leitfadens und Funktionen der einzelnen Phasen(Misoch, 2019, S. 71)

In der **Informationsphase** stellte sich der Interviewer den Teilnehmenden vor und informierte sie über die Zielsetzung der Abschlussarbeit. Dabei wurde besonders auf die vertrauliche Behandlung der erhobenen Daten hingewiesen, um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zu gewährleisten. Im Anschluss unterzeichneten die Teilnehmenden eine Einverständniserklärung, die ihre Zustimmung zur Teilnahme und zur Nutzung der Daten im Rahmen der Bachelorthesis dokumentierte (Einverständniserklärungen siehe Band 2).

In der **Aufwärm- oder Einstiegsphase (Warm-up)** wurde angestrebt, die ungewohnte Interviewsituation für die Befragten möglichst angenehm zu gestalten und eine fließende Gesprächsdynamik herzustellen. Dabei lag der Fokus darauf, eine offene und angenehme Gesprächsatmosphäre zu schaffen, um das Vertrauen der Befragten zu fördern und den Übergang in die inhaltliche Befragung zu erleichtern.

Im **Hauptteil** des Interviews wurden die Forschungsfragen basierend auf einem offenen, explorativen Ansatz thematisiert. Die Gestaltung der Fragen erfolgte induktiv, um den Teilnehmenden Raum für individuelle und unbeeinflusste Antworten zu lassen. Bereits im Gesprächsverlauf beantwortete Fragen wurden flexibel

übersprungen oder in ihrer Reihenfolge angepasst, um einen natürlichen Gesprächsfluss zu gewährleisten.

In der **Ausklang- und Abschlussphase** des Interviews wurde eine abschließende Frage gestellt, um den Interviewprozess abzurunden. Den Teilnehmenden wurde die Gelegenheit gegeben, zusätzliche Aspekte oder bisher nicht erwähnte Themen anzusprechen, um das Spektrum der erhobenen Daten zu erweitern und potenzielle Lücken in den Antworten zu schließen.

Der Leitfaden umfasst, wie in Abbildung 3 erklärt, alle vier Phasen. Die verwendeten Leitfäden sind im Anhang der Arbeit aufgeführt.

3.1.2 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden im Zeitraum vom 16. Juli 2024 bis zum 22. November 2024 durchgeführt. Jedes Gespräch fand im beruflichen Umfeld der Teilnehmenden während der regulären Arbeitszeit statt. Die Interviews wurden als Einzelgespräche geführt, wobei die Befragten dafür Sorge trugen, eine ruhige und störungsfreie Atmosphäre zu schaffen, um den Interviewprozess zu unterstützen.

3.1.3 Transkription

Das Transkript gliedert sich in zwei zentrale Bestandteile: den Transkriptionskopf und das eigentliche Gesprächstranskript (Reinders, 2012). Der Transkriptionskopf steht am Anfang jedes Transkriptes und muss für jedes Interview die gleichen Informationen enthalten. In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde sich an den Kriterien nach Misoch orientiert (Misoch, 2019). Der Transkriptionskopf beinhaltet: Interviewnummer, Name des Interviewten, Alter, Geschlecht, Berufsausbildung, Position, Gesprächssituation, Name des Interviewers und Transkribierenden, Gesprächsmodus, Datum/ Beginn, Ort und Dauer des Interviews. Für das Gesprächstranskript erfolgte die Aufzeichnung des Interviews mithilfe eines digitalen Aufnahmegeräts des Modells Olympus und zur Absicherung mit einem Smartphone. Die aufgezeichneten Audiodaten wurden anschließend wortgetreu in die Textverarbeitungssoftware Microsoft Word 2007 transkribiert. Für die Transkription wurden die Transkriptionsregeln nach Kuckartz angewendet (Fuß & Karbach, 2019).

Dabei orientierte sich die Verschriftlichung weitestgehend an den Regeln der deutschen Rechtschreibung, wobei syntaktische Fehler der Interviewteilnehmenden bewusst beibehalten wurden. Kuckartz betont, dass es wichtig ist, bei der Transkription eine Balance zwischen Detailtreue und Lesbarkeit zu wahren (Fuß & Karbach, 2019). Die Transkription soll die authentische Gesprächssituation wiedergeben, gleichzeitig aber auch die Verständlichkeit für die spätere Analyse sicherstellen (Kuckartz, 2014). Die Transkripte befinden sich im Band 2 der vorliegenden Bachelorthesis. Da die Inhalte dem Datenschutz und dem Schutz personenbezogener Daten unterliegen, wurden sie mit einem Sperrvermerk versehen.

Gesprächspartner	
Interviewnummer	
Name des Interviewten	
Alter	
Geschlecht	
Berufsausbildung (höchste bzw. letzte)	
Position im Unternehmen	
Gesprächsdaten	
Gesprächssituation	▪ Beschreibung der Gesprächssituation und eventuelle Besonderheiten
Aufnahmedaten	
Name des Interviewers	
Name des Transkribierenden	
Gesprächsmodus	face-to-face
Datum / Beginn	
Ort	
Dauer	

Abbildung 4: Transkriptionskopf(eigene Darstellung nach Misoeh (2019, S. 274))

3.1.4 Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgt auf Basis des Modells der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (siehe Abbildung 5). Dieses Modell bietet ein allgemeines Ablaufverfahren, das jedoch an die spezifische Fragestellung des jeweiligen Forschungsvorhabens angepasst werden muss, um eine präzise und zielgerichtete Analyse zu gewährleisten.

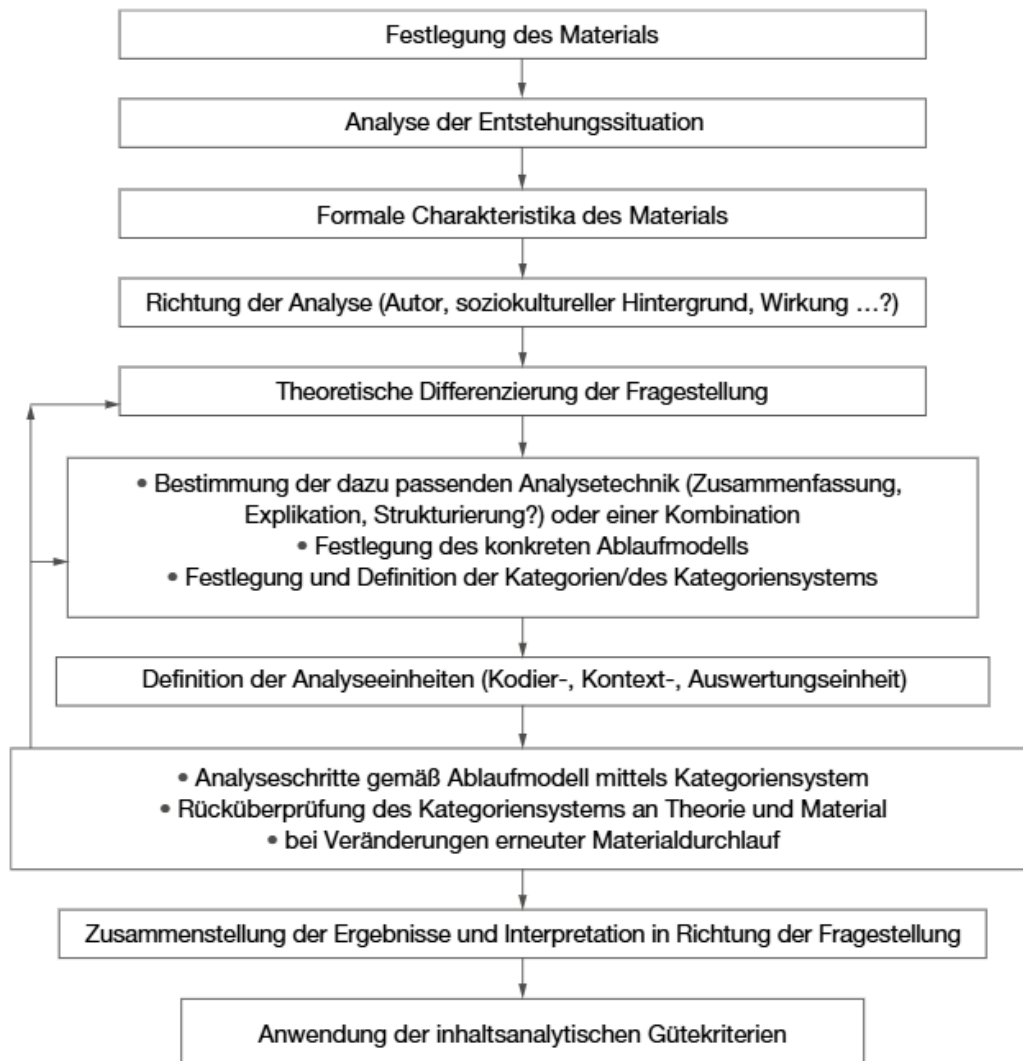


Abbildung 5: Allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell(Mayring, 2022, S. 61)

Nach Mayring werden drei verschiedene Analysetechniken unterschieden:

- Zusammenfassung
- Explikation
- Strukturierung (Mayring, 2022).

In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde sich für die inhaltsanalytische Zusammenfassung entschieden. Dabei wird das vorliegende Material auf das wesentliche zur Beantwortung der Forschungsfragen reduziert, ein Abbild des Grundmaterials bleibt jedoch bestehen (Mayring, 2015). Im Folgenden werden das Ablaufmodell (siehe Abbildung 6) und die Vorgehensweise dazu exemplarisch für diese Forschung beschrieben.

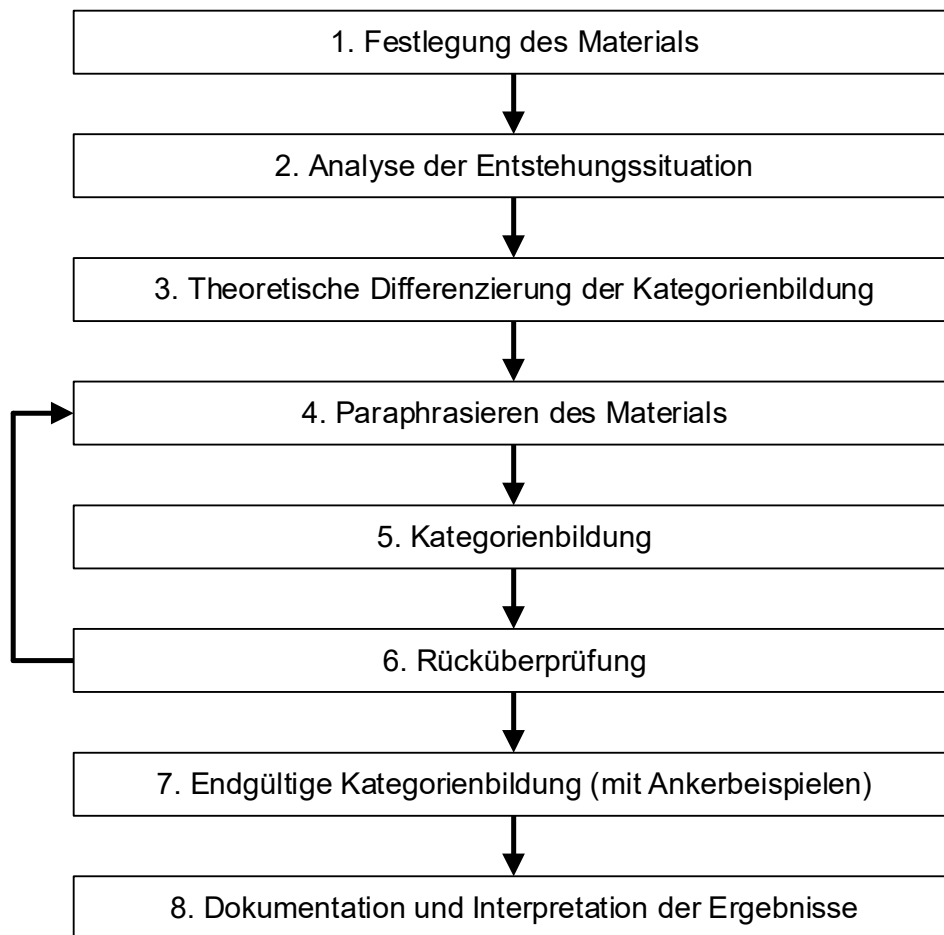


Abbildung 6: Ablaufmodell zum Forschungsvorhaben (eigene Darstellung nach (Mayring, 2022, S. 61))

1. Festlegung des Materials

Im Rahmen der Festlegung des Materials wurde das zu analysierende Datenmaterial definiert. Hierbei handelt es sich um transkribierte Interviews, die im Zeitraum vom 16. Juli 2024 bis zum 22. November 2024 durchgeführt wurden. Um den Umfang der Inhaltsanalyse zeitökonomisch handhabbar zu gestalten, wurde darauf geachtet, ausschließlich die Textstellen zu berücksichtigen, die einen direkten Bezug zu den Forschungsfragen aufweisen. Irrelevante Passagen, die thematisch nicht im Zusammenhang mit der Untersuchung stehen, wurden entsprechend ausgeschlossen. Durch diese gezielte Selektion wurde sichergestellt, dass die ausgewählten Daten repräsentativ für die Forschungsziele sind und valide Ergebnisse liefern können.

2. Analyse der Entstehungssituation

Die Interviews wurden mit Personen aus spezifischen Zielgruppen durchgeführt: potenziellen Studierenden des berufsbegleitenden Studiengangs „angewandtes Pflegemanagement“ sowie Mitarbeitenden aus der Personalabteilung und der Pflegedienstleitung aus umliegenden Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen. Die Teilnehmenden wurden auf Basis ihrer Rolle im beruflichen Kontext und ihrer Relevanz für die Forschungsfragen ausgewählt. Die Interviews fanden im Arbeitsumfeld der Befragten während der regulären Arbeitszeit statt, was eine vertraute und natürliche Umgebung für die Gesprächssituation schuf. Vor Beginn des Interviews wurden die Teilnehmenden über das Ziel der Untersuchung, den Umgang mit den erhobenen Daten und die Vertraulichkeit informiert. Eine Einverständniserklärung wurde unterzeichnet, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten freiwillig und gut informiert an der Studie teilnahmen (siehe Band 2).

Nachfolgend werden in Tabelle 1 die Entstehungssituationen der Teilnehmer dargestellt. Dabei werden die Besonderheiten der Gesprächssituationen und die situativen Rahmenbedingungen erläutert.

Interview-nummer	Geschlecht	Position	Interview-dauer	Rahmenbedingung / Gesprächssituation
B1	männlich	Student	18:22 Minuten	B1 zeigte sich während des Gesprächs äußerst interessiert und aufgeschlossen. Obwohl B1 nicht der definierten Zielgruppe entsprach, konnten dennoch relevante Antworten zur Forschungsproblematik beitragen.
B2	weiblich	Pflegedienst-leitung	18:13 Minuten	B2 zeigte zu Beginn des Gesprächs eine gewisse Unsicherheit, die jedoch rasch überwunden wurde. Im weiteren Verlauf entwickelte sich ein offenes und vertrauensvolles Gespräch, das durch eine aktive und kooperative Kommunikation gekennzeichnet war.
B3	weiblich	Residenz-leitung	18:56 Minuten	B3 verfügte über ein fundiertes Grundwissen zur untersuchten Thematik und konnte dadurch bedeutsame Aspekte zur Forschungsfrage beitragen. Die Antworten waren durch eine ausführliche und reflektierte Darlegung gekennzeichnet. Zudem herrschte während des Gesprächs eine äußerst angenehme und konstruktive Atmosphäre.
B4	weiblich	Personal-referentin	18:23 Minuten	B4 zeigte zu Beginn des Gesprächs Anzeichen von Stress, bedingt durch eine kurzfristige zeitliche Änderung. Diese anfängliche Anspannung legte sich jedoch rasch, sodass sich im weiteren Verlauf eine ungezwungene und angenehme Gesprächsatmosphäre entwickelte.
B5	weiblich	Pflegedienst-leitung	19:25 Minuten	B5 zeigte sich während des Gesprächs durch eine ruhige und reflektierte Art. Die Antworten waren ausführlich und differenziert, was auf ein hohes Maß an Interesse an der Thematik schließen ließ.
B6	weiblich	Personal-abteilung (Personal-entwicklung)	22:33 Minuten	B6 zeigte zu Beginn des Gesprächs eine gewisse Zurückhaltung und Schüchternheit, welche jedoch im weiteren Verlauf des Interviews abnahm. Obwohl es während des Interviews zu mehreren Unterbrechungen kam, beeinträchtigten diese die inhaltliche Qualität der erhobenen Daten nicht.

B7	weiblich	Bereichs- leitung	29:26 Minuten	B7 zeichnete sich durch ein hohes Maß an Fachwissen aus, das offen und ehrlich geteilt wurde. Bereits zu Beginn des Gesprächs konnte eine angenehme und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre hergestellt werden, was zu einer offenen Kommunikation beitrug. Die Antworten des Teilnehmers waren durch eine bemerkenswerte Detailtiefe und Ausführlichkeit gekennzeichnet.
B8	weiblich	Pflegedienst- leitung	18:52 Minuten	B8 zeigte sich während des Gesprächs äußerst aufgeschlossen und beantwortete die gestellten Fragen ausführlich. Dabei kam es jedoch häufiger zu Gedankenausschweifungen und Unterbrechungen in der Satzstruktur, die den Gesprächsverlauf jedoch nicht wesentlich beeinträchtigten.
B9	weiblich	Pflegedienst- leitung	26:10 Minuten	B9 zeigte zu Beginn des Interviews eine deutliche Nervosität und korrigierte sich mehrfach, indem Antworten vom Dialekt ins Hochdeutsche korrigiert wurden. Diese Selbstkorrekturen beeinträchtigten jedoch den Gesprächsfluss nicht. Im Verlauf des Interviews entwickelte sich eine persönliche und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre.

Tabelle 1: Entstehungssituation (eigene Darstellung)

3. Theoretische Differenzierung der Kategorienbildung

Für die theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung wurde im Kapitel 2. (Theoretischer Hintergrund) eingegangen. Die Richtung der Analyse wird durch die formulierten Forschungsfragen (siehe Punkt 1. Einführung und Zielsetzung der Bachelorthesis) vorgegeben. Dabei verfolgt die Untersuchung des Textmaterials das Ziel, relevante soziokulturelle Daten zu identifizieren und diese zur Beantwortung der Forschungsfragen auszuwerten. Die Kategorienentwicklung erfolgt induktiv, das bedeutet die Kategorien werden aus dem transkribierten Material entnommen.

4. Paraphrasierung des Materials

Die Paraphrasierung des Materials erfolgte, um den Text auf den wesentlichen Inhalt zu verdichten. Die Paraphrasen sollen dabei kurze, knappe Aussagen sein, die den inhaltlichen Kern der Textstellen wiedergeben (Mayring, 2022). Sie dienen nun als Grundlage für die Kategorienbildung.

5. Kategorienbildung

Die erste Kategorienbildung ist ein zentraler Schritt in der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2015). Dabei wurden aus den paraphrasierten Textstellen induktiv Kategorien abgeleitet, welche sich an den Forschungsfragen orientieren. Dieses Vorgehen erfolgt systematisch und zielgerichtet, um unwesentliches aus dem Material zu extrahieren (Mayring, 2015). Daraus resultierten die sogenannten Ober- und Unterkategorien.

6. Rücküberprüfung

In diesem Punkt wurde nochmals überprüft, ob alle relevanten Textstellen erfasst und sinnvoll kategorisiert wurden sind. Ähnliche Kategorien sind zusammengefasst oder differenziert wurden. Dieser Prozess wurde so oft durchlaufen, bis das Ergebnis zufriedenstellend war (Mayring, 2015).

7. Endgültige Kategorienbildung

Der Abschluss der Kategorienbildung erfolgt nach der vollständigen Analyse aller Interviews, bei welcher sämtliche relevanten Daten systematisch kodiert und den vorab definierten Kategorien zugeordnet wurden. Im Anschluss an diesen Analyseprozess werden die finalen Kategorien präzise definiert und beschrieben. Zur Veranschaulichung und Verankerung der Kategorien werden konkrete Ankerbeispiele aus dem Interviewmaterial herangezogen, die die jeweiligen Kategorien exemplarisch belegen. Diese Ankerbeispiele dienen der weiteren Konkretisierung der Kategorien und gewährleisten eine nachvollziehbare Zuordnung der Textstellen (Mayring, 2015). Zur vereinfachten methodischen Nachvollziehbarkeit wurden die Kategorien in tabellarischer Form veranschaulicht (siehe Tabelle 2).

Hauptkategorie	Unterkategorie	Häufigkeiten	Ankerbeispiel
Motive für ein berufsbegleitendes Studium	Weiterentwicklung/ Wissenszuwachs	8	B9: „Und somit hast du ja immer wieder neues Wissen oder frischst dein Wissen auf, sagen wir es mal so.“ (Band 2, S.87)
	Praxisnähe	7	B8: „Weil du (..) bist ja sowohl in der Praxis als auch in der Theorie. Demzufolge finde ich das eine super Konstellation.“ (Band 2, S.76)
	bessere Berufschancen	7	B1: „Und ja, Hauptgrund war halt wirklich, dass ich dann arbeiten kann und mir dann daraus verspreche, eigentlich eher mal in den Beruf zu kommen als ein reiner Hochschulabsolvent.“ (Band 2, S.4)
	Finanzieller Anreiz	6	B8: „Ich sage mal so in der Pflege oder in allen Berufen heutzutage durch den ganzen Wandel in der Welt, ist es das Geld, so hart wie es klingt. Die wissen ganz genau okay, als Hilfskraft habe ich jetzt, ich sage jetzt mal rund 17 €. Wenn ich eine Fachkraft bin, habe ich dann 23 € oder wenn ich vielleicht sogar studiert habe, gehe ich mit 30 € die Stunde nach Hause.“ (Band 2, S.76)
	Abwechslung	4	B9: „Also mir geht es ja oft so, tatsächlich ist mir es zu monoton. Man hat sich an was gewöhnt, man macht seine Arbeiten. So kann ja nicht der Sinn des Lebens sein oder die Erfüllung des Lebens.“ (Band 2, S. 85)
Erwartungen vom Arbeitgeber an Studenten	Erfolgreicher Abschluss	8	B5: „Wenn ich denen die Zeit und auch das Geld zur Verfügung stelle und als Motivation, dass man dann auch den Erfolg bekommt, dass sie es auch bis zum Ende durchziehen und dann auch als Leitung oder Praxisanleitung oder Fachpflege, Anästhesie, Intensiv, was man so alles hat, dann auch tätig werden.“ (Band 2, S.44)
	Einsatzbereitschaft, Vertrauen und Offenheit	6	B9: „Und da möchte ich halt einfach, dass man sagt auch mal sagt: „Ich habe jetzt dieses Wochenende nichts vor, ich habe das Kind nicht, das ist beim Papa oder so, du kannst mich gerne einplanen.“ (Band 2, S.86)

Herausforderungen für berufsbegleitende Studierende	Doppelbelastung (Arbeit – Studium)	7	B5: „Na, das ist schon eine Doppelbelastung. Also gerade, wenn ich in einem Dreischichtberuf arbeite. Die 24/7 Pflege, sage ich immer, muss abgedeckt sein. Und wenn die Kollegen noch nicht in der Funktion in der Leitung sind, arbeiten die auch in drei Schichten. Und das ist schon eine Herausforderung dort ein Studium ableisten zu können.“ (Band 2, S.45)
	Privates Umfeld	5	B2: „Das heißt, die können sich nicht wirklich nur auf die Arbeit und das Studium konzentrieren. Die haben noch ganz viel drum herum. Das heißt der Sportverein vom Kind oder vielleicht irgendein Turnier, was das Kind am Wochenende hat oder Klassenfahrt oder die machen einen Familienausflug am Wochenende.“ (Band 2, S.16)
	Finanzieller Aspekt	4	B7: „Es findet dann ja meistens oder immer nur nachmittags oder abends statt. Ich habe quasi keine Spätdienste mehr, das heißt, ich würde aus den Schichtzulagen rausfallen.“ (Band 2, S.68)
	Selbstorganisation	2	B6: Es ist ja auch trotzdem so, dass ein Studium, ich habe ja auch selber studiert, trotzdem auch eine Herausforderung mit sich bringt, sich selbst zu organisieren, die Kurse selbstständig zu besuchen. Also das sollte natürlich vorausgesetzt sein, aber es ist jetzt nicht so wie in der Schule oder in der Ausbildung, wo dann der Stundenplan vorgegeben ist.“ (Band 2, S.54)
	Veränderungen im Alltag	2	B7: „Was ich mir gerade auch vorstellen kann, ist das lange Sitzen und das lange Zuhören. Gerade wenn die Leute aus der Praxis kommen. Das ist ja eigentlich acht Stunden gefühlter Dauerlauf. Man macht immer irgendwas, immer irgendwie in Bewegung und man ist immer aktiv. Und da kann mir vorstellen, wenn man auf einmal sich wieder hinsetzen muss und zuhören muss, vor allem abends (..) schwierig.“ (Band 2, S.67) B8: „Und halt auch die Lernzeiten, weil wir können als Arbeitgeber nicht noch Lernzeiten einräumen. Also die haben ja ihr normales frei, aber es werden dann keine Tage noch extra eingeräumt.“ (Band 2, S.77)

Herausforderungen für Unternehmen	Abwanderung	8	B2: „Wie hoch ist denn die Wahrscheinlichkeit, dass er zurückkommen wird? Das sind viele, viele. Das ist meine Befürchtung, weswegen ich das vielleicht nicht ganz so positiv sehe. Die, die studieren, die streben in der Regel nicht ein PDL Posten an und die streben in der Regel auch nicht eine Wohnbereichsleitung an.“ (Band 2, S.15)
	Personalmangel	5	B9: „Was die Herausforderung sein wird, ist der Krankenstand, ich muss es einfach so sagen. Das mir hier dann eine Vollzeitstelle, ich gehe jetzt mal von 40 Stunden aus, gibt ja auch 32 Stunden mir einfach wegbricht für die drei Jahre ist schon hart. Die ich dann nicht mehr so einsetzen kann wie ich sie eigentlich brauche. Da sehe ich einen Nachteil an der Sache.“ (Band 2, S.88)
	Konflikte im Team	4	B8: „Ich finde, es hat ja genügend Vorteile schon gegeben von uns. (..) Und es könnte auch ein Unmut entstehen, wir haben hier 40 Mitarbeiter und wenn jetzt einer sagt, ich studiere und ich brauche noch fünf Tage im Monat mehr frei und aus den und den Gründen oder wie auch immer, dann würde hier ein absoluter Unmut entstehen. Also es muss halt immer irgendwo eine Gleichberechtigung für alle sein.“ (Band 2, S.78)
	Keine Verantwortung	2	B5: „Mittlerweile ist es aber auch so, dass es eher schwierig ist, Mitarbeiter dazu zu motivieren, weil immer weniger, da bin ich ganz ehrlich Verantwortung übernehmen wollen.“ (Band 2, S.44)

Tabelle 2: Kategoriensystem (eigene Darstellung)

8. Dokumentation und Interpretation der Ergebnisse

Die Dokumentation der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 4 (Ergebnisse), dabei werden die gesamten Ergebnisse ausführlich dargestellt.

Die Interpretationen dieser Ergebnisse werden im Kapitel 5 (Diskussion) ausführlich beschrieben.

4. Ergebnisse

Der Ergebnisteil stellt die zentralen Erkenntnisse der durchgeführten Untersuchung dar. Die gewonnenen Ergebnisse werden dabei sachlich und ohne Bewertung dargestellt (Klewer, 2022).

4.1 Ergebnisse der Forschungsfragen

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich zunächst an den zuvor definierten Forschungsfragen. Die Oberkategorien *Motive für ein berufsbegleitendes Studium* (Kapitel 4.1.1) werden der ersten Forschungsfrage und die Oberkategorie *Erwartungen vom Arbeitgeber an berufsbegleitende Studierende* (Kapitel 4.1.2) der zweiten Forschungsfrage zugeordnet. Der dritten Forschungsfrage werden die Oberkategorien *Punkte Herausforderungen für berufsbegleitende Studierende* (Kapitel 4.1.3) und *Herausforderungen für Unternehmen* (Kapitel 4.1.4) zugewiesen.

4.1.1 Motive für ein berufsbegleitendes Studium

In der Oberkategorie „Motive für ein berufsbegleitendes Studium“ werden alle Aussagen der Befragten aufgezeigt, die die Motive für die Aufnahme eines Studiums neben der beruflichen Tätigkeit umfasst. Berücksichtigt werden dabei auch spezifische Motivationsfaktoren wie finanzielle Vorteile, gesellschaftliche Anerkennung oder der Wunsch, zur Weiterentwicklung der Pflegebranche beizutragen. Aus der genannten Oberkategorie wurden weitere Unterkategorien gebildet, um einzelne Motive abzubilden.

4.1.1.1 Weiterentwicklung/ Wissenszuwachs

Mehrere Befragte sehen das Wissen zu erweitern und sich persönlich weiterentwickeln als Motiv für ein berufsbegleitendes Studium. Dabei wird auch genannt, dass es sich nicht immer nur um neues Wissen handelt. Auch die Auffrischung länger zurückliegender Themen führt zu einem Wissenszuwachs.

B3: „Genau, aber wenn er sich entscheidet, wieder zurückzukommen, trotz dessen, dass er ein Studium gemacht hat, dann profitieren wir natürlich von dem Wissen.“

(Band 2, S.25)

B9: „Und somit hast du ja immer wieder neues Wissen oder frischst dein Wissen auf, sagen wir es mal so.“ (Band 2, S.87)

4.1.1.2 Praxisnähe

Ein weiteres Motiv ist die Nähe zum Beruf. Dabei können in der Hochschule erlernte Inhalte direkt in den Berufsalltag integriert werden.

B6: „Also ich persönlich finde, es ist immer eine sehr gute Mischung zwischen Praxis und Theorie.“ (Band 2, S.55)

B7: „Also grundsätzlich berufsbegleitend zu studieren, sehe ich schon als Vorteil, weil man einfach weiß, wie es in der Praxis läuft. Ich habe ja vorher auch diese Ausbildung gemacht zur Gesundheits- und Krankenpflegerin. Es ist schon ein Vorteil, wenn man weiß, was es heißt, in der Praxis zu arbeiten (lautes Fahrzeug im Hintergrund) und auch manche Theorien dann zu hören oder manche Vorgänge oder Abläufe.“ (Band 2, S.66)

B8: „Weil du (..) bist ja sowohl in der Praxis als auch in der Theorie. Demzufolge finde ich das eine super Konstellation.“ (Band 2, S.76)

4.1.1.3 Bessere Berufschancen

Im Weiteren ist das verbessern der beruflichen Situation ein Motiv der Befragten. Mit dem erfolgreichen Abschließen eines berufsbegleitenden Studiums werden etwaige Leitungspositionen erhofft. Dadurch wird das Ansehen im Unternehmen gesteigert.

B1: „Dann als Motiv einfach in die Leitung zu gehen, potenziell etwas besser zu machen, weil ja viele Pflegekräfte auch manchmal gar nicht die Vorstellungen haben, wie es hier ist, in der Leitung zu sein.“ (Band 2, S.7)

B4: „Ich denke schon, dass solche Leute dann schon eher dazu tendieren, vielleicht noch mal ein Studium zu machen, weil es einfach vom Abschluss her ein höheres Ansehen hat oder vielleicht auch die, die doch mal in die Führungsebene gehen wollen.“ (Band 2, S.34)

B8: „Also wenn du jetzt wirklich jemand bist, der vielleicht auch was erreichen möchte, dann willst du ja vielleicht auch eine Grundausbildung oder ein Grundstudium haben, um dann zu sagen pass auf, ich bin hier die Leitung. Aber das kannst du ja nur machen, wenn du dann diese Weiterbildung oder das Studium gemacht hast.“ (Band 2, S.75)

4.1.1.4 Finanzieller Anreiz

Die Befragten sehen den finanziellen Anreiz als Antrieb. Durch höhere Qualifizierungen kann ein gesteigertes Gehalt erreicht werden. Die Befragten sehen in einem berufsbegleitenden Studium somit die Möglichkeit, finanzielle Vorteile zu erreichen, da akademische Abschlüsse oftmals mit einer besseren Vergütung verbunden sind.

B6: „Also die Pflege (..) wird gut bezahlt. Deswegen mit einer höheren Ausbildung ist natürlich auch oftmals dann auch der höhere finanzielle Aspekt gegeben, kommt es natürlich auch immer auf den Einsatzbereich an, wo man nachabgeschlossenem Studium eingesetzt wird.“ (Band 2, S.54)

B8: „Ich sage mal so in der Pflege oder in allen Berufen heutzutage durch den ganzen Wandel in der Welt, ist es das Geld, so hart wie es klingt. Die wissen ganz genau okay, als Hilfskraft habe ich jetzt, ich sage jetzt mal rund 17 €. Wenn ich eine Fachkraft bin, habe ich dann 23 € oder wenn ich vielleicht sogar studiert habe, gehe ich mit 30 € die Stunde nach Hause.“ (Band 2, S.76)

4.1.1.5 Abwechslung

Viele Befragte sehen nach längerer Berufszugehörigkeit diese zunehmend als monoton an und erhoffen sich durch ein berufsbegleitendes Studium neue Impulse im Arbeitsleben. Das berufsbegleitende Studium soll dafür Abwechslung bieten, ohne die Berufsbranche unmittelbar wechseln zu müssen.

B9: „Also mir geht es ja oft so, tatsächlich ist mir es zu monoton. Man hat sich an was gewöhnt, man macht seine Arbeiten. So kann ja nicht der Sinn des Lebens sein oder die Erfüllung des Lebens.“ (Band 2, S.85)

B1: „Oder Motiv könnte einfach die Abwechslung sein. Das ist ja heutzutage ein sehr, sehr großes Motiv, dass man irgendwann sagt, das wird mir jetzt zu langweilig, ich möchte jetzt was Neues. Aber dadurch, dass ich im selben Sektor arbeiten möchte, mache ich beispielsweise einfach noch ein Studium.“ (Band 2, S.8)

4.1.2 Erwartungen vom Arbeitgeber an berufsbegleitende Studierende

Die Oberkategorie „Erwartungen vom Arbeitgeber an berufsbegleitende Studierende“ umfasst Aussagen der Befragten, welche die Anforderungen und Erwartungen beschreiben, die Arbeitgeber an Mitarbeitende stellen, die ein berufsbegleitendes Studium absolvieren. Diese Kategorie berücksichtigt auch Erwartungen an die persönliche Weiterentwicklung der Studierenden. Zur Darstellung der Ergebnisse wurden weitere Unterkategorien gebildet.

4.1.2.1 Erfolgreicher Abschluss

Als Erwartung wurde der erfolgreiche Abschluss des Studiums genannt. Die Befragten nannten dabei auch Aspekte wie Zielstrebigkeit und Ernsthaftigkeit hinter dem Beginn eines Studiums. Wichtig war hierfür auch das vorherige Informieren, um den Ablauf eines berufsbegleitenden Studiums erfolgreich absolvieren zu können.

B8: „Aber natürlich erwarten wir ja als Arbeitgeber, dass auch der Abschluss stattfindet, wenn wir das unterstützen.“ (Band 2, S.77)

B9: „Also zielstrebig muss man sein. Auch entschlossen sein für diesen Weg, weil ich finde 3 Jahre sind trotzdem eine lange Zeit. Zielstrebig, genau.“ (Band 2, S.88)

B7: „Also, dass man da schon die Ernsthaftigkeit dahinter sieht. Also das ist mir dann schon wichtig, dass man nicht einfach sagt ja, ich mach das einfach, aber ich weiß nicht, wie es abläuft oder ob ich das überhaupt schaffen kann. Solche Situationen habe ich auch im Team, und da sage ich immer frage nach, wer das schon gemacht hat und frage wie das abläuft. Das weiß ich zum Beispiel auch nicht für jede einzelne

Weiterbildung explizit, aber die, die das schon gemacht haben, können dann einfach Auskunft geben.“ (Band 2, S.65)

4.1.2.2 Einsatzbereitschaft, Vertrauen und Offenheit

Die befragten Personenerwarten eine offene und ehrliche Kommunikation. Darunter fällt auch die Möglichkeit, trotz der knapp bemessenen Zeit im Studium, offen zu kommunizieren, wann mögliche Kapazitäten zur Einsatzplanung bestehen.

B2: „Aber es muss halt dann trotzdem auch in der Zeit des Studiums soweit kooperativ sein von beiden Seiten her, dass der Studierende dann zum Beispiel auch sagt: „Unsere Vorlesung ging bloß bis 11:30 Uhr, brauchst du eventuell heute noch jemanden?“ Das da einfach die offene Kommunikation auch gegeben ist. Oder eine Vorlesung fällt aus, weil der Dozent erkrankt ist oder irgendwas, das der Mitarbeiter uns das der Fairness halber mitteilt.“ (Band 2, S.17)

B9: „Und da möchte ich halt einfach, dass man sagt auch mal sagt: „Ich habe jetzt dieses Wochenende nichts vor, ich habe das Kind nicht, das ist beim Papa oder so, du kannst mich gerne einplanen“.“ (Band 2, S.86)

4.1.3 Herausforderungen für berufsbegleitende Studierende

Die Oberkategorie „Herausforderungen für berufsbegleitende Studierende“ zeigt etwaige Hürden mit dem Antritt eines berufsbegleitenden Studiums. Es wurden weitere Unterkategorien gebildet.

4.1.3.1 Doppelbelastung

Die Befragten nannten die Problematik der Doppelbelastung. Die Studierenden arbeiten mindestens in Teilzeit und müssen nebenbei noch Zeit in das Studium investieren. Auf Dauer gesehen kann dies zur Belastung werden.

B5: „Na, das ist schon eine Doppelbelastung. Also gerade, wenn ich in einem Dreischichtberuf arbeite. Die 24/7 Pflege, sage ich immer, muss abgedeckt sein. Und wenn die Kollegen noch nicht in der Funktion in der Leitung sind, arbeiten die auch in

drei Schichten. Und das ist schon eine Herausforderung dort ein Studium ableisten zu können.“ (Band 2, S.45)

B1: „Also, es ist natürlich sehr abhängig von den ganzen externen Parametern, die ich ja dann natürlich auch habe, ob ich nur ein Kind habe oder nicht oder ob ich jemanden habe, um den ich mich halt allgemein noch sorgen muss. (..) Es wäre natürlich schwierig. Ich finde es schwierig zu sagen, ich mache den 40 Stunden Job und gehe dann abends oder am Wochenende dann noch mal studieren.“

(Band 2, S.6)

4.1.3.2 Privates Umfeld

Die Doppelbelastung wurde schon als Herausforderung genannt, jedoch kommt es je nach Alter und familiärer Situation auch zur Dreifachbelastung. Nicht nur Arbeit und Studium können eine Belastung sein. Die Familie mit zum Beispiel Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen können dabei ebenfalls eine Herausforderung sein.

B1: „Weil es einfach sehr, sehr schwierig ist, 40 Stunden ohnehin als Pflegefachkraft beispielsweise dann zu arbeiten und dann noch nebenbei zu studieren und dann noch nebenbei die Familie zu versorgen.“ (Band 2, S.8)

B2: „Das heißt, die können sich nicht wirklich nur auf die Arbeit und das Studium konzentrieren. Die haben noch ganz viel drum herum. Das heißt der Sportverein vom Kind oder vielleicht irgendein Turnier, was das Kind am Wochenende hat oder Klassenfahrt oder die machen einen Familienausflug am Wochenende.“

(Band 2, S.16)

4.1.3.3 Finanzieller Aspekt

Die Befragten nannten finanzielle Aspekte als Herausforderung. Damit sind Einbußen durch den Beginn eines Studiums gemeint. Durch die Vorlesungszeiten könnten Schichtzulagen wegfallen oder durch vermehrte Lernzeiten müsste die Wochenstundenzeit reduziert werden. Dies kann Lohnabzüge zur Folge haben.

B7: „Es findet dann ja meistens oder immer nur nachmittags oder abends statt. Ich habe quasi keine Spätdienste mehr, das heißt, ich würde aus den Schichtzulagen rausfallen.“ (Band 2, S.68)

B7: „Er müsste mit den Stunden vielleicht sogar noch runtergehen. Er kann nicht mehr Vollzeit arbeiten gehen. (.) Und dann? Also man kann nicht mehr Vollzeit arbeiten, nicht mehr in drei Schichten arbeiten. Also das ist dann doch schon ein finanzieller Einschnitt, gerade wenn man dann sagt, man hat vielleicht noch eine Familie nebenbei.“ (Band 2, S.68)

4.1.3.4 Selbstorganisation

Die Befragten nannten als weitere Herausforderung die Selbstorganisation während eines Studiums. Unter diesem Aspekt spielt auch die Struktur eine Rolle.

B6: „Es ist ja auch trotzdem so, dass ein Studium, ich habe ja auch selber studiert, trotzdem auch eine Herausforderung mit sich bringt, sich selbst zu organisieren, die Kurse selbstständig zu besuchen. Also das sollte natürlich vorausgesetzt sein, aber es ist jetzt nicht so wie in der Schule oder in der Ausbildung, wo dann der Stundenplan vorgegeben ist.“ (Band 2, S.54)

B8: „Ja, ich sage ja die Struktur. Es muss einem bewusst sein hier zu arbeiten und ins Studium zu gehen, das ist wahrscheinlich nicht leicht unter einen Hut zubekommen.“ (Band 2, S.77)

4.1.3.5 Veränderung im Alltag

Eine weitere Herausforderung könnten die Veränderungen, die ein Studium mit sich bringt, sein. Potenzielle Studierende sind einen regen Arbeitsalltag gewöhnt und müssen sich wieder an die „schulähnlichen“ Situationen gewöhnen. Dabei wurden das lange Sitzen und die Auffassungsgabe als problematisch genannt. Des Weiteren wurde das Einplanen von benötigten Lernzeiten im Berufsalltag als Herausforderung genannt. Dafür müssten beispielsweise Urlaubstage oder Überstunden genutzt werden.

B7: „Was ich mir gerade auch vorstellen kann, ist das lange Sitzen und das lange Zuhören. Gerade wenn die Leute aus der Praxis kommen. Das ist ja eigentlich acht Stunden gefühlter Dauerlauf. Man macht immer irgendwas, immer irgendwie in Bewegung und man ist immer aktiv. Und da kann mir vorstellen, wenn man auf einmal sich wieder hinsetzen muss und zuhören muss, vor allem abends (..) schwierig.“ (Band 2, S.67)

B8: „Und halt auch die Lernzeiten, weil wir können als Arbeitgeber nicht noch Lernzeiten einräumen. Also die haben ja ihr normales frei, aber es werden dann keine Tage noch extra eingeräumt.“ (Band 2, S.77)

4.1.4 Herausforderungen für Unternehmen

Der Oberkategorie „Herausforderungen für Unternehmen“ können mögliche negative Aspekte entnommen werden. Die aus dem Material entstandenen Unterkategorien können im Folgenden entnommen werden.

4.1.4.1 Abwanderung

Die Befragten nannten wiederholt den Aspekt der Abwanderung. Die Befürchtung ist nach Qualifikation des Mitarbeiters, das Verlassen des Unternehmens. Im Zusammenhang können Unternehmen nach dieser Weiterqualifizierung häufig keinen angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.

*B2: „Wie hoch ist denn die Wahrscheinlichkeit, dass er zurückkommen wird? Das sind viele, viele. Das ist meine Befürchtung, weswegen ich das vielleicht nicht ganz so positiv sehe. Die, die studieren, die streben in der Regel nicht ein PDL Posten an und die streben in der Regel auch nicht eine Wohnbereichsleitung an.“
(Band 2, S.15)*

*„Wir als Trägerschaften, oder ich kann jetzt nur im Namen von **** reden, haben einfach die Positionen dafür nicht. Also wenn jetzt jemand zu mir kommt und sagt, dass er gerne ein Studium machen möchte, dann gewähre ich ihm das auch. Dann kann derjenige das gerne tun. Aber in der Regel, wenn der Weg wieder zurückführt, kann ich ihm jetzt keine Leitungsposition anbieten.“ (Band 2, S.24)*

4.1.4.2 Personalmangel

Als weitere Herausforderung wurde der Personalmangel in der Pflege genannt. Mit dem Beginn eines Studiums fällt eine weitere Stelle im Unternehmen weg. Dazu kommt des Weiteren auch noch der Krankenstand. Kollegen fallen somit zusätzlich aus.

B6: „Oftmals herrscht da ja trotzdem Personalmangel und ich kann das jetzt leider nicht direkt, also nicht ganz direkt sagen, aber ich kann mir vorstellen, dass auch mal oftmals der Mitarbeiter gefragt wird könntest du bitte einspringen? Der Mitarbeiter ist krank geworden, die Station muss ja auch versorgt werden und ich denke, das könnte schon so ein kleiner Teufelskreis oder so ein kleines Dilemma sein. Wenn man eigentlich einspringen sollte, könnte, müsste.“ (Band 2, S.55-56)

B9: „Was die Herausforderung sein wird, ist der Krankenstand, ich muss es einfach so sagen. Das mir hier dann eine Vollzeitstelle, ich gehe jetzt mal von 40 Stunden aus, gibt ja auch 32 Stunden mir einfach wegbricht für die drei Jahre ist schon hart. Die ich dann nicht mehr so einsetzen kann wie ich sie eigentlich brauche. Da sehe ich einen Nachteil an der Sache.“ (Band 2, S.88)

B9: „Was ich halt total kritisch sehe, ist wirklich der Personalmangel und den Krankheitsstand. Das wird nicht besser.“ (Band 2, S.89)

4.1.4.3 Konflikte im Team

Durch eventuelle Zugeständnisse des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bezüglich eines berufsbegleitenden Studiums, kann es zu Unruhen im Team kommen. Andere Mitarbeiter könnten sich benachteiligt behandelt fühlen.

B8: „Ich finde, es hat ja genügend Vorteile schon gegeben von uns. (..) Und es könnte auch ein Unmut entstehen, wir haben hier 40 Mitarbeiter und wenn jetzt einer sagt, ich studiere und ich brauche noch fünf Tage im Monat mehr frei und aus den und den Gründen oder wie auch immer, dann würde hier ein absoluter Unmut entstehen. Also es muss halt immer irgendwo eine Gleichberechtigung für alle sein.“ (Band 2, S.78)

B2: „Das kann auch bei dem im Team auf dem Wohnbereich für Unmut sorgen. Dann kommen bestimmt so Aussagen mit: „Mit Sicherheit wirst du wieder bevorzugt. Oder warum muss ich denn bei 40 Grad Spätdienst machen und du nicht? Du sitzt im klimatisierten Hörsaal.“ So, was wird definitiv kommen.“ (Band 2, S.16)

4.1.4.4 Keine Verantwortung

Mit jeder Qualifizierung oder Weiterbildung wächst auch die Verantwortung für den Mitarbeiter im Unternehmen. Die Befragten gaben an, dass es immer weniger Mitarbeiter geben würde, die Verantwortung übernehmen wollen.

B5: „Mittlerweile ist es aber auch so, dass es eher schwierig ist, Mitarbeiter dazu zu motivieren, weil immer weniger, da bin ich ganz ehrlich, Verantwortung übernehmen wollen.“ (Band 2, S.44)

B9: „Ich habe aktuell einen anderen Fall mit zwei Fachkräften. Die beiden Fachkräfte möchten keine mehr sein. Die wollen als Pflegehelfer arbeiten, die wollen die Verantwortung nicht mehr übernehmen. Ich mein es kommt halt auch immer mehr dazu, es ist ja nicht so, dass man abspeckt, es kommt ja immer Wissen und Verantwortung dazu.“ (Band 2, S.89)

4.2 Weiterführende Ergebnisse

Die weiterführenden Ergebnisse dienen nicht zur Beantwortung der Forschungsfragen, doch für eine etwaige Handlungsempfehlung können diese Kategorien von Bedeutung sein. „Im Kapitel „Diskussion“ werden keine neuen oder weiteren gewonnenen Ergebnisse mehr dargestellt“ (Klewer, 2022, S. 117).

4.2.1 Unterstützung vom Arbeitgeber

Die Kategorie umfasst Aussagen der Befragten, die sich auf konkrete Maßnahmen und Hilfestellungen beziehen, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden während eines berufsbegleitenden Studiums gewähren können.

4.2.1.1 Finanzielle Aspekte

Bei den meisten Befragten werden die berufsbegleitenden Weiterbildungen finanziell unterstützt. Mitarbeiter sollen sich keine Gedanken über eine Lohnfortzahlung

während der Weiterbildung machen müssen. Besuchen Mitarbeiter einen Lehrgang, so werden die Weiterbildungsstunden dem Stundenkonto des Mitarbeiters gutgeschrieben, ohne dass dieser am Patienten sein muss.

*B3: „Oder, dass wir selbst sogar die Kosten von der Weiterbildung übernehmen.“
(Band 2, S.23)*

B7: „Prinzipiell kann man aber sagen, dass es vom Haus aus sehr gern gesehen ist und sehr gewünscht ist. Wir machen da wirklich ganz viel und es wird auch sehr großzügig mitfinanziert.“ (Band 2, S.33)

4.2.1.2 Zeitliche Aspekte

Eine Anpassung des Dienstplanes wurde von den Befragten als eine mögliche Unterstützung seitens des Arbeitgebers angegeben. Dabei wurden Anpassungen des Dienstplanes oder zeitliche Zugeständnisse genannt.

B5: „Also man kann sicherlich in verschiedenen Phasen, wo ich jetzt bin, in der Prüfungsphasen oder es ist eine vorlesungsfreie Zeit, da kann man den Dienstplan schon anpassen.“ (Band 2, S.46)

B2: „Das möchten wir auch, dass der Mitarbeiter dann auch wirklich freigestellt wird. Die Arbeitszeit wird übernommen, also wenn er dann in der Berufsschule ist, dann kriegt er alles vollumfänglich vergütet.“ (Band 2, S.14)

4.2.2 Profit fürs Unternehmen

Die Kategorie „Profit für Unternehmen“ umfasst Aussagen der Befragten, die den Nutzen und die Vorteile beschreiben, die Unternehmen durch die Förderung oder Unterstützung eines berufsbegleitenden Studiums ihrer Mitarbeitenden erzielen.

4.2.2.1 Wissen/ Experten

Die Befragten gaben an, dass mit jedem Mitarbeiter, der entweder eine berufsbegleitende Weiterbildung oder ein berufsbegleitendes Studium beginnt und abschließt auch der Expertenstand innerhalb des Unternehmens steigen lässt. Dabei

neu erlernte Methoden können in den Arbeitsablauf integriert werden. Somit profitieren nicht nur die Teilnehmer, sondern auch andere Mitarbeiter im passiven Sinne.

B4: „Ja, also in erster Linie wäre es natürlich schon so, dass wir erwarten würden, dass er mit mehr Wissen am Ende dann auch zurückkommt.“ (Band 2, S.35)

B6: „Ich kann natürlich da für das ganze Haus sprechen, dass natürlich eine Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitern immer gewünscht ist, da das natürlich auch mit einem erheblichen Qualitätszuwachs einhergeht.“ (Band 2, S.52)

B9: „Die könnten ja dann auch ihr Wissen weiterbringen. Somit hat man ja auch wieder Kosten eingespart. Und dann können sie ja aber die weiteren Häuser schulen.“ (Band 2, S.87)

4.2.2.2 Problemlösestrategien

Als weiterer Profit für Unternehmen wurde genannt, dass mit jedem geschulten Mitarbeiter auch Problemlösungsstrategien entwickelt werden können.

B4: „Aber wenn man sagt, man hat vielleicht ein Problem, dass man vielleicht den Mitarbeiter dann auch konkret mal auf dieses Problem ansetzen und sagen kann: „Hier, beschäftige dich mal damit, eruiere mal, woran es liegt, bring mal eine Lösung und dann schauen wir, ob wir dieses Problem irgendwie beheben können“.“ (Band 2, S.35)

B7: „Dass man dann nicht einfach nur das Wissen aufnimmt, sondern einfach auch mal hinterfragt. Man hat Beispiele aus dem Arbeitsleben, einen Konflikt zum Beispiel auf Station mit zwei Schwestern und kann diese Situation direkt ansprechen und versuchen Lösungen in der Theorie zu suchen.“ (Band 2, S.66)

4.2.2.3 Mitarbeiterbindung

Die Befragten gaben an, dass Mitarbeiter durch die entsprechende Unterstützung eines Karriereschrittes, sich eine gewisse Mitarbeiterbindung erhoffen.

B3: „Ich möchte ja jeden Mitarbeiter gerne an uns binden. Ich möchte ja, dass der weiß, dass wir für ihn da sind, wenn er sich weiterentwickeln möchte.“ (Band 2, S.23)

B6: „Und natürlich möchte man auch den Mitarbeiter an das Unternehmen binden, indem man sagt ja, du kannst sehr gerne dieses Studium machen, wir unterstützen dich dabei.“ (Band 2, S.55)

4.2.2.4 Zukunft wird gesichert

Ein weiterer Punkt, der für einen Profit des Unternehmens genannt wurde, ist die zukünftige personelle Absicherung. Wenn das Unternehmen und der Mitarbeiter sich gegenseitig binden, kann eine frühzeitige Nachfolge gesichert werden.

B5: „Und das ist dann schon interessant eine frühzeitige Nachfolge heranzuziehen. Dafür würde sich das schon lohnen.“ (Band 2, S.45)

B2: „Und dann sichert uns das ja auch die personelle Zukunft im eigenen Haus.“ (Band 2, S.14)

4.2.3 Fehlende Werbung

Die Kategorie „Fehlende Werbung“ umfasst Aussagen der Befragten, die sich auf unzureichende oder nicht zielgerichtete Werbemaßnahmen für berufsbegleitende Studiengänge beziehen. Darunter fallen Hinweise auf eine mangelnde Bekanntmachung der Studienangebote, eine fehlende Ansprache potenzieller Zielgruppen sowie Kritik an der Sichtbarkeit und Reichweite der Werbemaßnahmen von der Hochschule.

4.2.3.1 Zu wenig Informationen

Die Befragten gaben an, dass sie von den Angeboten der Hochschule nichts gewusst haben. Die Werbung fehlt an jeglichen Stellen beispielsweise durch Einladungen zu Seminaren oder entsprechende Informationen. Auch eine aktive Werbung durch einen Vertreter der Hochschule wurde genannt.

B9: „Man ist auch viel zu wenig an öffentlichen kostenfreien Vorträgen oder Seminaren oder Tagesseminaren eingeladen. Diese Informationen fehlen einfach einem.“(Band 2, S.89)

B3: „Ja, ich finde, die WHZ müsste auch als Hochschule einfach mehr in die Einrichtungen reingehen, jetzt wie Sie beispielsweise und uns das vorstellen. Das fehlt einfach.“ (Band 2, S.28)

5. Diskussion

Die Intention dieser Bachelorthesis ist es, die Motive, Erwartungen und Herausforderungen im Zusammenhang des berufsbegleitenden Studienganges „angewandtes Pflegemanagement“ zu erforschen. Ziel dabei ist es, ein besseres Verständnis für die Beweggründe potenzieller Studierender und die Anforderungen von Arbeitgebern zu entwickeln, um darauf basierende Handlungsempfehlungen für beide Seiten ableiten zu können. Ein weiteres Ziel sind mögliche Optimierungsangebote für die Hochschule. Dadurch soll die Vereinbarkeit von Studium und Beruf sowie die Attraktivität solcher Studienangebote gefördert werden. Die fortlaufende Gliederung orientiert sich an den Forschungsfragen.

5.1 Motive für ein berufsbegleitendes Studium

Die Forschungsfrage zu diesem Zweck lautet wie folgt:

Welche Motive haben potenzielle Studenten für ein berufsbegleitendes Studium?

Potenzielle Studenten können verschiedene Motive für ein berufsbegleitendes Studium haben. Zum einen spielt der Wissenszuwachs eine bedeutende Rolle. Durch die Weiterqualifizierung erhalten Studierende mehr Wissen, welches wiederum zur persönlichen Weiterentwicklung führt (Siebert, 2006).

Ein Motiv ist es praxisnah studieren zu können. Dies wurde als besonders vorteilhaft hervorgehoben. Gelernte Inhalte können so unmittelbar in den Berufsalltag integriert und davon profitiert werden. Dies erleichtert unter Umständen auch Lerninhalte zu verstehen und zu verinnerlichen (Frommberger, 2019). Ein weiteres Ergebnis zeigt auf, dass durch den permanenten Bezug zum branchenspezifischen Berufsfeld, der Einstieg ins Berufsleben als leichter eingeschätzt wird. Potenzielle Studenten versprechen sich dadurch den Aufstieg in Leitungspositionen, diese fördern dabei auch das eigene Ansehen (Schmitz et al., 2019). Nicht unbeachtlich geht damit auch eine Lohnerhöhung einher. Durch die gesteigerte Verantwortung im Führungsbereich können Lohnerhöhungen die Folge sein (Hall, 2020). Ein letztes und dennoch wichtiges Motiv, ein berufsbegleitendes Studium zu beginnen, ist die Abwechslung. Das Studium „angewandtes Pflegemanagement“ setzt eine dreijährige, abgeschlossene Berufsausbildung voraus. Somit kennen mögliche Studierende den Alltag der Pflege. Das Studium bietet daher eine Chance andere Bereiche der Pflege kennenzulernen und dem monotonen Arbeitsalltag zu entfliehen (Starke, 2024).

5.2 Erwartungen vom Arbeitgeber an berufsbegleitende Studenten

Die vorliegende Forschungsfrage lautet:

Welche Erwartungen haben Arbeitgeber an berufsbegleitende Studenten?

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass es zwei ausschlaggebende Erwartungen an berufsbegleitende Studierende gibt.

Arbeitgeber erwarten nach Genehmigung und auch weiterer etwaiger Zugeständnisse einen erfolgreichen Abschluss des Studiums. Den Studenten sollte der Ernst der Lage bewusst sein. Denn über die Dauer des Studiums sollte das erreichbare Ziel nicht aus den Augen verloren werden (Herrmann, 2023).

Ein weiteres entscheidendes Ergebnis ist die offene und ehrliche Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Trotz des engmaschigen zeitlichen Tagesablaufs der Studenten, erwarten Arbeitgeber eine gewisse Einsatzbereitschaft. Studenten sollen dabei den Arbeitgeber über freie Kapazitäten informieren, um diese in der Einsatzplanung unterstützen zu können (Herrmann, 2023).

5.3 Herausforderungen für ein berufsbegleitendes Studium

Die zu diesem Kapitel gehörende Forschungsfrage lautet:

Welche Herausforderungen bringt ein berufsbegleitendes Studium mit sich?

Den vorliegenden Ergebnissen konnten zwei wichtige Ansichten zur Beantwortung der Forschungsfrage entnommen werden. Zum einen die Herausforderungen aus der Sicht des Studierenden und zum anderen aus der Sicht der Unternehmen. Im Folgenden werden diese nochmal separat interpretiert.

5.3.1 Herausforderungen für berufsbegleitende Studenten

Eine wichtige Herausforderung für berufsbegleitende Studenten ist die Doppelbelastung. Es wird als Belastung angesehen, den beruflichen Alltag und den Aufwand eines Studiums zu bewältigen (Evans et al., 2007). Dabei spielt auch das private Umfeld eine entscheidende Rolle. Eventuelle Kinder oder zusätzlich zu versorgende Personen können daher sogar eine Dreifachbelastung darstellen (Schlögl & Neubauer, 2006). Durch die damit einhergehende fehlende Zeit kann sich der Student für eine Reduzierung der Arbeitsstunden entscheiden. Diese sind jedoch mit finanziellen Einbußen verbunden. Durch die geringere Stundenzahl können finanzielle Mittel fehlen, um den Alltag weiterhin zu bestehen (Sotz-Hollinger, 2009). Um der Doppel- oder auch Dreifachbelastung entgegenzuwirken, sollten Studenten

gut organisiert sein. Um möglichen Herausforderungen während des Studiums entgegenzuwirken, ist es wichtig sich selbst gut organisieren zu können. Dabei spielt auch eine gute Struktur eine Rolle. Fehlende Selbstorganisation können bedeutende Konsequenzen mit sich ziehen (Zhao et al., 2023). Es können eventuell private Termine nicht eingehalten werden, Schichten werden falsch geplant oder Lernzeiten vor Prüfungsphasen vergessen. Eine weitere ausschlaggebende Herausforderung kann die veränderte Situation sein. Der jahrelang eingefahrene Berufsalltag muss sich in den Schulalltag integrieren. Dazu zählen zum einen längeres Sitzen, längere Konzentrationsphasen und zum anderen das Einräumen von Lernzeiten.

5.3.2 Herausforderungen für Unternehmen

Als große Befürchtung für Unternehmen stellt die mögliche Abwanderung eine Herausforderung dar. Unternehmen entscheiden sich Mitarbeiter zu qualifizieren, um von diesem Mehrwert auch profitieren zu können. Entscheidet sich dieser Mitarbeiter nach dieser Qualifizierung das Unternehmen zu verlassen, fehlt eine wichtige Ressource. Dies kann zum einen die freiwillige Entscheidung des Mitarbeiters sein, zum anderen aber auch dem fehlenden Arbeitsplatz im Unternehmen geschuldet sein. Eine weitere Herausforderung ist die Gleichbehandlung im Team. Durch Zugeständnisse des Arbeitgebers an die Studierenden, kann es zu Konflikten im Team kommen. Dabei fühlen sich Mitarbeiter eventuell benachteiligt (Ospelt, 2015). Ein weiterer interessanter Aspekt ist noch die fehlende Motivation ein berufsbegleitendes Studium zu beginnen, da laut den Befragten die Mitarbeiter dazu tendieren immer weniger Verantwortung übernehmen zu wollen (Hübler, 2022).

5.4 Weiterführende Ergebnisse

Die Forschung erbrachte weitere wichtige Erkenntnisse ohne Bezug auf die Forschungsfragen. Diese Ergebnisse geben jedoch Aufschluss für etwaige Handlungsempfehlungen.

5.4.1 Profit fürs Unternehmen

Die Ergebnisse zeigen deutliche Profite für Unternehmen in Bezug auf berufsbegleitende Studiengänge in der Pflege. Häufig wurde dabei ein Wissenszuwachs genannt (Starke, 2024). Diese bringen somit mögliche Experten zurück ins Unternehmen, um eventuelle Probleme lösen zu können oder

Problemlösestrategien zu erstellen (Sotz-Hollinger, 2009). Durch die Möglichkeit und Unterstützung solcher Studiengänge, kommt es auch zu einer Mitarbeiterbindung. Der Mitarbeiter fühlt sich wertgeschätzt und ist bereit dieses gesammelte Wissen langfristig ins Unternehmen einzubringen (Vera et al., 2017). Durch das Fördern der Weiterqualifizierungen können auch potenzielle Nachfolger rechtzeitig herangezogen werden (Sass, 2019).

5.4.2 Fehlende Werbung

Ein besonders wichtiges Ergebnis für die Optimierung der Studienangebote seitens der Hochschule ist die fehlende Werbung. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass es an Informationen für regionale Unternehmen fehlt. Durch die fehlende Werbung kann eine Unterstützung berufsbegleitender Studiengänge aus unternehmerischer Sicht nicht erfolgen, da diese keinerlei Kenntnis darüber haben. Den Unternehmen fehlt daher eine Auskunft über die Möglichkeiten, um diese wiederum den Mitarbeitern aufzuzeigen.

5.5 Handlungsempfehlung

Um die Attraktivität und Bekanntheit berufsbegleitender Studiengänge zu erhöhen, sollte die Hochschule gezielte Maßnahmen ergreifen, die auf eine intensivere Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen abzielt. Eine verstärkte Kommunikation und Vernetzung zwischen den Akteuren können entscheidend dazu beitragen, potenzielle Studierende gezielt anzusprechen und die Vorteile eines berufsbegleitenden Studiums hervorzuheben. Ein zentraler Ansatzpunkt ist die Erweiterung der Öffentlichkeitsarbeit durch gezielte Werbemaßnahmen. Die Hochschule könnte Mitarbeitende beauftragen, regionale Unternehmen direkt zu besuchen oder zu informieren, um Studiengänge vorzustellen. Dabei können die profitablen Ergebnisse für Unternehmen dieser Forschungsarbeit berücksichtigt werden. Dieser persönliche Austausch ermöglicht es Unternehmen die Informationen an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben und diese gezielt auf entsprechende Studienangebote aufmerksam zu machen. Zusätzlich wäre es empfehlenswert, öffentliche Veranstaltungen wie Vorträge, Seminare oder Informationsabende anzubieten. Solche Veranstaltungen bieten nicht nur eine Plattform für die Ansprache potenzieller Studierender, sondern fördern auch den Dialog zwischen Hochschule, Unternehmen und der breiten Öffentlichkeit. Durch eine stärkere Zusammenarbeit

könnten nicht nur die Bekanntheit der Studienangebote gesteigert, sondern auch gemeinsame Vorteile für alle beteiligten Akteure geschaffen werden. Unternehmen profitieren von gut ausgebildeten Fachkräften mit praxisnahen Kenntnissen, Studierende gewinnen durch direkte Unterstützung ihrer Arbeitgeber und die Hochschule kann ihre Position als Anbieter praxisorientierter Weiterbildungsprogramme stärken. Diese Strategie würde langfristig zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten führen und dazu beitragen, berufsbegleitende Studiengänge als festen Bestandteil der regionalen Bildungslandschaft zu etablieren.

5.6 Limitationen und Methodenkritik

Die erhobenen Daten wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Die Kombination aus leitfadengestützten Interviews und qualitativer Inhaltsanalyse erwies sich als geeignet, um tiefere Einblicke in die individuellen Ansichten und Erwartungen der Zielgruppen zu erhalten. Die Interviews wurden auf Basis eines Leitfadens geführt, der zuvor an den Forschungsfragen ausgerichtet wurde. Durch die fehlende Erfahrung der forschenden Person, kam es häufig zur strikten Einhaltung der Leitfadepunkte, ohne individuelles Eingehen der Antworten (Misoch, 2019). Dies hatte zur Folge, dass häufig nicht auf individuelle Antworten eingegangen wurde und somit keine ausführliche Hinterfragung stattgefunden hat. Die Rekrutierung der Teilnehmenden gestaltete sich als herausfordernd. Auf Kontaktaufnahmen per E-Mail erfolgten nur vereinzelt Rückmeldungen, während in vielen Fällen keine Antwort einging. Auch telefonische Anfragen blieben häufig unbeantwortet, was den Rekrutierungsprozess zusätzlich erschwerte. Um ausreichend Teilnehmende zu gewinnen, zog sich die Rekrutierungsphase vom 28. Juni bis zum 13. November 2024 hin. Grund für diese Limitation könnte der gewählte Zeitpunkt der Interviewanfrage gewesen sein, da dieser in der Urlaubszeit gewählt wurde. In der vorliegenden Arbeit wurde der induktive Ansatz verwendet. Ein deduktives Vorgehen wäre ebenfalls denkbar gewesen. Dabei entstehen Kategorien aus theoretischen Vorüberlegungen (Mayring, 2015). Eine weitere Limitation dieser Forschungsarbeit sind die Interviewteilnehmer. Grundsätzlich sollten hierfür drei verschiedene Bereiche abgedeckt werden: potenzielle Studierende, Personen mit Personalverantwortung und Pflegedienstleitungen. Es konnten jedoch keine potenziellen Studenten rekrutiert werden. Die Gütekriterien müssen für jede

qualitative Forschung angepasst werden (Mayring, 2023). Die vorliegende Arbeit orientiert sich an den sechs allgemeinen Gütekriterien nach Mayring (Mayring, 2023). Das Gütekriterium der Triangulation konnte dabei nicht umgesetzt werden. Die gewählte Methodik wurde zur Beantwortung der Forschungsfragen als geeignet angesehen. Die Untersuchung bietet wertvolle Einblicke in die Perspektiven von Personalverantwortlichen und Pflegedienstleitungen.

6. Fazit und Ausblick

Diese Forschungsarbeit hat sich mit den Motiven potenzieller Studierender, den Erwartungen von Arbeitgebern und Herausforderungen eines berufsbegleitenden Studiums im Bereich Pflegemanagement auseinandergesetzt. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Hauptmotive für ein solches Studium insbesondere der Wunsch nach Wissenszuwachs und persönlicher Weiterentwicklung, die Praxisnähe, bessere Berufschancen, finanzielle Anreize sowie der Wunsch nach Abwechslung im Arbeitsalltag sind. Diese Motive spiegeln die Bedeutung berufsbegleitender Studiengänge als Instrument der Qualifizierung und Karriereentwicklung wider. Aus der Perspektive der Arbeitgeber zeigte sich, dass der erfolgreiche Abschluss des Studiums sowie eine transparente Kommunikation über die Verfügbarkeit der Mitarbeitenden zentrale Erwartungen darstellen. Diese Anforderungen unterstreichen die Notwendigkeit einer engen Abstimmung zwischen den Studierenden, ihren Arbeitgebern und den Hochschulen, um eine optimale Vereinbarkeit von Studium und Beruf sicherzustellen. Neben den genannten Chancen und Erwartungen wurden im Rahmen dieser Bachelorthesis auch die Herausforderungen eines berufsbegleitenden Studiums deutlich. Eine zentrale Schwierigkeit stellt die zeitliche Doppel- oder sogar Dreifachbelastung dar, die durch die gleichzeitige Bewältigung von Studium, Beruf und privatem Umfeld entsteht. Dabei wird besonders eine gute Selbstorganisation hervorgehoben. Einplanen von Lernzeiten im ohnehin schon fordernden Berufsalltag erweist sich als anspruchsvoll. Oftmals müssen hierfür Urlaubstage genutzt oder persönliche Freizeit geopfert werden. Diese Herausforderungen verdeutlichen, dass die erfolgreiche Durchführung eines berufsbegleitenden Studiums nicht nur von der Motivation der Studierenden, sondern auch von den unterstützenden Rahmenbedingungen seitens der Arbeitgeber und Hochschulen abhängt.

Zusammenfassend leistet diese Forschungsarbeit einen Beitrag zum besseren Verständnis der Motivationsfaktoren, der Anforderungen und der Herausforderungen, die mit einem berufsbegleitenden Studium verbunden sind. Sie liefert Ansätze zur Weiterentwicklung solcher Studienangebote und unterstreicht die Bedeutung einer engen Zusammenarbeit zwischen allen drei Hauptakteuren. Damit wird eine Grundlage geschaffen, um berufsbegleitende Studiengänge nachhaltig in der Bildungslandschaft zu etablieren und deren Attraktivität weiter zu steigern.

7. Literaturverzeichnis

- Bachmann & Theel. (2021). *Scribbr*. (B. & Theel, Hrsg.) Abgerufen am 15. 01. 2025 von <https://www.scribbr.de/zitieren/handbuch-apa-richtlinien/>
- BMWi. (2012). *Fachkräfte qualifizieren - Berufsbegleitendes Studium*. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit.
- Braun. (2018). *Die Montessori-Pädagogik als Wegweiser für Lebenslanges Lernen in der Wissensgesellschaft*. Hannover: Hochschule Hannover.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (2024). Abgerufen am 20. 06. 2024 von https://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/was_ist_III/definitionen.php#vielfalt
- Döring et al. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (Bde. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin: Heidelberg Springer.
- Evans et al. (27. 10 2007). An exploratory study identifying the programme related stressors amongst qualified nurses completing part-time degree courses. *Nurse Education Today*(27), S. 731-738. DOI: 10.1016/j.nedt.2006.10.015.
- Felix & Schneider. (27. 06 2022). Motive, Auswirkungen und Bilanzierung im nachberuflichen Studium. *Hochschulweiterbildung und Alter(n)*, 1, S. 20-28. DOI: [HTTPS://DOI.ORG/10.11576/ZHWPB-4807](https://doi.org/10.11576/ZHWPB-4807).
- Frommberger. (2019). *Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Fuß & Karbach. (2019). *Grundlagen der Transkription*. Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats. (2022). HQGplus-Studie zu Hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitssystem- Update | Quantitative und qualitative Erhebungen der Situation in Studium, Lehre, Forschung und Versorgung. S. 36-37. <https://doi.org/10.57674/v8gx-db45>.
- Hall. (2020). *Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung?* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Herrmann. (2023). *Lebenslang lernen. Das motiviert, das hemmt*. Erfurt: IU Internationale Hochschule.

- Hofmann. (2009). *Demografischer Wandel - Chancen und Risiken für die Personalpolitik*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hübler. (2022). *Mitarbeiterbindung als Kernthema der Zukunft*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Klewer. (2022). *Projekt-, Bachelor- und Masterarbeiten: von der Themenfindung bis zur Fertigstellung* (Bd. 2. Auflage). Berlin: Heidelberg Springer.
- Köhler. (2024). *Bildungsportal Sachsen*. Abgerufen am 17. 01. 2025 von <https://bildungsportal.sachsen.de/portal/parentpage/institutionen/hochschulen-in-sachsen/>
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. (2001). *Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen*. Brüssel.
- Kuckartz. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Leipold. (2012). *Lebenslanges Lernen und Bildung im Alter*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Loos. (2017). *Lebenslanges Lernen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Mayring. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mayring. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mayring. (2023). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim: Beltz.
- Misoch. (2019). *Qualitative Interviews*. Berlin: Walter de Gruyter GmbH.
- Nickel & Püttmann. (2015). *Qualitätsentwicklung im dualen Studium*. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.
- Nickel et al. (2018). *Trends im berufsgleitenden und dualen Studium* (Bd. Nr. 396). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Ospelt. (22.. 01. 2015). Klar kommunizieren und Eskalationen vermeiden: Konflikte auf Station: Entstehung und Lösungswege. *Aktuer Thoraxschmerz: "the big 3"*, S. 140-142. DOI: 10.1055/s-0041-100016.
- Reinders. (2012). *Qualitative Interviews*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Rößger & Pötzsch. (2015). *Bevölkerung Deutschlands bis 2060*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

- Sass. (2019). *Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung Was erwarten Arbeitnehmer?* Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schäfer. (2017). *Lebenslanges Lernen - Erkenntnisse und Mythen über das Lernen im Erwachsenenalter*. Berlin: Springer Nature.
- Schinkel et al. (2020). *Zeit im Lebensverlauf - Ein Glossar*. Bielefeld: transcript.
- Schlögl & Neubauer. (2006). *Vereinbarkeit von Studium und Berufstätigkeit in ausgewählten Universitäts- und Fachhochschul-Studienrichtungen in Wien*. Wien: Österreichisches Institut für Berufsforschung.
- Schmitz et al. (2019). *Erfolgsfaktoren berufsbegleitenden Lernens*. Pforzheim: Hochschule Pforzheim.
- Scholl. (2018). *Die Befragung* (Bd. 4. Auflage). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Schönherr & Tiberius. (2014). *Lebenslanges Lernen - Wissen und Können als Wohlfandsfaktoren*. Wiesbaden: Springer.
- Siebert. (2006). *Lernmotivation und Bildungsbeteiligung*. Bielefeld: wbv Media.
- Sotz-Hollinger. (06 2009). Karriereerwartungen berufsbegleitend Studierender. *Berufsbegleitende Studiengänge als Herausforderung an Institutionen und Lehrende*, S. 10-22. <https://doi.org/10.3217/zfhe-4-02/02>.
- Spexard & Banscherus. (2018). *Hochschulen im Spannungsfeld der Bologna-Reform*. Wiesbaden: Springer.
- Starke. (13. 08 2024). *Der Trend geht zum Zertifikat*. (WELT) Abgerufen am 16. 10. 2024 von [welt.de](https://www.welt.de/sonderthemen/weiterbildung/article252979742/Weiterbildung-neben-dem-Beruf-ist-gefragt.html): <https://www.welt.de/sonderthemen/weiterbildung/article252979742/Weiterbildung-neben-dem-Beruf-ist-gefragt.html>
- Statistisches Bundesamt. (2024). *Statistisches Bundesamt*. Abgerufen am 07. 05. 2024 von https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html
- Tippelt & von Hippel. (2011). *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Vera et al. (2017). *Praxiswissen Personalcontrolling*. Wiesbaden: Springer.
- Walwei. (28. 07 2023). Ältere: Personalreserve für den sich verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangel? *Wirtschaftsdienst*, 7(103), S. 467-473. DOI: 10.2478/wd-2023-0135.

- Westsächsische Hochschule Zwickau. (04 2024). *WHZ Westsächsische Hochschule Zwickau*. Abgerufen am 21. 01. 2025 von <https://www.fh-zwickau.de/studium/studieninteressenten/studienangebot/angewandtes-pflegemanagement-bachelor-berufsbegleitend/>
- Wissenschaftsrat. (2014). *Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung: Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels*. Wissenschaftsrat (Drs. 3818-14).
- Wittich. (27. 08 2021). Kein ‚Bachelor light‘ im berufsbegleitenden Studium. *Die neue Hochschule*(05-2021), S. 12-15. DOI 10.5281/zenodo.5530397.
- Zhao et al. (25. 12. 2023). Student self-management, academic achievement: Exploring the mediating role of self-efficacy and the moderating influence of gender insights from a survey conducted in 3 universities in America. *Journal of Integrated Social Sciences and Humanities*, S. DOI:10.48550/arXiv.2404.11029.

8. Selbstständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit in allen Teilen selbstständig angefertigt und keine anderen als die in der Arbeit angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form in noch keiner anderen Prüfung vorgelegen hat. Mir ist bewusst, dass ich Autorin der vorliegenden Arbeit bin und volle Verantwortung für den Text trage. Ich erkläre, dass ich wörtlich oder sinngemäß aus anderen Werken – dazu gehören auch Internetquellen – übernommene Inhalte als solche kenntlich gemacht und die entsprechenden Quellen angegeben habe.

Mir ist bewusst, dass meine Arbeit auf Plagiate überprüft werden kann. Mir ist bekannt, dass es sich bei der Abgabe eines Plagiats um ein schweres akademisches Fehlverhalten handelt und dass Täuschungen nach der für mich gültigen Prüfungsordnung geahndet werden.

Zusätzlich versichere ich, dass ich auf künstlicher Intelligenz (KI) basierende Werkzeuge nur in Absprache mit den Prüfern verwendet habe. Dabei stand meine eigene geistige Leistung im Vordergrund, und ich habe jederzeit den Prozess steuernd bearbeitet. Ich versichere, dass ich keine KI-basierten Tools verwendet habe. Ich bin mir bewusst, dass die Verwendung von Texten oder anderen Inhalten und Produkten, die durch KI-basierte Tools generiert wurden, keine Garantie für deren Qualität darstellt. Ich verantworte die Übernahme jeglicher von mir verwendeter maschinell generierter Passagen vollumfänglich selbst und trage die Verantwortung für eventuell durch die KI generierte fehlerhafte oder verzerrte Inhalte, fehlerhafte Referenzen, Verstöße gegen das Datenschutz- und Urheberrecht oder Plagiate.

Zwickau, den 28.01.2025

Elisabeth Heidel

9. Anhang

9.1 Interviewleitfaden PDL oder Personalverantwortung

Ort, Datum:

Interviewnummer:

Einrichtung:

Einstieg:

- ➔ Vorstellung Interviewer
- ➔ Hinweis Datenschutz und Anonymität
- ➔ Thema der Forschungsarbeit erklären
(Warum ist uns das wichtig? Was wollen wir herausfinden?)

Soziodemografische Daten:

Geschlecht: männlich [] weiblich [] divers []

Alter:

berufliche Ausbildung:

Status quo:

Welche Position nehmen Sie in Ihrem Unternehmen ein?

Wie viele Jahre sind Sie bereits in diesem Beruf tätig?

Und wie viele davon in diesem Unternehmen?

1. Wie sieht die generelle Bildungs- und Weiterbildungspolitik Ihres Unternehmens aus?
2. Welche Rolle spielt dabei die berufsbegleitende Weiterbildung?
3. Unterstützt Ihr Unternehmen berufsbegleitende Studiengänge?
4. Wenn ja, in welcher Form (z.B. finanzielle Unterstützung oder flexible Arbeitszeiten) Warum ist Ihnen die Unterstützung solcher Programme für wichtig?
5. Was sind Ihrer Meinung nach die Hauptmotive ein berufsbegleitendes Studium im Bereich Pflegemanagement zu beginnen?

6. Welche Vorteile sehen Sie für Mitarbeiter, die sich für ein berufsbegleitendes Studium entscheiden?
7. Wie sehen Sie die Rolle eines berufsbegleitenden Studiums in der persönlichen und beruflichen Entwicklung eines Mitarbeiters?
8. Welche Erwartungen haben Sie an Mitarbeitende, die ein berufsbegleitendes Studium absolvieren und abschließen?
9. Welche Vorteile sehen Sie darin berufsbegleitend zu studieren?
10. Inwiefern profitieren Unternehmen von Mitarbeitenden, die ein berufsbegleitendes Studium im Bereich Pflegemanagement abschließen?
11. Welche Herausforderungen sehen Sie für Mitarbeitende, die ein berufsbegleitendes Studium absolvieren?
12. Wie unterstützt Ihr Unternehmen die Mitarbeitenden bei der Bewältigung dieser Herausforderungen?
13. Wie sehen Sie die zukünftige Bedeutung und Entwicklung von berufsbegleitenden Studiengängen im Bereich Pflegemanagement?

Zum Schluss:

Gibt es noch etwas, das Sie hinzufügen möchten, was wir bisher nicht besprochen haben, aber für das Thema relevant ist?

Vielen Dank für Ihre Zeit und die bereitgestellten Informationen.

Bei Interesse über weiteren Ablauf und nächste Schritte informieren.

Bei weiteren Fragen oder Anmerkungen Kontakt ggf. nochmal möglich?

9.2 Interviewleitfaden Student

Ort, Datum:

Interviewnummer:

Einrichtung:

Einstieg:

- ➔ Vorstellung Interviewer
- ➔ Hinweis Datenschutz und Anonymität
- ➔ Thema der Forschungsarbeit erklären
(Warum ist uns das wichtig? Was wollen wir herausfinden?)

Soziodemografische Daten:

Geschlecht: männlich [] weiblich [] divers []

Alter:

berufliche Ausbildung:

Status quo:

Welche Position nehmen Sie in Ihrem Unternehmen ein?

Wie viele Jahre sind Sie bereits in diesem Beruf tätig?

Und wie viele davon in diesem Unternehmen?

1. Was hat Sie dazu motiviert, ein berufsbegleitendes Studium im Bereich „angewandtes Pflegemanagement“ in Erwägung zu ziehen?
2. Welche persönlichen und beruflichen Ziele möchten Sie mit diesem Studium erreichen?
3. Wie wichtig ist Ihnen die Möglichkeit, neben dem Beruf zu studieren, und warum?
4. Welche spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten erhoffen Sie sich durch das Studium zu erwerben?
5. Wie glauben Sie, dass das Studium Ihre aktuellen beruflichen Fähigkeiten ergänzen oder erweitern kann?

6. Inwiefern erwarten Sie, dass das Studium Ihre Karriereentwicklung und/ oder Ihre Aufstiegschancen verbessert?
7. Wie planen Sie, die Anforderungen des Studiums mit Ihren beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren?
8. Welche Herausforderungen erwarten Sie bei der Kombination von Beruf und Studium?
9. Welche Unterstützung von Ihrem Arbeitgeber und Ihrer Familie erwarten Sie, um das Studium erfolgreich zu absolvieren?
10. Welche Faktoren sind für Sie bei der Wahl der Hochschule besonders wichtig?
11. Welche persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten bringen Sie mit, die Ihnen helfen werden, das Studium erfolgreich zu bewältigen?
12. Wie motivieren Sie sich, um neben Ihrem Beruf auch noch ein Studium zu absolvieren?
13. Wie sehen Sie die zukünftige Bedeutung und Entwicklung von berufsbegleitenden Studiengängen im Bereich Pflegemanagement?

Zum Schluss:

Gibt es noch etwas, was wir bisher nicht besprochen haben, aber für das Thema relevant ist?

Vielen Dank für Ihre Zeit und die bereitgestellten Informationen.

Bei Interesse über weiteren Ablauf und nächste Schritte informieren.

Bei weiteren Fragen oder Anmerkungen Kontakt ggf. nochmal möglich?