



**Oldenburg, Dezember 2019**

# **Bericht zur qualitativen Interviewstudie der AG „Unterstützungsformate“**

Verbundprojekt

**Aufbau berufsbegleitender Studiengänge in den  
Pflege- und Gesundheitswissenschaften**

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg - Hochschule für Gesundheit - Jade Hochschule -  
Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

**Oldenburg, Dezember 2019**

Verbundprojekt  
**„PuG“ Aufbau berufsbegleitender Studiengänge in den  
Pflege- und Gesundheitswissenschaften**

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Forschung und Bildung unter dem Förderkennzeichen 16OH22033 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



---

*Der vorliegende Bericht wurde von Jasmin Overberg erstellt. Die zugrundeliegenden Interviews wurden von Pia von Bötticher, Sarah Hampel, Jasmin Overberg, Dafna Scholze und Valeska Stephanow geführt.*

Weitere Informationen zum Projekt sowie Kontaktinformationen finden Sie unter:

<https://pug-pflege-und-gesundheit.de/>

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Problemstellung und Ausgangslage</b> .....	<b>1</b>
1.1	Hintergrund und Relevanz des Themas .....	1
1.2	Forschungslücke und Fragestellungen .....	2
<b>2</b>	<b>Untersuchungsdesign</b> .....	<b>4</b>
2.1	Methodisches Vorgehen .....	4
2.2	Auswahl der Untersuchungseinheiten .....	4
2.3	Datenerhebung .....	5
2.3.1	Das Experteninterview und der Interviewleitfaden .....	5
2.3.2	InterviewpartnerInnen und Interviewsituation .....	7
2.3.3	Transkription .....	10
<b>3</b>	<b>Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse</b> .....	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse</b> .....	<b>14</b>
4.1	HK2: Monetäre Unterstützungsformate .....	14
4.2	HK3: Non-monetäre Unterstützungsformate .....	18
4.3	HK4: Zuständigkeiten .....	22
4.4	HK5: Wünschenswerte Formate .....	24
4.5	HK6: Länderspezifika .....	25
	<b>Literatur</b> .....	<b>27</b>
	<b>Anhang</b> .....	<b>29</b>
	Interviewleitfaden .....	29
	Datenschutzerklärung .....	33
	Transkriptionsregeln .....	36
	Kategoriensystem .....	39

# 1 Problemstellung und Ausgangslage

Im Projekt ‚PuG: Aufbau berufsbegleitender Studienangebote in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften‘ ist ein zentrales Thema die Zielgruppenorientierung der zu entwickelnden Angebote. Teilaspekt dieses Themas ist das Diversity Management, also der Umgang mit der Heterogenität der Teilnehmenden (vgl. Overberg 2018a). Hier sind in PuG insbesondere Einflüsse wie die unterschiedlichen Bildungsbiographien der Teilnehmenden und ihre berufsbezogenen Hintergründe; also ihr Dasein als nicht-traditionelle Studierende (vgl. Stöter 2013, 54ff.), relevant. Dementsprechend werden neben sichtbaren Merkmalen (z. B. Alter) auch unsichtbare Merkmale (z. B. Einkommen, Bildungsbiographie) in den Blick genommen (vgl. Charta der Vielfalt 2018, S. 5).

## 1.1 Hintergrund und Relevanz des Themas

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

Als ein wichtiger Faktor haben sich die sozioökonomischen Lebensbedingungen der Teilnehmenden herauskristallisiert – konträr zu dem Eingangszitat sind die Kosten der Angebote häufig weder durch die potentiellen Teilnehmenden selbst, noch durch ihre Angehörigen ohne Weiteres zu leisten<sup>1</sup>. An dieser Stelle steht neben normativen Gründen wie der Überzeugung, dass allen Interessierten ein Zugang zu Bildung möglich sein sollte, auch die Verstetigung der Angebote: Da Personen, die im Bereich Pflege und Gesundheit tätig sind, verhältnismäßig wenig verdienen (vgl. Seibert et al. 2018, S. 2), stellt die Kostenpflicht der Angebote teilweise eine große Hemmschwelle dar. Hier kommt also gewissermaßen die im Diversity Management häufig auftretende Kombination von sozialer Gerechtigkeit einerseits und betriebswirtschaftlicher Nutzenorientierung andererseits zum Tra-

---

<sup>1</sup>Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung sind in Deutschland gemäß der Landeshochschulgesetze im Gegensatz zu grundständigen Studiengängen kostenpflichtig – „Ziel ist, dass die Hochschulen die Weiterbildungsleistungen i.d.R. im Sinne einer Vollkostendeckung anbieten. Dies bedeutet, dass die Gebühren die Verwaltungskosten vollständig decken müssen und sowohl die Kostenunterschreitung als auch die Kostenüberschreitung verboten ist“ (Maschwitz et al. 2017, S. 6).

gen (vgl. Klein & Heitzmann 2012, S. 11): Die Etablierung und nachhaltige Verankerung der Angebote ist davon abhängig, dass möglichst vielen Interessierten eine Teilnahme ermöglicht wird.

Schon in der Zielgruppenanalyse, die zu Anfang der ersten Förderphase durchgeführt wurde, wurde klar, dass die Kostenpflicht der Angebote sowie eine fehlende Unterstützung der Arbeitgebenden (monetär und non-monetär) die Aufnahme der Studienangebote erschweren bzw. verhindern können. Als motivationsfördernd gilt hingegen im Sinne der Humankapitaltheorie die Aussicht auf eine vertikale (z. B. Übernahme neuer Aufgaben; Anerkennungszuwachs; persönliche Weiterentwicklung) und horizontale (z. B. höhere Position; Gehaltssteigerung) berufliche Entwicklung (vgl. Diebolt et al. 2017, S. 6; OECD 2002, S. 134; Overberg 2019).

## **1.2 Forschungslücke und Fragestellungen**

Aufbauend auf den Ergebnissen der Zielgruppenanalyse und den Erfahrungswerten der Teilprojekte wurde in der zweiten Förderphase (2018-2020) die AG „Unterstützungsformate“ (Mitglieder: Pia von Bötticher, Julia Gockel, Sarah Hampel, Andrea Diana Klausen, Jasmin Overberg, Dafna Scholze, Valeska Stephanow) gegründet. In einem ersten Schritt wurde eine Übersicht zu aktuell bestehenden Angeboten erarbeitet (vgl. Overberg 2018b). Diese Übersicht zeigte, dass zwar eine Vielzahl an Unterstützungsformaten besteht, diese aber häufig nur einem kleinen Teil von Personen zugutekommen (z. B. Stipendien), mit anderen, von den potentiellen TeilnehmerInnen nur bedingt beeinflussbaren Rahmenbedingungen verknüpft sind (z. B. Förderung durch ArbeitgeberIn) oder ein privates Risiko bedeuten (z. B. Studienkredite). Dementsprechend wurde es als sinnvoll erachtet, im Zuge eines ‚Blicks über den Tellerrand‘ in Form einer qualitativen Studie (Experteninterviews) die praktische Anwendung der o. g. Formate zu prüfen, weitere Unterstützungsformate zu identifizieren, die möglichen Formate so zu erweitern und Anregungen zur Etablierung unkonventioneller Unterstützungsformate herauszufiltern.

Im Mittelpunkt standen die folgenden Fragestellungen:

1. *Welche monetären Unterstützungsformate bestehen in der Praxis?*
2. *Welche non-monetären Unterstützungsformate bestehen in der Praxis?*
3. *Wo wird die Zuständigkeit zur Organisation von Unterstützung gesehen?*

Im Folgenden werden zunächst das Untersuchungsdesign und die Datenauswertung vorgestellt, um im Anschluss die Ergebnisse zusammenzufassen.

## 2 Untersuchungsdesign

In diesem Abschnitt soll neben der Darstellung des methodischen Vorgehens illustriert werden, wie die Untersuchungseinheiten ausgewählt wurden und wie sich die Datenerhebung gestaltete.

### 2.1 Methodisches Vorgehen

Die Entscheidung, dass die Vorgehensweise der Erhebung qualitativ und nicht quantitativ ausgerichtet werden soll, fiel aus folgenden Gründen: Während es das Ziel quantitativer Forschung ist, Tatsachen zu messen, statistisch zu analysieren und darauf aufbauend Hypothesen über Zusammenhänge zu überprüfen (vgl. Raithel 2008, S. 8), ist es das Anliegen qualitativer Forschung,

„die besonderen Eigenschaften und Merkmale eines sozialen bzw. pädagogischen Feldes [...] möglichst genau, differenziert und gegenstandsnah [zu] erfassen. Sie will nicht ‚messen‘ und erklären, sondern verstehen, was in ihrem jeweiligen Objektbereich geschieht“ (ebd.).

Im Mittelpunkt steht die Perspektive derjenigen, die die Handelnden im Untersuchungsgegenstand sind (vgl. ebd.). Da bei der Beantwortung der Forschungsfragen insbesondere die persönlichen Erfahrungen und das Expertenwissen der Befragten zentral sind, ist die Anwendung qualitativer Forschungsmethoden zielführend.

Aus der Vielzahl qualitativer Methoden wurde die Erhebungsmethode ‚Interview‘ gewählt, denn

„[q]ualitative Interviews eignen sich in besonderem Maße, Meinungen, Werte, Einstellungen, Erlebnisse, subjektive Bedeutungszuschreibungen und Wissen zu erfragen“ (Reinders 2012, S. 84).

Die Auswertung der Interviews erfolgte anhand der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Das Vorgehen wird in Punkt 3 genauer erklärt.

### 2.2 Auswahl der Untersuchungseinheiten

Im Zuge der Erhebung wurden Personen aus zwei Bereichen als ExpertInnen identifiziert und interviewt: Zum einen Personen, die im Pflegebereich tätig sind



und in diesem Kontext als ExpertInnen für (wissenschaftliche) Weiterbildung gelten; zum anderen Personen, die in einer Leitungsposition wissenschaftliche Weiterbildung organisieren und koordinieren, ohne hier speziell den Kontext Pflege zu fokussieren. Dennoch gehören Angebote aus dem Bereich Pflege- und Gesundheit hier zum Repertoire. Diese Personen kamen sowohl aus Deutschland als auch aus dem europäischen Ausland.

Die interviewten Personen aus dem Inland waren zum einen ExpertInnen für das Themengebiet, da sie entweder selbst berufsbegleitend studiert haben oder in der Weiterbildung leitend tätig sind. Zum anderen kamen sie aus überdurchschnittlich finanzkräftigen Bundesländern. Hier werden häufig für das Personal mit einem Studium berufliche Anreize, z. B. Aufstiegsmöglichkeiten, geschaffen. Neben Deutschland wurden die Schweiz, Finnland und Slowenien in den Blick genommen. Diese Länder blicken auf eine im Vergleich zu Deutschland längere Tradition des pflege- und gesundheitswissenschaftlichen Studienangebots zurück und können im Sinne von Best-Practice-Beispielen wertvolle Anregungen für die Entwicklung eines Unterstützungskonzepts geben. Das macht diese drei Länder zu besonders interessanten Fallbeispielen bei der Beantwortung der Forschungsfragen.

## **2.3 Datenerhebung**

In der qualitativen Forschung gibt es mehrere Möglichkeiten, ein Interview durchzuführen, z. B. als problemzentriertes Interview, narratives Interview, Experteninterview oder fokussiertes Interview. Für die vorliegende Studie wurde die Interviewform ‚Experteninterview‘ gewählt, da durch diese Methode gezielt spezifisches Wissen zu einem ganz bestimmten Sachverhalt zugänglich gemacht werden kann (vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 12).

### **2.3.1 Das Experteninterview und der Interviewleitfaden**

In einem Experteninterview geht es primär darum, das Wissen, über das bestimmte ExpertInnen verfügen und das im Forschungsfokus steht, zu extrahieren. ExpertInnen werden folgendermaßen definiert:

„Experte‘ beschreibt die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte. Experteninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschließen“ (ebd.).

Die Befragten sind also die ExpertInnen über das ‚Spezialwissen‘, das im Forschungsinteresse steht; sie sind ZeugInnen der betreffenden Prozesse und haben innerhalb dieser eine exklusive Stellung.

Gläser und Laudel unterscheiden zwischen (voll)standardisierten Interviews, halbstandardisierten Interviews und nichtstandardisierten Interviews. Letztere werden unterteilt in Leitfadeninterviews, offene Interviews und narrative Interviews (vgl. ebd., S. 41 f.). Für die vorliegende Datenerhebung wurde ein nichtstandardisiertes Interview in der Form eines Leitfadeninterviews gewählt. Das bedeutet, dass es zwar vorgegebene Themen und eine Frageliste gibt, die Befragten aber keinesfalls aus vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wählen müssen.

Dennoch ist der Leitfaden für alle Interviews nahezu identisch, die Fragen können aber in ihrer Reihenfolge und genauen Formulierung variieren (vgl. ebd., S. 42). So geschehen auch in der vorliegenden Untersuchung: Die im Leitfaden vorhandenen Fragen wurden nicht strikt abgearbeitet, sondern dienten eher als Anhaltspunkte und wurden z. B. teilweise von den befragten Personen vor dem eigentlichen Stellen der Frage selber thematisiert, so dass eine exakte Formulierung der Frage als nicht mehr sinnvoll erachtet wurde. Auch wurden die vorformulierten Fragen gegebenenfalls in einer anderen Reihenfolge gestellt und während des Interviews um weiterführende Fragen ergänzt.

Die Erstellung des Leitfadens erfolgte auf Grundlage des in Theorie und Praxis gewonnenen Wissens. Vor dem Hintergrund dieses Wissens sowie den feststehenden Forschungsfragen wurden zunächst relevante Themenbereiche erarbeitet, die in den Interviews behandelt werden sollten. Aufbauend auf den formulierten Schwerpunktthemen wurden die Interviewfragen erstellt. Da vermutet wurde und erwünscht war, dass die Interviewten lange und ausführliche Antworten geben, wurde sich auf fünf Fragen beschränkt, die relativ offen gestellt wurden. Ergänzt wurden die Fragen durch eine ‚Eisbrecherfrage‘ zu Beginn des Interviews

und durch eine abschließende Frage, die sich offen auf weitere Kommentare der befragten Personen bezog.

Da hauptsächlich das Wissen der PartnerInnen erhoben werden sollte, besteht der zentrale Teil des Interviews aus Faktfragen und nicht aus Meinungsfragen. „Faktfragen richten sich auf prinzipiell nachprüfbare Tatsachen“ (Maynt/Holm/Hübner 1978, S. 103, zitiert nach Gläser/Laudel 2010, S. 122). Dennoch darf nicht vergessen werden, dass auch hier die persönliche Meinung oder Einschätzung der Befragten eine große Rolle spielt:

„Der Unterschied zwischen Fakt- und Meinungsfragen darf [...] nicht so verstanden werden, dass Faktfragen nichts mit Bewertungen und Meinungsfragen nichts mit Fakten zu tun haben. [...] Antworten auf Faktfragen werden durch Bewertungen beeinflusst, und Meinungen entstehen auf der Grundlage bewerteter Fakten“ (Gläser/Laudel 2010, S. 122f.).

Die deutsch- und englischsprachigen Leitfäden befinden sich in Anhang 1.

### **2.3.2 InterviewpartnerInnen und Interviewsituation**

Die Rekrutierung der ExpertInnen erfolgte auf unterschiedliche Weise. Da die AG-Mitglieder in unterschiedlichen Netzwerken im Kontext Pflege und Gesundheit sowie Weiterbildung tätig sind, konnten über diverse Wege Personen identifiziert und kontaktiert werden. B1, C1, D1, E1, E2 und G1 wurden dementsprechend entweder über persönliche Kontakte auf direktem Wege oder über Dritte für ein Interview angefragt. A1, F1 und F2 wurden durch eine Online-Recherche als passende PartnerIn identifiziert und per E-Mail kontaktiert.

Die Interviews fanden zwischen November 2018 und Juli 2019 statt. Vorab wurden die Befragten per E-Mail oder im persönlichen Gespräch über das Forschungsvorhaben in Kenntnis gesetzt. Tabelle 2 gibt Aufschluss über die Interviewsituation und bietet weiterführende Informationen zu den Befragten. Während in den meisten Interviews nur eine Person interviewt wurde, gab es in Interview 5 und 6 zwei InterviewpartnerInnen. Interview 4, 5 und 7 wurden von zwei Personen geführt. Die Interviews dauerten jeweils 45 bis 90 Minuten.

Tabelle 1: Informationen zu den InterviewpartnerInnen und zur Interviewsituation

Nr.	Land	Anzahl Befragte	Anzahl Interviewende	Kürzel der Befragten	Informationen zu Befragten	Besonderheiten
1	Deutschland	1	1	A1	<ul style="list-style-type: none"> <li>A1 ist ausgebildete Pflegekraft, hat berufsbegleitend studiert und ist nun als PflegedirektorIn tätig. Zudem arbeitet sie in einer Pflegekammer mit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Interview wurde per Telefon geführt.</li> </ul>
2	Deutschland	1	1	B1	<ul style="list-style-type: none"> <li>B1 ist ausgebildete Pflegekraft sowie studierte/-r BerufspädagogIn. Zudem hat sie/er einen Bachelor of Science in Nursing. Zurzeit ist B1 Geschäftsführung eines Weiterbildungsinstituts im Pflegebereich.</li> </ul>	/
3	Deutschland	1	1	C1	<ul style="list-style-type: none"> <li>C1 ist ausgebildete Pflegekraft, hat einen Bachelor- und Masterabschluss im Bereich Pflege und Gesundheit und ist derzeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in an einer Fachhochschule tätig.</li> </ul>	/
4	Schweiz	1	2	D1	<ul style="list-style-type: none"> <li>D1 ist promovierte/-r SprachwissenschaftlerIn und nun DirektorIn für universitäre Weiterbildungen.</li> </ul>	/

5	Schweiz	2	2	E1, E2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E1 leitet die Weiterbildungsstelle eines gesundheitswissenschaftlichen Instituts.</li> <li>• E2 ist als DepartmentsmanagerIn tätig.</li> </ul>	/
6	Finnland	2	1	F1, F2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• F1 ist ausgebildete Pflegekraft, hat einen Masterabschluss in Gesundheitspädagogik und zu einem gesundheitswissenschaftlichen Thema promoviert. Derzeit ist sie/er an einer großen finnischen Fachhochschule als DirektorIn der „Continuing Education and Enterprise Services“ tätig.</li> <li>• F2 ist im Bildungsmanagement der Weiterbildungsprogramme derselben Fachhochschule tätig und war lange Zeit als ausgebildete Pflegekraft im In- und Ausland aktiv. Sie/er hat ebenfalls im Bereich Pflege und Gesundheit promoviert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In dem Interview wurde stärker als in den anderen Interviews vom Leitfaden abgewichen, da die Befragten eine Präsentation für die Interviewende vorbereitet hatten. Dennoch wurde darauf geachtet, dass alle Themenfelder des Leitfadens im Zuge des Interviews bearbeitet werden.</li> </ul>
7	Slowenien	1	2	G1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• G1 ist promovierte/r GesundheitswissenschaftlerIn und als AssistenzprofessorIn an einem universitären Department tätig, das Pflegekräfte ausbildet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Interview wurde per Adobe Connect geführt.</li> </ul>

### 2.3.3 Transkription

„Difficult and time-consuming though transcription is, there really is no satisfactory alternative to recording and fully transcribing qualitative research interviews“ (King 1994, S. 25, zitiert nach Gläser/Laudel 2010, S. 193). Die Entscheidung, die Interviews vollständig zu transkribieren und nicht etwa auf die wesentlichen Aussagen zusammenzufassen oder gar ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen, geschah aus dem Grund, dass vermieden werden sollte, Interviewabschnitte, die sich erst später als wichtig erweisen könnten, zu vergessen –

„[l]ängere Passagen, die thematisch nicht relevant sind, sollten bei gut geführten Interviews nur sehr selten vorkommen“ (Gläser/Laudel 2010, S. 193).

Zudem wäre eine regellose Reduktion der Interviews auf vermeintlich wichtige Aussagen methodisch nicht nachvollziehbar (vgl. ebd.). Alle Interviews wurden demnach – nach Zustimmung der Befragten – mit einem Aufnahmegerät bzw. über die entsprechende Funktion in AdobeConnect aufgezeichnet und anschließend vollständig transkribiert. Da es bisher keine allgemein gültigen Transkriptionsregeln gibt, müssen eigene Regeln erarbeitet, dokumentiert und einheitlich angewendet werden (vgl. Anhang 3). In der Transkription und der Auswertung der Interviews wurden die Namen und andere persönliche Angaben der interviewten Personen anonymisiert (z. B. der Name der Hochschule oder des Ortes).

### 3 Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

Die Interviews wurden – unterstützt durch die Software MAXQDA 2018 – nach der Qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet, da diese eine

„regelgeleitete, methodisch kontrollierte Auswertung [bietet]. Im Zentrum der Analyse steht ein prozessual entwickeltes Kategoriensystem. Die Qualitative Inhaltsanalyse vermag größere Textmengen zu bewältigen, ohne dabei in vorschnelle Quantifizierungen zu verfallen“ (Mayring/Gahleitner 2010, S. 259).

Mayring formuliert drei Techniken, die kombiniert oder getrennt voneinander angewendet werden können: die Zusammenfassung, die Explikation und die Strukturierung (vgl. ebd., S. 259). Für die vorliegende Studie wird die Methode der Strukturierung als passend erachtet, da sie eine systematische, nachvollziehbare, aber auch allumfassende Auswertung ermöglicht. Sie hat das Ziel

„eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern. Diese Struktur wird in Form eines Kategoriensystems an das Material herangetragen. Alle Textbestandteile, die durch die Kategorien angesprochen werden, werden dann aus dem Material systematisch extrahiert.“ (Mayring 2003, S. 82 f.)

Bei der strukturierenden Inhaltsanalyse wird wiederum unterschieden zwischen der formalen, inhaltlichen, typisierenden und der skalierenden Strukturierung (vgl. ebd., S. 85). Da die inhaltliche Strukturierung in der vorliegenden Auswertung genutzt, da sie „Material zu bestimmten Themen, zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahieren und zusammenfassen [will]“ (ebd.).

Abbildung 1 illustriert die Schritte der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse, wie sie von Mayring definiert wurden. Zusätzlich beschreibt sie, wenn nötig, die [jeweilige Bedeutung](#) für die vorliegende Auswertung.

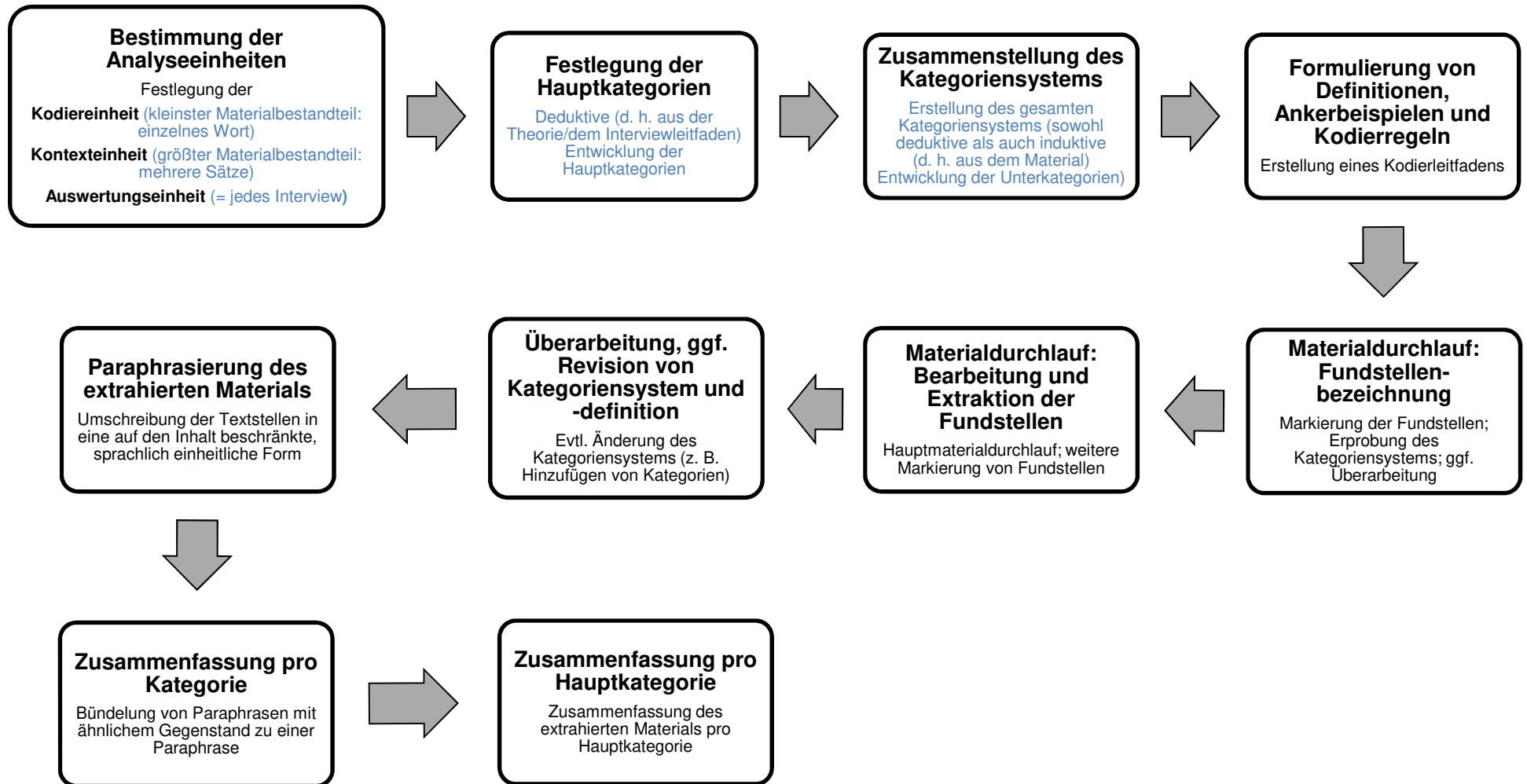


Abbildung 1: Die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring (eigene Darstellung nach Mayring 2003, S. 82ff.)



In Schritt 2 ergaben sich deduktiv die folgenden Hauptkategorien, die jeweils induktiv durch Unterkategorien ergänzt wurden (vgl. Anhang 4):

- HK1: Informationen zu den Befragten
- HK2: Monetäre Unterstützungsformate
- HK3: Non-monetäre Unterstützungsformate
- HK4: Zuständigkeiten
- HK5: Wünschenswerte Formate
- HK6: Länderspezifika

Die Zusammenfassungen der einzelnen Kategorien werden im Folgekapitel als Ergebnisse präsentiert. Auf einer Darstellung der HK1 wird verzichtet, da die diesbezüglich wichtigsten Informationen bereits in Tabelle 2 genannt werden.

## 4 Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden werden zusammenfassend die Ergebnisse der einzelnen Hauptkategorien illustriert. Die Darstellung wird ergänzt durch Interviewzitate, die als Ankerbeispiele die jeweiligen Inhalte verdeutlichen.

### 4.1 HK2: Monetäre Unterstützungsformate

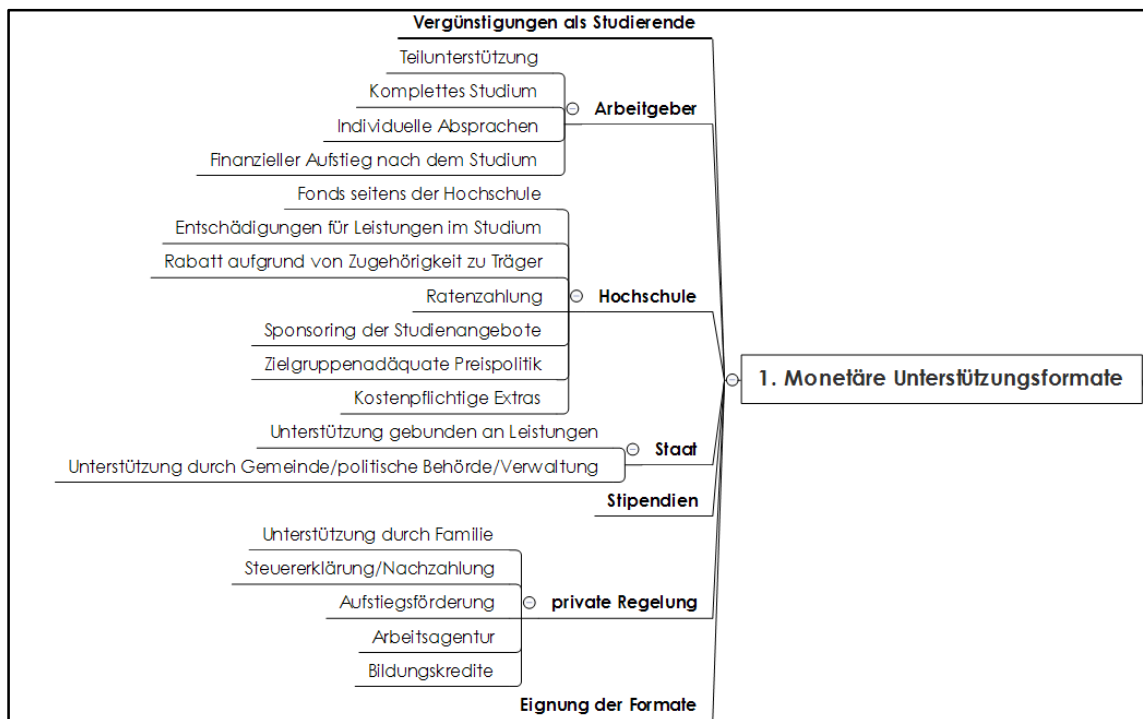


Abbildung 2: Monetäre Unterstützungsformate

Abbildung 2 zeigt die Kategorie ‚Monetäre Unterstützungsformate‘ mit ihren jeweiligen Unterkategorien.

In den Interviews werden zum einen die Vergünstigungen thematisiert, die Studierenden der wissenschaftlichen Weiterbildung auf unterschiedlichen Ebenen gewährt werden/werden sollten und sich mit ihrem Status als Studierende begründen lassen. So wird beispielsweise der Studierendenausweis thematisiert, der Studierenden u. a. Vergünstigungen in der Mensa ermöglicht. Des Weiteren sollte auch Studierenden der Weiterbildung kostenfreier Zugang zur Bibliothek oder universitären Arbeitsplätzen möglich sein.

Als wichtiger Faktor wird außerdem die Unterstützung durch Arbeitgebende im Großen und Kleinen genannt:

„[D]as ist schon auch heute noch das Thema. Unterstützung des Arbeitgebers, der das fördert. Denke ich waren so bestimmt 50% derer, die da waren.“ (A1, Interview 1)

Während einerseits kleinere Zuschüsse oder Regelungen (wie z. B. die Fahrtgeldbeteiligung zur Hochschule oder die Entlohnung der Weiterbildung als Arbeitszeit) erwähnt werden, ist teilweise auch die Finanzierung des gesamten Studiums üblich. Die Regel scheinen individuelle Absprachen, z. B. über Verpflichtungserklärungen, zu sein, die auch von den konkreten Vorteilen für den Arbeitgeber abhängig sind und sich „vorgesetztenabhängig“ (E2, Interview 5) unterscheiden können. Insgesamt wird betont, dass eine Offenheit über den Wunsch nach einem berufsbegleitenden Studium seitens der Interessierten mit dem Ergebnis individueller Deals zielführend sein kann; insbesondere dann, wenn die konkreten Vorteile für den Arbeitgeber offengelegt werden und die Weiterbildung in die individuelle mögliche Karrierelaufbahn der Personen passt. Betont wird allerdings auch, dass eine komplette Förderung in der Regel nicht möglich ist: „Alles bezahlt zu kriegen ist heute zutage nicht mehr“ (A1, Interview 1).

Auf der anderen Seite wird konkret gefordert, dass durch das Studium ein rechtlich verbindlicher monetärer Anreiz geschaffen wird, der sich auch in der direkten Pflege niederschlägt und unter Umständen motivierend wirkt, wenn keine Unterstützung durch den Arbeitgeber während des Studiums möglich ist:

„[D]ie Pflegeexpertise-Leute haben, wenn sie anfangen zu studieren, [...] keinen Deal mit ihren PDLs und ihren Häusern gemacht [und] je nach Tarifvertrag, in der direkten Pflege, wo wir sie auch brauchen, keinen monetären Anreiz. Das finde ich einen riesigen Hemmschuh, wo die Tarifpartner gefragt sind, wo auch die Gewerkschaften gefragt sind. [...] [W]ir brauchen die Leute in der direkten Patientenversorgung und wenn sie Nischen besetzen in QM, Personalstrategie, Gedönsrat, dann haben sie Anrecht auf mehr Gehalt, aber in der direkten Pflege wo wir sie brauchen, dann nicht. Und das ist ein Anreiz, der dringend geschaffen werden muss.“ (A1, Interview 1)

Auf Seiten der Hochschulen ergeben sich heterogene finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten. So werden hochschulinterne Fonds erwähnt, die aktuell für Bedürfnisse von Studierenden im Sonderfall genutzt werden können, oder Entschädigungen für Leistungen im Studium, wenn Studierende z. B. eine Praxisphase

ableisten müssen. Außerdem werden ‚Deals‘ mit Trägern genannt: So gehören beispielsweise zu einem genannten Träger deutschlandweit mehrere Krankenhäuser, die bei einer Mindestanzahl Studierender bei einer Hochschule ‚Mengenrabatt‘ erhalten. Gängig ist ebenfalls eine Zahlung der Gebühren in Raten:

„Die Hochschule selbst kann Personen irgendwo unterstützen. Das ist zwar kein Erlass des Preises oder keine Reduktion, aber die Zahlung in Raten ist etwas, was sehr unterstützend wirken kann. Es ist administrativ, muss man dann auch wieder berechnen, was kostet das für die Hochschule, wenn man das anbietet, es wird komplizierter automatisch. Wird aber sehr geschätzt bei teureren Programmen, dass man da wirklich über mehrere Etappen das begleichen kann. Das ist sicher etwas, was hilft.“ (D1, Interview 4)

Ein weiteres thematisiertes Feld ist das strategische Sponsoring, das sich z. B. so ausgestalten kann, dass Unternehmen ‚Bildungspakete‘ von Hochschulen einkaufen, im Zuge dessen sie dann eine feste Anzahl Studierender an die Hochschulen entsenden. Diese Sponsorings enthalten häufig auch ‚Extras‘ wie In-House-Trainings. Genannt wird darüber hinaus eine zielgruppenadäquate Preispolitik, die unter anderem darin besteht, dass die Kosten auf die finanziellen Möglichkeiten der Studierenden angepasst werden:

„[I]ch denke, dass es sinnvoll ist, wenn die Institutionen keine Fixpreise festlegen für bestimmte Formate. Bei uns gibt es einen Range, also, ein CAS in der Betriebswirtschaft kann teurer sein als ein CAS in den Science. Also, dass man doch auch sagt, man muss schauen, welche Zielgruppe man anspricht und wirklich Zahlungsfähigkeit auch. [...] Und dann ist es wichtig, dass die Hochschule das zulässt und nicht sagt, ah, das kostet immer, ein Weiterbildungsmaster kostet immer so und so viel. Das muss nicht unbedingt sein. Man muss da durchaus unternehmerisch, zielgruppenspezifisch vorgehen dürfen, denke ich.“ (D1, Interview 4)

Möglich ist es außerdem, einen günstigen ‚Basispreis‘ für ein Angebot zu verlangen, der dann durch kostenpflichtige Extras, die von Studierenden optional gewählt werden können (z. B. Studienreisen, Visiten) aufgestockt werden kann.

Seitens des Staates werden unterschiedliche Unterstützungsformate erwähnt. So kann diese Unterstützung gebunden sein an die Leistung der Studierenden:

„And we have changed our grant system, it is based on your Finnish language skill. Because, we want that if somebody comes here to study, that they immigrate to our country and we want that they are getting their Finnish language skills. So we encourage them to study Finnish language here.“ (F2, Interview 6)

Mit diesem Beispiel einher geht die Idee der Unterstützung der Studierenden durch die Gemeinde oder die Verwaltung vor Ort, die sich aufgrund dessen dazu verpflichten, weiterhin in der Region zu arbeiten oder z. B. Studien dort durchzuführen.

Ein wichtiges Format sind außerdem Stipendien, die von Stiftungen, Einrichtungen oder z. B. der europäischen Union vergeben werden. Diese Stipendien sind in der Regel an Bedingungen geknüpft, z. B. an die Einhaltung der Regelstudienzeit, gute Abschlussnoten in der Ausbildung, das Alter oder eine nachgewiesene Bedürftigkeit.

Häufig wird außerdem die private Regelung von Unterstützung erwähnt; einerseits auf familiärer Ebene („Vielleicht hat man einen Ehemann, der unterstützt, also, da müssen sie wirklich selber aktiv werden, wenn es nicht vom Betrieb her bezahlt wird.“ (E1, Interview 5)), andererseits durch Vorteile wie Steuernachzahlungen oder durch Regelungen wie das Aufstiegs-Bafög, Förderung durch die Arbeitsagentur oder Bildungskredite.

Hinsichtlich der Eignung wird insgesamt eine Kombination mehrerer Formate befürwortet – „Erfolgsfaktoren sind glaube ich tatsächlich, wenn Unterstützungsangebote wie so ein Zahnrad ineinander schließen“ (C1, Interview 3). Am kritischsten werden allerdings die Studienkredite gesehen, da die Rückzahlung je nach Lebenssituation nach dem Studium eine große Belastung darstellen kann, und die häufig an die finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers geknüpften Verpflichtungserklärungen, da diese unter Umständen die Freiheit der Arbeitnehmenden stark einschränken können.

## 4.2 HK3: Non-monetäre Unterstützungsformate

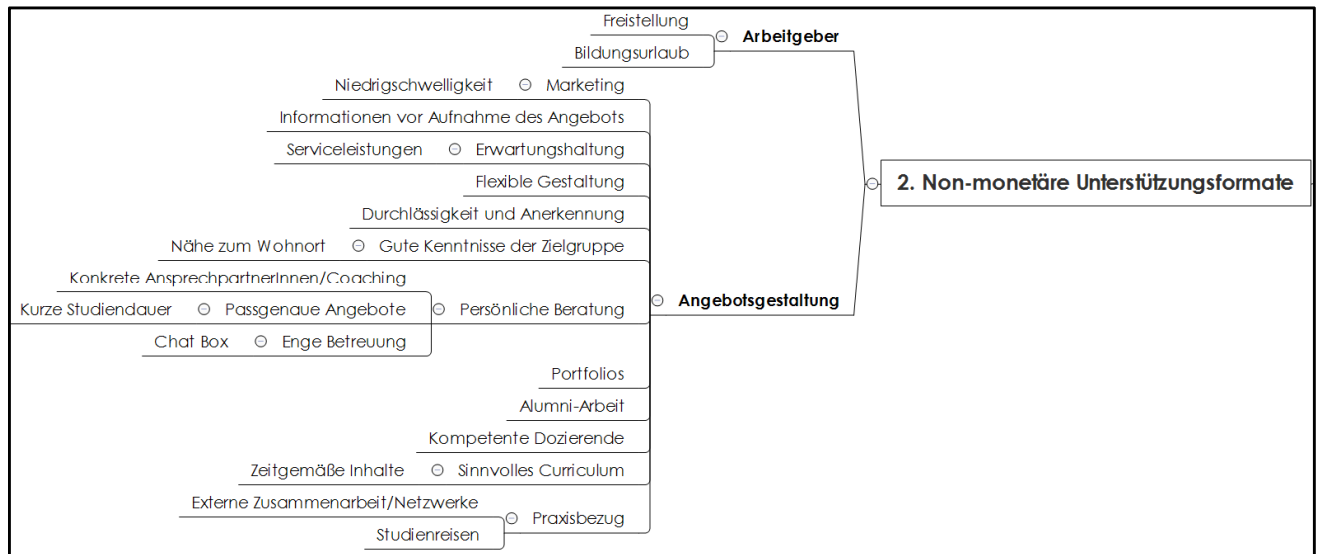


Abbildung 3: Non-monetäre Unterstützungsformate

In Bezug auf nicht-finanzielle Unterstützung wird neben einer Freistellung durch den Arbeitgeber oder der Möglichkeit des Bildungsurlaubs der Fokus klar auf die Angebotsgestaltung gelegt.

Hier beginnt die Unterstützung bereits bei der Vermarktung der Angebote, die möglichst niedrigschwellig gestaltet die Gesellschaft vor Ort durch unterschiedliche Wege in die Hochschule bringen sollte und das Bildungsangebot auch jenen Leuten bekannt machen soll, die sonst eher weniger Interesse an und Zugang zu Bildung aufweisen:

„[P]eople have to know where we are, what are we offering. [...] This campus is open for everyone. So everyone can come here, they can have lunch here [...]. Our idea in this is that this campus is of this area and the people of this area, they can come to the campus. [...] [I]t's shown in all the researches, that education is a kind of, it is focusing typical kinds of persons, for example, they are women and they are well-educated, they get a huge amount of this education, but there are kind of segments that *should* get more education and therefore, this guidance is very important.“ (F2, Interview 6)

Neben der Offenheit der Hochschule wird auch die Information außerhalb dessen im Zuge innovativer Formate und das Marketing über entsprechende Begriffe thematisiert (z. B. „pop-up-concepts“; „product family“; „[Name der Hochschule]-match“; „[Name der Hochschule]-coach“ (F1/F2, Interview 6)). Als wichtiger Unterstützungsfaktor wird außerdem die ausführliche Informationsmöglichkeit über

die Angebote gesehen, die im Vorfeld einer eventuellen Aufnahme stattfinden kann:

„[D]ass man sich wirklich auch im Vorfeld gut informieren kann. Was macht man da, was kommt auf mich zu. Schon die Leute kennenlernt, die dann nachher auch eine Rolle spielen werden. Also, bei uns sind das die Studienleitungen, die das Programm operativ leiten, aber auch viel für die Inhalte verantwortlich sind. Die sind ansprechbar, man kann telefonieren mit denen. Es gibt häufig auch Infoveranstaltungen. [...] Also, es ist so das Gesamtpaket, was wird erwartet, was darf ich erwarten, wie werde ich unterstützt, wie anspruchsvoll wird es sein, auch vom Zeitkontingent her. Es ist schön, wenn man die Antworten an einer Stelle findet und auch Teil des Service wahrscheinlich.“ (D1, Interview 4)

Als wichtig wird zudem herausgestellt, dass die Erwartungshaltung der Studierenden, die sich aus der Kostenpflicht möglicherweise ergibt, ernst genommen wird („[D]ass man sieht, die machen jetzt nichts einfach, was unnötig ist. [...] [S]pürt man eigentlich, wofür man bezahlt hat?“ (D1, Interview 4)) und z. B. gut ausgestattete Räume, angemessenes Catering oder Abschlussfeiern mit Musik und Buffet geboten werden.

Häufiges Thema ist außerdem die Flexibilität der Angebote, z. B. hinsichtlich des Zeitpunkts der Präsenzphasen. Oft in diesem Kontext erwähnt werden Blended-Learning-Formate. Einerseits wird die Flexibilität durch Blended Learning als solches erreicht, andererseits wird betont, dass auch diese Formate wiederum flexibel sein sollten – nicht immer macht Blended-Learning Sinn:

„Ist es eine Zielgruppe, die das gerne möchte, die davon auch sehr profitiert hat? Ist es vielleicht auch ein Inhalt, der vom Austausch und der Vor-Ort-Präsenz eben profitiert? Ist das das Wichtige? Und möchten die Leute auch ein Netzwerk ausbauen?“ (D1, Interview 4)

Flexibilität ist außerdem hinsichtlich der eingesetzten didaktischen Methoden gefragt – „verschiedene Lern- und Gruppenarbeiten, also Lernformen und Gruppenarbeiten, Workshops“ (C1, Interview 3).

Ein prominentes Thema ist des Weiteren die Anerkennung von Vorleistungen und die Durchlässigkeit der Angebote, die sich laut der Interviewten optimalerweise in Zukunft noch weiter ‚aufweichen‘ wird und nicht nur in eine Richtung gegeben sein, sondern sich im Sinne einer „gegenseitige[n] Durchlässigkeit“ (A1, Interview 1) auf alle Bildungssektoren beziehen sollte.

Unterstützend kann auch eine gute Kenntnis der Zielgruppe bzw. der Teilnehmenden wirken, die sich u. a. in einer familiären Atmosphäre ausdrückt bzw. dadurch hervorgerufen wird –

„Customer understanding and value creation, it's the essence, the core, the starting point. We have to know our customers and we have to learn from the customers. And we have to understand what is significant for them. That is the most important for us.” (F1, Interview 6)

„[W]e are a small faculty and we approach very personal, if some students have some trouble, we speak with them, we spoke with all the students who had and we try to find a solution.” (G1, Interview 7)

Nicht zuletzt spielt der Ort der Weiterbildung eine Rolle:

„Zentral ist natürlich auch immer gut, dass die Leute nicht hier noch Reibungsverluste haben, wenn sie sich irgendwo hinbewegen müssen. [...] [E]s ist immer gut, wenn sie das schnell erreichen. Die Wege gut finden, dann auch in den Gebäuden.” (D1, Interview 4)

„Dass die Angebote wohnortnah sind, dass man nicht so weit fahren muss und Übernachtungskosten und sowas hat. Das spielt auch eine ganz große Rolle.“ (B1, Interview 2)

Eng verknüpft mit einer guten Kenntnis der Zielgruppe ist die persönliche, individuelle Beratung der (potentiellen) Studierenden, die im besten Falle zu passgenauen Angeboten führt und den Teilnehmenden konkrete Perspektiven aufzeigt.

„[N]ormally, [...] if you are a nurse and you want to do some courses, you have know, what do you want? [...] And then you can take it. [...] And now, this is changing, so that you can take a call, online services, for example, or you can take an advisor and talk with her, and together, you can take a choice, what do you want? [...] So, [...] our current system [...] is organization centered, in a way, that we organize this kind of process here. And now we are changing, it is client centered. So now we are in a way tailor-made, organizing programs for them.” (F1, Interview 6)

Als stark unterstützend werden außerdem begleitende Personen wahrgenommen, die bspw. als Coach oder MentorIn betitelt werden sowie die Möglichkeit, das Studium in einer kurzen Dauer zu vollenden. Die Betreuung sollte insgesamt sehr eng gestaltet und die (klar definierten) Ansprechpersonen für Anfragen und Probleme auf einfachem Wege schnell erreichbar sein (z. B. über Chats).

Mehrmals erwähnt wird zudem der Einbezug von Portfolios in das Angebot, die nicht nur dazu dienen, die Studienleistungen nachzuweisen und die eigenen



Kompetenzen festzuhalten, sondern als Reflexion im eigenen Lernweg unterstützend wirken können.

Neben einer Alumni-Arbeit, die Netzwerke ermöglicht, Karrierewege illustriert und bspw. die Rekrutierung von Dozierenden vereinfacht, wird eine hohe Kompetenz der Lehrenden als unterstützend empfunden, die sich nicht nur auf das Fachliche bezieht, sondern auch auf den Umgang mit den Teilnehmenden, auf die Offenheit für die Nachfragen Teilnehmender, auf die Didaktik („Hier einfach etwas vorlesen aus einem Skript geht gar nicht.“ (D1, Interview 4)) und auf die Netzwerke, die sich bspw. durch PraxisreferentInnen ergeben.

Auch die Gestaltung des Curriculums kann unterstützend wirken: Wenn zeitgemäße Inhalte in einer sinnvollen Abfolge vermittelt werden, kann die Motivation der Studierenden erhöht werden. Eng verknüpft mit der Gestaltung des Curriculums ist der Praxisbezug, der auf unterschiedlichen Wegen erreicht werden kann (z. B. durch Studienreisen und durch Zusammenarbeit mit externen Anbietern). Als unverzichtbar wird die stete Verknüpfung mit der Arbeitsrealität der Teilnehmenden gesehen, sodass sie die das neu Erlernte als unmittelbar unterstützend für die Bewältigung ihres Arbeitsalltags erleben. So berichtet bspw. D1 von dem Konzept der ‚Knacknüsse‘ aus dem Arbeitsalltag:

„Wir haben eine Weiterbildung, wo wir Knacknüsse anbieten, die schicken das im Vorfeld, wir analysieren das, gruppieren das und gehen die dann wirklich durch und lassen die diskutieren. Bringen Informationen zu diesen Knacknüssen aus dem Berufsfeld mit. Das wird geschätzt, also, immer, wo sie wirklich ihre Fälle einbringen können. Die Analyse der eigenen Situation, Fälle, ja.“ (D1, Interview 4)

Der Praxisbezug kann durch unterschiedliche Netzwerke begleitet werden: Auf der einen Seite werden Online-Netzwerke erwähnt, die Teilnehmende als „Begleitprodukt“ (D1, Interview 4) mit aktuellen Informationen oder Stellenangeboten versorgen. Auf der anderen Seiten kann durch Praxis-Netzwerke nicht nur der Praxisbezug erhöht werden, sondern auch die Angebotsgestaltung auf der Basis der Praxisbedürfnisse oder der Austausch über mögliche Stellenangebote und passende KandidatInnen erfolgen. Insgesamt können durch eine gute Vernetzung auch übergeordnete, gesellschaftliche Ziele erreicht werden:

„We think that by combining all people, organizations, we can offer more value for people. [...] And our target audience is individuals, companies, communities, society. So you see, our target, it is not only the nurse, the one person. And the effect we want is individual competence, economic security, democratic participation, working ability, human growth, social responsibility, for example.“ (F1, Interview 6)

### 4.3 HK4: Zuständigkeiten

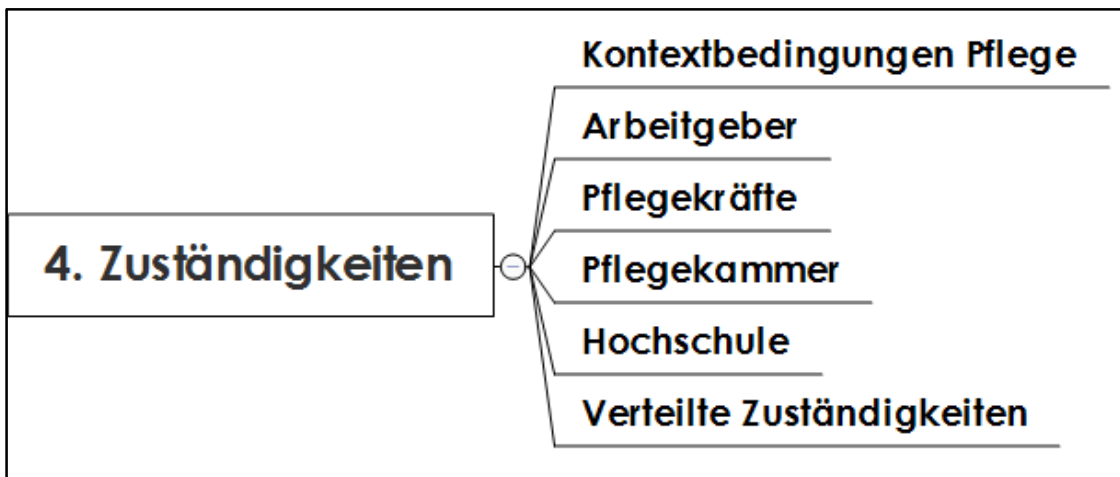


Abbildung 4: Zuständigkeiten

In den Interviews wurde zudem thematisiert, wer für die Organisation der Unterstützung zuständig sein sollte. Hier werden zunächst die speziellen Kontextbedingungen im Bereich Pflege diskutiert, die sich unter anderem durch Mittelknappheit auszeichnen. Dementsprechend sind sogenannte Verpflichtungserklärungen gängig – der Arbeitgeber ist zwar zuständig für die Unterstützung, möchte aber nicht ‚umsonst‘ in eine Kraft investieren, die sich im Nachhinein an einer anderen Einrichtung bewirbt. Vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen scheinen diese Erklärungen allerdings in zunehmendem Maße wieder aufgelöst zu werden:

„Inzwischen ist es aber durchaus so aufgrund des Fachkräftemangels, dass Mitarbeitende jederzeit aus so einem Vertrag aussteigen können, weil sie eben durch andere Häuser herausgekauft werden.“ (B1, Interview 2)

Allerdings wird auch klar herausgestellt, dass die Ermöglichung wissenschaftlicher Weiterbildung die Attraktivität eines Arbeitgebers steigern kann. Während jahrelang aufgrund ökonomischen Drucks die Weiterbildung zurückgefahren wurde, wird sie nun zusehends als Wettbewerbsvorteil im Kampf um Arbeitskräfte eingesetzt.

„[D]as ist natürlich ein Qualitätsmerkmal auch für eine Einrichtung und dann gucken natürlich Pflegekräfte, wenn ich in einem Haus X für die Weiterbildung zahlen muss und im Haus Y bekomme ich das finanziert, dann ist natürlich auch eher der Gedanke da, mal zu wechseln. Und das ist so ein Trend, den man momentan wieder feststellt.“ (B1, Interview 2)

Dementsprechend wird die Zuständigkeit für Unterstützung auch klar beim Arbeitgeber gesehen –

„Wenn's darum geht, wer verantwortlich ist, dann ist es zurzeit so, dass es die entsendenden Häuser eigentlich sind. Die da auch die Rahmenbedingungen definieren. [...] Und ich sehe sie da auch in einer Verantwortung, wie gesagt, weil sie ja ein Interesse daran haben, ihre Fachkräfte da auch zu gewinnen und zu halten.“ (B1, Interview 2)

Die Zuständigkeit des Arbeitgebers wird auch mit der Verpflichtung der Hochschulen, kostendeckend zu arbeiten, erklärt, schließlich ergeben sich daraus hochschulseitig zumindest monetäre Limitationen in Hinblick auf Unterstützung. An dieser Stelle wird die Notwendigkeit eines diesbezüglichen Bewusstseins in den Praxiseinrichtungen betont.

„[D]as Bewusstsein der Führung, Weiterbildung ist wichtig, Weiterbildung ist Personalerhaltung [...]. Es braucht eigentlich wirklich so ein Bewusstsein, vor allem auch ganz oben in der Führung, dass es wichtig ist und dass man Geld dafür bereitstellen muss.“ (E1, Interview 5)

Dieses Bewusstsein muss sich dann z. B. in konkreten Personalkostenprozenten und einer sinnvollen Auswahl der Weiterbildungsinhalte sowie der Personen, die an wissenschaftlicher Weiterbildung teilnehmen, niederschlagen. Übernimmt der Arbeitgeber die Verantwortung, ergeben sich allerdings daraus wiederum spezielle Anforderungen an die Hochschulen: „[D]a wollen wir etwas sehen. Auch, wie kommt das Geld umgewandelt durch Qualität und weiß auch nicht was wieder zurück“ (E1, Interview 5).

Andererseits wird die Zuständigkeit auch klar seitens der Pflegekräfte selbst gesehen, die sich einerseits eigeninitiativ über Unterstützungsformate informieren, andererseits diese auch eigenständig organisieren und eventuelle temporäre finanzielle Einbußen in Kauf nehmen sollten.

„Vielleicht so zusammenfassend kann man noch sagen, es ist immer ein Geben und ein Nehmen. Und ich denke, es ist auch wichtig, für die eigene Weiterbildung und Qualifizierung zu investieren. Das ist ja auch im eigenen Inte-

resse, aus dem Berufsverständnis heraus, aber auch, um einfach weiterzukommen. Für mich gehört auch immer ein bisschen dazu, dass es auch mal wieder Phasen im Leben gibt, wo man vielleicht auch mal wieder ein Stück zurückgeht, um dann langfristig wo anders hinzukommen.“ (B1, Interview 2)

Die Zuständigkeit der Pflegekammer wird insofern erwähnt, als dass an dieser Stelle eine Übersicht über mögliche Unterstützungsformate zusammenlaufen könnte.

Derartige Übersichten sollten laut der Befragten auch von den Hochschulen erstellt werden. Die Zuständigkeit der Hochschule wird in den Interviews nämlich vorrangig auch in der Information über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten gesehen, z. B. durch „Regelwerk[e]“ (E2, Interview 5).

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

Denkbar sind zudem verteilte Zuständigkeiten, die sich gegenseitig bedingen:

„[D]ie Hochschule kann [...] auch fördern, indem sie sagt, das sind Transferarbeiten, das sind ganz stark praxisorientierte Geschichten, die wir hier auch anbieten und wo dann wirklich das Praxisfeld so sehr von profitiert, dass es eben bereit ist, [...] soweit auch eben entgegenzukommen, finanziell oder vom Zeitbudget her, dass so etwas entstehen kann.“ (D1, Interview 4)

#### 4.4 HK5: Wünschenswerte Formate

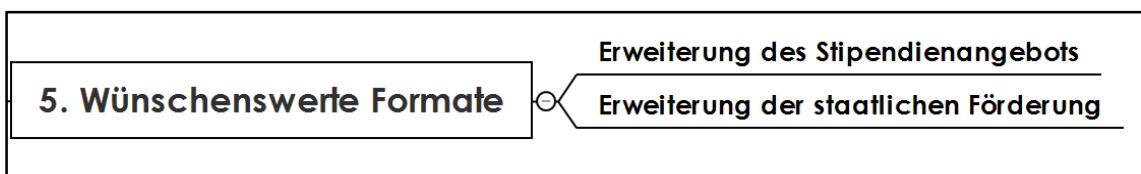


Abbildung 5: Länderspezifika

In Bezug auf wünschenswerte Formate wird in erster Linie die Erweiterung der Stipendien und des staatlichen Förderangebots erwähnt. Die jetzige Situation wird als sehr exklusiv beschrieben; das heißt, dass sehr enge Kriterien zu erfüllen sind, damit überhaupt eine Bewerbung für ein Stipendium in Frage kommt. Auch der dann folgende Bewerbungsprozess wird als sehr zeitaufwändig empfunden.

„Wenn man nicht hochbegabt ist, sich irgendeiner politischen Organisation zugehörig fühlt oder sonst vielleicht kirchlich sich irgendwie verspricht, ist es

schwierig, tatsächlich dann auch eine andere Förderung zu kriegen. Dann gibt es Stipendien und ich habe mich damals breit belesen und informiert, die wollten dann, dass man nachweist, dass die Eltern kein Studium besucht haben, dass man vor allem weiblich ist oder dass man unter einem bestimmten biologischen Alter ist. Damit man gefördert wird. Und da ich damals über 30, fast 36 war, bin ich bei vielen Stipendien gleich wieder herausgeflogen. Zudem ist es eine Last, immer wieder an diesem Bewerbungsprozess zu beteiligen, man muss einen Antrag, ein Motivationsschreiben, schreiben. Ich kenne Studierende, die dann immer weit reisen mussten, für ein Bewerbungsgespräch, sind dann doch wieder abgelehnt worden. Das habe ich damals als Last empfunden.“ (C1, Interview 3)

Die staatliche Förderung sollte darüber hinaus regelhafter erfolgen, um der „breite[n] Maße“ (B1, Interview 2) eine Angebotsaufnahme zu ermöglichen, z. B. über ein WeiterbildungsbafoG.

#### 4.5 HK6: Länderspezifika

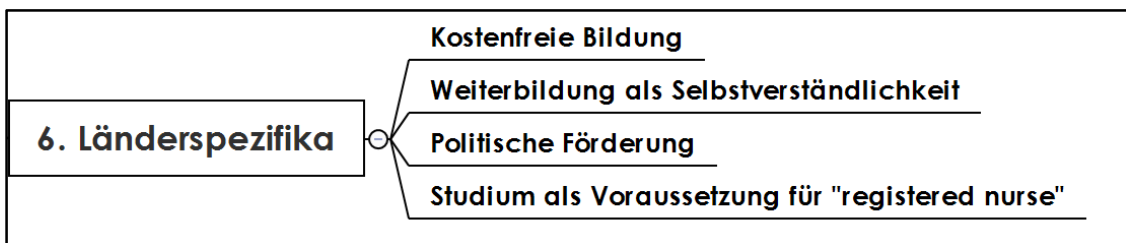


Abbildung 6: Länderspezifika

In den Interviews werden zudem teilweise die Rahmenbedingungen in den jeweiligen Ländern thematisiert. In Finnland ist beispielsweise die Teilnahme an Bildung auf allen Bildungsstufen kostenfrei:

„So, first of all, education here in Finland is free, for all. At all levels. If the student is Finnish or European citizen. [...] [S]ocieties are different. For example, in all these Nordic countries, Norway, Sweden, Finland, we believe that states have to take care of their people. And also education must be free.“ (F2, Interview 6)

Damit einher geht in Finnland der Grundgedanke, dass Weiterbildung eine Selbstverständlichkeit sein sollte und sich das Konzept des lebenslangen Lernens tatsächlich auf die gesamte Lebensspanne bezieht; ein Ansatz, der derzeit in Finnland stark politisch gefördert wird:

„At the moment, in all the headlines, you can notice this lifelong learning. Our government is changing at the moment, so lifelong learning is very high there. [...] [O]ur customers: children, and then we have unemployed, job seekers, or those at risk of unemployment. [...] And then [...] employees, [...]

business and other organizational staff. And then we have vocational degree, high school students [...] and then immigrants. [...] And then elderly. [...] So, actually, the whole lifespan is our interest.” (F1, Interview 6)

Zudem wird sowohl in Finnland als auch in Slowenien standardmäßig zwischen ‘practical nurse/nurse technician’ und ‘registered nurse’ unterschieden. Während eine schulische Ausbildung zum berufsqualifizierenden Abschluss einer ‘practical nurse/nurse technician’ führt, ist für den Status einer ‘registered nurse’ ein Hochschulstudium notwendig. In diesem Status sind die Pflegekräfte dann u. a. dazu befähigt, Mitarbeitende anzuleiten, ein höheres Gehalt zu erhalten und sich behördlich registrieren zu lassen.

„[A]fterwards [they] have graduated, [...] these nurses, they are (--) we call them *valvira*, it's kind of an organisation here in Finland which recognizes doctors of medicine and nurses. They get a licence to work as registered nurses. And after this registration, our nurses, they can go and work all over Europe, because we are following this nursing regulations of the EU.” (F2, Interview 6)

Dementsprechend ist sowohl in Slowenien als auch in Finnland ein abgeschlossenes Studium für Pflegekräfte mit einer direkten Statusänderung verbunden.

## Literatur

- Charta der Vielfalt (2013): Factbook Diversity. Positionen, Zahlen, Argumente. URL: [https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/Diversity-Tag/2018/180725\\_Factbook\\_Diversity\\_2018\\_CDV.pdf](https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Diversity-Tag/2018/180725_Factbook_Diversity_2018_CDV.pdf) (11.11.2019).
- Diebolt, C.; Hippe, R.; Jaoul-Grammare, M. (2017): Die traditionelle Humankapitaltheorie. In: Diebolt, C.; Hippe, R.; Jaoul-Grammare, M. (Hrsg.), Bildungsökonomie. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 5-13.
- Gläser, J./Laudel, G. (2010): Experteninterview und qualitative Inhaltsanalyse, 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klein, U./Heitzmann, D. (2012): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Lillemeier, S. (2019): Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In: Kortendiek, B./Riegraf, B./Sabisch, K. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 1013-1021.
- Maschwitz, A./Schmitt, M./Hebisch, R./Bauhofer, C. (2017): Finanzierung wissenschaftlicher Weiterbildung. Herausforderungen und Möglichkeiten bei der Implementierung und Umsetzung von weiterbildenden Angeboten an Hochschulen. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesländer-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. URL: [https://de.offene-hochschulen.de/fyfs/3432/download\\_file\\_inline](https://de.offene-hochschulen.de/fyfs/3432/download_file_inline) (29.11.2019).
- Mayring, P. (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 8. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, P./Gahleitner, S. B. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Bock, K./Miethe, I. (Hrsg.): Handbuch qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Opladen: Budrich, S. 295-304.
- OECD (2002): Bildungspolitische Analyse. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/education/bildungspolitische-analyse\\_epa-2002-de](https://www.oecd-ilibrary.org/education/bildungspolitische-analyse_epa-2002-de) (12.11.2019).
- Overberg, J. (2018a): Diversity Guideline. URL: [https://pug-pflege-und-gesundheit.de/fyfs/1807/download\\_file/](https://pug-pflege-und-gesundheit.de/fyfs/1807/download_file/) (06.12.2019).

- Overberg, J. (2018b): Kurzzusammenfassung Unterstützungsformate. URL: [https://pug-pflege-und-gesundheit.de/fyls/1809/download\\_file/](https://pug-pflege-und-gesundheit.de/fyls/1809/download_file/) (06.12.2019).
- Overberg, J. (2019). Horizontale und vertikale berufliche Entwicklung als Studienziel berufsbegleitender Studiengänge – Ergebnisse einer Zielgruppenanalyse in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften. Konferenz „Berufserfolg als Studienziel(?)“, Mönchengladbach. URL: [http://www.istat.de/download/konferenz\\_berufserfolg/03\\_Berufserfolg\\_als\\_Studienziel\\_Overberg\\_08.05.2019.pdf](http://www.istat.de/download/konferenz_berufserfolg/03_Berufserfolg_als_Studienziel_Overberg_08.05.2019.pdf) (11.11.2019).
- Raithel, J. (2006): Quantitative Forschung: ein Praxiskurs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reinders, H. (2012): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen: Ein Leitfaden. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Seibert, H./ Carstensen, J./Wiethölter, D. (2018): Entgelte von Pflegekräften – große Unterschiede zwischen Berufen, Bundesländern und Pflegeeinrichtungen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Abgerufen von [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte\\_von\\_Pflegekraeften.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften.pdf) (11.11.2019).
- Stöter, J. (2013): Nicht-traditionell Studierende im Hochschulkontext. In: Hanft, A./Brinkmann, K. (Hrsg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen. Münster: Waxmann, S. 53-65.



## **Anhang**

### **1. Interviewleitfäden**

## **Leitfaden**

Herzlichen Dank, dass Sie bereit sind, ein Interview mit uns zu führen. Wir hatten Sie ja im Vorfeld schon kurz darüber informiert, was der Hintergrund dieses Interviews ist.

Im Zuge eines BMBF-Projekts entwickeln wir derzeit Studienangebote für Personen, die im Bereich Pflege und Gesundheit tätig sind. Hierbei handelt es sich um Angebote auf Bachelor- und auf Master-Niveau, die berufsbegleitend ausgeführt werden. Dementsprechend sind die potentiellen Studierenden nicht nur an Arbeitszeiten gebunden und haben häufig Familienpflichten nachzugehen, sondern sind oft auch in unterschiedlichen Schichtdiensten tätig. Zudem werden die Studienangebote kostenpflichtig sein.

Diese Faktoren könnten möglicherweise für Interessierte die Schwelle, an einem solchen Angebot teilzunehmen, erhöhen, sodass wir uns nun schon im Vorfeld darüber informieren wollen, wie gängige Unterstützungsformate in anderen Regionen aussehen. Auf dieser Basis möchten wir ein umfassendes Unterstützungskonzept erarbeiten, das wir Teilnehmenden an die Hand geben können.

- 1) *Bevor wir mit dem Thema Unterstützungsformate beginnen, würde ich Sie bitten, einmal kurz zu erzählen, was Ihr persönlicher fachlicher Hintergrund ist.*
- 2) *Welche Aufgaben haben Sie in der Einrichtung, in der Sie jetzt tätig sind?*
  - Falls noch nicht genannt: *Wie lange arbeiten Sie in dieser Einrichtung?*
- 3) *In der Praxis gibt es ja ganz unterschiedliche Unterstützungsformate. Studierende können beispielsweise Kredite aufnehmen, sich auf ein Stipendium bewerben, der Arbeitgeber kann monetär oder durch zeitliche Entlastungen unterstützen...Wenn Sie an Ihr eigenes Praxisumfeld denken: Welche Unterstützungsangebote für Studierende sind Ihnen hier konkret bekannt?*
  - Je nachdem, was genannt wird: *Gibt es auch monetäre/nicht monetäre Unterstützung?*
  - *Welche Unterstützungsform ist aus Ihrer Sicht die geeignetste? Welche ist weniger geeignet? Begründen Sie Ihre Aussage.*
- 4) *Wer ist für die Organisation dieser Unterstützung primär verantwortlich?*
  - *der/die Studierende selbst, die Praxiseinrichtung, die Hochschule...*
- 5) *Versuchen Sie, sich einmal zurückzuerinnern: Können Sie uns etwas darüber erzählen, wie sich diese aktuellen Unterstützungsformate etabliert haben?*
  - *Was waren Erfolgsfaktoren?*
  - *Was waren Stolpersteine?*

- 6) *Gibt es weitere Unterstützungsformate in Ihrer Region und/oder Ihrer Branche, von denen Sie sagen würden, dass sie besonders innovativ sind?*
- *Gibt es ein Unterstützungsformat, das Ihnen einmal aufgefallen ist und über das Sie dachten: Das ist ja super, das sollte es öfter geben? Begründen Sie Ihre Aussage.*
  - *Welche Unterstützungsformate halten Sie für weniger gelungen?*
- 7) *Wir haben nun über einige wichtige Themen gesprochen. Gibt es sonst noch etwas, das Ihnen am Herzen liegt und das Sie im Zuge dieses Interviews ansprechen möchten?*

### ***Interview guideline***

Thank you very much for participating in this interview.

In Germany, academic nursing training is still in its infancy. Most people working in the German healthcare sector still undergo a non-academic training. In the framework of the project “Development of new extra-occupational study programmes in nursing and health sciences”, funded by the Federal Ministry of Education and Research, we are currently developing study programs on Bachelor and Master level for people working in the field of nursing and health sciences. The participants are taking part in the programs alongside their work, which means that they have on the one hand many years of professional experience, but on the other hand family responsibilities and time limitations. In addition, the programs offered will be fee required, which is especially problematic, since persons working in the German healthcare sector do not earn a lot of money.

These factors may raise the barrier for interested persons to take part in such study programmes, so that we now want to find out how study programs and related support formats in other countries look like. On this basis, we would like to develop a comprehensive support concept that we can share with potential participants.

- 1) *Before we begin with the topic, could you briefly tell me about the nursing training in your country? How does a person become a nurse? Is it also possible to take part in further education at universities?*
- 2) *What is your own professional background and where do you work now?*
- 3) *In Germany, there are many different ways of supporting students. Students can for example take out students loans, apply for scholarships, the employer can provide monetary support or can consider taking part in study programs as working time. If you consider student support in your country, what kind of support is common?*
  - a. *Is there both monetary and non-monetary support?*
  - b. *Which do you personally think: which kind of support is the most useful format?*
- 4) *Who is responsible for organizing this support (the student, the institution, the state,...)?*
- 5) *Do you remember how these support formats took root?*
  - a. *Do you remember challenges and success factors?*
- 6) *Are there other support concepts in your country that you would say are especially innovative?*
- 7) *Is there another topic you would like to address in the framework of this interview?*

## **2. Datenschutzerklärung**

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

## **Einwilligung zum Datenschutz**

Im Rahmen des BMBF-Projekts „PuG: Aufbau berufsbegleitender Studienangebote in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften“ führen ProjektmitarbeiterInnen eine Erhebung zum Thema “Unterstützungsformate“ durch. Die Teilnahme am Interview ist freiwillig.

*Für die Durchführung des Interviews ist verantwortlich und steht jederzeit für Fragen zur Verfügung:*

InterviewerIn:           xyz
Kontaktdaten:           xyz

- Die Verantwortliche/der Verantwortliche trägt dafür Sorge, dass alle erhobenen Daten streng vertraulich behandelt und ausschließlich zum vereinbarten Zweck verwendet werden.
- Die Befragte/der Befragte erklärt ihr/sein Einverständnis mit der Tonaufnahme, mit der Aufzeichnung von Notizen zur Interviewsituation und mit der wissenschaftlichen Auswertung des Interviews. Auf ihren Wunsch hin kann das Interview zu jedem Zeitpunkt unterbrochen oder abgebrochen werden.

*Die Tonbandaufnahme, die Notizen und das erhobene Material werden wie folgt behandelt:*

- Alle Namen werden bei der Transkription durchgehend anonymisiert.
- Die Aufnahme und die Notizen werden von der bearbeitenden Person gegen unbefugten Zugriff geschützt aufbewahrt und nach Abschluss der Untersuchung gelöscht.
- Der Zugang zur Tonbandaufnahme sowie zu den Notizen hat ausschließlich die/der InterviewerIn zur die Reflexion und zur Auswertung.
- Die Befragte/der Befragte kann ihre/seine Zustimmung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen. Der Widerruf ist an die aufgeführte Verantwortliche zu richten.

## **Einwilligung der Befragten**

Ich habe die Einwilligung zum Datenschutz für wissenschaftliche Interviews zur Kenntnis genommen und bin mit der Verwendung meiner personenbezogenen Daten einverstanden.

Datum und Ort: \_\_\_\_\_

Unterschrift der/des Befragten: \_\_\_\_\_

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

## Approval for data protection

In the framework of the project „PuG: Development of new extra-occupational study programmes in nursing and health sciences (Federal Ministry of Education and Research)“ expert interviews are conducted. The participation is voluntary.

Responsible for the conduction of the interview and always available for questions is:

Interviewer:	xyz
Contact data:	xyz

- The responsible person ensures that all data collected is kept strictly confidential and used exclusively for the agreed purpose.
- The interviewee declares her/his agreement with the sound recording, the taking of notes during the interview and the scientific analysis of the interview. At her/his request, the interview can be interrupted or aborted at any time.

*The sound recording, the notes and the material will be treated as follows:*

- All names will be anonymised during transcription.
- The recording and the notes will be protected from unauthorized accessed and deleted as soon as the study is completed.
- The interviewee may withdraw her/his consent in whole or in part at any time. The revocation must be addressed to the person responsible.

## Approval

I read the approval on data protection and agree with the data use.

Date and place:

---

Signature:

---

### **3. Transkriptionsregeln**



### Hinweise zur Transkription der Interviews (AG „Unterstützungsformate“)

Beschreibung	Vorgehen
Kürzel für den/die Interviewer/in Kürzel für die befragte Person	I:  B:
Vollständigkeit	Alles Gesprochene (der fragenden und befragten Person) soll wörtlich und vollständig verschriftlicht werden. Das bedeutet, dass auch Wiederholungen, unvollendete Sätze und Versprecher transkribiert werden müssen.
mmh, ähm und ähnliche Ausdrücke des/der Interviewers/Interviewerin	Werden nicht transkribiert
mmh, ähm und ähnliche Ausdrücke der interviewten Person	Werden nicht transkribiert
Sprechpausen	Es werden Gedankenstriche nach der Anzahl der geschätzten Sekunden in Klammern eingefügt.  Bsp.: Da fällt mir ein ( - - - - ) Da fällt mir ein, dass wir diese Kooperation vor Jahren schon mal negativ bewertet haben.
Auffällige nichtsprachliche Vorgänge	Die Beschreibung wird in Klammern gesetzt und in den Text eingefügt.  Bsp.: Das war damals eine komische Situation bei uns im Unternehmen (lachen). Und dann kam der neue Vorgesetzte zu uns und wollte, dass wir das genauso umsetzen (Telefon klingelt). Das war eine Herausforderung.
Einsatz von auffällig veränderter Lautstärke	Dies wird kursiv gesetzt.  Bsp.: Einige Teilnehmer kamen in dem Kurs <i>immer</i> zu spät.
Unklare, nicht genau verständliche Wörter oder Satzteile	Der vermutete Wortlaut wird in Klammern mit einem vorangestellten Fragezeichen gesetzt.  Bsp.: Die Spielregeln wurden immer mit uns (?abgestimmt).
Unverständliche Wörter oder Textstellen	Etwa so viele Punkte setzen, wie Platz zum nachträglichen Einsetzen gebraucht wird.  Bsp.: Die Dozentin hat uns ..... und Theorieansätze beigebracht.
Unterbrechungen	Unterbrechungen deutlich machen am Anfang der Unterbrechung mit Bindestrich, direkt ans letzte Wort bzw. den letzten Wortteil.

	Bsp.: I: Warum ha- B: Weil ich ...
Gleichzeitiges Sprechen	Wie Unterbrechung. Nur den Text der befragten Person transkribieren
Falsch ausgesprochene bzw. durch Dialekt gefärbte einzelne Wörter	Bitte sprachlich glätten und korrekt schreiben.  Bsp.: Nicht: Isch habe den Kurs besucht. Sondern: Ich habe den Kurs besucht
Falsch platzierte Wörter, Wortfehler, grammatikalische Fehler	Transkribieren wie gesprochen, d.h. keine Korrektur vornehmen.  Bsp.: Ich habe den Kurs besucht. Dann bin ich gesagt...
Satzzeichen	Nach Sinn und Betonung setzen, d.h. nicht nach grammatikalischer Richtigkeit.  Bsp.: Die verlernen das ja richtig. So Klausuren schreiben und so. Einerseits.  Gedankenstriche wegen der leichten Verwechselbarkeit mit dem Pausen- oder Unterbrechungszeichen überhaupt nicht verwenden.  An- und Ausführungszeichen nur dann, wenn im Interview zitierte wörtliche Rede auftaucht.  Bsp.: Der Dozent sagte: „Die Räumlichkeiten sind nicht gut genug ausgestattet“.
Schriftgröße des Transkriptes	11
Schrifttyp des Transkriptes	Arial
Zeilenabstand des Transkriptes	Eineinhalbzeilig
Seitenrand links, oben und unten	2,5 cm
Seitenrand rechts	4 cm
Dateispeicherformat	Word-Datei

## **4. Kategoriensystem**

