

AbsolventInnen des Bachelor-Studiengangs Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie: Übergang in den Arbeitsmarkt und Unterschiede zwischen den Kohorten

Ergebnisse einer Fragebogenerhebung

[S] Pinkowski, C., Diplom-Medizinpädagogin, Ergotherapeutin

Hintergrund

2002 kamen die bundesweit ersten akademischen TherapeutInnen der Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie von der HAWK Hildesheim auf den Arbeitsmarkt. Aufgrund der stetig steigenden Anzahl von Studiengängen und AbsolventInnen ist es interessant herauszufinden, wie die Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt von den AbsolventInnen charakterisiert wird.

Methode

191 AbsolventInnen (Abschluss SS02 bis WS0708) nahmen an einer Fragebogenerhebung 14 Monate nach Abschluss des Studiums teil. In die Darstellung gehen diejenigen ein, die sowohl vor als auch nach dem Bachelorstudium in ihren therapeutischen Berufen gearbeitet haben (n=120). Um Veränderungen über die Zeit zeigen zu können, werden sie getrennt nach 5 frühen und 5 späten Kohorten (siehe Tab. 1) präsentiert.

	5 frühe Kohorten	5 späte Kohorten
Ende des Studiums	SS02 bis SS04	WS 0506 bis WS 0708
Rücklaufquote gesamt	67%	44%
Zielgruppe mit Berufserfahrung vor/nach	n=79	n=41
davon KooperationsschülerInnen	n=1	n=7
davon ErgotherapeutInnen	n=24 (30%)	n=17 (42%)
davon LogpädInnen	n=12 (15%)	n=8 (20%)
davon PhysiotherapeutInnen	n=43 (54%)	n=16 (40%)
davon Frauen	92%	100%
Berufstätig vor dem Studium		
mind. 1 Jahr	77%	80%
als angestellte Therapeutin	83%	90%
Berufstätig während des Studiums		
berufstätig für 3 oder mehr Semester	42%	56%
als Therapeutin	76%	83%
nicht berufstätig	20%	15%

Tab. 1: Darstellung der Population

Ergebnisse

Die AbsolventInnen treten überwiegend nach dem Studium neue Arbeitsplätze an und übernehmen zunehmend neue Aufgaben im Vergleich zur Berufstätigkeit vor dem Studium. Sie haben im Mittel ca. 2 Stellenangebote erhalten, dennoch benennt nur ca. ¼ keine Probleme bei der Stellensuche (siehe Abb. 1, Tab. 2). Häufig genannte Probleme sind geringes Stellenangebot (54% bzw. 39%), andere inhaltliche Vorstellungen (45% bzw. 37%), andere Gehaltsvorstellungen (32% bzw. 34%). Als wichtige Arbeitgeberaspekte bei der Stellenbesetzung empfinden sie v. a. die eigene Persönlichkeit und die Berufserfahrung vor dem Studium neben der Vielseitigkeit der Qualifikation (siehe Tab. 3).

	frühe Kohorten (n= 63-66)	späte Kohorten (n=36-37)
Bewerbungen (Median)	4	4
Vorstellungsgespräche (Median)	2	3
Stellenangebote (Median)	1,5	2

Tab. 2.: Bewerbungsprozess

	frühe Kohorten	späte Kohorten
Bachelorabschluss	49	59
Berufstätigkeit vor dem Studium	81	77
eigene Persönlichkeit	93	97
Vielseitigkeit der Qualifikation	66	74
Ruf/Ansehen von Studiengang	5	14

Tab. 3: Arbeitgeberaspekte beider Stellenbesetzung (%)

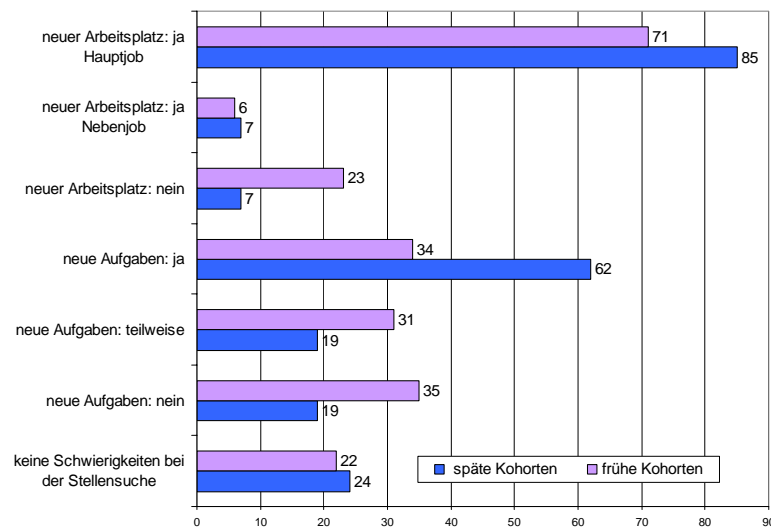


Abb. 1: Jobverhalten

Den FH-Abschluß beschreibt nur eine kleine wachsende Gruppe als zwingend erforderlich oder üblich für die Position (10% bzw. 17%), obwohl er von der Hälfte als wichtig für den Erhalt der Stelle eingeschätzt wurde (siehe Tab. 3). Sie beurteilen das Studium zunehmend als qualifizierend für den Arbeitsplatz (40% bzw. 71%). Die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsstelle ist in Abb. 2 aufgezeigt.

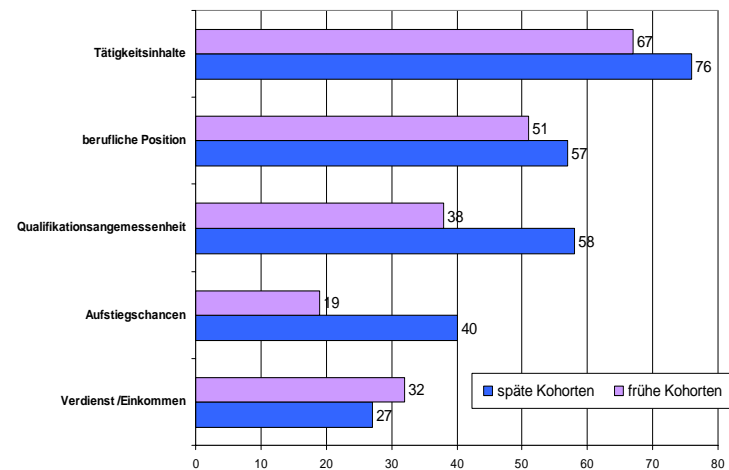


Abb. 2: Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz

Diskussion

Der Übergang in den Arbeitsmarkt verläuft gut, viele AbsolventInnen erhalten mehr als 1 Stellenangebot, übernehmen neue Aufgaben und sind zufrieden mit den Tätigkeitsinhalten. Frühe und späte Kohorten unterscheiden sich mäßig, dennoch weisen Trends auf eine positive Entwicklung hin. Allerdings erschweren Rücklaufquoten, Gruppengrößen, einzelne Ausreißer in den Werten und Komplexität des Konstrukts „Zufriedenheit“ sowie ggfs. eingeflossene soziale Erwünschtheit die Interpretation. So bleibt offen, ob sich bei den späten Kohorten die Erwartung oder der Arbeitsmarkt geändert haben, um z. B. den signifikanten Anstieg an Zufriedenheit mit den Aufstiegchancen zu erklären.