

Ergebnisse der Bedarfsanalysen - Stellenanzeigen

Bearbeitung: Angelika Unger

24. April 2017

Zusammenfassung

Im Rahmen der Bedarfsanalysen für wissenschaftliche Weiterbildungen in der Logopädie sowie der Ergo- und Physiotherapie (Projekt TherFor) wurde untersucht, inwieweit am Arbeitsmarkt derzeit Bedarf an wissenschaftlich bzw. hochschulisch qualifizierten Therapeut*innen besteht.

Zu diesem Zweck wurde im Februar 2015 eine Stellenanzeigenanalyse in einschlägigen Onlinejobbörsen und Fachzeitschriften für Therapieberufe mit Hilfe eines pragmatisch-heuristischen Verfahrens durchgeführt.

Die Untersuchungsergebnisse legen nahe, dass aktuell keine nennenswerte Nachfrage nach wissenschaftlich aus-, fort- oder weitergebildeten Logopäd*innen, Ergo- und Physiotherapeut*innen am deutschen Arbeitsmarkt besteht. Vielmehr werden fast ausschließlich traditionell berufsfachschulisch ausgebildete Therapeut*innen gesucht, häufig mit Weiterbildungen in den einschlägigen praktischen, am Heilmittelkatalog orientierten Therapieverfahren.

1. Hintergrund

Als sogenannte nicht-traditionell Studierende benötigen Therapeut*innen ohne Hochschulerfahrung in einer wissenschaftlichen Weiterbildung ein zielgruppenspezifisch angepasstes Lehr-Lern-Arrangement. Ein für die Programmplanung relevanter Schritt ist die Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen auf verschiedenen Ebenen. Becker (1999: 114) unterscheidet diesbezüglich drei Bereiche: das individuelle Bildungsbedürfnis, den betrieblichen Bildungsbedarf und den gesellschaftlichen Bildungsbedarf. Zwischen den einzelnen Bedarfsebenen, deren Faktoren sich entweder förderlich oder hemmend auf das konkrete Weiterbildungsverhalten auswirken können, bestehen wechselseitige Beziehungen.

Als ein möglicher Anreiz zur Teilnahme an einer akademischen (Weiter-) Bildungsmaßnahme können die damit verbundenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt angesehen werden. So ermittelte Präßler (2015) in ihrer Bedarfsanalyse zur akademischen Weiterbildung von nicht-traditionell Studierenden unter anderem folgende Aspekte zur Weiterbildungsmotivation: Vorgaben des Arbeitgebers, arbeitsplatzbezogene Anforderungen und Erwartungen sowie die Wahrscheinlichkeit, eine höhere Gehaltsstufe zu erreichen. Insbesondere die Erwerbstätigen innerhalb der Zielgruppe der nicht-traditionell Studierenden gaben häufig Karrieremotive als Grund für die Aufnahme einer Weiterbildung an (Seitter/Schemmann/Vossebein 2015: 44).

Beicht, Krekel und Walden (2004) untersuchten die Nutzenerwartung von Weiterbildungsteilnehmer*innen und entdeckten drei voneinander unabhängige grundlegende Weiterbildungsziele. „Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung“ standen an erster Stelle, „Absicherung und Verbesserung der beruflichen Situation“ stellten den zweitwichtigsten Faktor der Nutzenerwartung dar. So war bspw. die Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen für mehr als 80% der Befragten ein relevantes Weiterbildungsziel; 50% erwarteten sich mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust oder eine bessere Aussicht auf höheren Verdienst (44%). Vorgenannte und weitere Untersuchungen lassen also vermuten, dass neben dem Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung insbesondere arbeitsplatzbezogene Anforderungen für die Aufnahme einer Weiterbildung motivierend wirken.

In rechtlicher Hinsicht besteht für die Angehörigen der Therapieberufe derzeit keine zwingende Notwendigkeit, sich auf hochschulischer Ebene aus-, fort- oder weiterzubilden. Wie die anhaltende Akademisierungsdebatte zeigt, werden entsprechende gesellschaftliche Bildungsbedarfe in erster Linie von einem Teil der Berufsangehörigen selbst postuliert. Bei der Setzung von Qualifikationsanforderungen spielen allerdings Arbeitgeber*innen bzw. Vorgesetzte mit Personalverantwortung eine prominente Rolle: Sie entscheiden, welche Bewerber*innen mit welchem Qualifikationsprofil die therapeutischen Stellen am Arbeitsmarkt besetzen. Wie sich die Personalverantwortlichen zur therapieberuflichen Bildung auf Hochschulebene positionieren, ist bisher kaum Gegenstand systematischer wissenschaftlicher Studien gewesen.

Hier setzt vorliegende Untersuchung mit der Frage an, in welchem Umfang derzeit hochschulisch qualifizierte Ergo- und Physiotherapeut*innen sowie Logopäd*innen am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Im Mittelpunkt unseres Forschungsinteresses steht dabei das Angebot an *therapeutischen* Arbeitsplätzen und *nicht* an Stellen in Management, Forschung oder Lehre.

Eigene Felderfahrungen des Forschungsteams in unterschiedlichen therapeutischen Berufsfeldern führten zunächst zu einer skeptischen Einschätzung: Wir gingen davon aus, dass akademische Qualifikationen, sowohl in Bezug auf Ausbildung als auch Weiterbildung, eher geringfügig nachgefragt werden und dass die Nachfrage nach traditionellen Ausbildungsabschlüssen und Weiterbildungen dominiert.

2. Methode und Materialbasis

Um die Nachfrage nach hochschulisch qualifizierten Ergo- und Physiotherapeut*innen sowie Logopäd*innen am Arbeitsmarkt zu bestimmen, wurde im Februar 2015 eine bundesweite Stellenanzeigenanalyse in verschiedenen Medien durchgeführt.

Den Hauptbestandteil unserer Materialbasis bildeten die Stellenanzeigen der Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit. Hierüber lassen sich an einem einzelnen Recherchezeitpunkt vergleichsweise viele Stellenangebote finden, die einen längeren Ausschreibungszeitraum abdecken. Zudem ermöglicht diese Jobbörse über ihre diversen Filterfunktionen eine gezielte Einschränkung bzw. Ausdifferenzierung der Suchergebnisse.

Daneben wurden weitere Online-Jobbörsen herangezogen. Unter denjenigen mit allgemeiner Ausrichtung fiel die Wahl auf StepStone, da sie sich laut Eigenbekundung vorrangig an Fach- und Führungskräfte richtet und bei einem ersten Probedurchgang vergleichsweise viele Treffer erzielte. Um die Ergebnisse mit einem fachbezogenen und explizit akademischen Fokus anzureichern, wurde auch die Stellenanzeigenrubrik des Internetauftritts des Hochschulverbands Gesundheitsfachberufe e.V. (HVG) mit einbezogen. Als weitere fachspezifische Medien wurden die Online-Stellenbörse des Thieme Verlags, die Online-Jobbörse des Berufsverbands Physio Deutschland, der Online-Stellenmarkt Ergotherapieforum des Schulz-Kirchner-Verlags, die Online-Stellenbörse des Deutschen Verbands der Ergotherapeuten (DVE) sowie der Online-Stellenmarkt des Deutschen Bundesverbands für Logopädie (dbl) durchsucht. In Ergänzung zu den Onlinebörsen erfolgte eine Handsuche in der pt_Zeitschrift für Physiotherapeuten als auflagenstärkste Physiotherapie-Fachzeitschrift in Deutschland (01/2014 bis 02/2015).

3. Ergebnisse

3.1. Ergebnisse über die Jobbörse der BA im Überblick

Recherche in der JOBBÖRSE der BA – Schritt 1			
Zeitraum der Recherche	Zeitraum der Ausschreibungen	Suchbegriff	Treffer
09.02. – 23.02.2015	21.02.2012 – 23.02.2015	Physiotherapeut/in	3354
16.02. – 23.02.2015	07.03.2011 – 23.02.2015	Ergotherapeut/in	1679
16.02. – 23.02.2015	14.06.2012 – 23.02.2015	Logopäde/Logopädin	624

Recherche in der JOBBÖRSE der BA – Schritt 2		
Selektion der Treffer aus Schritt 1 über die erweiterte Suchfunktion mit OR-Verknüpfung folgender Begriffe: akademi*, universitä*, *hochschul*, BA, MA, FH, Bachelor, Master	Beruf	Treffer
	Physiotherapeut/in	44
	Ergotherapeut/in	74
	Logopäde/Logopädin	34

Recherche in der JOBBÖRSE der BA – Schritt 3			
Analyse der Treffer aus Schritt 2 über die Vollanzeige der Stellenangebote. Geprüft wurde, ob explizit ein Hochschulabschluss (HSA) im jeweiligen Therapieberuf nachgefragt wird.	Beruf	HSA fakultativ	HSA obligat
	Physiotherapeut/in	30	0
	Ergotherapeut/in	29	0
	Logopäde/Logopädin	18	0

3.2. Ergebnisse gesamt

Die Ergebnisse bestätigten unsere eingangs getroffene Arbeitshypothese, dass wissenschaftliche Qualifikationen in den Therapieberufen am Arbeitsmarkt derzeit kaum nachgefragt werden.

Insgesamt wurden 6082 Stellenanzeigen aus einem Ausschreibungszeitraum von März 2011 bis Februar 2015 in die engere Auswertung einbezogen. Dies entspricht denjenigen Anzeigen, in denen Ergo- und Physiotherapeut*innen sowie Logopäd*innen vorrangig für eine patienten- bzw. klientenbezogene therapeutische Tätigkeit gesucht wurden, einschließlich derjenigen mit Leitungsaufgaben. Diese Materialbasis ist also bereits bereinigt um einige wenige Stellenanzeigen, in denen Therapeut*innen für anderweitige, d.h. nicht-therapeutische Aufgaben im eigentlichen Sinn angesprochen wurden (bspw. Lehrkräfte, Schulleitungen, Professuren).

In keiner dieser Stellenanzeigen wurde eine wissenschaftliche oder akademische Qualifikation explizit und obligatorisch verlangt – weder in Form eines Studiums noch einer Weiterbildung. In Ausnahmefällen wurde ein therapeutischer Studienabschluss als mögliche Alternative zur berufsfachschulischen Qualifikation erwähnt. Insbesondere in der Physiotherapie wurden sehr häufig Zusatzqualifikationen als zwingendes Einstellungskriterium genannt. Diese waren aber fast ausschließlich auf die traditionellen praktischen Weiterbildungsabschlüsse wie Lymphdrainage, Manuelle Therapie, Medizinische Trainingstherapie, ZNS-spezifische Therapieverfahren etc. ausgerichtet.

4. Fazit

Wissenschaftlich qualifiziertes Personal zur ergo- und physiotherapeutischen sowie logopädischen Versorgung der Bevölkerung wird derzeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht explizit nachgefragt. Die sporadisch vorhandenen Arbeitsplätze für Hochschulabsolvent*innen liegen außerhalb der Patien-

tenversorgung und sind in erster Linie auf Lehre und Forschung ausgerichtet. Angesichts der therapie-beruflichen Arbeits- und Bildungsstrukturen vermag dieser Befund wenig zu überraschen.

Dennoch sind hochschulisch ausgebildete Therapeut*innen bereits seit Jahren auch auf „Normal-arbeitsplätzen“ in der unmittelbaren Patientenversorgung tätig. Obgleich sich dies bisher nicht als Nachfrage in den Stellenanzeigen widerspiegelt, kommen Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche damit nicht mehr umhin, sich zumindest ansatzweise mit diesem Phänomen zu befassen. Die Perspektiven und Einschätzungen der Arbeitgeber*innen im Hinblick auf hochschulische Qualifikationen und Kompetenzen von Therapeut*innen bilden somit einen weiteren Forschungsgegenstand, der im Projekt TherFor mit Hilfe von Expert*inneninterviews näher beleuchtet wird. Von den Ergebnissen dieser Teilstudie erhoffen wir uns weiteren Aufschluss über mögliche Bedürfnisse und Bedarfe an hochschulischer therapieberuflicher Qualifikation, die es bei der anschließenden Gestaltung von Lernangeboten zu berücksichtigen gilt.

Literatur

- Becker, Manfred (1999): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 2. Auflage.
- Beicht, Ursula/Krekel, Elisabeth/Walden, Günter: Berufliche Weiterbildung - welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: BWP (5) 2004: 5-9.
- Präßler, Sarah (2015): Bedarfsanalyse. Forschungsbericht zu Bedarfen individueller Zielgruppen: Erwerbstätige, Bachelorabsolvent_innen, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer_innen. In: Seitter, Wolfgang/Schemmann, Michael/Vossebein, Ulrich (Hg.): Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Empirische Studien zu Bedarf, Potential und Akzeptanz. Wiesbaden: 61-187.
- Seitter, Wolfgang/Schemmann, Michael/Vossebein, Ulrich: Bedarf – Potenzial – Akzeptanz. Integrierende Zusammenschau. In: Seitter, Wolfgang/Schemmann, Michael/Vossebein, Ulrich (Hrsg.) (2015): Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung - Empirische Studien zu Bedarf, Potential und Akzeptanz. Wiesbaden: 23-60.