

# **Berufschancen und Handlungsfelder von Gerontologen**

Eine empirische Untersuchung am Beispiel des  
Diplomstudienganges in Vechta

Konzeption und Durchführung: Kathrin Walther (Diplom-Gerontologin)

E-Mail: [kathrinwalther@gmx.de](mailto:kathrinwalther@gmx.de)

# Inhalt

1	Anlass und Ziel der Absolventenbefragung	3
2	Erhebungsverfahren	5
3	Rücklaufquote und Repräsentativität der Nettostichprobe	6
4	Ergebnisse der Absolventenstudie	11
4.1	Berufschancen von Gerontologen	11
4.2	Handlungsfelder von Gerontologen	22
4.3	Arbeitsmarktorientierung der Studieninhalte	25
4.4	Bewertung der Studien- und Berufsrealität aus Sicht der Absolventen	32
5	Zusammenfassung und Ausblick	35
6	Literaturhinweise	39

# 1 Anlass und Ziel der Absolventenbefragung

Deutsche Studiengänge stehen unter Kritik, und insbesondere das Studium sozialwissenschaftlicher Inhalte gilt seit jeher als wenig förderlich für berufliche Zukunft und Karriere (Bottke 1998). Neben der Qualität wissenschaftlicher Ausbildung wird generell auch die „Praxistauglichkeit“ der Hochschulabsolventen hinterfragt und angezweifelt.

In diesen Debatten nimmt der Diplomstudiengang Gerontologie an der Hochschule Vechta eine besondere Rolle ein. Dieser wurde zum Wintersemester 1996/1997 erstmals angeboten und stellt bis heute deutschlandweit die einzige Möglichkeit einer regulären akademischen Erstausbildung in Gerontologie dar.

Es handelt sich also um einen sehr jungen Studiengang, weshalb Gerontologiestudenten und -absolventen häufig die folgenden Fragen zu beantworten haben:

"Gerontologie? Was ist denn das? Und wo kann man da später mal arbeiten?"

Diese offenen Fragen sind Anlass einer Absolventenstudie, die Berufschancen und Handlungsfelder von Gerontologen in den Blick nimmt, welche den grundständigen Diplomstudiengang an der Hochschule Vechta abgeschlossen haben.

Dies geschieht bewusst zu einem Zeitpunkt, der durch die Umstrukturierung des Studienganges nach angelsächsischem Vorbild zu einer Reflexion des Vergangenen einlädt.

Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen dazu beitragen, Kontroversen über die Arbeitsmarktchancen von Gerontologen durch empirische Befunde eine wissenschaftliche Grundlage zu geben und die Wahrnehmung der gerontologischen Qualifikation auf dem Beschäftigungsmarkt zu stärken.

Zudem soll die Arbeit zu weiterer Berufs- und Bildungsforschung im gerontologischen Kontext anregen, die für eine Weiterentwicklung der Gerontologie als Wissenschaft und Berufsperspektive unerlässlich ist.

## 2 Erhebungsverfahren

Die Datenerhebung wurde in Form einer Online-Befragung nach dem Muster eines „Web-Surveys“ (Schnell, Hill & Esser 2005) durchgeführt. Dafür erfolgte eine personalisierte Auswahl der Studienteilnehmer und der Fragebogen stand auf einem Server zur Bearbeitung bereit.

Der quantitative Fragebogen wurde mit der Online-Umfrage-Software von GLOBALPARK generiert. Die Formulierung von Fragen, Items und Skalen orientierte sich nach Möglichkeit an Absolventenbefragungen anderer sozialwissenschaftlicher Studiengänge. Durch diese Vorgehensweise sollen die Berufschancen von Gerontologen mit der Arbeitsmarktsituation anderer Sozialwissenschaftler vergleichbar und somit realistisch bewertbar werden.

### 3 Rücklaufquote und Repräsentativität der Nettostichprobe

Trotz einer angestrebten Totalerhebung konnten nicht alle Absolventen des Diplomstudienganges Gerontologie befragt werden.

Dies ist auf folgende Gründe zurückzuführen (Fowler 2001; Schnell, Hill & Esser 2005):

- Nicht von allen Absolventen konnte eine E-Mail-Adresse ermittelt werden.
- Die ermittelten E-Mail-Adressen waren nicht notwendigerweise aktuell.
- Verschiedene (persönliche) Gründe können dazu geführt haben, dass auch erreichte Absolventen nicht an der Umfrage teilgenommen haben.

Die Nettostichprobe kam vor dem Hintergrund oben genannter Gründe wie folgt zustande:

- In dem Zeitraum zwischen März 2001 und März 2006 haben 107 Gerontologen das Studium erfolgreich abgeschlossen. (Grundgesamtheit)
- Von 91 Absolventen konnten E-Mail-Adressen ermittelt werden, so dass sie über die Umfrage informiert werden und den Fragebogen erhalten konnten. (Bruttostichprobe)
- 58 Absolventen beteiligten sich schließlich an der Befragung. (Nettostichprobe)
- Die Rücklaufquote beträgt somit ca. 64%, ein Anteil, der mit Absolventenbefragungen anderer sozialwissenschaftlicher Studiengänge vergleichbar ist.

Um die Repräsentativität der Studienergebnisse einzuschätzen, werden im Folgenden bekannte Werte der zugrunde liegenden Grundgesamtheit mit den entsprechenden Parametern der Nettostichprobe verglichen.

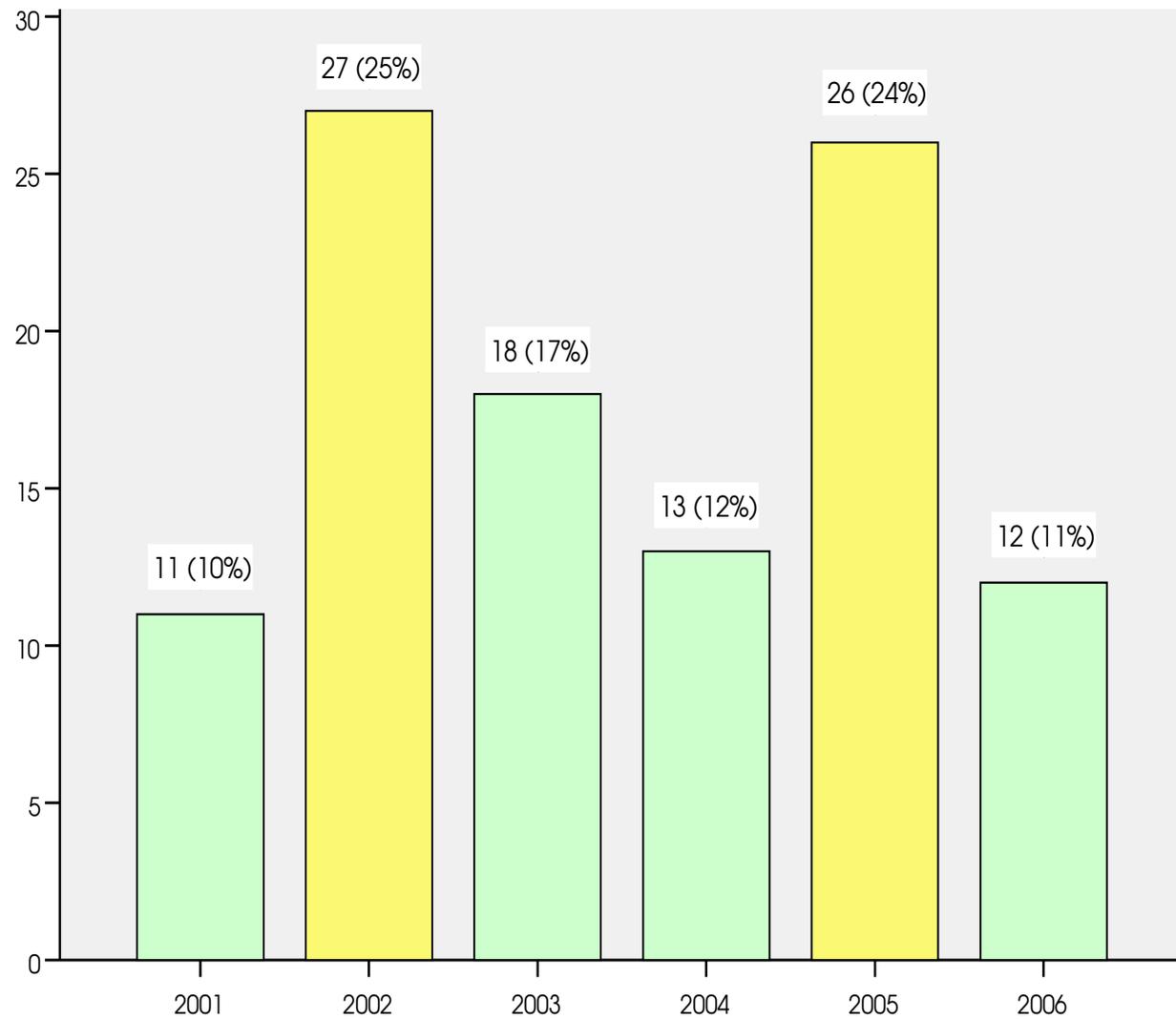
Dieser „Repräsentanznachweis“ als Annäherung an die Überprüfung einer Übertragbarkeit von Untersuchungsergebnissen auf die Grundgesamtheit setzt die Bekanntheit von Populationsmerkmalen voraus (Theobald 2000).

Dies sind:

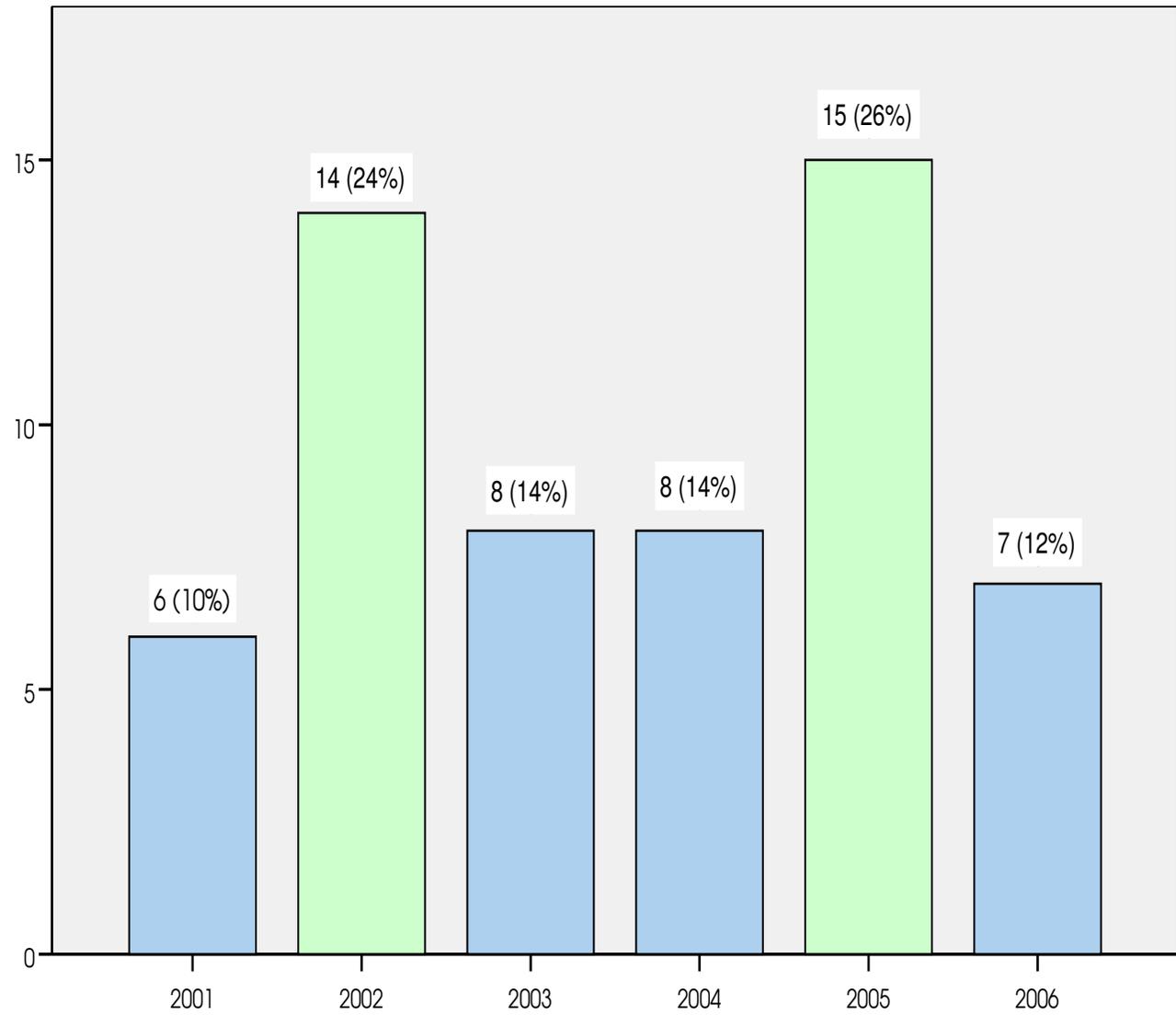
- Die Verteilung der Absolventen auf die Abschlussjahrgänge (Abschlusskohorten) und
- der Anteil von weiblichen und männlichen Absolventen.

## Die Verteilung der Absolventen auf die Abschlussjahrgänge

Die Absolventen der  
Abschlusskohorten  
(Grundgesamtheit)



Die Absolventen der  
Abschlusskohorten  
(**Nettostichprobe**)



## **Der Anteil von weiblichen und männlichen Absolventen**

- Grundgesamtheit: 41 (ca. 38%) männlich und 66 (ca. 62%) weiblich
- Nettostichprobe: 21 (ca. 36%) männlich und 37 (ca. 64%) weiblich

## **Zusammenfassung und Bewertung**

Der Vergleich der zur Verfügung stehenden Strukturmerkmale in Grundgesamtheit und Nettostichprobe ergibt, dass die verschiedenen Selektionsprozesse die Konstanz der untersuchten Merkmale nicht beeinflusst haben. Sowohl die Verteilung der Absolventen auf die Abschlussjahrgänge als auch der Anteil von weiblichen und männlichen Absolventen ist in der Nettostichprobe nahezu deckungsgleich mit den Daten der Grundgesamtheit.

Aufgrund dieser starken Übereinstimmung ist die Nettostichprobe in Bezug auf die beschriebenen Merkmale als verkleinertes Abbild der Grundgesamtheit und damit als repräsentativ zu bezeichnen. Da jedoch aus der Verzerrungsfreiheit einer Variablen nicht automatisch auf die Verzerrungsfreiheit anderer Variablen geschlossen werden kann, lässt sich lediglich festhalten, dass keine Hinweise auf systematische Verzerrungen bezüglich dieser untersuchten Merkmale vorhanden sind. Es ist also durchaus möglich, dass die Ergebnisse bezüglich der Berufschancen und Handlungsfelder dennoch einer Verzerrung unterliegen.

## 4 Ergebnisse der Absolventenstudie

### 4.1 Berufschancen von Gerontologen

Um die Berufschancen von Gerontologen zu beurteilen, werden zunächst „Erfolgskriterien“ festgelegt, die in Bezug auf den Berufseinstieg und die aktuelle berufliche Situation zu differenzieren sind. Diese Kriterien orientieren sich an der Veröffentlichung von *Wischmeier* (2004), die den Berufseinstieg und –verlauf von Diplom-Pädagogen behandelt.

#### **Kriterien für einen „erfolgreichen Berufseinstieg“:**

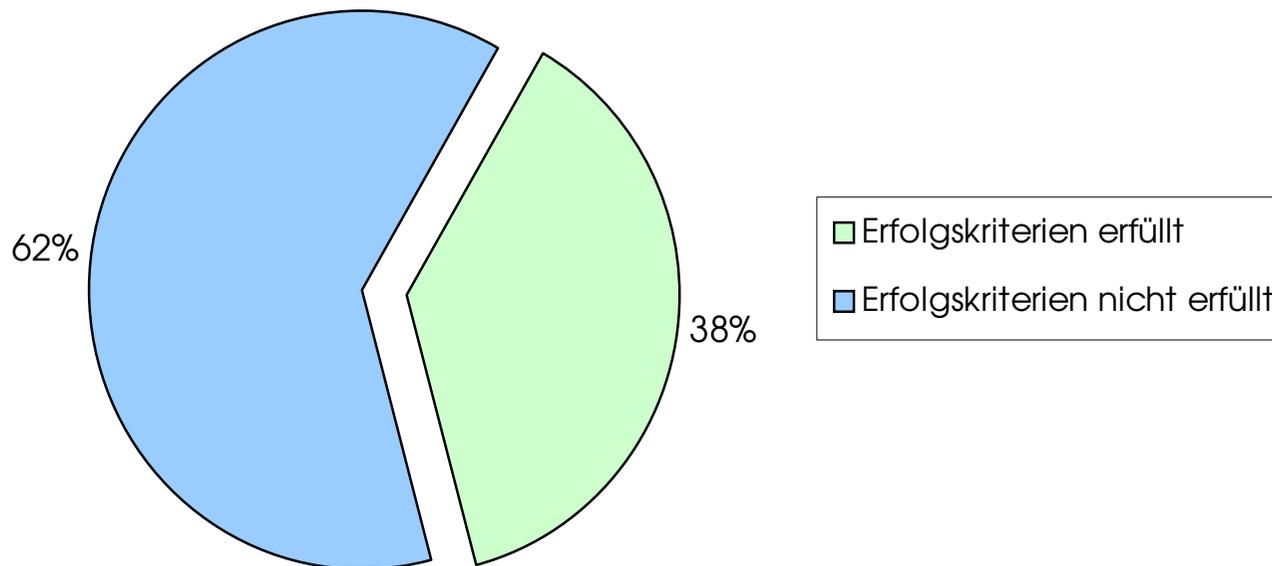
- ✓ Beschäftigung in einem gerontologischen Handlungsfeld
- ✓ keine Honorartätigkeit oder geringfügige Beschäftigung
- ✓ Gehalt: mindestens BAT III oder 1.000 € brutto
- ✓ höchstens 6 Monate zwischen Diplomprüfung und Arbeitsbeginn
- ✓ in diesem Zeitraum höchstens 50 Bewerbungen

#### *Anmerkung:*

*Üblicherweise werden Akademiker der Gehaltsgruppe BAT IIa oder IIb zugeordnet. Eine Stellenanalyse für den sozialen Bereich hat jedoch ergeben, dass Hochschulabsolventen heute nicht mehr mit diesem Gehalt rechnen können. Daher wird die Grenze für eine angemessene Entlohnung auf BAT III festgelegt. Die niedrige Grenze des alternativen Bruttogehalts wird gewählt, da auch Teilzeitstellen berücksichtigt werden müssen.*

## Erfolgreicher Berufseinstieg

Aus der Datenanalyse wurden 10 Personen ausgeschlossen, die nicht alle notwendigen Fragen beantwortet haben oder keine Arbeitsstelle im gerontologischen Bereich suchen. Von den übrigen 48 Personen, die in einem gerontologischen Tätigkeitsfeld arbeiten oder arbeiten wollen, konnten 18 (ca. 38%) die kritische Phase des Berufseinstiegs nach den formulierten Kriterien erfolgreich bewältigen.



Im Hauptstudium des Diplomstudienganges Gerontologie können die Studierenden zwischen den Schwerpunkten „Management und Sozialplanung“ sowie „Rehabilitation und Altenhilfe“ wählen.

Während diese Studienschwerpunkte von den Studierenden unterschiedlich stark angenommen werden (ca. 70% wählen den Schwerpunkt „Management und Sozialplanung“ und ca. 30% wählen den Schwerpunkt „Rehabilitation und Altenhilfe“), steht die Schwerpunktwahl in keinen Zusammenhang mit den Kriterien eines erfolgreichen Berufseinstiegs. Die Absolventen beider Studienschwerpunkte haben also dieselbe Chance, die berufliche Einstiegsphase nach den oben formulierten Kriterien erfolgreich zu bewältigen.

Auch zwischen der Wahl des Studienschwerpunktes und der Eingliederung in Tätigkeitsbereiche, welche im weitesten Sinne dem Sozialen Dienst auf der einen sowie Managementaufgaben auf der anderen Seite zuzuordnen sind, wurde kein Zusammenhang festgestellt.

### **Kriterien für eine „erfolgreiche aktuelle berufliche Situation“:**

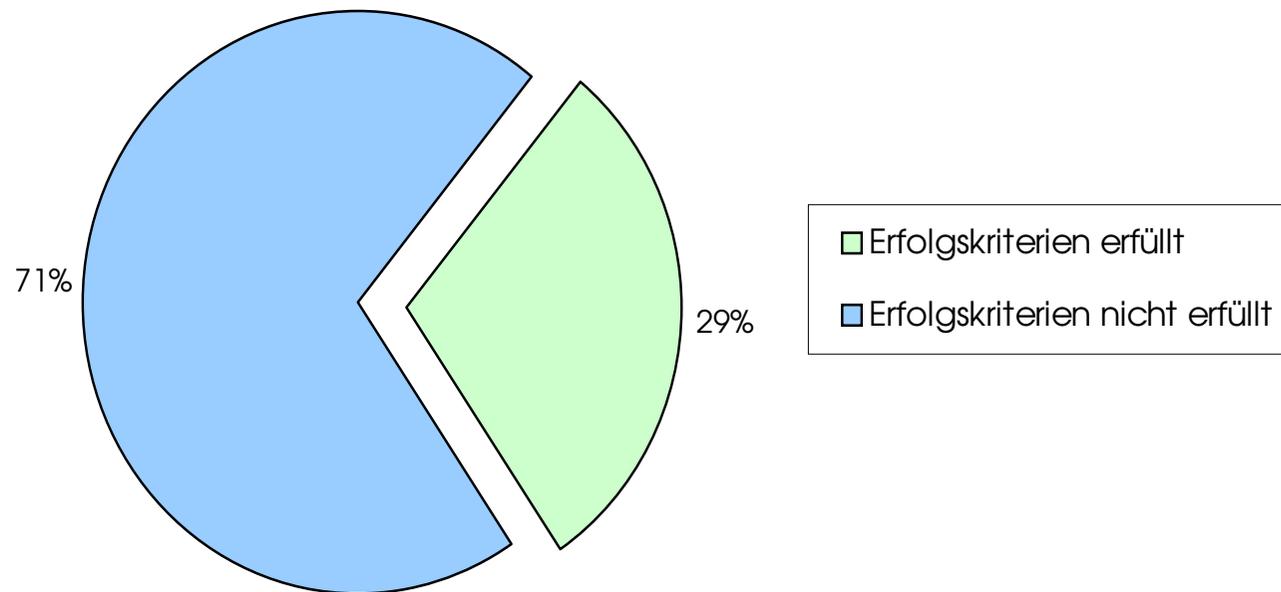
- ✓ Beschäftigung in einem gerontologischen Arbeitsfeld
- ✓ bei abhängigen Beschäftigungsverhältnissen: unbefristeter Arbeitsvertrag
- ✓ Gehalt: mindestens BAT III oder 1.000 € brutto

*Anmerkung: Die Bewertung der aktuellen beruflichen Situation in Abgrenzung zur Situation des Berufseinstiegs thematisiert die „letztendliche Platzierung“ von Gerontologen auf dem Beschäftigungsmarkt. Da jedoch der Studienabschluss zum Befragungszeitpunkt bei allen Gerontologen erst 7 Monate bis höchstens 5 ½ Jahre zurücklag, befand sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung ein großer Anteil der Gerontologen noch in der beruflichen Orientierungs- und Anfangsphase.*

***Daher ist das Ergebnis dieser Bewertung mit deutlichem Vorbehalt zu sehen. Es ist davon auszugehen, dass sich die berufliche Situation in Abhängigkeit von einer zunehmenden Zeitspanne seit dem Studienabschluss und der damit verbundenen Berufserfahrung weiterhin positiv entwickeln wird.***

## Erfolgreiche aktuelle berufliche Situation

Aus der Datenanalyse wurden 7 Personen ausgeschlossen, die nicht alle notwendigen Fragen beantwortet haben oder aus verschiedenen Gründen nicht an einer Arbeitsstelle (im gerontologischen Bereich) interessiert sind. Von den verbleibenden 51 Personen erfüllen 15 (ca. 29%) die „Erfolgskriterien“ für die aktuelle berufliche Situation.



Durch die Betrachtung von einzelnen Merkmalen der beruflichen Situation und deren Vergleich mit den Ergebnissen anderer Absolventenstudien aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich ist eine große Übereinstimmung festzustellen:

### Der Berufseinstieg von Gerontologen

- Die von Diplom-Gerontologen erhobenen Daten zur **Form des Beschäftigungsverhältnisses** im Kontext der ersten Arbeitsstelle sind deckungsgleich mit den Ergebnissen von Wischmeier (2004) bezüglich des Berufseinstiegs von Diplom-Pädagogen.
- In beiden Studien waren ca. 30% der Hochschulabsolventen auf der Basis eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellt und ca. 60% hatten zunächst eine befristete Stelle.
- Die Anteile von selbständigen Tätigkeiten sowie geringfügigen Beschäftigungen und Verträgen auf Honorarbasis sind in beiden Studien sehr gering.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte %
unbefristeter Arbeitsvertrag	13	31,0	31,0
befristeter Arbeitsvertrag	25	59,5	90,5
Anstellung als freier Mitarbeiter/auf Honorarbasis	1	2,4	92,9
geringfügige Beschäftigung	1	2,4	95,2
selbständige Tätigkeit	2	4,8	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	

- Auch unter Einbeziehung des bisher vernachlässigten Aspekts „**zeitlicher Umfang der Tätigkeit**“ zeigt sich Übereinstimmung mit den Ergebnissen anderer Studien.
  - In der Untersuchung von Wischmeier (2004) gaben ca. 70% an, dass ihre erste Arbeitsstelle eine Vollzeitbeschäftigung war. Dies ist auch bei den Diplom-Gerontologen der Fall.
  - Die parallele Betrachtung der Variablenausprägungen „Vollzeitbeschäftigung“ und „unbefristeter Arbeitsvertrag“ ergibt für die Absolventen des Gerontologie-Studienganges wiederum einen Anteil von 30%, der auch in der HIS-Längsschnittuntersuchung von Sozialwissenschaftlern (Minks & Filaretow 1996) deutlich wurde.
- 
- Um die **Gehaltssituation** der Absolventen mit anderen Studien zu vergleichen, werden nur die Gerontologen mit einer Vollzeitstelle berücksichtigt.
  - Von den 27 vollzeitbeschäftigten Befragungsteilnehmern erhielten insgesamt 12 Personen, also ca. 45%, im Rahmen ihrer ersten Arbeitsstelle ein Gehalt nach BAT III oder über 2.000 € als Bruttogehalt.
  - In der Studie von Wischmeier (2004) haben sich ca. 90% der befragten vollzeitbeschäftigten Diplom-Pädagogen in diese Gehaltskategorien eingeordnet.

In Bezug auf die verstrichene **Zeit zwischen Studienabschluss und Arbeitsbeginn** stellt sich die Situation wie folgt dar:

- 10% der zu diesem Aspekt befragten Diplom-Gerontologen hatten unmittelbar nach dem Abschluss des Studiums eine Arbeitsstelle.
- Weitere 40% fanden innerhalb der ersten 3 Monate eine Beschäftigung und zusätzliche 40% innerhalb der ersten 12 Monate nach Studienabschluss.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte %
0 Monate	4	10,0	10,0
1-3 Monate	16	40,0	50,0
4-6 Monate	11	27,5	77,5
7-12 Monate	5	12,5	90,0
länger als 12 Monate	4	10,0	100,0
<b>Gesamt</b>	40	100,0	

Zum Vergleich wird eine Verbleibstudie von Kolleck & Mantey (2005) zum Studiengang „Soziale Arbeit“ herangezogen:

- 20% der Absolventen hatten unmittelbar nach dem Abschluss des Studiums eine Arbeitsstelle.
- Weitere 20% waren bis zu 3 Monate und zusätzliche 20% bis zu 12 Monate arbeitssuchend.

Die Absolventen des Studienganges Gerontologie werden also in der Gesamtbetrachtung innerhalb eines kürzeren Zeitraumes berufstätig als die von Kolleck & Mantey befragten Sozialarbeiter.

Auch bezüglich der **Anzahl notwendiger Bewerbungen** sind kaum Unterschiede zwischen Diplom-Gerontologen und bspw. Sozialarbeitern (Kolleck & Mantey 2005) festzustellen: In beiden Absolventenstudien gaben 50% an, zwischen 0 und 10 Bewerbungen geschrieben zu haben. Das arithmetische Mittel liegt bei Gerontologen mit 18 Bewerbungen sogar etwas niedriger als bei Sozialarbeitern.

## **Berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt**

- Von den Diplom-Gerontologen waren zum Befragungszeitpunkt, also 7 Monate bis 5 ½ Jahre nach Abschluss des Studiums, insgesamt 50 der 58 Befragungsteilnehmer (ca. 85%) erwerbstätig. Von den insgesamt 8 Personen, die zum Erhebungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren, gaben jedoch nur 5 an, “ungewollt“ ohne berufliche Beschäftigung zu sein.
- Auch Minks & Filaretow (1996) berichten bei Sozialwissenschaftlern von einer im Vergleich zu anderen Fachrichtungen relativ langen Zeit des Übergangs vom Studium ins Erwerbsleben. So waren 80% der Befragten drei Jahre nach Abschluss des Studiums erwerbstätig. Arbeitslos waren zu diesem Zeitpunkt 5% der befragten Sozialwissenschaftler. Die anderen Absolventen waren nicht arbeitslos gemeldet, gingen jedoch bspw. wegen der Aufnahme eines weiteren Studiums oder aus familiären Gründen (noch) keiner Erwerbstätigkeit nach.
- Von den insgesamt 50 zum Befragungszeitpunkt berufstätigen Diplom-Gerontologen waren ca. 80% in einem gerontologischen Arbeitsfeld und ca. 20% in einem fachfremden Bereich tätig. Auch diese Anteile sind nahezu deckungsgleich mit den Untersuchungen des Berufsverlaufs anderer Sozialwissenschaftler.
- So zeigen die Ergebnisse von Wischmeier (2004), dass 87% der (berufstätigen) Diplom-Pädagogen nach ihrer Einschätzung im pädagogischen Bereich arbeiten, während 12% in einem fachfremden Bereich tätig sind.
- In den Studien von Minks & Filaretow (1996) sowie von Kolleck & Mantey (2005) zeigen sich nahezu identische Merkmalsverteilungen.

In Bezug auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses zum Befragungszeitpunkt ist folgendes festzustellen:

- Von den 39 im gerontologischen Bereich tätigen Absolventen hatten ca. 50% einen unbefristeten Arbeitsvertrag und 45% einen befristeten.
- In der von Wischmeier (2004) befragten Stichprobe hatten hingegen ca. 70% einen unbefristeten und 10% einen befristeten Arbeitsvertrag.
- **Dieser Unterschied wird jedoch relativiert**, wenn berücksichtigt wird, in welcher beruflichen Entwicklungsphase sich die Befragten zum Zeitpunkt der Datenerhebung befanden. Der Abschluss des Studiums lag bei den von Wischmeier befragten Diplom-Pädagogen 1 Jahr bis 19 Jahre zurück - die Gerontologen haben ihre Diplomprüfung hingegen bis zu 5 ½ Jahre vor der Untersuchung beendet. Insofern ist der geringere Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen zum Befragungszeitpunkt nicht als Indiz für geringere Berufschancen von Diplom-Gerontologen, sondern in erster Linie als Charakteristikum der beruflichen Einstiegsphase zu bewerten.

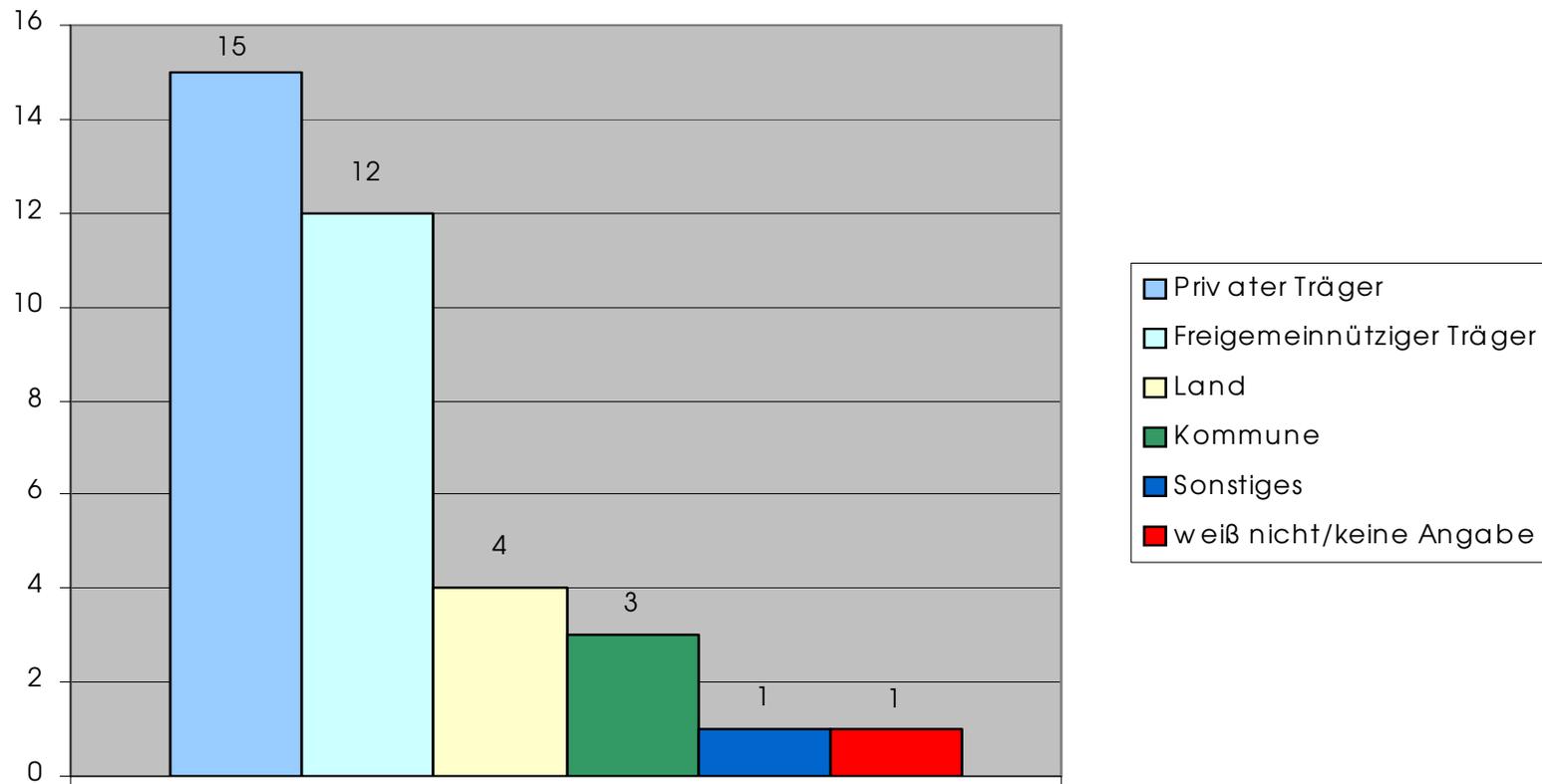
## Zusammenfassung und Bewertung

- In der Literatur wird an vielen Stellen diskutiert, dass auch für Akademiker so genannte „Normalarbeitsverhältnisse“ keine Selbstverständlichkeit mehr sind. Auch diese Berufsgruppe muss sich somit häufig und in besonderem Maße in der beruflichen Anfangsphase mit Teilzeitarbeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen arrangieren.
- Dieser Trend ist auch durch die empirische Untersuchung der Berufschancen von Gerontologen nachgewiesen worden.
- Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Berufseinstiegs- und -entwicklungsmöglichkeiten von Diplom-Gerontologen weitgehend mit der Arbeitsmarktsituation von Absolventen anderer sozialwissenschaftlicher Studiengänge übereinstimmen.

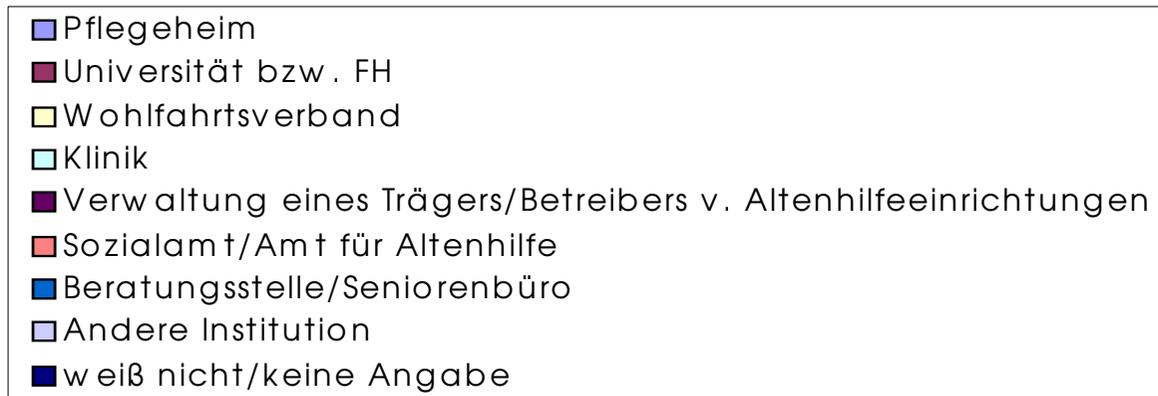
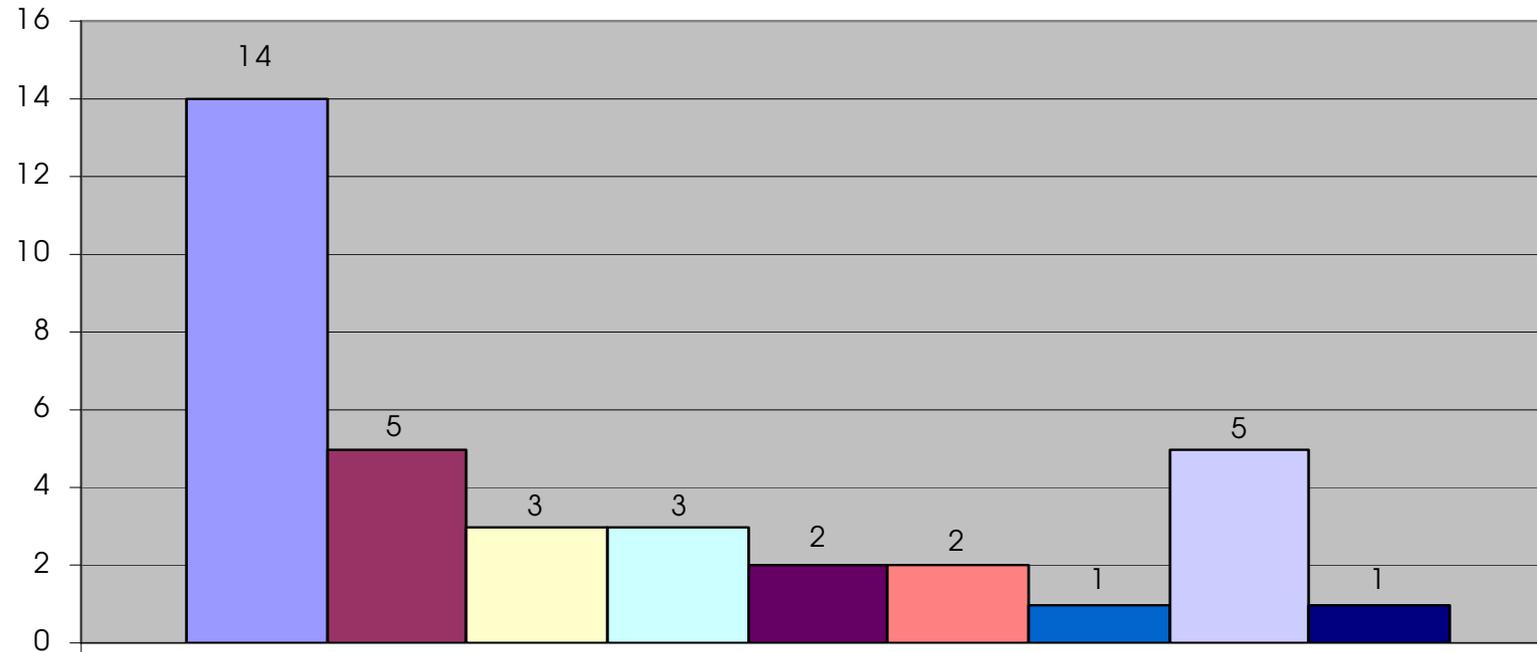
## 4.2 Handlungsfelder von Gerontologen

- Die Darstellung der Arbeitsfelder von Diplom-Gerontologen erfolgt in Bezug auf Arbeitgeber, Institution und Funktion.
- Dabei wird ausschließlich auf die aktuelle Arbeitsstelle eingegangen.

### Arbeitgeber

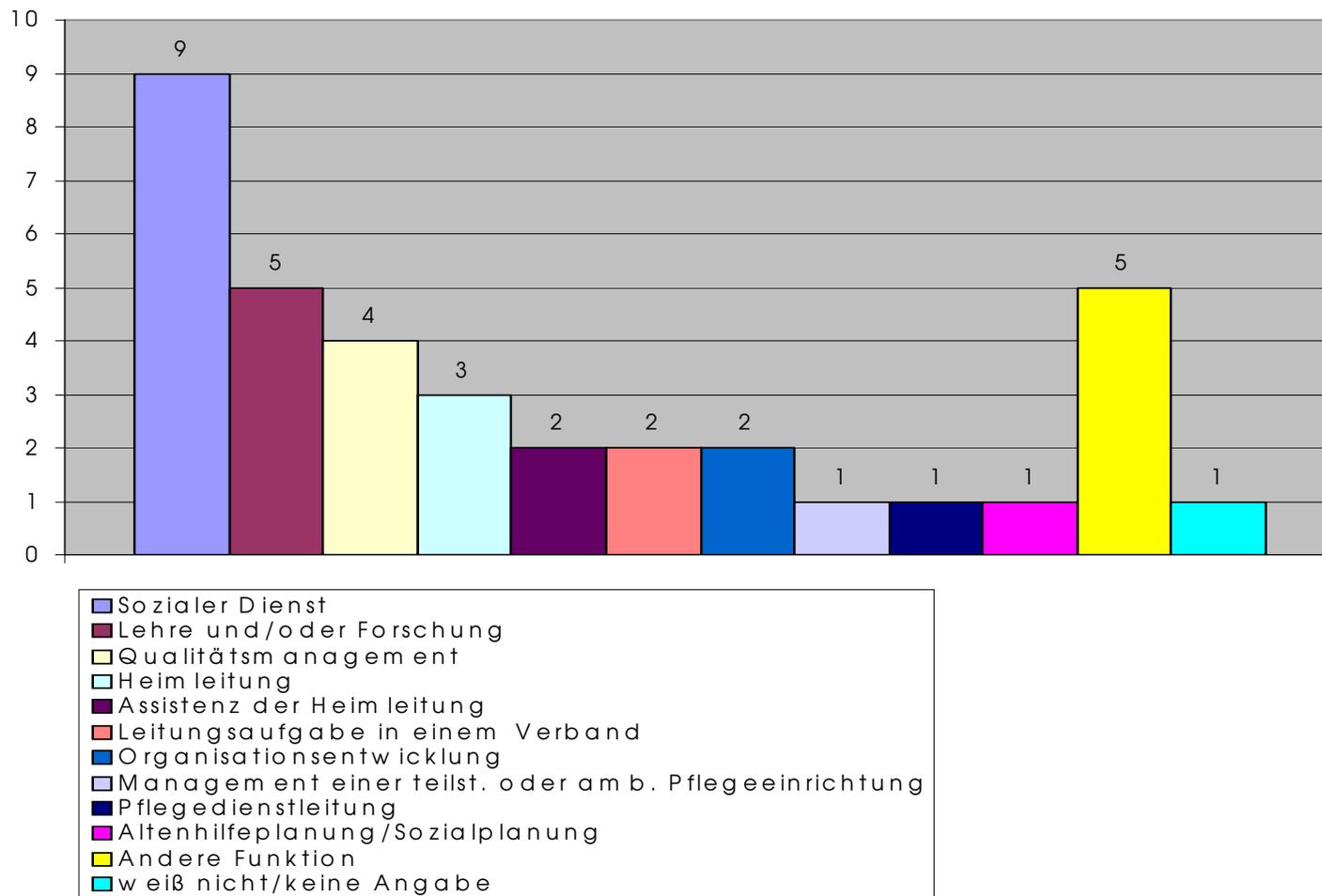


## Institution



## Funktion

- Bei den „anderen Funktionen“ handelt es sich bspw. um eine Redakteurstätigkeit, die Beratung von Interessenten bzgl. seniorengerechter Wohnräume oder um eine Kombination aus Heimleitung und Qualitätsmanagement.
- Die Inhalte der selbständigen Tätigkeiten beziehen sich auf Seniorenbildung, Ausbildung und Training sowie Pflegeberatung und Finanzdienstleistung.

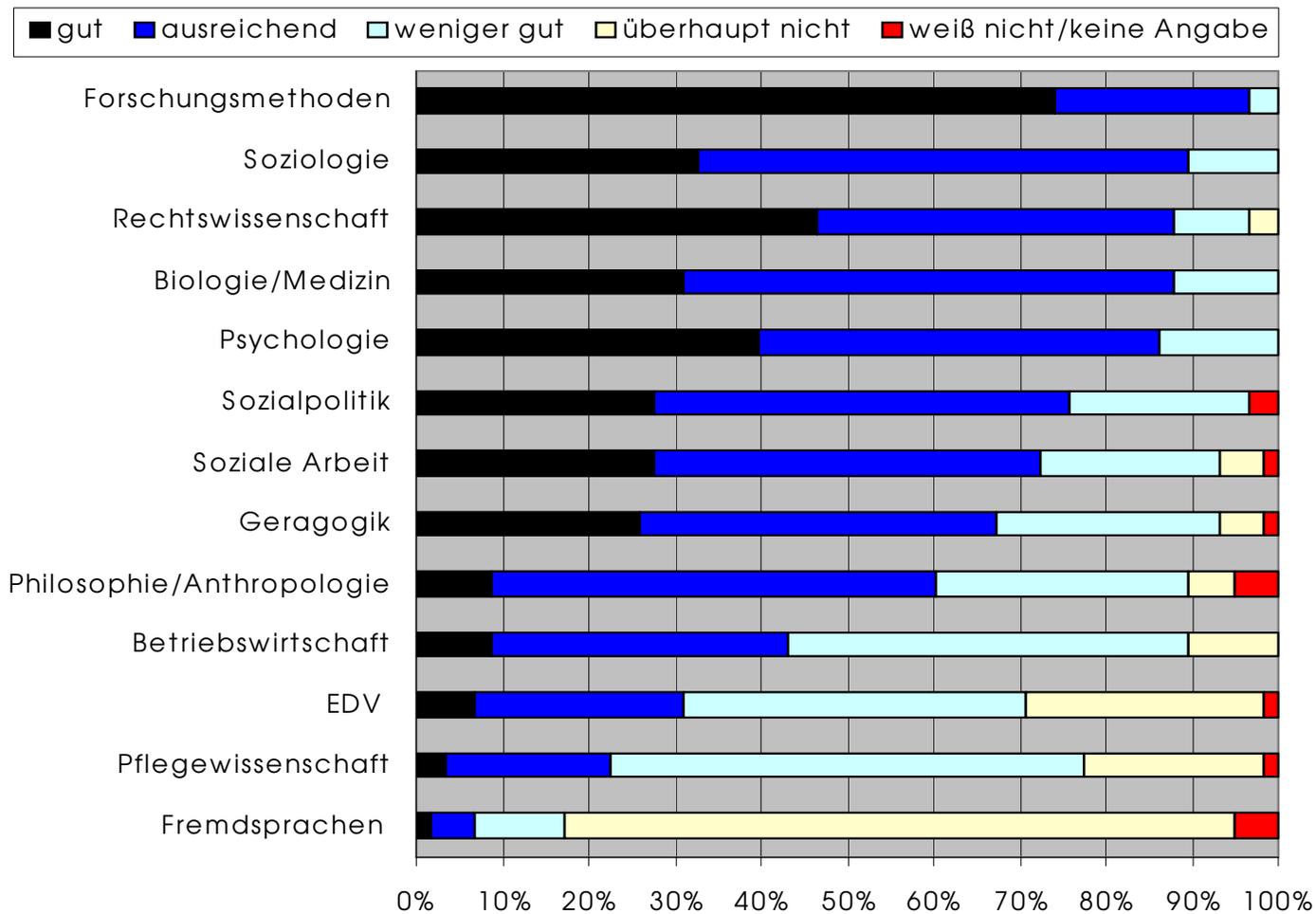


### 4.3 Arbeitsmarktorientierung der Studieninhalte

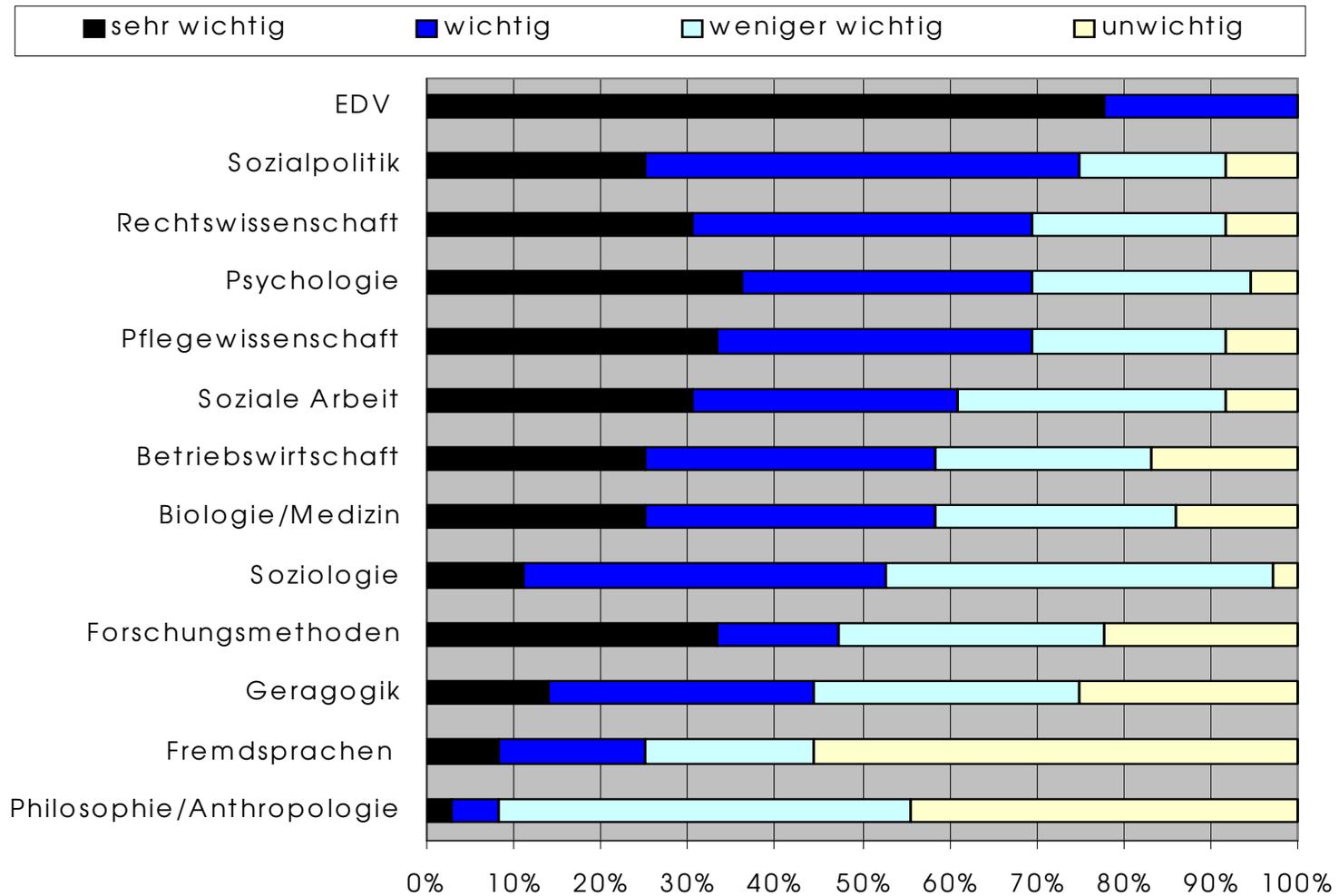
- Auf dem heutigen Arbeitsmarkt, der insbesondere durch höhere Arbeitslosenquoten und damit eine höhere Selektivität gekennzeichnet ist, wird eine gute berufliche Qualifikation zunehmend wichtiger, um die eigenen Berufschancen positiv gestalten zu können.
- In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass ein Studiengang die Anforderungen dieses engen Arbeitsmarktes möglichst umfassend erfüllt.
- Ehemalige Studierende des Studienganges können die Verbindung zwischen der Berufspraxis einerseits und den Lehrinhalten aus dem Studium andererseits herstellen. Aus diesem Grund wurden auch die Teilnehmer dieser Studie gebeten, die fachlichen Erfordernisse ihres Berufsalltages zu benennen. Zudem wurde erhoben, inwiefern die Kenntnisse und Fähigkeiten der Absolventen in bestimmten Fachgebieten und Fähigkeitsbereichen aus ihrer Sicht durch das Studium gefördert wurden.

# Arbeitsmarktorientierung des vermittelten Fachwissens

## Erworbene Fachkenntnisse

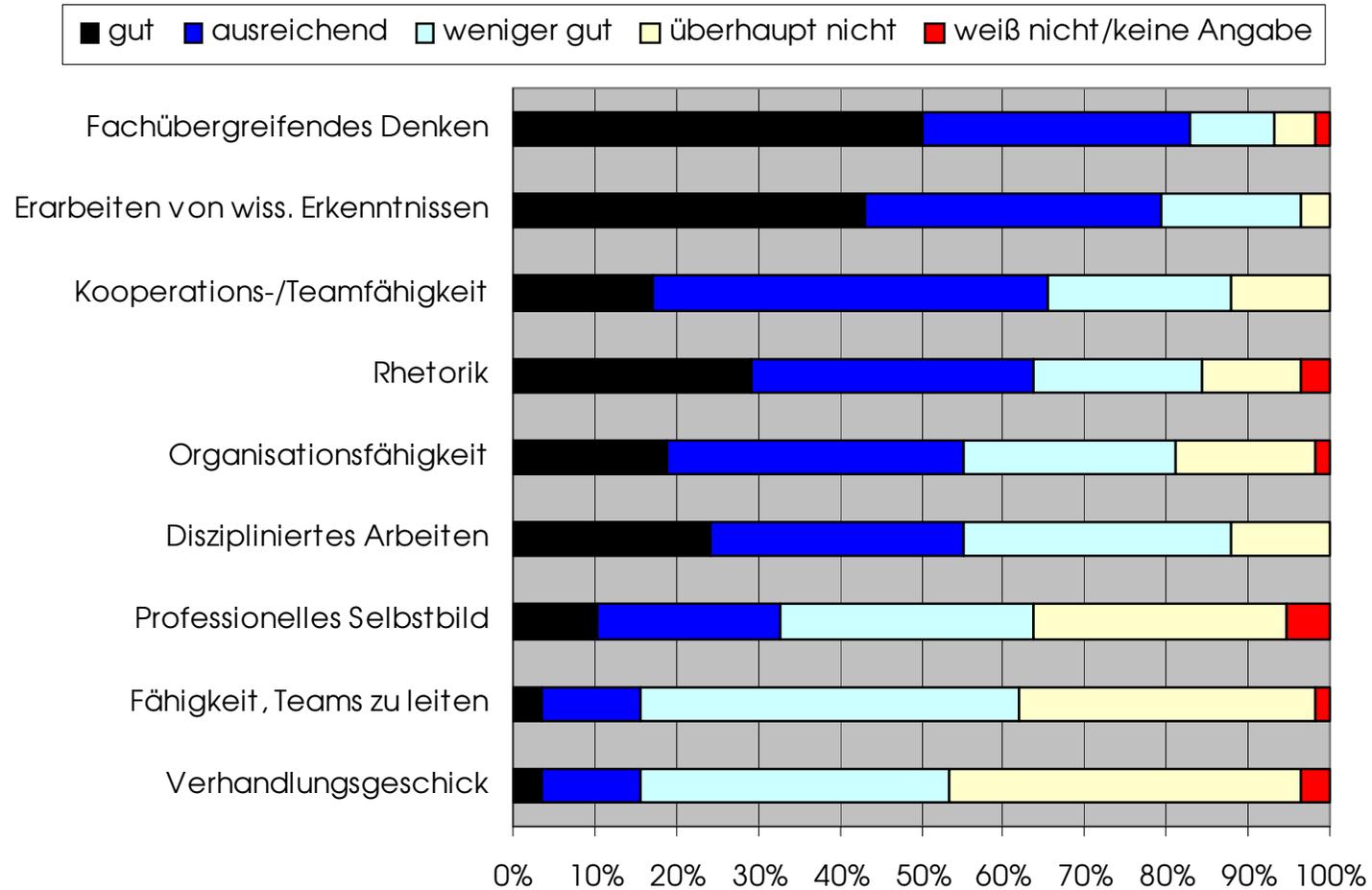


## Wichtige Fachkenntnisse

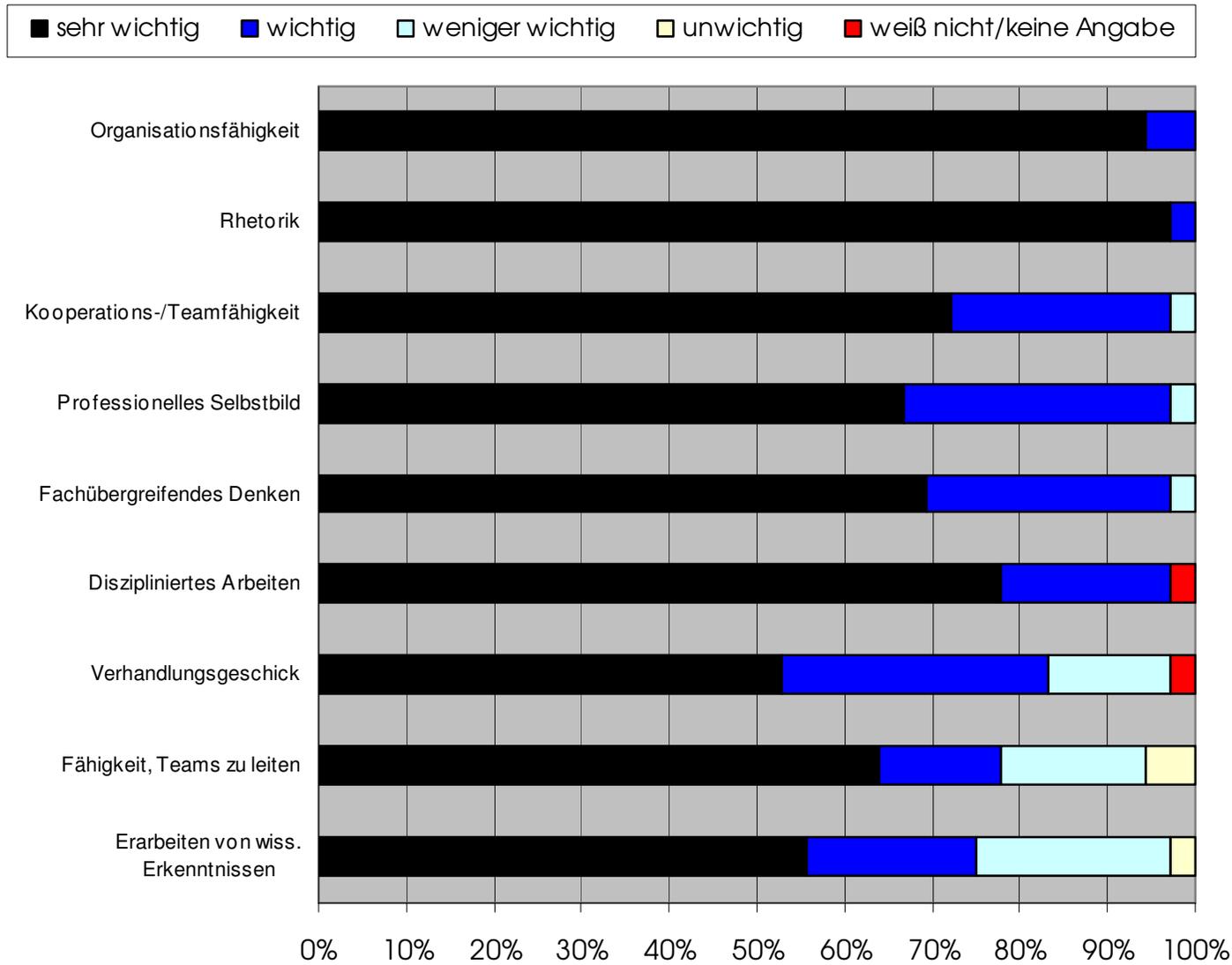


# Arbeitsmarktorientierung der vermittelten Schlüsselqualifikationen

## Erworbene Schlüsselqualifikationen



## Wichtige Schlüsselqualifikationen



## Zusammenfassung und Bewertung

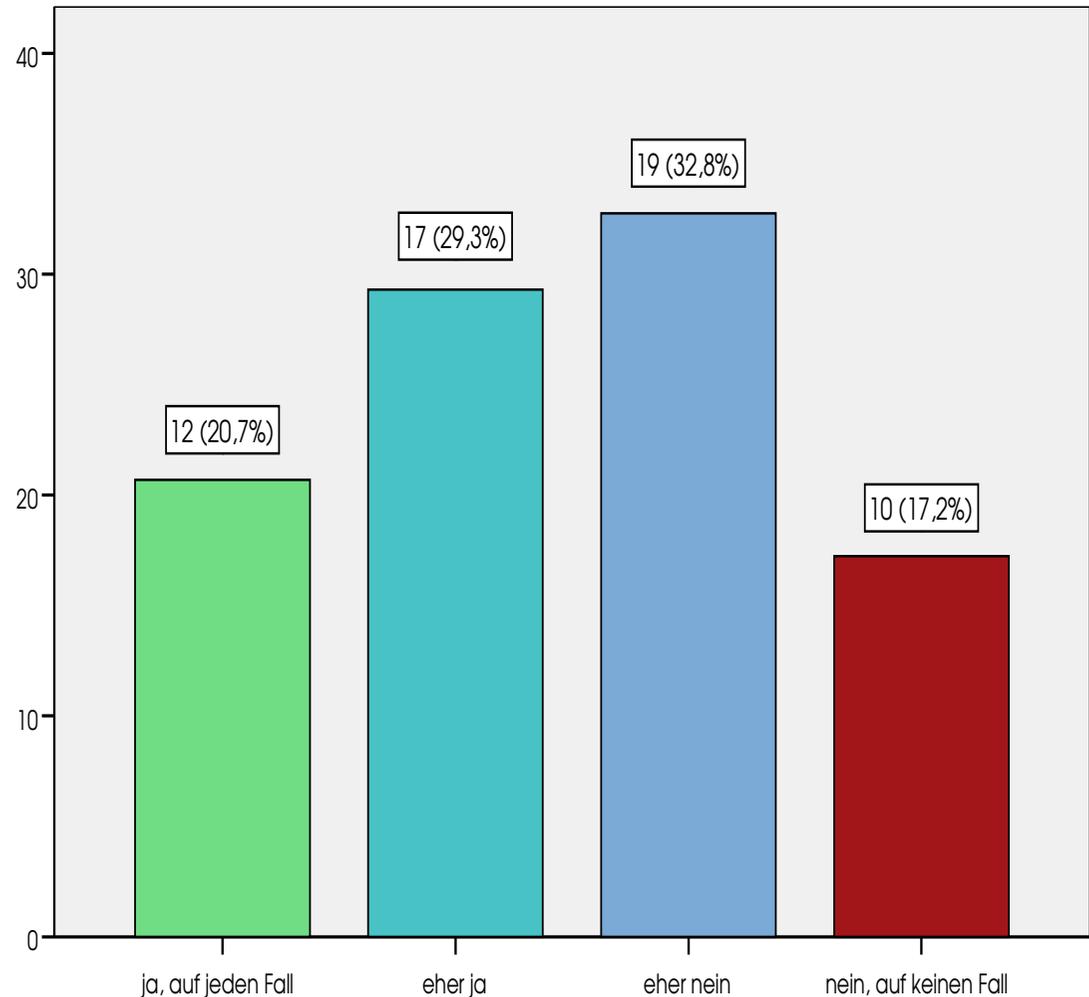
- Alle genannten Schlüsselqualifikationen werden weit überwiegend als für die Berufsausübung „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bezeichnet. Die subjektive Einschätzung der Bedeutung von Schlüsselqualifikationen mag in der Ergebnisdiskussion wenig überraschen, signalisiert doch der Begriff „Schlüsselqualifikationen“ bereits den hier bestätigten Bedeutungsanspruch.
- Einerseits können Übereinstimmungen zwischen erworbenen und im beruflichen Alltag geforderten Fähigkeiten festgestellt werden: Diese zeigen sich bei den Items „selbständige Erarbeitung von wissenschaftlichen Erkenntnissen“ (für 75% sehr wichtig oder wichtig und Lernerfolg bei 79% gut oder ausreichend) und „Fachübergreifendes Denken“ (für 97% sehr wichtig oder wichtig und für 83% guter oder ausreichender Lernerfolg).
- Anders verhält es sich bei Schlüsselqualifikationen, die sich insbesondere auf das Handeln und die Entscheidungsprozesse in herausgehobenen Positionen beziehen: Hier zeigen sich die größten Diskrepanzen bei den Items „Fähigkeit, Teams zu leiten“ (für 78% sehr wichtig oder wichtig und für 16% guter oder ausreichender Lernerfolg), „Professionelles Selbstbild“ (für 97% sehr wichtig oder wichtig und für 33% guter oder ausreichender Lernerfolg) und „Verhandlungsgeschick“ (für 83% sehr wichtig oder wichtig und für 16% guter oder ausreichender Lernerfolg).

- In der Gesamtschau zeigen die Ergebnisse also einerseits im positiven Sinne auf, dass die Absolventen in Bezug auf fachübergreifendes und damit zumindest multidisziplinäres Denken erfolgreich geschult werden.
- Die Mängel in der Vermittlung von Managementkompetenzen wie bspw. der Fähigkeit, Teams zu leiten und des Verhandlungsgeschicks verweisen hingegen auf Schwächen des Managementschwerpunktes, welche mittelfristig Reformüberlegungen nach sich ziehen müssen.
- Die schließlich festgestellte geringe Ausprägung eines professionellen Selbstbildes verdeutlicht die noch ungefestigte Wahrnehmung der Diplom-Gerontologen in der Öffentlichkeit bei einer gleichzeitig noch gering empfundenen Eigenwertigkeit. Zudem wird die Notwendigkeit einer anhaltenden Verbleibsforschung und der Erarbeitung eines Professionskonzepts als Wegbegleiter in die Zukunft der Gerontologie deutlich.

## 4.4 Bewertung der Studien- und Berufsrealität aus Sicht der Absolventen

### Wiederwahl des Studiums

Das Ziel eines Studienganges ist die Ausbildung von Akademikern für Praxis und Wissenschaft, weshalb der Erfolg einer akademischen Fachrichtung in erster Linie davon abhängig ist, ob diese Aufgabe gelingt. Eine wichtige Frage ist in diesem Zusammenhang auch die Bewertung des Studienganges durch die Absolventen, welche besonders in dem Aspekt deutlich wird, ob diese sich erneut für den gewählten Ausbildungs- und Berufsweg entscheiden würden. Zu Beginn des Fragebogens wurden daher alle Befragungsteilnehmer gebeten, zu diesem Thema Stellung zu nehmen. Das Diagramm zeigt die Verteilung der Nennungen zwischen den Ausprägungen „ja, auf jeden Fall“ und „nein, auf keinen Fall“.

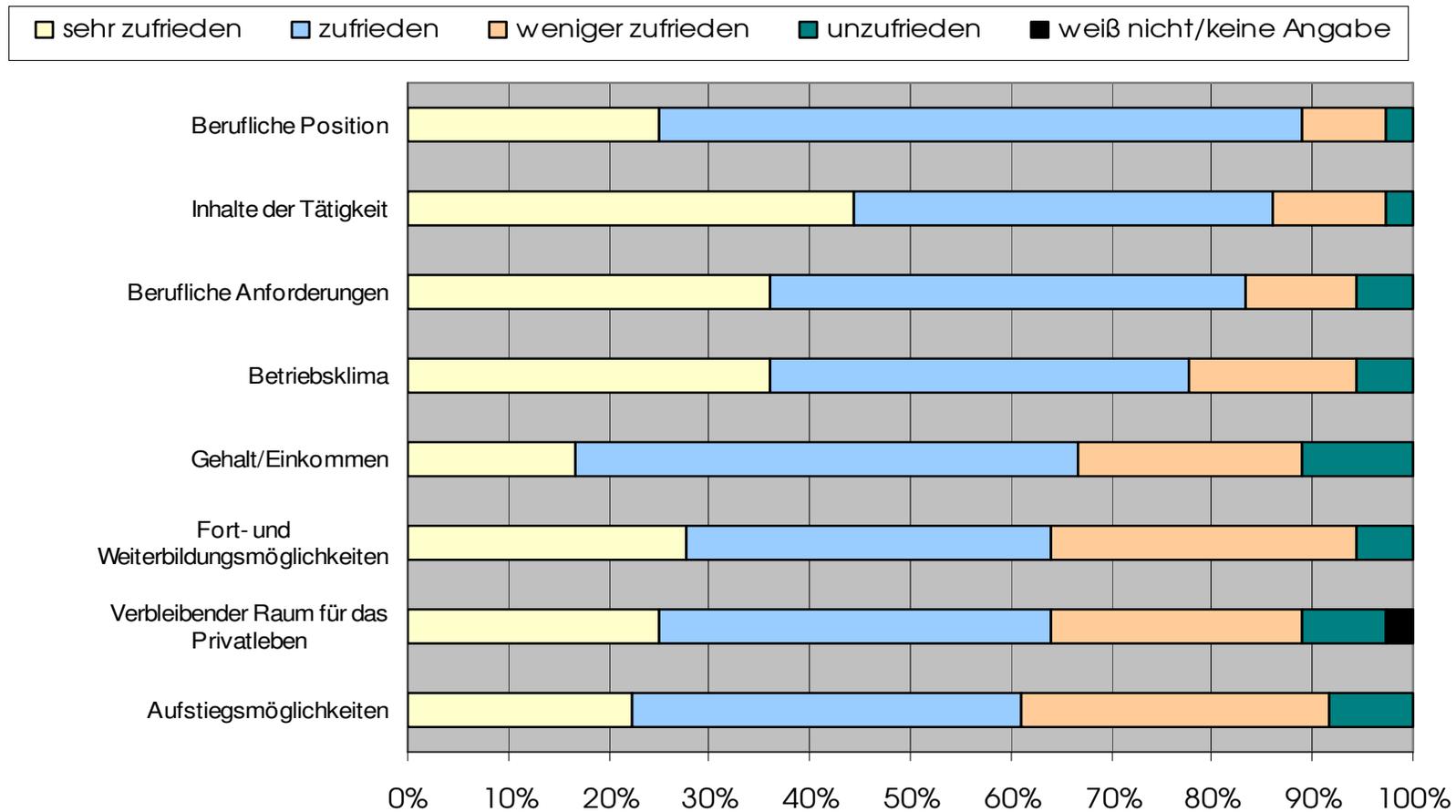


Einen großen Einfluss auf die Einstellung zum absolvierten Studiengang könnte die berufliche Situation der Diplom-Gerontologen haben. Daher wurde der Zusammenhang zwischen dem Merkmal „Erfolgreiche aktuelle berufliche Situation“ und den Äußerungen zu der Frage, ob die Absolventen das Studium noch einmal wählen würden, untersucht. Dabei zeigte sich, dass zwischen diesen Variablen in der Stichprobe ein leichter Zusammenhang besteht. Dieser ist jedoch aufgrund des berechneten Chi-Quadrat-Wertes von 1,188, welcher unter Annahme der Nullhypothese mit einer Wahrscheinlichkeit von 0,276 auftritt, als nicht signifikant einzuordnen.

		Erfolgskriterien erfüllt	Erfolgskriterien nicht erfüllt	Gesamt
„eher ja“ bis „auf jeden Fall“	Anzahl	10	18	28
	Erwartete Anzahl	8,2	19,8	
	Residuen	1,8	-1,8	
„eher nein“ bis „auf keinen Fall“	Anzahl	5	18	23
	Erwartete Anzahl	6,8	16,2	
	Residuen	-1,8	1,8	
Gesamt		15	36	51

## Arbeitszufriedenheit

Auch sind Gerontologen mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Situation überwiegend sehr zufrieden oder zufrieden. Hinsichtlich aller Einzelaspekte trifft dies auf deutlich über 50% der Absolventen zu.



## **5 Zusammenfassung und Ausblick**

Trotz verschiedener Einzelergebnisse, die auf Handlungsbedarf hinsichtlich der Studienkonzeption und insbesondere auch der Förderung eines professionellen Selbstverständnisses und einer entsprechenden Außenwahrnehmung hinweisen, hat die Untersuchung der Berufschancen und Handlungsfelder von Gerontologen gezeigt, dass der Studiengang und damit auch die Professionalisierung der Gerontologie „auf einem guten Weg“ ist.

Insbesondere haben Diplom-Gerontologen, gemessen an den Ergebnissen anderer Absolventenstudien aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich, keine gravierenden Schwierigkeiten bei Berufseinstieg und -verlauf.

Dies ist für einen jungen und bisher wenig bekannten Studiengang ein gutes Ergebnis und zeigt, dass Gerontologen ihre Kompetenzen trotz oder gerade aufgrund ihrer weitläufigen und wenig spezifischen Ausbildung gegenüber Arbeitgebern und „Klienten“ verdeutlichen können.

Für die zukünftige akademische Ausbildung von Gerontologen sind vor dem Hintergrund der erhobenen Forschungsbefunde besonders in den folgenden Bereichen Entwicklungen erforderlich:

### **Curriculumgestaltung**

- Um die Arbeitsmarktchancen von Gerontologen zu optimieren und damit zu einer Disziplinwerdung und Professionalisierung des Faches beizutragen, sollte ein Berufsprofil erarbeitet werden, das den Beitrag der Gerontologie zur Bewältigung von Aufgaben und Problemen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene hervorhebt.
- Nur durch die Betonung der fachspezifischen und -übergreifenden Fähigkeiten von Gerontologen sowohl im Kontext der Lehrplangestaltung als auch gegenüber den Studieninteressenten selbst sowie in der Folge gegenüber potentiellen Arbeitgebern kann die Transparenz entstehen, welche den Absolventen einen erfolgreichen Eintritt in das Beschäftigungssystem ebnet.
- Das Berufsprofil von Alternswissenschaftlern muss sich in einem Curriculum widerspiegeln, das sich durch wissenschafts- und praxisrelevante Lehrinhalte auszeichnet und somit in engem Zusammenhang mit der Berufsrealität einerseits und den Entwicklungen in den verschiedenen Einzeldisziplinen andererseits steht.

## Öffentlichkeitsarbeit und Kontakt zur Berufspraxis

- Die „voraussetzende Qualifikation“ (Naegele 1994) von Gerontologen beinhaltet die Schwierigkeit, dass bisher ein gesellschaftliches Bewusstsein um gerontologische Studienangebote und in der Folge die gesellschaftliche Anerkennung weitgehend fehlt.
- Neben der Erarbeitung eines Professionskonzepts muss daher in Zukunft durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit das Bewusstsein potentieller Anstellungsträger geschärft und damit eine professionelle und eigenständige Identität der Gerontologen geschaffen werden.
- Im Einzelnen können folgende Maßnahmen den Kontakt zwischen der Hochschule und den Studierenden auf der einen sowie potentiellen Arbeitgebern auf der anderen Seite fördern:
  - ✓ Ringvorlesungen von Praktikern und potentiellen Arbeitgebern;
  - ✓ Kontakt zu Altenhilfeeinrichtungen durch studienbegleitende Praxisforschung;
  - ✓ Kontaktaufnahme mit den regionalen und überregionalen Trägern von Einrichtungen der Altenhilfe;
  - ✓ Regelmäßige Beteiligung der Hochschule an Berufsmessen;
  - ✓ Veranstaltung von öffentlichen praxisrelevanten Vorträgen.

## **Zusammenarbeit der gerontologischen Institute**

- Um die Gerontologie als Praxis-, Lehr- und Forschungsdisziplin entscheidend zu stärken, sollten die gerontologischen Institute in Deutschland intensiver kooperieren.
- Bei gleichzeitiger Betonung individueller Studienprofile sollte eine Rahmenprüfungsordnung erarbeitet werden (Karl et al. 2002). Die Konzeption gemeinsamer Richtlinien für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann und sollte insbesondere aus Anlass der stattfindenden Neuorientierung in Richtung auf gemeinsame europäische Grundlagen (Bachelor- und Masterprogramme) fokussiert werden.

## **Weitere Absolventenstudien**

- Eine Bestrebung, die Professionalisierung von Gerontologen zu forcieren, schließt die stetige Analyse von Arbeitsmarktveränderungen und die immer wieder neu zu überprüfende Anpassung der Lehrinhalte und Unterstützungsstrukturen ein.
- Die Gerontologie ist eine sehr junge und aufgrund der bisher geringen Eigenständigkeit nicht selten deutlich kritisierte Wissenschaft, in welcher dennoch starke Disziplinwerdungs- und Professionalisierungsbestrebungen auf sich aufmerksam machen. Die Notwendigkeit einer intensiven Verbleibsforschung bleibt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Aufgabe, um die Verbindung zur beruflichen Praxis in Zukunft als Parameter der gerontologischen Wissenschaft im Blick zu behalten.

## 6 Literaturhinweise

- BOTTKE, W. (1998): Hochschulreform mit gutem Grund? Augsburger Universitätsreden 35. Eigenverlag.
- FOWLER, F. J. (2001): Survey research methods (3. Auflage). London: Sage.
- KARL, F. et al. (2002): Studienreform und Leitdisziplin. In: Karl, F./Zank, S. (Hrsg): Zum Profil der Gerontologie. Beiträge aus Tagungen der Gesellschaft für sozial- und verhaltenswissenschaftliche Gerontologie in der DGGG 2000-2002. Kasseler Gerontologische Schriften Band 30. Eigenverlag. (S. 57-66)
- KOLLEK, B./MANTEY, C. (2005): Wie gut bereitet das Studium auf den Beruf vor? Eine Befragung von ehemaligen Studierenden der Sozialen Arbeit. In: Soziale Arbeit. 2/2005. (S. 63-67)
- MINKS, K.-H./FILARETOW, B. (1996): Berufliche Integration von jungen Sozialwissenschaftlern. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung. In: Artus, H. M./Herfurth, M. (Hrsg.): Soziologielehre in Deutschland. Lehre, Studium, Beruflicher Verbleib, Lehrangebot, Studien- und Prüfungsordnungen. Opladen: Leske + Budrich. (S. 121-141)
- NAEGELE, G. (1994): Hochschulausbildung für Soziale Gerontologen – einige Anmerkungen zum „Kasseler Modell“. In: Karl, F./Schmitz-Scherzer, R. (Hrsg.): Soziale Gerontologie – Wissenschaft und Praxis. Kasseler Gerontologische Schriften Band 15. Eigenverlag. (137-159)
- SCHNELL, R./HILL, P. B./ESSER, E. (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung (7. Auflage). München: Oldenbourg.
- THEOBALD, A. (2000): Das World Wide Web als Befragungsinstrument. Wiesbaden: Gabler.
- WISCHMEIER, I. (2004): Berufseinstieg und Berufsverbleib Augsburger Diplom-Pädagoginnen und –Pädagogen. Wiesbaden: VS Verlag.