

Faktoren des Leistungsverhaltens von Hochschulabsolventen: Kurzbericht von SIS 6

Kasek, Leonhard

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kasek, L. (1980). *Faktoren des Leistungsverhaltens von Hochschulabsolventen: Kurzbericht von SIS 6*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-375855>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



**Faktoren des Leistungsverhaltens von Hochschulabsolventen.
Kurzbericht SIS 6**

**Leonhard Kasek
Abteilung Studentenforschung**

November 1980

Auftraggeber: Zentralrat der FDJ
Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen

Population: 506 Absolventen der in die Studenten-Intervall-
studie (SIS) einbezogenen Einrichtungen

Methode: schriftliche anonyme Befragung mittels Post-
wurfsendung

Zeitpunkt der Befragung: 1979

Bericht: Leonhard Kasek unter Verwendung von Ausarbei-
tungen von Dr. sc. Kurt Starke, Dr. Achim Hoffmann,
Dr. Gustav-Wilhelm Bathke, Dr. Heinz Schauer,
Dr. sc. Manfred Rochlitz

Gesamtverantwortung: Prof. Dr. habil. Walter Friedrich

Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht informiert über einige ausgewählte Ergebnisse der 7. Etappe (SIS 6) der Studentenintervallstudie des ZIJ. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Faktoren, die die Leistungsfähigkeit der Absolventen unmittelbar beeinflussen.

Das Ziel dieser Studie besteht darin, die Persönlichkeitsentwicklung der Studenten im Studium und beim Übergang in die Praxis zu untersuchen. Darüber hinaus zielten die beiden Absolventenuntersuchungen (SIS 5 zwei Jahre nach Studienende und SIS 6 fünf Jahre nach Studienende) auf die Bewährung der Absolventen in der Praxis und Faktoren ihrer Leistungsfähigkeit.

Der vorliegende Bericht basiert auf umfangreichen Berichten, die am ZIJ vorliegen. Weitere Analysen, die speziellen Fragen einzelner Tätigkeitsgruppen und Faktoren der Leistungsbereitschaft gewidmet sind, sollen 1981 vorgenommen werden.

0. Population

Fünf Jahre nach Studienende haben im zweiten Halbjahr 1979 506 Absolventen an einer weiteren Etappe (SIS 6) unserer Studentenintervallstudie teilgenommen. Sie verteilen sich wie folgt:

<u>%</u>	<u>n (Anzahl)</u>	<u>davon % weiblich</u>
HSW/Akademie	46	50
Volksbildung	80	80
Gesundheitswesen	40	58
Industrie	236	34
Staatsapparat/ges. Org.	37	43
sonstige	59	47
SIS 6 gesamt	506	46

Die Absolventen waren zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt 28 Jahre alt. Verheiratet sind 80 %, davon 5 % das zweite und 1 % das dritte Mal. Geschieden (und noch nicht wieder verheiratet) sind 5 %, die restlichen 15 % sind noch ledig. Etwa die Hälfte von ihnen hat auch keinen festen Partner.

42 % haben ein Kind, 34 % zwei und 2 % drei. Mit 1,2 Kindern pro Familie liegen die Absolventen damit nach wie vor weit unter dem Republikdurchschnitt.

Die SIS 6-Population ist annähernd repräsentativ für die Gesamtpopulation der in die SIS insgesamt einbezogenen ehemaligen Studenten. Am größten sind die Abweichungen beim Geschlecht. Gegenüber der Gesamtpopulation haben an SIS 6 4 % mehr männliche Absolventen teilgenommen.

Ideologisch positive sind etwas überrepräsentiert, desgleichen Absolventen, die von Problemen belastet werden, bei deren Bewältigung sie von der Gesellschaft Hilfe erwarten. Die Unterschiede sind aber noch geringer als beim Geschlecht.

Die Zuordnung der Bögen zu den früheren Ergebnissen ist gewährleistet.

1. Einstellung zum Studium und zum Bildungsweg

1.1. Im Überblick fällt auf, daß die Urteile der Absolventen nach etwa 5 Jahren Berufspraxis in der Tendenz mit dem Urteil der Studienabgänger (SIS 4) und mit dem der Absolventen nach etwa 2 Jahren Berufspraxis übereinstimmen. Es sind nur wenige durchgreifende Änderungen der Meinungen über Niveau und Effektivität des Studiums festzustellen. Auch nach längerer beruflicher Erfahrung bleibt also das relativ kritische Urteil über wesentliche Aspekte der Erziehung und Ausbildung bestehen.

Allerdings erfolgt eine weitere allgemeine Negativierung des Urteils über das Studium. Es gibt keinen Bereich der Erziehung und Ausbildung, der (gegenüber SIS 5) nach der beruflich-praktischen Einarbeitungszeit nicht negativer beurteilt wird. Es ist aus unserer Sicht nicht eindeutig zu beantworten, warum das Urteil der ehemaligen Studenten über ihr Studium sich so eindeutig und kontinuierlich verschlechtert. Sicherlich spielen eine realistischere Anforderungssicht und die Tatsache, daß viele Absolventen sich mittlerweile in Leitungsfunktionen und bei anspruchsvolleren Aufgaben bewähren müssen, eine große Rolle. Darüber hinaus dürften hierauf aber auch übergreifende Prozesse einwirken, die sich unter anderem auch in der geringen Bereitschaft der Abiturienten, bestimmte Fächer zu studieren, und im gesunkenen reflektierten Ansehen vieler Hochschulberufe auswirken.

Die folgende Tabelle gibt einen allgemeinen Überblick:

Tab. 1: Urteile über das Studium (Rangfolge)

Denken Sie bitte an Ihr Studium an der Sektion

Inwieweit hat man von Ihnen verlangt

Tabelle enthält jeweils POS 1 + 2

%	SIS 5	SIS 6	posit. Urteil	negat. Urteil
1 Einprägen von Tatsachen, Fakten	75	67	18	34
2 festen sozialistischen Klassenstandpunkt	76	65	18	32
3 selbständiges Arbeiten	64	59	24	33
4 Aktivität in der gesellschaftlichen Arbeit	58	47	20	38
5 schöpferisches Denken	41	38	26	32
6 Zusammenarbeit mit Kommilitonen	44	31	23	37
7 Liebe zum Beruf	38	29	24	44
8 fachlich-handwerkliche Fertigkeiten	31	15	21	46
9 Leiterqualitäten	17	11	23	41

Starke Kritik wird an der Praxisverbundenheit des Studiums geübt. Wesentliche Aspekte sind dabei ein beruflich als unnötig empfundener Wissensballast (v. a. Mediziner und in der Industrie Tätige), die Gestaltung der Praktika, die berufspraktischen Bezüge und Beispiele in den Lehrveranstaltungen und die Praxiskenntnisse der Lehrkräfte.

Neben vielen berechtigten Hinweisen drückt sich hierin auch ein deutlicher Hang zum Praktizismus und zur Unterschätzung theoretischen Grundlagenwissens durch die Absolventen aus.

Kritisch fallen auch die Urteile über die politische Erziehung und das marxistische Grundlagenstudium aus.

Zugleich wird sichtbar! Die Absolventen sind weniger als vor 3 Jahren in der Lage, aktuelle Ereignisse richtig zu interpretieren.

Die politischen Ereignisse sind für sie weniger durchschaubar. Daraus resultieren auch wachsende Unsicherheiten im politischen Auftreten. Die insgesamt soliden Kenntnisse in den Gesellschaftswissenschaften reichen nach Auffassung der Absolventen nicht aus, um Ursachen und Bedingungen aktueller Ereignisse selbständig zu erkennen und daraus Folgerungen für das eigene Handeln abzuleiten. Mehr als bisher kommt es darauf an, die Studenten im MLG zu politischem Denken zu befähigen und den Marxismus lebensnah zu vermitteln.

Insgesamt geht es aus unserer Sicht neben der fachlichen Effektivierung besonders um

- Vorbereitung auf Leitungverantwortung und eng damit zusammenhängend
- Arbeit mit den Menschen (Kommunikationsanforderungen)

1.2. Ähnlich wie bei der Bewertung des Studiums werden auch die Urteile über den eingeschlagenen Bildungsweg kritischer, 55 % würden unbedingt das Abitur ablegen. Vor drei Jahren (SIS 5) waren es noch 64 %. 37 % (gegenüber 42 % bei SIS 5) würden unbedingt wieder ein Studium aufnehmen. Nur 14 % (SIS 5 21 %) würden unbedingt wieder dasselbe Fach studieren. Bezüglich der Einstellung zum Bildungsweg gibt es naturgemäß große Fachrichtungsunterschiede.

Tabelle 2 siehe Blatt 7

Der Rückgang des Durchschnittsniveaus der Identifikation mit dem gewählten Studienfach von SIS 5 zu SIS 6 ist sicher nicht nur negativ zu werten. Er hängt zweifellos auch damit zusammen, daß viele Absolventen inzwischen interessante, gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten gefunden haben, die mit dem Studienfach nichts mehr zu tun haben. Dies wird sich sicher noch verstärken. Dabei darf aber nicht übersehen werden, daß ein wachsender Teil von sich unterfordert und insgesamt mit ihrer Tätigkeit unzufriedener überhaupt nicht mehr studieren würde. Diese Haltung strahlt zweifellos auf die vor der Bewerbung stehenden Abiturienten aus.

Tab. 2: Identifikation mit dem Studienfach

Würden Sie - falls Sie die Wahl hätten - wieder dasselbe Fach studieren?

- 1 ja, unbedingt
- 2 ja, wahrscheinlich
- 3 möglichst nicht
- 4 nein, keinesfalls
- 5 schwer zu sagen

Rangfolge	Sektionen	1	2	(1+2)
1.	KMU Medizin	58	25	(83)
2.	KMU Rechtswissenschaft	18	62	(80)
3.	PH Leipzig	16	56	(72)
4.	PH Zwickau	16	41	(56)
5.	KMU Geschichte	11	53	(64)
6.	KMU Mathematik	11	35	(46)
7.	HfV Dresden	7	59	(66)
8.	TH Magdeburg	7	50	(57)
9.	HfÖ Berlin	7	45	(52)
10.	TH Merseburg	6	44	(50)
11.	KMU Chemie	6	38	(44)

Es kann auch nicht befriedigen, daß doch ein ganzer Teil derjenigen, die fachgerecht eingesetzt wurden, auch unter Praxisbedingungen keine Beziehungen zum Fach findet. Es ist eine Legende, daß erst in der Praxis die Einstellung zum Fach wirklich entsteht. Sie ist - in den meisten Fällen - im Grunde schon vor Beginn des Studiums vorhanden und verändert sich bei den meisten Studenten in der Grundrichtung kaum. Das zeigt erneut, wie notwendig es ist, dann auf die Einstellung zum Fach und auch zum Beruf Einfluß zu nehmen, wenn sich diese herausbildet - und das ist in den meisten Fällen weit vor Beginn des Studiums der Fall. So sind zum Beispiel Absolventen, die einen ähnlichen Beruf haben wie ihre Eltern, die von ihren Eltern während des Studiums fachlich unterstützt werden konnten, stärker berufs- und tätigkeitsverbunden als andere Studenten. Auch eine Tätigkeit vor Beginn des Studiums wirkt sich günstig aus.

Die Beziehungen zwischen Herkunftsbedingungen und Bildungsweg einerseits mit verschiedenen Persönlichkeitsqualitäten andererseits sind keinesfalls als lineare Abhängigkeiten zu verstehen. Hier liegen vielfältige Vermittlungen vor, die im weiteren Forschungsprozeß herauszuarbeiten sind.

1.3. 28 % der Absolventen fühlen sich mit ihrem Beruf sehr stark verbunden, wobei es wie schon bei der Identifikation mit dem Studienfach erhebliche, aber z. T. andersgeartete Unterschiede zwischen den Fachrichtungen gibt. So identifizieren sich die Mathematiker relativ stärker mit ihrem Studienfach als mit ihrem Beruf. Bei den Ökonomen verhält es sich umgekehrt. Veränderungen der Berufsverbundenheit sind von vielen Faktoren abhängig. Ganz entscheidend sind der fach- und qualifikationsgerechte Einsatz und die beruflichen Erfolge. Eine Identifikation mit der Tätigkeit vermag bei fachgerecht Eingesetzten die Verbundenheit mit dem entsprechenden Beruf zu verbessern. Auch zwischen dem reflektierten Ansehen des Berufes und der Verbundenheit mit ihm bestehen enge Zusammenhänge. Das vermutete öffentliche Ansehen des Berufes wirkt sich offenbar stark auf die Einstellung aus. Durchaus nicht alle Absolventen sind der Ansicht, daß ihr Beruf in der Gesellschaft hoch angesehen sei. In vielen Fachrichtungen treffen die meisten Absolventen sogar erhebliche Einschränkungen. Damit werden Ergebnisse unserer Untersuchungen STUDENT UND STUDIUM (1977) und STUDENT 79 bestätigt, nur daß die Absolventen noch kritischer urteilen als Studenten. Nach fünfjähriger Tätigkeit sagen nur 13 % der Absolventen ohne Einschränkung, daß ihr Beruf in der Gesellschaft hoch angesehen sei. Von den in der Industrie Eingesetzten sind es sogar nur 6 %, von den Mathematikern ganze 3 %!

2. Leistungsbereitschaft

Ein guter Indikator für die Leistungsbereitschaft ist die Verbundenheit mit der Tätigkeit. Fühlten sich zwei Jahre nach Studienende (SIS 5) 22 % sehr eng mit ihrer Tätigkeit verbunden (in Pos. 1 + 2 53 %), so sind es nach fünf Jahren (SIS 6) 28 % (in Pos. 1 + 2 66 %). Der Teil der Absolventen, der sich völlig unzufrieden von der derzeitigen Tätigkeit distanziert, ist sehr klein.

Bei 46 % hat gegenüber SIS 5 die Verbundenheit mit der Tätigkeit zugenommen! Nur 15 % sind unzufriedener. Auch andere Indikatoren belegen: die Leistungsbereitschaft ist trotz aller im einzelnen vorhandenen Probleme erheblich gewachsen. Diese Entwicklung wird unter anderem durch folgende Faktoren beeinflusst:

2.1. Niveau der Anforderungen.

Für 33 % der Absolventen hat sich in den vergangenen drei Jahren das Niveau der Tätigkeit erhöht, für 14 % verringert und fünf Jahre nach Studienende sagen 47 % der Absolventen, daß das Niveau ihrer Tätigkeit Hochschulabschluß erfordere. Das sind nach den wissenschaftlich Tätigen vor allem die jungen Ärzte (90 %), die Lehrer (75 %), dagegen weniger die in der Industrie Tätigen (27 %). Besonders problematisch ist, daß nur 27 % !! der in der Forschung und Entwicklung (Industrie) Tätigen von ihrer Tätigkeit sagen, daß sie Hochschulbildung erfordere. Im Mittel wird ein Viertel (junge Wissenschaftler) bis 57 % (unmittelbar in der Produktion Tätige) der Arbeitszeit für Tätigkeiten verwandt, die kein Hochschulstudium erfordern. Von den Absolventen, deren Tätigkeit ein hohes Niveau hat, wird folgendes erheblich stärker gefordert:

- das fachliche Wissen selbständig vertiefen,
- schöpferisch denken, sein Wissen anderen vermitteln,
- aktuelle Ereignisse marxistisch interpretieren.

Der Schwerpunkt liegt eindeutig auf kognitiven Prozessen, dagegen werden soziale Kommunikationsanforderungen unterschätzt. Etwas vereinfacht gesagt, gilt: die Absolventen bezeichnen ihre Tätigkeit dann als niveaugerecht, wenn sie das, was sie im Studium gelernt haben, anwenden können. Um das Niveau der Tätigkeit zu erhöhen, kommt es daher nicht nur darauf an, von den Absolventen mehr schöpferische Leistungen zu fordern, sondern auch die Arbeit mit den Menschen aufzuwerten und sie besser theoretisch zu fundieren. Dazu sollten im Studium die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden.

Der qualifikationsgerechte Einsatz ist nicht primär ein Absolventenproblem. Grundlegende Veränderungen hängen davon ab, inwieweit es in den Betrieben gelingt, die Arbeit insgesamt auf

ein höheres wissenschaftliches Niveau zu heben und nach langfristigen wissenschaftlichen Konzeptionen zu arbeiten. Darüber hinaus gilt es, das Leistungsprinzip bei der Kaderarbeit konsequenter durchzusetzen: Gegenwärtig haben in der Industrie 32 % der Absolventen Planstellen, für die von vornherein keine Hochschulbildung vorgesehen ist. Weitere 24 % meinen ebenfalls, daß für ihre Tätigkeit ein Fachschulabschluß genüge. Von den unmittelbar in der Produktion Tätigen halten nur 14 % !! ein Hochschulstudium für erforderlich, um die ihnen übertragenen Aufgaben zu bewältigen. Hier liegt die Hauptursache dafür, daß viele Absolventen ⁿwenig geneigt sind, unmittelbar in der Produktion zu arbeiten.

Es kommt also nicht nur darauf an, den Absolventen Hochschulplanstellen zu vermitteln, sondern vor allem darauf, den wissenschaftlich-technischen Fortschritt in den Betrieben konsequenter durchzusetzen und dabei den Absolventen verantwortungs- und niveauvollere Aufgaben zu übertragen.

2.2. Übernahme von Leitungsfunktionen.

Gegenüber SIS 5 hat die Anzahl der männlichen Leiter um 10 % zugenommen, die der weiblichen ist konstant geblieben. Zugespielt läßt sich also für die ersten 5 Tätigkeitsjahre formulieren: Junge Frauen werden entweder sofort Leiter oder (vorläufig) überhaupt nicht. Mit Übernahme einer Leitungsfunktion wächst in der Regel die Leistungsbereitschaft (und damit meistens die Leistung) stark an. Das gilt auch für die Absolventen, die sich unmittelbar darauf vorbereiten, Leiter zu werden. In einer langfristigen Kaderarbeit und in einer engen Verbindung zwischen Leistung und Entwicklungsmöglichkeiten liegen große Reserven für die Stimulierung der Leistungsbereitschaft.

Auf zwei Probleme soll in diesem Zusammenhang kurz hingewiesen werden:

Problem 1:

Mit Übernahme einer Leitungsfunktion treten kurzfristig gehäuft Schwierigkeiten im Umgang mit den Kollegen auf. Es gelingt den Leitern aber in der Regel recht schnell, diese zu meistern. Dabei besteht gegenwärtig die Gefahr, daß sich wegen der vielfach kaum vorhandenen Grundkenntnisse und Fähigkeiten bezüglich

der Menschenführung ein von Routine und Pragmatismus geprägter Führungsstil ausgebildet, der es dem betreffenden Leiter kaum erlaubt, die Reserven für die Leistungsbereitschaft auszuschöpfen, die in den sozialen Beziehungen stecken. Viele junge Leiter konzentrieren sich in ihrer Arbeit etwas einseitig auf die Verwaltung von Sachen und zu wenig auf die Führung von Menschen.

Problem 2:

Besonders groß erscheint die Belastung vor allem der Absolventen, die als Leiter mit weiteren unterstellten Leitern tätig sind (im folgenden kurz als große Leiter bezeichnet). Im Mittel benötigen sie pro Woche die Hälfte ihrer Arbeitszeit für Routine-tätigkeiten, die keinen Hochschulabschluß erfordern. Die großen Leiter verwenden damit pro Woche ca. 5 Stunden mehr für solche Tätigkeiten als alle anderen Absolventen. Diese Zeit geht für konzeptionelle, strategische Arbeit verloren. Dazu kommt, daß sich ca. zwei Drittel der großen Leiter quantitativ mehr oder weniger überlastet fühlen. Auch diese Überlastung einer Reihe von Leitern mit operativer Arbeit und Routinetätigkeiten führt dazu, daß sie strategische Aufgaben aus dem Blick verlieren und daher die kreativen Potenzen ihrer Mitarbeiter häufig nicht im notwendigen Maße ausschöpfen können. Wissenschaftlich-technischer Fortschritt wird so leicht ein Opfer der Tagesaufgaben.

2.3. Inhalt der Tätigkeit.

Die in der Industrie tätigen Absolventen verwenden im Durchschnitt ihre Arbeitszeit wie folgt (Durchschnitt pro Woche): Teilnahme an Anleitungen, Arbeitsbesprechungen u. ä. 4 Std.; Schreiben von Berichten, Ausfüllen von Formularen u. ä. 5 Std.40 Min.; effektive Erledigung der sonstigen Tätigkeitsanforderungen 23 Std.; Ausfallzeiten (wegen schlechter Arbeitsorganisation, Störungen, Ermüdung usw.) 3 Std. 50 Min.; Qualifizierung/Weiterbildung 2 Std. 20 Min.; Arbeit an (eigenen) Neuer^evorschlägen 1 Std.; gesellschaftliche Tätigkeit 2 Std. 50 Min. Je mehr Zeit für Anleitungen, Berichte gebraucht wird, je mehr Ausfallzeiten und je weniger Zeit für die "eigentliche" Tätigkeit, desto mehr fühlen sich die Absolventen unterfordert. Das Zeitbudget wird stark vom Leiter beeinflusst. Je niedriger die Qualifikation des Leiters

desto mehr Zeit wird für Teilnahme an Arbeitsbesprechungen, Anleitungen u. ä. sowie das Schreiben von Berichten verwandt, auch die Ausfallzeiten steigen mit sinkender Qualifikation des Leiters etwas. Dafür verringern sich die Zeiten für Weiterbildung, Neuerntätigkeit und für die eigentliche Arbeit.

2.4. Leistungsmotivation.

Die Ziele, die die Absolventen in ihrer Tätigkeit verfolgen, haben entscheidenden Einfluß auf die Leistungsbereitschaft und auf die Entwicklung der Einstellung zur Tätigkeit insgesamt. Kein Leiter vermag seine Mitarbeiter zu Höchstleistungen zu führen, wenn seine Bemühungen nicht auf entsprechende Leistungsziele der Absolventen stoßen. Tabelle 3 gibt einen Überblick über wichtige Ziele, die die Absolventen mit ihrer Tätigkeit verfolgen. Ob und inwieweit die in Tabelle 3 angeführten Ziele die Leistung positiv beeinflussen, hängt davon ab, inwieweit hohe Leistungen von den Absolventen als Mittel erkannt werden, ihre Tätigkeitsziele zu erreichen und welche Möglichkeiten sie zur Befriedigung ihrer Bedürfnisse haben, ohne in der Tätigkeit viel zu leisten. In diesem Sinne liegt in der konsequenten Durchsetzung des Leistungsprinzips (nicht nur bei der Entlohnung) der beste Weg, die Leistungsbereitschaft optimal zu stimulieren. Tabelle 3 siehe Blatt 14.

Besonders wichtig für hohe Leistungen sind folgende Ziele:

- einen eigenständigen Beitrag auf dem eigenen Fachgebiet leisten,
- ein über den Betrieb hinaus geachteter Fachmann zu werden,
- in fachlicher Hinsicht Überdurchschnittliches leisten,
- aus Freude und Interesse am Fach arbeiten,
- sich aktiv für die Überwindung von Mängeln in der Arbeit einsetzen,
- zur Entwicklung unseres Staates beitragen.

Diese Ziele bilden sich schon sehr früh heraus. Pädagogische Arbeit muß also schon vor dem Studium ansetzen. Dabei sehen wir folgende Schwerpunkte:

- a) Der Anspruch an die eigene Arbeit muß zielstrebig erhöht werden. Wir brauchen mehr Absolventen und Studenten, die auf ihrem Gebiet Überdurchschnittliches leisten wollen.

- b) Es genügt nicht, die künftigen Hochschulkader dazu zu erziehen, jeden Auftrag zu erfüllen. Genauso wichtig ist, Absolventen heranzubilden, die sich selbst hohe Aufgaben stellen und danach streben, die DDR zu stärken, auch wenn das im konkreten Fall niemand fordert. Wir brauchen in diesem Sinne Absolventen, die selbst sehen, was zu tun ist, und entsprechend handeln, ohne immer erst auf einen Auftrag vom Leiter zu warten.
- c) Es fehlt vielen Absolventen nicht an der Bereitschaft, sich kritisch mit Mängeln in der Arbeit auseinanderzusetzen, wohl aber an Fähigkeiten und auch Kenntnissen, solche zu überwinden. Ein großer Teil von ihnen weiß zu wenig, was zu tun ist, um Mängel zu überwinden, kennt oft auch nicht die entsprechenden Gesetze und gerät in Schwierigkeiten, wenn es gilt, geduldig Verbündete bei der Durchsetzung des Neuen zu gewinnen. Auch hier kann mehr getan werden, von der Schule bis zur Einarbeitungszeit im Betrieb.

Insgesamt setzen sich vor allem folgende Absolventen stärker als vor drei Jahren für Qualität und Effektivität im gesamten Betrieb (Sektion, Schule, Klinik, Dienststelle) ein:

- Leiter (nicht aber Leitungsmitarbeiter) und Absolventen, die sich auf die Übernahme einer Leitungsfunktion vorbereiten,
- Leistungsstarke,
- Tätigkeitsverbundene,
- Absolventen, die eine klare Perspektive haben (und diese kennen) und sicher sind, in ihrer Entwicklung erfolgreich zu sein,
- Absolventen, die sich für die Arbeitsleistungen ihrer Kollegen mitverantwortlich fühlen,
- Absolventen, die gesellschaftlich aktiv sind und sich politisch engagieren,
- Absolventen, die in Leitungsentscheidungen einbezogen werden.

Problematisch erscheint, daß chronisch unterforderte Absolventen zunehmend weniger sagen, daß sie mehr leisten könnten, obwohl gerade sie ihr Leistungsvermögen häufig nicht ausschöpfen. Ein Teil von ihnen stellt sich offenbar mehr und mehr auf das geringe von ihnen verlangte Niveau ein, resigniert und weicht oft in die Freizeit aus. Verhärtet sich eine solche Haltung, kann es auch bei einer Erhöhung der Anforderungen sehr schwierig werden, die blockierte Leistungsbereitschaft wieder zu aktivieren.

Tab. 3: Tätigkeitsziele

Tab. enthält Pos. 1+2, Rangfolge nach \bar{x} in der Gesamt-population

Rang- folge	%	ge- samt	HSW/ Akad.	Vobi	Ges.- wesen	Indu- strie	Staatsapp./ Org.
1. im Kollektiv geachtet sein		83	83	87	75	83	92 !
2. aus Freude und In- teresse an fachli- chen Problemen arb.		80	94 !	70	83	88	76
3. sich aktiv für die Überwindung v. Män- geln in der Arbeit einsetzen		76	78	74	91	74	87
4. zur Entwicklung un- seres Staates mit meinen Möglichkeiten beitragen		75	87	88	73	69	81
5. die von der Gesell- schaft in mich ge- setzten Erwartungen erfüllen		76	83	85	78	70	84
6. möglichst engen Kon- takt zu Menschen ha- ben, um sie zu unter- stützen und ihnen zu helfen		71	78	86	93 !	66	65
7. anderen mit gutem Beispiel vorangehen		65	52	70	88	61	78
8. mein Leben so ein- richten, daß der Be- ruf nicht auf Kosten von Freizeit und Fa- milie geht		57	52	60 !	58	57	52
9. einen eigenständigen Beitrag auf meinem Fachgebiet leisten		59	82	58	55	57	58
10. ein über den Betrieb hinaus geachteter Fachmann zu werden		38	55	44	46	36	40
11. möglichst viel Geld verdienen		32	13	29	23	41 !	32
12. in fachlicher Hin- sicht überdurch- schnittliches leist.		30	54	20 !	18 !	35	24
13. bei meinen Leitern gut angesehen sein		17	13	19	23	18	11
14. eine möglichst hohe soziale Position einnehmen		13	11	13	20	14	19

2.5. Fluktuation.

In den letzten drei Jahren haben 26 % der Absolventen den Betrieb gewechselt, entschlossen waren in SIS 5 32 % zur Fluktuation. Am stabilsten sind die Absolventen, die bereits in den ersten beiden Tätigkeitsjahren trotz der dreijährigen Betriebsbindung gewechselt haben. Nur jeder 8. Wechsel erfolgt auf Initiative des Betriebes. Fluktuation kann sich sehr positiv auf die Leistungsbereitschaft auswirken, wenn im neuen Betrieb höhere, verantwortungsvollere Aufgaben gestellt werden.

In SIS 6, nach fünfjähriger Tätigkeit, sind 9 % der Absolventen fest zum Wechsel entschlossen. Als fluktuationsfördernd erwiesen sich in unseren Analysen:

a) bei männlichen Absolventen

- wenig interessante Tätigkeit,
- schlechte berufliche Perspektive,
- Streben nach Qualifikation, gepaart mit mangelnden Anforderungen an die Weiterbildung im Betrieb,
- geringes Nettoeinkommen,
- Probleme im Arbeitskollektiv,
- Freizeitmangel,
- Unterdrückung von Kritik durch den Leiter,
- Verletzungen des Leistungsprinzips,
- zu wenig Verantwortung,
- geringes gesellschaftliches Engagement,
- Unsicherheiten bei der Anwendung des im Studium Gelernten,
- geringe psychophysische Belastbarkeit (mangelnde Ausdauer, Konzentrationsschwierigkeiten),

Im Gegensatz zu weitverbreiteten Auffassungen hatten die fluktuierenden Männer vor dem Wechsel keine nachweisbar größeren Woh-
nungssorgen als ihre Kollegen.

b) bei weiblichen Absolventen

- geringes Vertrauen zum Leiter,
- Unterforderung,
- zu wenig eigene Entscheidungsmöglichkeiten,
- geringe psychophysische Belastbarkeit,
- Störungen bei der Arbeit (Lärm, Hitze, schlechte Luft u. a.),

- Wohnungsprobleme,
- zu geringes Nettoeinkommen,
- schlechte Arbeitsdisziplin im Kollektiv,
- Unzufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten,
- Betriebswechsel des Partners bzw. Ehepartners, falls dieser mit einem Ortswechsel verbunden ist.

Ein Betriebswechsel hängt auch davon ab, welche Möglichkeiten die Absolventen sehen, in einem neuen Betrieb eine Tätigkeit aufzunehmen, die mehr Befriedigung verspricht. Eine Reihe von Absolventen, die in SIS 5 über die angeführten Probleme geklagt haben, sind nicht fluktuirt, sondern haben sich aus Mangel an Alternativen bemüht, im alten Betrieb mehr Befriedigung in der Tätigkeit zu erreichen. Eine erhöhte Verbundenheit mit der Tätigkeit ist in diesem Sinne auch Resultat einer Anpassung. Das ist nicht negativ zu werten, solange die Leistungsbereitschaft von diesen Prozessen nicht beeinträchtigt wird.

2.6. Verhältnis zum Leiter

Die Leiter haben einen großen Einfluß darauf, ob und inwieweit die Absolventen ihr Leistungsvermögen ausschöpfen, wie ihre Persönlichkeitsentwicklung verläuft. Es gibt keinen Tätigkeitsbereich, der nicht mittelbar oder unmittelbar vom Leiter beeinflusst wird.

Gegenüber SIS 5 haben sich bei 34 % der Absolventen die Beziehungen zum Leiter verbessert, 29 % fühlen sich demgegenüber stärker durch Leiterprobleme belastet. Wie Tabelle 4 zeigt, gibt es dabei zwischen den Tätigkeitsgruppen erhebliche Unterschiede.

Tabelle 4 siehe Blatt 17

Die ungenügende fachliche Qualifikation der Leiter ist vor allem in der Industrie eine Hauptursache für die Unterforderung eines großen Teiles der Absolventen. Davon werden auch andere Aspekte des Verhältnisses Leiter/Absolvent in Mitleidenschaft gezogen.

Tab. 4: Leiterprobleme

stark belastet durch Leiterprobleme fühlen sich (Pos. 1+2+3)

%	2 Jahre nach Studienende (SIS 5)	5 Jahre nach Studienende (SIS 6)
HSW/Akademie	16	10
Vobi	13	15
Gesundheitswesen	18	26
Industrie	24	17
Staatsapp./Org.	17	19

Tab. 5: Qualifikation des Leiters

%	Dr.	HSA	FSA	anderer Abschluß (Meister u. a.)
SIS 6 gesamt	23	50	21	2
HSW/Akademie	80	11	4	0
Vobi	4	69	14	3
Gesundheitswesen	83	15	0	0
Staatsapp./Org.	19	62	19	0
Industrie	12	55	27	21

Leitung/Planung	9	58	29	4
Inform./Dok./EDV	2	73	20	5
Produktion	5	41	50 !!	5
Forschung u. Entwickl.	32	53	14	2
anderer Bereich	4	51	45 !	0

Unmittelbar in der Produktion ist das Qualifikationsniveau der Leiter am geringsten. Gleichzeitig werden an diese Absolventen die vom Niveau her niedrigsten Forderungen gestellt. Problematisch sind aber auch die 16 % Leiter von F- und E-Kollektiven ohne Hochschulabschluß.

Das Leiterverhalten prägt nicht automatisch die Einstellung zum Leiter. Entscheidend ist auch, wie in Abhängigkeit von den ideologischen Einstellungen und der Leistungsmotivation die eigenen Erfahrungen bewertet werden. Wer von sich sagt, daß es nicht lohne, gegen Mängel im Betrieb aufzutreten, hat nicht nur schlechte Erfahrungen mit dem Leiter gemacht, sondern fühlt sich

oft auch mit unserer Ideologie wenig verbunden. Umgekehrt wirkt sich eine Unterdrückung von kritischen Hinweisen über längere Zeit verheerend auf die Entwicklung der ideologischen Einstellungen aus.

Absolventen, die sagen, Kritik lohne sich nicht

- sind nur wenig bestrebt, mit ihren Möglichkeiten zur Entwicklung der DDR beizutragen und die von der Gesellschaft in sie gesetzten Erwartungen zu erfüllen,
- fühlen sich ungerecht beurteilt,
- kümmern sich kaum um die Arbeitsdisziplin ihrer Kollegen und engagieren sich kaum bei der Verwirklichung von Leitungsentscheidungen,
- könnten nach eigener Aussage in der Arbeit weit mehr leisten, wenn sie wollten,
- fühlen sich durch schlechte Arbeitsorganisation in ihrem Leistungsvermögen beeinträchtigt,
- sehen für sich wenig Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, sind sich auch nicht sicher, in ihrer beruflichen Entwicklung erfolgreich zu sein.

Aktive Einbeziehung der Absolventen in Leitungsentscheidungen ist eine wichtige Voraussetzung für deren Engagement bei der Erfüllung der an sie gestellten Aufgaben. Es kommt dabei nicht nur darauf an, sich die Hinweise der Absolventen einfach anzuhören, sondern diese ernst zu nehmen und wenn möglich zu realisieren sowie gegebenenfalls die Absolventen direkt aufzufordern zu sagen, welche Reserven sie für eine effektivere Leitungsarbeit sehen.

2.7. Verhältnis zum Kollektiv.

Die Beziehungen im Arbeitskollektiv werden etwas positiver beurteilt als vor drei Jahren. 36 % bescheinigen ihren Kollektiven freundschaftlich-vertraute Beziehungen (SIS 5 ebenfalls 36 %) und 53 % gute Zusammenarbeit ohne besondere persönliche Beziehung (SIS 5 46 %). Ähnlich wird auch die sozial-emotionale Atmosphäre beurteilt. Besonders positiv urteilen die im Staatsapparat Tätigen, besonders kritisch die Lehrer und die in der Industrie Tätigen.

Insgesamt ist die Identifikation mit dem Kollektiv gewachsen. Stark verbunden mit dem Kollektiv fühlten sich vor drei Jahren 32 %, in SIS 6 39 %.

Das dürfte vor allem eine Folge der wachsenden Verbundenheit mit Tätigkeit und Betrieb sein. In dem Maße wie sich die Absolventen auf eine langjährige Tätigkeit im Betrieb einstellen, wächst auch die Bereitschaft, sich im Kollektiv zu engagieren. Eine zweite Quelle der gewachsenen Kollektivverbundenheit besteht darin, daß ein Teil der Absolventen unmittelbare Leitungsverantwortung im Kollektiv übernommen hat.

Einstellung zur Tätigkeit und Leistung beeinflussen ebenfalls nachhaltig das Verhältnis zu den Kollegen. Andererseits gilt auch die Umkehrung: Die soziale Atmosphäre im Arbeitskollektiv beeinflusst die Einstellung zur Tätigkeit und zum Betrieb. Aber selbst ein sehr gutes Kollektiv vermag in der Regel nicht, die Wirkungen einer unbefriedigenden Tätigkeit zu kompensieren und einen Betriebswechsel zu verhindern, wenn sich für den Betroffenen eine entsprechende Alternative bietet.

In SIS 6 fühlen sich 24 % der Absolventen sehr stark für die Leistungen ihrer Kollegen verantwortlich (vor drei Jahren waren es nur 14 %). Es gibt allerdings nur wenige Absolventen, denen die Leistungen ihrer Kollegen völlig gleichgültig sind.

2.8. Lebensbedingungen/Freizeit.

Wie mit unseren empirischen Untersuchungen belegt wird, haben auch die Lebensbedingungen und die Freizeit Einfluß auf das Leistungsverhalten und das soziale Wohlbefinden der Absolventen.

Man kann davon ausgehen, daß 81 % aller untersuchten Absolventen nach fünfjähriger Berufstätigkeit mit einer eigenen Wohnung versorgt sind. Nach zweijähriger Berufstätigkeit hatten 60 % eine eigene Wohnung. Allerdings ist die Wohnungssituation bei den jungen Nachwuchswissenschaftlern an den Hochschulen und Akademien (18 % haben keine eigene Wohnung) und den im Staatsapparat tätigen Absolventen (17 %) relativ ungünstig.

Fast die Hälfte derer, die bei den Eltern ihr Zuhause haben, wohnen mit den Kindern in oftmals sehr beengten Räumlichkeiten.

Es zeigt sich bei den Absolventen auch ein gewisser Zusammenhang zwischen der Belastung durch Arbeit im Haushalt und der Beschäftigung mit den Kindern einerseits und dem Leistungsverhalten andererseits.

In bestimmten Grenzen beeinträchtigen sich beide Bereiche nicht. Aber wenn die Belastungen durch Haushalt und Kinder (was vor allem bei einem Teil der Absolventinnen der Fall ist) zu groß werden (über 25 Wochenstunden), dann wirkt sich das in der Regel negativ auf die Leistungen aus. In unseren Untersuchungen zeigen sich enge und vielschichtige Zusammenhänge zwischen Arbeit und Freizeit bei den Absolventen und die Notwendigkeit eines Verständnisses für das Problemerkennen der Absolventen nach fünfjähriger beruflicher Tätigkeit.

Unsere Zeitfondsanalysen zeigen, daß die Absolventen im Durchschnitt pro Woche verwenden:

- 8 Stunden für Fernsehrezeption,
- 3 1/2 Stunden für Lesen schöngestiger Literatur,
- 3 Stunden für sonstige geistig-kulturelle Betätigung,
- 2 3/4 Stunden für Geselligkeit,
- 1 3/4 Stunde für Sport,
- 30 Stunden für Haushalt, Wohnung und Kinder.

Tab. 6: Belastung durch Mangel an Freizeit bei Absolventen 1979

	1	2	(1 + 2)
1 sehr stark			
2			
3			
4			
5			
6 sehr schwach/gar nicht			
%	1	2	(1 + 2)
gesamt	8	18	(26)
männlich	10	15	(25)
weiblich	6	23	(29)
Gesundheitswesen	15	31	(46 1)
Vobi	9	21	(30 1)
HSW/Akademie	15	20	(35 1)
in Industrie Tätige	5	14	(14)
im Staatsapparat Tätige	14	16	(30 1)
im Dienstleistungsbereich Tätige	5	20	(25)

Nur ein Drittel der Absolventen (Pos. 5 + 6) und ein Viertel der Absolventinnen fühlen sich nicht durch einen Mangel an Freizeit belastet (Tab. 6). Das ist ein Ausdruck der großen zeitlichen Beanspruchungen vieler Absolventen, insbesondere ihrer geringen zusammenhängenden Freizeit.

Am meisten beklagen sich die jungen Ärzte über einen Mangel an Freizeit (Pos. 1 - 3 = 66 %). Das ist insofern verständlich, da sie die Facharztausbildung noch nicht abgeschlossen haben und diese berufliche Qualifizierung einen großen Teil ihrer Freizeit bindet. Ähnliches gilt für den wissenschaftlichen Nachwuchs, wobei allerdings ein Drittel (35 % Pos. 4 - 6) offensichtlich mit seinen Freizeitproblemen einigermaßen zurechtkommt.

Relativ groß sind die Belastungen wegen mangelnder Freizeit bei den Lehrern (Pos. 1 - 3 = 60 % !) und auch bei den im Staatsapparat Tätigen (Pos. 1 - 3 = 56 %), vor allem durch umfangreiche gesellschaftliche Arbeit hervorgerufen.

Insgesamt zeigt sich: Die Absolventen sind - von geringen Ausnahmen abgesehen (8 % Pos. 1) - nach wie vor zeitlich stark angespannt, und ein großer Teil des Freizeitfonds ist bereits durch Pflichten gebunden.