

## **Versorgungsforschung als vielfältiges Beschäftigungsfeld in Deutschland: eine Dokumentenanalyse von Stellenanzeigen**

**Annika Queder, Lea Gölz, Michel Wensing, Charlotte Ullrich**

### **Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:**

Queder, Annika, Lea Gölz, Michel Wensing, and Charlotte Ullrich. 2025.  
"Versorgungsforschung als vielfältiges Beschäftigungsfeld in Deutschland: eine  
Dokumentenanalyse von Stellenanzeigen." Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung  
und Qualität im Gesundheitswesen 198-199: 72-81.  
<https://doi.org/10.1016/j.zefq.2025.07.002>.

### **Nutzungsbedingungen / Terms of use:**

**CC BY 4.0**

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

**CC-BY 4.0: Creative Commons: Namensnennung**

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

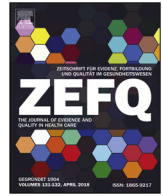
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>





Contents lists available at ScienceDirect

Z. Evid. Fortbild. Qual. Gesundh. wesen (ZEFQ)

journal homepage: <http://www.elsevier.com/locate/zefq>

Versorgungsforschung / Health Services Research

## Versorgungsforschung als vielfältiges Beschäftigungsfeld in Deutschland: eine Dokumentenanalyse von Stellenanzeigen


*Health services research as a job market in Germany: A document analysis of job advertisements*
Annika Queder<sup>a,b</sup>, Lea Gözl<sup>a,b,c</sup>, Michel Wensing<sup>a,b</sup>, Charlotte Ullrich<sup>a,b,\*</sup><sup>a</sup> Universität Heidelberg, Medizinische Fakultät Heidelberg, Heidelberg, Deutschland<sup>b</sup> Universitätsklinikum Heidelberg, Abteilung Allgemeinmedizin und Versorgungsforschung, Heidelberg, Deutschland<sup>c</sup> Universität Augsburg, Medizinische Fakultät, Medizinische Versorgung von Menschen mit Behinderung und Teilhabebeschränkungen, Augsburg, Deutschland

## ARTIKEL INFO

## Artikel-Historie:

Eingegangen: 9. Mai 2025

Revision eingegangen: 24. Juli 2025

Akzeptiert: 28. Juli 2025

Online gestellt: 4. September 2025

## Schlüsselwörter:

Versorgungsforschung

Arbeitsmarkt

Stellenprofil

Qualifikation

Deutschland

Dokumentenanalyse

## ZUSAMMENFASSUNG

**Hintergrund:** Seit Mitte der 2010er-Jahre lässt sich eine zunehmende Institutionalisierung der Versorgungsforschung beobachten, die sich auch in der Einrichtung von Masterstudiengängen zeigt. Zugleich ist die Versorgungsforschung von wenig vorgegebenen Karrierewegen gekennzeichnet. Ziel dieser Studie war es deshalb, a) einen allgemeinen Überblick über das Beschäftigungsfeld der Versorgungsforschung in Deutschland zu geben und b) Charakteristika von Stellenanzeigen für Absolvent\*innen der Versorgungsforschungsstudiengänge detaillierter zu beschreiben.

**Methoden:** Über drei Monate wurden im Frühjahr 2022 vier Stellenportale mit dem Suchbegriff „Versorgungsforschung“ sowie der Stellenmarkt des Deutschen Netzwerks für Versorgungsforschung durchsucht. Die erhobenen Stellenanzeigen wurden im Rahmen einer Dokumentenanalyse im Hinblick auf a) Arbeitgebermerkmale, b) Stellenmerkmale (Qualifikationsanforderungen, Tätigkeitsschwerpunkte) und c) Relevanz von Versorgungsforschung analysiert.

**Ergebnisse:** Von den identifizierten 1.474 Stellenanzeigen wurden 360 in der Analyse berücksichtigt. Diese stammen hauptsächlich von Krankenhäusern (31,94 %, n = 115), Unternehmen (29,44 %, n = 106) und Hochschulen (23,33 %, n = 84). Ein Großteil der angebotenen Stellen erfordert einen Masterabschluss, ein Staatsexamen oder eine höhere Qualifikation (57,22 %, n = 206), wobei 76 Stellen (36,89 %) zusätzlich eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen und/oder eine Haupttätigkeit in der Patient\*innenversorgung beinhalten. Das Tätigkeitsfeld der 91 Stellen, die von Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums besetzt werden können, werden überwiegend als befristet (65,93 %, n = 60) im Tätigkeitsfeld der Wissenschaft und Forschung (89,01 %, n = 81) und etwa zur Hälfte in Vollzeit (46,15 %, n = 42) ausgeschrieben.

**Diskussion:** Die Studie zeigt heterogene Tätigkeitsfelder und Qualifikationsanforderungen in den Stellenanzeigen, ein breites Verständnis von Versorgungsforschung sowie eine deutliche Zunahme der Anzahl der Stellenanzeigen mit dem Suchbegriff „Versorgungsforschung“.

**Schlussfolgerung:** Diese Kartierung des Arbeitsmarktes trägt zu einem genaueren Verständnis der Versorgungsforschung als Beschäftigungsfeld bei. Die Ergebnisse können sowohl für potenzielle Studierende und Absolvent\*innen von Versorgungsforschungsstudiengängen als auch für die Curriculumsentwicklung von Studiengängen Orientierung bieten.

\* Korrespondenzadresse: Charlotte Ullrich, Universitätsklinikum Heidelberg, Abteilung Allgemeinmedizin und Versorgungsforschung, Im Neuenheimer Feld 130.3, 69120 Heidelberg, Deutschland.

E-Mail: [charlotte.ullrich@med.uni-heidelberg.de](mailto:charlotte.ullrich@med.uni-heidelberg.de) (C. Ullrich).

## ARTICLE INFO

## Article History:

Received: 9 May 2025

Received in revised form: 24 July 2025

Accepted: 28 July 2025

Available online: 4 September 2025

## Keywords:

Health services research

Occupational field

Job profile

Qualification

Germany

Document analysis

## ABSTRACT

**Introduction:** Since the mid-2010s, health services research (HSR) in Germany has been increasingly institutionalized. However, little is known about actual career paths within the field. The aim of this study was to describe the HSR job market in Germany, both in general terms and specifically for graduates of health services research master degree programs.

**Methods:** Over a period of three months in spring 2022, four employment websites and the websites of the German Network for HSR were searched for job advertisements containing the term “health services research”. Using document analysis, the job advertisements identified were analyzed with regard to a) employer characteristics, b) job characteristics, and c) significance of HSR.

**Results:** Of the 1,474 job advertisements identified, 360 were included in the analysis. These were mainly from hospitals (31.94 %, n = 115), companies (29.44 %, n = 106), and universities (23.33 %, n = 84). The majority of the positions offered required a Master's degree or a higher qualification (57.22 %, n = 206), and for 76 positions (36.89 %) there was the additional requirement of a completed vocational training and/or main occupation in patient care. Most of the 91 job offers for graduates of a HSR master's program were temporary (65.93 %, n = 60) and in the field of science and research (89.01 %, n = 81). About half were full-time positions (46.15 %, n = 42).

**Discussion:** The study shows an increasing number of job advertisements including the search term “health services research”, a broad understanding of the term and associated heterogeneous qualification requirements and job characteristics.

**Conclusion:** Our findings contribute to a better understanding of HSR as a professional field in Germany. The results provide guidance for students, graduates, and teachers in HSR.

## Hintergrund

Seit Mitte der 2010er Jahre hat die Versorgungsforschung vor allem in Deutschland eine dynamische Entwicklung erfahren: Neben einer kontinuierlichen Institutionalisierung (z.B. in Form von Professuren, Zeitschriften und Fachgesellschaften), ist die Zahl der Masterstudiengänge von zwei im Jahr 2015 [1] auf zehn im Jahr 2025 gestiegen. Zudem deutet die zunehmende Förderung der Versorgungsforschung (z.B. durch den Innovationsfonds des Gemeinsamen Bundesausschusses) auf einen steigenden Bedarf an Versorgungsforschenden hin. Zugleich ist die Versorgungsforschung aufgrund ihres interdisziplinären Charakters ein Beschäftigungsfeld mit wenig vorgegebenen Karrierewegen. Diese Offenheit ist jedoch jenseits der klassischen Professionen wie etwa Medizin, Recht oder auch Lehramt, nicht untypisch für akademische Ausbildungen. Das Verständnis von Versorgungsforschung ist zudem nicht einheitlich. Versorgungsforschung als Forschungsfeld wird vor allem über den Gegenstand „Gesundheitsversorgung“ definiert und nutzt Konzepte und Methoden verschiedener Disziplinen: Je nach Definition wird eher ein Fokus auf Strukturen und Leistungen von Gesundheitssystemen oder Prozesse und Perspektiven von Akteur\*innen – wie etwa Patient\*innen und Leistungserbringende – gelegt, zum Teil werden auch klinische Interventionsstudien miteingeschlossen [2–4].

Sowohl für potenzielle Studierende und Absolvent\*innen als auch für die Curriculumsentwicklung von Studiengängen ist ein Überblick über das mögliche Beschäftigungsfeld hilfreich. Bisher gibt es nur vereinzelte Erkenntnisse zum Berufsbild der Versorgungsforschenden: Eine Befragung von 42 Versorgungsforschungs-Hochschullehrenden in Deutschland hat aufgezeigt, dass an den teilnehmenden Standorten durchschnittlich 13 wissenschaftliche Mitarbeitende (davon 5 Postdoktorand\*innen) und zehn studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt sind. Außerdem wurde in dieser Studie ein Schwerpunkt auf quantitativen Forschungsmethoden und die Untersuchung von Patient-Reported Outcomes berichtet [5]. Promotions- und Habilitationsmöglichkeiten im Fach Versorgungsforschung waren an den einzelnen Standorten heterogen. In einer Befragung von 336 Nachwuchswissenschaftler\*innen hatte der Großteil mindestens einen Master-Abschluss oder äquivalenten Abschluss (93,4 %), ein Drittel (30 %) hatte eine Promotion abgeschlossen und knapp die Hälfte

(44,34 %) hatte eine Promotion angemeldet [6]. Ein Drittel (35,4 %) hatte eine berufliche Ausbildung absolviert, davon 73 % in der Pflege, 13,4 % in den Therapieberufen, 3,4 % im kaufmännischen Bereich und 10 % im sonstigen Gesundheitsbereich. Die meisten der Befragten waren an einer Hochschule (69 %), als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen (58 %) und/oder in befristeten Arbeitsverhältnissen (75 %) beschäftigt [6].

In einer Untersuchung der Curricula von sechs Versorgungsforschungs-Masterstudiengängen konnte 2022 gezeigt werden, dass sich die analysierten sechs Studiengänge stark ähneln [1]. Auf dieser Untersuchung aufbauend wurden für ein Kerncurriculum von Masterstudiengängen der Versorgungsforschung fünf Inhaltsbereiche empfohlen: a) Kenntnisse theoretische Grundlagen: Versorgungsforschung, Implementierungswissenschaft, Epidemiologie, b) Kenntnisse des Gesundheitssystem, seiner Akteure inklusive einer Nutzenden- und Patient\*innenorientierung, c) Kenntnisse der Probleme in der Gesundheitsversorgung, d) Kenntnisse von allgemeinen wissenschaftlichen Herangehensweisen sowie quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden und e) Wissenschaftskommunikation und Wissenstransfer [7–9]. Kuske et al. halten fest, dass das Kompetenzprofil von Versorgungsforscher\*innen breit und auf Änderung im Gesundheitswesen abgestimmt sein soll [10].

Aus diesen Studien lassen sich Rückschlüsse auf das Beschäftigungsfeld der Versorgungsforschung ziehen, jedoch werden notwendige Anforderungsprofile und Tätigkeitsschwerpunkte für Stellen nicht weiter spezifiziert. Dies ist jedoch explizit Thema einer Untersuchung von Stellenanzeigen für Versorgungsforschende mit Hochschulabschluss aus dem Jahr 2018 [11]. In dieser Studie wurden in sechs Monaten insgesamt 113 Stellen identifiziert: 62 Stellen wurden an Hochschulen, 37 bei Unternehmen, 12 im Bereich öffentlicher Dienst, Selbstverwaltung und Verbände und 2 in Kliniken angeboten. Die Hälfte dieser waren als Vollzeitstellen und knapp die Hälfte befristet ausgeschrieben. Die meisten Ausschreibungen setzten einen Masterabschluss, ein Viertel eine Promotion und 64,6 % Kompetenzen in empirischer Sozialforschung, v.a. in quantitativen Methoden, voraus. Wenig Berufserfahrung war zumeist ausreichend. Die Tätigkeitsschwerpunkte lagen vor allem im Bereich der Wissenschaft und Forschung (60,2 %), gefolgt von Interessensvertretung (30,6 %), Datenmanagement (3,7 %) und Versorgungsmanagement (1,9 %). Allerdings streben weder alle Hochschulabsolvent\*innen eine Karriere in der Forschung an,

noch ist die Versorgungsforschung als Beschäftigungsfeld nur auf Forschende beschränkt. So gaben etwa mehr als die Hälfte der Befragten in der Nachwuchswissenschaftler\*innen-Studie an, bereits darüber nachgedacht zu haben, die Wissenschaft zu verlassen [6].

## Zielsetzung

Vor diesem Hintergrund soll diese Studie die Versorgungsforschung in Deutschland als Beschäftigungsfeld beschreiben: Ziel dieser Studie ist es zum einen a) einen Überblick über das aktuelle Spektrum der Stellenanzeigen im Feld der Versorgungsforschung zu gewinnen und b) Stellenanzeigen für Absolvent\*innen aus Masterstudiengängen der Versorgungsforschung in Bezug auf Anforderungsprofile und Tätigkeitsschwerpunkte detaillierter zu betrachten. Diese Bestandsaufnahme soll Orientierung für mögliche Absolvent\*innen, die Curriculumsentwicklung und Arbeitgeber geben.

## Methoden

Vom 9. Februar bis zum 4. Mai 2022 wurden wöchentlich vier Stellenportale (Academics, Indeed, Stepstone, Xing) und die Website des Deutschen Netzwerks für Versorgungsforschung nach Stellenanzeigen in der Versorgungsforschung der letzten sieben Tage durchsucht. Als Suchbegriff für die Job-Websites wurde „Versorgungsforschung“ verwendet. Die Stellenanzeigen wurden heruntergeladen und elektronisch gespeichert. Anschließend wurden alle identifizierten Stellenanzeigen von Mitgliedern des Forschungsteams (LG, AQ, CU) im Volltext gesichtet. Ausschlusskriterien waren a) keine Erwähnung des Begriffs „Versorgungsforschung“ und b) Stellen außerhalb Deutschlands. Duplikate wurden entfernt, hierbei wurde immer die zuerst identifizierte Stellenanzeige eingeschlossen.

Für die Datenanalyse wurde ein Kategoriensystem entwickelt, das a) Arbeitgebermerkmale, b) Stellenmerkmale (Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsschwerpunkte) und c) Relevanz von Versorgungsforschung in der Stellenanzeige spezifiziert. Die Kategorien wurden aus einer früheren Studie [4] übernommen und induktiv ergänzt. Alle Stellenanzeigen wurden von zwei Forschenden unabhängig voneinander kodiert. Alle Ausschlüsse und Unklarheiten wurden im Konsens mit dem Forschungsteam (LG, QA, CU) diskutiert und gelöst. Die Datenanalyse zielte primär auf eine kategorisierende, zusammenfassende Ergebnisdarstellung ab. Ergebnisse wurden auf der Hauptebene deskriptiv nach absoluten und relativen Häufigkeiten berichtet, auf den Teilebenen aufgrund der kleinen Fallzahlen nur nach absoluten Häufigkeiten. Die Darstellung der Häufigkeiten wird durch Informationen aus qualitativen Codememos illustrierend ergänzt. Die Berichterstattung folgt der CARDA Reporting Guideline [12].

## Ergebnisse

### Überblick

Im Untersuchungszeitraum von drei Monaten (Februar bis Anfang Mai 2022) wurden 1.474 Stellenanzeigen durch die Suche mit dem Begriff „Versorgungsforschung“ identifiziert. Nach Anwendung der Ausschlusskriterien: a) Nichterwähnung von „Versorgungsforschung“ (n = 508), b) Ausschluss von Dubletten (innerhalb desselben Stellenportals (n = 367) und über die Stellenportale hinweg (n = 234)) sowie c) dem Ausschluss von Stellen im Ausland (n = 5) konnten 360 Stellen in die Analyse eingeschlossen werden (siehe [Abbildung 1](#)).

In diesen 360 Stellenanzeigen zeigte sich ein breites Spektrum an Tätigkeiten mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen und Bezügen zur Versorgungsforschung (siehe Kapitel *Stellenspektrum im Feld der Versorgungsforschung*). Inner-

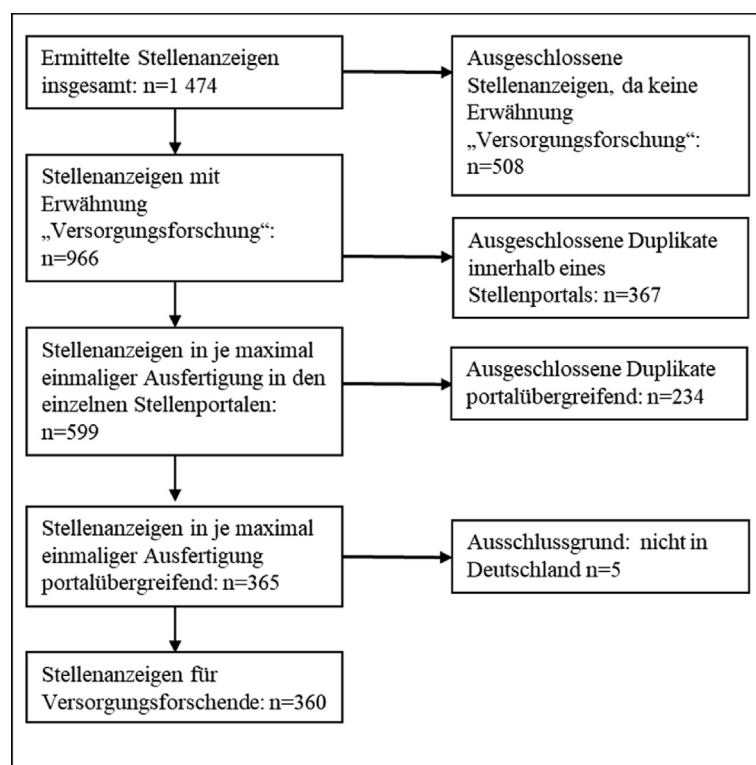


Abbildung 1. Flow chart.

halb dieser 360 Stellenanzeigen konnten 104 identifiziert werden, die von Absolvent\*innen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung besetzt werden könnten und nicht einen zusätzlichen Abschluss einer Ausbildung bzw. eines weiteren Studiums voraussetzen (siehe Kapitel *Stellenanzeigen für Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums*).

### Stellenspektrum im Feld der Versorgungsforschung

#### Stellenportale, Arbeitsorte und Arbeitgebertypen

Die in die Analyse eingeschlossenen Stellenanzeigen (n = 360) verteilten sich weitgehend gleichmäßig auf die drei Zeiträume Februar 2022 (n = 127, 35,28 %), März 2022 (n = 132, 36,67 %) und April/Anfang Mai (n = 101, 28,05 %). Über die Hälfte der Stellenanzeigen entfielen auf das Jobportal Indeed (52,78 %, n = 190) und knapp ein Drittel auf Xing (28,06 %, n = 101). Die weiteren Stellenanzeigen wurden auf Stepstone 8,89 % (n = 32), dem DNVF-Stellenportal 5,56 % (n = 20) und über Academics 4,72 % (n = 17) identifiziert.

Insgesamt verteilten sich die Stellen auf 62 Standorte: Großstädte (n = 38), Mittelstädte (n = 19), Kleinstädte (n = 4) sowie eine Landgemeinde (n = 1). Knapp die Hälfte aller Stellen (n = 166) entfiel auf neun Standorte: die Großstädte Berlin 15 % (n = 54), Bonn 6,11 % (n = 22), Hamburg 5,83 % (n = 21), Leipzig 5,28 % (n = 19), München 5,28 % (n = 19), Köln 4,44 % (n = 16), Dresden und Oldenburg mit jeweils 4,17 % (n = 15) sowie die der südhessischen Kleinstadt Waldems 5,28 % (n = 19) (siehe [Anhang A](#), Tabelle 7).

Die meisten der eingeschlossenen Stellen wurden mit 31,94 % von Krankenhäusern (n = 115), mit 29,44 % von Unternehmen (n = 106) und mit 23,33 % von Hochschulen (n = 84), davon 69 Universitäten und 15 Hochschulen für Angewandte Wissenschaft, angeboten. Ein geringerer Anteil entfiel mit 10 % auf andere öffentliche wissenschaftliche Institute (n = 36) sowie mit 5,28 % auf den weiteren öffentlichen Dienst, Selbstverwaltung und Verbände (n = 19). Die Krankenhäuser als Arbeitgeber ließen sich weiter in Universitätskliniken (n = 83), akademische Lehrkrankenhäuser (n = 11) und sonstige Krankenhäuser (n = 21) unterteilen. Unternehmen umfassen ein breites Spektrum von Arbeitgebern, vor allem Pharma- und Medizintechnikunternehmen (n = 21), Beratungsunternehmen (n = 26), private wissenschaftliche Institute (n = 21), Institute für Marktforschung (n = 19) und Personalvermittlungunternehmen (n = 15) (siehe [Tabelle 1](#)).

#### Erforderliche berufliche und akademische Abschlüsse

In den eingeschlossenen Stellenanzeigen (n = 360) konnten vier Arten von Stellenanzeigen nach erforderlicher Qualifikation unter-

**Tabelle 1**  
Stellenportale, Arbeitsorte und Arbeitgebertypen.

Arbeitgeber	Segmente	Prozent
Universität	69	19,17
Hochschulen für angewandte Wissenschaft	15	4,17
Unternehmen	106	29,44
Pharma- und Medizintechnik	21	5,83
Marktforschungsinstitut	19	5,28
Beratung (z.B. Personal/Unternehmensberatung)	26	7,22
wissenschaftliches Institut (Private Unternehmen)	21	5,83
Personalvermittlung	15	4,17
Softwareentwickler	1	0,28
med. Versorgungsdienstleister (Pflege/MVZ/...)	3	0,83
Öffentlicher Dienst, Selbstverwaltung und Verbände	19	5,28
Klinik	115	31,94
Hochschulklinik	83	23,06
Akademisches Lehrkrankenhaus	11	3,06
Klinik	21	5,83
Wissenschaftliche Institute (öffentliche)	36	10,00
GESAMT	360	100

schieden werden: a) Stellenanzeigen für Studierende mit 11,11 % (n = 40), b) Ausbildungsberufe: Stellen, die keinen akademischen Abschluss voraussetzen mit 19,44 % (n = 70), c) Stellen, für die ein Bachelor-Abschluss notwendig ist mit 12,22 % (n = 44) und d) Stellen, für die mindestens ein Master-Abschluss erforderlich ist mit 57,22 % (n = 206) (siehe [Tabelle 2](#)).

#### A. Voraussetzung: Studium

Etwa ein Zehntel der eingeschlossenen Stellen richtete sich an Studierende (n = 40, 11,1 %): Hierunter fielen 32 studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen sowie Werkstudierendenstellen oder acht Praktika. Diese Stellen waren auf eine kurze Dauer ausgelegt (vier Wochen bis maximal zwei Jahre) und setzten eine Immatrikulation an einer Hochschule voraus. Hauptaufgaben waren Unterstützung in der Forschung (hauptsächlich in Universitäten/Forschungseinrichtungen), Erstellung von Leistungsdiagnosen (Arzneimittel), Datenauswertung und statistische Analysen, aber auch die Durchführung psychologischer Tests.

#### B. Voraussetzung: Berufsausbildung

Etwa jede fünfte Stelle setzte eine abgeschlossene Berufsausbildung, jedoch keinen Hochschulabschluss voraus (n = 70, 19,44 %). Hierzu gehörten 17 Ausbildungen in einem Gesundheitsfachberuf, vor allem in der Pflege (n = 6), elf Stellen für Studienassistent\*innen sowie zehn Stellen im Sekretariatsbereich, elf Stellen im technischen Support und 13 im kaufmännischen Bereich. Weitere vier Stellenanzeigen bezogen sich auf das Angebot eines Ausbildungsplatzes.

#### C. Voraussetzung: Bachelor-Abschluss

Ein Zehntel der eingeschlossenen Stellen erforderte mindestens einen Bachelor-Abschluss (12,22 %, n = 44). In diese Kategorie fie-

**Tabelle 2**  
Stellenanzeigen nach Qualifikationsanforderungen.

Erforderliche Qualifikation	Segmente	Prozent
<i>Studium</i>	40	11,11
Praktikum	8	2,22
Hiwi/Werkstudent	32	8,89
<i>Berufsausbildung</i>	70	19,44
Ausbildungsplatz	4	1,11
Kaufmann/Kauffrau und Controlling	13	3,61
Ergotherapie	1	0,28
Gesundheits- und Krankenpflege	6	1,67
IT	11	3,06
MFA	1	0,28
MTA, CTA, BTA	5	1,39
Med. Dokumentationsassistent*innen	4	1,11
Study Nurse	11	3,06
Sekretariatsstellen	10	2,78
Andere	4	1,11
<i>Bachelor-Abschluss</i>	44	12,22
<i>Master-Abschluss/Staatsexamen</i>	206	57,22
Statistik/IT	7	1,94
(Gesundheits-)Ökonomie	9	2,50
primär Krankenversorgungstätigkeit	76	21,11
Psychologie	13	3,61
Medizin	50	13,89
Pflegewissenschaft	6	1,67
Therapie (Physio, Ergo, Logo)	2	0,56
Soziale Arbeit/Sozialpädagogik/Pädagogik	1	0,28
Sportwissenschaft	2	0,56
Pharmazie	1	0,28
Hebammenwissenschaft	1	0,28
Naturwissenschaft	7	1,94
Versorgungsforschung	104	28,89
Andere	3	0,83
GESAMT	360	100



len vor allem Stellen für Informatiker\*innen, zum Beispiel in der Softwareentwicklung, der IT-Administration oder dem Datenmanagement in Versorgungsforschungsprojekten oder Instituten, die sich mit Versorgungsforschungsthemen befassen. Daneben gab es wenige Stellen mit wissenschaftlicher Tätigkeit in Versorgungsforschungsprojekten (z.B. Schwerpunkt in statistischen Analysen), sowie Sekretariatsstellen, Dokumentationsassistenten und wenige Referent\*innenstellen ohne wissenschaftliche Tätigkeit.

#### D. Voraussetzung: Masterabschluss oder Staatsexamen

Mit 57,22 % erforderten die meisten der ermittelten Stellen einen Master- bzw. Staatsexamens-Abschluss oder einen höheren Abschluss (n = 206). Hier ließen sich drei Typen unterscheiden: a) Erstens, Stellenanzeigen, die einen gesundheitswissenschaftlichen Master-Abschluss erfordern (54,85 %; n = 113): Diese lassen sich in Stellen, die einen Hintergrund im Bereich der Gesundheitswissenschaften (n = 104) und Stellen, die Fachwissen und/oder einen Abschluss in Gesundheitsökonomie (n = 9) erfordern, unterteilen. Erstere sind für Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums unabhängig von zusätzlichen beruflichen Qualifizierungen geeignet (siehe Kapitel *Stellenanzeigen für Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums*). b) Zweitens, Stellen, die einen Master-Abschluss bzw. ein Staatsexamen sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern und/oder deren Haupttätigkeit in der Patient\*innenversorgung liegt (36,89 %, n = 76): Die meisten dieser Stellen setzten einen Abschluss in Medizin (n = 50), Psychologie (n = 13) oder Pharmazie (n = 1) voraus, gefolgt von Abschlüssen in der Krankenpflege (n = 6), Therapieberufen (n = 2) und als Hebammen (n = 1). c) Drittens, Stellen, die einen anderen Master-Abschluss voraussetzten (8,25 %; n = 17): Hierzu gehörten Statistik und Informatik (n = 7) sowie Naturwissenschaften (n = 7) sowie drei Stellen, die spezifische Berufserfahrung außerhalb der Patient\*innenversorgung voraussetzen (Öffentlichkeitsarbeit, Gleichstellung, Didaktik).

#### Verwendung des Begriffs „Versorgungsforschung“ in den Stellenanzeigen

In allen 360 eingeschlossenen Stellenanzeigen war der Begriff „Versorgungsforschung“ enthalten. Hier lässt sich die Erwähnung in drei unterschiedlichen Elementen der Stellenanzeigen beschreiben: a) Beschreibung der Arbeitgeber, b) vorausgesetzte Qualifikation und c) ausgeführte Aufgaben und Tätigkeiten innerhalb der Stelle (vgl. [Tabelle 3](#)).

#### a) „Versorgungsforschung“ in der Beschreibung des Arbeitgebers

In 51,67 % (n = 186) der Stellenangebote wird die Versorgungsforschung als Arbeitsgebiet des Arbeitgebers beschrieben und in 13,33 % (n = 48) der Stellen trägt der Arbeitgeber den Begriff „Versorgungsforschung“ im Instituts- oder Abteilungsnamen. Eine Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und einem Versorgungsforschungs-Institut oder einer Versorgungsforschungs-Arbeitsgruppe wird in 1,94 % (n = 7) der Stellen erwähnt. Bei 33,06 % (n = 119) wurde die Versorgungsforschung im Zusammenhang mit dem Arbeitgeber nicht erwähnt. In dieser Kategorie unterscheiden sich die Stellenangebote für Absolvent\*innen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung kaum von den Angeboten für andere berufliche Hintergründe.

#### b) „Versorgungsforschung“ in der Beschreibung der Qualifikationsanforderungen

Insgesamt zeigt sich, dass der Begriff „Versorgungsforschung“ in den meisten Stellenanzeigen nicht explizit im Rahmen der geforderten Qualifikationen genannt wird (71,67 %, n = 258). Bei den Stellen für Absolvent\*innen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung entspricht dies 42,31 % der gesamten Angebote (n = 44), während Stellen für andere berufliche Hintergründe 83,59 % der Angebote ausmachen (n = 214). Unter diesen finden sich nur vereinzelte Stellenangebote, die eine Qualifikation (6,64 %, n = 17), Vorerfahrung (3,52 %, n = 9) oder ein Interesse (6,25 %, n = 16) an der Versorgungsforschung voraussetzen: Demgegenüber wird in den Stellenangeboten für Absolvent\*innen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung in 20,19 % (n = 21) der Stellen Versorgungsforschung explizit als Qualifikation gefragt und in 25,96 % der Fälle (n = 27) wird Erfahrung in Versorgungsforschung(sprojekten) und in 11,54 % der Fälle (n = 12) Interesse an Versorgungsforschung gefordert.

#### c) „Versorgungsforschung“ in der Tätigkeitsbeschreibung

Die Versorgungsforschung wird selten direkt in der Stellenbezeichnung erwähnt (4,44 %, n = 16). Insbesondere bei Stellenangeboten für Personen mit anderen beruflichen Hintergründen gibt es meist keine Nennung der Versorgungsforschung im Rahmen der Stellenbezeichnung oder Tätigkeitsbeschreibung (65,23 %, n = 167). Bei 52,88 % (n = 55) der Stellen für Absolvent\*innen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung hingegen wird

**Tabelle 3**  
Erwähnung des Begriffs „Versorgungsforschung“ in den Stellenanzeigen nach Stellentyp.

	Stellen für Absolvent*innen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung (n = 104)	Stellen für andere berufliche Hintergründe (n = 256)	Gesamt (n = 360)
<b>Erwähnung des Begriffs „Versorgungsforschung“ in der Beschreibung des Arbeitgebers</b>			
„Versorgungsforschung“ in Institut(ions)/Abteilungs-/Arbeitsgruppenbezeichnung	20 (19,23 %)	28 (10,94 %)	48 (13,33 %)
Versorgungsforschung als Arbeitsgebiet des Arbeitgebers	39 (37,5 %)	147 (57,42 %)	186 (51,67 %)
Kooperation des Arbeitgebers mit Versorgungsforschung-Institutionen	1 (0,96 %)	6 (2,34 %)	7 (1,94 %)
Nicht genannt	44 (42,31 %)	75 (29,30 %)	119 (33,06 %)
<b>Erwähnung des Begriffs „Versorgungsforschung“ in der Beschreibung des Anforderungsprofils</b>			
Versorgungsforschung als Qualifikationsvoraussetzung	21 (20,19 %)	17 (6,64 %)	38 (10,56 %)
Erfahrung in Versorgungsforschungs-Projekten	27 (25,96 %)	9 (3,52 %)	36 (10,1 %)
Interesse an Versorgungsforschung	12 (11,54 %)	16 (6,25 %)	28 (7,78 %)
Nicht genannt	44 (42,31 %)	214 (83,59 %)	258 (71,67 %)
<b>Erwähnung des Begriffs „Versorgungsforschung“ in der Beschreibung der Tätigkeitsschwerpunkte</b>			
Versorgungsforschung in Stellenbezeichnung	10 (9,62 %)	6 (2,34 %)	16 (4,44 %)
Versorgungsforschung als Tätigkeitsfeld	55 (52,88 %)	83 (32,42 %)	138 (38,33 %)
Nicht genannt	39 (37,5 %)	167 (65,23 %)	206 (57,22 %)

Versorgungsforschung als obligatorischer Teil der Arbeitstätigkeiten beschrieben und in 9,62 % direkt in der Stellenbezeichnung genannt ( $n = 10$ ). Allerdings wird auch in 39 Stellenangeboten für Absolvent\*innen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung (37,5 %) Versorgungsforschung nicht als Aufgabe oder Tätigkeit im Rahmen der angebotenen Stellen oder der Stellenbeschreibung erwähnt und es ist zunächst unklar, welchen Bezug die Tätigkeit zur Versorgungsforschung hat.

#### *Stellenanzeigen für Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums*

##### *Überblick: Stellenportale und Art der universitären Abschlüsse*

In den insgesamt 360 eingeschlossenen Stellenanzeigen, konnten 104 Stellenanzeigen identifiziert werden, die von Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums besetzt werden könnten und keinen zusätzlichen Abschluss einer Ausbildung bzw. eines weiteren Studiums voraussetzen. Stellenanzeigen für Absolvent\*innen eines Master-Studiums in Versorgungsforschung wurden in allen eingeschlossenen Datenbanken identifiziert. Mit 51,92 % wurden die meisten dieser Stellen bei Indeed ( $n = 54$ ) gefunden. Mit kleineren Anteilen folgen die Stellenportale Xing 18,27 % ( $n = 19$ ), Stepstone 12,5 % ( $n = 13$ ) und DNVF mit 10,58 % ( $n = 11$ ), sowie mit 6,73 % ( $n = 7$ ) Academics.

Mit 73,08 % ( $n = 76$ ) erfordern die Mehrheit der Stellen nur einen Master-Abschluss, bei 8,65 % ( $n = 9$ ) der Stellen war zusätzlich eine abgeschlossene Promotion erwünscht und bei 5,77 % ( $n = 6$ ) war eine abgeschlossene Promotion erforderlich. Weiter wurden 13 (12,5 %) Anzeigen für Professuren ausgeschrieben, die aufgrund ihrer spezifischen Anforderungs- und Stellenprofils separat beschreiben werden (siehe Kapitel *Stellenanzeigen für Professuren in der Versorgungsforschung*).

#### *Stellenanzeigen für Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums (ohne Professuren)*

In den 91 Stellen, die von Absolvent\*innen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung besetzt werden könnten und keine Professuren sind, lassen sich unterschiedliche Arbeitgebertypen und Beschäftigungsverhältnisse, Anforderungsprofile und Tätigkeitsschwerpunkte unterscheiden.

**Arbeitgeber Typen und Beschäftigungsverhältnisse.** Über zwei Drittel aller Stellen wurden von den drei Arbeitgeber Typen Universitäten 28,57 % ( $n = 26$ ), Kliniken 28,57 % ( $n = 26$ ) und Unternehmen 24,18 % ( $n = 22$ ) ausgeschrieben. Weitere Stellen ließen sich dem Öffentlicher Dienst, Selbstverwaltung, Verbände und Vereine 12,09 % ( $n = 11$ ), Hochschulen für angewandte Wissenschaft 3,30 % ( $n = 3$ ) sowie öffentliche wissenschaftliche Institute 3,30 % ( $n = 3$ ) zuordnen. Die Kliniken lassen sich in Universitätskliniken ( $n = 24$ ) und sonstige Krankenhäuser ( $n = 2$ ) der identifizierten Stellenanzeigen unterteilen. Unternehmen umfassen Arbeitgeber aus Pharma- und Medizintechnikunternehmen ( $n = 7$ ), Beratungsunternehmen ( $n = 7$ ), private wissenschaftliche Institute ( $n = 7$ ) und einer Versicherung ( $n = 1$ ).

In zwei Drittel der Stellenanzeigen ( $n = 61$ ) wird bei der Angabe der *Gehaltsstufe* auf einen Tarifvertrag, meistens des öffentlichen Dienstes, Bezug genommen. Bei 42 dieser Stellen wurde eine konkrete Entgeltgruppe angegeben: Bis auf eine Stelle sind dies Beschäftigungen im Angestelltenverhältnis, meist der Entgeltgruppe 13 ( $n = 35$ ). Bezüglich des *Stellenumfangs* waren 46,15 % ( $n = 42$ ) der Stellen als Vollzeitbeschäftigung ausgeschrieben, 40,66 % ( $n = 37$ ) Teilzeitbeschäftigung und bei 14,29 % ( $n = 13$ ) der Stellenanzeigen wurden keine Angaben zum Umfang der Beschäftigung angegeben. Bei den Teilzeitstellen waren der Stellenumfang heterogen: Zwölf Stellen hatten einen Stellenumfang

von 75 %, neun einen Stellenteil von 65 %, eine Stelle hatte einen Stellenumfang von 60 % sowie 12 einen Stellenanteil von 50 % und jeweils eine Stelle einen Stellenanteil von 30 bzw. 25 %. Die *Laufzeit* der Stellen war unterschiedlich: 65,93 % der Stellen ( $n = 60$ ) waren befristet und 14,29 % waren als unbefristete Stellen ( $n = 13$ ) ausgeschrieben, bei 24,18 % ( $n = 22$ ) wurde keine Angabe zur Befristung der Beschäftigung angegeben. Die Befristungsdauer liegt zwischen fünf und 72 Monaten (siehe [Tabelle 4](#)).

**Anforderungsprofil.** In den Stellenanzeigen wurden zumeist mehrere qualifizierende *Studienabschlüsse* genannt. 64 Stellen enthielten zudem ergänzend den Hinweis, dass auch Abschlüsse in den aufgeführten ähnlichen Fächern geeignet sind. Die Studienfächer konnten 26 Fachgebieten zugeordnet werden. Die am häufigsten genannten Fachrichtungen waren: Gesundheitswissenschaften ( $n = 61$ ), Medizin ( $n = 39$ ), Sozialwissenschaften ( $n = 42$ ), Psychologie ( $n = 37$ ), Public Health ( $n = 34$ ) und Gesundheitsökonomie ( $n = 30$ ). Des Weiteren wurden explizit Epidemiologie ( $n = 18$ ), Versorgungsforschung ( $n = 14$ ) und Pflegewissenschaft ( $n = 13$ ) aufgeführt (siehe [Anhang A](#), Tabelle 8). *Berufserfahrung* wird in etwa der Hälfte der Stellen vorausgesetzt: 45,05 % ( $n = 41$ ) der identifizierten Stellen fordern mehrjährige Berufserfahrung, hierunter alle Stellen, bei denen eine Promotion erwünscht bzw. erforderlich ist ( $n = 12$ ) (siehe [Tabelle 5](#)).

In 60,44 % der Stellen ( $n = 55$ ) wurde in der Formulierung des Anforderungsprofils bezüglich der *fachlichen Kompetenzen* explizit auf das Themengebiet der Versorgungsforschung Bezug genommen: Diese bewegen sich in der Spanne von Interesse an der Versorgungsforschung (14,29 %,  $n = 13$ ) über Kenntnisse des deutschen Gesundheitssystems und/oder der Versorgungsforschung (20,88 %,  $n = 19$ ) bis zu Erfahrung in der Versorgungsforschung (25,27 %,  $n = 23$ ).

In fast allen Stellenanzeigen wurden weitere erforderliche fachliche Kompetenzen für die Bewerbung formuliert. Insgesamt zeigte sich eine große Heterogenität bezüglich der Ausführlichkeit und Spezifität. In Bezug auf Methoden gab es 18 allgemeine Erwähnungen von Kompetenzen in empirischen Forschungsmethoden; bezüglich quantitativer Methoden 38 Erwähnungen von Kenntnissen und 59 von Erfahrungen mit quantitativer Software (v.a. SPSS mit 22 Nennungen). Bezüglich qualitativer Methoden wurden allgemeine Kenntnisse 22-mal und Erfahrungen mit qualitativer Software 16-mal (v.a. MAQDA mit  $n = 12$  Nennungen) aufgeführt. Mixed-Method Kompetenzen wurden in einer Stellenanzeige verlangt. Hier gab es kaum Unterschiede zwischen den Stellen mit und ohne Promotion.

Für beide Gruppen wurden in etwa der Hälfte der Stellen Englischkenntnisse erwartet (56,58 % ohne bzw. 40 % mit Promotion). Insbesondere im Rahmen der Stellen mit Promotion wurden als weitere Anforderungen Projektmanagement (26,32 % ohne vs. 53,33 % mit Promotion) sowie Erfahrungen mit wissenschaftlichen Veröffentlichungen (28,95 % ohne vs. 40 % mit Promotion) vorausgesetzt. Bei den Stellen mit Master-Abschluss wurden zudem in 26,68 % interdisziplinäre Zusammenarbeit (vs. 13,33 % mit Promotion) und 14,47 % Erfahrungen in der Patient\*innenversorgung (vs. 6,67 % mit Promotion) erwartet. Erfahrungen in der Lehre wurden in beiden Gruppen selten aufgeführt (2,63 % ohne bzw. 6,67 % mit Promotion).

**Tätigkeitsschwerpunkte.** Die Beschreibung der Tätigkeiten und Aufgaben im Rahmen der ausgeschriebenen Stellen sind heterogen und unterschiedlich ausführlich. Grob lassen sich die Stellen den Hauptaufgabenbereichen zu 89,01 % in Wissenschaft und Forschung ( $n = 81$ ), zu 4,40 % in Interessensvertretung ( $n = 4$ ), zu 3,30 % in Versorgungsmanagement und -entwicklung ( $n = 3$ ) und zu 3,30 % in sonstige Schwerpunkte ( $n = 3$ ) (Gesundheitspolitik, Beratung, Nutzenbewertung (AMNOG)) zuordnen (siehe [Tabelle 6](#)).

**Tabelle 4**

Stellenanzeigen für Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums nach Qualifikationsstufe: Arbeitgebertyp und Beschäftigungsprofil.

	Master-Abschluss erforderlich (n = 76)	Promotion erwünscht (n = 9)	Promotion erforderlich (n = 6)	Summe Master/ Promotion (n = 91)	Professuren (n = 13)	Summe
<b>Arbeitgeber</b>						
Universität	25 (32,89 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	26 (28,57 %)	5 (38,46 %)	31 (12,5 %)
Hochschulen für angewandte Wissenschaft	2 (2,63 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	3 (3,30 %)	6 (46,15 %)	9 (8,65 %)
Unternehmen	17 (22,37 %)	2 (22,22 %)	3 (50,00 %)	22 (24,18 %)	0 (0,00 %)	22 (21,15 %)
Pharma- und Medizintechnik	6 (7,89 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	7 (7,69 %)	0 (0,00 %)	7 (6,73 %)
Beratung (z.B. Personal-/Unternehmensberatung)	5 (6,58 %)	1 (11,11 %)	1 (16,67 %)	7 (7,69 %)	0 (0,00 %)	7 (6,73 %)
Private wissenschaftliche Institute	6 (7,89 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	7 (7,69 %)	0 (0,00 %)	7 (6,73 %)
Versicherungen	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
Öffentlicher Dienst, Selbstverwaltung, Verbände & Vereine	7 9,21 %)	3 (33,33 %)	1 (16,67 %)	11 (12,09 %)	0 (0,00 %)	11 (10,58 %)
Klinik	23 (30,26 %)	1 (11,11 %)	2 (33,33 %)	26 (28,57 %)	2 (15,38 %)	28 (26,92 %)
Hochschulklinik	21 (27,63 %)	1 (11,11 %)	2 (33,33 %)	24 (26,37 %)	2 (15,38 %)	26 (25,00 %)
Akademisches Lehrkrankenhaus	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0,00%	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)
andere Klinik	2 (2,63 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	2 (2,20 %)	0 (0,00 %)	2 (1,92 %)
Öffentliche wissenschaftliche Institute	2 (2,63 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	3 (3,30 %)	0 (0,00 %)	3 (2,88 %)
<b>Gehaltsstufe</b>						
Entgeltgruppe 13						
TV EntgO-DRV E13	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
TV-L E13	29 (38,16 %)	2 (22,22 %)	0 (0,00 %)	31 (34,07 %)	0 (0,00 %)	31 (29,81 %)
TV-öD E13	1 (1,32 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	2 (2,20 %)	0 (0,00 %)	2 (1,92 %)
TV-öD VKA-K E13	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
TV-öD VKA-K E14	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
TV-L 15	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
LBesO NRW A16	0 (0,00 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
W1	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	00 (0,00 %)	2 (15,38 %)	2 (1,92 %)
W2	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	00 (0,00 %)	5 (38,46 %)	5 (4,81 %)
W3	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	00 (0,00 %)	4 (30,77 %)	4 (3,85 %)
Tarifvertrag ohne Entgeltgruppe						
Tarifvertrag des MDK	3 (3,95 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	3 (3,30 %)	0 (0,00 %)	3 (2,88 %)
TV-L ohne weitere Spezifizierung	8 (10,53 %)	1 (11,11 %)	1 (16,67 %)	10 (10,99 %)	0 (0,00 %)	10 (9,62 %)
TV-öD/VKA ohne weitere Spezifizierung	5 (6,58 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	5 (5,49 %)	0 (0,00 %)	5 (4,81 %)
tarifliche Regelungen im Gesundheitswesen	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
keine Angaben	26 (34,21 %)	4 (44,44 %)	4 (66,67 %)	34 (37,36 %)	2 (15,38 %)	36 (34,62 %)
<b>Stellenumfang</b>						
Vollzeit	32 (42,11 %)	7 (77,78 %)	3 (50,00 %)	42 (46,15 %)	12 (92,31 %)	54 (51,92 %)
Teilzeit	34 (44,74 %)	1 (11,11 %)	1 (16,67 %)	36 (39,56 %)	0 (0,00 %)	36 (34,62 %)
75 %	12 (15,79 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	12 (13,19 %)	0 (0,00 %)	12 (11,54 %)
65 %	8 (10,53 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	9 (9,89 %)	0 (0,00 %)	9 (8,65 %)
60 %	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
50 %	10 (13,16 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	11 (12,09 %)	0 (0,00 %)	11 (10,58 %)
30 %	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
25 %	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
Teilzeit ohne nähere Angabe	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (1,10 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
keine Angabe	10 (13,16 %)	1 (11,11 %)	2 (33,33 %)	13 (14,29 %)	1 (7,69 %)	14 (13,46 %)
<b>Stellenlaufzeit</b>						
Unbefristet	10 (13,16 %)	2 (22,22 %)	1 (16,67 %)	13 (14,29 %)	8 (61,54 %)	21 (20,19 %)
Mit Befristung	54 (71,05 %)	4 (44,44 %)	2 (33,33 %)	60 (65,93 %)	4 (30,77 %)	64 (61,54 %)
Bis 12 Monate	3 (3,95 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	3 (3,30 %)	0 (0,00 %)	3 (2,88 %)
13–24 Monate	22 (28,95 %)	3 (33,33 %)	1 (16,67 %)	26 (28,57 %)	0 (0,00 %)	26 (25,00 %)
25–36 Monate	20 (26,32 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	21 (23,08 %)	1 (7,70 %)	22 (21,15 %)
37–42 Monate	1 (1,32 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	2 (2,20 %)	1 (7,70 %)	3 (2,88 %)
Über 48 Monate	4 (5,26 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	4 (4,40 %)	2 (15,38 %)	6 (5,77 %)
keine Angabe zur Dauer der Befristung	4 (5,26 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	4 (4,40 %)	0 (0,00 %)	4 (3,85 %)
Keine Angabe	12 (15,79 %)	3 (33,33 %)	3 (50,00 %)	18 (19,78 %)	1 (7,70 %)	19 (18,27 %)
<b>N = Dokumente</b>	<b>76 (100,00 %)</b>	<b>9 (100,00 %)</b>	<b>6 (100,00 %)</b>	<b>91 (100,00 %)</b>	<b>13 (100,00 %)</b>	<b>104 (100,00 %)</b>

Insgesamt waren die *Mitarbeit in Forschungsprojekten* (mit 80,26 % (n = 61) ohne bzw. 73,33 % (n = 11) mit Promotion) sowie *Publikationen und Vorträge* (mit 59,21 % (n = 45) ohne bzw. 60 % (n = 9) mit Promotion) sowohl bei den Stellen, die lediglich einen Master-Abschluss voraussetzen als auch bei Stellen, bei denen eine Promotion erwünscht bzw. erforderlich ist, die wichtigsten Aufgabenbereiche. In beiden Gruppen wurden des Weiteren etwa gleich häufig Projektmanagement (mit 34,24 % (n = 26) ohne bzw. 33,33 % (n = 5) mit Promotion) und Forschungsanträge (mit 22,37 % (n = 17) ohne bzw. 20 % (n = 3) mit Promotion) angeführt. *Akademische Weiterqualifikation* wurden bei den Stellen mit Master-Abschluss etwas häufiger genannt (19,74 %, n = 15) als bei

den Stellen mit Promotionen (13,33 %, n = 2)). Die Bereiche *Strategieentwicklung* (15,79 % ohne (n = 12) bzw. 26,67 % (n = 4) mit Promotion) und *Lehre/Betreuung von Promotionen* (15,79 % (n = 12) ohne bzw. 20 % (n = 3) mit Promotion) wurden hingegen bei den Stellen mit Promotion häufiger genannt. Bei den Master-Stellen zeigte sich eine größere Breite an Aufgabenbereichen als bei den Stellen für Promovierte, hier wurden zusätzlich neben HTA/Nutzenbewertung (n = 8), Leitlinienentwicklung (n = 6) und Wissenschaftskommunikation (n = 5) vereinzelt noch Datenmanagement (n = 2), Gesundheitsökonomische Analysen, klinische Diagnostik (n = 1), Krankenhausplanung (n = 1), Marketing (n = 2) sowie Qualitätsmanagement (n = 1) aufgeführt.



**Tabelle 5**

Stellenanzeigen für Absolvent\*innen eines Master-Studiums in Versorgungsforschung nach Qualifikationsstufe: Anforderungsprofil.

	<b>Master-Abschluss Erforderlich (n = 76)</b>	<b>Promotion erwünscht (n = 9)</b>	<b>Promotion erforderlich (n = 6)</b>	<b>Summe Master/ Promotion (n = 91)</b>	<b>Professuren (n = 13)</b>	<b>Summe</b>
<b>Berufserfahrung</b>						
keine bis wenig Berufserfahrung	47 (61,84 %)	3 (33,33 %)	0 (0,00 %)	50 (54,95 %)	0 (0,00 %)	50 (48,08 %)
mehrfachjährige Berufserfahrung	29 (38,16 %)	6 (66,67 %)	6 (100,00 %)	41 (45,05 %)	13 (100,00 %)	54 (51,92 %)
<b>Kompetenzen in der Versorgungsforschung</b>						
Kenntnisse dt. Gesundheitssystem/VF	14 (18,42 %)	3 (33,33 %)	2 (33,33 %)	19 (20,88 %)	2 (15,38 %)	21 (20,19 %)
Interesse an der VF	12 (15,79 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	13 (14,29 %)	0 (0,00 %)	13 (12,50 %)
Erfahrung in der VF	19 (25,00 %)	3 (33,33 %)	1 (16,67 %)	23 (25,27 %)	11 (84,62 %)	34 (32,69 %)
Keine Angaben zum Bezug zur VF	31 (40,79 %)	3 (33,33 %)	2 (33,33 %)	36 (39,56 %)	0 (0,00 %)	36 (34,62 %)
<b>Methoden empirischer Sozialforschung*</b>						
Allgemeine Erwähnung Methoden empirischer Sozialforschung	14 (18,42 %)	1 (11,11 %)	3 (50,00 %)	18 (19,78 %)	5 (38,46 %)	23 (22,12 %)
<b>Quantitative Methoden</b>						
Kenntnisse in quantitativen Methoden	30 (39,47 %)	5 (55,56 %)	3 (50,00 %)	38 (41,76 %)	3 (23,08 %)	41 (39,42 %)
Erfahrung mit quantitativer Software	9 (11,84 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	10 (10,99 %)	0 (0,00 %)	10 (9,62 %)
SAS	6 (7,89 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	7 (7,69 %)	0 (0,00 %)	7 (6,73 %)
SPSS	20 (26,32 %)	1 (11,11 %)	1 (16,67 %)	22 (24,18 %)	0 (0,00 %)	22 (21,15 %)
STATA	9 (11,84 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	10 (10,99 %)	0 (0,00 %)	10 (9,62 %)
R	8 (10,53 %)	1 (11,11 %)	1 (16,67 %)	10 (10,99 %)	0 (0,00 %)	10 (9,62 %)
Erfahrung in der Routinedatenanalyse	8 (10,53 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	9 (9,89 %)	0 (0,00 %)	9 (8,65 %)
<b>Qualitative Methoden</b>						
Kenntnisse in qualitativen Methoden	19 (25,00 %)	3 (33,33 %)	0 (0,00 %)	22 (24,18 %)	3 (23,08 %)	25 (24,04 %)
Erfahrung mit qualitativer Software	3 (3,95 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	3 (3,30 %)	0 (0,00 %)	3 (2,88 %)
MAXQDA	12 (15,79 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	12 (13,19 %)	0 (0,00 %)	12 (11,54 %)
Atlas.ti	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (0,11 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
Mixed Methods	1 (1,32 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	1 (0,11 %)	0 (0,00 %)	1 (0,96 %)
<b>Weitere Kompetenzen*</b>						
Antragsstellung	1 (1,32 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	2 (2,20 %)	5 (38,46 %)	7 (6,73 %)
Englisch	43 (56,58 %)	4 (44,44 %)	2 (33,33 %)	49 (53,85 %)	2 (15,38 %)	51 (49,04 %)
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	18 (23,68 %)	0 (0,00 %)	2 (33,33 %)	20 (21,98 %)	6 (46,15 %)	26 (25,00 %)
Klinische Versorgung/Patientenversorgung	11 (14,47 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	12 (13,19 %)	1 (7,69 %)	13 (12,50 %)
Lehre	2 (2,63 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	3 (3,30 %)	7 (53,85 %)	10 (9,62 %)
Literaturrecherche	13 (17,11 %)	1 (11,11 %)	1 (16,67 %)	15 (16,48 %)	1 (7,69 %)	16 (15,38 %)
Ökonomische Evaluation	4 (5,26 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	4 (4,40 %)	1 (7,69 %)	5 (4,81 %)
Partizipativer Forschung	2 (2,63 %)	2 (22,22 %)	0 (0,00 %)	4 (4,40 %)	0 (0,00 %)	4 (3,85 %)
Projektmanagement	20 (26,32 %)	5 (55,56 %)	3 (50,00 %)	28 (30,77 %)	1 (7,69 %)	29 (27,88 %)
Qualitätsmanagement/-sicherung	6 (7,89 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	7 (7,69 %)	0 (0,00 %)	7 (6,73 %)
wissenschaftlichen Veröffentlichungen	22 (28,95 %)	3 (33,33 %)	3 (50,00 %)	28 (30,77 %)	8 (61,54 %)	36 (34,62 %)
Keine spezifischen Kompetenzen angegeben	2 (2,63 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	3 (3,30 %)	1 (7,69 %)	4 (3,85 %)
Weitere (<3 Nennungen)**	11 (14,47 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	11 (12,09 %)	2 (15,38 %)	13 (12,50 %)
<b>N = Dokumente</b>	<b>76 (100,00 %)</b>	<b>9 (100,00 %)</b>	<b>6 (100,00 %)</b>	<b>91 (100,00 %)</b>	<b>13 (100,00 %)</b>	<b>104 (100,00 %)</b>

\* Mehrfachnennungen möglich.

\*\* Weitere Kompetenzen mit &lt;3 Nennungen: Datenmanagement, Design, Evidenzbasierte Medizin, Krankenhausplanung, Politikberatung, Programmieren/Modellieren, Unternehmensberatung &amp; wissenschaftliche Veranstaltungen.

**Stellenanzeigen für Professuren in der Versorgungsforschung**

Von den Stellen, die für Personen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung geeignet sind, entfielen 13 auf Ausschreibungen für Professuren; sieben an einer Universität bzw. Universitätsklinik und sechs an einer Hochschule für angewandte Wissenschaft (HAW) (siehe Tabelle 4). Die Denominationen umfassten neben den thematischen Schwerpunkten Kindergesundheit (n = 2), Prävention und Telemedizin, auch die disziplinären Schwerpunkte Global Health, Public Health, Medizinsoziologie und Forschungsmethoden sowie professionsspezifische Schwerpunkte wie Pflege (n = 2), Psychologie, Therapie und Zahnmedizin. Eine professionsbezogene Ausbildung oder ein entsprechendes Studium waren zum Teil erwünscht, jedoch bei keiner dieser Stellen obligatorische Voraussetzung. In den meisten Stellen wurde Erfahrung in der Versorgungsforschung explizit vorausgesetzt (n = 11, 84,62 %), bei zwei Stellen war der Bezug zur Versorgungsforschung über die Schwerpunkte des Standorts gegeben. In zwei Stellen wurde explizit formuliert, dass Versorgungsforschung am Standort gestärkt werden soll.

Von den sechs Universitätsprofessuren wurden zwei als W1-Professuren, davon eine explizit als Juniorprofessur ausgeschrieben

und setzten eine Promotion voraus. Beide waren auf sechs Jahre befristet, vorbehaltlich einer positiven Zwischenevaluation nach drei bzw. vier Jahren. Eine weitere W2-Professur war zunächst auf fünf Jahre befristet, mit der Möglichkeit einer Entfristung nach einer Zwischenevaluation nach vier Jahren. Von den vier W3-Professuren wurde eine im Angestelltenverhältnis ausgeschrieben, keine befristet. Zu den Voraussetzungen der W2- und W3-Stellen gehörten eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen.

Von den sechs an HAWs ausgeschrieben Professuren waren vier an öffentlichen und zwei an einer privaten Hochschule angesiedelt. Berufserfahrung außerhalb von Hochschulen nach Studienabschluss sowie i.d.R. eine Promotion gehörten zu den Bewerbungsvoraussetzungen. Alle Professuren an öffentlichen HAWs wurden als W2-Stellen ausgeschrieben, eine zunächst auf sechs Jahre befristet. Die Ausschreibungen an der privaten Hochschule waren unbefristet, zur Vergütung wurden keine Angaben gemacht.

Bezüglich der Qualifikationsanforderungen wurden in den Ausschreibungen für Professuren Kenntnisse quantitativer sowie qualitativer Forschungsmethoden jeweils drei Mal genannt. Des Weiteren waren wissenschaftliche Veröffentlichungen (n = 8), Lehr- und

fahrung (n = 7), interdisziplinäre Zusammenarbeit (n = 6) sowie Erfahrungen in der Antragsstellung (n = 5) relevant. Zudem ließen sich insgesamt acht *Tätigkeitsschwerpunkte* identifizieren (vgl. [Tabelle 6](#)). In allen 13 Stellen war die Mitarbeit in Forschungsprojekten (n = 13) genannt. Weitere dominante Tätigkeitsschwerpunkte zeichneten sich in Lehre/Betreuung von Promotionen (n = 12), sowie Forschungsanträgen (n = 11) und Strategieentwicklung (n = 10) ab. Darüber hinaus wurden aufgeführt: Publikation und Vorträge (n = 7), Projektmanagement (n = 6), Präsentation und Kommunikation (n = 4) sowie Interessensvertretung bzw. Mitwirkung in Gremien der akademischen Selbstverwaltung (n = 2).

## Diskussion

Die Studie hat gezeigt, dass mit dem Begriff „Versorgungsforschung“ ein vielfältiges und breites Beschäftigungsfeld assoziiert wird. Hier bestätigt sich die zunehmende Relevanz und Institutionalisierung des Forschungsgebietes [\[1\]](#). Zugleich zeigt sich in den Stellenanzeigen eine große Heterogenität hinsichtlich Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsprofilen sowie Nähe zur medizinischen Versorgung. Dies spricht für ein eher breites Verständnis der Versorgungsforschung [\[2,3\]](#).

Die vorliegende Analyse hat gezeigt, dass immer mehr Stellen mit einem Versorgungsforschungsprofil ausgeschrieben werden: Während in einer vorherig durchgeführten Studie von 2018 [\[11\]](#) über sechs Monate hinweg 113 Stellenanzeigen für Personen mit Versorgungsforschungsabschluss eingeschlossen wurden, waren dies in der vorliegenden Untersuchung nach drei Monaten bereits 104. Der Anteil der Stellen, in denen eine Promotion erwünscht bzw. gefordert war ist von einem Viertel auf unter 15 % der Stellenausschreibungen gesunken. Die absolute Anzahl der ausgeschriebenen Professuren ist in etwa gleichgeblieben (2018: 17, 2022: 13). Weniger verändert haben sich für diesen Stellentyp – übereinstimmend auch mit anderen Untersuchungen – Arbeitgebertyp und Beschäftigungsverhältnisse: Die Stellen wurden vor allem

von Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften angeboten und weisen übliche Merkmale von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau hinsichtlich Stellenumfang, Befristung und Qualifikationsmöglichkeiten auf [\[6,11,13–16\]](#). Damit unterscheidet sich das Beschäftigungsfeld von den Ergebnissen des „Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase“ 2025, in dem eine höhere Nachfrage nach wissenschaftlich qualifiziertem Personal in Beschäftigungsfeldern außerhalb der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen festgestellt wurde [\[16\]](#). Kenntnisse des Gesundheitswesens bzw. der Versorgungsforschung, Methodenkompetenzen und allgemeine wissenschaftlichen Kompetenzen werden in einem ähnlichen Umfang als Anforderungen formuliert [\[11\]](#). Die Tätigkeitsschwerpunkte liegen auch weiterhin vor allem im Bereich der Forschung [\[11\]](#).

Diese Untersuchung nimmt erstmals genauer Versorgungsforschung als Beschäftigungsfeld in den Blick: Es konnte gezeigt werden, dass die Zahl der Stellenanzeigen, die für Absolvent\*innen eines Master-Abschluss in der Versorgungsforschung geeignet sind, unter ein Drittel (n = 104) aller Ausschreibungen, die mit dem Begriff Versorgungsforschung assoziierten sind (n = 360), ausmachen. Davon entfiel die Mehrzahl auf Stellen, die keinen Master-Abschluss voraussetzten (n = 154) und Stellen, die explizit einen anderen Master-Abschluss bzw. ein Staatsexamen, vor allem in einem Gesundheitsberuf, erforderten (n = 93). In den Stellenangeboten für Personen mit anderen beruflichen Hintergründen gibt es jedoch meist keine Nennung der Versorgungsforschung im Rahmen der Stellenbezeichnung oder Tätigkeitsbeschreibung. Somit ist es unklar, inwiefern die Tätigkeit in Bezug zur Versorgungsforschung steht (65,23 %, n = 167). Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die Tätigkeit keinen Bezug zur Versorgungsforschung haben. Dies ist z. B. der Fall, wenn sich der Begriff Versorgungsforschung lediglich auf den Arbeitgeber bezieht und die Aufgabenbereiche der ausgeschriebenen Stellen selbst eher im Bereich der Forschungs-Infrastruktur liegen. Auch aus den Stellen für Personen mit einem Abschluss in Versorgungsforschung geht, außer im Rah-

**Tabelle 6**

Stellenanzeigen für Absolvent\*innen eines Versorgungsforschungs-Masterstudiums nach Qualifikationsstufe: Tätigkeitsschwerpunkte.

Tätigkeitsschwerpunkte	Masterabschluss Erforderlich (n = 76)	Promotion erwünscht (n = 9)	Promotion erforderlich (n = 6)	Summe Master/ Promotion (n = 91)	Professuren (n = 13)	Summe
<b>Hauptaufgabenbereiche</b>						
Wissenschaft und Forschung	67 (88,16 %)	8 (88,89 %)	6 (100,00 %)	81 (89,01 %)	13 (100,00 %)	94 (90,38 %)
Interessensvertretung	4 (5,26 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	4 (4,40 %)	0 (0,00 %)	4 (3,85 %)
Versorgungsmanagement/-entwicklung	3 (3,95 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	3 (3,30 %)	0 (0,00 %)	3 (2,88 %)
Sonstige	2 (2,63 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	3 (3,30 %)	0 (0,00 %)	3 (2,88 %)
<b>Tätigkeitsfelder*</b>						
Mit Forschungsbezug						
Mitarbeit in Forschungsprojekten	61 (80,26 %)	7 (77,78 %)	4 (66,67 %)	72 (79,12 %)	13 (100,00 %)	85 (81,73 %)
Publikationen und Vorträge	45 (59,21 %)	5 (55,56 %)	4 (66,67 %)	54 (59,34 %)	7 (53,85 %)	61 (58,65 %)
Forschungsanträge	17 (22,37 %)	2 (22,22 %)	1 (16,67 %)	20 (21,98 %)	11 (84,62 %)	31 (29,81 %)
Weiterqualifikation (Promotion/Habilitation)	15 (19,74 %)	0 (0,00 %)	2 (33,33 %)	17 (18,68 %)	12 (92,31 %)	27 (25,96 %)
Lehre/Betreuung von Promotionen	12 (15,79 %)	2 (22,22 %)	1 (16,67 %)	15 (16,48 %)	12 (92,31 %)	27 (25,96 %)
Weitere Tätigkeitsfelder*						
Evaluation	5 (6,58 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	6 (6,59 %)	0 (0,00 %)	6 (5,77 %)
HTA/Nutzenbewertung	8 (10,53 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	8 (8,79 %)	0 (0,00 %)	8 (7,69 %)
Interessensvertretung	5 (6,58 %)	0 (0,00 %)	1 (16,67 %)	6 (6,59 %)	2 (15,38 %)	8 (7,69 %)
Leitlinienentwicklung	6 (7,89 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	6 (6,59 %)	0 (0,00 %)	6 (5,77 %)
Präsentation und Kommunikation	36 (47,37 %)	1 (11,11 %)	1 (16,67 %)	38 (41,76 %)	4 (30,77 %)	42 (40,38 %)
Projektförderung & Beratung	2 (2,63 %)	1 (11,11 %)	1 (16,67 %)	4 (4,40 %)	0 (0,00 %)	4 (3,85 %)
Projektmanagement	26 (34,21 %)	4 (44,44 %)	1 (16,67 %)	31 (34,07 %)	6 (46,15 %)	37 (35,58 %)
Strategieentwicklung	12 (15,79 %)	3 (33,33 %)	1 (16,67 %)	16 (17,58 %)	10 (76,92 %)	26 (25,00 %)
Wissenschaftskommunikation	5 (6,58 %)	0 (0,00 %)	0 (0,00 %)	5 (5,49 %)	0 (0,00 %)	5 (4,81 %)
Weitere (<3 Nennungen)	9 (11,84 %)	1 (11,11 %)	0 (0,00 %)	10 (10,99 %)	0 (0,00 %)	10 (9,62 %)
<b>N = Dokumente</b>	<b>76 (100,00 %)</b>	<b>9 (100,00 %)</b>	<b>6 (100,00 %)</b>	<b>91 (100,00 %)</b>	<b>13 (100,00 %)</b>	<b>104 (100,00 %)</b>

\* Mehrfachnennungen möglich.

\*\* Weitere Tätigkeitsfelder mit <3 Nennungen: Datenmanagement; Gesundheitsökonomische Analysen; Klinische Diagnostik/Tests; Krankenhausplanung; Marketing; Qualitätsmanagement/-sicherung.

men von Professuren, der tatsächliche Tätigkeitsbezug zur Versorgungsforschung nicht immer eindeutig hervor.

Nicht nur die Anteile der eingeschlossenen Stellen hat sich im Vergleich zur vorherigen Studie deutlich erhöht, sondern auch die Anzahl der Stellen, die in mehreren Stellenportalen veröffentlicht wurden ( $n = 234$ ). Hinzu kamen Stellen ( $n = 367$ ), die mehrfach in einem Portal ausgeschrieben wurden. War der Screeningaufwand in der vorherigen Untersuchung eher gering, nahm dieser in der jetzigen Studie einen substanziellen Anteil ein. Aus pragmatischen Gründen wurde in die Datenanalyse immer die zuerst veröffentlichte Stellenausschreibung eingeschlossen: So ist Indeed zwar weiterhin das Portal, von dem die meisten Stellen eingeschlossen wurden, jedoch können keine Aussagen dazu gemacht werden, ob diese Stellen zu einem späteren Zeitpunkt auch in weiteren Portalen ausgeschrieben wurden.

Aufgrund der hohen Anzahl an Ausschreibungen und Doppelungen lag der Erhebungszeitraum dieser Studie bei drei Monaten. Ein längerer Einschlusszeitraum, etwa über ein Jahr, wäre weniger anfällig für Schwankungen und Ausschreibekonjunkturen, etwa bedingt durch Ausschreibezyklen, gewesen. Grundsätzlich sind die Ergebnisse zudem abhängig von der Dynamik und der Sensibilität der Suchalgorithmen des jeweiligen Jobportals.

### Schlussfolgerung: Empfehlungen für Arbeitgeber und Arbeitssuchende

Mit der Studie wurde ein Überblick über das Spektrum von Stellenzeit im Feld der Versorgungsforschung gegeben und aufgezeigt, mit welchen Stellenmerkmalen, Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsprofilen Ausschreibungen für Personen mit einem Master-Abschluss in Versorgungsforschung verbunden sind. Die Ergebnisse geben Hinweise für Stellensuchende, Stellenanbieter sowie für die Curriculumsentwicklung. Für die Stellensuche lässt sich festhalten, dass keine der Stellen ausschließlich für Personen mit Versorgungsforschungsabschluss angeboten wurde – jedoch zeigt sich insbesondere in den geforderten Kenntnissen des Gesundheitssystems sowie Methodenkompetenzen eine gute Passung mit den derzeitigen Curricula bzw. den Empfehlungen des Kerncurriculums. Auf dieser Grundlage ist davon auszugehen, dass auch Stellenanzeigen im Bereich der Gesundheitswissenschaften passend wären, auch wenn der Begriff „Versorgungsforschung“ in diesen nicht genannt wird. Es empfiehlt sich eine Stellensuche über mehrere Portale. Trotzdem bietet Indeed eine gute erste Orientierung.

Die Stellenanzeigen unterschieden sich stark hinsichtlich Präzision und Ausführlichkeit. Unzureichende Angaben zu erforderlichen Qualifikationen sowie Stellenumfang, Befristung und Gehalt können die zielgerichtete Suche nach passenden Bewerber\*innen erschweren. Für die Curriculumsentwicklung lässt sich aus der Perspektive des Arbeitsmarkts festhalten, dass sowohl spezifische fachliche Inhalte als auch allgemeinere wissenschaftliche und methodische Kompetenzen nachgefragt werden. Für die Studienberatung können die Ergebnisse weiterhin genutzt werden, um einen Einblick für Stellenarten für Absolvent\*innen von Versorgungsforschungsstudiengängen zu geben.

### Erklärung zur Nutzung generativer KI und KI-Technologie im Schreibprozess

Für die Übersetzung des Abstracts vom Deutschen ins Englische wurde DeepL genutzt. Anschließend wurde dieser Entwurf von den Autor\*innen auf Richtigkeit überprüft und stark überarbeitet. Die Verantwortung hierfür liegt allein bei den Autor\*innen.

### Interessenkonflikt

Die Autor\*innen geben an, dass keine Interessenkonflikte bestehen.

### Autor\*innenschaft

Lea Gölz: Datenextraktion, Screening, Kodierung und Analyse, Kommentierung und Überarbeitung des Manuskripts. Annika Queder: Konzeptualisierung, Studiendesign, Projektkoordination, Screening, Kodierung und Analyse, Entwurf und Überarbeitung des Manuskripts. Charlotte Ullrich: Konzeptualisierung, Studiendesign, Screening, Kodierung und Analyse, Entwurf und Überarbeitung des Manuskripts. Michel Wensing: Feedback zu Konzeptualisierung und Forschungsdesign, Kommentierung und Überarbeitung des Manuskripts.

### Anhang A. Zusätzliche Daten

Zusätzliche Daten verbunden mit diesem Artikel finden sich in der Online-Version unter: <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2025.07.002>.

### Literatur

- [1] Kuske S, Holmberg C, Wensing M, Reuschenbach B, Buscher A, Neugebauer E, et al. Studiengänge zur Versorgungsforschung in Deutschland: aktueller Stand und zukünftige Perspektiven. *Gesundheitswesen* 2022;84(3):227–41.
- [2] Pfaff H, Hoffmann F, Ernstmann N, Härter M, Neugebauer EAM. Was ist Versorgungsforschung? In: Pfaff H, Neugebauer EA, Ernstmann N, Härter M, Hoffmann F, editors. *Versorgungsforschung*. Wiesbaden: Springer; 2024.
- [3] Wensing M, Ullrich C. Description of Health Services Research. In: Wensing M, Ullrich C, editors. *Foundations of health services research: principles, methods, and topics*. Cham: Springer International Publishing; 2023. p. 3–14.
- [4] Definition und Abgrenzung der Versorgungsforschung Berlin: arbeitskreis Versorgungsforschung beim Wissenschaftlichen Beirat der Bundesärztekammer; 2004.
- [5] Ernstmann N, Heuser C, Pfaff H. Zur Situation der Versorgungsforschung an deutschen Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen. *Gesundheitswesen* 2020;82(4):313–7.
- [6] Brütt AL, Fahsold A, Köberlein-Neu J, Palm R, Pohontsch NJ, Tönnis L. The situation of early career researchers in health services research: a survey study. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen* 2024;187:79–87.
- [7] Ernstmann N, Kuske S, Holmberg C, Wensing M, Reuschenbach B, Büscher A, et al. Empfehlungen für ein Kerncurriculum für Masterstudiengänge der Versorgungsforschung. *Gesundheitswesen*. 2023;85(02):133–8.
- [8] Forrest CB, Martin DP, Holve E, Millman A. Health services research doctoral core competencies. *BMC Health Serv Res*. 2009;9:107.
- [9] Burgess J, Menachemi N, Maciejewski M. Update on the health services research doctoral core competencies. *Health Serv Res*. 2018;53:3985–4003.
- [10] Kuske S, Karbach U, Ernstmann N. Das Wissenschafts- und Ausbildungssystem und die Kompetenzen von Versorgungsforscher:innen. In: Pfaff H, Neugebauer EAM, Ernstmann N, Härter M, Hoffmann F, editors. *Versorgungsforschung: theorien – methoden – praxis*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; 2024. p. 53–61.
- [11] Ullrich C, Sturmliinger A, Wensing M. Wer braucht Versorgungsforscher/innen? Eine Bestandsaufnahme zum Berufsbild anhand von Stellenanzeigen. *Z Evid Fortbild Qual Gesundh.wes* 2019;147–148:73–9.
- [12] Cleland J, MacLeod A, Ellaway RH. CARDA: guiding document analyses in health professions education research. *Med Educ* 2023;57(5):406–17.
- [13] Schneider N. Wer braucht Sozialwissenschaftler und Soziologen? Eine Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 1995;18(1):313–27.
- [14] Grün D, Hecht H, Rubelt J, Schmidt B. Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenz. di: Berlin: Verdi; 2009.
- [15] Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland; 2021.
- [16] Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025: statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG; 2025.