

19. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität zu Köln

**Ein Beitrag zur Fachtagung FT 10 „Gesundheit“
zum Thema „Berufliche und akademische Bildung in den
Gesundheitsberufen – Ansätze und Gestaltungsaufgaben“**

Kompetenzanforderungen an MFA, ZFA, PKA und PTA - Konzipierung von wis- senshaftlichen Weiterbildungsangebo- ten

Prof. Dr. Birgit Babitsch

Dr. Karin von Moeller

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	3
2	Forschungsprojekt zur Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal	4
2.1	Teilvorhaben KeGL Universität Osnabrück	5
2.2	Teilprojekt KoWeGe	5
2.2.1	Methodisches Vorgehen im Teilprojekt KoWeGe	6
2.2.2	Forschungsergebnisse	8
3	Entwicklung eines Pilotmoduls „Nachhaltig gesund bleiben in Apotheke, Praxis und anderen Gesundheitseinrichtungen“	11
4	Zusammenfassung und Forschungsperspektiven.....	14
	Literatur.....	15
	Autorinnen und Autoren.....	16

1 Einführung

Der demografische Wandel und der Strukturwandel im Gesundheitssystem wie veränderte bzw. neue Organisationsformen und der technische Fortschritt haben einen starken und unmittelbaren Einfluss auf die Berufspraxis von Fachkräften im Gesundheitswesen, welche die Beschäftigten kompetent ausfüllen müssen (vgl. z. B. Robert Bosch Stiftung, 2013). Des Weiteren resultieren u.a. durch das veränderte Krankheitsspektrum und die Rolle der Patientinnen und Patienten neue Schwerpunkte und Herausforderungen im Versorgungskontext. Folglich haben sich die Anforderungen an Fachkräfte im Gesundheitswesen in den letzten Jahren deutlich gewandelt. Darüber hinaus ist - bedingt durch rechtliche Änderungen im Gesundheitssystem wie die Stärkung des ambulanten Sektors und E-Health – auch in Zukunft von erheblichen Veränderungen auszugehen. Die in der Gesundheitsversorgung Tätigen werden somit vor komplexe neue Herausforderungen gestellt und müssen sich auf neue Aufgabenbereiche und veränderte Anforderungen einstellen. Damit dies gut gelingen kann, benötigen Fachkräfte im Gesundheitswesen nicht nur neue fachlich-methodische Kompetenzen, die sich beispielsweise durch neue Organisationsformen und Ablaufprozesse oder neue diagnostische und therapeutische Maßnahmen ergeben, sondern zudem erweiterte personale, sozialkommunikative Kompetenzen.

Mit seinen insgesamt 5,2 Millionen Beschäftigten (Stand: 31. Dezember 2014) ist das Gesundheitswesen quantitativ ein bedeutsamer Bereich des Arbeitsmarktes, der zudem seit Jahren einen positiven Beschäftigungstrend aufweist (Statistisches Bundesamt, 2016a, b). In 2014 waren rund 102 000 (2 %) mehr Personen im Gesundheitswesen tätig als in 2013. Im Zeitraum von 2009 bis 2014 erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen um insgesamt 476 000 Personen (10,0 %). Darüber hinaus macht sich im Gesundheitswesen ein Fachkräftemangel bemerkbar, der insbesondere in der Gesundheits- und Krankenpflege besonders ausgeprägt ist und auf Probleme in der Rekrutierung sowie in der Personalbindung hinweist. Setzen sich derzeitige Trends beim Arbeitskräfteangebot und -bedarf im Berufsfeld „Gesundheits- und Pflegeberufe ohne Approbation“ fort, könnte es bereits im Jahr 2025 zu einem flächendeckenden Arbeitskräfteengpass kommen und im Jahr 2035 könnte der Fachkräftebedarf das -angebot um ca. 270.000 Personen übersteigen (Neuber-Pohl, 2017, S. 4f.). Zur zukünftigen Fachkräftesicherung in einem Berufsfeld, in dem die dort Tätigen gegenüber ihrem Berufsfeld sehr loyal sind, was die relativ hohe Stayer-Quote von 74,4 Prozent zeigt, sollten deshalb Maßnahmen ergriffen werden, „um das bestehende Personal zu halten“ (Neuber-Pohl, 2017, S. 5). Im Zuge dessen ist neben verstärkten Bemühungen um die Ausbildung auch das Berufsfeld attraktiv zu gestalten, in dem die Vergütung, die Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen verbessert werden (Neuber-Pohl 2017, S. 4f.).

Die Auswirkungen von aktuellen und zukünftig zu erwartenden Veränderungen im Gesundheitssystem sind insbesondere auch für die überwiegend im ambulanten Sektor tätigen Medizinischen Fachangestellten (MFA), Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA), Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten (PKA) und Pharmazeutisch-technischen Assistentinnen und Assistenten (PTA) von hoher Relevanz. Diese Berufsgruppen machen einen hohen Anteil der Beschäftigten im Gesundheitswesen aus. So bildeten Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte mit 582.000 Beschäftigten die größte Berufsgruppe (27,0 %) von den insgesamt 2.159.000 Personen, die im Jahr 2011 in der ambulanten Gesundheitsversorgung

arbeiteten (GBE des Bundes 2015, S. 303). In Apotheken waren im Jahr 2015 insgesamt 63.926 PTA (GBE des Bundes, 2017b) und 34.604 PKA beschäftigt (GBE des Bundes, 2017a; GBE des Bundes, 2017b). Die Ausbildungsberufe Medizinische Fachangestellte und Zahnmedizinische Fachangestellte gehören auch in 2016 zu den dualen Ausbildungen mit den meisten Neuabschlüssen (BIBB, 2017a; BIBB, 2017b). In der „Rangliste 2016 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland“ nimmt die Berufsgruppe MFA mit 15.822 Neuabschlüssen Rang 6, ZFA mit 12.780 Neuabschlüssen Rang 9 und PKA mit 1.251 Rang 77 von den insgesamt 315 Berufen im Dualen System ein (BIBB, 2017a). In der „Rangliste 2016 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland – Frauen –“ nehmen MFA mit 15.465 Rang 2, ZFA mit 12.561 Rang 5 und PKA mit 1.251 weiblichen Auszubildenden Rang 29 ein (BIBB, 2017b).

Damit MFA, ZFA, PKA und PTA als hoch qualifizierte Fachkräfte die Anforderungen in der Berufspraxis gegenwärtig und zukünftig gut bewältigen und mit ihrer Expertise zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung mit beitragen können, ist die Identifizierung von aktuellen und zukünftigen Kompetenzanforderungen und einer davon abgeleiteten zielgruppenorientierten Kompetenzförderung von hoher Bedeutung. Durch neue, berufsbegleitende wissenschaftliche Zertifikatsangebote können Gesundheitsberufe zielgerichtet bei ihrer Kompetenzentwicklung unterstützt werden. Gleichzeitig kann ein Beitrag zur Attraktivität der Gesundheitsberufe und zur Fachkräftesicherung geleistet werden.

2 Forschungsprojekt zur Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal

Die von Bund und Ländern im Jahr 2008 gestartete Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“, verfolgt als Ziel die Erhöhung von Bildungschancen für alle Bürgerinnen und Bürger, eine engere Verknüpfung von beruflicher und akademischer Bildung, eine Verbesserung der Durchlässigkeit und die Förderung lebenslangen Lernens für spezifische Zielgruppen. In diesem Kontext steht das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Verbundprojekt „Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens“ (KeGL). Es wird innerhalb der ersten Förderphase der zweiten Wettbewerbsrunde von August 2014 bis Januar 2018 vom niedersachsenweiten KeGL-Verbund durchgeführt. Als Verbundpartner sind die Hochschule Hannover, Zentrum für Studium und Weiterbildung (ZSW), die Jade Hochschule, Zentrum für Weiterbildung, Oldenburg, die Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Abteilung New Public Health und die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg beteiligt (<http://www.kegl.ostfalia.de/>). Das gemeinsame Ziel der Verbundpartner ist die Erforschung, Entwicklung und Erprobung von bedarfsgerechten wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten zur kompetenzorientierten Weiterbildung von Fachkräften des Gesundheitswesens. Die Zertifikatsangebote werden zudem hinsichtlich ihrer Qualität und Zielerreichung formativ und summativ evaluiert.

Zielgruppe der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote sind Berufstätige, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, beruflich Qualifizierte

auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung sowie Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen, die sich durch zeitlich kürzere wissenschaftliche Zertifikatsangebote weiterqualifizieren wollen.

2.1 Teilvorhaben KeGL Universität Osnabrück

An der Universität Osnabrück wird innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens „Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens (KeGL)“ das Teilvorhaben Kompetenzpassung für Fachkräfte des Gesundheitswesens: Analyse der „Kompetenzpassung und Ableitung einer akademischen, kompetenz- und zielgruppenorientierten Weiterbildung im Rahmen von Lebenslangen Lernen (KeGL-UOS)“ bearbeitet (www.kegl-unios.uni-osnabrueck.de). Dabei werden Gesundheitsberufe aus verschiedenen Kategorien, insbesondere die Assistenz-, Therapie- und Pflegeberufe bedient. Es werden die (exemplarisch) ausgewählten Berufsgruppen MFA, ZFA, PKA und PTA, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Logopädinnen und Logopäden sowie die Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger fokussiert. Diese Berufsgruppen werden im Rahmen der folgenden vier Teilprojekte des Teilvorhabens KeGL-UOS beforscht:

- Analyse der Kompetenzanforderungen für multiprofessionelle Kooperationen und Schnittstellenmanagement im Gesundheitswesen und Ableitung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsinhalten (KamKoS),
- Kompetenzpassung und Ermittlung von Bedarfen für die Kompetenzentwicklung ausgewählter Gesundheitsdienstberufe (KoWeGe),
- Neue Kompetenzbereiche von Gesundheitsfachberufen für eine zukünftige Versorgung (ZuVeKo) und
- Formative und summative Evaluation der Erprobung von Modulen (ForSuVa).

Das im Folgenden näher betrachtete Teilprojekt KoWeGe adressiert die ausgewählten Gesundheitsberufe MFA, ZFA, PKA und PTA.

2.2 Teilprojekt KoWeGe

Dem Teilvorhaben „Kompetenzpassung und Ermittlung von Bedarfen für die Kompetenzentwicklung ausgewählter Gesundheitsberufe (KoWeGe)“ an der Universität Osnabrück liegen folgende Fragestellungen zugrunde:

- Welche Kompetenzen sind bei der Ausübung von gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben in der Gesundheitsversorgung durch MFA, ZFA, PKA bzw. PTA erforderlich? In welchem Umfang werden diese in der Aus-, Fort- und Weiterbildung durch vorhandene Angebote adressiert oder bereits durch die Berufspraxis vermittelt? Welche Defizite bestehen?
- Welche Kompetenzentwicklung wird seitens unterschiedlicher Stakeholder, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und seitens der Wissenschaft gefordert, um den beruflichen Anforderungen gegenwärtig und zukünftig gut begegnen zu können?

2.2.1 Methodisches Vorgehen im Teilprojekt KoWeGe

Das methodische Vorgehen im Teilprojekt KoWeGe ist iterativ und durch einen Multi-Methoden-Ansatz gekennzeichnet. Zunächst erfolgte für alle vier ausgewählten Berufe eine Literaturrecherche im Bibliothekskatalog der Universität Osnabrück, in den Datenbanken FIS Bildung Literaturdatenbank, Pedocs, Literaturdatenbank berufliche Bildung, Pubmed, LIVIVO, Psynindex und CINAHL. Zusätzlich wurde die Recherche auf Google Scholar, die Homepages der zuständigen Ärzte-, Zahnärzte- und Apothekerkammern, von Berufsverbänden auf Bundes- und Landesebene, bei Gewerkschaften, beim Bundesinstitut für Berufsbildung und bei den Kultusministerien (bzw. deren Bildungsservern) ausgeweitet. Eine Eingrenzung der Recherche erfolgte auf überwiegend nationale Literatur und den Zeitraum der letzten zehn Jahre. Ergänzt wurde die Recherche durch eine Handsuche und das Schneeballsystem. Die Literatur- und Internetrecherche wurde systematisch dokumentiert und ausgewertet.

Zudem wurden im Rahmen einer Ist-Analyse die gesetzlichen Vorgaben zur Ausbildung in den ausgewählten Gesundheitsberufen (MFA, ZFA, PKA, PTA) auf Bundesebene und die jeweils auf Landesebene spezifizierten Lehrpläne bzw. Curricula ausgewertet. Das Analyse-raster umfasst auf das jeweilige Ausbildungsjahr bezogen die Kategorien Lernfeld bzw. Lernbereich, Zeitrichtwert, Zielformulierungen bzw. Ziele, Kernkompetenzen bzw. zu erreichende Kompetenzen und Inhalte.

Um eine Übersicht zu den im Bereich der Fort- und Weiterbildung der ausgewählten Berufe vermittelten Kompetenzen zu erhalten, wurden mittels strukturierter Internetrecherche die für die Zielgruppen relevanten Fortbildungsangebote und Aufstiegsfortbildungen, die von den zuständigen Kammern (Fortbildungszentren, Institute, Akademien) auf Landesebene und von Berufsverbänden angeboten werden, erfasst und analysiert. Dabei standen die Themen, der zeitliche Umfang, das Format, die Inhalte bzw. Kompetenzen sowie die Möglichkeiten, einen Abschluss oder Fortbildungspunkte zu erwerben im Fokus der Analyse. Die hierbei ermittelten Erkenntnisse bildeten die Grundlage für die Entwicklung eines Leitfadens für Experteninterviews.

Experteninterviews

Im Zeitraum vom 24. Juni bis 1. Dezember 2015 wurden leitfadenorientierte Telefoninterviews (N = 43) mit Expertinnen und Experten aus Berufsverbänden, Kammern, Beruf(s)schulen, Ministerien, Gewerkschaften, der Kassenärztlichen Vereinigung sowie aus Wissenschaft und Forschung auf Bundes- bzw. Landesebene durchgeführt. Die Auswahl der Expertinnen und Experten wurde mittels Internetrecherche nach zuvor aufgestellten Einschlusskriterien getroffen.

Der Interviewleitfaden für die Experteninterviews umfasst folgende Themenkomplexe:

- Angaben zu den Befragten wie eigene Qualifikation und derzeitige Funktion
- Beschreibung des derzeitigen Berufsbildes und der beruflichen Situation sowie Attraktivität des Berufes (bezogen auf die jeweilige Berufsgruppe MFA, ZFA, PKA bzw. PTA)
- Kompetenzbegriff (Definition, Begriffsverwendung)
- Gegenwärtig und zukünftig im Berufsalltag erforderliche Kompetenzen (bezogen auf die jeweilige Berufsgruppe MFA, ZFA, PKA bzw. PTA)

- Einschätzung der derzeitigen theoretischen und praktischen Ausbildung (Berufs-(fach)schule/Betrieb)
- Fortbildungsangebote.

Der zeitliche Umfang der Telefoninterviews belief sich auf ca. 35 bis 120 Minuten. Die Interviews wurden digital aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert. Es folgte eine erste inhaltsanalytische Auswertung in Anlehnung an Meuser und Nagel (2002). Durch die inhaltsanalytische Auswertung der qualitativen Befragung wurden aus Sicht von Expertinnen und Experten relevante Veränderungen im Gesundheitswesen und damit einhergehende Kompetenzanforderungen an MFA, PKA, PTA und ZFA für die gegenwärtige und zukünftige Berufspraxis ermittelt. Diese Ergebnisse flossen zusammen mit den Ergebnissen der Literaturrecherche in die Entwicklung von Fragebögen der quantitativen Befragung ein.

Quantitative Befragung

Ziel der quantitativen Befragung war eine Einschätzung und Bewertung des gegenwärtigen Kompetenzprofils von MFA, ZFA, PKA und PTA sowie der zukünftig erforderlichen Kompetenzen aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (MFA, ZFA, PKA, PTA) und von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (Apothekerinnen und Apotheker, Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte). Für alle vier Berufsgruppen sowie für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der jeweiligen Berufsgruppe wurde eigens ein Fragebogen erstellt, weil bislang für eine solche Befragung noch keine validierten Fragebögen in der einschlägigen Literatur vorlagen. Grundlage für die Entwicklung der – insgesamt sieben – Fragebögen bildeten die Ergebnisse aus der Literaturrecherche, den Experteninterviews (Kategorien und Subkategorien) und der im Teilprojekt ZuVeKo entwickelten Fragenbögen.

Die Online-Maske umfasste ein Anschreiben an die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, eine Datenschutzerklärung und einen Fragebogen zu drei Themenkomplexen. Der erste Themenkomplex erfragt Angaben zur beruflichen Tätigkeit (Tätigkeitsbereich, Versorgungsgebietstyp, Qualifikation, Funktion, Anzahl und Qualifikation der im Betrieb Beschäftigten). Der zweite Themenkomplex erfasst die Einschätzung zur gegenwärtigen und zukünftigen beruflichen Situation, insbesondere die aktuell und zukünftig im Berufsalltag benötigten Kompetenzen. Der dritte Themenkomplex bezieht sich auf Fortbildungen, Fortbildungsformate und Themen sowie diesbezügliche Vorstellungen und Wünsche der Befragten. Die Fragebögen enden mit persönlichen Angaben (Alter, Geschlecht, Berufserfahrung).

Die Entscheidung, eine Online-Befragung durchzuführen, wurde getroffen, da sie sich als besonders adäquat für die Zielgruppe erweist. Für die Rekrutierung der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden auf Bundes- und Länderebene die für die jeweilige Berufsgruppe zuständigen Kammern und Berufsverbände kontaktiert sowie regionale Organisationen. Einige davon haben über ihre Homepages oder weitere Medien über die Befragung informiert. Die Onlinebefragung fand vom 19. April bis zum 15. August 2016 statt. Trotz Verlängerung des Befragungszeitraumes war die Beteiligung hinsichtlich der Bewerbung der Befragung als auch der Teilnahme – mit Ausnahme der Beschäftigten in Apotheken – geringer als erwartet.

Die Befragung wurde mittels SPSS 24 ausgewertet. Nicht einbezogen war aufgrund der geringen Rücklaufquote - die Befragung der Ärztinnen und Ärzte (N = 3). Insgesamt konnten

aus der Arbeitnehmerbefragung Medizinische Fachangestellte (N = 67), Zahnmedizinische Fachangestellte (N = 50), Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (N = 63) und Pharmazeutisch-technischen Assistentinnen und Assistenten (N = 242) in die Auswertung einbezogen werden. Von der Arbeitgeberbefragung konnten von den Apothekerinnen und Apothekern (N = 56) und den Zahnärztinnen und Zahnärzten (N = 13) Fragebögen ausgewertet werden. Aufgrund der kleinen Grundgesamtheiten erfolgte die Berechnung lediglich nach Häufigkeiten, dargestellt in gültigen Prozenten.

2.2.2 Forschungsergebnisse

Im Folgenden werden wesentliche Ergebnisse zu den gegenwärtigen und zukünftigen Kompetenzanforderungen aus den Experteninterviews und aus der Online-Befragung für die vier Berufsgruppen MFA, ZFA, PKA und PTA dargestellt.

Ergebnisse der qualitativen Befragung: Experteninterviews

Aus der Sicht der 43 befragten Expertinnen und Experten resultieren insbesondere durch die Entwicklung neuer Versorgungsformen (größere, komplexere Einheiten), Veränderungen innerhalb der Versorgungsbereiche als auch durch die Entstehung neuer Schnittstellen zwischen ambulanter, stationärer und öffentliche Gesundheitsversorgung relevante berufsgruppenübergreifende Veränderungen für die in Apotheken und Arzt- und Zahnarztpraxen Tätigen. Ergänzend zur Anpassung an den fachwissenschaftlichen Fortschritt in der Medizin, Zahnmedizin, Pharmazie und im technischen Bereich gilt für die Berufsgruppen MFA, ZFA, PKA und PTA sich auf neue Tätigkeitbereiche und -segmente, die Neuverteilung von Tätigkeiten innerhalb des Teams und neue Kooperationsformen mit anderen Gesundheitsberufen einzustellen. Zusätzlich sind neue Kommunikationsformen und zunehmende Beratungstätigkeiten gefordert.

Aus Expertensicht stellen Aspekte im Zusammenhang mit der Patientensicherheit, Delegation, Technisierung und Fallorientierung sowie Schnittstellen zu anderen Gesundheitsberufen berufsspezifische Veränderungen für die Berufsgruppe der MFA dar. Berufsspezifische Veränderungen für die Berufsgruppe der ZFA ergeben sich durch die Technisierung, Ökonomie, Delegation und Patientengruppen sowie Settings. Für PKA sind eine veränderte Patienten- und Kundenorientierung (z. B. Beratung) sowie veränderte Schwerpunkte und Schnittstellen zu anderen in der Apotheke tätigen Berufsgruppen zu erwarten. Für PTA wurden Veränderungen in Bezug auf zunehmende Patienten- und Arzneimitteltherapiesicherheit, Beratung, Fallorientierung und die Differenzierung von Tätigkeitsbereichen identifiziert.

Erweiterte Kompetenzen in Bezug auf medizinisches Fachwissen, beratend-kommunikative und administrative Kompetenzen sowie Personal- und Sozialkompetenzen sollen MFA befähigen, zukünftig eine eigenständige fallbezogene Kompetenz zu entwickeln und dementsprechend ihre Berufsrolle neu zu definieren. Für ZFA ist zukünftig u.a. eine Kompetenzerweiterung für die Patientenversorgung in stationären Einrichtungen (z. B. Heimversorgung) sowie hinsichtlich der Stärkung der aktuellen Berufsrolle unter Berücksichtigung der Bereiche Betriebswirtschaft, Prävention/Prophylaxe, Kommunikation und Personalmanagement anzustreben. Veränderte Anforderungen an PKA werden hinsichtlich der Kompetenz zur Beratung und Abgabe im Freiwahl/Randsortiment sowie der Unterstützung und Ent-

lastung des pharmazeutischen Personals gesehen. Zusätzlich zu kommunikativen Fähigkeiten sind zukünftig erweiterte Sozial- und Selbstkompetenzen erforderlich, die es PKA ermöglichen, sich im Team klar zu positionieren, ein berufliches Selbstverständnis zu entwickeln und sich berufliche Autonomie anzueignen. Für die Bewältigung der gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen in der Berufspraxis von PTA sind pharmazeutisches Fachwissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Analytik, Rezeptur und Defektur, Gesundheitskompetenzen und beratend-kommunikative Kompetenzen erforderlich. Für zukünftige Anforderungen und die Stärkung der eigenen Berufsrolle sollten PTA darüber hinaus ihre Kompetenzen bezüglich Sozial- und Personalkompetenzen sowie Rechts- und Systemkenntnisse im Gesundheitswesen und Evidenzbasierung erweitern.

Ergebnisse aus der quantitativen Befragung

Von den befragten MFA (N = 67) schätzten 75,4 % den Bereich Hygiene, 73,4 % den Bereich Abrechnung, 70,8 % den Bereich Datenschutz und 42,4 % den Bereich Prävention/Gesundheitsförderung als gegenwärtig sehr wichtige Bereiche ihrer Arbeit ein. Als zukünftig sehr wichtige Bereiche werden Hygiene von 88,7 %, Datenschutz von 87,0 %, Abrechnung von 77,4 % und Prävention/Gesundheitsförderung von 57,7 % der befragten MFA betrachtet. Hohe Differenzen zwischen den Ergebnissen für die Einschätzung der Wichtigkeit gegenwärtig und zukünftig weisen die Bereiche Qualitätsmanagement mit einer Steigerung, das heißt einem Unterschied zwischen gegenwärtig und zukünftig, von 29,2 Prozentpunkten von 47,7 % auf 76,9 %, Personalentwicklung (Zunahme von 25,4 Prozentpunkten von 22,7 % auf 48,1 %) sowie Patientenedukation (Information, Schulung und Beratung) mit einer Zunahme von 24,4 Prozentpunkten (von 30,3 % auf 54,7 %) auf. Von den befragten MFA geben 46,3 % an, dass Angehörige und Personen des sozialen Umfeldes der Patientinnen und Patienten bereits gegenwärtig und zukünftig (64,8 %) eine sehr wichtige Personengruppe bei Beratungen sein werden. Zudem wird von 77,6 % der Befragten Teamarbeit, von 64,2 % Patientensicherheit und von 48,5 % die Mitgestaltung von Rahmenbedingungen in der Praxis/Klinik gegenwärtig als sehr wichtiger Aspekt des Berufsalltags eingestuft. 87,0 % der befragten MFA schätzen die Teamarbeit auch zukünftig als sehr wichtig in ihrer Berufspraxis ein. Als weitere zukünftig sehr wichtige Aspekte werden von 67,3 % der Befragten komplexe Managementanforderungen in der Praxis/Klinik und von 65,5 % Patientensicherheit genannt.

Von den befragten ZFA (N = 50) schätzen 83,7 % den Bereich Hygiene, 72,0 % den Datenschutz und 61,2 % die Abrechnung als gegenwärtig sehr wichtige berufsspezifische Bereiche ein. Auch 84,6 % der befragten Zahnärztinnen und Zahnärzte (N = 13) betrachten den Bereich Hygiene als gegenwärtig sehr wichtigen Arbeitsbereich von ZFA und zudem die Bereiche Stuhlassistenz (76,9 %), mit 61,5 % auch die Patientenedukation (Information, Beratung, Schulung), sowie mit 53,8 % den Bereich Prävention und Gesundheitsförderung. Zukünftig werden nach Einschätzung von 76,9 % der befragten Zahnärztinnen und Zahnärzte die Bereiche Prävention und Gesundheitsförderung sowie Hygiene sehr wichtige Tätigkeitsbereiche für ZFA sein. 28,0 % der befragten ZFA schätzen die Bedeutung der Personengruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ambulanten Einrichtungen des Gesundheitswesens (z. B. Pflegedienste) und zukünftig 47,7 % (plus 19,7 Prozentpunkte) als sehr wichtig für ihre Berufspraxis ein. Sowohl die befragten ZFA als auch die befragten Zahnärztinnen und Zahnärzte

schätzen die Aspekte Teamarbeit (72,0 % bzw. 61,5 %), Patientensicherheit (66,7 % bzw. 53,8 %) und Patientenangemessene Sprache/Leichte Sprache (62,0 % bzw. 53,8 %) als sehr wichtig für den gegenwärtigen Berufsalltag von ZFA ein. Diese drei Aspekte werden den Befragten zufolge auch zukünftig sehr wichtige Aspekte bleiben (Teamarbeit mit 76,7 % der befragten ZFA und 61,5 % der befragten Zahnärztinnen und Zahnärzte, Patientensicherheit mit 70,5 % bzw. 53,8 % und Patientenangemessene Sprache (Leichte Sprache) mit 63,6 % bzw. 66,7 %).

Von den befragten PKA (N = 63) stufen 84,1 % den berufsspezifischen Bereich Warenwirtschaft und Abrechnung, 58,1 % Datenschutz und 44,4 % Logistik (z. B. Abstimmung mit Großhändlern) als sehr wichtig für ihre gegenwärtige Berufstätigkeit ein. Die befragten Apothekerinnen und Apotheker (N = 56) sehen als sehr wichtige gegenwärtige Bereiche von PKA mit 54,5 % Warenwirtschaft und Abrechnung, mit 36,4 % Logistik und mit 12,3 % Datenschutz an. Diese drei Bereiche bleiben nach Einschätzung der befragten PKA mit 76,0 % für Warenwirtschaft und Abrechnung, mit 75,5 % für Datenschutz bzw. mit 61,2 % für Logistik auch zukünftig die wichtigsten Bereiche ihrer Berufstätigkeit. Die Personengruppe der Angehörigen und Personen des sozialen Umfeldes der Patientinnen und Patienten spielt nach Angaben der befragten PKA zukünftig eine größere Rolle. 35,5 % sehen diese Personengruppe gegenwärtig und 54,2 % zukünftig als sehr wichtig für ihre Berufspraxis an. Zudem schätzen 72,6 % der befragten PKA den Aspekt Teamarbeit, 69,8 % den Bereich Patientensicherheit und 50,8 % den Aspekt Patientenangemessene Sprache (Leichte Sprache) für die gegenwärtige und 73,9 % (Teamarbeit), 71,4 % (Patientensicherheit) bzw. 60,4 % (Patientenangemessene Sprache) für die zukünftige Berufspraxis als sehr wichtig ein. Diese Einschätzung teilen weitestgehend auch die befragten Apothekerinnen und Apotheker. Sie stufen die Aspekte Teamarbeit (gegenwärtig 51,6 %, zukünftig 67,2 %), Patientenangemessene Sprache (Leichte Sprache, 30,0 % bzw. 34,5 %) und Patientensicherheit (26,7 % bzw. 33,3 %) ebenfalls als sehr wichtige Aspekte des Berufsalltags von PKA ein.

Als sehr wichtige Bereiche ihrer Berufspraxis stufen von den befragten PTA (N = 242) den Bereich Arzneimittelberatung gegenwärtig 87,0 % (zukünftig 85,5 %), die Gesundheitsberatung 52,5 % (zukünftig 63,5 %), die Beratung zu Medizinprodukten und Hilfsmitteln 47,3 % (zukünftig 53,1 %) und Datenschutz 47,2 % (zukünftig 60,4 %) als sehr wichtig für die Berufspraxis ein. Die Personengruppe Angehörige und Personen des sozialen Umfeldes der Patientinnen und Patienten wird von 37,3 % der befragten PTA gegenwärtig und für 53,1 % zukünftig als eine sehr wichtige Personengruppe im Rahmen ihrer Berufstätigkeit angesehen. 67,7 % von den befragten Apothekerinnen und Apothekern sehen bei Beratungs- und Serviceangeboten das Thema Beratungsaufgaben im Bereich der Selbstmedikation gegenwärtig und 85,5 % zukünftig als sehr wichtig an. Als weitere sehr wichtige Themen werden Patientenanleitung (gegenwärtig 44,4 %, zukünftig 68,3 %) und die Heil- und Hilfsmittelversorgung (37,5 % bzw. 49,2 %) genannt. Als sehr wichtig für den Berufsalltag von PTA schätzen 23,4 % der befragten Apothekerinnen und Apotheker gegenwärtig und 46,0 % zukünftig (plus 23,9 Prozentpunkte) Prävention und Gesundheitstests ein. Beratungsaufgaben im Bereich der Selbstmedikation sehen 78,2 % der befragten PTA und 71,4 % der befragten Apothekerinnen und Apotheker gegenwärtig und 81,3 % der PTA bzw. 88,3 % der befragten Apothekerinnen und Apothekern zukünftig als sehr wichtigen Aspekt der Berufspraxis von PTA an. 74,9 %

der befragten PTA schätzen den Aspekt Patientensicherheit gegenwärtig (78,9 %, zukünftig) und den Aspekt Teamarbeit (71,7 % bzw. 77,4 %) als sehr wichtig ein. Gegenwärtig sehr wichtige Aspekte im Berufsalltag von PTA sind nach Einschätzung der befragten Apothekerinnen und Apothekern die Teamarbeit mit 69,8 % und Patientengemessene Sprache (Leichte Sprache) mit 61,9 % und zukünftig mit 81,4 % die Teamarbeit sowie die Patientensicherheit mit 78,3 %.

Anhand der Auswertung der quantitativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern konnten übereinstimmende Bereiche und Aspekte des Berufsalltags herausgestellt werden, die gegenwärtig und/oder zukünftig für die Tätigkeit von MFA und ZFA in (Zahn-)Arztpraxen bzw. für PKA und PTA in Apotheken als sehr wichtig eingeschätzt werden. Um den veränderten bzw. neuen Kompetenzanforderungen gut begegnen zu können, ist es notwendig, sie in der Ausbildung und in wissenschaftlichen Weiterbildungen zu adressieren. Durch einen Soll-Ist-Vergleich der in der qualitativen und quantitativen Befragung identifizierten Kompetenzanforderungen konnten Kompetenzbedarfe und Kompetenzlücken ermittelt und anschließend Qualifikationsbedarfe priorisiert werden. Exemplarisch für einen Qualifikationsbedarf wurde ein wissenschaftliches Weiterbildungsmodul konzipiert, welches im weiteren Verlauf näher beschrieben wird.

3 Entwicklung eines Pilotmoduls „Nachhaltig gesund bleiben in Apotheke, Praxis und anderen Gesundheitseinrichtungen“

Empirische Ergebnisse und Auswahl des Themenbereichs des Pilotmoduls

Die Priorisierung der Ergebnisse aus den Experteninterviews sowie der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung führte zur Identifizierung von berufsspezifischen und berufsübergreifenden Themen, zu denen sich die Anbahnung weiterer bzw. neuer Kompetenzen als wünschenswert darstellte. Einen solchen Bereich stellen die Prävention und die Gesundheitsförderung dar. Bereits in den Experteninterviews stellte sich heraus, dass Personalkompetenzen wie Stressresistenz bei zunehmender Arbeitsdichte und der Umgang mit persönlichen Belastungen/Vorerkrankungen notwendig sind. Zudem werden sowohl die Fähigkeit, eigene Grenzen der Belastbarkeit durch lange Arbeitszeiten und eine hohe Arbeitsdichte zu erkennen sowie beratend-kommunikative Kompetenzen in den Bereichen Patientenedukation, Prävention und Gesundheitsförderung als auch fachliche Kompetenzen in der Prophylaxe im Berufsalltag als erforderlich angesehen. Diese Einschätzung der Expertinnen und Experten teilen auch die vier befragten Berufsgruppen MFA, ZFA, PKA und PTA sowie die befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Es zeigt sich für alle vier Berufsgruppen, dass der Bereich Prävention und Gesundheitsförderung gegenwärtig und zunehmend zukünftig, in den nächsten fünf bis zehn Jahren, als sehr wichtig eingeschätzt wird. Wie der Tabelle 1 zu entnehmen ist, schätzen 57,7% der befragten MFA, 62,2% der befragten ZFA und 50,7% der befragten PTA Prävention und Gesundheitsförderung zukünftig als sehr wichtig ein. Die zunehmende Bedeutung dieses Bereiches spiegelt sich ebenfalls in der Einschätzung der befragten Apothekerinnen und Apotheker sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte wider. Ein Vergleich, wie wichtig der Bereich Prävention und Gesundheitsförderung in der Gegenwart bzw. Zukunft eingeschätzt wird, zeigt für die Berufsgruppe der ZFA eine Zunahme von 23,1 Prozentpunkten und

für die Berufsgruppe der PTA eine Zunahme um 22,2 Prozentpunkte (siehe Tabelle 1). Diese Ergebnisse bildeten die Grundlage für die Entwicklung eines Pilotmoduls mit dem Titel „Nachhaltig gesund bleiben in Apotheke, Praxis und anderen Gesundheitseinrichtungen“.

Berufsgruppe	Befragte Arbeitnehmer/-innen			Befragte Arbeitgeber/-innen		
	gegenwärtig	zukünftig	Differenz gegenwärtig – zukünftig	gegenwärtig	zukünftig	Differenz gegenwärtig – zukünftig
MFA	42,4 %	57,7 %	15,3	k. A.	k. A.	-
ZFA	55,1 %	62,2 %	7,1	53,8 %	76,9 %	23,1
PKA	16,1 %	20,8 %	4,7	3,0 %	6,3 %	3,3
PTA	25,3 %	50,7 %	25,4	20,0 %	42,2 %	22,2
PKA*	k. A.	k. A.	-	4,7 %	6,6 %	1,9
PTA*	k. A.	k. A.	-	23,4 %	46,0 %	22,6

*Bei PKA und PTA wurde das Item Prävention und Gesundheitstests in der Befragung von Apothekerinnen und Apothekern zusätzlich erfasst

Tabelle 1: Einschätzung der Wichtigkeit von Prävention und Gesundheitsförderung durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Angaben in relativen Häufigkeiten, bei Differenz Angaben in Prozentpunkten, k. A. keine Abfrage)

Aufbau, zeitliche und inhaltliche Struktur des Pilotmoduls

Die Pilotmodulentwicklung erfolgte in den drei Teilprojekten innerhalb des Teilvorhabens KeGL Uni Osnabrück analog und nach folgenden methodischen Schritten: Pilotmodulbeschreibung, empirisch begründete Beschreibung von Lernergebnissen, empirisch begründete Beschreibung von Lerninhalten, zeitliche und inhaltliche Planung (Präsenz- und Onlinephasen), didaktische und methodische Planung (u. a. multimedial, interaktiv, fallbasiert), Rekrutierung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern verschiedener Gesundheitsberufe, Gewinnung von Referentinnen und Referenten mit einschlägiger Expertise sowie die Planung der Evaluation durch das Teilprojekt „ForSuVa“ der Universität Osnabrück.

Zunächst wurden ein Modulplan konzipiert und Lernergebnisse formuliert. Das wissenschaftliche Weiterbildungsangebot zielt darauf ab, die Fachkompetenz hinsichtlich gesetzlicher Rahmenbedingungen und theoretischer Grundlagen sowie bezüglich Strategien und Modelle von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung sowie die Sichtweisen und das Verständnis von Gesundheitsförderung weiter zu entwickeln. Unter Berücksichtigung von konkreten eigenen Beispielen aus dem Berufsalltag bzw. von Fallbeispielen erweitern die Teilnehmerinnen und Teilnehmern ihre Gesundheitskompetenz. Sie erkennen die Gesundheit beeinträchtigende Faktoren und nehmen eigene Ressourcen besser wahr. Am Arbeitsplatz sind sie dazu in der Lage – gemeinsam im Team – verantwortungsvoll und nachhaltig gesundheitsförderliche Maßnahmen einzuleiten, umzusetzen und zu reflektieren. Durch die Mitgestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsalltags kann zu einer nachhaltigen Fachkräfteentwicklung in Einrichtungen des Gesundheitswesens wie Apotheken und Praxen beigetragen werden.

Das Pilotmodul umfasst einen Workload von 180 Zeitstunden (240 Unterrichtseinheiten (UE), mit einer Unterrichtseinheit = 45 min), welcher insgesamt 6 Leistungspunkten nach ECTS entspricht. Es umfasst drei Präsenzphasen (insgesamt 42 UE), die im Zeitraum März/April - Juni 2017 jeweils am Freitag halbtägig und am Samstag ganztägig stattfinden. Die Präsenztermine werden themenspezifisch von ausgewiesenen Expertinnen und Experten aus der Theorie und Praxis in enger Absprache mit den Modulverantwortlichen durchgeführt.

Zwischen den Präsenzphasen liegen vier- bis sechs-wöchige Selbstlernphasen (insgesamt 168 UE). Während der Selbstlernphasen werden die Teilnehmenden über die Lernplattform Moodle betreut, worüber sämtliche Lern- und Arbeitsmaterialien, Arbeitsaufträge etc. zur Verfügung gestellt und Kommunikations- und Lernprozesse gestaltet werden. Selbstlernaufgaben (130 UE), welche von den Referentinnen und Referenten der Präsenzphasen sowie von den Modulverantwortlichen gestellt werden, dienen zur Vor- und Nachbereitung der Präsenzphasen bzw. zur Vertiefung inhaltlicher Schwerpunkte.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden innerhalb der Einführungsphase insbesondere bezüglich des „wissenschaftlichen Arbeitens“ dahingehend unterstützt, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in diesem Bereich aufzubauen, zu vertiefen und/oder zu erweitern. Sie erhalten eigens vom Projektteam erstellte Lernmaterialien zu den Themen „Wissenschaftliches Arbeiten“, „Kollegiale Beratung“, „Feedback“, „Moderations- und Präsentationstechniken“, „Lernplattform Moodle“ und „Lerntagebuch“. Die Lernmaterialien können flexibel und dem eigenen Lernbedarf angemessen in der Selbstlernphase bearbeitet werden.

Ein besonderer Schwerpunkt und Gegenstand der sogenannten Prüfungsleistung für einen Zertifikatsabschluss bildet die Selbstreflexion einschließlich ihrer Dokumentation. Die Selbstreflexion erstreckt sich über die gesamte Dauer des Pilotmoduls. Durch leitende Fragestellungen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Reflexion ihrer Lernentwicklung und eine diesbezügliche Dokumentation in einem Lerntagebuch angeregt. Dadurch wird der individuelle Lernprozess der Teilnehmerinnen und Teilnehmer fokussiert. Gleichzeitig werden dadurch Reflexionsprozesse gefördert, die im Sinne von „Reflection in Action“ innerhalb beruflicher Handlungssituationen stattfinden, und solche, die als „Reflection on Action“ im Nachgang dieser Situationen ausgeführt werden. Übergeordnetes Ziel der Selbstreflexion ist die Verinnerlichung und Anwendung des „Konzeptes des reflektierenden Praktikers“ nach Donald Schön (Schön, 1987; Schön, 1983) als essentieller Baustein des „Lebenslangen Lernens“. Hierzu wird ein Teil des Lerntagebuchs beim Modulabschluss einbezogen und kann auf Wunsch in ein Beratungsgespräch mit Projektmitarbeitenden einbezogen werden.

Für den Modulabschluss können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwischen zwei Abschlussmöglichkeiten wählen, einem Modul-Zertifikat und einer Teilnahmebescheinigung. Ein Modul-Zertifikat erwerben Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach erfolgreicher Teilnahme am Weiterbildungsmodul und bestandener Modulabschlussprüfung. Teilnehmende, die erfolgreich am Weiterbildungsmodul, jedoch nicht an einer Modulabschlussprüfung teilnehmen, erhalten eine Teilnahme-Bescheinigung.

Die Modulprüfungsphase ist am letzten Präsenztage innerhalb der Weiterbildung vorgesehen. Dazu präsentieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die eine Modulprüfung absolvieren möchten, ihre anhand eines eigenen oder eines bereits formulierten Fallbeispiels ausgearbeitete Ergebnisse vor allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und den Modulverantwortlichen. Die Fallbearbeitung, die für die zweite Selbstlernphase geplant ist, kann auf unterschiedliche Weise mit Poster, Vortrag, Rollenspiel etc. als Gruppenarbeit mit drei bis vier Mitgliedern erfolgen. Vorgesehen sind eine Präsentationszeit von etwa 15 bis 20 Minuten sowie eine anschließende Diskussion der Ergebnisse im Plenum von 5 bis 10 Minuten sowie eine Selbstreflexion der Fallbearbeitung (15 Minuten). Zur Prüfungsvorbereitung wird eine

Zeit von 30 UE zusätzlich ausgewiesen. Ein zusammenfassender Überblick über die Modulplanung ist der Abbildung 1 zu entnehmen.

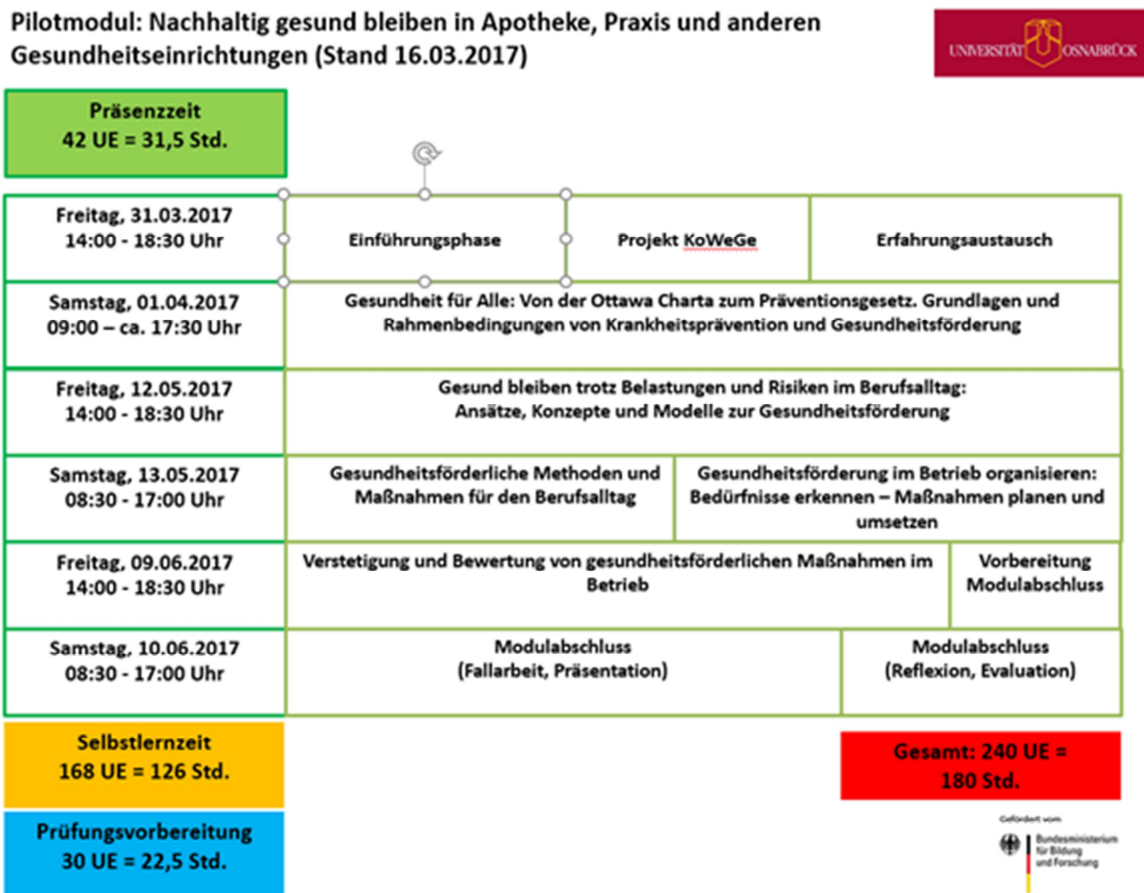


Abbildung 1: Überblick über die zeitliche und inhaltliche Planung des Pilotmoduls „Nachhaltig gesund bleiben in Apotheke, Praxis und anderen Gesundheitseinrichtungen“ (Teilprojekt KoWeGe des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück)

Eine Bewerbung der Pilotmodule fand durch die Streuung von Informationen über einschlägige Fachzeitschriften, die regionale Presse, Newsletter und verschiedene Verteiler - wie Mitwirkende an den Befragungen und Kooperationspartner - sowie die relevanten Berufsverbände und Gesundheitseinrichtungen in der Stadt und im Landkreis Osnabrück statt.

Die am Zertifikatsangebot Interessierten konnten sich über die Homepage des KeGL-Teilvorhabens der Universität Osnabrück www.komm-weiter-gesundheitsberufe.de anmelden. Teilnahmevoraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Bachelorabschluss. Das Zertifikatsangebot wird von März bis Juni 2017 pilotiert und evaluiert. Aufgrund von Erprobungszwecken (Pilotcharakter) ist die Teilnahme im Rahmen des Forschungsprojektes für (maximal 16) Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer kostenfrei.

4 Zusammenfassung und Forschungsperspektiven

Bedingt durch tiefgreifende Veränderungen im Gesundheitswesen werden an die dort tätigen Fachkräfte veränderte und neue Kompetenzanforderungen gestellt. Um diesen aktuell und zukünftig angemessen begegnen zu können bedarf es innovativer Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung. Im Rahmen des vom BMBF geförderten Verbundprojektes „Kompe-

tenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens (KeGL)“ konnten im Teilvorhaben „Kompetenzpassung für Fachkräfte des Gesundheitswesens: Analyse der Kompetenzpassung und Ableitung einer akademischen, kompetenz- und zielgruppenorientierten Weiterbildung im Rahmen von Lebenslangen Lernen (KeGL-UOS)“ an der Universität Osnabrück ein wissenschaftlich begründetes, bedarfs- und kompetenzorientiertes Weiterbildungsangebot (Zertifikatsangebot) für Fachkräfte im Gesundheitswesen empirisch abgeleitet und entwickelt werden, welche auch die Wünsche und Bedarfe der Fachkräfte an eine am Lebenslangen Lernen orientierte Weiterbildung berücksichtigen. Eine Weiterentwicklung von Zertifikatsangeboten für Gesundheitsberufe in Modulbauweise zielt auf die Professionalisierung von Gesundheitsberufen, um einen Beitrag zu einer nachhaltigen Fachkräfteentwicklung in Einrichtungen des Gesundheitswesens und zu einer zukunftsfähigen Gesundheitsversorgung durch hochqualifizierte Fachkräfte leisten zu können.

Das Angebot von wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten stellt eine sehr gute Option für eine bedarfs- und zielgruppenorientierte Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachkräften dar. Insbesondere der flexible und modulare Aufbau solcher Angebote bietet eine optimale Möglichkeit, das lebenslange Lernen individuell so zu gestalten, dass diese sowohl die Anwendung im Berufsalltag als auch die Karriereentwicklung unterstützen. Allerdings sind diesbezüglich flankierend entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen zu entwickeln, die auf eine an den Anforderungen des lebenslangen Lernens angepasste Personalentwicklung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen abzielen.

Literatur

- BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (2017a). Rangliste 2016 der Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse. Bundesweit, Ost, West. Stand der Daten: 12.12.2016. Online <https://www.bibb.de/de/54162.php> [Letzter Zugriff am 04. April 2017].
- BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (2017b). Rangliste 2016 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen – Frauen. Online <https://www.bibb.de/de/54166.php> [Letzter Zugriff am 04. April 2017].
- GBE - Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2017a). Beschäftigte in Apotheken (Anzahl). Gliederungsmerkmale: Jahre, Region, Geschlecht, Berufsbezeichnung, Art der Apotheke. Pharmazeutisch-technische Assistent(en)/innen (PTA). Online http://www.gbe-bund.de/oowa921-in-stall/servlet/oowa/aw92/dboowasys921.xwdevkit/xwd_init?gbe.isgbetol/xs_start_neu/&p_aid=3&p_aid=27562606&nummer=82&p_sprache=D&p_indsp=-&p_aid=91916460 [Letzter Zugriff am 28. März 2017].
- GBE - Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2017b). Beschäftigte in Apotheken (Anzahl). Gliederungsmerkmale: Jahre, Region, Geschlecht, Berufsbezeichnung, Art der Apotheke. Helfer/innen, Pharmazeutisch-kaufmännische Assistent(en)/innen (PKA), Sonstige. Online http://www.gbe-bund.de/oowa921-in-stall/servlet/oowa/aw92/dboowasys921.xwdevkit/xwd_init?gbe.isgbetol/xs_start_neu/&p_aid=3&p_aid=36914099&nummer=82&p_sprache=D&p_indsp=-&p_aid=47487069 [Letzter Zugriff am 28. März 2017].

- GBE - Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2015). Gemeinsam getragen von RKI und DESTA-TIS. Gesundheit in Deutschland. Berlin, November 2015. Online <http://www.gbe-bund.de/pdf/GESBER2015.pdf#PAGE=304> [Letzter Zugriff am 28. März 2017].
- Meuser, M.; Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht In Bogner, A. et al. (Hrsg.), Das Experteninterview. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; Springer.
- Robert Bosch Stiftung (2013). Gesundheitsberufe neu denken, Gesundheitsberufe neu regeln. Grundsätze und Perspektiven - Eine Denkschrift der Robert Bosch Stiftung. Stuttgart.
- Schön, D.A. (1983). The reflective practitioner. How professionals think in action. New York: Basic Books.
- Schön, D.A. (1987). Educating the reflective practitioner. Toward a new design for teaching and learning in the professions. San Francisco: Jossey-Bass.
- Statistisches Bundesamt (2016a). Ende 2014 rund 5,2 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen. Pressemitteilung Nr. 026. 27.01.2016. Wiesbaden. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/01/PD16_026_23621.html;jsessionid=C90370956096DA4B6A8D25134698977A.cae2 [Letzter Zugriff am 20. Januar 2017].
- Statistisches Bundesamt (2016b). Gesundheit. Personal. Fachserie 12. Reihe 7.3.1. Wiesbaden. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Gesundheitspersonal/Personal.html> [Letzter Zugriff am 20. Januar 2017]

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Birgit Babitsch, Dr. Karin von Moeller
Abteilung New Public Health
FB 8 - Humanwissenschaften
Institut für Gesundheitsforschung und Bildung
Universität Osnabrück
Barbarastr. 22c
49076 Osnabrück

Dr. Karin von Moeller
Telefon: +49 (0)541 969-7016
Email: karin.vonmoeller@uni-osnabrueck.de