

## Weiterbildungsangebote von Hochschulen für Pflegefachkräfte: Regionale Erkenntnisse

Vortrag B1

**Uta Weidlich-Wichmann M.A. und Tobias Immenroth M.A.**

Ostfalia – Hochschule für angewandte Wissenschaften, Fakultät Gesundheitswesen

Die Aufgaben in den Pflegefachberufen Altenpfleger/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in werden zunehmend komplexer. Folglich steigen Qualifikationsanforderungen an, wodurch eine Akademisierung dieser Berufe zu beobachten ist. Neben einer zukunftsorientierten Ausbildung sind für den Berufsalltag ebenso wissenschaftlich fundierte Weiterbildungen notwendig, welche Ergebnisse aus Wissenschaft und Praxis für eine hochwertige Pflege vermitteln.<sup>1</sup> Hier setzt das vom BMBF geförderte Projekt *Regionale Weiterbildungspotentiale als Basis für die Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal (regioWB)*, das den Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung für Pflegefachkräfte ermitteln soll, an.

Die Forschungstätigkeiten im Projekt regioWB fokussieren sich auf die oben genannten Pflegefachberufe, die überwiegend in ambulanten Pflegediensten, stationären Pflegeeinrichtungen sowie in Krankenhäusern zu finden sind. Des Weiteren stehen vier Regionen im Mittelpunkt der Studie, die sich aus den Standorten der am Forschungsverbund KeGL beteiligten Hochschulen ergeben. Es handelt sich um die Regionen Oldenburg, Osnabrück, Hannover sowie Ostfalen, welche innerhalb der Studien anhand einer annähernd gleichmäßig verteilten Einwohnergröße zugeschnitten wurden. Der Zugang in das Forschungsfeld erfolgte einerseits über eine Analyse von weiterbildungsrelevanten soziodemografischen Sekundärdaten, um das (Nachfrage-)Potential für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote in den Untersuchungsregionen zu ermitteln. Andererseits sollen die Ergebnisse einer Bedarfsanalyse basierend auf einem Mixed-Methods-Concepts dazu genutzt werden, bedarfsorientierte und zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote zu entwickeln.

Im Adult Education Survey (AES) werden regelmäßig aktuelle Erkenntnisse sowie Trends hinsichtlich der Weiterbildung auch für Deutschland vorgestellt.<sup>2</sup> Davon ausgehend wurden Spezifika ermittelt, die im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsverhalten stehen, und es wurden das Pflegefachpersonal betreffende Sekundärdatensätze beschafft, aufbereitet und ausgewertet. Merkmale zum Bildungshintergrund stellen nach den Ergebnissen des AES einen wesentlichen Einflussfaktor auf das Weiterbildungsverhalten dar. Die Häufigkeit der Teilnahme wie auch der Umfang an betrieblicher Weiterbildung nimmt mit steigendem Bildungsniveau zu.<sup>3</sup> Ferner konnte gezeigt werden, dass unter Beschäftigten in Vollzeittätigkeit die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung höher ist als bei Teilzeiterwerbstätigen.<sup>4</sup> Neben diesen berufsbezogenen Merkmalen konstatieren

<sup>1</sup> Vgl. Görres 2013, S. 19

<sup>2</sup> Vgl. Bilger/Strauß 2015, S. 6

<sup>3</sup> Vgl. ebd., S. 33

<sup>4</sup> Vgl. ebd., S. 28

Bilger und Strauß, dass die Partizipation an betrieblicher Weiterbildung bei Männern und Beschäftigten zwischen 25 bis 54 Jahren höher ausfällt.<sup>5</sup>

Pflegefachkräfte in den Untersuchungsregionen sind in 2013 mehrheitlich weiblich. Hinsichtlich der Altersgruppen ist festzustellen, dass im Jahr 2013 die unter 25-jährigen mit 17% den größten Anteil und die 35- bis unter 40-jährigen mit 9% den geringsten Anteil ausmachen. Alle übrigen Altersklassen sind mit 10 bis 13% annähernd gleich verteilt.<sup>6</sup> In ambulanten Pflegediensten und stationären Pflegeeinrichtungen weisen in 2013 98 bis 99 Prozent der beschäftigten Pflegefachkräfte einen Berufsabschluss<sup>7</sup> vor. Der verbleibende Anteil hat eine akademische Pflegeausbildung an einer Hochschule abgeschlossen.<sup>8</sup> Pflegefachkräfte in ambulanten Pflegediensten sind im Jahr 2013 überwiegend in Teilzeit beschäftigt. In stationären Pflegeeinrichtungen der Regionen Hannover und Ostfalen sind allerdings etwas mehr als die Hälfte (57 bzw. 56%) der Pflegefachkräfte in Vollzeit tätig. In den Regionen Oldenburg und Osnabrück überwiegen Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit (Oldenburg: 57%, Osnabrück: 71%).<sup>9</sup> Nach den Merkmalen des AES wäre das Nachfragepotential für Weiterbildung unter Pflegefachkräften in den Untersuchungsregionen als niedrig einzuschätzen. Allerdings stellen Dummert und Leber im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen eine überaus hohe Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung fest.<sup>10</sup> Ergebnisse aus dem Pflege-Thermometer 2009 bekräftigen die Weiterbildungsaspiration unter Pflegenden. Isfort et al. konstatieren aus der bundesweiten Befragung unter Pflegekräften im Krankenhaus, dass beinahe jeder vierte Befragungsteilnehmer eine akademische Weiterbildung in Betracht zieht. Diesbezüglich ist in den Altersgruppen der unter 20-jährigen, der 20- bis 25-jährigen, der 26- bis 30-jährigen und der 31- bis 40-jährigen ein etwa gleichmäßig ausgeprägtes Interesse wahrzunehmen.<sup>11</sup> Bereits bei Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege besteht eine hohe Aspiration, nach Ausbildungsabschluss eine berufliche oder akademische Weiterqualifizierung aufzunehmen.<sup>12</sup> Zusammenfassend kann angenommen werden, dass die Ergebnisse des AES nicht für Pflegekräfte zutreffend sind, sondern lediglich eine erste Näherung zur Ermittlung eines möglichen Nachfragepotentials an betrieblicher Weiterbildung darstellen.

Eigene Untersuchungsergebnisse aus quantitativen Befragungen und Workshops unter Angehörigen der Pflegeberufe geben Aufschluss darüber, dass Weiterbildungen mehrheitlich (60,7%) in Form von internen Schulungen durchgeführt werden. Darüber hinaus äußerten beinahe 45% der Befragten die Inanspruchnahme von Maßnahmen von kürzerer Dauer (d. h. Maßnahmen bis zu 8 Stunden). Bei der Wahl des Bildungsanbieters nimmt die Trägerform der Arbeitgebereinrichtung eine wesentliche Rolle ein. Diese ist mit der Trägerform des Bildungsanbieters überwiegend iden-

<sup>5</sup> Vgl. ebd., S. 36-38

<sup>6</sup> Sonderauswertung aus der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>7</sup> Altenpfleger/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in

<sup>8</sup> Sonderauswertung aus der Pflegestatistik 2013 durch das Landesamt für Statistik Niedersachsen

<sup>9</sup> Sonderauswertung aus der Pflegestatistik 2013 durch das Landesamt für Statistik Niedersachsen

<sup>10</sup> Vgl. Dummert/Leber 2016, S. 40-48

<sup>11</sup> Vgl. Isfort et al. 2010, S. 43

<sup>12</sup> Vgl. Strube-Lahmann et al. 2016, S. 103 c-103 d

tisch. Hochschulen nehmen eine untergeordnete Stellung auf dem Weiterbildungsmarkt ein. Diese wurden vermehrt im Kontext eines aufgenommenen oder abgeschlossenen Studiums genannt. Die Befragten wünschen sich von Hochschulen Angebote, die u. a. evidenzbasierte Erkenntnisse verknüpft mit Handlungsempfehlungen für die praktische Arbeit vermitteln. So äußerten in Krankenhäusern in der Funktionspflege tätige Pflegekräfte den Wunsch nach Weiterbildungen zu den Themenbereichen Hygiene, OP-Pflege und Management. Pflegepädagogen gaben hingegen den Wunsch nach Weiterbildungsangeboten für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter an. Auch die Übernahme von Tätigkeiten, die bisher von Ärzten durchgeführt wurden, bietet Ansatzpunkte für eine hochschulische Programmentwicklung. Dabei erscheint es sinnvoll, ein Dozententeam aus Hochschuldozenten und akademischen Pflegepraktikern einzusetzen sowie die Weiterbildungen in modularisierter Form anzubieten. Weiterhin zeigen die Untersuchungen, dass potenziellen Weiterbildungsnachfragern nicht hinlänglich bekannt ist, dass ein Zugang zu Weiterbildungsstudiengängen oder hochschulischen Weiterbildungsangeboten auch ohne *klassische* Hochschulzugangsberechtigung möglich ist. Ferner sind eine Vielzahl von Befragungsteilnehmern der Auffassung, dass durch den Ort *Hochschule* überwiegend Theorie und wenige bis gar keine praktischen Inhalte vermittelt werden. Hinsichtlich dieser beiden Punkte besteht Handlungsbedarf, um die durch den Bund-Länder-Wettbewerb *Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen* deklarierten Ziele zu erreichen.

Um einen ersten Überblick auf das Forschungsfeld hinsichtlich zukünftiger wissenschaftlicher Qualifizierungserfordernisse zu erhalten, greift das Forschungsprojekt auf das Erfahrungswissen und die Fachexpertise von Experten/innen zurück. Die Expertenstichprobe umfasst Personen vornehmlich aus Leitungspositionen mit Tätigkeit in Verbänden und Institutionen des Gesundheits- und Pflegesektors als auch aus der Gesundheits- und Pflegepolitik. Als Erhebungsinstrument dient ein halbstandardisierter Interviewleitfaden. Der Leitfaden ist in die folgenden vier Abschnitte gegliedert: Verständnis von wissenschaftlicher Weiterbildung, Status Quo und Zukunft der Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt, Veränderungen des Tätigkeitsfeldes von Pflegefachkräften und Praxis ↔ Theorie-Transfer. Die qualitative Inhaltsanalyse<sup>13</sup> umfasst 18 Experteninterviews, die vollständig transkribiert<sup>14</sup> wurden. Erste Zwischenergebnisse zeigen, dass der Weiterbildungsmarkt für Pflegeberufe als heterogen und intransparent wahrgenommen wird. Möglichkeiten zur Schaffung von Transparenz werden einerseits in den Pflegekammern gesehen. Andererseits wäre der Aufbau eines Online-Portals mit Einspeisung von Fort- und Weiterbildungsangeboten aller Anbieter sowie dessen Bewertung durch die Teilnehmer/innen eine weitere Option. Unter den befragten Experten/innen reicht das Verständnis des Begriffs *wissenschaftliche Weiterbildung* von Studiengängen bis hin zu kurzzeitigen Maßnahmen in Form von modularisierten Angeboten. Potentielle Alleinstellungsmerkmale gegenüber anderen Weiterbildungsangeboten werden vor allem in der Dozentenqualifikation und in den Inhalten gesehen, die wissenschaftlich fundiert sind, jedoch für die Praxis nutz- und umsetzbar vermittelt werden. Damit ein positiver Praxis ↔ Theorie-

<sup>13</sup> Vgl. Kuckartz 2016

<sup>14</sup> Vgl. Dresing/Pehl 2015

Transfer erfolgen kann, werden die Hochschulen von den Experten/innen dazu aufgerufen, die Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten mit der Pflegepraxis auszuweiten. Zudem äußern die Experten/innen den Wunsch, dass Hochschulen aktiv auf Unternehmen zugehen, um z. B. über das Weiterbildungsangebot zu informieren. Darüber hinaus soll die Pflegepraxis die Möglichkeit erhalten, an der inhaltlichen Ausgestaltung der Angebote mitzuwirken. Nach Einschätzungen der Experten/innen werden durch Pflegefachkräfte zukünftig primär multimorbide Menschen mit chronisch degenerativen Erkrankungen versorgt und begleitet. Zudem wird es aufgrund von kürzeren Liegezeiten im Krankenhaus zu einer Verlagerung der Pflege in stationäre (Alten-)Pflegeeinrichtungen oder in den ambulanten Sektor kommen. In diesem Kontext werden in der ambulanten Pflege die Angehörigen der zu Pflegenden stärker in das Blickfeld der Pflegefachkräfte rücken, um durch diese die Versorgung im häuslichen Umfeld mit sicherzustellen. Für Pflegefachkräfte könnte dies einerseits die verstärkte Durchführung von medizinischen Aufgaben und andererseits das fachliche Anleiten und Beraten der Angehörigen bedeuten.

Das aus der qualitativen Inhaltsanalyse entwickelte Kategoriensystem wird für Gruppendiskussionen<sup>15</sup> mit potentiellen Teilnehmenden und Adressaten von wissenschaftlichen Weiterbildungen genutzt. Daran schließt sich eine Delphi-Befragung<sup>16</sup> unter regionalen Arbeitgebern (ambulante Pflegedienste, Pflegeheime und Krankenhäuser) an. Abschließend werden die so gewonnenen Erkenntnisse trianguliert<sup>17</sup>. Hieraus werden Handlungsempfehlungen für den zukünftigen Auf- und Ausbau von Weiterbildungsangeboten, zunächst für die Region Ostfalen, abgeleitet. So kann ein Bild entstehen, welches Aufschluss über das regionale Weiterbildungspotential gibt.

## Literatur und Quellen

- Bilger, F./Strauß, A. (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES 2014 Trendbericht, Bonn.
- Bohnsack, R. (2013): Gruppendiskussionsverfahren und dokumentarische Methode, in: Friebertshäuser, B./Langer, A./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, Basel, S. 205–218.
- Dresing, T./Pehl, T. (2015): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende, Marburg.
- Dummert, S./Leber, U. (2016): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland, Nürnberg.
- Flick, U. (2011): Triangulation. Eine Einführung, Wiesbaden.

---

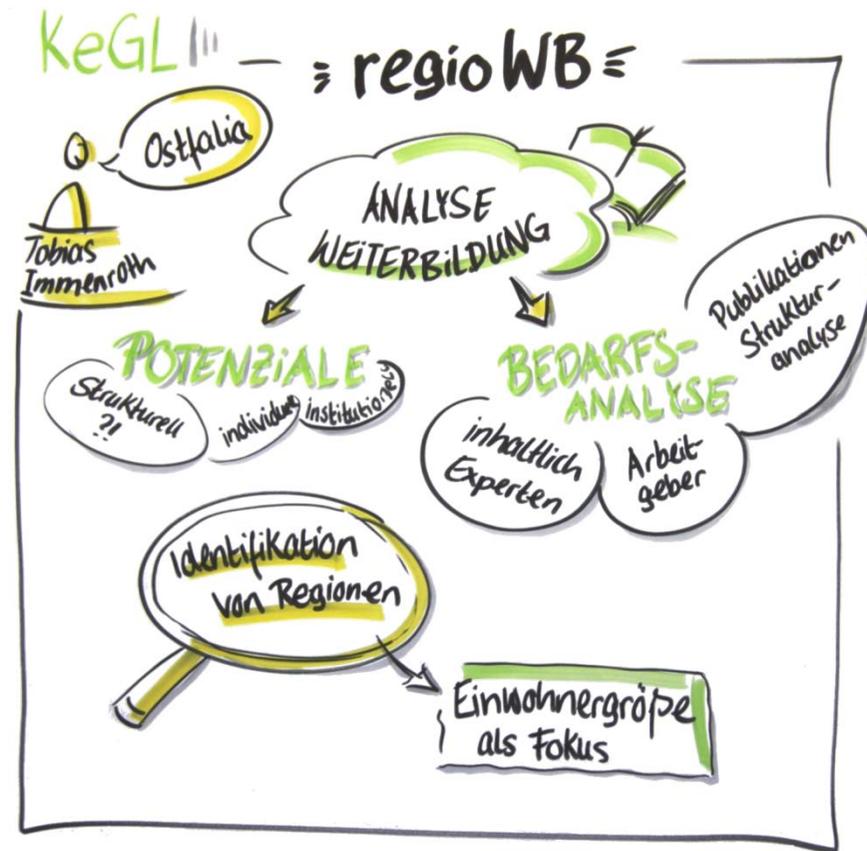
<sup>15</sup> Vgl. Bohnsack 2013

<sup>16</sup> Vgl. Häder 2014

<sup>17</sup> Vgl. Flick 2011

- Görres, S. (2013): Orientierungsrahmen: Gesellschaftliche Veränderungen, Trends und Bedarfe  
Veränderungen in der Versorgungspraxis und ihre Auswirkungen auf die Gesundheitsberufe, in:  
Robert Bosch Stiftung (Hrsg.): Gesundheitsberufe neu denken, Gesundheitsberufe neu regeln.  
Grundsätze und Perspektiven – Eine Denkschrift der Robert Bosch Stiftung, Stuttgart, S. 19–49.
- Häder, M. (2014): Delphi-Befragungen. Ein Arbeitsbuch, Wiesbaden.
- Isfort, M., et al. (2010): Pflege-Thermometer 2009. Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften  
zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus, Köln.
- Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, Wein-  
heim.
- Strube-Lahmann, S., et al. (2016): Vorstellungen von Auszubildenden der Gesundheits- und Kran-  
kenpflege hinsichtlich akademischer und nicht-akademischer Qualifikation in der Pflege, in:  
PFLEGEZEITSCHRIFT 69, 2, S. 103 a.

## Weiterbildungsangebote von Hochschulen für Pflegefachkräfte: regionale Erkenntnisse



Referenten: Tobias Immenroth, M.A. (Verwalter einer Professur) und Uta Weidlich-Wichmann, M.A.

## Agenda

---

### Projektvorstellung

Projektziel

---

Projektphasen

---

### Methodik und Ergebnisse

Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter  
soziodemografischer Daten

---

(über-)regionale Zielgruppenanalysen

---

Experteninterviews

---

### Fragen und Diskussion

---

## Projektbeschreibung

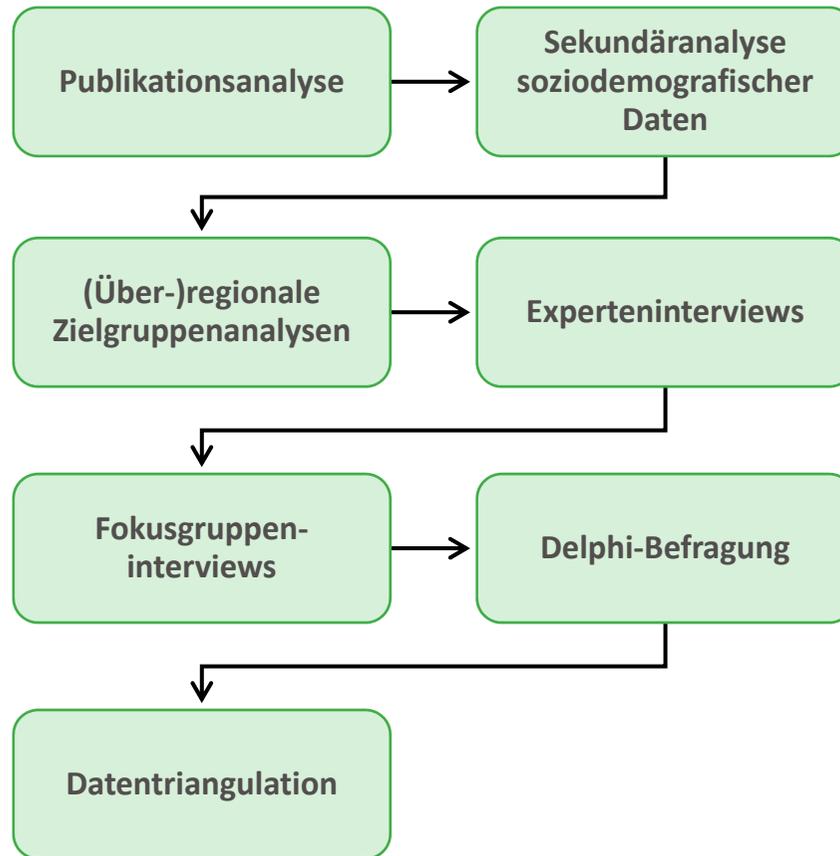


### Projektziel

Analyse der regionalen Ausgangssituation für den Auf- und Ausbau von Weiterbildungsangeboten im Gesundheitswesen

### Fokus

Pflegewissenschaften (Pflegefachkräfte)





## Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten – Ergebnisse I

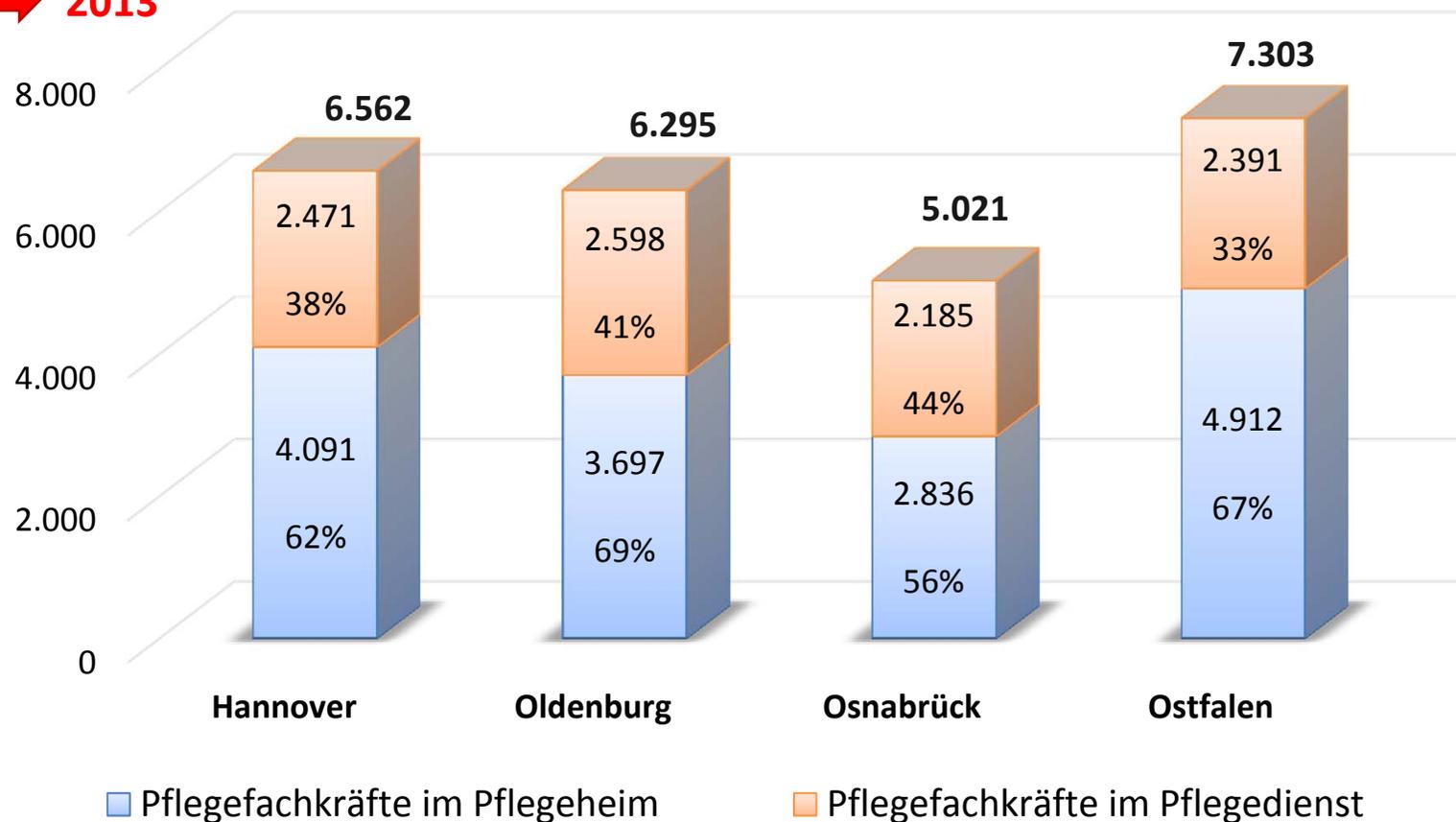
---

 **2013**

Region / Merkmal	Krankenhäuser	Pflegeheime	Pflegedienste
<b>Hannover</b>	<b>33</b>	<b>280</b>	<b>225</b>
Non-Profit Organisation	70%	46%	38%
Profit-Organisation	30%	54%	62%
<b>Oldenburg</b>	<b>31</b>	<b>291</b>	<b>212</b>
Non-Profit Organisation	90%	47%	30%
Profit-Organisation	10%	53%	70%
<b>Osnabrück</b>	<b>38</b>	<b>267</b>	<b>186</b>
Non-Profit Organisation	74%	65%	39%
Profit-Organisation	26%	35%	61%
<b>Ostfalen</b>	<b>30</b>	<b>311</b>	<b>202</b>
Non-Profit Organisation	37%	39%	34%
Profit-Organisation	63%	61%	66%

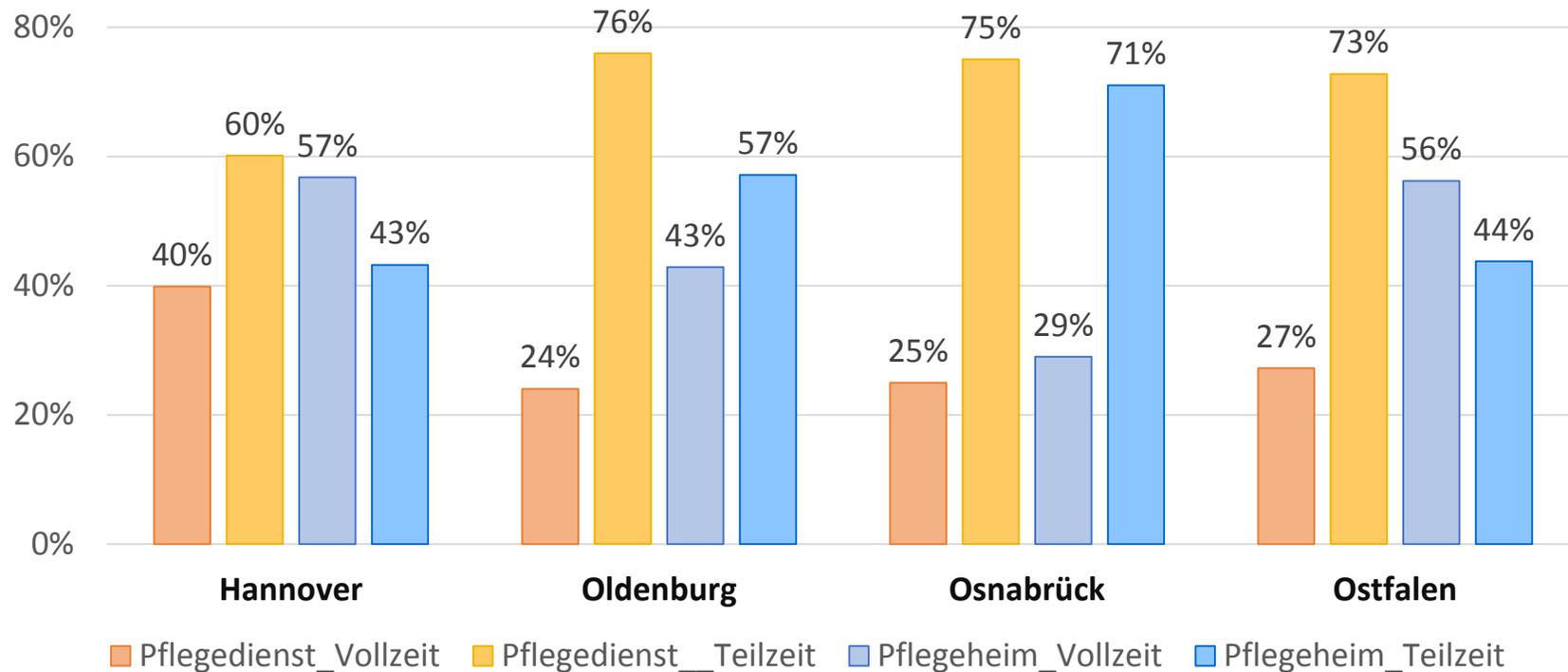
## Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten – Ergebnisse II

 **2013**



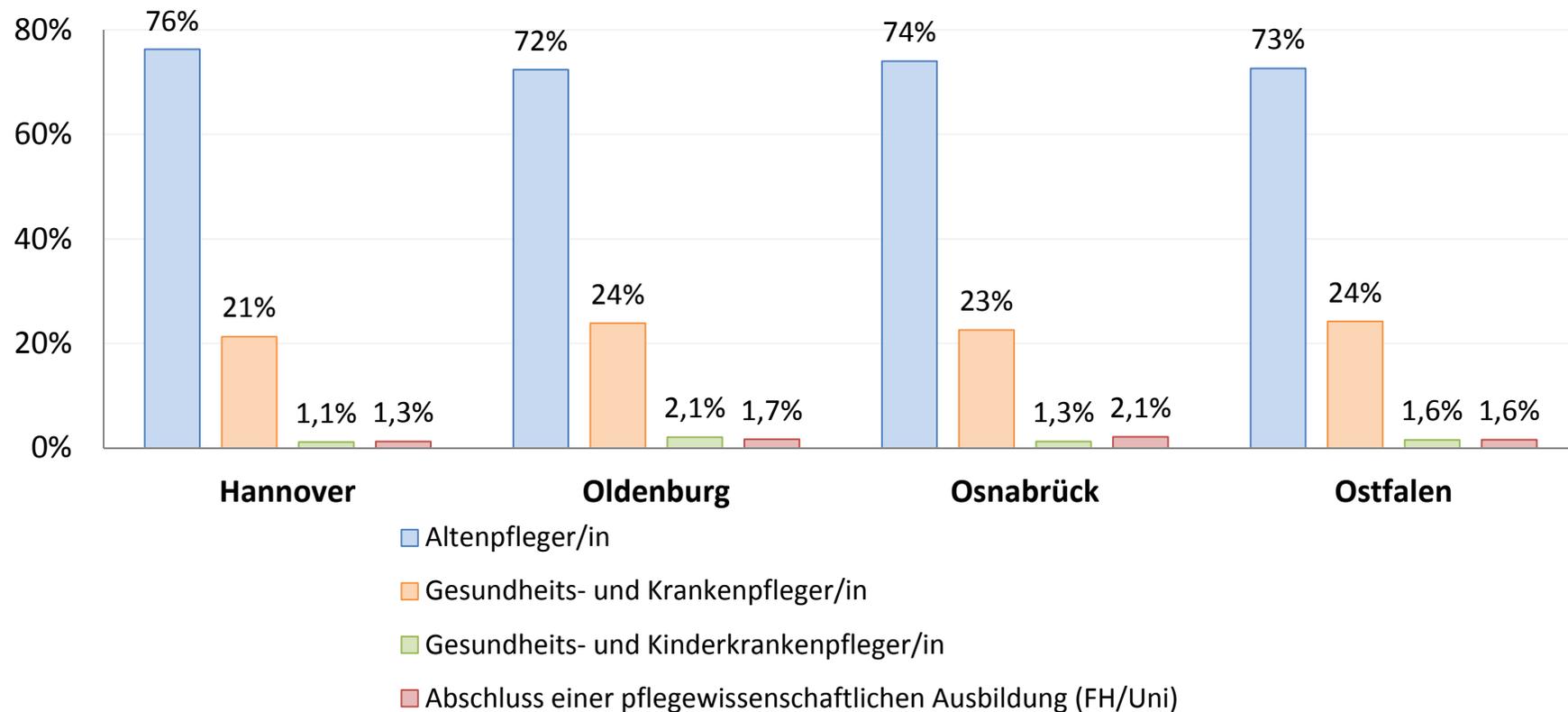
## Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten – Ergebnisse III

### Beschäftigungsverhältnis der Pflegefachkräfte der Pflegedienste und Pflegeheime, 2013



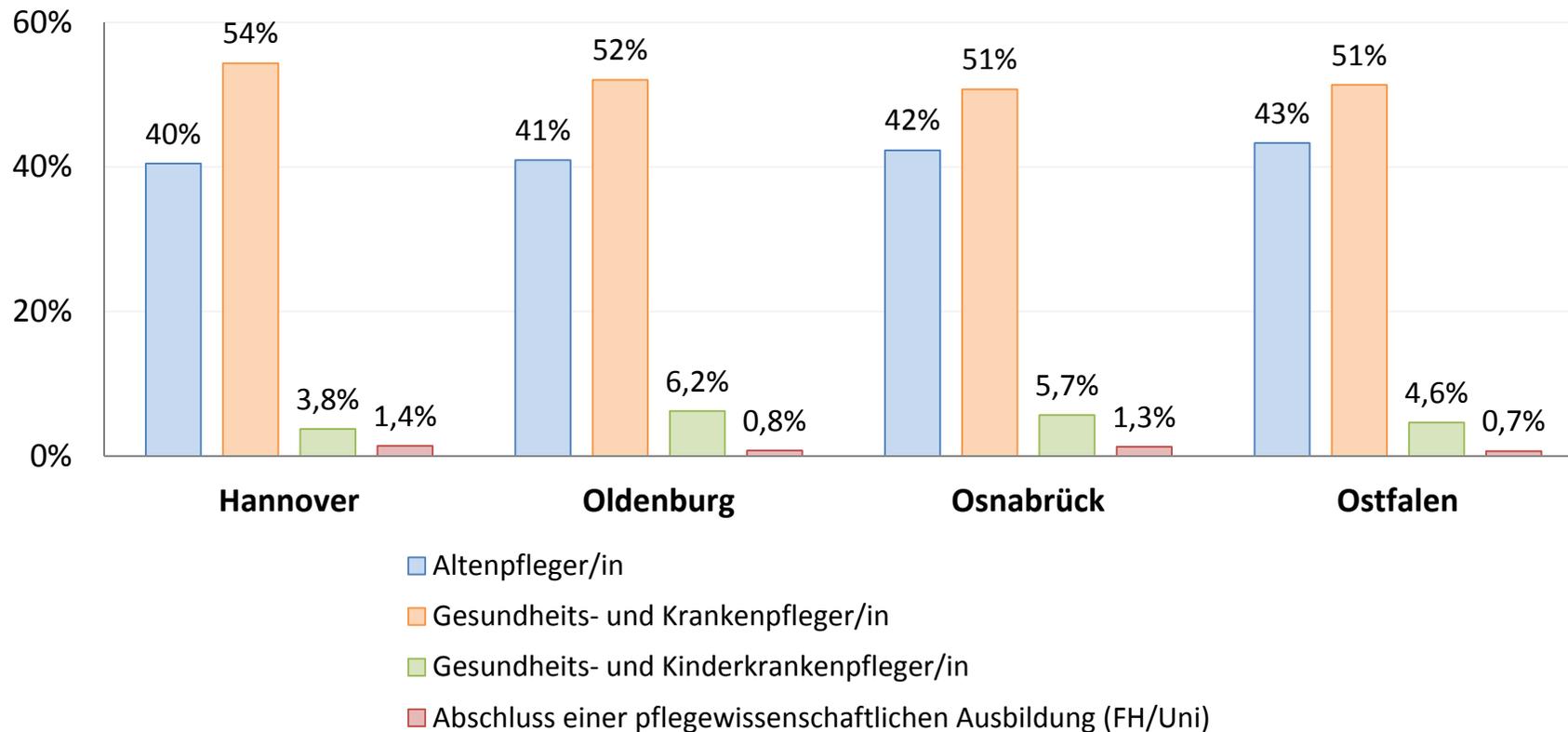
## Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten – Ergebnisse IV

**Berufsabschluss der Pflegefachkräfte der Pflegeheime nach Regionen, 2013**



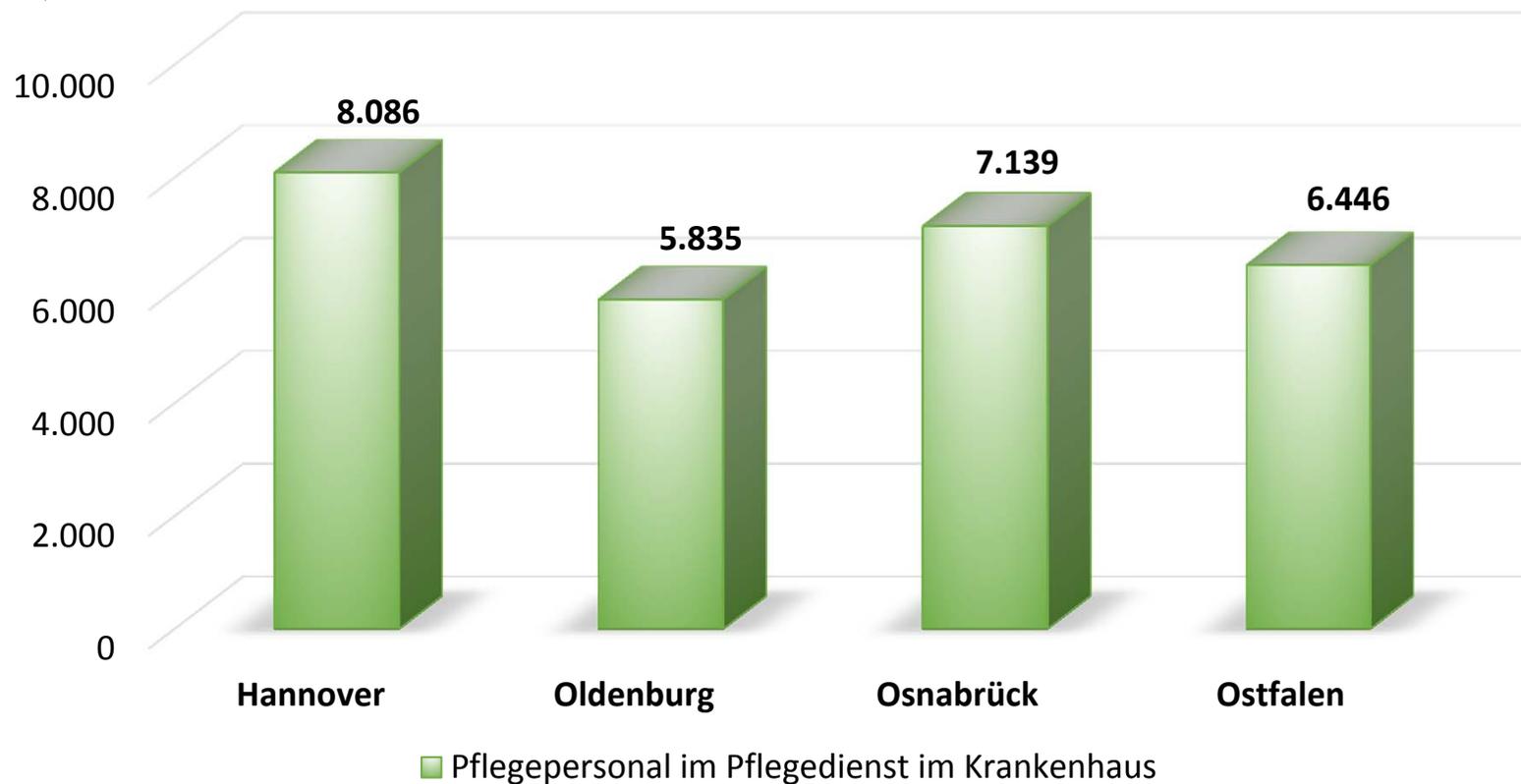
## Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten – Ergebnisse V

Berufsabschluss des Pflegepersonals der Pflegedienste , 2013



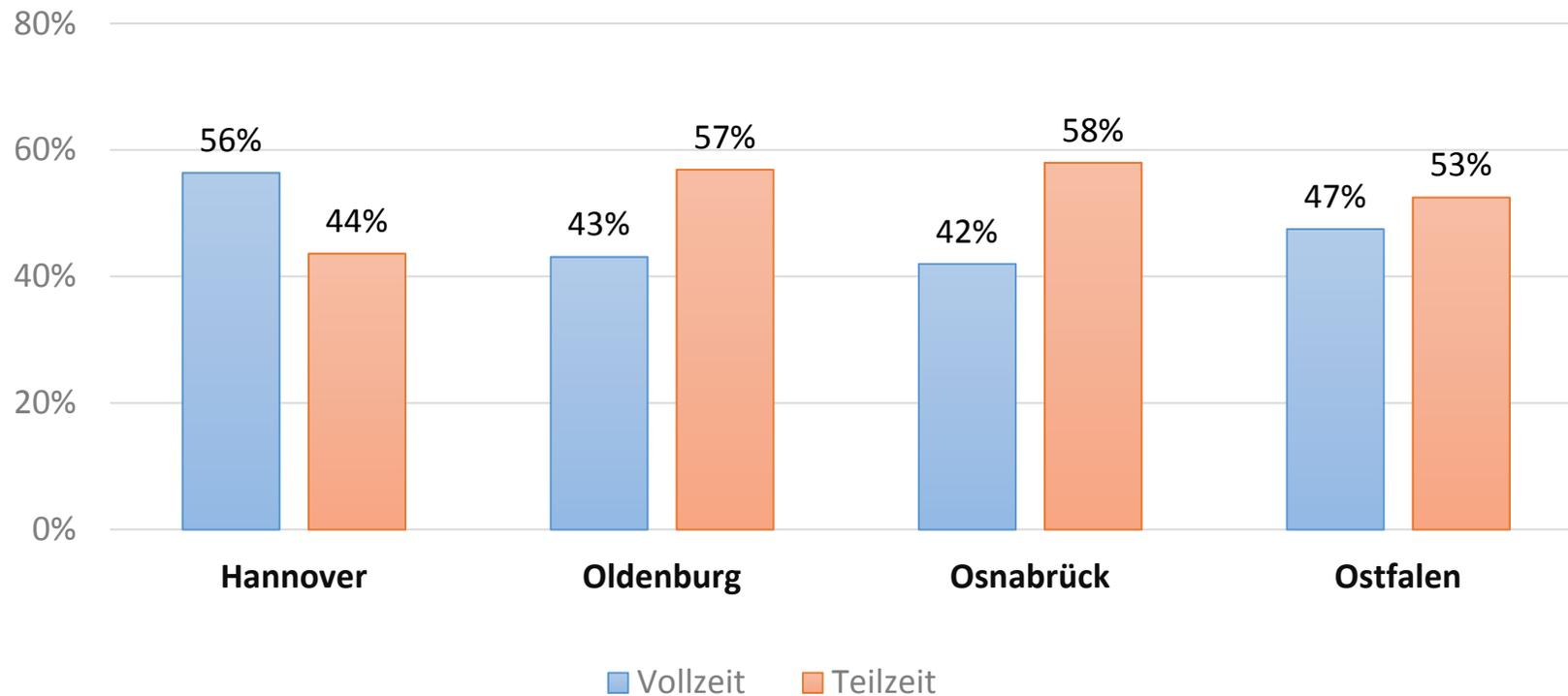
## Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten – Ergebnisse VI

➔ 2013



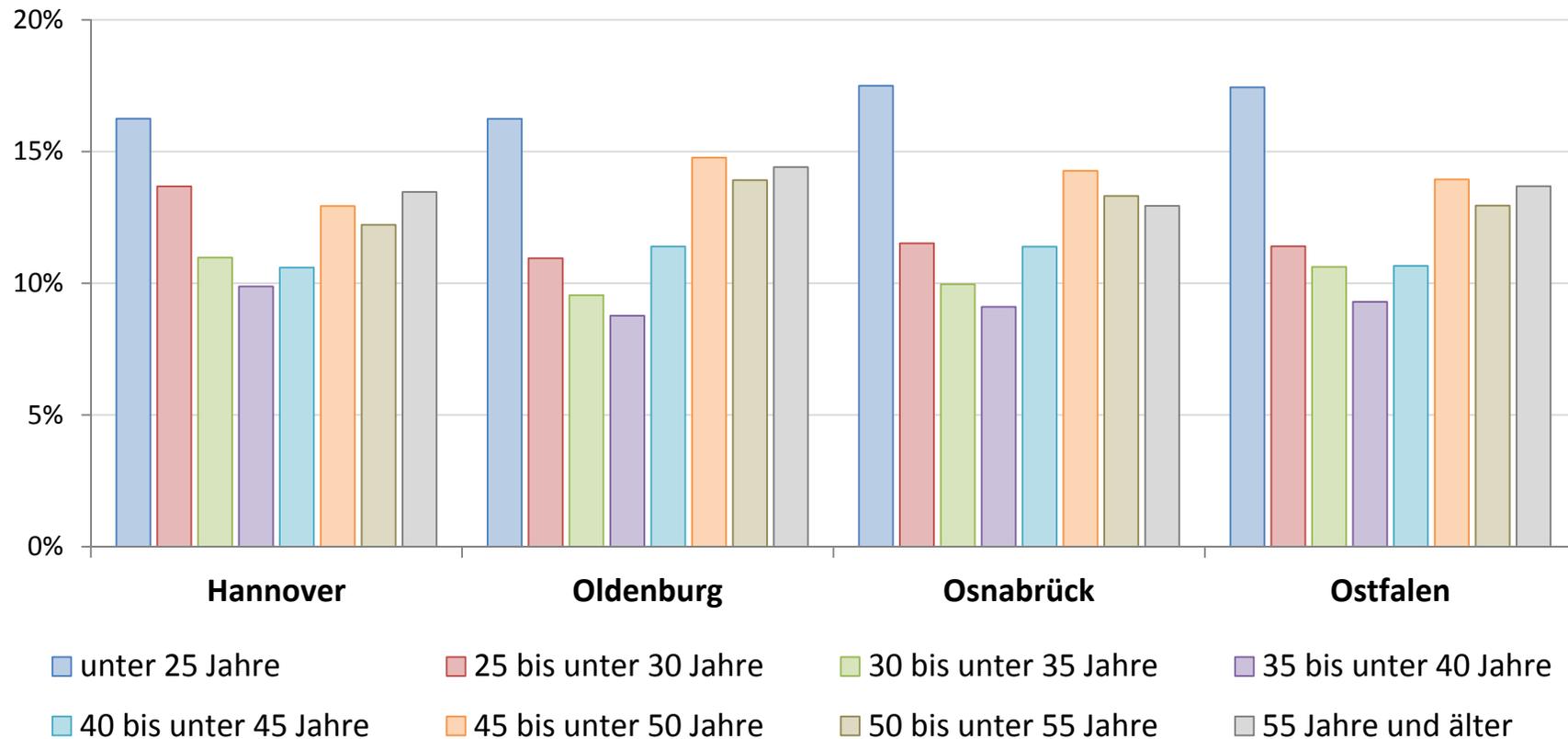
## Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten – Ergebnisse VII

### Beschäftigungsverhältnis des Pflegepersonals im Pflegedienst der Krankenhäuser, 2013



## Sekundäranalyse weiterbildungsrelevanter soziodemografischer Daten – Ergebnisse VIII

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Pflegefachkräfte am Wohnort nach Altersgruppen, 2013



## (Über-)regionale Zielgruppenanalysen – Methodik

---

### Qualitativ

Workshop-Methode:  
World Café

(Pflege-)Pädagogen

- Ziel: Einschätzungen von Pflegepädagogen zu Themen, Ausgestaltung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten an Hochschulen

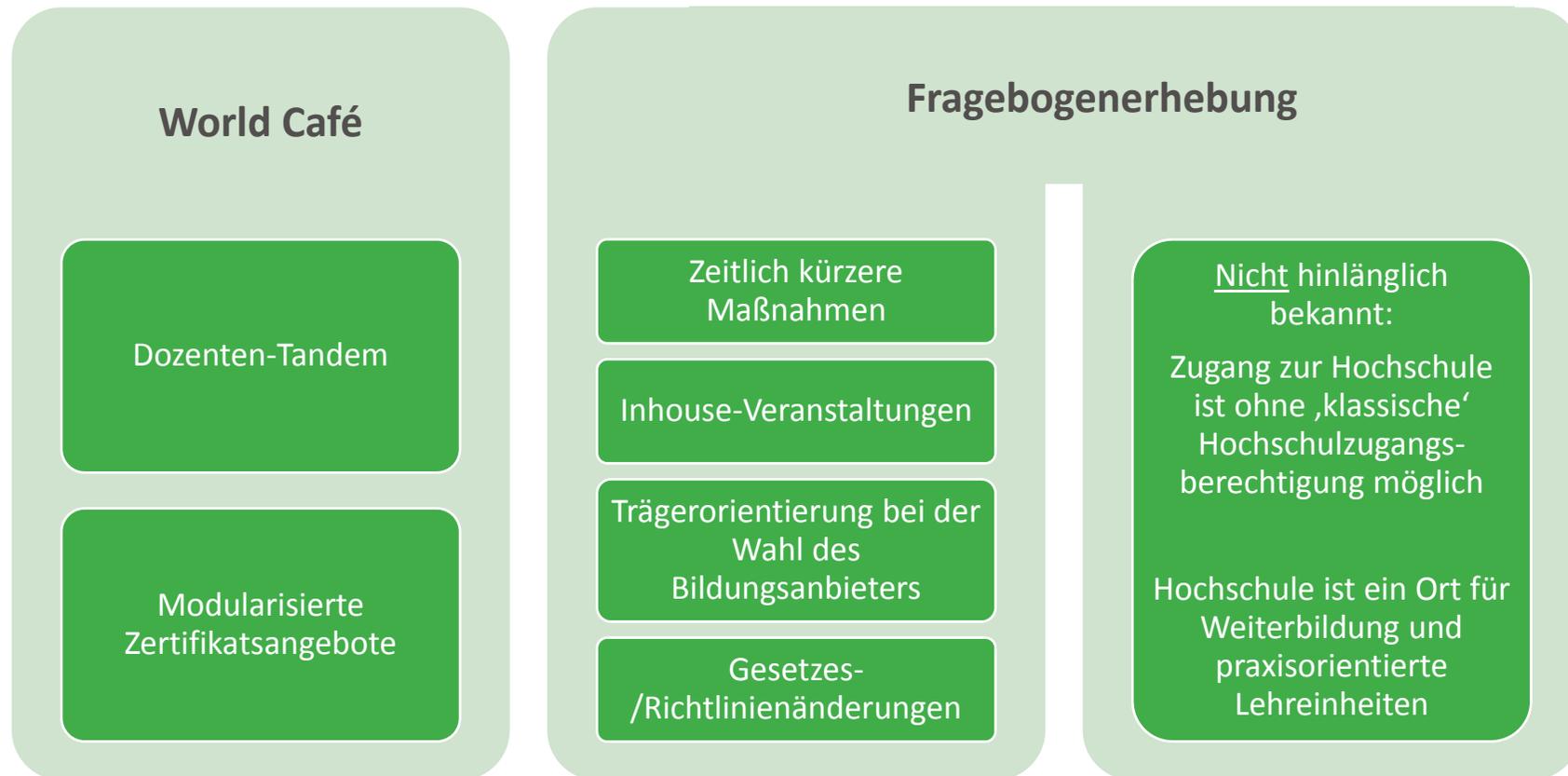
### Quantitativ

Schriftliche Erhebung mit  
standardisiertem  
Fragebogen

Regionale  
Veranstaltungen für  
Beschäftigte in der Pflege

- Ziel: Einschätzungen von Beschäftigten aus der Pflege zum Weiterbildungsverhalten, zukünftigen Weiterbildungsbedarf sowie deren Wünsche und Motive gegenüber Weiterbildungsangeboten an Hochschulen.

## (Über-)regionale Zielgruppenanalyse – Ergebnisse



## Experteninterviews – Methodik und Expertenauswahl

---

### Methodik

- Leitfadengestützte Interviews
- Telefonisch oder Face-to-Face
- Aufzeichnung, Transkription (f4), inhaltsanalytische Auswertung

### Auswahl der Experten

- Strukturierung der Stichprobe in 9 Sektoren
- Auswahlkriterien: Größe, Träger, Perspektive, Bunds-/Landesebene, Funktion

## Experteninterviews – Expertenstichprobe und Durchführung

Krankenhaussektor	Interviews
Krankenhaussträger (Ö, F, P)	5
Krankenhausgesellschaften	0
Krankenhausverbände	0

Pflegesektor	Interviews
Pflegeverbände	6
Träger von Pflegeeinrichtungen (Ö, F, P)	6
Pflegegesellschaften / Pflegekammern	1

Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereich	Interviews
Weiterbildungsanbieter	0
Verbände für Bildung, Pädagogik	1

Wissenschaftliche Einrichtungen	Interviews
Lehrstühle Institute (Pflege)	2
Lehrstühle Institute (Bildung, Pädagogik)	2

Verwaltung und Aufsichtsbehörden,,	Interviews
Öffentlicher Gesundheitsdienst	2

Tarifpartner	Interviews
Arbeitnehmer / Arbeitgeber	3

Gesundheits- und Pflegepolitik	Interviews
Bundes- / Landesebene	4

Vertretung von Betroffenen	Interviews
Patienten- und Angehörigenverbände	2

Beratung	Interviews
Organisations-/Personalentwicklung	1

## Experteninterviews – Durchführung

---

Verständnis von wissenschaftlicher Weiterbildung

Status Quo und Zukunft der Hochschulen auf dem  
Weiterbildungsmarkt

Veränderung des Tätigkeitsfeldes von Pflegefachkräften

Praxis  $\leftrightarrow$  Theorie Transfer



## Experteninterviews – Ergebnisse I

---



## Experteninterviews – Ergebnisse II

---



## Experteninterviews – Ergebnisse III

---

### Veränderungen der Tätigkeitsfeldes von Pflegefachkräften

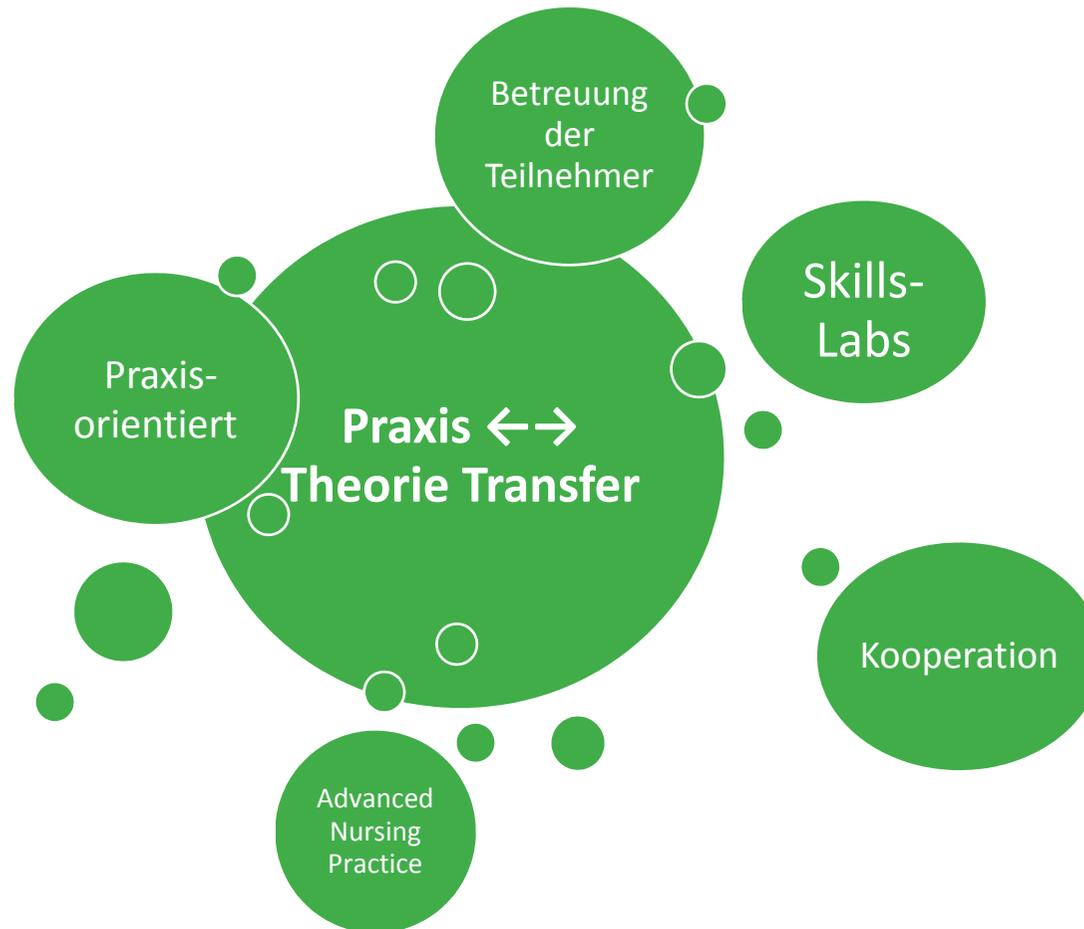
- Übernahme ärztlicher Aufgaben
- Durchführen von Beratung
- Veränderung des Berufsbildes
- Verstärkter Einsatz von Technik

### Potentielle Themenbereiche für Weiterbildungsangebote an Hochschulen

- Behandlungspflege / Medizin
- Kommunikation
- Systemisches Denken
- Interkulturelle Pflege

## Experteninterviews – Ergebnisse IV

---



## Fragen und Diskussion

---



## Literaturnachweise

---

Bilger, F., et al. (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld

Bräutigam, C., et al. (2014): Arbeitsreport Krankenhaus. Eine Online-Befragung von Beschäftigten deutscher Krankenhäuser, verfügbar unter: [www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_306.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_306.pdf) Zuletzt geprüft am 24.02.2016

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2016): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland, verfügbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2\\_iab-expertise\\_2016.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2016.pdf). Zuletzt geprüft am 24.08.2016

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES 2014 Trendbericht, verfügbar unter: [www.bmbf.de/pubRD/BMBF\\_Trendbericht\\_AES2014\\_2015-03-16.pdf](http://www.bmbf.de/pubRD/BMBF_Trendbericht_AES2014_2015-03-16.pdf). Zuletzt geprüft am 18.05.2015

Buxel, H. (2011): Jobwahlverhalten, Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit von Pflegepersonal und Auszubildenden in Pflegeberufen. Ergebnisse dreier empirischer Untersuchungen und Implikationen für das Personalmanagement und -marketing von Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen, verfügbar unter: [www.fh-muenster.de/oecotrophologie-facility-management/downloads/buxel/2011\\_Studie\\_Zufriedenheit\\_Pflegepersonal.pdf](http://www.fh-muenster.de/oecotrophologie-facility-management/downloads/buxel/2011_Studie_Zufriedenheit_Pflegepersonal.pdf). Zuletzt geprüft am 08.01.2015

Conrad, J./Krauss, A.-H. (2008): Fortbildungsverhalten von Mitarbeitern in der stationären Krankenpflege, in: PFLEGEZEITSCHRIFT - Fachzeitschrift für stationäre und ambulante Pflege 2008, 3, S. 166–189

Göpfert-Divivier, W./Ahr, C. (2003): Personalentwicklung und Qualifizierung. Eine Studie, verfügbar unter: [www.equal-altenhilfe.de/files/Grundlagen/G\\_03/G\\_03.pdf](http://www.equal-altenhilfe.de/files/Grundlagen/G_03/G_03.pdf). Zuletzt geprüft am 09.01.2015

Präßler, S. (2014): Forschungsbericht zur - Bedarfsanalyse. Verbundprojekt WM3 Weiterbildung Mittelhessen, verfügbar unter: [www.wmhoch3.de/images/dokumente/Bedarfsanalyse.pdf](http://www.wmhoch3.de/images/dokumente/Bedarfsanalyse.pdf). Zuletzt geprüft am 14.01.2015

Rohleder, C. (1999): Untersuchung zur Fort- und Weiterbildungssituation in der Altenarbeit. 3. Teiluntersuchungsabschnitt Qualifizierungsstrategien in Einrichtungen der Altenhilfe, Köln

KeGL

Kompetenzentwicklung von  
Gesundheitsfachpersonal  
im Kontext des  
Lebenslangen Lernens

**Ostfalia**  
Hochschule für angewandte  
Wissenschaften 

---

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**

