

Berufliche Identität in einer veränderten Gesundheitsversorgung – gestalten oder erfinden?

Drei-Länder-Tagung VFWG 2022
„Rollen- und Professionsentwicklung
in den Gesundheitsberufen“
05./06.05.2022



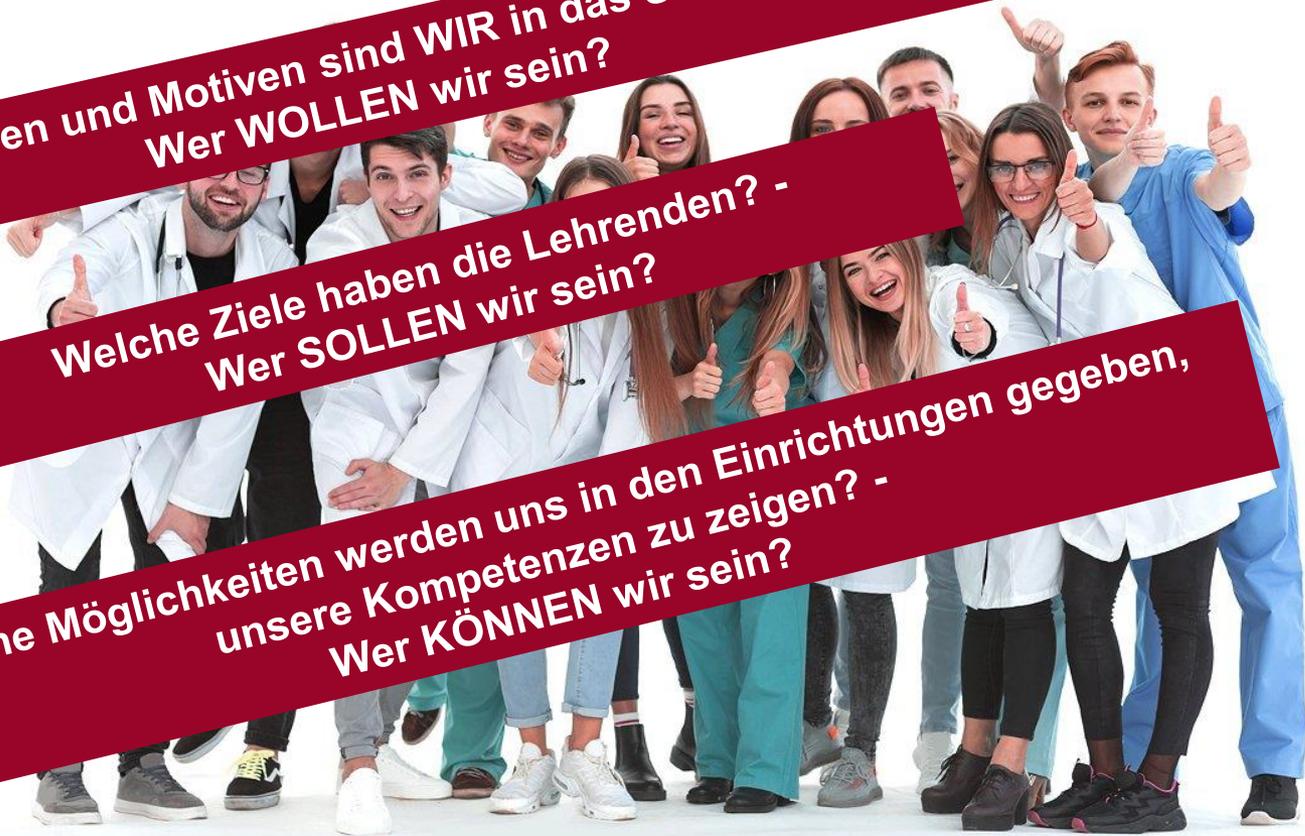
Prof. Dr. Ursula Walkenhorst
Institut für Gesundheitsforschung und Bildung

Wer können, wer wollen und wer sollen wir sein?

Mit welchen Zielen und Motiven sind WIR in das Studium gestartet? –
Wer WOLLEN wir sein?

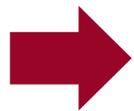
Welche Ziele haben die Lehrenden? –
Wer SOLLEN wir sein?

Welche Möglichkeiten werden uns in den Einrichtungen gegeben,
unsere Kompetenzen zu zeigen? –
Wer KÖNNEN wir sein?



Aktuelle Fragestellungen

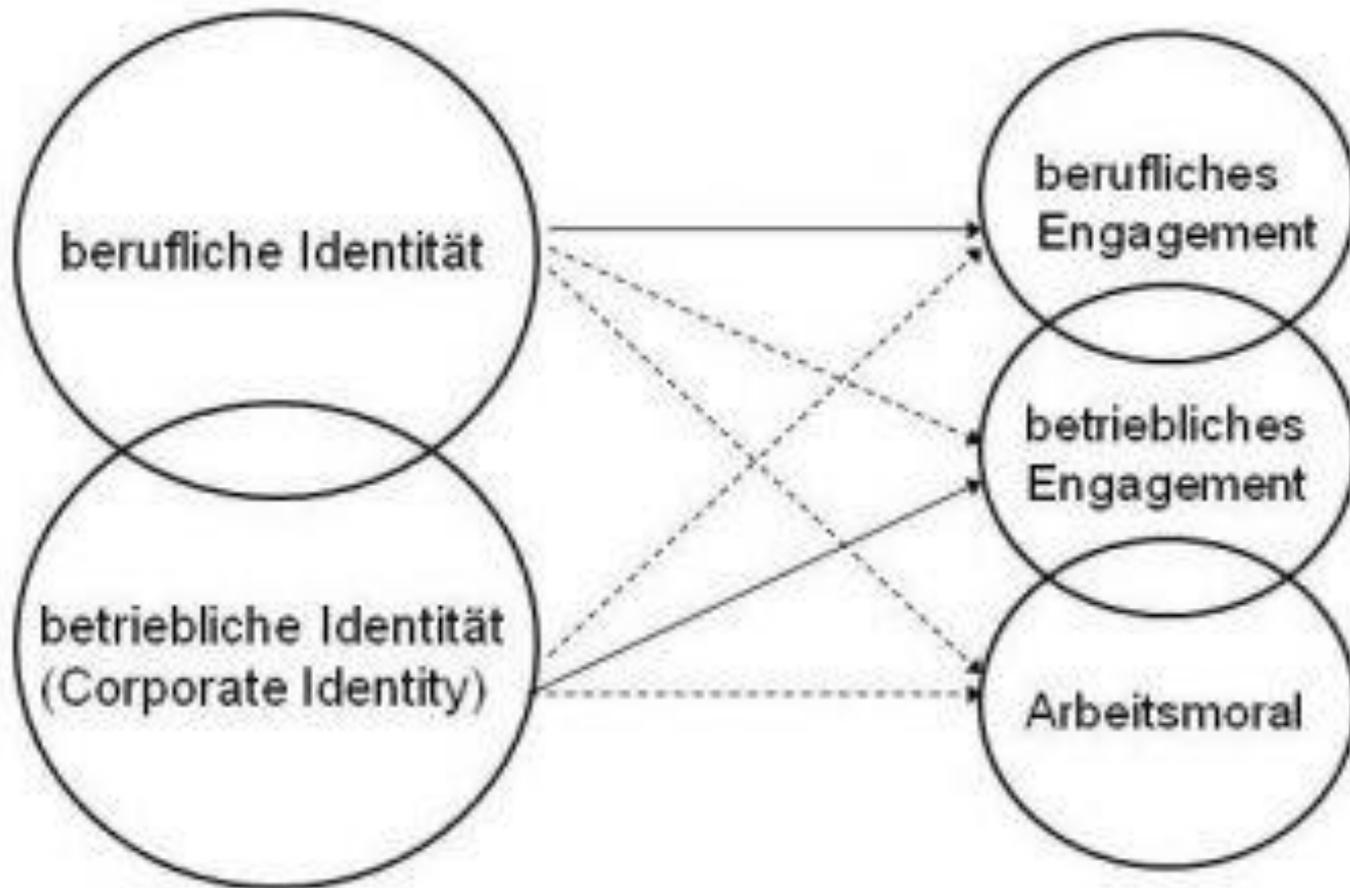
- Wo verbleiben die Absolvent:innen der Studiengänge?
- Welche Aufgaben erledigen, bewältigen sie in der Gesundheitsversorgung?
- Wie können die erworbenen Kompetenzen in das Gesundheitswesen eingebracht werden?
- Wie zufrieden sind die Absolvent:innen?



u.a. VAMOS-Studie NRW (2019), HVG Studie (2019), unveröffentlichte Studie Schweiz

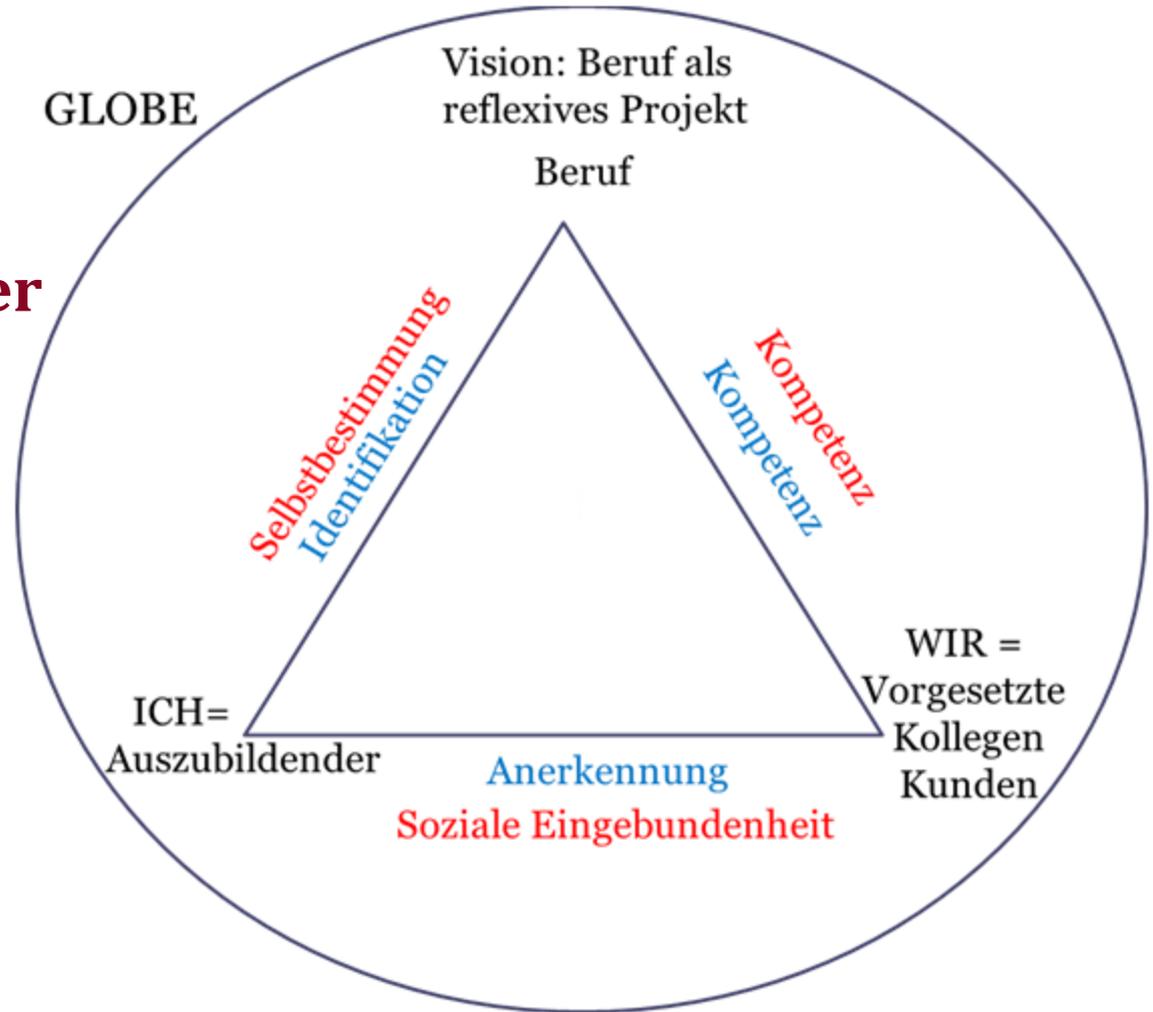
Berufsforschung zur Identitätsentwicklung

- Berufsbezogene Persönlichkeitstheorie von John Holland (1997) – berufliche Identität (vocational identity) ist gegeben, wenn eine Person ein klares und stabiles Bild der eigenen Ziele, Fähigkeiten und Interessen besitzt
- Bremer Modell (Fischer / Rauner, 2013) – Verbindung zwischen beruflicher und betrieblicher Identität
- Transfermodelle zur Identitätsentwicklung aus der Entwicklungspsychologie (u.a. Marcias Stufen der Identitätsentwicklung)
- Expertiseforschung (u.a. Dreyfus & Dreyfus)
- Gesundheitsbezogene Berufsforschung (u.a. Altmeyden, 2021; Gerlach, 2014; Fischer, 2013)



(Fischer, R.) (2013). Berufliche Identität als berufliche Kompetenz. Entwicklungsverlauf und Einflussfaktoren in der Gesundheits- und Krankenpflege. Bielefeld: wbv Verlag.

TZI-Modell zur Erklärung der Entwicklung beruflicher Identität in der Ausbildung



(Thole, 2015)

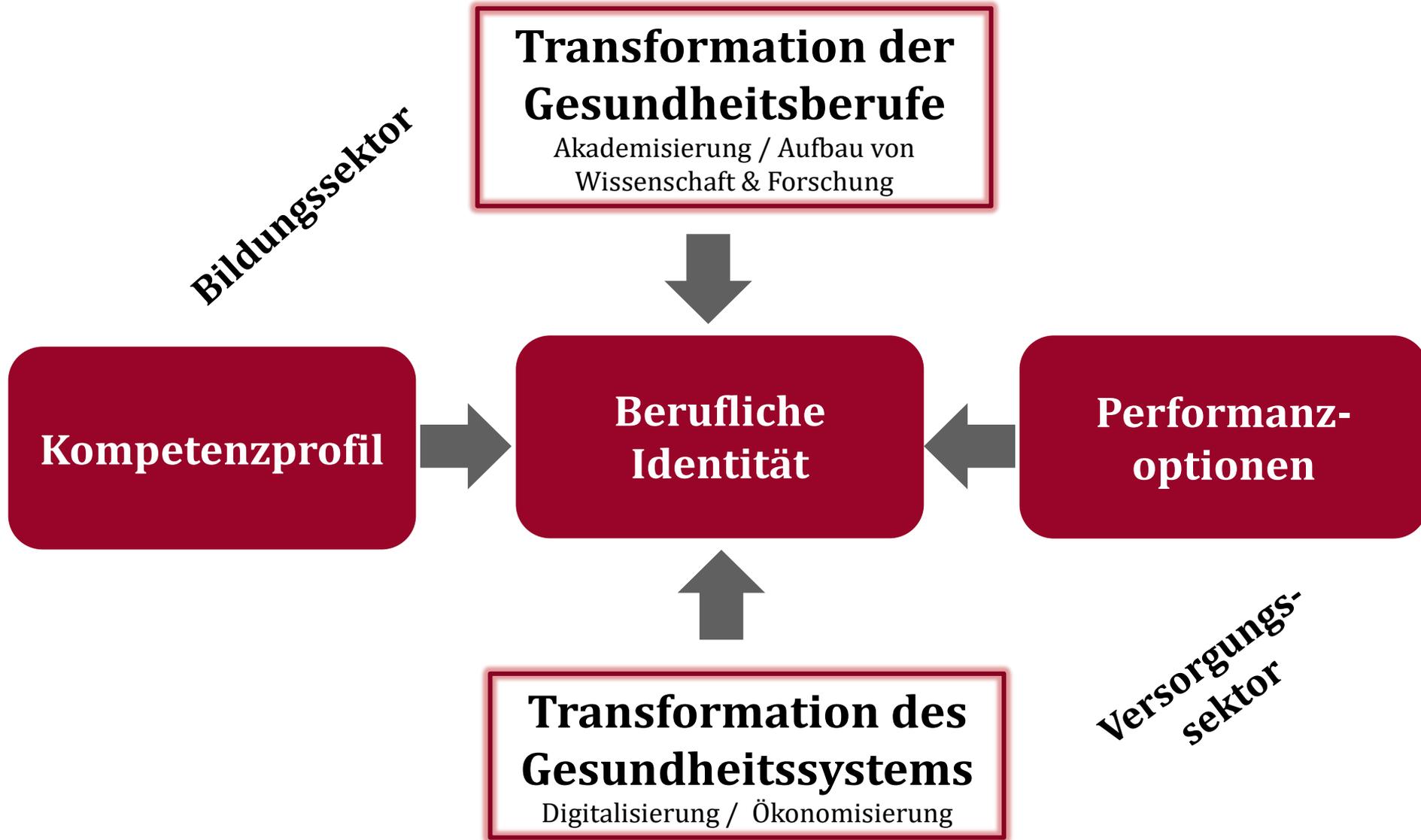
Begriffsverständnis: Berufliche Identität

- Berufliche Identitätsentwicklung ist ein kontinuierlicher und dynamischer Sozialisationsprozess, der durch persönliche, strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen geprägt ist (u.a. Baethge, 1989; Kutscha, 2008; Keupp, 2010).
- Berufliche Identität ist Teil der Gesamtidentität einer Person und bezeichnet die Innensicht einer Person im Unterschied zur Persönlichkeit als Außensicht (u.a. Dorsch, 2021).
- Berufliche Identität ist Element der beruflichen Kompetenz und kann damit ausgebildet werden (Fischer, 2013).

Merkmale beruflicher Identität

- Klare Aufgabendefinition, Gegenstandsbenennung und Rollenklarheit im Tätigkeitsfeld
- Eigene Überzeugung von der Relevanz der Tätigkeit im System
- Repräsentationsmöglichkeiten des Berufsbildes nach innen und außen (z.B. Sprache, Erkenntnisse)
- Präsenz der eigenen Berufsgeschichte
- Materiell und immateriell angemessene Würdigung und Wertschätzung der Leistungen
- Berufsimmanente Vorgehensweisen und Methoden, die Zugehörigkeit und Abgrenzung ermöglichen
- Wissen um ausreichende Kompetenzen und Qualifikationen für die Ausübung des Berufes

(vgl. Rothschuh, 2000; Heinemann & Rauner, 2008; Baethge, 2013)



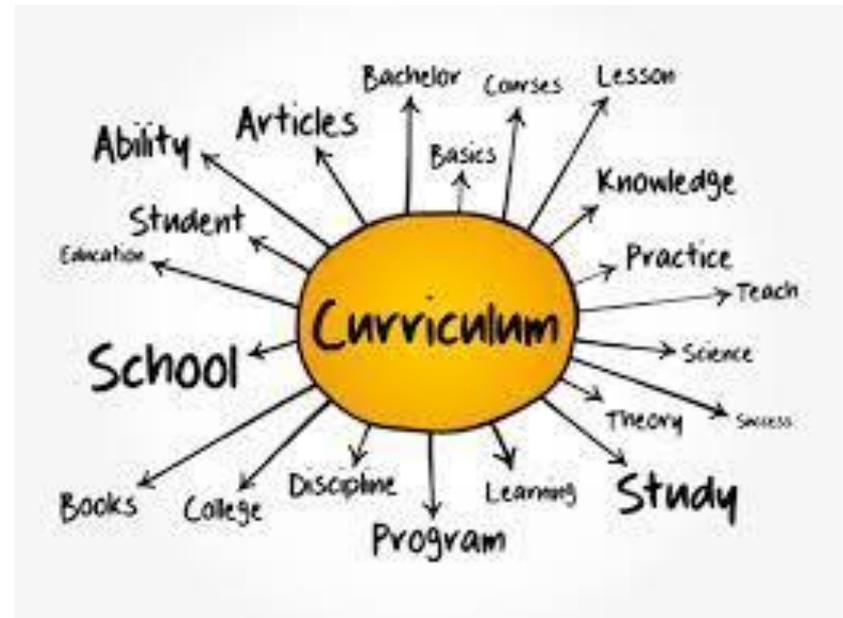
Forschung zur beruflichen Identitätsentwicklung in den Gesundheitsstudiengängen

- Wie wird eine berufliche Identitätsentwicklung im Studium angebahnt?
- Welche Reflexionsmodelle werden genutzt?
- Wer begleitet die berufliche Identitätsentwicklung in der Praxis und wie?
- Welche Bedeutung hat die Unterscheidung zwischen professioneller und interprofessioneller beruflicher Identität?
- Welche Möglichkeiten zur Entwicklung und Gestaltung beruflicher Identität sind in den Einrichtungen vorhanden?



Anbahnung beruflicher Identitätsentwicklung im Studium

Das Curriculum als Grundlage eines Studiengangs versucht zwischen den Anforderungen und Optionen der Praxis und den Veränderungs- und Gestaltungszielen der Bildung zu vermitteln bzw. das Spannungsfeld lehrbar zu machen.



Reflexionskompetenz

- Beobachtungsfähigkeit - Phänomenologie
- Beschreibungsfähigkeit - Linguistik
- Analysefähigkeit - Logik
- Interpretations- / Deutungsfähigkeit - Hermeneutik
- Bewertungsfähigkeit - Evaluationsmethoden
- Antizipationsfähigkeit
- Modifikationsfähigkeit

Aufbau von Reflexionskompetenz

- Erwerb von Techniken zur systematischen Selbstreflexion
- Erwerb von Techniken zur systematischen Reflexion beruflicher Situationen mit anderen
- Erwerb von Techniken zur reflektierten Vernetzung von Theorie- und Praxiswissen

Berufliche Identität - Gestalten oder erfinden?



FAZIT I

Wenn Berufe sich (weiter-)entwickeln, kommt es neben Professionalisierungs- und De-Professionalisierungsfragen auch zu Fragen nach einer „neuen“ Identität.

Dies ist besonders herausfordernd, wenn es nur wenige Role-Models gibt und die Rahmenbedingungen dafür noch entwickelt bzw. gestaltet werden müssen.

 Aus der Entwicklungspsychologie und der Berufsforschung ist bekannt, dass Menschen in der Lage sind, diffuse identitätsstiftende Situationen zu nutzen und kreativ mit diesen umzugehen, wenn sie gelernt haben, die Situationen zu reflektieren.

FAZIT II

Berufliche Identitätsentwicklung ist ein komplexer Prozess, der sowohl fachlich (professionell) als auch überfachlich (interprofessionell) erfolgen muss.

 Kontinuierliche kognitive, emotionale und handlungsorientierte Auseinandersetzungen mit eigenen und berufsfremden Aufgaben, Gegenständen und Rollenverständnissen können in interprofessionellen Bildungsprozessen zu einer Schärfung und Konkretisierung des berufsspezifischen Profils beitragen, wenn diese systematisch aus der Perspektive der beruflichen Identität reflektiert werden.

Dies sollte mit Beginn des Studiums erfolgen.

