

# Messung von Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit

Workshop am 06.03.2020,  
4. Interprofessioneller Ausbildungskongress (IPA)

---

Universität Osnabrück, Simone Lienenbrink, Prof. Dr. Birgit Babitsch, MPH

---

## Fragestellung und Ziel des Workshops

---

### Fragestellung:

- Wie können Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit valide gemessen werden?

### Ziel:

- Erfahrungsaustausch hinsichtlich unterschiedlicher Methoden zur Messung von Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit
  - Sammlung unterschiedlicher Methoden zur Messung von Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit
  - Vor- und Nachteile verschiedener Erhebungsmethoden

## Ablauf

---

- 09:00 – 09:15 Uhr** Einführung zum Thema „Messung von Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit“
- 09:15 – 09:35 Uhr** Evaluation wissenschaftlicher Zertifikatsangebote zur interprofessionellen Zusammenarbeit im Verbundprojekt KeGL
- 09:35 – 10:20 Uhr** Erfahrungsaustausch bzgl. der Messung von Kompetenzen zur Interprofessionellen Zusammenarbeit
- 10:20 – 11:00 Uhr** Vorstellung der Ergebnisse, Diskussion und Resümée

## Einstieg – kurze Abfrage

---

- Wer von Ihnen hat bereits Daten bzgl. Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit erhoben?
- Wer von Ihnen plant Daten bzgl. Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit zu erheben?

---

# 1. Einführung zum Thema „Messung von Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit“

## Begriffsverständnis: Kompetenz

- Definition von Kompetenz nach dem DQR:**  
*„Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als **umfassende Handlungskompetenz** verstanden.“*  
 (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011, S. 8)

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Quelle: Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011), S. 5

## Begriffsverständnis: Interprofessionelle Zusammenarbeit

---

- „*Interprofessionelle Zusammenarbeit* bezieht sich auf unterschiedliche Gesundheits- und Sozialberufe die sich in regelmäßigen Treffen austauschen, um auszuhandeln wie komplexe Versorgungsprobleme gelöst oder Leistungen bereitgestellt werden können.“ (Mitzkat et al., 2016, S. 29).
- National Interprofessional Competency Framework: Vier zentrale Kompetenzdomänen (CIHC, 2010)
  - **Rollenklarheit** (role clarification)
  - **Teamarbeit** (team functioning)
  - **Kollaborative Führungseigenschaften** (collaborative leadership)
  - **Interprofessionelle Konfliktfähigkeit** (interprofessional conflict resolution)
  - Zwei weitere Kompetenzdomänen (unterstützende Funktion ggü. den zentralen Kompetenzdomänen):
    - **Interprofessionelle Kommunikation** (interprofessional communication)
    - **patienten-/klienten-/familien-/gemeindezentrierte Versorgung** (patient/ client/ family/community-centred care)

## Ausgewählte Methoden zur Kompetenzerfassung

---

- **Befragungen**
  - Fragebögen zur Selbst-/Fremdeinschätzung
  - Leistungstests
  - Interviews, Gruppendiskussionen
  - Dilemma-Situationen
- **Beobachtungen**
  - von Arbeitssituationen, von Rollenspielen
  - des Lernprozesses
- **Materialanalyse**
  - Lernprozessportfolios, Lerntagebücher
  - Protokolle
  - Bilder/Video

(Vgl. auch Strauch, Jütten & Mania, 2009)



---

## 2. Evaluation wissenschaftlicher Zertifikatsangebote zur interprofessionellen Zusammenarbeit im Verbundprojekt KeGL

## Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zur Interprofessionalität im Verbundprojekt KeGL

---

- Entwicklung und Erprobung von flexiblen, modularen wissenschaftlichen Zertifikatsangeboten für Gesundheitsberufe
- Zwei Module zum Thema Interprofessionalität in der zweiten Förderphase:
  - ❖ „Kommunikation zwischen Gesundheitsberufen gestalten“
  - ❖ „Interprofessionelle Teamarbeit und Teamkultur in Gesundheitseinrichtungen gestalten“
- Interprofessionelle Zusammensetzung der Teilnehmenden in allen Modulen
- Blended-Learning-Format

## Modul 5: Interprofessionelle Teamarbeit und Teamkultur in Gesundheitseinrichtungen gestalten

	Freitag (6 UE, 4,5 Std. + 30 min Pause)	Einführungsphase	Erfahrungsaustausch	Blitzlicht: Teamarbeit als Herausforderungen in Gesundheitsberufen	<b>Präsenzzeit (58 UE/ 43,5. Std.)</b>	
Unit 1	Samstag (10 UE, 7,5 Std. + 90 min Pause)	Grundlagen der Teamarbeit: Teamstrukturen, -modelle, -dynamiken				Einführung in die Lern- reflexion
Unit 2	Freitag (6 UE, 4,5 Std. + 30 min Pause)	Lern- reflexion	Teambildung und –entwicklung: Konflikte im Team; Auseinandersetzung mit dem eigenen Konfliktverhalten			
Unit 2	Samstag (10 UE, 7,5 Std. + 90 min Pause)	Teamkultur: Gewaltfreie Kommunikation; Mediation als nichtförmliches, strukturiertes Verfahren der Konfliktlösung				Abschluss- runde/ Feedback
Unit 3	Freitag (6 UE, 4,5 Std. + 30 min Pause)	Teamethik – ethisches Handeln im Team: Teamarbeit als wertbasiertes Handeln, World Café mit Modul 6				
Unit 3	Samstag (10 UE, 7,5 Std. + 90 min Pause)	Teamarbeit in der Fallarbeit: Teamarbeit als gelebte Praxis				Abschluss- runde / Feedback
	Freitag (10 UE, 7,5 Std. + 90 min Pause)	Modulabschluss: interprofessionelle Fallbearbeitung im Team (Vorbereitung, Teamarbeit, Präsentation, Reflexion, Evaluation)				
Selbstlernzeit 114 Std.		Prüfungsvorbereitung 22,5 Std.		Gesamt: 180 Std.		

## Evaluation: Zielgruppe und Fragestellung in Bezug auf Interprofessionalität

---

- **Zielgruppe:** Weiterbildungsteilnehmende, überwiegend mit abgeschlossener Berufsausbildung im Gesundheitswesen und Berufserfahrung
- **Fragestellung:** Inwiefern konnten die Weiterbildungsteilnehmenden ihre Kompetenzen zur interprofessionellen Zusammenarbeit durch die Teilnahme an dem Zertifikatsangebot weiterentwickeln?

## Messzeitpunkte und Erhebungsmethoden

---

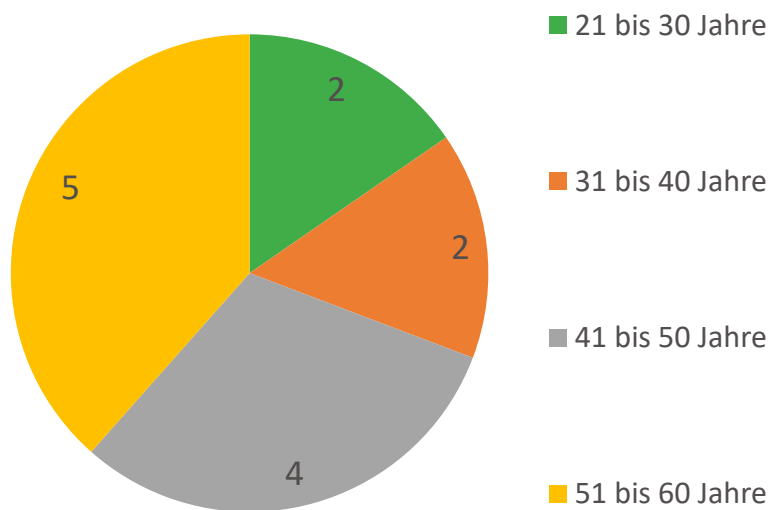
- **Befragung der Teilnehmenden zu drei Messzeitpunkten** (Prä-Post-Design)
  - Präbefragung ( $t_0$ ) zu Angebotsbeginn
  - Erste Postbefragung ( $t_1$ ) zu Angebotsende
  - Zweite Postbefragung ( $t_2$ ) drei Monate nach Angebotsende
  - außerdem: Drop-Out-Befragung und Befragung der Referierenden
- **(Weiter-) Entwicklung von Erhebungsinstrumenten auf der Grundlage eines umfassenden Evaluationskonzepts**
  - Teilstandardisierte Fragebögen mit überwiegend geschlossenen Fragen, basierend auf Selbsteinschätzung
  - Konstruktion modulspezifischer Items auf der Grundlage der Lernergebnisse des Moduls
  - Evaluation des Lern- und Transfererfolg, der Kompetenzentwicklung

---

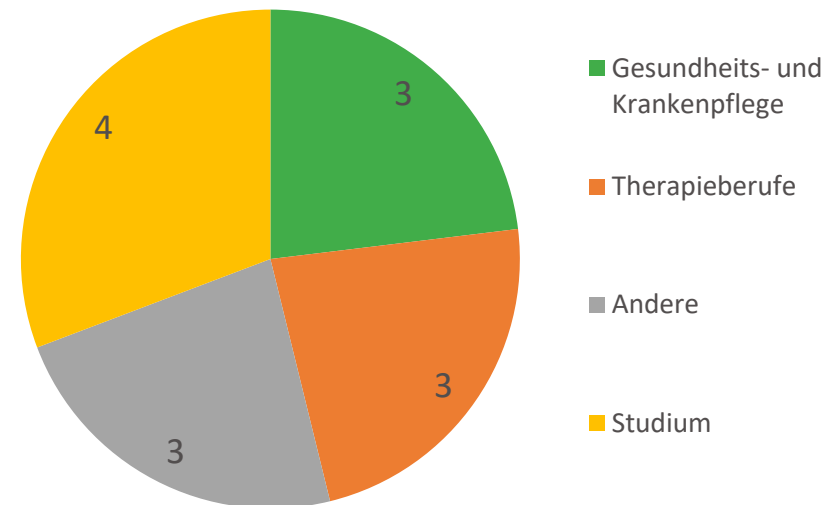
# Evaluationsergebnisse aus Modul 5: „Interprofessionelle Teamarbeit und Teamkultur in Gesundheitseinrichtungen gestalten“

## Sample Präbefragung Modul 5 (T0, N = 13)

Alter (Präbefragung, N=13)

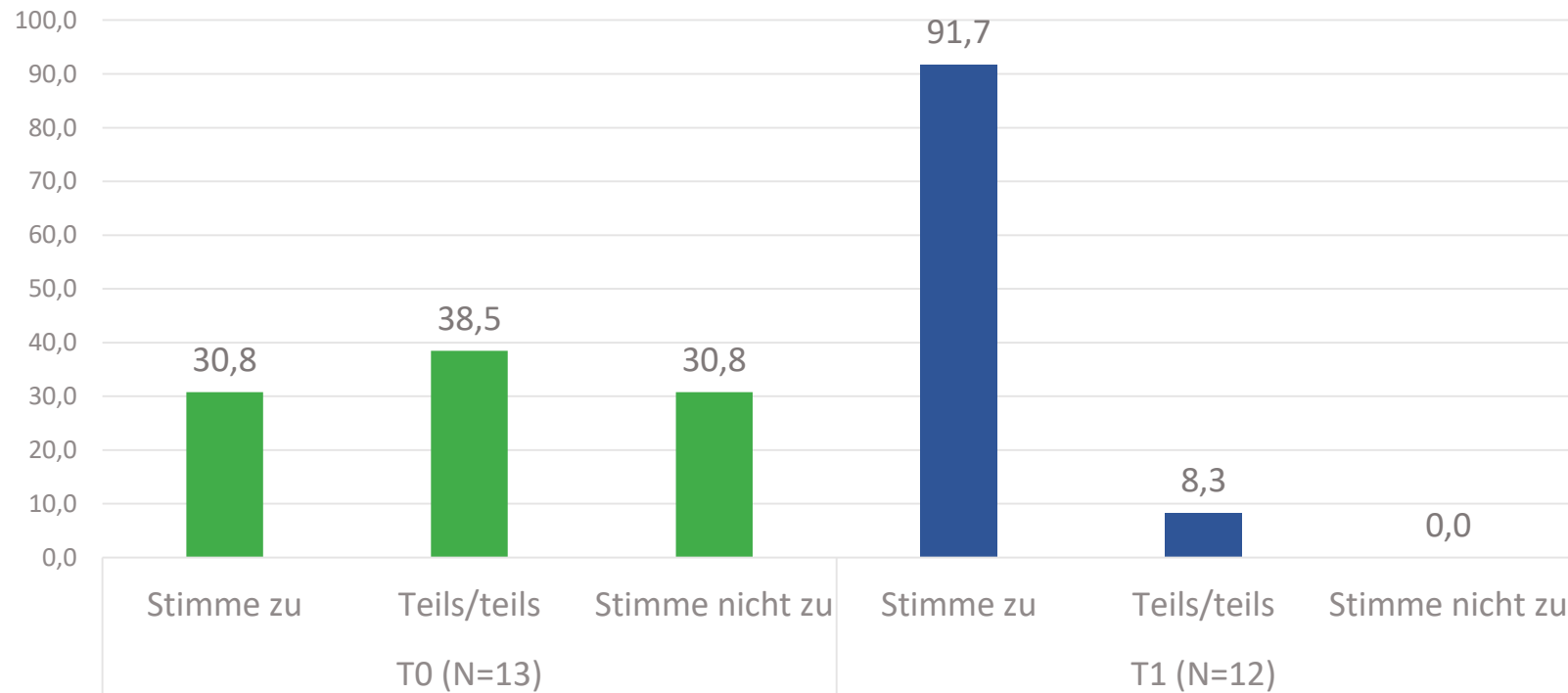


(Erst-)Ausbildung im Gesundheitswesen  
(Mehrfachnennungen möglich),  
(Präbefragung, N=13)



## Evaluationsergebnisse, Modul 5, querschnittliche Analyse

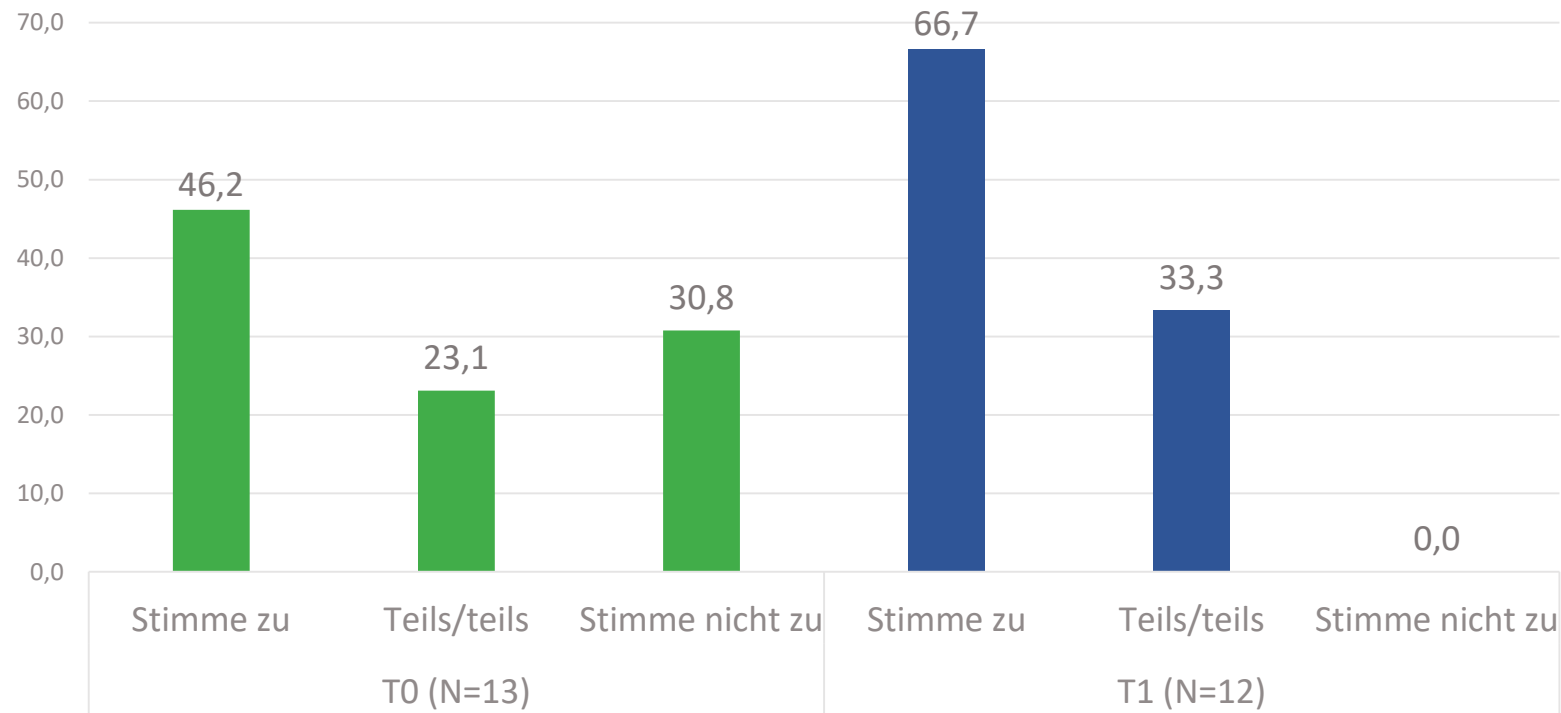
Ich verfüge über Kenntnisse zu Teamkonflikten, die mir helfen, Konflikte im interprofessionellen Team zu lösen. (Angaben in Prozent)





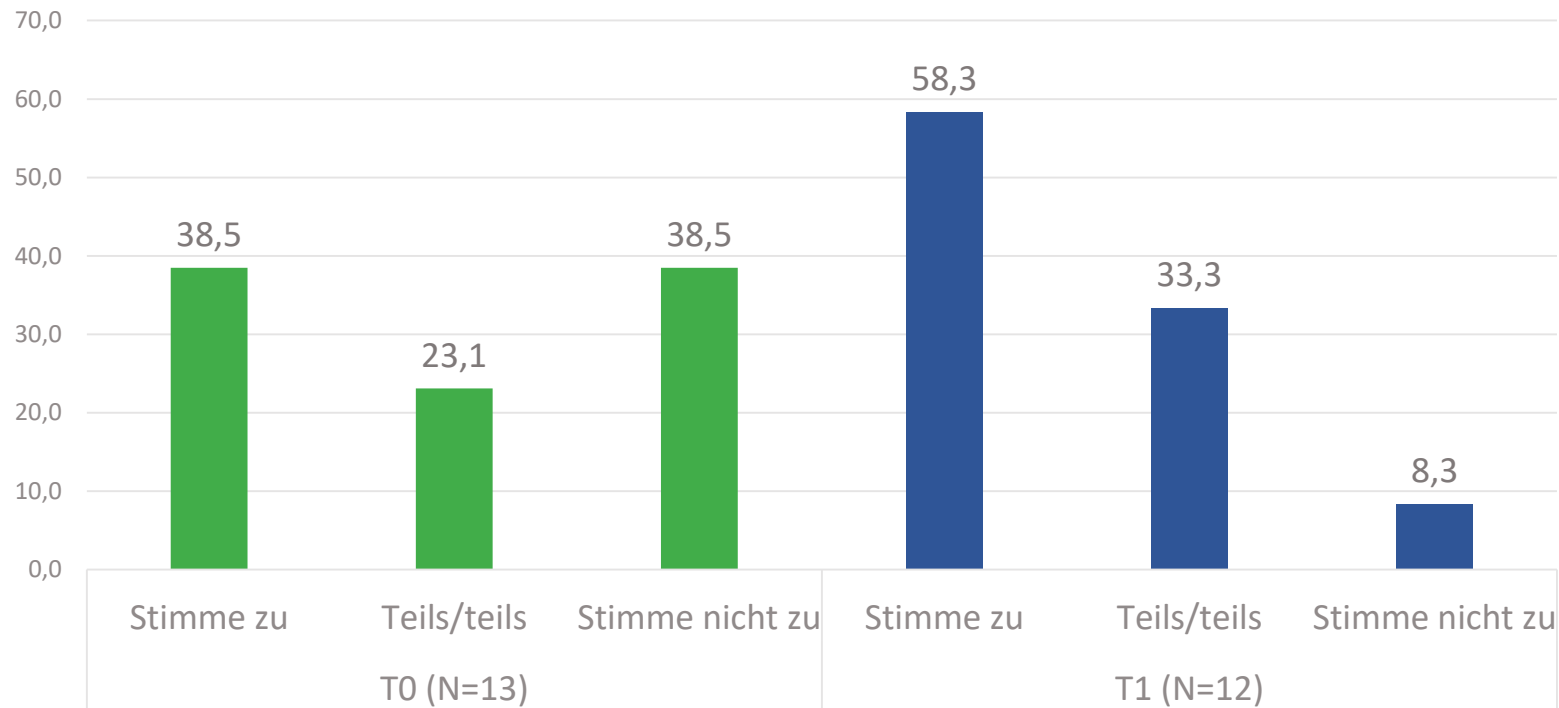
## Evaluationsergebnisse, Modul 5, querschnittliche Analyse

Ich verfüge über ausreichend theoretische Kenntnisse, die mir helfen, mit anderen Berufsgruppen effektiv zusammenzuarbeiten. (Angaben in Prozent)



## Evaluationsergebnisse, Modul 5, querschnittliche Analyse

Meine Kenntnisse zur interprofessionellen Zusammenarbeit nutze ich in der Patient\*innen-/Klient\*innenversorgung. (Angaben in Prozent)



## Auswertung offener Fragen zur Kompetenzentwicklung

---

- **In welchen Bereichen ist es Ihnen bereits gut gelungen, das Gelernte im Rahmen der interprofessionellen Zusammenarbeit anzuwenden?**
  - Vor allem Reflexion des Gelernten, Reduktion von Stereotypen, mehr Verständnis für andere Berufsgruppen, Rollen und Dynamiken im Team.
  - Außerdem Verbesserung der interprofessionellen Kommunikation, Umstrukturierung von Teamsitzungen.
- **Beschreiben Sie bitte, wie sich die Teilnahme am Zertifikatsangebot auf Ihre Kommunikation im Team ausgewirkt hat.**
  - Bewusstere, sachlichere und wertschätzendere Kommunikation.
  - Mehr Verständnis für Diversität im Team.

*„Ein Prozess wurde in Gang gesetzt“*

## Herausforderungen bei der Durchführung und Auswertung

---

- **Codezuordnungen:** Die Teilnehmenden wurden gebeten einen Code zu generieren, um die Angaben der Befragungen vergleichen zu können.
  - nur 9 der 12 Codes konnten zugeordnet werden → Analyse der Längsschnittdaten erschwert

## Analyse der Längsschnittdaten (Modul 5, N = 9)

Item	Mittelwert	Median	Wilcoxon-Rang-Test für abhängige Stichproben
Ich verfüge über Kenntnisse zu Teamkonflikten, die mir helfen, Konflikte im interprofessionellen Team zu lösen.	T0: 3,00 T1: 1,67	T0: 3,00 T1: 2,00	Z = -2,232 P = 0,031
Ich vertrete begründet meine professions-spezifischen Erfordernisse gegenüber anderen Berufsgruppen.	T0: 2,78 T1: 2,13	T0: 3,00 T1: 2,00	Z = -2,121 P = 0,063
Ich setze mich aktiv für eine Entscheidungsfindung mit anderen Berufsgruppen ein.	T0: 1,88 T1: 1,78	T0: 2,00 T1: 1,00	Z = -1,000 P = 0,625

## Weitere Herausforderungen bei der Durchführung und Auswertung

---

- Drop-Out (vorzeitige Beendigung des Moduls)
- Geringer Rücklauf bei postalischem Versand (insbesondere bei der zweiten Postbefragung)
- Aufwand für die Teilnehmenden aufgrund der Länge der Befragung (Teilnehmende benötigen 20-25 Minuten zum Ausfüllen der Bögen)
- Zeitlicher Aufwand bei der Eingabe der Fragebögen im Paper-Pencil-Format
- Geringe Stichprobengröße
- Befragung basiert auf der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden
- Fehlende Validierung des eingesetzten Instruments

## Vorteile der gewählten Erhebungsmethoden im Projekt KeGL

---

- Vorher-Nachher-Vergleich wird durch den Einsatz identischer Items bei Prä- und Postbefragung ermöglicht,
- ein Großteil der Teilnehmenden füllt Fragebögen im Papierformat direkt vor Ort zu Beginn bzw. zum Ende der Weiterbildung aus (→ hohe Rücklaufquote),
- systematische Befragung aller Teilnehmenden,
- Konstruktion der Fragebogen-Items auf Grundlage der Lernergebnisse  
→ Überprüfung des Erreichens der Lernergebnisse.

## Erfahrungsaustausch

---

### Aufgabenstellung:

- a. Erarbeiten Sie in Ihrer Gruppe die Inhalte der Tabelle (siehe Metaplanwand). Sammeln Sie in der Gruppe Ihre Erfahrungen zur interprofessionellen Kompetenzmessung und offene Fragen. Dabei können Sie Fragen wählen, die bei Ihnen in Bezug auf Ihr Forschungsvorhaben im Vordergrund stehen oder Fragen, die Sie interessieren.
  
- b. Sammeln Sie Methoden zur interprofessionellen Kompetenzmessung, die Sie kennen oder bereits angewendet haben. Diskutieren Sie Vor- und Nachteile der jeweiligen Methode.



## Weiterführende Literatur

---

### Zusammenstellungen quantitativer Erhebungsinstrumente in Bezug auf interprofessionelle Kompetenzen:

- Canadian Interprofessional Health Collaborative (Hrsg.). (2012). *An Inventory of Quantitative Tools Measuring Interprofessional Education and Collaborative Practice Outcomes. A Report by the Canadian Interprofessional Health Collaborative (CIHC)*. Zugriff am 20.02.2020. Verfügbar unter [https://ipe.utoronto.ca/sites/default/files/CIHC\\_tools\\_report\\_Aug26%202012%20%281%29.pdf](https://ipe.utoronto.ca/sites/default/files/CIHC_tools_report_Aug26%202012%20%281%29.pdf) Zugriff am 20.02.2020.
- Zusammenstellung von Messinstrumenten des National Center for Interprofessional Practice and Education: <https://nexusipe.org/advancing/assessment-evaluation/>, Zugriff am 20.02.2020.
- Tools und Toolkits des Centre for Interprofessional Education der Universität Toronto: <https://ipe.utoronto.ca/tools-resources/tools-toolkits>, Zugriff am 20.02.2020.

## Weiterführende Literatur

---

Erhebungsinstrumente:

- Interprofessional Collaborative Competency Attainment Survey (ICCAS; Archibald et al., 2014)
- Interprofessional Collaborator Assessment Rubric (ICAR; Curran et al., 2014)
- University of the West of England - Interprofessional Questionnaire (UWE-IP; Pollard et al., 2004)

---

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Weitere Informationen finden Sie unter:

[www.komm-weiter-gesundheitsberufe.de](http://www.komm-weiter-gesundheitsberufe.de)

### Prof. Dr. Birgit Babitsch

Telefon: +49 (0)541 969-2266

Email: [birgit.babitsch@uni-osnabrueck.de](mailto:birgit.babitsch@uni-osnabrueck.de)

### Simone Lienenbrink

Telefon: +49 (0)541 969-3334

Email: [simone.lienenbrink@uni-osnabrueck.de](mailto:simone.lienenbrink@uni-osnabrueck.de)

Abteilung New Public Health

FB 8 - Humanwissenschaften

Institut für Gesundheitsforschung und Bildung

Universität Osnabrück

Barbarastr. 22c

49076 Osnabrück

## Literatur

---

- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (Hrsg.). (2011). *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*. verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011. Zugriff am 20.02.2020. Verfügbar unter [https://www.dqr.de/media/content/Der\\_Deutsche\\_Qualifikationsrahmen\\_fue\\_lebenslanges\\_Lernen.pdf](https://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf)
- Archibald, D., Trumpower, D. & MacDonald, C. J. (2014). Validation of the interprofessional collaborative competency attainment survey (ICCAS). *Journal of Interprofessional Care*, 28(6), 553–558.
- Canadian Interprofessional Health Collaborative (Hrsg.). (2010). *A National Interprofessional Competency Framework*. Zugriff am 20.02.2020. Verfügbar unter <http://ipcontherun.ca/wp-content/uploads/2014/06/National-Framework.pdf>
- Curran, V., Hollett, A., Casimiro, L. M., Mccarthy, P., Banfield, V., Hall, P. et al. (2011). Development and validation of the interprofessional collaborator assessment rubric (ICAR). *Journal of Inter-professional Care*, 25(5), 339–344.
- Ehlers, J. P., Kaap-Fröhlich, S., Mahler, C., Scherer, T. & Huber, M. (2017). Auswertung von sechs Übersichtsartikeln über die Qualität von Evaluationsinstrumenten zur Beurteilung interprofessioneller Lehre im deutschsprachigen Raum. *GMS Journal for Medical Education*, 34(3).

## Literatur

---

- Hammick, M., Freeth, D., Koppel, I., Reeves, S. & Barr, H. (2007). A best evidence systematic review of interprofessional education: BEME Guide no. 9. *Medical Teacher*, 29(8), 735–751.
- Jütten, S., Mania, E. & Strauch, A. (2009). *Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden* (Perspektive Praxis, 1. Aufl.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Kauffeld, S. (2006). *Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln. Ein prozessanalytischer Ansatz für Gruppen* (Betriebswirtschaftliche Abhandlungen, Neue Folge, Band 128). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Mitzkat, A., Berger, S. & Reeves, Scott, Mahler, Cornelia. (2016). Mehr begriffliche Klarheit im interprofessionellen Feld. Ein Plädoyer für eine reflektierte Verwendung von Terminologien im nationalen und internationalen Handlungs- und Forschungsfeld. *Interprofessionelle Ausbildung. Themenheft der GMS Journal für Medical Education*, 33(2), 23–31.
- Pollard, K. C., Miers, M. E. & Gilchrist, M. (2004). Collaborative learning for collaborative working? Initial findings from a longitudinal study of health and social care students. *Health & Social Care in the Community*, 12(4), 346–358.