



УДК 377.3 (430):614.253.2

НАТАЛЯ БІДЮК, доктор педагогічних наук, професор
Хмельницький національний університет, Україна
Адреса: вул. Інститутська, 11, Хмельницький, 29016, Україна
E-mail: biduknm@ukr.net

ГАЛИНА ОЛЕСЬКОВА, аспірант
Хмельницький національний університет, Україна
Адреса: вул. Інститутська, 11, Хмельницький, 29016, Україна
E-mail: grugorivna.galuna@gmail.com

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙ СЕСТРИНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НІМЕЧЧИНИ

АНОТАЦІЯ

Ця стаття присвячена вивченню сучасного стану та перспектив розвитку професій сестринського персоналу в Німеччині. Вона окреслює класифікацію «професій сфери охорони здоров'я» та «професій сестринського персоналу з профілактики та догляду за хворими», які також називають «медсестринськими професіями». Крім того, тут висвітлено трактування таких понять як «медсестринство», «кваліфікаційний рівень 2», «кваліфікаційний рівень 3», «період вакансії робочих місць». У статті більш детально описується другий та третій кваліфікаційні рівні професій сестринського персоналу, відповідно до німецького Класифікатора професій від 2010 року. Крім того, стаття висвітлює проблему нестачі сестринського персоналу в Німеччині на рівні фахівців та спеціалістів. В рамках цієї статті автори аналізують фактичні дані про нестачу сестринського персоналу Німеччини у галузі охорони здоров'я, особливо у галузі геріатрії на рівні фахівців та спеціалістів. Особливу увагу в роботі приділено тому факту, що Німеччина, як член Міжнародної ради медсестер та Всесвітньої організації охорони здоров'я, бере участь у всесвітній кампанії з медсестринства «Медсестринство сьогодні», яка була розпочата 27 лютого 2018 року. Вона розрахована на три роки і спрямована на досягнення багатьох цілей до кінця 2020 року: посилення ролі та потенціалу медсестринських професій, тим самим поліпшення стану здоров'я населення світу. Велика увага в статті приділяється опису нового Закону «Про медсестринські професії» від 17 липня 2017 р., який набере чинності з 1 січня 2020 року. Ось чому досить перспективним є подальші дослідження особливостей професійної підготовки сестринського персоналу Німеччини до і після 1 січня 2020 року.

Ключові слова: Німеччина, сестринський персонал, медсестринські професії, нестача сестринського персоналу, кваліфікаційний рівень, фахівці, спеціалісти, статистичні дані.

ВСТУП

Медсестринство є унікальною та водночас різнобічною професійною діяльністю, що пропонує широкий спектр можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання сестринського персоналу. Метою медсестринства є збереження, відновлення або уможливлення здатності людей опиратися на власні сили та самостійно опанувати складні життєві ситуації, виявляючи нову якість життя. Здобуваючи



медсестринську освіту, майбутній сестринський персонал очікує на гарантоване робоче місце, тому що попит на професії висококваліфікованого сестринського персоналу лише зростає у зв'язку з демографічними змінами у суспільстві. Професії сестринського персоналу ніколи не «вийдуть з моди» у суспільстві, оскільки люди завжди потребуватимуть кваліфікованого медсестринського догляду в складних життєвих обставинах і на будь-якому етапі свого життя [17].

Міжнародна рада медсестер стверджує, що «медсестринство охоплює автономну та спільну допомогу особам будь-якого віку, сім'ям, групам і громадам, хворим або здоровим і в усіх ситуаціях. Медсестринство включає у себе пропаганду здоров'я, профілактику захворювань та догляд за хворими і вмираючими людьми, а також людьми з інвалідністю. Пропаганда і захист безпечного середовища, дослідження, участь у формуванні політики в галузі охорони здоров'я, а також в управлінні пацієнтами та системами охорони здоров'я, в освіті є також основними завданнями медсестринства» [19].

Слід зазначити, що Німеччина є членом Міжнародної ради медсестер (МРМ) та Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). МРМ та ВООЗ спільно започаткували 27 лютого 2018 р. всесвітню кампанію з медсестринства під назвою «Медсестринство сьогодні». Вона розрахована на три роки і спрямована на досягнення багатьох цілей до кінця 2020 року: посилення ролі та потенціалу медсестринських професій, тим самим поліпшення стану здоров'я населення світу. Вона також має на меті покращити сприйняття медсестер, посилити їхній вплив і максимально збільшити внесок у забезпечення того, щоб кожен повсюдно мав доступ до медичних послуг та охорони здоров'я. З одного боку, вона хоче впливати на політиків та їхні стратегії, з іншого боку, вона також підтримує медсестер у їхньому спрямуванні, навчанні, а також створенні глобального руху. «Медсестринство сьогодні» триватиме до кінця 2020 року – 200-річчя від дня народження Флоренс Найтінгейл, а також року, коли медсестри будуть відзначатися у всьому світі [15; 21].

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою цієї статті є визначення поточного стану німецьких медсестринських професій за допомогою порівняльного аналізу статистичних даних. Окрім того, вона має на меті описати перспективи розвитку професій сестринського персоналу в Німеччині.

ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретичну основу дослідження становлять, передусім, положення нового німецького Закону «Про медсестринські професії» від 17 липня 2017 року, один із розділів Коаліційної угоди від 2018 року, відомості з німецького Класифікатора професій від 2010 року, статистичні дані, опубліковані Федеральним агентством зайнятості, матеріали Німецької професійної медсестринської асоціації та Міжнародної ради медсестер.

Одним із методів дослідження, використаних у цій статті, є теоретичний аналіз нормативно-правових документів, наукової літератури, електронних ресурсів з досліджуваної проблеми. Також ми здійснили порівняльний аналіз статистичних даних про нестачу сестринського персоналу, що містяться в цих спеціалізованих джерелах. Крім того, використовувалися такі методи, як синтез, узагальнення та систематизація аналізованих даних.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Передусім варто зазначити, що професії сестринського персоналу в Німеччині є державно визнаними та регульованими. Їх класифікують по-різному, але зазвичай відносять



до групи під назвою «Професії сфери охорони здоров'я» («Gesundheitsfachberufen») та групи «Професії сестринського персоналу з профілактики та догляду за хворими» («Gesundheits- und Pflegeberufe»), які також ототожнюють з «Медсестринськими професіями» («Pflegerische Berufe», «Pflegeberufe»), що охоплюють усі види діяльності, пов'язані з безпосереднім доглядом за хворим або медсестринством. Крім того, до функцій цієї групи професій відносяться всі види терапевтичної діяльності у контексті профілактики, виявлення та лікування хвороб. Таким чином, професії сестринського персоналу Німеччини, що належать до групи під назвою «Медсестринські професії», на відміну від України, включають також професію акушерки/акушера (Hebamme/Entbindungspfleger), які здебільшого працюють у пологових відділеннях лікарень, в акушерських відділеннях та у пологових будинках. Крім того, особливості класифікації медсестринських професій полягають у розрізненні чоловічої та жіночої статей [3; 7; 8].

Відповідно до визначення, поданого у Класифікаторі професій від 2010 року (Klassifikation der Berufe – Kldb-10), професії класифікуються відповідно до рівня вимог або складності їхньої діяльності. Розрізняють чотири рівні вимог та рівні складності. Отже, професії сестринського персоналу за кваліфікаційними рівнями професій поділяються на нижче вказані групи: кваліфікаційний рівень 1 – рівень помічників та учнів професійних спеціалізованих шкіл (наприклад, молодший медбрат з профілактики та догляду за хворими/молодша медсестра з профілактики та догляду за хворими), кваліфікаційний рівень 2 – рівень фахівців (наприклад, медичний брат з профілактики та догляду за хворими/медична сестра з профілактики та догляду за хворими), кваліфікаційний рівень 3 – рівень спеціалістів (медичний брат операційний/медична сестра операційна), кваліфікаційний рівень 4 – рівень експертів (керівник сестринського персоналу) (рис. 1) [7; 9].



Рис. 1. Професії сестринського персоналу за кваліфікаційними рівнями

Згідно з Класифікатором професій від 2010 року (Klassifikation der Berufe – Kldb-10) більшість професій сестринського персоналу Німеччини відповідають другому та третьому кваліфікаційним рівням професій у Німеччині. Тому для подальшого використання у статті понять «Кваліфікаційний рівень 2» та «Кваліфікаційний рівень 3», з'ясуємо сутність цих понять. Кваліфікаційний рівень 2 – Фахівець – відповідає фаховоспрямованій діяльності, яка вимагає щонайменше дворічної професійної



підготовки або подібної кваліфікації. Кваліфікаційний рівень 3 – Спеціаліст – охоплює професії працівників, від яких вимагають спеціальних знань та умінь, що зазвичай є необхідними для підготовки як майстра-ремісника чи майстра-техніка, еквівалентного ступеня технічного коледжу або університетського ступеня [7; 9].

Розглянемо більш детально другий і третій кваліфікаційні рівні професій сестринського персоналу. Професії сестринського персоналу, що відповідають другому кваліфікаційному рівню професій, поділяються на групи «Професії сестринського персоналу з профілактики та догляду за хворими» («Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege») та «Професії сестринського персоналу з догляду за людьми похилого віку» («Berufe in der Altenpflege»). Група «Професії сестринського персоналу з профілактики та догляду за хворими» охоплює зареєстрований сестринський персонал загального профілю або сестринський персонал з профілактики та догляду за хворими (Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin) та педіатричний сестринський персонал або сестринський персонал з профілактики та догляду за дітьми (Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin). Група «Професії сестринського персоналу з догляду за людьми похилого віку» включає геріатричний сестринський персонал або сестринський персонал з догляду за людьми похилого віку (Altenpfleger/Altenpflegerin). Професії сестринського персоналу на третьому кваліфікаційному рівні поділяються на такі групи: «Спеціалізовані педіатричні медсестринські професії» («Berufe in der Fachkinderkrankenpflege»), «Спеціалізовані медсестринські професії» («Berufe in der Fachkrankenpflege»), «Спеціалізовані геріатричні медсестринські професії» («Berufe in der Altenpflege») [4; 7; 9].

Доцільно звернути увагу на те, що демографічні зміни стають все більш помітними в Німеччині. Як результат, майже у всіх федеральних землях постає проблема нестачі сестринського персоналу, незважаючи на збільшення кількості лікарів у приватній практиці та зростання зайнятості сестринського персоналу в професіях сфери охорони здоров'я та медсестринства. Безперечно, на рівні фахівців (Fachkräfte) та спеціалістів (Spezialisten) існує дефіцит сестринського персоналу з профілактики і догляду за хворими та сестринського персоналу з догляду за людьми похилого віку [2, с. 15].

Оскільки частка людей похилого віку в німецькому суспільстві зростає, виникає більший попит на послуги стаціонарної та амбулаторної допомоги. Лікарням, геріатричним пансіонатам й іншим медичним установам все важче залучати й утримувати кваліфікований сестринський персонал. З огляду на далекосяжні демографічні зміни, попит на сестринський персонал з догляду за людьми похилого віку стрімко зростає. Очікується, що до 2050 р. більш ніж удвічі більше людей потребуватимуть догляду. Це означає, що забезпечення адекватної кількості кваліфікованого сестринського персоналу є важливою проблемою для Німеччини. Для того, щоб протистояти цьому виклику, розроблено низку різних стратегій. До них належать, наприклад, реформа підготовки сестринського персоналу, яка має бути впроваджена до 2020 року, а також набір сестринського персоналу з-за кордону [20].

Будь-які особи, які бажають працювати в Німеччині у сфері медсестринства, наприклад, медичною сестрою з профілактики та догляду за хворими без будь-яких обмежень, потребують державної ліцензії. Вони також можуть подати заявку на отримання ліцензії, якщо вони мають іноземну кваліфікацію. Компетентні органи переглядають їхні кваліфікації на еквівалентність відповідним німецьким кваліфікаціям.



Ліцензія може бути видана, якщо визначено еквівалентність кваліфікацій. Громадяни ЄС чи Європейського економічного простору, які хочуть працювати в Німеччині тимчасово або випадково, не вимагають державної ліцензії. Проте, вони повинні повідомити про свою роботу компетентним органам [20].

У статті ми хотіли б проаналізувати фактичні дані про нестачу сестринського персоналу в сфері профілактики та догляду за хворими, а також у сфері геріатричного медсестринства на рівні фахівців та спеціалістів. Для більш глибокого розуміння та подальшого використання у статті поняття «період вакансії робочих місць», передусім з'ясуємо сутність цього поняття. За наявності, період вакансії робочих місць розраховується як різниця між кінцевою датою підбиття підсумків статистичних даних та потенційною першою датою працевлаштування на посаду. Період вакансії робочих місць становить нуль днів у тому разі, якщо дата працевлаштування на посаду збігається з кінцевою датою підбиття підсумків статистичних даних. Тоді посада вважається «не вакантною» [6, с. 55].

Відповідно до статистичних даних, опублікованих Федеральним агентством зайнятості (Bundesagentur für Arbeit, BA), проаналізованих з червня попереднього року до травня поточного року, середній «період вакансії робочих місць» (у днях) є таким (рис. 2) [1; 5; 13; 16; 22]:



Рис. 2. Середній період вакансії робочих місць на рівні фахівців та спеціалістів:

■ фахівці та спеціалісти з профілактики та догляду за хворими;
■ фахівці та спеціалісти з догляду за людьми похилого віку

Відповідно до аналізу нестачі працівників (Fachkräfteengpassanalyse), опублікованого Федеральним агентством зайнятості, у червні 2017 року на кожних 100 заявлених вакансій на рівні фахівців кількість кандидатів на робочі місця становила лише 22 особи в сфері геріатричного медсестринства (Altenpflege) та 45 осіб сестринського персоналу в сфері профілактики та догляду за хворими (Gesundheits- und Krankenpflege). Водночас на третьому кваліфікаційному рівні професій кількість кандидатів на робочі місця на кожних 100 заявлених вакансій була відповідно такою: сфера спеціалізованого геріатричного медсестринства (Altenpflege – Spezialtätigkeit) – 32 особи,



сфера спеціалізованого медсестринства (Fachkrankenpflege) – 28 осіб, профілактики та догляду за хворими, служба невідкладної допомоги, акушерства (Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe) – 23 особи (Рис. 3 та 4) [18; 20].

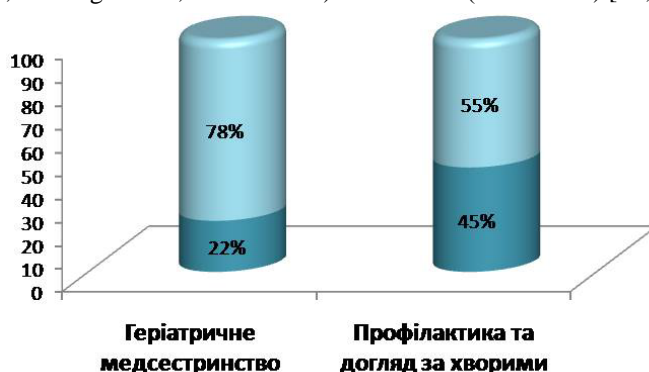
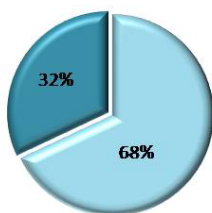
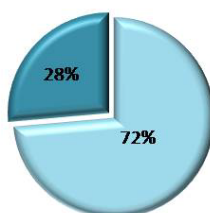


Рис. 3. Нестача фахівців

Спеціалізоване геріатричне медсестринство



Спеціалізоване медсестринство



Профілактика та догляд за хворими, служба невідкладної допомоги, акушерство

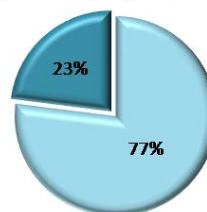


Рис. 4. Нестача спеціалістів

Практична діяльність сестринського персоналу з профілактики і догляду за хворими, а також сестринського персоналу з профілактики та догляду за дітьми у Німеччині нині регулюються: Законом «Про професії з догляду за хворими» («Krankenpflegegesetz») від 16.07.2003 року з останніми змінами від 17.07.2017 року. Практична діяльність сестринського персоналу з догляду за людьми похилого віку регулюється Законом «Про професії з догляду за людьми похилого віку» («Altenpflegegesetz») від 17.11.2000 року з останніми змінами від 17.07.2017 року. Ці закони стануть чинними до 31 січня 2019 року.

Створення нової узагальненої професії сестринського персоналу з трьох існуючих незалежних професій сестринського персоналу з профілактики і догляду за хворими, сестринського персоналу з профілактики і догляду за дітьми, а також сестринського персоналу з догляду за людьми похилого віку зіткнулося зі значним опором, особливо в сфері догляду за людьми похилого віку. Пізніше, навесні 2017 р., партії коаліції пішли на політичний компроміс щодо реформування медсестринських



професій. Незважаючи на певну критику, Німецький Бундестаг (Bundestag) за згодою Федеральної Ради Німеччини (Bundesrat) остаточно ухвалив 17 липня 2017 р. новий Закон «Про медсестринські професії» (Pflegerberufegesetz, PflBG) [11; 14].

З 1 січня 2020 року набуде чинності новий Закон «Про медсестринські професії» від 17 липня 2017 року. Це означає, що до сестринського персоналу, який розпочне навчання до 1 січня 2020 року, застосовуватимуться різні правила і положення, ніж до тих, хто розпочне навчання після 1 січня 2020 року. Новий німецький Закон, якому передувало довготривале обговорення, перетворює деякі фундаментальні аспекти фахової підготовки сестринського персоналу та сфери професійної діяльності сестринського персоналу.

Майбутній сестринський персонал, який розпочне навчання після 1 січня 2020 року, проходитиме два роки узагальної підготовки. На третьому курсі навчання він продовжить узагальнену підготовку, щоб стати фахівцем з сестринської справи загального профілю (Pflegefachfrau/Pflegefachmann) або здобуватиме традиційну спеціалізовану освіту сестринського персоналу з догляду за людьми похилого віку (Altenpfleger/Altenpflegerin) або сестринського персоналу з догляду за дітьми (Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin). Крім того, він зможе обрати свій шлях підготовки, який відповідатиме його потребам. Ще один плюс цієї узагальної підготовки полягає у тому, що вона визнаватиметься у всьому ЄС, що надасть сестринському персоналу ще більше можливостей для працевлаштування. Нова програма підготовки сестринського персоналу буде повністю безкоштовною, а студенти отримуватимуть достатню грошову винагороду. Нові фахівці сестринської справи (Pflegefachfrau/Pflegefachmann) матимуть кращі можливості для знаходження роботи, зміни робочих місць, професійного зростання і розвитку особистості в усіх сферах медсестринства [10; 14; 20] (рис. 5).



Рис. 5. Підготовка сестринського персоналу після 1 січня 2020 р.

У майбутньому в Німеччині планується «приділяти велике значення залученню високо мотивованих та добре навчених молодих людей до професій у галузі охорони здоров'я. Для цього необхідно створити привабливі можливості для навчання. Великий акцент робиться на впровадженні Генерального плану медичної підготовки 2020 року щодо нових правил доступу до навчання, посилення значення загальної терапії та збільшення кількості сільських лікарів. Це включає у себе більше медичних навчальних місць. Нова німецька коаліція обіцяє реорганізувати та посилити підготовку медичних працівників як частину загальної концепції» [12].



ВИСНОВКИ

Як показують результати дослідження, у Німеччині спостерігається значна нестача сестринського персоналу на рівні фахівців та спеціалістів, особливо в сфері геріатрії. У липні 2017 р. Німеччина реформувала систему підготовки сестринського персоналу з метою створення нової узагальненої професії сестринського персоналу загального профілю з трьох існуючих незалежних професій сестринського персоналу з профілактики і догляду за хворими, сестринського персоналу з профілактики і догляду за дітьми, а також сестринського персоналу з догляду за людьми похилого віку, а також підвищення привабливості професій сестринського персоналу. З 1 січня 2020 року набуде чинності новий Закон «Про медсестринські професії» (Pflegerberufegesetz, PflBG) від 17 липня 2017 року. Ми з'ясували, що ухваленню нового закону передувало довготривале обговорення в німецькому суспільстві, але пізніше було знайдено компроміс. Нова німецька коаліція обіцяє реорганізувати та посилити підготовку медичних працівників як частину загальної концепції. Ми вважаємо досить перспективним подальші дослідження щодо особливостей професійної підготовки сестринського персоналу Німеччини до і після 1 січня 2020 року.

ЛІТЕРАТУРА

1. Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Bundesweiter Personalmangel in der Pflege [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://ag-mav.org/2017/07/27/bundesweiter-personalmangel-in-der-pflege/>.
2. Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Seiten aus BA-FK-Engpassanalyse-2017-06 [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://ag-mav.org/seiten-aus-ba-fk-engpassanalyse-2017-06/>.
3. Bundesagentur für Arbeit. Beruf aktuell 2017/2018 – Lexikon der Ausbildungsberufe [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdateimdaw/mtm5/~edisp/16019022dstbai390559.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI390562.
4. Bundesagentur für Arbeit. Berufenet – Berufsinformationen einfach finden [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=nPJeWD9IV4LrESmIinxdgrWnfPmNt9DfkSmRYRiXPICsmOIAvzF!-970730275?path=null>.
5. Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <http://brackenheimer.de/wp-content/uploads/2016/09/BA-FK-Engpassanalyse-2016-06.pdf>.
6. Bundesagentur für Arbeit. Gesamtglossar der Fachstatistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://statistik.arbeitsagentur.de/StatischerContent/Grundlagen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf>.
7. Bundesagentur für Arbeit. KldB2010-Printversion-Band1.pdf [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf>.
8. Bundesagentur für Arbeit. Steckbrief-GesundheitsPflegerberufe.pdf [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Arbeitshilfen/Berufsaggregate/Generische-Publikationen/Steckbrief-GesundheitsPflegerberufe.pdf>.



9. Bundesagentur für Arbeit. Whitelist – Immigration into recognized occupations [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta4/~edisp/L6019022DSTBAI777367.pdf>.
10. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. BMFSFJ – Weiterentwicklung der Pflegeberufe [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/altenpflegeausbildung/weiterentwicklungpflegeberufe/weiterentwicklung-der-pflegeberufe/77264>.
11. Bündnis für Altenpflege. DKR-newsletter [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <http://www.aaa-Buendnisschrift%20Pruefsteine%20deutschland.de/images/pdf/PflegeberufereformG.%2010-2017>.
12. CDU. Koalitionsvertrag_2018.pdf. [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1.
13. Das Statistik-Portal. Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://de.statista.com/infografik/11447/fachkraeftemangel-in-gesundheits-und-pflegeberufen/>.
14. Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe. DBfK-Inforeihe-Pflegeberufegesetz. pdf [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://www.dbfk.de/media/docs/download/Allgemein/DBfK-Inforeihe-Pflegeberufegesetz.pdf>.
15. Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe. Nursing Now – globale Pflege-Kampagne gestartet – DBfK [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://www.dbfk.de/de/presse/meldungen/2018/2329233840.php>.
16. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. DIW Berlin: Die Debatte über den Fachkräftemangel [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : https://www.diw.de/de/diw_01.c.434984.de/presse/diw_roundup/die_debatte_ueber_den_fachkraeftemangel.html.
17. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. Pflegerische Berufe [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : http://www.gesundheits-und-pflegeberufe.hessen.de/aw/home/~d/Pflegerische_Berufe/.
18. Institut der deutschen Wirtschaft. Fachkraft verzweifelt gesucht [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://www.iwd.de/arbeit-und-soziales/arbeitsmarkt/>.
19. International Council of Nurses. Definition of Nursing [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <http://www.icn.ch/who-we-are/icn-definition-of-nursing/>.
20. Make it in Germany. Nursing Professionals [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <http://www.make-it-in-germany.com/en/for-qualified-professionals/working/demanded-professions/nursing-professionals>.
21. Nursing Now. Our aims for 2020 [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <http://www.nursingnow.org/our-aims/>.
22. WELT Digital Zeitung. Fachkräftemangel: Ärzte-Stellen bleiben 167 Tage lang unbesetzt [Elektronische Ressource]. – Zugriffsart : <https://www.welt.de/wirtschaft/article129937193/Aerzte-Stellen-bleiben-167-Tage-lang-unbesetzt.html>.