**Portfolio-Dokumentation**

der non-formalen beruflichen Qualifikation

Ab dem 10. Jahr der Berufstätigkeit können auch über die Dokumentation der beruflichen Entwicklung CPD-Punkte erworben werden. Eine solche Portfolio-Dokumentation kann ausschließlich für das MTD-CPD-Zertifikat PLUS eingereicht werden. Die maximale Punkteanzahl pro Periode liegt bei 30 CPD-Punkten.

Ein Portfolio entspricht der schriftlichen Dokumentation jener beruflichen Entwicklungsstufen (Kompetenzen, Fertigkeiten, Kenntnissen) im Umfang von 3 bis 4 Seiten (1.000 – 1.300 Wörter), die nicht durch Teilnahmebestätigungen bzw. Zeugnisse belegt werden können. Dabei müssen die beschriebenen Lernprozesse stets Vorteile für das berufliche Umfeld (Team, Studierende, Berufsgruppe, Patient/in etc.) darstellen.

**Biomedizinische/r Analytiker/in**

Vorname Familienname

Die Portfolio-Dokumentation bezieht sich auf den folgenden Zeitraum:

(z.B. Juni 2014 – Mai 2019)

**Fertigstellungsdatum**:

1. RÜCKSCHAU auf die fachliche Entwicklung in den letzten fünf Jahren
   1. Rolle der eigenen beruflichen Tätigkeit als Biomedizinische/r Analytiker/in während der letzten fünf Jahre

Beispiele: Basismitarbeiter/in, Laborleiter/in; Experte/Expertin in einem bestimmten Fachbereich, Praxisanleiter/in, Qualitäts-beauftragte/r, Risikomanger/in, Tätigkeit in Routine, Forschung, Lehre etc., allfällige Stellenwechsel, neue Aufgaben.

* 1. Hauptverantwortungsbereiche und Schwerpunkte der beruflichen Tätigkeit (Vertiefung, Spezialisierungen,…)

Beispiele: Hämatologie mit Vertiefung FACS, Immunologie mit Spezialisierung Allergiediagnostik, Molekularbiologie mit Spezialisierung Biobanking

* 1. Definition der relevanten beruflichen Schnittstellen und Beschreibung ihrer Bedeutung (Herausforderung, Professionalisierungspotential, Verbesserungen,…)

Beispiele: POCT-Koordination: Welche internen Vorgaben sind anwendbar, wie werden diese gelebt und welche konkreten Verbesserungsmaßnahmen konnten gesetzt werden? Wie gut kennen die kommunizierenden/kooperierenden Mitarbeiter/innen die Aufgaben und Kompetenzen der jeweils anderen Berufsgruppen (z.B. Ärzte/Ärztinnen, gehobene Gesundheits- und Krankenpflege, MAB) und was wurde getan, um gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung zu erhöhen?

* 1. **Kommunikation im interdisziplinären Behandlungsteam (Herausforderungen, Erkenntnisse, Verbesserungspotential,…)**

Beispiel: Kommunikationsfluss zwischen Labor und Stationen: Was ist bei Kommunikationsnahtstellen im Hinblick auf die Sicherheit von Patientinnen und Patienten zu beachten und wie wurde ein entsprechendes Bewusstsein dafür geschaffen? Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Sichtbarkeit der eigenen Berufsgruppe und ihrer Kompetenzen zu erhöhen?

* 1. Beschreibung der erzielten Kompetenzentwicklung, Kenntnisse und Fertigkeiten

Erläuterungen: Gemeint sind fachlich-methodische, sozialkommunikative und/oder wissenschaftliche Kompetenzen. In welcher Form und bei welchen Gelegenheiten konnte das Gelernte umgesetzt werden? Woran ist die Entwicklung erkennbar?

Beispiel: Im Labor wird seit einem Jahr ein neuer Test verwendet, an dessen Etablierung Sie als Mitarbeiter/in maßgeblich mitgewirkt haben. Sie haben dabei sowohl ihre fachlichen Kompetenzen erweitert, als auch neue managementbezogene Fertigkeiten entwickelt, weil Sie erstmals die Rolle der Projektleiterin bzw. des Projektleiters innehatten.

* 1. **Reflexion der Relevanz der beschriebenen Entwicklung für die berufliche Tätigkeit**

Beispiel: Ihre Rolle als Projektleiter/in im vergangenen Jahr hat Sie dazu bewogen, sich für eine Stelle als Fachbereichsleiter/in zu bewerben. Das erfolgreich abgeschlossene Projekt hat Ihnen gezeigt, dass Sie die Fähigkeit haben, Mitarbeiter/innen für Neues zu begeistern, unter Zeitdruck gut zu arbeiten und Zielvorgaben erfolgreich umzusetzen.

* 1. Qualitätssichernde Maßnahmen, die gesetzt wurden (Überprüfung und Reflexion des beruflichen Handelns)

Beispiele: Fortbildungen besuchen, Feedback des MitarbeiterbeiterInnengesprächs, Fehleranalyse, qualitätssichernde Maßnahmen durch ständige Verbesserungen etc.

1. AUSBLICK UND PLANUNG der fachlichen Entwicklung in den nächsten fünf Jahren
   1. Definition der beruflichen Schwerpunkte in den nächsten fünf Jahren

Erläuterung: Nennen Sie an dieser Stelle jene Bereiche, in welchen Sie ihr Wissen vertiefen bzw. sich spezialisieren wollen

Beispiele: Qualitätsmanagement, Methodenentwicklung, Wissenstransfer an neue Mitarbeiter/innen, Aufbau eines Speziallabors

* 1. Handlungsfelder für die berufliche Wissensvertiefung/-erweiterung

Erläuterung: Gemeint sind die beruflichen Möglichkeiten, die sich durch die geplante Weiterbildung/Spezialisierung für Sie ergeben können.

Beispiel: Sie haben Ihren Arbeitsschwerpunkt derzeit in der klinischen Routinediagnostik und arbeiten im Qualitätszirkel mit. In den kommenden fünf Jahren wollen Sie Ihre Expertise im Bereich Qualitätsmanagement weiter ausbauen und eine Ausbildung zum/zur Risikomanager/in absolvieren.

* 1. Qualitätssichernde Maßnahmen, die zukünftig gesetzt werden (Überprüfung und Reflexion des beruflichen Handelns)

Erläuterung: Gemeint sind Maßnahmen die es Ihnen ermöglichen, die Qualität Ihres beruflichen Handelns zu messen und zu verbessern (z. B. geplante Lern- und Weiterbildungsaktivitäten)

Beispiele: Hospitationen in Referenzzentren, Benchmarking mit anderen Labors, Evaluation der Wirksamkeit besuchter Fortbildungen, Aufnahme eines facheinschlägigen Studiums