

Supplemental material

A.1 Characteristics of the participants

Characteristics of the participants	Total	SD
Total number of participants	n=10	
Female	10	
Age, years		
Mean / SD	36.8	/ 7.1
Range	28 - 47	
Total Federal Diploma of Higher Education SMA¹	11	
Total LSMAs	6	
Total CSMA	5	
Total role as LSMA and CSMA²	14	
Works as LSMA	9.0	
Works as CSMA	4.5	
Work experience in the medical field, years		
Mean / SD	12.6	/ 8.8
Range	8 - 28	
Work experience as a SMA since graduating, years		
Mean / SD	3.1	/ 2.4
Range	1 - 8	
Work experience in a specialized position w/o Federal Diploma of Higher Education, years		
Mean / SD	6.0	/ 3.7
Range	2 - 11	
Current employment workload, % / percentage points		
Mean / SD	86	/ 18.9
Range	50 - 100	
Current employment region, n	10	
Urban	8	
Rural	2	
Current employment setting, n	10	
Outpatient setting, family practice, or group practice	1	
Outpatient setting, medical center with other services	5	
Outpatient settings, hospitals, and others	3	
Inpatient settings, hospitals, and others	1	
Work experience in different settings, n (multiple answers possible)	24	
Outpatient settings, family practice, or group practice	9	
Outpatient settings, medical center with other services	5	
Outpatient settings, hospitals, and others	4	
Inpatient settings, hospitals, and others	3	
Nursing home, home care, and daycare	1	
Other institutions	2	
Number of practices where participants worked during their career, n		
Mean / SD	3.2	/ 1.3
Range	1-5	
Further employment, training, and education, n		
Other further training or professional education programs	9	
Additional function as a lecturer or expert	5	
Additional function as a member of an executive board	1	

¹ One SMA holds both degrees.

² Some participants not only perform the function of LSMA or CSMA, but also take on functions from the other specialization track alongside (e.g., leaders who additionally undertake Chronic-Care tasks). The weighting was therefore implemented as follows: Main role = 1, Secondary role = 0.5.

A.2 Interview guide

Interviewleitfaden (bereinigt)

Eckdaten

- Interview Nr.
- Interviewkürzel
- Pseudonym
- Name
- Kontakt
- Datum
- Ort (online/physisch)
- Interviewerin
- Interviewdauer (min)

Begrüssung und Einführungsinformationen (3 Min)

- Begrüssung und Dank für die Teilnahme
- Inhalt des Interviews. Infotext und Forschungskontext erläutern
- Ziel des Interviews erläutern
- Zeitrahmen ca. 1 Stunde

Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Datenschutz, Einverständniserklärung, Informed Consent (2 Min)

- Einverständniserklärung: haben Sie erhalten und unterzeichnet zurückgeschickt. Informationen zum Interview und sowie Vertraulichkeit und Datenschutz. Vielen Dank dafür!
- Zuerst erhebe ich einige Daten zu Ihrer Person.

Haben Sie Fragen zum Ablauf, zum Interview selbst oder der Einverständniserklärung? (5 Min)

Wenn keine Fragen bestehen, dann würde ich die Aufnahme und das Interview nun beginnen.

Soziodemographische Daten (5 Minuten)

- Alter / Geschlecht
- Ausbildungsabschluss MPA? Wann?
- Ausbildungsabschluss MPK Welche Vertiefung? Wann?
- Berufserfahrung in Jahren als MPA
- Berufserfahrung in Jahren als MPK
- Anstellungsspensum aktuell? Anstellungswunsch?
- Anstellungsposition aktuell? Anstellungspositionswunsch?
- Weitere Aus- oder Weiterbildungen? Wenn ja, welche?
- Wie viele Praxen gearbeitet?
- Welche Formen von Praxen?
- Land, Agglo, Stadt

Interview (3 Teile = ca. +/- 13 Min pro Teil)

Was waren Ihre Beweggründe, MPA zu werden und wie sind Sie dazu gekommen die MPK-Weiterbildung zu machen? Gab es Hürden die Weiterbildung zu machen?

- Welche Erwartungen hatten Sie an die MPK-Weiterbildung? Inwiefern haben sich diese Erwartungen erfüllt?
- Sind Sie zufrieden mit der Entscheidung die Weiterbildung gemacht zu haben? Womit sind Sie zufrieden? Womit sind Sie nicht zufrieden? Was haben Sie sich erhofft?
- Was finden Sie an der WB gut bzw. was finden sie müsste besser sein (Inhaltlich, Ablauf, Ziele)?
- Gemäss SVA-Verband wurde mit der MPK eine Weiterbildung geschaffen, welche die MPA-Ausbildung und den MPA-Beruf attraktiver macht. So soll verhindert werden, dass die MPA gleich wieder aus dem Beruf aussteigt. Was sagen Sie dazu? Würden Sie sagen, dass das auf Sie zutreffen könnte? Wären Sie allenfalls ohne diese Möglichkeit wieder aus dem Beruf ausgestiegen?

In ihrem Praxisalltag, welche Aufgaben nehmen Sie wahr, welche Verantwortungen haben Sie?

- Welche Verantwortungen sind nach der Ausbildung dazu gekommen bzw. welche haben Sie abgegeben?
- Was muss für Sie gegeben sein, dass Sie Verantwortungen wahrnehmen können?
 - Hat Sie die Ausbildung auf die neuen Verantwortungen vorbereitet?

- Hat Ihre bisherige Erfahrung geholfen mehr Verantwortung zu übernehmen?
- Haben Sie genügend Zeit die (neuen) Verantwortungen zu übernehmen?
- Sind Gesetzliche Vorgaben Ihrer Meinung her vorhanden?
- Wie angemessen finden Sie Ihre (neue) Verantwortung gemessen am Lohn? Sind Sie zufrieden mit Ihrem Lohn? Hat sich Ihr Lohn aufgrund der Qualifikation verändert? Welche Kriterien sind ihrer Meinung nach beim Lohn einzubeziehen?
- Wieviel Ihrer Arbeitsaufgaben üben Sie selbstständig aus? Welche Aufgaben sind das? Wie ist das für Sie? Wieviel Ihres Arbeitsalltages teilen Sie selbst ein (bspw. Arbeitszeit/Präsenz) und wieviel wird von Ihrem Arbeitgeber bestimmt? Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Vorgesetzte/Ihr Vorgesetzter Ihnen vertraut und Sie ihre Arbeit oder gewisse Aufgaben frei ausüben können? Oder wünschen Sie sich vielleicht mehr Kontrolle? Wie ist das für Sie?
- Denken Sie, dass sie über genügend Wissen, Hilfsmittel, Weiterbildungen verfügen, um die Herausforderungen wahrzunehmen? Was steht Ihnen zur Verfügung? Gehen Sie an Weiterbildungen?
- Wenn Sie nicht weiterwissen, nehmen Sie Unterstützungen wahr? Wissen Sie, wo Sie sich Hilfe holen können? Wie wird bei Ihnen im Team mit Feedback umgegangen? Wie ist das für Sie?
- Sind Sie im Berufsverband oder sonstigen beruflichen orientieren Verbänden oder Netzwerken? Nehmen Sie an Netzwerkanlässen teil? Wie ist das für Sie?

Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft? Was sind Ihre Ziele auf beruflicher Ebene?

- Denken Sie, wird sich die Zukunft der MPK-Weiterbildung verändern und wie?
- Welche Veränderungen an der Weiterbildung fänden Sie für sich selbst, aber auch für die Entwicklung des Berufs interessant? Inwiefern möchten Sie sich im Zusammenhang mit dem Beruf weiterentwickeln?

Debriefing Interview beenden (10 Min)

- Möchten Sie etwas ergänzen zum Thema, was Ihnen noch wichtig ist und noch nicht angesprochen wurde oder gibt es etwas, was Sie noch betonen möchten?
- Ich konnte bisher 4 Interviewteilnehmerinnen gewinnen und würde aber, wenn möglich, gerne ein paar weitere Interviews durchführen. Hierfür wollte ich Sie fragen: Kennen Sie mögliche Teilnehmerinnen mit MPK-Berufsprüfungsabschluss, die ich persönlich für eine Teilnahme anfragen dürfte bzw. Sie einen Kontakt herstellen könnten?
- Haben Sie abschliessende Fragen an mich?
- Wie war das Interview für Sie?

Vielen Dank für das Interview!

Nachbereitung

Besonderheiten der Befragungssituation und persönlichen Eindruck von der befragten Person

Teilnahmemotivation, Interviewatmosphäre, Stichworte zur personalen Beziehung, Interaktion im Interview,

Schwierige Passagen (Themen)

- Material Interview
- Aufnahmegeräte (Ersatzgerät!) / Ruhiger Ort
- evtl. Stromkabel/Stromschiene oder Ersatzbatterien
- Einverständniserklärung

Helping Questions – Prob Questions

- Können Sie noch etwas mehr dazu sagen? Haben Sie ein Beispiel dafür?
- Was war der Grund, was hat Sie dazu gebracht?
- Wie haben Sie da geantwortet? Was hat das bei Ihnen ausgelöst? Was ist danach passiert?
- Warum denken Sie ist das wichtig für Sie?
- Was stärkt Sie in dieser Meinung?
- Können Sie erklären, was Sie damit meinen?
- Sie sagten vorhin, das Projekt... wie war das nun, [...] habe ich richtig verstanden?
- Wie beurteilen Sie insgesamt, wie gut es gelaufen ist?
- Wie genau ist das passiert? Was ist passiert, dass es so war?

Interview Nr.

Interviewkürzel		Pseudonym	
Name		Kontakt	
Datum		Ort (online/physisch)	
Interviewerin	Daniela Crescenzi	Interviewdauer (min)	

Begrüssung und Einführungsinformationen (3 Minuten)

- ☐ **Begrüssung und Dank für die Teilnahme**
- ☐ **Inhalt** des Interviews. Infotext und Forschungskontext erläutern
- ☐ **Ziel** des Interviews erläutern
- ☐ **Zeitraumen** ca. 1 Stunde

☐ * In diesem Interview geht es darum zu erforschen, ob sich die Erwartungen der MPK-Weiterbildung mit eidg. Berufsprüfung den daraus resultierenden Möglichkeiten erfüllt haben?

Welche Erwartungen hatten Sie? Inwiefern haben sich diese **Erwartungen** erfüllt?

Welche **Verantwortungen** werden (neu) übernommen? Was ist förderlich, was ist nicht förderlich?

Inwiefern, hat sich die **Zufriedenheit** im Beruf mit ihrer (neuen) Rolle für Sie verändert?

Diese Forschung hat zum Ziel: Grundlagen für die Zukunft der MPK-Weiterbildung in zukünftigen Versorgungsmodellen anzubieten. Es entsteht daraus eine Masterarbeit. Dieses Resultat kann ich Ihnen, falls Sie das wünschen, gerne aushändigen. Auch der Verband SVA wird ein Exemplar erhalten.

Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Datenschutz, Einverständniserklärung, Informed Consent (2 Minuten)

- ☐ **Einverständniserklärung:** haben Sie erhalten und unterzeichnet zurückgeschickt. Informationen zum Interview und sowie Vertraulichkeit und Datenschutz. Vielen Dank dafür!
- ☐ Zuerst erhebe ich einige Daten zu Ihrer Person.

Haben Sie Fragen zum Ablauf, zum Interview selbst oder der Einverständniserklärung? (5 Minuten)

Wenn keine Fragen bestehen, dann würde ich die Aufnahme und das Interview nun beginnen.

Soziodemographische Daten (5 Minuten)

- Alter / Geschlecht	
- Ausbildungsabschluss MPA? Wann?	
- Ausbildungsabschluss MPK Welche Vertiefung? Wann?	
- Berufserfahrung in Jahren als MPA	
- Berufserfahrung in Jahren als MPK	
- Anstellungspensum aktuell? Anstellungswunsch?	
- Anstellungsposition aktuell? Anstellungspositionswunsch?	
- Weitere Aus- oder Weiterbildungen? Wenn ja, welche?	
- Wie viele Praxen gearbeitet? Welche Formen von Praxen?	
- Land, Agglo, Stadt	

Luzern, October 2022

Interviewleitfaden (3 Teile → ca. +/- 13 Minuten pro Teil)

Was waren Ihre Beweggründe, MPA zu werden und wie sind Sie dazu gekommen die MPK-Weiterbildung zu machen? Gab es Hürden die Weiterbildung zu machen?

- Welche **Erwartungen** hatten Sie an die MPK-Weiterbildung? (Meaning / Impact)
- Inwiefern haben sich diese **Erwartungen** erfüllt? (Meaning / Impact)
- Sind Sie **zufrieden** mit der Entscheidung die Weiterbildung gemacht zu haben?
Womit sind Sie zufrieden? Womit sind Sie nicht zufrieden? Was haben Sie sich erhofft? (Impact / Self-Determination / Meaning)
- Was finden Sie an der **WB** gut bzw. was finden sie müsste besser sein (Inhaltlich, Ablauf, Ziele)?
- Gemäss **SVA-Verband wurde mit der MPK eine Weiterbildung** geschaffen, welche die MPA-Ausbildung und den MPA-Beruf attraktiver macht. So soll verhindert werden, dass die MPA gleich wieder aus dem Beruf aussteigt. Was sagen Sie dazu? **Würden Sie sagen, dass das auf Sie zutreffen könnte? Wären Sie allenfalls ohne diese Möglichkeit wieder aus dem Beruf ausgestiegen?**

In ihrem Praxisalltag, welche Aufgaben nehmen Sie wahr, welche Verantwortungen haben Sie?

- Welche **Verantwortungen** sind nach der Ausbildung dazu gekommen bzw. welche haben Sie abgegeben?
- Was muss für Sie gegeben sein, dass Sie **Verantwortungen** wahrnehmen können? (Competence)
 - Hat Sie die **Ausbildung** auf die neuen Verantwortungen vorbereitet?
 - Hat Ihre bisherige **Erfahrung** geholfen mehr Verantwortung zu übernehmen?
 - Haben Sie genügend **Zeit** die (neuen) Verantwortungen zu übernehmen?
 - Sind **Gesetzliche Vorgaben** Ihrer Meinung her vorhanden?
 - Wie angemessen finden Sie Ihre (neue) Verantwortung gemessen am **Lohn**? Sind Sie zufrieden mit Ihrem **Lohn**? Hat sich Ihr Lohn aufgrund der Qualifikation verändert? Welche Kriterien sind ihrer Meinung nach beim Lohn einzubeziehen

Kanter: IMPACT Self-Determination, Self-Efficacy, Competence, Sense-of-Challenges, Opportunities, Support

- Wieviel Ihrer Arbeitsaufgaben üben Sie **selbstständig** aus? Welche Aufgaben sind das? Wie ist das für Sie? Wieviel Ihres Arbeitsalltages **teilen Sie selbst ein (bspw. Arbeitszeit/Präsenz)** und wieviel wird von Ihrem Arbeitgeber bestimmt? Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Vorgesetzte/Ihr Vorgesetzter Ihnen **vertraut** und Sie ihre Arbeit oder gewisse Aufgaben **frei ausüben** können? Oder wünschen Sie sich vielleicht mehr **Kontrolle**? Wie ist das für Sie?
- Denken Sie, dass sie über genügend **Wissen, Hilfsmittel, Weiterbildungen** verfügen, um die **Herausforderungen** wahrzunehmen? (Information / Resources / Support) Was steht Ihnen zur Verfügung? Gehen Sie an Weiterbildungen?
- Wenn Sie nicht weiterwissen, nehmen Sie **Unterstützungen** wahr? Wissen Sie, wo Sie sich **Hilfe** holen können? Wie wird bei Ihnen im Team mit **Feedback** umgegangen? (Support: Unterstützung), Wie ist das für Sie? (Impact)
- Sind Sie im **Berufsverband** oder sonstigen beruflichen orientieren **Verbänden oder Netzwerken**? Nehmen Sie an Netzwerkanlässen teil? (Support: Netzwerk) Wie ist das für Sie? (Impact)

Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft? Was sind Ihre Ziele auf beruflicher Ebene? (OPPORTUNITY)

- Denken Sie, wird sich die **Zukunft der MPK-Weiterbildung verändern** und wie?
- Welche **Veränderungen an der Weiterbildung** fänden Sie für sich selbst, aber auch für die Entwicklung des Berufs interessant? Inwiefern möchten Sie sich im Zusammenhang mit dem Beruf weiterentwickeln?

Luzern, October 2022

Debriefing Interview beenden (10 Minuten)

- ☐ Möchten Sie etwas ergänzen zum Thema, was Ihnen noch wichtig ist und noch nicht angesprochen wurde oder gibt es etwas, was Sie noch betonen möchten?
- ☐ Ich konnte bisher 4 Interviewteilnehmerinnen gewinnen und würde aber, wenn möglich, gerne ein paar weitere Interviews durchführen. Hierfür wollte ich Sie fragen: Kennen Sie mögliche Teilnehmerinnen mit MPK-Berufsprüfungsabschluss, die ich persönlich für eine Teilnahme anfragen dürfte bzw. Sie einen Kontakt herstellen könnten?
- ☐ Haben Sie abschliessende Fragen an mich?
- ☐ Wie war das Interview für Sie?
- ☐ Vielen Dank für das Interview!

Nachbereitung

- Besonderheiten der Befragungssituation und persönlichen Eindruck von der befragten Person
- Teilnahmemotivation, Interviewatmosphäre, Stichworte zur personalen Beziehung, Interaktion im Interview, Schwierige Passagen (Themen)

Material Interview

Aufnahmegeräte (Ersatzgerät!) / Ruhiger Ort

evtl. Stromkabel/Stromschiene oder Ersatzbatterien

Einverständniserklärung

- Helping Questions – Prob Questions:

- Kannst du noch etwas mehr dazu sagen? Hast du ein Beispiel dafür?
- Was war der Grund, was hat dich dazu gebracht?
- Wie hast du da geantwortet? Was hat das bei dir ausgelöst? Was ist danach passiert?
- Warum denkst du ist das wichtig für dich?
- Was stärkt dich in dieser Meinung?
- Kannst du erklären, was du damit meinst?
- Du sagtest vorhin, das Projekt... wie war das nun, habe ich richtig verstanden?
- Wie beurteilst du insgesamt, wie gut es gelaufen ist?
- Wie genau ist das passiert? Was ist passiert, dass es so war?

Luzern, October 2022

A.3 Transcription rules

Schreibstil und Beispiele	Regel	Begründung
wichtig*, Ja*	Betonungen und betonte Themen mit Stern* markieren.	schnelles Auffinden und Erkennen von Betonungen sowie schnellere Transkription möglich
Zeilennummer jeweils bei neuer Rednerin / #00:04:44-1#	Zeilenmarke und Zeitmarke: Automatische Einstellung durch F4 --> Zeitmarke am Ende, wenn Person fertig gesprochen hat. (nach Enter) Nach spätestens 2 Minuten und längeren gesprochenen Textstellen eine Zeitmarke setzen.	Zeilenmarke und Zeitmarke dienen der Orientierung im Skript
A:, B:, C:, D:, E:, F:, G:, H:, K:, L: I:	A-H, K, L: = Interviewte Person (gemäss Anfangsbuchstaben Pseudonym) I: = Interviewerin	Unterscheidung der Interviewpartnerinnen
Anonymisieren [Eingangsfragen anonymisiert] [x] Jahre ich wohnte damals in [Schweizer Stadt] ich habe dann meine Ausbildung bei der [Weiterbildungsinstitution] gemacht [Zusatzfrage nicht für Analyse] [Inhalt zur Anonymisierung]	Anonymisieren: Stellen beim Transkribieren mit ?? markieren und später anonymisieren. Orte, Namen, Berufe und sonstige kennzeichnende bzw. auf die Identität zu schliessende Begriffe, Aussagen und Inhalte anonymisieren. Indem ein Inhalt des Begriffes gewählt wird und in eckige Klammern gesetzt wird. Bspw.: Ich bin von [Schweizer Stadt], [Kanton Name] oder da hat man mir gesagt: "Anna, so geht das nicht." (Pseudonym der interviewten Person.) "Also Frau [Nachname der Interviewten] wir sind von Ihnen begeistert." #00:00:01-3# [Einleitungsfragen] 00:05:03-1#	schnelles Auffinden der zu anonymisierenden Stellen.
Beispiele Satzstellungen, Begriffe "go luege" --> schauen gehen --> statt "gehen schauen" // "wo ich muss sägä" --> "wo ich sagen muss" --> statt "wo ich muss sagen" "das hät könne heisse" --> "das hätte heissen können" --> statt "das hätte können heissen" es hät = es gibt schaffe = arbeiten, Arbeit Znacht = Abendessen schlussamend = schlussendlich 'Wischiwaschi' = nicht übersetzen 'Gugus' = nicht übersetzen 'noimet' = nicht übersetzen und, und, und = und ich, ich, ich = ich	Textfluss: Der Text wird ins Standarddeutsch übersetzt und geglättet. Ausdrücke aus dem Schweizerdeutschen so weit wie möglich ins Standarddeutsch übersetzen. Schweizerdeutsche Satzstellungen nur beibehalten, wenn schwierig umzustellen. Das oft im Schweizerdeutschen gebrauchte "wo" übersetzen, wenn einfacher belassen. Schweizerdeutsche oder bspw. englische Ausdrücke, die nicht übersetzbar sind, zum Redefluss gehören oder eine Stimmung übermitteln, so übernehmen und in einfache 'Anführungszeichen' setzen. Häufiges Abbrechen und Wiederholen der Sätze nicht zwingend übernehmen. Bei Bedarf beibehalten, grundsätzlich aber für den Textfluss glätten.	Textfluss, Lesbarkeit und Verständlichkeit in Transkription zur thematischen Analyse wichtiger und daher sinnvoller. In gewissen Fällen ist "wo" für Transkription einfacher und schneller. Spezielle Ausdrücke sind sinnvoll zu belassen, um Lesefluss und allenfalls Stimmungen und Bedeutungen besser interpretieren zu können. Häufiges Abbrechen und Wiederholen der Sätze ist für diese inhaltliche, thematische Analyse von geringer Bedeutung. Daher möglichst ins Standarddeutsch übersetzen.
: ? . , - und, und dann habe ich da-, das war für mich	Satzzeichen so setzen, dass es sinnvoll ist und den Rechtschreibregeln folgt. Bandwurmsätze vermeiden und Satzzeichen setzen, wenn für Verständnis sinnvoll. Eingeschobene Anmerkungen mit Gedankenstrichen kennzeichnen. Doppelungen schreiben und mit Komma trennen.	Satzzeichen helfen dem Textfluss und dem Verständnis des Textes

Die Frage ist halt immer: "Wie sagt, man es? In welchem Moment sagt man es?" Wo sie dann aber wie dann so gesagt haben: "Ah, nein, wir können MPK nicht brauchen, das bringt uns nichts."	Nachgesprochene Reden oder sich selbst fragende Reden in Anführungszeichen schreiben.	Nachgesprochene Rede - Redefluss und Verständnis der Texte
Zoom / Ich habe in Google gegoogelt. I: Wie war das für dich? P: Wie war das für Sie?	Gross- und Kleinschreibung von Fremdwörtern gemäss deutscher Sprache, Verben klein, Nomen gross. Wenn eine neue Zeile mit neuer Person anfängt nach Doppelpunkt gross schreiben. Höflichkeitsform "Sie" gross schreiben, "du" klein.	Gross- und Kleinschreibung - Verständnis
challenge / creepy / never mind / mobile	Fremdwörter schreiben, wie es in der Orthographie üblich ist.	Fremdwörter - zum Verständnis
TV, WHO, IT Uni et cetera / und so weiter / zum Beispiel	Abkürzungen wenn gesprochen dann abkürzen, wenn ausgesprochen dann nicht abkürzen. (nicht: usw., z.B., etc.) schreiben	Abkürzungen - zum Verständnis
eins / elf / 304 / 1. April 1999 im zwölf, das war zwanzig, zweiundzwanzig	Zahlwörter bis und mit zwanzig ausschreiben und danach in Ziffern schreiben. Datum in Ziffern schreiben. Monat je nachdem wie es die Person spricht. Jahreszahlen je nachdem wie es die Person spricht.	Zahlwörter - in diesem Transkript nicht ganz so wichtig.
(1), (2), (3) für Sekunden (10 Sekunden)	Pausen , in Klammern setzen und die Länge notieren.	Pausen - machen Sinn zu verstehen, wo die interviewte Person vielleicht nachdenken musste.
(?) (?..?) (?..?)	Unverständliche Äusserungen mit Klammern und Fragezeichen je nach Länge kennzeichnen.	Unverständliche Äusserungen
(?Also morgen will ich?)	Unverständlicher aber vermuteter Wortlaut mit Klammern und Fragezeichen dazwischen.	Unverständliche Äusserungen
nicht Interviewleitfaden-	Abgebrochene Wörter : ein Bindestrich am Schluss setzen. Wenn Wort notwendig für Verständnis ausschreiben.	Ausschreiben wichtiger für Verständnis des Wortes.
(lacht) (schmunzelt) (seufzt) (räuspern) (hustet) (atmet tief)	Markante non-verbale Geräusche Lachen, Schmunzeln, Seufzen, Räuspern, Husten in einfachen Klammern setzen.	Nonverbale Geräusche, um Stimmung in den entsprechenden Textstellen zu erkennen und mögliche Interpretationen zu ermöglichen.
[Einschub mit Erklärung oder Auslassung]	Einschübe, Erklärungen, Auslassungen sowie Anonymisierungen in eckige Klammern setzen.	Vereinfachung des Verständnisses. Entweder zur Ergänzung zum Verständnis oder bei nicht relevanten Inhalten für die Analyse zur Reduktion des Analysematerials
wichtige Themen merken	Für wichtige Themen/Inhalte allenfalls einen Kommentar in die Kommentarbox (f4) einfügen und fett markieren	Schnelles Auffinden von Themen
[Verantwortung]	Ergänzungen zum Verständnis des Inhaltes, Definieren von impliziten Inhalten.	Textverständnis, implizite Inhalte ergänzen

A.4.1 Codebook

	Codes / Definition		
I	Information	Inklusion Information durch	Exklusion
	Zugang zu (Fach-)Wissen und Qualität von Informationen und Qualifikationen Subcodes <i>Inhalte Qualität Niveau</i> <i>Praxis und Anwendung</i> <i>CCM-Inhalte für Leitende</i> <i>Unterschied WB-Institutionen</i> <i>Berufsprüfungsniveau</i> <i>Lohn- und Stelleninformationen</i>	Qualität Ausbildung und vermitteltem Wissen, Zugang zu vermitteltem Wissen, Anwendung des Wissens in der Praxis, Qualität der Berufsprüfung und damit Qualität des erhaltenen Wissens, Berufsprüfungsabschluss als Qualitätsmerkmal des erhaltenen Wissens, Ausbildungsinstitutionen (als Quellen des Wissens), Informationen, Inhalte, Fachinformationen, Fachwissen, MPK-Module (CCM), Lohninformationen, Lohnempfehlungen, Rollen- und Stellenbeschreibung	Feedback und Kommunikation (S) Chance durch - Ausbildung bzw. Berufsprüfung (O) - Zugang zur Ausbildung (flexibel) (O) - Zugang zur Ausbildung durch Support (O) - Abschluss und Dokumente (O)
R	Resources	Inklusion	Exklusion
	Zugang zu Ressourcen und Vorhandensein von Ressourcen, um Ziele zu erreichen Subcodes <i>Zeit und Personal</i> <i>TARDOC als Ressource</i> <i>Lohn</i> <i>Material und Sonstiges</i>	Versorgung, Ausstattung, Infrastruktur, Räumlichkeiten, Personal, Finanzierung von Ressourcen, Zeit, Personal Lohn oder Unterstützung durch Zeitressourcen, TARDOC, Praxisablauf, Situation bezüglich Ressourcen im Alltag	Wissen und Zugang - zu Lohnempfehlungen (I) - zu Rollen- und Stellenbeschreibung (I) Unterstützung - durch finanzielle und zeitliche Mittel (S) Chancen durch - Abschluss und Dokumente (O) - Ausbildung mehr Lohn zu haben (O)
S	Support	Inklusion Unterstützung durch	Exklusion
	Zugang zu Unterstützung, um Ziele zu erreichen Subcodes <i>Privat (Freunde, Familie etc.)</i> <i>Studienkolleg*innen, Mitarbeiter*innen, Team, Qualitätszirkel</i> <i>Verbände, Firmen und Netzwerke</i> <i>Vorgesetzte, Arbeitgebende (AG)</i> <i>Verantwortung der vorgesetzten Person</i>	Austausch, Zusammenarbeit, Vertrauen, Sitzungen, Beratung, Empfehlungen, Feedback und Kommunikation, Anleitung, Führungsstil, Hierarchie, Förderung der Autonomie und Selbstständigkeit, Anerkennung und Wertschätzung Kollegialität unter MA, Networking, Teamsitzungen, MPK-Chats, SVA, FMH, odamed, Pharmafirmen, Unterstützung durch finanzielle und zeitliche Mittel	Wissen und Zugang - zu Lohnempfehlungen (I) - Rollen- und Stellenbeschreibung (I) Chancen durch - Angebot, Ermutigung zur Erweiterung der Rolle durch Support (O) - zur Weiterentwicklung, um Ziele zu erreichen (O)
O	Opportunity	Inklusion	Exklusion

	Chance/Gelegenheit durch Möglichkeit sich selbst weiterzuentwickeln, zu wachsen und dadurch Ziele zu erreichen Subcodes <i>(keine) Chance durch Ausbildung</i> <i>(keine) Chance durch Funktion</i> → Klinische Position od. → Leitende Position <i>Chance durch Bekanntmachung</i> <i>Chance als MPA</i>	Angebot erhalten, ermutigt / gefördert werden, neue Aufgaben zu übernehmen, Ausbildung zu machen, Erweiterungen der Rolle und Kompetenzen und Verantwortung, Herausforderungen zum Lernen und Wachsen, neue Perspektiven, Bekanntheit der MPK-Ausbildung, klinische oder leitende MPK-Position, Chance auf mehr Lohn durch Ausbildung Chance auf ein Diplom/Tertiäre Ebene durch Ausbildung, (flexible) Gestaltung der Ausbildung	Chance durch Wissen (I) Chance durch Ressourcen (R) Chance durch Unterstützung (S) - im Arbeitsalltag ohne zusätzliche eigene Weiterentwicklungsmöglichkeit (S) - der Autonomie und Selbstständigkeit (S) - mit finanziellen u/o zeitlichen Mitteln (S)
M	Meaning	Inklusion	Exklusion
	Gefühl, dass eigene Werte, Wertvorstellungen, Überzeugungen und Bedeutungen (Ideale/Standards) mit den Anforderungen der Arbeit und den (Arbeits-)Zielen übereinstimmen/ passend sind → Gefühl der Sinnhaftigkeit	Grund und Werte: Wertschätzung und Anerkennung (bspw. Lohn), Bewertung der Sinnhaftigkeit: der Berufswahl und der Ausbildungsinhalte, Arbeitsaufgaben, Einschätzung der Sinnhaftigkeit: Ausbildung, Anforderung Arbeit, Arbeitsaufgaben, Überzeugungen und Erwartungen (bspw. Tertiärabschluss / Abschlusssdiplom haben, Grund für Lohn = Wertschätzung) Gefühlbezeichnungen: Ängste, Anerkennung, Wertschätzung, Akzeptanz, Fairness, Gewissen, Herausforderungen, MA bleiben oder gehen, fragwürdig, umstritten → Sinnfragend	Gefühle der Sinnhaftigkeit, welche weiter und genauer ausgeführt werden als - Kompetenz und Selbstwirksamkeit (C) - Selbstbestimmung (SD) - Effekte bzw. Einfluss (IM) Erwartungen - Kompetenz und Selbstwirksamkeit (C) - Selbstbestimmung (SD) - Effekte bzw. Einfluss (IM) - Mit Tertiärabschluss weiterkommen, sich selbst weiterentwickeln können (SD)
C	Competence / Self-Efficacy	Inklusion	Exklusion
	Gefühl, dass eigene Kompetenzen und Selbstwirksamkeit mit den Anforderungen der Arbeit und den (Arbeits-)Zielen wirksam und unterstützend sind → Gefühl der (Selbst-)Wirksamkeit	<u>Fähigkeit (nicht) haben oder erlangen,</u> um Verantwortung zu übernehmen, Grenzen kennen/wissen (bspw. Verantwortung / Entscheidung liegt beim Arzt / bei der Ärztin) Erlangen dieser Fähigkeiten durch: Ausbildung, Wissen, Erfahrung, Kompetenzen, sich auf die Arbeit vorbereitet fühlen, durch Berufserfahrung, Lebenserfahrung, Gefühl des Geschätzt- oder Unterschätzt-Werdens, mit den Fähigkeiten, dem Erfahrungs- und Wissensaustausch selbstwirksam zu sein, Wissen wirksam anwenden, neue Aufgaben, Selbstvertrauen als Wirkung der eigenen Arbeit oder des erlangten Wissens	Überzeugungen und Erwartungen (bspw. Tertiärabschluss / Abschlusssdiplom haben, Grund für Lohn = Wertschätzung) (M) <u>Freiheit (nicht) haben:</u> Fähigkeit / Verantwortung / Aufgaben / Kompetenzen (!) übernehmen wollen und sich entscheiden, diese zu übernehmen (SD) Arzt/Ärztin gibt Verantwortungen, Entscheidungen (nicht) ab (SD), Stelle haben od. bekommen (bspw. wegen Abschluss) (SD), Selbstbewusstsein sich selbst gut zu kennen und die eigenen Handlungen regulieren können (SD) <u>Fähigkeit (nicht) umsetzen / es tun</u> und damit Verantwortungen (selbständig) übernehmen / einen Impact haben (IM)
SD	Self-Determination / Autonomy	Inklusion	Exklusion
	Gefühl der Selbstbestimmung (die Wahl haben) über die Arbeit und (Arbeits-)Ziele	<u>Freiheit (nicht) haben:</u> Fähigkeit Verantwortung / Aufgaben / Kompetenzen (!) übernehmen zu wollen und sich entscheiden diese zu übernehmen,	<u>Fähigkeit (nicht) haben oder erlangen,</u> um Verantwortung zu übernehmen (C) Grenzen kennen/wissen (C) Selbstvertrauen als Wirkung der eigenen Arbeit (C)

	→ Gefühl der Autonomie und Kontrolle (Regulierung von Handlungen)	Ausdruck: Selbstständigkeit, Freiheiten, Gefühl der Kontrolle, Flexibilitäten, Ausbeutung, Entscheidungen treffen, (keine) Autonomie und Aussichten haben, selbstbestimmt (ver-)handeln, Funktionen/Verantwortungen übernehmen, Arzt/Ärztin gibt Verantwortungen, Entscheidungen (nicht) ab, eine Stelle haben od. bekommen (bspw. wegen Abschluss), Selbstbewusstsein sich selbst gut zu kennen und die eigenen Handlungen regulieren können	Fähigkeit (nicht) umsetzen / es tun und damit Verantwortungen übernehmen / einen Impact haben (IM) (bspw. als Effekt der Opportunity) Unterstützung geben oder sein (IM)
IM	Impact	Inklusion	Exklusion
	Gefühl des Einflusses auf die Auswirkungen und Effekte der eigenen Beiträge auf die Arbeit und (Arbeits-)Ziele, die wirksam, entlastend, sinnvoll oder effektiv sind → Gefühl des Einflusses auf die Resultate/Effekte	<u>Fähigkeit (nicht) umsetzen / es (nicht) tun (können)</u> und so Verantwortungen (selbstständig oder alleine) übernehmen, zusätzliche Verantwortungen übernehmen dürfen oder müssen, einen Impact haben Qualität, Eigenschaften und Einschätzung der Auswirkung der eigenen Beiträge: Wirkung auf strategische, administrative oder operationale Resultate. (Koordination, Planung, Entlastungen, Effekte der Arbeit Vertrauen der Patient*innen aufbauen, unterstützen, entlasten, abnehmen, nicht gelingen, gelingen, Patient*innen geht es besser, Freundschaft aufbauen, Patient*innen merken es hilft, Unterstützung geben oder sein	MA bleiben oder gehen durch einen Mangel und «springen ab» (bspw. mangelnde Wertschätzung oder mangelnder Lohn) (M) <u>Fähigkeit (nicht) haben oder erlangen</u> , um Verantwortung zu übernehmen, Grenzen kennen/wissen (C) <u>Freiheit (nicht) haben:</u> Fähigkeit / Verantwortung / Aufgaben / Kompetenzen übernehmen zu wollen und sich entscheiden, diese zu übernehmen (SD) Arzt/Ärztin gibt Verantwortungen, Entscheidungen (nicht) ab (SD) Stelle haben od. bekommen (SD) Unterstützung erhalten oder annehmen (SD)

A.4.2 Code matrix with sample quotations

Psychological → Structural ↓	Meaning	Competence	Self-Determination	Impact
Information	“But I find it [the federal examination] partly also a bit questionable how it is assessed. The whole federal examination itself is, I think, still rather a lottery* at the moment.” (SMA8, para. 25)	“Really great, I really learned a lot. For example, the wound module [...] I really didn't know much about wounds before, and after I finished the module, I felt really confident in what I can apply to wounds. [...]” (SMA10, para. 13)	“But I also have to say honestly*, now, just in these salary negotiations, I have become aware of how non-transparent the whole thing [salary information] is. It had not* been clear* to me in what level I may classify myself. (1) And what I'm allowed to charge.” (SMA2, para. 35)	
Resources	“Then I don't have to stay there. That's just how I felt at some point. It's been like exploitation but no longer a reciprocity. And yes, I don't have to elaborate so much now but that has had quite a lot of effect. Now, I think, I'm well remunerated.” (SMA2, para. 33)		“The example of the family practice. No, I wouldn't have had time there. There, they gave more tasks but not more time. And at the hospital, I can schedule my work myself. I do the work scheduling myself, and eventually, I have to have my job done.” (SMA5, para. 19)	“One would have to have (1) in TARMED a service position, which is also cost-effective for the practice afterward. [...], that it must make his [the physician's] work easier. He can take care of the patient in another way. [...] And I support him [...] by being allowed to care for the patient and to bill additionally.” (1) (SMA9, para. 53)
Support	“In terms of responsibility, (3) I don't feel more pressure or anything now and I don't have to be afraid that I'm doing something wrong now, because I still have the physicians in the background.” (SMA10, para. 27)	“There is the exchange with other SMAs or other practices where I get a lot more out of it now than if I were learning it in a school.” (SMA8, para. 53)	“So, I'll say, I have a lot of freedom. That's also why I stayed at this place in the first place after five years. [...] I can say my boss and the management have trust in me (2) so that I do a lot of things independently. But I'm also always glad when they say from the top, "You have to have this done by then."” (SMA3, para. 41)	“I have the feeling (1) that the superiors' trust in this further education or this training program is not there yet. (1) [...] I mean the physicians in the medical practices. They have not yet trust in SMAs: "Okay, they can relieve me, they can support me. " [...] I sometimes have the feeling that to handing tasks over is difficult, simply because it is still so unknown.” (SMA2, para. 23)
Opportunity	“And if you had the degree, you would have something [...] from a financial point of view, and you would then be in a different position.” (SMA6, para. 3)	“So I would recommend this further education to many MPAs. Even though they might not be working as an SMA afterward. But just because of the knowledge* that you get.” (SMA2, Paragraph 49)	“[...] if you can do such a further education, you have the perspective afterward, for example, to be able to lead a team as well. [...] I mean that you can move up to a management position, which you otherwise cannot reach as an MPA, because it is just like:	“I think, you grow into it steadily [into the consultations]. Depending on the patient, it is, of course, also quite individual how you have to approach something (2) or you can simply talk about something or just listen for half an hour, half an hour, where you haven't done anything at all really, and

		"Yes, the MPA is the MPA."" (SMA2, para. 21)	they already feel ten times better." (SMA10, para. 84)
--	--	--	--

A.5 Emerging themes of empowerment

Structural factors		Psychological cognitions	
Information	Emerging themes influencing		
	Knowledge content of further education	receive knowledge content	C
	Federal examination	go through procedure	M
Resources	Salary recommendation	have availability	SD
	Salary	have salary	M
	Time and staff	have time and staff resources with dual role	M, IM
Support	Billing options for SMA services	have billing options	IM, (SD)
	Fellow students, team members, and Quality Circles (QC)	feel accepted	M
		exchange professional knowledge	C
	Associations, organizations, further education providers	feel supported	M
		provide professional knowledge	C
	Superiors or employers	feel appreciated, receive trust	M
Opportunity	To pursue further education	handing over responsibilities	SD
		takeover responsibilities	IM
		achieve a tertiary degree and a higher salary	M
		provide basic knowledge	C
	To perform the role as SMA	expectation to lead and to be independent	SD
		have fun and satisfaction	M
		learn on the job	C
	To have job opportunities	enhance work outcomes and influence patients' well-being	IM
		have choices as CSMA or LSMA	SD

M = Meaning, C = Competence, SD = Self-Determination, IM = Impact

A.6 Five critical aspects of the emerging themes of empowerment with appropriate quotations

Critical aspects	Sample quotations
[1] Quality and content of the curriculum and procedure of the federal examination Information affected competence and meaning	"Then, there are other modules where I [...] did not know what I had learned in six hours. So, it was both. Some were certainly very informative, some just a little less." (SMA10,13) "But I find it [the federal examination] in parts also a bit questionable - how it is assessed. The whole federal examination itself is, I think, still rather a lottery* at the moment." (SMA8,25)
[2] Staff shortage and time management with a dual role Resources affected impact	"[...] which is difficult, though, when you have a leading position. (1) And besides that, one should [...] still have time for the patients as SMA specialized in clinical direction. Yes, sometimes time is scarce. I don't do justice to one or the other." (SMA3,5)
[3] Billing options for SMA services Resources affected impact	"One would have to have (1) a service position in TARMED which is afterward also cost-effective for the practice [...]. It needs to make his [the physician's] work easier. He can take care of the patient in other ways. [...] And I support him [...] by being allowed to care for the patient and to bill additionally." (SMA9,53)
[4] Knowledge and shared understanding of the role of SMAs Support affected meaning, self-determination, and impact	"I have the feeling (1) that the superiors' trust in this further education or this training program is not there yet. (1) [...] I mean the physicians in the medical practices. They have not yet trust in SMAs: "Okay, they can provide relief; they can support me. " [...] I sometimes have the feeling that handing [tasks] over is difficult, simply because it [the new specialization] is still so unknown." (SMA2,23) "[...] we also, for example, have the problem that the role of SMAs is not (2) accepted by physicians." (SMA4,65) "Because most [physicians] don't know SMAs." (SMA5,55)
[5] Future job opportunities for LSMAs and CSMA Opportunity affected self-determination	"There are quite a lot of lead [SMAs] that can't fulfill their roles at all because they don't have the [suitable] job. (1) If you look at the job market, right now, they're looking for more clinical SMAs than lead SMAs." (SMA5,59) "I see a lot more potential in the clinical direction because of all the patient care and support where one can take things from the physicians. [This] is extremely valuable and certainly a great potential for what will happen in healthcare in the future." (SMA8,115)