

Nationale Agentur
Bildung für Europa beim
Bundesinstitut für Berufsbildung
(NA beim BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228 107-1608
Fax: 0228 107-2964



www.na-bibb.de



30 Juli 2019

BILDUNG FÜR EUROPA

Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung



Ausschreibungstermine in Erasmus+

Nur im Bereich Jugend gibt es noch eine weitere Antragsfrist am 01.10.2019. In allen anderen Bereichen können Anträge erst wieder 2020 gestellt werden.

Ausgewählte Veranstaltungstermine

Titel der Veranstaltung	Datum	Ort	Zuständigkeit
Jahrestagung der NA beim BIBB	17.-18.09.2019	Bremen	NA beim BIBB
2. EPALE Barcamp „Politische Erwachsenen- und Weiterbildung“	19.-20.09.2019	Leipzig	NA beim BIBB
Mobilitätstag für den Chemiesektor	10.10.2019	Köln	NA beim BIBB
Antragswerkstatt Mobilität	26.11.2019	Bonn	NA beim BIBB
Antragswerkstatt Strategische Partnerschaften zum Austausch guter Praxis in der Berufsbildung	10.12.2019	Bonn	NA beim BIBB

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen der NA beim BIBB finden Sie unter der Rubrik „Service/Veranstaltungen“ auf www.na-bibb.de. Gemeinsame Termine werden unter www.erasmusplus.de angekündigt.

Die Angaben basieren auf dem Informationsstand vor Drucklegung. Alle Angaben ohne Gewähr.

Wichtige Internet-Adressen:

EU-Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur:

Erasmus+ Project Results Platform (PRP):

Gemeinsame Website der Nationalen Agenturen in Deutschland:

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm

<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects>

www.erasmusplus.de

Mit finanzieller Unterstützung der
Europäischen Union



Erasmus+

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Anerkennung ausländischer
Berufsqualifikationen

EPALE für Erasmus+ nutzen

Pflege – aktiv im Alter
Was können wir von
Europa lernen?

Impressum

Herausgeber:

Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung
(NA beim BIBB)

53142 Bonn
Tel.: 0228 107-1608
Fax: 0228 107-2964
E-Mail: infodienst@bibb.de
Internet: www.na-bibb.de
Twitter: @nabibb_de
@EUEB_de

Verantwortlich: Klaus Fahle

Redaktion: Dr. Gabriele Schneider
Sigrid Dreissus-Meurer

Redaktionsassistent: Diana Katsch

Redaktionsschluss: 13.05.2019

Bestellungen: Kostenlos über
www.na-bibb.de/service/publikationen

Erscheinungsweise: Halbjährlich

Auflage: 8.000

Gestaltung: Blueberry – Agentur für
Design & Markenkommunikation,
www.go-blueberry.de

Druck: Druckerei Engelhardt

Bildnachweis Titel & Inhaltsverzeichnis:

Shutterstock.com: Dragana Cordic (S.4),
Marian Weyo (S.4), Adriaticfoto (S.4)
Unsplash.com: Matteo Vistocco/ (S.1),
Dominik Lange (S.4)
Na beim BIBB (S.4)

Für unverbindlich eingesandte Manuskripte, Bildmaterial und andere Unterlagen wird keine Haftung übernommen. Artikel, die namentlich gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Belegexemplare erbeten.

ISSN 1616-5837



Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) besteht seit dem Jahr 2000 und arbeitet im Auf-

trag und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie ist Nationale Agentur für das EU-Bildungsprogramm Erasmus+ im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung in Deutschland. Darüber hinaus nimmt sie zahlreiche europabezogene und internationale Aufgaben im Bereich der Berufsbildung und Erwachsenenbildung wahr. Sie arbeitet eng mit der EU-Kommission sowie auf nationaler Ebene mit Ministerien, Bundesländern, Sozialpartnern, Verbänden, Kammern, Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen zusammen.

www.na-bibb.de
www.erasmusplus.de



Erasmus+ Berufsbildung

Auslandsaufenthalte und Bildungskoooperationen im europäischen Ausland.



Erasmus+ Erwachsenenbildung

Mobilität von Bildungspersonal und Bildungskoooperationen im europäischen Ausland.



Nationales Europass Center

Kompetenzen mit dem Europass verständlich darstellen – in ganz Europa.



Europ. Agenda Erwachsenenbildung

Nationale Koordinierungsstelle – europäische und nationale Themen vernetzen.



EPALE

Electronic Platform for Adult Learning in Europe: mehrsprachige Community-Plattform zum Thema Erwachsenenbildung.



Israel-Programm

Deutsch-Israelisches Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung.



IBS

Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung.



AusbildungWeltweit

Weltweite Auslandsaufenthalte von Auszubildenden und Ausbildern/Ausbildenden.

Liebe Leserinnen und Leser,



© NA beim BIBB

Klaus Fahle

Leiter der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB

der „Pflegenotstand“ ist in aller Munde – und ist jetzt auch noch ein Thema bei Erasmus+? Unsere Antwort lautet: unbedingt ja!

Über 50.000 junge Menschen haben im Schuljahr 2016/17 eine Ausbildung in einem Gesundheitsfachberuf abgeschlossen. Dennoch hat sich in den vergangenen Jahren die personelle Situation im Gesundheits- und Pflegebereich deutlich verschlechtert: Fachkräftemangel und die Anwerbung ausländischer Fachkräfte sind nur zwei Stichworte. Hinzu kommt: Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung des Sektors wird gerade angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland weiter zunehmen. Zugleich werden technische Innovationen vermehrt Einzug halten und die Aus- und Weiterbildung nachhaltig verändern. Dies sind genügend Argumente, dem Thema Gesundheit und Pflege mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

Internationale Bezüge spielen schon heute eine wichtige Rolle, wenn es um die Gesundheits- und Pflegeberufe geht. Im Mittelpunkt der öffentlichen Wahrnehmung steht dabei oft die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland und die Anerkennung von Qualifikationen. Doch schon immer gab es im Gesundheits- und Pflegebereich Projekte und Austausche in den europäischen Bildungsprogrammen. Wir spannen den Bogen aber bewusst noch weiter: Menschen zu befähigen, aktiv im Alter zu sein, ist gerade angesichts unserer demografischen Entwicklung eine wichtige Zielsetzung von Projekten. Sie finden im Journal spannende Beispiele, wie das Programm Erasmus+ bereits heute genutzt wird.

Zugleich stellen wir aber auch fest, dass die Möglichkeiten des Programms Erasmus+ noch lange nicht ausreichend bekannt sind geschweige denn ausgeschöpft werden. Insofern ist der Schwerpunkt des Journals auch ein Aufruf, die Chancen der europäischen Zusammenarbeit in Gesundheit und Pflege besser zu nutzen als bisher.

Ergänzt wird der Themenschwerpunkt um interessante Information rund um Erasmus+ und andere Projekte der NA beim BIBB. Denn am Schluss ist entscheidend, dass Sie gut informiert sind.

Ihr

Klaus Fahle

Europäische Pflegeprojekte aus der Berufsbildung

18

Studienreise nach Israel

33

Nutzerbeirat zieht Fazit

32

Steigende Nachfrage nach Pflegekräften

06

Projekte aus der Erwachsenenbildung

20

Inhalt_Nr 30

Schwerpunkt: Pflege – aktiv im Alter

- 06 **Die Zukunft des Pflegeberufs**
Wie kann die steigende Nachfrage nach Pflegekräften gedeckt werden?
- 09 **Das neue Pflegeberufegesetz – Generalistik vereint**
Berufsabschluss „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ ist ‘europakompatibel’
- 10 **Lernen in der EU, pflegen in Deutschland**
Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen von Pflegefachkräften
- 12 **Über die Arbeit der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe**
Qualitativ hochwertige Begutachtung ausländischer Qualifikationen
- 14 **KI und Robotisierung im Gesundheitswesen**
Strategische Partnerschaft „NursingAI“ entwickelt Assessment-Instrument
- 16 **Gemeinsam raus aus der gesellschaftlichen Nische**
Eine Strategische Partnerschaft will die Bedeutung der Erwachsenenbildung in Gebärdensprache stärken
- 18 **Europäische Pflegeprojekte nehmen Fahrt auf**
Neue Kompetenzen in der Pflege durch Erasmus+-Projekte in der Berufsbildung
- 20 **Die Themen Pflege und Gesundheit sind europaweit von Belang**
Eine Bestandsaufnahme von Erasmus+-Projekten in der Erwachsenenbildung
- 22 **Good Practice:**
Auslandsaufenthalte fördern Attraktivität und Selbstbewusstsein der Pflege
- 23 **Good Practice:**
Über Ländergrenzen hinweg für eine bessere Pflegeausbildung

- 24 **Good Practice:**
Verbesserung eines aktiven und gesunden Alterns mit Assistive Technology
- 25 **Good Practice:**
Homecare EU – Verbesserung der häuslichen Pflege
- 26 **Good Practice:**
HCEU Kompetenzmatrix „Professional Care“
- 27 **Buchbesprechung**
„Kranke Pflege“ – von Europa lernen

Erasmus+

- 28 **Erasmus+-Antragsrunde 2019**
Neue Rekorde bei den Auslandsaufenthalten, unterschiedliche Bilanz bei Strategischen Partnerschaften
- 30 **Wie Sie EPALE für Ihr Erasmus+-Projekt nutzen können**
Partnersuche, Austausch oder Verbreitung von Projektergebnissen leicht gemacht
- 32 **Der Nutzerbeirat Erasmus+ führt Dialog auf Augenhöhe**
Wahlperiode des ersten Nutzerbeirats endet

Weitere Bildungsthemen

- 33 **Berufsbildung 4.0 im High-Tech-Land Israel**
Deutsche Expertengruppe auf Studienreise in Tel Aviv
- 34 **„Mari El – wo liegt das denn?“**
Sanitärhandwerk ist Vorreiter für Azubi-Aufenthalte in Russland
- 36 **Erweitertes Angebotsspektrum der Mobilitätsberatung**
Positive Resonanz auf Förderung von außereuropäischen Auslandsaufenthalten durch AusbildungWeltweit
- 38 **Info-Splitter**
- 40 **Veranstaltungstermine**



© Yakobchuk Viacheslav/Shutterstock.com

Die Zukunft des Pflegeberufs

Wie kann die steigende Nachfrage nach Pflegekräften gedeckt werden?



© BIBB

Tobias Maier

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich 1.2 „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ im BIBB

[W]ird eine Stelle für examinierte Pflegekräfte ausgeschrieben, so können die inserierenden Betriebe derzeit mit einer langen Vakanzzeit der offenen Stelle rechnen. Wie die BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (www.qube-projekt.de) zeigen, wird sich dies in naher Zukunft auch nicht ändern. Ursächlich dafür sind zum einen die demografische Entwicklung, zum anderen die institutionellen Zugangsregelungen in den Pflegeberuf.

Trotz eines voraussichtlichen Bevölkerungswachstums aufgrund von Wanderungsgewinnen bis Mitte der 2020er Jahre wird die Anzahl älterer Menschen in Zukunft weiter zunehmen. Dies wird zu einer höheren Nachfrage nach pflegerischen Leistungen führen. Insgesamt erhöht sich die Nachfrage nach Pflegeberufen, unter welchen in der Abbildung auf Seite 8 die „Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe“ und die „Altenpflege“ gefasst werden, von 1,9 Millionen Personen im Jahr 2015 auf rund 2,3 Millionen Personen im Jahr 2035.

Das Angebot an fachlich qualifizierten Kräften wird im selben Zeitraum hingegen nur geringfügig von 1,46 Millionen auf 1,56 Millionen Personen ansteigen (grün gepunktete Linie in der Abbildung auf S. 8). Dies liegt daran, dass die Ausbildungszahlen in den Gesundheitsberufen in den letzten Jahren stagnieren.

Pflegeleistungen sind zu rund 84 Prozent als mindestens fachliche Tätigkeiten einzuordnen. Dies bedeutet im spezifischen Fall, dass das Vorliegen eines entsprechend qualifizierenden Zertifikates zur Berufsausübung zwingend erforderlich ist. Dennoch sind rund 16 Prozent der Pflegeleistungen (28 Prozent in der Altenpflege und 10 Prozent in der Gesundheits- und Krankenpflege) als Helfertätigkeiten anzusehen. Dieses Tätigkeitsfeld ist offen für Personen ohne einen formal beruflich qualifizierenden Abschluss oder fachfremd qualifizierte Personen. Zudem können auch Auszubildende zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten herangezogen werden. Zugleich ist aber auch zu bedenken, dass nicht alle ausgebildeten Pflegekräfte als Fachkräfte in ihrem erlernten Beruf zur Verfügung stehen. Rund 23 Prozent bieten ihre Arbeitskraft in anderen Berufen an.

Die grüne Linie in der Abbildung auf S. 8 zeigt das Angebot an Pflegekräften unter Berücksichtigung des beruflichen Zustroms in und Abstroms aus den Pflegeberufen. Das Arbeitsangebot für die Pflegeberufe ist unter Berücksichtigung der beruflichen Flexibilität höher. Die Lösungswege zur Behebung der Engpässe deuten somit in zwei Richtungen. Entweder man verändert die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Aufgabenzuschneide so, dass weniger examinierte Pflegekräfte und mehr Helfertätigkeiten nachgefragt werden, oder man erhöht die Attraktivität des Berufsbildes für qualifizierte Kräfte. Dabei scheint Letzteres

der anspruchsvollere aber auch vielversprechendere Weg zu sein, da dies zu einem helfen kann die Ausbildungsquoten zu steigern und zum anderen das mögliche Zuwanderungsinteresse aus anderen Ländern auszuschöpfen.

Sind Pflegekräfte aus dem Ausland die Lösung?

Aufgrund des Alterungsprozesses der europäischen Bevölkerung insgesamt wird auch in unseren Nachbarstaaten eine erhöhte Nachfrage nach Pflegekräften zu erwarten sein. Deutschland steht deshalb im Wettbewerb um Pflegefachkräfte in Konkurrenz mit anderen Ländern. Aufgrund des reglementierten Berufszugangs müssen ausländische Bewerber/-innen vor Aufnahme einer qualifizierten Pflegeleistung die Äquivalenz ihrer im Heimatland erworbenen beruflichen Qualifikationen mit der entsprechenden deutschen Referenzausbildung feststellen lassen. Hierfür ist auch der Nachweis entsprechender Sprachkenntnisse notwendig, deren Erwerb je nach Herkunft unterschiedlich großer Anstrengungen bedarf.

Die Statistiken des Monitorings zum Anerkennungsgesetz zeigen, dass das Interesse einer formalen Überprüfung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation im medizinischen Gesundheitsbereich sehr hoch ist. So wurden im Jahr 2017 von 22.254 Anerkennungsverfahren 17.300 in den medizinischen Gesundheitsberufen abgeschlossen. In der Gesundheits- und Krankenpflege wurde in 4.617 Fällen die volle Gleichwertigkeit bescheinigt. Im Abgleich mit den in der Abbildung dargestellten Größen, wird aber deutlich, dass die derzeitigen Anerkennungszahlen nicht ausreichen werden, um den mittel- und langfristig zu erwartenden Fachkräfteengpässen zu begegnen. Eine Attraktivitätssteigerung muss deshalb sowohl für die Ausbildung wie auch für das Berufsbild allgemein erfolgen.

Reform soll Ausbildung attraktiver machen

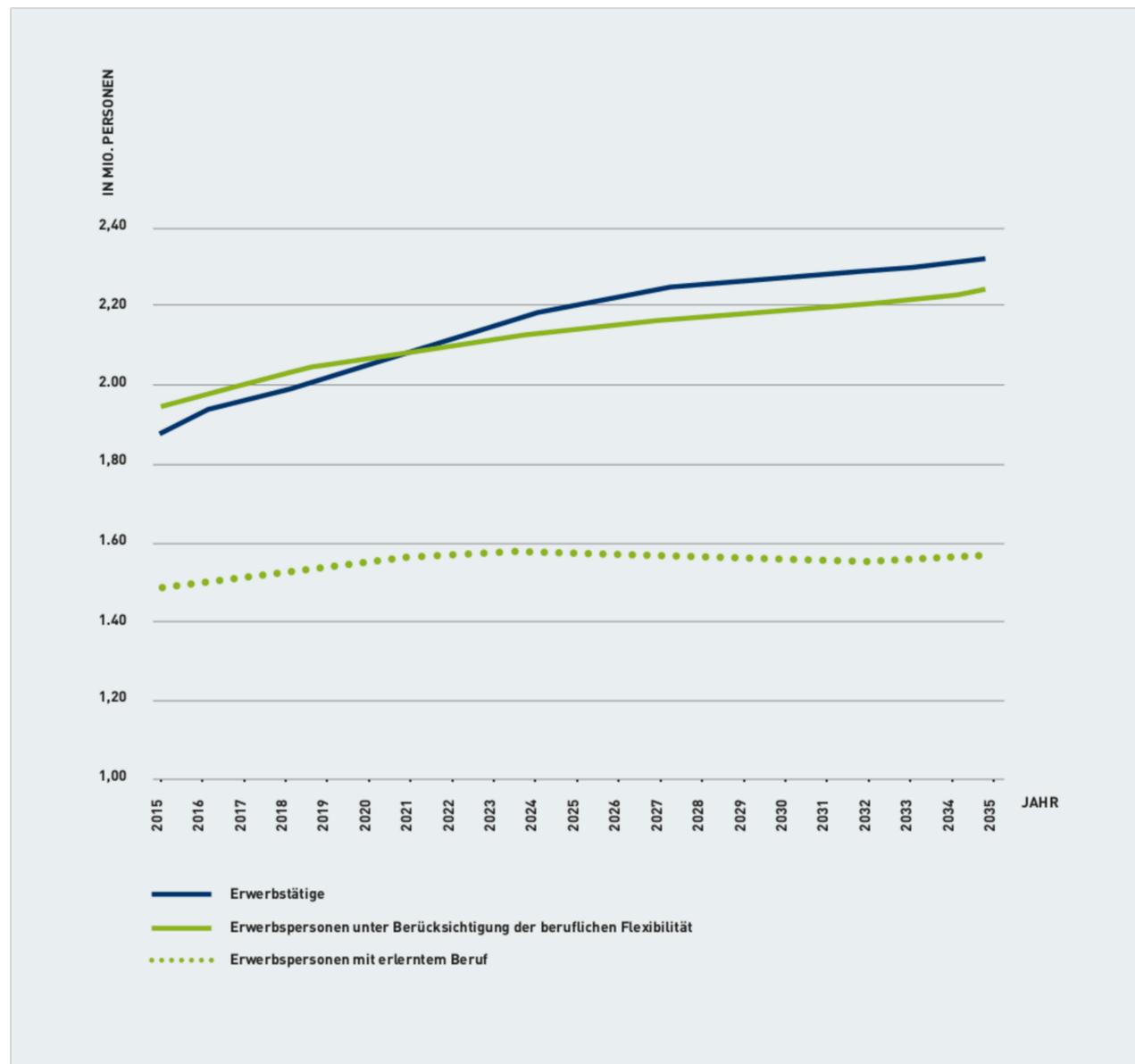
Das neu verabschiedete Pflegeberufereformgesetz (s. S. 9) ermöglicht den Auszubildenden wie in einer dualen Berufsausbildung ein Ausbildungsgehalt in der Ausbildungszeit, es vereinheitlicht die bislang getrennt nach dem Altenpflege- und Krankenpflegegesetz erfolgende Fähigkeitsvermittlung im Ausbildungsberuf der „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ und es zeigt Möglichkeiten des beruflichen Aufstieges durch die Aufnahme eines Pflegestudiums auf. Mit den letzten

beiden Neuerungen wird zugleich auch ein Anschluss an die Pflegeausbildung anderer Nationen hergestellt. Denn zum einen ist die bisherige Ausbildung zur Altenpflege nur in wenigen Ländern bekannt gewesen, zum anderen ist das Verantwortungsspektrum von Pflegekräften im Ausland, wie z.B. in England oder in den Niederlanden, weniger restriktiv gestaltet als in Deutschland.

Inwieweit eine nachhaltige Steigerung des Arbeitsangebotes gelingt, wird jedoch nicht nur von der Ausbildungsreform abhängen, sondern auch von den dadurch vielleicht

mit initiierten Veränderungen in der Arbeitsgestaltung und langfristigen Entlohnung. Denn die für die Pflegetätigkeiten notwendigen spezifischen fachlichen Fähigkeiten können außerhalb des Pflegebereichs nur geringfügig verwertet werden. Die hohen Verbleibquoten im Beruf verdeutlichen daher auch, dass eine Wahl für diesen Beruf verbindlicher ist als in anderen Berufen. Sie sollte deshalb zum einen wohl überlegt sein, zum anderen sollte das Eingehen einer entsprechenden Verpflichtung auch entsprechend wertgeschätzt werden.

Abbildung: Entwicklung von Arbeitsangebot und –nachfrage in den Pflegeberufen



© Quelle: BIBB IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (www.qube-projekt.de), 5. Welle (Basisprojektion)

Das neue Pflegeberufegesetz – Generalistik vereint

Berufsabschluss „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ ist 'europakompatibel'



© BIBB

Claudia Böcker

Leiterin der Geschäftsstelle nach dem Pflegeberufegesetz (Arbeitsbereich 2) im BIBB

[D] as stufenweise bis zum 1. Januar 2020 in Kraft tretende Pflegeberufegesetz (PflBG) sieht zahlreiche Neuerungen für die Pflegeausbildung vor. Die Berufe der Altenpflege und der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege werden im Rahmen der Generalistik vereint. Die bislang in Deutschland geltende berufliche Differenzierung nach den zu pflegenden Altersstufen stellt im europäischen Vergleich eine Besonderheit dar. In der generalistischen Ausbildung lernen die Auszubildenden zahlreiche Versorgungsbereiche der Pflege kennen. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten den Berufsabschluss „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ und sind in der Lage, Menschen aller Altersstufen zu pflegen.

Sie können sich entsprechend aussuchen, ob sie in einem Krankenhaus, einer Pflegeeinrichtung für alte Menschen oder in Einrichtungen der pädiatrischen oder psychiatrischen Pflege arbeiten möchten. Zudem

können sie auch im EU-Ausland ohne große Hürden in ihrem Beruf tätig werden, da der generalistische Abschluss automatisch EU-weit anerkannt wird. Die Generalistik bietet somit eine hohe Flexibilität im späteren Berufsleben. Es gibt aber auch im Rahmen der neuen Ausbildung weiterhin die Möglichkeit, die gesonderten Berufsabschlüsse „Altenpfleger/in“ oder „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in“ zu erwerben. Diese werden jedoch nicht automatisch innerhalb der EU anerkannt.

Einheitliche Ausgestaltung der Pflegeausbildung

Eine weitere Besonderheit der neuen beruflichen Pflegeausbildung besteht in der bundeseinheitlichen Ausgestaltung der Ausbildung. Erstmals werden Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht sowie Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung auf Bundesebene entwickelt. Verantwortlich für die Erarbeitung ist eine eigens hierfür einberufene Fachkommission. Die Rahmenpläne haben empfehlende Wirkung und stellen damit eine wichtige Grundlage für eine möglichst einheitliche Umsetzung der Ausbildung dar, ohne in die Durchführungszuständigkeit der Länder einzugreifen.

Pflege studieren

Neben der beruflichen Pflegeausbildung gibt es auch die Möglichkeit, den Berufsabschluss durch ein Studium zu erwerben. Erstmals ist dies außerhalb von Modellvorhaben möglich. Das Studium dauert mindestens drei Jahre und ist ausschließlich generalistisch ausgelegt. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten die Berufsurkunde als „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ und einen akademischen Abschluss auf Bachelor-Niveau. Im Vergleich mit der beruflichen Ausbildung wird durch das Studium

ein erweitertes Ausbildungsziel verfolgt. Die studierten Pflegefachpersonen sollen dazu befähigt werden, selbstständig wissenschaftsbasierte und methodengeleitete Entscheidungen für die Pflege von Menschen aller Altersgruppen zu treffen sowie hochkomplexe Pflegeprozesse zu steuern und zu gestalten. Voraussetzung für die Aufnahme eines Pflegestudiums ist entweder eine Hochschulzugangsberechtigung oder eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann.

Neue Zuständigkeiten für das BIBB

Auch für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entstehen im Zuge der Pflegeberufereform neue Aufgaben und Zuständigkeiten. Unter anderem unterstützt das BIBB die Umsetzung der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen durch Informations- und Beratungsangebote. Weiterhin begleitet eine Geschäftsstelle im BIBB die Fachkommission bei ihrer Arbeit.

INFO +

Weitere Informationen zur Pflegeberufereform und zu den Aufgaben und Unterstützungsmaterialien des BIBBs sind abzurufen unter

www.bibb.de/pflegeberufe

Lernen in der EU, pflegen in Deutschland

Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen von Pflegefachkräften



Dr. Jessica Erbe

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 3.3 „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ im BIBB, Teamleiterin Anerkennungsmonitoring

© BIBB

[S] eit 2012 bieten das **Anerkennungsgesetz des Bundes** und das **damit eingeführte Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)** einen **allgemeinen Rechtsanspruch auf die Prüfung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Qualifikationen für die rund 600 Berufe des Bundes**.

Die Möglichkeiten, die bereits durch die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG und ihre Novelle 2013/55/EU für EU-Bürgerinnen und -Bürger mit Abschlüssen aus EU-Mitgliedstaaten bestanden, wurden damit grundsätzlich auch auf Drittstaatsangehörige ausgeweitet. Da für die EU-Angehörigen jedoch das noch weitergehende System der automatischen Anerkennung bei einer Reihe wichtiger Berufe gilt, erhalten sie deutlich einfacher eine Anerkennung und Berufszulassung in Deutschland als andernorts Ausgebildete. Die Abläufe und praktischen Herausforderungen der Verfahren sind bereits dokumentiert (s. bspw. die Berichte zum Anerkennungsgesetz des Bundesministeriums für Bildung und For-

schung oder das **BIBB-Anerkennungsmonitoring**, www.bibb.de/de/1350.php).

Großes Interesse, den eigenen Beruf in Deutschland auszuüben

In den sechs Jahren von 2012 bis 2017 gab es 111.501 Anträge auf Anerkennung. Mit 52.701 entfällt nahezu die Hälfte (47 Prozent) auf Ausbildungen, die in der EU absolviert wurden. Das Gros der zur Prüfung vorgelegten EU-Ausbildungen sind Gesundheitsberufe – hier ist die Anerkennung Pflicht: Ihr Anteil an allen Berufen beträgt 78 Prozent. Darunter fallen neben den hier näher betrachteten drei Pflegefachberufen (Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (GKP), Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in sowie Altenpfleger/-in) noch weitere Gesundheitsfachberufe (wie Hebamme/Entbindungspfleger, Physiotherapeut/-in u.a.) und akademische Heilberufe (wie Arzt/Ärztin (Approbation), Zahnarzt/Zahnärztin, Apotheker/-in u.a.). Die Anträge zu landesrechtlich geregelten Berufen wie die verschiedenen Facharztberufe oder Pflegehelferberufe (z.B. Altenpflegehelfer/-in) fallen unter eine separate Statistik und sind hier nicht berücksichtigt. Wer nicht schon in Deutschland lebt, kann den Antrag bereits vom ausländischen Wohnort aus an die zuständige Stelle in Deutschland schicken. In bestimmten Berufen soll der Europäische Berufsausweis das Verfahren noch beschleunigen und so die Mobilität in der EU erhöhen.

Nahezu jeder dritte EU-Antrag kommt aus der Pflege

Allein die drei Pflegefachberufe machen 31 Prozent aller EU-Anträge aus, nahezu sämtlich Gesundheits- und Krankenpflege (30,1 Prozent) und nur 0,6 Prozent Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie 0,5 Prozent Altenpflege (vgl. Abbildung). An-

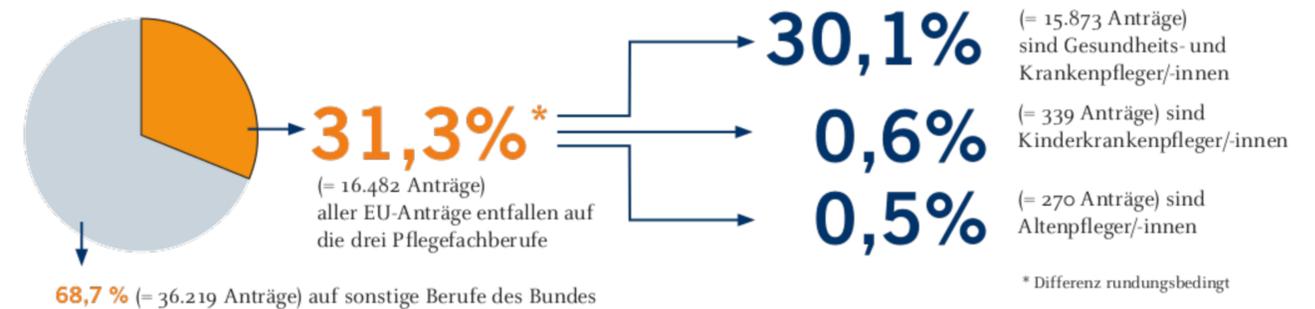
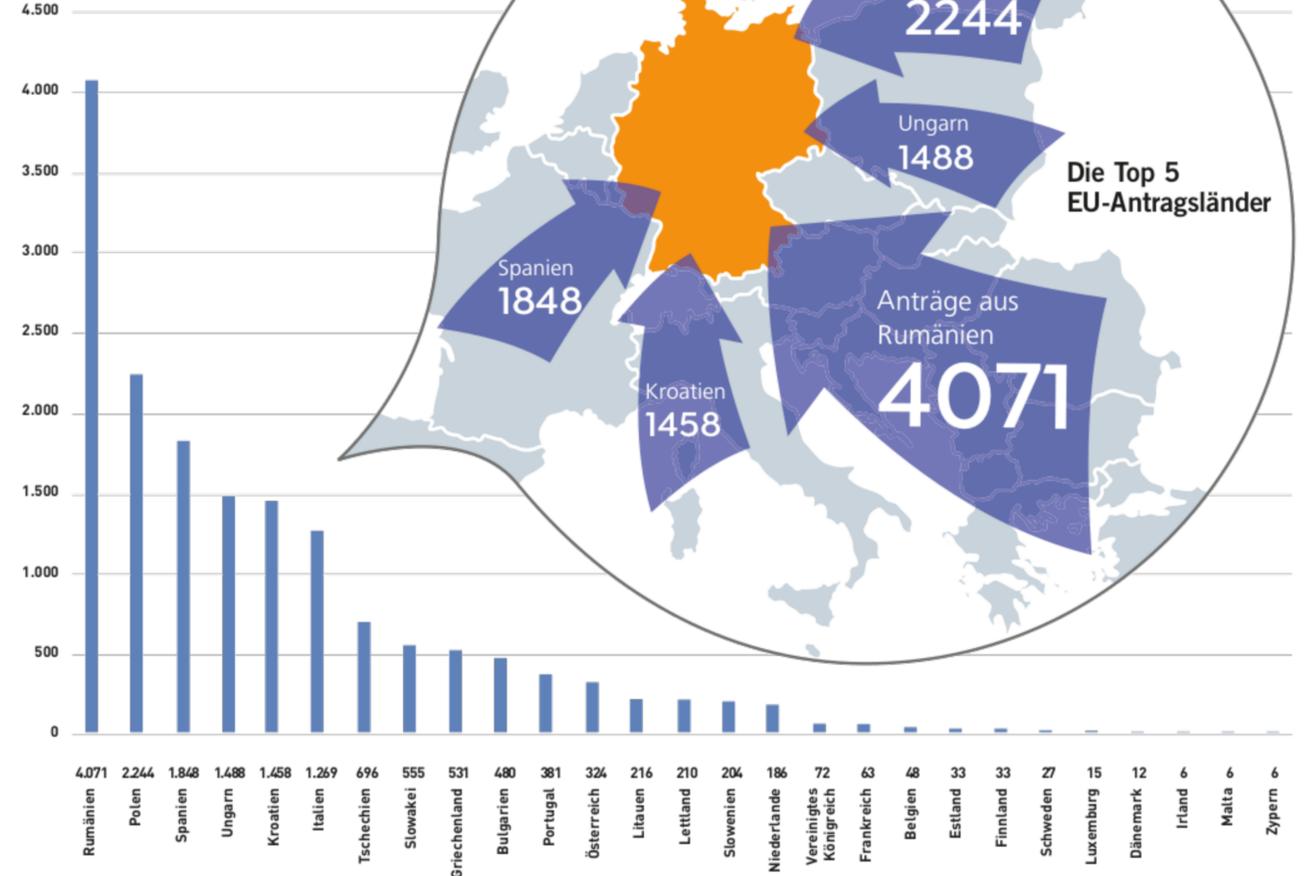
gesichts des bereits bestehenden und sich noch verschärfenden Fachkräftemangels in der Altenpflege ein offensichtliches Missverhältnis. Während alle Staaten der EU über Krankenpflegeausbildungen verfügen, und diese in der Regel unter die automatische Anerkennung fallen, wird die Altenpflege nur in wenigen Staaten als eigenständiges Berufsprofil ausgebildet. Das erschwert – neben anderen Faktoren – die Anschlussfähigkeit ausländischer Ausbildungen an den deutschen Altenpflegeberuf. Allerdings unternimmt Deutschland gerade eine Reform dieses Zuschnitts durch Zusammenlegung der drei Pflegeausbildungen (s. S. 9).

Bei den GKP sind die Erfolgsaussichten eines EU-Antrags aufgrund der automatischen Anerkennung sehr hoch: 2017 endeten von den 2.631 beschiedenen Verfahren 88 Prozent mit der vollen Gleichwertigkeit und bei weiteren 10 Prozent wurde diese an die Absolvierung von Ausgleichsmaßnahmen geknüpft, die bis Jahresende noch nicht abgeschlossen waren („Auflage“). Nur in zwei Prozent der beschiedenen Fälle blieben die Anträge erfolglos. Bei den beiden anderen Berufen gibt es keine automatische Anerkennung. Beim Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sind die Auflagen etwas häufiger und beim Altenpfleger gibt es wesentlich häufiger Auflagen und Ablehnungen als beim GKP.

In welchen EU-Staaten haben die Pflegefachkräfte gelernt?

In den sechs Jahren von 2012 bis 2017 meldeten die für die Anerkennung bei den drei Pflegefachberufen in Deutschland zuständigen Stellen insgesamt 16.482 Anträge von in der EU Ausgebildeten. Bei GKP ist die Zahl seit 2016 rückläufig. Daneben gab es etwa ebenso viele Anträge zu Pflegefachberufen von in Drittstaaten Ausgebildeten (16.629, darunter GKP: 15.954). Seit 2012 ist nicht

Anträge auf Anerkennung zu den drei Pflegefachberufen für Ausbildungen aus EU-Staaten (2012-2017)



nur die Zahl der Anträge aus Drittstaaten gestiegen, sondern auch ihr Anteil an allen Anträgen zu Pflegefachberufen (von 30,6 Prozent 2012 auf 68,6 Prozent 2017). Die Abbildung zeigt, aus welchen EU-Mitgliedstaaten wie viele Ausbildungen stammen, für die Pflegefachkräfte von 2012 bis 2017 eine Anerkennung in Deutschland beantragt haben. Mit Rumänien, Polen und Ungarn liegen osteuropäische Staaten an der Spitze,

doch auch mit Abschlüssen aus südeuropäischen Staaten wie Spanien, Kroatien und Italien wird die Freizügigkeit genutzt.

Datenbasis: Der Beitrag beruht auf der amtlichen Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen mit Verweis auf § 17. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Prozentuale Anteile wurden auf Basis der Echwerte berechnet. Für das Berichtsjahr 2012 wurden die für die Anerkennung zuständigen Stellen in einigen Fällen erst im Laufe des Berichtsjahres bestimmt

und mussten ihre Berichtssysteme neu aufbauen. Daher sind die Meldungen möglicherweise nicht in allen Fällen vollumfänglich und termingerecht erfolgt. Für das Berichtsjahr 2013 erfolgte die Meldung einiger Berichtsstellen unvollständig und fehlerhaft. Für Bremen liegen keine Daten für das Jahr 2015 vor. Daher wurden für dieses Bundesland die Angaben von 2014 übernommen. Für die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein liegt für das Berichtsjahr 2016 eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten.

Über die Arbeit der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe

Qualitativ hochwertige Begutachtung ausländischer Qualifikationen



© Nina Strehl/unsplash.com



© Privat

Carola Dörfler

ist Juristin und leitet seit dem 1. Dezember 2018 die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe. Sie war bereits in ihrer vorherigen Funktion bei der Senatsverwaltung für Gesundheit in Berlin maßgeblich an der Konzeption der Gutachtenstelle beteiligt.

Frau Dörfler, Sie leiten die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG) im Sekre-

tariat der Kultusministerkonferenz, die zum September 2016 operativ tätig wurde. Die Gutachtenstelle hat eine wichtige Funktion, wenn es um die Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen geht. Was genau ist ihr Auftrag?

Dörfler: Die GfG wurde zum 01.01.2016 mit dem Ziel errichtet, den für die Anerkennung von Gesundheitsberufen zuständigen Stellen der Länder eine zentrale Gutachtenstelle zur Bewertung ausländischer Qualifikationen aus dem Gesundheitsbereich zur Seite zu stellen. Hintergrund war die Tatsache, dass seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zum 01.04.2012 die Zahl der Anerkennungsverfahren besonders im Bereich der akademischen und nichtakademischen Gesundheitsberufe stark angestiegen ist und die Anerkennungsbehörden dem Auftrag einer zuverlässigen individuellen

Bewertung der ausländischen Abschlüsse nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand nachkommen konnten. Durch den steigenden Fachkräftebedarf und die Strategien der Bundesregierung zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte hat sich diese Situation weiter verschärft.

Warum ist gerade für Gesundheitsberufe eine zentrale Gutachtenstelle so wichtig?

Dörfler: Für jede ausländische Fachkraft ist das Anerkennungsverfahren eine zentrale Frage der beruflichen Integration. Im Bereich der reglementierten Berufe, also der Berufe, bei denen – wie bei den Gesundheitsberufen – Ausbildungsinhalte und Berufszugang gesetzlich geregelt sind, gilt dies ganz besonders, da die Berufsausübung in der Regel nur möglich ist, wenn die Anerkennung der beruflichen Qualifikation erfolgt ist. Im Gesundheitsbereich ist eine genaue und qualitativ hochwertige Begut-

achtung der ausländischen Qualifikationen aus Gründen des Patientenschutzes unbedingt erforderlich.

Die Gutachtenstelle beschäftigt sich sowohl mit akademischen als auch mit beruflichen Abschlüssen. Wie viele Anfragen haben Sie seit 2016 bearbeitet und um welche Art von Prüfung geht es dabei primär?

Dörfler: Der ganz überwiegende Teil der Aufträge bezieht sich auf akademische Gesundheitsberufe, insbesondere ärztliche Qualifikationen. Von 1.951 Aufträgen bislang bezogen sich 262 mit Stand vom Mai 2019 auf Gesundheitsfachberufe, hier ist der angestrebte Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit 118 Aufträgen führend. Auf ärztliche Qualifikationen bezogen sich zum Vergleich 1.162 Anträge.

Sehen Sie eine wachsende Nachfrage? Wie sind die einzelnen Berufe vertreten?

Dörfler: Die Nachfrage nach den Produkten der GfG steigt in allen Berufen. Ein Rückgang der Auftragsentwicklung ist mit Blick auf die Anerkennungsstatistik des Bundes auch nicht zu erwarten, denn die Gesamtzahl der Anerkennungsanträge (24.987) hat in 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 8,5 Prozent zugenommen. Dabei entfiel der überwiegende Teil der Neuanträge – 75,8 Prozent – erneut auf den Bereich der bundesrechtlich geregelten Gesundheitsberufe, allen voran Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (8.835) sowie Arzt/Ärztin (6.141). Die Differenzierung in die verschiedenen Pflegeberufe ist im Ausland nicht so ausgeprägt wie in Deutschland. So gibt es den Beruf Altenpfleger/-in in vielen Staaten nicht, weil die alten Menschen dort traditionell in der Familie gepflegt werden oder aber in Einrichtungen von Krankenpflegerinnen und -pflegern betreut werden. Entsprechend niedrig ist bislang bei uns die Nachfrage nach Bewertungen von Altenpflegeausbildungen und dies, obwohl der Bedarf an Altenpflegekräften in Deutschland in den letzten Jahren stark angestiegen ist.

Vielleicht können Sie uns Ihre Arbeit an ein oder zwei Beispielen verdeutlichen. Viele der ausländischen Fachkräfte im Gesundheitswesen kommen aus dem Osten oder Südosten Europas. Wie sieht dort die Ausbildung aus?

Dörfler: Erster Schritt der Prüfung ist immer die Feststellung der Referenzqualifikation, also die Prüfung der Frage, ob die ausländische Qualifikation hinsichtlich ihrer beruflichen Berechtigungen überhaupt einer deutschen Pflegeausbildung entspricht. Erst wenn dies bejaht werden kann, wird die Gleichwertigkeit der Ausbildung geprüft. Zu unserer Arbeit gehört auch die Überprüfung der Echtheit von Dokumenten.

Interessant waren in der letzten Zeit zwei Aufträge zu chinesischen Altenpflegeausbildungen. Diese Ausbildung ist in China noch nicht lange etabliert. Für uns neu war die Möglichkeit eines Aufstiegs in der Qualifikationsstufe allein durch Berufserfahrung, also ohne weitere schulische oder akademische Qualifizierung oder Weiterbildung. Pflegeausbildungen, gemeint sind hier Krankenpflegeausbildungen, aus dem Süden und Osten Europas – außerhalb der EU, z.B. Serbien, Bosnien-Herzegowina – finden regelmäßig an beruflichen Fachschulen, verbunden mit allgemeinbildenden Inhalten, statt und dauern vier Jahre, denen sich ein halbjähriges berufsbezogenes Praktikum anschließt. Daneben gibt es auch akademische Ausbildungen (drei- oder vierjährig).

Ergeben sich mitunter Schwierigkeiten bei der Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen Qualifikationen? Sehen Sie einen Trend zur Akademisierung und wo besonders?

Dörfler: Wir gehen bei der Begutachtung sehr systematisch vor und legen einheitliche, mit den Gesundheitsressorts der Länder abgestimmte Bewertungsgrundlagen, die sich an den rechtlichen Vorgaben der deutschen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen orientieren, an. Problematisch kann sein, dass bei fachschulischen Ausbildungen häufig keine aussagekräftigen Curricula existieren. Aber auch hier ist durch Recherchearbeit und Erfahrungswissen in der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) in der Regel eine Bewertung möglich. Innerhalb der EU gibt es im Bereich der Gesundheitsfachberufe eine Tendenz zur Akademisierung, die ja allmählich auch auf Deutschland übergreift, wie sich an dem Entwurf des neuen Hebammengesetzes oder der akademischen Ausbildung im Rahmen des neuen Pflegeberufereformgesetzes zeigt.

Eine belastbare Aussage zu Trends bezüglich einer Akademisierung in Drittstaaten kann ich leider nicht abgeben, dafür müsste umfassend recherchiert werden. Häufig findet man beide Systeme nebeneinander.

Frau Dörfler, wir würden uns freuen, wenn Sie eine Prognose wagen. Was kommt auf die Gutachtenstelle in den nächsten Jahren zu?

Dörfler: Deutschland ist im Gesundheitsbereich zunehmend auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. In der Pflege fehlen aktuell rund 30.000 Fachkräfte. Diese Situation wird sich in Zukunft zuspitzen. Dem wird durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) der Bundesregierung Rechnung getragen. Ein Aspekt der KAP ist die gezielte Anwerbung ausländischer Pflegekräfte. In diesem Kontext wird die Gutachtenstelle mit ihrer Expertise eine wichtige Rolle spielen, sei es durch die Unterstützung der Behörden in konkreten Anerkennungsverfahren als auch durch das Bereitstellen von Länderinformationen in der Datenbank der ZAB (anabin) im Rahmen der KAP. Aber einen Fachkräftemangel gibt es natürlich nicht nur in der Pflege, sondern auch im Bereich der anderen Gesundheitsberufe; die Bewertung ausländischer Qualifikationen wird auch dort an Bedeutung gewinnen.

Die Fragen stellte Sigrid Dreissus-Meurer.

INFO +

Gutachtenstelle für akademische Heilberufe und Gesundheitsfachberufe (GfG)

Die Gutachtenstelle ist bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) der Kultusministerkonferenz (KMK) angesiedelt und hat rund 20 Mitarbeiter/-innen. Grundlage ihrer Arbeit ist eine Verwaltungsvereinbarung der Bundesländer beruhend auf dem Berliner KMK-Sekretariatsgesetz. Ihre Aufgabe ist es, die Anerkennungsstellen der Länder zu unterstützen und zu entlasten sowie für eine Vereinheitlichung des Vollzugs der Anerkennungs-gesetze zu sorgen. www.kmk.org/zab

KI und Robotisierung im Gesundheitswesen

Strategische Partnerschaft „NursingAI“ entwickelt Assessment-Instrument



© Projektfoto

Am Beitrag haben mitgewirkt: Martina Hasseler, Gábor Kismihók, Johanna Mink, Olga Lezhnina, Elisabeth Schmidt, Adrienn Sikett, Ádám Kezslzer, Sofia Pajic, Stefan Mol, Freda Vasse und Miklós Zrinyi.

[[]] In Zeiten sich schnell ändernder Gesundheitssysteme, gewinnen Digitalisierung, E-Health und Robotisierung größere Bedeutung. Aufgrund des Pflegepersonal mangels in Europa und einer gleichzeitig mit der demografischen Entwicklung einhergehenden größeren Nachfrage an pflegerischen und gesundheitlichen Leistungen wird die Relevanz einer bedarfsdeckenden Versorgung immer größer. Diese Tatsache sowie die zunehmende Technisierung und Robotisierung in Gesundheit und Pflege wird zu disruptiven Veränderungen in der Pflegepraxis führen.

Darüber hinaus zeigen Forschungsergebnisse, dass eine sichere Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in den Gesundheits- und Pflegeprofessionen noch nicht umfassend vorhanden ist. Vor diesem Hintergrund intendiert das Erasmus+-Projekt „NursingAI“ die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten für Pflegeberufe in der Anwendung und Integration neuer Technologien wie beispielsweise Künstliche Intelligenz (KI bzw. AI), Robotik und IKT zu analysieren und ein entsprechendes Instrument zur Einschätzung der technikbasierten Kompetenzen zu entwickeln sowie dieses auf Gütekriterien und Anwendbarkeit zu testen.

Literaturrecherche zum Einstieg

Für die Entwicklung eines Assessmentinstrumentes zur Einschätzung digitaler Kompetenzen von Pflegefachpersonen wurde im Rahmen dieses Projektes eine umfassende narrative Literaturrecherche durchgeführt.

Als suchleitende Fragen wurden zugrunde gelegt:

- Wie werden künstliche Intelligenz und Robotik die Pflegepraxis verändern? Was wird sich verändern?
- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen werden zukünftig in der professionellen Pflege benötigt, damit Robotik und AI angemessen genutzt und angewendet werden können?
- Wie kann Robotik darin unterstützend sein, die Bedarfe und Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten zu decken?

Die Literaturrecherche fokussierte insbesondere darauf, Hinweise auf messbare Fähigkeiten und Kompetenzen sowie existierender Rahmenkonzepte für Digitalisierung in der Pflege zu finden. Fazit der Recherche ist, dass bislang in Europa keine nennenswerten Curricula oder Ausbildungskonzepte in der Pflegebildung vorhanden sind, die sich der Digitalisierung und Entwicklung entsprechender Kompetenzen und Fähigkeiten widmen. Aus einigen Publikationen geht eine deutliche Kritik des Gesundheits- und Pflegefachpersonals hervor, hinsichtlich der mangelnden Vorbereitung bei der Einführung neuer IKT oder anderer Technologien. Pflegefachpersonen erwerben IKT-Anwenderkenntnisse in der Regel während der normalen beruflichen Tätigkeit *on the job*. Vor diesem Hintergrund betrachten sie nicht selten diese Technologien als eine Störung, die viel Zeit in Anspruch nimmt, weil sie die möglichen Vorteile einfach nicht erkennen. Die meisten Veröffentlichungen zu Digitalisierung in der Pflege thematisieren den Bedarf und Nutzen der Informations- und Kommunikationstechnologien in Gesundheit und Pflege. Einzig die TIGER Initiative (2015) betont den Qualifikationsbedarf des Pflegepersonals und nennt konkret die Relevanz von drei Basiskompetenzen für Pflegende, die über eine grundständige Ba-

achelor-Qualifikation in der Informatik erworben werden sollten. Diese sind:

- Grundlegende Computerkenntnisse
 - Grundlegende Informatikkenntnisse
 - Grundlegende IT-Managementkenntnisse
- Ebenso identifizierten Nagle et al. (2017) die folgenden sechs neuen Kompetenzen im Zusammenhang mit der zukünftigen Rolle von Pflege in der Informatik:
- Wissensinnovation und -generierung
 - Überwachung des Einsatzes neuer Technologien
 - Wertermittlung und Qualitätsbewertung
 - Veränderungsmanagement
 - Kommunikation und Dokumentation
 - Datenanalyse

Alle kurz beschriebenen Rahmenbereiche konzentrieren sich auf den Einsatz von IKT-Systemen, insbesondere für Dokumentation, Kommunikation, Datenanalyse und Wissensgenerierung als Grundlage für die evidenzbasierte Praxis. Dennoch fehlt es an einer Formulierung von Kompetenzen für den Einsatz anderer Technologien wie Robotik, künstlicher Intelligenz, Cyborgs, unterstützende Systeme (Exoskelette) u.w.m. in der patientennahen Versorgung. Das Paradigma der Pflege und Betreuung ändert sich durch den Einsatz von Roboter- und Unterstützungstechnologie in einer besonderen Weise. Die soziale Interaktion wird in hohem Maße evolviert. Die Anlässe für Mensch-Technik-Interaktion werden sich erhöhen. An professionell Pflegenden ist die Erwartung verknüpft, dass sie die neuen Technologien nicht nur akzeptieren, sondern auch effektiv mit ihnen arbeiten und diese sinnvoll in die praktische pflegerische Versorgung integrieren.

Um diese fachspezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, ist es für die Pflegekräfte unerlässlich, mit den neuen Technologien sinnvoll und im Sinne einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung arbeiten zu können. Diese Fähigkeit wird u.a. auf der Grundlage psychologischer Rahmenbedingungen beschrieben, die über verschiedene Kontexte hinweg generalisierbar sind. Die „Unified Theory of Acceptance and Use of Technology“ (UTAUT) ist ein Rahmengerüst, das psychologische Aspekte der Mensch-Technik-Interaktion erklärt (Venkatesh, Morris, Davis & Davis,

2003). Es verbindet die Verhaltensabsicht, eine neue Technologie einzusetzen, unter Integration von Faktoren wie Leistungserwartung, Aufwandsersparnis und sozialer Einfluss. Demnach bestimmen sowohl die Verhaltensabsicht als auch der organisatorische Kontext über den tatsächlichen Einsatz von Technologie.

Assessment-Instrument entwickelt

Vor dem Hintergrund mangelnder Erkenntnisse zu bestehenden Curricula sowie Kompetenzen und Fähigkeiten zu Digitalisierung in der Pflege wird ein Assessment-Instrument auf der Grundlage des UTAUT entwickelt und in allen drei am Projekt beteiligten Ländern erprobt (s. Abb. unten). Des Weiteren werden auf Theaterpädagogik basierende Trainingsinterventionen für die Erprobung digitaler und E-Health-Kompetenzen entwickelt. Diese Kombination erscheint grundlegend, da

- Pflegefachpersonen in der Lage sein sollten, mit neuen digitalen Technologien zu arbeiten, um die Qualität der Gesundheitsversorgung zu verbessern.
- Gleichzeitig das gegenwärtige Qualifizierungsangebot für Pflegefachpersonen in Europa, um diese auf Robotisierung und E-Health vorzubereiten, relativ gering ist.
- Eine signifikante Größe von „digital native“ Pflegefachpersonen in fünf bis zehn Jahren in Europa für eine sinnhafte Anwendung der neuen Technologien in Gesundheit und Pflege erforderlich ist

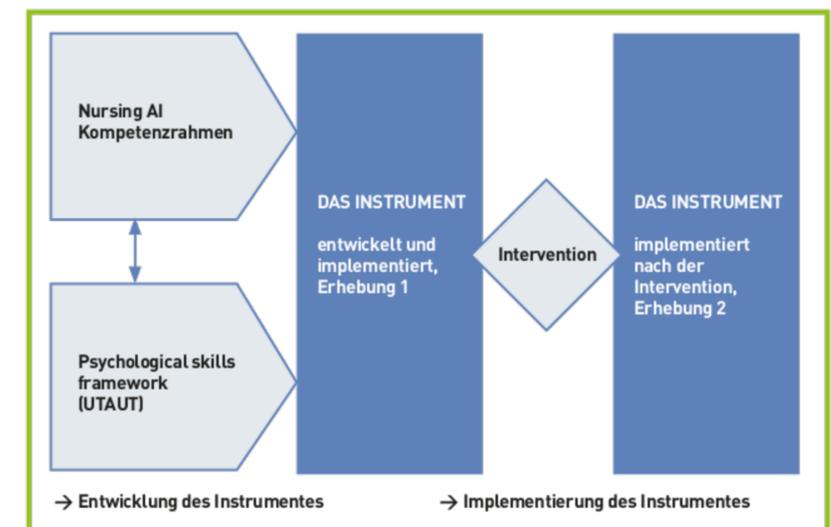
und diese Personen die Technologien auch verstehen und anwenden können.

Der Einsatz von Theaterpädagogik begleitet den Prozess und ermöglicht den teilnehmenden Personen sich kreativ und offen mit den Fragen der Auswirkungen von Digitalisierung und Robotisierung auf die Pflegepraxis und Pflegearrangements auseinanderzusetzen. Durch die Anwendung von Learning Analytics-Methoden werden systematische Rückmeldungen sowohl für die theoretische Grundlage des Projektes wie auch für die theaterpädagogisch basierten Lernaktivitäten sowie für das entwickelte Assessment-Instrument eingeholt, so dass diese modifiziert und angepasst werden können.

Literatur: Nagle, L. M., Sermeus, W., & Junger, A. (2017). Evolving Role of the Nursing Informatics Specialist. *Studies in Health Technology & Informatics*, 232, 212-221. doi: 10.3233/978-1-61499-738-2-212
TIGER Initiative. (2015). *Informatics Competencies for Every Practicing Nurse: Recommendations from the TIGER Collaborative*. Chicago: HIMSS.
Venkatesh, Morris, Davis & Davis. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*, 27(3), 425. <https://doi.org/10.2307/30036540>

<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplu-project-details/#project/2018-1-DE02-KA202-005101>

Entwicklung und Implementierung des NursingAI Messinstrumentes





Ein Schlüssel zu mehr Teilhabe –
Stadtführungen für Gehörlose in
Gebärdensprache

© Kristi Blokhin/Shutterstock.com

Gemeinsam raus aus der gesellschaftlichen Nische

Eine Strategische Partnerschaft will die Bedeutung der Erwachsenenbildung in Gebärdensprache stärken



© NA beim BIBB/Manfred Kasper

Das "e" des gebärdensprachlichen Fingeralphabets wurde als Solidaritätszeichen ausgewählt, um in der Gehörlosen-Community Bewusstsein für Europa zu schaffen.

[D]ie Strategische Partnerschaft „Aufbau und Vernetzung von Stadtführungen in Gebärdensprache“ soll Gehörlosen die Teilhabe an kulturellen Angeboten ermöglichen, von denen sie oftmals ausgeschlossen sind. In dem 2017 gestarteten Projekt arbeiten Institutionen aus Deutschland, Österreich und Italien zusammen, um innovative Entwicklungen in der Erwachsenenbildung voranzubringen und Praxiserfahrungen auszutauschen.

Immer noch sind gehörlose Menschen europaweit in ihrer schulischen und beruflichen Bildung benachteiligt und von gängigen Informationsquellen abgeschnitten. Besonders gravierend ist die Situation in der Erwachsenenbildung, denn hier gibt es laut Rudi Sailer, Vorsitzender des Netzwerkes der Gehörlosen-Stadtverbände Deutschland e.V. und Initiator des Projekts, Nachholbedarf. Unzureichend sei die Situation vor allem, wenn es um Gehörlose als Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Bildungs- und Qualifizierungsangeboten gehe.

Die Strategische Partnerschaft kann hier Abhilfe schaffen und als Schlüssel zu mehr Teilhabe fungieren. Dazu leistet die

Vernetzung der Initiativen für Gehörlosen-Stadtführerinnen und -stadtführer im deutschsprachigen Alpenraum sowie der Wissensaustausch im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe einen wichtigen Beitrag. Sie unterstützen Kursleitungen darin, auf qualifizierter Grundlage vor Ort zu agieren und ein großflächiges Angebot an Stadtführungen in Gebärdensprache bereitzuhalten.

Unterschiedliche Ausgangsbedingungen

Doch nicht nur die Gebärdensprache selbst, sondern auch die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen sind von Land zu Land unterschiedlich. Während die Qualifizierung der gehörlosen Stadtführer/-innen sowie die Vernetzung der Aktiven in Deutschland recht weit entwickelt sind, stellt in Österreich insbesondere die Ausbildung der Stadtführer eine Herausforderung dar. Derweil gab es im italienischen Südtirol bis vor einigen Jahren keine eigene Gehörlosenschule, so dass der Unterricht in Mils nahe Innsbruck erfolgen musste. Das hat bei den älteren Gehörlosen dafür gesorgt, dass sie „deutsch“ gebärdensprachlich sozialisiert wurden. Auch daher ist die Kommunikation in den deutschsprachigen

Alpenraum hier intensiver als nach Restitien. Lukas Huber, Leiter des Gehörlosenverbandes Niederösterreich, ist überzeugt, dass alle Beteiligten vom Wissensaustausch profitieren. Er unterstreicht: „Die Partnerschaft gibt uns neue Ideen für unsere Arbeit, zum Beispiel bei der Bewältigung konkreter Hindernisse und in der politischen Lobbyarbeit. Indem wir lernen, wie die Dinge andersorts gelöst werden, können wir eigene Strategien ableiten und Strukturen schaffen.“

Realisiert wird das Projekt über acht transnationale Treffen, die die Spezifika der jeweiligen Gastgeberländer berücksichtigen und in Bezug zum Gesamtprojekt setzen. Dessen Grundidee einer länderübergreifenden Wissensallianz soll über die Stadtführungen hinaus perspektivisch den gesamten kulturellen, gesellschaftlichen, beruflichen und persönlichen Sektor betrachten; auch den geografischen Radius würde Rudi Sailer gerne erweitern: „Unsere Zukunftsvision ist ein Netzwerk, das auch Polen, Tschechien, die Slowakei oder Belgien einbezieht. Aktuell hinken wir in Mitteleuropa – verglichen mit den Ländern Skandinaviens – ein ganzes Stück hinterher.“

Erreichbar sind die gesetzten Ziele über das Empowerment der Akteurinnen und Akteure sowie die Verankerung der gesellschaftlichen Teilhabe. Zugleich jedoch sind die Bildungschancen für Gehörlose in der Erwachsenenbildung von politischen Rahmenbedingungen wie der gesetzlichen Verankerung der Sprache abhängig. Hier strebt das Netzwerk eine Anerkennung der Gebärdensprache als vollwertige Fremdsprache an. Gebe es im Hochschulbereich und in der Berufsbildung mittlerweile mehr Zugangsmöglichkeiten als noch vor einigen Jahren, so wolle man auch in der Erwachsenenbildung „raus aus der gesellschaftlichen Nische“, betont Rudi Sailer abschließend.

Text: Manfred Kasper

Europäische Pflegeprojekte nehmen Fahrt auf

Neue Kompetenzen in der Pflege durch Erasmus+-Projekte in der Berufsbildung



© Dragana Gordic/Shutterstock.com



© NA beim BIBB

Dr. Torsten Dunkel

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Team Innovation und Kooperation in der Berufsbildung, Europas

[D]ie Pflege steht vor zentralen Herausforderungen: Aufgrund des durch den demografischen Wandel induzierten Fachkräftebedarfs und damit verbundenen Anerkennungsfragen sowie zunehmender Technisierung gekoppelt mit hohem ökonomischen Druck lassen

sich steigende Anforderungen an Gesundheits- und Pflegeberufe beobachten. Jedoch müssen auch die Fort- und Weiterbildungsangebote weiterentwickelt werden, um diesen Anforderungen nachzukommen, denn neue Kompetenzen und Qualifikationsmixe werden benötigt.

Gesundheit und Pflege sind keine explizite Priorität im Programm Erasmus+. Dennoch befassen sich aufgrund der wachsenden Bedeutung des Themas eine Reihe von transnationalen Kooperationen, sogenannte Strategische Partnerschaften, unter deutscher Koordinierung aus verschiedenen Blickwinkeln damit.

Anerkennung und Attraktivität

Strategische Partnerschaften in der Berufsbildung beschäftigten sich u.a. damit, wie Anerkennungsprozesse von Kompetenzen über Grenzen hinweg unterstützt werden können. Dies geschieht mittels der Entwicklung einer Kompetenzmatrix für die Gesundheits- und Krankenpflege sowie Altenpflege, die länderübergreifend berufs-

relevante Kompetenzen entwicklungs- und lernergebnisorientiert abbildet und damit als Instrument zur Erhöhung von Transparenz und Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Abschlüssen im Rahmen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität fungiert (→HCEU, s. S. 26; →EUcareNET). Weitere Projekte haben zum Ziel, die Attraktivität und Transparenz des Ergotherapeutenberufs (EUPRAC) zu erhöhen oder den Austausch über Anforderungen des modernen Arbeitsmarkts an die Pflegeausbildung wie die generalistische Grundausbildung (MAPAP) zu fördern.

Interprofessionelles Lernen

Interprofessionelles Lernen und die Verbesserung der Kommunikationsprozesse am Arbeitsplatz zwischen Pflegekräften und Lernenden auf mittlerer und höherer Qualifikationsebene ist ein wichtiges Thema in Pflegeeinrichtungen (→eCoCONNECT, s. S.23). Eine länderübergreifende Qualifizierung von Pflegefachkräften und Laien, die in der Pflege für die Zielgruppen von jungen pflegebedürftigen Menschen eingesetzt sind,

wurde in europäischer Zusammenarbeit entwickelt („Entwicklung, Adaption, Transfer und Verbreitung von modularen Bildungsangeboten für Pflegepersonal in der ambulanten und stationären Pflege von jungen pflegebedürftigen Menschen“, →Junge Pflege). Ein modulares Fort- und Weiterbildungskonzept erweitert um den Aspekt der psychosozialen Pflege auf Hochschulniveau wurde hierzu erarbeitet. Dieses besteht aus 16 Modulen speziell für Pflegekräfte, die an Hochschulen, Altenpflegeschoolen und in der innerbetrieblichen Fortbildung erprobt, evaluiert und umgesetzt wurden. Schließlich wurden praktische Trainingstools entwickelt, um aus Erfahrungen und dem Wissen von Fachkräften zu lernen, die die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit bei Kindern und Jugendlichen (ICF-CY) von der WHO zu Planungs-, Dokumentations- und Assessmentprozessen bereits anwenden (→ICF-CY-MedUse).

Digitalisierung

Hierunter fallen die Entwicklung von technologiegestützten Lern- und Beratungstools, wie beispielsweise sogenannte „Serious Games“ für die Pflegeausbildung, die u.a. Brücken zwischen tatsächlichen Pflegeaufgaben, Wissensdomänen und Ausbildungsplänen bilden (→Pro-Nursing) oder die Beratung und therapeutische Interaktion mit Jugendlichen ermöglichen (→Therapy 2.0).

Weiter sind dies Geräte und Vorrichtungen, die Pflegebedürftigen mehr Selbstständigkeit im Kontext *Assisted Living Technologies* ermöglichen. Den vielfältigen neuen Technologien in der Altenhilfe, wie z.B. Sensorsystemen für Zuhause (Smart Home), stehen ältere Menschen, ihre Angehörigen sowie Pflege- und Betreuungskräfte oft noch mit Unsicherheit und Skepsis gegenüber. Abhilfe soll eine E-Learning-Plattform mit verschiedenen Kursen bzw. Modulen für die jeweilige Zielgruppe schaffen. Die Plattform wird Pflege- und Betreuungskräften, Alltagsbegleitern, Servicehelfern oder pflegenden Angehörigen und ehrenamtlich Engagierten Fachwissen zur Verfügung stellen, um ethische, soziale und rechtliche Aspekte neuer Technologien einzuschätzen und abzuwägen. Sie wird so die Beratungskompetenzen der Pflege- und Betreuungskräfte in Bezug auf neue Technologien fördern (→TechCare). Ein weiteres Projekt

befasst sich mit der Definition von neuen Kompetenzen im Kontext von KI und Robotisierung in der Pflege (NursingAI, s. S.14 f.).

Rettungsdienste und sicherer Krankentransport

Transnationale Kooperationen unterstützen den Erfahrungsaustausch zwischen Rettungsdiensten und das Zusammentragen von Konzepten und Strategien für eine erfolgreiche und effektive Bildungsarbeit im Rettungswesen. Dies soll allen Interessierten die Umsetzung einer handlungsorientierten Ausbildung im Rettungsdienst erleichtern. Langfristig wird eine Homogenisierung der rettungsmedizinischen Ausbildung in der EU angestrebt (→EM.EDU).

Ein anderes Projekt fördert die interkulturelle Kompetenz von Rettungssanitäterinnen und -sanitätern (→BICAS Building Intercultural Competencies for Ambulance Services).

Schließlich wird eine E-Learning-Plattform ein einheitliches Trainingsprotokoll bereitstellen zum sicheren Transport von Patienten mit tropischen Krankheiten (→TROPICSAFE).

Migranten und Geflüchtete

Eine Partnerschaft entwickelt und erprobt eine App für die Selbstbewertung und Qualifizierung im Altenpflegebereich für Migrant(inn)en und Flüchtlinge (→Migrants Care). Weiter verstärken europäische Projekte die Kapazitätsentwicklung für eine bessere Gesundheit Geflüchteter und von Migrantenkindern (EU-VET CARE) und fördern die Kompetenzen von Praktikern und Lehrenden der frühkindlichen Erziehung und Pflege unter interkulturellen Aspekten (→TRAECE).

Europäischer Mehrwert

Diese EU-Projekte zeigen die Bandbreite und Potenziale europäischer Zusammenarbeit im Thema Gesundheit und Pflege auf. Sie stärken die Verbindung von Bildung und Arbeitsmarkt, entwickeln oder transferieren Innovationen und tauschen sich über gute Praxis aus. Es kann daher stimulierend sein, die Erfahrungen europäischer Projekte als Impulsgeber für die nationale Situation verstärkt zu nutzen.

Veranstaltungshinweis:

Das Thema wird im Forum „Der Sektor: Herausforderungen in Gesundheit und Pflege“ im Rahmen der NA-Jahrestagung am 17. September 2019 in Bremen diskutiert:

www.na-bibb.de/service/veranstaltungen



© Onairpy/Shutterstock.com

Literatur

Dunkel, Torsten. Emerging skill needs in healthcare. In: Fathi, M./Khobreh, M./Ansari, F. (Hrsg.) Professional Education and Training through Knowledge, Technology and Innovation. Proceedings of Symposium of Professional Nursing Education and Training. Bonn, 2016, S. 13-23.

URN: →[urn:nbn:de:hbz:467-10572](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:467-10572)

INFO +

Ansprechpartner in der NA beim BIBB zum Thema Gesundheit und Pflege in der Berufsbildung ist Dr. Torsten Dunkel:

dunkel@bibb.de

Die Themen Pflege und Gesundheit sind europaweit von Belang

Eine Bestandsaufnahme von Erasmus+-Projekten in der Erwachsenenbildung



© Adriaicofony/Shutterstock.com



© NA beim BIBB

Simone Kaufhold

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team
Erwachsenenbildung

[M] it welchen Themen haben
sich Projekte der Erwachsenenbildung

(Leitaktion 1 und 2) in Erasmus+ im Bereich Pflege und Gesundheit beschäftigt? Eine Recherche in der Erasmus+ Project Results Platform liefert spannende Einblicke. Eine Auswahl der fast 50 laufenden oder bereits abgeschlossenen Projekte mit Beteiligung von deutschen Erwachsenenbildungseinrichtungen werden nachfolgend vorgestellt:

Wertorientierte Pflege und „informal home care“

Im Bereich der Pflege beschäftigen sich Projekte mit vielfältigen Ansätzen zur Verbesserung der Qualität z.B. im Bereich der arbeitsplatzorientierten Grundbildung im Pflegebereich.

Im Fokus sind dabei auch Menschen mit Migrationshintergrund sowie Geflüchtete in Verbindung mit der Frage, wie dem Pflegebedarf in vielen europäischen Ländern mit der Integration von Geflüchteten begeg-

net werden kann. Welche Sprachkenntnisse sind dabei notwendig? Wie wird in verschiedenen europäischen Ländern mit den Patientinnen und Patienten kommuniziert?

Auch der Vision der wertorientierten Pflege nach niederländischem Vorbild ist ein Projekt nachgegangen: Der Wandel der Rolle der Zivilgesellschaft zu einer „caring community“ bei der Umsetzung international verankerter Rechte älterer Menschen auf ein würdiges und unabhängiges Leben stand dabei im Fokus.

Wie Menschen im Bereich „informal home care“, also bei der Pflege von zu Hause aus, unterstützt werden können, ist die zentrale Fragestellung im Projekt Homecare EU (s. S. 25).

Die Pflege von Menschen mit Behinderungen ist ebenfalls ein Schwerpunkt, z.B. beim Wandel von der Pflege zum betreuten

Wohnen. Dabei wird die Rolle der Unterstützungsdienste neu ausgerichtet, um die Bedürfnisse und Ziele von Menschen mit Behinderungen am besten zu erfüllen und ihnen eine größtmögliche Unabhängigkeit zu ermöglichen. Im Fokus sind dabei auch immer die Lehrenden und das Pflegepersonal. So wurde z.B. in sieben europäischen Ländern ein Trainingskurs für Eltern und Fachpersonal entwickelt, um Sexualerziehung für Menschen mit Behinderungen anzubieten, sich kulturellen, nationalen und institutionellen Rahmenbedingungen bewusst zu sein, aber auch den besonderen Anforderungen der Zielgruppe.

Neben der Ebene der Organisationsentwicklung von Pflegeeinrichtungen für Menschen mit Behinderungen beschäftigen sich Projekte der Erwachsenenbildung auch mit der Verbesserung der Pflege für Menschen mit spezifischen Behinderungen, wie z.B. Menschen mit starken psychischen Beeinträchtigungen. Ebenso hat sich ein Projekt mit der Umsetzung der Praxis der gemeinwesenorientierten Behindertenhilfe in Schweden für erwachsene Menschen mit mentaler Beeinträchtigung in Hinblick u.a. auf Gesundheitsprävention auseinandergesetzt.

Schwerstkranken Menschen

Im Bereich Palliativdienste wurde ein multikultureller Leitfaden erstellt, der die unterschiedlichen Voraussetzungen und die Gestaltung der Hospiz- und Palliativarbeit in fünf europäischen Ländern darstellt. Dabei wird die Situation in Rumänien, Polen, Portugal, Spanien und Deutschland betrachtet: Was sind die beruflichen Anforderungen an Pflegepersonal in den verschiedenen Ländern? Wie funktioniert Fundraising und Sponsoring in den unterschiedlichen Ländern? Wie und wie lange wird in den verschiedenen Ländern getrauert?

Von und mit Europa lernen für Gesundheit und Wohlbefinden

Im Bereich Gesundheitsbildung beschäftigen sich Projekte der Erwachsenenbildung vor allem mit den folgenden Themenbereichen:

- Lebensqualität im Alter steigern
- Krisenintervention
- Gesundheitsbildung für spezifische Zielgruppen

Die Zielgruppen der Projekte in der Gesundheitsbildung spiegeln die Vielfalt der Erwachsenenbildung wider: ob für Roma, Menschen mit Downsyndrom, Männer, Geflüchtete, werdende Eltern – in diesem Rahmen können nur einige Projekte vorgestellt werden.

Für Menschen mit Demenz werden E-Learning-Angebote für körperliche Aktivität ebenso wie kulturelle Angebote auf europäischer Ebene erarbeitet: Hier gilt Deutschland als Vorreiter. Seit 2007 bietet z.B. das Lehbruck Museum in Duisburg Führungen für Menschen mit Demenz an. In einem Projekt mit Einrichtungen aus Italien, Litauen und Irland wurde der Frage nachgegangen, wie Museen die Lebensqualität von Menschen mit Demenz und deren Angehörigen durch kulturelle Bildung verbessern können.

Im Fokus einiger Projekte steht auch die Zielgruppe der älteren drogenabhängigen Menschen. Für sie wurde ein Konzept erstellt, in dem Beispiele guter Versorgungspraxis aus Europa gesammelt wurden.

Erste Hilfe, chinesische Medizin und Empowerment von Patienten

Aber auch Themen, wie Tanzmethoden zur Verbesserung der Gesundheit oder die Frage der Anerkennung von Kompetenzen im Bereich der traditionellen chinesischen Medizin werden in den Projekten der Erwachsenenbildung betrachtet. Das Empowerment von Patientinnen und Patienten, damit diese ihre Krankheiten besser verstehen können, sowie die Verbesserung der ersten Hilfe durch Ehrenamtliche sind weitere wichtige Themen auf europäischer Ebene.

Smart Home für Senioren

Zur Steigerung der Lebensqualität im Alter steht vor allem das Thema Digitalisierung im Mittelpunkt: Zuverlässige Smart-Home-Konzepte für Seniorinnen und Senioren werden entwickelt oder Assistenztechnologien unter die Lupe genommen (s. S. 24). Körperliche Aktivität von älteren Menschen ist ebenfalls ein Schwerpunkt und auch für die Zielgruppe der Menschen über 80 Jahre werden sinnstiftende Lernaktivitäten in verschiedenen europäischen Ländern verglichen.

Wer gut für sich sorgt, kann mit Krisen, Stress und psychischen Belastungen besser umgehen.

Dieser Aussage hat sich ein Projekt im Bereich psychosoziale Basisbildung gewidmet. Hierbei geht es um Resilienz, mentales Training und Coaching und welche Bildungsangebote für die Erwachsenenbildung entwickelt werden können und wie von anderen europäischen Ländern und deren Erfahrungen profitiert werden kann.

Zur Bewältigung von Krisen ist auch die Telefonseelsorge ein wichtiges Element. Hierzu haben sich Partner aus Europa im Bereich Akquise und Auswahl junger Freiwilliger und deren Qualifizierung ausgetauscht.

Es gibt viele Fähigkeiten und Kompetenzen, die einen guten Zuhörer ausmachen und die wichtig für jede Art von Unterhaltung sind. Allerdings ist es schwierig, diese Fähigkeiten zu erlernen und zu trainieren. Wie funktioniert Zuhören in anderen Kulturen? Einrichtungen aus dem Feld der emotionalen Unterstützung und Krisenintervention sowie Forschungseinrichtungen aus vier Ländern haben sich dem Thema angenommen und ein Schulungsprogramm zum emotionalen Wohlbefinden entwickelt.

Alle hier erwähnten Projekte finden Sie mit den Suchbegriffen „healthcare and wellbeing“ auf der Erasmus+ Project Results Platform:

<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects>

INFO +

Ansprechpartnerin für das Thema Pflege und aktives Altern in der Erwachsenenbildung ist Simone Kaufhold:

kaufhold@bibb.de

Good Practice: Auslandsaufenthalte fördern Attraktivität und Selbstbewusstsein der Pflege

Das Städtische Klinikum in Karlsruhe berichtet über vielfachen Nutzen



Auslandsaufenthalte von angehenden Pflegekräften erhöhen die Attraktivität des Ausbildungsangebots, stärken das Selbstbewusstsein der Pflege und ermöglichen Lernprozesse, die „zu Hause“ so nicht möglich sind. Das Städtische Klinikum in Karlsruhe nutzt das Programm Erasmus+ seit 2017.

Die Schule für Pflegeberufe des Städtischen Klinikums in Karlsruhe beschreibt die positive Wirkung von Auslandsaufenthalten von angehenden Pflegekräften aus drei unterschiedlichen Blickwinkeln. Das Klinikum nutzt Erasmus+ zur Qualifizierung des Personals, für die Professionalisierung der Pflege und natürlich auch für die individuelle Förderung angehender Pflegekräfte. Aus der Perspektive der Personalentwicklung sind Auslandsaufenthalte eine gute Möglichkeit, die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken. Die kulturelle Vielfalt der Patientinnen und Patienten wie auch der Mitarbeitenden ist in den letzten Jahren gestiegen. Durch die

internationalen Austausche erwerben die angehenden Pflegekräfte frühzeitig die Kompetenzen für die Arbeit in diesem internationalen Umfeld. Mindestens genauso wichtig ist aber der Aspekt des Ausbildungsplatzmarketings. Die Klinik hat rund 500 Auszubildende und der Fachkräftemangel geht auch am Klinikum nicht vorbei. „Die

junge Generation hat Lust auf Auslandsaufenthalte und Erasmus+ kommt gut an. Teilweise kommen die Bewerberinnen und Bewerber deswegen zu uns“, so Gesine Grosch von der Schule für Pflegeberufe.

Der Vergleich hilft bei der Einordnung

Wichtig sind die Projekte aber auch im Hinblick auf die Professionalisierung der Pflege. Auslandsaufenthalte stärken das Selbstbewusstsein in dem Sinn, dass die Vielfalt der Pflegeausbildung und Pflegepraxis in Europa konkret erfahrbar wird. Die deutschen Auszubildenden sehen, dass in praktisch allen anderen Ländern eine akademische Ausbildung vorherrscht. In der Pflege dürfen dadurch dort Arbeiten durchgeführt werden, die in Deutschland nicht Teil der Pflege sind. Gleichzeitig lernen die angehenden Pflegekräfte aber auch den großen Praxisanteil der deutschen Ausbildung und den hier üblichen ganzheitlichen Ansatz in

der Pflege schätzen. Die Austausche stärken zudem das Selbstbewusstsein der Pflege als eigenständige Profession, die gleichberechtigt mit anderen zum Wohl des Patienten tätig ist. „Unsere Schülerinnen und Schüler erleben, dass es in anderen Ländern weniger hierarchisch zugeht. Die Pflege leistet dort ihren eigenständigen und gleichwertigen Beitrag im Zusammenspiel mit medizinischem Personal und weiteren Professionen“, betont Gesine Grosch.

Auch aus der Perspektive der angehenden Pflegekräfte ist Erasmus+ ein großer Gewinn. Viele Auszubildende suchen sich den Praktikumsplatz im Ausland selbst und melden zurück, dass sie nicht nur fachlich gelernt und ihre Fremdsprachenkompetenzen verbessert haben, sondern auch selbständiger und selbstbewusster geworden sind. Das Klinikum plant daher die Erasmus+-Auslandsaufenthalte auch zukünftig anzubieten.

Projekt-INFO

Projekttitel

Erweitere deinen Horizont

Projektnummer

2018-1-DE02-KA102-004661

Projektdauer

2018 - 2020

Projektträger

Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH

Kontakt

krankenpflegeschule@klinikum-karlsruhe.de

<https://www.klinikum-karlsruhe.de/beruf-karriere/ausbildung/gesundheits-und-krankenpflege/>

Good Practice: Über Ländergrenzen hinweg für eine bessere Pflegeausbildung

Projekt eCoNNECT geht auf die Zielgerade



© Projektfoto

Training beim Projektpartner Dublin City University

Die Strategische Partnerschaft eCoNNECT geht in den Endspurt. Ziel des Projektes ist die Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Blended-learning-Moduls zur Verbesserung der Kommunikation und Interaktion in der praktischen Pflegeausbildung. Hierzu wurde inzwischen ein Curriculum erstellt, vier Video-Szenarien gedreht und Lernmaterialien entwickelt.

Das Modul richtet sich an Lehrkräfte, Praxisanleitende sowie Auszubildende, Weiterbildungsteilnehmende und Studierende in der Pflege. Alle, die mit der praktischen Aus- und Weiterbildung zu tun haben, können teilnehmen. Anhand von vier Videoszenarien, die beim irischen Projektpartner, der Dublin City University, gedreht wurden, wird ein klassischer Praxiseinsatz nachgestellt. So geht es z.B. im ersten Videoszenarium um die Vorbereitung eines Praxiseinsatzes: Welche Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten haben die Pflegeschulen oder Hochschulen, die Praxisanleitenden und die Auszubildenden in der Vorbereitung? Wie treten diese miteinander in Kontakt und welche Informationen benötigen sie voneinander? Welche Schwierigkeiten können auftreten und wie können diese gelöst werden?

Erste Materialien verfügbar

Ein Teil des Moduls wurde im März/April 2019 bereits getestet. Lehrkräfte, Praxisanleitende sowie Lernende aus den drei Projektländern nahmen daran teil. Alle Elemente des Moduls konnten beispielhaft ausprobiert werden: E-lokale Präsenztreffen bei den einzelnen Projektpartnern, Online-Webinare im virtuellen Klassenzimmer, ein englischsprachiges interaktives Video mit deutschen und englischen Untertiteln sowie verschiedene Aufgabenstellungen, dreisprachige Diskussionsforen auf der Projekt-Lernplattform und Lernmaterialien mit Hintergrundinformationen in drei Sprachen. Die verschiedenen Interaktionsformen ermöglichten es den Teilnehmenden, über Länder- und Institutionsgrenzen hinweg ins Gespräch zu kommen. Lehrende, Praxisanleitende und Lernende diskutierten gemeinsam über die Pflegebildung in Europa, entwickelten Ideen für eine gute Kommunikation und tauschten sich zu den Rahmenbedingungen der praktischen Pflegeausbildung aus.

Die Modulstestung wurde mit einem Online-Fragebogen evaluiert. Ergänzend wurden in allen drei Ländern Fokus-Grup-

pen-Interviews mit Lehrenden, Praxisanleitenden und Lernenden durchgeführt. Die Ergebnisse sind wichtig für die weitere Entwicklung des Moduls.

Das Projekt läuft noch bis zum 30.09.2019. Im letzten Projektabschnitt werden weitere Lernmaterialien in drei Sprachen erstellt. Außerdem erarbeitet die Projektgruppe ein Handbuch zur Implementierung des Moduls in anderen Einrichtungen, anderen Ländern oder anderen Settings. Damit soll die weitere Verbreitung der Idee des gemeinsamen Lernens über Ländergrenzen hinweg unterstützt werden. Ein Multiplikatorenentwurf zum Projekt findet am 12.09.2019 im Rahmen des Europäischen Pflegesymposiums Groningen, NL, statt.

Projekt-INFO

Projekttitel

eConnect - enhanced Communication iN Nursing through Exchange of Clinical Teaching experiences

Projektnummer

2017-1-DE02-KA202-004191

Projektdauer

2017 - 2019

Koordinator

Hanse Institut Oldenburg

Beteiligte Länder

DE, IE, NL

Kontakt

Frauke Wiedermann: info@econnect.care

Website / Video

<https://sites.google.com/dcu.ie/econnect>
<https://youtu.be/bLjPXHyrlgQ>

Good Practice: Verbesserung eines aktiven und gesunden Alterns

durch die Nutzung von High-Tech Assistive Technology (AcTive)



© Institut Arbeit und Technik



Wie lassen sich die Potenziale von Assistenztechnologie für ältere Menschen nutzen? Mit dieser Frage befasste sich das Erasmus+-Projekt „AcTive“. Technik bietet die Möglichkeit, ein aktives und selbstständiges Leben im Alter zu unterstützen und die Lebensqualität älterer Menschen zu verbessern. Zu den technischen Hilfen gehören z.B. mobile Hausnotrufe, Überflutungssensoren, automatische Herdabschaltungen oder Staubsaugroboter.

Allerdings nutzen viele ältere Menschen vor allem moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bislang noch eher wenig. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Als zentrale Aspekte hat das Projekt einerseits fehlende Kenntnisse über vorhandene Technik und andererseits die geringe Kompetenz im Umgang mit IKT ausgemacht. Zudem müssen technische Geräte im Alltag einen Nutzen darstellen.

Trainingsprogramm speziell für ältere Menschen

Das Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen hat in Zusammenarbeit mit fünf weiteren Partnern Trainingsmaterialien für und mit älteren Menschen entwickelt, die passgenau auf deren Bedürfnisse und Lebenssituationen abgestimmt sind (z. B. Nutzung von Smartphones oder Notrufsystemen). Grundlegende Fragen im Umgang z.B. mit dem elektronischen Medikamentenspeicher werden in den Trainingsmaterialien erläutert und Beispiele angeführt, die den Mehrwert im täglichen Leben verdeutlichen.

Diese Materialien können von interessierten älteren Menschen und deren Angehörigen, aber auch von Personen, die ältere Menschen im Umgang mit moderner Technik schulen, genutzt werden. Sie liegen in sechs verschiedenen Sprachen u.a. auf der Projekt-

website vor. Zusätzlich wurden Online-Aufgaben und -Übungen, Spiele, z.B. Quiz-Fragen in verschiedenen Schwierigkeitsstufen, Rechercheübungen, ein Memory-Spiel und vieles mehr, entwickelt. So können sich Interessierte mit den Einsatzgebieten der verschiedenen Assistenztechnologien vertraut machen und deren Einsatz besser verstehen.

Projekt-INFO

Projekttitel

Development of a Training Program for the Improvement of Active and Healthy Ageing through the Exploitation of High-Tech Assistive Technologies

Projektnummer

2016-1-DE02-KA204-003395

Projektdauer

2016 - 2018

Beteiligte Länder

PL, RO, ES, FR

Koordination

Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen

Website

<http://www.active-ict.eu/>

<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplu-project-details/#project/2016-1-DE02-KA204-003395>

Good Practice: Homecare EU

Projekt zur Verbesserung der häuslichen Pflege in Europa



© Projektfoto

Das Projektteam im März 2018 in Ankara

Solange Menschen mit Pflegebedarf in ihrem eigenen Zuhause leben, sind sie oft auch auf informelle Pflege angewiesen. Um pflegende Angehörige und Pflegebedürftige zu unterstützen, hat die medizinische Fakultät der Gazi Universität Ankara das Erasmus+-Projekt „Homecare EU“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, Angebote für informelle Pflegende zu entwickeln, um die Pflegesituation zu erleichtern und damit die Lebensqualität für alle Beteiligten zu verbessern.

Partnerorganisationen sind der Verband Beyazay, der in Istanbul angesiedelt ist und Menschen mit Behinderung und ihre Familien unterstützt, das Österreichische Rote Kreuz, Lunaria, ein Verband zur Förderung der sozialen Inklusion mit Sitz in Rom sowie ISIS, ein privates Institut für angewandte Sozialforschung, Sozialplanung und Politikberatung in Frankfurt am Main.

Ausgangspunkt der Projektarbeiten war zunächst eine Analyse der Situation und Bedarfe informell Pflegenden in den beteiligten Ländern. Auf Grundlage einer Literaturstudie und von Interviews mit pflegenden Angehörigen wurde ein Leitfaden für

Trainer/-innen entwickelt und im Rahmen einer fünftägigen Schulung in Ankara in die Praxis umgesetzt. Aus jedem beteiligten Land wurden Erwachsenenbildner/-innen mit dem Ziel geschult, in ihren Heimatländern pflegende Angehörige als Multiplikator(inn)en auszubilden, die Wissen und Techniken einer guten Pflege an andere pflegende Angehörige weitergeben. Derzeit werden die Schulungen in der Türkei, in Österreich und in Italien erprobt und evaluiert.

Entwicklung einer speziellen Lerneinheit für Pflegende in Deutschland

Bezüglich des Wissens darüber, welche Unterstützungsmöglichkeiten es in Deutschland für pflegende Angehörige gibt, zeigten sich noch teils große Lücken bei vielen pflegenden Angehörigen. Immerhin ließ sich die Tendenz erkennen, dass Angehörige, die bereits eine Pflegeschulung oder einen Pflegekurs absolviert haben, seltener von Problemen berichteten. Aufgrund des in Deutschland bereits bestehenden umfangreichen Angebotes an Pflegeschulungen für pflegende Angehörige, wird hier anstelle

von Wissen über eine gute Pflege der Fokus darauf gelegt, einen möglichst guten Überblick über bestehende Strukturen und Angebote zu schaffen.

Um eine möglichst große Anzahl von Menschen zu erreichen und um den pflegenden Angehörigen ein größtmögliches Maß an Flexibilität angesichts ihrer häufig sehr knappen zeitlichen Ressourcen zu ermöglichen, wurde dies in Form einer Online-Lerneinheit realisiert, die derzeit evaluiert wird. Diese bündelt all jene Informationen, die für pflegende Angehörige – besonders zu Beginn der Pflege Tätigkeit – wichtig sind.

Projekt-INFO

Projekttitel

Homecare EU - Improving the Quality of Homecare in Europe

Projektnummer

2017-1-TR01-KA204-046828

Projektdauer

01.09.2017 - 31.08.2019

Koordinator

Medizinische Fakultät der Gazi Universität Ankara

Kontakt

Dr. Asiye Ugras Dikmen: Asiyeud@gmail.com
In Deutschland: Jana Eckert:
eckert@isis-sozialforschung.de

Website

<http://homecareforeurope.eu>
<https://tinyurl.com/InfosPflegende>

Good Practice: HCEU Kompetenzmatrix „Professional Care“

Für mehr Transparenz und eine einfachere Anerkennung



Direktlink virtuelle HCEU-Matrix:
<http://dekra.beta.zengo.eu/>

Mobilität am Arbeitsmarkt und die dazugehörige Anerkennung von ausländischen Qualifikationen sind gerade in Zeiten ernsthaften Fachkräftemangels von besonderer Bedeutung. Dies betrifft vor allem auch den Gesundheits- und Pflegesektor.

Eine der größten Herausforderungen in diesem Kontext stellt dabei der Vergleich von Abschlüssen und Curricula im Rahmen der formalen Anerkennung dar, da diese teilweise sehr unterschiedlichen und nur mit erheblichem Aufwand vergleichbaren Ansätzen folgen.

Das Erasmus+-Projekt „HealthCareEurope“ hat sich dieser Herausforderung angenommen und eine Kompetenzentwicklungsmatrix für die professionelle Pflege, die sogenannte HCEU-Matrix, basierend auf dem Vocational Qualification Transfer System (VQTS, <https://vocationalqualification.net/>), entwickelt. Sie baut auf Arbeitsprozessen in der Pflege auf, die über nationale Grenzen hinweg eine gemeinsame Basis der pflegerischen Tätigkeit darstellen. Unterschiedliche Kompetenzentwicklungsschritte werden

hier definiert und in Form von Lernergebnissen ausdifferenziert (angelehnt an die Lernergebnisbeschreibungen des Europäischen Qualifikationsrahmens in Form von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen). Dies ermöglicht einen Vergleich von Abschlüssen auf einer hohen Detailebene und somit einen differenzierten Blick auf unterschiedlichste Abschlüsse im Bereich der Pflege.

Um Abschlüsse vergleichbar zu machen, werden diese auf der HCEU-Matrix in Form von sogenannten Organisationsprofilen auf Lernergebnisebene abgebildet. Organisationsprofile werden durch Expertengruppen aus dem jeweiligen Land (Arbeitnehmer, Pädagogen, Arbeitgeber, HR, etc.) in Form von Befragungen zu den bei Abschluss vorliegenden Lernergebnissen entwickelt und mit Hilfe von Fokusgruppen validiert. Aktuell sind Organisationsprofile für u.a. Abschlüsse aus der Ukraine und den Philippinen verfügbar. Für die praktische Umsetzung steht ein virtuelles Tool bereit. Anhand des Tools lassen sich im Vergleich von zwei Abschlüssen sowohl fehlende als auch zusätzliche

Lernergebnisse des jeweiligen Abschlusses identifizieren.

Die Projektergebnisse wurden im Rahmen der HCEU-Tagung im Juni 2018 in Dresden auch seitens der Anerkennungsbehörden gewürdigt. Zukünftig geplant sind weitere Organisationsprofile als auch zusätzliche Funktionen der virtuellen Matrix. Diese werden dazu dienen, relevante Qualifikationslücken im Rahmen des Migrationsprozesses zu identifizieren und diese direkt mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen zu schließen, um ausländische Fachkräfte somit optimal auf die Fachkenntnisprüfung und das Arbeitsleben in Deutschland vorzubereiten.

Projekt-INFO

Projekttitel

HealthCareEurope: Fostering transparency and recognition of prior learning within geographical mobility of professionals in the health care sector (HCEU)

Projektnummer

2015-1-DE02-KA202-002316

Projektdauer

2015 - 2018

Beteiligte Länder

DE, AT, EL, HU, PL

Koordination

DEKRA SE, Service Division Training

Kontakt

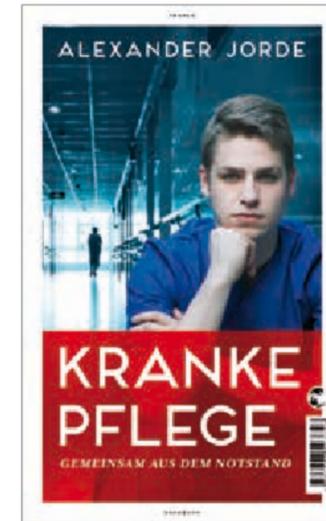
Judith.Albinus@dekra.com

Website

www.project-hceu.eu
<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/2015-1-DE02-KA202-002316>

Von Europa lernen

In seinem Buch „Kranke Pflege“ beschreibt Alexander Jorde die Situation der Pflege in Deutschland – und zeigt dabei zugleich, dass es auch anders geht



© Tropen Verlag bei Klett-Cotta, Stuttgart

Alexander Jorde

Kranke Pflege, Tropen Verlag, Stuttgart 2019, 17 Euro, ISBN: 978-3-608-50384-5

[B]ekannt wurde Alexander Jorde, als er 2017 im Rahmen der ARD-Wahlarena mit Bundeskanzlerin Angela Merkel über Missstände in Pflegeheimen und Kliniken debattierte. Diese sind seither nicht kleiner geworden, das macht das Buch „Kranke Pflege“ deutlich, in dem der Hildesheimer Pflege-Azubi, der im Sommer 2019 seine Ausbildung beendet, auf die drängendsten Probleme und Lösungsansätze eingeht.

Wie in der Wahlarena, spricht Jorde auch in seinem Buch Klartext. Er tut dies mit viel Liebe zu einem Beruf, der ihn oft an die Grenzen der Belastung bringt, denn die Situation der Pflege in Deutschland ist dramatisch. Während sich die Ausbildung nicht hinter der anderer Länder zu verstecken brauche, sei der

Arbeitsalltag von Personalmangel, Überlastung, fehlender Zeit für Patienten und einer immer stärkeren Orientierung an wirtschaftlichen Kriterien geprägt. Jorde beschreibt, wie eng die Pflege in Deutschland getaktet ist und wo die Ursachen des so genannten Pflegenotstandes liegen.

Der junge Autor macht sich für eine den Menschen zugewandte Pflege und einen würdevollen Umgang miteinander stark. Um dies zu erreichen, müsse das Gesundheitssystem vereinfacht und die Qualität der Pflege verbessert werden. Dabei seien sowohl die Politik als auch Krankenhausbetreiber und die Pflegekräfte selbst gefordert, denn nur gemeinsam könne der Weg aus dem Notstand gemeistert werden. Es gehe darum, mehr Menschen für den Beruf zu begeistern und sie entsprechend zu motivieren. Dazu gehöre auch eine angemessene Bezahlung. Für die Qualität der Pflege spiele es eine entscheidende Rolle, wie es den Pflegekräften ergehe.

Situation in anderen Ländern

Jorde unterfüttert seine Aussagen mit Fakten und Hintergrundinformationen und lässt dabei immer wieder eigene Erfahrungen einfließen. Das macht den besonderen Reiz des Buches aus, das bei aller Fachthematik gut lesbar ist. Inhaltlich bleibt es nicht bei der Kritik allein. So zeigt Jorde auch, wie es anders gehen könnte und wagt den Blick über den Tellerrand. Einer europaweiten Vergleichsstudie zufolge kümmert sich eine Pflegekraft in Belgien und den Niederlanden um fünf Patienten, in Griechenland um neun. In Deutschland muss eine Pflegekraft zehn Patienten versorgen, in Norwegen hingegen nur dreieinhalb.

Die europäische Dimension des Buches ist ganz im Sinne von Erasmus+. Eine zunehmende Zahl von Projekten befasst sich mit dem gesellschaftlich relevanten Zukunftsthema. Jorde schaut vor allem nach Norwegen und in die Niederlande. So sei das Gesundheitssystem in

Norwegen grundsätzlich anders aufgestellt als das deutsche, die Arbeit der Pflegekräfte sei sehr viel selbstbestimmter. In Kombination mit dem deutlich geringeren Personalschlüssel Sorge dies für mehr Spaß bei der Arbeit und eine bessere Versorgung der Patientinnen und Patienten.

Auch die Niederlande haben in den letzten Jahren zahlreiche neue Konzepte entwickelt. War das System vor rund zehn Jahren noch mit dem in Deutschland vergleichbar, so gibt es heute eine Vielzahl von Modellen, die die Situation für Pflegekräfte und Patienten optimiert haben. Das bestätigt Gabi Greis, Leiterin der Krankenpflegeschule des Evangelischen Krankenhauses Oldenburg. Die Schule bietet ihren Auszubildenden seit 2004 über Erasmus+ die Chance zur Praxiserfahrung im Nachbarland. Das ermöglicht den angehenden Krankenpflegerinnen und -pflegern eine andere Perspektive auf ihren Beruf. Während es in der deutschen Krankenpflege häufig noch darum gehe, Tätigkeiten standardisiert auszuführen, sähen Pflegestudenten aus den Niederlanden derartige Standards eher als Hilfsmittel, aus denen sie innovative Ansätze ableiten. Greis empfindet es als Herausforderung, „die Ideen, die wir in den Niederlanden kennengelernt haben, in unseren Alltag in Deutschland einzubringen und dazu beizutragen, die Pflege fit für die Zukunft zu machen“.

Im Auftrag der NA beim BIBB erstellte Buchbesprechung von Manfred Kasper, freier Journalist.

Erasmus+-Antragsrunde 2019

Neue Rekorde bei den Auslandsaufenthalten, unterschiedliche Bilanz bei Strategischen Partnerschaften



[D]ie Antragsrunde 2019 wurde erstmals komplett webbasiert durchgeführt. Auch wenn dabei noch einige technische Schwierigkeiten zu beseitigen waren, als deren Folge die Antragsfristen für beide Leitaktionen verlängert werden mussten, sprechen die guten Ergebnisse für sich. Die NA beim BIBB wird sich dafür einsetzen, dass aus den Fehlern gelernt wird, und dankt den Antragstellern des Jahres 2019 für ihre Geduld mit den Tücken der IT.

Mobilität

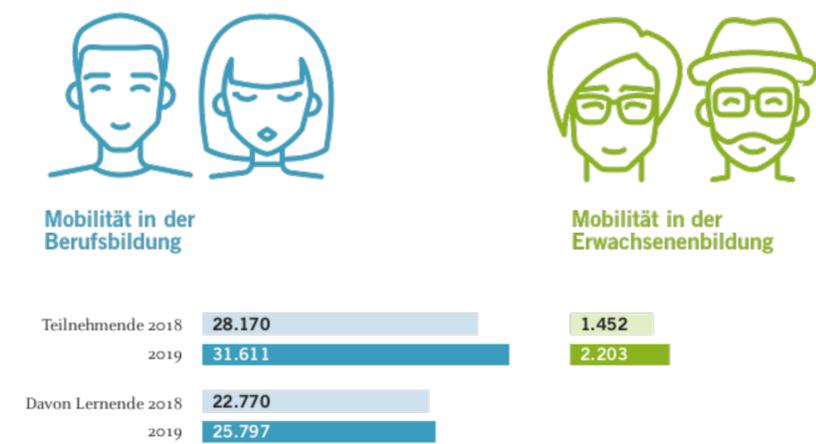
Der Aufwärtstrend bei den Mobilitäten (Leitaktion 1) in der **Berufsbildung**, der über die letzten Jahre zu beobachten war, hat sich 2019 fortgesetzt. So wurden 587 Projekte beantragt, wovon 579 bewilligt werden konnten. Unter den Antragstellern sind 87 Einrichtungen, die 2019 zum ersten Mal einen Antrag eingereicht haben. Diese hohe Zahl ist im Sinne der NA beim BIBB, die bei wachsenden Budgets weiter für eine Teilnahme am Programm wirbt. Für „erfahrene“ Einrichtungen gilt, dass sich Qualität auszahlt. Erstmals haben über 100 akkreditierte Einrichtungen, also „Inhaber“ einer Erasmus+ Mobilitätscharta Berufsbildung, auf der Grundlage eines vereinfachten Antrags, der inhaltlich nicht evaluiert wird, ihre Fördermittel beantragt.

2019 wurde erstmalig der Schwellenwert von 25.000 bei den Lernenden überschrit-

ten: Von 26.010 beantragten Auslandsaufenthalten für Lernende konnten 25.797 bewilligt werden. Angesichts dieser Zahlen geht die NA beim BIBB davon aus, dass 7 Prozent der 2019er Absolventen einer beruflichen Erstausbildung einen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihrer Ausbildung absolviert haben werden. Inkludiert in dieser Quote sind auch die nicht durch Erasmus+ geförderten Aufenthalte, wobei allerdings das EU-Förderprogramm (verfügbares Budget für 2019: 57,8 Millionen Euro) zusammen mit dem neuen Programm Ausbildungsweltweit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung der Quotentreiber ist. Auch beim Bildungspersonal gibt es eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen: 5.814 Personen erhalten hier eine Förderung. Erfreulich ist, dass Mobilität inklusiver wird: 2019 wurden 33 Prozent mehr Auslandsaufenthalte für Menschen mit Behinderung beantragt und bewilligt. In der Berufsbildung wurden in der letzten Antragsrunde 423 Auslandsaufenthalte für Personen mit

besonderem Bedarf bewilligt. Die **Erwachsenenbildung** zieht in der Leitaktion 1 ebenfalls eine positive Resonanz. Sie konnte von einem nochmals stark gestiegenen Förderbudget profitieren. Der Zuwachs beträgt gegenüber dem Vorjahr annähernd 100 Prozent. So konnten auch in der Antragsrunde 2019 alle förderfähigen Projektanträge eine Förderzusage erhalten. Dies sind 57 von insgesamt 75 eingereichten Anträgen. Bei einem Budget von 4,37 Millionen Euro erhalten erstmals mehr als 2.000 Erwachsenenbildner/-innen eine finanzielle Unterstützung, um ihre fachlichen Kompetenzen im Ausland weiterzuentwickeln. Von den 2.203 Teilnehmenden wollen 463 Personen ein Jobshadowing machen, 1.664 Erwachsenenbildner/-innen werden einen Kurs im Ausland besuchen und 76 planen einen Lehraufenthalt. Vom Kompetenzzuwachs der Erwachsenenbildner/-innen profitieren letztendlich auch die entsendenden Einrichtungen, sei es im Hinblick auf eine Erweiterung ihrer Ange-

Antragsrunden 2018 / 2019 im Vergleich (Bewilligte Teilnehmende in der Mobilität)



bote oder eine stärker europäische Ausrichtung. Insgesamt kommt es zu einer sehr guten Verteilung der Mittel auf neue und erfahrene sowie kleine und große Projekte.

Strategische Partnerschaften

In der Leitaktion 2 (Strategische Partnerschaften) war bei Redaktionsschluss das Auswahlverfahren noch nicht abgeschlossen. Es kann daher nur über die Antragslage zur Frist 26. März 2019 berichtet werden.

Im Bereich der **Berufsbildung** wurden 113 förderfähige Anträge eingereicht, davon waren 88 Strategische Partnerschaften zur Unterstützung von Innovationen und 25 Strategische Partnerschaften zum Austausch guter Praxis. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies, dass die Gesamtzahl in etwa gleichgeblieben ist (2018: 114 Anträge). Die Zahl der Erstantragssteller (37) konnte überproportional gesteigert werden (+ 131 Prozent).

Die beantragte Fördersumme aller Anträge belief sich dabei auf knapp 30 Millionen Euro (davon gut 27 Millionen für Unterstützung von Innovationen). Auch hier ist damit ein Anstieg von mehr als 20 Prozent und bei den Austauschprojekten sogar von mehr als 53 Prozent gelungen. Als horizontale Hauptprioritäten wurden „Unterstützung von Einzelpersonen beim Erwerb und der Entwicklung von Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen“ und „Soziale Inklusion“ gewählt. Berufsbildungsspezifisch wurden die Prioritäten „Weitere Stärkung von Schlüsselkompetenzen in der Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung“ sowie „Unterstützung der Einführung innovativer Ansätze und digitaler Technologien für das Lehren und Lernen“ favorisiert.

In der **Erwachsenenbildung** wurden 2019 insgesamt 126 Anträge eingereicht, also erheblich mehr als im Vorjahr (93). Davon waren 91 Strategische Partnerschaften zur Unterstützung von Innovationen und 35 Strategische Partnerschaften zum Austausch guter Praxis. Die beantragte Fördersumme beläuft sich auf insgesamt rund 28 Millionen Euro. Dadurch, dass das zur Verfügung stehende Förderbudget in diesem Bereich 2019 noch einmal deutlich gestiegen ist (14,1 Millionen Euro gegenüber knapp 10,5 Millionen Euro für 2018), wird erneut eine gute För-

derquote erreicht. Für Partnerschaften zur Unterstützung von Innovationen stehen rund 9,8 Millionen Euro zur Verfügung, für Partnerschaften zum Austausch guter Praxis rund 4,2 Millionen Euro.

Bei den Hauptprioritäten wurden in den Anträgen der Erwachsenenbildung die horizontalen Prioritäten „Soziale Inklusion“ (33 Anträge) und „Unterstützung von Einzelpersonen beim Erwerb und der Entwicklung von Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen“ (23 Anträge) vor der erwachsenenbildungsspezifischen Priorität „Erweiterung und Entwicklung der Kompetenzen

von Pädagogen und anderem Personal“ (17 Anträge) am häufigsten gewählt.

INFO +

Die Listen der geförderten Projekte sowie Statistiken zu den Vorjahren finden Sie unter:

www.na-bibb.de

MEHR ALS
10
MILLIONEN
MENSCHEN
PROFITIERTEN
BISLANG VON
Erasmus+

Mehr als 10 Millionen Erasmus+-Teilnehmende

2019 wurde ein Meilenstein erreicht: Insgesamt nahmen europaweit mehr als zehn Millionen Menschen an Erasmus+

bzw. dessen Vorgängerprogrammen teil. Die Zahl berücksichtigt Teilnehmende aus allen Bildungsbereichen sowie der Jugendarbeit und dem Sport.

www.na-bibb.de/10millionen

Wie Sie EPALE für Ihr Erasmus+-Projekt nutzen können

Partnersuche, Austausch oder Verbreitung von Projektergebnissen leicht gemacht



© NA beim BIBB

Dr. Christine Bertram

Leiterin der Nationalen Koordinierungsstelle für EPALE in der NA beim BIBB

[M]it fast 53.000 Mitgliedern, ist EPALE, die E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa, die größte Online-Community in Europa speziell für Menschen, die in der Erwachsenen- und Weiterbildung tätig sind. Die Größe und Vielfalt der Plattform bietet Ihnen viele Möglichkeiten, sich und Ihre Projekte international zu platzieren und sichtbar zu machen, und zwar durch den ganzen Projektzyklus hindurch.

Ein Fallbeispiel aus Großbritannien zeigt, wie es gehen kann. Am Anfang stand eine Praxiscommunity zum Thema „Folkloristische Musik“. Interessierte EPALE-Nutzerinnen und -Nutzer tauschten Ressourcen zum Thema und diskutierten gemeinsam, wie Musik zur interkulturellen Kommunikation und kulturellen Sensibilisierung beitragen kann. Die Idee, zu diesem Thema ein Erasmus+-Projekt zu beantragen, entstand. Zur Koordination der Antragstellung und zum weiteren Austausch eröffneten die potenziellen Projektpartner einen privaten Raum. Über die Partnersuche wurden zusätzliche Partnerorganisationen ge-

funden, die den technologischen Aspekt des angedachten Projektes abdeckten. In thematischen Diskussionen brachten die Projektpartner ihre Ideen ein und holten sich so Feedback zu den einzelnen Aspekten ihres Projekts. Im Frühjahr 2018 wurde der Projektantrag eingereicht und einige Wochen später kam die Finanzierungszusage.

Erfolgreiche Beispiele aus Deutschland

Einige Projekte aus Deutschland nutzen die Plattform erfolgreich, um sich und ihre Projektergebnisse sichtbar zu machen. Das Projekt „STELLA“ kombinierte die Teilnahme an der EPALE-Fotoausstellung zu den #ErasmusDays 2018 mit der intensiven Nutzung der sozialen Medien zur weiteren Verbreitung des Projekts, zur Vernetzung und auch um das Interesse an den Projektthemen zu steigern. Durch geschicktes Tagging, auch des Accounts Europäische Erwachsenenbildung in Europa (@EUJEB_DE auf Twitter), erreicht das Projekt so regelmäßig eine große Gruppe am Thema interessierter Menschen. Im Projekt STELLA erarbeiten neun Projektpartner Arbeitsmethoden mit und für Menschen mit Lernschwierigkeiten zu den Themen Arbeitsorganisation, kritisches Denken, soziale Kompetenzen, Teamarbeit, Kommunikation und technische Kompetenzen.

Das Erasmus+-Projekt „CaseWORK – Hilfe für Helfer“ beteiligte sich am EPALE-Online-Event zum Thema digitale Erwachsenenbildung und stellte das Projekt detailliert

in einem Blog vor. CaseWORK entwickelt ein flexibles, kostenfreies Online-Training, das Ehrenamtlichen eine Anlaufstelle für viele Fragen und Unsicherheiten bietet, die mit der Betreuung von Geflüchteten einhergehen. Die Übersetzung des Blogs in die englische Sprache erhöhte die Sichtbarkeit des Projekts auch im europäischen Ausland.

Themenschwerpunkte im Blick haben

Wenn Sie wie CaseWORK, die EPALE-Fokus-themen und Online-Events nutzen wollen, um Ihr Projekt international sichtbar zu machen, merken Sie sich die untenstehenden Themen und Termine für Online-Events vor und machen Sie mit!

INFO +

<https://ec.europa.eu/epale/de>

CaseWORK – Hilfe für Helfer:
<https://ec.europa.eu/epale/en/node/100136>

STELLA #WeAreSTELLA bei der EPALE-Fotoausstellung zu den #ErasmusDays 2018:
<https://ec.europa.eu/epale/de/node/82115>

EPALE Themenkalender 2019

Zeitraum	Thema	Online-Event
Aug. - Sept.	Soziale Inklusion benachteiligter Gruppen durch Erwachsenenbildung	September
Okt. - Dez.	Lernen am Arbeitsplatz	November

Wie Sie EPALE in Ihrem Erasmus+-Projekt nutzen



	01 Vorbereitung	02 Antragstellung	03 Umsetzung	04 Verbreitung & Bewertung
News	Sich über aktuelle Themen und Entwicklungen informieren	Aktuelles zur Antragstellung, Daten für Beratungsangebote	Über den Projektstart und Meilensteine kurz informieren	Schlüsselerkenntnisse teilen. Auf Outputs und Reporte verweisen
Blogs	Erfahrungs- und Projektberichte lesen		Während des Projektes regelmäßig Erfahrungsberichte teilen	Projekt zusammenfassen
Ressourcen Zentrum	Ressourcen sichten und auswerten	Aktuelles zur Antragstellung, Daten für Beratungsangebote	Zwischenergebnisse teilen	Outputs und Reporte nachhaltig hochladen
Policy Portal	Über europäische Erwachsenenbildungs-Politik Bescheid wissen			
Veranstaltungskalender	Veranstaltungen und Fortbildungen finden und besuchen	Beratungs- und Trainingsangebote finden	Eigene Veranstaltungen bewerben	Konferenzen und Multiplikatorenveranstaltungen bewerben
Praxiscommunity	Sich mit Gleichgesinnten über Themen austauschen und vernetzen		Neuerungen zu bestimmten Themen diskutieren und Feedback erhalten	
Privater Raum		Mit Partnern im privaten Raum den Antrag vorbereiten	Zum Projektmanagement und Austausch von Dokumenten nutzen	Implementierung der Ergebnisse gemeinsam planen
Partnersuche	Geeignete Partner finden			Partner für ein Nachfolgeprojekt suchen
Online Diskussion	Aktuelle Themen diskutieren und selbst sichtbar werden		Eigene Erkenntnisse einbringen und Wissen teilen	Projekt und Ergebnisse vorstellen und weiterverbreiten
EPALE Soziale Medien	Immer auf dem Laufenden sein	News zur Antragstellung, zu Änderungen und Veranstaltungen zuerst erfahren	Aktiv mit EPALE interagieren und mehr Nutzer erreichen	Zur Verbreitung nutzen

 Vom aktuellen Wissen profitieren
 Vernetzen mit Europas größter Community
 Profil bilden und sichtbar machen

Der Nutzerbeirat Erasmus+ führt Dialog auf Augenhöhe

Wahlperiode des ersten Nutzerbeirats endet



© NA beim BIBB

Jürgen van Capelle

Leiter des Teams finanzielle und vertragliche Projektleitung in der NA beim BIBB



Im Sommer 2019 endet nach zweijähriger Tätigkeit die Wahlperiode des Nutzerbeirates Erasmus+. Die Nationale Agentur beim BIBB hatte dieses Gremium aus der Taufe gehoben, um von den Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Berufsbildung Hinweise aus erster Hand über die Stärken und Schwächen des Programms zu erhalten.

Der Nutzerbeirat sollte der Community of Practice als Resonanzraum dienen, um programmatische Gestaltungspositionen zu formulieren und adressieren zu können. Im Dialog zwischen Projektträgern und Nationaler Agentur sollten die Stärken und Schwächen des Programms und seiner Umsetzung identifiziert werden. Die Mitglieder des Nutzerbeirates sollten als Ansprechpartner für Projektträger und deren Interessen dienen und insofern die Kundensicht des Programms Erasmus+ in das Management des Programms einbringen.

Positives Fazit – Optimierung möglich?

Konnten alle Ziele erreicht werden und ist die Schaffung des Nutzerbeirates ein Erfolgsmodell? Die abschließende Sitzung im April 2019 diente dem ausführlichen Austausch und der kritischen Rückschau auf die vergangenen zwei Jahre.

Die meisten Mitglieder nahmen die Arbeit im Nutzerbeirat als eine echte Mitwirkungsmöglichkeit wahr. Auch wenn nicht alle eingebrachten Ideen und Vorschläge realisiert werden konnten, so formulierten viele Mitglieder doch ihre Zufriedenheit mit der Diskussion über teils mögliche, teils schwierige oder manchmal auch unmögliche Umsetzungsperspektiven von eingebrachten Vorschlägen. Die Teilnehmenden bestätigten die NA beim BIBB darin, diesen praktizierten Dialog auf Augenhöhe weiter voranzutreiben. Vor allem die mit Unterstützung des Nutzerbeirates durchgeführte Konsultationsveranstaltung zu Erasmus+ am 16. März 2018 wurde von allen Teilnehmenden positiv hervorgehoben. Auch die Vielfalt der Veranstaltungsformate – von zentralen Großveranstaltungen über regionale Kooperationsformate bis zu kleinteiligen Online-Webinaren – wurde als ein sinnvoller Medienmix wahrgenommen.

Im Frühsommer 2019 wird ein neuer Nutzerbeirat gewählt werden. Die kritische Rückschau auf die letzten zwei Jahre brachte eine Fülle von konstruktiven Ideen, wie die Arbeit des Nutzerbeirates noch besser integriert und gewürdigt werden kann. Auch der Vorschlag der NA, die nächste Wahl in getrennten Listen für beide Leitaktionen in beiden Bildungsbereichen durchzuführen, fand allgemeine Zustimmung. Die Mitglieder sahen vor allem noch viele Verbesserungsmöglichkeiten dafür, wie die Sichtbarkeit dieses Gremiums erhöht werden kann.

Eine kontinuierliche Präsenz des Nutzerbeirates auf Veranstaltungen der Nationalen Agentur ist eine schnell zu realisierende Maßnahme einer optimierten Sichtbarkeit und kann mit hoher Wahrscheinlichkeit umgesetzt werden. Eine stärkere und deutlicher proaktive Ansprache von Bildungseinrichtungen durch den Nutzerbeirat konnte ebenfalls als eine gemeinsame Zielsetzung für die nächsten Jahre formuliert werden. Angeregt wurden auch kurzfristig angesetzte Online-Meetings als Ergänzung zu den regulären Treffen im halbjährlichen Turnus, um aktuellen Problemen und Fragestellungen zeitnah begegnen zu können.

Aufruf für Interessenbekundigungen

Die Praxis der nächsten zwei Jahre wird zeigen, welche der Zielstellungen sich realisieren lassen. Im Frühsommer 2019 werden die aktuellen Projektträger mit einer Aufforderung zur Einreichung einer Interessenbekundung angeschrieben. Die Nationale Agentur beim BIBB hofft, auch im Jahr 2019 viele Bewerbungen für eine Mitarbeit zu erhalten. Letztendlich werden es wieder die Einrichtungen der Berufs- und Erwachsenenbildung selbst sein, die aus den eingereichten Interessenbekundungen erneut ihre Vertreterinnen und Vertreter in das Gremium des Nutzerbeirates wählen.

INFO +

www.na-bibb.de/ueber-uns/nutzerbeirat

Berufsbildung 4.0 im High-Tech-Land Israel

Deutsche Expertengruppe auf Studienreise in Tel Aviv



© NA beim BIBB

Nathalie Schnabel

betreut die Öffentlichkeitsarbeit des Israel-Programms in der NA beim BIBB

[W]ie können digitale Tools in der Berufsbildung optimal eingesetzt werden? Und was können wir in Deutschland von anderen technisch hoch entwickelten Ländern lernen? Auf einer Studienreise zum Thema Digitalisierung in der Berufsbildung hat eine deutsche Expertengruppe im Februar 2019 Best-Practice-Beispiele in Israel kennengelernt.

Langsam bewegt Dr. Markus Schäfer, Fachbereichsleiter für Kfz-Technik am Höfner-Berufskolleg in Menden, den Schalter des Kransimulators. Hier im Bildungszentrum Ha'ndasa Ba'gova in Lod probiert er sich darin, digitale Ausbildungselemente für angehende Kranführer/-innen zu testen. „Es ist gar nicht so einfach, die digitale Ladung richtig zu platzieren – aber eine gute Übung. Eigentlich ist es wie ein Computerspiel“, erzählt Dr. Schäfer. Er ist einer der 13 deutschen Teilnehmenden, die im Rahmen des Deutsch-Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung (Israel-Programm) im Februar 2019 für neun Tage auf eine Studienreise nach Israel gereist sind. „Wir wollen hier bei der Studienreise zum

Thema Digitalisierung in Israel vermitteln, welche unterschiedlichen Ansätze es gibt und wie digitale Tools eingesetzt werden, um die Berufsbildung in Israel zu verbessern“, berichtet Marsel Asulin vom israelischen Ministerium für Arbeit und Soziales, die das Programm organisiert hat.

Programm bietet Einblicke in Bildungs- und Kulturlandschaft

Während der neuntägigen Reise wird der Gruppe ein attraktives Programm geboten – so besuchen sie verschiedene Bildungsanbieter in Israel. Die Reise führt die deutsche Delegation von der Metropole Tel Aviv in das historische Jerusalem, die Beduinestadt Rahat über die Hafenstadt Haifa bis ins arabisch geprägte Akko. Die Gesellschaft in Israel ist durch Vielfalt geprägt – dies muss im Bildungsbereich berücksichtigt werden.

Ein wichtiges Ziel des israelischen Ministeriums ist daher die Bereitstellung von zielgruppenspezifischen Bildungsangeboten, die online kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Das Motto, das hier betont wird: „No one left behind“. So bietet das Regierungsprojekt „Digital Israel“ kostenfreie Online-Kurse zu verschiedenen Themen an – beispielsweise Englischkurse für ultraorthodoxe Juden. Dieses soziale Engagement hinterlässt bei der Expertengruppe aus Deutschland Eindruck. „Ich finde es sehr interessant, dass soziale Gleichheit in Israel ein politisches Ziel ist und so auf der Agenda steht. Da können wir auch in Deutschland noch etwas von lernen“, berichtet Teilnehmer Dr. Henning Klaffke von der Technischen Universität Hamburg.

Auch für Dr. Markus Schäfer hat sich die Reise gelohnt. „Ich nehme interessante Impulse mit. Digitale Medien helfen sehr, schnell in die Lernumgebungen einzuladen und Aufmerksamkeit herzustellen – das hat auch die Kransimulation noch einmal anschaulich gezeigt“, berichtet er. „Über das Fachliche hinaus war

die Reise auch persönlich interessant. Ich habe Israel als eine außerordentlich offene und plurale Gesellschaft erlebt, der es gut gelingt zusammen zu arbeiten und zu leben.“



Dr. Markus Schäfer am Kransimulator

© NA beim BIBB

INFO +

Das Israel-Programm wird vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem israelischen Ministerium für Arbeit und Soziales (MOLSA) finanziert und fördert nun bereits seit 1969 Lernaufenthalte im Partnerland. Im Jahr 2019 feiert das Programm sein 50-jähriges Jubiläum. Durchführende Stelle in Deutschland ist die NA beim BIBB.

www.na-bibb.de/israel

Mehr zum Jubiläum:
www.50jahre-israel-programm.de





Joschkar-Ola ist die Hauptstadt der Republik Mari El und Ziel des Azubiaustauschs

© Yana Ermakova/Shutterstock.com

„Mari El – wo liegt das denn?“

Sanitärhandwerk ist Vorreiter für Azubi-Aufenthalte in Russland



© Privat

© NA beim BIBB

Katrin Thierfeld
Geschäftsführerin von Modul e. V., Berlin

Stefan Metzdorf
Leiter der IBS (Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung) in der NA beim BIBB

Eine Azubi-Gruppe, die im März 2019 nach Russland aufbrach, fand die Antwort: Die autonome Republik Mari El (das „Land der Mari“), die etwa die Größe von Mecklenburg-Vorpommern hat, liegt 800 Kilometer von Moskau entfernt auf halbem Weg zum Ural. Die finno-ugrische Bevölkerungsgruppe der Mari lebt im Vielvölkerstaat Russische Föderation.

Qualifizierungsaufenthalte in Russland - noch keine Selbstverständlichkeit

Angesichts der herausragenden Bedeutung für den Außenhandel dürfte der Erwerb

von Russland-Kompetenz in der Ausbildung eigentlich keine Seltenheit sein. Auch die russische Sprache spielt als internationale Geschäftssprache eine herausragende Rolle. Jedoch hatten laut einer Mobilitätsstudie der NA beim BIBB im Abschlussjahrgang 2017 nur etwa 60 junge Fachkräfte (0,2 Prozent der Absolvent(inn)en) Gelegenheit, im Laufe ihrer Berufsausbildung Russland-Erfahrung zu sammeln.

Obwohl bis dato berufsbezogene Lernaufenthalte in Russland kaum spezifisch gefördert wurden, bestehen deutsch-russische Berufsschulpartnerschaften – teils eingebettet in Städte- und Regionalpartnerschaften. Sie sind ein Fundament für die Ausweitung der Aktivitäten – auch im Hinblick auf Förder-

mittel, die inzwischen durch das Bundesprogramm AusbildungWeltweit zur Verfügung stehen.

Auf zwischenstaatlicher Ebene bekräftigt seit 2012 ein Abkommen die Wichtigkeit der deutsch-russischen Berufsbildungszusammenarbeit. Im Dezember 2018 wurde mit der bilateralen Roadmap zudem eine zehnjährige Strategie über die Bildungszusammenarbeit beschlossen.

Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch ermöglicht (Berufs-)Schulaustausch

Die Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch (Stiftung DRJA, Hamburg) koordiniert den Schulaustausch mit Russland. Sie wurde als privat-öffentliche Partnerschaft unter Beteiligung des Ost-Ausschusses der Deutschen Wirtschaft im Jahr 2006 gegründet. Rechtsgrundlage war das jugendpolitische Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Russischen Föderation von 2004. Die überwiegende Zahl der bisherigen Azubi-Aufenthalte konnte mit Unterstützung der Stiftung von schulischen Lernorten realisiert werden.

Im November 2018 veranstaltete die Stiftung DRJA gemeinsam mit der Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) im Haus der Wirtschaft in Berlin einen Fachtag, um den beruflichen Austausch mit Russland sichtbarer zu machen. Bei der Veranstaltung gelang es, die Zusammenarbeit von Berufsbildungseinrichtungen, Förderinstitutionen, Behörden und Unternehmen zu stärken und sie mit russischen Akteuren in Kontakt zu bringen.

Vier Bundesländer und zwei russische Regionen ermöglichen Qualifizierung

Ein Kontaktseminar der Stiftung DRJA war auch Geburtsstunde der Initiative „4 plus 2 – eine deutsch-russische Bildungskooperation“. „4 plus 2“ steht für die vier Bundesländer Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Berlin sowie die russischen Partnerregionen (autonomen Republiken) Mari El und Tatarstan. Der Verbund fördert angehende Sanitärtechniker/-innen in ihrer Entwicklung und gibt Impulse für die Berufsbildungssysteme beider Länder. Seit 2016 finden zweimal

jährlich Austauschbegegnungen zwischen Lehrkräften, Unternehmern und Azubis statt. Neben der Stiftung DRJA engagierten sich die Handwerkskammer Düsseldorf, die Innung Sanitär Heizung Klima Düsseldorf, das Kreisberufsschulzentrum Ellwangen und der Berliner Verein Modul e.V. für den Aufbau einer Partnerschaft mit der Berufsfachschule für Bautechnik in Joschkar-Ola, der Hauptstadt der Republik Mari El. Zudem stärkt das Goethe-Institut Moskau den berufsbezogenen Deutschunterricht an der Berufsfachschule.

Bei der Umwälzpumpe ist die Sprachbarriere zweitrangig

Im Rahmen eines Ausbildungsprojekts zur Trinkwasser-Installation errichteten die zehn deutschen Azubis gemeinsam mit zehn russischen Fachschülern in der Berufsfachschule Joschkar-Ola eine Installationswand mit WC- und Handwaschbecken – angeleitet von russischen und deutschen Lehrkräften. Die weltweit tätige Geberit AG sponsorte das Equipment und beteiligte sich an den Reisekosten. Auf russischer Seite kooperierten zwei regionale Bauunternehmen. „Bei der handwerklichen Umsetzung lief die Verständigung zwischen den deutschen und den russischen Jugendlichen beindruckend unproblematisch“, betonte Lehrlingswart Christian Klemm aus Düsseldorf.



Azubis und russische Fachschüler bei der praktischen Arbeit

Fachliche Vertiefung mit AusbildungWeltweit geplant

Energieeffiziente und ressourcenschonende Gebäudetechnik ist ein Kernthema der international aufgestellten Sanitär-, Energie- und Klimatechnikbranche. Im Rahmen der geschaffenen Partnerschaft sollen nun

im August 2019 deutsche Azubis, gefördert von AusbildungWeltweit, einen beruflichen Lernaufenthalt in russischen Betrieben absolvieren. Das Bildungs- und das Bauministerium der Republik Mari El möchten diese Berufsbildungskoope- ration unterstützen.



Azubi-Gruppe mit Betreuerinnen, Lehrlingswart und Berufsschullehrer



Installationswand mit Matryoschkas

INFO +

Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch:
www.stiftung-drja.de

AusbildungWeltweit:
www.ausbildung-weltweit.de

Deutsch-russische Berufsbildungszusammenarbeit:
<https://www.bibb.de/govet/de/10612.php>

Die bisher größten „olympischen Spiele der Berufe“ - die „World Skills 2019“ – finden in diesem Jahr erstmalig in Russland statt: Vom 22. bis 27. August 2019 treffen in Kazan über 1.500 junge Fachkräfte aus mehr als 60 Ländern aufeinander. Das Team Germany wird mit rund 100 Personen vertreten sein.
<https://www.worldskillsgermany.com/prospect/worldskills-kasan-2019/>

© Projektfotos

Erweitertes Angebotsspektrum der Mobilitätsberatung

Positive Resonanz auf Förderung von außereuropäischen Auslandsaufenthalten durch AusbildungWeltweit



© IHK Köln

Marie Hoffmann

Mobilitätsberaterin bei der IHK Köln

Frau Hoffmann, Sie sind Mobilitätsberaterin an der IHK Köln, was heißt das genau?

Hoffmann: Die Mobilitätsberatung gehört dem Netzwerk Berufsbildung Ohne Grenzen an. Es ist die Stelle an einer Kammer, in dem Fall der IHK Köln, die Auslandsaufenthalte für Auszubildende nicht nur umsetzt, sondern auch die Unternehmen und die Auszubildenden rund um das Thema Auslandsaufenthalte berät. Natürlich mit dem Ziel, dann auch Auslandspraktika umzusetzen. Dazu gehört, das Thema in die Unternehmen zu bringen.

Kerngedanke bei Berufsbildung ohne Grenzen ist, dass man die Mobilitätsberatung an den Kammern anbietet, weil da die Nähe zu den Ausbildungsunternehmen gegeben ist.

Welche Resonanz bekommen Sie zum Förderprogramm AusbildungWeltweit?

Hoffmann: Die Resonanz war durchweg sehr positiv. Zum einen hatten wir tatsächlich einige Unternehmen, die auch Kontakte, Niederlassungen, Partner im außereuropäischen Ausland haben. Die waren häufig

in der Beratung schon ganz angetan von dem Thema Auslandspraktikum, stellten dann aber fest: „Erasmus+ ist für uns nicht so passend, weil wir in Europa keine Partner haben. Wir würden aber gerne zu Partnern oder in Niederlassungen entsenden.“ Diese Unternehmen konnten wir jetzt noch mal gezielt informieren, auch unter dem Aspekt, dass sie einen eigenen Antrag stellen können.

Und für uns als IHK ist es eine Bereicherung, da wir ein großes Netzwerk an Auslandshandelskammern haben, mit denen auch in Übersee sehr gute Kontakte bestehen.

Es ist schön, dass man diese Förderung auch für jedes Land der Welt hat und nicht direkt wieder eine Einschränkung vornehmen muss. Wir können tolle Angebote machen – gerade auch für Unternehmen, die mit Erasmus+ schon gute Erfahrungen gemacht haben.

Wie können Sie die Betriebe ganz konkret unterstützen?

Hoffmann: Wir bieten Unterstützung in allen Segmenten. Das heißt grundsätzlich erstmal in der individuellen Beratung, also: Wie kann man für den einzelnen Betrieb einen Auslandsaufenthalt umsetzen, was würde Sinn machen? Häufig sprechen wir zunächst mit den Ausbildern, die motiviert sind. Dann gilt es, die Geschäftsführung noch ins Boot zu holen.

Der Kontakt mit den Auszubildenden gehört auch dazu. Einerseits tragen häufig die Auszubildenden dieses Thema in den Betrieb hinein und sind quasi die Initiatoren. Andererseits gibt es immer mehr Ausbilderinnen und Ausbilder, die selber sehr angetan sind von dem Thema. Sie haben oft eigene Auslandserfahrungen gemacht und möchten das sehr gerne auf ihre Auszubildenden übertragen. Da gehen wir dann mit den Auszubildenden ins Gespräch.



Was wir anbieten, ist wirklich eine individuelle Lösung zu finden für jedes Unternehmen. Wir geben die Unterstützung, die das Unternehmen konkret braucht. Wenn es Unternehmen gibt, die vielleicht eigene Kontakte haben und eher nur die Förderung benötigen, dann kümmern wir uns „nur“ um die Förderung. Wir haben aber auch viele gerade kleine und mittelständische Unternehmen, die selbst keine Kontakte haben. In solchen Fällen nutzen wir dann wirklich unser Netzwerk und führen quasi die Vermittlung an einen ausländischen Betrieb durch. Dazu gehört die komplette Organisation und Durchführung des gesamten Auslandspraktikums mit Vor- und Nachbereitung.

Welche Erfahrung haben Sie bisher mit AusbildungWeltweit gemacht?

Hoffmann: Seit vielen Jahren haben wir Kontakt zu einem Partner in Südafrika, bisher aber konnten wir dorthin noch nicht entsenden. Kapstadt ist ein tolles Ziel und mit der Amtssprache Englisch natürlich für Auszubildende sehr attraktiv. Mit AusbildungWeltweit bot sich hier dann jetzt die Chance, ein Pilotprojekt zu starten.

Der Partner war im Vorfeld unsicher, ob ein Praktikum auch für vier bis sechs Wochen sinnvoll ist. Die Auszubildende, die dann schlussendlich als Erste nach Kapstadt gegangen ist, konnte den Partner vor Ort aber sehr schnell überzeugen. Wir konnten direkt weitere Mobilitäten anschließen und haben auch die Rückmeldung, dass wir locker Kapazitäten für einige Plätze mehr dort nutzen können.

Das Unternehmen der Auszubildenden war von vornherein sehr begeistert von der Idee, da es schon sehr positive Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten über Erasmus+ gemacht hatte. Die Entsendung mit AusbildungWeltweit war dann auch sehr erfolgreich.

Die Fördermittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für AusbildungWeltweit sollen in den nächsten Jahren steigen. Was raten Sie Ausbildungsbetrieben, die diese Förderung nutzen möchten, um ihre Auszubildenden oder auch ihre Ausbilderinnen und Ausbilder international zu qualifizieren?

Hoffmann: Ich würde auf jeden Fall dazu raten, einen bestimmten Kreis an Unternehmen oder ein großes Unternehmen als festen Partner zu gewinnen. So kann gemeinsam an Qualitätsstandards mit den Personen im Ausland gearbeitet werden. Und eben auch gemeinsam ein zukunftsfähiges Programm auf die Beine gestellt werden. Dies gibt beiden Seiten Transparenz und die Auszubildenden wissen: Es herrscht eine Absprache, es ist klar, was hier passiert.



So können auch kleinere Unternehmen schnell eine gewisse Routine für künftige Anträge bekommen. Ich glaube, dass man mit festen Abläufen schlussendlich auch Zeit gewinnt. Man hat einen Antrag, den man vielleicht nur geringfügig in jedem Jahr wieder anpassen muss und auch einen festen Partner, der irgendwann auch weiß, wie die Abläufe sein sollten.

Ich denke, AusbildungWeltweit ist ein Programm mit großem Potenzial für die Unternehmen.

Das Interview führte Stephanie Pletsch.

INFO +

AusbildungWeltweit ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und fördert weltweite Auslandsaufenthalte im Rahmen der Berufsausbildung.

Mehr zu AusbildungWeltweit finden Sie unter

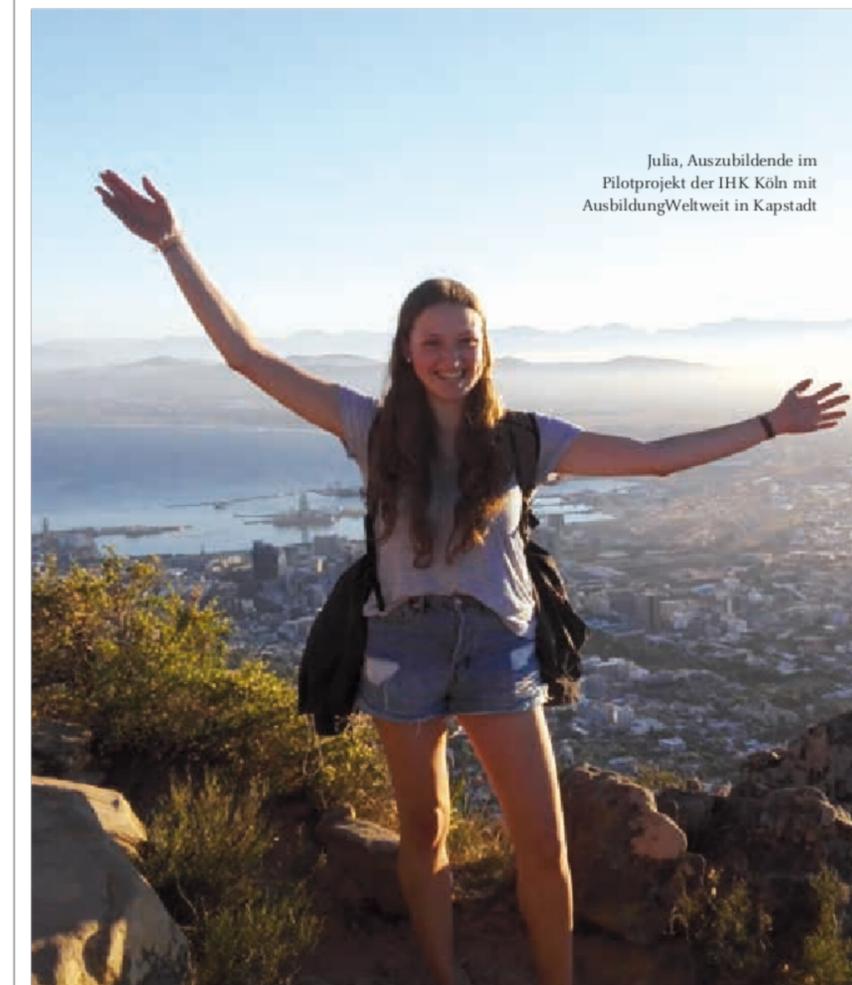
www.ausbildung-weltweit.de

2. Antragsrunde 2019

Anträge für Auslandsaufenthalte zwischen November 2019 und Oktober 2020 können noch bis zum 03.09.2019 um 12:00 Uhr online eingereicht werden.

Berufsbildung Ohne Grenzen

Im Rahmen des Programms „Berufsbildung ohne Grenzen“ bietet die Mobilitätsberatung der IHK Köln Informationen zu und Unterstützung bei der Organisation von Auslandsaufenthalten von Azubis und jungen Fachkräften. „Berufsbildung ohne Grenzen“ ist ein vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördertes Netzwerk von über 40 Beratungsstellen, die deutschlandweit beraten.



Julia, Auszubildende im Pilotprojekt der IHK Köln mit AusbildungWeltweit in Kapstadt

© Julia Hebbeker, Miltenyi Biotec GmbH

Info-Splitter



NA beim BIBB visuell sehr präsent

Die Videokampagne zeigt, wie Unternehmen von Erasmus+ in der Berufsbildung profitieren können. Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende berichten, wie sie Erasmus+ nutzen und welche Möglichkeiten Unternehmen und Betriebe haben, ihre Auszubildenden mit einer finanziellen Förderung ins Ausland zu entsenden.

www.na-bibb.de/gewinnfuerausbildung

Über 1.000 Follower auf Instagram

Der Instagram-Kanal **@meinauslandspraktikum** für die junge Zielgruppe feiert 1.000 Abonnent(inn)en. Seit 2017 veröffentlicht die NA dort spannende Geschichten von Auszubildenden während ihres Auslandspraktikums.



Neuerscheinungen



Der **Jahresbericht 2018** wurde im Mai veröffentlicht. Er enthält wie gewohnt zahlreiche Good-Practice-Beispiele aus Erasmus+ und gibt einen Gesamtüberblick über die Arbeit der NA beim BIBB. Als Download-Pu-

blikation stehen zudem Unterrichtsmaterialien für Bildungspersonal „**Von der Lernvereinbarung zum Europass Mobilität**“ zur Verfügung.
www.na-bibb.de/service/publikationen

Mitmachen bei den ErasmusDays vom 10. bis 12. Oktober 2019



Die NA beim BIBB lädt auch 2019 ihre Projektnehmer ein, sich an dieser europaweiten Aktion zu beteiligen. Die Erfolge der letzten Jahre können noch getoppt werden.
www.na-bibb.de/presse/news/

© Mikayla maliek/unsplash.com



My Europass Story

Haben Sie schon einmal die Europass-Dokumente genutzt, zum Beispiel den Europass Lebenslauf für eine Bewerbung oder die Bewerberauswahl? Was hat gut funktioniert, was nicht? Das Nationale Europass Center Deutschland möchte mehr über Ihre Erfahrungen wissen.

www.europass-info.de/my-europass-story/



Europäische Europass-Website auf Serbisch

Die Europass Website www.europass.cedefop.europa.eu ist nun auch auf Serbisch verfügbar. Somit sind 29 Sprachversionen online.

#epalerocks – der neue Podcast

Im handlichen Podcastformat können Sie seit Ende Juni jeweils alle zwei Monate mit dem Team von EPAL Deutschland die Erwachsenenbildung in Europa erkunden. Interviews, Projektreportagen, Infos, Porträts, buntgemischt und informativ. Hören Sie rein bei:

<https://ec.europa.eu/epale/de/blog/epale-rocks-der-epale-podcast-zur-europaeischen-erwachsenenbildung-deutschland>



Interaktive Barcamps für alle

EPAL lebt von der Interaktion seiner Nutzerinnen und Nutzer und das Barcamp ist dafür ein ideales Format. Dieses Jahr plant EPAL Deutschland noch zwei Barcamps. Folgen Sie EPAL auf den sozialen Medien (**Twitter: @EUEB_DE, Facebook: EU.Erwachsenenbildung**) und verpassen Sie keine Veranstaltung!

Veranstaltungsdokumentationen online

Fachkonferenz „Ich packe meinen digitalen Koffer und nehme mit... – Digitale Tools und Medien in der Erwachsenenbildung“
www.agenda-erwachsenenbildung.de/index.php?id=4317

Stakeholderkonferenz „Digital im Alter – Bildungsperspektiven im nationalen und europäischen Kontext“
www.agenda-erwachsenenbildung.de/digital-im-alter

Folgen Sie uns...



Praxishandbuch

Was ist alles zu beachten, wenn jemand aus einem anderen Land in Deutschland eine Berufsausbildung absolviert? Antworten auf diese und weitere Fragen gibt die Publikation „Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung“. Erarbeitet wurde sie gemeinsam von den Netzwerkpartnern des Programms MobiPro-EU auf der Basis von vier Förderjahrgängen mit insgesamt über 16.000 Teilnehmenden aus der ganzen EU.

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533719619116>

„Administrator of Wellness Centre“



Im Projekt „WellTo“ (Leitaktion 3 in Erasmus+) arbeiten Partner aus Bulgarien, Lettland, der Slowakei und Slowenien an der Entwicklung dieser neuen Qualifikation. Das BIBB ist Teil des Projektkonsortiums.

www.wellto.eu/about

Hinweis an Abonnenten: Falls Sie das Journal nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine Mail an infodienst@bibb.de.