

PFLEGEBERUFE

Dynamiken im Berufsfeld –
Folgen für die Fachkräftequalifizierung

► Dynamiken im Berufsfeld –
Folgen für die Fachkräftequalifizierung

Qualifikationsmix
in der stationären Krankenpflege

► Qualifikationsmix
in der stationären Krankenpflege

Interprofessionelles Lernen zur
Förderung der gemeinsamen Kommunikation

► Interprofessionelles Lernen zur
Förderung der gemeinsamen Kommunikation

EDITORIAL

- 3 Reformen überfällig**
REINHOLD WEIß

BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN

- 4 Das Pflege- und Gesundheitspersonal wird knapper**
CAROLINE NEUBER-POHL

THEMENSCHWERPUNKT

- 6 Dynamiken im Berufsfeld Pflege und Folgen für die Fachkräftequalifizierung**
MANFRED HÜLSKEN-GIESLER
- 11 Die neuen Formen der pflegeberuflichen Bildung im Spiegel zukünftiger Herausforderungen**
KARIN REIBER
- 16 Qualifikationsmix in der stationären Krankenpflege**
Einsatzpotenziale für Pflegehelferberufe
INGRID DARMANN-FINCK, ANDREAS BAUMEISTER
- 20 Berufsorientierung in den Pflegeberufen – ein vernachlässigter Bereich?**
ANNIKA KRUSE, KATJA DRIESEL-LANGE
- 22 Miteinander, voneinander und übereinander lernen**
Ein interprofessionelles Lernprojekt zur Förderung der gemeinsamen Kommunikation
BIRGIT WERSHOFEN, MARTIN R. FISCHER
- 26 Lerninseln im Gesundheits- und Pflegebereich – Konzeption und Entwicklung am Universitäts-spital Basel**
ODETTE HAEFELI, PETER DEHNBOSTEL
- 30 Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege**
ULRIKE WEYLAND, MARISA KAUFHOLD
- 34 Die HCEU-Kompetenzmatrix: Förderung von Mobilität, Transparenz und Anerkennung von vorherigem Lernen im Gesundheitswesen**
CLAUDIA BALL, LUISA KRESSE, SIGRID NINDL
- 38 Reform der Altenpflegeausbildung in Japan**
KEIICHI YOSHIMOTO, KATSUHIKO KIKUCHI, CHISAKO ETO

- 40 Literatúrauswahl zum Themenschwerpunkt**

WEITERE THEMEN

- 42 Respektive: Bilanz und Zukunftsperspektive der Integration durch Bildung, Arbeit und Beruf in der Region**
Interview zu den Hochschultagen mit Detlef Buschfeld und Matthias Pilz
- 44 Wo und wie lernt man nachhaltiges Handeln in der Ausbildung?**
Neuer BIBB-Förderschwerpunkt mit zwölf Modellversuchen
CHRISTIAN SRBENY, BARBARA HEMKES
- 46 Weiterbildung neu denken und gestalten**
Mit dem WEITERBILDUNGSSYSTEM ENERGIETECHNIK die Anforderungen der Energiewende meistern
MICHAEL STEINHÖFEL, WALTER BRÜCKNER

BERUFE

- 49 Ziselieren, brünieren und punzieren**
Modernisierung der Berufsausbildung Metallbildner/-in
MARKUS BRETSCHNEIDER

HAUPTAUSSCHUSS

- 51 Bericht über die Sitzung 3/2016**
GUNTHER SPILLNER, THOMAS VOLLMER

REZENSIONEN

- 53 Inklusion an beruflichen Schulen**
MICHAELA SINDERMANN

KURZ UND AKTUELL

- 62 Autorinnen und Autoren Impressum**

Diese BWP-Ausgabe als E-Paper:
www.bibb.de/bwp-1-2017

Reformen überfällig



REINHOLD WEIß
Prof. Dr., Ständiger Vertreter des
Präsidenten des Bundesinstituts für
Berufsbildung und Forschungsdirektor

Liebe Leserinnen und Leser,

die Gesundheits- und Pflegeberufe sind attraktiv. Das signalisieren die hohen Übergänge in die einschlägigen Ausbildungsberufe – vor allem bei jungen Frauen. Das zeigt aber auch die hohe Verbleibquote der Ausgebildeten im Beruf. Dabei sind die Arbeitsbedingungen alles andere als attraktiv. Die Arbeit wird im Allgemeinen nur mäßig entlohnt, sie ist mit psychischen Belastungen verbunden und zeichnet sich durch unregelmäßige Arbeitszeiten aus. Eine bessere Bezahlung, mehr Anerkennung und eine verbesserte Work-Life-Balance stehen bei den Berufstätigen oben auf der Wunschliste.

Einheitliche Pflegeausbildung

Anfang 2016 wurde im Bundeskabinett der Entwurf für eine einheitliche Pflegeausbildung verabschiedet. Vorangegangen waren eine langjährige intensive Diskussion sowie eine Erprobung in Modellprojekten. Der Gesetzentwurf war ambitioniert. Es sollten nicht nur die bislang getrennten Berufe der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege zusammengeführt werden, sondern es war auch die Umstellung auf eine gebührenfreie Ausbildung für alle vorgesehen. Alle Lernenden sollten zudem eine Ausbildungsvergütung erhalten. An der Zusammenführung zu einem einzigen Pflegeberuf entzündete sich die Kritik der Berufsverbände und Interessengruppen. So sinnvoll die Zusammenführung in einheitliche Ausbildungsgänge ist, so sehr unterscheiden sich die beruflichen Tätigkeiten in der Praxis.

Nun liegt das Gesetz erst einmal auf Eis. Das ist bedauerlich, denn der Bedarf an Pflegefachkräften steigt und kann durch die bestehenden Ausbildungsangebote kaum gedeckt werden. Zusätzlich müssen Berufsfremde und Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden. Eine Lösung sollte möglichst bald im Konsens der relevanten Akteure gefunden werden. Der Grundsatz einer breiten Profilierung der Ausbildung ließe sich mit der erforderlichen Differenzierung im Hinblick auf unterschiedliche berufliche Handlungsfelder in Einklang bringen. In der dualen Berufsaus-

bildung gibt es dafür einschlägige Modelle, zum Beispiel Schwerpunktprofile, Fachrichtungen oder Einsatzgebiete.

Akademisierung

Zahlreiche Hochschulen haben in den letzten Jahren damit begonnen, Studiengänge in den Gesundheits- und Pflegeberufen zu entwickeln. Sie haben damit auf steigende Anforderungen und entsprechende Empfehlungen reagiert. Unklar ist nach wie vor aber, welche Aufgaben studierte Pflegekräfte übernehmen sollen. Für leitende Aufgaben kann ein Studium sinnvoll sein, ebenso für Aufgaben in der praktischen Ausbildung. Dieser Bedarf könnte aber ebenso durch eine entsprechende Fortbildung gedeckt werden. Für die allermeisten Aufgaben im unmittelbaren Kontakt mit Patientinnen und Patienten ist ein Studium nicht erforderlich. Weder gibt es genügend höherwertige Aufgaben noch zahlt sich ein Studium finanziell aus, denn studierte Pflegekräfte üben oftmals die gleichen Tätigkeiten wie nicht studierte Kolleginnen und Kollegen aus.

Neuen Schub bekäme die Akademisierung, wenn die Aufgabenverteilung zwischen akademischen und nicht akademischen Berufen der Gesundheitsversorgung neu geordnet würde. Käme es also zu einer neuen Abgrenzung von Berufsrollen, ließe sich eine akademische Ausbildung oder eine akademische Zusatzqualifikation ohne Weiteres begründen. Andere Länder machen es vor, dass dies ohne Einbußen bei der Qualität der Versorgung möglich ist. So weit ist man hierzulande aber noch nicht. Mediziner/-innen reklamieren vor allem diagnostische Aufgaben und therapeutische Entscheidungen für sich. Vielleicht sorgt der sich anbahnende Ärztemangel dafür, dass diese Frage auf die Agenda kommt. Immerhin gibt es inzwischen Modellvorhaben, in denen einzelne Aufgaben probeweise auf Kranken- und Altenpflegekräfte übertragen werden.

Das Pflege- und Gesundheitspersonal wird knapper

CAROLINE NEUBER-POHL

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Qualifikation, berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit« im BIBB

Infolge der demografischen Entwicklung in Deutschland wird mit einem steigenden Bedarf an Pflege- und Gesundheitsleistungen gerechnet. Für die Fachkräftesicherung in diesem Bereich ist dies mit großen Herausforderungen verbunden. Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen zeigen auf, wie sich Angebot und Bedarf in diesen Berufen langfristig entwickeln könnten.

Datengrundlage

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (QuBe-Projekt; vgl. Infokasten) veranschaulichen das zukünftige Risiko eines Fachkräftengpasses in den 50 BIBB-Berufsfeldern (vgl. TIEMANN 2016) unter der Annahme, dass sich die derzeit beobachtbaren Trends im Bildungs-, Erwerbs-, und Berufswechselverhalten der Bevölkerung sowie dem Einstellungsverhalten der Arbeitgeber fortsetzen. Das Berufsfeld »Pflege- und Gesundheitsberufe ohne Approbation« umfasst sämtliche Berufe in der Gesundheitsversorgung außer Fachärztinnen und Fachärzten und Apotheker/-innen. Kranken- und Altenpfleger/-innen waren laut Mikrozensus 2012 mit knapp 55 Prozent die größte Beschäftigtengruppe im Berufsfeld. Weitere große Anteile entfielen auf die medizinischen Fachangestellten, Berufe in der nicht ärztlichen Therapie und Heilkunde und auf medizinisch-/pharmazeutisch-technische Berufe.

Langfristige Entwicklung der Pflege- und Gesundheitsberufe

Wie die Abbildung verdeutlicht, reichte schon in der Vergangenheit die Anzahl der Erwerbspersonen, die in einem Pflege- und Gesundheitsberuf ohne Approbation ausgebildet wurden, nicht zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs aus. Dies ist keineswegs ungewöhnlich. In den meisten Berufsfeldern kann der Bedarf nur durch Personen gedeckt werden, die in einem anderen Berufsfeld ausgebildet wurden oder gar keinen beruflichen Abschluss vorweisen können. Aufgrund der stark regulierten Arbeitsberechtigung besonders in der Pflege stehen den Pflege- und Gesundheitsberufen jedoch relativ wenige »Fachfremde« zur Verfügung. Bislang konnte ihr Einsatz allerdings ein ausreichendes Angebot an Arbeitskräften sicherstellen, wobei regionale und berufsspezifische Engpässe nicht auszuschließen sind. In der Projektion zeigt sich jedoch, dass es bereits im Jahr 2025 zu einem flächendeckenden Arbeitskräfteengpass kommen könnte. Im Jahr 2035 würden dann sogar ca. 270.000 Beschäftigte fehlen. Dieser Engpass würde selbst durch längere Arbeitszeiten nicht gelöst werden können, da die Arbeitskapazitäten auch nach Stunden voll ausgeschöpft wären.

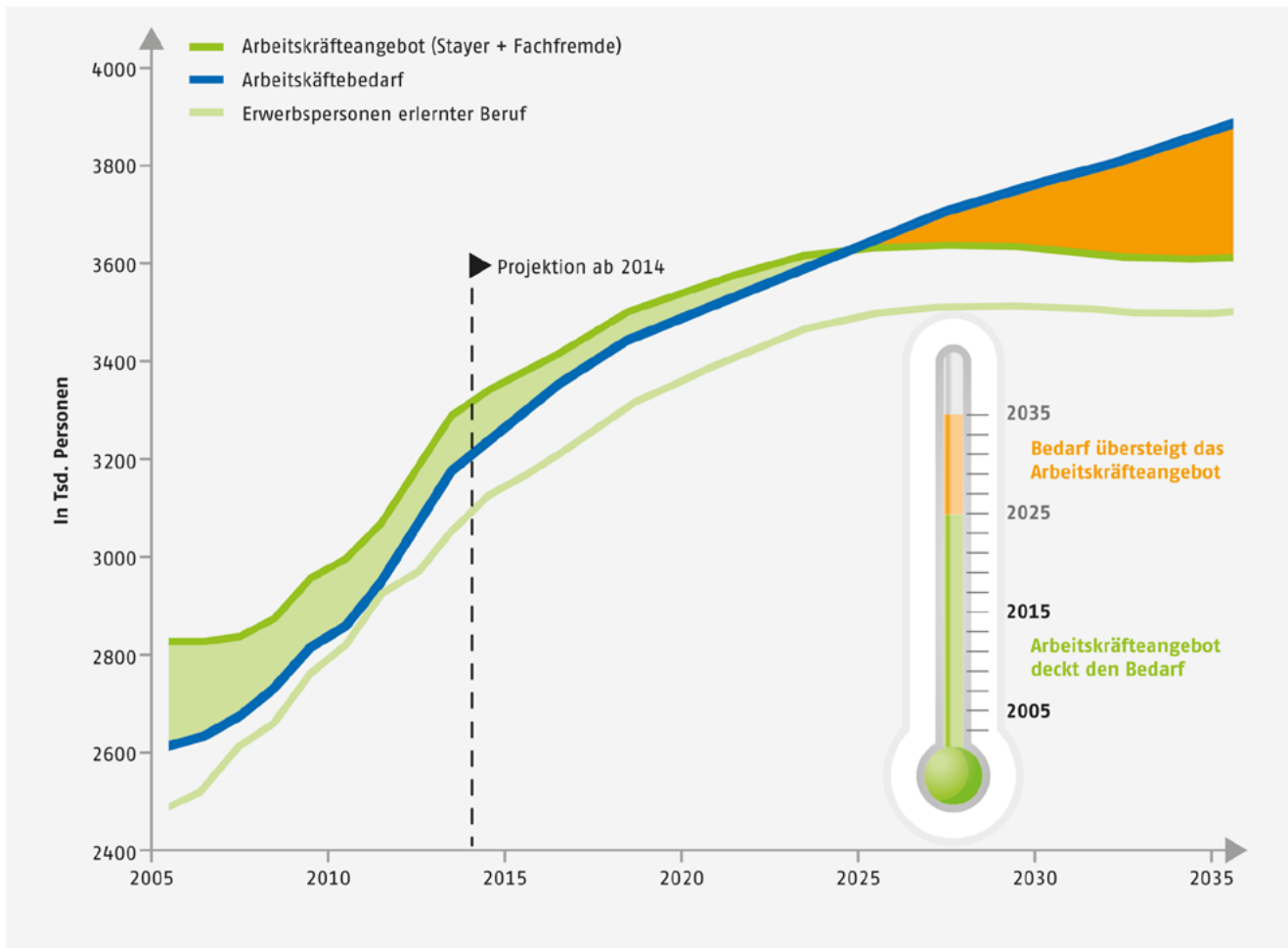
Was könnte die Entwicklung beeinflussen?

In der Projektion gibt es zwei wesentliche Ausgleichsmechanismen, die diese Entwicklung zu einem gewissen Grad mitbeeinflussen: Die Lohnentwicklung und die berufliche Mobilität der Erwerbspersonen. Für Personen, die einen bestimmten Beruf erlernt haben, ist u.a. ausschlaggebend, wie sich der Lohn im eigenen Berufsfeld im Vergleich zu dem in anderen mit der Qualifikation möglichen Beschäftigungsfeldern entwickelt. Bis zum Jahr 2035 würden unter dem derzeitigen Preissetzungsverhalten die Löhne für das Pflege- und Gesundheitspersonal ohne Approbation weniger ansteigen als der Referenzlohn für diese Gruppe. Dadurch steigen die Anreize, das Berufsfeld zu verlassen; gleichzeitig sinkt der Anteil derer, die im Feld ihres erlernten Berufs verbleiben, die sogenannte Stayer-Quote. Erwerbspersonen, die einen Pflege- oder Gesundheitsberuf erlernt haben, wechseln im Vergleich zu anderen Berufsfeldern seltener ihren Beruf. 2013 lag die Stayer-Quote bei 74,4 Prozent. Dies ist im Vergleich mit der durchschnittlichen Stayer-Quote von etwa 46,7 Prozent vergleichsweise hoch. Nur in den Sicherheitsberufen (79,3%), Gesundheitsberufen mit Approbation

Datenbasis QuBe-Projekt

Die vierte Projektionswelle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, die in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) und dem Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) entstanden sind, zeigen anhand von Modellrechnungen auf, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen unter der Berücksichtigung von Lohnanpassungen und Berufswechseln langfristig entwickeln können (vgl. MAIER u. a. 2016; www.qube-projekt.de). Datengrundlage sind der Mikrozensus (in der vorliegenden Projektion bis 2013) und die Input-Output-Tabellen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamts und Lohninformationen der IAB-Erwerbshistorien der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in der vorliegenden Projektion bis 2013).

Abbildung
Entwicklung und Projektion des Arbeitskräfteangebots und -bedarfs im
Berufsfeld »Gesundheits- und Pflegeberufe ohne Approbation«



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes und IAB Erwerbshistorien, QuBe-Projekt vierte Welle, eigene Berechnung und Darstellung.

(83,8%) und sozialen Berufen (76%) war sie noch höher. In der Projektion nimmt die Stayer-Quote in den Pflege- und Gesundheitsberufen bis 2035 aufgrund der Lohnentwicklung um ca. vier Prozentpunkte ab. Dies senkt das Angebot an qualifizierten Fachkräften, was angesichts der Zugangschancen zu vielen dieser Berufe durch fachfremdes Personal kritisch zu sehen ist. Gleichwohl zeigt die mit 70 Prozent immer noch sehr hohe Stayer-Quote, dass es neben Maßnahmen, um das bestehende Personal zu halten, besonders lohnenswert ist, in diesem Bereich auszubilden. Denn ein Großteil der Ausgebildeten würde im Berufsfeld bleiben.

Anstrengungen in Ausbildung verstärken

Setzen sich die derzeitigen Trends fort, könnte es bereits im Jahr 2025 zu einem flächendeckenden Engpass in den Pflege- und Gesundheitsberufen ohne Approbation kommen. Aufgrund einer vergleichsweise schwachen Lohnentwicklung in diesem Berufsfeld und dem stetigen Anstieg der Nachfrage nach Pflege- und Gesundheitsleistungen übersteigt in den Projektionen im Jahr 2035 der Fachkräftebedarf das -angebot um ca. 270.000 Personen. Da Personen, die einen Pflege- oder Gesundheitsberuf ohne Approbation erlernen, ihrem Berufsfeld gegenüber sehr loyal sind, sollte vor allem in die Ausbildung in

diesem Bereich verstärkt investiert werden. Um das Berufsfeld attraktiv zu gestalten, spielt nicht zuletzt die Vergütung eine Rolle, aber auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen sind Beispiele anderer wichtiger Einflussfaktoren für die zukünftige Fachkräftesicherung. ◀

Literatur

MAIER, T. u. a.: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen (BiBB-Report 3/2016). Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8147 (Stand: 17.11.2016)

TIEMANN, M.: Die BiBB-Berufsfelder in der Klassifikation der Berufe 2010. In: Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung (Hrsg.): Berufsangaben. Berlin 2016 (im Erscheinen)

Dynamiken im Berufsfeld Pflege und Folgen für die Fachkräftequalifizierung



MANFRED HÜLSKEN-GIESLER
Prof. Dr., Lehrstuhl für Gemeindenahe Pflege an der Pflegewissenschaftlichen Fakultät der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar

Die berufliche Pflege, einschließlich der Pflegebildung, ist spätestens seit den 1990er-Jahren erheblichen Dynamiken ausgesetzt. Reformprozesse verdrängen sich sowohl in ihrer zeitlichen Taktung als auch in ihrer Eingriffstiefe. Derzeit sind drei politische Strategien erkennbar, die sich unmittelbar auch auf die Weiterentwicklung der beruflichen Pflegebildung auswirken: die Professionalisierung der Pflege, die Einbindung von zivilgesellschaftlichem Engagement in die Pflegearbeit und die technische Unterstützung der Pflegearbeit. Der vorliegende Beitrag skizziert diese Entwicklungen sowie Konsequenzen für die Fachkräftequalifizierung in der Pflege.

Aktuelle Herausforderungen der Pflege im historischen Kontext

Der demografische Wandel in Deutschland rückt zunehmend auch Fragen nach der Versorgungssicherheit und -qualität von alten, pflege- und hilfebedürftigen Menschen in den Fokus der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit. Die gesellschaftliche Herausforderung, Pflege mit Blick auf die zukünftigen Anforderungen neu zu formieren, hat dabei die komplexe historische Genese der Pflege zu berücksichtigen. Damit werden Spannungsfelder, in denen sich Pflege aktuell bewegt – etwa zwischen Ökonomisierung und Prekarisierung oder zwischen Verwissenschaftlichung, Professionalisierung und Deprofessionalisierung (vgl. HÜLSKEN-GIESLER 2015 a) – besser verständlich. Die Entwicklung der beruflichen Pflege im Schatten von Kirche, Medizin und Ökonomie mündet heute in verschiedenste Problemlagen, die die Bestimmung einer konsistenten Ausgangslage erschweren: Als typischer Frauenberuf (ca. 85% der beruflich Pflegenden sind Frauen) mit einem immensen Anteil an Teilzeit- und Geringbeschäftigten weist berufliche Pflege eine starke horizontale und vertikale Inhomogenität auf. Diese geht mit einem diffusen Selbstverständnis, geringem Solidarvermögen der Berufsangehörigen und heterogenen berufsverbandlichen Interessenvertretungen einher. Die Zersplitterung der Berufsbilder (Altenpflege, Krankenpflege, Kinderkrankenpflege) einerseits und der Handlungsfelder (ambulante Pflege, langzeitstationäre Pflege, akutstationäre Pflege) andererseits führt zu unterschiedlichen Einschätzungen des gesellschaftlichen Potenzials der Pflege zwischen *sozialpflegerischer* und *heil-*

kundlicher, medizinisch-pflegerischer Orientierung. Nach wie vor sind die Handlungsfelder der Pflegeberufe unzureichend von der Laienpflege und von weiteren Professionen abgegrenzt. Das betrifft sowohl das berufliche Profil als auch die Bildungs- und Qualifikationswege in der Pflege. Politisch sind derzeit drei zentrale Strategien einer »nachholenden Modernisierung« der Pflege in Deutschland zu erkennen, die dem erwarteten und mittlerweile auch deutlich erkennbaren Fachkräftemangel (vgl. BETTIG/FROMMELT/SCHMIDT 2012) entgegenwirken sollen. Über eine *Professionalisierung der Pflege* sollen die Pflegeberufe insgesamt attraktiver gemacht werden, um Fachkräfte für diesen gesellschaftlichen Teilbereich zu gewinnen und nachhaltig binden zu können. Über die Einbindung *zivilgesellschaftlich getragener Pflege* sollen Teilbereiche des pflegerischen Handelns aus dem professionellen Profil der Pflege ausgegliedert und an zivilgesellschaftlich engagierte Menschen im Quartier delegiert werden. Über den *Ein-satz von neuen Technologien in der Pflege* soll Pflegearbeit schließlich unterstützt, entlastet und vernetzt werden. In der Folge dieser Entwicklungen ergeben sich neue Herausforderungen für die Fachkräftequalifizierung in der Pflege.

Professionalisierung der Pflege

Der seit den 1970er-Jahren anvisierte und seit den 1990er-Jahren forcierte betriebene Prozess der Professionalisierung der Pflege kann als Prozess einer »äußeren« und einer »inneren« Professionalisierung beschrieben werden (vgl. HÜLSKEN-GIESLER 2015 a).

Äußere Professionalisierung

Äußere Professionalisierung der Pflege steht für (insbesondere berufspolitisch motivierte) Initiativen zur gesellschaftlichen Anerkennung der Pflege. Sie orientieren sich an klassischen Professionalisierungskriterien wie Verwissenschaftlichung, Gemeinwohlorientierung, Handlungsautonomie, Selbstverwaltung, Berufsethik, Berufsprestige (vgl. HESSE 1972). Hier hat die berufliche Pflege in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte machen können. Hervorzuheben sind z. B.:

- die Verankerung von Pflegewissenschaft und die (ggf. bevorstehende) berufsgesetzliche Absicherung einer hochschulischen Pflegeausbildung in Deutschland,
- die Etablierung von wissenschaftlich begründeten Standards und Leitlinien für das berufliche Handeln,
- die Einrichtung von Pflegekammern (derzeit in Rheinland-Pfalz, Niedersachsen und Schleswig-Holstein),
- Initiativen zur rechtlichen Absicherung von Teilbereichen der beruflichen Pflegearbeit im Sinne einer professionellen Handlungsautonomie,
- die öffentliche Aufmerksamkeit für Fragen der pflegerischen Versorgung in einer Gesellschaft des langen Lebens.

Wie auch in anderen Berufsfeldern geht die Professionalisierung der Pflege mit Prozessen der Spezialisierung und Ausdifferenzierung einher. Diese Entwicklung ist im Berufsfeld aktuell auf horizontaler Ebene (etwa durch die Ausdifferenzierung neuer Handlungsfelder der Palliativpflege, der High-Tech-Home-Care etc.) wie in vertikaler Hinsicht (von der Pflegeassistenz bis zum Bachelor- oder Masterabschluss) zu verfolgen. Es verdichten sich aber die Hinweise, dass diese Prozesse auch mit ambivalenten Folgen verbunden sind: Begrüßt werden sicherlich die neuen Chancen z. B. auf Statusgewinn und Erweiterung der Handlungsfelder; kritisch zu verfolgen sind aber auch die Gefahren z. B. der Deprofessionalisierung und Prekarisierung im Falle der jüngst wiederentdeckten Pflegeassistenz (vgl. z. B. DARMANN-FINCK/HÜLSKEN-GIESLER 2013).

Innere Professionalisierung

Im Zuge dieser Entwicklungen konnten auch Grundlagen für eine *innere Professionalisierung* der Pflege gelegt werden, die direkt an die praktische Umsetzung der Pflegearbeit gebunden ist. Die Professionalität des Handelns bemisst sich demnach an der Kompetenz der beruflichen Akteure, wissenschaftlich begründete Handlungsstandards in Bezug auf die jeweils einzigartige lebenspraktische Situation eines Hilfebedürftigen zu vermitteln und das professionelle Handeln auf dieser Basis zu begründen (vgl. WEIDNER 1995). Beruflich Pflegende benötigen

dazu Kompetenzen der evidenzbasierten (vgl. BEHRENS/LANGER 2006) sowie der methodisch geleiteten rekonstruktiven Fallarbeit in der Pflege (vgl. HÜLSKEN-GIESLER/KREUTZER/DÜTTORN 2016). Pflege als Interaktions-, Beziehungs- und Gefühlsarbeit erfordert demnach kognitiv-rationale Reflexionen ebenso wie komplexe sinnliche, körperlich-leiblich fundierte Wahrnehmungen. Mit dieser Bestimmung von professioneller Pflegearbeit sind auch die aktuellen Initiativen zur Zusammenführung von Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege im Rahmen einer generalistischen Ausbildung zu legitimieren. Von Bedeutung ist dabei die Integration einer problemlösungsorientierten, medizinisch-systemisch geprägten Krankenpflege im Sinne der »Versorgungsarbeit« und einer sozialpflegerisch-lebensweltlich orientierten Altenpflege im Sinne der »Sorgearbeit«. Damit wird das pflegerische Handeln zwischen dem System der Gesundheitsversorgung und der Lebenswelt der Hilfeempfänger verortet.

Pflege als zivilgesellschaftliche Aufgabe

Mit dem gesundheitspolitischen Prinzip »ambulant vor stationär« wird die Pflege in Deutschland primär im traditionell häuslichen und familiären Raum verortet, der jedoch zunehmend für eine gemeindenahe und zivilgesellschaftlich ausgerichtete Pflege geöffnet werden soll. Die Idee von »Sorgenden Gemeinschaften« als Ergänzung zur professionellen Pflege gewinnt in der deutschen Sozialpolitik zunehmend an Popularität. Als Leitthema wird sie etwa im achten Familienbericht, im zweiten Engagementbericht und auch im siebten Altenbericht der Bundesregierung zunehmend konkretisiert. Das Prinzip der Sorge durch soziale Gemeinschaften wird dabei als tragfähige Strategie für die Bewältigung kommender Herausforderungen erachtet (vgl. z. B. KLIE 2014; HOBERG/KLIE/KÜNZEL 2013).

Für die berufliche Pflege ist diese Entwicklung mit neuen Möglichkeiten und Perspektiven verbunden: Im Zusammenspiel mit weiteren Gesundheitsberufen werden ihr neue Aufgaben und Verantwortlichkeiten zugeschrieben wie z. B.

- die Analyse lokaler Infrastrukturen zur gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung,
- der Aufbau tragfähiger Netzwerke und Unterstützungsstrukturen sowie
- der Transfer neuer und relevanter Erkenntnisse in die regionale Versorgungspraxis (vgl. BÜSCHER 2013).

Aktuell diskutierte Vorlagen zur Etablierung von sorgenden Gemeinschaften (vgl. insbes. HOBERG/KLIE/KÜNZEL 2013) bergen für die berufliche Pflege aber auch erhebliche Risiken, die bis in den Kern einer »inneren Professionalisierung« der Pflege hineinreichen. So soll sich profes-

sionelle Hilfe auf Leistungen der Gesundheitsversorgung in engerem Sinne, d. h. einer *medizinisch-pflegerisch* orientierten Pflegearbeit konzentrieren (Pflege als Cure-Arbeit im Sinne des SGB V). Demgegenüber sollen sozialpflegerische Aufgaben und Tätigkeiten (Alltagsbegleitung, soziale Teilhabe) an lebensweltnahe Instanzen (Familien, Freunde, Nachbarschaften etc.) übertragen werden (Pflege als Care-Arbeit im Sinne des SGB XI). Setzt sich dieser Ansatz der Organisation (und Finanzierung) von Pflegearbeit durch, wird damit das professionelle Verständnis der beruflichen Pflege an der Schnittstelle von (Gesundheits-)System und Lebenswelt der Hilfeempfänger (s. o.) systematisch konterkariert.

Technologische Unterstützung der Pflegearbeit

Strukturell wird dem Ansatz eines »Hilfe-Mix« aus informeller und professioneller Pflege jüngst ein neues Element hinzugefügt. Innovative technische Systeme sollen einerseits dafür genutzt werden, funktionale Aspekte der Pflegearbeit zu unterstützen (z. B. in Bezug auf Sicherheit, Mobilität, Ernährung, Kommunikation etc.). Andererseits sollen sie die Vernetzung von Hilfeempfängern, informellen und professionellen Helfern verbessern und darüber die Koordination einer bedarfsgerechten Pflegearbeit in komplexen Gefügen sicherstellen (vgl. HÜLSKEN-GIESLER/KRINGS 2015; HÜLSKEN-GIESLER 2015 b).

Altersgerechte Assistenzsysteme, AAL-Technologien oder zukünftig auch Pflegeroboter fokussieren darauf, alltags- und lebensweltnahe Unterstützungsleistungen für einen möglichst langen und selbstständigen Verbleib in der gewünschten Lebens- und Wohnumgebung zu ermöglichen. Darüber hinaus bieten viele Systeme auch die Möglichkeit, spezifische medizinisch-pflegerische Daten zu erheben und – meist internetgestützt – über räumliche Distanzen hinweg zu kommunizieren. In diesen Zusammenhängen geht es etwa um

- die technisch unterstützte Erfassung von Vitalparametern (z. B. Herz-Kreislauf-Funktionen, Blutzucker, Gewicht),
- die automatische Notfallerkennung (z. B. Sturzsensoren oder Hausnotrufsysteme) oder
- die technikgestützte Beratung von Hilfeempfängern (z. B. im Sinne einer internetgestützten Pflegevisite).

Es wird erwartet, dass diese Technologien zukünftig eine erhebliche Rolle in Gesundheit und Pflege spielen werden, da ihnen das Potenzial zugesprochen wird, einerseits die Autonomie beeinträchtigter Menschen zu erhöhen und andererseits zu einer psychischen und physischen Entlastung von Pflegenden beizutragen (vgl. BAuA 2015).

Neben weiteren Herausforderungen (wie u. a. der Finanzierung der Systeme, ethischen Problemstellungen oder

Fragen zu Datenschutz und Datensicherheit, vgl. HÜLSKEN-GIESLER 2015 b) ist dringlich auch die professionelle Pflege auf diese Entwicklung vorzubereiten. Eine Auseinandersetzung mit neuen Technologien in der Pflege ist in den Ausbildungscurricula derzeit nicht systematisch vorgesehen, entsprechende Fort- und Weiterbildungen sind rar. Dabei ist mittlerweile unübersehbar, dass der beruflichen Pflege sowohl in Phasen der Technologieentwicklung, als auch der Technologienutzung und -bewertung eine besondere Bedeutung zukommt.

Folgerungen für die Pflegebildung

Die Fachkräftequalifizierung in der Pflege wird die beschriebenen Entwicklungslinien künftig zu berücksichtigen haben. Neben zahlreichen Einzelaspekten ist dabei den folgenden Faktoren erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken: Unter Gesichtspunkten der *Professionalisierung der Pflege* wird es neben der soliden Vermittlung des methodischen Rüstzeugs für eine evidenzbasierte und einzelfallorientierte Pflege zuallererst darum gehen müssen, eine *haltung* der »inneren Professionalisierung« zu vermitteln. Sie kann den Akteuren der Pflege eine fachlich-inhaltlich wie pflege-ethisch begründete Orientierung im Spannungsfeld der höchst heterogenen Interessen in den verschiedenen Handlungsfeldern der Pflege geben. Beruflich Pflegende müssen befähigt werden, ihre fachlichen Entscheidungen in einem zunehmend von Marktlogik (Konkurrenz) und Bürokratie (Effizienz) beherrschten Handlungsfeld zu begründen und durchzusetzen. Entsprechende Kompetenzen sind entlang des jeweils anvisierten Qualifikationsniveaus auszudifferenzieren (vgl. z. B. für die hochschulische Bildung HÜLSKEN-GIESLER/KORPORAL 2013). Zudem sind sie über angemessene didaktisch-methodische Entwicklungen im Rahmen der Fachkräftequalifikation anzulegen. Unter Gesichtspunkten einer verstärkten *zivilgesellschaftlichen Einbindung* in die Pflege ergeben sich (im Anschluss an internationale Vorbilder) neue Aufgaben, die zum Teil weit über die traditionellen Bezüge der Pflegearbeit hinausreichen. Neben der Befähigung zur einzelfallorientierten Versorgung in zunehmend komplexeren Pflegearrangements sind zukünftig Kompetenzen vorzuhalten, die es Pflegenden ermöglichen, bürgerschaftlich gestützte Pflegearbeit in den Regionen zu koordinieren, familien- und populationsorientierte Angebote zu erstellen und innovative regionsspezifische Leistungsangebote zu erproben. Die Fachkräftequalifikation hat damit die Aufgabe, Pflegenden auszubilden, die in der Lage sind, vernetzt zu denken und zu agieren, innovativ und kreativ zu handeln und die Herausforderungen der Pflege in den öffentlichen Raum zu kommunizieren.

Für den *Einsatz neuer Technologien* sind beruflich Pflegenden mit einschlägigen fachlichen Kompetenzen auszustat-

ten, etwa um angemessene Beratungen durchzuführen, neue Technologien sinnvoll in etablierte Pflegeprozesse zu integrieren, angemessen zu bedienen und ggf. komplexe Funktionszusammenhänge vernetzter Systeme zu durchschauen. Weiterhin sind sozial-kommunikative Kompetenzen anzubahnen, etwa um eine angemessene Balance im Hilfe-Mix aus informellen und professionellen Helferinnen und Helfern und neuen Technologien herstellen zu können. Pflegende müssen über Kompetenzen der Emotionssteuerung im Umgang mit den Systemen verfügen, etwa um ein angemessenes Verhältnis zu humanoiden Systemen aufbauen zu können. Insbesondere aber sind reflexive

Technikkompetenzen anzulegen, um im konkreten Einzelfall beabsichtigte und unbeabsichtigte Folgen des Technologieeinsatzes abwägen und bewerten zu können.

Vor diesem Hintergrund werden die wesentlichen Herausforderungen der Fachkräftequalifizierung in der Pflege in einer identitätsbildenden Arbeit gesehen, die Pflegende auf der Grundlage einer soliden fachlich-methodischen Ausbildung in die Lage versetzt, zunehmend komplexere Pflegebedarfe unter Bedingungen zunehmend komplexerer (soziotechnischer) Pflegearrangements zu bearbeiten und zu einer fachlich wie ethisch begründeten Entscheidungsfindung beizutragen. ◀

Literatur

BEHRENS, J.; LANGER, G.: Evidence-based Nursing and Caring. Interpretativ-hermeneutische und statistische Methoden für tägliche Pflegeentscheidungen. Vertrauensbildende Entzauberung der »Wissenschaft«. 2. Aufl. Bern 2006

BETTIG, U.; FROMMELT, M.; SCHMIDT, R. (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg 2012

BÜSCHER, A.: Regionalisierung und Gesundheitsberufe. In: Gesundheitsberufe neu denken, Gesundheitsberufe neu regeln. Grundsätze und Perspektiven. Eine Denkschrift der Robert Bosch Stiftung. Stuttgart 2013, S. 50-62 – URL: www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/2013_Gesundheitsberufe_Online_Einzelseiten.pdf (Stand: 25.11.2016)

BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN (BAuA) (Hrsg.): Intelligente Technik in der beruflichen Pflege. Von den Chancen und Risiken einer Pflege 4.0. Berlin 2015

DARMANN-FINCK, I.; HÜLSKEN-GIESLER, M.: Editorial Fachtagung 14 »Pflegebildung im Zeichen des demographischen Wandels«. In: bwp@Spezial 6 (2013) – URL: www.bwpat.de/ht2013/ft14/editorial_ft14-ht2013.pdf (Stand: 25.11.2016)

HESSE, H. A.: Berufe im Wandel. Ein Beitrag zur Soziologie des Berufs, der Berufspolitik und des Berufsrechts. Stuttgart 1972

HOBERG, R.; KLIE, T.; KÜNZEL, G.: Strukturreform Pflege und Teilhabe. Freiburg 2013 – URL: http://agp-freiburg.de/downloads/pflege-teilhabe/Reformpaket_Strukturreform_PFLEGE_TEILHABE_Langfassung.pdf (Stand: 25.11.2016)

HÜLSKEN-GIESLER, M.: Professionskultur und Berufspolitik in der Langzeitpflege. In: BRANDENBURG, H.; GÜTHER, H. (Hrsg.): Lehrbuch Gerontologische Pflege. Bern 2015 a, S. 163-175

HÜLSKEN-GIESLER, M.: Technik und Neue Technologien in der Pflege. In: BRANDENBURG, H.; DORSCHNER, S. (Hrsg.): Pflegewissenschaft 1. Lehr- und Arbeitsbuch zur Einführung in das wissenschaftliche Denken in der Pflege. 3. überarb. Aufl. Bern 2015b, S. 262-280

HÜLSKEN-GIESLER, M.; KORPORAL, J. (Hrsg.): Fachqualifikationsrahmen Pflege für die hochschulische Bildung. Berlin 2013

HÜLSKEN-GIESLER, M.; KREUTZER, S.; DÜTTORN, N. (Hrsg.): Rekonstruktive Fallarbeit in der Pflege. Methodologische Reflexionen und praktische Relevanz für Pflegewissenschaft, Pflegebildung und die direkte Pflege. Göttingen 2016

HÜLSKEN-GIESLER, M.; KRINGS, J.: Technik und Pflege in einer Gesellschaft des langen Lebens – Einführung in den Schwerpunkt. In: TATuP 24 (2015) 2, S. 4-11 – URL: www.tatup-journal.de/tatup152_hukr15a.php (Stand: 25.11.2016)

WEIDNER, F.: Professionelle Pflegepraxis und Gesundheitsförderung. Eine empirische Untersuchung über Voraussetzungen und Perspektiven des beruflichen Handelns in der Krankenpflege. Frankfurt/M. 1995

Kann die Reform Pflegeberufe attraktiver machen?



Die Reform der Pflegeberufe wird seit über zehn Jahren kontrovers diskutiert. Eine zentrale Frage ist, inwiefern die Einführung einer generalistischen Pflegeausbildung tatsächlich zu einer Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes für junge Menschen führen wird.

Ziel des Fachbeitrags ist es, die empirische Grundlage für die Diskussion über eine Attraktivitätssteigerung durch die Pflegeberufereform zu erweitern und aus der Perspektive der Berufswahlforschung einen Beitrag zu dieser Diskussion zu leisten. Dafür wurden rund 2.000 Schüler/-innen an allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen befragt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine Ausbildung im Pflegebereich selbst bei Durchführung der Reform weiterer Maßnahmen bedarf, um bei Jugendlichen attraktiver zu werden.

STEPHANIE MATTHES

Attraktivitätssteigerung durch Reform der Pflegeberufe? Hinweise aus einer Schülerbefragung

Fachbeiträge im Internet
2016. 32 S., kostenlos
ISBN 978-3-945981-40-5

Download unter:
www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8031

Die neuen Formen der pflegeberuflichen Bildung im Spiegel zukünftiger Herausforderungen



KARIN REIBER
Prof. Dr., Professorin für
Erziehungswissenschaft/
Didaktik an der Hochschule
Esslingen

Der Beitrag behandelt die bevorstehende Reform der Pflegeausbildung: die Umstellung auf die generalistische Pflegeausbildung sowie eine Erstausbildung auf Hochschulniveau. Auf der Basis von Daten einer im Auftrag der Baden-Württemberg Stiftung gGmbH durchgeführten Verbleibstudie werden im Beitrag mögliche Implikationen für die pflegerische Versorgung diskutiert. Hintergrund sind Befunde zur retrospektiven Einschätzung und zur weiteren Berufsorientierung von Absolventinnen und Absolventen zu den beiden neuen Ausbildungsformen.

Anlass und Hintergrund der Reform der Pflegeausbildung

Regelmäßig wird im öffentlichen Diskurs das Thema »Pflegernotstand« diskutiert. Dies ist kein mediales Phänomen, sondern ein reales Problem! Einen Hauptfaktor für den Pflegenotstand stellt der demografische Wandel dar: Die Anzahl der 65- bis 79-Jährigen wird sich in Deutschland bis 2030 um etwa 32 Prozent erhöhen und die Anzahl der 80-Jährigen und Älteren steigt um knapp 50 Prozent (vgl. Bertelsmann Stiftung 2015, S. 53). Einer schrumpfenden Gruppe erwerbsfähiger Menschen wird eine wachsende Gruppe älterer Menschen gegenüberstehen. Hinzu kommen »Prozesse des sozialstrukturellen Wandels, die verbunden sind mit einer Individualisierung der Lebensstile und einem Wandel der Generationenbeziehungen, mit zunehmenden ökonomischen Zwängen im Gesundheitssystem und mit Veränderungen der sozialen Sicherungssysteme« (BMFSFJ 2008, S. 17). Zudem verändert sich das Krankheitsspektrum: (Chronische) Mehrfacherkrankungen gewinnen an Bedeutung. Eine Herausforderung für das pflegerische Personal stellen außerdem die Fortschritte in der Medizintechnik und in der Pflegewissenschaft dar. Um diesen Veränderungen gerecht zu werden, müssen die Qualität der Pflege gesichert und somit auch neue Formen der beruflichen Qualifizierung entwickelt werden. Als Reaktion auf diese Veränderungen und mit dem Ziel, die flexiblen Einsatzmöglichkeiten von Pflegefachkräften zu erhöhen und die Berufsattraktivität zu steigern, werden seit 2004 neue Ausbildungsmodelle erprobt. Dies sind

- die generalistische Pflegeausbildung, die die bisher nach Lebensaltern getrennten Pflegeausbildungen vereint, und
- Pflegestudiengänge, in denen ein berufsqualifizierender Abschluss in einem Pflegeberuf sowie der akademische Grad »Bachelor« erworben werden.

Das Ziel des Pflegestudiums ist es, »den Transfer des stetig fortschreitenden pflegewissenschaftlichen Wissens in die Pflegepraxis und die Innovationsfähigkeit der Pflege aufbauend auf dem neuesten Stand der Wissenschaft und des technischen Fortschritts zu fördern« (PflBRefG 2016, S. 2). Die generalistische Pflegeausbildung wird mit der Verabschiedung des neuen Pflegeberufsgesetzes die bisherigen Pflegeausbildungen bundesweit ablösen. »In der neuen Pflegeausbildung werden übergreifende pflegerische Qualifikationen zur Pflege von Menschen aller Altersgruppen in allen Versorgungsbereichen vermittelt: in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und in der ambulanten Pflege« (PflBRefG 2016, S. 1). Die Berufsbezeichnungen werden dann »Pflegefachfrau« und »Pflegefachmann« lauten (ebd.).

Einblicke in die beiden neuen Pflegeausbildungsformen

Die beiden neuen Ausbildungsformen generalistische Pflegeausbildung und Pflegestudium, die mit dem Inkrafttreten des Pflegeberufsgesetzes zum Regelangebot werden, kommen bereits heute im Rahmen von Modellprojekten zur Anwendung. Auf Basis der sogenannten Modellklauseln der im Moment gültigen Gesundheits- und Krankenpflege- sowie Altenpflegegesetze können beide neuen Aus-

bildungsformen seit 2004 erprobt werden. Da das neue Pflegeberufsgesetz hinsichtlich seiner Wirkungen auf die pflegerische Versorgung breit und kontrovers diskutiert wird und erst nach seiner Umsetzung daraufhin evaluiert werden kann, lag es nahe, erste belastbare Daten hierzu bereits aus den Modellprojekten heraus zu erheben.

Im Rahmen eines von der Baden-Württemberg Stiftung gGmbH geförderten Projekts wurde im Zeitraum von 2014 bis 2016 eine Wirkungsanalyse der beiden neuen Ausbildungsformen durchgeführt. In einem Teilprojekt wurden von der Hochschule Esslingen Absolventinnen und Absolventen befragt, die die in Form von Modellprojekten realisierten neuen Ausbildungsformen in Baden-Württemberg in den Blick nahmen (vgl. Infokasten). Die Erhebung fokussierte u. a. auf folgende Fragen:

- Was motivierte die Befragten, eine der beiden neuen Ausbildungsformen zu wählen?
- Welche beruflichen Pläne und Zukunftsperspektiven haben die Befragten?

Ausbildungsmotive und berufliche Pläne

Die Motive der Befragten aus dem Pflegestudium begründeten sich insbesondere aus den Lehrinhalten und den zukünftigen beruflichen Möglichkeiten. Die Motive der Befragten aus der Pflegeausbildung beziehen sich eben-

falls auf verbesserte Berufschancen: Die Möglichkeit, in verschiedenen Arbeitsfeldern tätig zu werden, ist für die Befragten ein wichtiges Motiv bei der Ausbildungs-/Studienwahl.

Die Teilnehmer/-innen wurden zu ihren beruflichen Anschlussplänen gefragt. Die Befragten aus der Pflegeausbildung scheinen sehr genau zu wissen, was sie wollen (vgl. Abb. 1). In erster Linie wollen sie in der direkten pflegerischen Versorgung arbeiten. Dies ist bzw. war der Plan von drei Vierteln der Befragten aus der Pflegeausbildung. 18 Prozent der Befragten planen eine leitende Tätigkeit, wobei diese Pläne stark geschlechtsspezifisch sind: Während 53 Prozent der befragten Männer eine leitende Tätigkeit anstreben, sind es bei den Frauen nur 14 Prozent. Gut ein Drittel der Befragten aus der Pflegeausbildung plant einen weiterführenden Studiengang, zehn Prozent wollen andere berufliche Wege einschlagen. Im Vergleich dazu wollen von den Auszubildenden der herkömmlichen Pflegeausbildungen, dem repräsentativen ver.di-Pflegeausbildungsreport 2012 (vgl. ver.di 2012, S. 50) zufolge, 15 Prozent nach Berufsabschluss nicht in diesem Beruf arbeiten. Unter den Befragten aus dem Pflegestudium plant die knappe Mehrzahl, in der direkten Pflege tätig zu werden. Ein mit 59 Prozent ebenfalls hoher Anteil plant einen weiterführenden Studiengang und steht somit dem Arbeitsmarkt vorerst nicht zur Verfügung. Von dieser Befragungsgruppe möchten 16 Prozent einen anderen beruflichen Weg einschlagen.

Berufliche Einsatzfelder

Mit Blick auf das berufliche Einsatzfeld plant die Mehrzahl, nämlich 77 Prozent der Befragten aus der Pflegeausbildung, im Krankenhaus zu arbeiten (vgl. Abb. 2, S. 14). Die Absicht, im Altenheim/Pflegeheim zu arbeiten, liegt bei lediglich zehn Prozent und damit hinter den beruflichen Einsatzfeldern Rehabilitationsklinik, Sozialstation/ambulanter Pflegedienst und Hospiz. Ähnlich sieht es bei den befragten Pflegestudierenden aus: Hier sind es 83 Prozent, die im Krankenhaus tätig werden wollen; alle anderen zur Auswahl stehenden Einsatzfelder spielen nur eine marginale Rolle.

Direkt im Anschluss an die Ausbildung waren 83 Prozent der Befragten aus der Pflegeausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege, neun Prozent in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und nur sechs Prozent in der Altenpflege tätig (2% waren in keinem der genannten Bereiche tätig). Vergleicht man diese Verteilung mit den Zahlen der Berufsabschlüsse, die die Befragten im Rahmen ihrer generalistischen Ausbildung erworben haben, fällt eine Diskrepanz insbesondere für die Altenpflege auf: Denn fast zwei Drittel der Befragten haben ergänzend zum Examen in der Gesundheits- und Krankenpflege einen Abschluss für die

»Absolventen/-innen-Befragung und Verbleibstudie« (Hochschule Esslingen)

Im Rahmen des Projekts der Baden-Württemberg Stiftung »Pflegerische Versorgung in Baden-Württemberg von morgen: sicher, flächendeckend, kompetent!? Analyse der neuen Pflegeausbildungsstrukturen im Spiegel des Qualifikationsbedarfs in der Versorgungspraxis« (in Kooperation mit der Hochschule Ravensburg-Weingarten)

Projektlaufzeit: 01.04.2014 bis 30.06.2016

Ziel: Erhebung empirischer und valider Daten zum beruflichen Verbleib sowie von Arbeitsmarktperspektiven der Absolventinnen/Absolventen der generalistischen Pflegeausbildung sowie der primärqualifizierenden Pflegestudiengänge

Methode: weitgehend standardisierte Online-Befragung

Sample: (zukünftige) Absolventinnen/Absolventen einer generalistischen und integrativen Pflegeausbildung in Baden-Württemberg mit der Möglichkeit, einen Altenpflegeabschluss zu erwerben (neun generalistische bzw. integrative Ausbildungsgänge in Modellprojekten an Pflegeschulen mit Beteiligung der Altenpflegeausbildung); (zukünftige) Absolventinnen/Absolventen eines primärqualifizierenden bzw. ausbildungsintegrierenden Pflegestudiengangs (sechs Studiengänge).

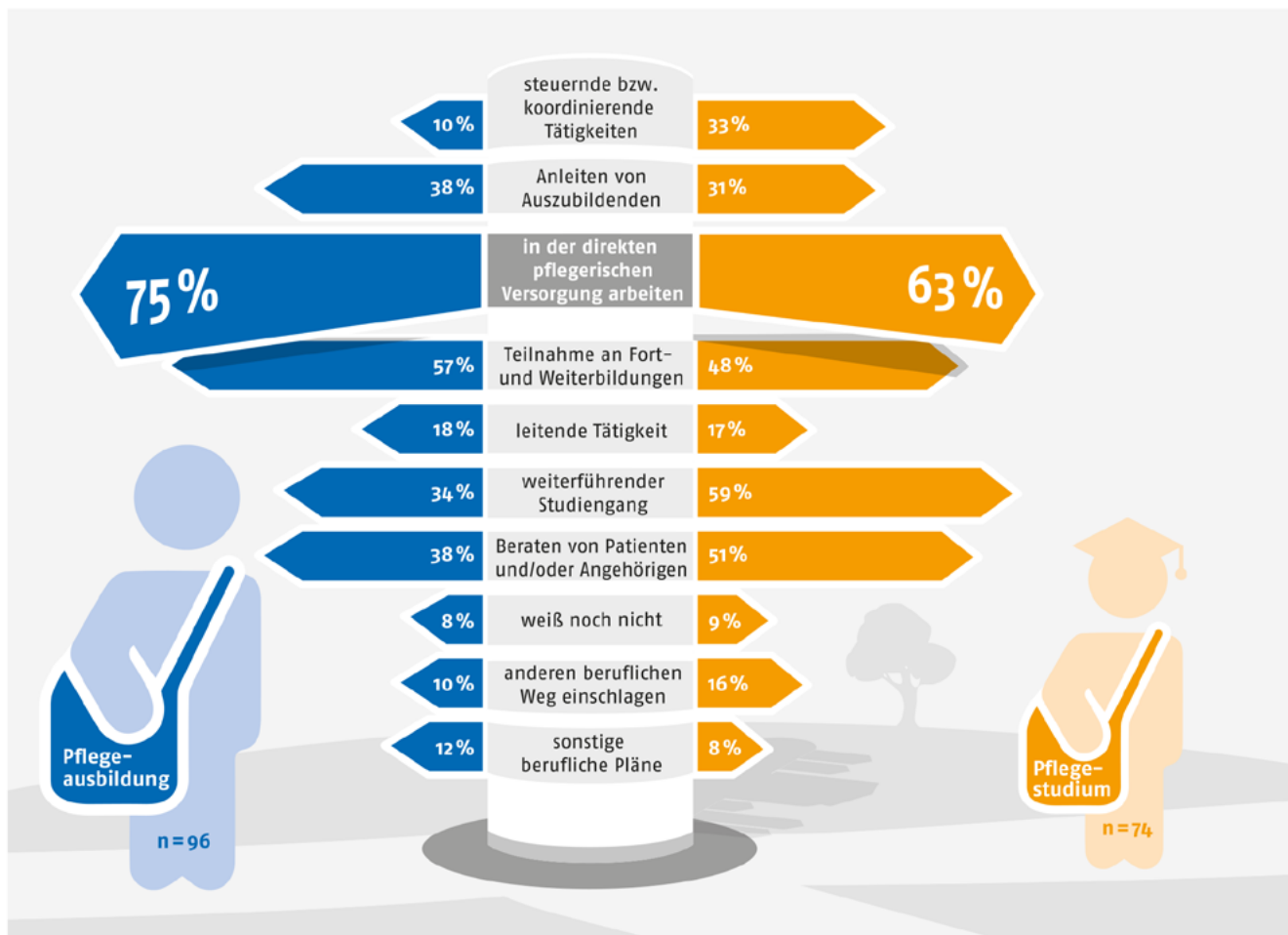
Verhältnis von Sample und Grundgesamtheit

	Sample	Grundgesamtheit	Teilnahmequote
Pflegeausbildung	96	1.863	5,2 %
Pflegestudium	74	425	17,4 %

Ausführliche Informationen in REIBER u. a. (2016).

Abbildung 1

Berufliche Anschlusspläne von Absolventen/Absolventinnen einer Pflegeausbildung und eines Pflegestudiums (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen waren möglich)



Altenpflege erworben. Das bedeutet, dass der Abschluss in der Altenpflege nur in den wenigsten Fällen beruflich verwertet wird.

Mithilfe einer offenen Frage wurden beide Zielgruppen zu ihren beruflichen Wünschen befragt. Nach Antworten, die sich unter der Bezeichnung »Persönliche und berufliche Weiterentwicklung« zusammenfassen lassen, sind die am zweithäufigsten genannten Antworten der Befragten aus der Pflegeausbildung dem Themenfeld »Gehalt und Anerkennung« zuzuordnen. Fast ebenso viele Nennungen beziehen sich auf das Themengebiet »Work-Life-Balance«. Hier liegen zugleich auch die zentralen Befürchtungen, die ebenfalls mit einer offenen Frage untersucht wurden. Die meistgenannten Antworten lassen sich im Themenkomplex »Gesundheit und Work-Life-Balance« bündeln. Danach folgen die Kategorien »Arbeitsbedingungen« und »Qualität der Pflege« mit all den Befürchtungen, die aus dem zunehmenden Zeit- und Kostendruck im Gesundheitswesen resultieren.

Weiterführende Überlegungen für eine gelingende Umsetzung

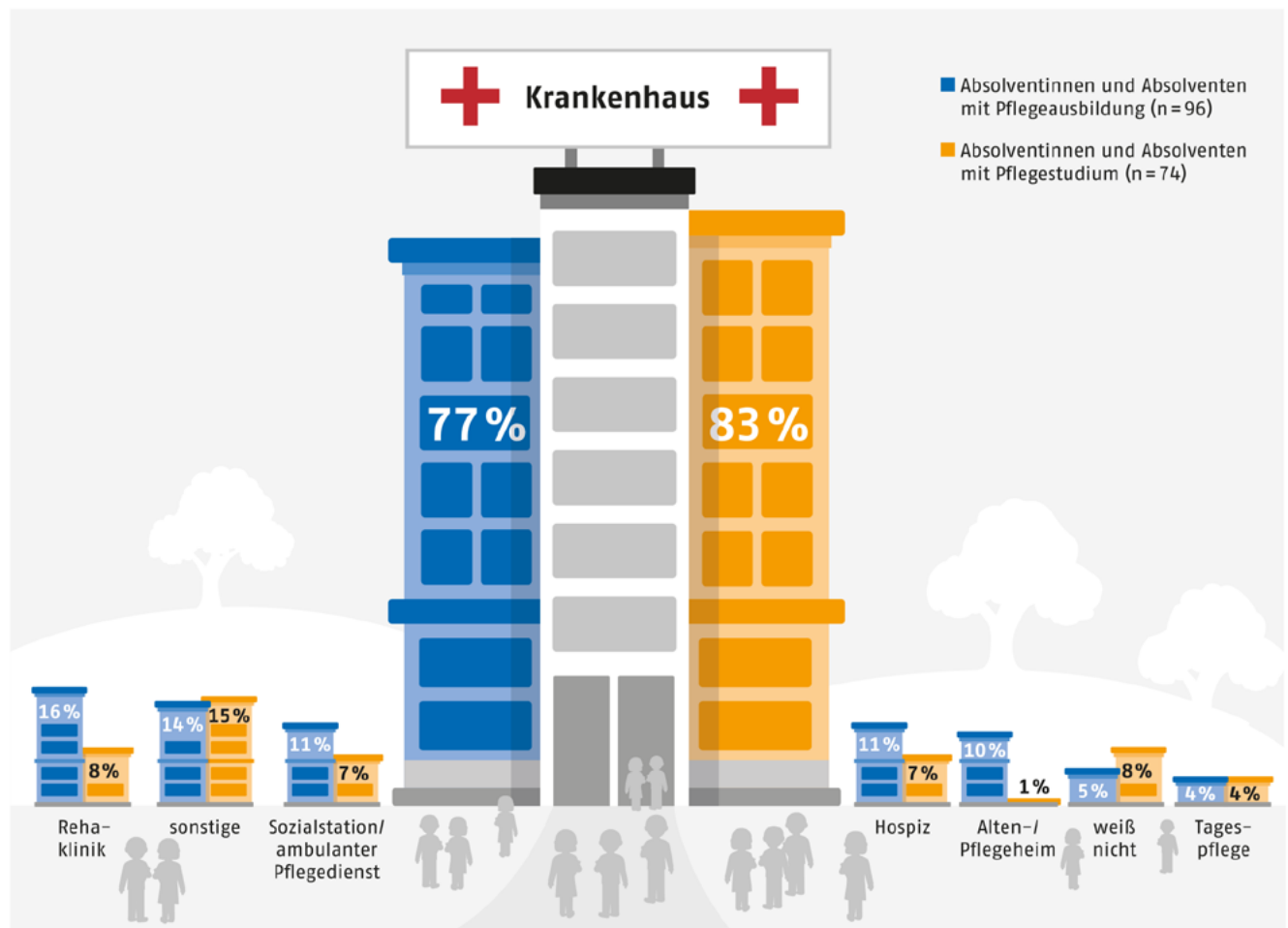
Was lässt sich nun aus diesen Befunden für die bevorstehende Pflegeberufereform ableiten? Nachfolgend werden zentrale Aspekte, die in dieser Absolventenbefragung deutlich wurden, mit Blick auf die Umsetzung des neuen Pflegeberufsgesetzes aufgegriffen.

Qualifikationsadäquater Einsatz in der Pflege

Für beide Ausbildungsformen haben die Befragten angegeben, dass ihre besondere Form der beruflichen Qualifizierung noch viel zu wenig in der Praxis bekannt sei – sowohl bei Führungskräften und Personalverantwortlichen als auch bei den Team-Kolleginnen und -Kollegen. Insbesondere Absolventinnen und Absolventen der Pflegestudiengänge haben angegeben, dass sie nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Für eine flächendeckende Umsetzung der beiden neuen Ausbildungsformen ist es zum einen dringend erforderlich, dass sowohl in der Pflege

Abbildung 2

Einsatzfelder von Absolventinnen und Absolventen mit Pflegeausbildung und Pflegestudium
(Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen waren möglich)



selbst als auch in den benachbarten Berufsgruppen umfassend und differenziert darüber informiert wird. Innerhalb des Pflegeberufs ist zwar das neue Pflegeberufsgesetz mit seinen Eckpunkten bekannt, jedoch gibt es gegenüber der generalistischen Pflegeausbildung und den grundständigen Pflegestudiengängen auch häufig Vorbehalte, die u. U. auf unzureichende Information zurückzuführen sind. Insbesondere Personalverantwortliche benötigen hier eine solide Wissensgrundlage, um Personalentscheidungen treffen und Teams mit passgenauem Grade-Skills-Mix (vgl. DARMANN-FINCK/BAUMEISTER in diesem Heft) zusammenstellen zu können.

Gerade die Befragten aus den Pflegestudiengängen geben in hoher Mehrzahl an, in der direkten pflegerischen Versorgung tätig werden zu wollen, und schätzen sich selbst als gut ausgebildet für pflegepraktische Tätigkeiten ein. Infolgedessen bedarf es hier weiterer Forschung sowie Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung, um näher bestimmen zu können, für welche hochkomplexen Pflegesituationen hochschulisch ausgebildete Pflegepersonen künftig zuständig sind. Ziel sollte es sein, dass sich die

verschiedenen Qualifikationsniveaus sowohl strukturell als auch in der Einsatzplanung sinnvoll ergänzen. Damit hängt eine Vielzahl von Fragen zusammen, die es zu beantworten gilt, wie z. B. die jeweiligen Befugnisse, Delegationsverhältnisse und die Ausübung der Fachaufsicht.

Gibt es in der direkten Pflegepraxis zu wenig oder unbefriedigende Berufsperspektiven für hochschulisch qualifizierte Pflegekräfte, besteht die Gefahr, dass diese – entgegen den Zielsetzungen der meisten primärqualifizierenden Studiengänge – die direkte pflegerische Versorgung meiden. Damit riskiert das Berufsfeld, dieses neue Fachkräftepotenzial nicht auszuschöpfen oder sogar ganz zu verlieren. Eine Weiterentwicklung der Pflege mithilfe akademischer Qualifikationsprofile entlang der eingangs skizzierten wachsenden Zukunftsherausforderungen wäre auf diese Weise nur schwer realisierbar.

Attraktivität der Tätigkeitsfelder

Die Altenpflege spielt für die Absolventinnen und Absolventen der beiden neuen Ausbildungsformen eine deutlich

untergeordnete Rolle bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Pläne und Ziele. Vor allem mit Blick auf die geplante flächendeckende Einführung der generalistischen Pflegeausbildung und den sich mit ihr verbindenden breiteren Beschäftigungsoptionen könnte die mangelnde Attraktivität von beruflichen Handlungsfeldern der Altenpflege die aktuell bestehende Personalknappheit zukünftig noch verschärfen. Erschwerend könnte hinzu kommen, dass die Ausbildungsinteressierten, die ganz besonders oder ausschließlich auf eine Tätigkeit für und mit älteren Menschen abzielen, eine generalistische Pflegeausbildung gar nicht mehr für sich in Betracht ziehen. Mit Blick auf die genannten Wünsche und Befürchtungen der in den beiden neuen Formen ausgebildeten Pflegefachkräfte sind an dieser Stelle die Arbeitsbedingungen besonders bedeutsam. Die Bestrebungen müssten sich hier darauf richten, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen, die es einerseits ermöglichen, die Arbeitszeit flexibel an wechselnde biografische Bedürfnisse anzupassen. Sie sollten andererseits erlauben, dass eine qualitätsvolle Pflege umgesetzt werden kann, wie sie den in Ausbildung und Studium internalisierten Standards entspricht. Weiterhin ist die Gesundheitsvor- und -fürsorge für die Pflegebeschäftigten eine vordringliche Aufgabe, damit diese selbst bei möglichst guter Gesundheit und hoher Zufriedenheit in ihrem Beruf langfristig arbeiten können und möchten. Alle genannten Maßnahmen gelten natürlich für alle Sektoren der pflegerischen Versorgung – nicht nur für Arbeitsfelder in der Altenpflege!

Welche Herausforderungen stehen nun an?

Ein weiterhin hoher quantitativer Personalbedarf bzw. ein sich abzeichnender Personalnotstand in der Pflege bei gleichzeitig wachsenden Anforderungen der pflegerischen Versorgung stellt neue Ansprüche an das gesamte pflegeberufliche Bildungssystem. Vor diesem Hintergrund sind die Berufsaussichten der Absolventinnen und Absolventen mit einer generalistischen Ausbildung oder einem primärqualifizierenden bzw. ausbildungsintegrierenden Pflegestudium grundsätzlich günstig. Darüber hinaus scheinen diese neuen Ausbildungsformen in weiten Teilen kompatibel zu dem sich wandelnden Berufsprofil der Pflege. Allerdings zeigt sich im Hinblick auf die hochschulisch qualifizierten Fachkräfte, dass sie in die bestehenden Strukturen der Pflege erst noch zu integrieren sind. Damit der Akademisierungsprozess auch in der Pflegepraxis ankommt, sind entsprechende Einsatzfelder in der direkten pflegerischen Versorgung zu identifizieren und strukturell zu verankern. Insbesondere die Altenpflege profitiert bislang in auffallend geringem Maße von den neuen Ausbildungsformen; in der hier vorgestellten Studie spielt dieser Pflegesektor für die Absolventinnen und Absolventen der beiden neuen Ausbildungsformen eine untergeordnete

Rolle bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Pläne und Ziele. Um die Attraktivität der Pflegeberufe im Allgemeinen und des Tätigkeitsfeldes der Altenhilfe im Besonderen zu steigern, ist ein ganzes Maßnahmenpaket erforderlich. Dieses umfasst die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung ebenso wie Auf- und Umstiegsmöglichkeiten für die Beschäftigten sowie deren Gesundheitsförderung. Ergänzend zu diesen beiden neuen, durchaus ambitionierten Ausbildungsformen sind Pflegeausbildungen auf Assistenzniveau zu etablieren, deren Kompetenzprofile eine passgenaue Ergänzung zur dreijährigen generalistischen Pflegeausbildung und zum grundständigen Pflegestudium darstellen (vgl. DARMANN-FINCK/BAUMEISTER in diesem Heft). Deren Erfolg wird maßgeblich davon abhängen, ob sie kombinierbar sind mit dem Erwerb allgemeinbildender Abschlüsse und eine vertikale Durchlässigkeit aufweisen. Bei der Gewinnung von Auszubildenden sind insbesondere auch neue Zielgruppen in den Blick zu nehmen. Weiterhin ist eine sinnvolle und überschaubare Anzahl von Anschlussoptionen für die beiden neuen Ausbildungsformen mit einem hinreichend ausdifferenzierten Vertiefungs- und Spezialisierungsprofil zu entwickeln. Im Bereich der Fort- und Weiterbildung sind dies Anschlüsse, die das generalistische Profil für einen bestimmten Tätigkeitsbereich ergänzen. Für die primärqualifizierenden Bachelorprogramme wären neben den bereits bestehenden Masterprogrammen für Lehr- und Leitungstätigkeiten auch solche erforderlich, die auf die wachsenden und komplexen Herausforderungen der direkten pflegerischen Versorgung gerichtet sind. ◀

Literatur

BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Wer, wo, wie viele? – Bevölkerung in Deutschland 2030. Datenreport. Gütersloh 2015

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hrsg.): Pflegeausbildung in Bewegung. Ein Modellvorhaben zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Schlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. 2008 – URL: www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/PiB_Abschlussbericht.pdf (Stand: 05.12.2016)

BUNDESREGIERUNG: Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PfIBRefG). 2016 – URL: www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/P/160113_KabinetentwurfPfIBG.pdf (Stand: 05.12.2016)

REIBER, K. u. a.: Pflegerische Versorgung in Baden-Württemberg von morgen: sicher, flächendeckend, kompetent!? Analyse der neuen Pflegeausbildungsstrukturen im Spiegel des Qualifikationsbedarfs in der Versorgungspraxis. Ein Projekt der Baden-Württemberg Stiftung gGmbH. Unveröffentlichter Projektbericht. Esslingen 2016

VER.DI – VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (Hrsg.): Ausbildungsreport Pflegeberufe 2012. 2012 – URL: www.verdi.de/++file++512f26b36f6844094a000028/download/pflegereport2012final.pdf (Stand: 05.12.2016)

Qualifikationsmix in der stationären Krankenpflege

Einsatzpotenziale für Pflegehelferberufe



INGRID DARMANN-FINCK
Prof. Dr., Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP), Universität Bremen



ANDREAS BAUMEISTER
Wiss. Mitarbeiter am Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP) der Universität Bremen

Durch die Kombinationen unterschiedlicher Qualifikationsniveaus innerhalb eines Pflorgeteams (Qualifikations-Mix oder Grade-Mix) sollen die bei den Pflegenden vorhandenen Qualifikationen optimal an vorhandene Pflegebedarfe angepasst werden. Gleichzeitig kann dadurch das Potenzial an jungen Menschen mit unterschiedlichen allgemeinbildenden Schulabschlüssen besser für den Pflegeberuf erschlossen werden. In einem vom Norddeutschen Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege (NDZ) geförderten Forschungsprojekt wurden Aufgaben und institutionelle Rahmenbedingungen für den Einsatz von Pflegehelferinnen und -helfern im Sektor Krankenhaus untersucht.

Gestuftes Qualifikationssystem in der Pflege

Aufgrund der demografischen und epidemiologischen Veränderungen in der Bevölkerung befinden sich in den Krankenhäusern zunehmend Patientinnen und Patienten mit einem erheblichen Pflegebedarf (vgl. RKI 2015). Dem gegenüber steht der absehbare Mangel an Pflegefachpersonen (ebd.; vgl. auch NEUBER-POHL in diesem Heft). Ein Ansatz, um diesen Herausforderungen zu begegnen, besteht in der Einführung eines gestuften Qualifikationssystems in der Pflege, bei dem die Qualifikationsstufe der Pflegefachpersonen mit dreijähriger beruflicher Ausbildung u.a. um Pflegeassistentenpersonal oder Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-innen mit ein- oder zweijähriger Ausbildung ergänzt wird (vgl. DBR 2006). Pflegehelfer/-innen können die Pflegefachpersonen von gewissen Aufgaben entlasten, sodass diese sich verstärkt etwa der Versorgung von Patientinnen und Patienten mit komplexen Problemlagen widmen können. Insbesondere die im Land Bremen angebotene zweijährige Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in mit generalistischer Ausrichtung qualifiziert sowohl für die stationäre Langzeitpflege als auch für die Akutpflege im Sektor Krankenhaus. Die Helferausbildungen orientieren sich an den Eckpunkten der Konferenz der Arbeits- und Sozialminister der Länder für die in der Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege (vgl. ASMK 2012; MUTHS/DARMANN-FINCK 2013). Demnach sollen ein- oder zweijährig qualifizierte Pflegehelfer/-innen oder Assistenzkräfte (die Begriffe werden dort synonym verwendet) in stabilen Pflegesituationen bzw. bei einfachen Aufgaben Pflege selbstständig durchführen können

(Durchführungsverantwortung). Pflegefachpersonen sind dagegen für die Planung, Überwachung und Steuerung zuständig (Steuerungsverantwortung). In der Ausbildung sollen Pflegehelfer/-innen u. a. dazu befähigt werden, unter Anleitung und Überwachung von Pflegefachpersonen an ärztlich veranlassten therapeutischen und diagnostischen Verrichtungen mitzuwirken (u. a. Kontrolle von Vitalzeichen, Medikamentengabe, subkutane Injektionen) sowie Menschen in der Endphase des Lebens unterstützend zu begleiten und zu pflegen.

Insbesondere für den Sektor Krankenhaus, in dem bisher wenig geringer qualifiziertes Pflegepersonal eingesetzt wird (vgl. KEHRBACH u. a. 2009), gibt es kaum konkrete Anhaltspunkte, für welche Aufgaben ein- oder zweijährig qualifizierte Pflegehelfer/-innen tatsächlich eingesetzt werden, wie die Aufteilung der Verantwortungs- und Aufgabenbereiche in der Kooperation mit Pflegefachpersonen und anderen Berufsgruppen erfolgt und wie der quantitative Bedarf zu veranschlagen ist. Eine aktuelle Befragung von Pflegefachpersonen in Krankenhäusern deutet darauf hin, dass der Pflegedienst in vielen Krankenhäusern weitgehend patientenferne Aufgaben, wie Mahlzeitenbestellung, Boten- und Transportaufgaben und Reinigungsaufgaben und seltener spezifisch pflegerische Aufgaben an Pflegehelfer/-innen abgibt (vgl. BRÄUTIGAM u. a. 2014). Studien zu den Auswirkungen des Einsatzes von Pflegehelfer/-innen im Krankenhaus auf die Versorgungsprozesse kommen zu dem Ergebnis, dass sie zwar das Pflegefachpersonal von einfacheren Aufgaben entlasten können, dass die Zusammenarbeit aber auch mit einer erhöhten Belastung und mit vermehrten Kontrollaufgaben für Pflegefachpersonen verbunden sein kann und daher moderat dosiert

werden muss. Schätzungen zufolge könnte der Einsatz von ein- oder zweijährig ausgebildeten Pflegehelfer/-innen im Krankenhaus etwa um das Doppelte gesteigert werden.

Projektbeschreibung

Mit dem Projekt »Evaluation des Qualifikationsmix in der stationären Versorgung im Krankenhaus« wurden vorhandene Ansätze der Umsetzung eines Qualifikationsmix in unterschiedlichen norddeutschen Krankenhäusern analysiert (vgl. Projektsteckbrief). Untersucht werden sollte die Zusammenarbeit auf solchen Stationen, in denen ein Qualifikationsmix bestehend aus ein- oder zweijährig qualifizierten Pflegehelferinnen/-helfern, beruflich ausgebildeten Pflegefachpersonen und hochschulisch ausgebildeten Pflegefachpersonen realisiert wird. Trotz gegenteiliger Zusagen der Pflegedirektionen der beteiligten Krankenhäuser waren auf zwei der fünf untersuchten Stationen keine ausgebildeten Pflegehelfer/-innen beschäftigt. Auf einer dieser Stationen wurde daher eine Stationsassistentin ohne pflegerische Ausbildung in die Datenerhebung einbezogen. Mit Blick auf das systemtheoretische Modell des Versorgungssystems (vgl. PFAFF 2003) standen die folgenden Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Wie werden die auf den untersuchten Stationen anfallenden Aufgaben auf die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus verteilt?
- Wie wird die Zusammenarbeit im qualifikationsheterogenen Team institutionell und vor Ort organisiert?
- Welche Auswirkungen hat der Qualifikationsmix auf die pflegerischen Versorgungsleistungen?

Projektsteckbrief

Methoden:

- Teilnehmende Beobachtung im Rahmen von zwei bis fünftägigen Forschungsaufenthalten auf vier Stationen in vier Krankenhäusern im norddeutschen Raum (Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein) und 18 Interviews mit Pflegenden unterschiedlicher Qualifikationsniveaus von fünf Stationen in fünf Krankenhäusern,
- Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse (vgl. MAYRING 2010) anhand der leitenden Fragestellungen und unterstützt mit MAXQDA 12.

Sample: Die Krankenhäuser unterschieden sich hinsichtlich ihrer Trägerschaft (kommunal und frei-gemeinnützig), die Stationen hinsichtlich der Fachdisziplin (z. B. allgemeine Chirurgie und Augenheilkunde). Interviewt wurden

- eine Pflegeleitung,
- sechs Stationsleitungen,
- sieben Pflegefachpersonen mit beruflicher (3) und hochschulischer (4) Ausbildung,
- drei Pflegehelfer/-innen,
- eine Stationsassistentin.

Aufgaben und Einsatzfelder

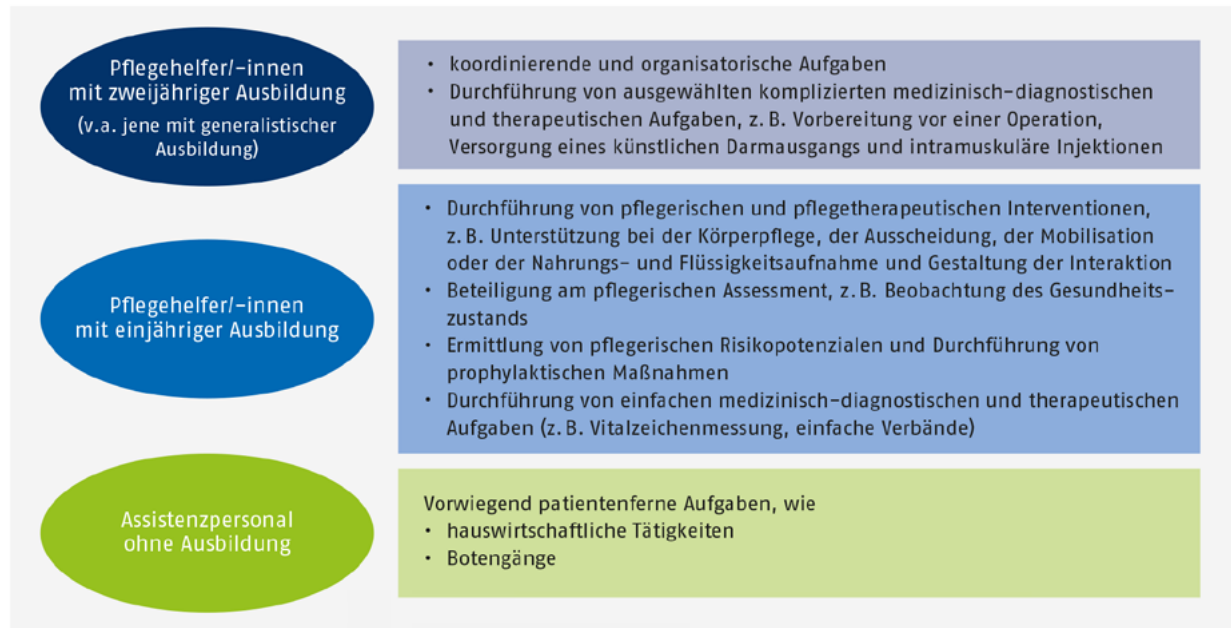
Im Unterschied zu der Tätigkeit des sonstigen Hilfspersonals liegt der Schwerpunkt der Aufgaben von ein- und zweijährig ausgebildeten Pflegehelfer/-innen in der selbstständigen Durchführung von pflegerischen und pflegetherapeutischen Interventionen. Anders als Pflegefachpersonen sind Pflegehelfer/-innen nicht für die Pflegeplanung bzw. den gesamten Pflegeprozess verantwortlich, sondern führen Pflegemaßnahmen zwar selbstständig, aber auf Anweisung durch. Neben pflegerischen Aufgaben im engeren Sinne sind ein- oder zweijährig ausgebildete Pflegehelfer/-innen aber auch häufig für patientenferne Aufgaben wie Botengänge oder Patiententransporte zuständig, wobei die interviewten Probanden diese Aufgaben eher dem Servicepersonal zuordnen. Zweijährig ausgebildete Pflegehelfer/-innen und vor allem diejenigen mit einer generalistischen Ausrichtung werden stärker als einjährig ausgebildete Pflegehelfer/-innen bei medizinisch-diagnostischen und therapeutischen Aufgaben eingesetzt, vorausgesetzt, es liegen entsprechende Regelungen zur Delegation vor. Im Einzelnen wurden von den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus die in der Abbildung (S. 18) aufgeführten Aufgaben übernommen, wobei die höhere Qualifikationsstufe auch jeweils alle anderen Aufgaben wahrnimmt.

Da eine Delegation von Einzelaufgaben das Risiko von Schnittstellenproblemen nach sich zieht, sollten künftig Zuständigkeiten stärker anhand der Pflegebedarfe der zu pflegenden Menschen und der Komplexität der zu bearbeitenden Aufgaben definiert werden. Auf der Basis der Ergebnisse der Untersuchung können folgende Kriterien von Pflegesituationen und Aufgaben zur Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche von Pflegehelfer/-innen und Pflegefachpersonen herangezogen werden:

- Schwierigkeitsgrad der Aufgabe: Pflegehelfer/-innen übernehmen einfache und – unter der Voraussetzung weiterer Qualifikationsnachweise – auch ausgewählte komplizierte Aufgaben. Komplizierte Aufgaben sind dadurch charakterisiert, dass mehrere Einflussfaktoren zu berücksichtigen sind und sie mehr Spezialwissen erfordern als einfache Aufgaben.
- Stabilität der Pflegesituation: Pflegehelfer/-innen übernehmen Aufgaben in stabilen Pflegesituationen, die nur eine geringe Entwicklungsdynamik aufweisen und bei denen die Wahrscheinlichkeit von Krisen oder Komplikationen gering ist.
- Ausmaß an Standardisierung der Handlungsabläufe: Pflegehelfer/-innen übernehmen Handlungsabläufe, für die feststehende Handlungsalgorithmen vorliegen.

Abbildung

Aufgaben der Pflegehelfer/-innen nach Qualifikationsniveau



Institutionelle Rahmenbedingungen und die Zusammenarbeit vor Ort

In der Studie wurden mehrere organisatorische Bedingungen identifiziert, die eine Integration von Pflegehelferinnen und -helfern in Stationsteams und eine erfolgreiche Zusammenarbeit begünstigen. Besonders die Einstellung und Haltung von Leitungspersonen und Stationsteams gegenüber dem Einsatz von Pflegehelferinnen und -helfern und die Entwicklung eines sowohl stationsspezifischen als auch auf die Fähigkeiten der Pflegehelfer/-innen zugeschnittenen Aufgabenprofils und Einsatzkonzepts haben sich als bedeutsam für eine gelungene Einbindung von Pflegehelferinnen und -helfern in Stationsteams erwiesen. In einer Einrichtung erfolgten neben der Überprüfung der bei den Pflegehelferinnen und -helfern vorliegenden Qualifikationen zusätzliche Schulungen zu spezifischen Aufgaben durch eine Pflegefachperson mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation.

Durch den Einsatz von Pflegehelferinnen und -helfern verschiebt sich das Aufgabenspektrum von Pflegefachpersonen stärker in Richtung Planungs- und Steuerungsaufgaben, außerdem nehmen die Delegation von Aufgaben, deren Überwachung sowie Anleitung und Beratung von Kolleginnen und Kollegen zu. Dadurch steigen das Anspruchsniveau und das Ausmaß an Verantwortung. Sind Pflegehelfer/-innen Mitglied des Stammpersonals, ist die Aufgabenverteilung in den meisten Fällen bereits Routine, eine explizite Delegation entfällt. Durch die Einführung einer Schnittstelle zwischen Planung und Durchführung der Pflege steigt die Notwendigkeit eines regelmäßigen und kontinuierlichen Informationsaustauschs. Neben Überga-

ben ist auch der kurze informelle Informationsaustausch zwischendurch wesentlich. Pflegehelfer/-innen müssen in der Lage sein einzuschätzen, wann die eigenen Kompetenzen zur Bewältigung einer Pflegeaufgabe nicht ausreichen und die Unterstützung oder Übernahme durch eine Pflegefachperson erforderlich ist.

Auswirkungen auf die pflegerische Versorgung

Pflegehelfer/-innen können Pflegefachpersonen in der Akutpflege im Krankenhaus zwar nicht vollständig, aber doch partiell ersetzen. Durch Umverteilung von Aufgaben können bei gleichbleibender Anzahl von Stellen ein bis zwei Stellen davon mit Pflegehelferinnen und -helfern besetzt werden, die explizit für pflegerische Aufgaben zuständig sind. Auf Stationen mit einem höheren Anteil an einfachen bis komplizierten Aufgaben, an stabilen Pflegesituationen und an stark standardisierten Handlungsabläufen können zwei oder mehr Pflegehelfer/-innen beschäftigt werden, auf Stationen mit einem höheren Anteil an instabilen zu pflegenden Menschen möglicherweise keinerlei Pflegehelfer/-innen.

Durch den Einsatz von Pflegehelferinnen und -helfern können Pflegestellen besetzt werden, die ansonsten aufgrund fehlender Bewerber/-innen offen geblieben wären. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass Pflegefachpersonen längere Phasen ungestört an ihren Aufgaben arbeiten können und weniger unterbrochen werden. Da Pflegehelfer/-innen aufgrund des eingeschränkten Aufgabenspektrums und der Beschränkung auf die Durchführungsverantwortung weniger flexibel einsetzbar sind als Pflegefachpersonen, ist dies bei der Dienstplangestaltung zu berücksichtigen.

Etwas mehr Handlungsspielraum bieten Pflegehelfer/-innen mit zweijähriger gegenüber Pflegehelfer/-innen mit einjähriger Ausbildung, da sie mehr Aufgaben, u. a. im medizinisch-diagnostischen und -therapeutischen Bereich, übernehmen können.

Mögliche Risiken für die Pflegequalität bestehen nach Einschätzung der interviewten Pflegefachpersonen in dem Risiko der Kompetenzüberschreitung durch die Pflegehelfer/-innen und dem Risiko des Informationsverlusts. Möglicherweise schätzen Pflegefachpersonen Pflegesituationen fälschlich als stabil ein. Aber auch zunächst stabile Pflegesituationen können sich plötzlich destabilisieren. Wenn Pflegehelfer/-innen diese Destabilisierungen nicht erkennen, Informationen über Veränderungen nicht weitergeben und die Versorgung nicht abgeben, könnten daraus Fehler und Defizite in der pflegerischen Versorgung resultieren. In den untersuchten Krankenhäusern wurden diese Risiken durch einen engen und kontinuierlichen Informationsaustausch begrenzt.

Die Zusammenarbeit von Pflegefachpersonen und Pflegehelferinnen und -helfern ist laut den Ergebnissen der Studie nicht mit negativen Auswirkungen auf deren Befindlichkeit verbunden. Pflegehelfer/-innen finden im Krankenhaus nach eigenen Angaben ein sie befriedigendes Handlungsfeld.

Potenziale der Helferberufe besser nutzen

Den Bedarf an Pflegefachpersonal zu sichern, stellt schon jetzt eine Herausforderung in allen pflegerischen Versorgungsbereichen dar. Mit der Pflegehelferausbildung erhalten auch solche jungen Menschen einen Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit im Berufsfeld Pflege, die die Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildung als Pflegefachperson nicht erfüllen. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass insbesondere zweijährig qualifizierte Pflegehelfer/-innen mit generalistischer Ausrichtung im Krankenhaus die

Durchführung einfacher bzw. unter bestimmten Voraussetzungen auch komplizierter, stark standardisierter pflegerischer und medizinisch-diagnostischer und therapeutischer Aufgaben in stabilen Pflegesituationen übernehmen und daher das Qualifikationsniveau der Pflegefachpersonen gut ergänzen können. Gegenwärtig werden in den untersuchten Krankenhäusern vielfach – sofern dieses Qualifikationsniveau überhaupt vorhanden ist – auch an Pflegehelfer/-innen patientenferne Aufgaben delegiert. Wenngleich das Potenzial zweijährig qualifizierter Pflegehelfer/-innen im Krankenhaus bislang noch nicht genügend genutzt wird, sind ihrem Einsatz auch Grenzen gesetzt. Mit Blick auf die Patientensicherheit sollten Höchstgrenzen für den Einsatz von Pflegehelferinnen und -helfern im Krankenhaus festgelegt werden.

Die Studie hat aufgrund des kleinen Samples eher explorativen Charakter. Um zu quantitativ belastbaren Aussagen zu gelangen, sind künftig standardisierte Befragungen mit größeren Samples erforderlich. Dennoch lassen sich für den Einsatz von Pflegehelferinnen und -helfern im Krankenhaus abschließend zwei Punkte festhalten:

- Krankenhäuser, die eine stärkere Einbindung von Pflegehelferinnen und -helfern beabsichtigen, sollten zunächst ein Gesamtkonzept zur Integration unterschiedlicher Qualifikationsniveaus in den pflegerischen Qualifikationsmix entwickeln, dann bewusst geeignete Stationen auswählen und das Gesamtkonzept auf die spezifischen Gegebenheiten der Stationen und die Fähigkeiten der Pflegehelfer/-innen zuschneiden.
- Die Pflegehelferausbildungen obliegen der Regelung durch die Länder, was zum Teil recht unterschiedliche Konzeptionen und Unsicherheiten hinsichtlich der vorliegenden Qualifikationen zur Folge hat. Eine stärkere Vereinheitlichung und Qualitätssicherung der Ausbildung auf Bundesebene ist zukünftig unabdingbar, um deren Einsatz im Krankenhaus effizienter zu gestalten. ◀

Literatur

ARBEITS- UND SOZIALMINISTERKONFERENZ (ASMK): Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege. 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012. Ergebnisprotokoll. 2012 – URL: https://asmkintern.rlp.de/fileadmin/asmkintern/Beschluesse/Aeltere_Beschluesse/ergebnisprotokoll_89_asmk.pdf (Stand: 19.10.2016)

BRÄUTIGAM, C. u. a.: Arbeitsreport Krankenhaus. Düsseldorf 2014 – URL: www.boeckler.de/pdf/p_arbp_306.pdf (Stand: 19.10.2016)

DEUTSCHER BILDUNGSRAT FÜR PFLEGEGERUFE (DBR) (Hrsg.): Pflegebildung offensiv. München 2006

KEHRBACH, A. u. a.: Bericht – Situation und Perspektiven der Pflege in Bremen und Bremerhaven. Bremen 2009. – URL: www.gesundheit.bremen.de/sixcms/media.php/13/21120%202009%2006%2012%20Bericht%20gesamt.pdf (Stand: 19.10.2016)

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim 2010

MUTHS, S.; DARMANN-FINCK, I.: Aufgaben von Pflegeassistent/-innen im Rahmen abgestufter Qualifikationen. In: *bwp@ Spezial* 6 (2013) – URL: www.bwpat.de/ausgabe/ht2013/fachtagung-14/muths (Stand: 19.10.2016)

PFAFF, H.: Versorgungsforschung – Begriffsbestimmung, Gegenstand und Aufgaben. In: PFAFF, H. u. a. (Hrsg.): *Gesundheitsversorgung und Disease Management*. Bern 2003, S. 13–23

ROBERT-KOCH-INSTITUT (RKI) (Hrsg.): *Gesundheit in Deutschland*. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Berlin 2015 – URL: www.gbe-bund.de/pdf/GESBER2015.pdf (Stand: 19.10.2016)

Berufsorientierung in den Pflegeberufen – ein vernachlässigter Bereich?

ANNIKA KRUSE

Wiss. Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Münster

KATJA DRIESEL-LANGE

Dr., wiss. Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Münster

Gesundheits- und speziell Pflegeberufe sind im Vergleich zu anderen Domänen in der Berufsorientierung wenig sichtbar. Dabei sprechen zwei Argumente für eine differenzierte Berufsorientierung in diesem Feld: der wachsende Fachkräftemangel und die zunehmende Akademisierung in dieser Domäne. Perspektiven für eine domänenspezifische Berufsorientierung werden vor diesem Hintergrund im Beitrag skizziert.

Fachkräftemangel trotz hoher Ausbildungs- und Verbleibszahlen

Die Sorge um einen Mangel an Fachkräften, der die professionelle Gesundheitsversorgung der Gesellschaft bedroht, führt zu einer erhöhten Aufmerksamkeit für die Pflegeberufe. Auch wenn die Ausbildungszahlen in den drei Berufen Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege laut Statistischem Bundesamt steigen (vgl. ZÖLLER 2014), kann dies nicht zur Entspannung beitragen. Für eine gelingende Fachkräftesicherung bedarf es nicht nur hoher Ausbildungszahlen, sondern auch einer hohen Verbleibsquote der im Berufsfeld ausgebildeten Nachwuchskräfte. Erhebungen aus Berlin-Brandenburg zeigen eine hohe Berufstreue von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pflegern auf (vgl. auch NEUBER-POHL in diesem Heft). Alarmierend ist die Berufsbindung hingegen in der Altenpflege. In Brandenburg waren zum Zeitpunkt der Erhebung lediglich 27,6 Prozent der ursprünglich Ausgebildeten weiter in ihrem Beruf tätig (vgl. WIETHÖLTER 2012, S. 19 ff.). Auch wenn die Ausbildungszahlen derzeit noch annähernd be-

darfsdeckend und im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen steigend sind, werden weitere Maßnahmen gegen die Schrumpfung des Erwerbspersonenangebots benötigt. Sowohl mit Blick auf die Verbleibszahlen in einzelnen Gesundheitsberufen als auch auf die sich verändernden Interessenlagen potenzieller Auszubildender werden Fragen nach Erwartungen und antizipierten Anforderungen, Tätigkeiten und Perspektiven in den verschiedenen Berufsgruppen aufgeworfen. Hier entsteht ein domänenspezifisches Aufgabenfeld in der Berufsorientierung unter der Perspektive der Förderung von Berufswahlkompetenz, die als Kompetenz der lebenslangen Gestaltung der eigenen Berufsbiografie verstanden wird (vgl. DRIESEL-LANGE u. a. 2013).

Akademisierung in den Gesundheitsberufen

Auf zunehmend veränderte Anforderungen an die inhaltliche Ausgestaltung des Berufsalltags und damit einhergehend auch der Ausbildung reagierte das Land NRW 2009 als Vorreiter mit der Umsetzung der Modellklausel und ermöglichte somit eine Implementierung von primärqualifizierenden Studiengängen in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen (vgl. www.mgepa.nrw.de/gesundheitsgesundheitsberufe/index.php, Stand 23.11.2016). Besonders für die Bereiche Forschung, Lehre, Leitungsfunktionen und die genannten neuen und komplexen Handlungsfelder wird eine akademische Erstausbildung begrüßt (vgl. Deutscher Bundestag 2016). Durch akademische Bildungswege in den Pflegeberufen entwickelt sich nicht nur eine wachsende Optionenvielfalt in der (Weiter-)Qualifizierung für die Gesundheitsberufe, es gelangen auch neue Zielgruppen in den Fokus der Gewinnung künftiger Fachkräfte. Damit verbunden ist eine Neukonzeption berufs- und studienorientierter Angebote für die Gesundheits-

berufe, die insbesondere Aufgabenfelder und Perspektiven im Anschluss an hochschulische Bildungswege porträtiert.

Implikationen für die Berufsorientierung in den Gesundheitsberufen

Auch wenn aus bildungspolitischer Sicht Anstrengungen unternommen werden (vgl. GMK/KMK 2015, S. 26), um insbesondere die Pflegeberufe attraktiver zu gestalten, bleiben konkrete Ansätze und Hinweise zur Stärkung der berufsorientierenden Maßnahmen für den Pflegebereich außer Acht. Genau diese könnten aber einen Beitrag leisten, um auf die skizzierten Veränderungen und damit verbundene Herausforderungen zu reagieren.

Im Sinne einer evidenzbasierten Berufsorientierung (vgl. BRÜGGEMANN 2015) sind Konzepte zu erarbeiten, die sowohl aktuelle Befunde zur beruflichen Entwicklung der Adressatinnen und Adressaten aufnehmen als auch strukturelle Bedingungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt berücksichtigen. Beispielhaft soll dies an der Gruppe der Berufswähler/-innen und der Auszubildenden aufgezeigt werden.

Mit Blick auf künftige Berufswähler/-innen geben Befunde der Berufsorientierungsforschung Hinweise darauf, wie Berufswünsche in spezifischen Domänen entstehen. Sie liefern damit Erklärungen, warum sich Jugendliche für Gesundheitsberufe interessieren und welche Vorstellungen sie damit verbinden. So wurden beispielsweise im Anschluss an das Berufsorientierungspanel (vgl. RAHN/BRÜGGEMANN/HARTKOPF 2013) das Interesse an den Gesundheitsberufen, dessen Stabilität und das angestrebte Ausbildungsniveau sowie mögliche familiäre Einflüsse erfasst (vgl. BRÜGGEMANN u. a. 2016). Die Ergebnisse geben einen ersten Ansatzpunkt für domänenspezifische berufsorientierende Maßnahmen: Über einen Abgleich von Inte-

ressen und angestrebten Abschlüssen können die Jugendlichen in gezielten Explorations- und Beratungsangeboten nicht nur zu den neuen Bildungswegen der Pflegeberufe und deren inhaltlichen Abstufungen informiert werden, sondern durch authentische Lerngelegenheiten ihre Interessen und Erwartungen an den Beruf reflektieren.

Gerade vor dem Hintergrund der Spezifika der Pflege- und Gesundheitsberufe stellt sich die dringliche Frage nach der didaktischen Ausgestaltung von berufsorientierenden Maßnahmen für die Pflegeberufe. Die Förderung von Berufswahlkompetenz beinhaltet auch, persönliche Stärken bewusst zu machen und zu entwickeln. Ebenso geht es darum, Voraussetzungen und Eigenschaften, die für bestimmte Berufe bzw. Tätigkeiten eher hinderlich sind, aufzuzeigen. Die Klarheit darüber und die Kenntnis der persönlichen Ziele und Werte sollen Menschen befähigen, vor dem Hintergrund berufsspezifischen Wissens eine berufliche Entscheidung herbeizuführen. Dies gelingt vor allem dann, wenn durch authentische Lerngelegenheiten berufstypische Handlungen erlebt und reflektiert werden können.

Für die Berufsorientierungsforschung sind sowohl Fragen zur beruflichen Entwicklung als auch zur Gestaltung von Unterstützungsmöglichkeiten im Berufswahlprozess bedeutsam. Derzeit liegen nur wenige empirische Befunde zu Berufswahlmotiven im Hinblick auf bestimmte berufliche Bereiche vor. Im Zuge der Überlegungen zu einer differenzierten, domänenspezifischen Berufsorientierung sind dafür relevante Aspekte wie Berufswahlmotive und berufliche Aspirationen in Studien zur Berufswahl zu klären. Des Weiteren ist zu untersuchen, wie domänenspezifische berufsorientierende Lerngelegenheiten langfristig zu tragfähigen Entscheidungen in den Gesundheitsberufen beitragen können. ◀

Literatur

BRÜGGEMANN, T.: 10 Merkmale »guter« Berufsorientierung. In: BRÜGGEMANN, T.; DEUER, E. (Hrsg.): Fachkräfterekrutierung – betriebliche Berufsorientierung und innovative Ausbildungskonzepte. Bielefeld 2015, S. 65–79

BRÜGGEMANN, T. u. a.: Favorisieren Jugendliche Gesundheitsberufe? – Empirische Befunde und pädagogische Perspektiven zur Berufsorientierung. In: BWP@ Spezial 12 (2016) – URL: www.bwpat.de/spezial12/brueggemann_etal_bwpat_spezial12.pdf (Stand: 08.11.2016)

DEUTSCHER BUNDESTAG: Bericht über die Ergebnisse der Modellvorhaben zur Einführung einer Modellklausel in die Berufsgesetze der Hebammen, Logopäden, Physiotherapeuten und Ergotherapeuten. Köln 2016. – URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/094/1809400.pdf> (Stand: 08.11.2016)

DRIESEL-LANGE, K. u. a.: Das Thüringer Berufsorientierungsmodell: Charakteristika und Bewährung. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster 2013, S. 281–297

GMK und KMK: Gemeinsamer Bericht der Gesundheitsministerkonferenz und der Kultusministerkonferenz »Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen«. 2015 – URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_06_12-Fachkraeftesicherung-im-Gesundheitswesen.pdf (Stand: 08.11.2016)

RAHN, S.; BRÜGGEMANN, T.; HARTKOPF, E.: Berufliche Orientierungsprozesse Jugendlicher in der Sekundarstufe I. Ergebnisse aus dem Berufsorientierungspanel (BOP). In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster 2013, S. 109–122

WIETHÖLTER, D.: Berufstreuung in Gesundheitsberufen in Berlin und Brandenburg. Die Bindung der Ausbildungsabsolventen an den Beruf: Ausgewählte Gesundheitsberufe im Vergleich. In: IAB-Regional Berlin-Brandenburg (2012) 3, S. 3–37 – URL: http://doku.iab.de/regional/BB/2012/regional_bb_0312.pdf (Stand: 08.11.2016)

ZÖLLER, M.: Gesundheitsfachberufe im Überblick. Bonn 2014. – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7369 (Stand: 08.11.2016)

Miteinander, voneinander und übereinander lernen

Ein interprofessionelles Lernprojekt zur Förderung der gemeinsamen Kommunikation



BIRGIT WERSHOFEN
Projektkoordinatorin,
Institut für Didaktik und
Ausbildungsforschung in der
Medizin am Klinikum der
Universität München



MARTIN R. FISCHER
Prof. Dr., MME (Bern),
Direktor des Instituts für
Didaktik und Ausbildungs-
forschung in der Medizin am
Klinikum der Universität
München

Defizite in der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Pflegepersonal und Ärzten/Ärztinnen haben einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und Qualität der Patientenversorgung. Um bereits in der Ausbildung besser auf die Zusammenarbeit vorbereitet zu werden, wurde ein interprofessionelles Lernangebot entwickelt, bei dem die Frage im Vordergrund steht: Kann ein gemeinsames Seminar dazu beitragen, die interprofessionelle Kommunikation zwischen Gesundheits- und Krankenpflegeschülerinnen und -schülern und Medizinstudierenden zu fördern? Im Beitrag werden das Konzept und erste Umsetzungserfahrungen vorgestellt und reflektiert.

Zielorientierter Austausch als Erfolgsfaktor

Neben fachlicher Kompetenz ist in der Patientenversorgung eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit grundlegend (vgl. Wissenschaftsrat 2014). In der täglichen Praxis ist ein Austausch über die beruflichen Sichtweisen auf Patientenprobleme zwischen Arzt/Ärztin und Pflegepersonen jedoch unzureichend (vgl. SIEGER u. a. 2010). Dieser unzureichende Austausch kann zu Stress, Ärger, Frustration und Fehlern führen (vgl. ROSENSTEIN/O'DANIEL 2005). GAUSVIK u. a. (2015) stellen in ihrer Studie heraus, dass gelungene Kommunikation im Zusammenhang mit erhöhter Arbeitszufriedenheit von Pflegenden und verbesserter Qualität der Patientenversorgung steht. Seit Jahren wird empfohlen, Lernende in den Gesundheitsberufen besser auf ihre Zusammenarbeit vorzubereiten (vgl. Weltgesundheitsorganisation 2010). Die Robert Bosch Stiftung initiierte dazu 2013 das Förderprogramm »Operation Team – Interprofessionelles Lernen in den Gesundheitsberufen«, damit das Thema der interprofessionellen Ausbildung mehr Aufmerksamkeit, insbesondere an den medizinischen Fakultäten, erhält. Inzwischen werden 17 interprofessionelle Lehrkonzepte durch die Robert Bosch Stiftung unterstützt (vgl. Robert Bosch Stiftung 2016). Das hier vorgestellte Projekt ist eines dieser geförderten Projekte. In dem Projekt *Förderung der interprofessionellen Kommunikation (FInKo)* steht im Vordergrund, dass Gesundheits- und Krankenpflegeschüler/-innen und Medizinstudierende in interprofessionellen Fallbesprechungen lernen, sich strukturiert auszutauschen und in Visiten-

mulationen die gemeinsame Kommunikation mit dem Patienten üben. In Fallbesprechungen werden Patientenprobleme besprochen und eine Lösung diskutiert (vgl. BINNER u. a. 2012). Auf diese Weise wird in dem Projekt erreicht, dass beide Professionen eine strukturierte, zielorientierte Kommunikation im Team erleben und reflektieren, um künftig Missverständnisse und Fehler zu vermeiden. Das Ergebnis in Form eines abgestimmten Behandlungsplans wird in einer simulierten Visite der Patientin/dem Patienten vorgeschlagen. Hierdurch soll erreicht werden, dass sich die Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen und die Medizinstudierenden als Team vorstellen und gemeinsam die Interaktion mit der Patientin/dem Patienten gestalten.

Didaktische Entwicklung des Konzepts

Zielgruppen des Projekts sind Gesundheits- und Krankenpflegeschüler/-innen im dritten Ausbildungsjahr und Medizinstudierende im sechsten Studienjahr (Praktisches Jahr). Das Projekt wurde als Seminar entwickelt, in dem bis zu sieben Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen und sieben Medizinstudierende in einer Gruppe gemeinsam lernen. Um dem interprofessionellen Ansatz gerecht zu werden, wird das Seminar durch einen Arzt oder eine Ärztin und eine Pflegeperson gemeinsam geleitet. Nachfolgend werden didaktische Überlegungen hervorgehoben werden, die für ein interprofessionelles Setting relevant sind.

Theoretischer Hintergrund

Als theoretischer Hintergrund wurde für das Projekt die Kontakthypothese gewählt (vgl. ALLPORT 1979; HEWSTONE/BROWN 1986): Im Vordergrund steht hierbei die Kommunikation zwischen zwei Gruppen, die bei gemeinsamen Aufgaben ihr unterschiedliches Wissen und ihre spezifischen Sichtweisen austauschen. Dies trifft in besonderer Weise für Fallbesprechungen zu. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Kontakthypothese ist, dass die Gruppe ein gemeinsames Ziel bei der Bearbeitung der Aufgaben hat. Für die Lernenden ist das gemeinsame Ziel, einen bestmöglichen gemeinsamen Behandlungsplan zu entwickeln und diesen der Patientin/dem Patienten vorzustellen. Zudem wird bei der Kontakthypothese Wert auf die Gestaltung einer positiven Lernatmosphäre gelegt, was zu einem Abbau von Stereotypen und zu einer unvoreingenommenen Zusammenarbeit beiträgt (vgl. ALLPORT 1979; HEWSTONE/BROWN 1986).

Fallbasiertes Lernen

Die zentrale Lernumgebung dieses Projekts ist fallbasiert. Anhand von Fällen wird das Vorwissen der Lernenden mit neuem Wissen oder Konzepten in Verbindung gebracht, um so Praxisanforderungen besser zu bewältigen (vgl. ZUMBACH/HAIDER/MANDL 2008). Für die Fälle bedeutet dies, dass sie Informationen enthalten müssen, die das Vorwissen aus beiden Professionen ansprechen und gleichzeitig das Potenzial haben, professionsübergreifendes Wissen zu entwickeln. Die Fälle basieren auf realen Patientengeschichten und wurden interprofessionell entwickelt. Dies erfolgt entlang der pflegedidaktisch-heuristischen Matrix von DARMANN-FINCK (2010), die pflegerische und Patienten-/Angehörigen-Perspektiven, Sichtweisen der Institution oder des Gesundheitssystems integriert und den Zusammenhang von technischem, praktischem und emanzipatorischem Erkenntnisinteresse berücksichtigt. Um die Fälle interprofessionell zu gestalten, wurde die ärztliche Perspektive ergänzend aufgenommen (vgl. WERSHOFEN u. a. 2016). Die Beschreibung der Fälle erweist sich als wichtiger Aspekt, da sich daraus die praxisrelevanten Aufgaben für die Simulation ergeben.

Simulationen

In Simulationen übernehmen die Lernenden Rollen, in denen sie ihr Verhalten ausprobieren können, ohne das Risiko, Patienten zu schaden (vgl. LOWENSTEIN 2011). Das hier vorgestellte Projekt wird in einem Simulationszentrum in einem separaten Raum mit unauffällig installierten Videokameras durchgeführt. Während die Lernenden die Fallbesprechungen und Visiten durchführen, können die

anderen Teilnehmenden die Simulation über einen Bildschirm verfolgen. Anschließend erfolgt das Feedback, was einen wesentlichen Lernaspekt bei Simulationen darstellt (vgl. FABRY 2008). Die Lernenden geben sich gegenseitig Rückmeldung, die durch die Seminarleitung ergänzt wird. Um eine realitätsnahe Übungssituation anzubieten, übernimmt ein/-e Schauspieler/-in in der letzten Visiten-simulation die Patientenrolle. Dadurch wird ein wichtiger didaktischer Aspekt in der Simulation ergänzt: das Feedback der Patientin/des Patienten (vgl. FABRY 2008).

Ablauf des Seminars

Insgesamt umfasst der Ablauf des Seminars 16 Unterrichtsstunden, die in vier mal vier oder zwei mal acht Unterrichtsstunden aufgeteilt werden können. Die Teilnahme erfolgt freiwillig und in der Regel außerhalb der Arbeitszeit (zum Ablauf des Seminars vgl. Abb. S. 24).

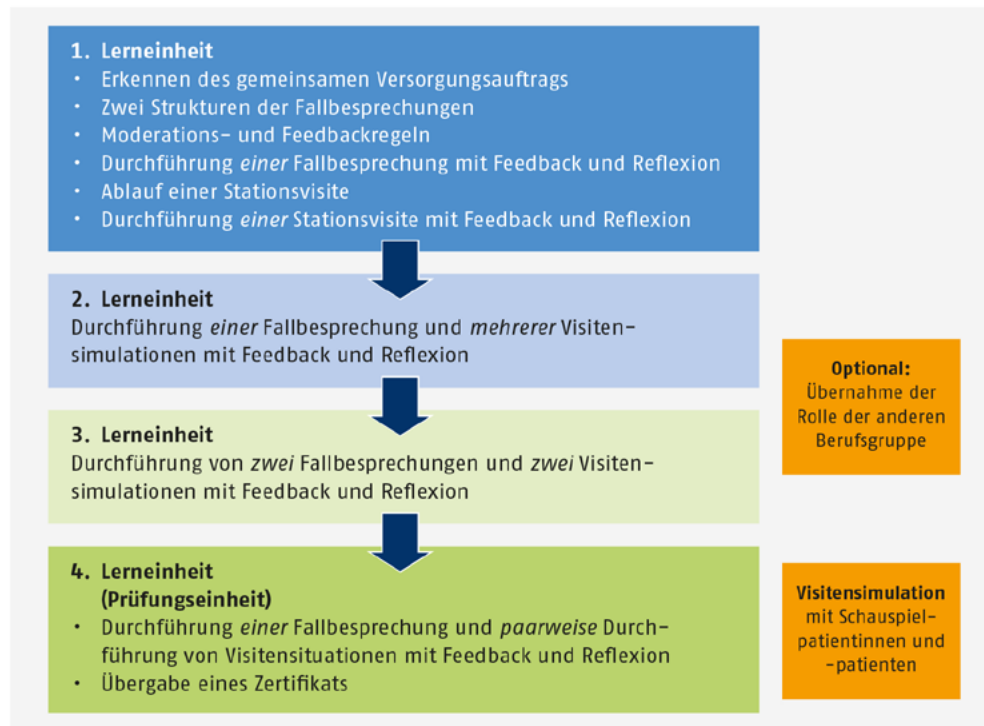
Zu Beginn des Seminars steht das gegenseitige Kennenlernen im Fokus. Es wird ein Austausch angeregt, in dem die Berufsgruppen mehr übereinander erfahren. Das gemeinsame Ziel, die Patientenversorgung, wird dabei verdeutlicht. In einer kurzen Vortragsphase werden zwei Ablaufstrukturen vorgestellt: für ethische Problemstellungen und für allgemeine Versorgungssituationen. Damit die Strukturen eingehalten werden, wird die Fallbesprechung von einer Moderatorin oder einem Moderator geleitet. Alle Rollen werden von Lernenden übernommen. Im Anschluss an die Fallbesprechung erfolgen Feedback und Reflexion. In der Visiten-simulation stellen die Lernenden der Patientin/dem Patienten den Behandlungsplan vor. Danach erfolgen ein Feedback und eine Reflexion. Im Laufe des Seminars führen die Lernenden vier weitere Fallbesprechungen durch, die zunehmend komplexer gestaltet sind. Die Seminarleitung bietet den Lernenden an, einen Perspektivenwechsel auszuprobieren, indem sie die Rolle der anderen Berufsgruppe einnehmen. Damit jede/-r Lernende die Möglichkeit erhält, eine Visite mit dem Schauspielpatienten durchzuführen, werden diese mehrmals angeboten. Zum Abschluss erhalten die Lernenden ein Zertifikat über die Teilnahme an dem Seminar.

Durchführung der Seminare

Seit 2013 wurden 14 Seminare mit insgesamt 114 Lernenden durchgeführt. Eine ausgewogene Verteilung der Professionen in den Seminaren wurde angestrebt, war jedoch nicht immer realisierbar. Kurzfristige Absagen durch einen erforderlichen Einsatz in der Arbeit erschwerten die Planung. Bei einer ungleichen Verteilung der Professionen besteht die Gefahr, dass dies zu negativen Effekten führen kann, wie beispielsweise Ablehnung des Seminars (vgl. WERSHOFEN u. a. 2016). Daher wurden in einer Einfüh-

Abbildung

Ablauf des Seminars



rungsveranstaltung für die Seminarleiter/-innen mögliche Herausforderungen interprofessioneller Lehre besprochen, dazu gehörten

1. Annahmen über Stereotype,
2. die Entwicklung der beruflichen Identität sowie
3. Unterschiede zwischen der akademischen und der beruflichen Ausbildung.

Damit verbundene Konsequenzen für den Unterricht wurden diskutiert.

Die Komplexität der Fälle erwies sich für den Ausbildungsstand angemessen. Im strukturierten Austausch konnten die Lernenden die jeweiligen beruflichen Sichtweisen kennenlernen und hatten gleichzeitig die Aufgabe, eine Lösung zu erarbeiten – womit zentrale Aspekte der Kontakthypothese aufgegriffen werden.

Das Feedback erwies sich als zentrale Methode für das Lernen bei Simulationen. Dabei wurden in einem reflexiven Kontext alternative Handlungsmöglichkeiten gesucht und besprochen.

Das Seminar aus Sicht der Teilnehmenden

Um ihre Zufriedenheit mit dem Seminar zu erfassen, wurden die Lernenden gebeten, auf einem Fragebogen schriftlich Rückmeldung zu zwei offenen Fragestellungen zu geben. Zum einen wurde gefragt, was ihnen besonders gut bei dem Seminar gefallen hat, zum anderen, was an dem Seminar zu verbessern ist.

Besonders positiv erlebten die Lernenden das gemeinsame Lernen mit der anderen Profession und die gute Lernatmosphäre. Insbesondere die Gesundheits- und Krankenpflegeschüler/-innen hoben mehrheitlich den wertschätzenden Umgang und das Arbeiten im Team hervor (»Arbeiten auf einer Augenhöhe«). Beide Professionen sahen den Austausch der beruflichen Sichtweisen als sehr wertvoll an. Die interprofessionelle Ausbildung biete eine gute Vorbereitung auf die Praxis. Ein Medizinstudent meinte dazu: »Der Gedanke des interprofessionellen Lernens mit Berufsgruppen, die auch in der täglichen Patientenversorgung zusammenarbeiten, ist genial!« Weitere positive Rückmeldungen bezogen sich auf den Einsatz der Schauspielpatientinnen und -patienten und das Feedback der Seminarleitung und der Peers. Immer wieder erfolgten auch Rückmeldungen, die den Abbau von Stereotypen positiv herausstellten, wie eine Medizinstudentin betonte: »Ich fand es schön, ein bisschen Barrieren mit Pflegeschülern abzubauen, da so eher Hemmungen auch gegenüber anderen Pflegern sinken.«

Zur Verbesserung des Seminars wurde häufig der Wunsch genannt, öfter mit Schauspielpatientinnen und -patienten zu üben, was aus didaktischer Sicht eine realitätsnahe, geschützte Lernsituation darstellt, um für das Verhalten in der Interaktion Feedback aus Patientensicht zu erhalten (vgl. FABRY 2008). Leider begrenzen finanzielle Ressourcen einen häufigeren Einsatz von Schauspielpatienten. Einige Vorschläge bezogen sich darauf, mehr Konflikte oder Störfaktoren in die Fälle einzubauen. Zudem wurde

angeregt, detailliertere Informationen zu den Fällen anzubieten. Die Rückmeldungen zum Rollentausch waren sehr unterschiedlich: Einige Lernende regten an, vermehrt Rollentausche durchzuführen, während andere Lernende den Rollentausch nicht als lehrreich empfanden.

In der mündlichen Abschlussrunde des Seminars wurde von beiden Professionen geäußert, dass es Spaß gemacht habe, in der interprofessionellen Gruppe zu lernen und zu arbeiten. Immer wieder wurde betont, dass ein gemeinsamer Plan und die Chance, bei Patienten als Team aufzutreten, positive Gefühle auslösten (zu weiteren Evaluationsergebnissen des Projekts *FInKo* vgl. WERSHOFEN u. a. 2016).

Optimierungspotenzial und weitere Verstetigung des Ansatzes

Die Rückmeldungen der Lernenden bestätigen, dass der gegenseitige Austausch, die gemeinsamen Übungen und die positive Lernatmosphäre als besonders gelungen gewürdigt wurden. Zudem war für die Lernenden eine respektvolle und konstruktive Zusammenarbeit im Team erfahrbar, was ein Beitrag dazu sein kann, die Arbeitszufriedenheit auch in der klinischen Patientenversorgung zu verbessern. Eine Verbesserungsmöglichkeit im Hinblick auf Fehlervermeidung in der Patientenversorgung bezieht sich auf den strukturierten Austausch (vgl. GAUSVIK u. a. 2015). Das gemeinsame Entwickeln und Vorstellen des Behandlungsplans könnte ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit sein, da insbesondere Pflegenden

sich dabei besser wertgeschätzt fühlen. Zudem ermöglicht dieser gemeinsame Plan eine besser koordinierte Patientenversorgung.

Optimierungspotenzial liegt in der Ausdifferenzierung der Fälle und in den Rollenanweisungen. Es zeigte sich, dass viele Lernende in der eigenen Rolle bleiben möchten, möglicherweise um zunächst die eigene berufliche Identität zu entwickeln (vgl. HIND u. a. 2003). Dennoch sollte überlegt werden, wie mehr Lernende zu einem Rollenwechsel motiviert werden können, um so die Sichtweisen der anderen Berufsgruppe zu erleben und somit zu lernen, sie besser zu verstehen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass das Projekt *FInKo* einen vielversprechenden Anfang darstellt, interprofessionelles fallbasiertes Lernen als Ansatz in der pflegerischen und medizinischen Lehre weiter zu etablieren. Das Seminar ist bereits in das medizinische Kommunikationscurriculum der LMU aufgenommen. Es wird angestrebt, die Seminare vermehrt anzubieten, um auf diese Weise Berufsfachschulen für Krankenpflege im Raum München eine generelle Aufnahme zu ermöglichen und auch künftig weitere Gesundheitsberufe einzubinden. Darüber hinaus wären gezielte empirische Untersuchungen mit objektifizierbaren Outcomes wünschenswert, um einen nachhaltigen positiven Effekt auf die Patientenversorgung oder Arbeitszufriedenheit nachweisen zu können.

Wir danken der Robert Bosch Stiftung für die Förderung des Projekts *FInKo* und allen Beteiligten, die engagiert das Projekt unterstützen. ◀

Literatur

ALLPORT, G. W.: The nature of prejudice. 25. Aufl. Reading 1979

BINNER U. u. a.: Die Organisation und Durchführung von Fallkonferenzen – ein Leitfadens. 2012 – URL: www.severam.de/wp-content/uploads/2012/03/Leitlinien-Fallkonferenz.pdf (Stand: 23.11.2016)

DARMANN-FINCK, I.: Eckpunkte einer Interaktionistischen Pflegedidaktik. In: ERTL-SCHMUCK, R.; FICHTMÜLLER, F. (Hrsg.): Theorien und Modelle der Pflegedidaktik. Weinheim 2010, S. 13–40

FABRY, G.: Medizindidaktik. Ein Handbuch für die Praxis. Bern 2008

GAUSVIK, C. u. a.: Structured nursing communication on interdisciplinary acute care teams improves perceptions of safety, efficiency, understanding of care plan and teamwork as well as job satisfaction. In: Journal of Multidisciplinary Healthcare (2015) 8, S. 33–37

HEWSTONE, M.; BROWN, R.: Contact and conflict in intergroup encounters. Oxford 1986

HIND, M. u. a.: Interprofessional perceptions of health care students. In: Journal of Interprofessional Care (2003) 17, S. 21–34

LOWENSTEIN, A. J.: Role Play. In: BRADSHAW, M. J.; LOWENSTEIN, A. J.: Innovative Teaching Strategies in Nursing and Related Health Professions. 5. Aufl. Sudbury 2011

ROSENSTEIN, A. H.; O'DANIEL, M.: Disruptive & Clinical Perceptions of Behaviour Outcomes: Nurses and Physicians. In: American Journal of Nursing 105 (2005) 1, S. 54–64

ROBERT BOSCH STIFTUNG: Qualifizierung in den Gesundheitsberufen. Operation Team – Interprofessionelles Lernen in den Gesundheitsberufen. 2016 – URL: www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/44080.asp (Stand: 28.11.2016)

SIEGER, M.; ERTL-SCHMUCK, R.; BÖGEMANN-GROBHEIM, E.: Interprofessionelles Lernen als Voraussetzung für interprofessionelles Handeln – am Beispiel eines interprofessionell angelegten Bildungs- und Entwicklungsprojektes für Gesundheitsberufe. In: Pflege & Gesellschaft 15 (2010) 3, S. 97–216

WELTGESUNDHEITSORGANISATION: Framework for action on interprofessional education and collaborative practice. Genf 2010

WERSHOFEN, B. u. a.: Fostering interprofessional communication through case discussions and simulated ward rounds in nursing and medical education: A pilot project. In: GMS Zeitschrift für Medizinische Ausbildung 33 (2016) 2 – URL: www.egms.de/static/pdf/journals/zma/2016-33/zma001027.pdf (Stand: 28.11.2016)

WISSENSCHAFTSRAT: Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. 2014 – URL: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3818-14.pdf (Stand: 28.11.2016)

ZUMBACH, J.; HAIDER, K.; MANDL, H.: Fallbasiertes Lernen: Theoretischer Hintergrund und praktische Anwendung. In: ZUMBACH, J.; MANDL, H. (Hrsg.): Pädagogische Psychologie in Theorie und Praxis: Ein fallbasiertes Lehrbuch. Göttingen 2007, S. 1–11

Lerninseln im Gesundheits- und Pflegebereich – Konzeption und Entwicklung am Universitätsspital Basel



ODETTE HAEFELI
Leiterin Bildung und
Entwicklung am Universitäts-
spital Basel, Schweiz



PETER DEHNBOSTEL
Prof. Dr., Professor für
Weiterbildung und Betrieb-
liches Bildungsmanagement
an der Deutschen Universität
für Weiterbildung (DUW),
Berlin

Die Einrichtung von Lerninseln am Universitätsspital Basel zielte auf die Neugestaltung der betrieblichen Ausbildung. Lernen in der Arbeit sollte intensiviert und strukturiert, informelles und formales Lernen systematisch verbunden werden. Diese Reformorientierungen sind heute aktueller denn je. Wesentliche Erfolgsfaktoren des Modells liegen in seiner betrieblichen Verankerung und kontinuierlichen Weiterentwicklung. Dies zeigt sich vor allem in betriebspädagogischer und betriebsorganisatorischer Hinsicht. Der Beitrag blickt auf 15 Jahre Erfahrung mit dem Ausbildungsmodell zurück, das sich zwischenzeitlich zum »Ausbildungsstandard Lerninsel im Pflegebereich« entwickelt hat.

Lerninseln mitten im Arbeitsprozess

Lerninseln gehen mit der Renaissance des Lernens in der Arbeit einher und erweitern als innovative Organisationsform die Infrastruktur der Arbeitsplätze um eine Lerninfrastruktur. Sie sind ebenso wie andere Lernorganisationsformen Ausdruck moderner Betriebs- und Arbeitskonzepte. In der Qualifizierung steht die Verschränkung von informellem Lernen mit formalem und non-formalem Lernen im Mittelpunkt, womit eine Innovations- und Reformorientierung angezeigt ist, die sich in Theorie und Praxis zunehmend durchsetzt.

Lerninseln sind durch die folgenden zentralen Merkmale gekennzeichnet (vgl. DEHNBOSTEL u. a. 2001, S. 10 ff.):

- Lerninseln sind mit Lernausstattungen angereicherte Arbeitsplätze, an denen reale, lernhaltige und ganzheitliche Arbeitsaufträge bearbeitet und informelles mit formalem Lernen verbunden werden.
- Die Qualifizierung in der Lerninsel zielt auf die Kompetenzentwicklung und die berufliche Handlungsfähigkeit. Dem Kompetenzverständnis liegt die Einheit von Fach-, Sozial- und Personal- bzw. Selbstkompetenz zugrunde.
- Die Lerninsel-Gruppe arbeitet nach den Prinzipien teilautonomer Gruppenarbeit und ist berufsübergreifend zusammengesetzt.
- Lerninseln werden von einer oder mehreren Fachkräften betreut, die zusätzlich zu ihrem Berufsabschluss berufspädagogisch qualifiziert sind.
- Lerninseln können auch Innovationsstätten im Arbeitsprozess sein, vor allem für fachliche und organisationale Entwicklungen.

Ziele bei der Einführung am Universitätsspital Basel

Die Ausbildung in den Pflege- und Gesundheitsberufen fand am Universitätsspital Basel (USB) immer schon in begleiteten Lernprozessen statt und entspricht in Verknüpfung mit dem theoretischen Unterricht in der Berufsschule einer dual durchgeführten Ausbildung. Im Jahr 2001 wurden am USB, einem der führenden medizinischen Zentren der Schweiz, in der Pflegeausbildung Lerninseln eingeführt. Damit wurde die Verbindung von praktischem und theoretischem Lernen, von informellem und formalem Lernen betriebspädagogisch und betriebsorganisatorisch strukturiert und weiterentwickelt. Die Ausgestaltung der Merkmale und Systematik des Modells hat zum »Ausbildungsstandard Lerninsel im Pflegebereich am USB« geführt (vgl. HAEFELI/EGGLI 2010).

Die Einführung des Lerninselmodells verfolgte unterschiedliche Ziele: Einerseits wurde ein zeitgemäßes Gesamtkonzept für die betriebliche Ausbildung angestrebt, das die Lernchancen in der Arbeit optimiert und zur lern- und kompetenzförderlichen Arbeitsgestaltung beiträgt. Andererseits realisierte man schon damals, dass das Lerninselmodell durch die Binnendifferenzierung der Ausbildungsorganisation ein effizientes, Ressourcen sparendes Modell der Ausbildung darstellt. Die Anforderungen an das Modell waren hoch: Die Frage der Akzeptanz des Ausbildungsmodells und die Sicherstellung der Ausbildungsqualität stellte sich von Beginn an; der aufkommende Fachkräftemangel verlangte eine Erhöhung der Ausbildungszahlen bei wachsender finanzieller Ressourcenknappheit; die Pflegestationen durften nicht durch hohe Ressourcenbindung belastet

werden; zusätzliche Ausbildungsberufe und duale Studiengänge im Gesundheits- und Pflegebereich standen an. Das USB bildet heute in über 30 Ausbildungsberufen aus. Allein in Pflegeausbildungen werden jährlich etwa 80 junge Menschen in folgenden Ausbildungsgängen zum erfolgreichen Berufsabschluss geführt:

- Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA (Eidg. Berufsattest),
- Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe) EFZ (Eidg. Fähigkeitszeugnis),
- Nachholbildung Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ,
- Pflegefachfrau/-mann HF (Höhere Fachschule),
- Pflegefachfrau/-mann B.Sc. FH (Bachelor of Science Pflege, Fachhochschule).

Auf allen 33 Pflegestationen des USB sind Lerninseln eingerichtet, in denen die gesamte fachpraktische Ausbildung stattfindet. Die Stationen verpflichten sich entsprechend ihrer Größe für eine Anzahl Auszubildende der verschiedenen Ausbildungsgänge und tragen in Abstimmung mit der zentralen Abteilung »Bildung & Entwicklung« die Verantwortung für die praktische Ausbildung.

Betriebspädagogische Ausrichtung

Am USB ist die Lerninsel in die Organisation und Kultur der Pflegestationen integriert. Die Größe der Lerninsel entspricht der Pflegeorganisation und ist, je nach Komplexität des Pflegeauftrags, mit einer bestimmten Anzahl von Patientinnen und Patienten belegt. Die betriebliche Ausbildung ist kompetenzorientiert aufgebaut und hat das Ziel, die Lernenden und Studierenden zu beruflicher Handlungskompetenz und Reflexionsfähigkeit zu führen. Dabei beziehen sich Reflexionsfähigkeit und die über die berufliche Handlungsfähigkeit hinausgehende reflexive Handlungsfähigkeit in der Pflegeausbildung auf die drei Ebenen der ethischen, der politischen und der Selbstreflexivität (vgl. OELKE/MEYER 2013, S. 344 ff.). Die Lerninhalte und das Handlungsfeld der Lerninsel sind durch das Profil der Pflegestation geprägt, den Referenzrahmen bildet der Rahmenlehrplan des Ausbildungsberufs. Auf der fachlichen Grundlage des jeweiligen spezifischen Stationsprofils wird sichergestellt, dass die zu erlernenden Kompetenzen in geeigneten Lernsituationen erworben werden können. Für jede/-n Auszubildende/-n wird dafür ein betrieblicher Bildungsplan erstellt.

Lernen in der Ausbildung wird als aktiver Konstruktionsprozess des Lernenden selbst verstanden und nicht als ein reiner Vermittlungsprozess vorgegebener Inhalte (vgl. DEHNBOSTEL 2015, S. 43 ff.). Aus diesem Grund sind die Arbeitssituationen in der Lerninsel, in denen sich die Auszubildenden befinden, von zentraler Bedeutung. Sie verbinden das informelle bzw. Erfahrungslernen bei der

Abbildung 1
Lernzyklus



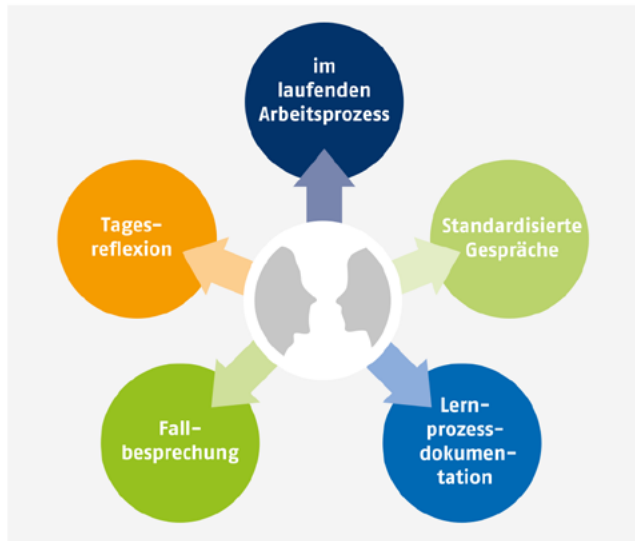
Aufgabenbearbeitung mit formalem Lernen der Berufsausbildung. Es hat sich gezeigt, dass die Auszubildenden durch die Teamarbeit in besonderem Maße miteinander und voneinander lernen. Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen werden über das informelle Lernen in einem Maße erworben, wie es in formalen Lernkontexten nicht möglich ist. Didaktisch grundlegend ist das Lernen im laufenden Arbeitsprozess. Als Lern- und Gestaltungskonzept wird dabei das klassische Modell des situierten Lernens herangezogen (vgl. LAVE/WENGER 1991). Damit werden sowohl in der Praxis erprobte lerntheoretische Grundlagen als auch Kriterien der lern- und kompetenzförderlichen Arbeitsgestaltung ausgewiesen. Die lerntheoretische Fundierung der Kompetenzentwicklung greift zudem auf die Novizen-Experten-Forschung von DREYFUS/DREYFUS (1986) zurück, die mit dem situierten Lernen konform geht und schon früh im Pflegebereich angewandt wurde (vgl. HAEFELI/EGGLI 2010, S. 8 ff.).

Zur Strukturierung und didaktischen Gestaltung des arbeitsintegrierten Lernens werden Lernzyklen (vgl. ALDORF/BÖDDEKER/BERNHARD 2001, S. 9) gebildet. Ein Lernzyklus besteht aus einer Einführungs-, Trainings- und Kompetenzphase (vgl. Abb. 1). Diesen Lernzyklus durchlaufen alle Auszubildenden in jeder Ausbildungsphase. Die Lernphasen werden dem Ausbildungsstand entsprechend zielorientiert angepasst und gestaltet.

Die didaktische und berufspädagogische Ausrichtung des Lerninselmodells ist in der langjährigen Praxis fundiert worden. Es hat sich herauskristallisiert, dass der Reflexion eine zentrale Rolle zukommt. Die fünf in Abbildung 2 (S. 28) dargestellten Reflexionsformen strukturieren die Praxis der Lerninselarbeit. Dabei geht es gleichermaßen um die Reflexion der Arbeitsumgebung und der Arbeitsstrukturen wie um die Reflexion der eigenen Kompetenzen im Sinne von Selbstreflexion und Selbstkompetenz (vgl. DEHNBOSTEL 2015, S. 22 ff.).

Abbildung 2

Zentrale Reflexionsformen der Lerninselarbeit



Die Strukturierung des Lernens in Lernzyklen fördert die Reflexion und zielt auf die Erlangung einer über die berufliche Handlungskompetenz hinausgehenden reflexiven Handlungsfähigkeit. Für die standardisierten Gespräche und die Lernprozessdokumentation bestehen einfach zu handhabende Verlaufsblätter, die Auszubildende und Studierende dabei unterstützen, ihren eigenen Lernprozess zu reflektieren. Standardisierte Gespräche finden zu Beginn und am Ende der Lernzyklen statt, die Fallbesprechungen erfolgen situativ, die Tagesreflexionen werden sowohl im laufenden Arbeitsprozess als auch am Ende eines Tages durchgeführt.

Lerninselbegleitung durch Berufsbildner/-innen

In allen Reflexionsformen kommt der Lerninselbegleitung eine wichtige Rolle zu. Eine besondere Herausforderung liegt für die betreuenden Berufsbildner/-innen darin, die Aneignung von Wissen und Können über selbstgesteuerte Arbeits- und Lernprozesse zu ermöglichen; d. h. es müssen Lernsituationen zum weitgehend selbstständigen Erwerb von Pflege-, Sozial- und Selbstkompetenzen geschaffen werden. An die Stelle bisherigen »Lehrens« und »Instruierens« treten Begleitungs-, Moderations- und Coaching-Prozesse. Im üblichen Lerninselmodell ist vorgesehen, dass eine Gruppe von vier bis sechs Auszubildenden gemeinsam mit einem Berufsbildner oder einer Berufsbildnerin die Pflege einer definierten Gruppe von Patientinnen und Patienten übernimmt. Die Auszubildenden sollen das Pensum einer diplomierten Pflegefachkraft abdecken. Dies ermöglicht, kostenneutral eine zusätzliche Fachkraft – in der Regel auch ein/-e Berufsbildner/-in – für die Betreuung der Lerninsel bereitzustellen. Diese hat die Aufgabe, den/die Berufsbildner/-in der Lerninsel zu unterstützen, geziel-

te Lernsequenzen mit einzelnen Auszubildenden in den Tagesablauf zu integrieren und sich auch planerisch um die Ausbildung zu kümmern. Wie Abbildung 3 zeigt, wird somit eine doppelte Fachkraftbetreuung der Lerninsel ermöglicht: je ein/-e Berufsbildner/-in in der Lerninsel und eine/-r, die/der zu 100 Prozent von anderen Arbeitsaufgaben befreit ist und die Verantwortung für die Sicherstellung der Ausbildung auf ihrer Pflegestation trägt. Da neben der direkten Ausbildungstätigkeit zahlreiche indirekte Ausbildungsaufgaben wie die Einsatz- und Jahresplanung und die Teilnahme am Qualitätszirkel anfallen, ist der/die ausgeplante Berufsbildner/-in so ausgelastet, dass ein paralleler Einsatz als Pflegefachkraft nicht möglich ist. Eine gute Planung und Begleitung führen dazu, dass die Auszubildenden schon sehr bald produktive Leistung erbringen, welche diese Freistellung wettmachen und rechtfertigen. Die Berufsbildner/-innen werden, um den herausfordernden Ausbildungsaufgaben gerecht zu werden, über ihren Abschluss als Dipl.-Pflegefachfrau/-mann hinaus berufs-, erwachsenen- und pflegepädagogisch qualifiziert. Die Fort- und Weiterbildung der Berufsbildner/-innen erfolgt in einem staatlich anerkannten Erwachsenenbildungskurs mit dem Abschluss Praxisausbilder/-in mit SVEB (Schweizerischer Verein für Erwachsenenbildung)-Zertifikat. Diese Weiterbildung umfasst rund 300 Lernstunden und wird mit einem Praxisnachweis und einer Qualifikationsarbeit abgeschlossen.

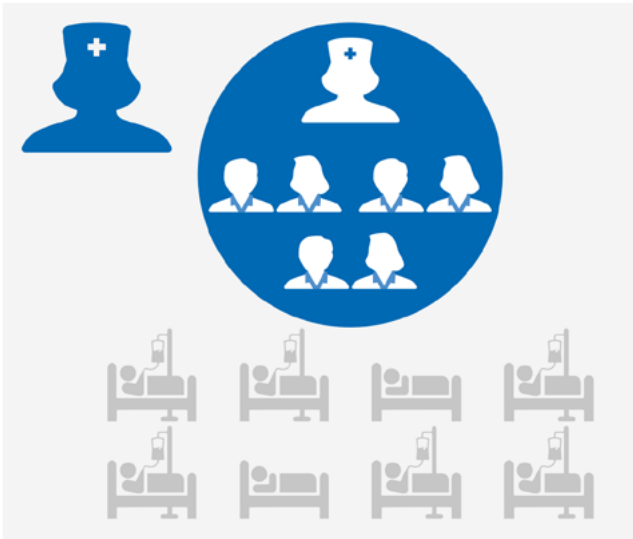
Betriebsorganisatorische Ausrichtung

Im jahrelangen Einsatz der Lerninseln und ihrer stetigen Weiterentwicklung und systematischen Evaluation ist die Erkenntnis gewachsen, dass der Erfolg des Lerninselmodells nicht vorrangig durch pädagogisch-didaktische Konzepte gewährleistet ist. Eine mindestens ebenso wichtige Rolle für den nachhaltigen Erfolg des Lerninselmodells kommt betriebsorganisatorischen Essentials zu, so seiner Verankerung auf den Pflegestationen und der Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten der an der Ausbildung Beteiligten (vgl. HAEFELI u. a. 2015).

Beim Aufbau einer Lerninsel auf einer Pflegestation ist es von zentraler Bedeutung, diesen als organisationsentwicklerischen Prozess zu betrachten. Das Leitungsteam der Pflegestation und die Berufsbildner/-innen müssen von Beginn an involviert werden und die Verantwortung für die Umsetzung mittragen. Wichtig ist dafür auch die Erkenntnis aller Beteiligten, dass sie Verantwortung dafür tragen müssen, den eigenen Nachwuchs sicherzustellen. Aus betriebsorganisatorischer Sicht muss als Erstes aufgrund der Beschreibung des Lern- und Arbeitsorts die Anzahl der Auszubildenden festgelegt werden, dann ist das Betreuungsmodell zu organisieren und zu gestalten. Die Planung der Lerninseleinsätze, die Anzahl der Patientin-

Abbildung 3

Das Betreuungsmodell Lerninsel am USB



nen und Patienten, welche der Lerninsel zugeteilt werden, und die Einsatzplanung der Berufsbilder/-innen müssen kontinuierlich vom Leitungsteam gewährleistet werden.

Eine heikle und gleichzeitig notwendige Voraussetzung zur Verankerung und Akzeptanz des Lerninselmodells ist die Transparenz bei Kosten und Finanzierung. Auf der Kostenseite steht die Finanzierung der Ausbildungsgehälter, die Finanzierung der Berufsbilder/-innen einschließlich ihrer Fortbildungskosten und die Finanzierung zusätzlicher Ressourcen auf den Stationen und stationsübergreifend. Diesen Kosten stehen die von den Auszubildenden generierten Erträge gegenüber. Da sie vom ersten Tag ihrer Ausbildung an in der realen Arbeitswelt lernen und arbeiten, erbringen sie wirtschaftliche Leistungen mit zunehmendem Umfang im Ausbildungsverlauf. Bleiben Auszubildende nach ihrer Ausbildung im Betrieb, entfallen Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten.

Zur Förderung der Akzeptanz der Lerninsel hat das USB ein Finanzierungsmodell gewählt, das bewusst Anreize zur Ausbildung für Pflegestationen schafft:

- Berufsbilder/-innen werden wegen ihrer zusätzlichen täglichen Ausbildungsleistung höher entlohnt als Pflegefachpersonen ohne Ausbildungsauftrag. Dieses Zeichen der Wertschätzung gibt allen Beteiligten klare Hinweise zur Wichtigkeit der Ausbildung und wertet die Ausbildungsarbeit auf.
- Die Auszubildenden werden über die zentrale Abteilung »Bildung und Entwicklung« entlohnt und müssen auf den Pflegestationen nicht in ihren Stellenplan eingerechnet werden. Sie sind daher für die Pflegestationen zusätzliche Arbeitskräfte. Das Management der Pflegestation kann dadurch einen Mehrgewinn erwirtschaften und einen/eine Berufsbilder/-in für die Lerninselbegleitung freistellen und finanzieren.

- Ausbildungsgehälter und Weiterbildungskosten für die Berufsbilder/-innen werden zentral finanziert und sind Investitionsfaktor einer zukunftsorientierten Personalentwicklung.

Ausbildungsstandard Lerninsel

Die betriebspädagogische Fundierung des Lerninselmodells sichert zusammen mit der betriebsorganisatorischen und betriebswirtschaftlichen Verankerung Nachhaltigkeit und betriebskulturelle Integration. Standardisierung und Flexibilisierung bilden eine Einheit. Jede Lerninsel ist in Übereinstimmung mit der jeweiligen Station spezifisch gestaltet. Die flexible Lerninselgestaltung bewegt sich im Rahmen der skizzierten Grundsätze und Ausrichtungen des Modells, die den Ausbildungsstandard Lerninsel ausmachen.

Ein erfolgreiches, gleichermaßen flexibles und standardisiertes Lerninselmodell für die gesamte fachpraktische Ausbildung ist nur im Zusammenwirken der auf einer Pflegestation Verantwortlichen möglich. So werden die unterschiedlichen Inhalts- und Managementfelder zusammengeführt und eine stetige Weiterentwicklung der Lerninseln im Konsens unterschiedlicher Ansprüche und Perspektiven ermöglicht. Der Erfolg zeigt sich in der Realisierung des hohen Ausbildungsstandards und einer die Aus- und Weiterbildung und das Lernen in der Arbeit insgesamt fördernden Lernkultur. Ebenso als Erfolg zu werten ist, dass rund 80 Prozent aller Auszubildenden nach ihrem Abschluss entscheiden, am Universitätsspital Basel ihre Berufstätigkeit als Fachkraft zu starten. ◀

Literatur

- ALDORF, K.; BÖDDEKER, C.; BERNHARD, A.: Lerninseln: Ein neues Ausbildungsmodell für die Pflegepraxis. In: Panorama (2001) 1, S. 8–11 – URL: www.panorama.ch/pdf/2001/Heft_1_2001/pan1108.pdf (Stand: 22.11.2016)
- DEHNBOSTEL, P.: Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. 2. überarb. Aufl. Baltmannsweiler 2015
- DEHNBOSTEL, P. u. a.: Mitten im Arbeitsprozess: Lerninseln. Hintergründe – Konzeption – Praxis – Handlungsanleitung. Bielefeld 2001
- DREYFUS, H. L.; DREYFUS, S. E.: Mind over machine: the power of human intuition and expertise in the era of the computer. Oxford 1986
- HAEFELI, O.; EGLI, S.: Ausbildungsstandard Lerninsel im Pflegebereich, Universitätsspital Basel. Basel 2010
- HAEFELI, O. u. a.: Ausbilden im Lerninselmodell: der Erfolg liegt nicht in der Didaktik. Poster, Universitätsspital Basel 2015
- LAVE, J.; WENGER, E.: Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation. Cambridge 1991
- OELKE, U.; MEYER, H.: Didaktik und Methodik für Lehrende in Pflege- und Gesundheitsberufen. Berlin 2013

Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege



ULRIKE WEYLAND
Prof. Dr., Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Berufspädagogik an der Universität Münster



MARISA KAUFHOLD
Prof. i.V. Dr., Professorin für Berufspädagogik für Gesundheitsberufe an der Fachhochschule Bielefeld

Ausgehend von aktuellen Entwicklungen nimmt der Beitrag Qualifizierungserfordernisse für betriebliches Bildungspersonal in der Pflege in den Blick. Die Argumentation stützt sich auf veränderte Anforderungen und damit verbundene Anpassungen in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Der Beitrag schließt mit einem Plädoyer für eine stärker systematische Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege, die über die bisherige Qualifizierungsstufe zur Praxisanleitung hinausgeht.

Pflegeberufe im Spiegel aktueller Entwicklungen

Pflegeberufe erfahren angesichts alarmierender Hinweise zu steigendem Pflegebedarf hohe Aufmerksamkeit. Mit der Zunahme an pflegebedürftigen Menschen sind zugleich neue Anforderungen an die Ausgestaltung von Versorgungskonzepten und die Qualifizierung von Fachkräften verbunden. Schlagworte in diesem Zusammenhang sind u. a. Wohnen im Quartier, interprofessionelles Arbeiten sowie ein soziokulturell sensibler Umgang mit den zu Pflegenden.

Nicht nur angesichts der skizzierten gesellschaftlichen Entwicklungen, sondern auch aufgrund ökonomischer und technischer Herausforderungen befinden sich die Pflegeberufe unter zunehmendem Veränderungsdruck. Im Zuge der Technisierung entstehen immer mehr Möglichkeiten zur Begleitung der Versorgungsprozesse. Damit geht eine Ausweitung beruflicher Handlungsfelder einher, die sich u. a. aus aktuellen Entwicklungen in der Robotik, der Orthetik/Prothetik oder der Nutzung smarter, intelligenter Systeme für die Patientenversorgung ergibt (vgl. HEINZE u. a. 2016, S. 238f.).

Die berufliche Bildung muss auf diese Veränderungen und auf die daraus resultierenden neuen Herausforderungen an Pflegekräfte reagieren, u. a. durch Anpassungen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Konzeption und angelegte Umsetzung einer generalistischen Pflegeausbildung sowie die Etablierung akademischer Studiengänge auf Basis der Modellklausel können bereits als eine Reaktion auf die o. g. gesellschaftlichen Veränderungen gesehen werden. Damit verbunden sind auch neue Herausforderungen für das betriebliche Bildungspersonal, dem im berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs eine bedeutsame Rolle

hinsichtlich der Qualität der beruflichen Bildung zugesprochen wird.

Unter betrieblichem Bildungspersonal werden hier in Anlehnung an MEYER (2011, S. 1f.) Personen verstanden, »die mit Prozessen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie mit der Kompetenzentwicklung von Beschäftigten in Unternehmen betraut sind bzw. dazu einen organisatorischen Beitrag leisten«. ¹ Im Bereich der Pflege ist der Begriff betriebliches Bildungspersonal nicht gängig. Aufgaben der betrieblichen Ausbildung, die in der Pflege als praktische Ausbildung bezeichnet wird, werden durch die Praxisanleiter/-innen übernommen. Andere Aufgabenfelder für betriebliches Bildungspersonal sind bislang in der Pflege nicht weiter konkretisiert. In diesem Beitrag werden Praxisanleiter/-innen aufgrund ihrer einschlägigen Tätigkeit unter dem Begriff des betrieblichen Bildungspersonals subsumiert. Daher wird im Folgenden von Praxisanleiter/-innen als betrieblichem Bildungspersonal gesprochen.

Herausforderungen für betriebliches Bildungspersonal angesichts notwendiger Anpassungen in den Pflegeberufen

Aufgrund der beschriebenen Veränderungen in den Gesundheitsberufen sind die Akteure der beruflichen Bildung in der Pflege gefordert, diese durch entsprechende curriculare Anpassungen im schulischen und betrieblichen Kontext aufzugreifen. Die aktuelle Diskussion zur Einführung

¹ Insgesamt muss festgehalten werden, dass die Gruppe des betrieblichen Bildungspersonals nicht über ein einheitliches Selbstverständnis verfügt, was auf einen geringen Professionalisierungsgrad schließen lässt (vgl. hierzu BAHL/GROLLMANN 2011; MEYER 2011).

eines gemeinsamen Pflegeberufegesetzes und die damit verbundene generalistische Ausbildung verdeutlichen ebenfalls entsprechende Anpassungsnotwendigkeiten. Ein weiterer Beweggrund resultiert aus der zunehmenden Akademisierung der Pflegeberufe. Diese erfordert aufgrund der Berufszulassungsgesetze einen hohen betrieblichen Ausbildungsanteil, der infolge der akademischen Ausrichtung jedoch mit einer veränderten Zielrichtung verbunden sein sollte. Damit ergeben sich für die Ausgestaltung der betrieblichen Ausbildung neue Herausforderungen wie beispielsweise

- weiter zunehmende Heterogenität der Lerngruppen,
- differenzierte Ausbildungsziele, die angepasste didaktische Konzepte und Maßnahmen erfordern, sowie
- die Ausrichtung auf weitere berufliche Bildungswege im Rahmen von Fort- und Weiterbildung (s. u.).

Auch die verstärkte Technisierung in der Pflege erfordert ein Umdenken, u. a. durch hierauf abgestimmte Lehr-/Lernkonzepte in Form digitaler Lernangebote. Die Praxisanleiter/-innen als betriebliches Bildungspersonal stehen damit vor neuen Herausforderungen, um die Qualität der praktischen bzw. betrieblichen Ausbildung langfristig sicherzustellen. Aufgrund der o. g. Aspekte ergibt sich für diese zugleich die Notwendigkeit zur kontinuierlichen eigenen Weiterbildung.

Dass ohnehin eine gewisse Nachbesserung in der Qualifizierung für diese Tätigkeit notwendig ist, zeigen einzelne Forschungsarbeiten zur Umsetzung betrieblicher Bildungsarbeiten. Denn obwohl der betrieblichen Ausbildung auch im Rahmen der Pflegeausbildung eine hohe Bedeutung attestiert wird, verweisen diese bisher auf ein anderes Bild (vgl. Landes-Pflege-Rat Baden-Württemberg 2014; PASCHKE 2012; BÜHLER 2015): Demnach weisen sowohl die Praxisanleiter/-innen selbst als auch die Auszubildenden in empirischen Befragungen auf Unzulänglichkeiten in der betrieblichen Ausbildung hin. Dies betrifft auch die Rahmenbedingungen für die Ausführung der betrieblichen Bildungstätigkeit im Rahmen der Praxisanleitung.

Infolge der eingangs geschilderten Veränderungen für die Pflegeberufe ergeben sich außerdem erweiterte Ansprüche an die Qualifizierung des Pflegepersonals, weshalb die Fort- und Weiterbildung zunehmend an Bedeutung gewinnt. Eine hierauf abgestimmte langfristige und strategische Ausgestaltung, die es ermöglicht, erforderliche Spezialisierungen und Anpassungen anzubahnen und damit berufliche Wege und Karrieren zu ebnet, ist ebenso notwendig.

Bislang ist die Fort- und Weiterbildung im Pflegebereich eher gekennzeichnet durch fehlende bzw. unzureichende Regelungen und Konzepte (vgl. MATZIK 2008; EVANS/BRÄUTIGAM 2015). Eine ausgeprägte Anbietervielfalt hält ein breit gefächertes Angebot vor, das sich über Fachwei-

terbildungen zur Spezialisierung, pädagogische Weiterbildungen (Praxisanleitung) sowie Managementweiterbildungen erstreckt (vgl. HILBERT/BRÄUTIGAM/EVANS 2014, S. 46). In der Studie »Arbeitsreport Krankenhaus« (BRÄUTIGAM u. a. 2014) wird zudem herausgestellt, dass der Fort- und Weiterbildungsbedarf kaum systematisch erhoben wird und häufig eine mangelnde Passung zwischen Arbeits- und Qualifikationsinhalten besteht.

Daher scheint eine stimmige Strategie für die Fort- und Weiterbildung im Pflegebereich unerlässlich. Angesichts der geplanten Einführung der generalistischen Pflegeausbildung ergeben sich zudem Konsequenzen für eine hierauf abgestimmte und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung, die insbesondere anschlussfähige fachliche Spezialisierungen ermöglicht. Mit Blick auf lebenslanges Lernen und den in der Pflege bestehenden Fachkräftebedarf einerseits und weitergehenden Spezialisierungsbedarf andererseits wird gleichzeitig eine stärker strategische Verknüpfung zwischen Aus-, Fort- und Weiterbildung notwendig. Das betriebliche Bildungspersonal ist herausgefordert, genau diese Zusammenhänge zu erkennen und entsprechende Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene zu planen.

Aus den Darstellungen ergeben sich somit zwei zentrale Implikationen:

1. Die aufgezeigten Veränderungsbedarfe in der Pflegeausbildung verlangen adäquate Modifizierungen in der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals für die Praxisanleitung.
2. Sowohl die zunehmende Akademisierung als auch die Ansprüche an eine stärker strategisch ausgerichtete Bildungsarbeit erfordern zusätzliche Qualifizierungsprofile für betriebliches Bildungspersonal in der Pflege.

Im Folgenden werden diese aufgegriffen und hinsichtlich einer möglichen Ausgestaltung skizziert.

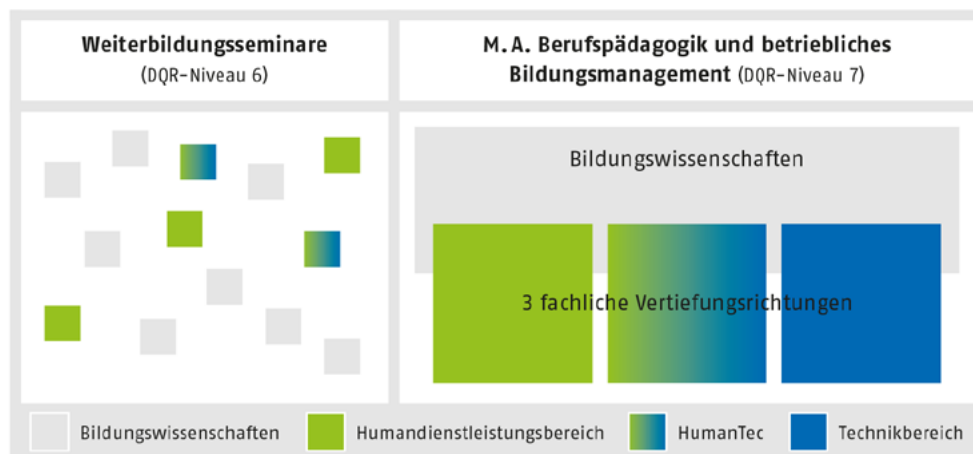
Qualifikationserfordernisse für betriebliches Bildungspersonal

Die zukünftige Qualifizierung der Praxisanleiter/-innen als betriebliches Bildungspersonal erfordert angesichts der geschilderten Ausführungen eine niveau- und aufgabenorientierte Anpassung in Bezug auf die beschriebenen Aufgabenfelder und Herausforderungen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der zu erwartenden Zunahme an heterogenen Lerngruppen und der differentiellen Zielperspektive von nicht akademischer und akademischer Erstausbildung.

Darüber hinaus erscheint vor allem eine regelmäßige Weiterbildung dieser Personengruppe erforderlich, die auch im Rahmen akademischer Weiterbildungsseminare erfolgen sollte. Im aktuellen Eckpunktepapier zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung im Rahmen der geplan-

Abbildung

Studienangebote im Rahmen von HumanTec



ten generalistischen Pflegeausbildung (vgl. BMG/BMFSFJ 2016, S. 6) wird den besonderen Ansprüchen der Tätigkeit als Praxisanleiter/-in und deren Funktion für die Qualität der betrieblichen bzw. praktischen Ausbildung Rechnung getragen. Dies zeigt sich zum einen in der beabsichtigten Erhöhung des Umfangs der verpflichtenden berufspädagogischen Qualifizierung von 200 auf 300 Stunden sowie in einer vorgesehenen jährlichen berufspädagogischen Fort- und Weiterbildungspflicht von 24 Stunden.

Auch im Zuge einer stärker strategisch ausgerichteten Bildungsarbeit gewinnen akademische Bildungsgebote an Bedeutung. Weitere Anpassungsnotwendigkeiten hinsichtlich der Qualifizierung ergeben sich aus den eingangs skizzierten Entwicklungen, denen die Pflegeberufe ausgesetzt sind, sowie aufgrund der Erfordernisse im Zuge der allgemeinen Diskussion zur Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals (vgl. KAUFHOLD/WEYLAND 2015). Angesichts der gestiegenen Kompetenzanforderungen stellt sich auch die Frage nach einer wissenschaftlich fundierten Ausbildung des betrieblichen Bildungspersonals in der Pflege. Damit wird zugleich auf allgemeine Diskurse in der Berufspädagogik rekurriert (vgl. FAßHAUER/VOGT 2013). Dabei wäre es eine Aufgabe des betrieblichen Bildungspersonals, die aus den Entwicklungen resultierenden Anpassungserfordernisse im Qualifikations- und Kompetenzprofil der Beschäftigten zu identifizieren und Fort- und Weiterbildung entsprechend anzulegen. Gerade Letzteres erfordert ein systematisches Verständnis über berufliche Arbeitsstrukturen und Organisationsprozesse. Die Aufgaben bestehen somit auch in der Antizipation bedeutsamer Veränderungen und dem Aufzeigen von Konsequenzen für Arbeitsabläufe, Qualifikations- und Kompetenzanforderungen der Beschäftigten (vgl. KAUFHOLD/WEYLAND 2015). Um diese Anforderungen angemessen umsetzen zu können, sollte die angesprochene Qualifizierung akademisch ausgerichtet werden. Damit wird das Ziel verbunden, »aka-

demische Denk- und Arbeitsweisen« (HEMMER-SCHANZE/WAGNER/SCHRODE 2012, S. 3) herauszubilden. Hierdurch sollen die Personen befähigt werden, die berufspädagogische Praxis auf der Basis »theoretischer Einsichten« zu analysieren und somit kritische Rückfragen an die eigene Praxis zu stellen. Die hier vertretene These wird durch Analysen von FAßHAUER/VOGT (2013) gestützt, die aufzeigen, wie notwendig die Generierung von Studienangeboten für betriebliches Bildungspersonal ist.

Entsprechende Qualifizierungserfordernisse werden z. B. im Rahmen des Projekts HumanTec² aufgegriffen (vgl. Abb.). Mit Weiterbildungsseminaren auf DQR-Niveau 6 wird auf die weiterführenden Qualifizierungsbedarfe der Praxisanleiter/-innen reagiert. Ein berufsbegleitendes berufspädagogisches Masterstudienangebot (auf DQR-Niveau 7) wird als notwendige Maßnahme angesichts der komplexen Kompetenzanforderungen infolge der erweiterten Aufgaben für betriebliches Bildungspersonal gesehen. Neben bildungswissenschaftlichen Inhalten werden hier bewusst fachbezogene Vertiefungsmodulare integriert, um domänenspezifische und berufsfeldbezogene Anknüpfungspunkte zu ermöglichen. Gleichzeitig können auf diese Weise aktuelle Entwicklungen der Berufsfelder (hier Humandienstleistung und Technik) aufgegriffen und miteinander in Beziehung gesetzt werden. Dadurch können bislang kaum berücksichtigte arbeitsbezogene Entwicklungslinien aufgenommen werden.

² Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Förderlinie »Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen« gefördert (www.fh-bielefeld.de/humantec).

Ausblick

Im Beitrag wurden auf Basis von Veränderungen in der Pflege neue Aufgabenfelder beschrieben, aus denen erweiterte Qualifizierungserfordernisse für betriebliches Bildungspersonal resultieren. Dabei stellte sich heraus, dass der bisherige Qualifikationsweg in Form der Weiterbildung zum/zur Praxisanleiter/-in im Bereich der Pflege nicht ausreicht. Die Bewältigung der aufgezeigten Aufgaben im Rahmen betrieblicher Bildungsarbeit ist langfristig nur zu realisieren, wenn systematisch auf die angeführten Herausforderungen vorbereitet wird. Dies bedeutet, dass das bisherige betriebliche Bildungspersonal um weitere Funktions- und Personengruppen zu erweitern ist. Allerdings erfordert dies auch eine Veränderung der Rahmenbedin-

gungen für die Ausübung der Tätigkeit und die Anhebung der Qualifikation. Inwieweit solche Vorhaben gelingen, wird letztlich auch von der Unterstützung und Bereitschaft der Berufsbildungspraxis abhängen. Ebenso dürfte eine bildungspolitische Regelung solcher Qualifizierungen im Rahmen von Verordnungen ein wichtiger Gelingensfaktor für die hier ausgewiesenen Ansätze sein. Gleichzeitig ist es notwendig, die angestrebten Veränderungen systematisch im Rahmen von Forschungsvorhaben zu begleiten. Dabei sollten domänenspezifische Besonderheiten und Ansprüche sowie etwaige Limitationen berücksichtigt werden. Mit dem Projekt HumanTec könnten erstmals weiterführende Qualifizierungsangebote für betriebliches Bildungspersonal in der Pflege entwickelt und auf den Weg gebracht werden. ◀

Literatur

BAHL, A.; GROLLMANN, P.: Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa: Strukturen, Inhalte und berufsbildungspolitische Aktivitäten. In: BAH, A.; GROLLMANN, P. (Hrsg.): Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen? Bielefeld 2011, S. 9–28

BRÄUTIGAM, C. u. a.: Arbeitsreport Krankenhaus. Eine Online-Befragung von Beschäftigten deutscher Krankenhäuser (Arbeitspapier Nr. 306). Düsseldorf 2014 – URL: www.boeckler.de/pdf/p_arbp_306.pdf (Stand: 29.11.2016)

BÜHLER, S.: Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015. Berlin 2015 – URL: www.verdi.de/++file++56e682de6f68441f5300004c/download/Ausbildungsreport%20Pflege%202015.pdf (Stand: 24.09.2016)

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (BMG); BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ): Eckpunkte für eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zum Entwurf des Pflegeberufsgesetzes. 2. März 2016 – URL: www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/PPflegeberuf/Eckpunkte_APrV0.pdf (Stand: 29.11.2016)

EVANS, M.; BRÄUTIGAM, C.: Professionalisierung als reflexive Arbeitsgestaltung zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: PUNDT, J.; KÄLBLE, K. (Hrsg.): Gesundheitsberufe und gesundheitsberufliche Bildungskonzepte. Bremen 2015, S. 383–404

FASHAUER, U.; VOGT, M.: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung: Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des »Trialen Modells«. In: bwp@ (2013) 23 – URL: www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf (Stand: 29.11.2016)

HEINZE, J. u. a.: Einsatz von Technik im Bereich der Humandienstleistungen – Erforderliche Kompetenzen des Fachpersonals und Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal. In: VDE e.V. (Hrsg.): Zukunft Lebensräume. Gesundheit, Selbstständigkeit und Komfort im demografischen Wandel. Konzepte und Technologien für die Wohnungs-, Immobilien-, Gesundheits- und Pflegewirtschaft. Tagungsband Zukunft Lebensräume. Kongress 2016. Frankfurt/M. 2016, S. 235–240

HEMMER-SCHANZE, C.; WAGNER, J.; SCHRODE, N.: Vorstudie »Konkretisierung der Lehrinhalte« im Fachbereich betriebliche Berufspädagogik. Ergebnisse/Meilensteine: Dokumentation der Gespräche und gewonnene Erfahrungen, Katalog der Kompetenzen, Priorisierung und Kategorisierung der Kompetenzbündel, Studienberatungsleitfaden für BedarfsträgerInnen. 2012 – URL: www.alanus.edu/fileadmin/downloads/kunst-forschung/Studica/Reader/Beitrag_AP1_Lerninhalt_BP_final.pdf (Stand: 29.11.2016)

HILBERT, J.; BRÄUTIGAM, C.; EVANS, M.: Berufsbildung im Gesundheitswesen: Ein Sonderweg mit Fragezeichen. In: WSI Mitteilungen (2014) 1, S. 43–51

KAUFHOLD, M.; WEYLAND, U.: Betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungsbereich – Herausforderungen und Ansätze zur Qualifizierung und Professionalisierung. In: bwp@ Spezial (2015) 10 – URL: www.bwpat.de/spezial10/kaufhold_weyland_gesundheitsbereich-2015.pdf (Stand: 29.11.2016)

LANDES-PFLEGE-RAT BADEN-WÜRTTEMBERG: Befragung zur Situation der Praxisanleitung in der Pflege in Baden-Württemberg. Präsentation zum Fachtag Praxisanleitung in der Pflege 2014 – URL: www.lpr-bw.de/pdf/2014_3009_Praesentation_V14.pdf (Stand: 29.11.2016)

MATZIK, S.: Einleitung: Weiterbildung – Ein Beitrag zur Qualifizierung im Berufsfeld Gesundheit. In: MATZIK, S. (Hrsg.): Qualifizierung in den Gesundheitsberufen. Herausforderungen und Perspektiven für die wissenschaftliche Weiterbildung. Weinheim, München 2008, S. 7–26

MEYER, R.: Bestimmt unbestimmt. Qualifikation und Professionalität des Personals in der Berufsbildung. In: Denk-doch-mal.de (2011) 3 – URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/rita-meyer-bestimmt-unbestimmt> (Stand: 29.11.2016)

PASCHKE, E.: Ausbildungsreport Pflegeberufe 2012. Berlin 2012 – URL: www.verdi.de/++file++512f26b36f6844094a000028/download/pflegereport2012final.pdf (Stand: 29.11.2016)

Die HCEU-Kompetenzmatrix: Förderung von Mobilität, Transparenz und Anerkennung von vorherigem Lernen im Gesundheitswesen



CLAUDIA BALL
Researcher bei der DEKRA
Akademie GmbH, Stuttgart



LUISA KRESSE
Wiss. Mitarbeiterin am
Institut für Berufspädagogik
und Berufliche Didaktiken
der TU Dresden



SIGRID NINDL
Dr., Researcher bei 3s
research laboratory, Wien,
Österreich

Das ERASMUS+-Projekt »HealthCareEurope« (HCEU) geht der Frage nach, wie Anerkennungsprozesse über Grenzen hinweg unterstützt werden können. Im Zentrum des von der Europäischen Union geförderten Projekts steht eine Kompetenzmatrix für die Gesundheits- und Krankenpflege sowie Altenpflege, die auf Basis des VQTS-Ansatzes entwickelt wurde. Mit ihr lassen sich länderübergreifend berufsrelevante Kompetenzen entwicklungs- und lernergebnisorientiert abbilden. Im Beitrag werden Hintergründe und Struktur der Matrix erläutert und Anwendungsmöglichkeiten im Anerkennungsverfahren aufgezeigt.

Ausländische Fachkräfte und die Anerkennung von Prior Learning in Pflegeberufen

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist in aller Munde. Für Pflegeberufe bestätigt die aktuelle Analyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) erneut einen deutlichen Engpass. Examierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen sowie Altenpfleger/-innen fehlen in nahezu allen Bundesländern (vgl. BA 2016). Angesichts dieser Engpässe ist der Pflegebereich dringend auf Personal aus dem Ausland angewiesen (vgl. BONIN/BRAESEKE/GANSERER 2015). Eine Integration ausländischer Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt setzt jedoch eine Anerkennung des erworbenen Berufsabschlusses voraus.

Diese Anerkennung erfolgt in den Fällen, in denen eine automatische Anerkennung nach der Europäischen Anerkennungsrichtlinie nicht möglich ist, auf Basis einer Gleichwertigkeitsprüfung. Hier spielen vor allem formal erworbene Kompetenzen eine Rolle. Diese werden von der Anerkennungsstelle häufig anhand der Analyse von Zeugnissen, Urkunden, Lebensläufen u. Ä. festgestellt (vgl. BOHLINGER/BEINKE 2011). Dabei stehen meist Input-Variablen wie Inhalte, Dauer oder Ort der Ausbildung im Zentrum der Aufmerksamkeit. Aufgrund einer schweren Vergleichbarkeit dieser Variablen, vor allem im Hinblick auf die tatsächlichen Lernergebnisse, wird zunehmend eine Hinwendung zum Vergleich sogenannter Learning Outcomes gefordert. Dieses Vorgehen wird nicht zuletzt mit

dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) angestrebt und ermöglicht gleichzeitig eine stärkere Einbindung non-formal und informell erworbener Kompetenzen (vgl. Infokasten) in den Anerkennungsprozess und die Zertifizierung (vgl. European Commission 2011).

Bereits im Jahr 2000 wurde im »Memorandum on Lifelong Learning« eine deutlich verbesserte Anerkennung im Hinblick auf non-formale und informelle Lernergebnisse als ein konkretes Ziel formuliert (vgl. Commission of the European Communities 2000). Dieses Ziel wird bis heute jedoch kaum erreicht. Nach wie vor sind vorrangig im formalen Kontext erworbene Bildungsabschlüsse der Schlüssel zum Arbeitsmarkt. Wissenserwerb, der ein Leben lang, allerdings außerhalb der klassischen Bildungsinstitutionen in Deutschland stattfindet, wird bis heute meist weder erfasst noch zertifiziert, so auch in den Pflegeberufen (vgl. GAYLOR/SCHÖPF/SEVERING 2015).

In Deutschland und anderen europäischen Staaten wird daher darüber diskutiert, wie sowohl ausländische formale

Prior Learning

Prior Learning fasst jegliche Art von Lernen und dessen Ergebnisse im Hinblick auf erworbene(s) Wissen, Können, Kompetenzen, Verhaltensweisen und (Arbeits-)Erfahrungen zusammen; ganz egal, wo, wann und wie sie erworben wurden (vgl. BOHLINGER 2013). Der Begriff umfasst damit sowohl formales Lernen in klassischen Bildungseinrichtungen als auch non-formales und informelles Lernen und die dabei erworbenen Kompetenzen.

Qualifikationen als auch anderes beruflich relevantes Erfahrungswissen und damit einhergehend non-formal und informell erworbene Kompetenzen besser sichtbar gemacht und zertifiziert werden können (vgl. ebd.). Mit der Feststellung derartiger berufsrelevanter Kompetenzen setzen sich verschiedene Projekte auseinander, so z. B. das Projekt ValiKom (www.validierungsverfahren.de) oder speziell im Kontext von Anerkennungsverfahren das Projekt Prototyping Transfer (vgl. BÖSE/TURSARINOW/WÜNSCHE 2016). Auch das im September 2015 gestartete und durch die DEKRA Akademie GmbH koordinierte ERASMUS+-Projekt HCEU (www.project-hceu.eu) bietet in diesem Zusammenhang mithilfe einer für die Berufe Gesundheits- und Krankenpflege sowie Altenpflege entwickelten Matrix die Möglichkeit, länderübergreifend alle arbeitsbezogenen Kompetenzen abzubilden. Aufgrund eines klaren Outcome-Ansatzes bei der Erstellung dieser Matrix wird somit sowohl der Vergleich von im Ausland erworbenen formalen Qualifikationen über die erreichten Lernergebnisse als auch die Zertifizierung anderer als formal erworbener Kompetenzen und schlussendlich eine entsprechende Anerkennung möglich.

Methodischer Hintergrund der HCEU-Matrix

Der VQTS-Ansatz (vgl. Infokasten) ermöglicht die transparente Darstellung von arbeitsbezogenen Kompetenzen sowie des Prozesses der Kompetenzentwicklung in einem bestimmten Berufsfeld. Die dafür erforderlichen Kompetenzen werden empirisch abgeleitet und strukturiert in einer Tabelle (= Kompetenzmatrix) beschrieben; sie informieren darüber, welche Kernarbeitsaufgaben von einer Person in einem bestimmten Arbeitskontext erfüllt werden (vgl. u. a. LUOMI-MESSERER 2009).

Der VQTS-Ansatz basiert auf der Annahme, dass der Vergleich von Kernarbeitsaufgaben und Anforderungen in einem Berufsfeld transparenter ist als der Vergleich von Abschlüssen oder Curricula von Ausbildungen bestimmter nationaler Berufsbildungssysteme. Er bietet eine »ge-

meinsame Sprache«, um Kompetenzen und deren Erwerb zu beschreiben, und bietet zudem eine Möglichkeit, diese Kompetenzbeschreibungen mit den in Ausbildungsprogrammen erworbenen Kompetenzen in Beziehung zu bringen.¹ Im Kontext der Matrix werden die Begriffe Lernergebnisse und Kompetenz synonym verwendet.

Die HCEU-Matrix »Gesundheits- und Krankenpflege«

Ausgangspunkt für die Entwicklung der Matrix ist die Festlegung der Berufsprofile, die damit abgedeckt werden sollen. Die HCEU-Matrix reicht vom ersten (zertifizierbaren) Kompetenzentwicklungsschritt bis hin zur Pflegefachkraft mit unterschiedlicher Berufserfahrung und fachlicher Spezialisierung. Entsprechende Kernarbeitsaufgaben wurden wie folgt abgeleitet:

- Recherche und Analyse einschlägiger Literatur (z. B. BENNER 2012; EFN 2015),
- Analyse der Ergebnisse relevanter europäischer Projekte (z. B. »Tuning«², »Proper Chance«³),
- Analyse nationaler Berufsprofile und Berufsbeschreibungen von Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen aus den Partnerländern des Projekts (Österreich, Deutschland, Griechenland, Polen, Ungarn) sowie aus Nordamerika, dem Vereinten Königreich, Neuseeland und Kanada,
- Experteninterviews mit Gesundheits- und Krankenpflegekräften sowie Vertreterinnen und Vertretern aus dem Aus- und Weiterbildungsbereich,
- Expertenworkshops mit Vertreter/-innen der Ausbildungs- und Arbeitswelt im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege.

Die so ermittelten Kernarbeitsaufgaben und Arbeitsprozesse wurden in übergeordneten Kompetenzbereichen gebündelt. Ein Kompetenzbereich umfasst verschiedene Arten von Kompetenzen, die für die Erfüllung von Kernarbeitsaufgaben in diesem Bereich erforderlich sind.

Derzeit befindet sich die HCEU-Kompetenzmatrix in der Validierungsphase. Dazu wird die Matrix in nationalen Workshops in fünf europäischen Ländern durch die Projektpartner vorgestellt und validiert, d. h. von Expertinnen und Experten auf ihre Gültigkeit und Vollständigkeit hin überprüft. Auf Basis dieser Ergebnisse wird die finale Fassung der Matrix erarbeitet. In ihrer derzeitigen Form

VQTS-Ansatz

VQTS steht für »Vocational Qualification Transfer System« (u. a. LUOMI-MESSERER 2009). Der Ansatz wurde im Rahmen eines gleichnamigen Leonardo-da-Vinci-Projekts entwickelt und ermöglicht auf der Basis des European Credit System for Vocational Education and Training eine strukturierte Beschreibung von arbeitsbezogenen Kompetenzen.

Das VQTS-Modell erhöht die Transparenz beruflicher Kompetenzen und bietet insbesondere eine Lösung für die Beschreibung des Erwerbs arbeitsbezogener Kompetenzen, der auch ein besseres Verständnis zwischen Bildungs- und Arbeitswelt unterstützen kann.

www.VocationalQualification.net

¹ Vgl. www.ecvet-info.at/sites/default/files/downloads/VQTS_Modell.pdf (Stand: 29.11.2016)

² [www.ash-berlin.eu/hsl/freedocs/210/Pflegeausbildung_in_Europa\[1\].pdf](http://www.ash-berlin.eu/hsl/freedocs/210/Pflegeausbildung_in_Europa[1].pdf) (Stand: 29.11.2016)

³ www.proper-chance.eu (Stand: 31.10.2016)

besteht die HCEU-Kompetenzmatrix aus sieben Kernkompetenzbereichen:

1. Assessment, Diagnose, Pflegeplan,
2. pflegerische Versorgung,
3. Pflegeintervention,
4. Schaffen und Erhalten einer gesundheitsfördernden und sicheren Umgebung,
5. professionelle Zusammenarbeit in multidisziplinären Teams/mit anderen Pflegeexpertinnen und -experten,
6. Kommunikation und Zusammenarbeit mit Patient/-in, Klient/-in und Angehörigen,
7. Management.

Darüber hinaus gibt es drei übergreifende Kompetenzbereiche:

- Monitoring, Dokumentation und Evaluierung des Pflegeprozesses & Qualitätssicherung,
- ethische, interkulturelle und rechtliche Kompetenzen,
- kontinuierliche berufliche Weiterbildung inklusive Selbstreflexion.

In der Kompetenzmatrix lassen sich nun für jeden Kompetenzbereich Stufen der Kompetenzentwicklung beschreiben. Die Anzahl dieser Stufen kann pro Kompetenzbereich variieren und umfasst üblicherweise zwischen zwei und maximal sechs aufeinanderfolgende Stufen. Durch diesen Aufbau werden der Fortschritt der Kompetenzentwicklung sowie das steigende Anspruchsniveau der Arbeitsaufgaben berücksichtigt.

Die Tabelle stellt einen Auszug aus dem derzeitigen Stand der Kompetenzmatrix »Gesundheits- und Krankenpflege« dar. Im weiteren Verlauf des Projekts wird sie noch um Kompetenzbereiche aus einer bereits bestehenden Matrix

zur »Altenpflege« erweitert. Für die integrierte Matrix werden die einzelnen Kompetenzentwicklungsschritte anhand der EQR-Deskriptoren »Kenntnisse«, »Fertigkeiten« und »Kompetenzen« weiter ausgeführt.

Anwendung der HCEU-Matrix in der Anerkennungspraxis

Die HCEU-Matrix stellt ein Hilfsmittel im Rahmen von Anerkennungsprozessen, aber auch für Arbeitgeber und Bildungsanbieter dar, um Kompetenzen, die z. B. im Rahmen formaler Abschlüsse im Ausland erworben wurden, einzuordnen. Die Matrix erlaubt es, verschiedene Kompetenzprofile zu erstellen, die anhand unterschiedlich ausgeprägter Stufen der Kompetenzentwicklung in den einzelnen Kompetenzbereichen abbildbar sind. Auf diese Weise lassen sich bspw. das Kompetenzprofil eines im Ausland erworbenen Abschlusses (im VQTS-Ansatz als »Organisationsprofil« bezeichnet) und das Kompetenzprofil, das im Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse herangezogen wird (Anerkennungs-/Anforderungsprofil), vergleichen (vgl. Abb.). In ähnlicher Weise ist dies auch für das individuelle Kompetenzprofil einer einzelnen Person z. B. zur Dokumentation nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen möglich.

Das Organisationsprofil kann ggf. auch über das Anforderungs-/Anerkennungsprofil hinausgehen, in dem Fall sind auch alle zusätzlichen Felder blau markiert.

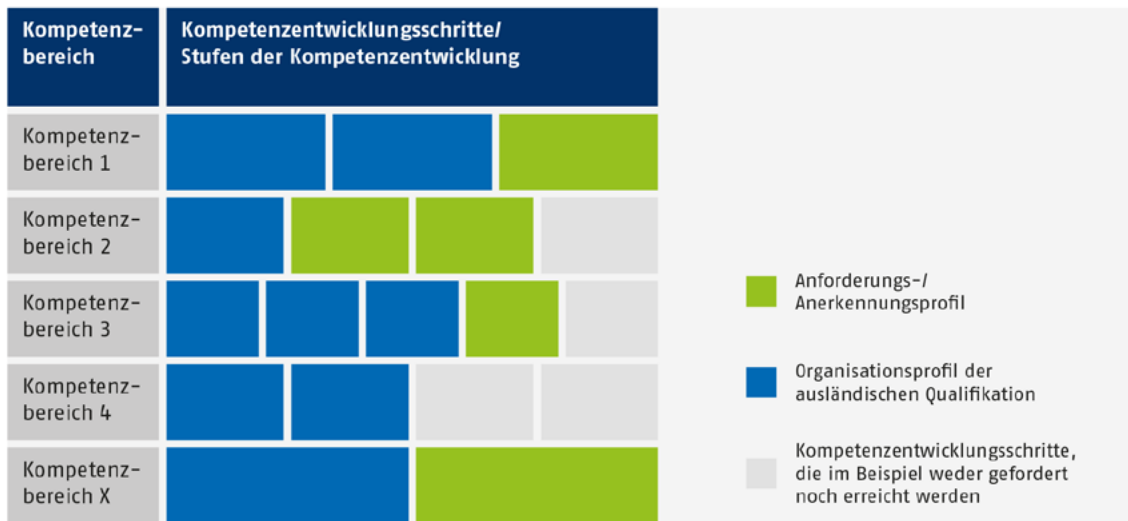
Auf diese Weise können mit der Matrix Kompetenzdefizite im Rahmen transnationaler Mobilität von Fachkräften und der betrieblichen Personalentwicklung identifiziert und gezielt durch Trainingsmaßnahmen ergänzt werden. Die Strukturierung der Matrix in Kompetenzentwick-

Tabelle

Auszug aus der HCEU-Matrix »Gesundheits- und Krankenpflege«

(Übergreifender Kompetenzbereich C) Kontinuierliche berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen inkl. Selbstreflexion				
Kompetenzbereich	Stufen der Kompetenzentwicklung (Kompetenzentwicklungsschritte)			
C.1 Identifizierung und Adressierung beruflicher Weiterbildungsbedarfe	C.1.a Er/Sie kann die eigenen Kompetenzen kritisch reflektieren und Trainingsbedarfe ableiten, die sich auf generelle Anforderungen an Pflegefachkräfte beziehen.	C.1.b Er/Sie kann die eigene Arbeitsumgebung im Hinblick auf Änderungen bzgl. der Kompetenzanforderungen bewerten und angemessene Trainingsmaßnahmen für sich selbst identifizieren.	C.1.d Er/Sie kann die eigene berufliche Entwicklung im Hinblick auf berufliche Weiterentwicklungsschritte reflektieren und entsprechende Trainingsmaßnahmen identifizieren.	C.1.e Er/Sie kann Trainingsbedarfe von Kolleginnen und Kollegen identifizieren und sie in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen.
C.2 Professionalisierung der Gesundheits- und Krankenpflege	C.2a Er/Sie kann die Gesundheits- und Krankenpflege innerhalb des Gesundheitswesens positionieren und sie von anderen Gesundheitsfachberufen abgrenzen.	C.2.b Er/Sie kann den eigenen Beruf und dessen Positionierung im Gesundheitswesen und in der Gesellschaft kritisch reflektieren.	C.2.c Er/Sie kann Entwicklungen innerhalb des Gesundheitssystems als auch ihren Einfluss auf die Pflegeberufe erkennen.	

Abbildung
Darstellung von Profilen auf der HCEU-Matrix



lungsschritten ermöglicht hierbei in Anlehnung an den Ansatz des ECVET die Definition von standardisierten Trainingseinheiten, die auf bereits vorhandene Kompetenzen im jeweiligen Kompetenzbereich aufbauen. Die weitere Operationalisierung der Matrix erfolgt hierbei durch die Definition von Lernergebnissen (EQR) in Form von Kompetenzen, Fertigkeiten und Kenntnissen für die einzelnen Zellen der Matrix.

Im weiteren Verlauf des HCEU-Projekts werden ergänzende Materialien wie z. B. Handreichungen zum Transfer der Matrix in andere Gesundheitssysteme und zum Erstellen von Organisationsprofilen für weitere (ausländische) Abschlüsse entwickelt. Auch Qualitätssicherungsmaßnahmen in Bezug auf den Matrixeinsatz und die Einbindung der Matrix in formale Anerkennungsprozesse werden weiterführend erörtert. ◀

Literatur

BENNER, P. E.: Stufen zur Pflegekompetenz. From Novice to Expert. 2. überarb. Aufl. Bern 2012

BÖSE, C.; TURSARINOW, D.; WÜNSCHE, T.: Anerkennung beruflicher Qualifikationen von Flüchtlingen – Beispiele aus »Prototyping Transfer«. In: BWP 45 (2016) 1, S. 20–23 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7906 (Stand: 29.11.2016)

BOHLINGER, S.: euVETsupport: WP 2: Applying ECVET principles – recognising informal and non-formal learning. 2013 – URL: www.project-euvetsupport.eu/fileadmin/user_upload/Downloads_front/euVETsupport_WP2_RPL_report_final_revised.pdf (Stand: 29.11.2016)

BOHLINGER, S.; BEINKE, K.: Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung. In: BWP 40 (2011) 3, S. 20–24 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6665 (Stand: 29.11.2016)

BONIN, H.; BRAESEKE, G.; GANSERER, A.: Internationale Fachkräfte-rekrutierung in der Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Gütersloh 2015

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg 2016

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES: A Memorandum on Lifelong Learning. Brüssel 2000 – URL: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (Stand: 29.11.2016)

EFN-Leitlinie für die Umsetzung von Artikel 31 der Richtlinie über die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen 2005/36/EC. Brüssel 2015 – URL: www.dbfk.de/media/docs/download/Internationales/EFN-Competency-Framework-German-29-09-2015.pdf (Stand: 29.11.2016)

EUROPEAN COMMISSION: Using learning outcomes – European Qualifications Framework Series: Note 4. 2011 – URL: www.cedefop.europa.eu/de/news-and-press/news/using-learning-outcomes (Stand: 29.11.2016)

GAYLOR, C.; SCHÖPF, N.; SEVERING, E.: Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Gütersloh 2015

LUOMI-MESSERER, K. (Hrsg.): Using the VQTS model for mobility and permeability. Results of the Lifelong Learning project VQTS II. 3s. Wien 2009

Reform der Altenpflegeausbildung in Japan

KEIICHI YOSHIMOTO

Distinguished Professor, Universität Kyushu,
Fukuoka, Japan

KATSUHIKO KIKUCHI

Stellvertretender Direktor des Forschungs-
zentrums der Keishin Gakuen Educational
Group, Tokyo, Japan

CHISAKO ETO

Associate Professor, Universität Kurume,
Fukuoka, Japan

Im weltweiten Vergleich altert die japanische Bevölkerung in bisher ungekanntem Ausmaß und Tempo. Dieser Entwicklung steht ein Mangel an Fachkräften gegenüber, der dem wachsenden Pflegebedarf nicht ausreichend Rechnung tragen wird. Nach einem kurzen Überblick zur demografischen Entwicklung in Japan und den aktuellen Herausforderungen im Pflegebereich wird ein Vorschlag für ein standardisiertes Ausbildungsprogramm in Form des sogenannten »Mt.-Fuji-Modells« vorgestellt.

Die Bevölkerungsalterung in Japan

Laut nationalem Zensus von 2015 sind 34 Millionen Menschen bzw. 26,7 Prozent der 130 Millionen zählenden Gesamtbevölkerung 65 Jahre oder älter (12,9% der Bevölkerung sogar 75 Jahre oder älter). Dies ist Ausdruck eines tiefgreifenden Wandels der gesellschaftlichen Altersstruktur. Während die Gesamtbevölkerung schrumpft, wird der Anteil der älteren Menschen Prognosen zufolge steigen und in den Jahren 2025 bei 30,3 Prozent, 2035 bei 33,4 Prozent und 2060 bei 39,9 Prozent liegen. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2000 das Altenpflegeversicherungssystem eingeführt.

Aufgrund dieser Entwicklungen ist eine neue Nachfrage nach »zertifizierten Pflegekräften« entstanden. Bis 2013 stieg die Zahl der Pflegekräfte um 1,16 Millionen und damit auf eine Gesamtzahl von 1,71 Millionen (vgl. METI 2016). Laut Zahlen des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales zur künftigen Nachfrage nach Pflegekräften (vgl. MHLW 2015 a) wird diese in den Jahren 2012 bis 2025 (vgl. JILPT 2014) jährlich voraussichtlich um 70.000 Personen weiter steigen, was einer Gesamtnachfrage nach 2,53 Millionen Pflegekräften im Jahr 2025 entspricht. Dies übersteigt bei weitem die Zahl von 2,152 Mil-

lionen Pflegekräften, die laut Prognosen durch den Ausbau der derzeit vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten bereitgestellt werden könnten – somit fehlen künftig 377.000 Pflegekräfte.

Diversifizierung der Ausbildungsgänge

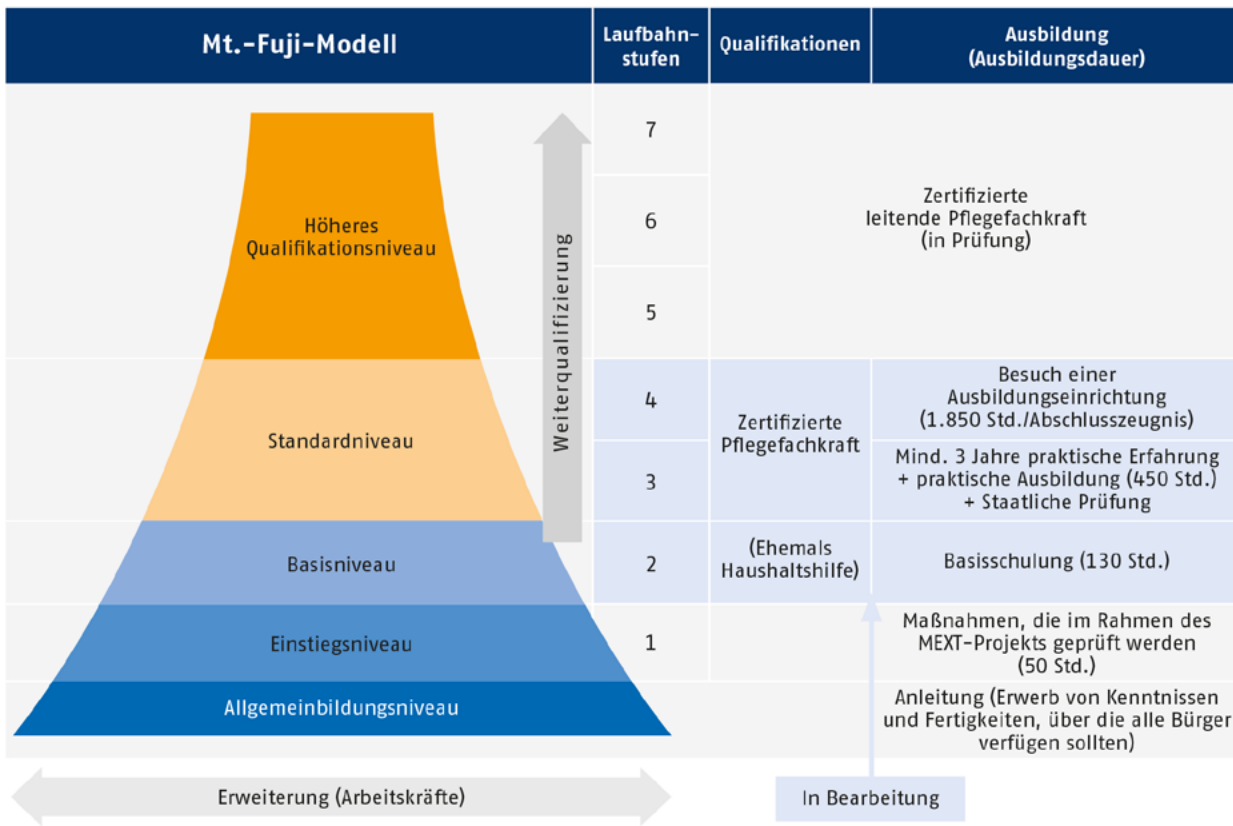
Neben dem rein quantitativen Mangel an Pflegekräften fehlt es in Japan auch an einem Qualifikationssystem im Pflegebereich, das diesem breiten Spektrum an unterschiedlichen und speziellen Bedarfen gerecht wird. Dies gilt es systematisch auszubauen. So ist einerseits eine wachsende Anzahl höher qualifizierter Fachkräfte erforderlich, die z. B. Pflegedienste leiten können, andererseits aber eine noch viel größere Zahl von Pflegekräften und Laien, die eine grundlegende pflegerische Versorgung sicherstellen können. Durch ein Angebot an diversifizierten Bildungsgängen soll die Altenpflege für die unterschiedlichen anfallenden Aufgaben gewappnet sein und eine entsprechende Anzahl an unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften zur Verfügung stellen (vgl. das »Mt.-Fuji-Modell« in der Abbildung).

Mit dem »Mt.-Fuji-Modell« liegt ein Konzept für ein Ausbildungssystem im japanischen Pflegesektor vor, das auf den nationalen politischen Strategien basiert und klare Definitionen und Ausdifferenzierungen fachlicher Spezialisierungen vorschreibt. Das Basisniveau für Personen, die eine Tätigkeit als Pflegefachkraft anstreben, muss ebenso wie das höhere Qualifikationsniveau für Personen, die über anspruchsvolle berufliche Fachkenntnisse verfügen, noch festgelegt werden. Die Ausbildungsanforderungen wurden noch 2016 in einem Lehrbuch mit Pilotcharakter veröffentlicht (vgl. KOBAYASHI 2016). Künftig wird es darum gehen, Lern- und Berufswege vom Basisniveau bis zu höheren Qualifikationsniveaus zu definieren und die Unterschiede der einzelnen Niveaus deutlich zu machen.

Zukunftsaufgaben

Das Thema Weiterbildung wird künftig noch vertieft behandelt werden müssen. Hierbei wird es um verschiedene Maßnahmen gehen wie z. B. die Schulung der Praxisanleiter/-innen oder die Fortbildung in speziellen Fachgebieten wie Geriatrie und Gerontopsychiatrie, Palliativversorgung oder der gutachterlichen Beurteilung des Pflegebedarfs. Die Diskussionen über die Standardisierung haben jedoch in Japan ebenso wie in Deutschland (vgl. WEYLAND/KAUFHOLD in diesem Heft) gerade erst begonnen. Sowohl

Abbildung
Arbeitskräfteportfolio im Pflegebereich nach dem »Mt.-Fuji-Modell«



Quelle: Erstellt und überarbeitet nach Ministry of Health, Labour and Welfare 2015b, S. 6; KOBAYASHI 2016, S. 6

Weiterbildungsmaßnahmen zum »Ausbau« von Kenntnissen und Kompetenzen in vertikaler Richtung als auch zur »Spezialisierung« (durch fachliche Diversifizierung) in horizontaler Richtung werden im Rahmen eines Projekts von der Universität Kyushu und Keishin Gakuen (MEXT-Projekt vgl. YOSHIMOTO 2016) ausgelotet.

Die demografischen Entwicklungen in Japan, die Vorreiter eines globalen Trends sind, haben zu weit entwickelten Initiativen in der Alterspflegeversicherung und der Humanressourcenentwicklung geführt. Allerdings wurde dabei noch kein geeigneter Rahmen konzipiert, der internationalen Standards gerecht wird. So ist die »zertifizierte Pflegefachkraft« in Japan ein relativ neuer Gesundheitsberuf; mögliche Ansätze einer Weiterentwicklung werden noch geprüft. Je komplexer die erforderlichen Pflegeanforderungen sind, desto mehr medizinische Leistungen sind dabei zu erbringen und desto größer wird die Überschneidung mit verwandten Gesundheitsberufen. In anderen Ländern mit stark standardisierten Qualifikationssystemen werden Pflegekräfte ganz unterschiedlich eingestuft. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen Deutschland und Australien; das MEXT-Projekt bezieht beide Länder in seine Analysen ein. Zur Einstufung von Pflegefachkräften in Japan gilt es, die verschiedenen Niveaus pflegebezogener Quali-

fikationen mit der Zuordnung in den Nationalen Qualifikationsrahmen der Bezugsländer zu vergleichen und zwar hinsichtlich Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. ◀

(Übersetzung aus dem englischen Original:
Linda Gränz, Mannheim)

Literatur (veröffentlicht in Japanisch)

JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING (JILPT): The current state and challenges of the structure of care worker supply and demand: Toward enriching the system for care provision and securing a supply of caregivers (Research report No. 168). 2014 – URL: www.jil.go.jp/english/reports/jilpt_01.html (retrieved: 30.11.2016)

KOBAYASHI, M. (ed.): MEXT project report FY 2015: Project for module-style development of a regional care worker training programme of international standard. 2016

MINISTRY OF ECONOMY, TRADE AND INDUSTRY (METI): Report of the research council on providing care services suited to future care demands. 2016

MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE: Regarding estimates (final estimates) of supply and demand for care workers toward 2025. 2015a

MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE: Comprehensive/systematic promotion of securing care workers: From the dome shape to the »Mt. Fuji shape«. 2015 b

YOSHIMOTO, K. (ed.): MEXT project report FY 2015, vol. 13: Global consortium for the development of core specialist human resources. 2016

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: Pflegeberufe

MONOGRAFIEN / SAMMELBÄNDE

Diskurs Berufspädagogik Pflege und Gesundheit

ELFRIEDE BRINKER-MEYENDRISCH; FRANK ARENS (Hrsg.). wvb, Berlin 2016, 644 S., 49,90 EUR, ISBN 978-3-86573-968-1

Die 29 Beiträge dieses Sammelbands beschäftigen sich mit aktuellen Fragen und Entwicklungen in den Themenfeldern Lehrerbildung, Handlungsfelder der Berufspädagogik und Gesundheitsberufe. Der Band richtet sich an Lehrende, Studierende und berufspädagogisch Tätige in schulischen und außerschulischen Handlungsfeldern der Pflege- und Gesundheitsberufe.



Pflege-Report 2016: Die Pflegenden im Fokus

KLAUS JACOBS u. a. (Hrsg.). Schattauer, Stuttgart 2016, 364 S., 54,99 EUR, ISBN 978-3-7945-3175-2

Der Pflege-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK diskutiert, wie eine ausreichende Pflegeversorgung gesichert werden kann. Er greift u. a. folgende Fragen auf:

- Welche Personen- und Berufsgruppen spielen eine Rolle und welchen Aufgaben stehen sie gegenüber?
- Wie viele Pflegenden sind künftig erforderlich?
- Wie können genügend Menschen für Pflegetätigkeiten begeistert und qualifiziert werden?

Attraktivitätssteigerung durch Reform der Pflegeberufe? Hinweise aus einer Schülerbefragung

STEPHANIE MATTHES. BIBB, Bonn 2016, 32 S., ISBN 978-3-945981-40-5 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8031 (Stand: 09.12.2016)

Kann die geplante Zusammenlegung der Ausbildungsberufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in zu einer generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung mit ein-

heitlichem Berufsabschluss (Pflegefachmann/-frau) zu einer Attraktivitätssteigerung des Berufsfelds für junge Menschen führen? Zentrale Argumente dafür wurden anhand einer Befragung von rund 2.000 Schüler/-innen allgemeinbildender Schulen überprüft.

Validation in the care and youth work sectors

KARIN LUOMI-MESSERER; CEDEFOP (Hrsg.). Luxemburg 2016, 66 S., ISBN 978-92-896-2201-1 – URL:

www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/4147 (Stand: 09.12.2016)

Der Bericht gibt einen Überblick zur Anerkennung nonformal und informell erworbener Kompetenzen in europäischen Ländern. Welche Anerkennungsverfahren werden angewandt und wirken sich diese positiv auf dem Arbeitsmarkt aus? Mit den beiden Branchen Pflege bzw. soziale Dienste und Jugendarbeit wurden Bereiche ausgewählt, in denen viele gering Qualifizierte, Berufsumsteiger/-innen und Zugewanderte arbeiten – Erwerbspersonen, die von der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen besonders profitieren könnten.

Pflegeberufe in der EUREGIO Maas-Rhein

CHRISTOF STOCK; OKSANA KERBS. Tectum, Marburg 2015, 198 S., 24,95 EUR, ISBN 978-3-8288-3499-6

Die Autoren vergleichen die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der Pflegeassistenten- und Pflegefachberufe in Niederländisch und Belgisch Limburg, der wallonischen Provinz Lüttich, der Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Region Aachen.

Praxisbegleitung in der beruflichen und akademischen Pflegeausbildung

FRANK ARENS (Hrsg.). wvb, Berlin 2015, 429 S., 39,80 EUR, ISBN 978-3-86573-894-3

Die Beiträge des Sammelbands regen aus pflegedidaktischer Perspektive zur Reflexion an. Empirische Befunde und Konzepte der Praxisbegleitung werden vorgestellt.

Gesundheitsberufe und gesundheitsberufliche Bildungskonzepte

JOHANNE PUNDT; KARL KÄLBLE (Hrsg.). Apollon University Press, Bremen 2015, 532 S., 54,90 EUR, ISBN 978-3-943001-16-7

Diese Bestandsaufnahme der aktuellen Entwicklungen im Feld der Gesundheitsberufe diskutiert auch zukunftsfähige Professionalisierungswege.



Karriere in der Pflege – genug Platz für alle? Gestaltungsmöglichkeiten beruflicher Laufbahnen

BARBARA PLESSL-SCHORN (Hrsg.). Facultas, Wien 2014, 112 S., 14,50 EUR, ISBN 978-3-7089-1159-5

Der Tagungsband enthält Beiträge zum Thema Fachkarrieren in der österreichischen Gesundheits- und Krankenpflege. Der aktuelle Wandel in Pflegeausbildung und Kompetenzverteilung wirkt sich auf das gesamte Gesundheitswesen aus: Wie können Pflegepersonen ihre beruflichen Laufbahnen gestalten, unabhängig von Alter und Ausbildungsstand? Welche neuen Karrieremodelle gibt es seitens der Arbeitgeber?

Berufliche Identität als Dimension beruflicher Kompetenz: Entwicklungsverlauf und Einflussfaktoren in der Gesundheits- und Krankenpflege

RENATE FISCHER. Bertelsmann, Bielefeld 2013, 334 S., 39,00 EUR, ISBN 978-3-7639-5231-1

Wie entwickeln sich berufliche Identität und berufliches Engagement in der Pflege? Die Autorin hat für ihre Dissertation (Univ. Bremen) über 500 Auszubildende, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen aus Deutschland sowie Schweizer Pflege-Studierende befragt. Aus den Ergebnissen entwickelte Fischer Vorschläge zur Gestaltung der Pflegeausbildung vor dem Hintergrund der Diskussion um Generalisierung, Akademisierung und die Einstiegsqualifikation in die Pflegeausbildung.

ZEITSCHRIFTENAUFsätze / BEITRäge _____

Generalistik: Pro oder Contra?

BERND REUSCHENBACH u. a. In: Die Schwester Der Pfleger 55 (2016) 10, S. 90–92

Der Beitrag präsentiert die Ergebnisse aus einer Umfrage zum Pflegeberufegesetz unter gut 3.200 beruflich Pflegenden. Fazit: Je schlechter sich die Befragten informiert fühlen, desto größer ist ihre Skepsis gegenüber der Generalistik. Durchgeführt wurde die Umfrage als studentisches Forschungsprojekt der Katholischen Stiftungshochschule München.

Arbeitsmigration – Tunesische Fachkräfte in Gesundheits- und Pflegeberufen in Deutschland

ANNIKA FÜNFHAUS; MARCEL MARTSCH. In: Berufsbildung 70 (2016) 158, S. 50–52

Arbeitsmigration wird verstärkt als Schlüssel zur Fachkräftesicherung diskutiert. Am Beispiel Tunesien wird ein Erfolg versprechender Weg für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte aufgezeigt.

Berufsbildung: Paradigmenwechsel im Gesundheitswesen

MICHAEL BREUKMANN. In: Heilberufe 68 (2016) 1, S. 38–40

Der Vorsitzende des Bundesverbands Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe e.V. erörtert, was sich durch das geplante Gesetz verändert.

Die Abwertung des Sozialen am Beispiel der geplanten Reform der Pflegeberufe

BIRGIT HOPPE. In: Soziale Arbeit 65 (2016) 1, S. 2–9

Der Beitrag zeichnet den Weg der Deprofessionalisierung des Sozialen in zentralen Versorgungsbereichen anhand des Arbeitsfelds Altenpflege nach. Die mit dem geplanten generalistischen Pflegeberuf propagierte These, dass sich eine Orientierung in Lebensphasen und damit auch Lebenslagen überholt habe, kann als Schritt zur Abwertung des Sozialen verstanden werden. Ein Verständnis von Pflege, das insbesondere Altenpflege auch immer als Anlass für Soziale Arbeit begreift, wird zum Verschwinden gebracht.

Grundständige Akademisierung der Pflegeberufe: Strukturelle und inhaltliche Überlegungen

JUTTA BACKHAUS u. a. In: Pflegewissenschaft 17 (2015) 3, S. 142–148

Das Positionspapier zeichnet die Ausgangslage des Akademisierungsprozesses in der Pflege und die Entwicklung erster dualer grundständiger Studiengänge der Pflegeberufe in NRW nach und stellt die Entwicklung der Qualifikationsziele hochschulischer Pflegeausbildungen dar (Bildungsverständnis, Pflegeverständnis, Systematik der Qualifikationsziele).

(Zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten)

RESPEKTIVE – Bilanz und Zukunftsperspektive der Integration durch Bildung, Arbeit und Beruf in der Region

Interview mit Prof. Dr. Detlef Buschfeld und Prof. Dr. Matthias Pilz zu den 19. Hochschultagen Berufliche Bildung

Vom 13. bis 15. März 2017 finden die 19. Hochschultage Berufliche Bildung statt. Gastgeber ist – nach 2002 zum zweiten Mal – das Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln, das Fachvertreter/-innen aus Wissenschaft, Politik und Praxis der Berufsbildung in die Metropole am Rhein einlädt. Im Interview geben die diesjährigen Ausrichter Einblicke in ein attraktives Programm.

BWP Herr Professor Buschfeld, Herr Professor Pilz, den Titel »RESPEKTIVE« müssen Sie uns erläutern. Wie kam er zustande und was ist seine Botschaft? Und was symbolisiert die Zeichnung auf dem Programmheft, in der wir zumindest zweimal den Kölner Dom entdeckt haben?

BUSCHFELD Der Eyecatcher im Titel steht für die Verbindung von Rückschau, dem Innehalten als Retrospektion, und dem Blick in die Zukunft, den Perspektiven. Das haben wir zu RESPEKTIVE zusammengefügt, auch weil es darum geht, in der Öffentlichkeit den Blick dafür zu schärfen, dass die Berufsbildung ordentlich viel *Respekt* verdient für ihren Beitrag zur Integration. Da kommt dann die zweite Begründung ins Spiel. Bildung *respektive* Berufsbildung leisten einen Betrag zur Integration, gerade in Verbindung mit Arbeit und Region. In der Zeichnung verbindet sich die Punktspiegelung von Rückblick und Ausblick mit dem Kölner Wahrzeichen, die anderen Bildelemente greifen Stilelemente der letzten Hochschultage in Dresden auf. Insgesamt symbolisiert das Bild, einen Ort der Begegnung und Verbindung zu schaffen für Menschen aus Wissenschaft und Berufsbildungspraxis in ihrer Breite und Vielfalt.

BWP Das Thema »Integration durch Bildung, Arbeit und Beruf in der Region« steht im Mittelpunkt. Welches sind hierzu die zentralen Fragen?

PILZ Es geht wie gesagt um Bilanzierung und Perspektiven der Integration durch verschiedene Bereiche. Dafür haben wir drei Aspekte als Rahmung formuliert. Sie münden in Fragen: Wie gelingt individuelle Förderung in standardisierter Beruflichkeit, die Perspektiven für einen eigenen Lebensweg bietet? (Integration und Bildung). Wie können



lernende Regionen verantwortlich die Zukunft der Berufsbildungsstrukturen vor Ort gestalten? (Beruf und Region). Welche Entwicklungen und Trends können wir für Wirtschaft und Arbeit antizipieren und wie gewinnen wir pädagogische Fachkräfte, die helfen, sie zu bewältigen? (Arbeit und Beruf). Die Fachtagungs- und Workshop-Leitungen haben diese Fragen und die damit verbundenen Themen aufgenommen. Das hat uns sehr geholfen und wir sind dankbar für diese Unterstützung.

BWP Nach den letzten Hochschultagen in Dresden war die Zukunft des Kongresses ungewiss. Wie ist es gelungen, in Köln wieder eine dreitägige Veranstaltung auf die Beine zu stellen und auf Teilnehmergebühren zu verzichten?

BUSCHFELD Es kommen drei Punkte zusammen: Wir konzentrieren uns auf das Nötigste: Räume, Teilnehmer im Dialog und die Dokumentation. Es wird keine Ausstellungen, Internet-Übertragungen, Exkursionen oder Bücherstände geben, sondern Fachtagungen und Workshops mit Anregungen zum Dialog sowie Gelegenheiten für den informellen Austausch. Zurück zu den Wurzeln, Konzentration auf das einfach Machbare lautet die Devise. Das erleichtert auch die Organisation passender und relativ nah beieinanderliegender Räume. Auf jeden Fall war zweitens der Beschluss zur finanziellen Unterstützung der Hochschultage durch die Mitgliederversammlung des Kölner Arbeitskreises Wirtschaft Pädagogik e.V. im Jahr 2015 maßgeblich für unsere Zusage und das Engagement, die Hochschultage 2017 in bewährter Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Berufliche Bildung auf die Beine zu stellen. Hinzu kommt drittens die Einrichtung einer Geschäftsstelle bei QUA-LiS NRW, die sich u. a. um die Dokumentation, insbesondere eine gebündelte und leicht zugängliche Dokumentation kümmert.



PROF. DR. MATTHIAS PILZ (li.)

Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschafts- und Sozialpädagogik am Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln

PROF. DR. DETLEF BUSCHFELD (re.)

Inhaber der Professur für Berufs- und Wirtschaftspädagogik am Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln, Vorsitzender des Kölner Arbeitskreises für Wirtschaft/Pädagogik e.V.

Weitere Informationen: www.htbb-2017.uni-koeln.de

BWP Das Engagement von QUA-LiS NRW für die Dokumentation des Kongresses setzt Maßstäbe. Inwiefern wird sich das Modell auf kommende Hochschultage auswirken?

BUSCHFELD Im Sinne eines »Zurück zu den Wurzeln« soll die Beteiligung der Länder durch eine Beteiligung der Landesinstitute gestärkt werden. Der Plan wäre, kontinuierlich über vier Jahre die Hochschultage an ein Bundesland, dessen ausrichtende Universitäten und ein Landesinstitut zu vergeben. Weil dann beim zweiten Durchlauf bereits hilfreiche Erfahrungen vorliegen, kann insgesamt der Aufwand verringert werden. Wir müssen Pro und Contra einer Trennung von Ausrichtungsort und Geschäftsstelle erst praktisch ausloten, aber wir sind sehr froh, dass sich das Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW und die Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule NRW auf diese längerfristige Option und das Wagnis der Kooperation eingelassen haben. Dass dies ein Zukunftsmodell für die Hochschultage sein kann, hoffen wir sehr. Aber manches hängt dann auch an Details. Sicher hätte Frau Ministerin LÖHRMANN nicht die Schirmherrschaft über die Hochschultage übernommen, wenn es keine Wertschätzung für die Hochschultage Berufliche Bildung und den eingeschlagenen Weg gäbe. Erstmal besteht eine gute Chance für eine Ausgabe 2019 der Hochschultage.

BWP Ein Foto im Programmheft zeigt Sie beide vor einer Weltkarte. Mit dem Finger weisen Sie auf Köln. Warum sollten Teilnehmende aus dem Ausland den Weg nach Köln finden? Was hat der Kongress ihnen zu bieten?

PILZ Die deutsche Berufsbildungsforschung und -praxis stellen sich im internationalen Vergleich als äußerst differenziert und auf einem hohen Niveau befindlich dar. Das breite und gleichzeitig qualitativ ansprechende Programm der Veranstaltung ist eine Konsequenz dieser Situation. Im Kontext des gegenseitigen Lernens können sowohl ausländische Berufsbildungsexperten als auch Praktiker wertvolle Anregungen und Erfahrungen sammeln. Zwar wird der überwiegende Teil der Beiträge in deutscher Sprache offeriert, aber dennoch dürften gerade Besucher aus den angrenzenden Ländern damit keine Probleme haben.

BWP Welche internationalen Themen stehen auf der Agenda des Kongresses?

PILZ Fragen des Lehrens und Lernens, der Prüfung und Zertifizierung oder auch des Übergangs von Jugendlichen sowie nach der Rolle der Akteure im Berufsbildungssystem sind nicht auf Deutschland beschränkt. Von daher dürften mehr oder weniger alle Fachtagungen und Workshops einen internationalen Bezug aufweisen. Im engeren Sinne der Frage gilt es sicherlich, den Fokus auf Aspekte im Umgang mit Migration sowie Aktivitäten im Kontext der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit zu legen.

BWP In einem Grußwort hebt Professor DIETER MÜNK die Leuchtturmfunktion der Hochschultage für die berufliche Bildung hervor. Welche Strahlkraft wünschen Sie sich von der diesjährigen Veranstaltung?

BUSCHFELD Die Hochschultage haben sich schon immer als ein Austauschforum zwischen Theorie und Praxis verstanden. Im Bereich der Berufsbildung dürfte dieses Veranstaltungsformat zumindest in Bezug auf die Größe einmalig sein. Dieser Zusammenhang soll auch in Köln zentrale Bedeutung genießen. Wenn Forschungsergebnisse der Berufspraxis dialogisch vorgestellt werden und umgekehrt das wissenschaftliche Personal ein Feedback aus der Praxis bekommt, können langfristig beide Seiten profitieren. Dafür bedarf es natürlich der Unterstützung der vielen Referierenden und Helfenden, um den Erfolg herzustellen und die Strahlkraft bis zu den nächsten Hochschultagen 2019 fortzutragen.

BWP Was lockt neben all den spannenden Fachtagungen und Workshops vom 13. bis 15. März noch nach Köln?

PILZ Neben den zahlreichen Museen sowie der Altstadt zwischen Dom und Rhein lockt sicher auch das Ambiente der Kölner Universität, welche neben Größe und Alter durch die Lage am Grüngürtel zum Durchatmen zwischen den Veranstaltungen lockt. Daneben dürfte aber natürlich sicher auch das abendliche Tagungsfest auf einem Rheinschiff ein Höhepunkt des Kongresses werden.

(Interview: Arne Schambeck, Christiane Jäger)

Wo und wie lernt man nachhaltiges Handeln in der Ausbildung?

Neuer BIBB-Förderschwerpunkt mit zwölf Modellversuchen

CHRISTIAN SRBENY

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit« im BIBB

BARBARA HEMKES

Leiterin des Arbeitsbereichs »Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit« im BIBB

Welche Kompetenzen sind nötig, um in kaufmännischen Berufen nachhaltig handeln zu können? Wie muss ein Lernort aussehen, in dem Nachhaltigkeit greifbar wird? Zwölf Modellversuche gehen diesen Fragen innerhalb des Förderschwerpunkts »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019« nach, den das BIBB im Auftrag des BMBF fördert. Der Beitrag stellt Hintergrund und Ziele des Förderschwerpunkts vor und gibt einen ersten Überblick über die geförderten Projekte.

Neuer Förderschwerpunkt zur BBnE 2016 gestartet

Die Ergebnisse des vorherigen BIBB-Förderschwerpunkts »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBnE) 2010–2013« (vgl. KUHLMAYER/MOHORIC/VOLLMER 2014) haben gezeigt, wie wichtig die Umsetzung von BBnE in der Praxis ist. Allerdings benötigt das Berufsbildungspersonal bei so abstrakten Themen zusätzliche Orientierungshilfen. Es müssen konkrete Bezüge zwischen dem Leitbild BBnE und der realen Bildungsarbeit hergestellt werden. Nachhaltigkeit muss für alle Beteiligten vom Berufsbildungspersonal über die Auszubildenden bis hin zur Geschäftsleitung greifbar werden. Dazu darf BBnE nicht als zusätzliche Lerneinheit »on top« gesetzt werden. Vielmehr gilt es, bereits vorhandene Inhalte und Tätigkeiten »bottom up« durch die Nachhaltigkeitsbrille zu betrachten.

Diesen Anspruch hat der im April 2016 gestartete Förderschwerpunkt »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019« mit zwölf neuen Modellversuchsverbänden. Das BIBB fördert darin mit sechs Millionen Euro des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) insgesamt 27 Verbundpartner aus Wissenschaft und beruflicher Bildung. In den Modellversuchen werden theoretisch fundierte und gleichzeitig aus der beruflichen Praxis

heraus erarbeitete innovative Ansätze zur strukturellen Verankerung von BBnE entwickelt, in der Praxis erprobt und verstetigt. Die Implementierung nachhaltiger Inhalte in Aus- und Weiterbildung soll mittel- bis langfristig zu dauerhaften Veränderungen betrieblicher Arbeitsprozesse und damit zu einem Wertewandel innerhalb der gesamten Gesellschaft beitragen. Dies geht einher mit den Zielen des Weltaktionsprogramms »Bildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019« (WAP), zu dem der BIBB-Förderschwerpunkt einen Beitrag leistet (vgl. UNESCO 2014, S.18 ff.).

Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis als Herzstück

In Modellversuchen werden Innovationen nicht am »grünen Tisch« entworfen, sondern bewähren sich bereits in der praktischen Umsetzung. Forschung versteht sich dabei nicht nur als Instrument der Beschreibung oder Erklärung, sondern hat die Gestaltung und Entwicklung von Praxis in sinnstiftender Kooperation mit dieser als Ziel. Das Vorgehen erfolgt partizipativ, praxisnah und anwendungsorientiert unter Einbezug der Beteiligten und Betroffenen in den Entwicklungs- und Forschungsprozess (vgl. SCHEMME 2016, S. 6). Die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis gilt damit als Herzstück und wichtigste Voraussetzung für das Gelingen der Modellversuche.

Im aktuellen Förderschwerpunkt BBnE konnten von den Projekten bis Ende 2016 deutschlandweit bereits 148 Praxispartner für eine Mitwirkung gewonnen werden, darunter 118 Betriebe aus Handel, Industrie, Gastgewerbe oder Handwerk. Auch einige Berufsschulen, Bildungsträger und Vereine sind beteiligt. Eine wichtige Funktion vor allem hinsichtlich des Transfers erfüllen die zusätzlichen ca. 45 strategischen Partner, zu denen vor allem Kammern, Fachverbände oder Landesinstitute zählen.

Modellversuche in zwei Förderlinien

Der Förderschwerpunkt BBnE 2015–2019 ist in zwei Förderlinien unterteilt. Sechs Modellversuche der Förderlinie 1 beschäftigen sich mit der Entwicklung domänenspezifischer Nachhaltigkeitskompetenzen in kaufmännischen Berufen. In der beruflichen Kompetenzentwicklung hat sich durchgesetzt, den Fokus jeweils auf eine Domäne

Tabelle
Übersicht zu den Modellversuchen

Modellversuche der Förderlinie 1: Entwicklung von domänenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in kaufmännischen Berufen	Modellversuche der Förderlinie 2: Nachhaltige Lernorte gestalten	
FOENAKO: Förderung berufsrelevanter Nachhaltigkeitskompetenzen sowie Lehr-/Lernarrangements und Lehr-/Lernmaterialien zu nachhaltigem Wirtschaften im Einzelhandel	ANLIN: Förderung nachhaltiger Lernorte in der chemischen Industrie durch miteinander verknüpfte Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung	
GEKONAWI: Fortbildungen zu Geschäftsmodell- und Kompetenzentwicklung für nachhaltiges Wirtschaften im Einzel- sowie Groß- und Außenhandel	InnoNE: Instrumentarium zum Innovationsmanagement und Kompetenzerwerb für nachhaltiges Wirtschaften in der beruflichen (Aus-)Bildung des stationären Einzelhandels	
INEBB: Weiterbildungsangebote im Einzel- sowie Groß- und Außenhandel einschließlich Curriculum und IHK-Zertifizierung	KoProNa: Konzepte zur Professionalisierung und Sensibilisierung für nachhaltige berufliche Bildung, ausgehend von den spezifischen Rahmenbedingungen der Unternehmen	
Inno-BBNE: Lernortübergreifendes Lehr-/Lernarrangement zum Aufbau nachhaltiger Gestaltungskompetenzen von Kaufleuten im Einzelhandel	 <p>BiBB Modellversuche Nachhaltige Entwicklung</p>	
InnoLA: Interaktives Lern- und Assessmentmodul zu nachhaltigem Handeln mit Schwerpunkten auf Spedition und Logistik		NAUZUBI: Nachhaltigkeits-Audits in gewerblich-technischen Betrieben werden in Betrieb und Berufsschule als vernetztes System implementiert, um Nachhaltigkeit dort zu verankern
Pro-DEENLA: Lernaufgaben im Bereich Spedition und Logistik unter Berücksichtigung curriculärer Vorgaben, Prüfungsbedingungen und situativer betrieblicher Bedingungen		NL-G: Betriebliches Gestaltungskonzept für nachhaltige Lernorte durch Analyse von Geschäfts- und Arbeitsprozessen im Bereich Gastronomie/Hotel
	Q-EN-POLIS: Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten im Ausbaugewerbe	

und deren konkrete Arbeits- und Geschäftsprozesse zu legen (vgl. KLIEME u. a. 2003, S. 22; HEMKES/KUHLMEIER/VOLLER 2013, S. 31). Die Modellversuche in Förderlinie 1 konzentrieren sich daher auf ausbildungsstarke kaufmännische Berufe im Einzel-, Groß- und Außenhandel sowie in Spedition und Logistik. Beteiligt sind u. a. Unternehmen aus dem Lebensmittel-, Textil- und Elektrohandel sowie Logistikdienstleister. Angesetzt wird an den für Nachhaltigkeit relevanten Schnittstellen entlang der gesamten Lieferkette von der Produktion über den Transport bis zur Interaktion mit Kundinnen und Kunden. Die Berufsbildung muss die dafür notwendigen Kompetenzen vermitteln, aber auch Werthaltungen und mögliche Zielkonflikte berücksichtigen. Am Ende der Förderphase werden theoretisch fundierte und in der Praxis erprobte curriculare und didaktische Konzepte, digitale Lehr-/Lernmaterialien, Prüfungsaufgaben, Geschäftsmodelle und Weiterbildungen mit IHK-Zertifizierung zur Verfügung stehen.

Sechs weitere Modellversuche in Förderlinie 2 arbeiten daran, Lernorte nachhaltigkeitsorientiert weiterzuentwickeln und zu gestalten. Dazu müssen Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert und verankert werden, damit sie den Status einer »Besonderheit« verlieren und zum normalen Arbeits- und Ausbildungsalltag gehören. Zu diesem Zweck werden u. a. Indikatoren erarbeitet, die an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (vgl. Rat für Nachhaltige Entwicklung 2015) anschlussfähig sind. Dadurch wird eine Verwendung etwa im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen und Organisationen erleichtert. Neben den Indikatoren werden Konzepte zur Organisationsentwicklung wie die Einrichtung von Qualitätszirkeln, für die Personalentwicklung oder die Vernetzung von Lernorten, Instrumente zum Innovationsmanagement oder Nachhaltigkeits-Audits implementiert. Bezüglich der einbezogenen Branchen ist Förderlinie 2 offen gestaltet.

Wissenschaftliche Begleitung

Seit 2007 ist die wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen nicht mehr innerhalb der einzelnen Projekte, sondern auf Programmebene angelegt (vgl. SCHEMME 2016, S. 10). Neben der Beratung der Projekte werden die Einzelergebnisse nun übergreifend gebündelt und verbreitet. Auch eine Evaluation findet auf dieser Ebene statt, beispielsweise über Datenerhebungen und andere summarische oder formative Wege. Im Förderschwerpunkt BBNE wird Förderlinie 1 durch das Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg, Förderlinie 2 durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) wissenschaftlich begleitet. ◀

Literatur

HEMKES, B.; KUHLMEIER, W.; VOLLMER, T.: Der BiBB-Förderschwerpunkt »Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung« – Baustein zur Förderung gesellschaftlicher Innovationsstrategien. In: BWP 42 (2013) 6, S. 28–31 – www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7168 (Stand: 12.12.2016)

KLIEME, E. u. a.: Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise. Berlin 2003

KUHLMEIER, W.; MOHORIC, A.; VOLLMER, T.: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bonn 2014

RAT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG: Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften. 2. überarb. Aufl. 2015

SCHEMME, D.: Qualität im Ausbildungs- und Forschungsprozess als gemeinsame Aufgabe und soziales Konstrukt der Beteiligten. In: SCHEMME, D.; PFAFFE, P. (Hrsg.): Teilorientiert die Qualität der Berufsausbildung weiterentwickeln. Bonn 2016, S. 5–25

UNESCO: UNESCO Roadmap zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms »Bildung für nachhaltige Entwicklung«. Bonn 2014

Weiterbildung neu denken und gestalten

Mit dem WEITERBILDUNGSSYSTEM ENERGIE TECHNIK die Anforderungen der Energiewende meistern

MICHAEL STEINHÖFEL

Dr., Geschäftsführer und Projektleiter
Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung
e.V. – Institut für Betriebliche Bildungsforschung (IBBF), Berlin

WALTER BRÜCKNER

Dipl.-Fachlehrer; Vorstandsvorsitzender und
Projektleiter, Vereinigung für Betriebliche
Bildungsforschung e.V. – Institut für
Betriebliche Bildungsforschung (IBBF), Berlin

Im länderübergreifenden Cluster Energietechnik Berlin-Brandenburg arbeiten Unternehmen und Wissenschaftler/-innen von 30 Forschungseinrichtungen und Hochschulen an innovativen Lösungen für die Herausforderungen der Energiewende. Mit dem Weiterbildungssystem Energietechnik (WBS ET) wurden und werden standardisierte Zusatzqualifikationen entwickelt, um Fach- und Führungskräfte für den Strukturwandel in der Region fit zu halten bzw. fit zu machen. Hintergrund, Konzeption und Umsetzung dieses entwicklungsoffenen Systems werden im Beitrag vorgestellt.

Das Cluster Energietechnik Berlin-Brandenburg als Gestaltungsfeld der Energiewende

Bereits 2007 wurde in der »Gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (innoBB)« der Bereich Energietechnik als Innovationscluster definiert. Im Jahr 2011 haben beide Länder das Cluster Energietechnik gegründet, um länderübergreifende Innovationsprozesse für die Energiewende zu unterstützen und voranzutreiben. Im Masterplan des Clusters ist die Gestaltung der Region als Leitregion für die Energiewende als Kernziel verankert. Die energetischen Gegebenheiten in der Hauptstadtregion mit hohem Aufkommen an erneuerbaren Energien in Brandenburg und starken Verbrauchszentren wie Berlin sowie deren Zusammenspiel stehen dabei im Fokus. Das Cluster umfasst ca. 6.300 Unternehmen (56.000 Beschäftigte) mit Wertschöpfungsketten über 61 Wirtschaftszweige. Zusammen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus 30 Forschungseinrichtungen und Hochschulen arbeiten sie an innovativen Lösungen für die Herausforderungen

der Energiewende. Die Unternehmen im Cluster erwirtschaften zusammen 30 Mrd. Euro Umsatz pro Jahr. Das Cluster weist starkes Wachstum bei Umsatz und Beschäftigung auf.*

Die Energiewende mit ihren technisch-technologischen Entwicklungen, die Veränderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen, das Entstehen neuer Geschäftsfelder und -modelle stellen permanent neue Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten. Sie müssen zeitnah über passende Weiterbildungen vermittelt und angeeignet werden. Dies soll mit dem Weiterbildungssystem Energietechnik (WBS ET), dem Leitprojekt für Qualifizierung und Fachkräftesicherung im Cluster, durch standardisierte Zusatzqualifikationen erreicht werden.

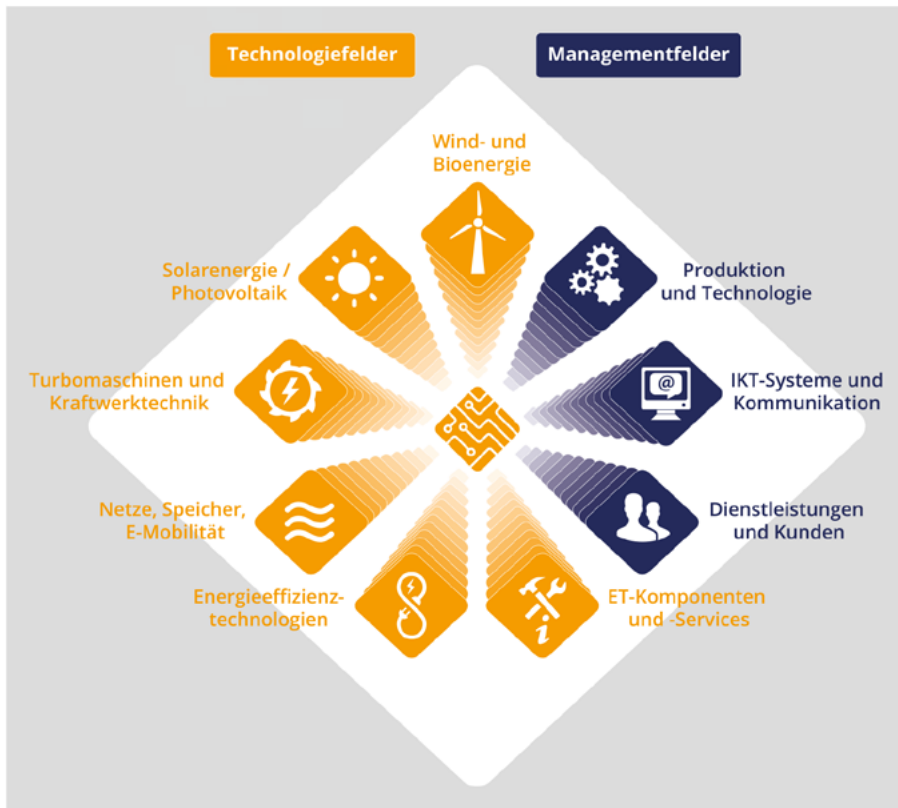
Flexibel und zeitnah: Fach- und Führungskräftequalifizierung mit dem WBS ET

Erfahrungen aus der langjährigen und vielschichtigen Zusammenarbeit mit Unternehmen belegen, dass das formale Bildungssystem in den nächsten Jahren nicht in der Lage sein wird, Beschäftigte den aktuellen Anforderungen entsprechend qualifiziert und in der ausreichenden Anzahl heranzubilden. Die Schere zwischen vorhandenen und erforderlichen Qualifikationen vergrößert sich in immer kürzer werdendem Takt. Dies trifft in besonderer Weise für technologiebasierte Branchen und Unternehmen zu, da sie im Kern ihrer Wertschöpfung und ihrer Marktposition den Faktor Wissen haben. Gerade hier werden die Veränderungen in den Arbeitssystemen und -anforderungen zunehmen und sich in neuen Kompetenzanforderungen abbilden. Dabei wirken die Anforderungen der Digitalisierung in diesem Bereich besonders intensiv. Der Wandel entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Erzeugern erneuerbarer Energien einschließlich ihrer industriellen Zulieferer und Dienstleister über die Steuerung der Übertragungsnetze bis hin zu den Verbrauchern steht vor einem radikalen digitalen Umbruch. Das WBS ET und seine Ausgestaltung wurden als Antwort auf die aktuellen Anforderungen von Unternehmen und Beschäftigten konzipiert (vgl. STEINHÖFEL 2014, S. 36). Damit sollen zum einen aktuelle Qualifizierungsanforderungen aufgegriffen

* www.berlin.de/sen/wirtschaft/wirtschaft-und-technologie/innovation-und-qualifikation/cluster/energietechnik/artikel.103900.php
(Stand: 21.11.2016)

Abbildung 1

Weiterbildungssystem Energietechnik



Quelle: IBBF

und kurzfristig für die Weiterbildung bereitgestellt werden. Zum anderen werden damit die Anforderungen an räumliche und zeitliche Flexibilität beim Kompetenzerwerb ebenso berücksichtigt wie die Anforderung, das Lernen (wieder) stärker mit dem Arbeitsprozess zu verbinden und Unternehmen als Lernort zu etablieren.

Das Weiterbildungssystem wurde deshalb als modular aufgebautes, sich ergänzendes System von Weiterbildungsbausteinen entwickelt. Es ist auf die beruflichen Anforderungen des Clusters ausgerichtet. Dabei ist absehbar, dass einerseits infolge des technisch-technologischen Wandels und des Wandels von Rahmenbedingungen der Energiewende ständig neue Qualifizierungsinhalte zu erheben und umzusetzen sind, andererseits aber auch Bausteine veralten und damit aus dem System herausfallen werden. Ein Weiterbildungsbaustein bildet die kleinste, in sich abgeschlossene und nutzbare Einheit. Jeder Baustein des WBS ET ist einem der sechs Technologie- oder drei Managementfelder eindeutig zugeordnet (vgl. Abb. 1). Die sechs Technologiefelder als Kernthemen des Clusters sowie die drei Managementfelder als Qualifizierungsbereiche für Führungskräfte wurden als Strukturierungsmerkmale für das WBS aufgegriffen.

Das Leitbild des WBS ET spiegelt seine Grundausrichtung auf vier Kernelemente wider (Abb. 2, S. 48). Ein Baustein

umfasst 40 bis max. 120 Lern- und Arbeitsstunden, die in Präsenz- und (online-gestützten) Selbstlernphasen sowie mittels eines betrieblichen Lernprojekts bzw. einer konkreten Lernaufgabe aus dem Unternehmen umgesetzt werden. Die Entwicklung von Bausteinen erfolgt immer im Austausch zwischen mindestens einem Unternehmen des Clusters und einer Bildungsinstitution und basiert auf einem vorab ermittelten Qualifizierungsbedarf. Dabei werden konkrete Qualifizierungsziele bzw. Anforderungen an Kompetenzen definiert. Weiterbildungsbausteine werden nach einem einheitlichen Strukturschema, dem »Standard«, entwickelt und beschrieben. Damit werden einheitliche Qualitätsanforderungen an Inhalte und Umsetzung der Weiterbildungen im Rahmen des WBS ET sichergestellt. Er beinhaltet folgende Grundelemente:

- Fachlich-inhaltliche Kompetenzanforderungen,
- Anforderungen an soziale und Selbstkompetenzen (Humankompetenzen),
- Kompetenzanforderungen aus dem Arbeitsfeld und an die Arbeitsmethoden,
- betriebliches Lernprojekt zur handlungsorientierten Anwendung des erworbenen Wissens,
- didaktisch-methodische Umsetzung,
- Abschluss und Kompetenzbewertung.

Abbildung 2

Leitbild des WBS ET



Quelle: IBBF

Für das WBS ET wurde ein Qualitätskodex entwickelt, der als Ausdruck des gemeinsamen Qualitätsverständnisses aller Akteure bei der Entwicklung, Erprobung und Umsetzung von Weiterbildungen für Unternehmen und Beschäftigte im Cluster Energietechnik Berlin-Brandenburg verbindlich ist.

Das WBS ET in der Unternehmenspraxis

Das WBS ET wird seit dem Jahr 2013 zielgerichtet entwickelt und ausgebaut. Basierend auf Befragungen in Unternehmen des Clusters und in enger Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen (Universitäten, Hochschulen, private Bildungsunternehmen) wurde das WBS ET als strukturelle Lösung für die Fachkräfteentwicklung und zur Deckung des Qualifizierungsbedarfs konzipiert. In allen Entwicklungsphasen standen die Anforderungen der Unternehmen im Fokus. Bei der Entwicklung der Bausteine wird stets darauf geachtet, dass sie doppelten Anforderungen entsprechen müssen: Zum einen müssen sie den aktuellen Bedarf des Unternehmens abdecken, zum anderen müssen sie so verallgemeinernd aufgesetzt werden, dass sie auch von anderen Kunden (nach-)genutzt werden können. In der Praxis hat sich gezeigt: »das Konzept der Bausteine [...] folgt dem Bedarf der Unternehmenspraxis nach zeitlich flexiblen und betriebs-/teilnehmerspezifisch anpassbaren Weiterbildungsangeboten« (NICOLAI 2015, S. 54).

Mittlerweile wurden 61 Weiterbildungsbausteine, davon 43 für Fach- sowie 18 für Führungskräfte fertiggestellt und weitgehend erprobt. Weitere 42 Bausteine befinden sich derzeit in der Entwicklung. Zudem wird ein Moodle-basiertes Online-Lernlabor aufgebaut, um das vermittelte Wissen in webgestützten Selbstlernphasen zeitlich und räumlich unabhängig anwenden und vertiefen zu können. Dazu gehört auch, dass das Bildungspersonal dafür qualifiziert wird, moderne digitale Lehr- und Lernangebote zu konzipieren und einzusetzen.

Aktuell werden die Bausteine des WBS ET im Rahmen eines ESF-Projekts in Berliner Unternehmen der Energietechnik bedarfsorientiert umgesetzt. Dies erfolgt auf drei Wegen:

- Ein Teil der Bausteine wird eins zu eins umgesetzt.
- Ein weiterer Teil muss auf veränderte Anforderungen hin adaptiert werden.
- Bestehen in den Unternehmen neue, bisher nicht aufgegriffene Qualifizierungsbedarfe, werden diese genutzt, um neue Bausteine zu entwickeln und in das WBS ET zu integrieren.

Damit wird das WBS ET dem Anspruch gerecht, ein lebendes und lernendes System zu sein, das aktuelle Zusatzqualifizierungen für die Unternehmen des Clusters Energietechnik vermittelt. ◀

Literatur

IBBF (Hrsg.): Qualifikationen in der Energiewende (IBBF Diskurs 1/2016) – URL: www.institut-bbf.de/resources/documents/Diskurs/IBBF_Publikation_A4_Diskurs_01_2016_02.pdf (Stand: 22.11.2016)

NICOLAI, H.: Erfahrungen mit Weiterbildungsbausteinen: Moderne Beleuchtungstechnik – Einsatz von LED-Leuchtmitteln. In: IBBF (Hrsg.): Weiterbildungssystem Energietechnik: Grundlinien, Standards und Beispiele für Weiterbildungsbausteine. Berlin 2015, S. 50–54

STEINHÖFEL, M.: Betriebliche Weiterbildung in den Unternehmen des Clusters Energietechnik Berlin-Brandenburg. Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur aktuellen Situation und zu zukünftigen Entwicklungserfordernissen. Berlin 2014

Internet: www.weiterbildungssystem-energietechnik.de

Ziselieren, brünieren und punzieren

Modernisierung der Berufsausbildung Metallbildner/-in

MARKUS BRETSCHNEIDER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
»Gewerblich-technische Berufe« im BiBB

Im August 2016 ist die modernisierte Berufsausbildung zum Metallbildner/zur Metallbildnerin in Kraft getreten. Neuordnungsbedarf hat sich aus inhaltlichen und technischen Entwicklungen der vergangenen Jahre ergeben, eine weitere Veränderung betrifft die Prüfungsstruktur. Der Beitrag beschreibt die Neuerungen und gibt Einblicke in die Ausbildungsinhalte eines künstlerisch-gestaltenden Handwerksberufs.

Grundlagen der Neuordnung

Mit der modernisierten Berufsausbildung wird die Vorgängerverordnung aus dem Jahr 1998 nach knapp 20 Jahren abgelöst. Wenngleich auch weiterhin drei Fachrichtungen diesen künstlerisch-gestaltenden Ausbildungsberuf strukturieren, hat sich ihr jeweiliger inhaltlicher Zuschnitt jedoch geändert. Die Fachrichtungen Gürtlertechnik und Metalldrucktechnik werden aufgrund des unterschiedlichen Tätigkeitsspektrums zukünftig als eigenständige Spezialisierungen ausgewiesen. Unverändert erhalten bleibt die Ziselierertechnik als dritte Fachrichtung. Aufgegeben wurde – aufgrund eines seit knapp zehn Jahren nicht mehr vorhandenen betrieblichen Bedarfs an Auszubildenden – die Fachrichtung Goldschlagtechnik.

Der aktuelle Neuordnungsbedarf hat sich aus inhaltlichen und technischen Entwicklungen der vergangenen Jahre ergeben, insbesondere im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen, auf sich verändernde Materialeigenschaften und die Weiterentwicklung von Bearbeitungsverfahren. Eine weitere Veränderung betrifft die Prüfungsstruktur. Das Modell der Gestreckten Prüfung ersetzt das traditionelle Modell der Zwischen- und Abschlussprüfung.

Fachrichtungsübergreifende Ausbildungsinhalte

Das Berufsbild des fachrichtungsübergreifenden Teils in den ersten beiden Ausbildungsjahren zeichnet zunächst die berufsspezifischen Geschäfts- und Arbeitsprozesse vom Werkstückentwurf über das manuelle und digitale Anfertigen von technischen Zeichnungen sowie Mustern, Modellen und Formen bis hin zum Bearbeiten von Werkstücken durch spanende, umformende und oberflächenverändernde Verfahren nach. Hergestellt werden vielfältige Produkte wie Treppengeländer, Leuchten und Kerzenständer, Tür- und Möbelbeschläge, Pokale, sakrale Gegenstände oder Skulpturen. Auch das anschließende Verbinden von metallischen und nichtmetallischen Werkstücken durch formschlüssige und stoffschlüssige Verfahren wie Verschrauben, Löten oder Schweißen, die Bearbeitung, Beschichtung und Versiegelung von Oberflächen durch Lacke, Öle und Wachse und abschließende Qualitätskontrolle der hergestellten Werkstücke auf der Basis verfahrensspezifischer Mess- und Prüfverfahren sind Bestandteil der Berufsausbildung. Nicht zuletzt im Zuge einer zunehmenden Dienstleistungsorien-



Einbrennen einer Feuerpatina, Kühlung mit Wasser / Foto: Bretschneider



Angleichen von Übergängen und umliegenden Oberflächen /
Foto: Bretschneider

Die Kundenbeziehung hat der Kundenbezug verstärkte Aufmerksamkeit erfahren. So ist die Kundeninformation über das betriebliche Angebot an Produkten und Dienstleistungen, die Erfassung von Kundenanforderungen und die Kundenberatung ebenso zum festen Bestandteil des Ausbildungsrahmenplans geworden wie die Übergabe hergestellter Produkte an Kundinnen und Kunden und die Entgegennahme und Beurteilung von Kundenbeanstandungen. Abgerundet werden diese Inhalte durch das Planen von Herstellungsprozessen und Arbeitsabläufen unter Berücksichtigung der betrieblichen Qualitätssicherung.

Wenngleich diese Inhalte der ersten beiden Ausbildungsjahre fachrichtungsübergreifend formuliert sind, so sind sie in der praktischen Ausbildung notwendigerweise auf die jeweilige betriebliche Ausrichtung, also Gürtlertechnik, Metalldrucktechnik oder Ziselierertechnik, zu beziehen. Die explizite Darstellung der fachrichtungsspezifischen Inhalte im Berufsbild und im Ausbildungsrahmenplan erfolgt aus verordnungstechnischen Gründen im dritten Ausbildungsjahr.

Fachrichtungsspezifische Ausbildungsinhalte

Verknüpft mit diesen grundlegenden Inhalten werden für das dritte Ausbildungsjahr die zu vermittelnden Kompetenzen in den drei Fachrichtungen formuliert. In der Fachrichtung Gürtlertechnik steht der Umgang mit Formteilen, Hohlkörpern und Gussteilen im Mittelpunkt. Als Besonderheit spielt hier zudem die Elektrifizierung von Bauteilen, beispielsweise für beleuchtete Briefkasten- und Klingelanlagen, eine Rolle. Die Herstellung rotationssymmetrischer Hohlkörper in konischen, kugelförmigen und zylindrischen Grundformen zeichnet im Unterschied dazu die Fachrichtung Metalldrucktechnik aus. Charakteristikum der Fachrichtung Ziselierertechnik ist das gestaltende Bearbeiten ein- und mehrteiliger Abgüsse. Allen Fachrichtungen gemeinsam ist die Herstellung von Spezialwerkzeugen.

Je nach Fachrichtung handelt es sich dabei etwa um Treib- oder Ziselierwerkzeuge wie Meißel, Punzen und Schaber sowie Drückfutter, Futterkerne und Drückwerkzeuge.

Schulischer Rahmenlehrplan

Grundlage für die Beschulung ist der parallel zum betrieblichen Ausbildungsrahmenplan entwickelte Rahmenlehrplan. Für die ersten beiden Ausbildungsjahre wurden gemeinsame Lernfelder mit dem anerkannten Ausbildungsberuf Graveur/-in entwickelt. Erst im dritten Ausbildungsjahr werden dann spezifische Lernfelder für Metallbildner/-innen formuliert. Dabei wird jedoch nicht explizit auf die drei Fachrichtungen Bezug genommen. Die Beschulung der Auszubildenden verteilt sich bundesweit auf die Standorte Arnstadt, Hanau, Pforzheim und Solingen.

Prüfungsbestimmungen

Die modernisierten Prüfungsbestimmungen folgen zukünftig dem Modell der Gestreckten Prüfung. Im Unterschied zur bisherigen Zwischenprüfung, deren Ergebnisse für die Gesamtnote keinerlei Bedeutung hatten und eine Art Lernstandskontrolle darstellten, fließen die Ergebnisse von Teil 1 der Gestreckten Prüfung bereits zu 20 Prozent in die Gesamtnote ein. Im Prüfungsbereich Fertigungsauftrag sind hier unter anderem Arbeitsabläufe zu planen, Arbeitsschritte festzulegen, Werkstücke durch Bohren und Trennen sowie manuelles Biegen, Kanten, Feilen und Schleifen zu bearbeiten sowie durch Kleben und Lötten zu verbinden. Teil 2 der Prüfung umfasst zunächst die Herstellung eines – formal als Prüfungsstück bezeichneten – Gesellenstücks. Hierfür sind insgesamt 100 Stunden vorgesehen, in welche auch die Anfertigung technischer Zeichnungen und Begleitunterlagen aus Entwürfen integriert wurde. Das Anfertigen des Gesellenstücks ist durch praxisbezogene Unterlagen zu dokumentieren und wird durch ein auftragsbezogenes Fachgespräch ergänzt. Schriftlich geprüft werden darüber hinaus die Bereiche Skizzen, Entwürfe und technische Zeichnungen.

Ausblick

Als Unterstützung für die Auszubildenden in den Betrieben wird in Kürze eine Online-Berufsinformation für jede der drei Fachrichtungen, insbesondere zu den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten des Ausbildungsrahmenplans, zur Verfügung stehen, die kostenlos zum Download unter www.bibb.de/umsetzungshilfen bereitgestellt wird. ◀

Bericht über die Sitzung 3/2016 des Hauptausschusses am 14. Dezember 2016 in Bonn

GUNTHER SPILLNER

Leiter Büro Hauptausschuss im BIBB

THOMAS VOLLMER

Dr., Leiter Büro Hauptausschuss im BIBB

In der Dezembersitzung des Hauptausschusses standen neben der Lage auf dem Ausbildungsmarkt Themen der europäischen Berufsbildungspolitik im Mittelpunkt der Beratungen. Auf Einladung des Hauptausschusses nahm Direktor Dr. DETLEF ECKERT, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, an der Sitzung teil. Außerdem wurden vom Hauptausschuss zum Thema »Duales Studium« Anregungen an den Akkreditierungsrat beschlossen, die sich auf eine Überarbeitung der »Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung« beziehen.

Europäische Berufsbildungspolitik

Dr. ECKERT informierte den Hauptausschuss unter anderem über die Europäische Kompetenzagenda und »VET-Policy« sowie die Weiterentwicklung der Skills Agenda und des EQR. Bemerkenswert sei das sich positiv wandelnde Image der dualen Berufsbildung in Europa. Immer stärker würden die Vorteile des dualen Berufsbildungssystems in Europa wahrgenommen. In seinen Ausführungen ging er auf Themen wie Wandel der Arbeitswelt, Mobilität, Akademisierung, Digitalisierung und Industrie 4.0, auf den demografischen Wandel sowie das Problem der Jugendarbeitslosigkeit vor allem in Südeuropa ein. In der Diskussion mit den Mitgliedern des Hauptausschusses wurden Unterschiede insbesondere bei den Themen ESCO und europäische Mindeststandards deutlich.

Aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Für das BIBB berichtete Prof. Dr. ELISABETH M. KREKEL über die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Hierzu wurden Daten zum Ausbildungsplatzangebot, zur Nachfrage und zur Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30. September 2016 vorgestellt. Außerdem informierte sie über die Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relation und über die verschiedenen Ursachen der unvermindert bestehenden Passungsprobleme. Ihrem Fazit zufolge ist die Ausbildungsmarktlage weitgehend stabil. Aktuelle Informationen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen stehen unter www.bibb.de/naa309-2016 zur Verfügung.

Auch Sprecher/-innen aller Bänke wiesen mit unterschiedlichen politischen Akzenten auf die weiterhin bestehenden Passungsprobleme und auf die großen qualifikatorischen und regionalen Unterschiede hin. Kontrovers diskutiert wurde das Thema der unversorgten und niedrigqualifizierten Bewerber/-innen. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere thematisiert, ob und wie die Mobilität junger Menschen erhöht werden könne. Während im Übrigen die Arbeitgeber auf die tendenziell verbesserte Relation zwischen unbesetzten Ausbildungsplätzen und unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern hinwiesen, ist für die Arbeitnehmerseite unter anderem ungelöst, wie bei immer mehr Studienberechtigten niedrigqualifizierte Bewerber/-innen auf einem nicht wachsenden Ausbildungsmarkt versorgt werden können. Die erhöhte Anzahl der an einem dualen Ausbildungsplatz Interessierten mit Hochschulzugangsberechtigung sei allerdings, so die Auffassung aller Bänke, auch ein Indiz für die Attraktivität der Berufsbildung.

Integration von geflüchteten Menschen

Dieses Thema beschäftigt den Hauptausschuss angesichts seiner Bedeutung und der großen Herausforderung, die die Integration von geflüchteten Menschen in Gesellschaft und Wirtschaft darstellt, auf jeder Sitzung. Alle für die Berufsbildung Verantwortlichen müssten ihren Beitrag dazu leisten, dass die erforderlichen betrieblichen und schulischen Voraussetzungen geschaffen würden. Schwerpunkt in dieser Sitzung war ein Bericht von JÜRGEN SPATZ, Bundesanstalt für Arbeit (BA), über die BA-Statistik zu geflüchteten jungen Menschen am Ausbildungsmarkt, über gemeldete Bewerber/-innen mit Fluchtcontext und über deren Verbleib.

Anregungen an den Akkreditierungsrat

Mit seinen Anregungen an den Akkreditierungsrat für die Überarbeitung der »Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung« nimmt der Hauptausschuss das Angebot des Akkreditierungsrats an, über die spezifischen Anforderungen zum dualen Studium aus der Perspektive der beruflichen Bildung in einen Dialog einzutreten. Mit dualen Studiengängen hätten Hochschulen und Praxispartner ein Format etabliert, in dem die Vermittlung von wissenschaftlich-theoretischem Wissen mit der Aneignung berufspraktischer Kompetenzen verbunden werde, um ein spezifisches Qualifikationsprofil der Studierenden zu erreichen. Hierzu würden, verteilt auf mindestens zwei Lernorte (Hochschule und Betrieb), organisatorisch und curricular entweder geregelte berufliche Ausbildungen mit dem Studium verbunden (sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) oder längere Praxisphasen im Betrieb in das Studium integriert (sogenannte praxisintegrierende duale Studiengänge). Der Hauptausschuss begrüßt und unterstützt diese Entwicklung. Insbesondere durch die damit verbundenen Kooperationen wachse das gegenseitige Verständnis; zugleich würden innovative Bildungsangebote zur Fachkräftesicherung sowie der Gestaltung individueller Bildungsbiografien ermöglicht.

Weitere Themen

Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe DQR/ECVET, Dr. VOLKER BORN (ZDH), berichtete über die letzte Sitzung des bildungsbereichsübergreifenden Arbeitskreises DQR (AK DQR). Zentrale Punkte der weiteren Beratungen seien die Klarstellung der künftigen Rolle des AK DQR im Gesamtverfahren, die gesetzliche Umsetzung des DQR und – sobald die Zuordnung formaler Qualifikationen zum DQR abgeschlossen sei – ein Verfahren zur Zuordnung non-formaler Qualifikationen.

Im Rahmen von Kurzpräsentationen aus der Arbeit des BIBB stellte KARIN KÜßNER die Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung vor, CHRISTIAN SRBENY informierte über das Modellversuchsprogramm »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung« und CONSTANZA CORREA SARMIENTO über den Förderschwerpunkt »Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung«.

Der Hauptausschuss beschloss außerdem das Jährliche Forschungsprogramm 2017 des BIBB. Es umfasst Projekte zu den Themen »BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Arbeit und Beruf im Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen«, »Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale«, »Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/18 (BIBB-CBS 2017/18)«, »Betriebliche Ausbildungspartnerschaften – Strukturen, Potenziale und Risiken für KMU«, »Betriebliche Ausbildung unter dem Vorzeichen akademischer Bildung – Die didaktische Gestaltung der Praxisphasen innerhalb dualer Studiengänge am Beispiel technischer Berufe« und »Transformation und Koordination an den Schnittstellen von beruflicher und hochschulischer Bildung – Durchlässigkeit in der Praxis aus Sicht der beruflichen Bildung«.

Der Hauptausschuss stimmte den Ausbildungsordnungen Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau, Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr und Schuhfertiger/-in sowie mehreren Rechtsverordnungen zu Fortbildungsabschlüssen zu. Außerdem gab er eine Empfehlung für eine Ausbildungsregelung für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG, § 42m HwO zum Fachpraktiker/zur Fachpraktikerin für Medientechnologie Druck. Außerdem stellte er den Haushaltsplan des BIBB für das Haushaltsjahr 2017 fest.

Zum neuen Vorsitzenden für 2017 wurde auf Vorschlag der Arbeitgeber Dr. HANS-JÜRGEN METTERNICH (BDA) und zu seiner Stellvertreterin auf Vorschlag der Arbeitnehmer ELKE HANNACK (DGB) gewählt. Der Hauptausschuss wird 2017 am 10. März, 21. Juni und 13. Dezember in Bonn tagen. ◀

Inklusion an beruflichen Schulen

MICHAELA SINDERMANN

Wiss. Mitarbeiterin am Institut für berufliche
Lehrerbildung der Fachhochschule Münster



Inklusion an beruflichen Schulen Ergebnisse eines Modellversuchs in Bayern

ROLAND STEIN, HANS-WALTER KRANERT,
STEPHANIE WAGNER

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2016, 158 Seiten,
34,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5752-1

Gelingensbedingungen eines inklusiven berufsschulischen Unterrichts, in dem Lernende mit sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfen am Unterricht in der Regelschule teilnehmen, sind Gegenstand dieser Veröffentlichung. Hierzu präsentieren die Autoren Ergebnisse eines mehrjährigen Schulversuchs im Bundesland Bayern, in dem Regelberufsschulen und Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung miteinander kooperieren. Da in Bayern ein landesweites Netz an Förderberufsschulen besteht (Kap. 2), kann auf vorhandene Expertise zurückgegriffen werden. Dem Schulversuch liegt die Annahme zugrunde, dass die veränderten Lernbedingungen im berufsschulischen Regelbetrieb die Entwicklung aller Lernenden anregen können (Kap. 3).

Im Vergleich der Lernenden fällt auf, dass jene mit Förderbedarfen über ein schwächeres Selbstbewusstsein, geringere Stressverarbeitungsstrategien und weniger Lernbereitschaft verfügen (Kap. 5.2). Ihnen gelingt es aber, sich in vielerlei Hinsicht zu stabilisieren (Kap. 5.3).

Welche Voraussetzungen aber sind notwendig, um einen inklusiven berufsschulischen Unterricht erfolgreich umzusetzen? Als Gelingensfaktoren spielen Standortvorteile sowie ein kontinuierlicher Austausch eine entscheidende Rolle (Kap. 5.4). Die multiprofessionelle Arbeit ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des inklusiven Unterrichtsangebots (Kap. 5.5). Auch die Offenheit von Lehrpersonen zur Anwendung einer inklusiven

Didaktik stellt eine notwendige Bedingung dar (Kap. 5.6). Mit der Konkretisierung solcher Gelingensbedingungen generieren die Autoren Erkenntnisse, die im Kontext der inklusiven Pädagogik nicht grundsätzlich neu sind. Die von ihnen akzentuierte Bedeutung einer sonderpädagogischen Diagnostik (Kap. 5.7) engt den diagnostischen Geltungsbereich auf normorientierte Vergleiche ein, womit sie Gefahr laufen, Etikettierungsprozesse zu verstärken.

Im Kompetenztransfer zwischen Sonder- und Berufspädagogik (Kap. 5.9) zeigen sich Herausforderungen, die zum Ausbau sonderpädagogischer Kompetenzen im Rahmen der Lehreraus- und -fortbildung aufgegriffen werden sollten (Kap. 5.10). Um inklusive berufliche Bildung zu realisieren, bedarf es zudem der Zusammenarbeit mit Betrieben, die den Zugang zu einer Berufsausbildung erst ermöglichen (Kap. 5.11).

Ohne weitere Unterstützungsstrukturen – so die abschließenden Einschätzungen des Autorenteam – ist inklusiver berufsschulischer Unterricht nicht möglich.

Fazit: Mit den vorgestellten Ergebnissen leisten die Autoren einen wertvollen Beitrag zu der stiefmütterlich behandelten Frage, wie Ansätze für eine inklusive berufsschulische Bildung gestaltet sein sollten. Nicht infrage gestellt werden jedoch bestehende Parallelsysteme, was den Blick dafür verstellt, Strukturen des Regelsystems zu flexibilisieren, um allen Lernenden den Zugang zu beruflicher Bildung zu ermöglichen. Sonderpädagogische Expertise allein greift zu kurz. Vielmehr sind Konzepte einer inklusiven Pädagogik ressourcenorientiert anzulegen und am Individuum auszurichten, um für alle Zugänge zu hochwertiger Bildung in einem adaptiven Bildungssystem zu eröffnen. Diversität ist dabei produktiv nutzbar zu machen. ◀

PHILOSOPHISCH-THEOLOGISCHE HOCHSCHULE VALLENDAR

Kirchlich und staatlich anerkannte
Wissenschaftliche Hochschule in freier Trägerschaft



Pflegewissenschaftliche Fakultät

SIE...

- ... sind in Lehre und Forschung der Gesundheits- und Pflegedidaktik qualifiziert und erfahren?
- ... suchen nach einer Alternative zu einer großen und unpersönlichen Universität?
- ... möchten den Lehramtsstudiengang Pflege an BBS mitgestalten und sich für neue Lehramtsstudienprogramme engagieren?
- ... wollen in kleinen Studiengruppen lehren und Ihre Forschungen intensivieren?

WIR...

- ... sind die einzige universitäre Fakultät für Pflegewissenschaft im deutschsprachigen Raum!
- ... bieten in unseren Studien- und Promotionsprogrammen ideale Arbeitsmöglichkeiten!
- ... begleiten heute schon mehr als 270 Studierende und Promovierende und wachsen weiter!
- ... suchen SIE als neue Kollegin oder Kollegen möglichst zum 01.09.2017 für das Lehrgebiet

Pflege- und Gesundheitsdidaktik

SIE...

- ... bringen alle Einstellungsvoraussetzungen gemäß HochSchG des Landes Rheinland-Pfalz mit.
- ... haben idealerweise berufliche und wissenschaftliche Erfahrungen im Kontext von Pflege.
- ... sind bereit, am Ausbau einer Hochschule in katholischer Trägerschaft mitzuwirken.

WIR...

- ... bieten Ihnen – je nach Qualifikation – eine

Universitätsprofessur

(Vollzeit in Anlehnung an W3 zunächst befristet auf fünf Jahre)
oder eine

Juniorprofessur mit tenure track

(Vollzeit in Anlehnung an W1, zunächst befristet auf vier Jahre, nach erfolgreicher Evaluation für weitere zwei Jahre. Danach besteht die Möglichkeit der Übernahme in eine W3-Professur.)

Sie möchten unsere Universität gerne vor Ihrer offiziellen Bewerbung kennenlernen? Dann laden wir Sie unverbindlich und vertraulich zu einem persönlichen Austausch ein. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf!

Alle Informationen zur Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar (PTHV) erhalten Sie unter www.pthv.de. Die PTHV strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen als Hochschullehrerinnen an und fordert daher qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich zur Bewerbung auf.

Die vollständigen Bewerbungsunterlagen (Vita, Zeugnisse, Schriftenverzeichnis, Projekterfahrungen, Drittmittelakquisition) sind bis spätestens zum 31.03.2017 einzureichen.

Ansprechpartner ist Univ.-Prof. Dr. Manfred Hülsken-Giesler, Prodekan der Pflegewissenschaftlichen Fakultät, Tel. 0261 6402-257 (Dekanatssekretariat Frau Darr)
Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar (PTHV),
Pflegewissenschaftliche Fakultät, Pallottistr. 3, 56179 Vallendar;
pflege@pthv.de

Inklusion in der Berufsbildung

Die Inklusion aller jungen Menschen mit und ohne Behinderungen kann nur mit einem differenzierten Berufsbildungssystem erreicht werden. Der Sammelband bündelt theoretische und praktische Ansätze zur Chancengleichheit und individuellen Förderung.



Ursula Bylinski, Josef Rützel (Hrsg.)

Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung

Berichte zur beruflichen Bildung

2016, 307 S., 32,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-1184-4

Als E-Book bei wbv.de

Bunde
ildung

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten



W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de

KURZ UND AKTUELL

VERÖFFENTLICHUNGEN

Rekrutierung, Ausbildungsmotive und Lohneffekte



In diesem Buch werden in vier Kapiteln empirische Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung untersucht. Betrachtet werden die Rekrutierungskosten und die Ausbildungsmotive der Betriebe, die produktiven Beiträge der Auszubildenden und der Einfluss der betrieblichen Ausbildungsinvestitionen auf den Lohn ehemaliger Auszubildender. In einem einleitenden Kapitel werden die Rahmenbedingungen, grundlegende theoretische und empirische Arbeiten und die Datenquellen vorgestellt.

FELIX WENZELMANN: Rekrutierung, Ausbildungsmotive und Lohn-effekte – Essays zur dualen Berufsausbildung (Berichte zur beruflichen Bildung). W. Bertelsmann, Bielefeld 2017, 143 S., 27,90 EUR, ISBN 978-3-7639-1188-2

Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete



Die Autorin untersucht, inwieweit Klein- und Mittelbetriebe von sich aus Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten für Geflüchtete anbieten und welche betrieblichen Merkmale dies begünstigen. Es zeigt sich u. a., dass Einschätzungen zu den Chancen der Flüchtlingszuwanderung für die deutsche Wirtschaft und der Mangel an (anderen) Interessentinnen und Interessenten eine Rolle spielen.

MARGIT EBBINGHAUS: Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe von sich aus anbieten. Ergebnisse einer Betriebsbefragung in ausgewählten Berufsbereichen. BIBB-Report 1/2017. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8227

Herausforderungen für das Handwerk



Die demografische Entwicklung, der Trend zur Höherqualifizierung und die Digitalisierung stellen auch das Handwerk vor besondere Herausforderungen. Verbunden ist damit die Frage, ob und wie es auch in Zukunft gelingt, den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Das Diskussionspapier gibt einen Überblick über die Entwicklung von Ausbildung und Beschäftigung im Handwerk und beleuchtet Herausforderungen sowie Ansatzpunkte zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung im Handwerk.

MARGIT EBBINGHAUS, FRIEDRICH HUBERT ESSER, IRMGARD FRANK, MONIKA HACKEL, MICHAEL HÄRTEL, ROBERT HELMRICH, ELISABETH M. KREKEL, ALEXANDRA KURZ, BETTINA MILDE: Berufliche Bildung im Handwerk – Entwicklungen und Herausforderungen im Kontext von Digitalisierung und demografischem Wandel. Wissenschaftliches Diskussionspapier 179, Bonn 2017. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8219

Ausbildung gestalten: Segelmacher/-in



Mit der Umsetzungshilfe für den Ausbildungsberuf Segelmacher/-in erhalten Ausbildungsverantwortliche praxisnahe Informationen und Tipps für die Umsetzung der Ausbildungsrichtlinien: Rahmenpläne für Betrieb und Berufsschule, Prüfungsanforderungen und Aufgabenbeispiele, Informationen zur Berufsausübung und Weiterbildung. Eine

beiliegende CD-ROM enthält umfangreiche Ergänzungen sowie Checklisten und Vorlagen.

BIBB (Hrsg.): Ausbildung gestalten: Segelmacher/-in. W. Bertelsmann, Bielefeld 2017, 104 S., 24,90 EUR, ISBN: 978-3-7639-5804-7

Bezugsadressen

Bundesinstitut für Berufsbildung
 Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Fax: 0228 / 107-29 77
vertrieb@bibb.de, www.bibb.de/veroeffentlichungen
 W. Bertelsmann Verlag
 Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Fax: 0521 / 911 01-19
service@wbv.de, www.wbv.de
 Publikationen des BIBB sind unter www.bibb.de recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.

Schweizer Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in der Pflege



In der Schweiz bezeichnen über 90 Prozent der Alten- und Pflegeheime ihre Rekrutierungssituation als schwierig oder sehr schwierig. Der Nachwuchs zeigt wenig Interesse an einer Tätigkeit in der Langzeitpflege: Nur ein Fünftel der befragten jungen Fachangestellten Gesundheit sehen ihre Zukunft dort. Die angehenden Pflegefachkräfte befürchten, dass Karriere- und Lernchancen in der Langzeitpflege gering sind und ein späterer Wechsel in den Akutbereich kaum möglich ist. Eine Analyse der Daten aus der Strukturhebung zum Gesundheitspersonal zeigt zudem, dass 46 Prozent der diplomierten Pflegefachkräfte aus dem Beruf aussteigen. Der Schweizer Bundesrat hat daher entschieden, das Image der Langzeitpflege zu fördern sowie Kurse für den Wiedereinstieg und konkrete Verbesserungen der Arbeitsumgebung finanziell zu unterstützen.

Imagekampagne und Wiedereinstiegsprogramm: 2018 wird eine Kampagne lanciert, um das Image der Ausbildungen und der Karriere in der Langzeitpflege zu verbessern. Diese soll angehende Pflegefachkräfte zu einer Ausbildung in der Langzeitpflege motivieren, über Karrieremöglichkeiten informieren und Vorurteile abbauen. Zudem werden Wiedereinsteigende

in die Langzeitpflege finanziell unterstützt. Mit der Übernahme der Kosten für Wiedereinstiegsurse sollen 2.000 diplomierte Pflegefachkräfte dafür gewonnen werden, in die Langzeitpflege zurückzukehren.

Arbeitsumgebung verbessern und Verweildauer im Beruf erhöhen: Es soll geklärt werden, wie der Einfluss der Arbeitsumgebung auf die Berufsverweildauer in Institutionen der Langzeitpflege einfach festgestellt werden kann. Ab 2019 sollen aufbauend auf diesen Erkenntnissen gezielt Betriebe der Langzeitpflege finanziell unterstützt werden, die zentrale Faktoren der Arbeitsumgebung verbessern wollen.

40.000 zusätzliche Pflegefachkräfte nötig: Bis 2025 sind schweizweit in der Pflege 40.000 zusätzliche Personen nötig, 70 Prozent davon in der Langzeitpflege. Obwohl es in den letzten Jahren gelungen ist, die Zahl der Ausbildungsabschlüsse in den Pflegeberufen beträchtlich zu steigern, besteht weiterhin eine Lücke zwischen dem jährlichen Bedarf und den erreichten Abschlüssen. Von 2010 bis 2014 kamen 40 Prozent der neu angestellten Pflegefachkräfte aus dem Ausland. Insgesamt stammt heute ein Drittel der Pflegefachkräfte aus dem Ausland.

Die Maßnahmen bauen auf dem Masterplan Bildung Pflegeberufe auf und sind Teil der Fachkräfteinitiative (FKI) zur besseren Ausschöpfung des inländischen Potenzials in der Schweiz. Die Institutionen des Gesundheitswesens benötigen qualifizierte Fachkräfte mit Abschlüssen auf allen Bildungstufen. So hat der Schweizer Bundesrat im Rahmen der FKI und vor dem Hintergrund des tendenziell erschwerten Zugangs zu ausländischen Fachkräften infolge der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative u. a. bereits eine Erhöhung der Anzahl der Abschlüsse in Humanmedizin und gezielte Maßnahmen für die Integration von erwerbsfähigen Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsprozess beschlossen.

Fachkräfte im Pflegebereich beim Schriftspracherwerb unterstützen

In der Pflege sind überdurchschnittlich viele Personen tätig, die erhebliche Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben haben. Eine Reihe von Projekten, die vom BMBF im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung gefördert wurden, entwickeln spezielle Unterrichtskonzepte und -materialien, um angehende Pflegekräfte oder in der Pflege Tätige weiterzuqualifizieren. Zu den Materialien wurden auch Lehrbücher bzw. Unterrichtsleitfäden erarbeitet. Mehr Informationen zu den Projekten und kostenlosen Materialien können Sie unter alphadekade@bibb.de anfordern.

Fachkräftemangel und -überschuss in Europa

Der Cedefop-Kurzbericht stellt fest, dass die Abwanderung von Gesundheitsfachkräften in andere Länder mit besseren Arbeitsbedingungen und höheren Gehältern häufig in Staaten zu beobachten ist, die der EU nach 2004 beigetreten sind, wie Bulgarien, Ungarn und die Slowakei. Dennoch haben ältere Mitgliedstaaten wie Deutschland und Luxemburg Probleme, offene Stellen mit ausländischen Gesundheitsfachkräften zu besetzen. Auch in Ländern wie Dänemark, Kroatien, Lettland und Österreich ist es in ländlichen Regionen und Kleinstädten schwierig, Gesundheitsfachkräfte zu rekrutieren und langfristig zu halten. Überraschenderweise wird jedoch für die Niederlande ein Überschuss an Gesundheitsfachkräften prognostiziert. Von Versicherungsunternehmen verfügte Sparzwänge im öffentlichen Gesundheitswesen werden dort die Beschäftigungsmöglichkeiten einschränken. Gleichwohl wird der Zustrom von Absolventinnen und Absolventen gesundheitsbezogener Bildungsgänge hoch bleiben, was zu einem Fachkräfteüberschuss führen wird.

Download des Berichts unter: www.cedefop.europa.eu/files/9115_de.pdf

Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen – gut gemeint, nicht gut gemacht



Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat einen »WISO Diskurs« von Prof. Dr. Matthias Knuth vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) zum Thema »Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen« veröffentlicht. Viele geflüchtete Neuankömmlinge sind hoch motiviert, wollen rasch Geld verdienen oder streben eine akademische Karriere an. Sie werden aber oft enttäuscht, denn die Wege sind äußerst widersprüchlich und unübersichtlich. Bisher überwiegen Angebote der dualen Ausbildung, die in gewerblich-technische oder handwerkliche Berufe führen sollen. Es fehlen vollzeitschulische Ausbildungen, beispielsweise für Dienstleistungsberufe in Bildung, Erziehung oder Pflege. Zwar hat die deutliche Mehrheit der Flüchtlinge überhaupt keine Ausbildung. Zwei Drittel streben jedoch einen Abschluss an, davon etwa die Hälfte einen akademischen. Immerhin 73 Prozent sind berufserfahren, davon ein Drittel als Selbstständige, häufig im Handel. Unabhängige professionelle Beratungsangebote kennen 70 Prozent der Flüchtlinge gar nicht. Der Arbeitsmarktforscher rät, dass eine langfristige, verlässliche Begleit- und Unterstützungsstruktur, in der Flüchtlinge sich zunehmend eigenverantwortlich bewegen können, notwendig wäre.

Download der Veröffentlichung unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf>

Flüchtlinge und Ausbildung – ein Leitfaden

Ein neuer Leitfaden von JOBSTARTER-KAUSA gibt einen Überblick über die rechtlichen Voraussetzungen für die Ausbildung von Geflüchteten, Informationen zu Förderinstrumenten sowie über die Bundesprogramme, die die Integration von Geflüchteten in Ausbildung unterstützen. Die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA) erstellte das Online-Angebot im Rahmen des vom BMBF geförderten Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER. Die Webseite wurde für Unternehmen sowie für Flüchtlingsberater/-innen und alle anderen Personen und Institutionen eingerichtet, die in der Flüchtlingshilfe tätig sind. Sie ist barrierefrei und auch für mobile Endgeräte optimiert.

www.jobstarter.de/fluechtlinge-und-ausbildung

Anerkennungs-Portal knackt 5-Millionen-Grenze



Das Informationsportal www.anererkennung-in-deutschland.de informiert über die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen in Deutschland. Seit dem Start 2012 erreichte das Portal bis Dezember 2016 5,1 Millionen Besucher/-innen. Allein im Jahr 2016 waren es fast 1,7 Millionen. Insbesondere das 2016 gestartete arabischsprachige Informationsangebot wurde stark frequentiert. Mit einem Anteil von 14 Prozent liegt die arabische Sprachversion bereits auf Platz 3 hinter der deutschen und der englischen Version. Das Informationsportal wird vom BIBB im Auftrag des BMBF herausgegeben und ist in neun Sprachen verfügbar. Für 2017 sind eine russische und eine französische Version geplant.

Roadshow »Digitale Medien im Ausbildungsalltag«



Fachkräfte und Ausbilder/-innen profitieren vom Einsatz digitaler Medien, die sie darin unterstützen können, ihre Ausbildungsprozesse zu optimieren. Doch wie die aktuelle Studie des BMBF/BIBB »Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen« zeigt, wird das Potenzial digitaler Medien im Ausbildungs- und Berufsalltag noch lange nicht ausgeschöpft. Das Wissen um die Einsatzmöglichkeiten kann helfen, geeignete Konzepte auszuwählen und gezielt für die Aus- und Weiterbildung zu nutzen. 2016 startete das BIBB im Auftrag des BMBF die Roadshow »Digitale Medien im Ausbildungsalltag«, um Verantwortlichen der Berufsbildungspraxis innovative Konzepte für die Aus- und Weiterbildung mithilfe digitaler Medien näherzubringen. Rund 250 Ausbilder/-innen aus Betrieben, überbetrieblichen Bildungsstätten, Berufsschulen und anderen Bildungseinrichtungen lernten in Workshops Best-Practice-Beispiele aus dem BMBF-Förderprogramm »Digitale Medien in der beruflichen Bildung« kennen. Die präsentierten digitalen Konzepte unterstützen die Lernortkooperation, den Wissensaustausch und die Optimierung von Ausbildungsprozessen. Sie werden bereits im betrieblichen Ausbildungsalltag genutzt und können in zahlreichen Branchen eingesetzt werden. Dazu zählen u. a.

- *Mediencommunity 2.0* – die Branchenlerncommunity und das Wissensnetzwerk der Medien- und Druckbranche,
- *Social Augmented Learning* – ein Medienformat, das die Funktionalität

litäten technischer Systeme visuell erfahrbar macht,

- *BLok* – das Online-Berichtsheft für duale Ausbildungsberufe sowie
- die *Kompetenzwerkstatt*, die Methoden, Anleitungen, Anregungen und netzgestützte Tools für eine kompetenz- und prozessorientierte Berufsbildung am Beispiel des Elektrohandwerks zur Verfügung stellt.

Der unmittelbare Praxisbezug der Workshops und die Vielfalt der Anwendungsmöglichkeiten der Methoden fanden großen Zuspruch bei den Teilnehmenden. Deshalb wird die Roadshow 2017 mit sechs Veranstaltungen fortgesetzt. Erstmals wird die neue Virtual-Reality-Brille des Social-Augmented-Learning-Konzepts gezeigt. Informationen zur Roadshow und Download der aktuellen Studie unter: www.qualifizierungdigital.de

Servicetelefon zur Weiterbildung wird dauerhaftes Angebot

Das BMBF bietet seit 1. Januar 2017 dauerhaft einen Telefonservice zur Weiterbildungsberatung an. Unter der Nummer 030 2017 90 90 gibt es an Werktagen zwischen 10 und 17 Uhr Beratung zu allen Fragen rund um Weiterbildung. Das »Infotelefon Weiterbildungsberatung« wurde zuvor zwei Jahre erprobt. 2016 wurden bis Ende November 5.715 Personen telefonisch beraten; knapp 63 Prozent der Ratsuchenden waren Frauen. Das Infotelefon hilft durch einen einheitlichen und leichten Zugang zu einer anbieterneutralen Weiterbildungsberatung. Der bundesweite Telefonservice arbeitet mit bestehenden Beratungsangeboten in Ländern und Kommunen zusammen und kann Ratsuchende zum Teil direkt an diese Stellen weitervermitteln. Über Videotelefonie wird der Service des Infotelefons auch in deutscher Gebärdensprache angeboten. Gegenwärtig wird die bestehende Website zu einem umfassenden Internetportal ausgebaut, das ab Mitte des Jahres den telefonischen Service ergänzen wird.

www.der-weiterbildungsratgeber.de

Digitale Bildung – Chance oder Herausforderung?



Das Journal der Nationalen Agentur beim BIBB geht in der aktuellen Ausgabe insbesondere der Frage nach, welche Wirkung digitale Angebote auf die Art des Lernens und Lehrens haben. Der Mediendidaktiker PROF. DR. MICHAEL KERRES stellt in einem Beitrag fest, dass digitale Medien das Lehren und Lernen zwar nicht a priori besser machen, trotzdem sieht er in neuen Lehr- und Lernarrangements viel Potenzial. Er plädiert für die Gestaltung des digitalen Wandels genau wie PROF. DR. JOSEF SCHRADER vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für lebenslanges Lernen e.V., der eine angepasste Didaktik fordert.

www.na-bibb.de/service/publikationen

KMK-Strategie »Bildung in der digitalen Welt«

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat mit der Strategie »Bildung in der digitalen Welt« ein Handlungskonzept für die Herausforderungen des Lernens im Kontext der Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt vorgelegt. In den weiterführenden Schulen soll möglichst bis 2021 jede Schülerin und jeder Schüler jederzeit, wenn es aus pädagogischer Sicht im Unterrichtsverlauf sinnvoll ist, eine digitale Lernumgebung und einen Zugang zum Internet nutzen können, so heißt es in der Strategie. Im schulischen Teil der Strategie formuliert die KMK einen Kompetenzrahmen verbindlicher Anforderungen für die Bildung in der digitalen Welt. Die Umsetzung dieses Rahmens wird einen bildungspolitischen Schwerpunkt

der Länder in den kommenden Jahren darstellen. Ziel ist dabei, dass alle Schüler/-innen, die zum Schuljahr 2018/19 eingeschult werden oder in die Sekundarstufe I eintreten, bis zum Ende der Pflichtschulzeit die in diesem Rahmen formulierten Kompetenzen erwerben. Digitale Kompetenzen werden damit zum integrativen Teil der Fachcurricula. Die beruflichen Schulen nehmen die technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen aus der Digitalisierung im Unterricht auf. Die mit der Digitalisierung verbundenen Entwicklungen, wie Internet der Dinge, Industrie beziehungsweise Wirtschaft 4.0, Wissensmanagement, smartes Handwerk, digitales Bauen, eCommerce, smarte Landwirtschaft oder eHealth, werden in den Bildungsplänen der Länder berücksichtigt.

Download unter: www.kmk.org/aktuelles/thema-2016-bildung-in-der-digitalen-welt.html

Lehrlingsausbildung in Österreich

Der vor allem demografisch bedingte starke Rückgang an Lehrlingen und Lehrbetrieben führt zu wachsenden Konzentrationstendenzen in der Lehrlingsausbildung: Kleinere Betriebe erhalten kaum noch Bewerbungen, der Anteil von Lehrlingen in Großbetrieben nimmt kontinuierlich zu. »Lehrlingsausbildung im Überblick«, die aktuelle Ausgabe der jährlich erscheinenden Publikation des österreichischen Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), zeigt einen Querschnitt über die verfügbaren statistischen Daten zur Lehrlingsausbildung in Österreich. Darin enthalten sind neben den unmittelbaren Lehrlingsstatistiken auch neueste Daten zum Arbeitsmarkterfolg von Absolventinnen und Absolventen, zu Lehr- und Schulabbrüchen, zu den öffentlichen und betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung und vieles mehr. Der von HELMUT DORNMAYR und SABINE NOWAK verfasste Forschungsbericht steht zum Download zur Verfügung unter: www.ibw.at/de/ibw-studien

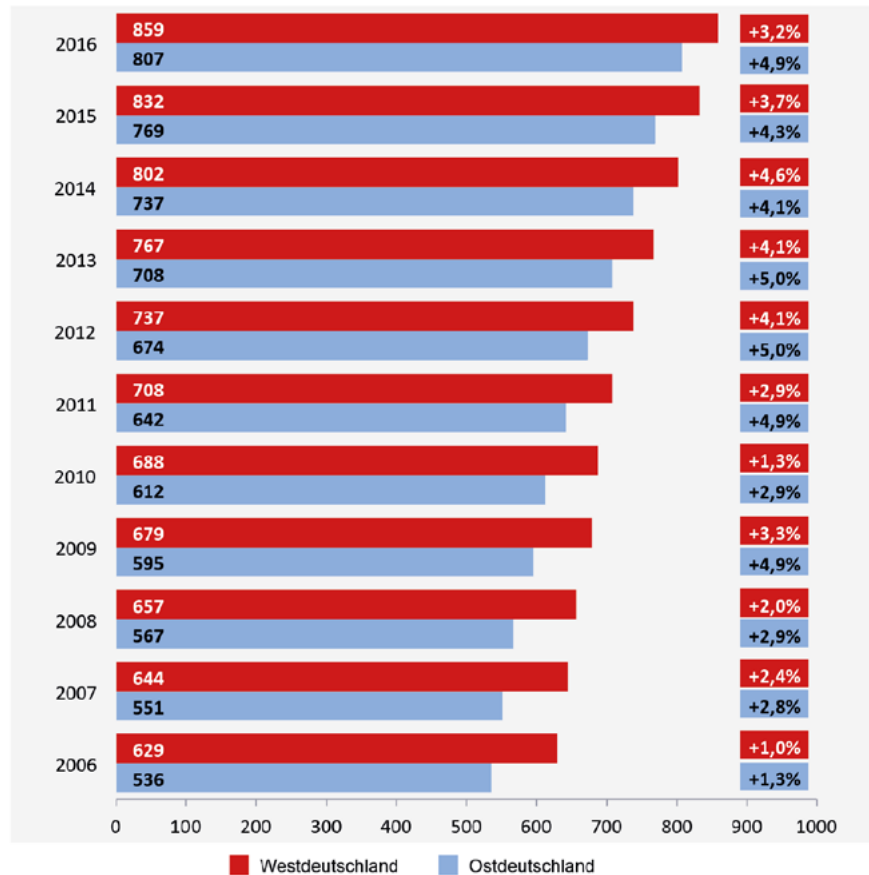
Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2016

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind 2016 erneut deutlich gestiegen. Jedoch hat sich der Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren insgesamt etwas abgeschwächt. 859 Euro brutto im Monat verdienten die Auszubildenden durchschnittlich in Westdeutschland. Das bedeutet ein Plus von 3,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. In Ostdeutschland erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen allerdings um 4,9 Prozent auf durchschnittlich 807 Euro im Monat. Der Abstand zum westlichen Tarifniveau hat sich im Osten damit verringert: Es wurden nun 94 Prozent (2015: 92%) der westlichen Vergütungshöhe erreicht. Für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt 2016 bei 854 Euro pro Monat (+ 3,4%). Zu diesen Ergebnissen kommt das BIBB in der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2016. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 181 Berufe in West- und 151 Berufe in Ostdeutschland, wobei auch gesamtdeutsche Durchschnittswerte berechnet wurden. Auf diese Berufe entfielen 89 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse. Das BIBB führt die Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen seit 1976 jährlich zum Stichtag 1. Oktober durch. Zwischen den Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe. Besonders hoch lagen 2016 die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Berufen des Bauhauptgewerbes – zum Beispiel Maurer/Maurerin – mit monatlich 1.042 Euro im Gesamtdurchschnitt. In Westdeutschland fielen sie mit durchschnittlich 1.090 Euro deutlich höher aus als in Ostdeutschland mit 897 Euro. Sehr hohe tarifliche Vergütungen wurden beispielsweise auch in den Berufen Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (einheitlich: 1.028 €), Mechatroniker/Mechatronikerin (gesamt: 1.023 €, West: 1.027 €, Ost: 1.005 €) und Medientechnologe/Medientech-

Abbildung

Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in West- und Ostdeutschland von 2006 bis 2016

Durchschnittliche monatliche Beträge in Euro sowie Anstieg gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Quelle: Berechnungen des BIBB

nologin Druck (einheitlich: 963 €) gezahlt. Vergleichsweise niedrig waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte 2016 zum Beispiel in den Berufen Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (einheitlich: 670 €), Bäcker/Bäckerin (einheitlich: 618 €), Florist/Floristin (einheitlich: 587 €) sowie Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin (einheitlich: 495 €). In Ausbildungsberufen mit großem Bewerbermangel – zum Beispiel im Lebensmittelhandwerk, in der Gastronomie und der Reinigungsbranche – waren 2016 sowohl überdurchschnittliche als auch unterdurchschnittliche Erhöhungen zu beobachten. So nahmen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in West- und Ostdeutschland beispielsweise im Beruf Bäcker/Bäckerin mit

jeweils 3,0 Prozent nur relativ gering zu. In den Berufen Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau und Koch/Köchin wurden die Vergütungen mit 4,1 Prozent im Westen und 5,6 Prozent im Osten dagegen stärker angehoben. Ein beträchtliches Plus war im Beruf Fachkraft für Systemgastronomie in Ostdeutschland mit 9,0 Prozent zu verzeichnen, in Westdeutschland gab es einen Anstieg um 4,0 Prozent. Ausführliche Informationen unter: www.bibb.de/ausbildungverguetungen-2016

»Das WIE entscheidet!«

Auf der 6. Jahrestagung des Berufsorientierungsprogramms (BOP) in Berlin wurden zwei BOP-Projekte präsentiert, die mit ihren Konzepten zum Thema »Das WIE entscheidet! Methodische Gesamtkonzepte im BOP« überzeugten. Die ausgezeichneten Beispiele guter Praxis richten sich besonders an Jugendliche mit verschiedenen Leistungsniveaus und beschäftigen sich mit Inklusion, Interkulturalität und der Qualifizierung des Ausbildungspersonals.

Handwerkskammer Freiburg:

»Inklusion im BOP«

Der Träger zeichnet sich insbesondere durch sein Engagement im Bereich Inklusion aus. Das BOP wird hier schulartübergreifend in aufgelösten Klassenverbänden durchgeführt. Jugendliche mit Autismus, Hör-, Körper- und geistiger Behinderung lernen im BOP der Handwerkskammer (HWK) gemeinsam mit Jugendlichen ohne Behinderung. Das bedeutet auch: Alle Schüler/-innen fertigen das gleiche Werkstück an. Die Erfahrung zeigt, dass dies nicht nur für die Jugendlichen mit Einschränkungen

eine Herausforderung und manchmal eine Grenzerfahrung darstellt, sondern auch für die anderen Schüler/-innen. Das Fazit der Handwerkskammer fällt durchweg positiv aus: Das Gruppenklima hat sich durch das gemeinsame Lernen und Erfahren verbessert.

Die Ausbilder/-innen der HWK müssen sich im Rahmen des schulartübergreifenden BOP auf unterschiedliche Leistungsniveaus einstellen und individuelle Lösungen suchen. Hierbei erhalten sie Unterstützung von der Inklusionsbeauftragten der HWK. Im Feedbackgespräch, das im Anschluss an die Werkstatttage stattfindet, werden realistische Zukunftsperspektiven vermittelt. Wichtig ist dem Träger hier: Für Menschen mit Behinderung kommen nicht nur Büroberufe in Betracht. Für die Weitervermittlung bestehen in der Region feste Netzwerke. Die HWK setzt sich außerdem auch durch Sensibilisierung und Beratung der Betriebe dafür ein, dass Menschen mit Behinderung im Berufswahlprozess stärker wahrgenommen werden. Nächstes Ziel: die Freiburger HWK möchte Inklusion als Thema in der Meisterprüfung verankern.

Handwerkskammer Halle (Saale):

»Alle anders, alle gleich. Umgang mit verschiedenen Jugendlichen«

Die HWK Halle (Saale) wurde vor allem für ihre didaktischen Konzepte im Bereich Methodik, Interkulturalität und unterschiedliche Leistungsniveaus ausgezeichnet. Zu den Maßnahmen der HWK gehört unter anderem eine Schulungsreihe für die Ausbilder/-innen im BOP. Sie werden systematisch und intensiv zu den Themenschwerpunkten Medieneinsatz, Umgang mit schwierigen Jugendlichen, Handlungsorientierung, methodisch-didaktische Impulse, Herausforderung Schüler, Interkulturalität und zur Rassismus-Thematik geschult. Um die unterschiedlichen Leistungsniveaus der Jugendlichen optimal berücksichtigen zu können, hat die HWK in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungspersonal die Methodik des Stationenlernens auf die Werkstatttage angewendet. Unterschiedliche Schwierigkeitsgrade der Stationen ermöglichen es, individuell auf die Leistungsniveaus der Jugendlichen einzugehen. Die Lebenswelt der Jugendlichen wird bei der Umsetzung des BOP beachtet und sinnvoll einbezogen, um so die Lernbereitschaft zu erhöhen. So werden z. B. Smartphones im Rahmen der Werkstatttage didaktisch fundiert in die Arbeitsabläufe integriert.

Das Programm zur »Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten« – kurz: Berufsorientierungsprogramm – wurde im Jahr 2008 durch das BMBF ins Leben gerufen. Bis Anfang 2016 wurden Zuschüsse in Höhe von über 420 Millionen Euro bewilligt. Damit werden im Zeitraum 2008 bis Sommer 2017 fast 975.000 Schülerinnen und Schüler erreicht. Über 300 Bildungsstätten mit mehr als 3.000 Schulen sind bundesweit als Kooperationspartner am BOP beteiligt. Die Betreuung des Programms ist im BIBB angesiedelt.

www.berufsorientierungsprogramm.de



Jugendliche einer Schule für Hörgeschädigte und Schüler anderer Schulformen sammeln gemeinsam praktische Erfahrungen im Berufsfeld Holz. (Foto: BIBB/ANNEGRET HULTSCH Photography)

TERMINE

didacta
die Bildungsmesse

Besuchen Sie das BIBB auf der didacta 2017

14. bis 18. Februar 2017,
Messe Stuttgart, Halle 6/D42
Die BWP-Redaktion ist am Stand und freut sich auf Ihren Besuch!
www.messe-stuttgart.de/didacta

Forum Berufliche Bildung

(Halle 6/D32, ausgewählte Veranstaltungen)

- Di, 14.02.: Berufsbildung 4.0: Wie verändern sich die IT-Berufe?
Berufsausbildung mit Zukunft: Individuelles Lehren und Lernen
Berufliche Bildung als Schlüssel für Integration
- Mi, 15.02.: Fachkräftemangel in den Pflegeberufen
Lebenswelten von Jugendlichen verstehen
- Do, 16.02.: In Zukunft nur noch Roboter? Wie die Digitalisierung das Handwerk verändert
- Fr, 17.02.: Arbeiten im Ausland: Azubis auf Reisen
Berufliche Bildung 4.0: Wo steht das Land Baden-Württemberg?
- Weitere Informationen unter: www.bildungsmedien.de/fbb

Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen

AG BFN-Fachtagung am 2. und 3. März 2017 im Universitätsclub Bonn

Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) wurde vor 25 Jahren gegründet, um den wissenschaftlichen Austausch zwischen den unterschiedlichen Akteuren und Disziplinen, die Beiträge zur Berufsbildungsforschung leisten, anzuregen und zu unterstützen. Zum Jubiläum widmet sich die Fachtagung dem Stand und den Perspektiven der Berufsbildungsforschung. Beiträge und Sichtweisen verschiedener Disziplinen werden behandelt und die Erwartungen von Politik und Berufsbildungspraxis an die Berufsbildungsforschung erörtert. Außerdem werden Entstehung und Entwicklung der AG BFN thematisiert.

www.agbfn.de/de/agbfn_veranstaltung_55492.php

Unleashing the creative potential of VET

5th Congress on Research in Vocational Education and Training
14. bis 16. März 2017 in Bern/ Zollikofen

Mit dem Anspruch, das kreative Potenzial der Berufsbildung freizusetzen, startet das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung zum fünften Mal den Kongress zur Berufsbildungsforschung. An drei Tagen werden internationale Wissenschaftler/-innen aus unterschiedlichen Disziplinen, Innovationen und Forschungsergebnisse zu aktuellen Fragen der Berufsbildung präsentieren und diskutieren.

www.sfivet.swiss/vet-congress-2017

Deutscher Pflegeetag 2017

23. bis 25. März in Berlin
Veranstaltungsprogramm und Fachausstellung bieten eine Plattform für Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft, Pflege und Gesellschaft zum intensiven Erfahrungsaustausch.

<https://deutscher-pflegetag.de>

Vorschau auf die nächsten Ausgaben



2/2017 – Berufsbildung 4.0

Die Folgen der rasant zunehmenden Digitalisierung, Vernetzung und Automatisierung lassen sich nur schwer abschätzen. Wie verändern sich Berufe und welche Kompetenzen werden künftig in der Arbeitswelt 4.0 gebraucht? Müssen Beschäftigte neu qualifiziert werden? Zusammen mit Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Bildungspraxis untersucht das BIBB die Folgen der Digitalisierung für die berufliche Bildung. Initiativen, Erkenntnisse und Perspektiven zur Gestaltung des technologischen Wandels sind Gegenstand dieser Ausgabe.

Erscheint April 2017

3/2017 – Zukunft Berufsbildung

Erscheint Juni 2017

4/2017 – Auszubildende

Erscheint August 2017

Das **BWP-Abonnement** umfasst die **kostenfreie Nutzung des gesamten BWP-Online-Archivs**, das alle Ausgaben und Beiträge seit 2000 enthält.

www.bwp-zeitschrift.de

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!

CLAUDIA BALL

DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstr. 15
70565 Stuttgart
claudia.ball@dekra.com

ANDREAS BAUMEISTER

Universität Bremen
Institut für Public Health und
Pflegeforschung (IPP)
Grazer Str. 4
28359 Bremen
baumeister@uni-bremen.de

WALTER BRÜCKNER

Institut für Betriebliche Bildung-
forschung (IBBF)
Gubener Str. 47
10243 Berlin
walter.brueckner@institut-bbf.de

PROF. DR. DETLEF BUSCHFELD

Universität zu Köln
Institut für Berufs-, Wirtschafts-
und Sozialpädagogik
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln
detlef.buschfeld@uni-koeln.de

PROF. DR. INGRID DARMANN-FINCK

Universität Bremen
Institut für Public Health und
Pflegeforschung (IPP)
Grazer Str. 4
28359 Bremen
darmann@uni-bremen.de

PROF. DR. PETER DEHNBOSTEL

Freier Weg 7
53177 Bonn
peter.dehnbostel@t-online.de

DR. KATJA DRIESEL-LANGE

Westfälische Wilhelms-Universität
Münster
Institut für Erziehungswissen-
schaft
Bispinghof 2
48143 Münster
katja.driesel-lange@uni-
muenster.de

DR. CHISAKO ETO

Kurume University
Faculty of Literature
1635 Mii-machi, Kurume City
Fukuoka 839-8502, Japan
c-eto@kyudai.jp

PROF. DR. MARTIN R. FISCHER

Klinikum der Universität
München
Institut für Didaktik und
Ausbildungsforschung in der
Medizin
Ziemssenstr. 1
80336 München
martin.fischer@med.uni-
muenchen.de

ODETTE HAEFELI

Universitätsspital Basel
Leiterin Bildung und Entwicklung
Klingelbergstr. 23
4031 Basel, Schweiz
Odette.Haefeli@usb.ch

UNIV.-PROF. DR. MANFRED

HÜLSKEN-GIESLER
Philosophisch-Theologische
Hochschule Vallendar
Pfle gewissenschaftliche Fakultät
Pallottistr. 3
56179 Vallendar
mhuelsken-giesler@pthv.de

PROF. I.V. DR. MARISA KAUFHOLD

FH Bielefeld
Bereich Pflege und Gesundheit
Interaktion 1
33619 Bielefeld
marisa.kaufhold@fh-bielefeld.de

KATSUHIKO KIKUCHI

Keishin Gakuen Educational Group
Development and Innovation
Center for Vocational Education
and Training
Udagawa Bldg 6F
2-16-6 Takadanobaba,
Shinjyuku-ku
Tokyo 169-0075, Japan
kikuchi@keishin-group.jp

LUISA KRESSE

TU Dresden
Institut für Berufspädagogik und
Berufliche Didaktiken
Weberplatz 5
01062 Dresden
luisa.kresse@tu-dresden.de

ANNIKA KRUSE

Westfälische Wilhelms-Universität
Münster
Institut für Erziehungswissen-
schaft
Georgskommende 26
48143 Münster
kruse.annika@uni-muenster.de

DR. SIGRID NINDL

3s research laboratory
Wiedner Hauptstr. 18
1040 Wien, Österreich
nindl@3s.co.at

PROF. DR. MATTHIAS PILZ

Universität zu Köln
Institut für Berufs-, Wirtschafts-
und Sozialpädagogik
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln
matthias.pilz@uni-koeln.de

PROF. DR. KARIN REIBER

Hochschule Esslingen
Erziehungswissenschaft/Didaktik
Flandernstr. 101
73732 Esslingen
karin.reiber@hs-esslingen.de

MICHAELA SINDERMANN

FH Münster
Institut für berufliche Lehr-
bildung
Leonardo Campus 7
48149 Münster
sindermann@fh-muenster.de

DR. MICHAEL STEINHÖFEL

Institut für Betriebliche Bildung-
forschung (IBBF)
Gubener Str. 47
10243 Berlin
michael.steinhoefel@institut-bbf.de

BIRGIT WERSHOFEN

Klinikum der Universität
München
Institut für Didaktik und
Ausbildungsforschung in der
Medizin
Ziemssenstr. 1
80336 München
Birgit.Wershofen@med.uni-
muenchen.de

PROF. DR. ULRIKE WEYLAND

Westfälische Wilhelms-Universität
Münster
Institut für Erziehungswissen-
schaft
Georgskommende 26 (Haus D)
48143 Münster
ulrike.weyland@uni-muenster.de

PROF. DR. KEIICHI YOSHIMOTO

Kyushu University
Research Center for Tertiary
Education and Qualifications
6-19-1, Hakozaki, Higashi-ku
Fukuoka 812-8581, Japan
yoshimoto@edu.kyushu-u.ac.jp

**AUTORINNEN UND AUTOREN
DES BIBB****MARKUS BRETSCHNEIDER**

bretschneider@bibb.de

BARBARA HEMKES

hemkes@bibb.de

CAROLINE NEUBER-POHL

neuber-pohl@bibb.de

GUNTHER SPILLNER

spillner@bibb.de

CHRISTIAN SRBENY

srbeny@bibb.de

DR. THOMAS VOLLMER

thomas.vollmer@bibb.de

PROF. DR. REINHOLD WEISS

reinhold.weiss@bibb.de

IMPRESSUM**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

46. Jahrgang, Heft 1/2017, Februar 2017
Redaktionsschluss 18.01.2017

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantwort.), Katharina
Reiffenhäuser, Arne Schambeck, Maren
Waechter

Telefon: (0228) 107-1723 /-1724

bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Markus Bretschneider, BiBB; Prof. Dr.
Bernadette Dilger, Institut für Wirtschaftspä-
dagogik, Universität St. Gallen; PD Dr. Holle
Grünert, Zentrum für Sozialforschung Halle
e.V.; Dr. Bernhard Hilker, BiBB; Antonius
Kappe, Evonik Technology & Infrastructure
GmbH, Marl; Dr. Norbert Lachmayr, österrei-
chisches Institut für Berufsbildungsfor-
schung, Wien; Annalisa Schnitzler, BiBB;
Philipp Ulmer, BiBB

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-
rechtlich geschützt. Nachdruck, auch
auszugsweise, nur mit Genehmigung des
Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach
Bestätigung der Redaktion als angenom-
men. Namentlich gezeichnete Beiträge
stellen nicht unbedingt die Meinung des
Herausgebers dar. Unverlangt eingasandte
Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg
www.roeger-roettenbacher.de

Grafik, Illustration

(Seiten 5, 13, 14, 28, 29)
CD Werbeagentur GmbH, 53842 Troisdorf
www.cdonline.de

Druck

Bosch Druck, 84030 Ergolding

Verlag

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390
service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Susanne Szoradi
Telefon: (0711) 25 82-321
E-Mail: sszoradi@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 9,20 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 3,40 €, Ausland: 4,60 €); Jahres-
abonnement 42,60 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 18,30 €, Ausland: 25,20 €). Alle
Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbe-
halten. Erscheinungsweise: zweimonatlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor
Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.



Empfehlen Sie die BWP weiter und sichern Sie sich eine attraktive Prämie!

Schlaglichter zur Berufsbildung

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem Nachrichten, Hinweise auf Veröffentlichungen und Veranstaltungen.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik regelmäßig und aktuell – 6 Mal im Jahr!

Mit umfangreichem Online-Archiv unter www.bwp-zeitschrift.de

Themenvorschau

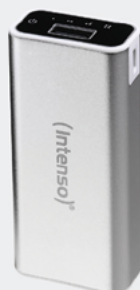
Heft 2/2017 Berufsbildung 4.0

Heft 3/2017 Zukunft Berufsbildung

Heft 4/2017 Auszubildende

Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Edelstahl-Thermobecher *oder* Powerbank Akku-Ladegerät *oder* Reise-Nackenkissen



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

6 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 42,60 [D] zzgl. € 18,30 [D] Versandkosten*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

www.steiner-verlag.de/bwp

oder per e-mail: service@steiner-verlag.de

oder per Telefon 0711 2582 – 353

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D).
Stand der Preise: 1.1.2017.



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 · 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2582 –341 | Telefax 0711 2582 –390

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

Die BWP als E-Paper

www.bwp-zeitschrift.de

Lesen Sie die BWP bequem zu Hause oder unterwegs auf dem Desktop, dem Smartphone oder Tablet.



Das E-Paper erscheint zeitgleich mit der BWP und steht Abonentinnen und Abonnenten kostenlos zur Verfügung.

Alle anderen Nutzerinnen und Nutzer lesen die BWP gratis ein Jahr nach Erscheinen und können dann auch uneingeschränkt Beiträge herunterladen.

Das Online-Archiv enthält alle Ausgaben seit 2000. Sie können jeden Jahrgang und jede Ausgabe der BWP aufrufen und in mehr als 2.300 Datensätzen recherchieren, z.B. nach Schlagwörtern und Autorennamen.