

Qualifizierungsstrategie für die digitale und grüne Weiterqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich

VERSION 1.1

Juni 2023



Co-funded by
the European Union

Kofinanziert durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union unter der Grant Agreement Nummer 101056563.



Co-funded by
the European Union

Kofinanziert durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union unter der Grant Agreement Nummer 101056563.

Kofinanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der EACEA wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für diese Ansichten verantwortlich gemacht werden.



[bewell-project](https://www.linkedin.com/company/bewell-project)



[@BeWellProjectEU](https://twitter.com/BeWellProjectEU)



[BeWellProjectEU](https://www.youtube.com/BeWellProjectEU)



www.bewell-project.eu/

Kurzfassung

Fast 15 Millionen Menschen arbeiten in Gesundheitsberufen [2]. Das sind über 7 % der Erwerbstätigen und 4 % der EU-Bevölkerung. Die Gesundheits- und Pflegesysteme sind für die gesundheitliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Widerstandsfähigkeit von zentraler Bedeutung, und ihr Funktionieren hängt im Wesentlichen von den Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegebereich ab. Megatrends wie die Globalisierung, der Klimawandel, der technologische Fortschritt und der demografische Wandel werden die Entwicklungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft immer wieder prägen; langfristig können auch andere, derzeit noch unbekannt Trends auftreten, die sich auf die erforderlichen Qualifikationen und die Arbeitsmärkte auswirken werden [3].

Ein belastbares und effizientes Gesundheits- und Pflegepersonal ist die Grundlage für effektive Gesundheits- und Pflegesysteme. Die Notwendigkeit, die Arbeitskräfte zu unterstützen und zu stärken, wurde durch die Erfahrungen während und nach der COVID-19-Pandemie noch deutlicher. Die Fähigkeit und die Bereitschaft der Arbeitskräfte, mit aktuellen und künftigen Herausforderungen umzugehen, sind von entscheidender Bedeutung. Zu diesem Zweck unterstreicht diese Strategie die dringende Notwendigkeit, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor mit digitalen und umweltfreundlichen Fähigkeiten auszustatten und weiterzubilden.

Zu diesem Zweck kann die Umsetzung dieser Qualifikationsstrategie nur dann erfolgreich und nachhaltig sein, wenn sie mit geeigneten Maßnahmen zur Lösung der grundlegenden Probleme des Gesundheits- und Pflegesektors einhergeht. Dazu gehören verstärkte Investitionen in die Anwerbung und Bindung von Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegesektor, die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die eine gesunde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, das Angebot lohnender Gehälter, die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds zum Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitskräfte sowie die Verbesserung der Informationssysteme im Gesundheits- und Pflegesektor für eine bessere Datenerfassung und -analyse.

Ziel dieser Strategie ist es, für lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung als Schlüsselemente für ein gut informiertes und ausgestattetes Gesundheits- und Pflegepersonal einzutreten, das Bewusstsein für die Vorteile der digitalen und umweltfreundlichen Fort- und Weiterbildung zu schärfen und die politischen Entscheidungsträger aufzufordern, die Bedürfnisse des Gesundheits- und Pflegepersonals in die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen auf lokaler/regionaler, nationaler und europäischer Ebene einzubeziehen.

Diese Strategie wurde von einem Multi-Stakeholder-Konsortium namens BeWell ins Leben gerufen, das durch das Erasmus+-Programm der Europäischen Union kofinanziert wird (Finanzhilfvereinbarung Nummer 101056563). Die BeWell-Partnerorganisationen arbeiten eng mit lokalen/regionalen, nationalen und europäischen Akteuren zusammen und setzen sich dafür ein, sie bei der Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen zu unterstützen, um die digitale und ökologische Höherqualifizierung und Umschulung auf europäischer Ebene voranzubringen.

Ein umfangreicher und vielfältiger Pool von Führungskräften, die die Interessengruppen des Gesundheitssektors auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene vertreten, hat sich zusammengefunden, um diese Strategie zu erarbeiten. Wichtig ist, dass die Strategie von und für die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich entwickelt wurde. Zu den Mitwirkenden gehören Arbeitgeber, Berufsverbände, Gewerkschaften, Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, Nichtregierungsorganisationen, Forschungseinrichtungen, Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung, Hochschuleinrichtungen, die Industrie, Gesundheitsbehörden, Versicherer sowie Organisationen, die Fachkräfte des Gesundheits- und Sozialwesens vertreten und deren Sichtweise einbringen, darunter Ärzte, Pflegekräfte, Apotheker, Radiologen und Gesundheitsmanager. Mit dieser Qualifikationsstrategie werden sechs strategische Ziele eingeführt, die eine Orientierungshilfe dafür bieten, wie die digitale und umweltfreundliche Qualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich erreicht werden kann:

- Ziel 1: Bewertung des Missverhältnisses zwischen den Qualifikationen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich und Förderung des Wissenstransfers
- Ziel 2: Verbesserung und Förderung eines angemessenen Niveaus an digitalen Kenntnissen und digitalen Kompetenzen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich
- Ziel 3: Verbesserung und Förderung der umweltbezogenen Kenntnisse und Kompetenzen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich
- Ziel 4: Verstärkte Förderung von Soft Skills im Gesundheits- und Pflegesektor
- Ziel 5: Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich
- Ziel 6: Förderung von Ausbildungs- und Lehrplanangeboten für die berufliche Weiterbildung und das lebenslange Lernen

Für die Umsetzung von Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen auf lokaler/regionaler, nationaler und europäischer Ebene im Rahmen des Pakts für Kompetenzen [4] werden in der Strategie konkrete Umsetzungsmaßnahmen empfohlen, bei denen die Beteiligten aufgefordert werden:

- **sich dazu verpflichten**, der Fortbildung und Umschulung Priorität einzuräumen;
- ihre Gemeinschaften und insbesondere die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich **einzubeziehen**;
- die Finanzierung durch öffentliche Investitionen und europäisch finanzierte Möglichkeiten zu **sichern**; und
- **die** Kompetenzstrategie auf der Grundlage der Besonderheiten ihrer Länder **umzusetzen**.

BeWell befasst sich mit der Notwendigkeit, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor auf grüne und digitale Lösungen vorzubereiten, die in den europäischen Gesundheits- und Pflegesystemen eingeführt werden, um sicherzustellen, dass sie auf die Herausforderungen reagieren können, die durch die COVID-19-Pandemie zusätzlich hervorgehoben wurden, wie z. B. die zunehmende Prävalenz chronischer Krankheiten und Komorbiditäten, die sich verändernde demografische Entwicklung der Bevölkerung und die steigenden Anforderungen an das Gesundheitsbudget in den öffentlichen Ausgaben.

Diese Strategie wird in zwei Versionen entwickelt. Dies ist die erste Version, die auf der Grundlage des Fachwissens der Mitglieder des BeWell-Konsortiums und der gesammelten Kenntnisse erstellt wurde. Sie wird bis Dezember 2025 breit mit der Öffentlichkeit geteilt, um Feedback von allen Interessengruppen zu erhalten.

Die Ergebnisse und Indikatoren, die während der Pilotphase der Schulungsprogramme im Rahmen des BeWell-Projekts erzielt werden, fließen in diese Strategie ein. Darüber hinaus wird der Rahmen der Theory of Change verwendet, um die Strategie während der Konsultationsphasen kontinuierlich zu bewerten und zu überwachen.

Im Anschluss an diese Konsultationsphasen wird die BeWell-Kompetenzstrategie eine klare Reihe von Aktivitäten, Meilensteinen und Ergebnissen festlegen, um die in diesem ersten Entwurf der Strategie empfohlenen Durchführungsmaßnahmen zu ergänzen und zu unterstützen.

Die endgültige Fassung der Qualifikationsstrategie wird daher eine Strategie von und für alle Akteure im Gesundheits- und Pflegeökosystem sein und im Juni 2026 veröffentlicht werden.

Inhaltsübersicht

Zusammenfassung	1
Liste der Abkürzungen	4
Einführung	5
BeWell Projektübersicht	7
1. Zweck	10
2. Hintergrund-Kontext	12
3. Strategische Zielsetzungen	14
3.1 Ziel 1: Bewertung des Missverhältnisses zwischen den Qualifikationen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich und Förderung des Wissenstransfers	15
3.2 Ziel 2: Verbesserung und Förderung eines angemessenen Niveaus der digitalen Kompetenz und digitale Kompetenzen für die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich	15
3.3 Ziel 3: Verbesserung und Förderung der Fähigkeiten der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich Grüne Bildung und grüne Kompetenzen	16
3.4 Ziel 4: Verstärkte Förderung von Soft Skills innerhalb des Gesundheitswesens und Pflegebereich	16
3.5 Ziel 5: Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit und des Wohlbefindens der Bevölkerung Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich	17
3.6 Ziel 6: Förderung von Ausbildungs- und Lehrplanangeboten, die auf kontinuierliche berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen	17
4. Empfohlene Durchführungsmaßnahmen	18
5. Bewertung und Überwachung	23
Schlussfolgerungen und nächste Schritte	25
Referenzen	28
Anhang	31
Initiativen zur Behebung von Qualifikationsdefiziten	31
Initiativen zur Arbeitskräfteplanung	32
Bestehende Strategien zur Alterung des Gesundheitspersonals	33
Partner	34

Liste der Abkürzungen

BeWell	Blueprint-Allianz für eine künftige Strategie für Arbeitskräfte im Gesundheitswesen mit digitalen und grünen Kompetenzen
CPD	Kontinuierliche berufliche Entwicklung
DG EMPL	Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Eingliederung
DG GROW	Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU
GD REFORM	Generaldirektion für die Unterstützung von Strukturreformen
GD SANTE	Generaldirektion für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit
DISH	Digitale und innovative Kompetenzen im Gesundheitswesen
EEHRxF	Europäisches Format für den Austausch elektronischer Patientenakten
EU	Europäische Union
EUVECA	Europäische Plattform für berufliche Spitzenleistungen in der Gesundheitsversorgung
HE	Höhere Bildung
HEROES	Gesundheitspersonal zur Bewältigung der gesundheitlichen Herausforderungen
ICT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IT	Informationstechnologie
LSP	Groß angelegte Partnerschaft
LLL	Lebenslanges Lernen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SEPEN	Unterstützung des Expertennetzes für Personalplanung und -prognose im Gesundheitswesen
VET	Berufliche Bildung und Ausbildung
WHO	Weltgesundheitsorganisation
XpanDH	Ausweitung der digitalen Gesundheit durch ein europaweites EHRxF-basiertes Ökosystem

Einführung

In dieser Strategie geht es um die digitale und umweltfreundliche Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegebereich. Sie wird von einem Konsortium namens BeWell im Rahmen eines vom Programm Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfvereinbarung 101056563 kofinanzierten Projekts erstellt und läuft vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2026. Er wird von einer Multi-Stakeholder-Bewegung erstellt, die von und für die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich geschaffen wurde.

Diese Strategie wird in zwei Versionen entwickelt. Die erste Version wurde auf der Grundlage des Fachwissens der Mitglieder des BeWell-Konsortiums und der gesammelten Qualifikationsdaten erstellt. Sie wird breit mit der Öffentlichkeit geteilt, um Feedback von allen Stakeholdern zu erhalten; gleichzeitig wird das BeWell-Projekt neue Qualifikationen erproben, und die Ergebnisse beider Initiativen werden in die zweite und endgültige Version einfließen, die im Juni 2026 veröffentlicht wird.

Diese Strategie gibt einen Überblick über die Herausforderungen, mit denen das breitere Gesundheits- und Pflegeökosystem konfrontiert ist, und skizziert die Bedürfnisse des Ökosystems sowie die zugrunde liegenden Trends. Sie befasst sich mit bestehenden Lücken und Diskrepanzen im Bereich der digitalen und grünen Kompetenzen, um die digitale und ökologische Gesundheitskompetenz zu verbessern, und erkennt auch die Bedeutung anderer Kompetenzen, wie z. B. der sozialen Kompetenz, an. Es werden Umsetzungsmaßnahmen für die Akteure auf lokaler/regionaler, nationaler und europäischer Ebene empfohlen, die sich im Rahmen des Pakts für Kompetenzen [4] für die Verbesserung und Umschulung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich in Europa einsetzen. Es wird ein Rahmen für die Theorie des Wandels als Instrument für die Bewertung und Überwachung der Qualifikationsstrategie bis zu ihrer endgültigen Validierung im Jahr 2026 vorgestellt. Abschließend werden Schlussfolgerungen gezogen und ein Ausblick auf die Zukunft mit konkreten nächsten Schritten gegeben.

In der Literatur werden verschiedene Begriffe verwendet, wie z. B. "Gesundheitspersonal", "Gesundheitsfachkräfte", "Fachkräfte im Gesundheitswesen". In dieser Strategie wird der Begriff in einem weiten und allumfassenden Sinne verwendet, um "alle Menschen zu bezeichnen, die mit Tätigkeiten befasst sind, deren Hauptzweck die Verbesserung der Gesundheit ist, einschließlich Ärzten, Krankenschwestern, Hebammen, Fachkräften des öffentlichen Gesundheitswesens, Labortechnikern, Gesundheitstechnikern, medizinischen und nicht-medizinischen Technikern, persönlichen Pflegekräften, kommunalen Gesundheitshelfern, Heilern und Angehörigen der traditionellen Heilberufe. Der Begriff umfasst auch Beschäftigte im Gesundheitsmanagement und in unterstützenden Berufen wie Reinigungskräfte, Fahrer, Krankenhausverwalter, Distriktgesundheitsmanager und Sozialarbeiter sowie andere Berufsgruppen in gesundheitsbezogenen Tätigkeiten gemäß der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08)"[1].

Das BeWell-Konsortium arbeitet eng mit den europäischen Institutionen zusammen. Dazu gehören Generaldirektionen der Europäischen Kommission wie Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (GD SANTE), Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL), Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU (GD GROW) und Strukturreformförderung (GD REFORM).

Es ist vorgesehen, dass die verschiedenen Akteure des Gesundheits- und Pflegeökosystems durch den Pakt für Kompetenzen die strategischen Ziele auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene vorantreiben. Auf diese Weise wird die Strategie dazu beitragen, das Bewusstsein für die Qualifikationsdefizite der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor zu schärfen, das lebenslange Lernen (LLL) und die berufliche Weiterbildung (CPD) zu fördern und den grünen und digitalen Wandel des Sektors zu unterstützen.

Zu den Akteuren von BeWell gehören vor allem, aber nicht ausschließlich, folgende Personen:



Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung (VET und HE)



Forschungseinrichtungen



wichtige Interessenvertreter der Industrie (Medizinprodukte- und Pharmaindustrie)



Behörden des öffentlichen Sektors und Organisationen des privaten Sektors mit Regulierungsfunktionen für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung (lokal, regional und national)



Sozialpartner



Technologieentwickler



Gesundheitsdienstleister



Fachkräfte des Gesundheitswesens und der Pflege, einschließlich Studenten des Gesundheitswesens, klinische und nichtklinische Fachkräfte des Gesundheitswesens (Krankenpfleger, Ärzte, Apotheker, Bediener, Manager) und Fachkräfte in neu entstehenden Berufen



Patienten und die Öffentlichkeit



EU-Projekte, -Initiativen, -Netzwerke und -Verbände, die auf die Höher- bzw. Umqualifizierung von Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegebereich hinarbeiten und Möglichkeiten zur Synergie bieten

BeWell-Projekt Übersicht

BeWell ist eine Multi-Stakeholder-Bewegung, die von und mit den Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor ins Leben gerufen wurde, um digitale und grüne Kompetenzen für eine Strategie zu entwickeln, die sich auf die Höherqualifizierung und Umschulung der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor in Europa konzentriert. Diese Strategie wird auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene im Rahmen des Pakts für Kompetenzen umgesetzt. Der Pakt für Kompetenzen zielt darauf ab, alle relevanten Stakeholder zu mobilisieren und zu motivieren, konkrete Verpflichtungen zur Höher- und Umschulung einzugehen und gegebenenfalls die Anstrengungen durch Partnerschaften zu bündeln. Zu diesem Zweck hat BeWell die paneuropäische und von mehreren Interessengruppen getragene groß angelegte Partnerschaft (LSP) für das Ökosystem Gesundheit gegründet und koordiniert. Die LSP spielt eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Qualifikationsstrategie und der Qualifikationsentwicklung innerhalb des europäischen Gesundheits- und Pflegeökosystems. Daher unterstützt sie den doppelten Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft, macht die Gesundheits- und Pflegesysteme der EU weltweit wettbewerbsfähiger und stärkt die offene strategische Autonomie Europas.

BeWell befasst sich mit der Notwendigkeit, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor auf grüne und digitale Lösungen vorzubereiten, die in den europäischen Gesundheits- und Pflegesystemen eingeführt werden, um sicherzustellen, dass sie auf die Herausforderungen reagieren können, die durch die COVID-19-Pandemie zusätzlich hervorgehoben wurden, wie z. B. die zunehmende Prävalenz chronischer Krankheiten und Komorbiditäten, die sich verändernde Bevölkerungsdemografie und die steigenden Anforderungen an das Gesundheitsbudget in den öffentlichen Ausgaben. Das Projekt antizipiert und adressiert den Qualifikationsbedarf der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor, indem es viele aktuelle und künftige Probleme wie den Personalmangel berücksichtigt. Außerdem werden Qualifikationslücken und -defizite ermittelt und prognostiziert, damit die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor besser auf künftige Herausforderungen vorbereitet sind und sich an die sich ständig weiterentwickelnden sozioökonomischen Rahmenbedingungen anpassen können. Zu diesem Zweck werden im Rahmen des Projekts umfassende Lehrpläne und Ausbildungsprogramme entwickelt, die sich an alle Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegesektor richten, darunter an Studierende des Gesundheitswesens, klinische und nichtklinische Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegesektor (Krankenschwestern und -pfleger, Ärzte, Apotheker, Fachkräfte im Bereich der Gesundheitsförderung und des öffentlichen Gesundheitswesens, Bediener, Manager, IT- und Verwaltungspersonal) sowie an Fachkräfte in neu entstehenden Berufen (Betreiber grüner

Organisationsstrukturen, Chief Clinical Information Officer, VR-Therapeut, Manager für nachhaltige Beschaffung). Die von Universitäten, Berufsbildungseinrichtungen, Unternehmen und Fachleuten aus dem Gesundheits- und Pflegesektor gemeinsam entwickelten Ausbildungsprogramme sollen die Zielgruppen durch lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung erreichen.

Die BeWell-Projektmethodik wurde auf der Grundlage von neun Prinzipien entwickelt, die darauf abzielen, die Vielfalt des europäischen Gesundheits- und Pflegeökosystems zu respektieren und zu vereinen:



Das BeWell-Projekt dient den Zielen der **Europäischen Skills Agenda 2020** [5], die darauf abzielt, Einzelpersonen und Organisationen bei der Entwicklung besserer Fähigkeiten zu unterstützen, durch:



BeWell steht auch in engem Zusammenhang mit dem Gesamtziel der Entwicklung einer Kultur des lebenslangen Lernens, wie es im Mandat für das Europäische Jahr der Kompetenzen dargelegt ist, und entspricht dem Ziel des Pakts für Kompetenzen, öffentliche und private Organisationen zur Zusammenarbeit zu bewegen und sie zu ermutigen, konkrete Verpflichtungen zur Höher- und Umschulung von Erwachsenen einzugehen.

BeWell wird durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union unter der Grant Agreement Nummer 101056563 kofinanziert und läuft vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2026.

1. Zweck

Die BeWell-Qualifikationsstrategie zielt darauf ab, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor - und das Gesundheits- und Pflegeökosystem im Allgemeinen - darauf vorzubereiten, bestehende und künftige Herausforderungen zu bewältigen, sich an die sich ständig verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen und auf einem äußerst anspruchsvollen und sich rasch verändernden Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger zu sein. Die Höherqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor ist nicht nur von grundlegender Bedeutung für den Gesundheits- und Pflegesektor, sondern unterstützt auch die Entwicklung des Humankapitals in Europa insgesamt.

Die Qualifikationsstrategie wird von den europäischen Akteuren des Gesundheits- und Pflegewesens gemeinsam entwickelt und weiterentwickelt, um die wichtigsten Prioritäten für das Gesundheits- und Pflegeökosystem auf einheitliche Weise zu formulieren. Die vorliegende Version ist der erste Entwurf dieser Strategie und wird im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen vorgestellt, um der Arbeit auf europäischer Ebene zur Förderung der Höher- und Umqualifizierung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor mehr Schwung zu verleihen. Dieser erste Entwurf der Qualifikationsstrategie kann bis Dezember 2025 konsultiert werden, die zweite und endgültige Fassung wird dann im Juni 2026 veröffentlicht.

Die Kompetenzstrategie dient als Fahrplan

die sich für lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung einsetzt, die entscheidend dafür sind, dass die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich über künftige Veränderungen und Herausforderungen informiert und dafür gerüstet sind. Sie unterstreicht die Notwendigkeit dieser beiden Elemente und verbessert ihren Mehrwert, so dass die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor Fortbildung und Umschulung als eine lohnende Zeitinvestition erleben können. Es wird erwartet, dass

die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor dadurch besser darauf vorbereitet sind, eine qualitativ hochwertige Pflege zu leisten und ihr eigenes Wohlbefinden zu verbessern.

Auf der Grundlage einer vorausschauenden Analyse berücksichtigt die Strategie die künftigen Gesundheits- und Pflegesysteme. Sie sieht vor, wie diese Systeme umgestaltet werden können und welche Fähigkeiten benötigt werden, um die laufende Erholung von der COVID-19-Pandemie - wie auch von anderen gesundheitlichen Notfällen - und die allgemeine künftige Bereitschaft der Gesundheits- und Pflegesysteme zu unterstützen. Daher werden Qualifikationslücken und -defizite angesprochen und die erforderlichen Kompetenzen durch eine Bestandsaufnahme der Bedürfnisse der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich herausgestellt.

Die Strategie hat einen besonderen Schwerpunkt

über die Vorteile der Einführung digitaler und grüner Fortbildung und Umschulung, um die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor mit den Instrumenten auszustatten, die sie benötigen, um eine aktive Rolle beim digitalen und grünen Wandel im Gesundheits- und Pflegeökosystem zu spielen. Die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor werden ein größeres systemisches Verständnis für digitale und grüne Lösungen erlangen und ihre digitale und grüne Kompetenz verbessern. Sie werden in der Lage sein, ihre Aufgaben zeiteffizienter zu erledigen und ihre tägliche Arbeit besser zu organisieren, den Verwaltungsaufwand zu verringern und die Aktenführung zu verbessern, fundiertere und evidenzbasierte Entscheidungen für die Patienten zu treffen, die Qualität der Versorgung zu verbessern, indem sie mehr für die Patienten zur Verfügung stehen, zum Abbau gesundheitlicher Ungleichheiten beizutragen und schließlich die Steigerung der Kosteneffizienz in den Gesundheitssystemen durch eine verstärkte wertorientierte Versorgung zu unterstützen.

Schließlich fordert die Strategie die politischen Entscheidungsträger auf

die Bedürfnisse der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor in die Gestaltung und Umsetzung politischer Maßnahmen auf lokaler/regionaler, nationaler und letztlich europäischer Ebene zu integrieren. Wenn die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor aktiv an der Ausarbeitung dieser Strategie und der Gestaltung der Politik mitwirken, ist es wahrscheinlicher, dass sie sich motiviert fühlen und sich in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen, dass sie den ständig wachsenden Bedarf der europäischen Länder an der Einführung digitaler und grüner Technologien und Lösungen unterstützen und dass sie die Chancen nutzen, die sich aus dem lebenslangen Lernen und der beruflichen Weiterbildung ergeben.

2. Hintergrund Kontext

Fast 15 Millionen Menschen arbeiten in Gesundheitsberufen [2]. Das sind über 7 % der Erwerbstätigen und 4 % der EU-Bevölkerung. Die Gesundheits- und Pflegesysteme sind für die gesundheitliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Widerstandsfähigkeit von zentraler Bedeutung, und ihr Funktionieren hängt im Wesentlichen von den Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegebereich ab. Daher ist es unerlässlich, das Wohlergehen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor zu sichern und ihnen die Instrumente an die Hand zu geben, die sie benötigen, um auf bestehende und künftige Herausforderungen zu reagieren.

Megatrends wie die Globalisierung, der Klimawandel, der technologische Fortschritt und der demografische Wandel prägen unsere Gesellschaften und die Arbeitswelt. In den nächsten Jahren könnten sich weitere - derzeit noch unbekannte - Trends abzeichnen, die sich auf die erforderlichen Qualifikationen und die Verschiebungen auf den Arbeitsmärkten auswirken können [11].

Vor dem Hintergrund dieser Megatrends können die dringenden Bemühungen um die digitale und umweltfreundliche Qualifizierung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich auch durch eine Reihe von Herausforderungen beeinträchtigt werden, denen sich das Gesundheits- und Pflegeökosystem derzeit gegenübersteht. Eine bemerkenswerte Herausforderung ist die Bindung von Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegebereich, die aufgrund von COVID-19-bedingtem Burnout, Krankheit und allgemeiner Unzufriedenheit unter Druck steht [12]. Diese Situation demotiviert die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor nicht nur, ihren Arbeitsplatz zu behalten, sondern schränkt auch ihre Verfügbarkeit für Weiterbildungsmöglichkeiten erheblich ein. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, die körperliche und geistige Gesundheit der Mitarbeiter zu berücksichtigen und zu pflegen. Zwischen 8 % und 38 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich haben körperliche Gewalt und Belästigung erlebt [13]. Der Prozentsatz der Beschäftigten, die Gewalt oder Aggression erfahren haben, ist sogar noch höher, wenn Drohungen und verbale Aggression in die Berechnung einbezogen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass Krankenschwestern und -pfleger und anderes Personal, das direkt an der Patientenversorgung beteiligt ist, sowie Mitarbeiter der Notaufnahme und Sanitäter in dieser Hinsicht einem höheren Risiko ausgesetzt sind [13].

Obwohl es von größter Bedeutung ist, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor weiterzubilden und umzuschulen, wird häufig nicht ausreichend in

lebenslanges Lernen und Weiterbildung investiert. Dadurch werden den Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegesektor Fähigkeiten vorenthalten, die für die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft des Gesundheits- und Pflegesektors entscheidend sind. Die Gesundheitssysteme benötigen Fachkräfte mit einschlägigen Spezialisierungen und breiteren Qualifikationen, was nicht nur für bessere Gesundheitsergebnisse bei Patienten und Gemeinschaften, sondern auch für eine bessere Bewältigung der zunehmenden und komplexeren Arbeitsbelastung und der immer schwierigeren Arbeitsbedingungen unerlässlich ist. COVID-19 hat die bestehenden Qualifikationslücken und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie die Bedeutung digitaler Kompetenzen in Bereichen wie der Überwachung, dem Monitoring und der Einführung von Impfungen aufgezeigt.

Digitale Werkzeuge wie E-Health und M-Health sind für die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor notwendig geworden, um ihre täglichen Aufgaben zu erfüllen und Fernpflege zu leisten. In Zukunft werden digitale und grüne Kompetenzen noch wichtiger werden, da sie benötigt werden, um die Erfahrungen der Menschen auf ihrem Weg zur Gesundheit über das gesamte Präventions- und Pflegekontinuum hinweg zu verbessern, technologische und nachhaltige Innovationen voranzutreiben und die Arbeitsbedingungen für die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich zu verbessern.

Das Aufkommen neuer digitaler [14] und umweltfreundlicher [15] Aufgaben und Berufe im Gesundheits- und Pflegesektor verdeutlicht den Druck, dem die Gesundheitssysteme ausgesetzt sein werden, wenn das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage nicht adäquat angegangen wird. Dennoch gibt es nach wie vor eine Reihe von Herausforderungen bei der Höherqualifizierung und Umschulung. Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung müssen ihr Kursangebot noch an die Bedürfnisse der Gesundheits- und Pflegesysteme anpassen und die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor mit den richtigen Qualifikationen ausstatten [16]. Darüber hinaus führt das Fehlen zuverlässiger Daten zur Bewertung der Gesundheit der Bevölkerung und des Gesundheitsbedarfs der einzelnen Länder sowie des Qualifikationsbedarfs der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor zu einem Mangel an Personalplanung und/oder veralteter Qualifikationsplanung. Dieser Mangel an Informationen behindert das bestmögliche Gleichgewicht zwischen Nachfrage und Angebot an Fachkräften im Gesundheits- und Pflegebereich [17].

Die Länder haben den Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegesektor in unterschiedlichem Umfang Schulungen zu digitalen Technologien und grünen Kompetenzen angeboten. Um jedoch in diesen beiden Bereichen umfassend und nachhaltig tätig zu werden, benötigen die Länder Unterstützung, um die derzeitigen Aufgaben und Kompetenzen mit den neu entstehenden Anforderungen an digitale und grüne Kompetenzen in Einklang zu bringen. Es liegt daher auf der Hand, dass die Aus-

und Weiterbildung ein wesentlicher Faktor ist, um den Qualifikationsmix der künftigen Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor zu optimieren und zu ihrem Engagement und Vertrauen beizutragen.

Die europäischen Institutionen sind sich der täglichen Herausforderungen bewusst, mit denen die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich konfrontiert sind. Um sie zu bewältigen, wurden verschiedene Aktionen, Initiativen und Projekte (wie das BeWell-Projekt) gestartet. Diese Maßnahmen werden in ganz Europa durchgeführt, um die derzeitige Gesundheitskrise zu bewältigen und künftigen Krisen vorzugreifen, die sich negativ auf den Gesundheits- und Pflegesektor auswirken könnten. Zu diesen allgemeinen europäischen Bemühungen gehören Initiativen zur Behebung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, zur Personalplanung und zu Maßnahmen im Hinblick auf die Alterung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor (siehe Anhang). Unter dem Dach des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 werden viele dieser Maßnahmen ihre proaktive Arbeit bis weit in die zweite Hälfte dieses Jahrzehnts fortsetzen. **Diese strategischen Entwicklungen müssen zügig, in großem Umfang und oft in kleinen Dosen mit Mikrokrediten umgesetzt werden.** Das BeWell-Projekt und seine Kompetenzstrategie werden in den kommenden Jahren in der Praxis Anwendung finden. Es wird erwartet, dass die Grundlagen der BeWell-Kompetenzstrategie einen deutlichen Beitrag zu der groß angelegten, bevorstehenden europäischen Entwicklung digitaler und grüner Kompetenzen im Gesundheits- und Pflegesektor leisten werden.

3. Strategische Ziele

Sechs strategische Ziele werden als Hauptantriebskräfte für eine solide Qualifizierungsstrategie definiert, die eine Orientierungshilfe dafür bieten soll, wie die digitale und umweltfreundliche Höherqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich erreicht werden kann. Die Ziele berücksichtigen die Herausforderungen, erkennen die dahinter stehenden Bedürfnisse an und schlagen Wege vor, um bestehende Lücken zu schließen und Möglichkeiten für nachhaltigere und wettbewerbsfähigere Gesundheits- und Pflegesysteme zu ermitteln, die auf den neuesten digitalen und umweltfreundlichen Entwicklungen basieren. Die vorliegende Strategie zeigt auf, wie jedes dieser strategischen Ziele umgesetzt werden kann. Alle Beteiligten sollen in die Festlegung und Umsetzung dieser strategischen Ziele einbezogen werden.

ZIEL 1

Bewertung des Missverhältnisses zwischen den Qualifikationen der Arbeitskräfte im Gesundheits-



ZIEL 2

Verbesserung und Förderung eines angemessenen Niveaus an digitalen Kenntnissen und digitalen



ZIEL 3

Verbesserung und Förderung der umweltbezogenen Kenntnisse und Kompetenzen der Arbeitskräfte im



ZIEL 4

die Förderung von Soft Skills im Gesundheits- und Pflegesektor zu verstärken



ZIEL 5

Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitskräfte im



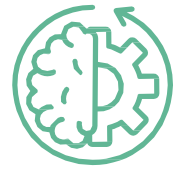
ZIEL 6

Fortbildungs- und Lehrplanangebote für die berufliche Weiterbildung und das lebenslange Lernen



ZIEL 1:

Bewertung des Missverhältnisses zwischen den Qualifikationen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich und Förderung des Wissenstransfers



die aktuelle Situation der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor in Bezug auf die vorhandenen, die fehlenden und die noch zu entwickelnden Fähigkeiten zu beleuchten, um mit den digitalen und grünen Entwicklungen Schritt zu halten.

Dieses Ziel ermutigt alle Beteiligten, den Qualifikationsbedarf ihrer Arbeitskräfte zu ermitteln und die Verbreitung von Informationen, bewährten Verfahren und Wissen zu gewährleisten. Darüber hinaus werden die Beteiligten aufgefordert, Belege dafür zu sammeln und zu analysieren, wie sich Qualifikationsdefizite auf die Leistung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich auswirken können, und zu verstehen, wo die Qualifikationslücken liegen. Auf diese Weise können die Beteiligten die Herausforderung angehen und maßgeschneiderte und evidenzbasierte Lösungen anbieten, die die Leistung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich verbessern.

ZIEL 2:

Verbesserung und Förderung eines angemessenen Niveaus an digitalen Kenntnissen und digitalen Kompetenzen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich



Befähigung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor, digitale Technologien zu nutzen, um umfassendere Ziele des Gesundheits- und Pflegesystems zu erreichen, indem sie erstens mit grundlegenden digitalen Fähigkeiten ausgestattet werden und zweitens mit maßgeschneiderten Fähigkeiten, die ihren eigenen Bedürfnissen und Interessen entsprechen und den Bedürfnissen der Patienten gerecht werden.

Die Akteure werden aufgefordert, die ermittelten digitalen Fähigkeiten der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich mit ihren vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen abzugleichen. Sie sollten die Unterschiede zwischen den Altersgruppen und den Niveaus der digitalen Kompetenz der Arbeitskräfte im Gesundheits- und

Pflegesektor berücksichtigen und das Entstehen neuer digitaler Rollen anerkennen. Den Akteuren wird empfohlen, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor in die Entwicklung von Bildungs- und Ausbildungspraktiken, Schulungsmaterial und Schulungen am Arbeitsplatz einzubeziehen, die Aspekte der Digitalisierung wie eHealth, mHealth, Cybersicherheit, Big Data und künstliche Intelligenz (KI) einbeziehen sollten. Dieses Ziel stärkt auch die Gleichstellung der Geschlechter und befähigt die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor durch die Förderung integrativer Ansätze für den Zugang zu Bildungs- und Schulungsmaßnahmen, die ihre digitalen Kenntnisse und Kompetenzen stärken.

ZIEL 3:

Verbesserung und Förderung der umweltbezogenen Kenntnisse und Kompetenzen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich

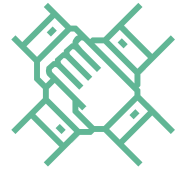


Unterstützung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich bei der Sensibilisierung für den grünen und nachhaltigen Wandel und Befähigung zur Anwendung dieses Wissens, um die Ziele des Gesundheitssystems im weiteren Sinne zu erreichen. Dies geschieht durch die Vermittlung grundlegender grüner Kompetenzen und maßgeschneiderter Kompetenzen, die auf ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen sowie die der Patienten abgestimmt sind.

Die Stakeholder werden ermutigt, die ermittelten grünen Kompetenzen für die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor mit ihren bestehenden Fähigkeiten und Kompetenzen in Einklang zu bringen und das Entstehen neuer grüner Rollen anzuerkennen. Den Stakeholdern wird empfohlen, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor in die Entwicklung von Bildungs- und Ausbildungspraktiken einzubeziehen, die Aspekte des Klimawandels und der Nachhaltigkeit, wie z. B. grüne Logistik, Beschaffung oder die Gestaltung von Krankenhausgebäuden, einbeziehen sollten. Das Ziel stärkt auch die Gleichstellung der Geschlechter und befähigt die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor durch die Förderung integrativer Ansätze für den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ihre digitalen Kenntnisse und Kompetenzen stärken.

ZIEL 4:

die Förderung von weichen
Kompetenzen im Gesundheits- und Pflegesektor



Förderung der Entwicklung von Soft Skills neben digitalen und grünen Kompetenzen als Voraussetzung für einen erfolgreichen digitalen und grünen Übergang und den Aufbau eines widerstandsfähigen Gesundheits- und Pflegesystems.

Dieses Ziel unterstreicht Problemlösung, kritisches Denken und effektive Kommunikation als Kernelemente für die Interaktion mit Kollegen und Nutznießern gleichermaßen sowie sektorübergreifend, um die Bemühungen um Höherqualifizierung und Umschulung gegenseitig zu verstärken. Sie verweist auf die Notwendigkeit einer multidisziplinären und multiprofessionellen Zusammenarbeit, um bessere Gesundheitsergebnisse für Patienten und Gemeinschaften zu fördern, sowie auf eine Verlagerung hin zu einer personenzentrierten und personalisierten Pflege für Patienten, aber auch für die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich. Außerdem wird ein stärker integrierter Ansatz über das gesamte Präventions- und Pflegekontinuum hinweg gefördert.

ZIEL 5:

Förderung der körperlichen und geistigen
Gesundheit und des Wohlbefindens der
Arbeitskräfte im Gesundheits- und
Pflegebereich



Unterstützung der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich in jeder erdenklichen Weise, um ihre körperliche und geistige Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu schützen.

Dieses Ziel unterstreicht die Bedeutung der Weiter- und Neuqualifizierung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich. Dieses Ziel ruft die Akteure dazu auf, die Vorteile digitaler Technologien und grüner Fortschritte zu nutzen, um psychische und physische Gesundheitsbeschwerden und Herausforderungen wie erhöhten Stress, Burn-out oder ineffizient belüftete Arbeitsräume zu bekämpfen. Indem sie ihre Aufgaben zeiteffizienter erledigen, ihren Arbeitsalltag besser organisieren, den Verwaltungsaufwand verringern und Zugang zu grünen und umweltfreundlichen Räumen haben, können sich die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor

sicherer und besser betreut fühlen.

ZIEL 6:

Fortbildungs- und Lehrplanangebote für die berufliche Weiterbildung und das lebenslange Lernen



Hervorhebung der Bedeutung und Notwendigkeit, mit den globalen Entwicklungen, den sich ändernden gesellschaftlichen Bedürfnissen und der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsmarktes Schritt zu halten.

Dieses Ziel ermutigt die Akteure, innovative Lehrmethoden zu erforschen und zu entwickeln, die das Berufsleben der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich erleichtern und bereichern. Es fördert Fortbildung und lebenslanges Lernen als Teil des Arbeitsalltags der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor, als Schlüsselemente für eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine bessere Anpassungsfähigkeit an die Bedürfnisse der Patienten und der Gemeinschaft. Dieses Ziel spricht sich dafür aus, dass Fortbildung und lebenslanges Lernen Hand in Hand mit beruflicher Bereicherung gehen und Erfolgserlebnisse fördern, die beide eine wesentliche Rolle bei der Einstellung und Bindung von Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegebereich spielen. Dieses Ziel unterstützt den gleichberechtigten Zugang zu Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung von sozioökonomischen, alters-, kultur- und geschlechtsspezifischen Aspekten.

4. Empfohlene Umsetzung / Aktionen

Die BeWell-Kompetenzstrategie bietet einen Fahrplan mit empfohlenen Umsetzungsmaßnahmen, die die Synergien zwischen Initiativen und Akteuren auf drei Ebenen verstärken:



Lokale/regionale
Ebene



Nationale
Ebene



Europäische
Ebene

Mit dem Pakt für Kompetenzen (Pact for Skills) zielt der Fahrplan darauf ab, einen nachhaltigen Wandel im Gesundheitsökosystem zu mobilisieren und das Potenzial einer Kompetenzstrategie zu nutzen. Für die Umsetzung der sechs strategischen Ziele müssen **sich** die Akteure verpflichten, der Höher- und Umschulung Priorität einzuräumen, ihre Gemeinschaften **einzubezieh**en, **die Finanzierung sicherzustellen** und eine auf die Besonderheiten ihrer Länder abgestimmte Qualifikationsstrategie **umzusetzen**. Dies bedeutet, dass auf den drei verschiedenen Ebenen spezifische Umsetzungsmaßnahmen ergriffen werden müssen. Die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich müssen in diesen Prozess einbezogen werden, um eine partizipative und ko-kreative Umsetzung zu gewährleisten und zu erleichtern.



Auf lokaler/regionaler Ebene

Lokale und/oder regionale Interessengruppen wie öffentliche/regionale Regierungen, Anbieter von Gesundheits- und Pflegeleistungen und Fachleute, Entwicklungsagenturen, Anbieter von Bildung und Ausbildung sollten die Umsetzungsmaßnahmen in ihren jeweiligen Fachgebieten angehen:

Lokale/regionale Ebene	
Bereit- erklären	die digitale und umweltfreundliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich zu einer Priorität machen, indem sie die Qualifikationsstrategie in ihre operativen Pläne integrieren.
Einbeziehen	Mobilisierung des lokalen/regionalen Ökosystems durch die Durchführung von Sensibilisierungskampagnen und Verbreitungsaktivitäten. Es sollten Konsultationsprozesse mit Vertretern aus dem gesamten Spektrum des Gesundheits-, Pflege-, Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungswesens stattfinden, und die Ergebnisse sollten in die lokalen/regionalen Strategiepläne einfließen.
Finanzier- -ung sichern	Nutzung bestehender nationaler und europäischer Fonds, die für die lokale/regionale Entwicklung vorgesehen sind, und Suche nach Investitionsmöglichkeiten innerhalb des lokalen/regionalen Ökosystems, z. B. durch Industrieverbände.
Umsetzen	die empfohlenen Maßnahmen anzupassen, zu übernehmen und umzusetzen, die den Besonderheiten ihrer Gemeinden entsprechen. Sie sollten die wichtigsten Schwerpunktbereiche ermitteln und die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um die Entscheidungsträger und Politiker auf nationaler Ebene zu informieren. Sie sollten auch Maßnahmen einführen, die auf nationaler und möglicherweise auf europäischer Ebene umgesetzt werden können, soweit dies möglich ist.



Auf nationaler Ebene

Die Mitgliedstaaten, insbesondere die benannten Ministerien, Agenturen und sonstigen nationalen Behörden, sollten sich mit den Durchführungsmaßnahmen in ihren jeweiligen Fachbereichen befassen:

Nationale Ebene	
Bereit- erklären	Sicherstellen, dass sich die Verantwortlichen in den jeweiligen nationalen Behörden für die Umsetzung der Strategie für digitale und grüne Kompetenzen einsetzen und sie in Absprache mit den Sozialpartnern zu einer Priorität ihrer Agenda machen.
Einbeziehen	die Bemühungen koordinieren, indem sie die Strategie für digitale und grüne Kompetenzen mit anderen miteinander verknüpften und ergänzenden nationalen Strategien und Initiativen abstimmen. Sie sollten die Beteiligung aller Interessengruppen während des gesamten Prozesses der Konsultation, Integration, Anpassung, Umsetzung und Bewertung der Strategie in Übereinstimmung mit und in Ergänzung zu bestehenden Strategien oder strategischen Plänen sicherstellen. Der Prozess sollte auf allen Ebenen und zu jeder Zeit multidisziplinär und multiprofessionell sein.
Finanzier- -ung sichern	Investitionen in die digitale und umweltfreundliche Qualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor Vorrang einräumen und die verfügbaren europäischen Mittel und Finanzierungsmechanismen nutzen. Sie sollten bestehende Mittel für die Umsetzung und Aufrechterhaltung der Qualifikationsstrategie umprogrammieren. Sie sollten die notwendigen politischen Elemente empfehlen und die vorgeschlagenen Aktivitäten umsetzen, um die erwarteten Meilensteine und Ergebnisse in Abhängigkeit von den verfügbaren Ressourcen und bestehenden Einschränkungen zu erreichen.

Umsetzen

die Strategie für digitale und grüne Kompetenzen in ihre nationalen Strategien für Gesundheit, **Pflege**, allgemeine und **berufliche Bildung** und Beschäftigung einbeziehen und versuchen, diese beiden Strategien im Einklang mit den vorhandenen Ressourcen und Sachzwängen aufeinander abzustimmen. Sie sollten dafür sorgen, dass alle Beteiligten ihre Zusagen und Verpflichtungen innerhalb konkreter Fristen erfüllen, die in ihren strategischen Plänen klar definiert sind.



Auf europäischer Ebene

Die Europäische Kommission sollte sich in Zusammenarbeit mit anderen EU-Institutionen und -Agenturen mit den Durchführungsmaßnahmen in ihren jeweiligen Fachbereichen befassen:

Europäische Ebene	
Bereit- erklären	Weitere Förderung der Agenda für digitale und grüne Kompetenzen durch die Unterstützung von Initiativen, Projekten, Netzwerken und europaweiten Kooperationen. Um die Umsetzung der Strategie zu gewährleisten, sind Normen, Standards, Strategien und Vorschriften erforderlich. Für die Übernahme und Integration in bestehende Systeme und Dienste der Mitgliedstaaten sind europäische Leitlinien, Koordinierung und die Einführung von Instrumenten erforderlich.
Einbeziehen	Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen und Koordinierung der Maßnahmen mit anderen EU-Projekten, Initiativen, anerkannten Sozialpartnern, Netzwerken und Verbänden. Dies bedeutet, dass regelmäßige Treffen zwischen allen Partnern auf europäischer und, falls erforderlich, auf internationaler Ebene (z. B. mit der WHO, der OECD) stattfinden sollten, um die Abstimmung und ordnungsgemäße Umsetzung der Strategie sicherzustellen.
Finanzier- -rung sichern	Erleichterung der Bereitstellung von Mitteln für die Durchführung und Unterstützung von EU-weiten Projekten, Initiativen, Netzwerken und Verbänden, die sich auf den digitalen und umweltfreundlichen Übergang des Gesundheits- und Pflegesektors konzentrieren. Sie sollten sicherstellen, dass die verfügbaren Mittel den spezifischen Bedürfnissen der Mitgliedstaaten bei der Höher- und Umqualifizierung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor entsprechen.
Umsetzen	Unterstützung und Ergänzung der Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Strategie für digitale und grüne Kompetenzen durch Bereitstellung von Fachwissen auf lokaler/regionaler und nationaler Ebene, Förderung der Zusammenarbeit und Verbreitung unter den Mitgliedstaaten und Beobachtung neuer Bedürfnisse und Tendenzen auf globaler Ebene. Die Maßnahmen sollten mit den sich ständig ändernden digitalen und grünen Technologien, Lösungen und Kompetenzen aktualisiert werden.

Die Umsetzung der Qualifikationsstrategie wird nur dann erfolgreich und nachhaltig sein, wenn sie mit geeigneten Maßnahmen einhergeht, die die grundlegenden Herausforderungen des Gesundheits- und Pflegesektors angehen. Die Akteure sollten in die Anwerbung und Bindung von Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegesektor investieren, Arbeitsbedingungen schaffen, die eine gesunde Work-Life-Balance fördern, lohnende Gehälter anbieten, ein sicheres Arbeitsumfeld schaffen, um die körperliche und geistige Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitskräfte zu schützen, und die Informationssysteme im Gesundheits- und Pflegesektor für eine bessere Datenerfassung und -analyse verbessern.

5. Bewertung und Überwachung

Diese BeWell Skills-Strategie enthält einen Rahmen für eine Theorie der Veränderung. Dabei handelt es sich um ein Bewertungsinstrument, das kausale Zusammenhänge zwischen den Aktionen, Prozessen, Ergebnissen und Resultaten aufzeigt, die zu den gewünschten Auswirkungen dieser Strategie führen. Dieser Rahmen soll dazu beitragen, den Inhalt der Strategie zu gestalten, und sicherstellen, dass ein gemeinsames Verständnis und eine strukturierte Diskussion über die Gesamtauswirkungen der Strategie sowie über die wichtigsten Aktivitäten und erforderlichen Veränderungen erreicht werden. Er versucht, die Heterogenität aller Interessengruppen, die in die Entwicklung dieser Strategie einfließen, zu erfassen und die notwendigen Synergien innerhalb der komplexen Landschaft, in der sich das breitere Gesundheits- und Pflegesystem befindet, zu erleichtern.

Da es sich um die erste Version dieser Strategie handelt, liegt der Schwerpunkt des Rahmens für die Theorie des Wandels darauf, sicherzustellen, dass die nächste und endgültige Version dieser Strategie und ihre Umsetzung den Kontext versteht und auch die möglichen Trends, Herausforderungen und Chancen im Blick hat, die die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich möglicherweise bewältigen müssen. In diesem Sinne wird ein solcher Rahmen als Vorausschau-Instrument verwendet, das die Entwicklung des BeWell-Strategieplans ergänzt und unterstützt sowie bei der Zukunftssicherung der BeWell-Bemühungen hilft.

BeWell nutzt den Rahmen der Theory of Change (Abbildung 1), um die Vision widerzuspiegeln, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor durch für alle zugängliche Weiterbildungs- und Umschulungsinstrumente für künftige gesundheitliche Herausforderungen zu rüsten und auf einen vernetzten digitalen und grünen Wandel auszurichten. Dabei wird der breitere Makrokontext berücksichtigt, der sich potenziell auf die Bemühungen um einen stärker auf die Gesundheits- und Pflegesysteme ausgerichteten Kontext auswirkt.

Bemerkenswerte Beispiele aus dem Kontext sind der derzeitige Mangel an digitalen/grünen Kompetenzen innerhalb der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor, schlechte Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Pflegesektor, Personalknappheit und überlastete Arbeitsbereiche. Nichtsdestotrotz besteht kurzfristig das Potenzial, den Verpflichtungen der Mitgliedstaaten gegenüber den Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegesektor neuen Schwung zu verleihen, indem das Fachwissen und die Initiativen innerhalb der BeWell-Bewegung (und darüber

hinaus) optimiert werden, um die Grundlagen für grundlegende digitale, grüne und soziale Kompetenzen zu schaffen. Mittel- und langfristig könnten die Auswirkungen dieser Strategie die Aufnahme von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in die Lehrpläne unterstützen und die Neuausrichtung der Gesundheits- und Pflegesysteme auf Prävention sowie bessere Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten für die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich vorantreiben.

Elemente, von denen das Projekt abhängt, die aber über seinen Rahmen hinausgehen

- ◆ Verbesserte HWF-Kapazitäten/Planung/Arbeitsbedingungen
- ◆
- ◆ • Höhere Qualifizierung/Umschulung von Patienten, Bürgern und Gemeinden
- ◆ Politisches Engagement

Einfluss: Vorbereitung des Gesundheitspersonals auf künftige Herausforderungen im Gesundheitsbereich durch für alle zugängliche Qualifizierungs- und Umschulungsinstrumente, die auf einen vernetzten digitalen und grünen Wandel ausgerichtet sind.

EINGÄNGE/RESSOURCEN

- ◆ EU-finanziertes Projekt (Konsortium aus 24 Partnern und 5 assoziierten Partnern, finanzielle Mittel)
- ◆ Multistakeholder-Fachwissen unterstützt durch die Vielfalt des Konsortiums
- ◆ Durch kollektive Erkenntnisse des Konsortiums geschaffene Evidenzbasis

AKTIVITÄTEN

- ◆ Definition der Parameter von digital und grün als eine primäre Aktivität, die zur Vision von BeWell beiträgt
 - ◆ Die Blueprint-Strategie für das künftige Gesundheitspersonal zu digitalen und grünen Kompetenzen
 - ◆ Akkreditierte Schulungsprogramme mit begleitendem Schulungsmaterial
- Groß angelegte Partnerschaft für das Gesundheitsökosystem

BARRIEREN/HINDERNISSE

- ◆ Fehlende politische Prioritätensetzung/Vorsicht zur Unterstützung von BeWell-Bemühungen
- ◆ Unterschiedliche Organisation der Gesundheits- und Bildungssysteme, unterschiedliche Investitionsniveaus
- ◆ Personalmangel, überlastetes Personal
- ◆ Mangel an einem förderlichen
- ◆ Arbeitsumfeld und an Bedingungen für die Ausbildung, fragile und reaktive Gesundheitssysteme
- ◆ Ungleicher Zugang zu Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten

ÄNDERUNGEN

Kurzfristig

- ◆ Positionierung von BeWell als zentraler Interessenvertreter der Mitgliedstaaten, Einbettung der BeWell-Bemühungen in die länderspezifischen Aktivitäten und ggf. Schaffung eines "neuen Impulses" für die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Arbeitskräfte im Gesundheitswesen.
- ◆ Optimierung des Fachwissens innerhalb der BeWell-Bewegung (und darüber hinaus), um die Grundlage für grundlegende digitale, grüne und grundlegende/softe Fähigkeiten zu schaffen.

Mobilisierung des weiteren Engagements von BeWell in anderen ergänzenden Projekten und Initiativen

Mittelfristig

- ◆ Aufnahme von grüner/digitaler Fortbildung und Umschulung in die Lehrpläne, die von den Arbeitskräften des Gesundheitswesens mitgestaltet und unterstützt werden
- ◆ Die Gesundheitssysteme werden auf Prävention, bessere Arbeitsbedingungen und bessere Berufsaussichten für die Arbeitskräfte des Gesundheitswesens ausgerichtet

Langfristig

- ◆ Das Schulungsangebot für das Gesundheitspersonal wird erweitert, um die Fähigkeiten zur sektorübergreifenden Zusammenarbeit zu stärken.

Die Gesundheitssysteme sind auf Prävention und Nachhaltigkeit ausgerichtet und fördern die Gesundheit und das Wohlergehen des Gesundheitspersonals, das mit den nötigen Fähigkeiten ausgestattet ist, um künftige gesundheitliche Herausforderungen zu bewältigen.

MACRO-UMFELD: sich verändernde geopolitische Landschaft, Lebenshaltungskosten und Energiekrise, Klimawandel und Umweltkrise, demografischer Wandel, COVID-19-Aufschwung, aufkommende Gesundheitsgefahren, rasante technologische Entwicklungen, unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen.

GESUNDHEITSSYSTEMKONTEXT: nicht nachhaltige und reaktive Gesundheitssysteme, schlechte Arbeitsbedingungen, mangelnde Fähigkeiten zur Bewältigung neuer digitaler (& grüner) Entwicklungen, unterschiedliche/kurzfristige/abwesende politische Prioritätensetzung.

Schlussfolgerungen und nächste Schritte

Resiliente und nachhaltige Gesundheits- und Pflegesysteme hängen im Wesentlichen von der Widerstandsfähigkeit und Effektivität der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich ab. Die Notwendigkeit, diese zu unterstützen und zu stärken, wurde durch die Erfahrungen während der COVID-19 Pandemie als auch in der Zeit nach dem COVID. Die Fähigkeit und Bereitschaft der Arbeitskräfte, mit den aktuellen und künftigen Herausforderungen umzugehen, ist von entscheidender Bedeutung. Zu diesem Zweck wird in dieser Strategie die dringende Notwendigkeit hervorgehoben, die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich mit digitalen und umweltfreundlichen Kompetenzen auszustatten und umzuschulen.

Diese Strategie verfolgt ein dreifaches Ziel. Sie befürwortet lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung als Schlüsselemente für eine unterstützte, informierte und gut ausgestattete Belegschaft im Gesundheits- und Pflegebereich. Sie will das Bewusstsein für die Vorteile der digitalen und grünen Fort- und Weiterbildung schärfen und fordert die politischen Entscheidungsträger auf, die Bedürfnisse der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor in die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen auf lokaler/regionaler, nationaler und europäischer Ebene einzubeziehen.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Komplexität und die übergreifenden Herausforderungen, mit denen das Gesundheits- und Pflegeökosystem konfrontiert ist, angegangen werden, um die digitale und grüne Transformation zu einem erreichbaren Ziel zu machen. Obwohl Lebenslanges Lernen und Fortbildung das Vertrauen und die Sicherheit erhöhen, können sie nicht im luftleeren Raum angegangen werden. Damit die Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesektor die Zeit und die Fähigkeit haben, sich weiterzuentwickeln und die Chancen zu ergreifen, die sich ihnen durch ihre digitale und umweltfreundliche Fortbildung und Umschulung bieten, müssen der Arbeitskräftemangel, die Krise bei der Mitarbeiterbindung (insbesondere an der Front), die gestiegene Arbeitsbelastung, die mit den Arbeitszeiten unvereinbare Vergütung und die unattraktiven Arbeitsbedingungen ebenfalls vorrangig behandelt werden. Mit Blick auf die körperliche und geistige Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitskräfte haben Höherqualifizierung und Umschulung das Potenzial, ein zukunftsfähiges Gesundheits- und Pflegepersonal auszubilden. Infolgedessen werden sie zur Verbesserung, Modernisierung und Ökologisierung des Gesundheits- und Pflegesektors beitragen.

Für die Umsetzung von Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen auf lokaler/regionaler, nationaler und europäischer Ebene im Rahmen des Pakts für Kompetenzen werden in der Strategie konkrete Umsetzungsmaßnahmen empfohlen, bei denen die Beteiligten aufgefordert werden:



Dieser erste Entwurf der Qualifikationsstrategie steht bis Dezember 2025 für eine öffentliche Konsultation zur Verfügung. Da die Qualifikationsstrategie gemeinsam mit den Beschäftigten des Gesundheits- und Pflegesektors erarbeitet wird, stehen sie während des Konsultationsprozesses im Mittelpunkt des Interesses. Die Konsultation wird in drei Phasen durchgeführt:



Die BeWell-Partnerorganisationen arbeiten eng mit lokalen/regionalen, nationalen und europäischen Akteuren zusammen und setzen sich dafür ein, sie bei der Übernahme und Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen zu unterstützen, um die digitale und umweltfreundliche Aus- und Weiterbildung auf europäischer Ebene voranzubringen.

Die Qualifizierungsstrategie wird mit den Ergebnissen und Indikatoren unterlegt, die während der Pilotphase der Schulungsprogramme im Rahmen des BeWell-Projekts erzielt werden sollen. Außerdem wird sie während der Konsultationsphasen anhand der Theory of Change kontinuierlich bewertet und überwacht.

Nach den drei Phasen der Konsultation, der Erprobung der Schulungsprogramme und des Bewertungs- und Überwachungsprozesses wird die BeWell-Kompetenzstrategie eine klare Reihe von Aktivitäten, Meilensteinen und Ergebnissen festlegen, um die in diesem ersten Entwurf der Strategie empfohlenen Durchführungsmaßnahmen zu ergänzen und zu unterstützen.

Die endgültige Fassung der Qualifikationsstrategie wird daher eine Strategie **von und für alle Akteure im Gesundheits- und Pflegeökosystem sein** und im Juni 2026 veröffentlicht werden.

Referenzen

1. Weltgesundheitsorganisation: WHO. (2022). Gesundheit am Arbeitsplatz: Gesundheitspersonal. [www.who.int. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers)
2. Eurostat (2021). Mehrheit der Arbeitsplätze im Gesundheitswesen von Frauen besetzt. Verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210308-1>
3. OECD. (2022). Aufbau effektiver Qualifikationsstrategien. In OECD skills strategy brochure. Verfügbar unter: http://t4.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD_Skills_Strategy_Projects_Brochure.pdf
4. Europäische Kommission. (2023). Homepage des Pakts für Kompetenzen. Pakt für Kompetenzen. Verfügbar unter: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en
5. Europäische Kommission (2023). Europäische Agenda für Kompetenzen - Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration - Europäische Kommission. Verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=de>
6. Europäische Kommission. (2020). Europäischer Grüner Deal. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
7. Europäische Kommission. (2019). European Pillar of Social Rights. Verfügbar unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_de
8. Europäische Kommission (2022). Europäische Industriestrategie | Europäische Kommission. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-industrial-strategy_de
9. Europäische Kommission. (2022). Konjunkturprogramm für Europa | Europäische Kommission. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en
10. Europäische Kommission. (2022). Ein Europa, das fit ist für das digitale Zeitalter. Verfügbar unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_de
11. OECD. (2022). Aufbau effektiver Qualifikationsstrategien. In OECD skills strategy brochure. Verfügbar unter: <http://t4.oecd.org/skills/centre->

for-

skills/OECD_Skills_Strategy_Projects_Brochure.pdf

12. WHO. (2022). Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich in Europa: Zeit zum Handeln. Verfügbar unter:
<https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289058339>
13. WHO. (2023). Verhütung von Gewalt gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen. Weltgesundheitsorganisation.
Verfügbar unter: <https://www.who.int/activities/preventing-violence-against-health-arbeiternehmer>
14. Europäische Vereinigung der Medizinstudenten [EMSA]. (2020). D6.3 - Bericht über eSkills für Fachkräfte: WP6 - Enhance Continuity of Care. In eHAction. Abgerufen am 16. März 2023, von http://ehaction.eu/wp-content/uploads/2020/08/03.06.2020_eHN-adopted_eHAction-D6.3_Report-on-eSkills-for-Professionals_v1.0.pdf
15. Umweltprogramm der Vereinten Nationen (2021). GEO-6 für die Jugend. UNEP, Nairobi. Verfügbar unter: <https://content.yudu.com/web/2y3n2/0A2y3n3/GEO-6-for-Jugend/html/index.html?refUrl=https%253A%252F%252Fwww.unep.org%252F&page=3>
16. Maeda, A. und K. Socha-Dietrich (2021), "Skills for the future health workforce: Preparing health professionals for people-centred care", OECD Health Working Papers, Nr. 124, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/68fb5f08en>.
17. Kroezen, M., Van Hoegaerden, M., & Batenburg, R. (2018). The Joint Action on Health Workforce Planning and Forecasting: Results of a European programme to improve health workforce policies. Health Policy (Amsterdam, Niederlande), 122(2), 87-93.
18. Europäische Kommission. (2016). Eine neue Qualifikationsagenda für Europa: Zusammenarbeit zur Stärkung von Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Verfügbar unter:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>
19. Europäische Kommission. (2020). Jugendbeschäftigungsförderung: eine Brücke zu Arbeitsplätzen für die nächste Generation. Verfügbar unter:
<https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0276&from=EN>
20. Projekt "Digital & Innovation Skills Helix" - <https://www.dishproject.eu/>
21. EUVECA-Projekt -<https://euveca.eu/>
22. XpanDH-Projekt - <https://www.digitaleurope.org/xpandh-standards-for-a-health-data-ecosystem/>
23. Die EU-Plattform für Gesundheitspolitik -<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>

24. Europäische Kommission. (2023). Europäisches Jahr der Fertigkeiten | Europäische Kommission.
Verfügbar unter: https://year-of-skills.europa.eu/index_en
25. Europäische Kommission. (2012). Aktionsplan für die Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in der EU. Verfügbar unter:
https://health.ec.europa.eu/system/files/2016-11/staff_working_doc_healthcare_workforce_en_0.pdf
26. Eurofound. (2023). Alternde Erwerbsbevölkerung. | Europäische Kommission. Verfügbar unter:
<https://www.eurofound.europa.eu/topic/ageing-workforce>
27. Europäische Kommission. (2023). Datenbank für Texte des sozialen Dialogs - Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Eingliederung. Verfügbar unter:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=5373>
28. Generalsekretariat des Rates. (2017). Gemeinsamer Beschäftigungsbericht der Europäischen Kommission. Verfügbar unter:
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6887-2017-INIT/de/pdf>
29. Europäische Kommission. (2017). Datenbank für Texte des sozialen Dialogs - Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Eingliederung. Verfügbar unter:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=de&agreementId=5504>
30. Europäische Kommission. (2017). Eine Europäische Partnerschaft für Integration. Chancen für Flüchtlinge zur Integration in den europäischen Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2017-12/20171220_european_partnership_for_integration_de.pdf
31. JA HEROES - Gesundheitsfürsorge zur Bewältigung gesundheitlicher Herausforderungen -
<https://healthworkforce.eu/the-project/>
32. SEPEN - https://hope.be/EU_Projects/sepen/

Anhang

Initiativen zur Behebung von Qualifikationsdefiziten

Im Jahr 2016 legte die Europäische Kommission eine europäische Qualifikationsagenda [18] vor, um die bestehenden Qualifikationsherausforderungen anzugehen und somit die Höher- und Umqualifizierung der Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich zu unterstützen. Anschließend entwickelte die Europäische Kommission eine erneuerte Europäische Kompetenzagenda für 2020, die auf der Europäischen Digitalen Strategie [10], der Strategie für Industrie und kleine und mittlere Unternehmen [8], dem Konjunkturprogramm für Europa [9], der verstärkten Förderung der Jugendbeschäftigung [19], dem Europäischen Green Deal [6], der Europäischen Säule sozialer Rechte [7] und den Lehren aus der COVID-19-Pandemie [9] aufbaut. Die Europäische Kompetenzagenda 2020 besteht aus 4 Bausteinen:

1. Aufruf an die sektoralen Stakeholder, an einer gemeinsamen Aktion mitzuwirken, indem eine Allianz für Kompetenzen geschaffen wird [4];
2. Sicherstellen, dass die Menschen, einschließlich der Angehörigen der Gesundheitsberufe, die richtigen Fähigkeiten für ihre Arbeit haben;
3. Unterstützung der Menschen auf ihrem Weg des lebenslangen Lernens und;
4. Erleichterung der Investitionen der Mitgliedstaaten und der Privatwirtschaft in Qualifikationen.

Die Europäische Agenda für Kompetenzen 2020 zielt darauf ab, die Qualität der Kompetenzerfassung und -bildung zu verbessern, Ausbildungsfähigkeiten und Qualifikationen zu ermitteln und die Kompetenzerfassung, Dokumentation und fundierte Berufswahl zu fördern. Daher bietet sie die Möglichkeit, positive Veränderungen in Richtung neuer Möglichkeiten zur Höher- und Umschulung der Arbeitskräfte im Gesundheitswesen zu bewirken.

Im Rahmen dieser Möglichkeiten wurden bereits mehrere von der EU finanzierte Projekte abgeschlossen oder werden derzeit durchgeführt, um verschiedene Aspekte des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage anzugehen und verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten zu untersuchen:

- DISH [20] [Erasmus+, 2018-2022] zielte darauf ab, Gesundheitsmanagern den Rahmen und die Instrumente an die Hand zu geben, um die Kluft zwischen der fortschreitenden Digitalisierung des Gesundheitswesens und den mangelnden E-Health- und Innovationskompetenzen der Fachkräfte im Gesundheits- und Sozialwesen zu überbrücken;

- EUVECA [21] [Erasmus+, 2022-2026] zielt auf die Schaffung regionaler beruflicher Exzellenzzentren in sieben europäischen Regionen und die Vermittlung digitaler Kompetenzen für die Arbeitskräfte im Gesundheitswesen ab;
- XpanDH [22] [Digitales Europa, 2023-2024] zielt auf die Mobilisierung und den Aufbau von Kapazitäten bei Einzelpersonen und Organisationen ab, um interoperable digitale Gesundheitslösungen auf der Grundlage einer gemeinsamen Annahme des europäischen Formats für den Austausch elektronischer Gesundheitsdatensätze (EEHRxF) in ganz Europa zu schaffen, anzupassen und zielgerichtet zu nutzen;
- Das Stakeholder-Netzwerk der Europäischen Plattform für Gesundheitspolitik [23] zum Thema "Profiling and training the health workforce of the future" (Profiling und Ausbildung der Arbeitskräfte des Gesundheitswesens der Zukunft) [seit 2021] baut auf dem vorangegangenen Thematischen Netzwerk (2020-2021) auf und setzt den Aufbau einer Gemeinschaft von Fachwissen und Praktiken rund um die sich entwickelnden Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in der EU fort.

Darüber hinaus hat die Europäische Kommission das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der Kompetenzen [24] erklärt, um bewährte Verfahren zur Unterstützung der Arbeitskräfte in Europa zu ermitteln und vorzustellen, Qualifikationsdefizite zu beheben und die Umschulung und Höherqualifizierung zu fördern. Die Initiative basiert auf der Tatsache, dass eine mit den richtigen Qualifikationen ausgestattete Belegschaft ein nachhaltiges Wachstum fördern, die Innovation steigern und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unterstützen wird. Insbesondere der grüne und digitale Wandel wird den Menschen und der EU-Wirtschaft neue Möglichkeiten eröffnen.

Initiativen zur Planung der Arbeitskräfte

Im Jahr 2012 nahm die Europäische Kommission im Rahmen des Beschäftigungspakets den ersten "Aktionsplan für die Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in der EU" [25] an, der darauf abzielte, die wirtschaftliche Erholung in der gesamten EU anzukurbeln und Arbeitsplätze in der grünen Wirtschaft, in der IKT sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu schaffen. Die Mitgliedstaaten wurden dabei unterstützt, wirksame Ausbildungskapazitäten zu schaffen und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage bei den Arbeitskräften des Gesundheitswesens durch die Antizipation des künftigen Qualifikationsbedarfs und die Förderung der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung abzumildern.

Zusätzlich zur Europäischen Skills Agenda 2016 und in dem Bestreben, Aktivitäten im Bereich der Gesundheitspersonalplanung zu fördern, richtete die Europäische Kommission eine gemeinsame Aktion zur Gesundheitspersonalplanung für den Zeitraum 2013-2016 ein, gefolgt von dem Projekt "Unterstützung des Expertennetzwerks für

Gesundheitspersonalplanung und -prognose" (SEPEN), das darauf abzielte, Fachwissen und Kenntnisse zur Verbesserung des Gesundheitspersonals durch die Entwicklung eines Netzwerks, die Kartierung der Gesundheitspersonalpolitik in allen EU-Ländern, die Unterstützung der Gesundheitspersonalplanung sowie die Veröffentlichung und Dokumentation der oben genannten Maßnahmen auszutauschen. Das Projekt lief über zwei Jahre und baute eine aktive Gemeinschaft auf, die sich mit Fragen der Gesundheitspersonalplanung und -politik befasste und alle EU-Mitgliedstaaten bei der Teilnahme an Aktivitäten zur Entwicklung des Gesundheitspersonals unterstützte.

Die Personalplanung steht derzeit im Mittelpunkt der gemeinsamen Aktion HEROES [EU4 Health, 2023 - 2026], die darauf abzielt, die Planungskapazitäten für die Arbeitskräfte des Gesundheitswesens zu verbessern, um ein zugängliches, nachhaltiges und widerstandsfähiges Gesundheitspersonal zu gewährleisten. Der Schwerpunkt von HEROES liegt auf der Schaffung von (i) Fachwissen für die Planung des Arbeitskräftebedarfs im Gesundheitswesen, (ii) Prognoseinstrumenten und Planungsmethoden zur Bewältigung künftiger Herausforderungen für die Arbeitskräfte im Gesundheitswesen und (iii) Fähigkeiten für ein effektives Management der Planungs- und Prognosetätigkeiten für die Arbeitskräfte im Gesundheitswesen.

Die Fortbildungsinitiative im Rahmen des EU4Health-Programms trägt dazu bei, die Kompetenzen der Angehörigen der Gesundheitsberufe zu aktualisieren. Sieben Projekte, die im Frühjahr 2023 anlaufen, unterstützen die berufliche Entwicklung von klinischem und nicht-klinischem Personal, wobei der Schwerpunkt auf digitalen und anderen Fähigkeiten liegt, die für den Aufbau zukunftsfähiger Gesundheitssysteme erforderlich sind.

Das technische Unterstützungsinstrument bietet Unterstützung bei der Schließung der digitalen Qualifikationslücke im Gesundheitswesen durch die Leitinitiative "Digitale Kompetenzen für die digitale Transformation von Gesundheits- und Pflegesystemen". Darüber hinaus konzentriert sich Horizont Europa, Gesunde Bürger 2.0 auf die digitalen Kompetenzen von Patienten, und das Programm Digitales Europa unterstützt Initiativen zur Entwicklung fortgeschrittener digitaler Kompetenzen, auch im Gesundheitswesen.

Bestehende Maßnahmen zur Alterung des Gesundheitspersonals

Die alternde Bevölkerung in Europa wirft viele Fragen und Bedenken in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Lebensstandard und Wohlfahrt, die Nachhaltigkeit der Rentensysteme und das Angebot an Arbeitskräften auf [26]. Im Jahr 2013 haben die sektoralen Sozialpartner im Krankenhaussektor EGÖD und HOSPEEM Leitlinien und Beispiele für bewährte Verfahren angenommen, um die Herausforderungen einer alternden Belegschaft zu bewältigen [27]. Im Jahr 2017 waren die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer (im Alter von 55 bis 64 Jahren) deutlich höher als die der anderen

Hauptaltersgruppen [28]. Im selben Jahr unterzeichneten die europäischen sektorübergreifenden Sozialpartner die "Autonome Rahmenvereinbarung über aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz" [29], in der sie sich verpflichten, älteren Arbeitnehmern eine aktive Teilnahme am Arbeitsmarkt und einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen, während die Europäische Kommission die "Europäische Partnerschaft für Integration" ins Leben rief, um Flüchtlingen Möglichkeiten zur Integration in den europäischen Arbeitsmarkt zu bieten [30].

Im Jahr 2020 hat die Kommission die Partnerschaft für die Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt im Einklang mit den Prämissen der Europäischen Säule sozialer Rechte neu aufgelegt. Gleichzeitig wurde mit dem Europäischen Jahr der Kompetenzen 2023 das Ziel verfolgt, Kompetenzen und Talente von außerhalb der Europäischen Union anzuziehen, unter anderem durch die Stärkung von Lernmöglichkeiten und Mobilität und die Erleichterung der Anerkennung von Qualifikationen.

Zusätzlich zu den EU-Initiativen testen die europäischen Mitgliedstaaten verschiedene Modelle und ergreifen Maßnahmen, um dem Personalmangel im Gesundheitswesen entgegenzuwirken und die Herausforderungen bei der Einstellung und Bindung von Fachkräften zu bewältigen. In Frankreich können Fachkräfte des Gesundheitswesens bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in Teilzeit weiterarbeiten. In Belgien haben Krankenhäuser Krankenschwestern und -pflegern über 55 Jahren erlaubt, 32 Stunden pro Woche zu arbeiten und dabei ein Vollzeitgehalt zu beziehen. Estland und Lettland versuchen, den Gesundheits- und Pflegesektor attraktiver zu machen, indem sie die Löhne erhöhen und die berufliche Weiterentwicklung sowie bessere Arbeitsbedingungen fördern.

BeWell-Partner



UNIVERSITY OF
THESSALY



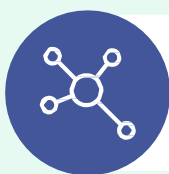
Assoziierte Partner



Der Pakt für Kompetenzen: Groß angelegte Partnerschaft für das Ökosystem Gesundheit

hat sich zum Ziel gesetzt, alle Akteure des Gesundheitswesens, die im Bereich der Kompetenzen tätig sind, zusammenzubringen.

Begleiten Sie uns zu



Verbindung und Austausch von Informationen und **bewährte Verfahren** mit anderen wichtigen Akteuren in ganz Europa.



Teilen Sie Ihre laufenden oder geplanten **Umschulungen** und **Weiterbildungen mit**.



Treten Sie den Arbeitsgruppen der Partnerschaft bei und **nehmen Sie teil** bei der Ausarbeitung der **Ergebnisse** der Partnerschaftsarbeitsgruppen.



Diskutieren Sie die BeWell Skills-Strategie.

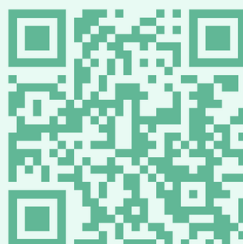


Teilnahme an den **Aktivitäten der** Partnerschaftsarbeitsgruppen, einschließlich **Workshops, Beiträge** zu strategischen Dokumenten, Pilotmaßnahmen **im Bereich Bildung und Ausbildung.**



Zugang zu speziellen Ressourcen und Tools die von der Europäischen Kommission erstellt wurden, einschließlich einer Vernetzungsstelle, einer Wissensdrehscheibe und einer Beratungsstelle.

Mehr erfahren





BeWell.

13blueprint Alliance for a Future Health Workforce
Strategie für digitale und grüne Fertigkeiten



Co-funded by
the European Union

Kofinanziert durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union unter der Grant Agreement Nummer 101056563.

Kofinanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der EACEA wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für diese Ansichten verantwortlich gemacht werden.