



1. Expertenworkshop des Verbundprojekts KOLEGE

»Interagieren, koordinieren und lernen
– Chancen und Herausforderungen
der Digitalisierung in der ambulanten Pflege«

Analyseergebnisse II: Lernen und Kompetenzentwicklung

Bremen, 7. November 2017

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Teilziele: Lernen und Kompetenzentwicklung

- Entwicklung und Erprobung eines Konzepts für **E-Learning, Blended Learning** und **Praxislernen** in der ambulanten Pflege
- Verknüpfung von **Wissen aus Fortbildungen** und **Praxiserfahrungen**, um nachhaltige Lernprozesse in der Pflegepraxis zu unterstützen

Analyseergebnisse: Lernen und Kompetenzentwicklung

1. Fortbildungsplanung
2. Fortbildungsformate
3. Fortbildungsinhalte
4. Akzeptanz der Fortbildungen
5. Einstellungen zu Technik
6. E-Learning
7. Anerkennung von Fortbildungen

1. Analyseergebnisse: Fortbildungsplanung

Ressourcen

- Zusammenstellung von Fortbildungsthemen zu Jahresbeginn
 - Pflichtfortbildungen z.B. Expertenstandards
 - Wünsche der Beschäftigten
 - Ideen von (Stamm-)Dozent_innen
- Bedarfsbezogene Themenergänzung innerhalb des Jahreszeitraumes
- Erforderliche 20 Fortbildungsstunden können durch interne Fortbildungen abgedeckt werden

1. Analyseergebnisse: Fortbildungsplanung

Herausforderungen

- den Wissenstand der Pflegekräfte aktuell halten
- Pflichtfortbildungen haben im Spektrum der möglichen Fortbildungsthemen einen großen Anteil und verringern dadurch den Spielraum für andere

Entwicklungsideen

- Themen aus den Expertenstandards sollten nach Möglichkeit als E-Learning-Fortbildung angeboten werden

2. Analyseergebnisse: Fortbildungsformate

Ressourcen

- Unterschiedliche Umsetzungsformen der Fortbildungsthemen (Inhalts- und Zielgruppenbezogenheit)
 - Verteilung von Informationsblättern und Flyern an die Pflegekräfte bei formellen Änderungen von Abläufen oder als Erinnerungen
 - Individuelle Schulungen in praxisbezogenen Themen für einzelne Pflegekräfte im Rahmen von Pflegevisiten
 - Fachbezogene Fortbildungen als Präsenzfortbildung

2. Analyseergebnisse: Fortbildungsformate

- Personal für die Durchführung der Schulungen
 - im Regelfall durch Mitarbeiter_innen (mit besonderen Fachkenntnissen z. B. Kinesiologie) und Stamm_Dozentinnen
 - Themenabhängig: Schulung durch **externe** Expert_innen (aus Apotheken, Sanitätshäusern, psychologischen Praxen etc.)

2. Analyseergebnisse: Fortbildungsformate

Herausforderungen

- Einbindung von Fortbildungen in die Arbeitszeit

Fortbildungen finden meist in der Mittagszeit statt – im Anschluss an einen Frühdienst oder vor einem Spätdienst

- Auftreten von Konzentrationsproblemen

Entwicklungsideen

- Entwicklung eines E-Learning-Angebots mit Zugriff von verschiedenen Lernorten

- Zeit- und Ortsunabhängigkeit ermöglicht flexible Zeitstrukturen für (Teil-)Fortbildungen (Microlearning auf der Tour, Webinare etc.)

- Entspannteres = konzentrierteres Lernen = Förderung nachhaltiger Lernerfolge

3. Analyseergebnisse: Fortbildungsinhalte

- Aktuelle Fortbildungsplanung:
 - Schwerpunkt „Pflichtfortbildungen“ gemäß Fortbildungsverordnung und internem QMS
 - Z.B. Expertenstandards, Hygienerichtlinien
 - Wunschfortbildungen

3. Analyseergebnisse: Fortbildungsinhalte

Entwicklungsideen

- Stärkere Einbindung der Beschäftigten in die Fortbildungsplanung
- Gemeinsame Entwicklung von neuen Seminaren durch die Führungskräfte, Pflegekräfte und Stamm_Dozentinnen
- Qualifizierungswünsche in den Themenbereichen:
 - Interaktion (Sozialer Umgang, Selbstwertgefühl) und Kommunikation (Rhetorik)
 - Umgang mit psychischen Erkrankungen
 - Rechtliche Grundlagen (Pflichten, Abgrenzungen etc.)
 - Medizinische Inhalte:
 - z.B. Bewegungstherapeutische Behandlungskonzepte (Bobath/Kinästhetik), Umgang mit Hilfsmitteln, Wissen über spezifische Krankheitsbilder und Diagnoseschlüssel

4. Analyseergebnisse: Akzeptanz der Fortbildungen

Ressourcen

- Hohe Fortbildungsbereitschaft bei den Pflegekräften.
- Breites Spektrum an Zufriedenheit mit den Fortbildungen
- Hohe Zufriedenheit bei praxisbezogenen Schulungsformaten.

Herausforderungen

- Ausgewogenes Verhältnis zwischen Pflicht und Wunschfortbildungen
- Theorielastigkeit insbesondere bei Pflicht- und Wiederholungsschulungen
- Keine systematische Evaluation der Fortbildungen

4. Analyseergebnisse: Akzeptanz der Fortbildungen

Entwicklungsideen

- Förderung der aktiven Mitarbeit an der Gestaltung des Fortbildungssystems (z. B. Übernahme einer Multiplikator_innenrolle oder Tandemlernen) und der medialen Gestaltung
- Etablierung einer systematischen Evaluation
- Nachhaltigkeit des Lernens: Inhalte nach einer Fortbildung in einem Informationspool (Lernplattform) zur Verfügung stellen

5. Analyseergebnisse: Einstellungen zu Technik

Ressourcen

- Durchgängig positive Grundhaltung der Beschäftigten zu digitaler Technik.
- Die meisten Pflegekräfte haben:
 - Bereitschaft, Neues lernen zu wollen
 - und Optimismus, es auch zu können.
 - positive Technikerfahrungen mit „learning by doing“
- Positive Bereitschaft der Führungskräfte, das unterschiedliche Kompetenzniveau der Beschäftigten bei der Einführung von Technik zu berücksichtigen

5. Analyseergebnisse: Einstellungen zu Technik

Herausforderungen

- Unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen bezüglich digitaler Medien bei den Pflegekräften:
 - Pflegekräfte, die bereits Mobilgeräte (MDA) nutzen, empfinden diese als normale und positive Arbeitsmittel
 - Beschäftigte ohne Erfahrung mit beruflichem Einsatz mobiler Geräte haben verhaltene Erwartungen

Entwicklungsideen

- Passgenaue Technik- und Softwareschulungen bei der Einführung der KOLEGE-Software
 - Berücksichtigung der individuellen Kompetenzniveaus
 - Bedarfsbezogene Nachschulungen für bereits genutzte EDV-Technik

6. Analyseergebnisse: E-Learning

Ressourcen

- Grundsätzliche Akzeptanz von E-Learning als neues Lernformat bei Pflege- und Führungskräften

Herausforderungen

- Einbindung von E-Learning in das bestehende Fortbildungssystem (zeitliche, räumliche, personelle Ressourcen)
 - Formelle Regelungen der Anerkennung (Gleichwertigkeit)
 - Aufbereitung von Präsenzinhalten für E-Learning
 - Inhaltliche Verknüpfung mit dem bestehenden QMS-System
- Individualisierbarkeit des Lernens
 - Heterogene Lerntypen (visuell/ auditiv) mit unterschiedlichen Belastungsgrenzen

6. Analyseergebnisse: E-Learning

Entwicklungsideen

- Gestaltung einer guten Lernumgebung für digitales Lernen
 - Technisch, räumlich und zeitlich
- Mitwirkung aller an der Erstellung von Inhalten (Leitungs-/Pflegekräfte, Dozent_innen)
- Individualisierung des Lernens (Passgenauigkeit)
 - Multimediale Vielfalt bei der Gestaltung (Text, Bilder, Audio, Filme)
 - Kurze Lerneinheiten für eine bessere Integration in den Arbeitsalltag
 - Möglichkeiten zur Selbststeuerung des Lernens durch Interaktivität
 - Integration von motivationsfördernden Elementen (Virtuelle Belohnungssysteme, Quizfragen, „Gehirnjogging“)

7. Analyseergebnisse: Anerkennung von Fortbildungen

Ressourcen

- Anerkennung interner Fortbildungen als Arbeitszeit
- Kostenlose Teilnahme an internen Fortbildungen für die Pflegekräfte
- Externe Fortbildungen nur in Rücksprache mit der Pflegedienstleitung (PDL)
 - Externe Fortbildungen werden im Regelfall außerhalb der Arbeitszeit absolviert
 - Bei besonderen Qualifizierungsbedarfen (Wichtigkeit für den Pflegedienst) auch Anerkennung als Arbeitszeit
 - Möglichkeit der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber
- E-Learning ermöglicht anpassbares Lernen bezüglich Zeit, Ort und Themen

7. Analyseergebnisse: Anerkennung von Fortbildungen

Herausforderungen

- Transparente und verlässliche Regelung zum Nachweis von E-Learning schaffen
- Dokumentation von digitalen Bearbeitungszeiten birgt Gefahr eines Gefühls der Überwachung

Entwicklungsideen

- Festlegen einer durchschnittlichen Bearbeitungszeit für eine Lerneinheit, die als Arbeitszeit gutgeschrieben wird, wenn das Modul nachgewiesenermaßen bearbeitet wurde (z.B. über einen Abschlusstest)

Fazit: Lernen und Kompetenzentwicklung

Digitales Lernen gut in die betriebliche Lernkultur einbinden

- Bereitstellung geeigneter Ressourcen für digitales Lernen im Unternehmen
- Passgenaue Einführung von Technik auf allen Kompetenzebenen
- Einbindung von Beschäftigten in die Gestaltung des digitalen Fortbildungssystems
- Dauerhafte Bereitstellung von Lerninhalten auf einer Online-Lernplattform, um nachhaltige Lernprozesse in der Pflegepraxis zu unterstützen