

AMBULANTE DIENSTE

Digitalisierungsserie

„Lernen wird mobiler und nutzerfreundlicher“

Wie neue Lernmethoden und -mittel in der Fortbildung von Pflegekräften integriert werden können, untersucht das Bremer Institut für Arbeit und Wirtschaft. Im ersten Teil unserer Reihe geht es um die richtigen Konzepte und richtige Technik.

Von Andreas Friemer und Roswitha Zago

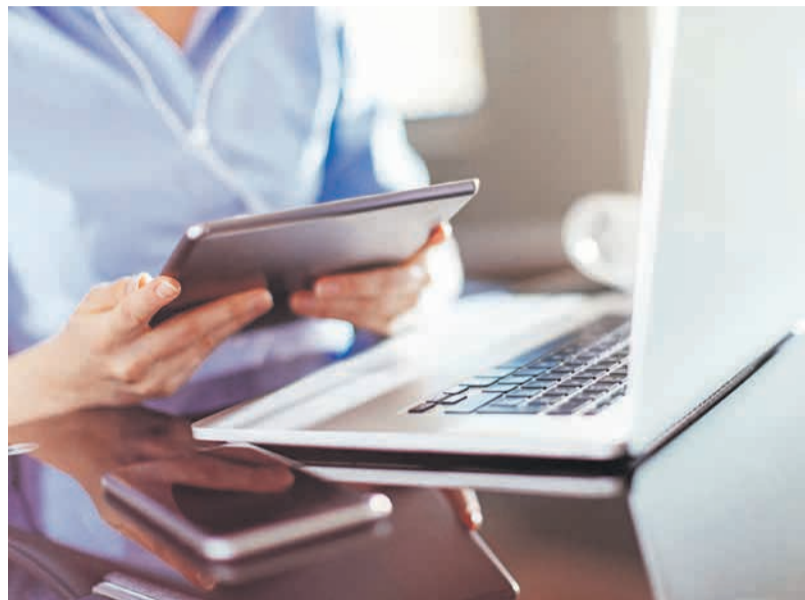
Bremen // Fortbildungen in der ambulanten Pflege werden meist als Präsenzseminare durchgeführt, zu denen sich die Beschäftigten an festen Seminarorten zusammenfinden. Aus organisatorischen Gründen sind dabei interne Schulungen in den jeweiligen Pflegediensten das am häufigsten eingesetzte Format. Diese finden oftmals zwischen Früh- und Spätdiensten statt. Das belastet Pflegekräfte, weil ihr Arbeitstag nach einer Früh- oder vor einer Spätschicht

bedarfsbezogen erfolgen, durch eine multimediale Gestaltung attraktiver werden und nachhaltiger wirken. Verschiedene Lernorte (Pflegepraxis, Pflegezentrale, Fortbildungsträger, heimischer PC) können verknüpft und Lernzeiten flexibel an Lerngelegenheiten im Arbeitsalltag und im Privatleben angepasst werden. Damit bieten sich digital gestützte Konzepte wie E-Learning, Blended Learning und Workplace Learning an.

So könnten zum Beispiel Pflichtseminare (Erste-Hilfe, Hygiene, Arbeitssicherheit, Datenschutz, usw.) in Form von E-Learning-Schulungen zeit- und ortsunabhängig („Wenn es gerade (rein) passt!“) und bedarfsbezogen („Wenn es gerade benötigt wird!“) angeboten werden. Die Einbindung digital gestützten Lernens stellt jedoch auch Anforderungen an die organisationalen Rahmenbedingungen in den Betrieben und die personalen Kompetenzen der Beschäftigten.

Größere Akzeptanz

In den meisten Pflegediensten haben die Beschäftigten unterschiedliche Erfahrungen im Umgang mit Technik und unterschiedliche Einstellungen dazu (von Zuspruch bis Ablehnung). Dies stellt eine Herausforderung für eine akzeptierte Einbindung von E-Learning in das vorhandene Fortbildungssystem dar. Bei Einführungskonzepten kommt es daher wesentlich darauf an, die jeweiligen Lernvoraussetzungen (technische Vorkenntnisse, Lerntempo und -gewohnheiten) zu ermitteln. Darauf aufbauend kann bei der (multimediale) Gestaltung der Lerneinheiten benutzerfreundlich auf die unterschiedlichen Lerntypen Bezug genommen werden. Im Idealfall wird eine Lernatmosphäre geschaffen, in der die Pflegebeschäftigten Akzeptanz und die Anwendungsbereitschaft in Be-



Der Einsatz neuer Lernformen erfordert die Bereitschaft, die Beschäftigten bei diesem Prozess mitzunehmen. Foto: iStockphoto/Geber86

zug auf den Einsatz neuer Lernformen entwickeln können.

Auf der Unternehmensebene, die durch die Führungskräfte gestaltet wird, ist dafür eine neue Form von organisationaler Kompetenz erforderlich. Es müssen gute Rahmenbedingungen für die Einführung von digitaler Lerntechnik geschaffen werden. Außerdem bedarf es personaler Kompetenzen der Führungskräfte, um die Beschäftigten bei einem solchen Veränderungsprozess mitzunehmen und so deren Bereitschaft

zum technikgestützten Lernen zu fördern. Ziel ist es, bei Pflegekräften die Entwicklung von Selbstlern-Kompetenzen zu unterstützen, damit diese ihre Lernprozesse eigenverantwortlich steuern können.

■ Andreas Friemer ist Mitarbeiter des Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) in Bremen. Roswitha Zago ist Pflegedienstleiterin beim Bremer Pflegedienst GmbH.

DIE THEMEN DER REIHE

1. Digital gestütztes Lernen
2. Digitalisierung der ambulanten Pflege: Organisation der Kommunikation
3. Digitalisierung der ambulanten Pflege als Veränderungsprojekt

dadurch erheblich verlängert wird. Für die Teilnehmenden ist es dann anstrengend, sich auf die angebotenen Inhalte zu konzentrieren. Hinzu kommt eine geringe Attraktivität bestimmter Fortbildungen. Dies wirkt sich wiederum auf die Nachhaltigkeit des erworbenen Wissens aus. Insbesondere die Lerninhalte aus Pflichtfortbildungen werden oft nur passiv wahrgenommen. Das häufig praktizierte Format der Frontalunterweisung verstärkt den Effekt: „Zum einen Ohr rein, zum anderen Ohr raus“.

Die Digitalisierung bietet Pflegebetrieben und Pflegekräften indes neue Möglichkeiten, Lernen flexibel und unmittelbar in die tägliche Praxis der ambulanten Pflege einzubinden (zum Beispiel über mobile Geräte). Durch die ständige Online-Verfügbarkeit von Lerninhalten kann Lernen

NEWTICKER

Dorea weiter auf Wachstumskurs

Mit der Übernahme von zwei führenden ambulanten Dienstleistern im Landkreis Harburg erweitert die Dorea Gruppe ihr Pflegeangebot im wachsenden ambulanten Bereich. Gemeinsam mit der bestehenden stationären Einrichtung in Lüneburg entsteht ein regionales Versorgungsnetzwerk mit dem Ziel, einen lokalen Pflegeverbund zu schaffen. Damit steigt die Zahl der Beschäftigten des erst 2015 gegründeten Pflegedienstleisters auf rund 3.360, die in 48 Häusern und sechs ambulanten Pflegediensten 5.300 Senioren und psychisch Erkrankte betreuen.

Ersatzkassen fördern Hospize im Norden mit 1,3 Millionen

Die Ersatzkassen in Schleswig-Holstein unterstützen nach eigenen Angaben die häusliche Sterbebegleitung 2018 mit rund 1,327 Millionen Euro, das sind fast 240.000 Euro mehr als 2017. Insgesamt fördern die gesetzlichen Kassen die mittlerweile 28 ambulanten Hospizdienste in diesem Jahr mit fast 2,7 Millionen Euro. Die Hospizdienste und ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter stellen sicher, dass es flächendeckend Angebote für häusliche Sterbebegleitung gibt.

DIGITALGESTÜTZTES LERNEN: POTENZIALE NUTZEN

- > Ständige Verfügbarkeit: Zeit- und ortsunabhängiger Zugriff auf Fortbildungsinhalte
- > Praxisintegriertes Lernen (in und über die eigene Arbeit, direkte Anwendung von neuem Wissen) durch unterschiedliche Formate (Lernmodule, Learning Nuggets)
- > Individualisiertes Lernen durch multimediale Vielfalt, Interaktivität und Tiefenstaffelung der Inhalte
- > Nachhaltiges und effizientes Lernen
- > Organisatorische und konzeptionelle Gelingensbedingungen
- > Berücksichtigung der Technikenkenntnisse, -erfahrungen und -einstellungen bei allen Beschäftigtengruppen (Pflegefach-, Pflegehilfs- und Führungskräfte)
- > Begleitung des Einführungsprozesses digitaler Technik durch Führungskräfte (Vorbildfunktion für den Umgang mit digitaler Technik)
- > Bereitstellung adäquater technischer, räumlicher und zeitlicher Ressourcen
- > Bereitstellung passender Einarbeitungsangebote
- > Transparentes Anerkennungssystem für digitale Lern- und Bildungsformate

Haben Sie Fragen?

Häusliche Pflege
PFLGEDIENSTE BESSER MANAGEN

Das SGB XI – Beratungshandbuch 2018/19

Gut beraten – Vertrauen schaffen – Nachfrage erhöhen

NEU!
4. überarbeitete Auflage
Jetzt mit Downloads zum Buch unter www.beratungshandbuch.net

Andreas Heiber
Das SGB XI – Beratungshandbuch 2018/19
Gut beraten – Vertrauen schaffen – Nachfrage erhöhen
2018, 4. überarb. Aufl., 260 Seiten, kart., 46,- €, Best.-Nr. 20542, auch als eBook (ePub)

Wer Pflegebedürftige umfassend berät, arbeitet als Pflegedienst erfolgreicher. Umso wichtiger ist es, die Pflegeversicherung mit ihren Veränderungen zu verstehen und erklären zu können. Das Handbuch hilft Informationen praxisnah darzustellen. PDL und Pflegekräfte erhalten

das nötige Handwerkszeug, um ihren Kunden das volle Spektrum der Leistungen der Pflegeversicherung aufzuzeigen. Die überarbeitete Ausgabe des Beratungshandbuches enthält alle Neuerungen, die sich aus dem Pflege-Stärkungsgesetz III ergeben.

VINCENTZ

www.haeusliche-pflege.net/shop

Vincentz Network · T +49 511 9910-033 · F +49 511 9910-029 · buecherdienst@vincentz.net