

Digitales Lernen in der Pflege: Chancen und Potenziale

Digitales Lernen umfasst ein breites Spektrum an modernen Methoden der Wissensvermittlung und der Kompetenzentwicklung. Zudem spart es Zeit und Geld.

Von Karin Kießling

Die Arbeitswelt einer Pflegekraft ändert sich schnell und ständig. Es gab und gibt viele Veränderungen und Neues zu erklären. Dazu kommen Pflegestandards, die modernisiert werden, Pflichtfortbildungen von Brandschutz bis Hygiene, die jährlich aufgefrischt werden müssen wie der Praxisanleiter-Kurs und freiwillige Weiterbildungen, z. B. zur Zusammenarbeit im Team. Wissensvermittlung und Kompetenzerwerb braucht daher flexible Lernräume im Arbeitsprozess, Orts- und Zeitunabhängig, 24/7!

Der Aufwand für die Pflegedienstleitung wird dabei immer größer. Fort- und Weiterbildungen müssen geplant und dokumentiert, neu notwendiges Fachwissen muss identifiziert und vermittelt werden – und dann gilt es, bei einer wachsenden Zahl an Mitarbeitenden den Überblick zu behalten. Idealerweise möchte man auch die Personalplanung langfristig denken: Welche Mitarbeitenden müssen in den nächsten fünf Jahren wie fortgebildet werden, damit in Rente gehende Abteilungsleiter:innen ersetzt werden können?

Die Lösung heißt „digitales Lernen“. Man stelle sich eine Onlineplattform vor, in die sich die Pflegekraft einloggen kann. Von unterschiedlichsten Geräten aus: am PC im Pflegestützpunkt, am Diensthandy oder am privaten Laptop. Auf der Plattform findet sie nicht nur die Geräteanleitung für den neuen Lifter, die anstehende Datenschutzschulung und das nächste Modul ihrer Pflegemanagement Weiterbildung in Form eines Einweisungsvideos oder

eines „Screencasts“ (aufgezeichnete Vorlesung mit Präsentation), sondern die Plattform erinnert sie auch daran, welche Inhalte sie in den nächsten drei Monaten absolvieren muss. Das kann sie dann selbst eintakten, wie es am besten passt – in Absprache mit dem Team während der Arbeitszeit oder zu Hause. Und wenn die Pflegekraft fertig ist, ist der Wissens- und Kompetenzerwerb automatisch für die Pflegedienstleitung und die Personalabteilung auf der Plattform dokumentiert.

Die Vorteile des digitalen Lernens liegen dabei auf der Hand. Es spart Zeit und Geld. Mitarbeitende müssen nicht mehr zu Fortbildungen reisen und zwei Tage aus dem Dienstplan herausorganisiert werden, sondern nur die Lernzeit aufwenden, die es für digitale Lerninhalte kostet. Nicht nur Reisekosten, sondern auch Kosten für Dienstaussfälle werden vermieden.

eLearning
braucht neue
pädagogische
Konzepte und
unterschiedliche
Formate.

Digitales Lernen stellt außerdem gleichbleibende Qualität sicher. Wenn jede Pflegekraft dieselbe Onlineschulung durchläuft, sind alle auf demselben Stand.

Ein Unternehmen, das digitales Lernen in professioneller Form anbietet, hat nicht nur einen Wettbewerbsvorteil, weil

es die Arbeitszeit seiner Mitarbeitenden effizienter gestaltet, sondern auch ein gutes Argument für die Personalgewinnung. Gut organisiertes, selbstbestimmtes, zeitlich und örtlich flexibles, unterhaltsames Lernen ist ein super Argument in der Stellenanzeige und im Employer Branding!

Es gibt allerdings ein paar Voraussetzungen, ohne die das digitale Lernen nicht sein volles Potenzial entfalten kann. Da wären zum einen die Inhalte. Wenn eine langweilige Powerpoint-Präsentation mit Bleiwüsten-Folien einfach online gestellt wird, ist nichts gewonnen. Weder macht es den Mitarbeiter:innen Spaß, damit zu lernen, noch verinnerlichen sie das Fachwissen, das vermittelt werden soll.

eLearning braucht neue pädagogische Konzepte und unterschiedliche Formate. Wenn eine Abteilungsleiterin zu viel Zeit damit verbringt, neue Mitarbeitende einzuarbeiten und ständig dieselben Abläufe auf Station zu erklären, nimmt sie kurzerhand selbst ein Video mit der Handycamera auf, das über die Plattform neuen Mitarbeiter:innen in Zukunft als Teil ihres Onboarding Curriculum durchlaufen. Das nennt sich dann „User Generated Content“.

Ein anderes Kaliber sind professionell von eLearning Experten produzierte Formate. Die Unternehmensberatung Context Yellows hat eine eigene eLearning Plattform entwickelt, die sowohl für die Qualifizierung ausländischer Pflegekräfte als auch für die Stammbesetzung zur (Weiter-)Entwicklung und Sicherung der Pflegefachlichkeit eingesetzt werden können. Die Lerninhalte bilden die relevanten Inhalte der Pflegeexpertemstandards ab. Dort gibt es zum Beispiel eine moderne



Der wichtigste Faktor für ein erfolgreiches Konzept zum digitalen Lernen ist die Lernkultur im Unternehmen.

Foto: Brooke Cagle/ Context Yellows

Lerneinheit zum Thema Dekubitusprophylaxe. In einfacher Sprache formuliert und gut verständlich gesprochen besteht sie aus kurzen, anschaulich bebilderten Erklär-Teilen im Wechsel mit Wissensquiz-Sequenzen. Die Nutzer:innen lassen sich nicht nur berieseln, sondern navigieren aktiv durch die Fortbildung hindurch – und nehmen so mehr Wissen mit.

Der Erfolg hängt auch von technischen Voraussetzungen ab: Gibt es genug Endgeräte, über die die Mitarbeitenden lernen können, vielleicht sogar Leih-Tablets?

Doch der wichtigste Faktor für ein erfolgreiches Konzept zum digitalen Lernen ist die Lernkultur im Unternehmen. Solange Lernen negativ gesehen wird, als Pflichtprogramm, bei dem man nur an die ungeliebte Schulzeit und die notwendige

Unterschrift für die Heimaufsicht denkt, ist die Einführung von digitalem Lernen mit der Verbesserung der Lernkultur zu verbinden.

Es braucht Führungskräfte, die Fort- und Weiterbildung aktiv fördern, Lust auf neues Wissen und ein Verständnis dafür, dass lebenslanges Lernen heute Bestandteil eines jeden Berufes ist. Eine solche positive Lernkultur entsteht nicht von selbst, sie muss herbeigeführt werden. Skeptiker lassen sich zum Beispiel an Bord holen, indem man sie ihre ersten Onlineschulungen in Kleingruppen absolvieren lässt, um Ängste zu nehmen und Vertrauen zu bilden.

Die aktuelle Studie des eLearning Journals besagt, dass der durchschnittliche Grad der Digitalisierung, also der Anteil von eLearning im Bereich Personalentwicklung branchenübergrei-

fend bei 24 Prozent liegt, im Gesundheitswesen jedoch nur bei 17 Prozent. Da ist also noch Luft nach oben.

Gleichzeitig sind die Pro-Kopf Ausgaben für Fort- und Weiterbildung laut der Studie des IW Köln seit 2016 um 16 Prozent auf 934 Euro pro Kopf angestiegen. Das bringt die ohnehin klammen Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens finanziell an ihre Grenzen.

Auffallend ist, dass von diesen Beträgen nahezu die Hälfte (49 Prozent) indirekte Kosten sind, die für Arbeitszeit und Reisekosten entfallen. Höchste Zeit, einmal über ein digitales Lernkonzept nachzudenken!

Die Autorin ist Geschäftsführerin der Context Yellows GmbH, Stuttgart. contextyellows.de