



Tony Strunz  
ist Berater bei  
ARBEIT UND LEBEN  
Sachsen e.V. in dem  
Projekt  
»BasisKomNet –  
arbeitsorientierte  
Grundbildung in  
Netzwerken  
verankern«  
www.basiskom.de

# Jeder Mensch lernt anders

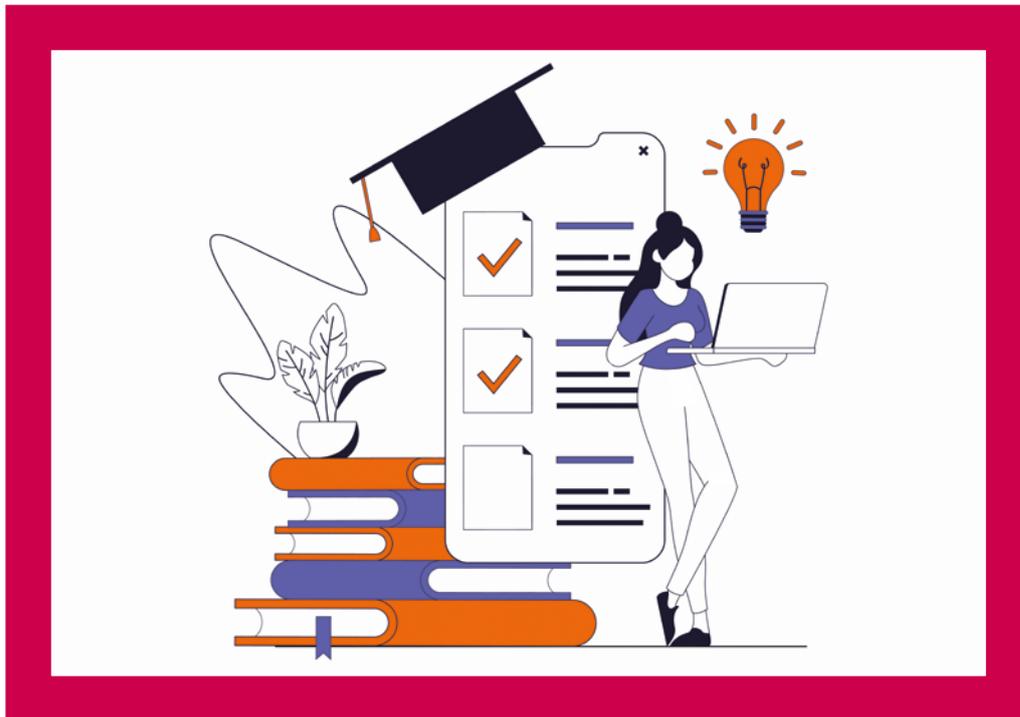


Foto: AdobeStock/alexhdnz

**Um die digitalen Kompetenzen der Mitarbeitenden kontinuierlich weiterzuentwickeln, sollten Führungskräfte alle Personengruppen und ihre jeweiligen Bedarfe beachten.**

**W**ie kann es gelingen, digitale Kompetenzen dauerhaft als Teil der Weiterbildungsstrategie zu fördern und zu verankern? Hierbei gibt es drei zentrale Ebenen:

1. Verankerung in verschiedenen Personengruppen
2. Differenzierung der Schulungsinhalte anhand der Bedarfe
3. Förderung innerhalb der Belegschaft

Jede dieser Ebenen stellt für sich genommen einen wichtigen Teilaspekt bei der Implementierung eines betrieblichen Weiterbildungskonzept dar.

## VERANKERUNG IN PERSONALGRUPPEN

Die Verankerung notwendiger, digitaler Kompetenzen in unterschiedlichen Personalgruppen meint eine **Trennung der Belegschaft** in Mitarbeitende, die schon längere Zeit Teil des Teams sind, und zum anderen Kolleginnen und Kollegen, welche er seit kurzem »an Bord« sind oder erst in naher Zukunft eingestellt werden. Schauen wir uns nun zuerst die Gruppe von Mitarbeitenden an, die bereits seit längerer Zeit bei Ihnen arbeitet. Für diese Gruppe ist es möglich, mehrere Instrumente zur Anwendung zu bringen, die einen gemeinsamen Wissenszuwachs

ermöglichen und alle Beteiligten, je nach persönlichem Vorwissen und Interesse, unterschiedlich schnell auf ein gemeinsames Kompetenzlevel bringt. Konkret gelingen kann dies durch das Ineinandergreifen dreier zeitlich synchronisierter Maßnahmen:

- » Eine Kick-off-Veranstaltung zum Start einer rein digitalen Dokumentation,
- » darauf aufbauende Wissensschulungen für die Beschäftigten
- » und eine Reihe von »Fact-Sheets« als Material vor Ort zum eigenständigen Nachlesen.



Foto: Werner Krüper

**Anfangs sollten Beschäftigte mehr Zeit für die digitale Dokumentation bekommen, um sich mit dem System vertraut zu machen.**



Foto: AdobeStock/onetime

Die Kick-off-Veranstaltung soll allen Mitarbeitenden vermitteln, dass alle Ebenen der Einrichtung gemeinsam »losgehen« und in dieser Anfangszeit mit dem neuen Dokumentationssystem besondere Spielregeln gelten. Insgesamt wird die Umstellung von handschriftlicher zu rein digitaler Dokumentation einen **Hybridzeitraum von einem bis zwei Monaten** umfassen, in dem beide Systeme geführt werden müssen, es aber auch mehr zeitliche Ressourcen für die Testphase mit dem neuen System gibt. **Fehler dürfen in dieser Zeit passieren** und dienen dem eigenen Wissenserwerb. Zugleich helfen sie dabei, bestehende Fehler in der Software auffindig zu machen. Daran anknüpfend finden zwei bis drei Schulungen zu gesonderten Spezialthemen der Dokumentation statt, zum Beispiel zu den Themen »Wundversorgung« oder »Erstellung eines Unfallprotokolls«. Hierbei verinnerlichen die Mitarbeitenden wichtige Arbeitsabläufe und können relevante Fragen stellen. Ergänzend liegen in der Zeit nach der Umstellung Checklisten zu einzelnen Dokumentationsabläufen bereit, etwa »Das ABC der Ausfülllisten« oder »Blutzuckerwert erfassen und dokumentieren«. So kann zu einem späteren Zeitpunkt erneut auf das vermittelte Wissen zurückgegriffen werden.

Bei den Mitarbeitenden, die neu eingestellt wurden, gestaltet sich der gerade vorgestellte Prozess etwas komplizierter, da diese zum Zeitpunkt der Kick-off-Veranstaltung und der Wissensschulungen noch kein Teil des Teams waren. Demzufolge liegt es in der Verantwortung

basale Kenntnisse im Bereich der Office-Programme verfügt, gilt es dies bei den Schulungen zu berücksichtigen. Während der eine Kollege vor allem eine Unterweisung in der richtigen Nutzung der Pflegedokumentationssoftware benötigt, braucht eine andere Kollegin möglicher-

## Fehler dürfen anfangs passieren. Sie dienen dem Wissenserwerb.

der Führungskräfte, während des Onboardings eine **engmaschige Betreuung** zu gewährleisten und neue Mitarbeitende im Laufe der Probezeit über geeignete Instrumente wie **Lernvideos auf Smart Devices**, welche die einzelnen Schritte der digitalen Prozesse erläutern, auf einen ähnlichen Wissensstand zu bringen.

### DIFFERENZIERUNG DER INHALTE

Während der langfristigen Verankerung digitaler Inhalte ist es unumgänglich, den Inhalt von Unterweisungen, Schulungen oder Selbstlernphasen anhand des Kompetenzlevels und des individuellen Bedarfes, der daraus resultiert, abzuleiten. Da häufig eine ganze Reihe von Mitarbeitenden im privaten Umfeld wenig Kontakt mit digitalen Tools hat und nur über

weise eher eine Einführung in die Thematik »IT-Sicherheit und Datenschutz«. Da die Belegschaft sehr häufig mit sensiblen Daten der Pflegebedürftigen zu tun hat, ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden wissen, wie diese vor einem Zugriff durch Dritte geschützt werden.

### FÖRDERUNG INNERHALB DER BELEGSCHAFT

Neben der unmittelbaren Weitergabe von Informationen und der Anleitung von Prozessen mit unterschiedlichen digitalen Tools, ist es genauso relevant, der Belegschaft den Nutzen der neuen, digitalen Arbeitsabläufe zu vermitteln und Gefallen daran zu erzeugen. Digitale Prozesse können – und sollten – im besten Fall »Spaß« machen. Verdeutlichen lässt sich dies an einem Beispiel, >>>

»» der Wunddokumentation. Im Falle einer vollständigen, digitalen Infrastruktur – dies meint sowohl die mobilen Geräte wie Tablets als auch die für die jeweilige Einrichtung passende Dokumentationssoftware – wird der Mehrwert für die Kolleginnen und Kollegen unmittelbar spürbar. So kann mit dem Tablet im **ersten Schritt** ein Foto der betroffenen Stelle angelegt und gespeichert werden. In einem **zweiten Schritt** kann die betreffende Körperregion direkt digital (ohne Lineal!) vermessen und die erhobenen Werte können in die Akte des Pflegebedürftigen übertragen werden. Im **vorletzten Schritt** findet eine Speicherung der Daten in einer betriebs-eigenen Cloud statt, wodurch eine unmittelbare Synchronisierung mit den Endgeräten der Kolleginnen und Kollegen stattfindet und die Daten zudem gesichert werden. Als **abschließender Schritt** wäre es darüber hinaus noch

möglich, das Foto mit den entsprechenden Werten an einen Vorgesetzten beziehungsweise, falls nötig, einen Arzt oder eine Ärztin weiterzuleiten.

### VORTEILE ERLEBEN LASSEN

Dieses Beispiel verdeutlicht, wie eine Reihe von Einzelschritten digital zusammengelegt werden können. Die Mitarbeitenden haben damit alles »einem Ort«. Sie sparen Zeit und können die Bearbeitung des konkreten Anliegens direkt vorantreiben. Dies steigert sowohl die Motivation wie das Selbstbewusstsein und lässt die digitalen Tools zu einem normalen Teil des eigenen Arbeitsfeldes werden. <<<

### MEHR ZUM THEMA

Pflege-Talk mit Sven Fesser zur **Digitalisierung in der Pflege**. Jetzt anschauen auf YouTube: [vinc.li/hspd36](https://vinc.li/hspd36)

### FAZIT

»» 1.

**Digitale Kompetenzen müssen sowohl strukturell als auch individuell angepasst verankert werden.**

»» 2.

**Die Förderung der digitalen Kompetenzen muss anhand der individuellen Fähigkeiten erfolgen!**

»» 3.

**Der Mehrwert digitalisierter Prozesse muss Lust auf eine Anwendung im Arbeitsalltag bereiten.**

## Unterschätzen Sie niemals einen Moment der Unabhängigkeit

Besuchen Sie uns vom 25.-27. April auf der ALTENPFLEGE, Stand D77

### Bessere Hygiene für eine professionelle Pflege

Für Bewohner\*innen in der Langzeitpflege bedeutet es viel, sich ein Gefühl der Unabhängigkeit zu bewahren, denn Würde ist unbezahlbar. Tatsächlich stimmen 81% der Angehörigen von Bewohner\*innen zu, dass unabhängige Toilettengänge die Würde ihrer Angehörigen bewahren.<sup>1</sup>

Die Lösungen von Tork sind als benutzerfreundlich zertifiziert<sup>2</sup> und bieten eine Vielzahl von Platzierungen, um den Zugang und die Unabhängigkeit der Bewohner\*innen zu verbessern. Sie unterstützen diejenigen, die nur über begrenzte Kraft verfügen und Schwierigkeiten haben, Spender zu bedienen. Dies ermöglicht den Bewohner\*innen die notwendige Hygiene und verschafft ihnen gleichzeitig wertvolle Momente der Unabhängigkeit.



[www.tork.de/langzeitpflege](http://www.tork.de/langzeitpflege)

Tork,  
eine Marke von Essity

**TORK**  
Think ahead.

<sup>1</sup> Tork Studie zu Reinigungskräften, Pflegekräften und Familienangehörigen in der Langzeitpflege, 2022

<sup>2</sup> „Easy-to-use“-zertifiziert durch die Swedish Rheumatism Association (SRA)