



Zusatzqualifizierung
PFLEGE 4.0

Kompetenzen für die
Pflege im digitalen Wandel



Die Zusatzqualifizierung Pflege 4.0

Konzept – Erfahrungen – Perspektive

Impressum

Herausgeber

k.o.s GmbH
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

kos Qualität → (www.kos-qualitaet.de)

E-Mail an die k.o.s GmbH → (info@kos-qualitaet.de)

Twitter: [@kos_qualitaet](https://twitter.com/kos_qualitaet)

Autorinnen

Melanie Helmig, Anne Röhrig, Patricia Wemken-Stephan

Diese Publikation ist im Rahmen des Vorhabens „Zusatzqualifizierung Pflege 4.0 – Kompetenzen für die Pflege im digitalen Wandel“ entstanden und wurde mit Mitteln der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung des Landes Berlin finanziert. Die Verantwortung für die Inhalte liegt bei den Autorinnen.

Bildnachweis

SenGPG/Nils Bornemann

Stand

Dezember 2021, 1. Auflage

Layout und Satz

Svenja Klau → (<https://www.svenja-klau.de>)



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie die **Creative-Commons-Website** → (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>)

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	04
Einleitung	06
Vorhabenbeschreibung	07
Entwicklungsphase	09
Erkenntnisse aus Literatur und Interviews	12
Die Zusatzqualifizierung „Pfleger 4.0“: Ergebnisse und Produkte	17
Die Erprobung in der Praxis	47
Hinweise für die Umsetzung	55
Transfer in die Einrichtungen	57
Fazit	59
Literatur	62

Grußwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

durch den anhaltenden Pflegenotstand, verschärft durch die Covid-19-Pandemie, gewinnen digitale Lösungen für die Pflege einen immer höheren Stellenwert.

Auch bundespolitische Maßnahmen wie die Einführung der Telematikinfrastruktur und digitaler Pflegeanwendungen machen die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und die zunehmende Relevanz der Digitalisierung für die Pflege deutlich.

Um sicherzustellen, dass die digitalen Möglichkeiten auch souverän und sicher von pflegebedürftigen Menschen, ihren pflegenden An- und Zugehörigen sowie beruflich Pflegenden genutzt werden und einen spürbaren Mehrwert entfalten, braucht es digitale Kompetenzen.

Der Bedarf ist groß! Pflegebedürftigen Menschen können beispielsweise über digitale

Medien neue Möglichkeiten der Teilhabe, Selbstständigkeit und Selbstbestimmung eröffnet werden.

Das war auch eine Erkenntnis der Berliner Landesinitiative „Pflege 4.0 – Made in Berlin“, die ich in 2018 ins Leben gerufen habe, um die voranschreitende Digitalisierung in der Pflege aktiv mitzugestalten. Um die vielfältigen Möglichkeiten der Digitalisierung für die Pflege aufzuzeigen, über aktuelle Entwicklungen wie die Telematikinfrastruktur zu informieren und Möglichkeiten des Technikerlebens zu schaffen, habe ich das Kompetenzzentrum „Pflege 4.0“ – Leben · Pflege · Digital aufgebaut. Als Antwort auf den Bedarf an digitalen Kompetenzen habe ich die Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ entwickeln lassen. Vertreterinnen und Vertreter der Zielgruppe waren von Beginn an eng an der Entwicklung beteiligt. Die Zusatzqualifizierung wurde inzwischen erfolgreich pilotiert, kontinuierlich weiterentwickelt und bereits zwei Mal regulär in Berlin umgesetzt.

Die vorliegende Broschüre bietet Ihnen vertiefte Einblicke in den Entwicklungsprozess und vermittelt ein konkretes Bild und Verständnis der Zusatzqualifizierung. So können Sie an den gesammelten Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnisse auf dem Weg ihrer Entstehung teilhaben.

Angesichts des fortschreitenden digitalen Wandels, der die Pflege längst erreicht hat, werden digitale Kompetenzen zunehmend von Bedeutung sein. Die Zusatzqualifizierung soll vielen Fach- und Hilfskräften in der Pflege sowie Beratenden im Bereich Alter und Pflege zugutekommen und dazu beitragen, die Potenziale der Digitalisierung für den jeweiligen Arbeits- und Beratungskontext in der Pflege nutzbar zu machen.

Herzlichen Dank an alle Mitwirkenden, insbesondere der k.o.s GmbH für dieses tolle Ergebnis.

Ihre



Senatorin für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Berlin, 26.11.2021



Bildnachweis:
SenGPG/Nils Bornemann

Einleitung

Die Digitalisierung erfasst inzwischen alle Lebens- und Arbeitsbereiche und somit auch die ambulante und (teil-)stationäre Altenpflege sowie die unterschiedlichen Beratungsbereiche zu Pflege und Alter. Digitale Technologien ermöglichen vielfältige Veränderungen und Potenziale im Bereich der professionellen Pflege. Und auch im häuslichen Bereich pflegebedürftiger Menschen können neue Technologien eine wertvolle Möglichkeit für Teilhabe und Selbständigkeit eröffnen. Technische Assistenzsysteme haben darüber hinaus das Potenzial, die häusliche Versorgung durch pflegende Angehörige zu unterstützen und hier entlastend zu wirken.

Um für professionell Pflegende und Beratende ein Angebot zur Qualifizierung zum Thema „Digitalisierung und Pflege“ zu ermöglichen, wurde die k.o.s GmbH im Jahr 2020 von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung beauftragt, ein solches Angebot zu entwickeln:

Im Einzelnen sollte ein Qualifizierungsangebot für Beschäftigte in der Pflege sowie Beraterinnen und Berater im Kontext Pflege und Alter als Schnittstelle zu pflegebedürftigen Menschen und pflegenden Angehörigen entwickelt, erprobt und umgesetzt werden.

Mit der nun entwickelten Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ werden Mitarbeitende aus der Pflege sowie aus der Beratung zu Pflege und Alter in die Lage versetzt, sich mit dem digitalen Wandel und den Möglichkeiten in ihren jeweils spezifischen Arbeitsfeldern auseinanderzusetzen und erforderliches (Basis-)Wissen zu erwerben. Durch eine praxisbezogene Fragestellung, die sich auf konkrete, digital unterstützte Lösungen im Arbeitskontext bezieht, erweitern die Teilnehmenden ihre Kompetenzen zur Gestaltung der eigenen Arbeit.

Viel Spaß bei der Lektüre!

Das k.o.s-Team Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“

Vorhabenbeschreibung

Das Vorhaben „Zusatzqualifizierung Pflege 4.0 – Kompetenzen für die Pflege im digitalen Wandel“ wurde im Auftrag der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung von der k.o.s GmbH umgesetzt (Laufzeit: 03/2020-12/2021). Ziel war die Entwicklung einer Zusatzqualifizierung für die im digitalen Wandel benötigten Kompetenzen. Zielgruppen für die Qualifizierung sind in der Pflege Tätige sowie Beschäftigte in verschiedenen Beratungsbereichen zu Pflege und Alter und der damit verbundenen Unterstützung der An- und Zugehörigen pflegebedürftiger Menschen.

Das Vorhaben gliederte sich in die Phasen Entwicklung, Pilotierung und Umsetzung der Zusatzqualifizierung. Eine Fachgruppe mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Praxiskontexten der Pflege begleitete das Vorhaben kontinuierlich.

Die Entwicklung einer Zusatzqualifizierung für die Pflege 4.0 wurde dabei über folgende Arbeitsschritte realisiert:

Literaturanalyse

Interviews mit Berliner Expertinnen und Experten ergänzt durch eine schriftliche Befragung

Entwicklung eines Kompetenzmodells für die Pflege 4.0 als Grundlage der Zusatzqualifizierung

Erarbeitung des methodisch-didaktischen Umsetzungskonzepts für die Zusatzqualifizierung

Zwei Pilotierungen der Zusatzqualifizierung

Zwei Durchläufe der Zusatzqualifizierung

Die als Ergebnis des Vorhabens entstandene „Zusatzqualifizierung Pflege 4.0 – Kompetenzen für die Pflege im digitalen Wandel“ stellen wir in dieser Broschüre umfassend dar – bezogen auf Entwicklungsschritte, Umsetzung und Erfahrungen.

Im Anschluss widmen wir uns zunächst einigen Aspekten der Entwicklungsphase; u.a. sind dies zentrale Ergebnisse zu Anforderungen und Bedarfen im Kontext einer Pflege 4.0 aus Theorie und Praxis. Ergänzt wird dieser Überblick mit einigen Überlegungen zur neuen Qualität und Merkmalen des digitalen Wandels, der alle Arbeitsbereiche erfasst und insofern auch die Gestaltung einer Pflege 4.0 beeinflusst.

Im Hauptkapitel zur Darstellung der Ergebnisse und Produkte der Qualifizierung werden die einzelnen Komponenten der

Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ dann im Detail beschrieben. Dazu gehören

+ der Kompetenzrahmen, der personale und fachliche Kompetenzen umfasst, die Konkretisierung der Inhalte dieses Kompetenzrahmens und die damit verbundenen Lernbedarfe und -ziele sowie individuell zu entwickelnden Kompetenzen,

+ das Umsetzungskonzept als Social Blended Learning (Wechsel von Präsenz-, Online und Selbstlernphasen) sowie

+ als Kernstück die Methode der praxisbezogenen Fragestellung, die den Praxisbezug zur Entwicklung von digital gestützten Lösungen für die Pflege ermöglicht.

+ **Ergänzend zeigen wir, wie digitale Lernräume gestaltet und moderiert werden sollten, damit die Integration einer digitalen Lern- und Arbeitsumgebung gut gelingt. Unsere Erfahrungen der Erprobung in der Praxis, zentrale Aspekte des Transfers und ein abschließendes Fazit sind weitere Bestandteile dieser Broschüre.**

Entwicklungsphase

In der Entwicklungsphase wurde ein Kompetenzrahmen auf der Grundlage der im Folgenden erläuterten Methoden erarbeitet, ein methodisch-didaktisches Konzept als Rahmen für die Umsetzung entwickelt sowie eine Erprobung und Evaluation der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ durchgeführt.

Kontinuierliche Anregungen sowie ein regelmäßiger Austausch mit den Auftraggeberinnen der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung und auch mit der begleitenden Fachgruppe dienten in der Entwicklungsphase der Reflexion und waren ein wichtiger Motor für praxisnahe Modifizierungen des Konzeptes.

Methodisches Vorgehen

Die Grundlage für den **Kompetenzrahmen** wurde mit einer Literaturanalyse, qualitativen Interviews mit Expertinnen und Experten aus der

Pflegepraxis sowie einer schriftlichen Befragung gelegt. Mit diesen ersten Arbeitsschritten entstand die Basis, auf der aufbauend ein Kompetenzrahmen erarbeitet wurde, der die für die Pflege und Beratung zu Pflege und Alter zentralen Themenfelder im Kontext des digitalen Wandels zusammenstellt, systematisiert und strukturiert.

Die **Literaturanalyse** hat alle Bereiche in der ambulanten und stationären Pflege sowie in der Beratung pflegebedürftiger Menschen und pflegender Angehöriger berücksichtigt, die für die Digitalisierung der Pflege sowie damit im Zusammenhang stehende Kompetenzanforderungen wichtig sind. Dabei war der Fokus nicht nur auf Technik und Technikbedienung gerichtet, sondern insbesondere auf die Frage danach, wie Technik Arbeitsprozesse verändert und diese erleichtern kann, wie technische Lösungen zu einer Verbesserung für pflegebedürftige Menschen, pflegende Angehörige sowie professionell in der



Pflege und Beratung Tätige beitragen können und welche Kompetenzen notwendig sind, um Vor- und Nachteile von Technikeinsatz zu erkennen, zu beurteilen und selbst zu aktiv Gestaltenden in den eigenen Arbeitsstrukturen werden zu können.

Die ebenfalls im Rahmen des Vorhabens geführten qualitativen **Interviews mit Expertinnen und Experten** beleuchteten die genannten Bereiche und lieferten wichtige Ansatzpunkte aus der Arbeitswelt von Pflege und Beratung. Ergänzend und vertiefend wurde ein Treffen mit mehreren Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Pädagogik und der Praxis von Pflege und Beratung durchgeführt, das ebenso die

Erkenntnisse der Literaturanalyse im Sinne einer Theorie-Praxis-Verknüpfung erweitern und bereichern konnte.

In einer ergänzenden **schriftlichen Online-Befragung von 74 Expertinnen und Experten aus der Praxis** wurde schließlich der aktuelle Digitalisierungsstand im jeweiligen Arbeitsbereich bzw. Unternehmen sowie Prognosen hinsichtlich zukünftiger Veränderungen bis hin zu damit verbundenen Kompetenzerfordernissen und Weiterbildungsbedarfen für eine (digitale) Arbeitswelt von morgen erfasst.

In Verbindung mit Ergebnissen aus den Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Pflegebranche, der ergänzenden Befragung sowie der Runde mit Expertinnen und Experten bilden die Erkenntnisse der Literaturanalyse das Fundament für die Entwicklung eines inhaltlichen Konzeptes für die Umsetzung einer Qualifizierung.

Ziel war es auch auf Grundlage aktueller sowie prognostizierbarer digitaler Technologien in der Pflege, Kompetenzerfordernisse im Kontext der digitalen Transformation für professionell Pflegende bzw. Beratende zu formulieren.

+ Grundsätzlich gilt:
Die Möglichkeiten des digitalen Wandels begreifen wir als notwendige und sinnvolle Ergänzung im Rahmen einer personenbezogenen Dienstleistung, nicht als deren Ersatz.

Erkenntnisse aus Literatur und Interviews

Im Folgenden haben wir die zentralen Ergebnisse der Literaturanalyse und der Interviews mit Expertinnen und Experten aufgeführt, die auch grundlegend für die Inhalte, aber auch für die methodische Umsetzung der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ sind.

Im Verlauf des Vorhabens wurden stetig aktuelle Studien, Literatur sowie Expertinnen- und Expertenwissen berücksichtigt, welche einerseits die bisher gesammelten Erkenntnisse bestätigten, aber auch als Erweiterungen

für einzelne Aspekte in die Umsetzungen und das zugrundeliegende Konzept der Zusatzqualifizierung eingeflossen sind.

Auch für die Zukunft erscheint das regelmäßige Prüfen aktueller technologischer Entwicklungen im Hinblick auf notwendige Erweiterungen und Aktualisierungen als gute Herangehensweise angesichts der sich schnell vollziehenden Veränderungen im Bereich der Digitalisierung in der Pflege.

Zentrale Ergebnisse aus Theorie und Praxis

Neue Technologien bieten für viele Anforderungssituationen in der Pflege erhebliche Potenziale. So können beispielsweise die Planung, Organisation und Dokumentation, Vernetzung und Kommunikation sowie physisch belastende Verrichtungen (beruflich) Pflegenden mit Hilfe der Digitalisierung unterstützt und nicht zuletzt den Erhalt der Selbstbestimmung, die Selbstständigkeit und Teilhabe pflegebedürftiger Menschen und auch ihrer Angehörigen gefördert werden.

Der flächendeckende Einsatz digitaler Technologien und eine umfassende Vernetzung in der Pflege stehen jedoch noch aus. Aktuell werden mehrheitlich Insellösungen realisiert.

Es fehlen standardisierte Lösungen in der Breite, die auch über Einrichtungsgrenzen hinweg einen sicheren Datenaustausch und Datentransparenz ermöglichen. Insbesondere erweist sich auch ein fehlender oder mindestens erschwerter digitaler Datentransfer zu Kostenträgern als hinderlich, um die Potenziale digitaler Technologien für Planung, Dokumentation und Abrechnung voll auszuschöpfen.

Es gibt schon viele technisch realisierte Möglichkeiten. Die Nutzung dieser Technologien ist in der Praxis durch fehlende Informationen und Transparenz sowie nicht ausreichende Refinanzierungsmöglichkeiten eingeschränkt.

Die Implementierung von Technologien in den Arbeitsalltag muss transparent und partizipativ erfolgen. Um eine Akzeptanz gegenüber digitalen Technologien herzustellen, deren Einsatz sowie Erfolg zu fördern, sind Pflege- und Beratungspersonal bei der Auswahl und Implementierung einzubinden. Zudem braucht es Möglichkeiten der Mitgestaltung bei notwendigen Prozessanpassungen und das Ausprobieren neuer digitaler Technologien. Diesen Implementierungsprozessen muss die notwendige Zeit eingeräumt werden.

Die Möglichkeiten des digitalen Wandels müssen als notwendige und sinnvolle Ergänzung im Rahmen einer personenbezogenen Dienstleistung verstanden werden, die nur unterstützt, aber nicht ersetzt werden kann.

Es besteht eine grundlegend positive Einstellung gegenüber einem Technikeinsatz in der Pflege bei beruflich Pflegenden und Beratenden.

Die Auswahl und der Einsatz digitaler Technologien im Kontext einer Pflege 4.0 muss durch Qualifizierungsangebote für die Mitarbeitenden in den verschiedenen Pflege- und Beratungssettings unterstützt und begleitet werden

Neben der Entlastung und Unterstützung pflegender und beratender Beschäftigter sollten Erhalt und Stärkung der Selbständigkeit sowie Teilhabe pflegebedürftiger Menschen weitere zentrale Aspekte des Technikeinsatzes sein.

Neue Qualität des digitalen Wandels

Wie die Literatur- und Interviewauswertung zeigen konnte, befindet sich auch die Pflege (älterer) pflegebedürftiger Menschen im digitalen Wandel. Digitalisierung umfasst dabei mehr als die Einführung und Nutzung digitaler Technik. Die Qualität und Wirkungen der Digitalisierung unterscheiden sich grundlegend von den bislang durchlaufenen Zyklen technischer Innovationen. Es werden immer schneller und immer mehr digitale Technologien für die Pflege entwickelt, die auch sukzessive im Pflegealltag eingesetzt werden.

Diese neue Qualität und die damit verbundenen Herausforderungen zeigen sich insbesondere

in folgenden vier Bereichen: Erhöhte Komplexität der Entwicklungen, größere Innovationsgeschwindigkeit, steigende Datenmengen und Datenverfügbarkeit weltweit und in Echtzeit sowie die abnehmende Vorhersehbarkeit von Entwicklungen.

Diese Veränderungstendenzen in einer globalisierten und sich in hohem Tempo digitalisierenden Welt sind auch verbunden mit Herausforderungen, denen Individuen nicht mehr allein durch Wissen über die Veränderungen begegnen können, sondern im Wesentlichen durch die Entwicklung von Kompetenzen. Bei diesen oft verkürzt

als „digital“ bezeichneten Kompetenzen handelt es sich im Kern darum, dass personale Kompetenzerwerbe hin zum selbstorganisierten, kreativen Handeln und zur selbstorganisierten Bewältigung (heute noch unbekannter) Herausforderungen notwendig sind (vgl. Röhrig/Michailowa 2018b: 31).

Insofern beziehen sich die Kompetenzanforderungen im digitalen Wandel und zur Gestaltung dieses Wandels im eigenen Arbeitskontext auch darauf, dass digitale Transformationsprozesse veränderte Denk- und Verhaltensmuster erfordern und ebenfalls die Perspektive der Organisation mit einbeziehen müssen.



Es wird zunehmend darum gehen, den Bereich der Organisations- und Personalentwicklung zu verbinden und mit entsprechenden Angeboten zur Kompetenzentwicklung für alle Beschäftigtengruppen zu untersetzen. Dabei muss es um mehr als Weiterbildung im herkömmlichen, auf die Aneignung von Wissen und Fertigkeiten verstandenen Sinn gehen. Um die für den digitalen Wandel notwendigen Kompetenzen zu erwerben ist eine Umstellung im Denken und Handeln erforderlich: „Organisation und Personal können also nur gestaltunfähig sein und dem digitalen Wandel begeben, wenn sie zusammengedacht werden und gemeinsam ihre Einstellung gegenüber der Digitalisierung entwickeln, ihre genutzte Infrastruktur sowie digitale Werkzeuge und die zu entwickelnden Kompetenzen gemeinsam denken und bearbeiten“ (Helmig/Röhrig 2020: 9).

Notwendig ist ebenso eine Veränderung von „traditionellen“ hin zu „agileren“ Handlungsmustern. Komplexität und sich schnell vollziehende Veränderungsprozesse

erfordern neue Handlungsstrategien. Agilere Vorgehensweisen, um auch dann handlungsfähig zu bleiben, wenn noch keine vollständigen Informationen verfügbar sind, scheinen geeigneter für den stetigen Wandel. Ebenso ist das Planen bis in das kleinste Detail und mit allen Nebenfolgen im Blick für neue und unbekannte Handlungssituationen oftmals nicht mehr passend, sondern das eigenverantwortliche planvolle Experimentieren und Modifizieren ohne einen schon durch geübte Praxis bewährten Gesamtplan. Traditionelle hierarchische Führungsmodelle sollten durch flachere Hierarchien ersetzt und der Schwerpunkt auf eine vernetzte Zusammenarbeit vieler Beteiligter gelegt werden.

+ Entsprechend treffen wir so auf Mitarbeitende, die viel eigenständiger Entscheidungen treffen können und zusammen im Team gute Lösungen finden.

Die Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“: Ergebnisse und Produkte



Im folgenden Kapitel stellen wir Ihnen die Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ mit ihren einzelnen Komponenten vor und führen in die Kompetenzbereiche, das erarbeitete Umsetzungskonzept und die methodisch-didaktische Gestaltung der Qualifizierung ein. Die im vorigen Kapitel skizzierten besonderen Merkmale und Herausforderungen des digitalen Wandels sind in die Entwicklung der Zusatzqualifizierung eingeflossen.

Komponenten der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“

Die erarbeitete Lernarchitektur enthält folgende Komponenten

1. Einen Kompetenzrahmen als Fundament, der die in der Entwicklungsphase gewonnenen Kompetenzbereiche abbildet.

2. Ein geeignetes methodisch-didaktisches Design (Social-Blended-Learning) für die Umsetzung, welches Lernbedarfe und -ziele einer Zusatzqualifizierung Pflege 4.0 sowie die Bedürfnisse der Zielgruppe berücksichtigt.

3. Die Einbindung einer multifunktionalen digitalen Lern- und Arbeitsumgebung (das Lern-Management-System Moodle), welche zusätzliche Begleitung und Beteiligung der Teilnehmenden im digitalen Raum ermöglicht.

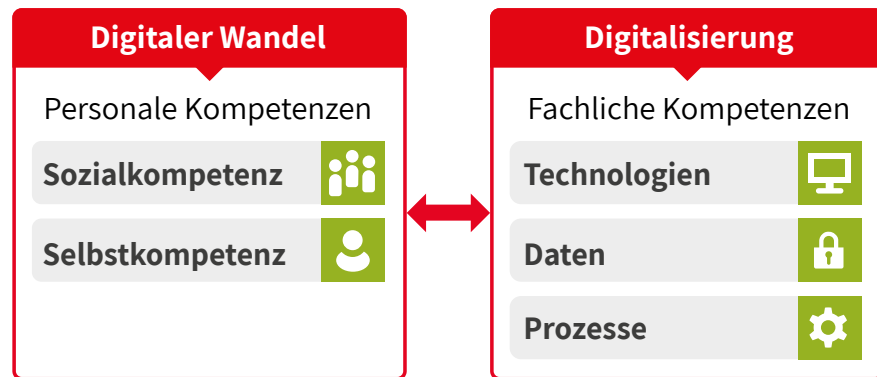
4. Didaktisch aufbereitete Lerninhalte in den drei Kompetenzbereichen, die mittels digital verfügbarer Wissenskarten Grundlagenwissen und Vertiefungsmöglichkeiten über verschiedenen Medien bereitstellen.

5. Eine praxisbezogene Fragestellung als Kernstück der Qualifizierung, die in das Social-Blended-Learning-Design eingebettet ist. Damit wird eine auf die tatsächliche Arbeitsrealität bezogene Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten digitaler Technologien, praktischer Nutzen für die eigene Arbeit und eine bestmögliche Weiterentwicklung von Kompetenzen angeregt.

Der Kompetenzrahmen

Die in der Entwicklungsphase gewonnenen Erkenntnisse aus Literatur, Interviews, schriftlicher Befragung und dem Austausch mit Expertinnen und Experten der Fachgruppe bilden die Grundlage für den Kompetenzrahmen der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“. Er systematisiert die identifizierten Kompetenzbedarfe für die Gestaltung des digitalen Wandels in der Pflege sowie der Beratung zu Pflege und Alter und ist damit auch das Fundament für die Erarbeitung eines methodisch-didaktischen Konzepts der Qualifizierung.

Abb. 1:
Kompetenzrahmen
für die Pflege 4.0



+ Der Kompetenzrahmen ist in zwei Bereiche unterteilt, die analytisch getrennt zu betrachten sind, faktisch aber in einem Zusammenhang stehen: Digitaler Wandel und Digitalisierung.

Bereich Digitaler Wandel

Der Bereich Digitaler Wandel bezieht sich auf die Kompetenzentwicklung für einen anhaltenden, komplexen und sich schnell vollziehenden gesellschaftlichen Wandel und auf die zum Teil tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt.

Für die Gestaltung des Wandels sind personale Kompetenzen zentral (Sozial- und Selbstkompetenz) und hier insbesondere die Selbstorganisations- und Selbstlernfähigkeiten.

Für eine Strukturierung notwendiger Kompetenzen ist die Systematik des deutschen Qualifikationsrahmens¹ (DQR) zielführend. Anknüpfend an die Systematik des DQR beziehen sich personale Kompetenzen auf die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten. Für den Digitalen Wandel zentral sind Sozialkompetenzen insbesondere bezogen auf Kommunikation, Kooperation, Kollaboration, Vermittlungsfähigkeit aber

auch Experimentierfreude. Erforderliche Selbstkompetenzen im digitalen Wandel sind v. a. Beurteilungs- und Problemlösefähigkeit, Kreativität und Flexibilität sowie Reflexionsfähigkeit.

Personale Kompetenzen verstehen wir als Kompetenzen, die zur produktiven Auseinandersetzung und Gestaltung einer digital unterstützten Pflegepraxis notwendig sind und die es ermöglichen, auch in heute noch unbekanntem, komplexen und sich schnell verändernden Kontexten handlungsfähig zu bleiben.

Diese Kompetenzen sind nicht neu, aber sie erhalten im Zuge des digitalen Wandels eine immer zentralere Bedeutung. Eigenverantwortung, Selbstlernkompetenz und Selbstorganisation werden das Lernen und die Arbeitswelt in Zukunft maßgeblich prägen (**Selbstkompetenz**). Aber auch kommunikative Kompetenzen und Kooperationsfähigkeit

Abb. 2: Personale Kompetenzen

Sozialkompetenz

- Kollaborationskompetenz
- kommunikative Kompetenz
- Vermittlungskompetenz
- Kooperationsfähigkeit
- Experimentierfreude

Selbstkompetenz

- Selbstlernkompetenz
- Selbstorganisation
- Beurteilungsfähigkeit
- Problemlösefähigkeit
- Kreativität
- Flexibilität
- Reflexionsfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein

(**Sozialkompetenzen**) (vgl. Abb. 2) gewinnen in digital angereicherten Arbeitszusammenhängen steigende Bedeutung. Kommunikatives Miteinander wird noch wichtiger als es ohnehin in den personenzentrierten Settings von Pflege und Beratung bereits ist. Soziale Kompetenzen werden u. a. in erhöhtem Maße wichtig, um sich reflektierend mit den Arbeitsprozessen

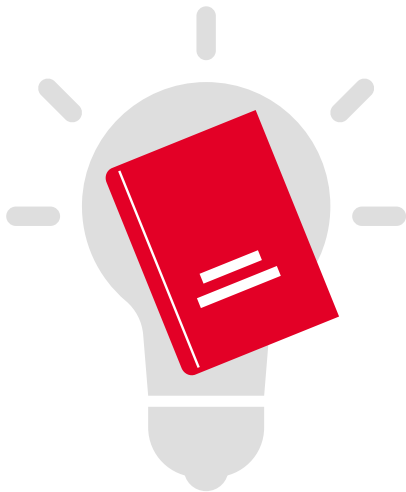
auseinanderzusetzen, sich darüber auszutauschen und Wissen zu Erfahrungen und Lösungen im Team zu teilen. Und natürlich gilt es auch, Neues und die Möglichkeiten des Einsatzes neuer Technologien an Kolleginnen und Kollegen, zu pflegende Menschen und pflegende An- und Zugehörige vermitteln zu können.

**+ Nach wie vor gilt:
Wissen ist die
erforderliche Basis
für die Entwicklung
von Kompetenzen.**

Die hier aufgeführten Sozial- und Selbstkompetenzen sind diejenigen, die in Literatur und Interviews sowie in der ergänzenden Befragung bezogen auf die Pflege / Pflegeberatung mit dem Bezugspunkt digitaler Wandel in der Pflege und Kompetenzanforderungen für Beschäftigte auf allen Hierarchiestufen, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, durchgängig als wichtig aufgeführt werden.

Aber erst mit der Entwicklung von Fertigkeiten wird praktisches Handeln im Arbeitskontext möglich. Selbstkompetenz wiederum befähigt (auf Grundlage von Wissen und Fertigkeiten) dazu, in neuen Situationen selbstorganisiert und reflektiert zu handeln. Sozialkompetenz umfasst die erforderlichen Kompetenzen, um mit anderen ergebnisorientiert und reflektierend zusammen lernen und arbeiten zu können.

Zukünftig wird dies zunehmend auch die Nutzung digitaler Technologien umfassen, um Wissen zu erwerben, neue Fertigkeiten zu entwickeln und um Kollaborations- und Kommunikationsprozesse zu gestalten.



Bereich Digitalisierung

In Abgrenzung zum „Digitalen Wandel“ bezieht sich der Bereich Digitalisierung stärker auf die technologischen und anwendungsbezogenen Aspekte einer Pflege 4.0. Hier stehen die fachlichen Kompetenzen im Fokus. Diese ermöglichen es digitale Technologien zu nutzen, zu beurteilen und zielgerichtet in Arbeitsprozessen einzusetzen.

Als Verortung insbesondere der fachlichen Kompetenzen haben wir die drei Bereiche Technologien, Daten und Prozesse identifiziert. Diese sind für die Pflege und für die Beratung zu Pflege und Alter zentral (vgl. Abb. 3 Bausteine der Digitalisierung). Die drei Bausteine beziehen sich auf unterschiedliche Schwerpunkte, die in der Praxis immer miteinander verwoben sind.

Digitale Technologien: Wissen über technologische Lösungen und deren Möglichkeiten für die Pflege und Beratung sowie Wissen, Anwendungs- und Beurteilungsfähigkeit bezogen auf Informations- und Kommunikationstechnologien.

Daten: Daten verstehen, Umgang mit vernetzten Daten sowie Datenschutz und -sicherheit, Einschätzung von Datenqualität und der Aussagekraft von Daten sowie Beurteilung ethischer Aspekte.

Prozesse: Im Zentrum steht hier die Frage nach den Möglichkeiten die Digitalisierung zur Vernetzung und Prozessänderungen im Arbeitsalltag. Zentraler Aspekt ist die Beurteilung des Mehrwertes digitaler Technologien für die eigenen Arbeitskontexte – d. h. die Auseinandersetzung mit der Frage, welches Verbesserungspotenzial digitale Technologien in konkreten Zusammenhängen bieten können und wie sich dieses Potenzial entfalten kann.

Abb. 3: Bausteine der Digitalisierung



Digitale Technologien in der Pflege

Der **Baustein „Digitale Technologien“** stellt die gegenwärtig relevanten und zukünftig in Pflege und Beratung genutzten Anwendungsfelder dar, die Beschäftigte dieser Arbeitsbereiche kennen sollten. Diese Anwendungsfelder und die damit verbundenen Technologien gilt es je nach Pflegesetting (ambulant oder stationär) und nach Beratungssetting auszudifferenzieren.

Dabei geht es nicht darum, sich im Verlauf der Qualifizierung umfassendes fachliches Wissen zu einzelnen Technologien bis in das kleinste Detail anzueignen, sondern vielmehr um ein **grundlegendes Wissen**, welches die Teilnehmenden dazu befähigt, digitale Technologien mit ihren verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten einordnen, beratend vermitteln oder deren Einsatz im Kontext ihrer Einrichtungen mit den je spezifischen Besonderheiten beurteilen zu können. Im Rahmen von Implementierungsprozessen bietet dieses Basiswissen dann z. B. Anknüpfungspunkte, um sich vertiefend mit der

Einführung einer konkreten digital gestützten Lösung zu befassen. Dazu gehört auch die **Einschätzung ethischer Aspekte** im Kontext des Einsatzes digitaler Technologien. Im Mittelpunkt des Bausteins **„Digitale Technologien“** steht auch die Kenntnis von **Chancen und Grenzen der Digitalisierung und die Kompetenz**, diese je nach individuellem Arbeitskontext einschätzen zu können. Leitend in diesem Zusammenhang ist stets die Auseinandersetzung mit der Frage, wie digitale Lösungen zu den grundlegenden Zielen in Pflege und Beratung beitragen können, wie z. B. die Selbstständigkeit von pflegebedürftigen Menschen zu stärken und pflegende An- und Zugehörige und professionell Tätige zu entlasten.

Da Digitalisierung – auch in der Pflege – von Entwicklungsdynamik und Komplexität gekennzeichnet ist, wird es aber vor allem darum gehen, Pflegepersonal wie auch in der Beratung Tätige zum immer stärker selbstorganisierten Umgang mit Technik in ihren Arbeitsbereichen zu befähigen.

Umgang mit Daten

Im **Baustein „Daten“** werden unterschiedliche Aspekte thematisiert: Zum einen geht es um den Bereich des **Datenschutzes** und insbesondere um den Umgang mit **personenbezogenen Daten**. Dies stellt keine grundsätzlich neue Anforderung im professionellen Handeln von in Pflege- und Beratungskontexten Tätigen dar. Zusätzlich in den Blick genommen werden muss aber, welche Daten bei der Nutzung digitaler Anwendungen erhoben, gespeichert und geteilt werden, um auch hier die Erfordernisse des Datenschutzes umzusetzen. Es gilt auch zu hinterfragen, welche Daten notwendigerweise zu einem bestimmten Zweck erfasst werden müssen, wer Zugang zu den Daten erhält und wozu sie verwertet werden.

Neben dem Datenschutz ebenfalls zentral ist die Frage der **Datensicherheit**, die den Schutz von Daten sicherstellen soll, unabhängig davon, ob diese einen Personenbezug aufweisen und unabhängig von der Form, in der die Daten vorliegen (sowohl digital als auch analog). Beim Einsatz digitaler Technologien in pflegerischen

Arbeitskontexten ist ein Grundverständnis erforderlich, dass und welche Daten erfasst werden, um in einem nächsten Schritt beurteilen zu können, welche Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen notwendig sind.

Wie schon beim Baustein „Technologien“ geht es hier nicht darum, dass vertieftes Detailwissen erworben wird, sondern um eine **Bewertung und Einordnung von digitalen Technologien unter Aspekten von Datenschutz und Datensicherheit**. Auch die Sensibilisierung für ethische Aspekte, wie die Wahrung des Selbstbestimmungsrechtes, Diskriminierungsfreiheit von Daten, aber auch Datenminimierung, sind hier zentral. Bezogen auf eingesetzte Technologien gilt es zu hinterfragen, wie z. B. der Erhalt von Selbständigkeit gefördert werden kann. Notwendig ist in jedem Fall auch eine kritische Auseinandersetzung mit technologieinhärenten Möglichkeiten von Kontrolle und Überwachung, die bei der Erfassung von Daten gegeben sind.

Prozesse und Digitalisierung

Unabhängig von dem stetigen Wandel und der Notwendigkeit Arbeitsprozesse kontinuierlich an neue Gegebenheiten anzupassen, werden gerade bei der Implementierung neuer digitaler Technologien bisherige Prozesse und gewohnte Arbeitsabläufe besonders stark verändert. Es gibt häufig noch keine routinierten Wege und Lösungen, sondern viel Unsicherheit. Wie damit umgegangen werden kann, darum geht es im **Baustein „Prozesse“**.

Hier bietet sich das Handeln nach Grundprinzipien des Qualitätsmanagements für eine stetige Organisationsentwicklung an (vgl. Keindorf/Schröder 2015). Verfahren, wie der PDCA-Zyklus², sind geeignete Rahmen für die kontinuierliche Bewertung und Verbesserung von Prozessen, die insbesondere die Einführung einer neuen Technologie oder einer neuen Anwendung strukturieren.

Die Eckpfeiler Plan, Do, Check und Act sind dabei mit bestimmten Fragestellungen und Werkzeugen zur iterativen Qualitätsprüfung versehen, um zielgerichtet vorzugehen, Probleme und Risiken rechtzeitig zu erkennen, eventuell umzuplanen und Handlungen entsprechend anzupassen. Nicht zuletzt geht es darum, dabei auch alle Beteiligten mit ihren Bedürfnissen im Blick zu behalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre individuellen Kompetenzen einsetzen, die Einrichtung mit ihren Rahmenbedingungen, die die Mitgestaltung mit ermöglicht und die Zielgruppe der pflegebedürftigen Menschen und pflegenden Angehörigen.



Plan



Do



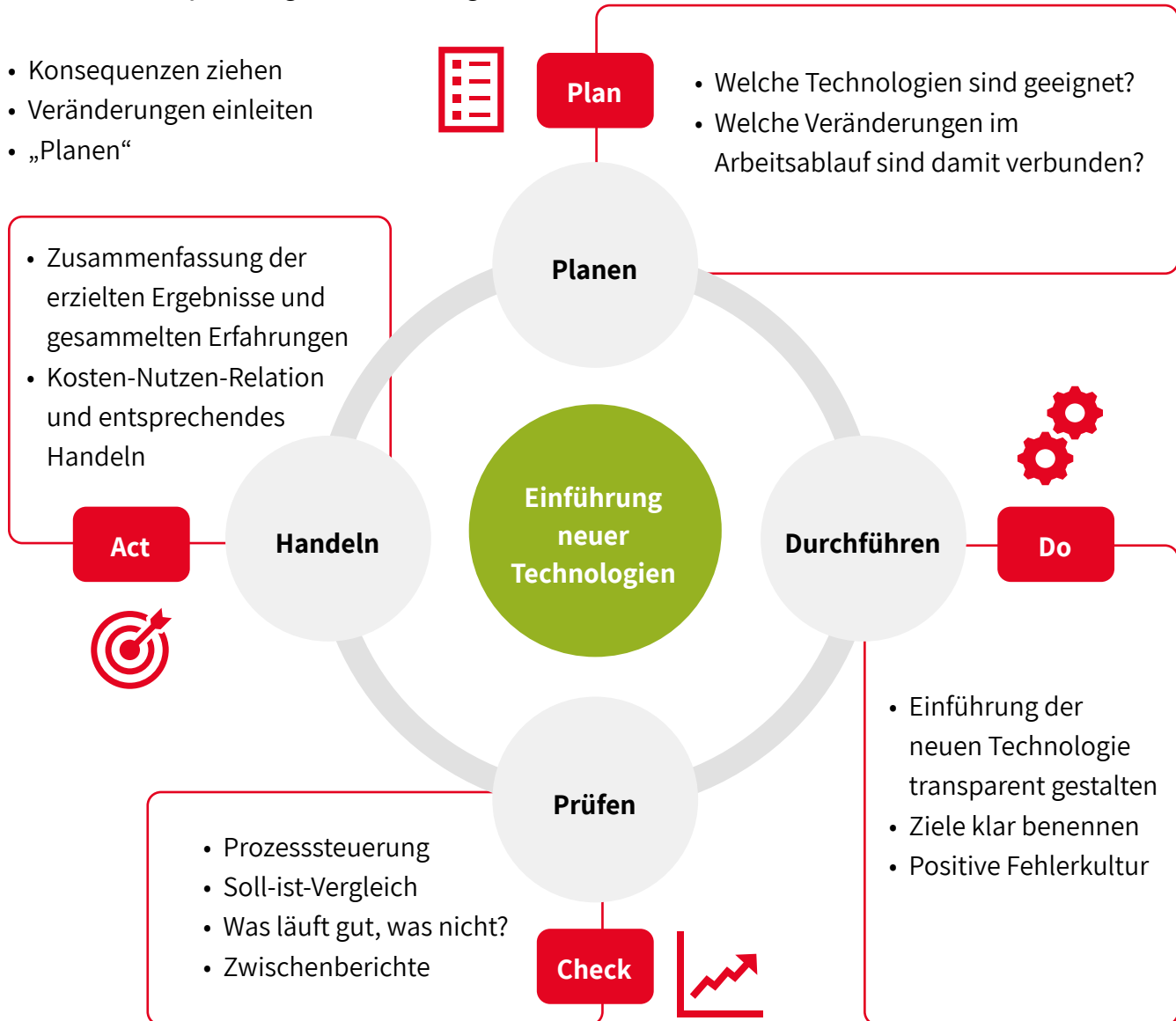
Check



Act

Abb. 4: PDCA-Zyklus, eigene Darstellung

- Konsequenzen ziehen
- Veränderungen einleiten
- „Planen“



Je nach Eckpfeiler (vgl. Abb. 4) stehen folgende Fragen und Aspekte im Zentrum:

Plan/Planen: Hier geht es zunächst darum gemeinsam zu prüfen, welche Technologien in einer bestimmten Arbeits- bzw. Alltagssituation im Kontext Pflege unterstützend wirken können. Der Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ggf. mit pflegebedürftigen Menschen und An- und Zugehörigen, das Aufdecken von Ängsten und Widerständen im Voraus sind bedeutende Schritte. Ebenso wichtig sind die Vermittlung des Mehrwertes und der konkreten Ziele. Auch die zukünftigen Veränderungen der Arbeitsprozesse gilt es im Team zu besprechen. Dazu gehören bereits Überlegungen zu notwendigen Qualifizierungen sowie die Integration von Möglichkeiten der Bewertung und Mitgestaltung der Veränderungen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Do/Durchführen: Hier steht die Einführung der neuen Technologie im Mittelpunkt. Diese gilt es transparent zu gestalten, die Ziele klar zu benennen, aber auch Austausch und Mitgestaltungsmöglichkeiten zu integrieren. Für diesen Prozess ist Zeit einzuplanen. Unerlässlich ist zudem eine Fehlerkultur, die eine offene Reflexion von Erfahrungen und Hürden ermöglicht.

Check/Prüfen: An diesem Eckpfeiler stellt sich die Frage nach dem Erreichen der gesetzten Ziele. Hier erfolgt eine Zusammenfassung der erzielten Ergebnisse und gesammelten Erfahrungen als eine Abschätzung von Aufwand und Ertrag des Einsatzes neuer Technologien und diesbezüglicher Prozessänderungen.

Act/ Handeln: Hier geht es darum, Konsequenzen aus der Prüfphase abzuleiten und entsprechende Veränderungen anzustoßen. Schließlich erfolgt der erneute Einstieg in den PDCA-Zyklus mit dem Eckpfeiler Plan/Planen.

Zusammenfassend wird deutlich, dass ein veränderter Umgang mit Unsicherheit und Komplexität erforderlich ist, wenn wir Veränderungen von **Prozessen** im Kontext von Digitalisierung betrachten. Dies gilt auch für die beiden anderen Bausteine „**Daten**“ und „**Digitale Technologien**“, da die drei Bereiche miteinander verschränkt sind und nicht isoliert voneinander gedacht und umgesetzt werden können.

Methodisch-Didaktisches Design

Bedarf einer kompetenzorientierten Lernarchitektur

Auch Qualifizierungen unterliegen den gegenwärtigen Veränderungsprozessen im Kontext der Digitalisierung und sollten selbstorganisiertes Lernen unterstützen und Kompetenzentwicklung für die Mitgestaltung des digitalen Wandels ermöglichen. Sie sollten ebenso den vermehrten Bedarf an digitalen Kommunikations- und Kollaborationsprozessen im Arbeitsalltag in ihren Konzepten aufgreifen (vgl. Keindorf u. a. 2019: 28). Solche zeitgemäßen Lernprozesse finden in gegenwärtigen beruflichen Qualifizierungskonzepten und in anderen betrieblichen Lernzusammenhängen häufig noch zu wenig Berücksichtigung.

Die Entwicklung von Selbstorganisation und das Selbstlernen im Prozess der Arbeit (vgl. Erpenbeck u. a. 2016) haben entscheidende Vorteile gegenüber wissensbasierten Schulungen: Benötigtes Wissen ändert sich immer schneller und kann nicht mehr ausreichend über Qualifizierungen mit relativ unveränderlichen Curricula vermittelt werden. Insbesondere der kompetente Umgang mit neuen und ungewohnten Situationen in der Arbeitspraxis sollte im Rahmen von Qualifizierungen entwickelt und erprobt werden. Gerade bei der Implementierung neuer digitaler Technologien und digital gestützter Prozesse ist Handeln erforderlich, das oftmals von bisherigem Wissen und Tun abweicht und neue Lösungsstrategien erfordert.

Eine geeignete und zeitgemäße Herangehensweise ist es dann, vordergründig die notwendigen Kompetenzen in den Blick zu nehmen: Kompetenzen, die u. a. zur selbstorganisierten Wissensaneignung im Arbeitsalltag benötigt werden, oder Kompetenzen, die für das Kommunizieren neuer Problemlösungen im Arbeitskontext erforderlich sind.

Wissen ist damit nicht obsolet, aber eben nicht mehr als eine notwendige Grundlage für Kompetenzentwicklung, die zunehmend selbstorganisiert stattfinden wird. Und somit muss die Entwicklung personaler Kompetenzen als Ziel von Qualifizierungen stärker in den Blick genommen werden, um Lernende auf die sich schnell wandelnden Anforderungen durch die digitale Transformation vorzubereiten.

Leitende Grundannahmen

Mit dem Kompetenzrahmen als Fundament, der die in der Entwicklungsphase gewonnenen Kompetenzbereiche abbildet, und dem identifizierten Bedarf einer

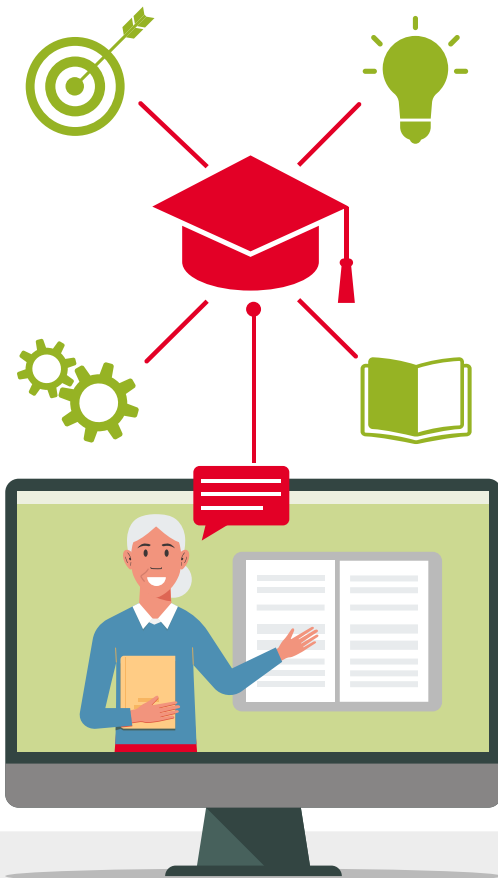
kompetenzorientierten Lernarchitektur wurde ein methodisch-didaktisches Design für die Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ entwickelt.

Wesentlich ist dabei, dass die zentralen personalen Kompetenzen für die Digitalisierung in der Pflege sowie der Beratung zu Pflege und Alter nicht (wie Inhalte) vermittelt werden können, sondern mit Bezug zum Arbeitsalltag und dortigen Problemstellungen individuell im Handeln entwickelt und eingesetzt werden müssen. Das erfordert einen entsprechenden Qualifizierungsrahmen, der selbstorganisiertes Lernen unterstützt und Kompetenzentwicklung ermöglicht.

+ Ziele der Zusatzqualifizierung sind die Aneignung von grundlegenden Inhalten (Wissen) zu digitalen Technologien für eine Pflege 4.0 und insbesondere die Entwicklung von Kompetenzen für die Gestaltung des digitalen Wandels mit Bezug zum eigenen Arbeitsfeld.

Social Blended Learning

Einen geeigneten Rahmen, um die beschriebenen Ziele zu erreichen und die Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ dementsprechend zu gestalten, ist ein Social Blended Learning Format. Blended Learning Szenarien zeigen verschiedene Möglichkeiten der Verschränkungen von Präsenz- und Onlinephasen, die je nach Lernbedarf und Zielgruppe sinnvoll für das Erreichen der anvisierten Lernziele sind (vgl. u.a. Keindorf u.a. 2016: 15).



Hier werden zumeist drei Formen der Verschränkung unterschieden. Das Anreicherungskonzept sieht eine Bereitstellung begleitender Materialien und teilweise auch digitale Kommunikationsmedien vor und verbleibt ansonsten in der Präsenzlehre. Das Integrationskonzept verzahnt Online- und Präsenzangebote, wird am häufigsten eingesetzt und oftmals als das klassische Blended Learning Konzept beschrieben. Drittens wird mit dem Virtualisierungskonzept der Fokus auf die Online-Angebote gesetzt. Hierzu zählen zum Beispiel Online-Selbstlernkurse, Videovorlesungen oder auch tutoriell begleitete oder kooperative Veranstaltungsformen (vgl. Bremer 2017).

Blended bedeutet dabei die Kombination von analogen und digitalen Workshops mit dazwischengeschalteten Selbstlernphasen. Zudem sollte idealerweise die Einbindung einer digitalen Lernumgebung erfolgen, in der sowohl Materialien bereitgestellt als auch Zusammenarbeit realisiert werden kann. Ein so konstruiertes Blended Format ermöglicht auch die synchrone und asynchrone Kommunikation und Kollaboration sowie eine kontinuierliche Lernbegleitung. Darüber hinaus ermöglicht die Einbindung einer digitalen Lern- und Arbeitsumgebung die orts- und zeitunabhängige Auseinandersetzung mit bereitgestellten Inhalten und die individuelle Intensität des Lernens in den Selbstlernphasen je nach vorhandenen Zeitressourcen.

Social meint erstens den Fokus, der allgemein auf den Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Reflexion gelegt wird unter Nutzung von digitalen Lern- und Arbeitsumgebungen (Social Software). Zweitens gehört zu einem kompetenzorientierten Social Blended Learning Format die Verbindung des Integrationskonzeptes mit einem herausfordernden Praxisprojekt/einer Praxisaufgabe (vgl. Sauter 2016).

Social Blended Learning berücksichtigt damit ergänzend den bedeutenden Aspekt des (kollegialen) Austausches und der Zusammenarbeit im Rahmen von Lernprozessen und sichert so auch die Anbindung an die Arbeitspraxis der Lernenden.

Das Social Blended Learning Konzept der Zusatzqualifizierung

Die Umsetzung der Qualifizierung erfolgt im Rahmen der vorgestellten Social Blended Learning Struktur als Integrationskonzept – also einer Kombination von analogen und digitalen Terminen, ergänzt durch Gruppen- und Einzelarbeit in so genannten Selbstlernphasen (vgl. Abb. 5). Insgesamt umfasst die Qualifizierung einen Zeitraum von etwa drei Monaten mit insg. ca. 38 Zeitstunden (20 Stunden in Präsenz – analog und digital – und mind. 1,5-2 Stunden Selbstlernzeit pro Woche).

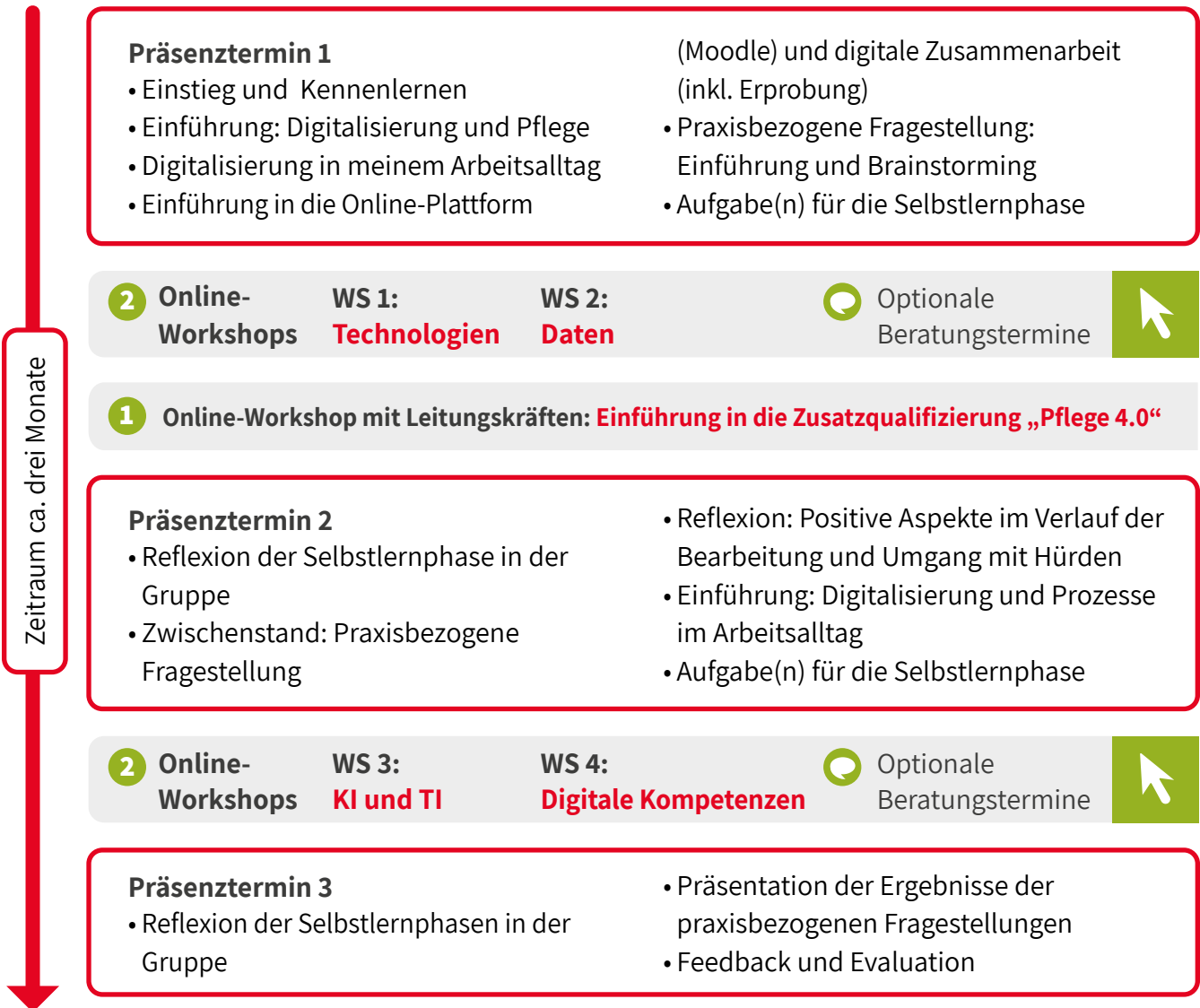
Die Kommunikation und Kollaboration sowie die Begleitung der Teilnehmenden im Verlauf der Qualifizierung werden auch über eine digitale Lern- und Arbeitsumgebung, das Lern-Management-System (LMS) Moodle, realisiert. Hier werden zudem Lernmaterialien bereitgestellt.

Rechts in der Abbildung sind rot gerahmt die drei analogen Präsenztermine sowie jeweils dazwischengeschaltet (grau unterlegt) die vier Online-Workshops zu Vertiefungsthemen dargestellt. Daneben sind zwei je einstündige optionale Online-Beratungstermine sichtbar, diese ergänzen das Angebot und geben die Möglichkeit offene Fragen bilateral zu klären.

Zur Präsentation der Ergebnisse der Teilnehmenden beim Abschlusstermin (Präsenz 3) sind auch Führungskräfte der Einrichtungen eingeladen.

Die Zusatzqualifizierung wird mit zwei Lernbegleitungen umgesetzt.

Abb. 5: Ablauf der Qualifizierung – Social Blended Learning

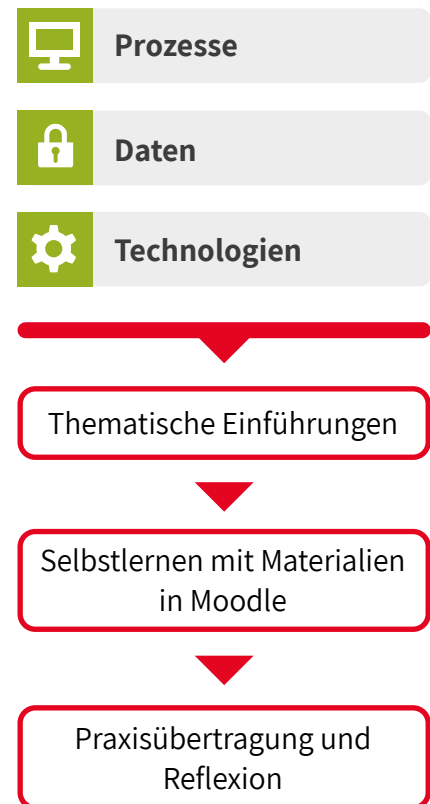


Lerninhalte

Die Wissensaneignung wird in den gemeinsamen Treffen mit thematischen Inputs initiiert und erfolgt anschließend vertiefend in den Selbstlernphasen. Die Lerninhalte der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ beziehen sich auf die drei im Kompetenzrahmen beschriebenen Bausteine „Technologien“, „Daten“ und „Prozesse“. Die Workshop-Termine in analoger (je 4h) und digitaler (je 2h) Präsenz dienen dem Austausch und der Reflexion sowie dem Einsatz verschiedener Methoden und digitaler Tools in Gruppen- und Einzelarbeit, die auch für die alltägliche Arbeitspraxis der Teilnehmenden nützlich sein können. Lernmaterialien werden für die Selbstlernphasen auf der Plattform Moodle bereitgestellt.

Darüber hinaus wird die Vertiefung des Wissens in den drei Bereichen individuell anhand einer selbstgewählten praxisbezogenen Fragestellung – dem Kernstück der Qualifizierung, realisiert. Dieser Ansatz stellt den Bezug zu den tatsächlichen Anforderungen im jeweiligen Arbeitskontext her und ermöglicht durch den Handlungsbezug erst die Anbahnung von Kompetenzentwicklungsprozessen. Die didaktisch-methodische Einbettung der Lerninhalte erfolgt über einführende Inputs, auf Moodle bereitgestellte Wissenskarten und weitere Lernmaterialien sowie die Bearbeitung konkreter Aufgaben in den Selbstlernphasen.

Abb. 6:
Lerninhalte



Die digitale Lernumgebung

Die Durchführung bezieht eine digitale Lernplattform ein, die auf dem Lernmanagementsystem (LMS) Moodle basiert. Moodle ist open source, d. h. frei zugänglich nutzbar und verfügt über eine große und etablierte Entwicklergemeinschaft, die das System ständig weiterentwickelt. Insofern bietet Moodle das Potential für eine stetige Nutzung und fortbestehende Funktionalität. Die Moodle-Plattform der k.o.s GmbH wird von einem externen Anbieter gehostet, der autorisierter Partner von Moodle ist. Der Server befindet sich in Deutschland und zur Anwendung kommen folglich die Bestimmungen der DSGVO.

Sinn und Zweck des Einsatzes des LMS Moodle liegt nicht nur in der Bereitstellung grundlegender Informationen zum Ablauf der Zusatzqualifizierung, zusätzlicher Materialien zur Wissensaneignung, gemeinsam erarbeiteter Materialien (z. B. hilfreiche Toolsammlungen, Checklisten), sondern auch in der Etablierung eines digitalen Ortes

der Kommunikation und Kollaboration unter den Teilnehmenden.

Die Lernplattform der Zusatzqualifizierung Pflege 4.0 ist direkt über die [Projektwebsite](https://digitalekompetenzenpflege.de/) → (<https://digitalekompetenzenpflege.de/>) erreichbar.

Die Teilnehmenden erhalten zu Beginn der Qualifizierung individuelle Zugangsdaten und werden in Aufbau und Funktionalität der Lernplattform eingeführt.

Phasen der Moderation im digitalen Raum

Die Sozialisation im digitalen Raum stellt eine besondere Herausforderung im Rahmen eines Social-Blended-Learning-Formates dar. Nicht nur die analogen Präsenztermine, sondern auch der digitale Raum muss entsprechend vorbereitet, gestaltet und kontinuierlich begleitet werden. Insbesondere für die Realisierung von Erfahrungsaustausch und Kollaboration in der digitalen Lernumgebung Moodle sind das Ankommen der Teilnehmenden durch geeignete Orientierungspunkte, Informationen für den Start im digitalen Raum, eine klar ersichtliche Navigation und niedrigschwellige Aufforderungen zum Ausprobieren der verschiedenen Funktionalitäten bedeutende Aspekte. So kann die Sozialisation in einer digitalen Lernumgebung auch für Teilnehmende ohne Erfahrungen im digitalen Raum gefördert werden.

Ein Rahmen zur Anleitung für eine strukturierte Begleitung im digitalen Raum findet sich beim 5-Stage-Model (vgl. Salmon 2011). Diese

unterteilt die Begleitung und erfolgreiche Sozialisation im digitalen Raum in fünf verschiedene Phasen:

Phase 1 – Zugang und Motivation

bezieht sich ganz grundlegend auf das Schaffen eines Zugangs zur digitalen Lernumgebung sowie dem Motivieren und Befähigen für die ersten Schritte in den digitalen Raum.

Phase 2 – Online-Sozialisation

steht im Zeichen der Gewöhnungsübungen und dem Schlagen einer Brücke zwischen kulturellen, sozialen, Lernumgebungen. Hier stehen Begrüßungsbeiträge und Impulse durch die Lernbegleitung im Vordergrund.

Phase 3 – Informationsaustausch

stellt nun den inhaltlichen Austausch in den Vordergrund, nachdem der erste Schritt in den digitalen Raum erfolgt und ein relativ sicheres Gefühl bei der virtuellen Kommunikation und Navigation vorhanden ist.

Phase 4 – Wissenskonstruktion

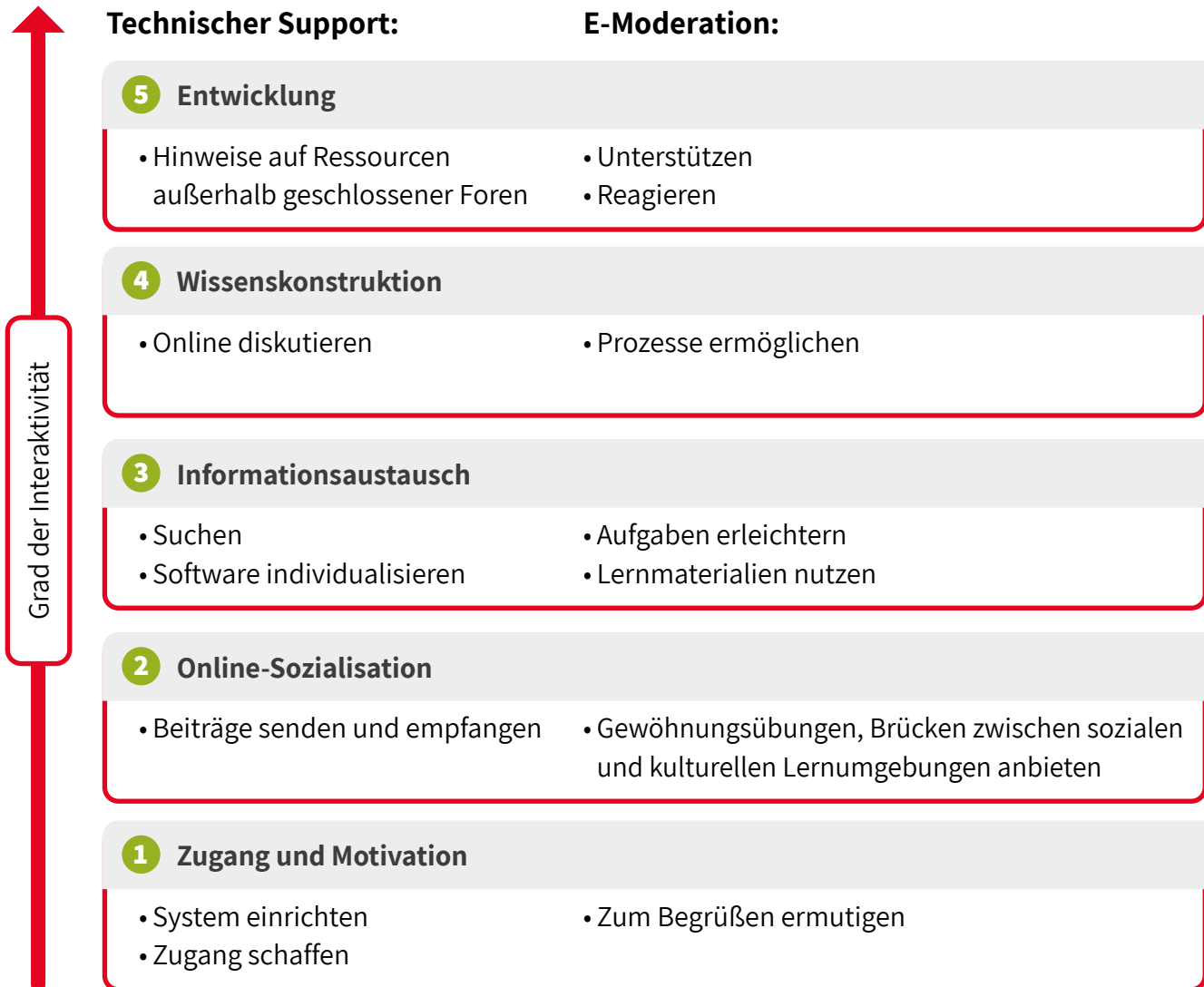
beinhaltet die aktive Diskussion im digitalen Raum und die selbstorganisierte tiefergehende Auseinandersetzung mit vorwiegend selbstgewählten Inhalten durch die Teilnehmenden.

Phase 5 – Entwicklung

macht den Schritt auch über die Grenzen der Lernumgebung Moodle und bezieht andere digitale Tools und Austauschmöglichkeiten mit ein.

- + Der Grad der Interaktion in der digitalen Lernumgebung nimmt so mit anfänglich intensiver Unterstützung durch die Lernbegleitung entlang der fünf Phasen langsam zu.**
- + Die Rolle der Lernbegleitung entwickelt sich entsprechend von der auffordernden Hilfestellung bei der ersten Bewegung im digitalen Raum zur strukturierenden Moderation bei Kommunikation und Kollaboration der Teilnehmenden untereinander und nimmt im Verlauf entsprechend ab.**

Abb. 7: 5-Stage-Model von Gilly Salmon (vgl. Salmon 2011, zit. nach Keindorf u.a. 2016: 12)



Einsatzbereiche der digitalen Lernumgebung

Auf der Lernplattform werden alle relevanten Informationen zum Ablauf der Zusatzqualifizierung bereitgestellt: Angefangen bei grundlegenden Informationen zu den anstehenden Terminen und Veranstaltungsorten bis zu den Zugangsdaten zu den Online-Workshops.

Bereitgestellte Inhalte auf der Lernplattform

Dokumentationen der einzelnen Workshops der Zusatzqualifizierung sowie die aufbereiteten Präsentationsfolien mit Ergebnissen aus Gruppenarbeiten und Diskussionen.

Digitale Wissenskarten Pflege 4.0

Wissenskarten strukturieren die zentralen Wissensbestandteile der Zusatzqualifizierung entlang der drei Themenbereiche Technologien, Daten und Prozesse. Wissenskarten liefern Erklärungen kombiniert mit Beispielen und weiterführenden Links zu verschiedenen Medien zum Thema.

Empfohlene Instrumente und (digitale) Tools für die Bearbeitung der praxisbezogenen Fragestellung in der Einrichtung. Arbeitsmaterialien und Checklisten als Unterstützung, gemeinsam erarbeitete Materialien, wie die Sammlung von Kommunikations- und Kollaborationstools oder Brainstorming und Gamificationtools mit Einsatzmöglichkeiten.

Neben der Bereitstellung von verschiedenen Inhalten werden auch die gesamte Kommunikation und Kooperation im Rahmen der Zusatzqualifizierung über die Lernplattform gebündelt.

Unterschiedliche Foren sichern die Unterstützung durch die Lernbegleitung und initiieren den Austausch unter den Teilnehmenden. Ziel ist es, eine möglichst hohe Interaktivität über den virtuellen Austausch und die Kollaboration zwischen den Teilnehmenden herzustellen und diese durch geeignete Methoden und

Tools kontinuierlich zur Kommunikation und zur Zusammenarbeit zu motivieren und zu aktivieren.

Möglichkeiten der Kommunikation und Kollaboration auf der Lernplattform

Regelmäßige Ankündigungen durch die Lernbegleitung der Zusatzqualifizierung. Diese informieren zu nahenden Terminen oder zu erledigenden Aufgaben.

Verschiedene Foren für den Austausch zwischen den Teilnehmenden. Sie werden durch Anleitung, Aktivierung und Diskussionsimpulse durch die Lernbegleitung moderiert. Hier findet sich auch Raum für Fragen jeglicher Art rund um die Zusatzqualifizierung.

Die private Nachrichtenfunktion im Moodle-Kurs bietet zudem die Möglichkeit jederzeit auf die Lernbegleitung zuzugehen, einen Beratungstermin zu vereinbaren oder ausgewählte Teilnehmende direkt zu kontaktieren.

Die Einrichtung und Moderation eines allgemeinen Diskussionsforums zielen dabei auf die Etablierung eines digitalen Gemeinschaftsgefühls, um den virtuellen Austausch von Erfahrungen aus der jeweiligen Praxis der Teilnehmenden untereinander zu ermöglichen.

Spezifische Gruppenforen mit beschränktem Zugang nur für Gruppenmitglieder dienen dem Austausch und der Kollaboration und erproben virtuelle Absprachen zur Bearbeitung gemeinsamer Aufgaben, die von Teilnehmenden verschiedener Praxissettings gemeinsam erarbeitet und schließlich allen Teilnehmenden präsentiert werden.

Uploadmöglichkeiten für die Teilnehmenden des Moodle-Kurses an verschiedenen Stationen der Zusatzqualifizierung Pflege 4.0 ermöglichen die Abgabe von Aufgaben oder das Hochladen von Präsentationen aus Gruppenarbeiten.

Gestaltung der Einzeltermine

Die methodisch-didaktische Gestaltung der Einzeltermine und der zwischengeschalteten Lern- und Arbeitsphasen der Zusatzqualifizierung berücksichtigt die jeweiligen Gegebenheiten im analogen oder digitalen Raum und nutzt diese bestmöglich aus. So sind u. a. bestimmte Aspekte des interaktiven Ausprobierens digitaler Tools in den Online-Workshops integriert und ein intensiver Erfahrungsaustausch zur Sicherung der Praxisübertragung aus den selbstorganisierten Lern- und Arbeitsphasen in den analogen Raum eingebunden.

Zentrale Aspekte der Termine im analogen und digitalen Raum

Input und Aktivierung mit Methodenvielfalt und größtmögliche Ausnutzung der Gegebenheiten im Kontext des analogen/digitalen Raumes

Jeweils unterschiedliche thematische Schwerpunkte verbunden mit fachlichen Inputs

Kennenlernen verschiedener digitaler Anwendungen (wie z.B. Videokonferenzsysteme, digitale Boards, kollaborative Texterstellung), die von den Teilnehmenden direkt selbst eingesetzt werden können (DSGVO-konformer Einsatz, kostenfrei zugänglich und somit für die spätere Nachnutzung geeignet)

Aufgaben für die Selbstlernphase zur Fokussierung einzelner Themen

Platz für Reflexion, Austausch und Fragen

Termine werden grundsätzlich veränderungsoffen gestaltet, je nach Gruppenzusammensetzung und Bedürfnissen der Teilnehmenden

Die praxisbezogene Fragestellung

Ziel der Zusatzqualifizierung „Pfleger 4.0“ ist es, das erworbene Wissen und die angeeigneten Kompetenzen rund um die drei Themenfelder **Technologien, Daten und Prozesse** für den eigenen Arbeitsalltag zu nutzen. Kompetenzentwicklung auf Basis von Wissen gelingt nachhaltig dort, wo der Entwicklungsprozess mit konkreten Umsetzungsprojekten verbunden ist.

Auf der Wissensbasis aus einführenden Inputs, bereitgestellten Lernmaterialien sowie des Erfahrungswissens durch die Reflexion in der Gruppe erfolgt die Herstellung des Praxisbezuges, der eine Voraussetzung für die individuelle Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden bildet.

Das Kernstück der Zusatzqualifizierung und damit der Weg, um individuelle Kompetenzentwicklung anzuregen, ist die **selbstgewählte praxisbezogene Fragestellung zu Digitalisierungsthemen**, die im Verlauf

der Qualifizierung durch die Teilnehmenden entwickelt und bearbeitet wird.

Die auf die eigene berufliche Praxis gerichtete Fragestellung bietet für die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich aktiv und anwendungsbezogen mit der Digitalisierung, den sich eröffnenden Möglichkeiten wie auch mit den damit in Verbindung stehenden Anforderungen beim Umgang mit Daten und der Prozessintegration auseinanderzusetzen. Methodisch wird hier also die Wissensaneignung mit einem praxisbezogenen Handlungsanlass verbunden. Je nach Fragestellung kann beispielsweise eine Auseinandersetzung mit Optimierungsmöglichkeiten von Arbeitsprozessen durch digitale Anwendungen, für die Unterstützung von Pflegeprozessen durch neu implementierte digitale Anwendungen oder für eine kriterienbasierte Auswahl geeigneter digitaler Tools erfolgen.

Methodisch-didaktische Einbettung der praxisbezogenen Fragestellung erfolgt über folgende Aspekte:

Verschiedene Methoden im Rahmen der Workshops der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ unterstützen bei der Identifikation einer passenden Fragestellung und begleiten die Konkretisierung und Bearbeitung.

Ausgangspunkt ist die Betrachtung und Reflexion der Pflege- bzw. Arbeitsprozesse der Teilnehmenden mit dem Ziel, Anknüpfungspunkte für Fragestellungen sichtbar zu machen, die für den eigenen Arbeitskontext gewinnbringend sind.

Der kollegiale Austausch mit anderen Teilnehmenden im Rahmen der Einzeltermine nimmt einen wichtigen Platz ein und insbesondere die Vorstellung und Diskussion der Ideen sowie die Begleitung des Bearbeitungsstandes im Verlauf der Qualifizierung.

Die praxisbezogene Fragestellung sollte durch die Mitarbeitenden selbst ausgewählt werden und anschließend mit Führungskräften in Bezug auf die Machbarkeit und Umsetzung besprochen werden.

Teilnehmende werden angeregt, bei der Bearbeitung Ihrer Fragestellung auch Aspekte für einen gelungenen Transfer in die Einrichtung mit einzubeziehen.

Einbindung der Leitungsebene

Die Perspektive individueller Kompetenzentwicklungsprozesse wird in einem nächsten Schritt um eine organisationale Transferperspektive erweitert: Die Teilnahme der Leitungsebene an der Qualifizierung soll auch mit einem Mehrwert für die jeweilige Organisation insgesamt verknüpft werden und die Nutzung digitaler Möglichkeiten voranbringen. Führungskräfte müssen für die Auseinandersetzung mit der Digitalisierung in der Pflege sensibilisiert werden, um der Digitalisierung in den eigenen Einrichtungen Raum zu geben und auch, um die notwendigen Qualifizierungsprozesse von Mitarbeitenden zu ermöglichen und zu unterstützen.

Um Führungskräfte bei der Begleitung ihrer Teilnehmenden zu unterstützen, wird für sie ein obligatorischer, zweistündiger Online-Workshop durchgeführt. Dieser dient der umfassenden Vorstellung des Ablaufs der Zusatzqualifizierung, der Erläuterung der praxisbezogenen Fragestellung sowie der Diskussion von

Möglichkeiten zur Initiierung des Transfers in die Organisation.

In der Einrichtung selbst sollte ein Rahmen für den Austausch und Wissenstransfer geschaffen werden – mit Führungskräften aber auch im Team. Die Leitungsebene sollte dabei mit Interesse und Offenheit agieren, um die Bearbeitung der praxisbezogenen Fragestellung zu unterstützen.

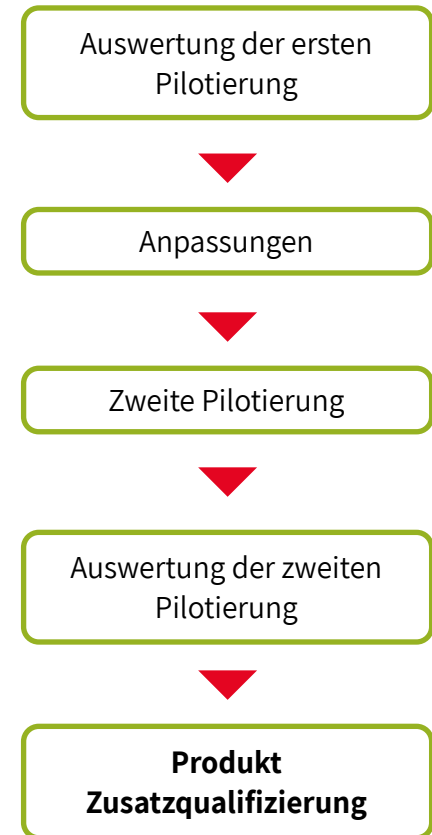
+ Die Verantwortung für Überlegungen zum Gelingen des Transfers verbleibt so bereits im Zeitraum der Qualifizierung nicht nur bei den einzelnen Teilnehmenden der Qualifizierung, sondern wird von Beginn an mit der Leitungskraft und idealerweise auch dem Team geteilt.

Die Erprobung in der Praxis

Das Qualifizierungskonzept wurde in zwei Pilotierungen (Herbst 2020 und Frühjahr 2021) erprobt und evaluiert. Weitere Erfahrungen und Erkenntnisse konnten in zwei regulären Durchgängen in der zweiten Jahreshälfte 2021 gesammelt und bei der stetigen Anpassung der Zusatzqualifizierung berücksichtigt werden.

Nachdem die erste Pilotierung der Zusatzqualifizierung eine hohe Zahl an Teilnehmenden aus dem beratenden Bereich aufwies, folgten darauf Durchgänge mit höherer Beteiligung der ambulanten und stationären Pflege, so dass im Gesamtrückblick die anvisierte Zielgruppe, die angesprochen werden sollte, auch in die Erprobung und den weiteren Durchgängen der Zusatzqualifizierung eingebunden war.

Konkret wurde die Zusatzqualifizierung hinsichtlich ihrer inhaltlichen und methodischen Konzeption, ihres Formats, Zeitrahmens und Aufwands für die Lernenden sowie der Einbindung und Wirkung der Leitungen und Lernbegleitung untersucht.



Evaluationsdesign und Evaluationsergebnisse

Die Evaluation der beiden Pilotierungen erfolgte u.a. summativ im Kontext des jeweils letzten gemeinsamen Termins der Zusatzqualifizierung (schriftliche Befragung und leitfadengestützte Feedbackrunden) und erlaubt so bilanzierende Schlussfolgerungen, die sich auf die Qualität und Angemessenheit des Qualifizierungskonzeptes und die einzelnen Elemente der Umsetzung beziehen. Ziel und Zweck der Evaluationen der ersten beiden Pilotierungsdurchläufe waren die Bewertung der Praxistauglichkeit und Erreichung der Qualifizierungsziele. Zusätzlich wurden im Qualifizierungsverlauf Feedbackmethoden mit den Teilnehmenden eingesetzt. Den Prozess begleitend fanden im Projektteam der k.o.s GmbH regelmäßige Reflexionen der Umsetzung statt. Auch der Austausch mit der Fachgruppe im Verlauf des Vorhabens wurde laufend genutzt, um die Expertise der Fachgruppenmitglieder für die Weiterentwicklung der Qualifizierung einzubeziehen.



O-Töne von Teilnehmenden

„Es ist toll zu sehen, wie jeder Einzelne in diesem Zeitraum schon so viel mit seiner Fragestellung erreichen konnte.“

„Digitales Lernen ist etwas Anderes. Wenn Technik ausfällt, ist das nicht schlimm, sondern man sagt sich ‚okay, wir probieren das aus, aber wenn’s schiefgeht, dann ist das in Ordnung‘. Das gibt mir Sicherheit, das zu machen, also in den digitalen Raum zu gehen.“

„Digitalisierung wurde als etwas verstanden, was gemeinsam entwickelt werden muss, das ist mir dabei bewusst geworden.“

Die zwei Erprobungen und nachfolgenden beiden Durchläufe der Qualifizierung haben ergeben, dass die inhaltliche Struktur und die methodisch-didaktische Umsetzung des Qualifizierungskonzeptes tragfähig sind. Die Kombination von Gruppen- und Selbstlernphasen, der Methodenmix und das Kennenlernen unterschiedlicher digitaler Arbeitsmittel durch eine aktive Nutzung im Verlauf der Qualifizierung haben sich bewährt.

Des Weiteren hat sich die Integration der Leitungskräfte im Rahmen des obligatorischen Online-Workshops als richtig und wichtig erwiesen. Die umfassenden Informationen zu Ablauf und Zielen der Qualifizierung sowie zu den Möglichkeiten eines gelingenden Transfers in die Organisation wurden von den Leitungskräften als unabdingbar und unterstützend für die erfolgreiche Begleitung bewertet. Die Praxis hat aber auch gezeigt, dass die Einbeziehung der Leitungskräfte im Qualifizierungsverlauf durch weitere Angebote noch verstärkt werden könnte und sollte.



O-Töne von Teilnehmenden

„Ich bin viel offener geworden beim Nutzen von digitalen Tools. Ich traue mich mehr auszuprobieren und habe weniger Panik davor.“

„Man war dazu gezwungen tiefer in ein Thema einzusteigen und profitiert in den Abschlusspräsentationen von dem Wissen der anderen.“

„Ich war vorher häufig überfordert und habe meine Tochter zu Rate gezogen bei Problemen z.B. mit dem Smartphone. Jetzt heißt es für mich sich heranzuwagen und keine Angst zu haben und natürlich auch mein Projekt zu verwirklichen.“

Zudem ergab die Auswertung, dass durch die Qualifizierung eine grundsätzliche Sensibilisierung für die Digitalisierung gelingt, Kenntnisse aufgebaut und vertieft werden konnten und auch transparent geworden ist, wie Kompetenzen im Prozess der Arbeit entwickelt werden können. Die aktive Auseinandersetzung mit Digitalisierungsthemen hat dazu geführt, dass Hemmschwellen und Befürchtungen abgebaut werden. Auch dies ist ein bestärkender und wichtiger Schritt, um nach der Qualifizierung eine aktive Mitgestaltung von Digitalisierungsprozessen umzusetzen.

Der konzeptionelle Ansatz, Wissensvertiefung und Kompetenzentwicklung an die Entwicklung und Bearbeitung einer praxisbezogenen Fragestellung zu binden, hat sich ebenfalls als ausgesprochen geeignet erwiesen. Alle Ergebnisse der Teilnehmenden haben – teils umfangreiche – Lösungen adressiert und wichtige Impulse für Digitalisierungsschritte in den einzelnen Einrichtungen geliefert und Veränderungsprozesse angestoßen.

Die von den Teilnehmenden angegebenen größten Herausforderungen bei der Bearbeitung der praxisbezogenen Fragestellung waren überwiegend und mit Abstand das Zeitmanagement und die zeitliche Kapazität in den Selbstlernphasen. Andere herausfordernde Aspekte, die vermehrt genannt wurden, waren die inhaltliche und organisatorische Abstimmung mit der Einrichtung und zunächst das Entwickeln einer Idee für eine praxisbezogene Fragestellung.

Die individuelle Bearbeitung einer praxisbezogenen Fragestellung erfordert das stetige aktive Teilhaben an der Qualifizierung und auch eine engagierte Eigenarbeit in den Selbstlernphasen mit kontinuierlicher Unterstützung durch die Leitungsebene und durch geeignete Rahmenbedingungen.

Begrüßenswert ist die wiederholte Teilnahme von Einrichtungen. Hier nahmen Teilnehmende verschiedener Arbeitsbereiche an der Qualifizierung teil oder aber Teilnehmende eines Arbeitsbereiches konnten an Vorarbeiten

anschließen und so an einer größeren digitalen Lösung für die Praxis weiterarbeiten.

Die Wahl der praxisbezogenen Fragestellung als Weg zur Entwicklung von Kompetenzen für den digitalen Wandel im Kontext von Pflege und Beratung zu Pflege und Alter zeigt sich hier besonders positiv durch die Verzahnung mit der individuellen Praxis der Teilnehmenden. Aneignung von Wissen, Austausch mit dem Team der Einrichtung und der motivationale Aspekt etwas Sinnvolles für die Weiterentwicklung der Einrichtung zu schaffen, sprechen klar für die Eignung der praxisbezogenen Fragestellung als methodisches Kernstück der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“.

Kompetenzorientierte Qualifizierungskonzepte verlangen den Teilnehmenden mehr ab, da sie ein höheres Maß an Eigenaktivität voraussetzen, als dies rein wissensbasierte Konzepte vorsehen. Teilnehmenden müssen sich auf ein unbekannteres Lern- und Entwicklungsformat einstellen, sie müssen als Gestaltende des eigenen Lern- und



O-Töne von Teilnehmenden

„Der Austausch und einen intensiven Blickwinkel zu bekommen, was ist im Bereich Digitalisierung, digitale Technologien und Pflege schon alles möglich, haben mir am besten gefallen. Das hat mich sehr beeindruckt.“

„Die Digitalisierung wird nicht erfolgen, sie ist bereits ein Bestandteil unseres Lebens, auf unterschiedlichen Ebenen. Die digitale Welt umgibt uns bereits, wir können uns dem Wandel nicht entziehen. Folglich sollten wir uns auf die Welt von morgen bereits rüsten und unsere Welt aktiv mitgestalten.“

Entwicklungsprozesses aktiv sein und mit den daraus erwachsenden Anforderungen umgehen. Auch dies erfordert zeitliche Ressourcen, genauso wie notwendige und begleitende Austauschprozesse in der eigenen Einrichtung. Ein Umdenken auch auf der Leitungsebene für die Teilnahme an und den Umgang mit Qualifizierungen ist wünschenswert. Sehr häufig werden Mitarbeitende trotz geplanter Teilhabe an Qualifizierungsterminen unvermindert im Arbeitsalltag eingeplant. Die Anerkennung und Wertschätzung der teilnehmenden Mitarbeitenden und der von ihnen investierten Zeit für das Erreichen individueller Kompetenzziele und der erzielte Mehrwert für die Einrichtung sollten seitens der Leitungskräfte als wichtig angesehen werden. Dies gilt ebenso für ausreichende Zeitressourcen, um Aufgaben in den Selbstlernphasen bearbeiten zu können. Ausreichende Zeitbudgets, kontinuierliche Begleitung und die Würdigung der erzielten Ergebnisse durch Leitungskräfte sind wesentliche Aspekte, die das Erreichen von Lern- und Entwicklungszielen unterstützen.

Erfahrungen aus rein digitaler Umsetzung

Während die erste Pilotierung überwiegend im geplanten Social-Blended-Format im Wechsel von analogen und digitalen Terminen umgesetzt werden konnte, machte die pandemische Situation bei der zweiten Pilotierung der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ die Umsetzung als reines Online-Angebot erforderlich.

Die komplette Verlagerung der Qualifizierung in den digitalen Raum erforderte es zunächst, das Qualifizierungskonzept anzupassen. Eine für analoge Veranstaltungen vorgesehene methodisch-didaktische Umsetzung kann nicht ohne Modifikationen in digitale Lernräume übertragen werden.

Die Umstellung auf eine rein digital durchgeführte Qualifizierung hatte zunächst weniger Diskussion und Austausch innerhalb der Gruppe zur Folge. Insbesondere für den ersten Termin war das bedeutend, da hier das Kennenlernen der Teilnehmenden untereinander, die Einführung in den Ablauf,

die Elemente der Qualifizierung und auch ein vertieftes Kennenlernen und Erproben der digitalen Lern- und Arbeitsumgebung (Moodle) angelegt sind. Notwendige Hilfestellungen lassen sich im analogen Präsenztreffen leichter realisieren – nicht alle auftretenden Fragen und Probleme können „remote“ zufriedenstellend gelöst werden.

Nach einigen Anlaufschwierigkeiten fand im Verlauf aber auch im digitalen Raum ein reger und engagierter Erfahrungsaustausch statt. Das Erleben als Lerngruppe, die eine solche Qualifizierung gemeinsam bewältigt, stellt sich bei rein digitalen Umsetzungen nicht so unmittelbar ein. Entsprechend empfiehlt sich dringend die Beibehaltung des Integrationskonzeptes mit einem Wechsel aus analogen und digitalen Terminen.

Digitale Lernumgebung und Lernmaterialien

Ein Großteil der Teilnehmenden gab an zum ersten Mal mit einer Lernplattform wie Moodle

gearbeitet zu haben. Entsprechend hoch war das Bedürfnis nach ausreichender Anleitung von Funktionen und bereitgestellten Materialien, insbesondere das Zurechtfinden im Forum des Moodle-Kurses wurde als herausfordernd genannt.

Durch die Umstellung auf das Virtualisierungskonzept in der zweiten Pilotierung erfuhr der Moodle-Kurs grundsätzlich einen Bedeutungsanstieg für die gemeinsame Arbeit und den Austausch untereinander. Insbesondere der asynchrone Auftakt der Qualifizierung mit einer vorgeschalteten Kennenlernrunde über Beiträge in einem Kennenlernforum wirkte sich positiv auf den Start im digitalen Raum und die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Lernplattform aus.³

Für die Nutzung des Moodle-Kurses wurden insbesondere folgende Aspekte als sehr positiv bewertet: Die Möglichkeit mit anderen Teilnehmenden in Kontakt zu treten, sich auszutauschen und in Selbstlernphasen

zusammenzuarbeiten, die Bereitstellung der Dokumentationen der Workshops und der digitalen Wissenskarten und ergänzender Lernmaterialien sowie die zentrale Verfügbarkeit von Informationen zum organisatorischen Ablauf der Qualifizierung an einem Ort. Als positiv wurden des Weiteren die Bereitstellung eines weiteren Videokonferenztools zum Testen (BigBlueButton) sowie die Möglichkeit mit den Lernbegleiterinnen der k.o.s GmbH in Kontakt zu treten genannt.

Grundsätzlich wurden die bereitgestellten Wissenskarten und damit verbundenen weiteren Lernmaterialien überwiegend als sehr hilfreich beurteilt, um einen Überblick über die drei Themenbereiche Technologien, Daten und Prozesse der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ zu erhalten sowie für die Bearbeitung der praxisbezogenen Fragestellung.



Hinweise für die Umsetzung

Aus den Evaluationsergebnissen können nachfolgende Voraussetzungen und Empfehlungen für die Teilnahme an der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ abgeleitet werden:

Interesse daran, welche Möglichkeiten die Digitalisierung für die konkrete Arbeit in der Pflege bieten kann und wie die Beratungsleistungen für eine Beratung zu Pflege 4.0 weiterentwickelt werden können.

Aktive Mitarbeit – die Umsetzung der Qualifizierung erfolgt entlang praxisbezogener Fragestellungen zu Digitalisierungsthemen aus dem jeweiligen Arbeitsfeld der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Einbeziehung mehrerer Mitarbeitenden –

Wenn möglich, sollten mindestens zwei Personen aus einer Einrichtung, die idealerweise unterschiedliche Funktionen ausüben, die Qualifizierung absolvieren. Wir empfehlen z.B. die Teilnahme von Pflegehilfskräften immer zusammen mit einer Pflegefachkraft der Einrichtung.

Bereitschaft und Möglichkeit zur Nutzung digitaler Lösungen und den entsprechenden Freiraum dafür in der Einrichtung und durch den/die Arbeitgeber/in.

Unterstützung durch die

Leitungsebene(n): Teilnahme an einer zweistündigen Online-Veranstaltung zur Einführung in den Ablauf und das Konzept der Zusatzqualifizierung.

Darüber hinaus konnten wir folgende grundlegende Empfehlungen ableiten:

Die Freistellung der Teilnehmenden für die Qualifizierungstermine (analoge und online Präsenz).

Die Selbstlernzeit (ca. 1,5 - 2 Stunden pro Woche) betrieblich zu vereinbaren.

Vereinbarungen zur Teilnahme (pro Einrichtung) mit den Teilnehmenden als verbindlichen Konsens abzustimmen. Dazu gehört u. a. den notwendigen zeitlichen Rahmen als Commitment von beiden Seiten auch schriftlich festzuhalten.

Verfügbarkeit der Arbeitsmittel zu gewährleisten: Tablet oder Laptop, Headset, stabile Internetverbindung.

Verfügbarkeit eines störungsfreien Raumes für die Zeiten der digital durchgeführten Treffen sicherstellen.



Transfer in die Einrichtungen

Sowohl die Individuelle Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden als auch der Transfer in die Einrichtung müssen unabhängig von der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ angeleitet und auch im Nachgang der Qualifizierung weitergeführt werden.

Bereits mit der Entscheidung für eine Qualifizierung sollte schon über die Qualifizierung hinausgedacht werden, um die anschließende Fortführung und Gestaltung eines nachhaltigen Transfers in den Blick zu nehmen.

Die individuelle Komponente der Kompetenzentwicklung meint z. B., das selbstorganisierte Aneignen als Lernen im Prozess der Arbeit weiterhin anzuregen und aufzuzeigen, wie eigenverantwortliches Selbstlernen in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Auch entsprechende Rahmenbedingungen für Lernräume zu schaffen, gehört seitens der Einrichtung dazu, aber



O-Töne von Führungskräften

„Im Nachhinein habe ich als Leitung gelernt, mehr Austausch zu integrieren. Das habe ich mir jetzt vorgenommen bei Schulungen mehr mit meinen Mitarbeite*innen zu sprechen, mir Zeit zu nehmen, wieviel muss ich evtl. unterstützen etc.“

„Wir müssen weiter dranbleiben, um alles gut zu implementieren. Ich habe heute viel mitgenommen, was ich vorher nicht kannte/nicht bedacht habe“.

auch diese Lernzeiträume für eine zukünftige Weiterentwicklung seitens der Mitarbeitenden immer wieder neu einzufordern.

Die Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ kann den Transfer befördern, aber die alleinige Teilnahme an der Qualifizierung kann keinen strategischen Transferprozess der Einrichtung ersetzen. Entsprechend ist es sinnvoll, gemeinsam mit den Teilnehmenden und anderen Kolleginnen und Kollegen mögliche Transferüberlegungen zu diskutieren und Austauschformate für die Bewertung digital-gestützter Veränderungen in den Arbeitsalltag einzubinden.

Insofern ist es wichtig, die innerhalb von Einrichtungen stattfindende kontinuierliche Begleitung im Verlauf der Qualifizierung für einen gelingenden Transfer über den Abschluss hinaus sicherzustellen und organisatorisch zu verankern.



O-Töne von Leitungskräften

„Der Nutzen der Qualifizierung ist positiv und nachhaltig! Der Weg wird jetzt weiter so gegangen werden bzw. beibehalten werden. AAL ist jetzt viel präsenter, die teilnehmenden Mitarbeitenden denken noch mehr mit. Alle im Team profitieren davon und wir tauschen uns regelmäßig aus.“

Fazit

„Lösungen für die Pflege kann man nicht mit den Konzepten der letzten 30 Jahre angehen.“⁴

Vielfältige technologische Lösungen in und für sich unterscheidende Arbeitssettings; so kann der Stand des digitalen Wandels in der Pflege kurz umrissen werden. Weitere Anwendungen, die in der Entwicklung sind, aber noch nicht in der Breite eingesetzt werden, kommen hinzu (z. B. Robotik). Noch weitgehend unbearbeitet scheint das Feld, wie sich durch Künstliche Intelligenz (KI), virtuelle oder angereicherte Realität (VR und AR) die Pflege zukünftig verändern könnte. Und auch die Einbindung der Pflege in die Telematikinfrastruktur wird eine umfassendere Auseinandersetzung mit digital gestützten Systemen zum Datenaustausch im Gesundheitssystem notwendig machen. Das erfordert Offenheit aller Beteiligten und zeigt gleichzeitig die hohe Dynamik in diesem Feld, das es mitzugestalten gilt, um die Möglichkeiten der Digitalisierung für die Pflege nutzbar zu machen. Einen wichtigen Schritt nach vorn und in Richtung der Befähigung aller Beteiligten im Umgang mit diesen Herausforderungen sind wir mit der

Entwicklung der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ bereits gegangen.

Im Kontext der konzeptionellen Entwicklung der Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ und den Erfahrungen aus der bisherigen Umsetzung ist deutlich geworden, dass eine solche Zusatzqualifizierung, die eine breite Zielgruppe mit unterschiedlichen Funktionsebenen und in unterschiedlichen Arbeitssettings erreichen soll, mindestens folgende Aspekte abdecken muss:

Wissen über die Grundlagen und Funktionsweisen digitaler Technologien

Wissen über digitale Technologien für unterschiedliche Einsatzfelder

Wissen und Anwendungskompetenzen bezogen auf Datenschutz, Datensicherheit sowie Datenqualität

Anpassungs-, Anwendungs- und Beurteilungskompetenz bezogen auf digitale Technologien – im eigenen Arbeitsbereich, aber auch in angrenzenden Bereichen

Struktur- und Prozesswissen, um die Verknüpfung verschiedener technologischer Anwendungen und unterschiedlicher Akteursgruppen zu verstehen und bestenfalls mitgestalten zu können

Soziale Kompetenzen bezüglich der Vermittlung des Technikeinsatzes an Pflegebedürftige und deren Angehörige sowie in der eigenen Organisation

Selbstkompetenz im Hinblick auf Transferfähigkeit und die Befähigung zur selbstorganisierten Kompetenzentwicklung

Das in der Zusatzqualifizierung zugrunde gelegte Kompetenzverständnis und die methodisch-didaktische Umsetzung der Qualifizierung

(Gesamtkonzept) beziehen sich auf die oben skizzierten Handlungskompetenzen im umfassenden Sinn.

Wissensvermittlung und selbstorganisierte Wissensvertiefung orientieren sich inhaltlich am entwickelten Kompetenzmodell und werden durch die Bearbeitung einer auf die eigene Arbeitspraxis bezogenen Fragestellung zu Digitalisierungsthemen erweitert.

Der Wandel durch Digitalisierung in der Pflege bedeutet immer auch neu und Neues zu lernen, Gelerntes „verlernen“ zu können, und in der Lage zu sein, für „offene Zukunft“ zu lernen.

Wenn allerdings die Weiterentwicklung einer „Pflege 4.0“ gelingen soll, erfordert dies mehr als individuell umgesetzte Anstrengungen von Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Neben einer sicherlich notwendigen Personalentwicklung müssen auch Anpassungen auf organisationaler Ebene von Einrichtungen erfolgen. Und natürlich wird die weitere Digitalisierung der Pflege auch in

Zukunft durch gesetzliche, aber auch finanzielle Rahmungen begleitet werden müssen.

Schon heute ist offensichtlich, dass die Pflege für den digitalen Wandel „zukunftsfest“ gemacht werden muss, um diesen Wandel mitzugestalten und neue Möglichkeiten selbst nutzen zu können. Stärker als bislang gilt es, die sich durch digitale Technologien ergebenden Potenziale einzuschätzen und einzusetzen. Für pflegebedürftige Menschen können neue Chancen im Hinblick auf Selbstständigkeit, Teilhabe und Selbstbestimmung eröffnet werden. Für An- und Zugehörige sowie professionell Pflegende

gilt es, die durch digitale Technologien eröffneten Gelegenheiten für eine physische und psychische Entlastung produktiv nutzbar zu machen.

Bezogen auf die Entwicklung von Kompetenzen für den digitalen Wandel ist ein Instrument wie die Zusatzqualifizierung „Pflege 4.0“ ein geeigneter Baustein, um aktuell bestehende Lücken in der Aus- und Weiterbildung zu schließen – und um mehr Interesse für die digitalisierte Zukunft zu wecken.



Literatur

Bremer, Claudia (2017): Einsatz digitaler Medien in der Hochschullehre: Szenarien und Mehrwerte für die Kompetenzentwicklung. In: John Erpenbeck & Werner Sauter (Hrsg.): Handbuch Kompetenzen.

Erpenbeck, John/ Sauter, Simon/ Sauter, Werner (2016): Social Workplace Learning. Heidelberg, Berlin: Springer Gabler Verlag.

Helmig, Melanie / Röhrig, Anne (2020): Mindset – Skillset – Toolset, Digitale Transformation und Beratung. In: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (Hrsg.): dvb forum 01/2020. Digitale Mündigkeit. Bielefeld.

Keindorf, Sophie/ Göllner, Maximilian/ Sieberling, Ina (2016): Digitalisierung der Weiterbildung mit Strategie (weitergelernt Heft 9), 1.Aufl., S. 15. **Digitalisierung der Weiterbildung mit Strategie** → (https://weitergelernt.de/wp-content/uploads/2018/06/KOS_weiter_gelernt_Heft9_Digitalisierung.pdf) [Zugriff 05.11.2021].

Keindorf, Sophie/ Schröder, Frank (2015): Instrumente und Werkzeuge des Qualitätsmanagements in der betrieblichen Praxis. Beiträge zur Weiterbildungsdiskussion, Heft 7. **Instrumente und Werkzeuge des Qualitätsmanagements in der betrieblichen Praxis** → https://weitergelernt.de/wp-content/uploads/2018/06/KOS_weiter_gelernt_Heft7_Qualitaetsmanagement.pdf [Zugriff 12.11.2021]

Kelle, Udo (2014): Mixed methods. In Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Hrsg. Nina Baur und Jörg Blasius, 153–166. Wiesbaden: Springer.

Röhrig, Anne/ Michailowa, Steffi (2018): Digitalisierung ist mehr, als nur einen Computer vor sich zu haben. In: Schröder, Frank (Hrsg.): Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen. Bielefeld. S. 31-48.

Salmon, Gilly. (2011). E-moderating: The key to teaching and learning online (3rd ed.). New York: Routledge.

- 1 Weitere Informationen unter **Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen** → (https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html) [Zugriff: 25.11.2021]
- 2 Dieser wird auch häufig Demingkreis genannt, nach William Edwards Deming, einem der Mitbegründer des Qualitätsmanagements. PDCA steht für Englisch Plan, Do, Check und Act. (vgl. Keindorf/Schröder 2015: 21)
- 3 Zwei von drei Treffen erfolgten wie ursprünglich geplant in analogem Präsenz, aber der Abschlusstermin wurde in den digitalen Raum verlagert.
- 4 Vortrag von Prof. Dr. Manfred Hülsken-Giesler/ Universität Osnabrück, 5. Juni 2019



Kontakt

Anne Röhrig

E-Mail an Anne Röhrig →

(a.roehrig@kos-qualitaet.de)

Melanie Helmig

E-Mail an Melanie Helmig →

(m.helmig@kos-qualitaet.de)

Patricia Wemken-Stephan

E-Mail an Patricia Wemken-Stephan →

(p.wemken-stephan@kos-qualitaet.de)

k.o.s GmbH

Am Sudhaus 2

12053 Berlin

kos Qualität →

(www.kos-qualitaet.de)

E-Mail an die k.o.s GmbH →

(info@kos-qualitaet.de)

Telefon: +49 30 288 7565 10

Zusatzqualifizierung Pflege 4.0 →

(<https://digitalekompetenzenpflege.de>)

Das Vorhaben wird umgesetzt von der k.o.s GmbH mit einer Laufzeit von 03/2020 bis 12/2021.

Das Vorhaben „Zusatzqualifizierung Pflege 4.0 – Kompetenzen für die Pflege im digitalen Wandel“ wird gefördert von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung im Rahmen der Initiative „Pflege 4.0 – Made in Berlin“.

