

Digitale Bildung im Gesundheitswesen — aber richtig!

Dr. med. Christina Czeschik, Ärztin und Medizininformatikerin

Wie kann sich Ihre Einrichtung im Wettbewerb behaupten?

Im deutschen Gesundheitswesen zu arbeiten, ist eine spannende Herausforderung, aber auch nicht immer einfach. Dies gilt besonders, wenn man in einer Führungsposition für die Leistungserbringung und die Lenkung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer Institution verantwortlich ist.

Seit Jahrzehnten geht die Entwicklung im Gesundheitswesen dahin, dass mehr Wettbewerb zwischen stationären Einrichtungen besteht, dass die regulatorischen Auflagen mit jeder neuen Gesundheitsreform steigen, und dass das Gewinnen und Halten von qualifiziertem Personal immer schwieriger wird.

In den Jahren 2017 und 2018 dauerte es im Durchschnitt 130 Tage, bis eine freie Ärztestelle neu besetzt werden konnte, 154 Tage bis zur Neubesetzung einer Stelle in der Krankenpflege, und gar 175 Tage, bis eine Stelle in der Altenpflege neu besetzt werden konnte¹.

Einen signifikanten Anteil der Vorschriften, denen sich ein Krankenhaus, eine stationäre Pflegeeinrichtung, eine Arztpraxis oder ein ambulanter Pflegedienst heutzutage unterwerfen müssen, bezieht sich auf die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Qualität, Patientensicherheit und Fortbildungsdruck

Zum einen wird eine zunehmende Anzahl von Pflichtfortbildungen gefordert, um die Sicherheit von Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Einrichtungen sicherzustellen. Zum anderen bleibt aber eine Einrichtung nicht automatisch wettbewerbsfähig, indem sie schlicht und einfach nur diese Pflichtanforderungen erfüllt.

Vielmehr entwickeln sich die Standards in Medizin und Pflege so schnell weiter, dass auch hier ein ständiger Fortbildungsdruck herrscht, um fachlich und im Hinblick auf die Qualität der Versorgung von Patientinnen und Patienten nicht den Anschluss an andere Einrichtungen zu verlieren und sich im Wettbewerb zu behaupten. Eine wesentliche Rolle spielen hier Expertenstandards in der Pflege.

„Die Verankerung von Expertenstandards gelingt in unserem Haus besser, indem wir zu dem Expertenstandard [im E-Learning] die entsprechenden Verfahrensanweisungen gleich mit anhängen.“

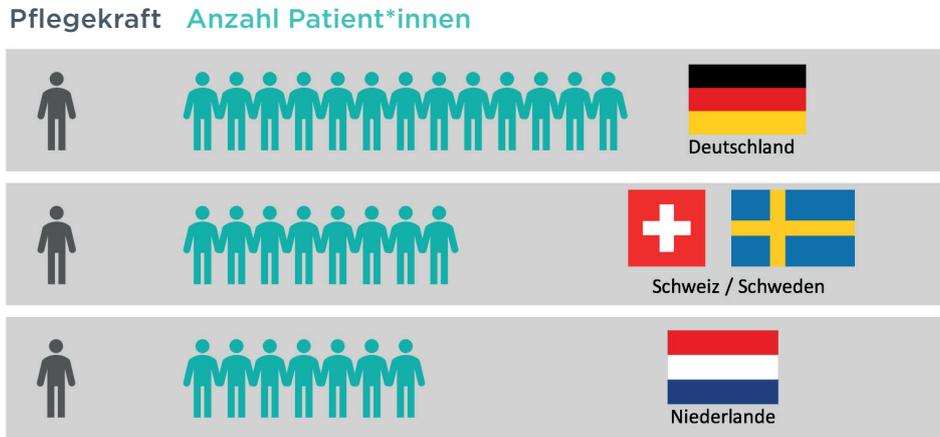
Jürgen Grosser
Geschäftsführung Bildungscampus
St. Johannisstift

Zudem stellen auch mehr und mehr Einrichtungen fest, dass Fortbildungen im Bereich von Fachpflegewissen oder Soft Skills notwendig und sinnvoll sind, um die wichtigste Ressource im Gesundheitswesen – die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter – nachhaltig, schonend und effizient einsetzen zu können und auch die Patientenerfahrung zu verbessern. Beispiele für Soft-Skills-Fortbildungen sind etwa Zeitmanagement und Burnout-Prophylaxe.

Keine Zeit für Fort- und Weiterbildung?

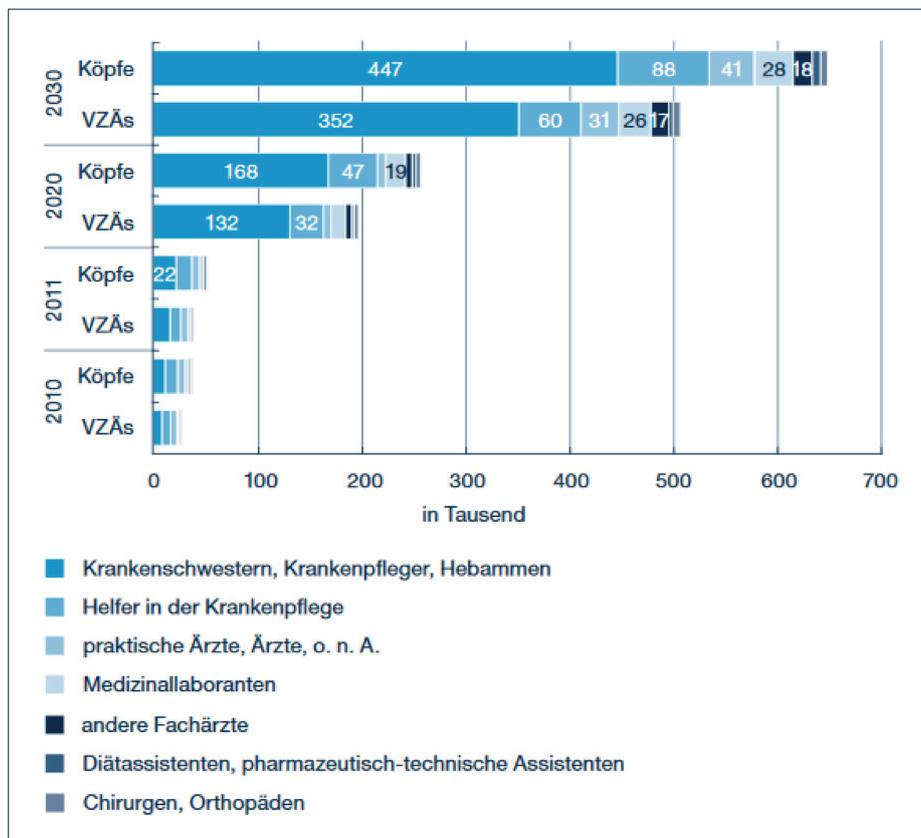
Wenn es ein Statement gibt, das die Arbeit im deutschen Gesundheitswesen aktuell besonders gut zusammenfasst, dann ist es: ***„Keine Zeit!“***

Durch den demografischen Wandel müssen immer mehr Patient*innen versorgt werden – und zwar, wie Statistiken zeigen, von immer weniger Fachkräften. So kommen im Bundesschnitt nur 41 arbeitssuchende Pflegekräfte auf 100 freie Stellen (Stand April 2018)^{II}. Nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung ist jede Pflegekraft tagsüber für 13, nachts gar für 19 Patient*innen verantwortlich^{III}. In der Schweiz und in Schweden sind es lediglich acht, in den Niederlanden nur sieben Patient*innen pro Pflegekraft.



Grafik: Relias Learning

Eine Umkehrung dieses Trends ist nicht abzusehen, wie eine Studie der PricewaterhouseCoopers AG zeigt:



VZÄ: Vollzeitäquivalent

Abbildung 1: Berufsspezifischer Fachkräftemangel in stationären Einrichtungen, aktuell und prognostiziert (Quelle: PwC^{IV})

Patientinnen, Patienten und ihre Angehörigen werden gleichzeitig immer selbstbewusster, mündiger und möchten ihre Einrichtungen anhand von tatsächlichen oder vermeintlichen Qualitätsmerkmalen selbst auswählen.

Von Seiten der Krankenkassen steigt gleichzeitig der Kostendruck. Ebenso von Seiten des Gesetzgebers, der zudem die Einrichtungen im Gesundheitswesen mit immer mehr Dokumentationspflichten belastet und ihnen so weiter die Zeit für die Patientenversorgung raubt.

Besuch von Aufsichtsbehörden

Jährlich durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) stattfindende Qualitätsprüfungen in Pflegeeinrichtungen und bei ambulanten Pflegediensten bzw. anderer Aufsichtsbehörden in Krankenhäusern betonen dabei auch das interne Qualitätsmanagement, das mittlerweile fester Bestandteil der Prüfrichtlinien ist. Ein existierender, transparenter Fortbildungsplan und die Umsetzung von Expertenstandards sind nur zwei Beispiele aus dem umfangreichen Prüfkatalog.

Werden Qualitätsmängel festgestellt, müssen diese in einem vorgegebenen Zeitraum durch Umsetzung von vorgeschlagenen Verbesserungsmaßnahmen beseitigt werden. Geschieht dies nicht, kann die entsprechende Aufsichtsbehörde die Vergütung kürzen oder die Einrichtung zu Fortbildungsmaßnahmen verpflichten.

„Wir sind von 35% Absolvierung der Pflichtveranstaltungen auf 96% gestiegen – besser kann es nicht sein!“

Stefanie Nabert

Schulungsbeauftragte, DRK-Krankenhaus Clementinenhaus

Auch im Wettbewerb um gute Mitarbeiter*innen bestehen

Zeit- und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die Pflichtfortbildungen hinaus sichert somit nicht nur den Ablauf und das Ergebnis der Qualitätsprüfung, sondern gleichfalls einen dokumentierten, hohen Qualitätsstandard, der sich im Wettbewerb und bei der Attraktivität als Arbeitgeber positiv auswirken kann. Denn auch der Wettbewerb um qualifizierte, motivierte Mitarbeitende ist längst eröffnet.

“Wir müssen insgesamt erreichen, dass die Arbeitsbedingungen besser werden. Dann bleiben die Pflegefachpersonen länger im Beruf. [...] Wir müssen langfristig investieren in Ausbildung, in die Attraktivität des Berufes.”

Franz Wagner

Präsident des Deutschen Pflegerates, am 19.09.2017 im Deutschlandfunk^V

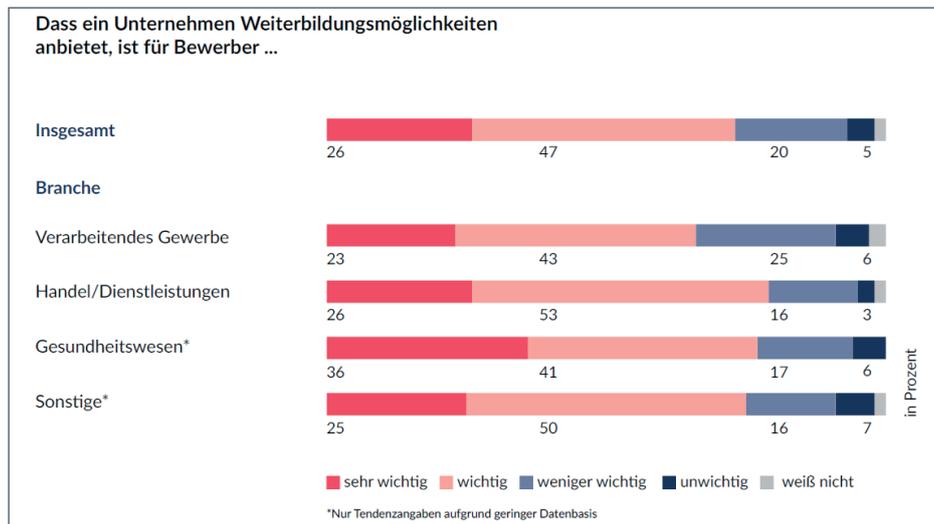


Abbildung 2: Präferenz von Beschäftigten für Arbeitgeber, die Weiterbildung anbieten (Quelle: WBS-Akademie^{VI})

Und schließlich fordern auch die Beschäftigten im Gesundheitswesen - zu Recht - dass ihre Wünsche berücksichtigt werden. Junge Generationen von Pflegenden, Ärztinnen und Ärzten und anderen Gesundheitsberuflern möchten ihr Privatleben nicht dem Beruf unterordnen und wünschen sich von ihrem Arbeitgeber sowohl Investition in die Weiterbildung als auch eine gute Work-Life-Balance.

Noch mehr als früher sind Medizin & Pflege außerdem weiblich geprägt, sodass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wichtiger wird. Dies gilt übrigens zunehmend auch für männliche Mitarbeiter.

Besonders gut gefällt mir, dass man auch - vor allem ich als Familienmensch und Mutter - das zeitlich so einrichten kann, dass wenn die Kinder abends im Bett sind, ich mich hinsetzen kann und in Ruhe diese Schulung absolvieren kann.

Nadja Hartlieb,
Stellvertretende Teamleitung, Daheim e.V.

Privat sind junge Gesundheitsberufler daran gewöhnt, dass sich ein großer Teil ihres Soziallebens im Netz abspielt und dass digitale Helfer ihren Alltag angenehmer, praktischer und unterhaltsamer machen.

Doch auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen sich oft sehr aufgeschlossen gegenüber digitalen Lernmethoden – manchmal sogar mehr als die jüngeren:

„Mittlerweile hat sich herausgestellt, dass die Älteren viel effektiver mit dem digitalen Wandel arbeiten als unsere Jüngeren.“

Stefanie Nabert,
Schulungsbeauftragte, DRK-Krankenhaus Clementinenhaus

Spielerisches Lernen und lernpsychologisch fundierte Fort- und Weiterbildung

Lebenslange Fort- und Weiterbildung sind gerade im Gesundheitswesen ein Muss, mehr noch als in praktisch allen anderen Branchen. Das bedeutet, dass die Gemeinschaft an Lernenden besonders bunt zusammengewürfelt ist: Auszubildende und frisch Examierte mit viel theoretischem Buchwissen sitzen neben Veteranen, die auch aus den Erkenntnissen ihrer langjährigen Berufspraxis schöpfen.

Eine Fort- und Weiterbildungsstrategie muss beiden Extremen gerecht werden sowie all denen, die sich im Spektrum der Berufs- und Lebenserfahrung zwischen diesen Polen bewegen. Dies ist durch einheitlich konzipierte und durchgeführte Präsenzveranstaltungen – womöglich noch im Frontalunterricht – kaum möglich.

Vielmehr muss eine erfolgreiche Fort- und Weiterbildungsstrategie lernpsychologisch fundiert sein, um die intrinsische Motivation (die innere, aus sich selbst entstehende Motivation) der Teilnehmer*innen zu erhalten statt Frusterlebnisse zu liefern.

Zum einen gelingt dies über einen Aufbau der Fort- und Weiterbildung, die mehrere Kanäle der Wissensaufnahme anspricht – etwa per Text, persönlichem Vortrag, Video, selbst zu bearbeitenden Aufgaben – so dass jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer ein oder mehrere bevorzugte Formen der Ansprache für sich selbst wiederfindet. Die Verwendung vieler Kanäle wird auch als multimodales oder „reichhaltiges“ Lernen^{VII} bezeichnet.

Zum anderen muss effektive Fort- und Weiterbildung zeitlich flexibel sein, um zwei Faktoren Rechnung zu tragen:

- Menschen, die früh am Tag aktiv und aufnahmebereit sind, und solche, die spät am Tag aktiv werden (sogenannte Lerchen und Eulen^{VIII}), sollten in die Lage versetzt werden, im Rahmen der Möglichkeiten (unter Berücksichtigung von Dienstplänen beispielsweise) ihre optimalen Tageszeiten zur Aufnahme von Lerninhalten zu nutzen.
- Eine einfache und niedrighschwellige Möglichkeit zur häufigen Wiederholung der Lerninhalte sorgt dafür, dass der sogenannten Vergessenskurve nach Ebbinghaus^{IX} entgegengewirkt wird und Inhalte leichter vom Kurzzeit- in das Langzeitgedächtnis übergehen.

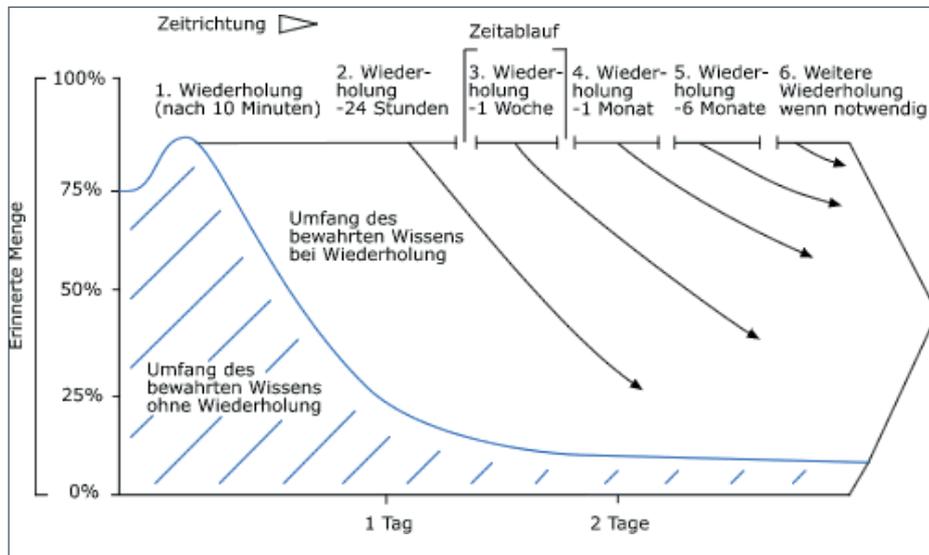


Abbildung 3: Vergessenskurve nach Ebbinghaus, und Bewahrung des erworbenen Wissens durch Wiederholungen (Quelle: Selbstmanagement für Studierende, Prof. G. Schmitt, Uni Duisburg-Essen^X)

All diese Anforderungen an moderne Fort- und Weiterbildungsprogramme sind wesentlich leichter mit digitalen Medien umzusetzen als durch herkömmliche reine Präsenzs Schulungen.

Hinzu kommt der Aspekt des spielerischen Lernens: Durch Belohnungen und Anreize, vergleichbar mit denen in einem Computerspiel, werden Lernende zusätzlich motiviert, digitale Fortbildungen zu absolvieren. Dies ist auch unter dem Begriff Gamification bekannt^{XI}.

Aus all diesen Entwicklungen geht ein neuer Trend hervor:

E-Learning und Blended Learning im Gesundheitswesen.

E-Learning

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen mit Hilfe von digitalen Inhalten, die für den Computer, das Tablet oder das Smartphone zur Verfügung gestellt werden.

Vorteile des E-Learning

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zeitlich und örtlich unabhängig. Anders als Präsenzs Schulungen ist das E-Learning somit nicht von der Gestaltung von Diensten und Schichten abhängig. Dienstpläne werden nicht durcheinandergebracht, und es fehlen keine Fachkräfte auf der Station. Zudem können Mitarbeiter die Möglichkeit nutzen, Weiterbildungen bequem am heimischen PC oder mit dem Tablet auf der Couch wahrzunehmen.

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [schildern] mir [...], wie das kontinuierliche Lernen über die unterschiedlichsten Medien verfügbar [wird] - beim iPhone, iPad und anderen Endgeräten - und die sich belohnt wissen, wenn sie über spielerische Aktivitäten Zusatzwissen erreichen und sich selbst damit Erfolgchancen und Erfolgserlebnisse verschaffen.“

Andreas Westerfellhaus
 ehem. Geschäftsführer
 Zentrale Akademie für Berufe im Gesundheitswesen GmbH

- Automatisierte Prozesse sparen Führungskräften Zeit, insbesondere durch das automatisierte Berichtswesen – ferner durch ein automatisches Erinnerungsmanagement, die automatische Zuweisung von Lehrplänen sowie, falls an eine Personalsoftware angebunden, die automatische Integration von neuen Mitarbeitern.

„Die Vorbereitung auf Audits hat sich durch das E-Learning deutlich verbessert [...]. Auf Knopfdruck können wir die bisherigen Fortbildungen ausweisen und sie den Prüfern als Bericht vorlegen.“

Jürgen Grosser
Geschäftsführung Bildungscampus
St. Johannisstift

- Es stehen zahlreiche Evaluations- und Analysewerkzeuge zur Verfügung. So kann mit einem Klick festgestellt werden, wer aus dem Team eine bestimmte Schulung bereits absolviert hat, welche Schulung von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am besten bewertet wurde und welche Schulungsinhalte von Teilnehmerinnen und Teilnehmern gut oder auch weniger gut verstanden wurden.
- Zudem lassen sich Nachweise über durchgeführte Schulungen für die Aufsichtsbehörden einfach und übersichtlich erstellen.
- Einmal erarbeitet, stehen die Lerninhalte für Dutzende, Hunderte oder Tausende von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung - ohne oder mit nur geringen Mehrkosten. Anders als bei Präsenzs Schulungen fallen keine Kosten an, wenn die Schulung an einem weiteren Termin wiederholt wird, da die Inhalte bereits vorhanden sind und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst entscheiden können, wann sie mit ihnen arbeiten. So wurde etwa in einer Studie der Monash University, Frankston, Australia für das Gesundheitswesen^{XII} gezeigt, dass durch den zusätzlichen Einsatz von E-Learning-Komponenten der gleiche Weiterbildungsstand der Lernenden bei 24% geringeren Kosten erreicht wurde.

“Ein großer Vorteil ist, dass wir immer eine Fortbildung anbieten können, auch wenn kein Referent oder auch kein Raum verfügbar sind.”

Britt Lorenzen
ehem. Teamleitung Personalentwicklung, imland GmbH

- Bei der Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Partner für E-Learning im Gesundheitswesen stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche bereits bewährte Module zur Verfügung. Somit müssen keine eigenen Fachkräfte der Institutionen Arbeitszeit aufwenden, um Inhalte zu erarbeiten, Schulungen durchzuführen und Nachweise auszustellen.
- Und schließlich können mit Hilfe von E-Learning die Inhalte interaktiv und spielerisch gestaltet werden, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie gerne absolvieren und nicht nur als lästige Pflicht betrachten.

Blended Learning

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen teilweise in Präsenzs Schulungen und teilweise unabhängig und digital. Beide Lernmethoden sind dabei aufeinander abgestimmt und ergänzen sich optimal.

„Blended Learning ist für uns die Zukunft in der Fort- und Weiterbildung.“

Jürgen Grosser
Geschäftsführung Bildungscampus
St. Johannisstift

Vorteile des Blended Learning

- Wenn im Unternehmen bisher kein E-Learning eingesetzt wurde, ist es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft einfacher, wenn zunächst ein Blended Learning Konzept angewandt wird. So ist die Umstellung von Präsenzs Schulung auf Online-Schulung weniger gewöhnungsbedürftig, und Fragen können im Rahmen der Präsenzs Schulung beantwortet werden.

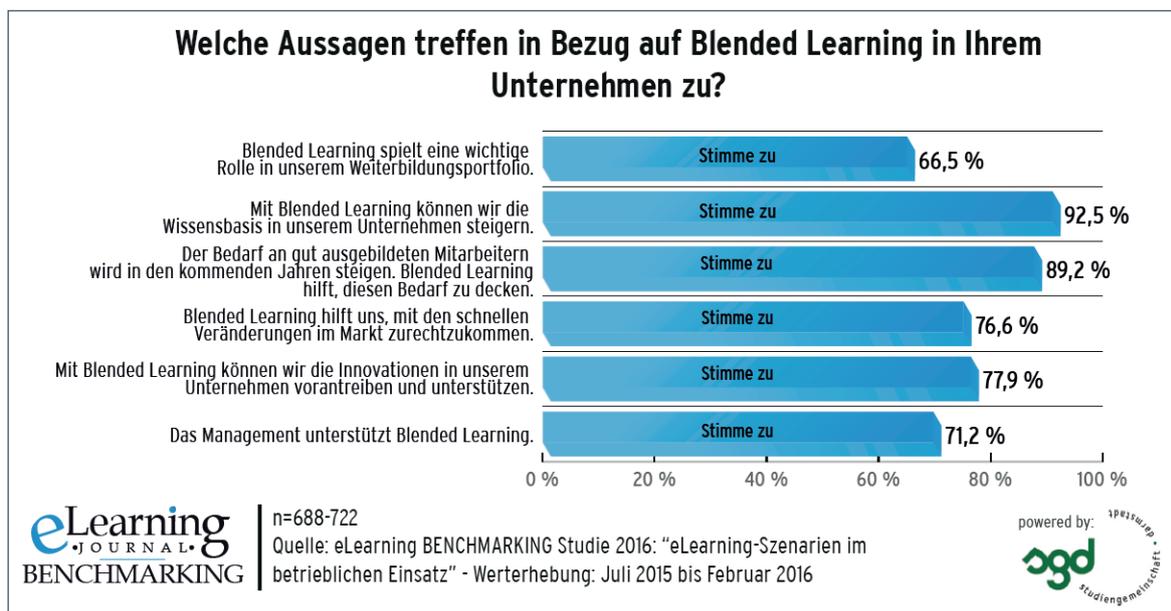


Abbildung 4: Vorteile des Blended Learning gemäß der eLearning Benchmarking Studie 2016 (Quelle: eLearning Journal^{XIII})

- Einige Pflichtfortbildungen im Gesundheitswesen schreiben vor, dass sie in Form einer Präsenzs Schulung abgehalten werden müssen, beispielsweise Schulungen im Rahmen der Gefahrstoffverordnungen. Mit dem Blended Learning können Sie einerseits die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, andererseits die Vorteile des E-Learning nutzen – so können beispielsweise durch zuvor absolvierte E-Learning-Module alle Lernenden zur Präsenzs Schulung auf den gleichen Wissensstand gebracht werden.
- Im Nachgang der Präsenzveranstaltung kann eine Verankerung des neu erworbenen Wissens durch Lernimpuls-Fragen im E-Learning erreicht werden.

- Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht dem Schichtdienst oder einem Dienstplan unterliegen, können Präsenzs Schulungen nach wie vor eingesetzt werden. Diese bieten die Möglichkeit des Austausches untereinander sowie des direkten Feedbacks an die Dozentin oder den Dozenten, um künftige Fortbildungen weiter zu verbessern.

„Die Kombination von E-Learning, Blended Learning und Präsenzphasen ist [...] das Mittel der Zukunft.“

Andreas Westerfellhaus
ehem. Geschäftsführer
Zentrale Akademie für Berufe im Gesundheitswesen GmbH

- Der Lebenszyklus des Inhaltes von Präsenzs Schulungen wird verlängert: Präsenzveranstaltungen können (unter Wahrung des Datenschutzes) gefilmt und den Lernenden später mit unbegrenztem Zeithorizont auf der E-Learning-Plattform zur Verfügung stehen.
- Der individuelle Wissensstand des einzelnen Mitarbeiters findet optimal Berücksichtigung. Je nach Vorkenntnissen können Lerneinheiten zügig oder intensiver bearbeitet werden, zudem ist der einzelne Mitarbeiter nicht vom Lerntempo anderer abhängig.

E-Learning und Blended Learning – aber richtig!

Allen Vorteilen zum Trotz – E-Learning und Blended Learning sind kein Universalrezept, mit dem sich ohne weiteren Aufwand die Qualität der Fortbildung steigern und die Kosten senken lassen. Vielmehr kommt es auf die richtige Planung und Umsetzung an – und hierzu geben wir Ihnen im Folgenden einen kurzen, praktischen Leitfaden an die Hand.

Zwei Themenbereiche stehen dabei im Vordergrund:

Ist Ihre Einrichtung bereit für die Einführung von E-Learning – und was können Sie tun, um dazu beizutragen?

Und: Wie identifizieren Sie den für Sie geeigneten Anbieter?

Checkliste: Ist Ihre Einrichtung bereit?

- Wenn im Unternehmen bisher kein E-Learning eingesetzt wurde, ist es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft einfacher, wenn zunächst ein Blended Learning Konzept angewandt wird. So ist die Umstellung von Präsenzs Schulung auf Online-Schulung weniger gewöhnungsbedürftig, und Fragen können im Rahmen der Präsenzs Schulung beantwortet werden.
- Hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter Zugang zur notwendigen technischen Ausrüstung? Gibt es am Arbeitsplatz die Möglichkeit, sich in eine ruhige Ecke mit PC oder Laptop zurückzuziehen? Ein gemeinsam genutzter Computer mitten auf einer trubeligen Station ist dem Lernen nicht förderlich.
- Welcher Anteil Ihrer Mitarbeiter*innen hat zu Hause ein geeignetes mobiles Endgerät (PC, Laptop, Tablet)?

- Wie schätzen Sie die Selbstlernkompetenz und -motivation der Mitarbeiter*innen ein? Diese können Sie im Vorfeld abfragen – das ist mit Aufwand verbunden und bildet die Realität möglicherweise nicht ganz wahrheitsgetreu ab. Alternativ werden Sie dies – wie auch die Akzeptanz des E-Learnings unter den Mitarbeiter*innen – am besten in einem kleinen Pilotprojekt feststellen.

„Bei der Einführung habe ich persönlich nicht erwartet, dass das System in Gänze von den Mitarbeitern so positiv aufgenommen wird.“

Oliver Lömker
Leiter interne Dienstleistungen, Daheim e.V.

- Existiert eine klare Definition der mit dem E-Learning verbundenen Erwartungen an die Mitarbeiter*innen – beispielsweise ein klarer Zeitrahmen, innerhalb dessen bestimmte Module zu bearbeiten sind? Damit der Vorteil „Lernen jederzeit an jedem Ort“ nicht zum Nachteil wird und in Konkurrenz zu anderen Aktivitäten gerät, sind Vereinbarungen und Zielsetzungen unerlässlich.

Checkliste: Ein geeigneter Anbieter

- Wie lang ist der ausgewählte Anbieter bereits am Markt? Was sagen Testergebnisse, Akkreditierungen und Prüfsiegel und vor allem Kundenbewertungen früherer Teilnehmer und Kunden?

“Natürlich hat eine Entscheidung für einen Anbieter auch etwas mit Vertrauen zu tun.“

Britt Lorenzen
ehem. Teamleitung Personalentwicklung, imland GmbH

- Gibt der Anbieter Ihnen die Möglichkeit, an einer Vorführung teilzunehmen oder einen Testzugang zu erhalten? Ausführliche Informationen abgeglichen mit dem in Ihrer Einrichtung notwendigen und gewünschten Fortbildungsbedarf führen zu passgenauen Ergebnissen. Gibt es die Möglichkeit, offene Fragen mit jemandem aus dem Team des Anbieters persönlich zu klären?
- Sind die Lerneinheiten benutzerfreundlich und intuitiv zu bedienen? Werden verschiedene Medien und Formate eingesetzt, wie zum Beispiel Video- und Audiosequenzen, Schaubilder, interaktive Fallbeispiele, spielerische Elemente?
- Essenziell für jede Führungskraft: Haben Sie die Möglichkeit, die Fortschritte und Lernerfolge Ihrer Mitarbeitenden einzusehen und bei Bedarf rechtzeitig unterstützend einzugreifen, damit beispielsweise Fristen für Pflichtfortbildungen oder der Fortbildungsplan eingehalten werden? Darüber informiert Sie ein vom Anbieter bereitgestelltes klar strukturiertes Berichtssystem jederzeit umfassend, transparent und schnell. Lassen sich hier unkompliziert Berichte für unterschiedliche Adressaten erstellen?

- Werden alle Pflichtfortbildungen abgedeckt? Welche anderen, für Ihre Einrichtung relevanten Themen stehen zur Verfügung – beispielsweise Kurse zu Expertenstandards, fachliche Fortbildungen oder Soft Skills?
- Lassen sich personalisierte Lehrpläne für einzelne Rollen und Aufgaben erstellen?
- Besteht die Möglichkeit, die Kurse um eigene Inhalte zu ergänzen, z. B. einrichtungsspezifische Verfahrensanweisungen?

„Die bevorzugte Funktionalität [von Relias] ist die Möglichkeit, eigene Produkte zu erstellen [...] und in die Lernplattform aufzunehmen. Das sehen wir als großen Vorteil auch für unser Unternehmen.“

Jürgen Grosser
Geschäftsführung Bildungscampus
St. Johannisstift

- Werden Kurse regelmäßig aktualisiert und an veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen angepasst?
- Kann das System einfach an vorhandene Systeme, etwa Dienstplanungsprogramme oder Personalsoftware, angebunden werden?
- Wie handhabt der Anbieter die Informationssicherheit und den Schutz personenbezogener Daten? Werden Angaben zu Mitarbeitern auf den Servern des Unternehmens oder nur bei Ihnen selbst im Hause gespeichert? In beiden Fällen sollten Ihr Datenschutzbeauftragter und, wenn vorhanden, der Betriebsrat um ihre Einschätzung gebeten werden.

„Der Datenschutz [...] war ein großes Thema, das wir erfolgreich lösen konnten.“

Britt Lorenzen
ehem. Teamleitung Personalentwicklung, imland GmbH

E-Learning: Machen Sie sich selbst ein Bild!

Wie Sie gesehen haben, sind E-Learning und Blended Learning eine elegante, kosteneffiziente und mitarbeiterfreundliche Lösung für gleich mehrere der Herausforderungen, vor denen Führungskräfte im Gesundheitswesen aktuell stehen.

Ist E-Learning das Richtige auch für Ihre Einrichtung? Verlassen Sie sich nicht auf dieses White Paper, um sich eine Meinung zu bilden – erleben Sie E-Learning live.

Relias lädt Sie gern zu einer kostenlosen Vorführung der Lernplattform und des Kursportfolios ein. Diese kann in einem ca. einstündigen Online-Termin stattfinden. Kontaktieren Sie noch heute Frau Rosemarie Wirthmüller, um einen Termin zu vereinbaren. Gern nehmen wir uns Zeit für Sie, um auch individuelle Fragen zu besprechen.

Frau Rosemarie Wirthmüller
E-Mail: kontakt@relias.de
Telefon: 0800 7234785

Oder informieren Sie sich auf unserer Webseite: www.relias.de

Zur Webseite

„Wir können Relias sehr gut weiterempfehlen, denn wir sind überzeugt von dem Produkt [Lernplattform].“

Jürgen Grosser
Geschäftsführung Bildungscampus
St. Johannisstift

„Ich habe selber mittlerweile viele Kurse absolviert. Und ich muss sagen, E-Learning mit Relias macht einfach Spaß.“

Annika Kuhlmann
Geschäftsführende Pflegedienstleiterin, Daheim e.V.

„Das Gesamtpaket – Produkt und Team – stimmt für uns einfach!“

Britt Lorenzen
ehem. Teamleitung Personalentwicklung, imland GmbH

Quellen

- I <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2018-06.pdf>
- II <http://www.nordbayern.de/wirtschaft/fachkraeftemangel-in-der-pflege-25-000-stellen-unbesetzt-1.7514264>
- III <https://www.tagesspiegel.de/politik/zu-wenig-pflegepersonal-eine-krankenschwester-fuer-13-patienten/19370914.html>
- IV <https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/assets/fachkraeftemangel.pdf>
- V Quelle: www.deutschlandfunk.de/pflegenotstand-zehntausende-haben-den-beruf-verlassen.694.de.html?dram%3Aarticle_id=396194)
- VI https://www.wbsakademie.de/fileadmin/user_upload/downloadcenter/wbs-akademie-whitepaper-e-learning.pdf
- VII https://www.forumlecture.ch/sysModules/obxLeseforum/Artikel/564/2016_1_Wiesner.pdf
- VIII <https://www.wiwo.de/erfolg/nachteulen-und-lerchen-hoeren-sie-auf-ihre-innere-uhr/10707474.html>
- IX <https://blog.birkenbihl-sprachen.com/2016/07/3-mal-wiederholen/>
- X https://www.uni-due.de/edit/selbstmanagement/content/content_k6_2.html
- XI <http://www.elearning-journal.de/index.php?id=1669>
- XII <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26197801>
- XIII http://www.elearning-journal.de/fileadmin/content/downloads/eLearningBENCHMARKINGStudie_2016.pdf

Die Autorin

Dr. Christina Czeschik ist Ärztin und Medizininformatikerin sowie Beraterin und Fachautorin für Digitalisierung im Gesundheitswesen. Sie ist Autorin mehrerer Bücher und zahlreicher Artikel zu den Themen Informatik und Informationssicherheit in der Medizin.

Alle Angaben ohne Gewähr

© 2021 Relias Learning GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Die Veröffentlichung oder Wiedergabe der in diesem White Paper enthaltenen Texte ist ohne Zustimmung der Relias Learning GmbH nur in den engen Grenzen des Urheberrechts zulässig.

Relias Learning GmbH
Luisenstr. 46
10117 Berlin



RELIAS