

Neue Lösungen für neue Herausforderungen

Die Pflegelandschaft in deutschen Krankenhäusern steht unter massivem Druck. Die Organisationsverantwortung verpflichtet Krankenhausmanager zur Sicherstellung der ausreichenden Qualifikation des Personals. Daraus ergeben sich nicht nur wirtschaftliche, sondern auch persönliche Haftungsrisiken. In diesem Spannungsfeld hat die Weiterbildung eine Schlüsselfunktion.

Chronische Mehrfacherkrankungen, innovative neue Therapieformen und zunehmende Technisierung mit komplexen Medizingeräten stellen hohe Anforderungen an die Pflegefachkräfte. Gleichzeitig verschärft der demografische Wandel den Fachkräftemangel – mit aktuell über 50.000 unbesetzten Stellen und einer prognostizierten Versorgungslücke von bis zu 500.000 Pflegekräften im Jahr 2040. Mangelhafte Fort- und Weiterbildungskonzepte können bei Behandlungsfehlern zu persönlicher Haftung der Geschäftsführung und medizinischen Leitung führen. In diesem

Spannungsfeld hat die Weiterbildung eine Schlüsselfunktion für Versorgungsqualität, rechtliche Absicherung, wirtschaftlichen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit.

Offensichtliche und versteckte Kosten veralteter Konzepte

Die Realität in vielen Häusern ist jedoch ernüchternd: starre Präsenzs Schulungen, fragmentierte Schulungspläne und eine Entkopplung von Bildung und klinischen Prozessen. Die wirtschaftlichen Folgen können gravierend sein:

- Lange Einarbeitungszeiten von bis zu sechs Monaten binden wertvolle Ressourcen.
- Bis zu 40 Prozent Fluktuation – bei Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten von 15.000 bis 25.000 Euro pro Fachkraft – sind ein wesentlicher Kostenfaktor.
- Behandlungsfehler durch mangelnde Gerätekenntnis oder Unsicherheit bei

komplexen Prozeduren erhöhen Haftungsrisiken.

- Die vielen medizinischen Geräte erfordern kontinuierliche Schulungen. Bereits die Kombination aus verschiedenen Beatmungsgeräten, Monitoringsystemen und Infusionspumpen führt in vielen Häusern zu über zehn komplexen Gerätetypen.

Die zentrale Herausforderung für Krankenhäuser besteht darin, sowohl ihre Prozesse als auch die Mitarbeiter kontinuierlich auf dem neuesten Stand zu halten, ohne dabei den klinischen Betrieb zu beeinträchtigen oder das knappe Personal weiter zu belasten.

Kurzfristig: Technische Grundlagen effizienten Lernens

Die unmittelbare Zukunft der Pflegeschulung ist durch digitale Transformation geprägt. Cloudbasierte Learning-Management-Systeme (LMS) bilden die Grundlage und werden mit der Personalmanagementsoftware verknüpft. Diese Integration ermöglicht

- eine automatische Zuweisung von Schulungsinhalten, basierend auf Stationszugehörigkeit, Qualifikation und eingesetzten Medizingeräten,
- die Verknüpfung von Compliance-Anforderungen mit dem Schulungssystem sowie das Tracking des Onboardings und der Delegation der Behandlungspflege,
- die Dokumentation von Qualifikationen im LMS und im Personalmanagementsystem,
- flexibles Lernen unabhängig von Ort und Zeit – entscheidend bei Schichtdienst und Personalmangel.

Das Prinzip ‚Form folgt Inhalt‘ prägt die Lernformate. Hygienestandards lassen sich online vermitteln, praktische Fertigkeiten wie Mobilisation erfordern Hands-on-Training. Diese Flexibilität verlangt jedoch ein Umdenken bei Bildungsträgern und Aufsichtsbehörden – insbesondere



Digitale Lernkontrollen und Fortschrittsanalysen: Moderne Pflegeschulen setzen auf smarte Tools zur individuellen Lernbegleitung und Qualitätssicherung in der Ausbildung.

Bild: Relias



Lernen mit Zukunftstechnologie: Innovative Simulationen und visuelle Darstellungen komplexer Zusammenhänge verbessern das Verständnis für Anatomie und Pflegeprozesse.

Bild: Relias (KI-generiert)

in Bezug auf Zulassungsrichtlinien und Prüfungsformate.

Die Integration von Virtual Reality (VR) erweitert die Trainingsmöglichkeiten für Pflegekräfte. Mit VR-Brillen können sie realitätsnah das üben, was im Alltag nur schwer möglich ist, zum Beispiel Notfälle wie einen anaphylaktischen Schock oder komplexe Wunden zu versorgen. Die Kosten für VR-Equipment von etwa 1.500 bis 3.000 Euro pro Station amortisieren sich durch reduzierte Schulungszeiten und eine geringere Fehlerquote im Umgang mit Medizingeräten.

Mittelfristig: Prozessintegration und adaptive Lernkonzepte per KI

Blicken wir auf den Pflegealltag im Jahr 2028: Pflegekraft Sarah erhält bei Annäherung an das Patientenbett auf ihrem Tablet eine kurze Auffrischung der korrekten Handhabung des speziellen Portsystems. Nach der Tour informiert eine Push-Nachricht: Ein Critical Incident Review hat Optimierungsbedarf bei der Medikamentengabe identifiziert, ein adaptives Microlearning steht bereit. Sarah absolviert den interaktiven Kurs auf dem Heimweg und bekommt die Zeit als Arbeitszeit gutgeschrieben.

Gamification-Elemente wie Team-Challenges motivieren zusätzlich. Sarah sammelt 0,5 Fortbildungspunkte für ihre

Re-Akkreditierung. Das neue Fortbildungspunktesystem sorgt für kontinuierliche Weiterentwicklung und steigert die Attraktivität des Pflegeberufs. Die Punkte werden automatisch für abgeschlossene Kurse, zum Beispiel Onlinekurse, VR-Simulationen, Podcasts oder Präsenzs Schulungen, erfasst. Individuellen Lernstilen werden keine Grenzen gesetzt.

Oberärztin Jessika profitiert davon, dass auch die lästigen jährlichen Pflichttrainings wertvolle CME-Punkte bringen, wodurch die Abschlussquote Richtung 100 Prozent steigt und Haftungsrisiken für das Management sinken.

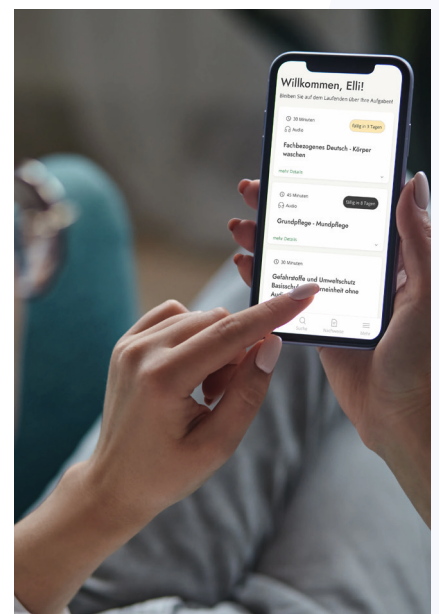
Ein zentrales Element dieser Phase ist der KI-Tutor: Er bietet maßgeschneiderte Schulungen in verschiedenen Sprachen, erkennt Wissenslücken, gibt gezieltes Feedback und passt Lernverläufe dynamisch an. Durch Sprachverarbeitung beantwortet er Fragen in Echtzeit und hilft bei neuen Richtlinien oder Verfahren. Eine unternehmensinterne Wissensplattform fördert zusätzlich informelles Lernen durch den Austausch von Best Practices, Fallstudien und Expertenwissen. Besonders vielversprechend ist die Integration KI-gestützter klinischer Tools, beispielsweise zur Wunderkennung und Wunddokumentation. Erkennt sie spezifische Versorgungsbedarfe, schlägt die Lernplattform automatisch passende Schulungen vor.

Wichtig dabei ist: Die digitalen Systeme dienen als Unterstützung, nicht als

Ersatz für den Faktor Mensch. Komplexe Situationen mit ethischen Abwägungen, eine schwierige Gesprächsführung oder Notfallentscheidungen erfordern weiterhin erfahrungsbasiertes Lernen, persönlichen Austausch und Reflexion. Erfolgreiche Konzepte kombinieren daher digitale Lösungen mit gezielten Präsenzformaten für nicht standardisierbare Inhalte – ein Blended-Learning-Ansatz, der das Beste aus beiden Welten vereint.

Langfristig: Vision des vollintegrierten Ökosystems

Im Jahr 2033 arbeitet Sarah als stellvertretende Stationsleitung in einem voll-integrierten Ökosystem, das Bildung, Compliance, Risikomanagement, Qualitätsmanagement, Patientenbefragungen und andere relevante Prozesse mit dem KIS und der Personalsoftware verknüpft. Der KI-basierte Compliance-Manager analysiert kontinuierlich Gesetzesänderungen, Richtlinien und Qualitätsstandards und passt interne Prozesse automatisch an. Sarah erhält nicht nur darauf aufbauende personalisierte Lernmodule, sondern auch situationsbezogene Compliance-Hinweise in Echtzeit. Beim Zugriff auf die digitale Patientenakte erinnert das System an neue Dokumentationsanforderungen. Als eine neue Studie zur Dekubitusprophylaxe erscheint, analysiert das System die Ergebnisse und aktualisiert automatisch Schulungsinhalte und Pflegestand-



Microlearning im Pflegealltag: Kurze, mobil verfügbare Lerneinheiten fördern selbstgesteuertes Lernen und erleichtern die Verknüpfung von Theorie und Praxis.

Bild: Relias



Virtuelle Klassenzimmer fördern den interaktiven Austausch: Auch über Distanz bleibt kollaboratives Lernen in der Pflegeausbildung möglich.

Bild: Relias

dards. Alle Aktivitäten sind in einer Plattform vernetzt und Best Practices aus Sarahs Team werden international zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig erkennen KI-gesteuerte Qualitätsanalysen automatisch Schulungsbedarfe auf Individual-, Stations- und Klinikebene. Dabei erleichtern automatisierte Kompetenzprofile die gezielte Entwicklung von Pflegekräften. Basierend auf Leistung, Feedback und Erfahrungswerten erstellt das System personalisierte Lernpfade.

VR-OP-Simulationen werden für interdisziplinäre Teamtrainings genutzt, während Augmented Reality (AR) bei der Schulung und im Pflegealltag unterstützt. Über AR-Brillen lassen sich visuelle Anleitungen abrufen oder interaktive Simulationen durchführen – das erhöht Versorgungsqualität und Handlungssicherheit.

Automatisierte Audit- und Prüfprozesse sorgen für Transparenz und reduzieren den administrativen Aufwand. Intelligente Algorithmen erkennen frühzeitig Compliance-Risiken und schlagen gezielte Maßnahmen vor. Dadurch können Einrichtungen regulatorische Anforderun-

gen nicht nur einhalten, sondern auch kontinuierlich optimieren. Moderne Sicherheitsarchitekturen mit biometrischer Authentifizierung und Ende-zu-Ende-Verschlüsselung gewährleisten höchsten Datenschutz.

Diese Vision erfordert einen kontinuierlichen Transformationsprozess. Krankenhäuser, die frühzeitig in diese Richtung investieren, sichern sich entscheidende Wettbewerbsvorteile im Kampf um Fachkräfte und bei der Qualitätssicherung.

Fazit: Der Weg zur zukunftsfähigen Pflegeschulung

Die Digitalisierung der Pflegeschulung ist keine technische Utopie, sondern eine wirtschaftliche Notwendigkeit. In einer zunehmend regulierten Gesundheitslandschaft entscheidet ein proaktives Bildungs- und Compliance-Management über Versorgungsqualität und Patientensicherheit.

Die nahtlose Integration digitaler Lösungen wie KI-gestützter Lernplattformen, Virtual Reality und Sprachassistenten er-

möglicht effizientere Schulungen und eine spürbare höhere Versorgungsqualitätssteigerung. Ein zentraler Vorteil für das Krankenhausmanagement liegt in der Effizienzsteigerung bei gleichzeitiger Kostensenkung durch automatisierte Schulungsprozesse, weniger Fehlzeiten, geringere Haftungsrisiken und höhere Arbeitgeberattraktivität.

Die technologischen Möglichkeiten sind bereits vorhanden – doch ihre volle Wirkung entfalten sie erst durch eine Modernisierung regulatorischer Rahmenbedingungen, ein zukunftsorientiertes Personalmanagement und gezielte Investitionen in digitale Bildungsinfrastruktur.

Adrian Thiessen

Kontakt:

Relias Learning GmbH
Adrian Thiessen (GF)
Kantstraße 17
10623 Berlin
Tel: +49 30 16635814
kontakt@relias.de
www.relias.de