



Bezirksverband Westliches Westfalen e. V.

E-Learning in der Fortbildung mit ProPilots



Herausforderungen

Herausforderungen

- Viele gesetzlich geforderten Fortbildungen (mit Nachweispflicht)

Herausforderungen

- Viele gesetzlich geforderten Fortbildungen (mit Nachweispflicht)
- Organisation der Fortbildungen sehr Zeit- und Kostenintensiv

Herausforderungen

- Viele gesetzlich geforderten Fortbildungen (mit Nachweispflicht)
- Organisation der Fortbildungen sehr Zeit- und Kostenintensiv
- Interne Themen weichen den gesetzlichen Anforderungen

Herausforderungen

- Viele gesetzlich geforderten Fortbildungen (mit Nachweispflicht)
- Organisation der Fortbildungen sehr Zeit- und Kostenintensiv
- Interne Themen weichen den gesetzlichen Anforderungen
 - Teilzeitmitarbeiter*innen oft schwer erreichbar

Herausforderungen

- Viele gesetzlich geforderten Fortbildungen (mit Nachweispflicht)
 - Organisation der Fortbildungen sehr Zeit- und Kostenintensiv
 - Interne Themen weichen den gesetzlichen Anforderungen
 - Teilzeitmitarbeiter*innen oft schwer erreichbar
 - Nachtwachen haben in der Nacht ihren Arbeitsrhythmus

Herausforderungen

- Viele gesetzlich geforderten Fortbildungen (mit Nachweispflicht)
 - Organisation der Fortbildungen sehr Zeit- und Kostenintensiv
 - Interne Themen weichen den gesetzlichen Anforderungen
 - Teilzeitmitarbeiter*innen oft schwer erreichbar
 - Nachtwachen haben in der Nacht den Arbeitsrhythmus
 - Motivation der Mitarbeiter*innen unterschiedlich

Herausforderungen

- Viele gesetzlich geforderten Fortbildungen (mit Nachweispflicht)
 - Organisation der Fortbildungen sehr Zeit- und Kostenintensiv
 - Interne Themen weichen den gesetzlichen Anforderungen
 - Teilzeitmitarbeiter*innen oft schwer erreichbar
 - Nachtwachen haben in der Nacht den Arbeitsrhythmus
 - Motivation der Mitarbeiter*innen unterschiedlich
- Wissen ist nach Frontalveranstaltungen nicht/ schlecht überprüfbar





Die Rahmenbedingungen im Elisabeth-Brune Seniorenzentrum Gladbeck

- 218 Mitarbeiter*innen
 - 6 Abteilungen
 - Viele Teilzeitbeschäftigte
- **Zu wenig Teilnahme an den Präsenz-Fortbildungen**
 - Feste Mitarbeiter*innen in der Nacht

Die Suche nach dem „Anderen Weg“

Wie muss die Vermittlung von Wissen sein, damit die Mitarbeiter*innen diese motiviert annehmen?

- Innovativ sein, neugierig machen
- Mitarbeiter*innen sollen selbst bestimmen, wann, wo und welche Themen Sie lernen
- Aufgabenbezogene Fortbildungen
- Ansprache verschiedener Lerntypen
- Organisation und Durchführung vereinfacht
- Einfluss von individuellen Inhalten aus der Praxis
- Das Unternehmen zu 100% abbilden
- Sicherheit geben

Lösung: Ein E-Learning System

Von der Luftfahrt lernen

In der Luftfahrt gehören individuelle, personenzentrierte und evaluierende Fortbildungen bereits seit Jahren zum Standard.

Wie auch im Bereich der Pflege steht dort die Sicherheit des Menschen an erster Stelle.

Die Mitarbeiter*innen erhalten ein ausschließlich für Ihre Aufgaben zugeschnittenes Programm, sodass es nicht zu einem Überangebot kommt.

ProPilots

Das Unternehmen, in der Luftfahrt bewährt, in der Pflege angekommen.

Gabriele Borchmann

Was ist bei ProPilots anders?

- Einfache Bedingung
- Selbsterklärende Darstellung
- Unternehmenseigene Inhalte werden verarbeitet (Praxisnähe)
- Wir legen fest was der/die Mitarbeiter*in wissen sollen
- Jede/r Mitarbeiter*in bekommt sein/ihr eigenes Fortbildungsprofil (Personen-Aufgabenzentriert)
- Möglichkeit die Lernmuster selbst zu bestimmen (Filme, Dokumente)
- Evaluierung des Wissens durch eine Abschlussbefragung
- Schwachstellenanalyse für das Eigenstudium
- Auswertungsmöglichkeiten zur Nachsteuerung von Wissensdefiziten
- Jederzeit an jedem Ort durchführbar



Das Projekt beginnt

Im November 2017 fiel die Entscheidung das E-Learning im Elisabeth-Brune Seniorenzentrum für die geforderten Pflichtfortbildungen einzuführen.

Rahmenbedingungen:

- Eigene Dokumente werden genutzt
- Jedes der festgelegten Themen (20) wird mit 20 Fragen hinterlegt
- Der Zufallsfaktor entscheidet welche Frage erscheint
- Wenn 50% der Fragen richtig beantwortet sind gilt die Fortbildung als erfolgreich durchgeführt
- Es gibt eine Möglichkeit die Unterlagen jederzeit auch während der Wissensabfrage einzusehen
- Die Mitarbeiter*innen erhalten die Freiheit Ihre Fortbildungen durch Zeitgutschriften auch in der Freizeit durchzuführen
- Der/ die Mitarbeiter*in erhält ein Zertifikat (incl. Fehleranalyse)

Projektbeginn: Februar 2018



Das Ergebnis nach einem Jahr

- Die **Durchdringungsquote** der Fortbildungen ist von 42% im Jahr 2017 auf **82%** gestiegen
- Die Auswertung zog weitere gezielte Einzelschulungen zur Reduzierung von Defiziten nach sich
- Die Auswertungen zeigten Parallelen zu MDK Ergebnis
- Es gibt eine deutliche Zeitersparnis im Gegensatz zu den Präsenzveranstaltungen (in der Organisation und Durchführung)
- Es sollen nun weitere Themen/ Bereiche (Arbeitsschutz) aufgenommen werden
- Das Angebot der verschiedenen Lernmuster soll erweitert werden

Die Heimaufsicht und der MDK haben diese Fortbildungsmöglichkeit geprüft und anerkannt



Was wir darüber hinaus gelernt haben

- Digitalisierung in der Pflege findet eine schnelle und hohe Akzeptanz
- Nutzerfreundlichkeit muss oberste Priorität haben
- Personen- Aufgabenzentrierte Fortbildungen greifen einer Schulungs-Müdigkeit vor
- Mitarbeiter*innen nehmen die Freiheit des Selbstbestimmten Lernens an
- Ergebnisse geben ein reales Bild des Wissens wieder
- Nicht immer ist das „altbewährte“ auch das Zukunftssichernde

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

