

# Virtuelles Pflegeunternehmen als Lernszenario

für die Weiterbildung von Führungskräften in der Pflege

Prof. Dr. Peter Stratmeyer | Roland Lapschieß

Zentrum für Kooperatives Prozessmanagement im Gesundheitswesen (KoPM<sup>®</sup>-Zentrum)

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg



# Gesellschaftlicher Imperativ → *Lebenslanges Lernen*

*„Es ist schlimm genug, ... daß man jetzt nicht mehr für sein  
ganzes Leben lernen kann. Unsere Vorfahren hielten sich an den  
Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen  
jetzt alle fünf Jahre unlernen, wenn wir nicht ganz aus der  
Mode kommen wollen.“*

J. W. Goethe: Wahlverwandtschaften, 1. Teil, 4. Kapitel,  
1809

- Wissen veraltet in immer kürzerer Zeit,
- Menge verfügbaren Wissens verdoppelt sich in immer kürzeren Abschnitten.

# Aufwand & Nutzen betrieblicher Weiterbildung

- **Aufwand** für betriebliche Weiterbildung 33,4 Mrd. € (2013),
- 17 Mio. Teilnehmende,
  - pro Person 1.132 € / 32,7 Stunden,
  - Kosten verteilen sich etwa zur Hälfte auf direkte und indirekte (Freistellung) WB-Kosten,
  - Deutschland im internationalen Vergleich im Mittelfeld,
- **80%** der Seminare und Trainings **scheitern am nachhaltigen Lerntransfer**
  - *unabhängig von der Zufriedenheit der Teilnehmenden*<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Vgl. American Society for Training and Development 2012, zit. n. Kauffeld, S. ...

# Schlüssel → Kompetenzorientierung in der betrieblichen Weiterbildung

## 1. Angebotsorientierte Lernprogramme

beschreiben die angebotenen Lehr- und Lerninhalte.

## 2. Outputorientierte Lernprogramme

beschreiben die erwarteten Lernergebnisse (Lernziele) der Lernenden.

## 3. Outcomeorientierte Lernprogramme

beschreiben die Handlungsfähigkeit in alltäglichen, nie genau vorhersehbaren Situationen.

### Qualifikation:

„ ... ist die Bündelung von Wissensbeständen und Fähigkeiten, die in organisierten Bildungsprozessen vermittelt werden. (...) Der Erfolg dieser Vermittlungsbemühungen wird gewöhnlich durch Prüfungen evaluiert und testiert.“

Gnahn, Dieter (2007): Kompetenz – Erwerb, Erfassung, Instrumente. Studentexte für Erwachsene. Bielefeld

### Kompetenz:

„... ist die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale und Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte, Motivationen).“

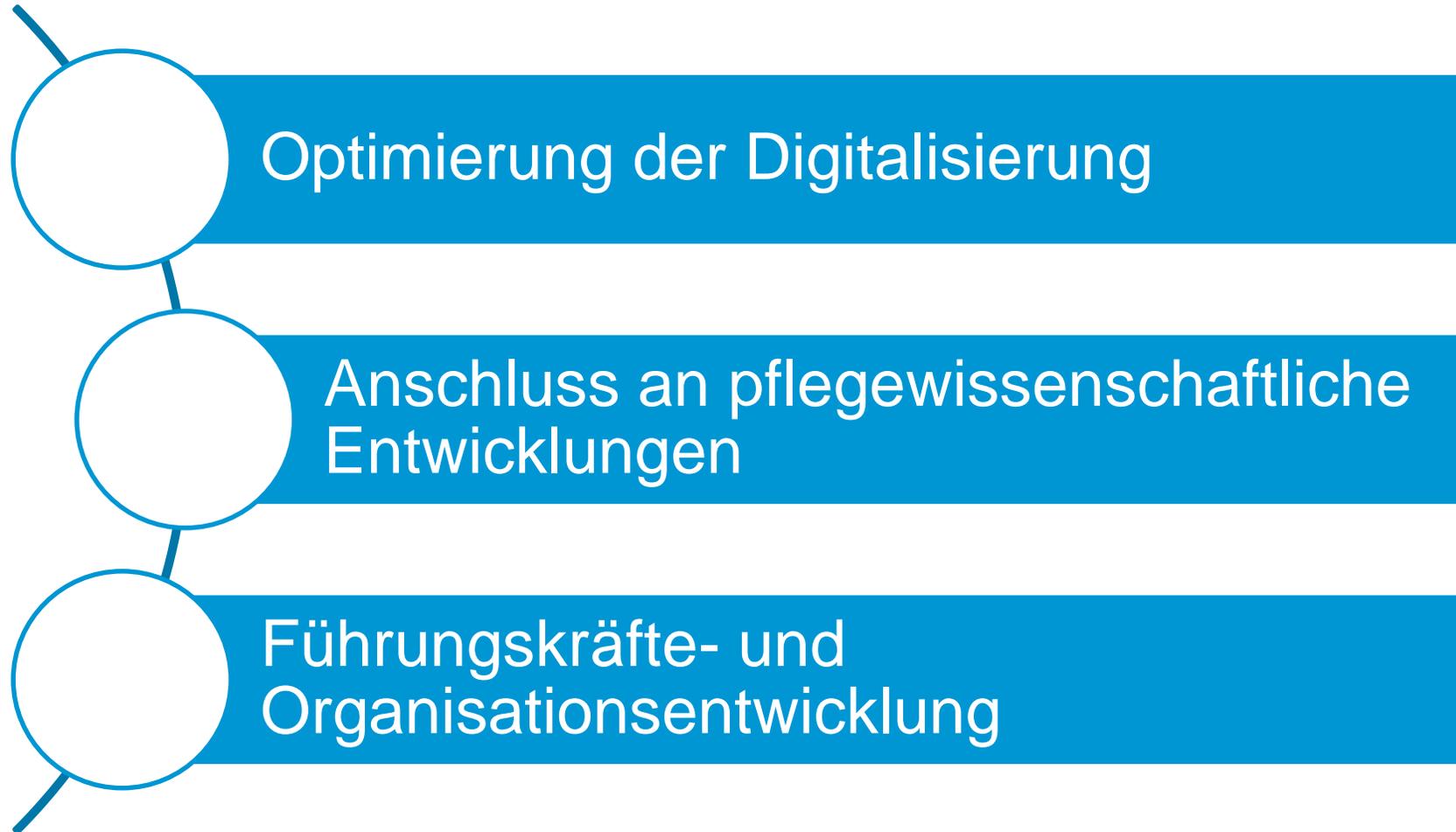
OEDC 2003, übers.: Gnahn, Dieter (2008): Kompetenzdiagnostik – eine zentrale Aufgabe von Weiterbildungseinrichtungen. In: Grothüschen, Anke; Beier, Peter (Hg.): Zukunft Lebenslanges Lernen. Strategisches Bildungsmonitoring am Beispiel Bremens. Bielefeld

# Bedingungsfaktoren erfolgreichen Bildungstransfers

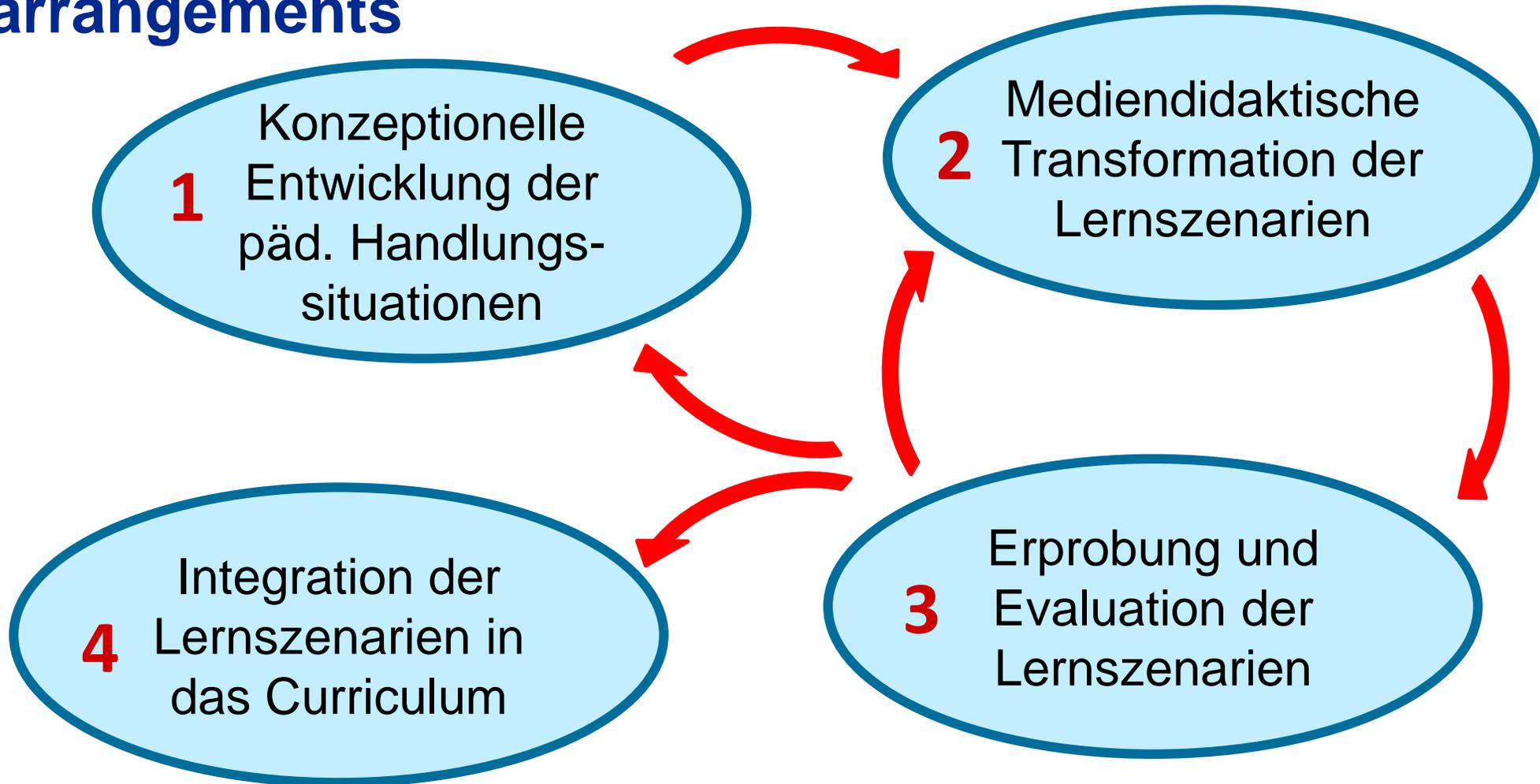


In Anl. an: Modell zur Beschreibung des Transferprozesses (Baldwin; Ford 1988), In: Sonntag, K. ...

# Zukunftsorientierte Herausforderungen für ambulante und stationäre Versorgungseinrichtungen

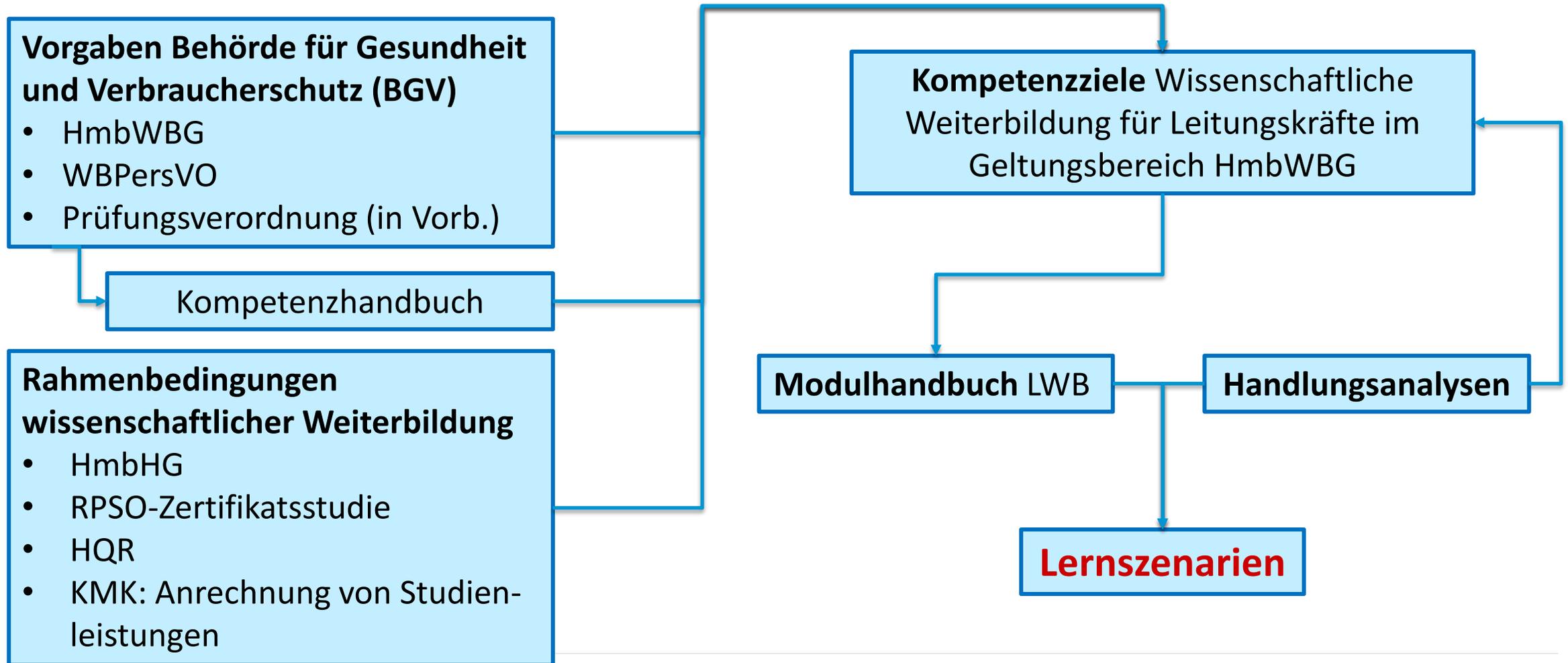


# 4-Schritt-Modell zur Entwicklung von kompetenzfördernden Lernarrangements



Vgl. Kaiser et.al 1983 zit. nach Tramm 1996

# Schritt 1: Konzeptionelle Entwicklung der pädagogisch relevanten Handlungssituationen



# Gestuftes Weiterbildungskonzept & Lernbereiche (LBs)

## Einrichtungsleitung

400 Std. Unterricht  
+ 120 Std. Praktikum

## Pflegedienstleitung

300 Std. Unterricht  
+ 80 Std. Praktikum

## Wohnbereichs- / Teamleitung

500 Std. Unterricht  
+ 40 Std. Praktikum

LB1: Steuerung u. Gestaltung  
berufsspezifischer Prozesse

LB 2: Personalführung  
u. -entwicklung

LB 3: Management

LB 4: Organisationsentwicklung  
u. -gestaltung

# Didaktischer Ansatz

## Konstruktion

**Lernen** als aktiver, konstruktiver, emotionaler, selbstgesteuerter, sozialer und situativer Prozess  
Wechsel zwischen vorrangig aktiver und zeitweise rezeptiver Position des **Lernenden**



**Gestaltung problemorientierter Lernumgebungen**



## Instruktion

**Unterrichten** i.S.v. anregen, unterstützen und beraten sowie anleiten, darbieten und erklären  
situativer Wechsel zwischen reaktiver und aktiver Position des **Lehrenden**

Vgl. Reinmann; Mandl, 2006

# Virtuelles Pflegeunternehmen als Lehr-Lernszenario für angehende Führungskräfte

Ziele:

- Transferwirksamkeit durch realitätsnahe Simulationen im Aktionsrahmen des virtuellen Pflegeunternehmens ( als „Dritter Lernort“<sup>1</sup>) verbessern,
- Kompetenzen der Teilnehmenden im Umgang mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie fördern.

Vgl. Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (Hg.) 2017.

# Virtuelles Pflegeunternehmen CareVi gGmbH

## Seniorenzentrum an der Alexanderstraße

Einrichtungsleitung:

Harald Schmidt, Diplom-Verwaltungswirt (FH)

Pflegedienstleitung:

Simone Hanske, Krankenschwester, PDL

Mitarbeiter\*innen: 68 | Pflegeplätze: 80 vollstationäre Pflege

## Ambulanter Krankenpflegedienst

Pflegedienstleitung:

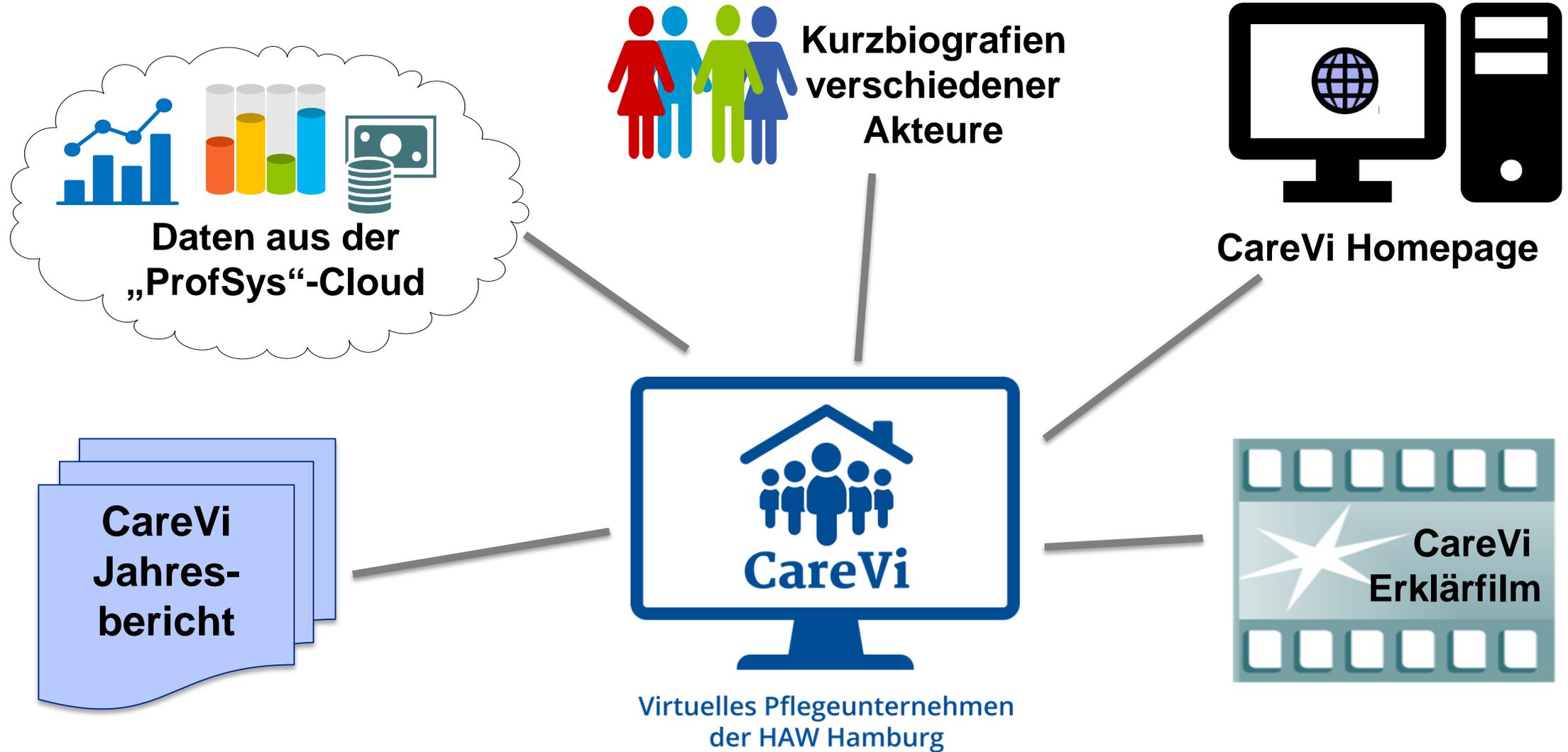
Margot Heuer, Krankenschwester, B.A. Pflegemanagement

Mitarbeiter\*innen: 14



Virtuelles Pflegeunternehmen  
der HAW Hamburg

# Repräsentation des virtuellen Pflegeunternehmens



## Schritt 2: Mediendidaktische Transformation der Lernszenarien

- Lernszenarien sukzessiv mediendidaktisch aufbereiten und mit dem Aktionsrahmen des virtuellen Modellunternehmens verknüpfen,
- quasirealistische Aufgabenstellungen als analoge (z.B. Briefe und Berichte) und digitale Medien (z.B. als E-Mails, Audio- und Podcasts) repräsentieren,
- Chronologie und die Wechselwirkungen der Lernszenarien werden mit Hilfe eines Storyboards dokumentiert.

# Aufgabenstellungen auf unterschiedlichen Niveaus

## Wohnbereichs- / Teamleitung

### Personaleinsatz

- Dienstplanung sicherstellen
- Personalausfall kompensieren

## Pflegedienstleitung

### Personalentwicklung

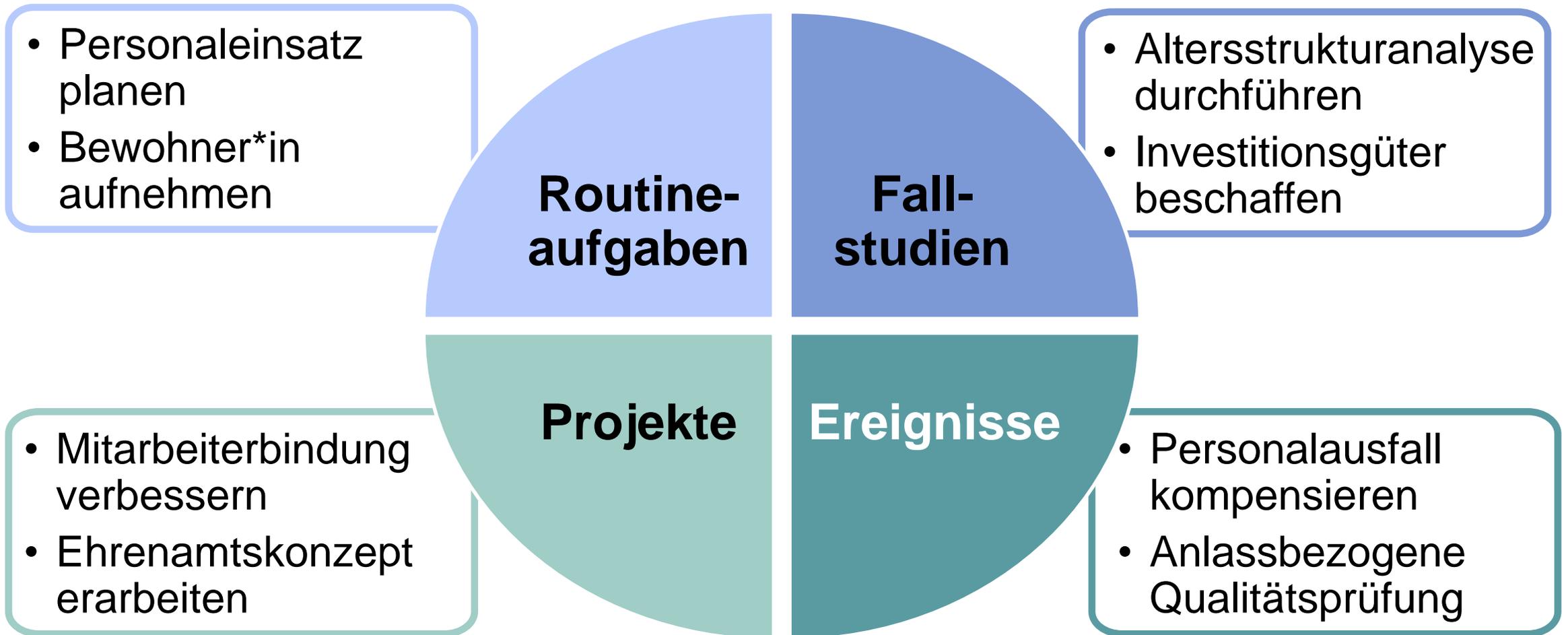
- Personalausfallskonzept erarbeiten
- Kompetenzmatrix erstellen

## Einrichtungsleitung

### Personalstrategie

- Mitarbeiterbindung verbessern
- BGM implementieren

# Simulationmöglichkeiten



## Schritt 3: Erprobung und Evaluation

- Aufgabenstellungen vollständig bearbeiten, verschiedene Lösungs-  
algorithmen entwickeln und deren mögliche Auswirkungen auf das  
virtuelle Modellunternehmen identifizieren,
- Bearbeitungsdauern und Schwierigkeitsgrade ermitteln,
- evaluieren, ob die Studierenden die angestrebten Kompetenzen durch  
die Bearbeitung der Lernaufgaben erreichen können,
- Transferwirksamkeit im betrieblichen Handlungsfeld evaluieren,
- Ergebnisse als Verbesserungspotenziale für die Weiterentwicklung der  
Lernszenarien nutzen.

# Rolle der Teilnehmenden

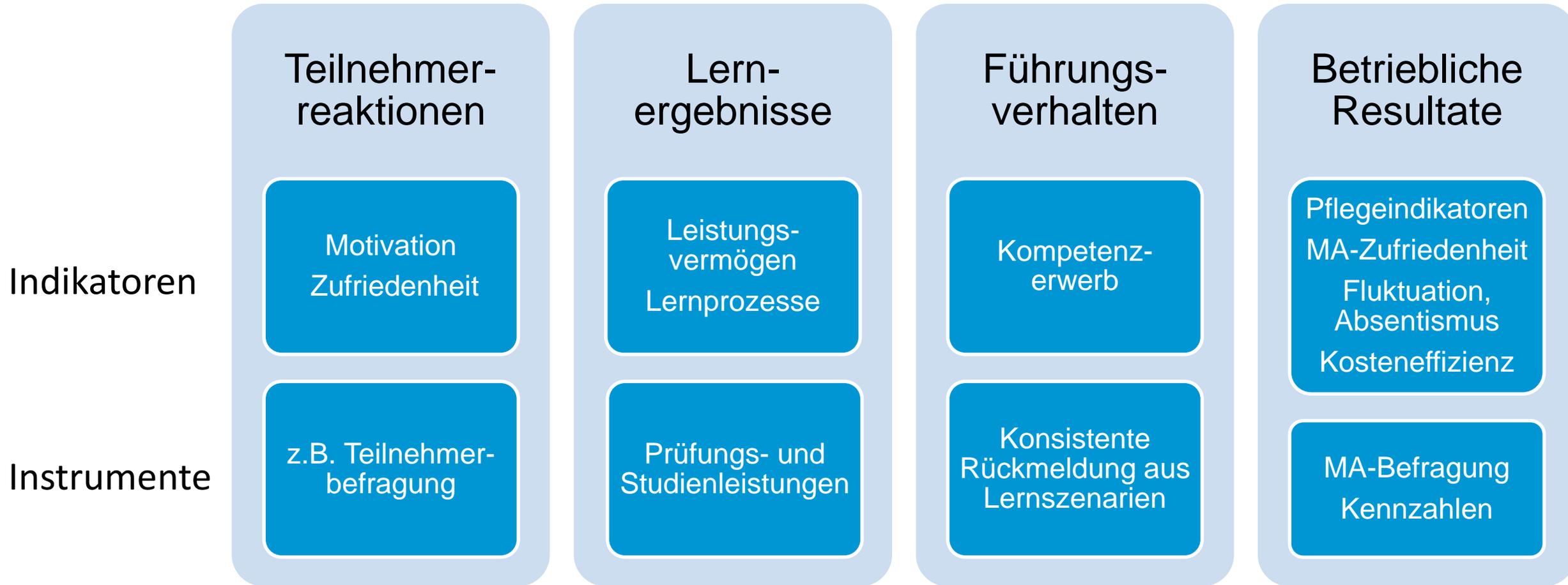
Teilnehmende bearbeiten in ihrer Basisrolle (z.B. Pflegedienstleitung)

- fachlich relevante Aufgabenstellungen (analog und digital),
- dokumentieren und planen mit der Software „ProfSys“,
- nutzen Daten aus dem digitalen Managementinformationssystem als Grundlage für betriebliche Entscheidungen.

# Nutzen für Teilnehmende

- Das virtuelle Pflegeunternehmen motiviert zum Lernen,
- Handlungsoptionen erproben und die Konsequenzen eigener Entscheidungen werden erlebbar,
- verschiedene Rollen bzw. Perspektiven können eingenommen werden,
- Digitalkompetenz wird durch den Umgang mit einer Standardsoftware („ProfSys“) für Pflegeunternehmen erlernt.

# Ebenen der Bildungs(transfer)evaluation



In Anl. an Kirkpatrick 2006. In: Weinbauer-Heidel, I. ...)

# Schritt 4: Integration der Lernszenarien in das Curriculum

- Konkrete als didaktische Handlungsanweisungen beschriebene Lernszenarien werden schließlich in das Curriculum integriert.

# Literatur

Belz, F.-M. (2001): Entwicklung von Fallstudien für die Lehre. St. Gallen

Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe (Hg.; 2017): Pflegeausbildung vernetzend gestalten - ein Garant für Versorgungsqualität. Berlin

Gnahn, D. (2008): Kompetenzdiagnostik - eine zentrale Aufgabe von Weiterbildungseinrichtungen. In: Grothüschen, Anke; Beier, Peter (Hg.): Zukunft Lebenslanges Lernen. Strategisches Bildungsmonitoring am Beispiel Bremens. Bielefeld

Kauffeld, S. (2016): Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Berlin; Heidelberg

Reinmann, G.; Mandl, H. (2006). Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In Krapp, A. Weidemann, B. (Hg.): Pädagogische Psychologie. Weinheim

Sonntag, K.H. (2016): Personalentwicklung in Organisationen. Göttingen

Tramm, T. (1996): Lernprozesse in der Übungsfirma. Rekonstruktion und Weiterentwicklung schulischer Übungsfirmenarbeit als Anwendungsfall einer evaluativ-konstruktiven und handlungsorientierten Curriculumstrategie. Göttingen

Tramm, T.; Naeve, N. (2007): Auf dem Weg zum selbstorganisierten Lernen - Die systematische Förderung der Selbstorganisationsfähigkeit über die curriculare Gestaltung komplexer Lehr-Lern-Arrangements. Online unter: [http://www.bwpat.de/ausgabe13/tramm\\_naeve\\_bwpat13.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe13/tramm_naeve_bwpat13.pdf) ; Zugriff am 19.10.2019.

Weinbauer-Heidel, I. (2016): Transferförderung in der betrieblichen Weiterbildungspraxis. Wiesbaden

# Kontaktdaten

## Prof. Dr. Peter Stratmeyer | Roland Lapschieß

KoPM-Zentrum<sup>®</sup> - Kooperatives Prozessmanagement im Gesundheitswesen

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW)

Alexanderstraße 1 | 20099 Hamburg

(040) 42 875 7107

[peter.stratmeyer@haw-hamburg.de](mailto:peter.stratmeyer@haw-hamburg.de)

[roland.lapschiess@haw-hamburg.de](mailto:roland.lapschiess@haw-hamburg.de)