

Integriertes Lernen zur Implementierung neuer Modelle der Nachhaltigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen

Harald KVIECIEN

*KOHS,
Praterstraße 15/4/15, 1020 Wien*

Kurzfassung: In Pflegeorganisationen herrscht Bedarf, mit den Transformationsprozessen im Gesundheits- und Sozialwesen gestaltend umzugehen. Der vorliegende Ansatz des integrierten Lernens dient dazu, neue Modelle der Pflege zu implementieren. Zentral ist dabei das Ziel der Mitgestaltung der Klienten an ihrer eigenen Gesundheit. Folgende Elemente des Ansatzes werden in diesem Beitrag behandelt: Ein neu eingeführter Lehrgang für die mobile Pflege (behördlich zertifizierte Weiterbildung), Komponenten für das virtuelle Lernen und Erstellen von digitalen Inhalten sowie ein Ansatz zum Lernen bei der Arbeit aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS).

Schlüsselwörter: integriertes Lernen, Pflegemodell, virtuelles Lernen, Management, Führung, PIMEX

1. Einleitung

Die Europäischen Sozialsysteme wandeln sich auf mehreren Ebenen, was zu einem höheren Bedarf in Pflegeorganisationen führt, damit gestaltend umzugehen. Die Herausforderungen, auf welche das Konzept fokussiert, dem der hier beschriebene Ansatz zugrunde liegt, sind: Qualität der Pflege und neue Pflegemodelle auf der einen Seite sowie ein prospektiver Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) auf der anderen.

Das Ziel des hier vorgestellten Ansatzes des integrierten Lernens ist es beizutragen, Bedingungen zu schaffen, welche zu einer stärkeren Mit-Wirkung der Klienten führen, sowie Pflegepersonen ermöglichen, die Qualität der Pflege zu erhöhen. Als wesentlich dafür wird angenommen, dass einerseits das Lernen über klientenorientierte Pflegemodelle intensiviert, dieses Lernen stärker im betrieblichen Alltag eingebettet und selbstgesteuert erfolgt sowie andererseits die Gesundheit der Mitarbeiter und somit die Arbeitsgestaltung mehr beachtet werden.

Nachhaltigkeit bezieht sich in diesem Beitrag, insbesondere auf die andauernde Wirksamkeit von Pflege – auch in Bezug auf die Gesunderhaltung der Pflegekräfte.

Der hier vorgestellte Ansatz gliedert sich in zwei Teile: Erstens dem (arbeits-)integrierten Lernen in der mobilen Pflege, bestehend aus Lernarrangements, methodischen Elementen, wie insbesondere der Fallarbeit sowie der technischen Infrastruktur; zweitens dem integrierten Lernen im AGS, im Wesentlichen aus dem Blickwinkel der Intervention in eine Organisation und dem, im Zuge einer solchen initiierten Lernen am Arbeitsplatz.

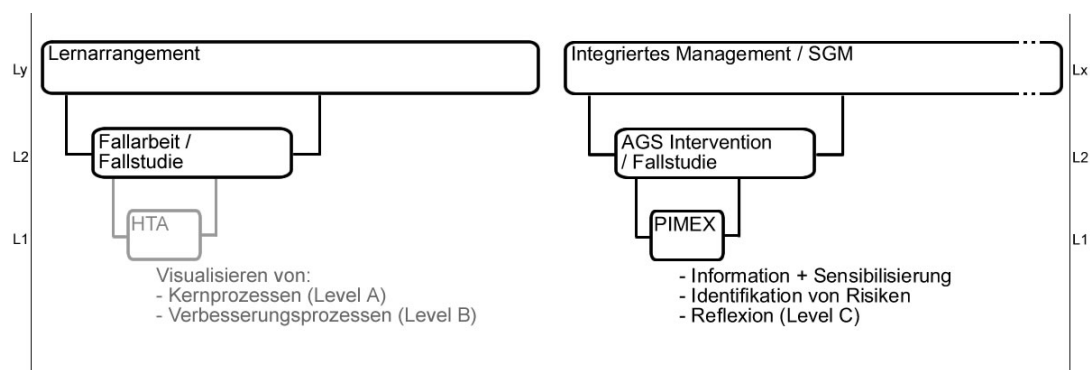


Abbildung 1: Die zwei Teile des Ansatzes des integrierten Lernens. Links: das (arbeits-)integrierte Lernen in der mobilen Pflege. Rechts: das integrierte Lernen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) aus dem Blickwinkel der Intervention. (Das Element HTA (hierarchical task analysis) wird noch nicht systematisch im Kontext des integrierten Lernens umgesetzt)

2. (Arbeits-)integriertes Lernen in der mobilen Pflege

Das Konzept (einschließlich der technischen Infrastruktur), welches entwickelt wurde, um die Implementierung von integriertem Lernen in Pflegeorganisationen durchzuführen, beinhaltet folgende Komponenten: Neu eingeführte Lehrgänge für die mobile Pflege (behördlich zertifizierte Weiterbildung), eine Lernplattform, ein Online-Video-Konferenzsystem, ein Werkzeug zur Erstellung von digitalen Inhalten (Lehrvideos) sowie ein Ansatz zur kollaborativen Arbeit an Wissensstrukturen (Kviecien 2022).

Das Konzept des virtuellen Lernens – als Teil des Ansatzes – wurde im Rahmen mehrerer Kurse mit Teilnehmer-Gruppen unterschiedlicher Profession des Gesundheitswesens im Laufe der vergangenen zwei Jahre erprobt.

Einer der Lehrgänge hat das „basale und mittlere Pflegemanagement“ zum Inhalt. Die Bildung von Führungskräften kann als ein wesentlicher Angelpunkt bei der Implementierung neuer Modelle angesehen werden (Messner & Kviecien 2012).

2.1 Weiterbildung „Basales und Mittleres Pflegemanagement“

Die Weiterbildung „Basales und Mittleres Pflegemanagement“ dient der Vertiefung von in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen gemäß § 13 GuKG und bezieht die Entwicklung sozialer und personaler Kompetenzen mit ein. Der Weiterbildungslehrgang befähigt dazu, Führungsaufgaben im „Basalen und Mittleren Pflegemanagement“ unter Berücksichtigung aktueller rechtlicher sowie ökonomischer Rahmenbedingungen wahrzunehmen.

Die Weiterbildung wird berufsbegleitend in geblockter Form, in Module unterteilt und als hybrides Lernarrangement umgesetzt. In hybriden Lernarrangements werden unterschiedliche mediale Lernformate miteinander kombiniert (Kerres 2018). Das Weiterbildungskonzept beinhaltet neben einem Präsenz-Anteil auch einen eLearning Anteil. Lehrinhalte werden zeitlich synchron (z. B. via Videokonferenz) und/oder durch ein begleitetes Selbststudium einschließlich Kommunikationsmöglichkeit mit der/dem Vortragenden (asynchrone, strukturierte Lehre) vermittelt. Der Weiterbildungslehrgang umfasst insgesamt 650 Stunden (300 Stunden Theorie, 190 Stunden begleitetes Selbststudium, 160 Stunden Praktikum).

2.2 Konzept des virtuellen Lernens

Die Entwicklung des Konzepts des virtuellen Lernens geht der Entwicklung der neuen Lernarrangements voraus und fand anhand des behördlich regulierten Lehrgangs: "Unterstützung bei der Basisversorgung" (UBV) statt, welcher über 10 Jahre hinweg durchgeführt wurde (2010–2019; Teilnehmer insgesamt: n=~2200). Der Lehrgang umfasst 140 Stunden. Bis März 2020 (erster Covid-19 Lockdown in Österreich) erfolgte dieser Lehrgang rein in Präsenz, zu diesem Zeitpunkt erfolgte die abrupte Umstellung auf virtuelles Lernen. Der Lehrgang auf Basis des virtuellen Lernens wurde mit Teilnehmern insgesamt: n=~500 durchgeführt (in den Jahren 2020 bis 2022).

Die technische und pädagogische Infrastruktur, welche dafür aufgebaut wurde, berücksichtigt die Produktion digitaler Inhalte (Kauer et al. 2005), die Visualisierung von Wissensstrukturen (ebd., Kauer et al. 2006) als auch das virtuelle Lernen (Morscher et al. 2007). Folgende 3 technischen Komponenten kamen für Entwicklung und Umsetzung zum Einsatz: elearn.dpgg (Lernplattform basierend auf "moodle"), meet.dpgg (Videokonferenzsystem basierend auf "bigbluebutton"), VICO (ein Werkzeug zur Erstellung von Videoinhalten).

3. Integriertes Lernen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS)

Der zweite Teil des Ansatzes orientiert sich stark an der Institution des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS) und an den Erfahrungen in diesem Bereich. Dieser Teil besteht aus folgenden Komponenten: der Intervention in eine Organisation (mit dem Ziel einer nachhaltigen Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements) sowie – auf der Ebene des Arbeitssystems – der Visualisierung von Belastungen mittels PIMEX basierten Methoden.

3.1 PIMEX-Intervention

Als PIMEX-Intervention wird ein Vorgang bezeichnet, bei dem externe Akteure des AGS in einer Organisation eine Arbeitssystemanalyse durchführen, bei welcher die Visualisierung von Belastungen sowie die Einbeziehung der Beteiligten (Partizipation) im Vordergrund stehen und die Vermittlung von Wissen als Lernprozess am Arbeitsort umgesetzt wird. Eine PIMEX-Intervention ist in der Regel Teil eines Präventionsprozesses.

Der methodische Einsatz von PIMEX ermöglicht eine objektive Einschätzung von Belastungen bei der Arbeit und dient der Wirksamkeit von Prävention (Kuhl & Dobernowsky 2011; Kauer et al. 2006; Rosén 2002; Kwiecien & Wichtl 2014).

Neben der PIMEX-Intervention gibt es weitere Klassen des methodischen Einsatzes von PIMEX. Zu erwähnen sind die Produktgestaltung sowie die Risiko-Kommunikation. Bei der Produktgestaltung wird PIMEX dazu verwendet, ein Produkt derart zu gestalten, dass von diesem eine geringere Belastung bei der Nutzung in einem Arbeitssystem ausgeht. Im AGS ist diese Anwendungsklasse unter anderem in dem Programm: „Staubarme Maschinen“ der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft anzutreffen (Kluger et al. 2006). Hier dienen die PIMEX-Visualisierungen auch als Mittel der Kommunikation über Verbesserungsbedarf bei den Herstellern. Bei der Risiko-Kommuni-

kation dienen „PIMEX-Medien“ (mediendidaktisch aufbereitete Inhalte auf Basis objektiv erhobener Risiken) zur Kommunikation einzelner Themen der Prävention. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) nutzt diese Möglichkeit unter anderem zur „Validierung von Schutzleitfäden für das Befüllen von Behältern mit Staub freisetzenden Feststoffen“ (Hebisch et al. 2020).

Diesen beiden Anwendungsklassen ist gemein, dass die direkte Interaktion mit Beschäftigten einer Organisation keine Relevanz hat. Für die Generierung von Wissen, für die Verbreitung als auch für die Reproduktion innerhalb des AGS haben diese jedoch durchaus Bedeutung.

3.2 Lernen bei der Arbeit

Im Zuge einer PIMEX Intervention findet Lernen bei der Arbeit entweder schon während der Erhebung und der Aufzeichnung der PIMEX Observationen statt. Da direkt anzeigende Messgeräte genutzt werden, können den Beschäftigten die Belastungsverläufe in Bezug auf die jeweilige Arbeitstätigkeit (Videosequenz) gezeigt und Zusammenhänge zwischen Belastung und Tätigkeit erklärt werden.

Es kann jedoch auch opportun sein, sich in der Erhebungsphase auf die jeweilige Situation zu konzentrieren und die Phase des Lernens bei der Arbeit im Anschluss oder sogar zeitlich abgegrenzt durchzuführen.

Je nach Interesse der Beschäftigten und der Erfahrung der Durchführenden ist es auch möglich, dass sich Beschäftigte in einer aktiveren Rolle an der Erhebung und der Analyse beteiligen, indem sie beispielsweise ihre eigenen Herangehensweisen bei der Ausführung eines Arbeitsschrittes demonstrieren und ihre Überlegungen dazu erläutern. Dies kann auch zu Erkenntnissen bei den Durchführenden führen, welche ansonsten mitunter ausgeblieben wären („Die Beschäftigten sind die Experten“). Jedenfalls ist eine aktive Rolle zumindest einzelner Beschäftigter in dieser Phase ein Zugewinn für die Einschätzung des Arbeitssystems und der Organisationsstrukturen insgesamt, vor allem im Hinblick auf die Identifikation von Veränderungspotential.

Wird bei einer PIMEX Intervention das Augenmerk verstärkt auf das Lernen und weniger auf die Erhebung und Analyse gelegt, kann diese auch als PIMEX-Workshop gestaltet werden. Dabei werden mehrere Teilnehmer in die Aufzeichnung der Situationen an mehreren Arbeitsplätzen eingebunden, wobei die Teilnehmer selbst aktive Rollen einnehmen. Die Eindrücke werden danach in einem ruhigen Bereich (z. B. Schulungsraum) bearbeitet und mit aktuellen Informationen aus dem gegenständlichen Thema der Prävention zusammengeführt.

Alternativ werden PIMEX-Workshops auch rein mit vorgefertigten PIMEX-Medien durchgeführt. Hierbei verliert man jedoch das lernförderliche Element der aktiven Beteiligung an der Erhebung.

Ein PIMEX-Workshop kann überdies wie nach einem Drehbuch gestaltet werden. Dabei stehen nicht die tatsächlichen Situationen im Betrieb im Fokus, sondern verallgemeinert typische Situationen, denen man in einer Branche üblicherweise begegnet. Dadurch können PIMEX-Workshop auch mit Teilnehmern aus unterschiedlichen Unternehmen durchgeführt werden. In der Praxis sind sämtliche hier genannten Varianten des Lernens bei der Arbeit, auch in Kombination, anzutreffen. Interaktive Formen werden dabei auch als „Aktives Lernen“ eingeteilt (Hengel et al. 2014) Wird eine PIMEX Interventionen impulsartig und mit besonderem Augenmerk auf die Aktivierung und das Lernen bei der Arbeit umgesetzt, lässt sich von einer agilen Methode sprechen.

Als PIMEX-Workshop wird überdies auch das Format bezeichnet, in dem Experten der Prävention über Anwendung und Umsetzung PIMEX basierter Methoden unterrichtet werden. (Hier gibt es bisher noch keine begriffliche Abgrenzung).

PIMEX Interventionen werden, sofern sie im Rahmen eines übergeordneten Projekts stattfinden, auch wiederkehrend durchgeführt. Dadurch kann einerseits das Lernen bei der Arbeit intensiviert, PIMEX Interventionen können dadurch aber auch zur Evaluation der Wirksamkeit von Prävention eingesetzt werden.

Durch die Dynamik einer PIMEX-Intervention können lernförderliche Momente entstehen. Ein spontaner lernförderlicher Moment tritt unter anderem dadurch in Erscheinung, dass einzelne Beschäftigte den Zweck und das Bemühen der Intervention erkennen können, sodass sie – beiläufig – ihre Gedanken zum gegenständlichen Thema der Intervention oder auch zu einem anderen Thema, das sie beschäftigt, teilen. Lernförderliche Momente sind nicht planbar, lediglich auf die Voraussetzungen kann eingewirkt werden.

Im Zuge einer PIMEX-Intervention können lernförderliche Momente aber auch innerhalb eines Interventionsteams stattfinden.

4. weiterführendes Konzept & Diskussion

Dem in diesem Beitrag vorgestellten Ansatz des integrierten Lernens liegen Konzepte aus langjähriger Erfahrung zugrunde. Ein elementares, sich in Entwicklung befindliches Konzept soll hier kurz angedeutet und zur Diskussion gestellt werden.

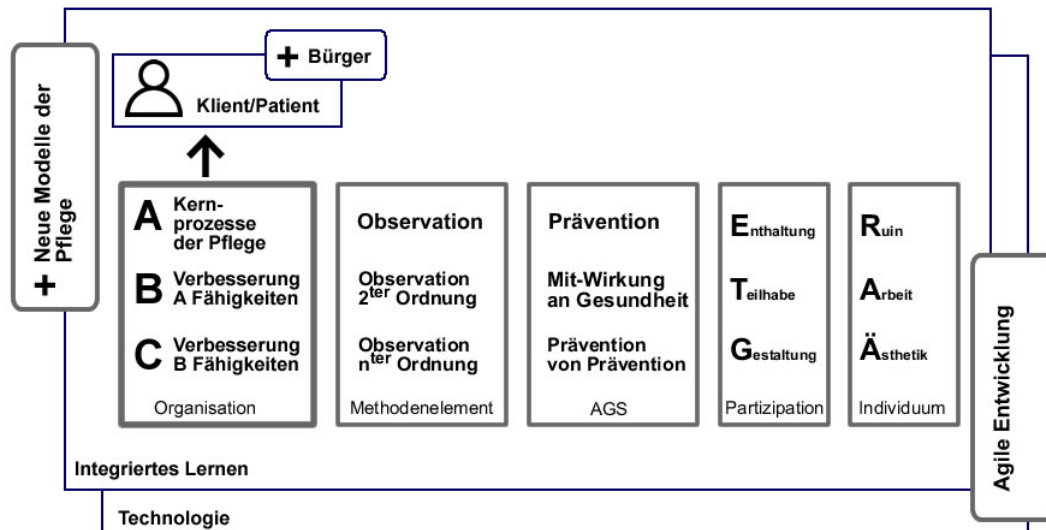


Abbildung 2: Das „3x-meta“ Modell (in Entwicklung) (adaptiert nach Kviecien 2022)

Beim „3x-meta“ Modell treffen sich die Erkenntnisse des Autors mit dem Meta-Modell der Verbesserung nach Spohrer & Engelbart (2004). Alle Kern-Aktivitäten einer Organisation werden dem Level A zugeordnet, alle Strukturen und Prozesse zur Verbesserung der Kern-Aktivitäten dem Level B und alle Aktivitäten zur Verbesserung der Verbesserungsprozesse dem Level C. Bei der Einführung neuer Modelle der Nachhaltigkeit in die Pflege erlangen weitere Dimensionen der Beobachtung und Arbeitsgestaltung mehr Bedeutung. Wenn Klienten mehr zur Mit-Wirkung an gesellschaftlichen Prozessen angehalten werden, sind ihre Tätigkeiten auch als Arbeitstätigkeiten

zu sehen. Neue Aufgaben für eine neue Rolle, die der integrierten Arbeitsforschung, erscheinen dadurch begründet (Kviecien 2019).

Die Bildung nachhaltiger Strukturen verlangt auch nach neuen Zugängen im AGS. Norbert Kluger (BG BAU) bringt dies auf den Punkt: „Wir schaffen es nicht ins Bewusstsein der Menschen zu gelangen.“ (Veranstaltung „Fokus Gefahrstoffe“ 2021).

6. Literatur

- Hebisch R, Karmann J, Prott U, Woznica A (2020) Untersuchungen zur Staubbelastung beim Abfüllen fester Stoffe. In: Gefahrstoffe – Reinhaltung der Luft, Volume 80, Nr. 10, Seiten 391–398, Projektnummer: F 2403.
- Hengel K, van Deurssen E, Meijster T, Tielmans E, Heederik D, Pronk A (2014) 'Relieved Working' study: systematic development and design of an intervention to decrease occupational quartz exposure at construction worksites. BMC public health. 14. 760. 10.1186/1471-2458-14-760.
- Kauer R, Kviecien H, Wichtl M (2006) Visualizing work-related strains and exposures as a basis for participative working-system analysis, 16th World Congress on Ergonomics – IEA 2006.
- Kauer R, Kviecien H, Meinel P, Messner G (2005) Integrated learning of work-related strains and exposures in health care and nursing schools. In: Proceedings of The 14th International Conference on Interactive Computer Aided Learning, Villach, Austria.
- Kauer R, Kovacs S, Kviecien H (2006) Organising Learning and Knowledge Spaces for Occupational Safety and Health with Visual Structure Interfaces (VSI). In: Proceedings of the 1st International Conference on Virtual Learning (ICVL 2006), Bucharest.
- Kerres M (2018). Mediendidaktik: Konzeption und Entwicklung digitaler Lernangebote. De Gruyter
- Kluger N, Kraus J, Woelke-Klopsch R, Musanke U, Höber D (2006) Bewertung des Staubemissionsverhaltens handgeführter Maschinen und Geräte für die Bearbeitung mineralischer Werkstoffe, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt, BG BAU.
- Kviecien H, Wichtl M (2014) Analyse und Beurteilung von Belastung und Beanspruchung – PIMEX, In: Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft, Band 4, 6. Auflage. Wien, Bohmann-Verlag, S. 569–584.
- Kviecien H (2019) Integrierte Arbeitsforschung in der agilen Entwicklung neuer Technologien zur verteilten Wissensarbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Dokumentation des 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongresses GfA-Press, Dortmund.
- Kviecien H (2022) Integrated And Virtual Learning As Element Of Coping With Multiple Transitions In Health Care. In: Proceedings of The 25th International Conference on Interactive Computer Aided Learning, ICL 2022, Vienna, Austria.
- Kuhl K, Dobernowsky M (2011) Application of PIMEX method: Employees are motivated to change their working conditions and optimise preventive measures; in Work 39, A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation No.4.
- Messner G, Kviecien H (2012) Auf dem Weg zu neuen Arbeitsformen in der mobilen Pflege. Wer führt? Und wie? In: Dokumentation der 17. Österreichischen Konferenz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen, p. 65.
- Morscher M, Kauer R, Kviecien H (2007) Visualisierung von Risiken und Gefahren als Wissensquelle einer virtuellen Wissens- und Lernumgebung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, 53. Arbeitswissenschaftlichen Kongress der GfA, ISBN 978-3-936804-04-1.
- Rosén G (2002) Seeing is believing. Annals of Occupational Hygiene 46, 1, 3–4.
- Spohrer JC, Engelbart DC (2004) Converging technologies for enhancing human performance: science and business perspectives. Ann N Y Acad Sci. 2004 May; 1013:50-82. doi: 10.1196/annals.1305.005. PMID: 15194607.



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Nachhaltig Arbeiten und Lernen

**Analyse und Gestaltung lernförderlicher
und nachhaltiger Arbeitssysteme
und Arbeits- und Lernprozesse**

69. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

01. – 03. März 2023

GfA-Press

Bericht zum 69. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 01. – 03. März 2023

**Fakultät Maschinenbau, Institut für Berufswissenschaften der Metalltechnik (IBM) und
Institut für Fabrikanlagen und Logistik (IFA), Leibniz Universität Hannover**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2023
ISBN 978-3-936804-32-4

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© GfA-Press, Sankt Augustin

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de