

# Klinik • Wissen • Managen

## Schwerpunkt Wissensmanagement

AUSGABE | FEBRUAR 2018

frohberg – Klinik-Wissen-Managen informiert über Wissensmanagement-Themen im Gesundheitswesen

### In dieser Ausgabe

#### Topthema

Demografischer Wandel und steigender Kostendruck

HeLeNe ist „die Neue“ auf dem E-Learning-Markt für das Gesundheitswesen

E-Learning, Blended Learning und Co – was bedeutet das eigentlich?

Neue Wege für (Pflicht-)Fortbildungen

#### Impressum

Ein Sonderausgabe für  
frohberg  
Klinik-Wissen-Managen  
Tempelhofer Weg 11-12  
10829 Berlin  
Tel.: 030\_83 90 03 0  
FAX: 030\_83 90 03 40  
www.klinik-wissen-managen.de

#### Redaktion und Gestaltung

frohberg  
Klinik-Wissen-Managen  
kwm@frohberg.de

© Thieme & Frohberg GmbH



## Demografischer Wandel und steigender Kostendruck

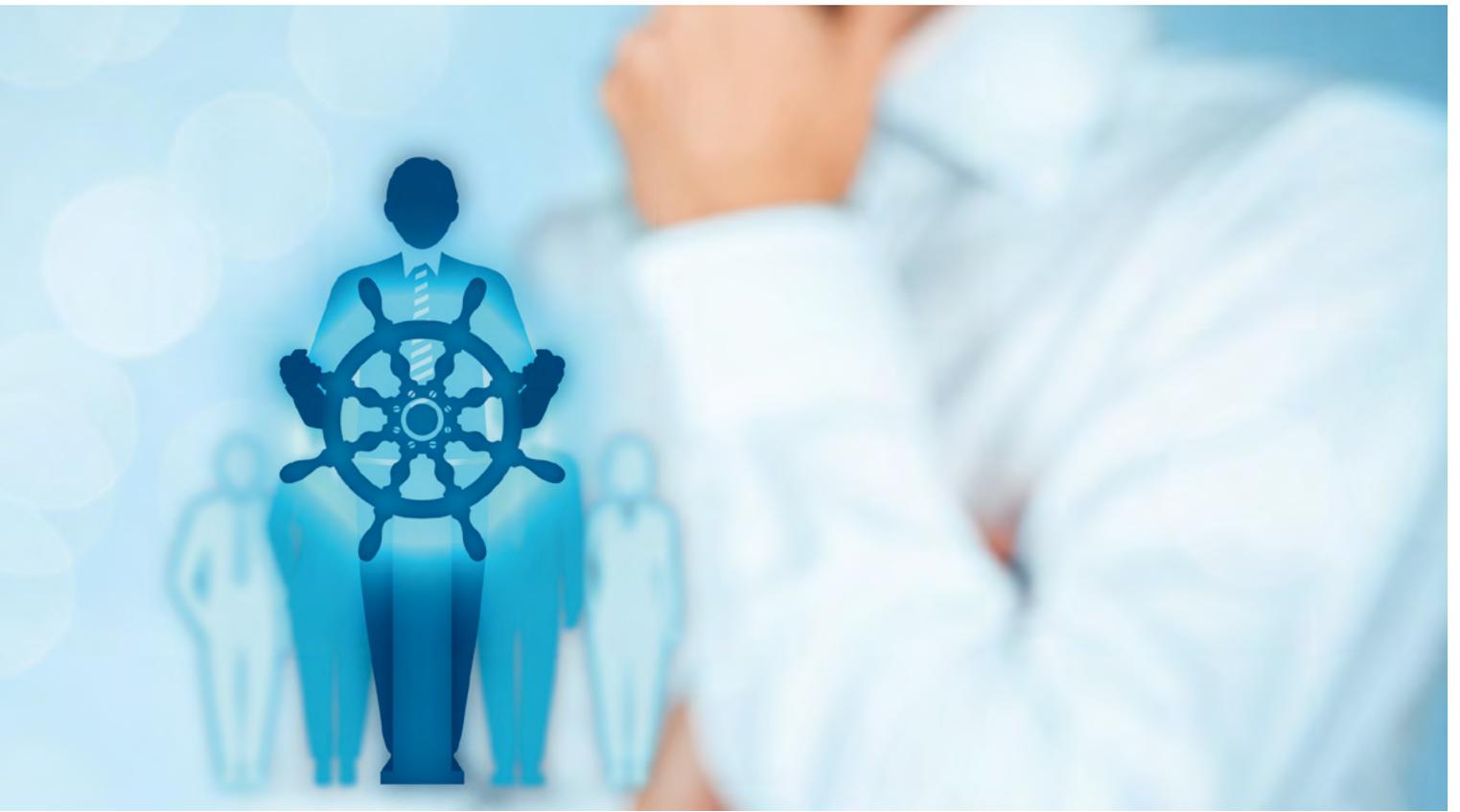
**Die Kliniklandschaft befindet sich in einer kritischen Phase. Steigende Fallzahlen treffen auf zunehmenden Fachkräftemangel, wachsende Kosten und stärker werdenden wirtschaftlichen Druck.**

Der Handlungsbedarf ist entsprechend groß. Lösungsansätze gibt es viele. Aber sie sind häufig entweder zu teuer oder mit den vorhandenen Personalressourcen schlichtweg nicht realisierbar. Oder beides. Doch die Zeit drängt. Wer die Patientenversorgung mit finanzierbaren Mitteln sichern will, für den führt kein Weg am Wissensmanagement vorbei.

### **Die Negativspirale erfolgreich durchbrechen**

Wir befinden uns in einem gefährlichen Strudel: Die Gesellschaft altert stetig. An diesem Trend wird sich – zumindest in absehbarer Zeit – nichts ändern. Das bedeutet aber auch, dass das Gesundheitssystem immer mehr Patienten versorgen

Bild: ©jakub jirsák - fotolia



muss. Das treibt die Kosten in die Höhe. Der Bedarf an medizinischem und Pflegepersonal steigt.

Doch aufgrund der geringen Geburtenraten in den zurückliegenden Jahrzehnten sinkt die Zahl der Erwerbstätigen. Diese Entwicklung ist bereits in vollem Gange, wird ihre tatsächlichen Auswirkungen aber erst ab 2020 offenbaren, wenn die erste Verrentungswelle der Babyboomer den Arbeitsmarkt trifft. Dann wiederum steigen die Kosten für das noch verfügbare Personal weiter an, was die oft ohnehin schon schwierige wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser weiter verschlimmert.

### **Wissensmanagement als geeignetes Mittel**

Die gegenwärtigen Herausforderungen bedingen sich folglich gegenseitig und setzen eine Art Domino-Effekt in Gang. Alles scheint miteinander in Beziehung

zu stehen, so dass kaum klar wird, wo man ansetzen muss, um wirkungsvoll gegenzusteuern. Die schlechte Nachricht ist, es gibt nicht die eine Stellschraube, die alle anderen Probleme in Luft auflöst. Aber – und das ist die gute Nachricht – es bedarf nur eines einzigen Mittels, um das explosive Gemisch aus demografischem Wandel und Budgetknappheit zumindest zu entschärfen: Wissensmanagement.

### **Mit Wissenssicherung gegen den demografischen Wandel**

Beim demografischen Wandel setzen die Werkzeuge des Wissensmanagements insbesondere an zwei Punkten an: Erstens geht es darum, das wertvolle Erfahrungswissen der bald ausscheidenden Fachkräfte zu sichern und für das Personal von morgen zu bewahren. Zweitens gilt es, sich im Sinne von Employer Branding als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und so dem Personalnotstand entgegenzuwirken. Hier geht es vor allem um

die wissensintensiven Themen rund um Leadership 2.0 sowie den Aufbau einer Wissens-, Lern- und Fehlerkultur.

### **Prozessoptimierung setzt Ressourcen frei**

Der finanziellen Ressourcenknappheit hat das Wissensmanagement die Prozessoptimierung entgegenzusetzen. Und zwar auf verschiedenen Ebenen. Das beginnt bei der intelligenten Vernetzung von Daten und Informationen, geht über die Reduzierung von Suchzeiten und redundanten Arbeiten bis hin zu einer Verschlinkung der gesamten Klinikabläufe.

Dadurch lassen sich verfügbare Ressourcen besser und effizienter nutzen. Weniger Fehler und geringerer Aufwand führen zu einer Entlastung sowohl der personellen als auch der finanziellen Kapazitäten. Und zwar mit den Methoden und Konzepten nur einer einzigen Disziplin: dem Wissensmanagement.

# » HeLeNe ist „die Neue“ auf dem E-Learning-Markt für das Gesundheitswesen

## 1 Wer oder was ist HeLeNe?

HeLeNe steht für Health Learning Network und ist eine speziell für Krankenhäuser entwickelte Plattform zur Planung, Verwaltung und Durchführung von Fortbildungen, Schulungen und Unterweisungen. Als Systemlösung ermöglicht es HeLeNe Einrichtungen des Gesundheitswesens, die Dokumentation und Kommunikation für sämtliche Lern- und Lehr-Veranstaltungen zu koordinieren. Dabei verbindet HeLeNe zum Beispiel Web-Based Trainings mit Face-to-Face-Schulungen und deckt so jeden Bedarfsfall ab. So behalten die Anwender alle Informationen zu Teilnehmern und Lernständen stets im Blick.

## 2 Welche Vorteile bietet HeLeNe?

Mit HeLeNe lassen sich alle Arten von Schulungen, Fortbildungen und Unterweisungen abbilden. Im Besonderen ist HeLeNe dafür geeignet, Pflichtschulungen und Pflichtunterweisungen darzustellen und effektiv zu verwalten. So stellen Sie sicher, dass die gesetzlichen Bestimmungen stets erfüllt sind und alle Mitarbeiter zu jeder Zeit über alle notwendigen Kenntnisse verfügen. Zudem lassen sich alle benötigten Zahlen über bereits absolvierte Unterweisungen für die Zertifizierungsaudits mit HeLeNe einfach und schnell erstellen. Für HeLeNe existiert bereits eine Auswahl von E-Learning-Modulen zu den wichtigsten Pflichtschulungsthemen für das Krankenhaus. Darüber hinaus können bereits bestehende Schulungsinhalte in HeLeNe eingebunden werden.

## 3 Welche Voraussetzungen muss ein Haus erfüllen, um HeLeNe erfolgreich einsetzen zu können?

Der Wunsch, Teile des Schulungsangebots auf E-Learning umzustellen, ist derzeit weit verbreitet. Dabei wird mitunter außer Acht gelassen, dass es nicht allein „die Technik“ ist, die für den Erfolg sorgt. Obgleich viele Kapazitäten mit der digitalen Lösung eingespart werden, müssen sich die Verantwortlichen zuvor darüber im Klaren sein, wie wichtig die Kommunikation ist. Durch Kommunikation werden mögliche Hemmschwellen abgebaut. Auch nach dem Start müssen die Vorteile und Funktionen kontinuierlich an die Nutzer kommuniziert werden. Nur so wird das System optimal in den Arbeitsalltag eingebunden. Multiplikatoren-Schulungen sorgen dafür, dass einzelne Team-Mitglieder zu Experten werden und so das Wissen effizient an die Kollegen weitertragen.



HeLeNe steht für „Health Learning Network“. Die Plattform ist im Speziellen geeignet, um Pflichtschulungen abzubilden.

## 4 Warum versteht sich HeLeNe als Brücke zwischen der digitalen und der analogen Welt?

Präsenzveranstaltung, Blended Learning, E-Learning: Mit HeLeNe können alle Arten von Veranstaltungen abgebildet werden. Das bedeutet, dass auch Veranstaltungen verwaltet werden können, die keinen E-Learning-Anteil haben. HeLeNe sorgt auch bei Präsenzveranstaltungen für ein einfaches, übersichtliches Teilnehmermanagement, Zertifikate und Statistiken. Gerade im Bereich der Pflichtschulungen werden häufig Mischformen benötigt: Teile der Schulungen müssen von einem Trainer vor Ort vermittelt werden, andere Teile können bequem und flexibel online absolviert werden. Durch die Umwandlung bestimmter Schulungsinhalte in digitale Lerneinheiten (E-Learning / Web-Based Training) lässt sich viel Zeit und Geld sparen. Außerdem wird der Aufwand für die Teilnehmer minimiert.

## 5 Warum ist HeLeNe geeignet als Einstiegsprojekt in das Thema Wissensmanagement?

HeLeNe unterstützt das Krankenhaus darin, Wissen gezielt zu vermitteln und sorgt dafür, dass Mitarbeiter Kenntnisse und Fähigkeiten effizienter aufbauen können. Dabei werden alle Prozesse zum Aufbau des neuen Wissens transparenter für QM und Geschäftsführung. Der Zugang zum Wissen wird leichter und flexibler für die Mitarbeiter. Deshalb ist HeLeNe ein wichtiger Schritt in Richtung Wissensmanagement. Gleichzeitig ist die Einführung von HeLeNe kostengünstig und unkompliziert und kann Dank optimaler Betreuung in kurzer Zeit realisiert werden.

## E-Learning, Blended Learning und Co – was bedeutet das eigentlich?

Lernen hat eine zentrale Rolle in unserer modernen Arbeitswelt eingenommen. Durch die immer komplexer werdenden Tätigkeitsfelder ist es notwendig, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, um den sich verändernden Anforderungen gerecht werden zu können. Mit der Digitalisierung haben sich dabei auch neue Formen des Lernens entwickelt:

### E-Learning

Was genau E-Learning ist, wird zum Teil sehr unterschiedlich verstanden. Gemeint sind damit im Grunde alle Formen von Lernen, bei denen elektronische Medien genutzt werden. Sei es für die Kommunikation oder für die Weitergabe bzw. die Aufnahme von Lehr- und Lerninhalten. Man spricht also immer dann von E-Learning, wenn digitale Werkzeuge den Lehr- und Lernprozess unterstützen.

### Blended Learning

Als Blended Learning bezeichnet man eine Form von hybridem Lernen. Das bedeutet, dass weder ausschließlich Präsenz-Veranstaltungen noch ausschließlich digitale Angebote genutzt werden, sondern beides in Kombination. Dies ermöglicht es, von beiden Methoden zu profitieren: sowohl von der zeitlichen und

räumlichen Flexibilität des E-Learnings als auch vom persönlichen Kontakt der Präsenz-Veranstaltung.

### Corporate Learning

Wörtlich übersetzt könnte man wohl von „Unternehmenslernen“ oder organisationalem Lernen sprechen. Es geht darum, Wissen nicht nur beim einzelnen Individuum aufzubauen, sondern bei einem ganzen Unternehmen, einer Abteilung oder einem Team. Dabei ergeben sich durch die Digitalisierung neue Möglichkeiten, Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, effizienter neue Inhalte aufzunehmen und umzusetzen.

### Mobile Learning

Mobiles Lernen bedeutet, dass die zu vermittelnden Inhalte nicht nur digital, sondern auch mobilfähig sein müssen.



Dadurch ergibt sich ein hoher Grad an Flexibilität: Gelernt werden kann immer und überall mit dem Smartphone oder Tablet.

### Workspace Learning

Unter „Workspace Learning“ versteht man das Lernen am Arbeitsplatz. Das bedeutet nicht nur Lernen durch Beobachten und Nachmachen. Vielmehr geht es um eine Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess. Im besten Fall heißt das, dass Lernen und Arbeiten miteinander verschmelzen. Immer neue Aufgaben fordern den Arbeitnehmer dahingehend, im Arbeitsprozess eigene Ideen und Erkenntnisse zu entwickeln und so kontinuierlich zu lernen.



### Neue Wege für (Pflicht-)Fortbildungen

Für Kliniken und Krankenhäuser sind Pflichtschulungen wie zum Beispiel Datenschutz, Arbeitssicherheit oder Hygiene von großer Bedeutung. Diese sind allerdings oft sehr organisationsaufwendig und vorbereitungsintensiv und bekommen dennoch nicht immer die notwendige Aufmerksamkeit von den Teilnehmern.

Mit HeLeNe von frohberg können Sie Ihre Pflichtfortbildungen jetzt kostengünstig und mit wenig Aufwand digital anbieten.

Erfahren Sie mehr unter:

[www.klinik-wissen-managen.de/helene.htm](http://www.klinik-wissen-managen.de/helene.htm)

