

SERVICE SPEZIAL // BERUF & BILDUNG

Digitale Kommunikation

Neue Form der Arbeit braucht neue Kompetenzen

Digitale Kommunikationsformen verändern die Arbeitsweise, Einstellungen und Erwartungen von Mitarbeitenden und Führungskräften. Unternehmen sollten daher wechselseitige Erwartungen klären und eindeutige Orientierung geben.

Von Silvia Breyer

Bochum // Die Digitalisierung nimmt Einfluss auf Arbeitsformen in der Pflege. Dabei hat sich die ursprüngliche Angst, dass dadurch Arbeitsplätze wegfallen könnten, bereits weitestgehend zerstreut. Schließlich findet der Kern dieser Dienstleistung unmittelbar am Menschen statt und ist nicht zu automatisieren.

Es können schnell wichtige Bereiche identifiziert werden, in denen die Digitalisierung die Art und Weise der Pflege prägen – und dabei die Beschäftigten eher entlasten als ersetzen wird: Robotik, elektronische Dokumentensysteme, Telecare oder technische Assistenzsysteme werden im besten Fall integraler Bestandteil einer ganzheitlichen Pflege. Bevor es hier jedoch zu flächendeckenden Lösungen kommen kann, müssen die optimalen Einsatzmöglichkeiten noch weiter erforscht werden.

Wenn wir allerdings auf den sehr naheliegenden Bereich der digitalen Kommunikation blicken, so hat diese bereits vollumfänglich Einzug in Gesellschaft, Privat- und Arbeitsleben gehalten. Die verschiedenen Kanäle und Medien haben gemeinsam, uns zu jeder Zeit an jedem Ort mit Informationen und Meinungen zu versorgen.

Auswirkungen sind unmittelbar spürbar

Wir können stets in Echtzeit reagieren und erreichen unsere Adressaten, in welcher Situation sie sich auch immer befinden. Eine Vielzahl von Informationen ist allen jederzeit verfügbar. Meinungen und Haltungen können ohne Probleme schnell einem großen Adressatenkreis zugänglich gemacht und von diesem wiederum bewertet werden.

Das alles bedeutet, dass digitale Kommunikationsformen heute schon die Arbeitsweise, Einstellun-

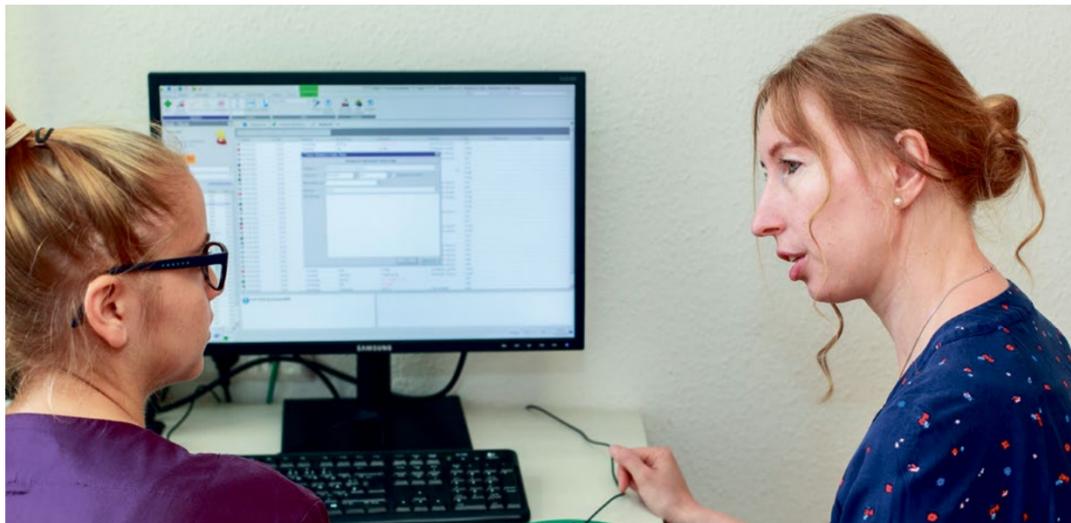
gen und Erwartungen der Mitarbeitenden und Führungskräfte verändert haben. Die Auswirkungen sind unmittelbar spürbar:

- Geschwindigkeit: Was ist schnell, was ist langsam?
- Ansprechbarkeit: zu jeder Zeit an jedem Ort für jedes Thema?
- Feedback: wie oft, durch wen und in welcher Form?
- Bewertung und Einordnung fachlicher Themen: Was ist wichtig, was nicht; was ist zutreffend, was ist falsch?
- Transparenz von Entscheidungen: Wird über Ergebnisse informiert oder werden Beweggründe und Argumente offen auf den Tisch gelegt?
- Work-Life-Blending: Wo beginnt die Arbeit, wo das Privatleben?

Selten werden diese Facetten der Veränderung im Arbeitsalltag mit wachem Blick auf die Chancen und Grenzen reflektiert, sachlich diskutiert und für das soziale Gefüge einer Organisation gemeinsam geordnet. Vielmehr sind emotionalisierte Bewertungen Gesprächsthemen in der Stationsküche. Nicht selten treffen unterschiedliche Erwartungen aufeinander oder fühlen sich ganze Gruppen von Mitarbeitenden abgehängt.

Dabei bieten die technologischen Entwicklungen in der Kommunikation viele Möglichkeiten, sich persönlich, als Team oder als Unternehmen weiterzuentwickeln. Wichtig ist, dass die Entwicklungen nicht nur einfach hingenommen werden oder passieren, sondern digitale Kompetenzen bei den Mitarbeitenden aufgebaut werden.

Ein Unternehmen oder Team muss dafür Sorge tragen, dass die eingesetzten Tools allen Mitarbeitenden, unabhängig von den Vorkenntnissen, so gut vermittelt werden, dass sie diese im Berufsalltag einsetzen



Die eingesetzten digitalen Kommunikationstools sollten allen Mitarbeitenden so gut vermittelt werden, dass sie diese auch im Berufsalltag einsetzen können.

Foto: Werner Krüper

können. Es sollten dabei Standards gesetzt werden, auf die dann funktionsbezogen aufgebaut werden kann.

Verschmelzung der Bereiche erfordert Selbstkompetenz

Die Antwort auf die Frage nach den Grenzen und Übergängen von Arbeits- und Privatleben stellt sich aufgaben-, unternehmens- und personenbezogen jeweils unterschiedlich. Doch die Tatsache, dass digitale Kommunikationsmöglichkeiten zu einer Verschmelzung der Bereiche führen können, sollte allen Akteuren bewusst sein. Um hier nicht systematisch in Überforderungsszenarien zu landen oder die Entgrenzung häu-

figer als Chance – Aufgaben selbstbestimmt zu anderen Zeiten und an anderen Orten ausführen – und weniger als Belastung wahrzunehmen – z. B. weil familiäre Abendessen oder der Weg zur Kita für Abstimmungen zum Dienstplan oder als Meeting-Zeitfenster genutzt werden – erfordert es Kompetenz, selbst Grenzen zu setzen (Selbstkompetenz) und sich als Akteur wahrzunehmen.

Viele Führungskräfte und zunehmend auch immer mehr Mitarbeitende haben das Gefühl, nicht mehr „Herr des Geschehens“ zu sein. Dieser Verlust an Selbstwirksamkeit ist dauerhaft gesundheitsgefährdend. Nicht nur, aber auch vor diesem Hintergrund ist es zielführend, die Selbst-

kompetenz der Mitarbeitenden zu stärken.

Ausgesprochen wirksam sind die aufgeführten Ansätze, wenn sie in die Führungs- und Unternehmenskultur eingebettet sind. Übergreifende Regeln zu finden, die die wechselseitigen Erwartungen klären, ist wesentlicher Bestandteil einer produktiven und gleichermaßen gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung.

Vereinbarungen darüber, welche Antwortzeiten auf E-Mails erwartet werden oder in welchen Zeitfenstern Meetings durchgeführt werden, wirken entlastend für jeden Einzelnen, da im Arbeitsalltag eine klare Orientierung in grundlegenden Formen der Kommunikation gegeben wird. Aber auch Fragen zum arbeitsbezogenen Einsatz von sozialen Medien sollten für alle Beteiligten etwa in Form von Guidelines beantwortet und vereinbart werden. Sie ermöglichen beispielsweise das „sorgenfreie“ Nutzen von WhatsApp-Gruppen im betrieblichen Kontext, da der Einsatz gemeinsam abgestimmten Regeln folgt.

■ Die Autorin ist Leiterin Personalmanagement und -entwicklung bei der contec GmbH mit Sitz in Bochum. Infos: contec.de

PRAXIS-CHECK

- Reflektieren, diskutieren und ordnen Sie unternehmensspezifische Chancen und Grenzen digitaler Kommunikation im Arbeitsalltag.
- Ermöglichen Sie allen Mitarbeitenden den Einsatz relevanter digitaler Tools durch gute, individuell angepasste Vermittlung und setzen Sie hierbei Standards, auf die funktionsbezogen aufgebaut werden kann.
- Berücksichtigen Sie die Auswirkungen auf die Verschmelzung von Arbeits- und Privatleben und fördern Sie dahingehend die Selbstkompetenz der Mitarbeitenden.
- Legen Sie Regeln bzw. Kommunikations-Guidelines fest, die wechselseitige Erwartungen klären und Orientierung geben.

Neue Pflegeausbildung ab 2020

Stiftung Liebenau bereitet Führungskräfte vor

Meckenbeuren-Liebenau// Anfang April fand im Schloss der Stiftung Liebenau der Fachtag im Bereich Pflege und Lebensräume zum Thema „Generalistik“ statt.

Neben den Regional- und Einrichtungsleitungen waren auch die Pflegedienstleitungen vor Ort und wurden rund um die Rahmenbedingungen und Inhalte der neuen generalistischen Pflegeausbildung informiert.

Ab dem Jahr 2020 startet die neue generalistische Ausbildung im Bereich der Pflege. Durch die Neugestaltung soll die Ausbildung vielfältiger und attraktiver werden, um somit mehr Auszubildende für die Pflege zu gewinnen und dem sich stetig verschärfenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

„Auch die Finanzierung der Pflegeausbildung wird neu geregelt. Sie erfolgt über Landesfonds. Durch ein Umlageverfahren werden ausbildende und nicht ausbildende Einrichtungen gleichermaßen zur Finanzierung herangezogen“, erklärt Dr. Achim Hollenbach, Leiter der Abteilung Qualitätsmanagement und Entwicklung.

„Es muss außerdem kein Schulgeld mehr gezahlt werden und die Auszubildenden haben Anspruch auf eine angemessene Auszubildendenvergütung“, betont Hollenbach.

Die neue dreijährige generalistische Pflegeausbildung wird auf Grundlage der EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten automatisch anerkannt werden.

„Prinzipiell sehen wir in der generalistischen Pflegeausbildung eine Chance für uns. Wir sehen, dass dadurch das Berufsbild der Pflegefachkräfte aufgewertet werden soll“, zeigt sich Dr. Alexander Lahl, Geschäftsführer der Unternehmen der Stiftung Liebenau Pflege und Lebensräume, optimistisch.

„Wir hoffen darauf, dass noch offene Fragen zur Finanzierung, zum Ablauf und zur Organisation der Praxiseinsätze sowie zum Lehrplan der theoretischen Ausbildung und zur Gestaltung der Pflegehelferausbildung vonseiten der Politik schnellstmöglich beantwortet werden“, so Lahl in der Pressemitteilung.

■ Infos: stiftung-liebenau.de

BZG-Fachtagung

Spezialisierung folgt Generalisierung

Wiesloch// Die Pflegefachschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH und die Akademie im Park laden am 14. Juni 2019 zur Fachtagung „Lebenslanges Lernen – Spezialisierung folgt der Generalisierung“ nach Wiesloch ein.

Nach Abschluss der generalistischen Ausbildung umfassen die erworbenen Kompetenzen die allgemeinen Grundlagen pflegerischen Handelns und befähigen Pflegende zur Übernahme universell-pflegerischer Aufgaben. Demgegenüber werden sich die Handlungsfelder, in denen professionelle Pflege stattfindet, weiter ausdifferenzieren und vertiefte Spezialkenntnisse und –fertigkeiten verlangen. Also muss spezifisches Fachwissen zukünftig über Fort- oder Weiterbildungen oder über

ein Studium erworben werden. Lebenslanges Lernen, wie es im Ausbildungsziel der generalistischen Pflegeausbildung eingefordert wird, findet hier seinen Niederschlag.

Das neunte Expertengespräch der Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH beschäftigt sich damit, welche fortführenden Bildungsangebote erfolgen müssen, um die Qualität der Pflege auch zukünftig garantieren zu können – dies aus Sicht der Pflegepolitik, der Pflegewissenschaft, der Pflegepädagogik und des Pflege-managements. Ziel ist, nachhaltige Schritte zur Gestaltung der Pflege-zukunft anzustoßen.

■ Infos: bildungszentrum-gesundheit.de