ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Seyda, Susanne; Pierenkemper, Sarah; Becka, Denise; Cramer, Elena; Kemper, Jessica

Article

Digitale Kompetenzen in der Altenpflege

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Seyda, Susanne; Pierenkemper, Sarah; Becka, Denise; Cramer, Elena; Kemper, Jessica (2022) : Digitale Kompetenzen in der Altenpflege, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 49, Iss. 4, pp. 45-63,
https://doi.org/10.2373/1864-810X.22-04-03

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/268520

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IW-Trends

Digitale Kompetenzen in der Altenpflege

Susanne Seyda / Sarah Pierenkemper / Denise Becka / Elena Cramer / Jessica Kemper

IW-Trends 4/2022

Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 49

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Vorabversion aus: IW-Trends, 49. Jg. Nr. 4

Das IW in den sozialen Medien

Twitter
@iw_koeln

LinkedIn
@Institut der deutschen Wirtschaft

Facebook
@IWKoeln

Instagram
@IW_Koeln

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling
Senior Economist
groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer
Senior Economist
schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

Alle Studien finden Sie unter www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 0941-6838 (Printversion)
ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2022
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

Druck: Elanders GmbH, Waiblingen

Klimaneutral Druckprodukt
ClimatePartner.com/53516-1706-1005

FSC www.fsc.org MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C016388

Digitale Kompetenzen in der Altenpflege

Susanne Seyda / Sarah Pierenkemper / Denise Becka / Elena Cramer / Jessica Kemper, Dezember 2022

Zusammenfassung

Digitale Kompetenzen gewinnen in der Altenpflege an Bedeutung. Eine zentrale Rolle für digital gestützte Pflegearbeit spielen Bedienerkompetenzen, zum Beispiel die Anwendung fachspezifischer Software, Wissen zu Datenschutz und –sicherheit sowie Kompetenzen für digital gestütztes Lernen. Prozesse der Digitalisierung in der Altenpflege sind jedoch keine Selbstläufer. Es zeigt sich, dass überwiegend die Bereiche der Verwaltung und Dokumentation digitalisiert sind, während die Pflege am Menschen seltener digital gestützt erfolgt. Die Befunde deuten darauf hin, dass die Rolle, die die Digitalisierung für das pflegeberufliche Selbstverständnis spielt, noch unklar ist: Einerseits stehen die Beschäftigten digitaler Technik offen und aufgeschlossen gegenüber, andererseits kennzeichnen Ängste vor potenziellen Konsequenzen und Überforderung die aktuelle Situation. Viele Pflegeeinrichtungen sind bereits aktiv geworden und bieten eigene Qualifizierungsangebote, wobei sowohl Kompetenzen für digital gestützte Arbeitsprozesse als auch digitale Tools für Qualifizierungsmaßnahmen adressiert werden. Als erfolgversprechendes Konzept hat sich informelles, arbeitsplatznahes Lernen erwiesen, bei dem konkrete Ansprechpartner zur Verfügung stehen und das durch Multiplikatoren begleitet wird. Damit digitale Techniken erfolgreich in die Arbeitsgestaltung einbezogen und im Arbeitsalltag implementiert werden können, braucht es die Partizipation der Mitarbeitenden. Hier spielen Führungskräfte eine wichtige Rolle, die eigene spezifische (digitale) Kompetenzen benötigen, um eine Vorbildrolle einzunehmen und Partizipationsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

Stichwörter: Gesundheit, Aus- und Fortbildung, Praktikum, technischer Wandel
JEL-Klassifikation: I19, M53, O33

DOI: 10.2373/1864-810X.22-04-03

Einleitung

Die Einführung digitaler Technik in Pflegeeinrichtungen verändert Arbeitsprozesse, Tätigkeiten und Routinen von Pflege(fach)- und Führungskräften. Umstellungen von Arbeitsroutinen, zum Beispiel auf digitale Verwaltungs- und Pflegedokumentationssysteme, zum Teil kombiniert mit mobilen Eingabegeräten und/oder intelligenten Erfassungs- und Eingabesystemen (Sprachdokumentation, sensorische Systeme, intelligente Pflegebetten), sind komplexe betriebliche Veränderungsprozesse, in denen Fach- und Führungskräfte mit neuen Anforderungen umgehen und Arbeit neu gestalten müssen. Hierfür benötigen sie neue, digitale Kompetenzen. Dieser Beitrag wirft einen Blick auf den Status quo digitaler Kompetenzen sowie auf betriebliche Ansätze digitaler Kompetenzentwicklung in Einrichtungen der Altenpflege anhand der Analyse von quantitativen und qualitativen Daten. Diese wurden im Rahmen des Projekts „Digitalisierung und Arbeitsgestaltung in der Altenpflege – Potenziale und Strategien für ‚gute' Arbeitsinnovationen in der betrieblichen Praxis" (Pflege.Digital. NRW) erhoben, welches durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert wird. Weitere Ergebnisse des Projekts finden sich auf der Homepage *https://www.pflege-digital-nrw.de/*.

Im Fokus des Projekts stehen betriebliche Praktiken, die Digitalisierungsprozesse mit neuen mitarbeiterorientierten Wegen der Arbeitsgestaltung verknüpfen. Die Datengrundlage wurde im Jahr 2021 durch eine Betriebs- und eine Beschäftigtenbefragung in stationären und ambulanten Altenpflegeeinrichtungen in Nordrhein-Westfalen gewonnen. Zudem wurden Interviews im Rahmen von Betriebsrecherchen geführt, die einen vertieften Einblick in unternehmensspezifische Erfahrungen mit Prozessen der Digitalisierung und Arbeitsgestaltung ermöglichen. Die Betriebsrecherchen sind als Fallstudien angelegt und umfassen Interviews mit der Geschäftsführung, einer Führungskraft, einer Pflegefachkraft sowie einem Vertreter der betrieblichen Interessenvertretung – sofern vorhanden. Durch eine iterative Samplingstrategie wurden ausschließlich stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen für die Betriebsrecherchen eingeschlossen, die bereits digitale Technologien nutzen. Sowohl mit Blick auf die genutzten Technologien als auch auf den Einführungs- und Diffusionsprozess innerhalb der Einrichtungen sollte ein möglichst breites Spektrum abgebildet werden.

Kompetenzen für digital gestütztes Arbeiten in der Altenpflege

Unter dem Kompetenzbegriff wird im Allgemeinen die „Verbindung von Wissen und Können in der Bewältigung von Handlungsanforderungen" verstanden (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022). Über den deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) wird der Kompetenzbegriff als „Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten" definiert (AK DQR, 2011).

Berufliche Handlungskompetenz lässt sich unterschiedlich konzeptualisieren. Einem breiten Verständnis zufolge setzt sie sich aus Fach- und Methodenkompetenz sowie Personal- und Sozialkompetenz zusammen, die durch die Bewältigung sozialer und beruflicher Anforderungen individuell erworben werden (KMK 1996/2000). Für die pflegeberufliche Handlungskompetenz sind im Pflegeberufegesetz (PflBG) ergänzend methodische, interkulturelle und kommunikative Kompetenzen, Lernkompetenzen sowie Fähigkeiten zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion verzeichnet (Telieps et al., 2022).

Digitale Kompetenzen für die Pflege lassen sich einem systematischen Review zufolge in drei Kompetenzbereiche gliedern (Becka et al., 2020):

- **Kernkompetenzen** umfassen grundlegende Bediener- und Anwenderkompetenzen für allgemeine und pflegespezifische Softwareprogramme, Kenntnisse über Datenschutz und Datensicherheit ebenso wie die Fähigkeit zu digitaler Kommunikation und Kooperation.
- **Spezialisierte Kompetenzen** umfassen Kompetenzen im Datenmanagement, die Wissensgenerierung, die Fähigkeit, im Internet recherchierte Informationen zu analysieren, fachlich zu bewerten und diese Ergebnisse in die Pflegearbeit einzubringen sowie Informatikkompetenzen.
- Zu den **reflexiven Kompetenzen** zählen analytische Kompetenzen, um Zusammenhänge und Wirkungen erkennen zu können, wozu in der Pflege sozial-kommunikative und ethisch-reflexive Kompetenzen zählen. Sie zielen darauf ab, mögliche

Digitale Kompetenzen im betrieblichen Einsatz in der Altenpflege

Tabelle

Digitale Kompetenzen	Erklärung und Beispiele
1) Kernkompetenzen	
Berufs-/fachspezifische Software anwenden können	Datenverarbeitung mit MS Office, digitale Verwaltungs- und Pflegedokumentationssysteme, Personal- und Dienstplanung, Bestellsysteme
Angemessen mit Kolleginnen und Kollegen, Pflegebedürftigen, Angehörigen und Ärzten über digitale Kanäle kommunizieren können	Digitale Kommunikation via Smartphone, Mails, Videokonferenzen (u. a. TeleCare, Telemedizin), Berücksichtigung von Besonderheiten digitaler Kommunikation: Gesprächsregeln einhalten, Pausen aushalten, Commitment darüber, was digital besprochen werden kann und was sich besser in Präsenz klären lässt
Digitale Tools zur Zusammenarbeit im Team nutzen können	Gleichzeitiger (mobiler) Zugriff auf Bewohnerdaten/Dokumentation/Fallakte, teambasierte Dienstplangestaltung, Fallbesprechungen, Supervision
Kenntnisse zu Datensicherheit und Datenschutz	Allgemeine Datenschutzregeln, betriebliches Datenschutz- und Datensicherheitskonzept zum Umgang mit internen Daten, Weitergabe von sensiblen Informationen an Dritte
2) Spezialisierte Kompetenzen	
Informationen über das Internet recherchieren und die Qualität von digitalen Quellen bewerten können	Zugang zu Fachinformationen im Internet, Fachartikeln, Expertenstandards und Leitlinien über Datenbanken, Zeitschriftenarchive; fachliche Reflexion der Inhalte
Digitale Medien für den eigenen Lernprozess nutzen können	Lernsysteme und –plattformen (z. B. Moodle), digitale Lern- und Trainingsprogramme (z. B. SuperNurse)
Digitale Anlagen bedienen können (Assistenzsysteme, (Unterhaltungs-) Roboter, u. a.)	Bedienung von Assistenzsystemen, intelligenten Pflegebetten, Sturzmatten, digital gestütztes Medikamentenmanagement, Pflegewagen
Probleme bei der Anwendung von digitalen Tools und Technologien selbstständig lösen können	Problemdefinition, Kenntnis gängiger Lösungen, Recherche und Anwendung weiterer Lösungswege
3) Reflexive Kompetenzen	
Zusammenhänge von Prozessen erkennen	Mögliche Wirkungen digitaler Technologien auf Bewohner, Teilhabe und Lebensqualität abschätzen können, Anwendungszweck und Nutzen für Bewohner erläutern können, Einschätzung der Wirkungen digitaler Anwendungen, Vermittlung des Nutzens in der Interaktion mit Bewohnern
Nutzen und Wirkungen digitaler Technologien für die Pflegearbeit erkennen und kritisch hinterfragen; Chancen für Arbeitsgestaltung in digital gestützten Arbeitsfeldern erkennen und nutzen	Einschätzung der Wirkungen digital gestützter Arbeitsprozesse auf die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität; Ableitung von Ansätzen zur fachlichen Integration digital gestützter Anwendungen in Arbeitsprozesse

Quellen: Institut Arbeit und Technik; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/obLip7qEJpfF9jP

Auswirkungen digital gestützter Pflege auf Pflegebedürftige und Beschäftigte kritisch reflektieren zu können.

Für unterschiedliche Bildungsstufen und Qualifikationsniveaus von der vorberuflichen Bildung bis zur hochschulischen Pflegeausbildung können Kompetenzen für Digitalisierung sehr konkret konzeptualisiert werden (Telieps et al., 2022). Für die Befragung im Projekt Pflege.Digital.NRW und den avisierten Abgleich digitaler Kompetenzen zwischen Pflege und Gesamtwirtschaft wurden digitale Kompetenzen mit Bezug auf konkrete Anwendungsfelder berufs- und branchenübergreifend formuliert (vgl. Tabelle). Anhand der Erklärungen und Beispiele wird in Spalte 2 der Bezug zur Altenpflege dargestellt.

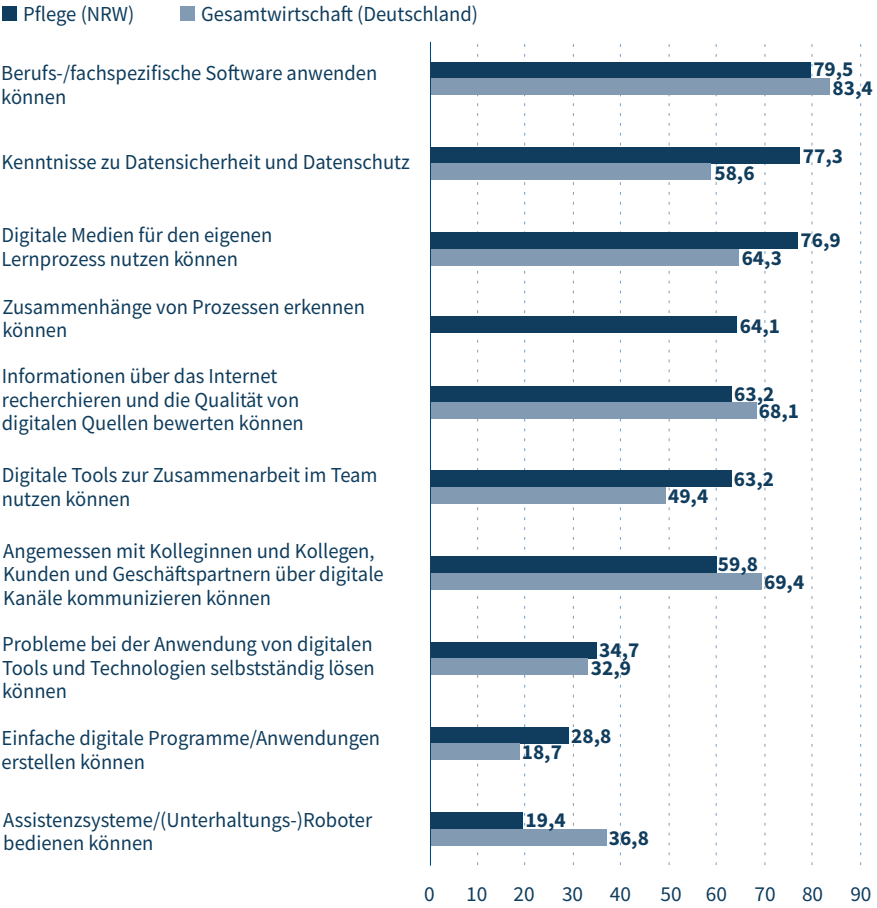
Status quo digitaler Kompetenzen von Führungs- und Fachkräften in Einrichtungen der Altenpflege

Die Digitalisierung in Unternehmen ist ein komplexer Prozess. Der fortschreitende technologische Wandel stellt neue Kompetenzanforderungen an Fach- und Führungskräfte. Dabei zeigt sich nicht nur, dass mit steigender Anzahl eingesetzter digitaler Technologien mehr digitale Kompetenzen benötigt und in Form von Weiterbildung vermittelt werden (Seyda/Placke, 2020). Es werden auch von den Führungskräften diejenigen Kompetenzen als wichtig erachtet, die mit den häufig in den Einrichtungen genutzten Techniken korrespondieren. Die Digitalisierung stellt nicht nur neue Anforderungen an die Kompetenzen, sondern sie bietet auch neue – digitale – Wege der Wissensvermittlung. Digitale Technik wird laut quantitativer Befragungen am häufigsten bei organisatorischen Aufgaben ebenso wie bei Verwaltungsaufgaben auf der Station eingesetzt, beispielsweise im Abrechnungswesen, in der Dienstplangestaltung, der Arbeitszeiterfassung oder der Tourenplanung ambulanter Dienste (Ergebnisse unter *https://www.pflege-digital-nrw.de/innovationen-vorantreiben/digitalisierungsgrad*). Auch die Patientendokumentation erfolgt in vielen Einrichtungen schon digital oder befindet sich im Einführungsprozess. Die Weiterbildung erfolgt ebenfalls häufig auf digitalem Weg, beispielsweise in Form von mobilen Lern-Apps, interaktivem webbasiertem Lernen oder einrichtungsinternen Lernplattformen. Ähnlich wie bei der digitalen Kommunikation hat die Corona-Pandemie hier einen Digitalisierungsschub ausgelöst (Flake et al., 2020). In der direkten Interaktion mit Pflegebedürftigen, etwa

Digitale Kompetenzen in der Altenpflege und in der Gesamtwirtschaft

Abbildung 1

Anteil der Unternehmen, die der Kompetenz auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 7 (überhaupt nicht wichtig) die Werte 1 oder 2 geben, in Prozent



Wie wichtig ist es für Ihr Unternehmen, dass examinierte Pflegekräfte oder Fachaltenpfleger:innen bzw. Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Fortbildungsabschluss über folgende digitale Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen?
Angaben für die Gesamtwirtschaft sind gewichtet, für die Pflegebranche ungewichtet.
Quellen: IW-Befragung von Altenpflegeeinrichtungen NRW 2021 (n = 78); IW-Personalpanel 2020 (n = 1.100)

Abbildung 1: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/8kFKgTsFgkxjEm7

bei der Grund- und Behandlungspflege (z. B. Wundmanagement oder Sturzprophylaxe) sowie bei der Kommunikation mit Pflegebedürftigen (z. B. TeleCare), kommen digitale Tools hingegen derzeit selten zum Einsatz.

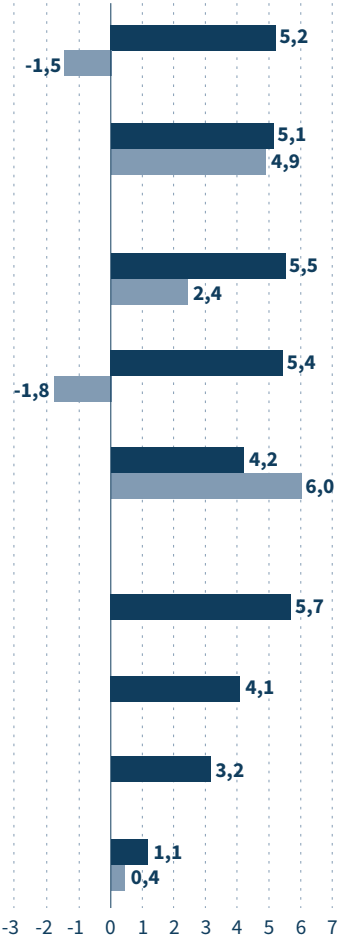
Befragt nach der Bedeutung, die die Führungskräfte einzelnen digitalen Kompetenzen beimessen, zeigt sich, dass Bedienerkompetenzen, Kenntnisse im Bereich Datenschutz sowie die Fähigkeit, digital gestützt zu lernen, zu den wichtigsten digitalen Kompetenzen von Pflegekräften zählen (Abbildung 1). Damit stimmen die Anwendungsbereiche digitaler Technik und die als besonders wichtig erachteten Kompetenzen überein. Um die Verwaltungsaufgaben, organisatorische Tätigkeiten und die Patientendokumentation digital zu erledigen, ist es vor allem wichtig, dass die Pflegekräfte die verwendete Software bedienen können. Weiterbildung kann nur dann digital erfolgen, wenn die Mitarbeitenden fähig sind, digitale Lernmedien zu nutzen. Dem Datenschutz und der Datensicherheit kommt im Gesundheitswesen eine spezielle Rolle zu, da es sich hier um persönliche Daten handelt, die besonders geschützt werden müssen. Mit der Fähigkeit, Zusammenhänge von Prozessen erkennen zu können, nennen die Befragten auch eine wichtige reflexive Kompetenz, die darauf abzielt, beispielsweise die Folgen von digitaler Kommunikation für die Pflegebedürftigen zu bedenken. Diese Kompetenz erhöht die digitale Souveränität und damit die Handlungssicherheit (Bertelsmann Stiftung, 2021). So zeigt sich, dass im Zuge der Digitalisierung auch in der Pflege Kernkompetenzen, spezialisierte und reflexive Kompetenzen benötigt werden.

Die digitalen Kompetenzen sind in der quantitativen Erhebung nicht branchenspezifisch formuliert und wurden (bis auf ein zusätzliches Item) im IW-Personalpanel 2020 Unternehmen aller Branchen gestellt, sodass ein Vergleich zwischen der Altenpflegebranche in Nordrhein-Westfalen (NRW) und der Gesamtwirtschaft in Deutschland möglich ist. Dabei wird unterstellt, dass sich die Altenpflegebranche in NRW mit Blick auf die benötigten Kompetenzen nicht grundlegend von der in anderen Bundesländern unterscheidet. Da an der Führungskräftebefragung jedoch nur 80 Altenpflegeeinrichtungen teilgenommen haben und eine Hochrechnung nicht sinnvoll erscheint, können Unterschiede nur anhand der Rangfolge der Nennungen festgemacht werden. Die Fähigkeit, berufs- und fachspezifische Software anwenden zu können, rangiert in

Gestaltungsbereiche der Digitalisierung in Altenpflegeeinrichtungen

Abbildung 2

Zustimmung auf einer Skala von –10 (trifft gar nicht zu) bis +10 (trifft voll und ganz zu)



Quellen: IW-Führungskräftebefragung Altenpflege (n = 73); IW-Pflegekräftebefragung Altenpflege (n = 106), 2021

Abbildung 2: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/9YQGDXiiH6xrTTk

der Pflege wie in der Gesamtwirtschaft auf Platz eins. Digital kommunizieren zu können, ist in der Pflege hingegen weniger wichtig als in der Gesamtwirtschaft, weil vor allem mit den Pflegebedürftigen – und in der stationären Pflege auch mit Kolleginnen und Kollegen – häufig persönlich kommuniziert wird. Digitale Anwendungen und Maschinen oder Assistenzsysteme und Roboter werden in der Pflege ähnlich wie in den anderen Dienstleistungsbranchen ebenfalls seltener genutzt als in der Gesamtwirtschaft, sodass auch die entsprechenden Kompetenzen in der Pflegebranche seltener benötigt werden.

Angesichts der großen Bedeutung vieler digitaler Kompetenzen stellt sich die Frage, wie die Kompetenzausstattung der Fachkräfte aussieht. Aus den quantitativen und qualitativen Befragungen zeigt sich diesbezüglich ein heterogenes Bild. So sind sich Führungskräfte und Fachkräfte einig darin, dass die Mitarbeitenden digitale Geräte und Programme bedienen können (Abbildung 2). Auf einer Skala von –10 (trifft gar nicht zu) bis +10 (trifft voll und ganz zu) erreicht dieses Item bei den Mitarbeitenden den Wert 4,9, bei den Führungskräften 5,1. Zudem geben die Fachkräfte mit einem Wert von 6,0 an, dass sie bereit sind, den Umgang mit neuen digitalen Geräten und Programmen zu lernen. Mit einem Wert von 2,4 liegt der Wunsch der Mitarbeitenden, dass mehr digitale Technik eingesetzt wird, ebenfalls im positiven Bereich. Damit bestätigen sich Befunde aus anderen Studien, die der Pflegebranche eine digitale Affinität und Offenheit für technische Neuerungen attestieren (Hoose et al., 2021).

Dennoch sehen sowohl 65,8 Prozent der Pflegekräfte als auch 42,5 Prozent der Führungskräfte eine Überforderung der eigenen Kolleginnen und Kollegen oder Beschäftigten als Digitalisierungshemmnis (Abbildung 3). Die praktischen Einblicke aus den Betriebsrecherchen bestätigen dieses Bild insofern, als von einer großen Heterogenität der Belegschaft berichtet wird. Insbesondere Ältere, Pflegepersonen mit geringerem Bildungshintergrund oder Migrationshintergrund hätten Schwierigkeiten bei der Nutzung digitaler Technik und es bestünde die Gefahr, dass sie bei zunehmender Digitalisierung der Pflege „abgehängt" werden könnten.

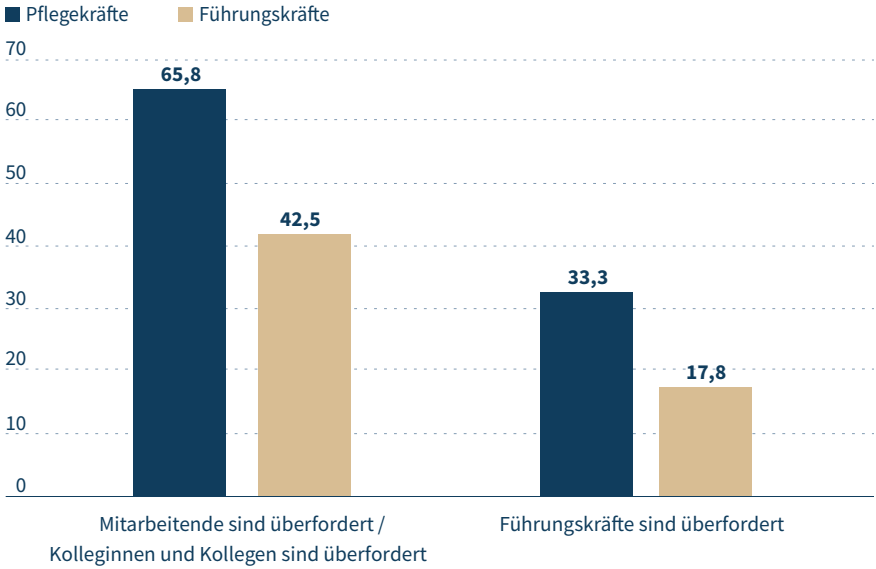
Diese widersprüchlichen Befunde geben einen Hinweis darauf, dass das Zusammenspiel von pflegeberuflichem Selbstverständnis und der Digitalisierung in der

Altenpflege vielen Beschäftigen noch unklar ist. Einerseits sind viele Mitarbeitende digitaler Technik gegenüber aufgeschlossen, andererseits kennzeichnen Sorgen und Ängste vor potenziellen Konsequenzen – wie dem Verlust des persönlichen Kontakts und Angst vor Überforderung – die aktuelle Situation. Daher ist die Kompetenz, in Zusammenhängen denken zu können und die Folgen des Technikeinsatzes abschätzen zu können, so wichtig.

Auch Führungskräfte sind durch die Digitalisierung herausgefordert: 33,3 Prozent der Mitarbeitenden nennen als Hemmnis, dass ihre Vorgesetzten mit der Digitalisierung überfordert seien. Von den befragten Führungskräften selbst sehen 17,8 Prozent eine Überforderung. Ähnlich wie bei den Fachkräften zeigt sich auch bei den Führungskräften ein gemischtes Bild, denn trotz der Gefahr der Überforderung sieht sich der

Überforderung von Mitarbeitenden und Führungskräften Abbildung 3

in Prozent



Quellen: IW-Führungskräftebefragung Altenpflege (n = 73); IW-Pflegekräftebefragung Altenpflege (n = 111), 2021

Abbildung 3: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/S6gTaeL4ZacATWQ

Großteil der Führungskräfte als Vorbild in Sachen Digitalisierung (s. Abbildung 2). Diese Einschätzung wird seitens der Mitarbeitenden nicht geteilt. Sie sehen in ihren Führungskräften eher selten Vorbilder. Dies deutet darauf hin, dass aus Sicht der Beschäftigten die Führungskräfte noch mehr digitale Kompetenzen erwerben könnten oder die Digitalisierung nicht vollumfänglich im Alltag umsetzen.

Eine weitere große Herausforderung für viele Führungskräfte besteht darin, dass sie zwar in die Entscheidungsprozesse eingebunden werden, aber eine ganzheitliche Digitalisierungsstrategie in den Einrichtungen oft fehlt. Gerade für die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden ist eine solche Strategie jedoch ein wichtiger Anker, weil sich aus ihr auch die Qualifizierungsstrategie ableitet. Derzeit sind die befragten Führungskräfte in der ungünstigen Situation, dass sie zwar mit veränderten Kompetenzanforderungen an ihre Mitarbeitenden rechnen, der entstehende Qualifizierungsbedarf jedoch nicht ermittelt wird (s. Abbildung 2). Die fehlende Erfassung des Weiterbildungsbedarfs kann teilweise erklären, warum Führungskräfte einerseits der Meinung sind, ihren Mitarbeitenden passende Weiterbildungsangebote anzubieten, die Mitarbeitenden andererseits nicht den Eindruck haben, dass sie passende Angebote erhalten.

Betriebliche Vermittlung digitaler Kompetenzen in den Altenpflegeeinrichtungen

Im Rahmen der Betriebsrecherchen wurden die Prozesse der Einführung digitaler Technik in Pflegeeinrichtungen sowie die betriebliche Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung und Qualifizierung näher beleuchtet. In den Interviews wurde wie in den quantitativen Befragungen deutlich, dass zwar alle Einrichtungen Digitalisierungsaktivitäten vorantreiben, jedoch nicht in allen Fällen explizite Digitalisierungsstrategien verfolgt werden. Auch eine systematische Erfassung der vorhandenen Kompetenzen und der Kompetenzbedarfe der Beschäftigten, die digitale Technologien nutzen (sollen), findet in den meisten Fällen nicht statt. In einem Fall wurde von einem EDV-Grundlagentest zur Einordung der Kompetenzen von Mitarbeitenden berichtet.

Betriebliche Maßnahmen zum Kompetenzaufbau weisen unterschiedlichste Formate auf und treffen auf heterogene Zielgruppen: Anwenderschulungen als begleitendes

Angebot von Technikanbietern für die Nutzung von deren Produkten werden von vielen Einrichtungen in Anspruch genommen. Die informelle Verbreitung von Wissen erfolgt in einigen Einrichtungen nach dem Schneeballprinzip, indem geschulte Mitarbeitende Wissen an Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Durch organisierte Peer-to-Peer-Ansätze wie Innovations-Patenschaften oder generationsübergreifende Lerntandems werden zudem betriebliche Räume zum gemeinsamen Lernen und zum Kompetenzerwerb geschaffen. Das in den quantitativen Ergebnissen sichtbare Spannungsfeld zwischen der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten – „Ich erhalte passende Weiterbildungsangebote“ versus „Wir statten Mitarbeitende mit den benötigten Kompetenzen aus“ – ist möglicherweise auch darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte Peer-to-Peer-Ansätze nicht als Maßnahme zur Weiterbildung wahrnehmen.

Ein weiterer Befund der Betriebsrecherchen ist, dass Fach- und Führungskräfte zum Teil keine geeigneten externen Weiterbildungsmaßnahmen finden, die zielgruppenspezifisch ausgerichtet sind und den aktuellen Anforderungen und konkreten Bedarfen der Einrichtungen entsprechen. Zusätzlich sind aufseiten der Mitarbeitenden heterogene Ausgangsvoraussetzungen zu berücksichtigen. In Bezug auf die Passgenauigkeit von Bildungsangeboten wurden in den Interviews zudem Transferprobleme von Digitalisierungswissen und -kompetenzen zwischen Fort- und Weiterbildungen und dem Praxiseinsatz deutlich. Zum Teil werden eigene interne Schulungsformate entwickelt, insbesondere von den Einrichtungen, die eigene Bildungseinrichtungen oder Akademien für Fort- und Weiterbildung betreiben. Damit bestätigen die vorliegenden Befunde die Erkenntnisse einer anderen Studie, wonach in der Altenpflege häufig interne Konzepte zur Kompetenzvermittlung umgesetzt werden (DAA-Stiftung, 2022). Die Nutzung digitaler Tools als Medium zur fachlichen (Weiter-)Qualifizierung im Allgemeinen als auch zur Qualifizierung bezüglich digitaler Kompetenzen im Speziellen ist spätestens seit der Corona-Pandemie weit verbreitet, ebenso wie die Einrichtung eigener Lernplattformen, die Entwicklung eigener Videotutorials oder die Nutzung externer Lernplattformen, Apps und Programme zur Kompetenzentwicklung, zum Beispiel die Quiz-App „SuperNurse“.

In einigen Einrichtungen sind dagegen feste Unterstützungsstrukturen oder -zuständigkeiten für Digitalisierungsfragen am Arbeitsplatz etwa in Form von spezialisierten Stabsstellen, EDV-Abteilungen, Digitalisierungsbeauftragen oder -pädagogen eingerichtet worden, die den innerbetrieblichen Kompetenzaufbau und -transfer bei Fach- und Führungskräften unterstützen. Von zentraler Bedeutung sind IT-Mitarbeitende, die als Unterstützung in der Einrichtung oder auf der Station verfügbar sind, etwa um Technik zu integrieren und Störungen zu beheben –, aber auch, um Verbesserungen anzustoßen und digital gestützte Prozesse zu optimieren. Die betriebliche Diffusion von Technik wird in allen Betriebsrecherchen als langfristiger Prozess beschrieben, der aufseiten der Führungs-, aber auch der Fachkräfte Ressourcen bindet und Engagement erfordert. In einem Fall wurde der Mehraufwand jedoch auch daran gemessen, spezialisierte IT-Kompetenzen dauerhaft vorzuhalten und zu organisieren.

Zugleich spiegeln die Interviewergebnisse wider, dass Führungskräfte sehr bemüht sind, die Mitarbeitenden im Rahmen der Einführung digitaler Technologien „abzuholen und mitzunehmen". Im betrieblichen Change-Prozess kommt Führungskräften oftmals die Rolle der Multiplikatoren für die Arbeitsgestaltung sowie arbeitsplatznahes Lernen zu: *„Ja, also wie man mit digitalen Geräten umgeht, … entweder Vorgesetzte kümmern sich darum oder der ITler, der dann aber noch sehr, sehr lange beschäftigt sein wird, weil wir sehr, sehr viele Menschen sind. Das ist im Moment so der Stand der Dinge. Was ich vielleicht sagen kann, als sicher war, dass wir (…) nehmen, sind alle Weiterbildungen sofort geplant worden, angefangen mit Leitungskräften und dann immer weiter runtergebrochen. Also, dass die Leitungskräfte als erstes Bescheid wissen, wenn die Mitarbeiter in der Schulung waren, dass dann Fragen beantwortet werden können"* (Interview Interessenvertretung). Zugleich wird stellenweise sowohl in den quantitativen Ergebnissen als auch in den Befunden der Betriebsrecherchen eine Überforderung von Führungskräften deutlich. Zurückgeführt werden kann diese unter anderem darauf, dass in vielen Einrichtungen Digitalisierungsstrategien fehlen, an denen Führungskräfte ihr Handeln ausrichten können. Zugleich werden Führungskräfte häufig zu Einführungs- und Organisationsfragen in erste Digitalisierungsschritte einbezogen und benötigen hierzu spezifisches Digitalisierungswissen und digitale Kompetenzen. Sie benötigen jedoch auch die Kompetenz, das Führungshandeln auf betriebliche Veränderungs- und Lernprozesse ausrichten zu können, Mitarbeitende

zu befähigen und mitzunehmen. Bedeutsam ist hierfür, dass Führungskräfte sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind und für die Umsetzung und Begleitung von Implementierungsprozessen geschult werden. Spezifische Angebote für Führungskräfte wurden in den Betriebsrecherchen selten thematisiert. In einer Einrichtung wurde etwa von einer speziellen „Führungswerkstatt" berichtet, die unter anderem Maßnahmen zu (persönlicher) Achtsamkeit, beruflichem Selbstverständnis, Personalbindung und dem Kennenlernen innovativer Führungsstile umfasst. Führungskräfte werden bislang noch nicht als Vorbilder für kompetentes, digital gestütztes Arbeiten wahrgenommen, weil sie ihre Führungsrolle noch nicht ausgestaltet haben. Alles in allem zeigt sich, dass die Führungsaufgaben im digitalen Kontext sehr facettenreich und anspruchsvoll sind, weshalb Führungskräfte im Transformationsprozess Unterstützung benötigen, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Neben den Führungskräften wird in einigen Einrichtungen auf Key User aus der Belegschaft als Multiplikatoren zurückgegriffen: *„In der Regel gibt es jemanden, der benannt wird oder sich meldet im Prinzip aus fast jeder Einrichtung aus den Bereichen ambulant, stationär, teilstationär, die dann im Prinzip als Multiplikatoren und auch als Ansprechpartner dienen. Die sich dann viel besser mit den Programmen auskennen als der Rest und auf die meisten Fragen Antworten geben kann"* (Interview Geschäftsführung).

Darüber hinaus ist die Mitarbeiterbeteiligung ein wichtiger Gelingensfaktor, um Mitarbeitende, die bislang eher Nutzende digitaler Tools sind, stärker als Prozessgestalter und Expertinnen für den eigenen Arbeitsplatz in Digitalisierungsaktivitäten und -projekte einzubeziehen: Formale Beteiligungskonzepte, die auf einer kompetenten, fachlich reflektierten und arbeitsplatzbezogenen Einschätzung digitaler Anwendungen basieren, sind in den Fällen der Betriebsrecherchen wenig verbreitet. Allerdings werden Mitarbeitende häufiger zum Beispiel in Feedback-Runden, Mitarbeiterbefragungen oder informell nach eigenen Einschätzungen zur Digitalisierung am Arbeitsplatz gefragt.

Mit Blick auf die Kompetenzen von Pflegekräften für digital gestütztes Arbeiten wird sowohl von Pflegekräften als auch von Führungskräften eine große Heterogenität der bereits vorhandenen Kompetenzen und der Technikaffinität wahrgenommen. Dabei werden in diesem Kontext Altersunterschiede angesprochen. Zum Teil seien jüngere Menschen technikaffiner, ältere Mitarbeitende (hier: Hilfskräfte) hätten eher

Hemmungen, Technik zu bedienen, wobei offenbleibt, ob dies eher eine Frage der Qualifikation oder des Alters ist. Darüber hinaus wird von negativen Einstellungen von Mitarbeitenden in Bezug auf Technik sowie Desinteresse und Zielkonflikten in Bezug auf die Zeitverwendung für die Einführung von Technik berichtet: „*Und da wollte ich gerade auch drauf hinaus, dass die Leute sich während der Schulungen schon nicht dafür interessieren oder sich während der Schulung denken, da habe ich eigentlich gar keine Zeit für. Und dann, wenn es zu der Implementation kommt, fehlt ihnen dieses Wissen, was dadurch verloren geht. Und das hängt ganz klar mit Volition [Wille] zusammen, mit dem Bedürfnis, da auch mit arbeiten zu können und auch mit dem Bedürfnis, die Pflege an sich weiterzubringen*" (Interview Führungskraft). Im zitierten Fall wurde deutlich, dass Pflegekräfte Digitalisierung nicht mit Chancen zu beruflicher Professionalisierung und der Weiterentwicklung von Arbeitsaufgaben in Zusammenhang bringen. Entsprechend wird der Umgang mit Digitalisierung in der Pflege derzeit nicht mit einem Bild moderner Beruflichkeit in der Pflege verknüpft. Aus der Sicht der befragten Betriebe sollte mehr Spielraum für Projektarbeit, zum Ausprobieren neuer Technik und der mitarbeiter- und bewohnerorientierten Gestaltung von Implementationsprozessen eingeräumt werden. Zur Festigung digitaler Kompetenzen und zum Abbau von Unsicherheiten wurde im Rahmen der Betriebsrecherchen deutlich, dass regelmäßige Anwendungsmöglichkeiten und arbeitsplatznahes Lernen (z. B. ein „Digitalisierungstag" pro Woche) sinnvoll zur Integration von Technik, Wissen und Fertigkeiten beitragen können. Eine Einrichtung berichtet, dass an diesen Tagen die Pflegekräfte angehalten sind, digital gestützte Unterhaltungs- oder Aktivierungsangebote für die Pflegebedürftigen anzubieten und den eigenen Umgang mit digitalen Technologien sowie die Vermittlung in der pflegerischen Interaktion zu erproben. In Bezug auf die Interaktion mit Pflegebedürftigen verweisen die interviewten Personen auf den Bedarf, die Technik reflektiert zu nutzen und den Pflegebedürftigen verständlich zu machen, um so die Akzeptanz und das Verständnis dafür zu fördern, dass die Nutzung eines Smartphones oder Tablets zum Arbeitsprozess gehört und nicht als private Ablenkung gewertet wird.

Fazit und Ausblick

Die empirischen Befunde zeigen, dass Mitarbeitende in der Altenpflege grundsätzlich digital affin sind: Sie können mit digitaler Technik umgehen und sind bereit, Neues

zu lernen. Auch die Führungskräfte setzen sich intensiv mit der Digitalisierung auseinander. Dennoch sehen sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte die Gefahr von Überforderung durch den Technikeinsatz. Die Nutzung digitaler Technik wird eher selten als Teil des pflegerischen Selbstverständnisses gesehen. Um diese Situation zu verbessern, ist es wichtig, den individuellen Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden zu kennen, um den unterschiedlichen Voraussetzungen durch passende Weiterbildungsangebote gerecht zu werden.

Da in vielen Altenpflegeeinrichtungen jedoch (noch) keine explizite Digitalisierungsstrategie besteht, aus der eine Qualifizierungsstrategie abgeleitet werden kann, stehen die Führungskräfte vor großen Herausforderungen. Sie rechnen zwar mit steigenden Kompetenzanforderungen, in den Einrichtungen werden die Qualifizierungsbedarfe aber nicht systematisch erhoben. Dennoch findet Weiterbildung in großem Umfang statt, um die Mitarbeitenden fit für den Einsatz neuer digitaler Tools zu machen. Die Maßnahmen reichen von Anwenderschulungen durch Technikanbieter über eigene oder externe digitale Lehrveranstaltungen und Peer-to-Peer-Ansätze bis hin zu einrichtungsinternen digitalen Lernplattformen. Dennoch wünschen sich die Einrichtungen eine größere Anzahl passender Weiterbildungsangebote, die zum einen breiteres Grundlagenwissen sowie spezifischere, analytische und reflexive Kompetenzen vermitteln und Mitarbeitende dazu befähigen, Digitalisierungsschritte in Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz mitzugestalten. Zum anderen ist es Einrichtungen daran gelegen, Kompetenzen bei Mitarbeitenden entlang des betrieblichen Digitalisierungsfortschritts sowie den konkreten Anforderungen innerhalb der Einrichtung auszubilden. Die Passgenauigkeit der Angebote kann durch eine Erhebung des einrichtungsspezifischen Qualifizierungsbedarfs gestärkt werden.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Vermittlung von digitalen Kompetenzen in der Weiterbildung ist die Feststellung des Weiterbildungsbedarfs anhand der Differenz dessen, was die Mitarbeitenden zukünftig können sollten, und dem, was sie derzeit können. Es ist sinnvoll, die Mitarbeitenden in den Prozess einzubeziehen, nicht nur weil sie Expertinnen und Experten in eigener Sache sind, sondern auch, weil die Beteiligung die Weiterbildungsbereitschaft und die Passung von Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsangebot erhöht. Das in der Weiterbildung Gelernte zeitnah in den Arbeitsalltag

zu transferieren, ist wichtig, weil damit der Erfolg der Weiterbildung für Teilnehmende wie Einrichtungsleitungen spürbar wird. Daher setzen die Pflegeeinrichtungen stark auf arbeitsplatznahes Lernen und begleitende Unterstützung im Alltag durch Ansprechpartner oder Multiplikatoren.

Den Führungskräften kommt eine Schlüsselrolle bei der Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden zu. Um dieser nachkommen zu können, ist auch für sie Weiterbildung essenziell. Neben digitalen Kompetenzen im oben beschriebenen Sinn müssen Führungskräfte auch in Fragen der Führungskultur und Mitarbeiterbeteiligung qualifiziert werden, um Change-Prozesse wie die Einführung von digitaler Technik im Unternehmensalltag begleiten zu können.

Literatur

AK DQR – Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011, Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/hqr_stand_16-02-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=1 https://www.bibb.de/de/8570.php [23.8.2022]

Becka, Denise / Bräutigam, Christoph / Evans, Michaela, 2020, "Digitale Kompetenz" in der Pflege: Ergebnisse eines internationalen Literaturreviews und Herausforderungen beruflicher Bildung, in: Forschung Aktuell, Nr. 8, Gelsenkirchen

Bertelsmann Stiftung, 2021, Potenziale einer Pflege 4.0. Wie innovative Technologien Entlastung schaffen und die Arbeitszufriedenheit von Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege verändern, https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/potenziale-einer-pflege-40-all [15.11.2022]

Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022, Definition und Kontextualisierung des Kompetenzbegriffes, https://www.bibb.de/de/8570.php [23.8.2022]

DAA-Stiftung Bildung und Beruf, 2022, Die Digitalisierung der Pflege in Deutschland: Status quo, digitale Transformation und Auswirkungen auf Arbeit, Beschäftigte und Qualifizierung, Hamburg

Flake, Regina / Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2020, Weiterbildung während der Corona-Pandemie, KOFA-Kompakt, Nr. 2, https://Weiterbildung während der Corona-Pandemie – KOFA [14.11.2022]

Hoose, Fabian / Schneiders, Katrin / Schönauer, Anna-Lena, 2021, Von Robotern und Smartphones. Stand und Akzeptanz der Digitalisierung im Sozialsektor, in: Wunder, Maik (Hrsg.), Digitalisierung und Soziale Arbeit. Transformationen und Herausforderungen, Bad Heilbrunn, S. 97–109

KMK 1996/2000 – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.), Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe (Fassung vom 15. September 2000), Berlin

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2020, Weiterbildungserhebung 2020 - Weiterbildung auf Wachstumskurs, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4, S. 3–21

Telieps, Johanna / Peters, Miriam / Falkenstern, Malte / Saul, Surya, 2022, Kompetenzen für die Digitalisierung in der pflegeberuflichen Bildung, Bonn

Digital Competencies in Elderly Care

Digital skills already feature significantly in geriatric nursing. Of particular importance are operator competencies, for example familiarity with specialised software, and skills in data protection and digitally supported learning. However, further digitalisation in elderly care cannot be taken for granted. Progress is evident primarily in the fields of administration and documentation, and much less so in practical nursing, where many carers are unsure how digitisation fits in with the nursing profession's self-image. While they are open and receptive to digital technology, they are equally apprehensive about its potential consequences and unsure of their ability to cope. Nursing homes are already actively developing the digital competencies of their staff, not only training the skills needed in digitally supported work processes but also employing digital tools in the training itself. For digital technologies to be implemented successfully, the staff need to be involved in the process. Managers, too, need digital competencies in order to act as role models and develop and implement their training strategy. For the latter, learning at the workplace has shown itself to be a promising method, ensuring that trainees have a specific person to address their questions to and are supported by multipliers.