

E-Learning in Kliniken

Das Klinikum Stuttgart organisiert Online-Lernen über Moodle. Ein Anwenderbericht

Vor vier Jahren hielt die Personalentwicklung des Klinikums Stuttgart Ausschau nach einer passenden Lernplattform, um schrittweise ins E-Learning einzusteigen. Die Wahl fiel auf Moodle und die Betreuung durch Soon-Systems. „Ein entscheidendes Argument für uns war die enge Zusammenarbeit zwischen Easysoft und dem Ulmer Dienstleister“, erzählt Personalentwicklerin **Andrea Beck**, „so konnten wir viele Prozesse zwischen E-Learning-Modul sowie Seminarorganisation und Personalentwicklung auf Anhieb automatisieren.“



Andrea Beck, Personalentwicklerin des Klinikums Stuttgart. Foto: Klinikum Stuttgart

Mit der Software von Easysoft arbeiten die Stuttgarter schon seit vielen Jahren. Einerseits wird damit die Seminarorganisation optimiert, so ist etwa die Teilnehmeranmeldung automatisiert, es gibt einen schnellen Überblick über die Raumgrößen und -ausstattung, die Honorierung der externen Dozenten lässt sich schnell abwickeln und die Teilnehmer erhalten nach Kursende mit zwei, drei Mausklicks per Mail ihre Teilnahmebestätigung. Zum anderen organisie-

ren die Stuttgarter mit der Software ihre Personalentwicklung: ein Ampelsystem zeigt beispielsweise den Stand der Pflicht-Fortbildungen aller Mitarbeiter an, für angehende Führungskräfte wird ein mehrjähriger Weg mit den notwendigen Weiterbildungen vorgezeichnet und terminiert oder Führungskräfte erhalten ein spezielles Qualifikationsprofil, in dem die verbindlichen Schulungen und Programme hinterlegt sind.

Zwar wurde die Lernplattform 2018, die auch den Schulen des Klinikums zur Verfügung stand, zunächst lediglich zur Ablage von Skripten und Aufgaben genutzt. Aber zumindest technisch war die Software bereits in die IT-Umgebung der Klinik implementiert und einige Dozenten kannten sich zudem rudimentär damit aus. Das war im Frühjahr 2020 ein großes Glück für die gesamte Bildung im Klinikum. Denn während die Praxisausbildung im vergangenen Jahr durch die Hygienemaßnahmen wesentlich aufwendiger, doch beinahe normal verlief, fiel der Präsenzunterricht fast komplett aus. So wanderte die Ausbildung der 500 Pflegeschüler ins „virtuelle Klassenzimmer“. Wurden Gespräche zunächst über einen Chat oder mit MS Teams geführt, sitzen die Auszubildenden inzwischen wieder in üblicher Klassengröße vor dem Bildschirm und kommunizieren über das Webkonferenzsystem Big Blue Button. Die beiden Verantwortlichen **Julia Pantle** und **Gudrun Schindler** haben den Eindruck, dass die aktuellen Prüfungsergebnisse im Vergleich zu früheren Jahrgängen ähnlich sind. Nach Anlaufschwierigkeiten spielt sich E-Learning in der Bildungspraxis ein.

Weil externe Teilnehmer die Weiterbildungsangebote nutzen können und die Idee des E-Learning ist, von überall zu lernen, haben die Stuttgarter Bildungsdaten und Krankenhausdaten voneinander getrennt – sie liegen aus Datenschutzgründen auf unterschiedlichen Servern. Die Daten von Patienten sind

nochmals heikler als die von Kursteilnehmern und in den vergangenen Monaten haben die Hackerangriffe auf Kliniken zugenommen.

Organisiert Andrea Beck einen neuen Kurs in der Fort- und Weiterbildung, dann können sich Klinik-Mitarbeiter und auch externe Interessenten über die Software zur Seminarorganisation direkt anmelden. Sie gibt dann lediglich den Zugang zur Lernplattform Moodle frei. Dort können sie dann die unterschiedlichen Lernformen nutzen: PDFs zum Lesen, Videos zur Vertiefung oder auch virtuelle Meetings zum Nachfragen. Diese werden teilweise aufgezeichnet, um sie nachträglich nochmals anschauen zu können.

„Wir bauen kleine Hürden in den Lernprozess ein“, sagt die Personalentwicklerin, die in der Fort- und Weiterbildung mit ihren Kolleginnen für das E-Learning von etwa 7 000 Klinik-Mitarbeitern verantwortlich ist, sonst könnten sich Teilnehmer schlicht und „erfolgreich“ durch den Kurs durchklicken. Außerdem gibt es einige Lernkontrollen, die als Quiz, Spiel oder Multiple Choice organisiert sind. „Wir wollen kein Testergebnis mit 100 %, uns reichen in der Regel 70 bis 80 %, um den Kurs zu bestehen.“ Die Prüfungen sollen fordern, aber nicht abschrecken. Außerdem können die Teilnehmer die Lerntests beliebig oft wiederholen. Das weiß dann nur der Administrator, aber nicht der Vorgesetzte des Teilnehmers.

Ist der Kurs erfolgreich abgeschlossen, spielt die Lernplattform das Ergebnis zurück an die Personalentwicklungs-Software: Die Ampel schaltet von rot oder gelb wieder auf grün. Als Zeichen, dass der Teilnehmer etwa die Hygienepflichtschulung absolviert und für ein Jahr sein Soll erfüllt hat. Der letzte einjährige Kurs zum Praxisanleiter startete noch vor Corona-Zeiten, musste dann allerdings online weitergeführt werden. Und bei der obligatorischen Abschlusspräsenta-



easySoft:

Heike Finkbeiner

Die Personalentwicklung des Klinikums Stuttgart organisiert Seminare und Fortbildungen mit Easysoft: Ein Ampelsystem zeigt beispielsweise den Stand der Pflicht-Fortbildungen aller Mitarbeiter an.

tion konnte aufgrund der Hygienemaßnahmen nur eine Hälfte der 20 Teilnehmer unmittelbar der Vorstellung folgen. Doch die andere Hälfte saß zu Hause oder woanders vor einem Bildschirm. Das Urteil von Andrea Beck: „Die Qualität der Abschlüsse entsprach der des vergangenen Jahres“. Der aktuelle Praxisanleiter-Kurs startete komplett online und wechselte jetzt in den Präsenzunterricht. Der Aufwand, einen neuen E-Learning-Kurs zu entwickeln ist sehr hoch“, gibt die Pflegepädagogin mit Master in Education and Media zu. Eine Stunde Online-Lernen kostet die Dozenten mehrere Stunden Vorbereitung. Es kostet Zeit, ein Drehbuch zu entwickeln, dann die unterschiedlichen Lehrmethoden zu entwickeln und das Ganze schließlich noch einheitlich zu gestalten. Kommt gar ein Video dazu, benötigt man sogar Tage. Doch steht der Kurs dann, ist er beliebig skalierbar: Statt 20 Teilnehmern in einem Stuttgarter Seminarraum können sich beliebig viele, egal an welchem Ort, wei-

terbilden. Auch ist er schnell zu aktualisieren. Kliniken könnten sich viel Arbeit sparen, indem sie sich ihre Online-Weiterbildungen gegenseitig zur Verfügung stellen.

Die Zusammenarbeit mit Soon-Systems klappt ausgezeichnet. „Wir kennen uns inzwischen und wissen, wen wir mit welchem Thema ansprechen“, sagt Beck. Einerseits kommen von dem Ulmer Dienstleister Vorschläge zur Optimierung, etwa Plugins, die die Nutzung erleichtern, andererseits geht das Unternehmen auf Wünsche der Klinik ein. Beispielsweise schätzt Andrea Beck an Easysoft, dass Mitarbeiter, die die Klinik verlassen, automatisch den beiden Modulen für die Seminarorganisation und der Personalentwicklung gelöscht werden. Das macht die Datenbank effizient und schneller. Das funktioniert bei Moodle noch nicht, wer angemeldet wurde, muss händisch gelöscht werden. Deshalb gibt es viele „Karteileichen“, vor allem externe Teilnehmer, die nur einen

Kurs absolviert haben. Künftig sollen diese Teilnehmer automatisch gelöscht werden, wenn sie ein Jahr nicht aktiv waren. „In fünf Jahren werden wir über E-Learning nicht mehr explizit reden“, schätzt Andrea Beck. Sie kann sich vorstellen, dass dann bestimmte Pflichtveranstaltungen wie Brand- oder Datenschutz ausschließlich online angeboten werden. Vor allem werde es Mischformen – Blended Learning – geben. „Wir müssen nicht gemeinsam in einem Seminarraum sitzen, um uns Wissen anzueignen, indem wir bestimmte Texte lesen oder Videos anschauen“, sagt sie. Wenn allerdings Ergebnisse gemeinsam erarbeitet werden sollen, ist es sinnvoll und wahrscheinlich effektiver, wenn die Arbeitsgruppe zusammensitzt. Und gerade in Kliniken, wo der Kontakt zum Menschen Teil des Heilungsprozesses ist, wird der Praxisanteil immer relativ hoch sein, sagt die Bildungsexpertin.

Jens Gieseler, Tübingen

www.daskrankenhaus.de (Online-Volltext-Version)