

ScreenShot



Digitales Lernen

Wie wir heute lernen

Johannes-Diakonie Mosbach

Hybride Schulungswoche im Hotel Vivendi

Vivendi PD Web

Vivendi lernt 20 Sprachen und baut Sprachbarrieren ab

Vivendi PEP

Die E-Learning-Schnittstelle

Interview

(Dienst-)Reisen bildet





Formale Bildung hängt stark vom sozioökonomischen Status ab und ist für viele ein echtes Privileg. So beginnen nur 27 von 100 Arbeiterkindern ein Studium. Im Gegensatz dazu schaffen es 79 von 100 Akademikerkindern an die Uni. Ungleiche Startbedingungen lassen sich demnach nur schwer ausgleichen.

27%

Wussten Sie, dass das Gehirn unnötige Informationen automatisch ignoriert? Genau wie das zweite »das« im ersten Satz. Übrigens: Für das Vhetseren eenis Tetxes sepilt die Riloh-fegene von Besbcuathn elinzneer Wötterr kniee Rlole. Wciting ist nur, dsas der estre und letzte Baucsbtthe kerkrot snid.

AΩ

500 kcal

Unser Gehirn verbraucht satte 500 Kilokalorien am Tag, was rund 20 Prozent des gesamten Energiebedarfs darstellt. Allerdings gehen nur 5 Prozent für bewusstes Denken drauf. Der Rest wird für automatisierte Grundaktivitäten benötigt, wie die Regulierung der Körperfunktionen, das emotionale Empfinden oder die Konzentrationsfähigkeit.

Deutschland investiert nur 4,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in das Bildungssystem. Hinter Zypern mit 6,4 Prozent und Malta mit 5,4 Prozent. Die nordischen Länder Norwegen, Finnland und Island belegen die Spitzenplätze. Allen voran Schweden: mit einer Investition von 7,1 Prozent des BIPs.

4,5%

73

Unter einem Polyglotten versteht man einen Menschen, der mehrere Sprachen sprechen und verstehen kann. Die meisten Sprachen hat weltweit der Bosnier Muhamed Mesic auf dem Kasten. Er lernte 73 Sprachen im Selbststudium mithilfe von Musik und DVDs. Einen Sprachkurs hat er nie besucht.

Schwerpunkt Lernen

Liebe Leserinnen und Leser,

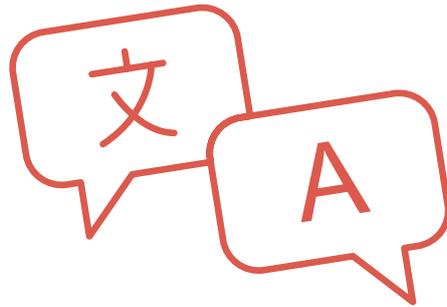
bereits vor rund zehn Jahren haben wir uns mit ersten Tutorials auf den Weg des digitalen Lernens gemacht und haben Ihre Fragen in Form leicht verständlicher Videoanleitungen beantwortet. In den vergangenen zwei, drei Jahren haben die Corona-Beschränkungen das digitale Lernen katalysiert, und auch wir haben unser Lernangebot noch einmal deutlich ausgebaut. Doch Corona war nicht der einzige Grund für diese Veränderung. Denn mit der immer komplexer werdenden Arbeitswelt und der fortschreitenden Vernetzung von Diensten, Apps und Softwarelösungen sowie der Möglichkeit, auch Drittanbieter an Vivendi anzubinden, ergaben sich weitere Anforderungen, die Vermittlung von Wissen neu zu denken.

Neue Formen der Arbeitsorganisation, das dezentrale und flexible Arbeiten und der Einsatz von webbasierten Technologien eröffnen uns zugleich neue Möglichkeiten, Sie dabei zu unterstützen, die Fort- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden passgenauer und effizienter zu organisieren. Das bedeutet aber auch, dass wir neue lerntheoretische, didaktische und methodische Ansätze mitdenken müssen und wollen. Deshalb bauen wir für Sie ein neues E-Learning-Team auf, das Ihnen zukünftig das Wissen rund um Vivendi noch zeitgemäßer vermitteln wird.

Aber auch Sie selbst können heute zu Produzenten von ganz individuellen, auf Ihre Einrichtung zugeschnittenen Inhalten werden. Wie die Johannes-Diakonie Mosbach, die das digitale Lernangebot von Connex um selbst produzierte Video-Anleitungen zu Vivendi ergänzt hat und ihre rund 3200 Mitarbeitenden nicht in Baden-Württemberg schulte, sondern in einer hybriden Schulungswoche im Seminar- und Tagungszentrum Hotel Vivendi. 400 Kilometer Distanz zwischen Lehrenden und Lernenden waren übrigens kein Nachteil, wie man erst einmal vermuten mag.

Im Leitartikel lesen Sie darüber hinaus, wie sich das Lernen unter dem Einfluss des mobilen und flexiblen Arbeitens verändert und wie wir Lernen heute in unseren Arbeitsalltag integrieren können. Lassen Sie uns also gemeinsam der Frage nachgehen, wie wir eine langfristige und sinnvolle Lernkultur in sozialwirtschaftlichen Unternehmen etablieren können. Mit Lernkultur sind hier gemeinsame soziale Normen und Werte, Einstellungen und das Handeln der Mitarbeitenden gemeint. Wie lässt sich eine Weiterbildungskultur also gemeinschaftlich leben, die den Bedarfen der Beschäftigten ebenso wie denen der Unternehmen entspricht? In dieser Ausgabe nehmen wir Sie mit auf die Reise in die Welt des digitalen Lernens. Also: Kommen Sie mit!

Inhalt



06 Digitales Lernen
Wie wir heute lernen
Digital, flexibel, individuell: Wie wir Lernen in den Alltag integrieren



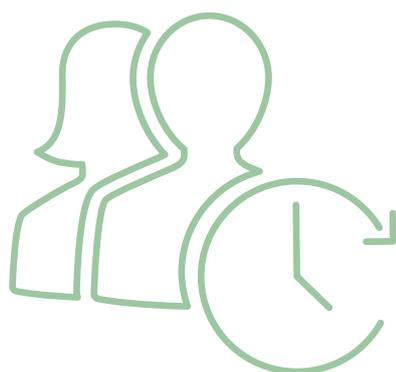
12 Johannes-Diakonie Mosbach
Schulungswoche im Hotel Vivendi
30 Dozenten, 263 Multiplikatoren, ein Erfolgsfaktor: 400 km Distanz

16 Forschung & Entwicklung
Fehler machen erwünscht!
Doku per Sprache im geschützten Experimentierraum erprobt

18 Vivendi PD Web
¡Hola! Me llamo Vivendi
Vivendi lernt 20 Sprachen und hilft, Sprachbarrieren abzubauen



20 Haus AtemReich 
Besser atmen
Wie Daten dabei helfen, die Beatmung zu verbessern



FINSOZ 22

16. Fachtagung Sozialinformatik
Digitalverband FINSOZ trifft sich zum ersten Mal im Hotel Vivendi

Nachwuchsförderung 24

Von Mentorinnen lernen
Erfahrene Entwicklerinnen geben bei Girls4IT ihr Wissen weiter

Produktinnovationen 26

Neues in Vivendi
Assist Crypto Service, die neue Personalbemessung

Vivendi PEP 28

E-Learning-Schnittstelle
LearnBase, Pflegecampus & Relias

Interview 32

(Dienst-)Reisen bildet
Ein Besuch im Finnischen Institut für Gesundheit und Wohlfahrt



Wie wir heute lernen

Die Vorratsdatenspeicherung von Wissen hat in der vernetzten Welt ausgedient. Digital unterstützt, ist Lernen flexibler und individueller geworden. Aber: Wie funktioniert digitales Lernen eigentlich?



Situativer Wissensbedarf

Jeder hat einen ganz individuellen Wissens- und Lernbedarf. Einige lernen etwas zum ersten Mal, andere wollen mehr erfahren. Alle Lernenden haben aber eines gemeinsam: Sie wollen ein Problem lösen oder einen Mangel beheben. Meistens geschieht das, wenn sich etwas verändert oder wir an Grenzen unseres Know-hows stoßen. Deshalb ist es sinnvoll, Lernen in kleinen Dosen in unseren Arbeitsalltag zu integrieren.

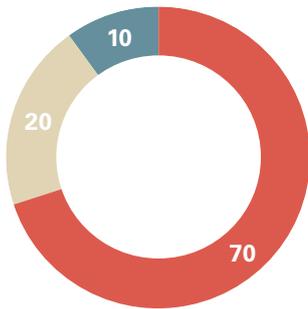
Zweifellos hat E-Learning in den letzten zwei, drei Jahren einen enormen Schub erfahren. Besonders für Anwender- und Kundenschulungen haben sich digitale Tools bewehrt. Denn User haben beim Erlernen einer Software einen sehr individuellen Schulungsbedarf, der im Sozialwesen vor allem von der Hilfeart, dem Arbeitsbereich, der Position und dem persönlichen Wissensstand abhängig ist. Zudem haben sich die technischen Innovationszyklen stark beschleunigt, sodass User in immer kürzeren Abständen auf neues Wissen angewiesen sind. Aus zeitlichen und finanziellen Gründen ist das mit klassischen Vor-Ort-Schulungen nur noch schwer zu meistern. Daher braucht es andere Methoden, die an das flexible, mobile Arbeiten angepasst sind und den individuellen Lernbedarf sowie die jeweilige Situation des Lernenden in den Blick nehmen. Mit Online-Seminaren, Video-Tutorials oder E-Trainings kann man diesem Bedarf am besten gerecht werden.

Selbstbestimmt lernen – was man wirklich braucht

Denn bei der Softwareeinführung lernen Mitarbeitende zuerst die Grundlagen kennen. Sie machen sich mit der Benutzeroberfläche vertraut und probieren einzelne Funktionen aus. Andere wiederum kennen die Software bereits, wollen mehr erfahren und sich mit speziellen Eigenschaften beschäftigen. In beiden Situationen bieten sich Schulungen mit festem Ort, fester Zeit und festem Inhalt an. Denn darin wechseln sich Präsentation, Übung und Reflexion in der Gruppe ab. Auch der persönliche Austausch hilft dabei, Prozesse und Zusammenhänge besser zu verstehen. Nach der Vor-Ort-Schulung wenden Nutzerinnen und Nutzer das Erlernte im beruflichen Alltag an. Wenn sie dabei an Grenzen stoßen oder sich eine Situation verändert, entsteht neuer Wissensbedarf. Hierbei helfen besonders digitale Lernangebote, da sie sich in den Arbeitsalltag integrieren und vom Lernenden flexibel nutzen lassen. Das können sein: Online-Seminare, Video-Tutorials, E-Trainings, aber auch Wikis, Microsites oder Anleitungen. Dabei ist es sinnvoll, dass diese Lernangebote nicht vorgegeben werden, sondern Lernende sich das Wissen mithilfe digitaler Medien selbstbestimmt aneignen können. Das schafft Raum für langfristiges und bedarfsorientiertes Lernen.



Die Vermittlung von Wissen ist im Wandel:
Die Brüderkirche des Dominikanerordens im
niederländischen Zwolle zeigt das deutlich. Mit
einer Buchhandlung, einer Brasserie, Räumen für
Vorträge, Konzerte, Ausstellungen und digitalen
Lernangeboten ist sie heute ein echter Ort der
Begegnung und des Lernens.



Am meisten lernen wir, wenn wir Herausforderungen lösen

Nur 10 Prozent lernen wir durch klassische Weiterbildungen mithilfe von Büchern oder Seminaren. 20 Prozent durch den Austausch mit Kollegen, Vorgesetzten und Mentoren. Und satte 70 Prozent lernen wir durch die Bewältigung schwieriger Aufgaben und Herausforderungen im Beruf. Das sollte zum Umdenken anregen, wie wir Lernen im Beruf zukünftig besser gestalten können.

TIPPS

1. Sensibilisieren Sie Führungsverantwortliche für das Thema Lernen im Berufsalltag.
2. Machen Sie Weiterbildung zur Haltung.
3. Richten Sie Lernangebote an Bedarfen und Kompetenzen der Mitarbeitenden aus.
4. Fördern und begleiten Sie Lernende.
5. Setzen Sie auf Vertrauen und nicht auf Kontrolle.

Die Formel zum Lernerfolg | 70-20-10

Hat die klassische Schulung jetzt also ausgedient? Sind wir beim Lernen auf uns allein gestellt? Nein. Die Schulung vor Ort hat weiterhin ihren Sinn, Zweck und festen Platz im Bildungsmix. Allerdings besagt die 70-20-10-Formel, dass wir nur 10 Prozent unseres Wissens durch formale Lernangebote erlangen. 20 Prozent lernen wir durch soziale Interaktion und 70 Prozent auf informellem Weg. Das heißt, dass wir am meisten lernen, wenn wir im Alltag schwierige Aufgaben oder berufliche Herausforderungen lösen. Heureka! Welche Erkenntnis! Für alle, die für die Personalentwicklung, das Fortbildungsmanagement oder ein Team verantwortlich sind, ist also Umdenken angesagt. Denn eine einzelne Fortbildungsmaßnahme bringt nur wenig, wenn das Erlernte nicht in den Arbeitsalltag einfließen kann. Und das passiert leider viel zu häufig. Sie kennen das bestimmt: Ihr Arbeitgeber schickt Sie zu einer Fortbildung. Thema: New Work. Hört sich vielversprechend an, oder? Voller Tatendrang kehren Sie nach zwei Tagen an den Arbeitsplatz zurück. Na ja, da gibt es nur ein kleines Problem: Die Unternehmensstruktur hat sich leider nicht mitverändert, und Sie können Ihr neues Wissen gar nicht umsetzen. Lassen Sie sich also bei der Wahl eines Bildungsangebots nicht von Buzzwörtern leiten. Wählen Sie eine Maßnahme aus, die Sie und Ihren Arbeitgeber auch wirklich nach vorne bringt. Also: Fragen Sie sich vorab, ob Sie das neue Wissen auch nachhaltig im Arbeitsalltag anwenden können.

Vorratsdatenspeicherung von Wissen hat ausgedient

Denn schon 20 Minuten nach dem Lernen können wir nur 60 Prozent des Gelernten abrufen. Sechs Tage später sind es nur noch 23 Prozent. Dauerhaft behalten wir nur 15 Prozent des Erlernten. Erschreckend, oder? Die Vergessenskurve, die der Psychologe Hermann Ebbinghaus bereits 1885 entdeckte, deutet darauf hin, dass die Vorratsdatenspeicherung von Wissen besonders in unserer schnelllebigen Zeit an ihre Grenzen stößt. Denn im wahrsten Sinne des Wortes begreifen wir Dinge am besten, wenn wir sie sehen, hören und fühlen. Diese Erfahrungen verknüpfen wir mit Emotionen und verankern sie im Langzeitgedächtnis. Aber: Wie können wir das umsetzen? Welche Methoden helfen uns dabei, heute besser zu lernen?

User Journey Mapping – den individuellen Lernbedarf ermitteln

Um den individuellen Lernbedarf zu ermitteln, kann man sich einer Methode aus der Softwareentwicklung bedienen. Das User Journey Mapping hilft UX-Designern dabei, Bedürfnisse, Handlungen und den Umgang mit einer Software besser zu verstehen und dadurch zu verbessern. Dabei beschreiben UX-Designer die gesamte »Reise« eines Nutzers entlang der Kontaktpunkte mit einer Software. Alle Schritte und Aktionen werden erfasst – vom Öffnen der Software bis zum Erreichen des gewünschten Ziels. So werden Schwierigkeiten, Hürden und Verbesserungsmöglichkeiten in der Bedienung der Software schnell erkannt.

Genau diese Methode lässt sich auch auf die Ermittlung des individuellen Lernbedarfs anwenden und je nach Positionen im Unternehmen festlegen, wer zu welchem Zeitpunkt welche Schulung in welcher Form braucht.

Peer-Teaching innerhalb eines Unternehmens

Haben Sie den individuellen Lernbedarf ermittelt? Dann prüfen Sie doch einmal, ob Sie Mitarbeitende nicht mit sogenannten Bordmitteln weiterbilden können. Sicherlich gibt es jemanden im Unternehmen, der eine ähnliche Herausforderung schon einmal gemeistert hat. Organisieren Sie ein Peer-Teaching in einzelnen Teams, oder schaffen Sie die Möglichkeit, auch teamübergreifend Wissen miteinander zu teilen. Zum Beispiel lassen sich Video-Tutorials ganz einfach aufzeichnen. Dafür braucht es nichts weiter als ein Aufnahmetool. Kleiner Tipp: In Windows ist es serienmäßig mit an Bord. Shortcut [Windows-Taste] + [G] und schon kann die Bildschirmaufnahme inklusive Ton starten. Teilen Sie den Mitschnitt auf einer zentralen Website im Intranet, und sammeln Sie dort Fragen Ihrer Mitarbeitenden. Wichtig ist, dass auf diese Fragen auch geantwortet werden kann. Bei Bedarf können auch ganze Foren oder Chats zu einem jeweiligen Thema eröffnet werden.

Von Mentorinnen und Mentoren lernen

Zum Austausch von Wissen innerhalb eines Unternehmens hat sich besonders das Mentoring bewährt. Aber das hat doch gar nichts mit E-Learning zu tun? Doch. Denn Lernen hängt maßgeblich mit der Organisation von Lernen zusammen. Am Anfang steht immer die Frage: Wie kann Wissen am besten erhalten oder aufgebaut werden? Erst dann folgt die Wahl des Mittels. Möchten Sie zum Beispiel das Wissen von Mitarbeitenden erhalten, die in Kürze den wohlverdienten Ruhestand antreten, bietet sich ein Mentoring an. Denn komplexes Erfahrungswissen lässt sich am besten persönlich weitergeben. Wenn Sie dafür eine Videokonferenz wählen, haben sie per Definition schon ein E-Learning durchgeführt. Halten Sie sich also nicht mit den Medien auf. Diese folgen automatisch auf den Inhalt, den es zu vermitteln gilt. Die Mentorenrolle können übrigens alle Wissensträger ganz unabhängig vom Alter einnehmen. Brechen Sie übliche Hierarchien auf, und bringen Sie Menschen zusammen, die im Alltag wenig Berührungspunkte miteinander haben. Und wer weiß, vielleicht kann ein Geschäftsführer ja mehr von einem Auszubildenden lernen als von einem überbezahlten Dozenten in einem einwöchigen Seminar.

Micro-Learning in Lernhäppchen

Aber zurück zum E-Learning. Welche Möglichkeiten bieten sich an, um flexibel und selbstbestimmt zu lernen? Waren früher lange Schulungstage angesagt, gilt es heute, das Lernen in den Alltag zu integrieren. Dabei ist es wichtig, fortlaufend kleine Lerneinheiten einzulegen. Das können Tutorials sein, die eher passiv konsumiert werden, aber auch interaktiv gestaltete Webinare. Auch das Lesen eines Online-Artikels, eine kurze Lerneinheit mit einer Karteikarten-App oder die Nutzung einer speziellen Lern-App sind Maßnahmen, die Mitarbeitende selbstbestimmt nutzen können. Diese Art des Micro-Learnings, bei dem man kleine Lernhäppchen »einnimmt«, hilft dabei, konkrete Alltagsprobleme zu bewältigen. Dabei ist es wichtig, dass das Lernen mit kürzeren Lerneinheiten von fünf bis 15 Minuten in den Arbeitsalltag eingebunden wird. Heute sind wir zu Architekten unserer eigenen Bildung geworden. Wir können uns digitaler Werkzeuge und Ressourcen bedienen, mit denen wir den selbst definierten Lernerfolg erreichen wollen. Kuratierte Lernpfade können uns dabei unterstützen, an ein von uns festgelegtes Ziel zu kommen.



Das neue E-Learning-Team

Anna Lienen, Julia Heidecke und Charlotte Hasler (v. l. n. r.) entwickeln seit Juni 2022 ein neues digitales Schulungskonzept für Vivendi-Anwender.

Dabei sollen interaktive E-Trainings die individuellen Bedürfnisse von Pflegenden, Verwaltungskräften, Betreuenden, Ärzten, aber auch Klienten und Angehörigen ansprechen.

Anna begleitete als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Ruhr-Universität Bochum Studierende beim digitalen Lernen auf Distanz. Julia bringt als Erziehungswissenschaftlerin lerntheoretisches Wissen mit. Und Charlotte rundet das Team als Medienwissenschaftlerin und -informatikerin ab.

Was ist eigentlich ...

E-Learning

E-Learning ist der Oberbegriff für das selbstbestimmte Lernen mit digitalen Medien. Es umfasst eine Anleitung in PDF-Form, aber auch eine Schulung in der virtuellen Realität. Vom Konsum einfacher Video-Tutorials bis zum individuellen Web-Based Training ist die Spannbreite enorm groß geworden.

Blended Learning

Die Mischung macht's: Blended Learning verbindet digitale mit klassischen Lernangeboten vor Ort. Digital und Präsenz wechseln sich ab, sodass der Lernfortschritt selbstbestimmt organisiert werden kann, ohne dabei auf wertvolles Feedback von Lehrenden und der Gruppe verzichten zu müssen. Blended-Learning-Konzepte verbinden also die Vorteile von analogen und digitalen Lernformaten.

Screencast

Ein Screencast ist eine Bildschirmaufnahme einer Schulungseinheit. Erläuterungen können dabei textlich oder durch einen Sprecher erfolgen. Durch Spotlights, also optische Hervorhebungen, kann der Fokus des Zuschauers auf bestimmte Ablaufschritte gelenkt werden. Screencasts eignen sich gut, um Neuerungen oder Tipps & Tricks zu vermitteln. Die Aufnahmen werden auf einer Website für viele zugänglich gemacht.

Wiki

Auf Hawaiisch heißt Wiki »schnell«. Ein Wiki ist eine Website, deren Inhalt von Besuchern gelesen und bearbeitet werden kann. So kann Wissen schnell und einfach geteilt werden.

Micro-Learning

Micro-Learning meint das Aneignen von Inhalten in kleinen Lerneinheiten. Innerhalb von fünf bis 15 Minuten werden konkrete Lernziele erreicht, die auf ein übergeordnetes Ziel ausgerichtet sind. Durch das regelmäßige Lernen und die Integration in den Alltag werden Inhalte besser verinnerlicht. Auch der Transfer in die Praxis wird dadurch gestärkt.

Web-Based Training

Ein Web-Based-Training ist eine spezielle Form des digitalen Lernens. Die Lerneinheiten sind als Web-App im Internetbrowser abrufbar, sodass von überall und zu jeder Zeit darauf zugegriffen werden kann. Die Lerneinheiten sind relativ kurz. Empfohlen wird eine Lerndauer von fünf Minuten. Web-Based Konzepte sind interaktiv gestaltet und ermöglichen auch eine individuelle Lernzielkontrolle.

Blended Learning – die Mischung macht's

Vor allem das Blended Learning bietet die Möglichkeit, standardisierte Lernangebote mit der persönlichen Freiheit des Lernens zu verbinden. Dabei wechseln sich Präsenzphasen in festgelegten Zeitabständen mit Onlinephasen ab, die im eigenen Tempo durchgeführt werden können. Im Gegensatz zu linearen Online-Seminaren, bei denen Inhalte eher konsumiert werden, wirkt ein Blended Learning aktivierend. Denn Videos und interaktive Inhalte werden mit analogen Interaktionen, also Mentoring, personalisiertem Feedback und direkten Bewertungen, kombiniert. Einen echten Mehrwert kann auch das kollaborative Lernen mithilfe digitaler Austauschplattformen und Wikis erzeugen. Denn Fragen können so gesammelt und zentral an einem Ort für viele Teilnehmende beantwortet werden.

Gibt es einen Königsweg beim Lernen?

Was ist es nun, das Lernen heute ausmacht? Gibt es einen Königsweg, wie wir am besten an unser Lernziel kommen? Die kurze Antwort lautet: nein. Denn Information ist heute immer und überall verfügbar, sodass sich erst einmal unsere Kompetenzen verändern müssen. Der israelische Historiker Yuval Noah Harari beschreibt in seinem Buch »21 Lektionen für das 21. Jahrhundert«, dass die Wissensvermittlung früher darauf abzielte, Lernende mit Informationen vollzustopfen. In Zeiten, in denen Information ein rares Gut war, war das vielleicht auch sinnvoll. Heute leben wir in einem Überfluss an Information. Daher ist es wichtiger, Informationen interpretieren zu können, zwischen wichtig und unwichtig zu unterscheiden und aus diesen Informationsstücken ein ganzheitliches Weltbild zusammensetzen. Sportlich, oder? Lernen hat heute also vielmehr mit Kompetenzaufbau zu tun, Haltung, Mut zur Veränderung, Hinterfragen, Neudenken, Selbstwirksamkeit, Selbstvertrauen und Innovationsstärke. Dabei können uns kuratierte Lernangebote unterstützen, denn sie geben uns Orientierung und ermächtigen uns, täglich kleine Schritte zum großen Lernerfolg zu machen.

Freiräume zum Lernen schaffen

Das geht aber nur, wenn wir auch Zeit zum Lernen haben. Erst die Bereitstellung von Freiräumen während der Arbeit ermöglicht das bedarfsorientierte Lernen am Arbeitsplatz. Der Ansatz funktioniert also nur, wenn Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber informelles Lernen wertschätzen. Was könnte das sein? Ganz einfach: eine Fachzeitschrift lesen, die Lösung eines Problems im Internet recherchieren, sich ein Tutorial auf einer Videoplattform anschauen oder freiwillig und ohne Erfolgsdruck etwas Neues ausprobieren. Dazu gehört es, das Interesse und die Motivation der Beschäftigten zu erkennen, das lebensbegleitende Lernen vorzuleben und im täglichen Handeln die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu fördern. Dabei benötigen Führungskräfte wiederum Unterstützung durch ihre Vorgesetzten – auch darin zeigt sich eine zukunftsfähige Lernkultur.



Digital oder vor Ort: Warum nicht einfach beides?

Digitales Lernen muss sich in unseren Arbeitsalltag integrieren lassen. Aber auch eine Vor-Ort-Veranstaltung hat ihre Vorteile. Besonders der persönliche Austausch mit Fachkollegen ist wertvoll. Deshalb entwickeln wir unser Lernangebot für Sie weiter. Verbinden Sie das digitale Lernen mit den Vorzügen der Begegnung.

Lernen Sie unser ganzheitliches Bildungsangebot kennen!



scannen
oder klicken



Den Kopf freibekommen:
Nach einer Schulungseinheit geht das am besten
am Kickertisch oder an der Tischtennisplatte.

Johannes-Diakonie schult aus dem Hotel Vivendi

30 Führungskräfte machen 263 Multiplikatoren in einer hybriden Schulungswoche fit für Vivendi. Ein Erfolgsfaktor: 400 Kilometer Distanz

Als wir den Seminarraum Pader betreten, stolpern wir über einen Kickertisch und eine Tischtennisplatte. »Abends findet auch ein Mario-Kart-Turnier statt«, erzählt uns der Projektleiter Mario Müller. Was nach LAN-Party aussieht, ist Teil eines Schulungskonzepts der Johannes-Diakonie Mosbach, die ihre 3200 Mitarbeitenden aus dem Hotel Vivendi heraus fit macht für Vivendi. Aber wieso? Gibt es in Baden-Württemberg keine passenden Tagungsräume? »Doch. Aber hier können wir auf alle Datenbanken zugreifen, haben eine High-Speed-Internetleitung, Zimmer für das ganze Team, gutes Essen und kurze Wege zum Connex-Support«, erklärt Müller.

In diesem Moment blickt Nadine Van Damme von ihrem Monitor auf. Sie schaut zum Stehpult herüber, von dem aus Consultant Lukas Seiffert die Teilnehmenden unterstützt. Jetzt muss es schnell gehen, denn Vorstand Martin Adel hat eine Frage in den Ring geworfen. Beide schauen sich ratlos an. Die Funktion scheint neu zu sein. Lukas steht auf und verlässt den Raum. Nach einem kurzen Gespräch mit dem Produktmanagement ist er mit der Antwort zurück. Es kann weitergehen.

Mit Vivendi sind wir fit für das BTHG

Aber wie kam es dazu, dass die Schulungswoche ausgerechnet in Paderborn stattfand? Und wie sieht das Konzept genau aus? Angefangen hat alles im Jahr 2017, als der damalige Werkstudent Béla Müller eine Zufriedenheitsanalyse der fünf Softwares der Johannes-Diakonie durchführte. »Danach war klar, dass wir eine Software für alle Bereiche brauchen«, berichtet Müller, der heute Teil des Vivendi-Projektteams ist. Zur selben Zeit beschäftigte sich auch sein Namensvetter Mario Müller mit dem Thema. In einer Leitungskonferenz fragte man sich, wie die Anforderungen des BTHG, von der Bedarfsermittlung bis zur Abrechnung, für den ganzen Träger umsetzbar seien. Mario Müller antwortete: »Mit Vivendi!« Damit traf er den Nerv des Vorstands und wurde neben Béla Müller zum Projektleiter. Es folgten drei weitere Kolleginnen und Kollegen in das Team, und dann konnte es im März 2021 endlich losgehen: Johannes-Diakonie Mosbach goes Vivendi!



Support vor Ort

Consultant Lukas Seiffert (l.) begleitete die Schulungswoche. Gemeinsam mit Nadine Van Damme (Personalwesen der Johannes-Diakonie Mosbach) beantwortet er eine Frage des Vorstands Martin Adel.



Vivendi-Projektleitung

Béla Müller (oben) führte 2017, damals noch als Werkstudent, eine Zufriedenheitsanalyse der Alt-Software durch. Nach dem Studium kehrte er zur Johannes-Diakonie Mosbach zurück und ist seitdem im Zentralen Abrechnungs- und Sozialwesen (ZAS) tätig.

Mit der Vivendi-Einführung kamen für ihn immer mehr neue Aufgaben hinzu, sodass er heute neben dem Bereichs- und Projektleiter Mario Müller (unten), Ann-Kathrin Knopf, Werner Eckert und Alessandro Diehl das Vivendi-Projekt verantwortet, Schulungen organisiert und den Support leistet.

3200 Mitarbeitende, 30 Standorte, nur zwei Jahre Zeit

Entgegen dem üblichen Roll-out entschieden sich die Verantwortlichen zuerst Vivendi NG und Vivendi PD einzuführen. Vivendi PEP zur Personaleinsatzplanung sollte danach folgen. Der Grund: Man orientierte sich am BTHG, das in NG und PD abgebildet werden sollte. Dafür mussten 3200 Mitarbeitende an 30 Standorten in nur zwei Jahren fit sein. Ein ambitionierter Plan, den das Projektteam mit digitalen Workshops einhalten wollte. Dafür brauchte es aber eine koordinierte Aktion, einen Ort, von dem aus man das Know-how an viele Teilnehmende weitergeben konnte. »Ein Kollege erzählte mir dann vom Hotel Vivendi, und ich war vom Konzept direkt überzeugt«, erklärt Mario Müller. Ein Ort war damit gefunden, aber wie nimmt man 3200 Mitarbeitende mit auf die Reise mit Vivendi? »Viele hatten schon etwas über den Flurfunk mitbekommen. Und das machte natürlich neugierig. Deshalb veranstalteten wir erst mal einen digitalen Tag der offenen Tür, an dem sich interessierte Kolleginnen und Kollegen über das Projekt informieren konnten«, berichtet Mario Müller. Der Zeitplan und die Multiplikatoren wurden vorgestellt, die das Wissen in die Einrichtungen, Werkstätten und Dienste weitertragen sollten.

Schulungsskripte, Microsite im Intranet, Video-Tutorials

Um den Roll-out innerhalb von zwei Jahren zu meistern, braucht es aber ein wenig mehr als eine Remote-Schulung. In Schulungsskripten erklärte das Projektteam Funktionen, Workflows und Zusammenhänge, richtete eine Website im Intranet ein, über die alle Fragen zentral beantwortet wurden. Rundmails informierten Multiplikatoren über Neuigkeiten, die sich auch nach fachspezifischen Interessen filtern ließen. Die Skripte wurden sogar mit Kurzvideos angereichert, die während der ersten Schulungen des Projektteams entstanden. Die jeweiligen Connex-Consultants zeichneten darin gezeigte Erklärungen und Schritte auf und stellten sie der Johannes-Diakonie zur Verfügung. »Für uns war wichtig, dass wir unsere eigenen Videos machen, da unsere hausinterne Sprache und unsere Begriffe von denen bei Connex abweichen«, erklärt Béla Müller und lacht. Um alle mitzunehmen, war die badische und keine ostwestfälische Mundart sicherlich von Vorteil. Dass alle Inhalte verstanden werden und sitzen, stellt sich aber spätestens am letzten Tag unter Beweis. Denn hier planen die Teilnehmenden den Personaleinsatz für den kommenden Monat – im Echtsystem und ohne doppelten Boden.

Wir sind als Team zusammengewachsen

Für das Projektteam liegen die Vorteile der Schulungswoche auf der Hand. »Man ist wirklich raus aus dem normalen Arbeitsalltag, und niemand klopft an die Bürotür. Man kann sich also eine Woche lang voll konzentrieren und in hoher Qualität schulen«, erläutert Mario Müller. Hinzu kommt der informelle Austausch. Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen arbeiten intensiv zusammen und lernen sich dadurch besser kennen. Am Abend kommen dann alle beim Arbeitsessen zusammen. Auch Lukas ist dabei. Die Reflexion am letzten Schultag fällt positiv aus. »Die Rückmeldungen waren wirklich sehr gut, und die Teilnahmequote von 90,4 Prozent spricht eigentlich für sich. Auch die Johannes-Diakonie und Connex sind zusammengewachsen. Wir haben beim Sie angefangen und sind jetzt beim Du. In der Zeit hat sich also ein echtes Wir-Gefühl eingestellt«, berichtet Béla.



In der Schulung wie im Wettkampf:
Das Tandem der Johannes-Diakonie geht
im Hotel Vivendi und bei den Special-
Olympics 2022 erfolgreich an den Start.

Fehler machen erwünscht!

Im Lern- und Experimentierraum SprintDOKU wurde die sprachgestützte Dokumentation im geschützten Rahmen erprobt. Die Ergebnisse sprechen für sich

Leitfaden herunterladen

Alle Ergebnisse des Forschungsprojekts und einen Umsetzungsleitfaden für Einrichtungen, die eine sprachgestützte Dokumentation einführen wollen, finden Sie auf der Website: sprint-doku.de



scannen
oder klicken



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Ausprobieren, Scheitern, Lernen: Im Experimentierraum zur sprachgestützten Dokumentation in der Pflege – Sprint Doku – war das ausdrücklich erwünscht. Denn Neues entsteht durch das Experiment, durch Beobachtung und durch die Hilfe des Zufalls. Auch Penizillin, Röntgenstrahlen und die berühmte blaue Pille wurden so entdeckt. Doch die Forschungsgemeinschaft aus HFH Hamburger Fern-Hochschule, Diakonie Ruhr, Nuance, Management for Health und Connex musste zu Beginn ganz andere Hürden nehmen. Corona und die damit verbundenen Zugangsbeschränkungen erschwerten den Projektstart. Auch musste eine gemeinsame Sprache gefunden werden, mit der sich die Beteiligten über Institutionsgrenzen hinweg verständigen konnten. Denn in Hochschulen, Pflegeeinrichtungen und Technikunternehmen wird eben ganz unterschiedlich kommuniziert und gearbeitet.

Wie gehen Pflegende mit sprachgestützter Dokumentation um?

Besonders spannend ist, dass genau das zugleich der Forschungsgegenstand war, den man untersuchen wollte – die Sprache und die Interaktion zwischen Mensch und Maschine. Man wollte verstehen, wie Pflegende mit der sprachgestützten Dokumentation umgehen und welches Vokabular man braucht, um Spracheingaben eine bestimmte Sinnhaftigkeit zuzuordnen zu können. Denn bei der sprachgestützten Pflegedokumentation muss eine Software Fachbegriffe eindeutig erkennen und fehlerfrei in die Klientenakte übersetzen. Eine große Herausforderung. Dialekte, verschiedene Sprachkenntnisse und eine unterschiedliche Verwendung von Fachbegriffen erschweren das Zuordnen der Spracheingaben. Die Lernkurve war steil, und zum Projektabschluss ist ein Leitfaden entstanden, der Pflegeeinrichtungen dabei unterstützt, die sprachgestützte Dokumentation einzuführen.

Leitfaden unterstützt Pflegeeinrichtungen

Wenn Sie mehr über das Projekt, die Lernkurve und die Ergebnisse erfahren wollen, besuchen Sie gerne die projektbegleitende Website, und laden Sie sich den Leitfaden herunter: www.sprint-doku.de/projektergebnisse.



Das Penicillin, der Herzschrittmacher
und die Impfung: Viele wertvolle Ent-
deckungen basieren auf einem Fehler.

¡Hola! Me llamo Vivendi

Spanisch, Türkisch oder Polnisch: Vivendi hat in nur sechs Monaten 20 Sprachen gelernt und hilft jetzt Pflegenden dabei, Sprachbarrieren abzubauen



Live-Übersetzer

Im Urlaub schnell mal nach dem Weg fragen? Das geht mit einem Online-Übersetzer heute ganz einfach. Auch in der Pflege ist eine Live-Übersetzung mit Vivendi möglich. Bei Bedarf lassen sich Texte in Freitextfeldern (aktuell z. B. von Pflegeberichtseinträgen) in 20 Sprachen übersetzen. Und: Es werden stetig mehr. Abonnieren Sie einfach den Assist Dienst und übersetzen Sie los!



Global denken, lokal handeln: Das trifft heute auch auf die Pflegebranche zu. Denn der Fachkräftemangel sorgt dafür, dass lokal arbeitende Einrichtungen und Dienste ihre Fachkräfte aus der ganzen Welt rekrutieren. Das hat viele Vorteile, bringt aber auch einige Hemmnisse mit sich. Das größte ist sicherlich die Sprachbarriere. Denn im Pflegekontext kann sie zu Fehlinterpretationen, Missverständnissen und falschen Dokumentationseinträgen führen, was schwerwiegende Folgen für die Betreuten nach sich ziehen kann. Auch innerhalb der Belegschaft sorgen Sprachbarrieren oft für Frust, wenn Missverständnisse die knappe Ressource Zeit binden.

Mehrsprachigkeit ist in Vivendi PD Web verfügbar

Um fremdsprachig Pflegenden die Dokumentation zu erleichtern, wurde nun die Mehrsprachigkeit in Vivendi PD Web umgesetzt. Dafür stehen 20 Sprachen zur Verfügung, die fortlaufend ausgebaut werden. Texte können dabei auf zwei Arten übersetzt werden. Mit der Freitext-Übersetzung werden geschriebene Texte in eine Zielsprache übersetzt. So können Anwenderinnen und Anwender Pflegeberichte auch in ihrer Muttersprache ansehen. Zugleich besteht die Möglichkeit Vivendi PD Web gänzlich auf eine andere Sprache einzustellen. Hierbei werden alle standardisierten Menü-Einträge, Optionen, die Konfiguration seitens des Programms automatisch über ein Wörterbuch im Hintergrund in eine Übersetzungssprache transportiert und standardisiert bereitgestellt. Beide Verfahren haben ihre Anwendungsfälle und stehen gleichberechtigt nebeneinander in der Software.

Individuelle Sprachpakete buchbar

Für die Freitext-Übersetzung kann der User individuelle Sprachpakete verschiedener Übersetzungsdienste wählen. Neben DeepL stehen Google Translate und Azure Translator zur Verfügung. Die Freitext-Übersetzung kann je nach Modell und Lieferant unterschiedliche Kosten verursachen. Das Wörterbuch wird von Connexx kostenlos als Service zur Verfügung gestellt.



мир*

**Ihr Feedback
ist uns wichtig!**

Senden Sie Ihre Wünsche und
Verbesserungsvorschläge gerne
an support@connex.de

*Frieden

2 Millionen Zeichen, 20 Sprachen, eine
Software: Vivendi PD Web hilft fremdspra-
chig Pflegenden beim Verständnis von
Dokumentationseinträgen.

Aus Daten lernen, um Leben zu retten

Das Herzensprojekt mit dem Haus AtemReich geht zu Ende. Bleiben werden Features, die die Beatmung vieler Menschen verbessern können



Felicitas Hanne,
Geschäftsführerin

»Um eine Vision zu entwickeln, braucht man Partner, die diese Dinge mit einem teilen. Und solche Partner haben wir mit Microsoft, Dräger und Connex gefunden.«

Eigentlich war das Projekt mit dem Kinderhaus AtemReich, mit Microsoft, Dräger und weiteren Partnern auf fünf Jahre angelegt. Gemeinsam sollte die Intensivbetreuung beatmelter Kinder durch das Vernetzen medizinischer Geräte wie der eingesetzten Dräger-Monitore mit Vivendi verbessert werden. Doch mit Geschäftsführerin Felicitas Hanne geht alles ein wenig schneller, und deshalb kamen die Beteiligten bereits nach vier Jahren zur Abschlussveranstaltung zusammen. Ein echtes Erfolgsprojekt, in dem Mobilität, Assistenz, Services, Vernetzung und Kooperation gedacht, gelebt und umgesetzt wurden. »Wenn verschiedene Unternehmen gemeinsam an einem Projekt arbeiten, lassen sie sich oft ungern in die Karten blicken. Digitalisierungsprojekte erfordern aber eine gegenseitige Offenheit. Und das hat hier sehr gut geklappt«, erklärt Hanne. Dabei wurde Code miteinander geteilt, Dienste entwickelt, die vernetzt miteinander arbeiten, und abschließend ein Marketingkonzept erarbeitet, das die Finanzierung und die Personalsuche im Haus AtemReich unterstützen soll. Warum? Weil die Verbesserung der Lebensqualität beatmelter Kinder allen Beteiligten eine echte Herzensangelegenheit war.

Beatmungsmonitoring und Protokolle ermöglichen bessere Entscheidungen

Mit der Umsetzung des Beatmungsmonitorings sind also zahlreiche neue Features in Vivendi PD eingeflossen, die es ermöglichen, Daten smart zu ermitteln, zu teilen und Fehler in der Dokumentation zu vermeiden. Protokolle ermöglichen nun die individuelle Beobachtung von Krankheitsverläufen innerhalb der Dokumentation, sodass schneller auf Veränderungen reagiert werden kann. Mit der Vernetzung zwischen Dräger und Vivendi lassen sich Vitaldaten direkt übernehmen, wodurch die Reanimationsquote verringert werden konnte. Das geht, weil Pflegende schneller auf veränderte Vitalzeichen reagieren können und sich die Werte besser in Bezug zu anderen Ereignissen setzen lassen. »Jetzt können wir aus verschiedenen Daten lernen, Muster erkennen und dadurch das Leben unserer Kinder verbessern«, sagt Hanne. Auch alle anderen Vivendi-Nutzer können nun die Tools zur Beobachtung von Maßnahmenwirkung und Selbsteinschätzung für sich nutzen. Neben der Intensivpflege werden diese sicher auch ihren Weg in die Eingliederungshilfe finden.



Interview-Mitschnitt

Das Gespräch haben wir für Sie aufgezeichnet. Viel Spaß beim Nachhören!



scannen
oder klicken



»Mit Vivendi PD ist die Transparenz jetzt deutlich größer, und jeder ist über den Gesundheitszustand des jeweiligen Kindes informiert.«

*Felicitas Hanne,
Geschäftsführerin im Haus AtemReich*



Wir sind längst zu Cyborgs geworden, wenn uns Digitalisierung unter die Haut geht: Der Medienkünstler Gerfried Stocker öffnete in seiner Keynote den Blick für das Thema Kreativität und Lernen in digitalen Zeiten.

Sozialinformatik trifft sich im Hotel Vivendi

Die 16. Fachtagung des Digitalverbands FINSOZ fand zum ersten Mal in Paderborn statt und setzte wichtige Impulse für die digitale Zukunft

Sind wir vielleicht alle längst zu Cyborgs geworden? Könnte man meinen, wenn man die Gedanken des Linzer Medienkünstlers Gerfried Stocker weiterspinn, die er in seiner Keynote zur 16. Fachtagung Sozialinformatik vorstellte. Denn Mensch und Maschine sind eine innige und untrennbare Beziehung miteinander eingegangen, die Auswirkungen auf unser Denken, Fühlen und Handeln hat. Kreativität und das damit verbundene Lernen werden durch digitale Medien maßgeblich beeinflusst. Was bedeutet das aber konkret für die Arbeit im Sozialwesen, wo eine Liaison mit der Technik schon lange heftig diskutiert wird?

Man trifft sich am digitalen Lagerfeuer, nicht mehr am Faxgerät

Denn Kritiker befürchten eine Entmenschlichung der Pflege, wenn zum Beispiel Roboter die Arbeit von Pflegenden übernehmen. Aber: Der flächendeckende Einsatz von Pflegerobotern ist trotz aller Möglichkeiten doch ziemlich fraglich und bleibt vorerst eine Vision. Was Pflegende heute tatsächlich unterstützen kann, sind die zahlreichen Assistenzsysteme, die sich schweigend in unseren Smartphones und Tablets verbergen. Stille Diener, die uns administrative Arbeiten abnehmen und Pflegende unterstützen, noch bessere Entscheidungen zu treffen. Mobile Geräte sind gar zu Erweiterungen unserer Sinne geworden, mit denen wir Einrichtungs- und Sektorengrenzen überwinden können. Ärzte, Pflegende, Angehörige und Betreuer tauschen sich heute am digitalen Lagerfeuer aus, nicht mehr am Faxgerät.

FINSOZ vertritt Brancheninteressen gegenüber Dr. Karl Lauterbach

Deshalb trafen der FINSOZ und die Initiative »Pflege-Digitalisierung« vor der Fachtagung auf Gesundheitsminister Dr. Karl Lauterbach in Berlin. Sie diskutierten die Chancen der Digitalisierung für die Sozialwirtschaft, wiesen aber auch auf Hürden wie die technische Ausstattung, die Anerkennung digitaler Dokumente und die Refinanzierung hin. Ein wichtiger Impuls, der durch die zahlreichen Gespräche während der Fachtagung nun in die vernetzte Welt der Sozialinformatik weitergetragen wird.

Über FINSOZ

Der FINSOZ ist der Fachverband Informationstechnologie in Sozialwirtschaft und Sozialverwaltung und vertritt die Interessen der sozialen Digitalwirtschaft und vernetzt alle Akteure miteinander.



Von Mentorinnen lernen

Im Projekt »Girls4IT in practice« geben erfahrene Entwicklerinnen ihr Wissen zur Berufsfindung an sechs Teilnehmerinnen weiter – mit Erfolg



Kick-off im Hotel Vivendi

Die Projektverantwortlichen des Vereins »Paderborn ist Informatik« (PIT) und die sechs Nachwuchs-Entwicklerinnen beim Projektstart im Juni 2022

Mehr Infos zum Projekt finden Sie unter: girls4it.de

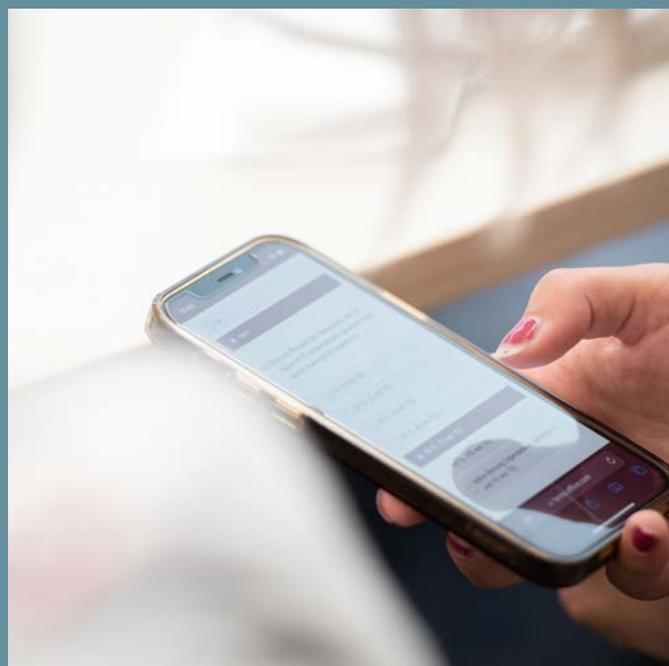
Wie lassen sich junge Mädchen für die IT-Branche begeistern? Wie können IT-Unternehmen ihre Teams noch diverser aufstellen? Und: Wie lässt sich praxisnahes Wissen von erfahrenen Softwareentwicklerinnen am besten an den Nachwuchs weitergeben? Diese Fragen stellten sich die IT-Unternehmen des Vereins »Paderborn ist Informatik« (PIT) und riefen »Girls4IT in practice« ins Leben. Darin absolvierten sechs Schülerinnen ein zweiwöchiges Praktikum bei einem der teilnehmenden Unternehmen und glichen ihre eigenen Berufswünsche ab.

Mit gemischten Entwicklungsteams zu besseren Ergebnissen

Dabei begleitete sie jeweils eine Mentorin, die ihnen notwendiges Fachwissen weitergab und aus der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie berichtete. »Bei einer Umfrage haben wir nämlich festgestellt, dass erfolgreiche Informatikerinnen in der Regel ein oft weibliches Vorbild im Bekannten-, Freundes- oder Familienkreis hatten und so an den Beruf herangeführt wurden. Wir sehen auch immer wieder, dass gemischte Entwicklungsteams einfach zu besseren Ergebnissen kommen«, erklärt Christina Zweigle, PIT-Vorstand und Personalleiterin bei Connex. Deshalb erreicht das Projekt zwei wichtige Ziele: Weibliche Nachwuchskräfte werden für die IT begeistert, und die Innovationskraft von IT-Unternehmen wird gestärkt.

Beim Projektabschluss winkt ein Ausbildungs- oder Studienvertrag

Gesagt, getan: Sophie Köhne, die in der Schulzeit gar keinen Informatikunterricht besuchte, bewies Mut und nahm am Projekt »Girls4IT« teil. Sie entdeckte ihr Talent für das Coden und sicherte sich bei Connex gleich einen Ausbildungsplatz als Fachinformatikerin mit dem Schwerpunkt Anwendungsentwicklung. Auch alle anderen Teilnehmerinnen werden nach ihren Schulabschlüssen einen Beruf in der IT anstreben. Bei der Abschlussveranstaltung ermutigte Jessica Krüger, Referentin für Digitalisierung, Innovationen und Nachhaltigkeit bei der Wirtschaftsförderung Paderborn, die Teilnehmerinnen, alle Kontakte zu den Unternehmen für sich zu nutzen. Diese seien wertvoll für das weitere Berufsleben und blieben auch über das Projektende weiter bestehen.



Sophie Köhne (oben rechts) hatte in der Schule keinen Informatikunterricht. Dennoch: Sie bewies Mut und nahm erfolgreich an »Girls4IT« teil. Damit sicherte sie sich ihren Ausbildungsplatz zur Fachinformatikerin bei Connex.

NEUES

in VIVENDI



Stellenbemessung: Personalbedarf einfach ermitteln

Mitte 2023 ist es so weit: Das bundesweit einheitliche Personalbemessungsinstrument tritt in Kraft. Damit soll die Personaldecke bedarfsorientiert nach Pflegegraden ermittelt werden. Mit der Stellenbemessung in Vivendi PEP und NG können Sie diesen Bedarf bereits heute für Ihre Einrichtung feststellen. So können Sie den für Ihre Einrichtung richtigen Bedarf an Pflegefach- und -hilfskräften, differenziert nach Qualifikationsniveaus, ermitteln und für die zukünftige Planung nutzbar machen. Aber auch in der Eingliederungshilfe kann Ihnen das Instrument behilflich sein, um die qualifikationsgebundene Vergütung besser zu steuern.

EasyPlan: das neue Vorschlagswesen

Um für ihre Klienten die bestmögliche Pflegeplanung zu schreiben, müssen Pflegefachkräfte viele Informationen sammeln, bündeln, bewerten und daraus individuelle Maßnahmen ableiten. Viel Arbeit, bei der das Vorschlagswesen im EasyPlan unterstützen kann. Denn auf Basis von Hunderten von Pflegedaten hilft es Fachkräften mit konkreten Vorschlägen und erleichtert so die komplexe Maßnahmenplanung.

Dabei lässt sich das EasyPlan-Vorschlagswesen mit Vivendi PD Web auch ganz mobil per Tablet nutzen. So können Entscheidungen gemeinsam im Zimmer des Klienten erarbeitet werden. Damit schafft das Vorschlagswesen für die Fachkraft eine fundierte Entscheidungsbasis, ohne ihr dabei die Entscheidung abzunehmen. Ob eine Maßnahme tatsächlich sinnvoll ist, entscheidet weiterhin die ausgebildete Fachkraft.



Mehrsprachigkeit und Live-Übersetzer

Global denken, lokal handeln: Das trifft heute auch auf die Pflegebranche zu. Denn lokal arbeitende Einrichtungen und Dienste rekrutieren ihre Fachkräfte aus der ganzen Welt. Das hat viele Vorteile, bringt aber auch einige Hemmnisse mit sich. Das größte ist sicherlich die Sprachbarriere, die zu Fehlinterpretationen, Missverständnissen und falschen Dokumentationseinträgen führen kann.

Um diese zu verhindern, gibt es jetzt die Mehrsprachigkeitsfunktion in Vivendi PD Web und den Live-Übersetzer, der Freitexte wie Pflegeberichtseinträge in 20 Sprachen übersetzen kann.

Wenn Sie mehr über die neuen Assist Dienste erfahren wollen, lesen Sie einen ausführlichen Beitrag zur Mehrsprachigkeit und zum Übersetzer auf Seite 18.



Assist Crypto Service: Rechnungen sicher austauschen

Um Daten mit Kranken- und Pflegekassen sicher austauschen zu können, mussten Verwaltungskräfte in Vivendi NG

bislang das Zusatztool DakotaLe zur Verschlüsselung nutzen. Das ist nun Geschichte. Denn mit dem neuen Assist Crypto Service werden Nutzdaten zum Austausch mit Kostenträgern nun integriert verschlüsselt und auf Wunsch direkt versandt.

So können Verwaltungskräfte in der ambulanten und stationären Altenhilfe Rechnungen verschlüsselt und sicher aus Vivendi NG heraus versenden. Damit Anwenderinnen und Anwender ihre Verschlüsselungszertifikate zukünftig auch selbst verwalten können, arbeiten wir zurzeit an einem weiteren Service auf Basis der Assist Plattform. So werden die Beantragung und Verlängerung von Zertifikaten ebenfalls über einen Assist Service möglich sein.

Vivendi Stammdaten goes Web

Mit dem neuen Web-Modul zur Stammdatenverwaltung steht eine mobile und plattformunabhängige Alternative zur bisherigen Stammdatenpflege in Vivendi NG zur Verfügung. Das Konzept orientiert sich an den individuellen Einstellungsmöglichkeiten des Rich Clients, sodass es in allen Hilfearten zum Einsatz kommen kann. Gleichzeitig spielt es die Stärken eines Web-Moduls aus: Responsibilität, eine vereinfachte Bedienung und vor allem die Mobilität.

Dabei bleiben alle Rechte und Rollen erhalten, sodass man direkt im Web weiterarbeiten kann. So haben Sie alle Kontakte, Warnhinweise, Diagnosen, Allergien und vieles mehr immer im Blick. Das Web-Modul kann im Edge-Browser sogar als App geöffnet werden, sodass ein besonders modernes Look and Feel entsteht.

Perspektivisch wird das Modul weitere Aufgaben des Rich Clients übernehmen und diesen in Zukunft gänzlich ablösen.

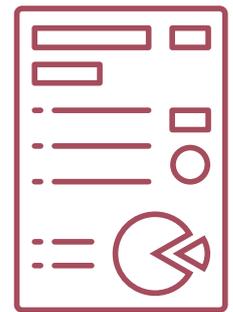


Es wächst zusammen, was zusammengehört: Vivendi PEP SelfService in PEP Web erreichbar

Damit Sie als Anwenderinnen und Anwender Ihre Dokumentation, Personalplanung, Dienstpläne, Anträge, Fort- und Weiterbildungen und die Zeiterfassung noch besser überblicken können, ist der Vivendi PEP SelfService jetzt in Vivendi PEP Web integriert.

Eine neue Startseite erleichtert Ihnen die Navigation und ermöglicht die unmittelbare Zeiterfassung im Stempelmodus. Außerdem können hier die Nachrichten aus PEP Web und dem SelfService eingesehen werden. Aus der Ansicht Dienste heraus ist es möglich, den eigenen Dienstplan zu bearbeiten, Wunschdienste zu erfassen und Dienste zu tauschen. Außerdem können Abwesenheitsanträge gestellt werden. In der Ansicht Zeitprotokoll ist zusätzlich zum Stempeln eine freie Erfassung der Arbeitszeiten möglich.

Erledigen Sie also alle Aufgaben innerhalb eines Moduls, und profitieren Sie so von einem verbesserten UX-Design. Übrigens: Deshalb werden Vivendi PEP Web und der SelfService auch zukünftig weiter miteinander verschmelzen.



E-Learning-Schnittstelle

Wissenshungrige können aus Vivendi PEP heraus drei E-Learning-Plattformen mit unterschiedlichen Schwerpunkten in ihren Arbeitsalltag einbinden



Katharina Becker,
Implementierungs- und
Schnittstellenexpertin

»Relias bietet eine passgenaue Lernplattform sowie abwechslungsreiche Pflicht- und Fachfortbildungen für das Gesundheitswesen an. Die Schnittstelle zu Vivendi ermöglicht einen vollautomatischen Datentransfer zwischen beiden Systemen und erleichtert dem HR- sowie Fort- und Weiterbildungsbereich das Verwalten von Mitarbeiterstammdaten und Dokumentieren der Fortbildungszeiten.«

RELIAS

Digitale Lernplattformen sind mittlerweile zum festen Bestandteil in der Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden im Sozialwesen geworden. Über sie lassen sich Online-Kurse, Schulungen und Pflichtunterweisungen zeitlich und örtlich flexibel durchführen. Die bekanntesten Anbieter in der Branche sind Relias, Pflegecampus und LearnBase. Sie alle haben ihren eigenen Schwerpunkt und entsprechende Vorteile, mit denen sie bei Pflege-, Verwaltungs- und Betreuungskräften punkten können. Relias und Pflegecampus bieten Online-Kurse zu Pflichtfortbildungen, Expertenstandards sowie weiteren Fachfortbildungen an. LearnBase ist spezialisiert auf Themen der Compliance, des Datenschutzes und der IT-Sicherheit, wobei das Tool auch mit eigenen, selbst erstellten Inhalten gefüttert werden kann. Daraus ergibt sich ein individueller Bildungsmix, auf den Sie als Connext-Kunde zentral aus Vivendi PEP und dem Vivendi PEP SelfService zugreifen können.

Digitale Lernangebote im Vivendi PEP Fortbildungsplaner organisieren

Über die standardisierte E-Learning-Schnittstelle können Sie übrigens beliebige Fortbildungsportale an Vivendi anbinden. In diesem Beitrag stellen wir allerdings nur die drei wichtigsten auf dem Markt vor. Um Ihren Mitarbeitenden den Zugang zur digitalen Bildungswelt über Vivendi zu ermöglichen, müssen Sie die eingesetzte E-Learning-Plattform lediglich mit Vivendi synchronisieren. Das war's. Anschließend werden alle angebotenen Pflichtkurse, aber auch alle freiwilligen Bildungsangebote im Vivendi PEP Fortbildungsplaner angezeigt. Mitarbeitende können sich dann bequem für die ausgeschriebenen Kurse anmelden. Mit dem SelfService funktioniert das auch mobil per Smartphone, Laptop oder Tablet. Sie als Planer erhalten eine Anmeldebestätigung und werden auch über den Lernfortschritt Ihrer Mitarbeitenden informiert. Bei Abschluss eines Kurses laden Sie beziehungsweise der jeweilige Mitarbeitende eine Teilnahmebescheinigung in die Dateiablage herunter. Diese dient Ihnen als Nachweis gegenüber dem Gesetzgeber oder anderen Prüfinstanzen. Das Ausdrucken ist nicht zwingend notwendig, wird zukünftig aber dennoch möglich sein. Das gilt für alle drei Lernplattformen, die wir Ihnen an dieser Stelle einmal vorstellen wollen.



Lernen, wo und wann man will:
Über den Vivendi PEP SelfService erreichen Sie
alle Lernplattformen auch mobil per Smartphone,
Tablet oder Laptop.



Carola Haake,
LearnBase-Produktmanagerin

»Bei der Gestaltung der Benutzeroberfläche verzichten wir bewusst auf überflüssige Schaltflächen, umfangreiche Handbücher und komplizierte Klickanleitungen. Das Lernen soll ganz intuitiv stattfinden. Auch die Integration in Vivendi spielt hier eine wichtige Rolle, denn damit haben wir die User-Experience für unsere Kunden noch einmal deutlich verbessern können.«



Relias

Relias ist ein Unternehmen der Bertelsmann Education Group und ein weltweit agierender Anbieter digitaler Bildung speziell für das Gesundheitswesen. Das Unternehmen bietet auf seiner Lernplattform Online-Kurse zu allen Pflichtfortbildungen, den Expertenstandards sowie eine Vielzahl weiterer Fachfortbildungen an, die von über 220000 Lernenden in mehr als 200 Einrichtungen des Gesundheitswesens genutzt werden. Einerseits lassen sich vorproduzierte Lerninhalte für die stationäre und ambulante Pflege einkaufen, aber andererseits auch selbst produzierter Content bereitstellen. Damit unterstützt Relias Klinik-, Reha- und Pflegeeinrichtungen sowie Pflegedienste dabei, sektorenübergreifend die Qualität in Pflege und Versorgung zu stärken und die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen im Bereich Pflichtfortbildung zu sichern. Deshalb ist die Lösung besonders für Komplexträger interessant, die in verschiedenen Sektoren des Sozial- und Gesundheitswesens aktiv sind.

LearnBase

Im Gegensatz zum Legen einer Braunüle lassen sich Richtlinien der Compliance und des Datenschutzes recht gut auch digital erlernen. Denn die Inhalte basieren auf Gesetzestexten oder internen Regeln, die, als E-Training gestaltet, selbstbestimmt am Smartphone, Tablet oder dem PC erlernt werden können. Als Spin-off der Unternehmensberatung Althammer & Kill ist die LearnBase zwar auf Compliance, Datenschutz und IT-Sicherheit spezialisiert, bietet aber zugleich einen Gestaltungsrahmen an, den Sie auch mit eigenen Lerninhalten füllen können. »Unsere Kunden können beliebig viele Kurse auf der Plattform einstellen«, so Carola Haake, Produktmanagerin bei LearnBase. Daher lässt sich über LearnBase Content bequem einkaufen oder kurzerhand einfach selbst produzieren. Auch fach- und unternehmensspezifische Inhalte können somit erstellt werden. Viele Einrichtungen produzieren zum Beispiel Medikamentenschulungen, Brandschutzunterweisungen und verschiedene Softwareschulungen. Durch regelmäßige Kontrollfragen können Lernende ihr Wissen eigenständig überprüfen und somit eine Lernstandskontrolle durchführen. Über die Schnittstelle zu Vivendi PEP können Planende anstehende Schulungen den unterschiedlichen Mitarbeitenden zuordnen. Mitarbeitende, die weder über eine eigene E-Mail-Adresse noch über Zugriff auf den SelfService verfügen, erhalten alternativ einen Voucher mit QR-Code, über den sie auf die Lerneinheit zugreifen können. Das Angebot reicht von klassischen Unterweisungen im Datenschutz, der Compliance bis hin zur Brandschutz- oder Hygieneschulung. Informationen mit längerer Halbwertszeit wie die Unternehmenskultur, interne Regeln und Abläufe lassen sich mithilfe eines solchen Web-Based Trainings sehr effizient vermitteln.

Pflegecampus

Mehr als 5000 kleine und große Pflegeeinrichtungen schulen ihre Mitarbeitenden mit Pflegecampus, der digitalen Komplettlösung für das Fortbildungs- und Qualitätsmanagement in der Pflege. Über die E-Learning-Schnittstelle finden Sie über 400 Kurse mit Zertifikat und Live-Webinare mit renommierten Fachexperten aus Pflege und Medizin. Dadurch wird das Lernen jederzeit und überall möglich, am

Laptop, per App, im Team oder in einer Einzelschulung. Sie haben die Möglichkeit, Informationen und Fortbildungsdaten zwischen Pflegecampus und Vivendi ganz einfach plattformübergreifend zu teilen. Auch hier haben Verantwortliche den aktuellen Fortbildungsstatus und Lernfortschritt ihrer Mitarbeitenden immer im Blick. Mitarbeiter-Stammdaten lassen sich ganz bequem importieren, synchronisieren und die Fortbildungszeiten in den Dienstplan übertragen. Diese werden anschließend sogar dem persönlichen Zeitkonto gutgeschrieben. Alle Fortbildungsdaten wie Titel, Status und Zeitraum können direkt in den Fortbildungsplaner übertragen werden. Vor allem der mobile Zugriff aus dem Vivendi PEP SelfService ist für Mitarbeitende praktisch. Denn hier finden sie alle wichtigen Informationen rund um die eigenen Fortbildungen und können diese auch direkt mit einem Klick starten. Nach erfolgreichem Abschluss wird es demnächst sogar möglich sein, Zertifikate automatisch zu übertragen. Ob Präsenzfortbildung, Videoschulung, Lesebestätigung oder Podcast: Kreieren Sie ganz leicht eigene Schulungsinhalte mit Lernerfolgskontrolle und integrieren Sie diese in Ihre Lernwelt. Darüber hinaus steht Ihnen Expertenwissen on demand zu u.a. Expertenstandards, Pflichtfortbildungen Betreuungskräfte und Wundversorgung jederzeit zur Verfügung.

Das haben Sie nun davon!

Die Vorteile, E-Learning-Plattformen beziehungsweise digitales Lernen über Vivendi PEP in Ihren Berufsalltag einzubinden, liegen auf der Hand. Erstens: Als Planer erhalten Sie einen besseren Überblick über alle Bildungsmaßnahmen Ihrer Mitarbeitenden. Zweitens: Mit einem digitalen Bildungskonzept haben Sie das Berichtswesen, das Sie gegenüber Ihren Prüfstellen führen müssen, gleich mit abgehakt. Drittens: Für Ihre Mitarbeitenden entfallen weite Wege zum Schulungsort, sodass diese schneller wieder ihrer eigentlichen Arbeit nachgehen können. Viertens: Wiederkehrende Kosten für Schulungsräume und Dozenten entfallen. Neben diesem direkten personellen und finanziellen Nutzen gibt es durchaus auch weitere Argumente, die dafür sprechen, digitales Lernen in die Unternehmensstrategie einzubauen.

Denn ein E-Learning-Konzept kann ein gutes Marketing-Tool zur Fachkräftegewinnung sein. Moderne Bildungsansätze wirken anziehend auf Bewerberinnen und Bewerber. Denn sie zeigen, dass eine Einrichtung auf der Höhe der Zeit arbeitet und versucht, ihre Mitarbeitenden zu entlasten, wo es eben möglich ist. Auch dezentral organisierte Komplexträger, die sehr häufig mit Vivendi arbeiten, können von einem digitalen Lernkonzept profitieren. Denn die Fort- und Weiterbildung kann so an den zum Teil weit voneinander entfernten Standorten stattfinden. Niemand muss mehr in die hundert Kilometer entfernte Zentrale reisen, um dort an einer jährlichen Pflichtfortbildung teilzunehmen. Nebenbei sparen Sie als Verantwortliche auch Energie und Kosten für die Bewirtschaftung eines großen Schulungszentrums. Das kann nun durchaus kleiner und vor allem spezialisierter ausfallen. Eben so groß, dass es sich für persönliche Blended-Learning-Trainings in kleinen Gruppen eignet. Und schlussendlich können Sie Lerninhalte deutlich berufsspezifischer anbieten. Fachkräfte, Hilfskräfte oder fachfremde Berufsgruppen können so noch genauer geschult werden.



Marcel Oppermann,
Key-Account-Manager

»Wir setzen auf innovatives lebenslanges Lernen mit all den Möglichkeiten, die uns die Digitalisierung eröffnet. Mit der entsprechenden Leidenschaft wird bei uns alles selbst gemacht, von der Softwareentwicklung bis hin zur Videoproduktion. Die Ideen und Wünsche unserer Kunden sind dafür der Treibstoff.«

pflege 
campus

(Dienst-)Reisen bildet

Produktmanager Björn Gorniak berichtet über seinen Besuch im Finnischen Institut für Gesundheit und Wohlfahrt. Und? Können wir uns in Sachen Lernen von den Finnen noch etwas abgucken?



Björn Gorniak

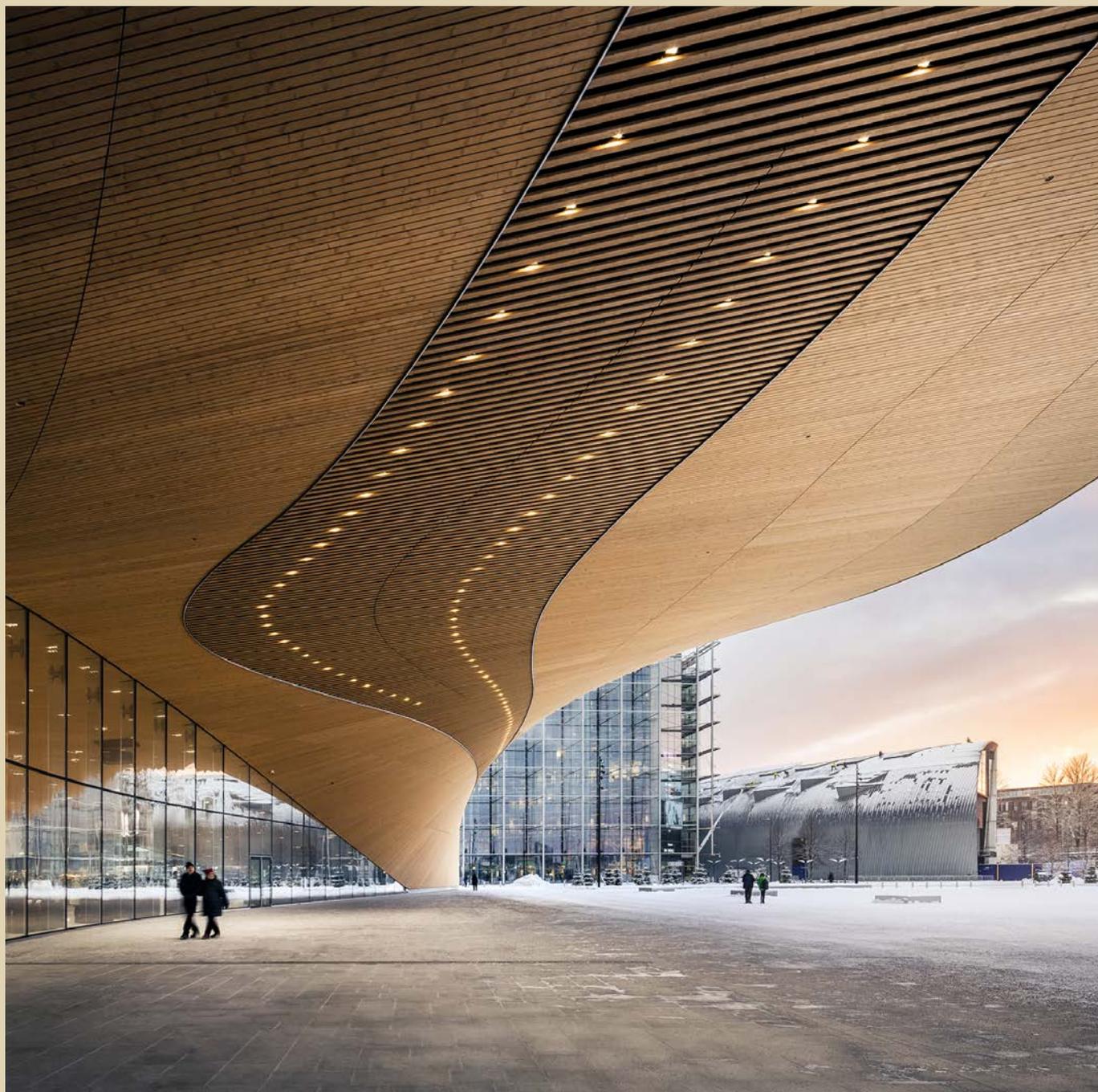
»Im August besuchte ich mit einer Delegation deutscher IT-Experten und Wissenschaftler das Finnische Institut für Gesundheit und Wohlfahrt in Helsinki. Dort stellten wir Vivendi mit seinen Lösungen und Services für das Sozial- und Gesundheitswesen vor. Besonders die Möglichkeiten für das ambulante Setting und das Potenzial der Pflegebrille beeindruckten die finnischen Kolleginnen und Kollegen.«

Björn, im August warst du mit verschiedenen Forschungspartnern in Helsinki, wo ihr die gemeinsame Arbeit an KI-Systemen am Finnischen Institut für Gesundheit und Wohlfahrt vorgestellt habt. Warum ausgerechnet Finnland?

Auf Bundesebene möchte man den europäischen Austausch zur Digitalisierung weiter vorantreiben, und da die skandinavischen Länder oft als Musterschüler in Sachen Digitalisierung gelten, haben die zuständigen Ministerien Finnland für einen solchen Austausch ausgewählt. Connex wurde dazu eingeladen, weil wir durch das Forschungsprojekt SprintDOKU und die Zusammenarbeit mit dem AAL-Netzwerk mit Erfahrungen im Sozial- und Gesundheitswesen etwas zum Austausch beitragen können. Neben uns als Industrievertreter waren auch Sozialwissenschaftler von der Universität Bochum, Experten für Künstliche Intelligenz von der Universität Duisburg-Essen, aber auch Mediziner mit dabei. So konnten wir das Thema Digitalisierung aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten. Das war ziemlich spannend. Zum Beispiel gibt es im Flächenland Finnland eine ganz andere Versorgungsstruktur im Sozial- und Gesundheitswesen als bei uns. Die Entfernungen sind groß und das Land hat nur wenige Ballungszentren. Das erschwert natürlich eine ambulante Versorgung und begünstigt große Gesundheitszentren. Deshalb ist die freie Arztwahl in Finnland auch unbekannt, und die Versorgung ist sehr staatlich organisiert, nicht wie bei uns durch die Freie Wohlfahrt und private Anbieter. Hauptunterschied ist also, dass wir in Deutschland eine viel breitere und umfangreichere Versorgungsstruktur haben. Diese drei Punkte machten es in Finnland also notwendig, schon früh mit digitalen Lösungen wie einer elektronischen Patientenakte zu arbeiten. Wir wollten von den Finnen einfach mehr über den Einsatz digitaler Lösungen im stationären Setting erfahren, und die Finnen wollten mehr über den ambulanten Einsatz lernen.

Welche Projekte habt ihr konkret vorgestellt und welche die Finnen?

Unter anderem haben wir die Vernetzungsstrategie mit der Vivendi Assist Plattform vorgestellt und haben über Erfahrungen aus dem SprintDOKU-Projekt berichtet, in dem die Sprachdokumentation Mediziner und Pflegenden dabei geholfen hat, die



Helsinkis Zentralbibliothek Oodi ist eine echte Ode an das Lernen. Neben Büchern bieten Experimentierräume – mit Küchen, 3D-Druckern, Playstation und Xbox, Fotostudios und Musikstudios – Besuchern die Möglichkeit, sich auszuprobieren und Neues spielerisch zu entdecken.



Mehr als eine Bibliothek

Die Oodi versorgt ihre Nutzer mit Wissen, neuen Fähigkeiten und Geschichten. Sie bietet einen niedrighschwelligigen Zugang zum Lernen, Eintauchen in Geschichten, Arbeiten und Entspannen. Es ist eine Bibliothek für eine neue Ära, ein lebendiger und funktionaler Treffpunkt, der für alle offen ist.

Lernen Sie die Oodi kennen:



scannen
oder klicken

Arbeitsbelastung zu senken. Auch ein robotisches System für die Eingliederungshilfe wurde präsentiert, das in Verbindung mit einer Fachsoftware wie Vivendi Betreuende im Arbeitsalltag unterstützt. Wir haben auch über die Pflegebrille gesprochen. Dabei stellte sich heraus, dass es im finnischen Gesundheitssystem noch keine Vielfalt an Dokumentationsgeräten gibt. Ein wertvoller Austausch und zugleich ein motivierender Blick war das Thema der zentralen Zugänge im finnischen Gesundheitssystem. Also: Wie komme ich an meine elektronische Gesundheitsakte? Wie kann ich einen digitalen Prozess starten und mich ausweisen? Wie bezahle ich elektronisch oder beantrage ein Dokument? Hier nutzt Finnland ein System ähnlich der Assist Plattform, über das man sich mit einem zentralen Account ausweisen kann. Darüber hinaus haben wir Projekte kennengelernt, die sich mit Chatbots und Schnittstellen zu eigenen Gesundheitsanwendungen der Klienten beschäftigen.

Was konntet ihr voneinander lernen?

Lernen konnten wir voneinander, dass beide Länder und beide Systeme ihre Vorteile, aber auch Herausforderungen haben. Es ist gut zu wissen, dass in Finnland ähnliche Erfahrungen gemacht werden, wenn es um die ersten Schritte der elektronischen Vernetzung geht. Wir konnten auch lernen, dass es berechtigt ist, unterschiedliche Blickwinkel auf gleiche Fragestellungen zu haben. Ein staatlich geregeltes Gesundheitswesen wie in Finnland bietet vielleicht nicht die Vielfalt, wie wir sie kennen, gleichzeitig wird sie aber auch nicht benötigt, wenn man sie vorher nicht kennengelernt hat. Vor allem haben wir aber mitgenommen, dass es in Finnland eine andere Offenheit gegenüber digitalen Prozessen gibt. Klar, auf dem Weg in die breite Öffentlichkeit sind sicher auch Fehler passiert, aber sie wurden als Teil des Entwicklungsprozesses verstanden. Dinge auch einmal zu verwerfen, wird in Finnland nicht als direktes Scheitern verstanden. Von dieser Haltung können wir uns also noch etwas abgucken.

Neben dem fachlichen Austausch habt ihr auch die Zentralbibliothek Oodi besucht. Ein ganz besonderer Ort des Lernens, richtig?

Ja, genau. Neben dem fachlichen Austausch ist der kulturelle unheimlich wichtig. Deshalb hat man uns in die Zentralbibliothek mitgenommen. Sie spiegelt wider, dass Lernen eben nicht nur aus Wissen besteht, sondern daraus, Erfahrungen zu machen. Bildung und Weiterbildung wird dort unter dem Motto »Probieren geht über Studieren« vermittelt. Die Zentralbibliothek besteht deshalb nicht nur aus Büchern, sondern beherbergt auch zwei Lernküchen, einen Nähmaschinenraum, verschiedene Werkstätten, Kunsträume, die auch mit 3D-Druckern ausgestattet sind, ein Fotoatelier und sogar ein Tonstudio. Jeder kann diese Räume kostenfrei für eigene Projekte nutzen. Nur Unternehmen zahlen für die Miete, und so finanziert sich die Bibliothek. Damit ist die Oodi mehr als nur ein Bücherschrank. Bei uns ist das ein wenig anders. Bibliotheken sind immer noch Räume der Ruhe und starten erst langsam mit neuen Konzepten der Wissensvermittlung. Die Oodi ist ein Ort der Begegnung, an dem man Freunde trifft, zusammen zum Mittagessen geht und sich anschließend an eine der Spielekonsolen setzt oder gemeinsam Musik macht.

Das hat zwar nur indirekt mit Softwareentwicklung zu tun, stärkt aber die Bereitschaft, sich auf neue Dinge einzulassen. Das Konzept bietet vor allem einen geschützten Raum, in dem man Dinge ausprobieren kann. Meiner Meinung nach ist das ein wichtiger Grundsatz, wenn wir die digitale Transformation weiter voranbringen wollen. Denn wir müssen uns flexibel auf neue Inhalte und Anforderungen einlassen können, um die Digitalisierung wirklich zu leben. Wichtig ist die Bereitschaft, voneinander und vor allem miteinander zu lernen. Vielleicht ist das auch ein Grund, warum die Oodi zum Treffpunkt von Helsinkis IT-Studierenden geworden ist. Sie nutzen dort sehr häufig die Besprechungsräume oder Austauschbereiche, um ihre Ideen weiterzuentwickeln. In einigen Räumen darf auch an verschiedenen Spielekonsolen gezockt werden. Vielleicht ist das auch ein Grund?!

Wenn der Zugang zu Technik und neuen Maschinen wie einem 3D-Drucker ohne große Hürden und ohne große Investitionen möglich ist, dann lässt man sich sicherlich auch darauf ein, dies einmal auszuprobieren. Ich glaube, dass die Zentralbibliothek hier ein wichtiges Zeichen setzt.

Lässt sich das Lernen also auch im Vivendi-Kontext neu denken?

Bildungsangebote rund um Vivendi spielen eigentlich schon immer eine wichtige Rolle. Meiner Meinung nach haben wir für unsere Anwenderinnen und Anwender auch immer ein passendes Format der Wissensvermittlung gefunden. Sei es vor Ort oder digital. Bei der Sommerakademie oder dem Anwendertreffen informieren wir seit Jahren über neue Ideen und Konzepte ganz transparent. Trotzdem kann man von den finnischen Ideen auch weitere für Vivendi ableiten. Sicherlich werden wir keine GarageBand als neues Musik-Modul in Vivendi einbinden, aber erste Anzeichen sind zum Beispiel im Anwenderportal zu finden. Lernen oder – besser gesagt – etwas über Vivendi lernen ist heute interaktiver und nicht immer in Präsenz. Über die Vivendi Assist Plattform werden wir sicherlich in naher Zukunft weitere Lernangebote bereitstellen, die noch besser an die neuen Anforderungen der sich verändernden Arbeitswelt angepasst sind.

Und du persönlich? Was willst du noch einmal dazulernen?

Gute Frage. Klingonisch vielleicht. (lacht)



Experimentierräume

Die Zentralbibliothek besteht nicht nur aus Büchern, sondern beherbergt auch zwei Lernküchen, einen Nähmaschinenraum, verschiedene Werkstätten, Kunsträume, die auch mit 3D-Druckern ausgestattet sind, ein Fotoatelier und sogar ein Tonstudio. Jeder kann diese Räume kostenfrei für eigene Projekte nutzen.



Auf Herz und Nieren geprüft:
Die Praxispartner »Kleeblatt Pflegeheim« in
Ludwigsburg und »Evangelische Johan-
nesstift Altenhilfe« in Berlin erproben den
Sprachassistenten im Arbeitsalltag.

Assistent für die Pflege

Gemeinsam mit der Charité Berlin und dem Start-up voize bringt Connex einem neuen KI-Assistenten das Sprechen bei

»Welche Medikamente gibt es für Frau Peters bei Bluthochdruck?« Eine solche individuelle Frage kann Ihnen bald ein neuer Sprachassistent beantworten. Denn Connex startet mit der Charité Berlin, dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz und dem Berliner Start-up voize das Forschungsprojekt PYSA, »Pflegedokumentation mit hybridem Sprachassistent«. Die Gemeinschaft entwickelt darin eine KI-basierte App, mit der Pflegekräfte ihre Dokumentation frei und interaktiv am Smartphone einsprechen können. Die App setzt die Eingabe in den Pflegekontext und überträgt die Dokumentation automatisch in bestehende IT-Systeme. Anschließend erkennt der Assistent bei einer Frage Muster in den Pflegedaten und erzeugt daraus eine passende Antwort.

Bürokratieabbau durch innovative Technologie

Die Erwartungen sind hoch, denn die Pflegebranche steht seit Jahren unter hohem personellem und finanziellem Druck. Innovative Technologien können dabei helfen, diese Situation abzufedern, und daher unterstützt Connex das Projekt mit anonymisierten Forschungsdaten. »Pflegekräfte dokumentieren mit unserer Vivendi schon länger per Sprache, was ihnen viel nachgelagerte Dokumentationszeit erspart. Der KI-Assistent wird aber noch einen Schritt weiter gehen und Pflegenden aktiv bei der Arbeit assistieren«, erklärt Tobias Simon, Projektverantwortlicher bei Connex. In der App werden sich auch bestehende Assistenzsysteme wie der AMTS-Dienst einbinden lassen, der die Medikation auf mögliche Nebenwirkungen hin auswertet.

Das Ziel ist die Integration in die Branchensoftware Vivendi

Dabei nutzt das System selbstlernende, speziell für die Pflege optimierte KI-Modelle, die offline auf Smartphones ausgeführt werden. So können auch Pflegeeinrichtungen ohne flächendeckendes WLAN oder ambulante Dienste im ländlichen Raum den Sprachassistenten nutzen. Ein positiver Nebeneffekt: Der Pflegeberuf wird durch den Einsatz moderner Technik attraktiver für potenzielle Bewerber. Sie als Vivendi-Nutzer werden zum Projektabschluss 2025 ganz konkret durch den Einsatz in Vivendi vom KI-Sprachassistenten profitieren.

Hightech-Strategie 2025

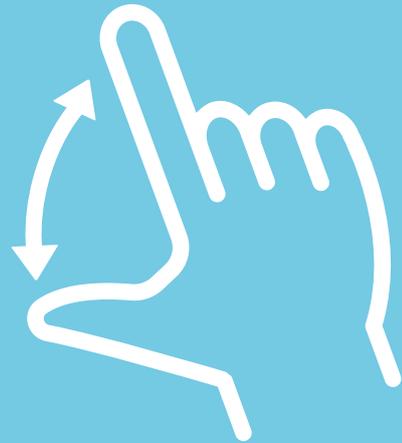
Das Vorhaben hat ein Volumen von rund zwei Millionen Euro und wird zu 86 Prozent vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Reingezoomt

statt weggewischt



eLeistungsnachweise

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland akzeptiert elektronische Leistungsnachweise zur Abrechnung häuslicher Krankenpflege

Mussten bisher zu digital geführten Nachweisen zusätzlich händisch unterzeichnete Belege eingereicht werden, gelten jetzt ausschließlich digitale Unterschriften als revisionsfester Nachweis erbrachter Leistungen.

Ein wichtiges Signal für die gesamte Sozialwirtschaft. Denn mit ihrem Vorbildcharakter setzt die AOK ein Zeichen für eine digitale Zukunft der Pflege. Vor allem vor dem Hintergrund der anstehenden Einführung der Telematikinfrastruktur sollten weitere Kostenträger bald nachziehen. Schauen Sie sich in unserer Anleitung an, wie Sie die eLeistungsnachweise nutzen können:



scannen
oder klicken

Telematikinfrastruktur

Datenaustausch mit dem ISiP-Format

In der Pflege werden oft ganz unterschiedliche IT-Systeme eingesetzt, die untereinander nicht immer kompatibel sind. Deshalb gibt es jetzt einen einheitlichen Standard, der das freie Teilen von Stammdaten, Vitalwerten oder Befunden ermöglicht – die ISiP-Schnittstelle (Informationstechnische Systeme in der Pflege).

Dadurch profitieren Sie zum Beispiel, wenn ein Labor den PCR-Test Ihres Klienten untersucht und das Ergebnis an Ihre Pflegeeinrichtung, an die Corona-Warn-App und an das Deutsche Elektronische Melde- und Informationssystem für den Infektionsschutz (DEMIS) sendet. Auch bei der Überleitung eines Klienten zwischen verschiedenen Hilfearten über Einrichtungs- und Sektorengrenzen hinweg ermöglicht ISiP den strukturierten Datenaustausch und macht behandlungsrelevante Informationen schnell verfügbar.



Gendern Sie gar nicht?

Wir sprechen von Menschen!

Ja, auch uns beschäftigen die Themen Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Teilhabe. Diese wollen wir aber nicht auf dem Feld der Grammatik ausfechten. Vielmehr stehen wir als Unternehmen für eine gleichberechtigte Bezahlung, einen wissens- und leistungsorientierten Zugang zu Arbeitsstellen und die Förderung individueller Fähigkeiten ein – ganz unabhängig vom biologischen oder sozialen Geschlecht.

Für uns zählen der Mensch und seine Begeisterung für Soziales, IT und Technik. Daher nutzen wir das generische Maskulinum, die genderneutrale Form, nennen aber auch alle Geschlechtsidentitäten, wenn es für die Aussage erforderlich ist. Die Welt ist bunt. Und dementsprechend gehen wir auch mit Sprache um, lebendig und vielfältig. Dabei ist ein Kunde für uns immer ein Kunde, egal, ob männlich, weiblich, trans, queer oder nonbinär. Wir sprechen immer über und vor allem mit Menschen.



KI-Systeme in der Pflege

Wie lassen sich Sturzrisiken in der Pflege durch den Einsatz von KI reduzieren?

Bei der Dokumentation in der ambulanten und stationären Pflege kommen täglich große Datenmengen zusammen. Diese könnten zu einer besseren Gesundheitsversorgung beitragen, bleiben aber oft ungenutzt. Das Problem ist, dass sie nicht strukturiert vorliegen. Das soll sich mit dem Forschungsprojekt »PFLIP: Repositorien und KI-Systeme im Pflegealltag nutzbar machen« jetzt ändern.

Darin sollen Pflegedaten so aufbereitet werden, dass sie von KI-Algorithmen genutzt werden können. Das Ziel ist: Systeme zu entwickeln, die Muster erkennen und das Sturzrisiko von Bewohnerinnen und Bewohnern dadurch reduzieren helfen.



scannen
oder klicken

Connex Vivendi

Die Software für das Sozialwesen



facebook.com/connex.vivendi
facebook.com/hotelvivendipaderborn



instagram.com/connexvivendi
instagram.com/hotelvivendi



youtube.com/connexvivendi

Redaktion/Text: Bartos Kurzawski | Fotos: Felix Gelhaus, Femke Noordanus, Peter Hamel | V. i. S. d. P.: Jörg Kesselmeier

Connex Communication GmbH | Balhorne Feld 11 | D-33106 Paderborn

FON +49 5251 771-0 (Vertrieb -170) | FAX +49 5251 771-199 | vivendi@connex.de | www.connex.de
