

Kurzfortbildung per One Minute Wonder

Die Wissensspritze am Arbeitsplatz Als niedrigschwelliges Lern- und Fortbildungsformat sind One Minute Wonder (OMW) seit vielen Jahren in Kliniken im Einsatz. Quasi „nebenbei“ können Mitarbeitende damit ihr Wissen zu beruflichen Themen auffrischen und etwa Wartezeiten beim Patienten für ein fachliches Update nutzen. Im Perinatalzentrum der Uniklinik Köln wurde der Einsatz von OMW evaluiert. ✍ *Anne Herrmann, Astrid Spickhoff, Stefan Reimers, Clara Monaca*

ZUSAMMENFASSUNG

Zwei Jahre nach der Implementierung und praktischen Anwendung der Fortbildungsmethode „One Minute Wonder“ (OMW) im Perinatalzentrum der Uniklinik Köln, wurde diese Implementierung im Hinblick auf Optimierungspotenzial, Nutzungshäufigkeit und individuellen Wissenstransfer mittels einer quantitativen Erhebung evaluiert. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, wie die Fortbildungsmethode in einem Klinikum der Maximalversorgung dauerhaft implementiert werden kann.

Schlüsselwörter: One Minute Wonder, OMW, Innerbetriebliche Kurzfortbildung, selbstgesteuertes Lernen, Neonatologische Intensivstation, NICU

Medizin und Pflege befinden sich permanent im Fortschritt. Für medizinisches und pflegerisches Fachpersonal resultieren daraus ein kontinuierlicher Fortbildungsbedarf und ein lebenslanges Lernen im Berufsalltag (Picado Maagh et al. 2001). Durch den Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA), der unter anderem für die Neonatologische Intensivstation (NICU) eine Fachweiterbildungsquote im Bereich Pädiatrische Intensivpflege von 40% vorsieht, wird die Relevanz von pflegerischer Fachexpertise im Hinblick auf qualitativ hochwertige Pflege untermauert (G-BA 2016). Zur Unterstützung einer niederschweligen Wissensvermittlung wurde das Konzept der One Minute Wonder (OMW) 2019 auf der NICU der Uniklinik Köln als ein zusätzliches Fortbildungsangebot für unterschiedliche Gesundheitsfachberufe implementiert (Krüger, et al. 2018).

Ursprung und Konzeptidee

Der Ursprung der OMW liegt in Großbritannien. Dort wurde 2010 erstmals die Wartezeit am Blutgasanalyse-Gerät (BGA-Gerät) in der Notaufnahme des Queen Alexandra Hospitals in Portsmouth Hampshire zur Kurzfortbildung genutzt (Rowlinson et al. 2014). Seit 2016 werden die OMW im Herz- und Diabeteszentrum NRW (HDZ NRW) in Bad Oeynhausen eingesetzt. Inzwischen wird von dort aus ein OMW-Netzwerk organisiert, an dem circa 350 bis 400 Einzelpersonen und Einrichtungen angebunden sind (Brühe 2021; Krüger et al. 2018). International werden die OMW in Kliniken in den USA, der Schweiz oder in österreichischen Kliniken als Fortbildungstool eingesetzt (HDZ NRW, n.d.).

Ziel der OMW ist eine leicht zugängliche und zugleich effektive Art der innerbetrieblichen Fortbildung. Dazu werden Fachinhalte von Mitgliedern des Pflege- und/oder Ärzteteam im DIN A4-Format gestaltet. Die Poster hängen an Orten aus, an denen natürliche Wartezeiten im Arbeitsalltag entstehen – beispielsweise am BGA-Gerät oder in der Personal- oder Mitarbeiterküche. Sie rotieren alle 14 Tage thematisch zwischen verschiedenen Präsentationsstandorten und laden somit in regelmäßigen Abständen zum Lesen neuer Fortbildungsinhalte ein. Auf diesem Wege können Fortbildungsinhalte während der regulären Arbeitszeit eine Vielzahl Beschäftigter erreichen (Herrmann et al. 2020).

Datenerhebung und Evaluationsergebnisse

Als Datenerhebungsinstrument für die Evaluation wurde ein Online-Fragebogen (Tool easyfeedback, Feedback Management Umfragetool 2021) entwickelt. Der finale Fragebogen beinhaltete 23 Fragenkomplexe, die mit einer durchschnittlichen Bearbeitungsdauer von 10–15 Minuten bearbeitet werden konnten. In die Befragung wurden insgesamt 88 Beschäftigte in Voll- oder Teilzeit aus der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege mit und ohne Fachweiterbildungsqualifikation im Bereich der Pädiatrischen Intensivpflege eingeschlossen. Darüber hinaus wurden 22 Beschäftigte mit

abgeschlossenem Studium der Humanmedizin, ergänzend mit Facharztqualifikation im Bereich der Kinder- und Jugendmedizin sowie der Neonatologie einbezogen. Daraus ergab sich eine Kohorte von insgesamt 110 Personen. Die Datenerhebung erfolgte über einen Zeitraum von insgesamt sechs Wochen von Mitte Januar bis Ende Februar 2021.

Die Auswertung und Analyse erfolgte mittels Methoden der deskriptiven Statistik. Die Rücklaufquote betrug insgesamt 53% (n=58) und ist vergleichbar mit weiteren Evaluationsstudien zu dieser Thematik (Krüger et al. 2021).

Hoher Bekanntheitsgrad und hohe Nutzung: Mit 97% (n= 56) gaben nahezu alle Befragten an, die OMW als zusätzliches Angebot zur Fortbildung zu kennen. Die natürlichen Wartezeiten im Arbeitsalltag nutzen 78% (n=45) der Befragten oft bis sehr oft zum Lesen eines OMW. Dabei wird das Fortbildungsangebot vor allem in der Berufsgruppe der Fachgesundheits- und Kinderkrankenpflege sehr oft in Anspruch genommen. Im Hinblick auf einen möglichen subjektiven Wissensgewinn gaben 68% (n=39) der Befragten an, dass die erlangten Fortbildungsinhalte der bisherigen OMW ihnen in der täglichen Arbeit nützlich gewesen sind (**Abb. 1**).

Wissenstransfer: Dies lässt den Rückschluss zu, dass anhand der OMW ein subjektiv empfundener Wissenstransfer seitens der Beschäftigten für die praktische Arbeit erzielt werden kann. Zudem wurden 69% (n=40) der Befragten nach eigener Angabe durch das Lesen eines OMW neugierig darauf gemacht, sich selbst noch intensiver mit dem dargestellten Thema zu beschäftigen. Demnach wirken OMW ähnlich wie Poster mit komprimierten Inhalten und können beim selbstgesteuerten Lernen unterstützen (Domes et al. 2020).

Kompetenzen stärken: Durch den direkten Einbezug der Beschäftigten in den Fortbildungsprozess, können sie zusätzlich die eigenen Kompetenzen stärken und erweitern (Krüger et al. 2018). Dies gelingt insbesondere durch die eigenständige Gestaltung eines OMW. Für eine Kontinuität und das Fortbestehen der Fortbildungsmethode ist die Bereitschaft der Beschäftigten von essenzieller Bedeutung. Für 92% (n=53) der Befragten ist dies auch grund-



Wartezeiten clever nutzen:
OMW vermitteln kurz und knackig Fachwissen.

✓ CHECKLISTE: SO GELINGT DAS ONE MINUTE WONDER

- ✓ Auswahl eines praxisrelevanten und aktuellen Themas
- ✓ Verwendung einer prägnanten Überschrift, die die Leser*innen neugierig macht
- ✓ Vorderseite: Kompakte und attraktive Darstellung der Inhalte mittels Abbildungen, Stichpunkten und Bildern
- ✓ Die Lesezeit sollte eine Minute nicht wesentlich überschreiten
- ✓ Rückseite: Nennung der relevanten bzw. verwendeten wissenschaftlichen Quellen
- ✓ Nutzen eines einheitlichen Layouts
- ✓ Kontaktdaten der Autoren für Rückfragen
- ✓ Mechanismen zur Qualitätssicherung etablieren (Freigabe, Prüfung auf Aktualität der Inhalte)

(in Anlehnung an Herrmann et al. 2020; Schmidt et al. 2016)

🗉 EMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXISINTEGRATION

Wie gelangt das neue Fortbildungsangebot auf meine Station?

- Das Konzept sollte dem Team vorgestellt und die Umsetzung von der Mehrheit befürwortet werden
- Benennung von OMW-Beauftragten (2 pro Arbeitsbereich, Aufwand: 1-2 Arbeitstage/Monat/Person)
- Aufbau eines interessanten Themenpools mit Praxisrelevanz
- Präsentationsstandorte gemäß natürlich auftretender Wartezeiten auswählen (BGA-Geräte, Waschbecken, Personalküchen)
- Anbringung der OMW auf Augenhöhe mittels Vorrichtung, die Hygienestandards erfüllt (abwaschbarer Rahmen, Magnetfolie)
- Rotationsschema festlegen (7-21 Tage, 14 Tage präferiert)
- Archivierungsmöglichkeiten für alle erstellten Themen festlegen (digitale Tools, analoger Ordner auf Station)

(in Anlehnung an Herrmann et al. 2020; Schmidt et al. 2016)

Abb. 1: Befragung zum OMW im Perinatalzentrum
Bewertung der Inhalte (Herrmann, et al. 2021)

Die bisher erarbeiteten Inhalte der One Minute Wonder sind mir in meiner täglichen Arbeit bereits nützlich gewesen (n=58):

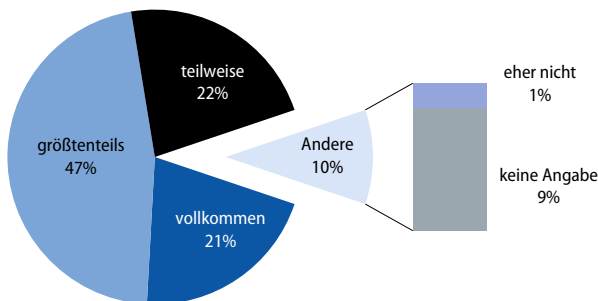
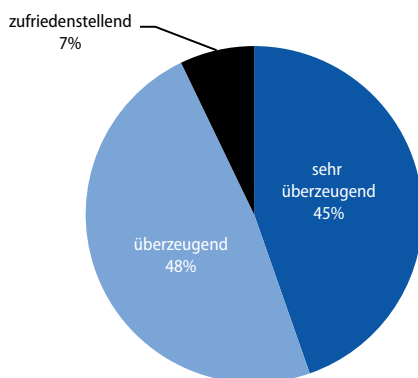


Abb. 2: Befragung zum OMW im Perinatalzentrum,
Gesamtbewertung (Herrmann, et al. 2021)

Insgesamt bewerte ich die One Minute Wonder als zusätzliches Fortbildungsangebot im Perinatalzentrum als (n=56):



sätzlich vorstellbar. Als motivierende Faktoren werden die Anerkennung der benötigten Arbeitszeit sowie konkrete Hilfestellungen bei der Gestaltung eines OMW genannt (**Checkliste**).

Empfehlungen für die Praxis

Um das Angebot für die Beschäftigten zu optimieren und klinikweite Handlungsempfehlungen abzuleiten, wurden Optimierungspotenziale des bisherigen Vorgehens bei der Umsetzung des OMW in die Befragung aufgenommen.

Standortwahl: Die zwei bislang genutzten Präsentationsstandorte – das BGA-Gerät der Station und der Platz bei der Mikrowelle in der Personalküche – werden von 99% (n=57) der Befragten als passend empfunden. Darüber hinaus nennen die Beschäftigten weitere geeignete Standorte, etwa die Toilettentür des Personal-WCs, die Stationszentrale oder ein weiteres BGA-Gerät im nebenan liegenden Kreißsaal.

Wechselintervall: Das aktuell praktizierte Wechselintervall von 14 Tagen wird mit deutlicher Mehrheit von 64% (n=37) als genau richtig empfunden. Alternativ eignet sich nach Aussage der Befragten ein Intervall von sieben bis 21 Tagen.

Verfügbarkeit: Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, digital über den Stationsdesktop und analog in einem auf Station befindlichen Ordner auf die bereits gestalteten OMWs zuzugreifen. Diese Möglichkeiten sind 64% (n=37) der Befragten bekannt und werden von 52% (n=32) auch regelmäßig genutzt. Eine attraktiv gestaltete digitale Archivierungsplattform bisheriger OMW kann für die Beschäftigten von Nutzen sein.

Inhalte: Die interdisziplinäre thematische Ausrichtung der OMW wird von 96% (n=55) der Befragten als sinnvoll oder sehr sinnvoll angesehen. Dabei entstand bislang ein breit gefächertes Themenspektrum von der psychosozialen Elternbetreuung bis hin zu neonatologischen Krankheitsbildern oder der Anwendung innovativer Beatmungsverfahren (**Kasten**).

Positive Rückmeldung: Im Rahmen der Befragung konnten die Beschäftigten sowohl Zustimmung als auch Verbesserungswünsche zu unterschiedlichen Themenkomplexen äußern. Im Hinblick auf das Fortbildungsangebot der OMW bewerten insgesamt 93% (n=52) der Befragten dieses Angebot als überzeugend oder sehr überzeugend (**Abb. 2**).

Diskussion

Die Befragung wurde mit dem Ziel durchgeführt, das Fortbildungsangebot der OMW im Hinblick auf die praktische Umsetzung und einen potenziellen individuellen Wissenstransfer zu evaluieren. Die Ergebnisse sollten außerdem Aufschluss darüber geben, wie das zusätzliche Angebot der innerbetrieblichen Fortbildung in andere Bereiche des Klinikums implementiert werden kann. Eine Limitation stellt bei der Befragung die Kohorte aus einem spezialisierten Bereich der Intensivpflege und die Rücklaufquote von 53% dar. Beides muss kritisch betrachtet werden. Mögliche Gründe für die genannte Rücklaufquote sehen wir in dem zeitgleich im Klinikum anlaufenden COVID-19-Impfstart. Dieser geriet in den Fokus vieler Beschäftigter und die Mitarbeiterbefragung dadurch in den Hintergrund. Zusätzlich erhöhte sich der Krankenstand beim Personal im Zuge der Erstimpfung, wodurch die vermehrte Arbeitsbelastung die Teilnahme an der Befragung während der Dienstzeit vermutlich erschwerte. Letztlich stand der Fragebogen den Beschäftigten ausschließlich online zur Verfügung. Dies könnte für einige Beschäftigte eine Hürde dargestellt haben.

Die Ergebnisse zeigen die positiven Erkenntnisse zum subjektiv empfundenen Wissensgewinn auf. Da es sich grundsätzlich um eine vergleichsweise kostenneutrale Art der innerbetrieblichen Fortbildung handelt, lässt sich aus Sicht von Personalverantwortlichen der notwendige Einsatz personeller Ressourcen zur Implementierung und Aufrechterhaltung des zusätzlichen Angebots befürworten.

Neben den aus der Evaluation erlangten Erkenntnissen, lassen sich weitere positive Effekte diskutieren, die die OMW potentiell auf Beschäftigte haben können. So kommt etwa den Beschäftigten,

die selbst ein OMW erstellen, eine besondere Verantwortung zu. Sie gestalten einerseits die inhaltliche Ausrichtung des Fortbildungsangebotes der eigenen Station aktiv mit und können neu erlangtes Wissen in das eigene Team einbringen. Andererseits können auch Themengebiete aufgegriffen werden, die bislang eher ein „blinder Fleck“ im eigenen Wissenshorizont waren. Als Autor*innen tragen die Beschäftigten in erster Linie für die Richtigkeit der abgebildeten Inhalte die Verantwortung. Dies kann zusätzlich zu einer individuellen Kompetenzerweiterung der Beschäftigten beitragen. Außerdem haben alle Teammitglieder jederzeit die Möglichkeit, die Autor*innen der OMW zu kontaktieren, um etwa Verständnisfragen zu klären oder um die abgebildeten Inhalte im persönlichen Gespräch zu vertiefen bzw. fachlich zu diskutieren. So kann ein fachlicher Diskurs auf kollegialer Ebene entstehen, welcher die Beschäftigten in ihrer Weiterentwicklung unterstützen kann. Dieser Prozess wird aus Sicht von Personalverantwortlichen ausdrücklich begrüßt.

Wichtiger Bestandteil des Fortbildungskonzepts der OMW ist außerdem, dem stetigen wissenschaftlichen Fortschritt und neuen Erkenntnissen Rechnung zu tragen. Dies gelingt durch die regelmäßige Prüfung aller Inhalte auf Aktualität, ganz im Sinne der Qualitätssicherung. Dadurch können die OMW ein geeignetes Instrument sein, um neueste wissenschaftliche Erkenntnisse zügig in den klinischen Alltag und die Pflegepraxis zu integrieren.

Um die bisherigen Erkenntnisse und diese weiteren Annahmen zu überprüfen, ist eine erneute Evaluation mit einer deutlich größeren Kohorte nach einer weiteren Implementierung der OMW in anderen Klinikbereichen in Planung. Eine Ausweitung in weitere Bereiche des Klinikums sollte angestrebt werden. Viele Bereiche des Klinikums können den Einsatz von OMW erfreulicherweise kaum abwarten. ▶▶

Literatur

- Brühe R (2021) Episode 5: One Minute Wonder. *Pflege-Bildung*. (Minute: 39:20 bis 43:10). <http://pflegebildung.net/2021/episode-5-one-minute-wonder/> (Letzter Zugriff: 21.09.2021)
- Domes G, Christe R (2020) Poster – die etwas andere Präsentation. In: Domes G & Christe R (Hrsg.) *Wissenschaftliche Poster gestalten und präsentieren*. Springer, Berlin, Heidelberg, 5-9
- G-BA (2016) *Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses über eine Änderung der Qualitätssicherungs-Richtlinie Früh- und Reifgeborene/QFR-RL: (§ 7 Nachweisverfahren und Anlage 2 Anforderung zum Pflegepersonal)*
https://www.g-ba.de/downloads/39-261-2806/2016-12-15_QFR-RL_Paragraph-7-und-Anlage-2_BAnz.pdf (Letzter Zugriff: 22.09.2021)
- HDZ NRW (n. d.) *OMW Netzwerk*. <https://omw.hdz-nrw.de/omw-netzwerk.html> (Letzter Zugriff: 22.09.2021)
- Herrmann A, Spickhoff A (2021) *Befragung zum One Minute Wonder im Perinatalzentrum – Ergebnisbericht zur Mitarbeiterbefragung (2021)*. Uniklinik Köln
- Herrmann A, Kusma L, Kwiatek A (2020) *Warten lohnt sich- Kurzfortbildungen auf der NICU. intensiv 2020, 28:131-136*. <https://doi.org/10.1055/a-1120-7808>. (Letzter Zugriff: 21.09.2021)
- Krüger L, Mannebach T, Wefer F, Bolte C (2021) *One Minute Wonder – Fortbildung während der Arbeitszeit*. *HBSscience 12(1-2): 22-29*. doi:10.1007/s16024-021-00349-9.
- Krüger L, Mannebach T (2018) *Wartezeiten zur Fortbildung nutzen*. *PflegeIntensiv 15(4): 38-40*
- Picado Maagh L R, Unkelbach O (2001) *Warum Fort- und Weiterbildung im Unternehmen Krankenhaus? In: Picado Maagh L R & Unkelbach O (Hrsg.) Innerbetriebliche Fortbildung in der Pflege*. Huber, Bern. S. 27-29
- Rowlinson J (2014) *The One Minute Wonder Network. The Clinical Teacher 2014; 11: 332-335*
- Schmidt B, Krüger L (2016) *Lernen in nur einer Minute. intensiv 24: 258-259*

FAZIT

One Minute Wonder (OMW) haben als niedrigschwelliges Fortbildungsangebot aus Sicht der Beschäftigten positive Auswirkungen. Hierfür ist die breite Unterstützung der Pflegedirektion und der Pflegemanagementebene von essentieller Bedeutung.

Zusätzlich sollte ein Verfahren zur Qualitätssicherung etabliert werden, wobei die Beratung und Begleitung durch OMW-Verantwortliche auf den Stationen eine entscheidende Rolle spielt. Vorhandene Fachexpertise innerhalb der Bereiche und die Ebene des Qualitätsmanagements sollten gleichermaßen einbezogen werden.

Die erlangten Erkenntnisse zur Nutzungshäufigkeit und dem individuellen und subjektiv empfundenen Wissensgewinn für die Beschäftigten lassen im Hinblick auf eine mögliche Qualitätssicherung in der Pflege positiv in die Zukunft blicken.

Autorenkontakt:

Anne Herrmann, Fachgesundheits- und Kinderkrankenpflegerin für Intensivpflege und Anästhesie; tätig auf der NICU seit 2015
E-Mail: anne.herrmann@uk-koeln.de

Astrid Spickhoff, Fachgesundheits- und Kinderkrankenpflegerin für Intensivpflege und Anästhesie; tätig auf der NICU seit 2016
E-Mail: astrid.spickhoff@uk-koeln.de

Stefan Reimers, M.A. Fachkrankenpfleger für Intensivpflege und Anästhesie, Pflegedienstleitung Intensivpflege seit 2012
E-Mail: stefan.reimers@uk-koeln.de

Clara Monaca, Gesundheitswissenschaftlerin (M.Sc. Public Health), Certified Project Manager (IPMA®), Gesundheits- und Krankenpflegerin, Stabstelle Projektmanagement / Pflegedirektion seit 2018
E-Mail: clara.monaca@uk-koeln.de

Alle Autor*innen: Universitätsklinikum Köln

Hier steht eine Anzeige.

