

Schnittstellenfreie Interaktion - Neue Lernformen in Organisationen gestalten

Vorwort



Die Organisation von Pflichtveranstaltungen für alle Mitarbeiter bindet viele Ressourcen, bringt einen hohen Organisationsaufwand mit sich, erreicht oftmals nicht die Quote und muss sich jederzeit die Frage der Wirksamkeit gefallen lassen. Hier wird die betriebliche Bildung zukünftig neue Wege gehen müssen.

Situation und Problematiken

Bildung in Form von Aus-, Fort-, und Weiterbildung ist in Kliniken seit jeher ein intensives Betätigungsfeld. Zugleich wächst aber auch hier der Rechtfertigungsdruck auf die Personal- und Lernverantwortlichen im Gesundheitswesen, sich über den Beitrag der Bildung zur Wertschöpfung, zum Wandel von Strategie und Organisation, zur Absicherung der Compliance und/oder zur Verbesserung des operativen Geschäftes Gedanken zu machen.

Bedeutung

Wer sagt, E-Learning habe keine Bedeutung für ein Unternehmen, der verdrängt, dass bereits heute die Veränderungsgeschwindigkeit so hoch ist, dass die klassischen Methoden nicht mehr so greifen wie „früher“. In einem 2014 unter dem Titel „THINK ACT - Unternehmen lernen online, Corporate Learning im Umbruch“ veröffentlichten Positionspapier schreibt die Roland Berger Strategieberatung*, dass durch die Verdichtung der Arbeitsprozesse eine verstärkte Nachfrage nach zeitlich und räumlich flexiblen Lernangeboten entsteht. Zusätzlich führt u.a. schärferes Risikomanagement dazu, dass die dokumentierte Kontrolle von individuellen Lernerfolgen in vielen Bereichen wichtiger wird.

*Roland Berger Strategieberatung wurde 1967 in München von Roland Berger gegründet. Die internationale Strategieberatung ist eine unabhängige Partnerschaft im Eigentum von rund 250 Partnern, hat 2.700 Mitarbeiter und unterhält 51 Büros in 36 Ländern. Damit ist Roland Berger Strategy Consultants die größte Strategieberatung europäischen Ursprungs und die fünfgrößte weltweit.

Lösungsansatz

Die Lösung für Mitarbeiter und für uns als Softwarehaus ist das Thema E-Learning. Bereits seit 2008 ist das Thema bei uns in der Softwareentwicklung präsent und wir handeln auf der Grundlage von Erfahrungen, wissenschaftlichen Daten und auf der Meinung unserer Kunden. Weiteres Wissen generierten wir aus einer wissenschaftlichen Arbeit an der Uni Passau zum Thema „Analyse der gesetzlich vorgeschriebenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Krankenhaus und der Verbesserungsmöglichkeiten durch den Einsatz von IT-Lösungen“.

Aus diesem Erfahrungsschatz heraus bieten planACAD und MylKE nun die Möglichkeit, E-Learning-Einheiten nach dem international gültigen SCORM-Standard für Teilnehmer bereitzustellen und den

Erfolg automatisch in planACAD zu überwachen. Auch bei dieser Neuentwicklung setzen wir auf den integrierten Ansatz einheitlicher Daten - von der virtuellen Kursteilnahme auf der häuslichen Couch des Teilnehmers bis zur automatischen Ausfallrelevanz im Dienstplan ist nun personalisiertes Lernen durchgängig möglich. Dabei entfällt die Mehrfacherfassung und -übertragung, Schnittstellen- und Datenschutzproblematik durch die Einstellung von Personaldaten in „fremde“ Systeme, wie es bei isolierten E-Learning-Plattformen häufig der Fall ist.

Auf einen Blick

Veränderung heißt Lernen und Lernen heißt Veränderung. Unser Ziel ist es, Ihrer Organisation Werkzeuge an die Hand zu geben, die Ihre Mitarbeiter befähigen, fokussierter und schneller zu lernen als bei Wettbewerbern. Neue Lernformen, wie E-Learning, werden intelligent integriert. Die Lerndaten, wie Arbeitszeit und Personalinformationsdaten können betrachtet und bewertet werden.

krammer & partner
IT für Menschen, die zusammenarbeiten.



whitepaper