

E-Learning im Gesundheitswesen

Zeitgemäße Fort- und Weiterbildung

In einer Zeit, in der digitale Transformation überall Einzug hält, setzt auch die Komplexeinrichtung Dr. Fontheim auf moderne Technologien zur Fort- und Weiterbildung. Der Rollout der E-Learning-Plattform ist eine „Mission possible“.

Die Einführung der E-Learning-Plattform führte zu einer flexibleren und effizienteren Lernkultur. Tanja Peterson, Referentin der Geschäftsführung von Dr. Fontheim, berichtet im Beitrag über die Beweggründe, Herausforderungen und Erfolge dieser Implementierung.

Großen Wert legt das Unternehmen auf die kontinuierliche Weiterbildung seiner rund 800 Mitarbeitenden. Vor der Einführung von E-Learning standen jährlich etwa 200 Präsenzveranstaltungen auf dem Programm, die von verschiedenen Akteuren organisiert wurden. Doch mit dem Wachstum des Unternehmens und sich wandelnden Anforderungen wurde deutlich, dass eine Modernisierung notwendig war.

„Wir wollten eine zeitgemäße Fort- und Weiterbildung“, erklärt Peterson. „Die Umsetzung der Pflichtfortbildungen war oft eine ungeliebte Aufgabe, die nicht immer umfassend umgesetzt oder dokumentiert wurde. Darüber hinaus erfordern Fachkräftemangel, Wechselschichten und Mitarbeitende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine größere zeitliche Flexibilität.“

Ein weiterer wichtiger Aspekt war die Digitalisierung der Anmeldeverfahren, die zuvor telefonisch, per E-Mail oder schriftlich erfolgten. Zudem führte das Wachstum der Komplexeinrichtung zu Doppelstrukturen.



Tanja Peterson, Referentin der Geschäftsführung der Einrichtung Dr. Fontheim.

Das war insbesondere bei externen Prüfungen nachteilig.

E-Learning – smart und ressourcenschonend

Mit der Einführung einer zentralen Lernplattform sollte somit ein transparentes und niedrigschwelliges Angebot für alle Bereiche geschaffen werden. Synergien sollten genutzt sowie Führungskräfte von Unterweisungs- und Administrationsaufgaben entlastet werden.

„Wir suchten nach einem System, das uns hochwertigen E-Content speziell für das Gesundheitswesen bietet“, erläutert Peterson. „Gleichzeitig sollte das System die Möglichkeit eröffnen, auch unsere Präsenzveranstaltungen und die Qualifizierungsplanung smart und ressourcenschonend zu verwalten. Wichtig war auch, dass das System von überall aus bedient werden kann.“

Neben Benutzerfreundlichkeit und Flexibilität waren auch vielfältige Reporting-Funktionen sowie ein zugewandter Kundenservice wichtige Entscheidungskriterien.

System auch für wenig technikaffine Mitarbeitende

Die Einführung einer neuen Lernplattform bringt naturgemäß Herausforderungen und Bedenken mit sich. „Viele Führungskräfte hatten Sorge, dass wenig technikaffine Mitarbeitende mit dem System nicht zurechtkommen könnten“, berichtet Peterson. „Diese Befürchtungen haben sich jedoch nicht bestätigt. Unsere Mitarbeitenden nutzen das System oft und intuitiv.“

Auch der Betriebsrat wurde frühzeitig in die Überlegungen einbezogen. „Wir haben mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung für die Anerkennung von Arbeitszeit bei Pflichtfortbildungen getroffen, die auch E-Learning einbezieht“, erklärt Peterson.

Die Bedenken der IT-Abteilung bezüglich Datensicherheit und administrativem Pflegeaufwand konnten laut Peterson durch die frühzeitige Einbindung aller relevanten Akteurinnen und Akteure sehr gut gelöst werden.

Wie wurde der Kraftaufwand gestemmt?

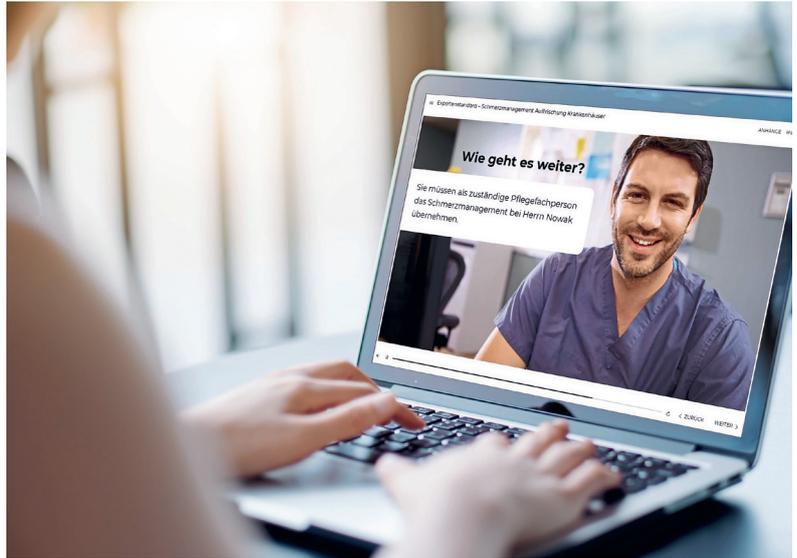
„Die Einführung der Relias-Plattform war natürlich ein Kraftaufwand in einem Unternehmen unserer Größenordnung“, sagt Peterson. „Deshalb haben wir in der Anfangsphase die Herausforderungen sehr umfangreich in einer Risikoanalyse herausgearbeitet sowie einen systematischen Change-Prozess konzipiert.“

Besonders die Kommunikation mit Führungskräften und Mitarbeitenden war entscheidend. „Wir haben den Change-Prozess mit einem Kernteam von drei bis vier Administratoren eng begleitet und je nach Erfordernis verschiedene Akteure eingebunden“, erklärt Peterson.

Von großem Vorteil war auch die enge Unterstützung durch das Team des Anbieters. „Die Projektführung und Kundenbetreuung war super. Gemeinsam mit unserer Projektberaterin haben wir realistische Zeitpläne aufgestellt, hatten effektive Schulungen und jederzeit eine super Betreuung. So konnten wir das Projekt im

Zusatzinfo

Dr. Fontheim Mentale Gesundheit wird inzwischen in der sechsten Generation der Familie Fontheim geführt und feierte 2022 sein 140-jähriges Bestehen. Zu der Komplexeinrichtung gehören eine Klinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie, ein Psychiatrisches Pflegeheim, eine Eingliederungshilfe sowie mehrere ambulante Einrichtungen.



Ebenfalls im Portfolio: ein Kurs zum Schmerzmanagement für Krankenhäuser.

angedachten Zeit- und Kostenrahmen abbilden“, betont Peterson.

Neue Lernkultur mit beeindruckenden Ergebnissen

Die Einführung der E-Learning-Plattform hat die Lernkultur bei Dr. Fontheim nachhaltig verändert.

„Während vorher ausschließlich auf Präsenzveranstaltungen gesetzt wurde, haben wir heute einen tollen Mix etabliert“, erklärt Peterson.

„Mitarbeitende und Führungskräfte haben dadurch deutlich mehr Freiheit in der Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse.“

Im letzten Jahr wurden bei Dr. Fontheim mehr als 6.200 Kurse absolviert. Die Gesamt-Teilnahmequote lag bei rekordverdächtigen 92 Prozent und übertraf alle Erwartungen. 85 Prozent aller Kurse wurden sogar im vorgegebenen Zeitrahmen absolviert.

Deutlich entspannter bei externen Prüfungen

Für Peterson und ihr Team sind die Funktionen der automatisierten Lehrpläne, die Präsenzverwaltung, die automatische Erstellung der Zertifikate und das Berichtswesen entscheidend, um die Fort- und Weiterbildung der rund 800 Mitarbeitenden ressourcen-

schonend gewährleisten zu können.

„Führungskräfte profitieren insbesondere von dem Berichtswesen, der digitalen Anmeldung von Mitarbeitenden und der Erinnerung an noch ausstehende Unterweisungen per Mail“, erläutert sie.

„Bei Prüfungen durch Behörden und Institutionen sind wir jetzt deutlich entspannter und optimal vorbereitet“, so Peterson. „Bei Prüfungen zeigen wir Lehrpläne und Berichte und damit ist die Frage hinsichtlich der qualifizierten und regelmäßigen Unterweisung von Mitarbeitenden sehr schnell beantwortet.“

Fort- und Weiterbildung – eine „Mission possible“

Zusammenfassend zeigt die Erfolgsgeschichte von Dr. Fontheim, dass mit der Einführung eines modernen Lernmanagementsystems nicht nur Herausforderungen gemeistert, sondern auch nachhaltige positive Veränderungen bewirkt werden. „Mit der Einführung von E-Learning und der Unterstützung von Relias ist eine moderne Fort- und Weiterbildung eine ‚Mission possible‘“, schließt Peterson.

Franziska Dooley,
Team Marketing bei Relias,
Kontakt: fdooley@relias.de