

eLearning-AWARD 2021

JOURNAL



KATEGORIE: DIGITALE LERNKULTUR

SIEGERPROJEKT:
**Digitale Lernkultur – das Multifunktions-Tool
für eine nachhaltig gesteuerte Handlungskompetenz bei der KKH**

PROJEKTPARTNER:
**KKH Kaufmännische Krankenkasse
Pink University GmbH**

Nachhaltiges Lernen soll Handlungsfähigkeit steigern

Lernen im Zeitalter der Digitalisierung

„Wir freuen uns, in Pink einen exzellenten Partner gefunden zu haben, der neben der Qualität seiner Lernmedien auch durch seine Mitarbeitenden und ein faires Preis-Leistungsverhältnis überzeugt.“

Ralf Guido Scholz

Experte für Digitales Lernen

KKH Kaufmännische Krankenkasse

Digitalisierung, Transformation, Change, Agilität. All das sind Themen, welche die KKH Kaufmännische Krankenkasse umtreiben und Schulungsbedarf mit sich bringen. Das Projekt Digitale Lernkultur widmet sich in einem ganzheitlichen Ansatz zahlreichen Facetten dieser Themen. Denn laut Überzeugung der KKH muss Wissen digitalisiert, Lernprozesse transformiert und das Lernverhalten geändert werden. Zudem soll das Miteinander im Unternehmen agiler werden.

Mit 1,7 Mio. Versicherten zählt die KKH zu den großen gesetzlichen Krankenversicherern Deutschlands und geht davon aus, dass es einen ganzheitlichen Implementierungs- und Projektansatz in puncto Digitalisierung braucht. Denn es stelle sich dabei zunächst keine Frage des konkreten Technologieeinsatzes wie KI, VR oder Ähnlichem, sondern zunächst vielmehr des didaktischen Konzepts und der Usability, um die nachhaltige Veränderung der Handlungskompetenz der Mitarbeiter zu erzielen. Der Einsatz von digitalen Lernmedien ist dabei ein zentraler Baustein der digitalen Lernkultur, der im vorliegenden Projekt gefördert werden soll.

Lernbedarfe

Die Rahmenbedingungen für die angestrebte Umsetzung des digitalen Lernens sind dafür laut der Kaufmännischen Krankenkasse KKH denkbar einfach – eine möglichst intuitive Nutzung in Kombination mit einem bedarfsorientierten, motivierenden Medienportfolio. Dieses ergibt sich einerseits aus dem Berufsalltag, die Versicherten bestmöglich in gesundheitsorientierten Fragestellungen zu beraten und begleiten – und andererseits einem Angebot, das eine flexible Weiterbildung auf der Grundlage individueller Interessen ermöglicht. Im Projekt zur digitalen Lernkultur soll deshalb die Implementierung eines ganzheitlichen digitalen Bildungskonzepts, Kompensation von Nachteilen des asynchronen Lernens bei reinem eLearning und die Flexibilisierung der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung betrieben werden. Außerdem soll ein kollaborativer Aufbau eines unternehmensinternen Wissensspeichers erfolgen. Digitalisiertes Wissen soll dabei als bedarfsorientiertes Führungskräfte-Tool zum Einsatz kommen.

Mit dem Schulungsprogramm wird die gesamte Belegschaft der Kaufmännischen Krankenkasse KKH, aber auch externe Vermittler angesprochen. Zudem sollen Multiplikatoren/Coaches wie Führungskräfte und Personalentwickler den Erfolg der Lerninitiative sicherstellen.

Projektverlauf

Da das Projekt in letzter Konsequenz auf den Aufbau einer medial gestützten Lernkultur abzielt, wurden alle Mitarbeitenden als Stakeholder begriffen. Durch die definierten Zielgruppen ergaben sich unterschiedliche Notwendigkeiten für die Einbindung in das Projekt, beziehungsweise so etwas wie eine Einbindungskaskade.

Der Vorstand brachte seine Erwartungen ein und legte den Budgetrahmen fest. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer wurde aktiv in die Pilotphase eingebunden und im Vorfeld der unternehmensweiten Einführung eine verbindliche Dienstvereinbarung erarbeitet. Lernende wurden in der Pilotphase in den Auswahlprozess des LMS und die Wahl von Contentlieferanten eingebunden, wobei die Wahl bei der Contententwicklung auf die Pink University GmbH fiel. Mit Führungskräften, Personalentwicklern und Trainern erfolgten regelmäßige Erfahrungsaustausche und die Vorauswahl der zum Einsatz kommenden Lernmedien.

Der Rollout wurde aktiv durch Plakate und andere Promotionsartikel KKH-weit begleitet. Nach der Evaluation bzw. vor der Implementierung wurde die KKH Lernwelt konkret in der hausinternen Mitarbeiter-Zeitschrift angekündigt. Mit dem Übergang

METHODEN

- Blended Learning
- Contentsharing
- Lernportal/Lernplattform
- Microlearning
- Virtual Classroom
- Web Based Training (WBT)
- Workplace Learning
- Kompetenzmanagement
- Mediathek
- Mobile Learning
- Videotraining
- Webinare
- Wissensmanagement
- Kollaboration
- Lernpfade



KKH setzt auf Zukunftsgestaltung

Mitarbeiter der KKH Kaufmännischen Krankenkasse erwerben fortan wichtige Kompetenzen wie Kundenzentriertheit, Digitalisierung und Agilität via eLearning. Und sind so für die Zukunft gut aufgestellt.

der KKH Lernwelt aus dem Rollout in den Regelbetrieb wird die Nutzung durch einen monatlich erscheinenden Newsletter begleitet, der standardmäßig sowohl Kursempfehlungen als auch personalisierte Best practice-Elemente enthält.

Projektergebnis

Die bedeutendste Innovation dieses Projektes ist die bewusste Abwendung von der ständig zunehmenden technischen Durchdringung des Digitalen Lernens und anstelle dessen, die Besinnung auf didaktische Werte, die einfache Nutzbarkeit und die geförderte Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit und Handlungskompetenz sind die erklärten Projektziele, denen das etablierte digitale Kursportfolio gerecht werden soll. Die Messung des Lernerfolges beruht dabei letztlich auf dem erfolgreichen Abschluss eines Kurses. Je nach Kurs und Thema beinhaltet dies sowohl die aktive Bearbeitung von definierten Kurselementen als auch das Bestehen eines Abschlusstests.

Die Nachhaltigkeit wiederum zeigt sich in einer veränderten Handlungskompetenz oder einem fachlichen Wissenszuwachs. Beides wird direkt durch die jeweiligen Führungskräfte der Teams wahrgenommen und zusätzlich durch Teammeetings und Einzelgespräche seitens der Führungskräfte gefördert. Oft erfolgt eLearning landläufig nahezu anonym, maximal gibt es eine tutorielle Betreuung während des Lernens. Die KKH setzt

hingegen gezielt auf das Kleingruppenkonzept und eine permanente Begleitung durch Führungskräfte, ohne dabei auf die Vorteile des digitalen Wissenstransfers zu verzichten.

Die KKH ist sich sicher, dass die im Projekt vorangetriebene Entwicklung einer „digitalen Lernkultur“ die betriebliche Weiterbildung grundlegend und nachhaltig verändern wird. Denn Lernen wird dadurch zum integralen Bestandteil des Arbeitslebens. Die Trennung von Weiterbildung und Arbeit wird damit ganz bewusst aufgehoben. Mittel- bis langfristig werden Floskeln wie „lebenslanges Lernen“ und „lernende Unternehmungen“ damit ein realer Sachverhalt - was für alle Beteiligten ein erstrebenswerter Mehrwert wäre.

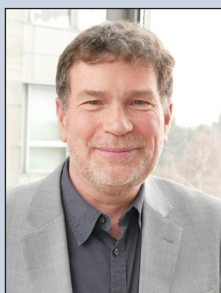
Fazit

Die KKH Kaufmännische Krankenkasse hat ein ausgefeiltes Konzept zur Schulung der Belegschaft im Blended Learning-Lernformat zur Stärkung nachhaltiger Lernprozesse und zur Förderung der Handlungsfähigkeit umgesetzt. Aufgrund des durchdachten ganzheitlichen Konzepts zeichnet die Jury des eLearning Journals die KKH Kaufmännische Krankenkasse und Pink University GmbH mit dem eLearning AWARD 2021 in der Kategorie „Digitale Lernkultur“ aus.

Redaktion: **Samuel Jambrek**

KKH Kaufmännische Krankenkasse

PROJEKTVERANTWORTLICHER:



Ralf Guido Scholz
Experte Digitales Lernen - Personalentwicklung

KKH Kaufmännische Krankenkasse
Karl-Wiechert-Allee 61
D-30625 Hannover

ralf-guido.scholz@kkh.de
www.kkh.de

Pink University GmbH

PROJEKTVERANTWORTLICHE:



Kathrin Sigle
Chief Learning Consultant

Pink University GmbH
Rüdesheimer Straße 7
D-80686 München

sigle@pinkuniversity.de
www.pinkuniversity.de

INFO

Vorgaben:

Mitarbeiter sollen für die digitale Zukunft der Krankenkasse KKH befähigt werden. Hierzu hat die Krankenkasse ein digitales Lernportfolio aufgelegt, das die Handlungskompetenz stärken und nachhaltige Lernprozesse anregen soll.

Besonderheiten:

Die Führungskräfte begleiten und unterstützen die Lernprozesse ihrer ihnen zugewiesenen Mitarbeiter und bewerten auch den Lernerfolg.