

ANWENDUNG VON WISSENSMANAGEMENT IN TRAININGSMASSNAHMEN IM GESUNDHEITSEKTOR

Best Practice in Deutschland

Best Practice 1

Diese Best Practice betrifft die Trainingsmaßnahme [“Learning with passion \(Mit Leidenschaft lernen\)”](#)

([Hier klicken](#) für die Seite des Hippocrates Portals)

<p>Definition der Zielgruppe</p>	<p><i>Wurden die Wissensmanagement Bildungsbedarfe der Zielgruppe im Vorfeld identifiziert? Wenn ja, wie?</i></p> <p>Ja – Grundlage für Schulungen ist die Tatsache, dass in den Unternehmen eine Menge unstrukturiertes Wissen vorhanden ist. Das Strukturieren von Wissen mit dem Ziel, es zu einem Element der Wertschöpfungskette zu machen, erfordert ein spezielles Training der Spezialisten, Führungsstäbe, Projektmanager und der Führungskräfte aller Fachgebiete und Organisationen.</p> <p><i>Wurden die Wissensmanagement Bildungsbedarfe der Zielgruppe im Vorfeld bewertet? Wenn ja, wie?</i></p> <p>Die Bewertung der Bildungsbedarfe ist Teil des gesamten Trainingsprozesses. Das Training wird entsprechend der speziellen Schulungsbedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzipiert. Ziel ist es, ihnen zu helfen, mit dem Wissen der Kolleginnen und Kollegen ihrer Institution effizient und vertrauenswürdig umzugehen.</p>
<p>Ermittlung des Bildungspersonals</p>	<p><i>Nach welchem Verfahren wurde das Bildungspersonal ausgewählt?</i></p> <p>Der Bildungsanbieter bewirbt das Bildungsangebot. Sollte ein Kunde das Angebot auswählen, wird das Bildungspersonal entsprechend den Anforderungen des Kunden passend zusammengestellt.</p> <p><i>Wie wurden die Fähigkeiten und Erfahrungen des Bildungspersonals bewertet?</i></p> <p>Die Fähigkeiten und Erfahrungen werden in “Erfolgsgeschichten” präsentiert, diese sind potentiellen Kunden (Schulungsteilnehmern) auf der Website der Trainer zugänglich.</p>
<p>Methodik und Material der Kurse</p>	<p><i>War die für den Kurs genutzte Methodik passend zu den speziellen Bedürfnissen der Zielgruppe?</i></p> <p>Die normale methodische Herangehensweise ist klar beschrieben und wieder ist es der Kunde, der sich für oder gegen diese Form des Trainings entscheidet. Hat der Kunde einmal die Herangehensweise gewählt, wird sie speziell auf die Bedürfnisse des Kunden angepasst.</p>

	<p>einer betrieblichen Schulung zugeschnitten.</p> <p><i>War das verteilte Lehrmaterial passend zu den Bildungsbedarfen der Zielgruppe?</i></p> <p>Wie oben bereits erwähnt, wurden vorab die speziellen Bildungsbedarfe besonders bewertet. Das Material wurde entsprechend angepasst.</p> <p><i>Wurde eine ausreichende Zahl von praktischen Wissensmanagementbeispielen während des Kurses zur Verfügung gestellt?</i></p> <p>Fallbeispiele wurden für die erfolgreiche Einführung von Wissensmanagementsystemen in verschiedenen Bereichen bereitgestellt.</p> <p><i>Welche Lehrmethoden wurden während des Kurses für die Einbindung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer genutzt?</i></p> <p>Teamsitzungen für den Austausch von Erfahrungen und Wissen, Berichte, Workshops, Unterstützung durch eine spezielle Software.</p>
<p>Kursinhalte</p>	<p><i>Waren die Inhalte der Wissensmanagementkurse passend zu den Bedürfnissen der Schulungsteilnehmer?</i></p> <p>Siehe oben Kursmethodik</p> <p><i>Wurde das Kursprogramm effektiv organisiert?</i></p> <p>Ja. Es führte zu einem effektiveren Wissensmanagement, zu einer verbesserten Qualität der Dienstleistungen und zu einer Belebung des Wissens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p><i>Bereitete das Programm beteiligte Trainer vor?</i></p> <p>Es sind die Trainer, die das Programm auf der Basis spezifischer Bedarfe vorbereiten.</p>
<p>Ergebnisse</p>	<p><i>Vergleich der Zahlen zwischen den Schulungsteilnehmern, die am Kurs teilgenommen haben, denen, die den Kurs beendet haben, und denen, die die Abschlussprüfung abgelegt haben (wenn vorgesehen)</i></p> <p>Es war keine Abschlussprüfung geplant, Diese Art von Training ist betriebsintern und zielt auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, die sich mit neuen Instrumenten und der Software für Wissensmanagement vertraut machen müssen.</p> <p><i>Analyse der Fähigkeiten, die die Schulungsteilnehmer zu Beginn und am Ende des Kurses hatten</i></p> <p>Die Belegschaft war in der Lage, mit den neuen Anforderungen, die die Einführung der neuen Wissensmanagementinstrumente und -software mit sich bringt, zurechtzukommen.</p>
<p>Evaluation</p>	<p><i>Wurden die Schulungsteilnehmer gebeten, einen Auswertungsbogen auszufüllen?</i></p> <p>Es gab sicherlich eine allgemeine Projektauswertung. Es gibt keine</p>

	<p>Hinweise, ob eine individuelle Auswertung stattfand oder nicht.</p> <p><i>Wenn ja, welche Hauptaspekte des Kurses wurden ausgewertet?</i></p> <p><i>Wenn ja, was war das Ergebnis der Evaluation durch die Schulungsteilnehmer? (Wenn verfügbar)</i></p>
Referenzmodel für die Evaluation	Unbekannt
Andere Elemente	<p><i>War der Leiter (tutor) während des Kurses beteiligt?</i></p> <p>Die Projektpartner waren beteiligt und begleiteten die Einführung des Wissensmanagementsystems in allen seinen Aspekten.</p> <p><i>War die Gemeinschaft nach Ende des Kurses für Diskussionen online?</i></p> <p>Übertragbare Best-Practice-Modelle wurden festgestellt, eingeführt und online verfügbar gemacht.</p>
Kommentare	Keine