

# DIALOG-FORUM: Lernkultur

## Projekt DuPerO – Digital unterstützte Personal- und Organisationsentwicklung

Vom Strukturwandel zum Kulturwandel – Digitalisierung, Vielfalt und Innovation in Unternehmen der Sozialwirtschaft

3. Transfertagung 23.05.2019, Berlin

---

# 1. Zu den Personen

---

## Christian Raum

- Dipl.-Betriebswirt (FH)
- Projektleiter DuPerO
- Einrichtungsleiter stat. Langzeitpflege
- Salzgitter Group
- TÜV Rheinland Group
- Klinikum Niederlausitz GmbH
- DRK-Kreisverband Lausitz

## Ines Lieske

- Dipl.-Soziologin
- Projektmitarbeiterin DuPerO
- Leiterin Fort- und Weiterbildung Klinikum Campus GmbH



## 2. Lernkultur

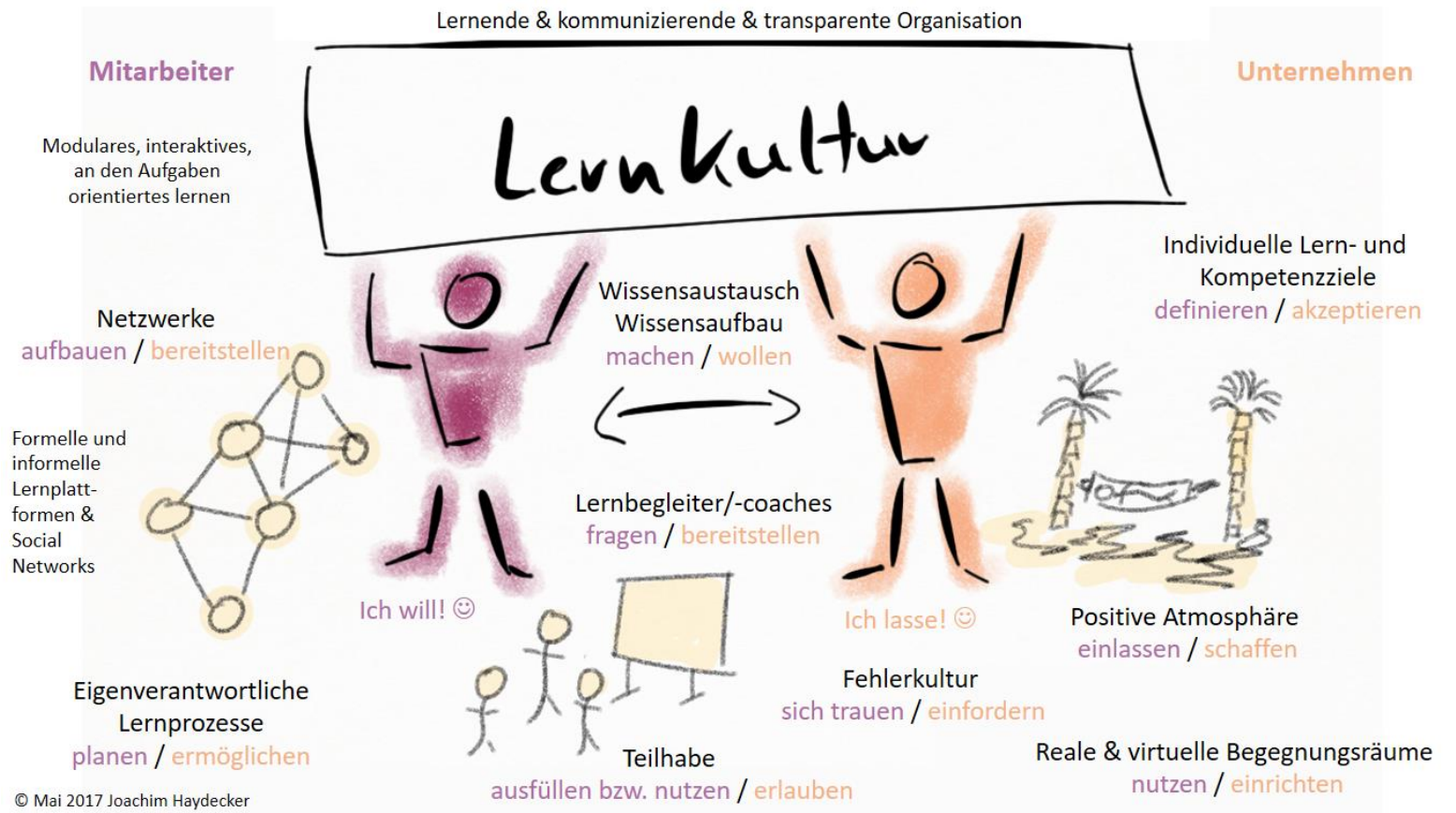
---

traditionell...



## 2. Lernkultur

### „Neue“ Lernkulturen



### 3. DuPerO – zentrale Arbeitsfelder und Arbeitsstand

---

#### 1. Fachkräftesicherung im DRK-Kreisverband Lausitz e.V.

- Qualifizierungsbedarfsanalyse zunächst für die Mitarbeiter im Bereich Pflege des Kreisverbandes
- Gründung einer staatlich anerkannten Altenpflegeschule (Ausbildungsbeginn 10/2018 und 04/2019)
- Erarbeitung des Curriculums für die generalistische Pflegeausbildung ab 2020
- Ableitung, Konzeption und Durchführung von ersten Fort- und Weiterbildungen im DRK-Bildungszentrum Lausitz wie zum Beispiel:
  - Weiterbildung Palliative Care für Pflegefachkräfte
  - Fortbildung zum/zur PraxisanleiterIn, um im Pflegebereich ausbilden zu können
  - Tagesfortbildungen für Pflegefachkräfte
  - Workshop für Führungskräfte im Pflegebereich, um weitere Qualifizierungsinhalte zu eruieren

### 3. DuPerO – zentrale Arbeitsfelder und Arbeitsstand

---

## 2. Entwicklung eines nachhaltigen Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes

- Entwicklung und Etablierung der Methode des Corporate Learning, um die MitarbeiterInnen des Kreisverbandes in ihren persönlichen und fachlichen Erfahrungen und Kompetenzen durch Wissensvermittlung und Wissensaustausch weiterzubringen
- Konzeption und Aufbau einer Blended-Learning-Plattform zur Förderung und Verbesserung der Selbstlernkompetenz der MitarbeiterInnen:
  - Abbau geografischer Barrieren
  - Verringerung von Qualifikationsbarrieren
  - Reduzierung zeitlicher Barrieren
  - Abbau von persönlichen Hemmnissen im Gruppenkontext

## 3. DuPerO – zentrale Arbeitsfelder und Arbeitsstand

---

### 3. Aktivierung bisher in Fort- und Weiterbildung unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen

- Durchführung von Pflegebasiskursen für geringqualifizierte MitarbeiterInnen im Pflegebereich
- Tagesfortbildungen für Pflegehilfskräfte
- Entwicklung von Fort- und Weiterbildungen, die zum vom Mitarbeiter bevorzugten Lernstil passen
- Entwicklung spezifischer Bildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen mit altersgerecht konzipiertem didaktischem Aufbau
- Konzeption spezifischer Anpassungsqualifizierungen für ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund

### 3. DuPerO – zentrale Arbeitsfelder und Arbeitsstand

---

#### 4. Einbindung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in die Personalentwicklungsmaßnahmen

- Gründung einer Steuerungsgruppe IKÖ (Interkulturelle Öffnung) und Entwicklung eines IKÖ-Konzepts für den Kreisverband unter Beteiligung von Mitarbeitern aus 3 Fachbereichen
- Qualifizierung von pädagogischen Mitarbeitern im Rahmen einer Fortbildungsreihe zur Traumabewältigung von Geflüchteten
- Integration einer Auszubildenden mit Migrationshintergrund in die Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegehelferin seit 04/2019
- Kooperation mit dem Projekt National Matching (Vermittlung einer Sprachtrainerin, um die Deutschkenntnisse der Auszubildenden zu verbessern, um das Ausbildungsziel zu erreichen)
- Integration eines Auszubildenden mit Migrationshintergrund in die Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher (2. Ausbildungsjahr)
- Entwicklung eines Konzepts zur Anwerbung, Qualifizierung und zum Einsatz von ausländischen Arbeitskräften im DRK-Kreisverband Lausitz



## 4. DuPerO - Nächste Schritte

---

- Fertigstellung eines Anforderungskatalogs bzw. Lastenhefts für die geplante elektronische Lernplattform
- Ausschreibung und Bindung
- Entwicklung weiterer Qualifikationsinhalte und Modell-Curricula anhand der Bedarfsanalyse
- Zielgruppenorientierte, modellhafte Testung verschiedener Lernmethoden und deren Evaluation