



# TOP OF THE BOARD

*Die Paracelsus-Kliniken Deutschland nutzen die Neugestaltung der digitalen Infrastruktur, um auch das Wissensmanagement zu digitalisieren. Das mindert die Haftungsrisiken des Managements erheblich und spart nebenher noch Geld. Am meisten aber profitiert die Belegschaft von dem Modernisierungsschub. Eine Fallstudie mit Lerneffekt.*

*Von Simon Richter*

Eine Pandemie hätte es wahrlich nicht gebraucht, um Deutschlands Krankenhäuser in den allgemeinen Veränderungsmodus zu versetzen. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hatte mit 16 Reformen seit Beginn der Legislatur den Wandel zum Dauerzustand ausgerufen. Den privaten Klinikbetreiber Paracelsus drückten da bereits ganz andere Sorgen. 2017 musste die Kette mit 35 Einrichtungen Insolvenz anmelden. Inzwischen ist das Verfahren beendet, gehört das Unternehmen dem Schweizer Investor Porterhouse, sind Führungsposten neu besetzt – doch die Umbauarbeiten dauern an. Der Digitalisierung kommt hierbei gleich in zweierlei Hinsicht eine Schlüsselrolle zu: Einerseits, so ist es branchenübergreifenden Analysen zu entnehmen, erhöht die Digitalisierung zusätzlich den Druck auf

Strategie und Geschäftsmodell. Andererseits kann die Digitalisierung einen positiven Beitrag zur Sanierung leisten. Fast zwei Drittel der Befragten aus der jüngsten Restrukturierungsstudie von Roland Berger beispielweise halten die Einführung neuer digitaler Instrumente für nützlich im Restrukturierungsprozess.

So wollen auch die Paracelsus Kliniken Deutschland (PKD) aus der Not eine Tugend machen. Bereits Anfang 2018, kurz nach der Übernahme, sagte Porterhouse-CEO Felix Happel im „Spiegel“: „Paracelsus soll in Zukunft auch für digitale Kompetenz stehen. Daher wird in Digitalisierung investiert.“ Das Wirtschaftsmagazin „Capital“ sprach im Sommer 2020 von einem „Höllennritt“. Ein komplett neues Team solle aus den noch vor wenigen Jahren insolventen Paracelsus Kliniken eine moderne Krankenhauskette machen - mit digitalen Abläufen und einer völlig neuen IT-Infrastruktur. PKD war ein sehr standortspezifisch geführtes Unternehmen, in dem klinikübergreifende Synergien lange überhaupt nicht im Fokus standen. „Jeder Standort hatte alles selbst, bis hin zu 20 verschiedenen Mailserver. Es war die Hauptherausforderung, eine gemeinsame Basis zu schaffen und zu vernetzen, um miteinander besser kommunizieren zu können“, beschreibt Fabian Pritzel, der PKD-Geschäftsführer für Technologie- und Innovationsmanagement, die Ausgangslage im „Capital“-Interview. „Wir haben uns schnell das Thema Identity- und Accessmanagement vorgenommen: Über die einzelnen Mailsysteme wurde ein gemeinsames System gehängt. Nur so konnten wir jedem Mitarbeiter eine eigene digitale Identität und Erreichbarkeit geben.“ Das Identity- und Accessmanagement ist heute die Basis, um weitere digitale Services zentral der Belegschaft zur Verfügung zu stellen – beispielsweise auch eine Online-Lernplattform für alle Berufsgruppen.

## PARACELUS KLINIKEN DEUTSCHLAND

### In Zahlen

12 Akutkliniken  
10 Reha-Kliniken  
2 Fachkliniken  
12 ambulante Einrichtungen  
18 Standorte  
ca. 4.500 Mitarbeiter  
ca. 90.000 stationäre Fälle  
Gesamtumsatz ca. 400 Mio. €



Susanne Blinn, Leitung Zentraler Dienst Qualität bei Paracelsus Kliniken

## EINE BRANCHE, IN DER DIE SKILLS DER MITARBEITER ALLES ENTSCHEIDEN, DARF BEIM CORPORATE LEARNING KEINE KOMPROMISSE MACHEN. DOCH VON GESUNDHEITSUNTERNEHMEN VERLANGTE CORPORATE LEARNING BISHER VOR ALLEM EINES: KOMPROMISSE.

Digitales Lernen hatte schon vor Corona begonnen, die strategische Personalentwicklung und das Employer Branding der Krankenhäuser zu verändern. Spätestens aber seit den umfassenden Kontaktverboten erlebt das Wissensmanagement auch im Gesundheitssektor einen rapiden Digitalisierungsschub. Das Virus hebt die innerbetriebliche Bildung regelrecht auf ein neues Niveau. Von den Vorzügen musste Susanne Blinn nicht lange überzeugt werden. Die Leiterin des Zentralen Dienstes Qualität bei PKD kennt genügend

Studien, die das Sparpotenzial von E-Learning gegenüber Präsenzs Schulungen herausarbeiten (siehe Kasten). Um 18 PKD-Standorte zuverlässig und zeitnah mit Fachwissen und Pflichtunterweisungen zu versorgen, bleibt eigentlich keine Alternative zu einer Onlinelösung. Eine eigene Redaktion aufzubauen oder gar intern eine Lernplattform zu entwickeln kam für Blinn zu keinem Zeitpunkt infrage. Konzentration auf Kernkompetenzen bedeutet bei PKD, Patienten zu versorgen, und nicht etwa klassische Verlagsarbeit zu übernehmen.

Blinn begibt sich Ende 2019 auf die Suche nach einer Plattform, die es ihr ermöglichen soll, Wissen zeitsparend und intelligent an 4500 Mitarbeiter auszuliefern. Seit Herbst 2020 versorgt das auf die Gesundheitsbranche spezialisierte Lernmanagementsystem (LMS) von TUTOOLIO die Paracelsus Kliniken mit dem Profiwissen diverser hochkarätiger Kurs-Produzenten. Zwischen Ende 2019 und dem Rollout der Lernplattform, lernt Blinn allerdings selbst einiges dazu – über den technischen Anspruch etwa, den mancher E-  
→

Learning-Anbieter für zukunftsfähig erachtet, über die Nonchalance, mit der bisweilen alte Inhalte ohne didaktischen Anspruch zweitverwertet werden – und auch über interne Prozesse, die es vor Einführung einer Wissensplattform zu definieren gilt.

Am Anfang steht der Anforderungskatalog: Susanne Blinn definiert mit ihrem Team Kriterien für die Kursqualität. Parallel sammelt sie hausintern Anforderungen zur IT, Usability, Administration und Datensicherung. Der Katalog wächst rasend schnell und Blinn wird zur Pendeldiplomatin: Redaktionell Erforderliches bespricht sie mit den Themenverantwortlichen etwa aus dem Daten- oder Arbeitsschutz, das technisch Machbare bekommt sie aus der IT vorgegeben und beides zusammen klärt sie in unzähligen Besprechungen mit den Betriebsräten ab.

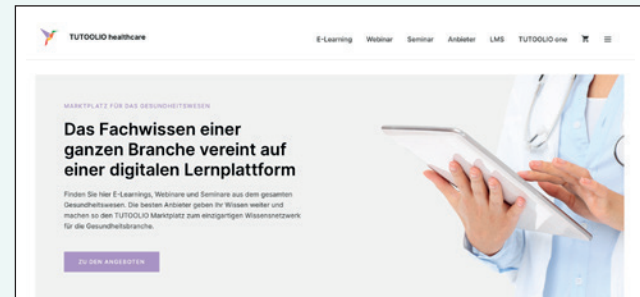
Dutzende Kriterien stehen auf dem Papier als Blinn beginnt, den Markt für E-Learning-Angebote zu durchforsten. Die Anforderungen sind in vier Gruppen unterteilt:

- **CONTENT-ANFORDERUNGEN**
- **USABILITY-ANFORDERUNGEN**
- **DOKUMENTATIONSANFORDERUNGEN**
- **IT-ANFORDERUNGEN**

(Zur ausführlichen Darstellung der Kriterien siehe „Dokumentation der PKD-Anforderungen“ ab Seite 58).

Mit dem „intelligenten Einsatz“ jedoch hapert es bei den meisten Angeboten, die Blinn ins Haus flattern. Oft entspricht der Content nicht den zuvor formulierten PKD-Anforderungen. Zwar gibt es Verlage mit hoher Themenexpertise und etablierten Autoren. Diese tendieren aber meist dazu, Content aus Büchern, Magazinen und Websites ohne grundlegende redaktionelle Überarbeitung einer digitalen Zusatzverwertung zu unterziehen – alter Wein in neuen Schläuchen. „Manche Anbieter haben regelrechte Content-Wiederaufbereitungsanlagen erfunden“, wundert sich Blinn. „Da geht es leider weder um Usability noch um lerngerechtes Aufbereiten.“ Für PKD stünde aber fest: Kurse müssen responsiv sein, um auf den gängigen Endgeräten reibungslos zu laufen. Sie müssen zudem mit interaktiven Elementen gespickt sein, um den Lerneffekt und die Freude bei der Anwendung zu steigern. Nur mit explizit für digitales Lernen aufbereitetem Inhalt würde PKD die hochgesteckten Lernziele erreichen. Das Internet bietet zwar eine Fülle deutschsprachiger E-Learnings für den Gesundheitsapparat. Doch für Blinn reduziert sich die Auswahl schnell auf einen überschaubaren Kreis von Unternehmen, die überhaupt für inhaltliche und redaktionelle Qualität stehen.

Blinn erkannte: Es gibt am E-Learning-Markt tatsächlich Profis für den Pflegebereich, ebenso für die Medizin. Und auch für krankenhausspezifische Pflichtunterweisungen haben sich Anbieter herausgemeldet. Der Wermutstropfen allerdings: „Wir gewinnen die Akzeptanz in allen Berufsgruppen nur, wenn wir auch für jede Berufsgruppe adäquate Inhalte anbieten“, so Qualitätsmanagerin Blinn. Intern legt PKD deshalb sogar das Projekt „Smartphone“ auf. Jeder Angestellte erhält ein eigenes Diensthandy. Entsprechend müsse der E-Learning-Dienstleister auch für jeden Kollegen Lerninhalte bereitstellen.



## TUTOOLIO

TUTOOLIO bündelt das gesamte Wissen der Gesundheitsbranche in nur einer intelligenten Plattform: Das webbasierte Lernmanagementsystem mit integriertem Kursmarktplatz gibt Ihnen und Ihrem Team die Freiheit, jederzeit und überall auf ganz spezifisches Fachwissen zuzugreifen.

E-Learnings, Unterweisungen, Webinare, Fachseminare. Sie schulen zeitgemäß, erstklassig und individuell abgestimmt auf Ihr Unternehmen. Ihre Fachkräfte profitieren von einem sehr hohen Expertenstandard und können ihren Wissensradius jederzeit und überall erweitern.



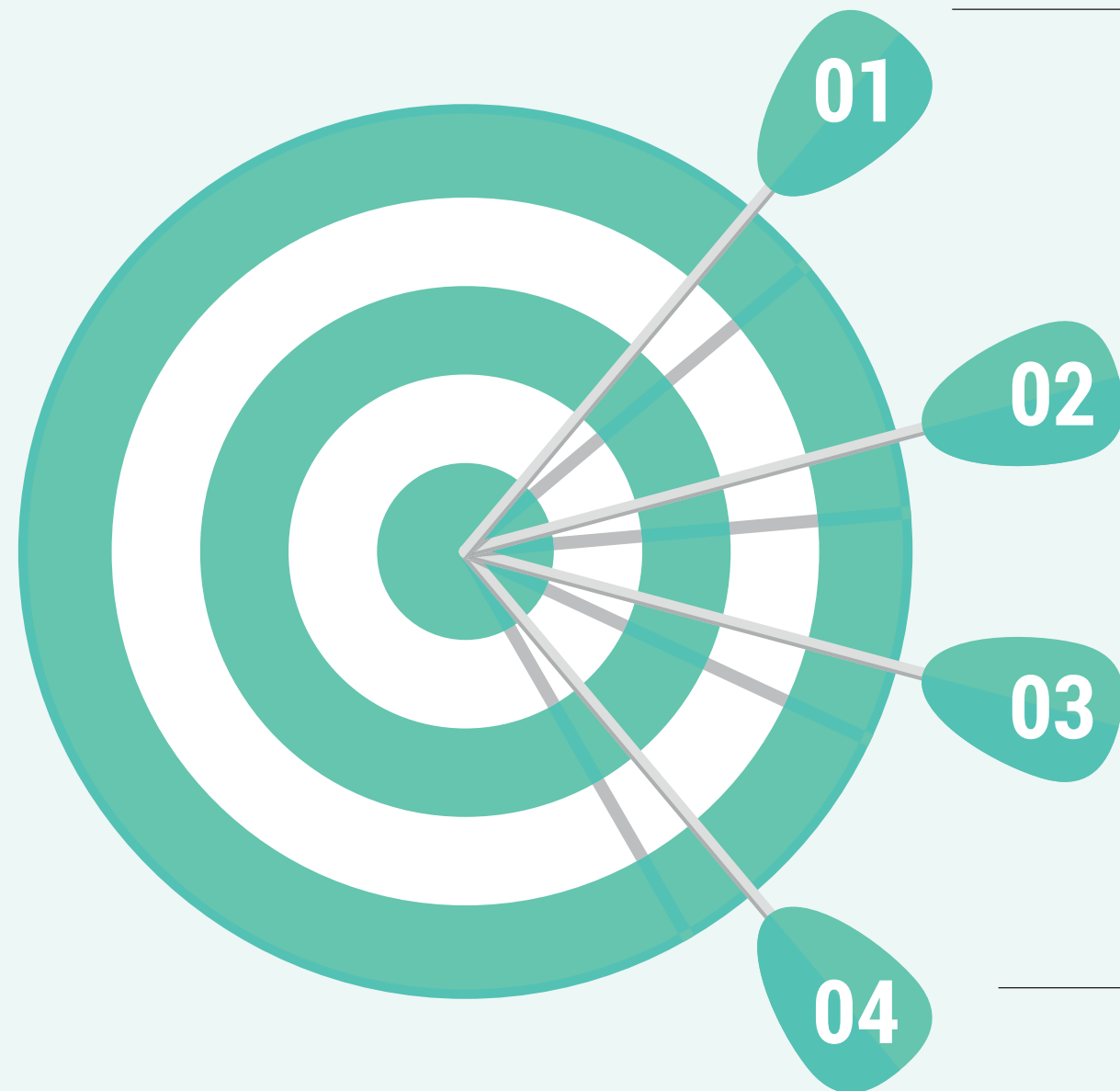
Die Realität ist diesbezüglich leider ernüchternd. Kein Verlag bietet für mehrere Zielgruppen gleichermaßen Qualitäts-Content. Deshalb besteht Blinn darauf, dass die Lernplattform Content unterschiedlicher Produzenten ohne großen Zeitaufwand einbinden und ausspielen kann. Blinn recherchiert weiter: Offenbar reichen die bekannten Anbieter ihre zielgruppenspezifischen Inhalte bevorzugt in verlagseigenen, handgestrickten Lernmanagementsystemen aus. Übertragen auf die alte Lern-Ökonomie mit gedruckter Literatur würde das bedeuten, dass ein Buchverlag ein Lehrbuch nur verkauft, wenn der Kunde auch sogleich ein ganzes Regelwandsystem mitbestellt. Für Kliniken bedeutet das konkret, dass man für jede Berufsgruppe und jedes Teilproblem wie etwa Datenschutz, Medizinprodukteeinweisung oder Pflegefortbildung eigenständige Plattformen mit individuellen Log-ins anbinden muss – das glatte Gegenteil von Fabian Pritzels im „Capital“-Interview erläuterte Philosophie einer gemeinsamen Basis, die standortübergreifend vernetzt.

Für PKD bedeutet dies, dass nur ein System infrage kommt, das offen ist für die besten Inhalte der Branche und somit dem Klinikkonzern ein Höchstmaß an Flexibilität im Lernen ermöglicht. Damit fällt im Frühjahr 2020 eine Vorentscheidung zugunsten von TUTOOLIO, denn keine andere

Plattform macht es derart leicht, externe Inhalte und auch Applikationen zu integrieren. Die Sommerwochen bis zum Roll-out stehen im Zeichen der technischen Integration von LMS und der PKD-internen Programme. Parallel stimmt Blinn den Einsatz des neuen Bildungsangebots mit dem Betriebsrat ab.

Inzwischen denkt Susanne Blinn schon an die Zukunft. Mit TUTOOLIO arbeitet sie an den nächsten Ausbaustufen des Systems. Jetzt, da die Kollegen mit dem LMS vertraut sind, kann man den Lerneffekt mit zusätzlichen Spaßfaktoren verbinden – Stichwort: Gamification. Ein virtueller Classroom, den sich einige Mitarbeiter wünschen, steht ebenfalls zur Diskussion. Dabei könnte entweder Microsoft Teams eingebunden werden, das PKD-weit bereits im Einsatz ist, oder die bestehende Konferenz-Technik von TUTOOLIO genutzt werden. In beiden Fällen wäre PKD gewappnet, um auch Blended-Learning-Konzepte auszurichten, was im Umgang mit Patienten und anspruchsvollen Geräten zunehmend an Bedeutung gewinnt. Gemeinsam mit TUTOOLIO will Blinn auch eine E-Learning-Reihe für das Qualitätsmanagement erstellen. Dann kann die Digitalisierung einen weiteren Beitrag zur Restrukturierung leisten. Denn mit den gemeinsam erstellten Kursen würde PKD auf dem Marktplatz von TUTOOLIO sogar Geld verdienen. 🐦

# PKD- ANFORDERUNGEN



**USABILITY**

---

**DOKUMENTATION &  
DATENSCHUTZ**

---

**CONTENT & REDAKTION**

---

**IT-ANFORDERUNGEN**

---

## USABILITY

### PKD-Checkliste Usability

- ✓ Ist die Bedienung intuitiv genug?
- ✓ Gibt es ein flexibles Rechte- und Rollensystem?
- ✓ Ist die Plattform wirklich responsiv und fürs Smartphone geeignet?
- ✓ Ist das Reporting übersichtlich?

# 01

Bei Paracelsus mussten zur Einführung von Pflichtunterweisungen vor allem die Qualitätsmanager testweise ins kalte Wasser springen. Ganz ohne Einweisung und Unterstützung durch den Anbieter gelang es Projektmanagerin Ina Ewerth, in weniger als einer Minute, Mitarbeiter anzulegen Kurse zuzuweisen und die entsprechenden Mitarbeiter zum Kurs einzuladen. „Absolut selbsterklärend. Komplett aus der Anwendersicht entwickelt“, lautete das Fazit zur intuitiven Bedienung des Lernmanagementsystems.

Ein Unternehmen mit 18 Standorten, diversen Berufsgruppen und Arbeitsgebieten muss E-Learning flexibel steuern und kontrollieren können. PKD pochte daher auf ein differenziertes System von Rollen und Rechten. Der medizinische Geschäftsführer Dr. Christian Utler beispielsweise wollte die Lernfortschritte der Ärzteschaft in einem eigenen „digitalen Leitstand“ überblicken können. Der Datenschutzbeauftragte dagegen konzentriert sich auf Datenschutzunterweisungen unabhängig von der Berufsgruppe. Jeder Administrator benötigt ohnehin ein übersichtliches Reporting. Die Lernenden dagegen wollen über ihre Kurse und Zertifikate verfügen. Das verlängerte den Kriterienkatalog.

All das muss einhergehen mit einem responsiven und adaptiven User Interface, damit nicht nur Kurse, sondern auch die Plattform von allen denkbaren Endgeräten aus bedient werden können. Das spart täglich Geld, wie die Fachzeitschrift „Krankenhaus & Management“ einst ausgerechnet hat: Wenn komplexe, wenig intuitive IT-Systeme jeden Mitarbeiter nur zehn Minuten am Tag kosten, addieren sich die „Orientierungskosten“ bei einem Haus mit 1000 Mitarbeitern auf etwas mehr als 20 Vollkräfte pro Jahr – bei PKD wären es folglich 90 Kräfte im Jahr. Ein anderer Sparfaktor war PKD ebenfalls wichtig: Um die eigene Kursbibliothek aufzustocken, ohne jedes Thema auf dem Markt einkaufen zu müssen, musste das LMS das Hochladen eigener Trainings ermöglichen.

## DOKUMENTATION & DATENSCHUTZ

### PKD-Checkliste Dokumentation

- ✓ Beratung und Rundum-Service für den Betriebsrat?
- ✓ Serverstandort Deutschland?
- ✓ Höchste Datenschutz-Standards berücksichtigt?
- ✓ Minimale Daten-Dokumentation?

Bei der Entscheidung für E-Learning geht es sowohl um die Einführung eines technischen Systems (LMS) als auch um die Durchführung von Bildungsmaßnahmen. Beides ruft den Betriebsrat auf den Plan. Es ging nicht nur um die Frage, ob das System auch in Deutschland gehostet wird. Die Projektverantwortlichen mussten (Bringschuld) den Betriebsrat bereits in der Planungsphase in das Vorhaben einbinden. Denn neben den Beratungs- und Initiativrechten hat der Betriebsrat nach § 98 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein konkretes Mitbestimmungsrecht, wie eine Bildungsmaßnahme auszugestaltet ist. Das betrifft die Auswahl der Schulungsteilnehmer ebenso wie die Qualifikation des Referenten, die Schulungsinhalte sowie die konkrete Form der Durchführung.

Immerhin ist ein LMS theoretisch geeignet, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Vergrößert wurden die Anforderungen von der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Auch darin sind die Anforderungen an den Arbeitnehmerdatenschutz hinsichtlich der Transparenz bei Verarbeitung personenbezogener Daten klar definiert. Für bestehende wie neu abzuschließende Betriebsvereinbarungen müssen Regelungen zu Informationspflichten, Auskunftsrechten, Berichtigung, Löschung und Sperrung, Datenübertragbarkeit, Widerspruchsrechten sowie Profilingmaßnahmen getroffen werden.

PKD verdeutlichte den Mehrwert von E-Learning für die Mitarbeiter gegenüber dem Betriebsrat. Schließlich beeinflusst zeitgemäßes Wissensmanagement den Unternehmenserfolg und die Mitarbeiterzufriedenheit nachweislich. Wenn PKD die Belegschaft stärker befähigt, fördert das auch die Performance der gesamten Organisation. Eine Betriebs-

vereinbarung regelt nun das gemeinsame Verständnis für den Einsatz von E-Learning. Entscheidend war, dass PKD sich darauf konzentriert, nur die absolut essenziellen Daten zu erfassen, die dem Unternehmen den Nachweis ermöglichen, dass alle gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen stattgefunden haben. Dominik Haevescher, verantwortlich für das Datenkonzept von TUTOOLIO: „Man muss einfach berücksichtigen, dass ein jeder Betriebsrat sehr sorgsam darauf achtet, welche Mitarbeiter-Informationen der Arbeitgeber erhebt. Eine Plattform, die dem Rechnung trägt, hat mit dem sensiblen Thema ‚Leistungs- und Verhaltenskontrolle‘ kaum Probleme.“ Nach knapp 200 Roll-outs von Unterweisungen, davon über 50 im deutschen Gesundheitswesen, konnte Haevescher dem PKD-Betriebsrat detailliert Auskunft geben und das Erstellen der Betriebsvereinbarung dadurch vereinfachen.

# 02

## CONTENT

### PKD-Checkliste Content und Redaktion

- ✔ Sind alle wichtigen Pflichtunterweisungen enthalten?
- ✔ Sind sie wirklich responsiv und fürs Smartphone geeignet?
- ✔ Sorgt die Redaktion permanent für gesetzliche Updates?
- ✔ Hat das System die Versionierung von Kursen im Griff?
- ✔ Arbeitet die Redaktion in allen Themen mit anerkannten Experten (SME) zusammen?

Nahezu jedes Unternehmen, das sich für E-Learning entscheidet, will auch die gesetzlichen Pflichtunterweisungen abgedeckt wissen. Denn günstiger und effizienter lassen sich die teils erheblichen Haftungsrisiken für das Klinikmanagement nicht beseitigen. Kurspakete aus einer Hand sind in diesem Fall durchaus vorteilhaft: Unterschiedliche Kursanbieter führen auch zu unterschiedlichem Kursdesign und unterschiedlichen Interfaces. Farbgebung, Schrift und interaktive Elemente sollten deshalb so stringent wie möglich sein. Der Lerner muss erst verstehen, ein E-Learning zu bedienen. Deshalb bietet eine einheitlich gestaltete Kursbibliothek für Pflichtunterweisungen zeitliche und finanzielle Vorteile. Zumal damit auch ein einheitlicher Anspruch an die mobile Nutzung der Kurse gelebt werden kann. Pflichtunterweisungen, die nicht auf dem Smartphone erledigt werden können, gehören ausrangiert.

Ein weiterer Vorteil von Paketlösungen bei Pflichtunterweisungen: Fluktuation im Unternehmen führt dazu, dass immer wieder neue Kurslizenzen nachgekauft werden müssen. Neu geschaffene Stellen benötigen wiederum neue Pflichtunterweisungen, die ebenfalls neu angeschafft werden müssen. Ein Paket mit allen Pflichtunterweisungen, die eine Branche benötigt, hat den Vorteil, dass sich der Entscheider keine Gedanken machen

muss, ob alle Bereiche abgedeckt sind. PKD greift hier auf einen Content-Partner von TUTOOLIO zu: capitoo ist ein ausgewiesener Spezialist für Pflichtunterweisungen, die TUTOOLIO serienmäßig mit dem LMS ausliefert.

E-Learning-Redaktionen haben Routine in der Erstellung didaktisch kluger Kurse, kennen neueste technische Mittel und besitzen Software, um E-Learnings mediendidaktisch gut aufzubereiten – ihr akademischer Abschluss (Medienpädagogik, Mediendidaktik). Auf der anderen Seite gibt es Experten für Content-Themen. Der E-Learning-Redakteur hat kein Know-how zur Wundversorgung von Patienten – er kann sich aber nach Erhalt von Unterlagen Gedanken dazu machen, wie man das Thema verständlich und interaktiv aufbereiten könnte. Das Ziel sollte immer sein, dass der Lernende den maximalen Output an Wissen generiert. Um sich in ein Autorentool so weit einarbeiten zu können, dass man daraus hochwertig aufbereitete E-Learnings erstellen kann, dauert es Monate. Das Erstellen eines hochqualitativen E-Learnings benötigt auch grafische Fähigkeiten. Das Gehirn soll sich auf den Inhalt konzentrieren können, deshalb ist ein einheitlicher gestalterischer Aufbau von hoher Relevanz. Vortragende müssen über die Möglichkeiten der Aufbereitung ihrer Inhalte aufgeklärt werden. Frontalvortrag mit PowerPoint hält den Lernenden nicht bei Laune.

Je tiefer die Inhalte in (medizinische) Fachthemen hineinreichen, desto wichtiger ist es, dass ein Redaktionsteam eng mit den Branchenkennern zusammenarbeitet: Ein Kurs beispielsweise, der das Kodieren nach den PEPP-Regeln (Pauschalierendes Entgeltssystem in Psychiatrie und Psychosomatik) thematisiert, kann nur von ausgewiesenen PEPP-Experten aufbereitet werden. Je nach Intensität des Themas ist es außerdem geboten, das Onlineangebot mit Präsenzkursen zu flankieren.

Timo Runck von consus clinicmanagement ist einer den wenigen PEPP-Experten hierzulande. Er hat Onlinekurse aufbereitet und schnell verstanden, dass sie erst in Verbin-

dung mit Inhouse-Schulungen beste Ergebnisse erzielen. „Mitarbeiter sind schon auf einem besseren Stand, bevor ich ein Haus besuche. Das macht die Schulung insgesamt günstiger, weil wir uns gleich beim ersten Inhouse-Meeting auf die erlösbringenden Fälle konzentrieren können“, erklärt Runck, der aktuell mit seinem Blended-Learning-Angebot für Einrichtungen aller Träger aktiv ist – vom kleinen privaten Haus bis hin zu Universitätskliniken.

Auf den ersten Blick vielleicht einfacher sieht es bei den Pflichtunterweisungen aus. Aber das täuscht. Auch hier ist unverzichtbar, dass auch alle Kurse stets in aktueller Version zur Verfügung stehen. Nur so ist die lückenlose Unterweisung auch rechtssicher zu gewährleisten, wenn sich Gesetzeslagen einmal ändern. Würden solche Kurse intern durch PKD-Mitarbeiter selbst produziert, müsste es im Unternehmen für jedes Thema einen Experten geben, der die Inhalte auch regelmäßig kontrolliert und redaktionell überarbeitet oder von einem weiteren Kollegen überarbeiten lässt. Allein im Bereich Pflichtunterweisungen in der Gesundheitsbranche gibt es über 15 Themen, die in regelmäßigen Abständen überprüft und an gesetzliche Veränderungen angepasst werden müssen. PKD entschied sich daher für den permanenten redaktionellen Update-Service von capitoo. Der Unterweisungsspezialist aus Bonn arbeitet mit sogenannten SMEs zusammen, Subject Matter Experts, die professionell die Rechtslage im Auge haben und Änderungsbedarf unmittelbar der Redaktion mitteilen.

Redaktionelle E-Learning-Expertise ist daher auch in einem anderen Punkt unbedingt gefragt: Oftmals wird das Thema Versionierung stiefmütterlich angegangen und Produzenten von E-Learnings verlieren die Übersicht über die letzten Anpassungen ihrer Inhalte. Welche Version wird gerade verwendet und was wurde im Gegensatz zur vorherigen Version geändert?

## IT-ANFORDERUNGEN

### PKD-Checkliste IT

- ✔ Anbindung an das Identitätsmanagement Okta?
- ✔ Single Sign-On OAuth?
- ✔ RESTful API für Elektronische Dienstplanung und Personalstammdaten?
- ✔ Entwickler-Support (Java/JavaScript)?

Wenn „Capital“ die Digitalisierungsoffensive von PKD einen „Höllentritt“ nennt, muss es irgendwo auch einen versierten Reiter geben. Und der heißt Axel Bock: Eine völlig neue IT-Infrastruktur aufbauen? Übergreifendes E-Mailsystem installieren? Digitale Abläufe sicherstellen? Identity und Access Management? 4500 Menschen in 18 Städten vernetzen? Man muss sich eben große Ziele setzen. Da kommt die Einführung einer E-Learning-Plattform gerade recht – wenn sie in die Systemlandschaft passt.

Bock musste hoffen, dass der Plattformbetreiber ihm nach Kräften bei der Implementierung helfen möge. Er benannte Schnittstellen und Authentifizierungsstandards, stellte Zugänge bereit – und siehe da: Das System läuft. Die Mitarbeiter loggen sich ohne Passwort-Hürden ein. Die Kurse werden je nach Standort und Berufsgruppenzugehörigkeit automatisch zugeteilt. Das System sendet fristgerechte Einladungen an die Lernenden und dokumentiert, wenn ein Angestellter seinen Kurs erfolgreich absolviert hat.

# 04

# 03