

Konzept

Transfer der Projektergebnisse von öffentlich geförderte Digitalprojekten zum Aufbau von Weiterbildungsverbänden am Beispiel „Transformation der Fahrzeugindustrie“ und „Weiteren“

1. Ausgangssituation:

Aktuell öffentlich geförderte Digitalprojekte konzentrieren sich mit ihren Schwerpunkten auf die Entwicklung von Lehr- und Lernkonzepten zur methodischen und didaktischen Aufbereitung der pädagogischen Anforderungen zur Vermittlung der Lerninhalte bzw. Kompetenzen. Inhaltlich basiert die Projektarbeit auf den Ergebnissen betrieblicher Bedarfsanalysen und daraus ermittelter Bildungsbedarfe.

Die Entwicklung und der Betrieb von digitalen Lernumgebungen zur medialen und technologischen Umsetzung der Projektergebnisse sind meist nur im Ansatz oder nicht Bestandteil der Projekte. **Das Konzept enthält Überlegungen und Vorschläge zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Projekte und zu den erforderlichen digitalen Wandlungsprozessen in den KMU.**

2. Digitaler Wandel – die Auswirkungen der Coronakrise

Digitales Arbeiten wird immer alltäglicher. Spätestens mit der Corona-Krise hat wohl fast jedes Unternehmen, auch die KMU, erste Erfahrungen mit digitaler Arbeit gemacht – und je nach Vorbereitungsstand kamen/kommen sie besser oder weniger gut mit der abrupten Veränderung klar. Die Denkweise, Arbeit sei nur im Büro gut zu erledigen, wird nach und nach aufgebrochen. Mit den durch „Corona“ erzwungenen Home Office Regelungen haben Unternehmen gelernt, dass ihre (gefühlte) Kontrolle nicht von der Anwesenheit der Mitarbeiter im Büro abhängig ist, sondern von der Transparenz ihrer Arbeit. Das klassische Büro ist nicht mehr so wichtig. Man kann überall arbeiten. Vorausgesetzt, die Bedingungen bezüglich Software und Arbeitsumgebung sind gegeben.

Verschiedene Studien in der Corona-Zeit zeigen, dass nach einer Eingewöhnungsphase Produktivität und Arbeitsqualität steigen und gerade in KMU und KKV auch Vorteile für die Unternehmenskultur entstehen. Auch was Weiterbildung und Wissensaustausch unter Kollegen betrifft, bietet die digitale Arbeit neue Flexibilität. Statt Präsenztrainings wird vermehrt auf E-Learning gesetzt, was den Teilnehmern einen flexiblen Zugriff auf die Inhalte ermöglicht, auch nach Abschluss der Schulungen.

In diesem Wandlungsprozess benötigen besonders die KMU Unterstützung, um die positiven Aspekte der Digitalisierung langfristig im Unternehmen zu verankern, Prozesse anzupassen, Methoden, Kompetenzen, Strukturen und den Führungsstil des Unternehmens weiterzuentwickeln.

Das **Zukunftszentrum Sachsen** unterstützt die Unternehmen in diesem Wandlungsprozess. Die Entwicklung von **Innovations- und Digitalisierungspromotor*innen**, die durch Wissen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten Innovationen und Veränderungen, die Implementierung und erfolgreiche Umsetzung digitaler Technologien Prozesse und Strukturen innerhalb von Unternehmen vorantreiben, spielt eine wichtige Rolle.



3. Hybrides Lernen in KMU

Die Coronakrise hat die digitale Transformation der betrieblichen Arbeit und Bildung massiv beschleunigt. Mit 91% gaben die Studienteilnehmer beinahe flächendeckend an, dass sich das digitale Lernen durch die Pandemie in ihrem Unternehmen erhöht hat.

Hybrides Arbeiten wird auch in Zukunft Bestandteil des beruflichen Lebens sein. Die Frage lautet nicht mehr, ob, sondern wie sehr wir dies akzeptieren bzw. aufs Spiel setzen (Wohlbefinden, Produktivität, Rekrutierung und Mitarbeiterbindung). Hybrides Arbeiten (wenn Arbeitnehmer ihrer Tätigkeit teils im Büro und teils im Homeoffice nachgehen) ist mittlerweile in vielen Unternehmen beliebte Praxis. Diese Arbeitsform ist inzwischen so etabliert, dass Beschäftigte fest damit rechnen (die Erwartungen an die Arbeitsflexibilität hat bei 75 % der hy-briden Arbeitnehmer seit Beginn der Pandemie zugenommen).

Ein Unternehmen zu digitalisieren, bedarf struktureller und technischer Voraussetzungen. **Online Zusammenarbeit wird mit zahlreichen Tools einfacher gestaltet.** Um gut online zusammenarbeiten zu können, sind vor allem Austausch und Interaktionen wichtig -, der soziale Faktor“. Unterstützt wird die Arbeit durch das Intranet, das durch Gruppen eine klare Struktur erhält und mit Links übersichtlich und einfach zu den gesuchten Inhalten leitet (Wissensmanagement leicht gemacht).

Learning Management Systeme (LMS) wie z.B. ILIAS oder MOODLE verbinden all diese Elemente mit der Teilnehmerverwaltung, der nachweisbaren Überprüfung des Wissenstands und möglichen Zertifizierung. Vorteil beim Wechsel zum E-Learning ist, dass die (neu) entstandenen Strukturen nach der Krise auch in Blended Learning-Konzepte integriert werden können. So können die Vorteile von Präsenzunterricht und E-Learning jeweils bestmöglich eingesetzt werden. Wichtig ist, dass keine Mitarbeiter auf der Strecke bleiben, alle mit den Veränderungen zurechtkommen und sich involviert fühlen.

Ein digitaler Arbeitsplatz zeichnet sich durch die Kombination einzelner Tools aus, die Mitarbeiter bei der Zusammenarbeit unterstützen. Durch Verknüpfungen entsteht ein nahtloser Übergang, zum Beispiel zwischen Social Intranet und LMS. Wichtige Tools sind interaktive, multimediale E-Lernbausteine (s. weiter digital <https://weiter.digital.vsbi.de/lernwerkzeuge/>), die in Portalen vielfältig kostenfrei oder mit Lizenzgebühren angeboten werden bzw. mit Auto-orenprogrammen selbst entwickelt werden können.

Erste Schritte zu einem nachhaltigen E-Learning können über das VSBI-Portal gestartet werden. Für größere Unternehmen empfiehlt sich ein eigenes LMS, das MTL mit dem lizenzfreien Programmen ILIAS oder MOODLE inkl. Support und Service bereitstellt.

Für viele Betriebe ist die Umstellung auf eine grundlegend andere Arbeitsweise und anderes Lernverhalten (E-Learning) mit diversen strukturellen, strategischen und organisatorischen Herausforderungen verbunden. Diese lassen sich durch Lern- und Entwicklungsprogramme (**Unternehmensprogramme**) bewältigen. **Der Erfolg solcher Unternehmensprogramme hängt von der richtigen Mischung aus virtuellem und Präsenzlernen sowie der Verwendung geeigneter Technologien ab.** So erhalten die Lernenden die Möglichkeit, das Gelernte in ihrem Arbeitsumfeld anzuwenden.

Mit einem gut geplanten **Unternehmensprogrammen** können viele der potenziellen Klippen hybriden Arbeitens und Lernen gemieden werden.



4. Digitale Lernreife erfassen und analysieren

Im Bericht von „CrossKnowledge“ zur globalen digitalen Lernreife 2021 werden die Ergebnisse von 198 Organisationen in Amerika, EMEA und im Raum Asien-Pazifik untersucht.

Im Mittelpunkt stehen sechs Kerndimensionen der Digital-Learning-Strategie:

- Kompetenzen,
- Lernarchitektur,
- Lernerfahrung,
- Lernanalysen,
- Lernende und Vorgesetzte.

Der Bericht gibt Aufschluss darüber, wie Unternehmen die digitale Lernreife erfassen und analysieren, Verbesserungs- und Entwicklungspotenziale beim Kompetenzerwerb ihrer Mitarbeiter gezielt erkennen und ausschöpfen können. Die Erfassung und Bewertung der **Digitalen Lernreife** sollte ein wichtiger Bestandteil der **Unternehmensprogramme**, die in Unternehmen erarbeitet werden, sein.

5. Rolle des VSBI und sächsischer Bildungsanbieter

Die **zentrale Anlaufstelle zur Digitalisierung des Lernens im Unternehmen** könnte der **VSBI e.V.** sein. Die VSBI-Portale (<https://vsbi.de> oder <https://ilias.vsbi.de>) unterstützen diese Rolle. Auf diesen Portalen (Digital Workplace) fließen alle Aktivitäten zusammen.

Der VSBI und seine Mitglieder unterstützen die KMU bei der Erarbeitung von Lern- und Entwicklungsprogrammen (**Unternehmensprogramme**) und bei der **Schaffung digitaler Lernumgebungen für ein nachhaltiges E-Learning**.

Erste Schritte zu einem nachhaltigen E-Learning in KMU könnten über das VSBI-Portal (<https://ilias.vsbi.de>) gestartet werden. Für größere Unternehmen empfiehlt sich ein eigenes LMS, das MTL mit dem lizenzfreien Programmen ILIAS oder MOODLE inkl. Support und Service bereitstellt. Videokonferenz-Software bzw. Virtual Classrooms ermöglichen hybride Arbeits- und Lernformen.

Interaktive, multimediale E-Lernbausteine können bereitgestellt werden (z.B. E-LB aus „weiter digital“ oder von MTL produziert).

Fazit:

Eine führende Rolle im Wandlungsprozess „Digitalisierung des Lernens“ in KMU sollte der VSBI e.V. und seine Mitglieder und Partner übernehmen. Er sollte sich mit all seinen Kompetenzen und Know-how zu einem wichtigen Partner der digitalen Wandlungsprozesse in den sächsischen KMU zum Thema „E-Learning in der beruflichen Bildung“ entwickeln. Dazu gehört auch der **Transfer der Ergebnisse vielfältiger Projekte**, in die der VSBI und seine Mitglieder direkt oder indirekt involviert sind. Die **Vermittlung von Kompetenzen und Know-how für „Innovations- und Digitalisierungspromotor*innen“ in sächsischen KMU** sollte der VSBI und interessierte Mitglieder federführend übernehmen!



Stufenplan zur Umsetzung

1. Sensibilisierung zum Thema über Webinare

Lehrkräfte (Einsteiger:innen) der VSBI-Mitglieder sowie deren Projektpartner oder Kunden (KMU/KKU), die die Einführung digitalen Lernens im Unternehmen planen, werden in Webinaren über Themen zur Einführung digitalen Lernens im Unternehmen wie

- Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Lernformaten,
- deren Einbindung in die Arbeits- und Lernwelt,
- Plattformen und Werkzeuge zur Zusammenstellung von Wissen zur Wissensvermittlung

informiert. Begonnen wird mit den Webinaren (s. Schulungsangebot des VSBI für E-Learning - Einführung in „Digitales Lernen“ für Bildungsanbieter, KMU und KKU):

- Webinar 1 – Digitale Lernformen und ihr Einsatz in Bildungseinrichtungen,
- Webinar 2 – Lernmanagementsysteme, Videokonferenzsysteme, Lernszenarien.

2. Erprobungsphase

Die Erprobung erster Konzepte der Bildungsanbieter, KMU und KKU erfolgt im VSBI-Portal. MTL stellt die Lernumgebung (LMS und E-LB) bereit und begleitet die Erprobung.

3. Befähigung der Lehrkräfte und Promotor*innen

Die Entwicklung von **Innovations- und Digitalisierungspromotor*innen**, die die Implementierung und erfolgreiche Umsetzung digitaler Technologien Prozesse im KMU begleiten, wird durch Weiterbildungs-Webinare von VSBI-Mitgliedern unterstützt. Die Webinare sollten auch die Erfassung und Bewertung der **Digitalen Lernreife** sowie die Erarbeitung von **Unternehmensprogrammen** beinhalten.

4. Nachhaltigkeit

Blended Learning Kurse, E-Lernbausteine und Videos sächsischer Bildungsanbieter können beim VSBI archiviert werden (<https://ilias.vsbi.de>) und stehen allen VSBI – Mitgliedern zur Nachnutzung zur Verfügung.

