

HAUFE.



DIGITALES LERNEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

—
Eine Einführung



**DENKE
MENSCH,
HANDLE
DIGITAL**

SUMMARY

Auch im öffentlichen Dienst rückt digitales Lernen immer stärker in den Fokus. Anteil daran hat auch die Corona-Pandemie, die uns die Vorteile virtueller Lernformate noch einmal klarer vor Augen führt. Ortsunabhängig, sofort und überall verfügbar – digitales Lernen macht die Aneignung von Wissen leicht und flexibler. Es fordert aber auch, je nach Format, mehr Eigeninitiative der Beschäftigten. Erfahren Sie hier, wie Sie digitales Lernen in Ihrer Behörde oder Organisation etablieren und Ihre Beschäftigten in den Prozess der digitalen Weiterbildung einbinden.



1. DIGITALES LERNEN ERGÄNZT KLASSISCHE FORMATE

Was meint digitales Lernen? Unter diesem Begriff wird das Lernen mittels digitaler Lernformate zusammengefasst. Darunter fallen z. B.: Online-Seminare oder eLearnings. Das Lernen findet somit virtuell mithilfe eines mobilen Endgeräts oder eines PCs statt und bietet eine größere Bandbreite an Möglichkeiten zur Wissensvermittlung, z. B. durch interaktive Apps oder Videoformate. Die Benutzerführung ist mittlerweile intuitiv und somit auch für unerfahrene Menschen, die die moderne Technik eher scheuen, geeignet.

1.1 Vorteile von digitalem Lernen

Digitales Lernen vereint zahlreiche Vorteile:

#1 Lernen flexibel gestalten

Die Möglichkeit, flexibel und zeit- und ortsunabhängig zu lernen ist ein großes Plus. Wissen wird immer und überall zur Verfügung gestellt, also genau dann, wenn Beschäftigte es benötigen. Das bedeutet Unterstützung im Arbeitsalltag, denn das erlernte Wissen lässt sich gleich in der Praxis umsetzen.

#2 Ortsunabhängigkeit spart Zeit und Kosten

Auch klassische Lernformate wie Seminare gibt es mittlerweile digital. Das spart Lernenden den Anfahrtsweg und der Organisation die Kosten für die Reise und das Hotel. Gleichzeitig bieten virtuelle Präsenzveranstaltungen in der Corona-Pandemie die Möglichkeit, Wissen auch aus dem Homeoffice heraus aktuell zu halten und aktiv an Weiterbildungen teilzunehmen.

#3 Für jeden Lerntyp das richtige Format

Menschen lernen auf sehr unterschiedliche Art und Weise. So gibt es Menschen, die eher auditiv, visuell oder anhand von Learning by Doing den größten Lerneffekt erzielen. Durch die verschiedenen digitalen Formate können Beschäftigte die für sie passenden Formate wählen.

#4 Digitales Lernen inkludiert alle Mitarbeitenden

Für Alleinerziehende, Eltern oder Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, sind weite Anfahrtswege und mehrtägige Weiterbildungen oft nicht zu stemmen. Durch digitale Formate wird ihnen der Zugang zu Weiterbildung erleichtert.

1.2 Digitale Lernformate und Softwarelösungen im Überblick

Es gibt eine Vielzahl an digitalen Lernformaten, die auch miteinander kombiniert werden. Wir geben Ihnen im Folgenden einen Überblick über die wichtigsten digitalen Formate:



Online-Kurse und virtueller Klassenraum

Online-Kurse wie Seminare oder Coachings lehnen sich an die klassischen Lernformate an, finden aber virtuell in Gruppen oder auch explizit für einzelne Mitarbeitende statt. Mitarbeitende wählen sich über die Seite des jeweiligen Weiterbildungsanbieters in einen virtuellen Raum ein und können sich mit dem Seminarleiter oder Coach vernetzen. Eine abgewandelte Form ist der virtuelle Klassenraum, der es z.B. ermöglicht, dass jede und jeder Mitarbeitende einen Avatar (also einen grafischen Stellvertreter) erhält und durch diesen im Raum agiert.

Bei diesen digitalen Weiterbildungsformaten handelt es sich um Präsenzveranstaltungen, da das Format in Echtzeit stattfindet. Die Mitarbeitenden sind live dabei und können sich mit Fragen an den Dozenten wenden.



Video/Erklärfilm

Mittels eines Onlinevideos können Lernende sich fehlendes Wissen aneignen. So gibt es z.B. Video-Tutorials für Softwareprogramme, die die verschiedenen Funktionen der Software erläutern und den Lernenden Schritt für Schritt anleiten.



Micro Learning

Unter Micro Learning versteht man kleine Lerneinheiten, in denen Wissen vermittelt wird. So kann ein Micro Learning z.B. mit einem Lernvideo und einem anschließenden Quiz kombiniert werden, das nur wenige Minuten Zeit in Anspruch nimmt, aber Wissen effektiv festigt, da es Lernende nicht mit einer Masse an neuen Informationen überfordert.



Blended Learning

Blended Learning verbindet die Vorteile des (digitalen) Präsenzlernens mit eLearning-Formaten wie Micro Learning. Die Präsenzveranstaltung macht den Wissensaustausch mit anderen Lernenden sowie dem Seminarleiter/Coach möglich, eLearnings festigen das Gelernte durch interaktives Lernen z.B. mittels eines Quiz.

1.3 Softwarelösungen

Digitale **Buchungsplattformen**, über die Mitarbeitende selbstständig (digitale) Weiterbildungen über einen Weiterbildungskatalog bei unterschiedlichen Anbietern buchen können, sind eine praktikable Lösung, um digitales Lernen bei den Mitarbeitenden zu fördern. Sie gewährleisten kurze Abstimmungsprozesse und sind für Mitarbeitende und die Personalabteilung/-entwicklung sehr transparent. Organisationen können je nach Lösung auch ihre internen Weiterbildungen zur Buchung in das System einspeisen. Solche Weiterbildungsplattformen können meist problemlos in die bereits vorhandene Systemlandschaft integriert werden.

Auch **Learning Management Systeme** (LMS) sind eine beliebte Lösung, wenn es um digitales und lebenslanges Lernen geht. Ein LMS ist eine Plattform, die digitale und analoge Lerninhalte für Mitarbeitende zur Verfügung stellt. Diese können von der Organisation selbst festgelegt werden. Zugleich bietet ein LMS ein einfaches und übersichtliches Kurs- und Teilnehmermanagement. Anders als bei einer reinen Buchungsplattform, die mehr auf (digitale) Präsenzformate zugeschnitten ist, lassen sich eLearnings über ein LMS abrufen und absolvieren.



2. DIGITALES LERNEN IN ORGANISATIONEN EINFÜHREN

Digitales Lernen ist nur dann erfolgreich, wenn die nötigen technischen Voraussetzungen geschaffen werden und die Beschäftigten an Bord geholt werden. Erfahren Sie im Folgenden, wie Ihnen das gelingt.

2.1 Die richtige Softwarelösung finden

Um digitales Lernen erfolgreich in einer Organisation einzuführen, braucht es eine Software, die auf die Bedürfnisse der Organisation und deren Beschäftigte zugeschnitten ist. Achten Sie also darauf, dass eine passende Lösung:

- › zur aktuellen Strategie der Organisation passt,
- › die Ziele aller Beteiligten erfüllt,
- › thematisch die notwendigen Angebote liefert,
- › hochwertige Inhalte enthält, die Theorie und Praxis verbinden,
- › multimediale Lerninhalte bereitstellt,
- › eine intuitiv bedienbare Oberfläche hat,
- › und mobil nutzbar ist.

Tipp:

Viele Anbieter bieten das Testen der jeweiligen Software gratis an. Nutzen Sie dieses Angebot und machen Sie sich selbst ein Bild von der Lösung.



2.2. Akzeptanz der Beteiligten

Eine Softwarelösung kann nur dann ihr volles Potenzial in Sachen Mitarbeiterentwicklung entfalten, wenn sie von den Nutzern akzeptiert und gerne genutzt wird. Das ist umso eher der Fall, je früher alle Beteiligten in den Einführungsprozess integriert werden und auf deren Interessen und Bedenken eingegangen wird. Folgende Nutzergruppen sollten Sie dabei berücksichtigen:

Lernende



Die Beschäftigten selbst sind wohl die wichtigste Gruppe, denn sie nutzen die auf der Plattform angebotenen Lernformate. Gerne werden sie allerdings bei der Einführung einer Softwarelösung zur Mitarbeiterentwicklung übersehen. Dabei ist es essenziell, dass sich Organisationen direkt bei den Mitarbeitenden aus verschiedenen Arbeitsbereichen erkundigen, welche Anforderungen sie benötigen, damit die Lösung später auch ihre tatsächlichen Bedürfnisse erfüllen kann.

Personalabteilung



Die Personalabteilung ist meist der Treiber, wenn es darum geht, in Mitarbeiterentwicklung zu investieren. Holen Sie sich auch hier Informationen ein, was die Personalabteilung für einen transparenten Weiterbildungsprozess benötigt.

IT



Die IT-Abteilung ist der technische Ansprechpartner für die Implementierung der neuen Softwarelösung. Sie schafft die nötigen Rahmenbedingungen und kennt die technischen Schnittstellen, über die die Lösung in die vorhandene Systemlandschaft eingebettet werden kann. Sie sollte daher frühzeitig an Bord geholt werden.

Behördenleitung



Eine Softwarelösung, die von der Behördenleitung angeschafft wird, ist das eine. Das andere ist die Lernkultur, die gefördert und vorgelebt werden muss. Der Wunsch nach persönlicher und fachlicher Entwicklung der Mitarbeitenden muss von der Behördenleitung für Mitarbeitende sichtbar selbst praktiziert werden.

Führungskräfte



Führungskräfte sollten dazu angehalten werden, den Mitarbeitenden Raum für die benötigte Lernzeit zu geben und für eine geeignete Lernatmosphäre zu sorgen. Damit sie Lernfortschritte überprüfen können, sollte die Software geeignete Funktionen beinhalten.

Datenschutzbeauftragte



Nicht erst seit dem Inkrafttreten der EU-DSGVO spielt der Datenschutz bei Weiterbildungen eine große Rolle. Mit personenbezogenen Daten wie der Erfassung des Lernfortschritts der Beschäftigte muss daher sensibel umgegangen werden. Achten Sie deshalb darauf, dass die Softwarelösung datenschutzkonform ist und entsprechend eingesetzt wird.

Personalrat



Der Personalrat hat die Aufgabe, die Rechte der Beschäftigten zu schützen und hat auch im Bereich der Mitarbeiterentwicklung Mitspracherecht. Involvierern Sie den Personalrat also frühzeitig, wenn Sie über die Anschaffung einer Softwarelösung zur Mitarbeiterentwicklung nachdenken.



2.3 Einführung einer Softwarelösung

1. Einführung und technische Umsetzung

Kündigen Sie mit geeigneten Maßnahmen die Einführung einer Weiterbildungssoftware an, z. B. durch ein Mailing, eine Ansprache, im organisationseigenen Intranet oder klassisch mit einem Aushang.

Die Lösung wird zum gegebenen Zeitpunkt über die geeigneten technischen Schnittstellen in die bestehende Systemlandschaft integriert. Sobald die Softwarelösung einsatzbereit ist, bieten Sie Schulungen für Ihre Mitarbeitenden an.

Hinweis: Jüngere Mitarbeitende finden sich oft schnell ohne weitere Schulungsmaßnahmen zurecht. Für ältere Mitarbeitende und solche, die eine Schulung gerne in Anspruch nehmen möchten, sollten Sie die Lösung in Schulungen vorstellen. Das sorgt für mehr Akzeptanz unter den Mitarbeitenden und dafür, dass die Lösung auch tatsächlich gern genutzt wird.

2. Testphase

In den ersten Wochen nach Einführung der Software wird diese umfangreich getestet. So können eventuelle Schwachstellen ausgebessert oder bei Problemen nachgebessert werden. Dafür ist es wichtig, die Meinung der Lernenden über ausgewählte Key-User einzuholen.

3. Rückblick & Feedback

Ist die Softwarelösung einige Monate in Betrieb, lohnt es sich, das Gespräch mit den Lernenden zu suchen. Hier erfahren Sie, welche Möglichkeiten der Verbesserung es gibt, welche Themen beliebt sind und wie die Lösung allgemein akzeptiert wird. Das Feedback können Sie über Fragebögen oder Umfragen schnell und einfach einholen und gezielt auswerten.

4. Bilanz ziehen

Nehmen Sie eine Auswertung vor und ziehen Sie Bilanz: Lohnt sich der Einsatz der Softwarelösung? Wie sehr werden eLearnings nachgefragt? Ist Ihre Bilanz positiv, können Sie sich überlegen, die Softwarelösung um weitere Themenbereiche oder Formate zu erweitern.

FAZIT

Digitales Lernen ist aus unserer heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Arbeitstechniken ändern sich, neue Kenntnisse und Fähigkeiten werden kontinuierlich verlangt – veraltete Weiterbildungskonzepte haben ausgedient und sollten durch digitale Lernformate ersetzt oder ergänzt werden.

Eine digitale Lösung wie ein Learning Management System unterstützt Organisationen dabei, digitales Lernen voranzubringen und Wissen immer und überall zur Verfügung zu machen. Das sorgt für zufriedene Mitarbeitende, schließt Wissenslücken sofort und führt dazu, dass Organisationen des öffentlichen Dienstes in Zeiten des Fachkräftemangels gut aufgestellt sind.



DIE ARBEIT AN DER ZUKUNFT HAT BEI UNS GESCHICHTE.

Sie möchten wissen, was die Zukunft bringt? Dann haben wir gute Nachrichten für Sie. Zukunftsforscher gehen von einer Geling-Garantie in der Evolution aus – wenn große Ideen weitergedacht und bestehende Techniken in die Zukunft verlängert werden.

Es geht also darum, Gedankenblitze festzuhalten und in die richtigen Bahnen zu lenken. Dass das funktioniert, beweisen wir seit über 80 Jahren. Mit unseren Software-, Beratungs- oder Weiterbildungslösungen. Komplexes wurde immer leichter gemacht. Und manches erledigt sich bereits von alleine. Davon profitieren Unternehmen jeder Größe und Couleur. Doch Erfolgsgeschichte schreiben Sie auch als unsere Partner oder Mitarbeiter.

366 Mio.

Jahresumsatz der
Haufe Group

2.000

Mitarbeiter
weltweit

Alle Dax 30

Unternehmen setzen auf
unsere Expertise

150.000

jährliche Seminar-
teilnehmer bei der
Haufe Akademie

545.000

Arbeitszeugnisse werden
jährlich im Haufe Zeugnis
Manager erstellt

NPS: 75,6

Kundenzufriedenheit
der Steuersoftware
smartsteuer

95,3 %

Lexware Software
Marktanteil nach
Umsatz laut GfK

HIER FINDEN WERTVOLLE LEITBILDER DEN PASSENDEN RAHMEN.

Was zeichnet eine Familie aus? Ihr Zusammenhalt, ihre Werte und Traditionen, aber sicherlich auch ihre Pläne und Visionen. Das zeigt sich auch in der Geschäftswelt. Die Haufe Group ist ein Familienunternehmen im besten Sinne. Kein reiner Lieferant, sondern echter Partner. Mit dem Gefühl einer Verantwortung für dauerhaft erfolgreiche Beziehungen.

Wie in jeder Familie sind Stabilität und Sicherheit wichtige Faktoren – doch stets verbunden mit dem Blick nach vorne. Neue Geschäftsfelder, neue Charaktere, neue Herausforderungen sind gerne willkommen. Denn in der Vielfalt fühlen wir uns zuhause. Die Haufe Group ist ein Familienunternehmen und beweist doch Größe – im Umgang mit Menschen und Projekten.

EINE FESTE KONSTANTE IST DER WILLE, DIE DINGE ZU VERÄNDERN.

Wir wollen uns nicht verändern, wir müssen uns verändern. Denn Veränderung ist die Basis des Fortschritts. Und der Fortschritt sollte an jedem einzelnen Arbeitsplatz stattfinden. Die Zukunft liegt dabei in dezentralen und agilen Lösungen bis in die kleinste Einheit.

Manchmal gilt es, Stellschrauben zu justieren, manchmal muss das ganz große Rad gedreht werden. Märkte verändern sich und Unternehmen müssen ihr Geschäft daran anpassen. Um das zu ermöglichen, liefert die Haufe Group neue oder weiterführende Technologien.

Warum das ausgerechnet ein Unternehmen am Rande des Schwarzwaldes kann? Von den vielen Traditionen hier ist das Erfinden von Dingen eine der größten. Daher zählt diese Region auch zu den innovativsten innerhalb der Europäischen Union. Und daran dürfte sich auch zukünftig nicht viel ändern.