



Aus- und Weiterbildung digitalisieren

Praxistipps aus dem lernreich.bihk.de

Fünf Schritte zur digitalen Aus- und Weiterbildung

Die Digitalisierung schafft zugleich neue Chancen und neue Herausforderungen, wie berufliche Kompetenzen erworben und weitergegeben werden können. Zudem: Unternehmen, die über moderne, digitale Aus- und Weiterbildungskonzepte verfügen, punkten im Wettbewerb um leistungsbereite Nachwuchskräfte und bei der Bindung ihrer Fach- und Führungskräfte. **Damit Sie pragmatisch und zielorientiert starten können, haben wir die nachfolgenden Schritte für Sie zusammengestellt.**

1. Wesentliche Bedarfe identifizieren
2. Den Digitalisierungsprozess aktiv steuern
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbinden
4. Experimentieren und Testen
5. Regeln schaffen, Datenschutz beachten

EXPERTENTIPP

„Es gibt nicht die eine Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung. Vielmehr handelt es sich um zahlreiche Entwicklungen in verschiedenen Geschwindigkeiten. Für die Unternehmen ist es wichtig, dieser Transformation nicht zuzuschauen, sondern eigene Erfahrungen zu sammeln.“

Anja Fuchs

Bildungsberaterin bei der
IHK für München und Oberbayern

1. Wesentliche Bedarfe identifizieren

Darum geht's

Beginnen Sie nicht irgendwo, sondern überlegen Sie im Team mit den Führungskräften sowie den Aus- und Weiterbildungsverantwortlichen, wo eine Digitalisierung von Aus- und Weiterbildung auch wirklich Nutzen bringt. Leitfragen könnten zum Beispiel sein:

- Welche Themen ändern sich nur selten und können gut „konserviert“ werden (z. B. Schulungen zu Brandschutz, zur Arbeitsergonomie, bestimmte Ausbildungsthemen, etc.)?
→ Für solche Themen könnte es bei gleichem Lernerfolg eine kostensparende Alternative sein, sie als Lernvideos anzubieten.
- Welche Themen verändern sich sehr häufig und müssen an möglichst viele Beschäftigte verteilt werden?
→ Für diese Themen könnte es sinnvoll sein, ein WIKI einzuführen oder in sozialen Medien geschlossene Firmengruppen einzurichten, über die kommuniziert werden kann.
- Welche Kurse werden in Ihrem Unternehmen häufig gebucht und eignen sich ggf. auch für Online-Seminare oder Webinare?
- Gibt es im Unternehmen Erfahrungsträger, deren Expertise ggf. digital festgehalten werden kann (z. B. durch Videoaufnahmen der Person beim Arbeiten oder das Führen von Interviews)?



Digitalisierungsmaßnahmen in der Aus- und Weiterbildung zu planen und umzusetzen, ist eine Gemeinschaftsaufgabe.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

- Welche Unterweisungen, Kurse und Inhalte **MÜSSEN in Präsenz stattfinden**, weil z. B. ein Arbeitsplatz- bzw. Ortswechsel, persönliches Networking oder ein „Hands-on-Ausprobieren“ Teil der Maßnahme sind? Wo werden Kompetenzen trainiert, die nur in Präsenz trainiert werden können (z. B.: Reden vor Publikum, bewusste Körpersprache in Konfliktsituationen, etc.)?
- Welche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie ggf. interne Trainerinnen und Trainer wären in der Lage, auch **digital zu lehren** und neue Medien für die Aus- und Weiterbildung stärker zu nutzen?
- **Wie steht es um unsere Soft- und Hardware?** Was würden Sie benötigen, um Ihre Ideen umzusetzen und was kostet das? Haben Sie Personen im Unternehmen, die die Soft- und Hardware entsprechend warten können?
- Wie steht es um die **Bereitschaft und Kompetenz der Beschäftigten**, digitale Medien für Lernzwecke zu nutzen? Welche Unterstützung können Sie ggf. anbieten? Wie viele „Key-User“ wären ggf. bereit, Kollegen beim digitalen Lernen und Lehren zu unterstützen?

So starten Sie

Schaffen Sie sich und Ihrem Team eine **systematische Bestandsaufnahme**, indem Sie klären:

- Welche Kompetenzen und welches Fachwissen fordert die Digitalisierung von Ihren Mitarbeitern? Welche Themen kommen in der bisherigen Aus- und Weiterbildung zu kurz? Tragen Sie zusammen, für welche Unternehmens- und Aufgabenbereiche Sie Ihre Mitarbeiter bereits qualifizieren – und benennen Sie offensichtliche Lücken.
- Der Erfolg Ihres Digitalisierungskonzepts steht und fällt mit den **Kompetenzen Ihres Aus- und Weiterbildungspersonals**. Tragen Sie zusammen, was diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können und wissen müssen, um digitale Lernformen zu entwickeln und zu optimieren.

2. Den Digitalisierungsprozess aktiv steuern

Darum geht's

Die Digitalisierung ist in der Aus- und Weiterbildung mehr ein **kontinuierlicher Prozess** als ein einmaliges Projekt. Benennen Sie einen „Kümmerer“ im Unternehmen, der das vorhandene und neu entstehende Wissen in diesem Themenfeld bündelt und die angestoßenen Entwicklungen, Bedarfe und Möglichkeiten im Blick behält.

So starten Sie

- Wie in anderen Managementprozessen gilt auch für die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen: **Benennen Sie Ziele, Verantwortlichkeiten, Aufgaben und finanzielle Mittel**. Auch um mit externen Dienstleistern erfolgreich verhandeln zu können, sind grundlegendes Fachwissen und feste Ansprechpartner, die mit der Thematik und den Besonderheiten im eigenen Unternehmen vertraut sind, unverzichtbar.
- **Definieren Sie Erfolgskriterien**, um klar erkennen zu können, wie gut die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen voranschreitet. Dokumentieren Sie, was sich gegenüber vorher verändert hat.
- **Hinterfragen Sie den Status quo regelmäßig**, denn die Digitalisierung als schrittweiser Prozess erfordert Zeit. Nicht jede Maßnahme und nicht jede Technik, die gestern noch die erste Wahl waren, werden auch morgen noch die optimale Lösung sein. Prüfen Sie Ihre Ziele, Strategie, Maßnahmen und Ergebnisse von Zeit zu Zeit.



Die digitalen Kompetenzen der Ausbilder spielen eine Schlüsselrolle.

TIPP

Digital ist nicht automatisch besser.

Tragen Sie deshalb auch zusammen, welche klassischen Methoden der Aus- und Weiterbildung sich in Ihrem Unternehmen bewährt haben und auch weiterhin für die Leistungsfähigkeit relevant bleiben.

Wo profitieren Ihre Beschäftigten, Kunden oder Geschäftspartner beispielsweise vom persönlichen und direkten Austausch?



TIPP

Blieben Sie flexibel!

Mit dem Voranschreiten der Digitalisierung verändern sich in vielen Branchen die Produkte, Kundenwünsche und Prozesse. Gestalten Sie Ihre Ausbildungsformate deshalb flexibel, um sie immer wieder an aktuelle Entwicklungen und Trends anpassen zu können.

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbinden

Darum geht's

Finden Sie motivierte und innovative Unterstützer unter Ihren Beschäftigten. Deren erste Erfolge führen ganz von selbst dazu, dass sich Zweifler viel leichter mitnehmen lassen. Mehr noch: Nutzen Sie das vorhandene Wissen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stärken Sie damit auch die Eigenverantwortung und digitale Kompetenz im Unternehmen.



So starten Sie

- **Machen Sie Ihre Mitarbeiter zu Beteiligten:** Regelmäßige abteilungsübergreifende Arbeits- oder Projektgruppen helfen dabei, kreative Ideen zu entwickeln und die Bedürfnisse aller Beteiligten von Anfang an mitzudenken. Die Praxis zeigt immer wieder, dass die Beschäftigten sehr gut wissen, welches Wissen und welche Kompetenzen sie brauchen und wie sie sich diese am besten aneignen. Gleichzeitig erhöhen Sie auf diese Weise die Motivation Ihrer Mitarbeiter, zum Beispiel neue Lernformen selbst einmal auszuprobieren.
- **Nehmen Sie unbedingt Ihre Ausbilderinnen und Ausbilder mit:** Der Weg in eine verstärkte digitale Ausbildung führt nur dann zum Erfolg, wenn Sie Ihre in der Ausbildung tätigen Mitarbeiter unterstützen und fordern. Denn Ihre Auszubildenden sind mit den sozialen Medien und der digitalen Technik aufgewachsen und bringen oft schon viele Erfahrungen und Kompetenzen mit. Fragen Sie deshalb auch die Jugendlichen explizit nach ihren Vorstellungen rund ums digitale Lernen. Dadurch wird auch klarer, auf welche Aufgaben die Berufsschule Ihre Azubis noch nicht ausreichend vorbereitet hat und wo eine Anpassung des betrieblichen Ausbildungsplans an die digitalen Bedarfe und Chancen wünschenswert ist.
- **Fördern Sie den regelmäßigen Austausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** und sammeln Sie Vorschläge Ihrer Belegschaft, etwa für Schulungs- bzw. Qualifizierungsthemen oder für den Einsatz neuer Technik und Prozesse. Als Formate für einen solchen Austausch bieten sich beispielsweise kurze Meetings im Stehen oder sog. „Brown Bag Sessions“¹ an, die sowohl der Weiterbildung der Mitarbeiter dienen als auch den Zusammenhalt fördern. Auf diese Weise verankern Sie den Prozess einer zunehmend digitalen Aus- und Weiterbildung fest im Betrieb und fördern den Wissensaustausch zwischen den Mitarbeitern.

¹ Bei einer Brown Bag Session treffen sich die Mitarbeiter verschiedener Abteilungen auf freiwilliger Basis gemeinsam zum Mittag und erweitern dabei ihr Wissen zu vorab vereinbarten Themen in Vorträgen, Brainstormings und Diskussionsrunden.

TIPP

Nutzen Sie digitale Projekte zum Beispiel für Ihr Ausbildungs- und Personalmarketing!

Holen Sie Ihre Azubis in „ihrer Welt“ ab: Lassen Sie die Jugendlichen zum Beispiel kleine Lehr- oder Imagefilme mit dem Smartphone produzieren oder ein digitales Verzeichnis mit Fachbegriffen oder internen Abkürzungen erstellen (z. B. Wiki). Fragen Sie Ihre Azubis auch, mit welchen Medien auf welchen Plattformen für die Ausbildung in Ihrem Unternehmen geworben werden kann. So lassen Sie die Azubis nicht nur digitale Projekte selbst erarbeiten, sondern Sie profitieren auch gleich von dem erarbeiteten Material.



Der informelle Austausch ist wichtig, um kreativ mit der Herausforderung Digitalisierung umgehen zu können.



5. Regeln schaffen, Datenschutz beachten

Darum geht's

Datenschutz und Datensicherheit spielen natürlich auch bei der Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung eine Rolle. **Nehmen Sie diese Anforderungen frühzeitig in den Blick.** Zudem brauchen Lernende verständliche Regeln, die Ihnen zum Beispiel Orientierung verschaffen, wann, ggf. wo und in welchem Umfang sie die neuen digitalen Werkzeuge und Prozesse in ihrem Arbeitsalltag einsetzen können bzw. sollen.

So starten Sie

- Eine systematische Benutzerverwaltung schafft differenzierte Zugriffsrechte. Ausbilderinnen und Ausbilder, Trainer und Personalverantwortliche erhalten zum Beispiel erweiterte Zugriffsrechte auf Dokumente, Lernvideos oder Auswertungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können andere Bereiche vielleicht lesen, aber nur in ihrem eigenen Aufgabenbereich Dokumente einstellen bzw. bearbeiten und Auszubildende arbeiten im eigenen AZUBI-Bereich. Wer darf in der digitalen Aus- und Weiterbildung was und in welchem Themengebiet bzw. Unternehmensbereich? –Diese Struktur ist zudem unerlässlich, um den datenschutzrechtlichen Anforderungen und Fragen der Datensicherheit gerecht zu werden.
- Klare Regeln geben Sicherheit und Struktur – das gilt auch in der digitalen Welt! Kommunizieren Sie offen, klar und leicht verständlich auch die Grenzen, etwa im Umgang mit Social-Media. Überlegen Sie zudem vorab, wie Sie auf Regelverstöße reagieren wollen.

lernreich.bihk.de

Die bayerischen IHKs bieten mit lernreich.bihk.de eine gemeinsame Plattform für Informationen, Impulse und Initiativen rund um die Praxis der beruflichen Bildung: für Personalverantwortliche, Ausbilder und alle Akteure der Aus- und Weiterbildung.

Schauen Sie doch öfter mal vorbei und nutzen Sie unseren praktischen Newsletter.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Impressum

Verleger und Herausgeber: Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V., Vorstand: Dr. Eberhard Sasse und Dr. Manfred Göbl, Max-Joseph-Straße 2, 80333 München, +49 (0)89-5116-0, @ info@bihk.de, bihk.de; Redaktion und Gestaltung: die Infomacher, Karlsruhe; Bildnachweis: S. 1 oben iStockphoto.com/mediaphotos, S. 1 unten iStockphoto.com/izusek, S. 2 iStockphoto.com/DaisyDaisy; Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet. Stand: Mai 2020