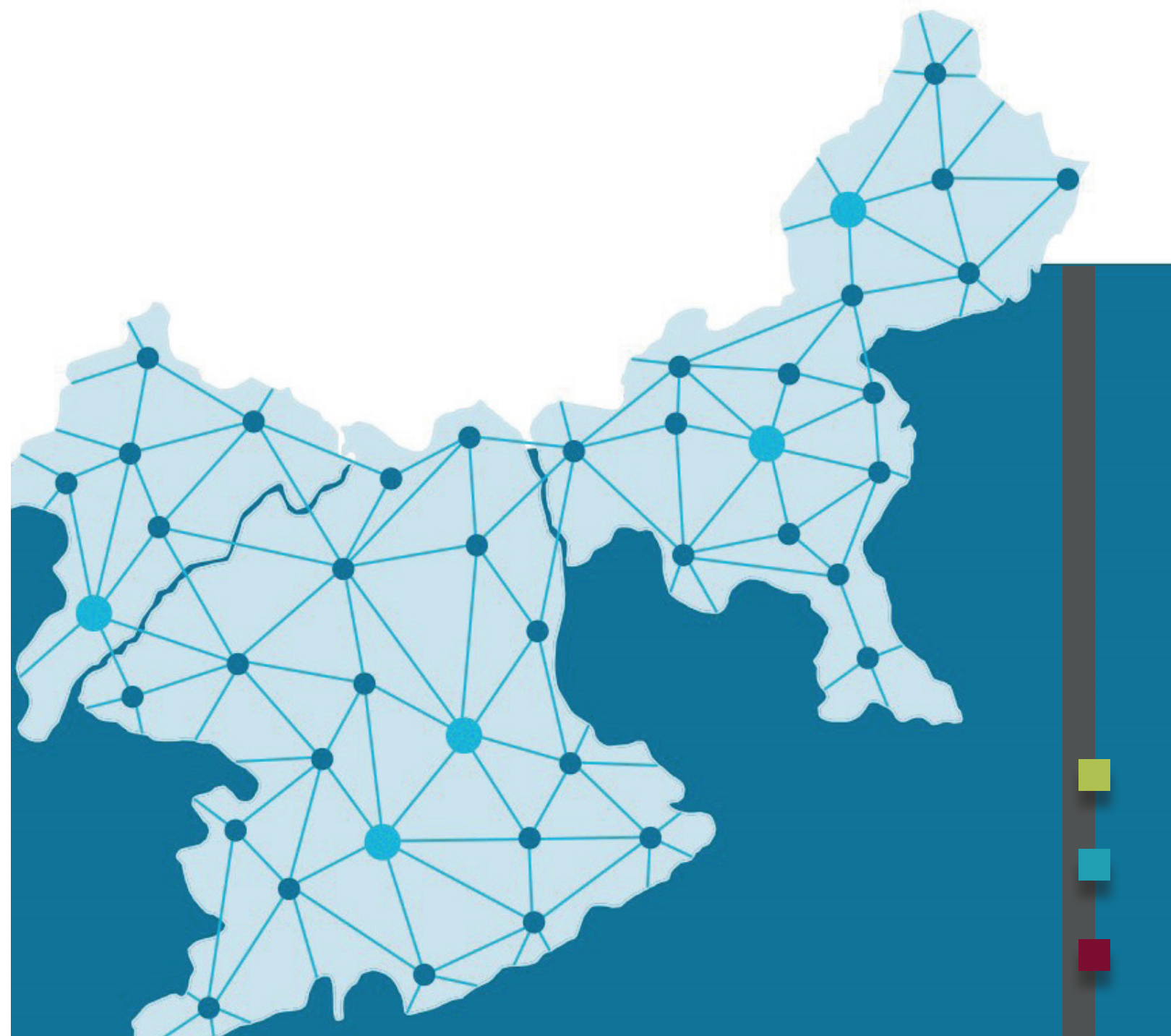


Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?



Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung
Abschlussbericht des Projekts DiKom

Alexandra Engel, Jörg Lahner, Udo Triltsch



Das Projekt „DiKom - Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung“ hat zum Ziel, branchenbezogene und innovative Weiterbildungskonzepte für regionale Unternehmen im ländlichen Raum im Bereich südliches Niedersachsen zu schaffen.

Wir danken den Mitgliedern des Projektbeirats für ihre tatkräftige Unterstützung.

Gefördert durch:



Das Projekt ist ein Kooperationsprojekt der folgenden Hochschulen mit Unterstützung der lokalen Fachkräftebündnisse Leine-Weser und SüdOstNiedersachsen.



ZZHH-Berichte 4
ISSN: 2701-9543
Holzminden, November 2022

ZUKUNFTS ZENTRUM HOLZMINDEN HÖXTER

an der
HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Haarmannplatz 3
37603 Holzminden

www.das-zukunftszenrum.de

Herausgebende

Prof. Dr. Alexandra Engel
Prof. Dr. Ulrich Harteisen
Prof. Dr.-Ing. Klaus Maas

Redaktion

Jessica Schneider
jessica.schneider@hawk.de

Satz & Layout

Angelika Pierenkemper
angelika.pierenkemper@hawk.de

Vorwort	3
Stefan Friedrich Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	
Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?	4
Qualifizierung in der Digitalisierung: vernetzt, vor Ort, agil, verlässlich. Alexandra Engel HAWK Holzminden Jörg Lahner HAWK Göttingen Udo Triltsch Ostfalia Hochschule	
Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?	6
Fokus: Handwerk Teilprojekt Göttingen Jörg Lahner HAWK Göttingen Sandra Lindemann HAWK Göttingen Eike Matthies HAWK Göttingen	
Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?	11
Fokus: produzierendes Gewerbe, Einzelhandel, Kreislaufwirtschaft Teilprojekt Südostniedersachsen SON Manuel Geiger TU Braunschweig Jean-Michel Meier Ostfalia Hochschule Michael Meyer TU Braunschweig Timo Strohmann TU Braunschweig Hannes Thies TU Clausthal Udo Triltsch Ostfalia Hochschule	
Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?	20
Fokus: Ambulante Pflege Teilprojekt Holzminden Alexandra Engel HAWK Holzminden Gerrit Katharina Fischer HAWK Holzminden Jessica Schneider HAWK Holzminden	



Vorwort zum Abschlussbericht des Projekts DiKom - „Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung“

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

der wirtschaftliche Strukturwandel hat durch die digitale Transformation noch einmal deutlich Fahrt aufgenommen. Die Folge ist ein steigender Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf, insbesondere im Bereich der qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräfte. Arbeitsmarktprognosen gehen davon aus, dass bis zum Jahr 2030 etwa eine Million IT-Fachkräfte fehlen werden.

Digitale Kompetenzen sind bereits heute in fast allen Berufen und Branchen erforderlich. Und die heutige Berufs- und Arbeitswelt wandelt sich auch weiter rasant. Bei der Vermittlung der erforderlichen Fähigkeiten für diesen Wandel kommt der beruflichen Bildung eine Schlüsselrolle zu, sei es durch formale Aus- und Weiterbildung oder lebensbegleitendes Lernen am Arbeitsplatz.

Das vom Land geförderte Verbundprojekt „Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung“ (DiKom) hat durch die Entwicklung bedarfsorientierter und branchenspezifischer Weiterbildungskonzepte wichtige Vorarbeit geleistet, um digitale Kompetenzen gerade für kleine und mittlere Unternehmen und deren Beschäftigte im ländlichen Raum stärken zu können.

Hervorzuheben ist auch der Austausch und die enge Zusammenarbeit innerhalb des Projekts DiKom, an dem vier Hochschulstandorte, fünf Landkreise und drei vom Land anerkannte Regionale Fachkräftebündnisse beteiligt waren.

Die wertvollen Erkenntnisse des Projekts sollen nun mit dem vorliegenden Abschlussbericht einer möglichst breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.

Für das weitere Engagement wünsche ich viel Erfolg!

Stefan Friedrich
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?

Qualifizierung in der Digitalisierung: vernetzt, vor Ort, agil, verlässlich.

Alexandra Engel
Jörg Lahner
Udo Triltsch

Nur mit vereinten Kräften lässt sich die Zukunft im Sinne von **Transformation und Digitalisierung** gestalten. Das gilt im Besonderen für „**Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung**“. Unter diesem Titel haben die HAWK, die Ostfalia, die Universität Braunschweig und die TH Clausthal branchenspezifisch und für die **südniedersächsische Unternehmensstruktur** erarbeitet, welche digitalen Kompetenzen herausgebildet werden müssen und wie digitale Weiterbildungen umgesetzt werden können.

Die Strukturen der entwickelten hier vorgestellten Weiterbildungsangebote sind angepasst an Bedarfe der Unternehmen und der Arbeitnehmenden: beide Parteien gleichermaßen anzusprechen ist angesichts der Geschwindigkeit der Transformationen und des Nachholbedarfs elementar. Basierend auf der Fokussierung lebenslangen und alltagsnahen Lernens mit überschaubaren Kosten und geringen Mobilitätsaufwänden werden in dieser Broschüre Optionen aufgezeigt, **Weiterbildung gerade für kleine Unternehmen und auch wenig weiterbildungsaffine Gruppen** umzusetzen.

Die Bedeutung digitaler Technologien für die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen- und mittleren Unternehmen hat branchenübergreifend einen enormen Schub erfahren, der durch die Corona-Krise noch einmal verstärkt wurde. **Erhebungen im Rahmen von Seminaren, Workshops und Experteninterviews zeigen, dass dadurch zwar eine hohe Bereitschaft zur digitalen Transformation in Unternehmen besteht, diese jedoch gleichzeitig auf vielen Ebenen der Unternehmen als schwierige Aufgabe und teils notwendiges Übel wahrgenommen wird.** Eine Einschätzung der eigenen digitalen Kompetenzen, aber auch der Potenziale fällt schwer. Es existiert daher ein hoher Bedarf an sensibilisierenden, grundlegenden Inhalten, die den Nutzen digitaler Tools transparent darstellen, um die Mitarbeitenden zu motivieren und Verständnis für geplante/nötige Veränderungen zu schaffen. Der Bedarf an digitalen Inhalten reicht vom sicheren Umgang mit Programmen wie MS Word, Excel oder PowerPoint über den Aufbau von digitalen Kanälen zur Kundenansprache und Personalakquise oder der Erfassung, Analyse und Visualisierung von Unternehmensdaten bis zur Automatisierung von Prozessen. **Einen besonderen Schwerpunkt des Bedarfs stellt dabei das Aufzeigen eines Weges zur Umsetzung digitaler Projekte dar: Wo stehe ich digital mit meinem Unternehmen? Welche Potenziale gibt es? Wie schöpfe ich diese Potenziale aus?**

Die empirischen Ergebnisse und auch die Evaluationen der durchgeführten Weiterbildungsangebote zeigen, dass **kurze, thematisch präzise und niedrigschwellige Bildungsangebote** eine sehr gute Wirkung entfalten und eine hohe Akzeptanz erfahren. Diese Konzepte erlauben auch die weniger formelle, regionalisierte und parallele Ansprache von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und stärken die Eigenmotivationen.

Deutlich wird durch das DiKom-Projekt, dass das Vorhandensein von Weiterbildungsangeboten vor Ort von elementarer Bedeutung ist. **Hybride und didaktisch moderierte Lernszenarien machen dies möglich.** Während regionale Unterschiede vor allem auf Seiten des Weiterbildungsangebotes klar ersichtlich werden und die Ansprache von KMU in peripheren Regionen sowie die flächendeckende Bereitstellung von passgenauen Angeboten eine echte Herausforderung darstellt, zeigt sich auf der Nachfrageseite zwischen den geografischen Standorten keine wesentliche Differenzierung. Zudem unterscheiden sich die Weiterbildungsbedarfe erstaunlich wenig entlang der Branchengrenzen. Vielmehr sind in diesem Zusammenhang die innerbetrieblichen Tätigkeitsbereiche entscheidend. Wer welche Weiterbildung wann und in welcher Form benötigt, hängt maßgeblich davon ab, ob die Tätigkeit im gewerblich-technischen Bereich („blue collar“) oder im kaufmännisch-verwaltenden Bereich liegt und viel weniger von der Branche.

Voraussetzung dafür ist ein (südniedersächsisches) Netzwerk von in der Fläche agierenden Weiterbildungsanbieter, beispielsweise regionalen wirtschaftsgetriebenen Qualifizierungsnetzwerken und Volkshochschulen, auch im Sinne der Daseinsvorsorge als konstante Player mit einem sich stetig modernisierenden Weiterbildungsangebot.

Und nicht zuletzt bedarf es neben passenden Weiterbildungsangeboten dringend einer Korrektur in der Förderpolitik. Dabei geht es gar nicht primär um „mehr Förderung“, sondern vielmehr um eine praxisgerechtere und zukunftsweisende Ausgestaltung der Programme. Dazu gehört etwa eine geringere Mindestdauer (als etwa 120 Stunden im Qualifizierungschancengesetz), zumindest die Möglichkeit einer Flexibilisierung bzw. Streckung über eine längere Zeitschiene, weniger bürokratische Antragsverfahren, vor allem aber die (gezielte) Einbeziehung hybrider und didaktisch moderierter Konzepte wie sie im Kontext dieses Projektes formuliert und erprobt wurden.

Zusammenfassend: Weiterbildung im Kontext digitaler Transformation ist dringend notwendig. Die Nachholbedarfe werden durch das DiKom-Projekt sichtbar. Weiterbildung ist und bleibt ein Erfolgsmodell, wenn sie agil und alltagsnah organisiert ist, kurz & knackig. Für eine dezentrale (digitale) Organisation können hybride Rahmenkonzepte mit der Differenzierung von Lerncoaches und Fachreferierenden finanzielle Vorteile bei gleichzeitiger Stabilisierung der Lernbeziehung sichern.

Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?

Fokus: Handwerk

Teilprojekt Göttingen | HAWK Göttingen

Jörg Lahner
Sandra Lindemann
Eike Matthies

**schnell
gelesen**

Das Teilprojekt an der Fakultät Ressourcenmanagement der HAWK in Göttingen fokussierte auf das Handwerk und ergänzt damit die anderen Teilprojekte hinsichtlich eines weiteren zentralen Wirtschaftszweigs, der die Unternehmenslandschaft in ländlichen Regionen prägt. Im Handwerk mangelt es an qualifizierten Fachkräften und geeigneten Nachwuchskräften (Vgl. IAB-Regional Niedersachsen-Bremen 2/2019)¹. Durch passgenaue Weiterbildungsangebote erhalten Betriebe die Möglichkeit, weniger qualifizierte Fachkräfte einzustellen, sie zu schulen und Kompetenzen aufzubauen. Außerdem zeigt sich im Handwerk in den letzten Jahren in allen Berufen eine Zunahme der Substituierbarkeit (Thonipara et al. 2019)². Zudem wird deutlich, dass großer Handlungsbedarf hinsichtlich allgemeinen IT-Kompetenzen und IT-Sicherheit besteht (vgl. ebd.).

Im Projektverlauf wurde auf Basis einer für alle Teilprojekte durchgeführten Unternehmensumfrage, der Auswertung des digi.check („Bedarfsanalyse Digitales Handwerk“) und rund 30 Unternehmensinterviews die in der Literatur problematisierte Ausgangslage bestätigt. Analog zu den anderen Teilprojekten wurden Weiterbildungsbedarfe, die sich vor allem zwischen Büro- und ausführenden Tätigkeiten in Produktion und auf der Baustelle unterscheiden lassen, ermittelt. Inhaltlich liegen sie im digitalen Denken und der Prozessgestaltung. Zur Berücksichtigung der Angebotsseite wurde ein Workshop mit Weiterbildungsanbietern durchgeführt. Darauf aufbauend und auf Basis der Ergebnisse der anderen Teilprojekte wurden fünf Produkte entwickelt:

1. Beispielvideos zu Digitalisierung und Schulung von Mitarbeitenden in Handwerksunternehmen
2. Beispielhafte Weiterbildungsmaßnahmen basierend auf Erhebung und Workshop mit Weiterbildungsanbietern
3. Anpassung des Prototypen „instagram-nano“ auf das Handwerk und dessen Erprobung
4. Empfehlungen für Geschäftsmodelle in der Weiterbildung im Handwerk
5. Diskussion und Formulierung von Implikationen für Interessensvertretung und Förderpolitik

¹ Harten, Uwe (2019). Regionale Bedeutung des Handwerks für Beschäftigung und Ausbildung in Deutschland – Fokus: Niedersachsen. IAB-REGIONAL. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. 2 | 2019. https://doku.iab.de/regional/NSB/2019/regional_nsb_0219.pdf

² Thonipara, Anita, Proeger, Till und Bizer, Kilian (2019). Strukturanalyse zur Digitalisierung des Handwerks in Südniedersachsen. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung 30. <http://dx.doi.org/10.3249/2364-3897-gbh-30>

Ausgangslage

Die eigene empirische Erhebung, die Analyse des digi.checks und die Interviews mit Handwerksunternehmen haben folgende Ergebnisse generiert:

Die Analyse der Ausgangslage zum regionalen Fachkräftebedarf konnte bestätigt werden. Fehlendes IT-know-how wird seitens der Unternehmen als ein zentrales Hemmnis für Digitalisierungsvorhaben angesehen. Für 9 von 10 Handwerksunternehmen ist die Kompetenzentwicklung im Umgang mit digitalen Technologien sehr relevant. Handwerksbetriebe haben Bedarf in den Bereichen

- Digitales Denken,
- Formen des digitalen Marketings,
- Digitalisierungstrends,
- digitale Buchungssoftware,
- digitale Kommunikation,
- digitale Dokumentation von Prozessschritten,
- allgemeines Verständnis zum Umgang mit digitaler Software und
- Kompetenzen für digitale Produkte.

Bei den Schulungsformaten wurden aufeinander aufbauende Module, Kurzmodule und Unterricht in Teilzeit gewünscht. Dabei sollten sowohl die Vorteile der physischen Präsenz als auch der digitalen Welt genutzt werden. Lerneinheiten sollten kurz (sog. Nano-Einheiten), klar abgegrenzt aber miteinander verbunden/ aufbauend sein. Inhalte sollten interaktiv und anhand unterschiedlicher Medienformate aufbereitet werden. Insgesamt sollte Weiterbildung zeitlich und inhaltlich flexibel sein und mit integrierten Praxisphasen zur direkten und gemeinsamen Anwendung zum Lernerfolg für Beschäftigte und Unternehmen beitragen.

Vorstellung der Konzepte

Nachfolgend werden beispielhafte Weiterbildungsmaßnahmen basierend auf Erhebung und Workshop mit Weiterbildungsanbietern in einer Tabelle dargestellt. Dabei wird nach Zielgruppe der Maßnahme, Inhalt, Form, Art und Zertifizierung / Förderung differenziert. Bei der Zielgruppe werden leitende Mitarbeitende, Mitarbeitende, die auf der Baustelle oder in der Produktion tätig sind, und Mitarbeitende mit Bürotätigkeiten unterschieden.

Zielgruppe	Inhalt	Form	Art	Zertifizierung / Förderung
leitende Mitarbeitende	Digitalisierungstrends / Digitalisierung des Betriebs	Transformationsberatung, 2 Stunden, 10 Minuten-Teaser vorab	Hybrid / im Unternehmen	Querschnittsthema
Baustelle / Produktion	IT-Basiskennnisse / Bürosoftware	In der Gruppe / Selbstlernende	Präsenz / online	Zertifizierung nur für anerkannte Bildungsträger, hoher Zeitaufwand für Träger
Leitende / Büromitarbeitende	Personal-Marketing / Social Media	Peer-to-Peer / In der Gruppe	Über 6 Monate, je 2 Stunden	Förderung wichtig, bis zu 100% Zuschuss, bis zu 75% Ausfallersatzung, Anerkannter Bildungsträger >120 Stundenumfang
Büro & Baustelle	Digitales Denken / Prozessverständnis	Transformationslotse	Im Unternehmen	
Büro & Baustelle			Präsenz, 3D-Brille	

Nachfolgend werden Lernmodule in Form sog. Nanos vorgestellt. Eine genauere Beschreibung des Nano-Konzepts erfolgt durch das Teilprojekt Südostniedersachsen. Das Instagram-Nano wurde bereits auf das Handwerk angepasst und wird im Handwerk getestet. Für Weiterbildungsanbieter wird daran anknüpfend die Erstellung von weiteren Nanos aus dem Social Media-Bereich bspw. zu Facebook oder LinkedIn vorgeschlagen. Mehrere Nanos könnten kombiniert als Social Media-Modul Zertifizierung und Förderung ermöglichen. Kernaussage dieser Tabelle ist, dass – unabhängig vom Inhalt des jeweiligen Nanos – Konzeptionierung, Durchführung, Evaluation und Verstetigung, Erfolgsfaktoren und Mindeststandards von Nano zu Nano übertragbar sind. D.h. hier besteht für Weiterbildungsanbieter die Möglichkeit, Skaleneffekte zu generieren.

	Nano Instagram: verfügbar	Nano Facebook: zu erstellen	Nano TikTok: zu erstellen	Nano LinkedIn: zu erstellen
Konzeptio- nierung	<ul style="list-style-type: none"> - Lerncoach für ca. 10 Stunden hausintern bereitstellen - Expert*in für 3-5 Stunden engagieren - Erstellung Lernmedien (Erstinvestition) - Lernplattform zur Verfügung stellen - Bewerbung des Angebots 			
Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation der Durchführung und Kursmanagement - Koordination digitaler und vor-Ort-Angebote 			
Evaluation & Verstetigung	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellung Gesamtkonzept für verschiedene Nanos im Rahmen einer bzw. mehrerer Module - Integration Nano-Ansatz in bestehende Aus- und Weiterbildung - Dauerhafte Anpassung Lernmedien 			
Erfolgsfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> - Thematisches Gesamtkonzept für min. drei Modulen zwecks Vertiefung und Verknüpfung zwischen Nano-Einheiten und Modulen - Inhalte online abrufbar - Inhalte langlebig und für Selbstlernen nutzbar - Nutzungsfreundliche Lernplattform - Lernbegleitende Expertise vorhalten: fachlich, technisch und (medien-)pädagogisch - Anwendungsbezug zum Unternehmen - Mehrwert verdeutlichen <ul style="list-style-type: none"> ○ Unternehmen profitiert direkt durch "kleines Projekt" ○ Unternehmen profitiert indirekt durch neues Wissen 			
Mindeststan- dards	<ul style="list-style-type: none"> - Kombination mehrere Nanos und Module zwecks förderfähigen Stundenumfangs - Interaktives Angebot mit Präsenz- und digitalen Bestandteilen - Lernen am Beispiel des eigenen Unternehmens - Lernbegleitung durch Lerncoachs 			

© HAWK Göttingen

Maßnahmen

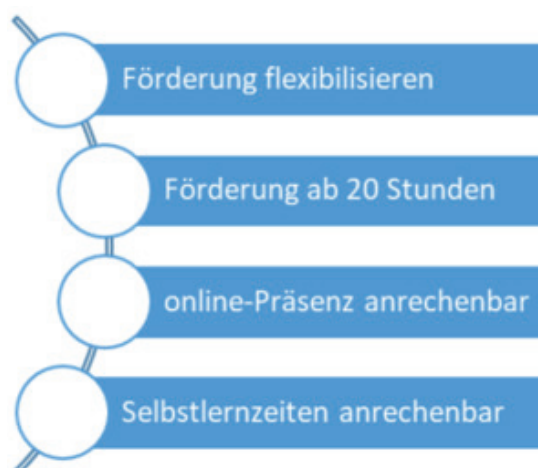
Nachfolgend werden drei Maßnahmen dargestellt. Es handelt sich um Empfehlungen für die Geschäftsmodellentwicklung von Weiterbildungsanbietern, die im Handwerk aktiv sind bzw. aktiv werden, Implikationen für Interessensvertretung und Förderpolitik sowie den Verweis auf zwei Videos. Letztere wurden im Rahmen des Projektes erstellt, um Möglichkeiten für Digitalisierung und Förderung sowie Vermittlung digitaler Kompetenzen anhand von zwei Beispielunternehmen aus dem Handwerk zu veranschaulichen. Die Videos sind über die DiKom-Homepage (s. QR-Code) oder über YouTube erreichbar.

Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung im Handwerk: Geschäftsmodellentwicklung



© HAWK Göttingen

Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung im Handwerk: Interessenvertretung und Förderpolitik



© HAWK Göttingen

Tipps und Tricks für die Praxis

- ✓ Trends für Weiterbildung erkennen: Weiterbildungsanbieter nutzen DiKom-Projektergebnisse und Informationen aus Gesprächen mit Betrieben
- ✓ Online-Inhalte mehrfach nutzen: Weiterbildungsanbieter können Angebote effizient gestalten
- ✓ Mehrere Module und Nanos entwickeln: Weiterbildungsanbieter können zu verwandten Themen Lerneinheiten bereitstellen, um so Mindeststunden für Förderungen zu generieren
- ✓ Pool von Fachkundigen aufbauen: Weiterbildungsanbieter können mit einem Pool flexibel für 3-5 Stunden auf geeignete Dozierende zurückgreifen
- ✓ Austausch und Kooperationen einrichten: Weiterbildungsanbieter können Ressourcen und Angebote poolen

Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung: Videos zur Unternehmenspraxis in einer Spezialwäscherei und einem Fachmarkt für Raumgestaltung

Digitalisierung und digitale Kompetenzen in den Unternehmen Meyer&Kuhl in Hardegsen und Victor Stahl in Rüdershausen.

Projekt-Homepage: www.dikom-projekt.de



Kontakt zum Teilprojekt Göttingen:

Prof. Dr. Jörg Lahner

HAWK Göttingen
joerg.lahner@hawk.de



© HAWK

Sandra Lindemann

HAWK Göttingen
sandra.lindemann@hawk.de



© HAWK

Eike Matthies

HAWK Göttingen
eike.matthies@hawk.de



© Fabian Berg

Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?

Fokus: produzierendes Gewerbe, Einzelhandel, Kreislaufwirtschaft
Teilprojekt Südostniedersachsen SON | Ostfalia, TU Braunschweig, TU Clausthal

Manuel Geiger
Jean-Michel Meier
Michael Meyer
Timo Strohmann
Hannes Thies
Udo Triltsch

**schnell
gelesen**

Das Teilprojekt SON und die drei beteiligten Hochschulen Ostfalia Wolfenbüttel (Ostfalia), TU Braunschweig (TUBS) und TU Clausthal (TUC) fokussieren in den Landkreisen Wolfenbüttel und Goslar die Branchen produzierendes Gewerbe, Einzelhandel sowie Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft.

Am Beispiel des Qualifizierungschancengesetzes wird deutlich, dass in SüdOstNiedersachsen sowohl quantitativ als auch qualitativ zu wenig Weiterbildungsangebote existieren. Zielgruppen bleiben unberücksichtigt (Niedrigqualifizierte, Mangelberufe, Wiedereinsteigende), Themen der digitalen Transformation und digitale Lernszenarien ebenso. Gleichzeitig führt dies zu einer schlechten Performance in der Nutzung gerade bei (K)KMU, die auf regionale Angebote angewiesen sind. Im Rahmen dieses Projektes sollten die beiden strukturschwächeren Landkreise Wolfenbüttel und Goslar in SüdOst-Niedersachsen näher untersucht und nachhaltig unterstützt werden.

Im Projektverlauf wurden zunächst vier Online-Seminare zu den Themen „Design Thinking“, „Digitalisierung und Ressourceneffizienz“, „Digitale Transformation“ und „Standortbestimmung durch Digital Readiness Modelle“ mit über 20 Teilnehmenden aus den fokussierten Branchen und dem Weiterbildungssektor durchgeführt. Dabei wurden erste Grundlagen zum Thema Digitalisierung vermittelt und gleichzeitig erste, persönliche Eindrücke über den digitalen Reifegrad der Unternehmen der Zielregionen gewonnen. Darüber hinaus wurden Painpoints im Bereich der Weiterbildung sowohl auf Seite der Nachfragenden als auch auf Seite der Anbietenden identifiziert. Die gewonnenen Daten wurden im Rahmen von drei weiteren Workshops und in über 50 Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitenden sowie mit Weiterbildungsanbietenden verifiziert und erweitert, um Angebot und Nachfrage im Bereich der Weiterbildung bestmöglich analysieren zu können. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen wurden nachfolgende Produkte entwickelt:

1. Maßnahmenkatalog/Handlungsempfehlungen zur Erstellung bedarfsgerechter Weiterbildung
2. Bedarfsorientiertes Weiterbildungskonzept als Blaupause mit Online- und Präsenzmodulen
3. Demonstratoren / beispielhafte Lerninhalte auf der Online Lernplattform „Thinkific“ zu den regional relevanten Themen im Bereich der Digitalisierung
4. Lehrvideo zum Umgang mit der Lernplattform
5. Leitfaden DiKom - „How to Nano“

Ausgangslage

Situation im produzierenden Gewerbe:

Die Studie „Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2019“¹ untersucht explizit die Förderung von Weiterbildung im Bereich Digitalisierung im wissensintensiven und nicht wissensintensiven produzierenden Gewerbe (Gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige). Nur ca. 50 % des wissensintensiven produzierenden Gewerbes geben an, mittel- bis sehr gut im Bereich Digitalisierungstechnologien ausgestattet zu sein. Im nicht wissensintensiven Bereich sind es sogar nur ca. 37%. Von den 50% der Firmen geben wiederum lediglich ca. 72% an, Weiterbildung zu fördern. Bei nach Betriebsgröße differenzierter Betrachtung wird deutlich, dass bei Betrieben bis 50 Mitarbeitende diese Quote mit ca. 50 % noch einmal deutlich darunter liegt. Es gibt demnach insgesamt noch eine große Lücke sowohl in der Implementierung von Digitalisierungstechnologien als auch in der Bereitschaft, das Thema Weiterbildung zu unterstützen.

Diese Studienergebnisse konnten im Rahmen der eigenen Erhebungen im Projektverlauf bestätigt werden. Darüber hinaus konnten nachfolgende Themen zur Konkretisierung des Bedarfs im Bereich der Digitalisierung als Schwerpunkte identifiziert werden:

- Sensibilisierung zum Thema Digitalisierung allgemein
- Digital Readiness (Digitaler Reifegrad) - Stand der Technik im eigenen Unternehmen und im Vergleich mit anderen
- “How-to-transform”: Impuls für den Start in die Digitalisierung
- Datenerfassung- und Analyse in Verbindung mit ERP und Cloudlösungen
- Automatisierung von Prozessen

Situation im stationären Einzelhandel:

Der stationäre Einzelhandel ist eine Domäne, die sowohl unter der digitalen Transformation als auch unter dem Einfluss der COVID-19-Pandemie leidet. Die zunehmende Nutzung digitaler Technologien in der Gesellschaft und die damit verbundenen Verhaltensveränderungen führen zu neuen Bedürfnissen und Erwartungen von Kundinnen und Kunden. Besonders das Wachstum des Online-Handels, die Möglichkeit des mobilen Einkaufs über Smart Devices und digitale Services tragen hierzu ihren Teil bei.

Die Folge sind rückläufige Kundschaftsfrequenzen und stagnierende Umsätze. Der stationäre Einzelhandel ist demzufolge dazu angehalten, den aktuellen Veränderungen Rechnung zu tragen und sich an diese anzupassen. Dazu sind aber insbesondere die inhaberinnen- und inhabergeführten Unternehmen sowohl personell als auch finanziell nicht ausreichend gewappnet.

Oftmals und gern eingesetzt werden bereits soziale Medien, wenn auch meist in ausbaufähiger Qualität und Quantität. Vor diesem Hintergrund besteht grundsätzlich eine große Offenheit gegenüber digitaler Unterstützung und inhaltlich passenden Weiterbildungsformaten. Da in bisher genutzten Weiterbildungsangeboten im Einzelhandel eher Backoffice-Tätigkeiten behandelt wurden, besteht insbesondere ein Bedarf an folgenden Inhalten:

- Sensibilisierung Digitalisierung allgemein
- Einsatz neuer Technologien
- “How-to-transform”: Impuls für den Start in die Digitalisierung
- Service-Gestaltung mit digital unterstützenden Technologien
- Übersicht und Training in bestehenden digitalen Tools
- Einführung in die Nutzung verschiedener Plattformen und Abstimmung der diversen Kanäle aufeinander (Stichwort: Omni-Channel)
- Kundschaftsverhalten analysieren und verstehen
- Online-Werbung (Suchmaschine / Social Media)

¹ Gehrke B., Kerst C., Wieck M., Trommer M., Weilage I., Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2019, Studien zum deutschen Innovationssystem, Hannover / Göttingen, 2019

Situation in der Kreislaufwirtschaft:

Die Kreislaufwirtschaft hat zum Ziel, alle in Anspruch genommenen Ressourcen im Kreis zu führen. Von der sogenannten "Closed Loop Economy" sind wir allerdings noch sehr weit entfernt.

In den untersuchten Unternehmen der Kreislaufwirtschaft in Südostniedersachsen findet sich die gesamte Bandbreite von Digitalisierung wieder. Das wohl geringste Niveau digitaler Reife zeigen einfache Recyclinghöfe und Containerdienste, die lediglich digitale Waagen verwenden, aber zum Beispiel von vollautomatisierten Datenströmen, um die erfassten Werte über digitale Schnittstellen in eine Cloud-Datenbank und von da aus auf die elektronische Rechnung zu übertragen, noch sehr weit entfernt sind. Die digitale Mittelklasse bilden auf bestimmte Rezyklate spezialisierte Recyclingbetriebe, deren Sortierverfahren durch den Aufbau von mehr Kompetenz in den Bereichen maschinelles Lernen, Big Data, Sensorik und Aktuatorik ein enormes Potential versprechen. Die digitale Spitze der untersuchten Unternehmen bilden inhaberinnen- und inhabergeführte Unternehmen, die bewusst einen sehr großen Anteil ihres Umsatzes und ihrer human resources jedes Jahr in die digitale Weiterentwicklung ihres Unternehmens investieren.

Für erfolgreiche Digitalisierung in der Kreislaufwirtschaft sind folgende Kompetenzen identifiziert worden:

- Digitales Mindset und Wissen über branchenbezogene "best practices"
- How-To-Digitalize - partizipatives Change-Management für Führungskräfte
- Agiles Projektmanagement
- Programmierfähigkeiten - z.B. Schnittstellenmanagement
- Digitales Wissensmanagement - Aufbau und Pflege einer digitalen Wissensdatenbank

Situation in SüdOstNiedersachsen:

Die Erhebungen haben gezeigt, dass branchenübergreifend insbesondere drei Faktoren für den mangelnden internen Fortschritt der Digitalisierung von den Befragten identifiziert wurden:

- fehlendes Know-how
- mangelnde Ressourcen (finanziell, personell und zeitlich)
- fehlende Motivation der Unternehmensführung.

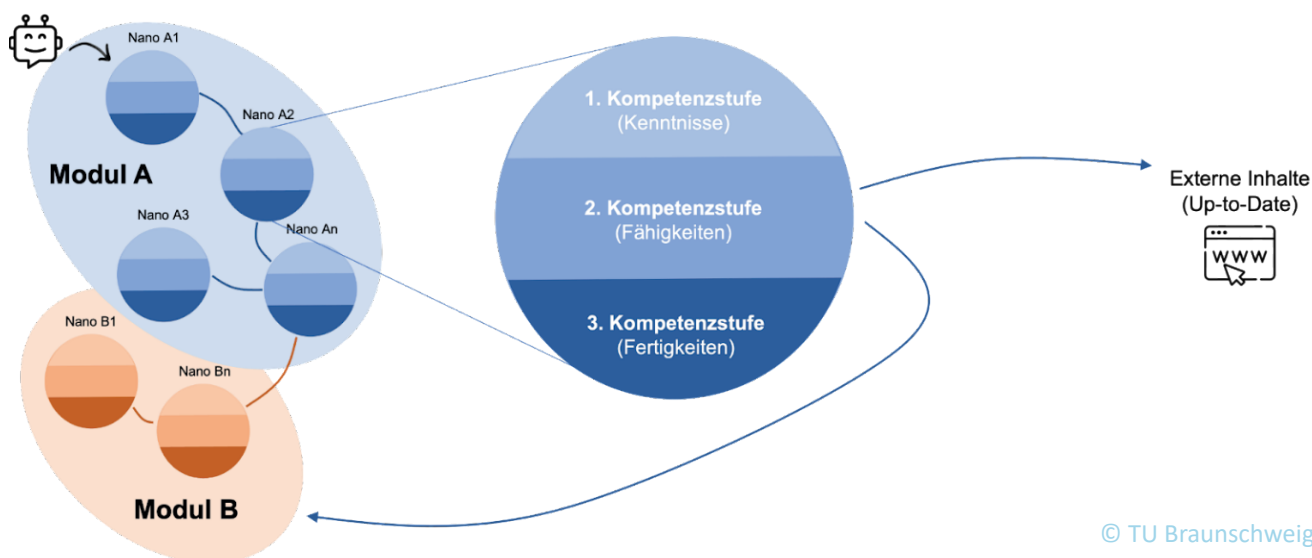
Wie aus den oberen Abschnitten klar hervorgeht, besteht eine große Schnittmenge in der Ausgangssituation der verschiedenen Branchen, sowohl was die Herausforderungen angeht vor denen sie sich sehen, als auch was die relevanten Handlungsfelder im Bereich der Digitalisierung angeht. Die Handlungsfelder im Bereich der Weiterbildung weisen eine so hohe Übereinstimmung auf, dass sie hier zusammengefasst für alle Branchen aufgeführt werden:

- Für die Durchführung einer Weiterbildung sollten sowohl die **Vorteile der physischen Präsenz** als auch der **digitalen Welt** genutzt werden (hybrides Format).
- Multimediale, interaktive Aufbereitung der Inhalte gewünscht (Video, Podcast, Texte, Aufgaben zur Lernzielkontrolle, Diskussionen)
- Lerneinheiten sollten **kurz** (sog. Nano-Einheiten), **klar abgegrenzt** aber miteinander verbunden/**aufbauend** sein. Weiterführende Informationen zum Selbststudium zwecks Vertiefung relevant.
- Weiterbildung sollte **zeitlich und inhaltlich flexibel** sein (Möglichkeit zur Nacharbeit z.B. durch Videoaufnahme, Module sollten frei kombinierbar/einzeln wählbar sein).
- **Praxisphasen** zur direkten und gemeinsamen Anwendung können Beitrag zu Lernerfolg bei tragen.

Weiterbildungskonzept mit Nano-Struktur

Aufbau und Struktur:

Die Datenerhebung für das nachfolgend beschriebene Konzept erfolgte in drei zeitlich aufeinanderfolgenden Phasen: (1) Seminare, (2) Interviews, (3) Workshop. Hierbei wurden Angestellte aus den Branchen (E) Einzelhandel, (P) Produktion und (K) Kreislaufwirtschaft befragt. Auf Basis der erhobenen Daten und der daraus gewonnenen Erkenntnisse (s. vorherige Seiten zu den einzelnen Branchen) manifestiert sich ein **hybrider**, d. h. sowohl Online- und Präsenzlehre sowie **synchron** und **asynchron** miteinander verknüpfter Schulungsaufbau, der auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt ist. Lehreinheiten werden in sogenannte Nano-Einheiten – d. h. kleine, in sich abgeschlossene und individuell kombinierbare Lernmodule – unterteilt, die in unterschiedlichen Kombinationen Modulen entsprechen, um so ein adaptives, selbstbestimmtes Lernen zu ermöglichen (s. Abbildung). Diese unterschiedlichen **Nano-Einheiten** sind inhaltlich miteinander verknüpft und verweisen zu relevanten Inhalten anderer Module. So soll ein geführter Prozess durch die für den individuellen Kompetenzgewinn wichtigen und passenden Inhalte gewährleistet werden.



Da dies in den Interviews ein neuralgischer Punkt war und durch den kleinteiligen Aufbau der einzelnen Module nochmals verstärkt in den Fokus rückt, sollte perspektivisch ein sog. *Companion*² die Lernenden in ihrem kontinuierlichen Lernfortschritt unterstützen. Sowohl das hier gegenständliche Projekt als auch vorherige Projekte haben gezeigt, dass es einer Lernunterstützung bedarf, die sich flexibel an die Gewohnheiten, Lern- und Lebensumstände der Lernenden anpasst und sie dabei in der Art und Weise unterstützt, wie es für sie den größten Wert darstellt. Dabei geht es nicht nur um die individuelle Auswahl von Nano-Einheiten, sondern insbesondere um die Unterstützung im gesamten Lernprozess selbst, z. B. mit Lernstrategien oder Lerngruppen.

Jede Nano-Einheit beleuchtet eine Informationseinheit innerhalb eines Moduls und ist in drei Kompetenzstufen unterteilt. Diese Stufen orientieren sich an der Taxonomy nach Bloom³, erfüllen damit unterschiedliche Aufgaben und variieren dementsprechend auch in Darreichungsform und Inhalt. Insgesamt ist für die Lernenden von einem Arbeitsaufwand von mindestens 9 Zeitstunden für eine Nano-Einheit auszugehen. Dabei ist die Vorbereitung (digital), Durchführung (hybrid mit Fokus auf Präsenz) und Nachbereitung (digital) jeweils mit 3 Zeitstunden zu veranschlagen. Auf allen drei Stufen sollte ein Fokus auf interaktive Inhalte in unterschiedlichen Medienformaten (z. B. Textform, Video, Podcast) gelegt werden. Zudem sollten sowohl digital als auch in Präsenz Methoden angewendet werden, die eine Kooperation unter den Lernenden ermöglichen/ vereinfachen und so einen zusätzlich Wert (inhaltlich und sozial) schaffen können (z. B. Diskussionsrunden, Tandem-Lernen, Gruppenarbeit).

² Eine kollaborative Agenteninstanz, die im Idealfall alle Merkmale einer virtuellen Begleitung enthält. Der Schwerpunkt liegt auf dem Aufbau einer Kameradschaft mit den Nutzenden (Strohmann 2020).

³ Hierarchische Ordnung von Lernzielen, bei der jede Ebene ein tieferes kognitives Verständnis beinhaltet. Stufen: remember, understand, apply, analyze, evaluate, create (Bloom 1956)

Kompetenzstufen

Erste Kompetenzstufe (Kenntnisse):

Es soll ein niedrigschwelliges Angebot darstellen, sich mit dem Thema beschäftigen zu wollen und im besten Fall bereits erste relevante Fragestellungen aufwerfen. Vorrangig sind diese Thought Starter auf der Lernplattform (digital) zu verorten, können in Einzelfällen aber auch im Rahmen kurzer Präsentationen in Präsenz und insbesondere auch zum Abschluss einer thematisch passenden Nano-Einheit erfolgen. Auf der Lernplattform sollte bereits hier der interaktive und kollaborative Aufbau, beispielsweise mittels eines Diskussionsbeitrages der Teilnehmenden (z. B. Erfahrungsberichte, Meinungen) oder einer Abstimmung, sichtbar werden. Zusätzlich zeigen die durchgeführten Erhebungen, dass bereits zu Beginn klar der Mehrwert der nachfolgenden Inhalte kommuniziert werden muss. Das sollte in Form einer detaillierten Auflistung der konkret und praktisch vermittelten Kompetenzen erfolgen, auf die auch im weiteren Verlauf Bezug genommen wird.

Ziele:

- Interessensweckung bei den Teilnehmenden
- Verdeutlichung der Relevanz und generelle Sensibilisierung für Digitalisierung
- Klärung zusammenhängender Herausforderungen und Fragestellungen.

Lerntools:

- kurze Videos (eigene oder von Dritten)
- Zeitungsartikel
- Kommentare
- kurze Podcasts oder ähnliche sogenannte Thought Starter

Zweite Kompetenzstufe (Fähigkeiten):

In Blooms Taxonomie wird diese Phase als „remember“ und „understand“ beschrieben. Sie fungiert als Kern der theoretischen Kompetenzvermittlung, welche direkt sowohl in Präsenz als auch digital unter Zuhilfenahme von einschlägigen Webkonferenzsysteme erfolgen kann oder indirekt über die Lernplattform selbst. Je nach Ausgestaltung der Inhalte sowie der gegenständlichen Branche kann die präferierte Darreichungsform variieren.

Auf der Lernplattform sollten in dieser zweiten Kompetenzstufe Inhalte für die Vor- und Nachbereitung, aber auch für eine potenzielle Vertiefung selbst auf verschiedenen Schwierigkeitsstufen angeboten werden. Die Vorkenntnisse der Teilnehmenden sind sehr unterschiedlich und müssen zumindest in Teilen berücksichtigt werden. Es bietet sich hierbei an, die einzelnen Inhalte aufgrund der Relevanz und der Komplexität zu verorten und dies auch grafisch auf der Lernplattform zu kennzeichnen. Erste Erfahrungen zeigen, dass eine 1,5-stündige Ausgestaltung einer Nano-Einheit in Präsenz/über Webkonferenzsysteme im Rahmen dieser Kompetenzstufe ausreicht, um die wesentlichen Aspekte neben der digital zur Verfügung gestellten Vor- und Nachbereitung zu vermitteln und die darauffolgende dritte Kompetenzstufe erfolgreich zu belegen.

Ziele:

- Vermittlung und Vernetzung von Wissen über klassische, aber auch neue Lehr- und Lernmethoden.
- Vernetzung von Teilnehmenden der Weiterbildung

Lerntools:

- Tendenz zum Präsenzunterricht in kleinen Gruppengrößen
- Interaktiver und kooperativer Aufbau der Schulung statt klassischem Frontalunterricht
- Hybrider Aufbau (Präsenzeinheiten/digitale Inhalte)
- Digital erstellte Wochen- oder Monatsaufgaben (z. B. Diskussionen, Stoffsammlungen)

Dritte Kompetenzstufe (Fertigkeiten):

Diese Phase wird mit den Worten „apply“, „analyze“, „evaluate“ und „create“ beschrieben. Unterstützt durch Lehrende werden thematisch passende reale Herausforderungen der Teilnehmenden adressiert und analysiert und schlussendlich konkrete Lösungen und Vorgehensweisen (z. B. Strategien, Prozesse, Handlungsempfehlungen, Prototypen) im Gruppengefüge erarbeitet. Beispielsweise kann hierbei die Gestaltung eines Service zur Adressierung eines real existierenden Kundenschaftsproblems erfolgen. Auch diese Kompetenzstufe ist für einen hybriden Aufbau ausgelegt. Eine potenzielle Ergebnispräsentation der in der Gruppe erarbeiteten Inhalte in Präsenz oder online über Webkonferenzsysteme dient nicht nur der Konkretisierung und Reflektion. Vielmehr sollten diese Inhalte wiederum durch die Teilnehmenden vor dem Hintergrund des erlangten theoretischen Wissens diskutiert werden. Eine solche Diskussion kann gemeinsam mit weiteren unterstützenden Inhalten (z. B. „Fakten-Check“) auf der Lernplattform fortgesetzt werden und trägt so langfristig einen Teil zu einem aktuellen und evaluierten Schulungsinhalt bei.

Die Erkenntnisse der hier gegenständlichen Erhebung haben gezeigt, dass sich vor allen Dingen bei den digitalen Inhalten einer Schulung Herausforderungen insbesondere in Bezug auf Zeitmanagement und Selbstorganisation der Lernenden ergeben.

Ziele:

- Konkrete Anwendung des erlangten Wissens aus den bisherigen Stufen und den dazugehörigen Inhalten
- Vor- und Nachbereitung, um eine weitere Wissensverfestigung und -vernetzung zu erreichen.

Lerntools:

- Methoden der Ideengenerierung, Analysemethoden o. ä.
- Reale oder fiktive Aufgabenstellungen
- Exkursionen oder Workshops mit Unternehmen
- Kontinuierliche Erfolgskontrolle mittels Quizzes (Stichwort: Gamification)
- Wochen-/Monatsaufgaben

Demonstratoren/Nanos:

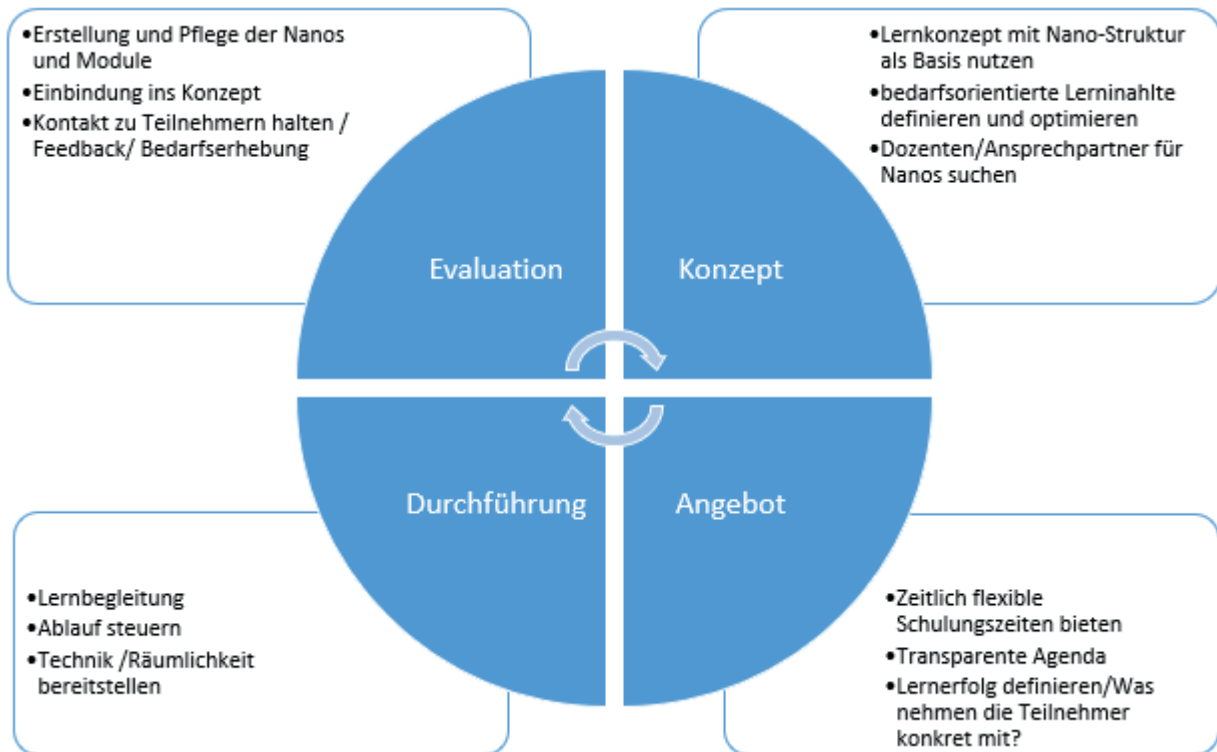
Auf Basis des erarbeiteten Konzeptes wurden auf der Lernplattform „Thinkific“ drei Demonstratoren erstellt, die ebenfalls als Blaupause für weitere zu erstellende Nanos genutzt werden können. Mit den entsprechenden Zugangsdaten, die über die DiKom-Homepage beantragt werden können, haben Interessierte die Möglichkeit diese Nanos zu erproben, Rückfragen zu stellen und über Feedback aktiv die Lernplattform mitzugestalten. Zum einfacheren Umgang mit der Lernplattform wurde ein Lehrvideo erstellt, welches mit den Zugangsdaten versendet wird.

Demonstrator	Inhalt (Kompetenzstufe)	Tools	Art (Kompetenzstufe)
Einführung von Digitalisierung im Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Digitalisierung (1) • Digitalisierung als Unternehmensprozess (2) • Anwendung im eigenen Unternehmen (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernplattform • Videos • Quiz • Präsentationen • Tages- bzw. Wochenaufgaben • Meetings • Artikel/Studien 	<ul style="list-style-type: none"> • Online oder Präsenz, primär selbstständig (1) • Online oder Präsenz (2) • Hybrid (3)
Social Media mit Schwerpunkt: Instagram	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung Social Media (1) • Aufbau einer Plattform (2) • Anwendung auf eigenen Kanal (3) 		
Nachhaltig Wirtschaften mit Digitalisierung	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung und Nachhaltigkeit (1) • Tools zur nachhaltigen Digitalisierung (2) • Anwendung im eigenen Unternehmen (3) 		

Maßnahmen

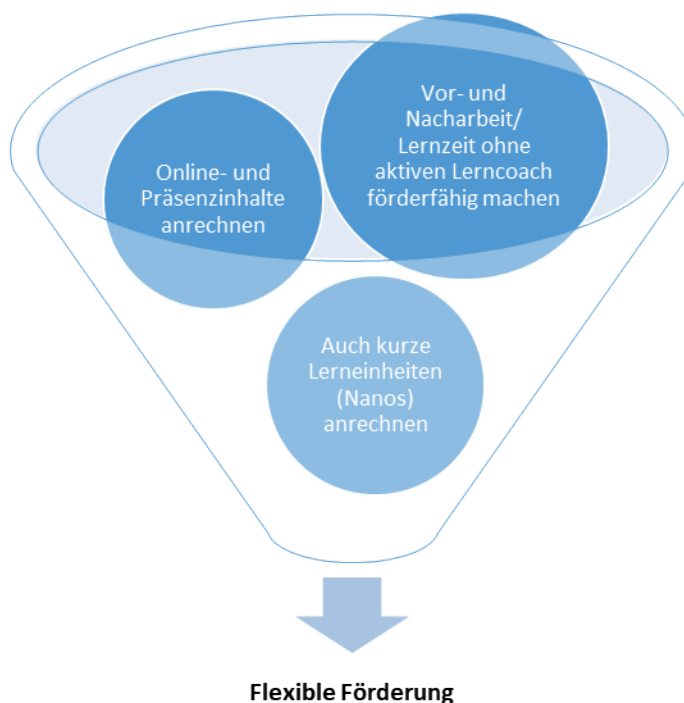
Nachfolgend werden Maßnahmen definiert, die den Akteurinnen und Akteuren im Bereich der Weiterbildung (Bildungsträger, Interessenvertretung/Förderpolitik) als Empfehlungen dienen sollen um eine nachhaltige und bedarfsgerechte Weiterbildung aktiv mitzugestalten und die Digitalisierung in KMU der Region SON entscheidend voranzutreiben.

Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung – Weiterbildende



© Ostfalia Hochschule

Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung – Interessensvertretung und Förderpolitik



Weiterbildung muss flexibler werden, also auch die Förderung!

© Ostfalia Hochschule

Tipps und Tricks für die Praxis

- ✓ Weiterbildung muss individueller und flexibler werden – d.h. Lernen auch zeitversetzt anzubieten, Online- und Präsenzlösungen zu finden und Themen am Bedarf zu orientieren und aktuell zu halten
- ✓ Online-Angebote ersparen den Teilnehmenden und Unternehmen Zeit und Fahrkosten
- ✓ Nanos zu entwickeln und zu Modulen zusammenzufügen bietet eine gute Möglichkeit Mindeststunden für Förderungen zu erreichen und bietet für Teilnehmenden gleichzeitig Flexibilität
- ✓ Kompetenzen sind im Weiterbildungssektor vorhanden, sie müssen nur gebündelt werden (Dozierendenpool für Themenbereiche aufbauen)
- ✓ Unterschiedliche Weiterbildungsanbieter können Weiterbildungen gemeinsam anbieten, um Kompetenzen und Ressourcen zu bündeln – mögliche Kostendeckelung

Projekt-Homepage: www.dikom-projekt.de

Lernplattform: www.thinkific.com
Zugangsdaten sind auf der o.g. Homepage zu beantragen oder direkt über die Kontaktpersonen

Lehrvideo/Thinkific www.loom.com/share/731100df129249ab80a4219df2575a76

Kontakt zum Teilprojekt SüdOstNiedersachsen:

Prof. Dr.-Ing. Udo Triltsch
Ostfalia Hochschule
u.triltsch@ostfalia.de



© Ostfalia

Jean-Michel Meier
Ostfalia Hochschule
je.meier@ostfalia.de



© Hackländer Foto-Atelier

Manuel Geiger
TU Braunschweig
m.geiger@tu-bs.de



© TU Braunschweig

Michael Meyer
TU Braunschweig
m.meyer@tu-bs.de



© TU Braunschweig

Dr. Timo Strohmann
TU Braunschweig
t.strohmann@tu-bs.de



© TU Braunschweig

Hannes Thies
TU Clausthal
hannes.thies@tu-clausthal.de



© TU Clausthal

Wie kann digitales Lernen in Weiterbildung funktionieren?

Fokus: Ambulante Pflege Teilprojekt Holzminden | HAWK Göttingen

Alexandra Engel
Gerrit Katharina Fischer
Jessica Schneider

**schnell
gelesen**

Um digitale Transformation erfolgreich zu gestalten, sind Unternehmen darauf angewiesen, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Insbesondere in ländlich-peripheren Regionen dürfen sie den Anschluss nicht verlieren. Gerade hier sollten die Chancen der Digitalisierung genutzt werden, um räumliche, strukturelle und demographische Standortnachteile auszugleichen. So können ländliche Räume für Arbeitnehmerinnen, für Arbeitnehmer und für Unternehmen als Lebens- und Wirtschaftsraum langfristig attraktiv bleiben. Berufliche Qualifizierung kann dabei unterstützen. Insbesondere in ländlichen Räumen kann Digitalisierung eine Lösung darstellen – wenn sie bedarfsgerecht vermittelt und genutzt wird und mit dem Berufsalltag und Familienleben vereinbar ist.

Dazu kann ein Social blended learning-Weiterbildungskonzept eingesetzt werden, das neben Präsenzphasen auch digitale Selbstlernzeiten beinhaltet und das neben Fachreferierenden auch Lerncoaches bereitstellt.

Lerncoaches sind Ansprechpartner für alles Technische und Digitale und helfen bspw. beim Umgang mit digitalen Tools oder Endgeräten. Darüber hinaus moderieren sie die Selbstlernphase,

- senden regelmäßig unterschiedlichstes digitales Lernmaterial an die Teilnehmenden,
- führen so niedrigschwellig an Digitalität heran
- und nehmen dadurch bestehende Vorbehalte.

Möglichkeiten und deren Nutzen von Digitalität im Berufsalltag werden kennengelernt und erkannt und in der praxisorientierten Weiterbildung direkt erprobt. Die Qualifizierungen werden über eine regionale Weiterbildungsplattform angeboten und spiegeln genau den Bedarf der Unternehmen und der Arbeitnehmenden wider.

Das Ausprobieren und Kennenlernen sind für die Zielgruppe so relevant, dass ein Konzept für ein Reallabor Pflege und Soziales entsteht. An diesem dritten Lernort können Auszubildende und Fachkräfte gemeinsam und voneinander lernen. Ein erstes übergreifendes Projekt sind Lernvideos, die Auszubildende der Pflege als Open Educational Ressource produzieren und die so für jeden zur Verfügung stehen.

Ausgangslage

Im Kreis Holzminden wurden 18 Pflegedienste kontaktiert und es erfolgten über 50 Personenkontakte mit Geschäftsführenden, Pflegedienstleistenden und Pflegefachkräften. Daraus resultierten 12 Interviews, was die große Be- und Überlastung des Pflegesektors, insbesondere während der Corona-Pandemie, zeigt.

Ambulante Pflegedienste großer Träger, häufig in Anbindung an Krankenhausgesellschaften, haben allerdings auch kein Interesse an Weiterbildungsangeboten, da dort intern geschult und weitergebildet wird.

Wie muss Weiterbildung aussehen?

Kleinere privat-gewerbliche Unternehmen haben Interesse an Weiterbildung, wenn:

- die Formate kurz und komprimiert, im Umfang von 2-4 Stunden/Tag und vor Ort stattfinden.
- die Formate in Präsenz oder mit hohem Präsenzanteil sind (Austauschmöglichkeit).
- Zeiten der Vor- und Nachbereitung bei digitalen Formaten berücksichtigt werden.
- Vereinbarkeiten mit Familie, aber auch Vereinbarkeiten mit dem Arbeitsalltag berücksichtigt werden!

Wie wurde Weiterbildung bisher erlebt?

Die in Corona Zeiten erlebte Didaktik digitaler Weiterbildung erfüllt nicht die Anforderungen sozio-emotionaler Lernprozesse und findet keine Akzeptanz bei der Zielgruppe. Digitale bzw. hybride Formate müssen interaktiv sein und auf problemorientiertem Lernen und Fallbezug beruhen.

Was versteht die Zielgruppe unter Digitalität?

Unter Digitalität, speziell in der Pflege, wird derzeit vor allem EDV-gestützte Dokumentation verstanden, so dass die Reichweite der Digitalität, die aus dem Unternehmen heraus erreicht werden kann, sehr gering ist (extern auf Dokumentation und Kommunikation beschränkt).

Als mögliche Weiterbildungsthemen werden keinerlei digitale Themen genannt und nachgefragt (wie bspw. Telemedizin). An dieser Stelle fehlt es schlichtweg auch an Informationen und Wissen zu Möglichkeiten.

Digitale Transformation wird nicht durch Weiterbildungen adressiert, weil nicht die proaktive Weiterentwicklung mit Zukunftsperspektive adressiert werden kann, sondern nur Vorgaben des Alltags. Das bedeutet, dass Digitalität durch die aktuellen Arbeitsbedingungen in der Pflege aktiv be-/verhindert wird.

Ein Stakeholder-Workshop konnte alle Ergebnisse, die aus den Interviews generiert werden konnten, bestätigen.

Vorstellung der Konzepte und Maßnahmen

Lerncoach

Digitale bzw. hybride Formate müssen interaktiv sein und auf problemorientiertem Lernen und Fallbezug beruhen, wenn sie erfolgreich sein wollen. Das entwickelte Weiterbildungskonzept im Rahmen des DiKom-Projektes berücksichtigt dies und stellt darüber hinaus in einem social-blended-learning-Format den Fachreferierenden Lerncoaches an die Seite, die die Lernenden individuell begleiten und an Digitalität heranzuführen.

Ausgangslage

Zum einen wurde die digitale Weiterbildung, die in zwei Jahren Coronapandemie stattfand, größtenteils als schlecht gemachte Digitalität wahrgenommen, da versucht wurde, die bisherigen in Präsenz stattfindenden Formate einfach 1:1 ins Digitale zu übertragen.

Ziel

Ziel ist es daher, niedrighschwellig und praxisnah an Digitalität heranzuführen. Dabei steht den Teilnehmenden in Präsenz- und Selbstlernphase ein Lerncoach zur Verfügung. Dieser ist Ansprechpartner für technische und digitale Fragen, moderiert die Selbstlernphase, hält Kontakt und versorgt mit unterschiedlichstem digitalen Lernmaterial.

Zielgruppe

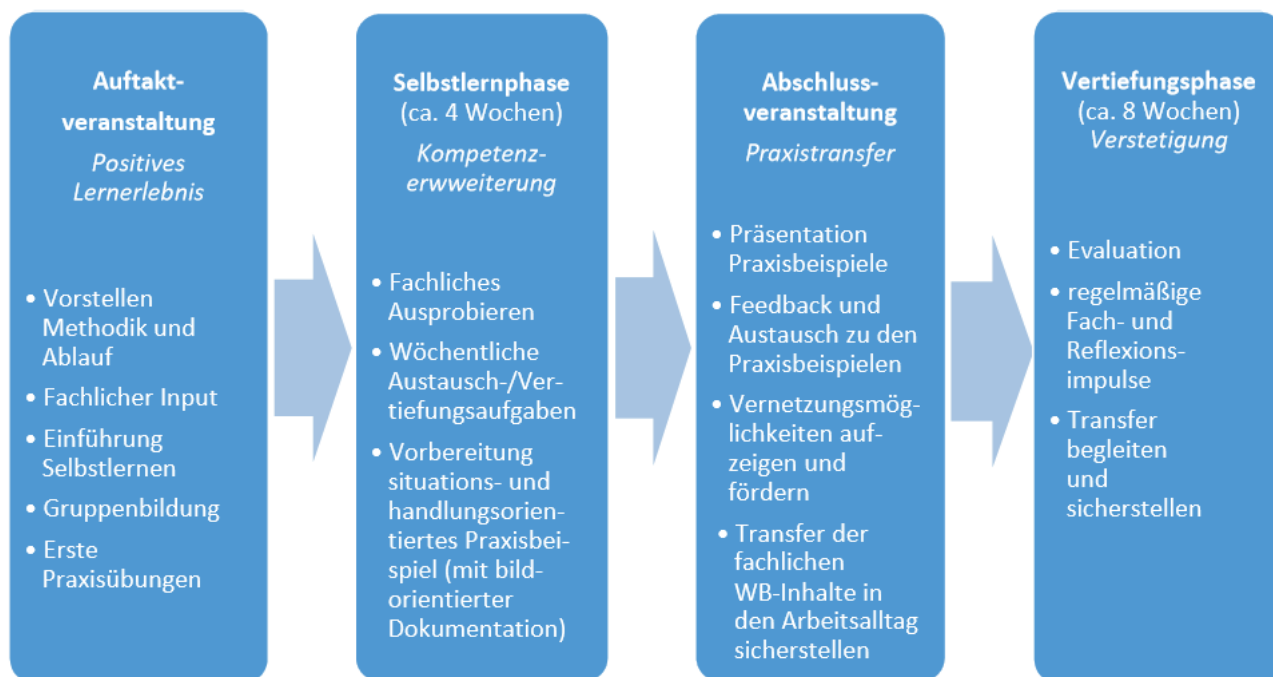
Die Zielgruppe sind in erster Linie Pflegefachkräfte. Da aber der Lerncoach mit jedem beliebigen Thema kombiniert werden kann, kommt er für jede Weiterbildungszielgruppe in Frage. Die strikte Trennung des Fachreferierenden und des Lerncoaches bietet zudem die Chance, Fachreferenten zu buchen, die sich noch nicht oder noch nicht sicher mit digitaler Weiterbildung auskennen.

Maßnahmen

Eine erste Weiterbildung zum Thema „Kinaesthetics“ hat bereits stattgefunden und wurde durchweg positiv bewertet. Eine Weiterbildung zum Thema „Kommunikation“ musste wegen geringer Anmeldezahlen verschoben werden. Es zeichnet sich nach einer Evaluation ab, dass in der Pflegebranche pandemiebedingt Herausforderungen bestehen, die zyklisch stattfindende Weiterbildungen erfordern.

Transfer

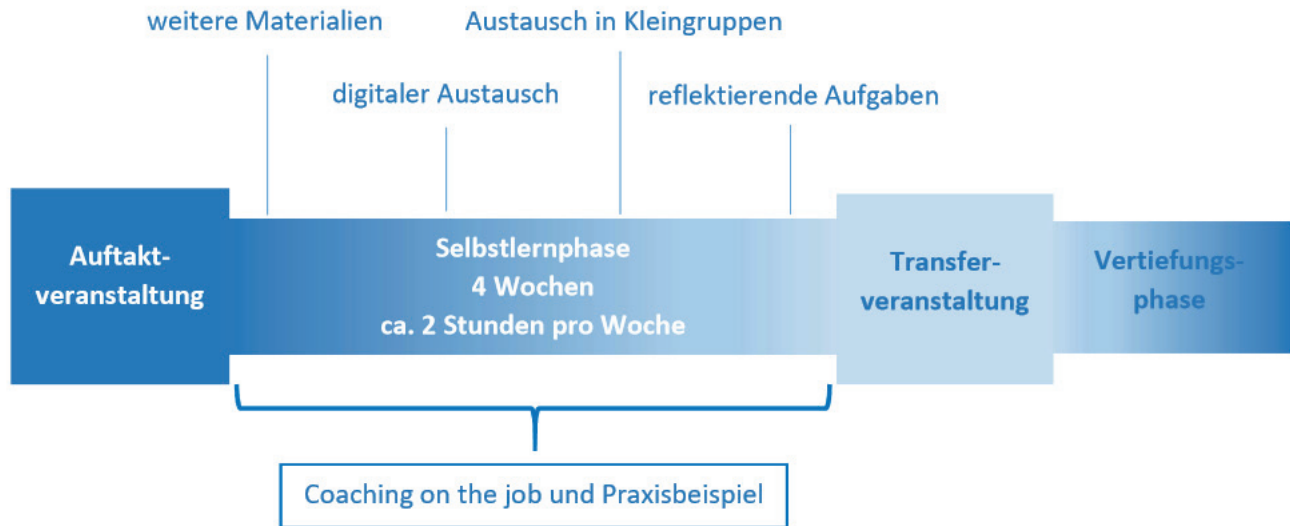
Zukünftig werden Weiterbildungen in der Pflege weiter mit diesem Konzept und in Kooperation mit der regionalen Weiterbildungsplattform laufen. Das Konzept des Lerncoachs wurde der VHS Land vorgestellt und könnte perspektivisch darüber weitergeführt werden.



Social blended learning

Die Mischung macht's

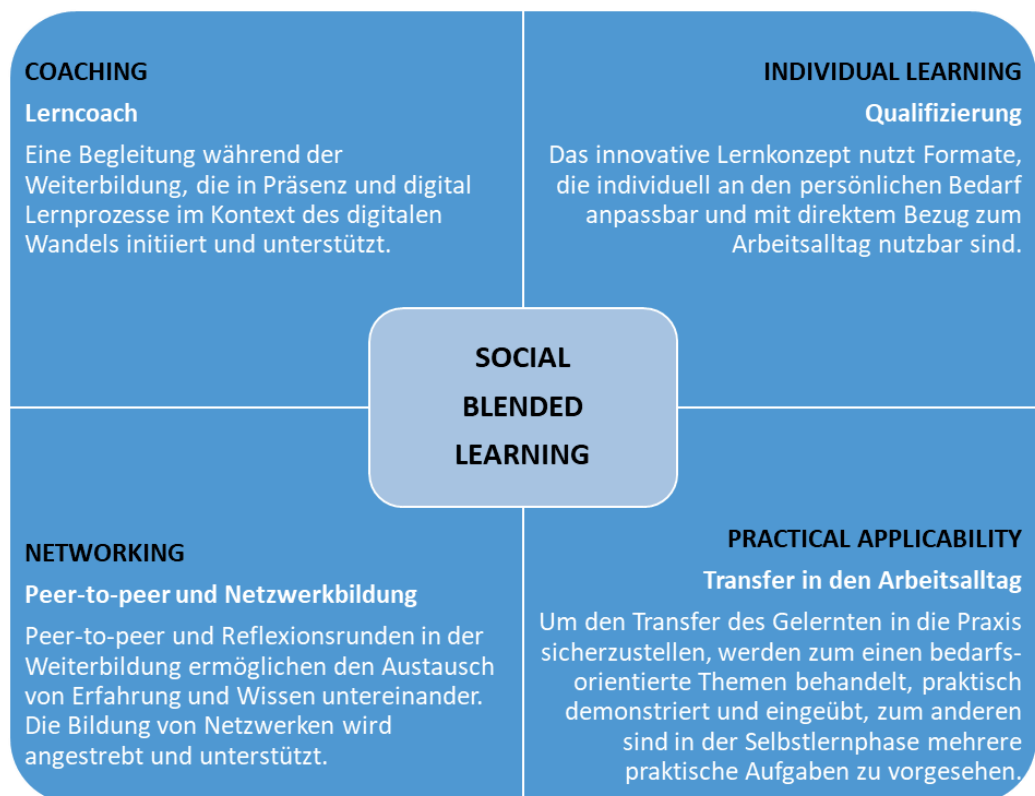
Weiterbildungsformate in hybrider Form erfüllen zum einen den Wunsch nach Präsenz und persönlichem Austausch, bieten aber auch die notwendige, vor allem zeitliche, Flexibilität in der Selbstlernphase. Wichtig für die Zielgruppe ist die kontinuierliche und individuelle Begleitung der Teilnehmenden durch Lerncoaches.



© HAWK Holzminden

Begleitung während der Weiterbildung und darüber hinaus

Ein Lerncoach ist eine Begleitung während der Weiterbildung, die in Präsenz und digital Lernprozesse im Kontext des digitalen Wandels initiiert und unterstützt. Dabei nutzt dieses innovative Lernkonzept Formate, die individuell, an den persönlichen Bedarf anpassbar und mit direktem Bezug zum Arbeitsalltag nutzbar sind. Austausch von Erfahrung und Wissen unter den Weiterbildungsteilnehmenden wird dabei bewusst gefördert. Der Transfer in den Arbeitsalltag kann so erfolgen und wird durch die Begleitung des Lerncoaches sichergestellt.



© HAWK Holzminden

Weiterbildungsplattform

Weiterbildung in ländlichen Räumen kann an vielen Faktoren scheitern

Für Pflegefachkräfte ist die Suche nach einer Weiterbildung oft schwierig, da diese nicht vor Ort stattfinden oder in Blockunterricht und nicht vereinbar sind mit Familie und Beruf. Die Qualifizierungswerkstatt der Region Holzminden Höxter bietet eine regionale Weiterbildungsplattform, die zum einen bedarfsorientiert ist und zum anderen nur qualitätsgeprüfte Weiterbildungen Dritter anbietet.

Zielgruppe

Generell werden alle Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesprochen und können ihre Bedarfe äußern. Im Rahmen des DiKom-Projekts ist der Pflegesektor neu dazugekommen.

Transfer

Die Weiterbildungsplattform finanziert sich selbst, ein Businessplan dazu wurde im Rahmen des DiKom-Projekts erstellt.

Lernvideos

Neue Formate zur Wissensvermittlung

Lernvideos können anschaulich einen Sachverhalt in kurzer Zeit und auf leicht verständliche Weise vermitteln. Damit ist dieses Format bestens geeignet für die Zielgruppe. Lernen wann, wo und in welcher Geschwindigkeit ich will.

Synergien

In Kooperation mit Ambulanten Pflegediensten und Berufsbildender Schule sollen Lernvideos, produziert von Auszubildenden in der Pflege, als Open educational resource entstehen und so zur digitalen Weiterbildung beitragen.

Konzept Reallabor Pflege und Soziales

Begreifen kommt von greifen

Nur was haptisch und kognitiv begreifbar ist, kann perspektivisch ins Berufsleben transformiert werden. Perspektivisch können gamificationorientierte Simulationen neben analogen und haptischen Erfahrungen in Weiterbildungen Digitalisierungschancen in der Pflege für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer greifbar machen.

Dazu braucht es einen Ort, an dem Digitalisierung und Digitalität erlebbar gemacht wird. Der Zugang zu alltagsorientierten Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfsmittelversorgung in der Pflege muss niedrigrschwellig sein und sollte unterschiedliche Zielgruppen ansprechen. Dazu gehören neben Fachkräften auch zu pflegende Personen und ihre Angehörigen. Im Rahmen des Digitalpakts wird derzeit ein Konzept für ein Reallabor „Pflege und Soziales“ erstellt.



© HAWK Holzminden

Tipps und Tricks für die Praxis

- ✓ **Vereinbarkeiten berücksichtigen!**
Die Organisation von Maßnahmen sollte sich an der Vereinbarkeit von Weiterbildung und Privatleben orientieren, aber auch die Anforderungen branchenspezifischen Arbeitsalltags einkalkulieren.
- ✓ **Praxisnahe und praktische Weiterbildung!**
Reallabore sind physische Orte, um Innovationen erlebbar zu machen. Nur was haptisch und kognitiv begreifbar ist, kann perspektivisch ins Berufsleben transformiert werden.
- ✓ **Digitalität langsam und auch über Umwege integrieren!**
Die in dem Konzept verankerte Heranführung an digitale Anwendung über die Verstärkung bereits vorhandener Kompetenzen, wie z.B. die Handynutzung im privaten, steigert das Bewusstsein, diese Kenntnisse auch im Berufsalltag abzurufen und nutzen zu können.
- ✓ **Lerncoach und Fachtrainer, es gibt keine eierlegende Wollmilchsau!**
Mittels Unterstützung von Fachspezialisten durch Lerncoaches, die Kommunikation, Betreuung der Selbstlernphase und Digitalisierungsthemen übernehmen, wird es den Fachtrainern ermöglicht, sich rein auf ihre Expertise zu konzentrieren. So können Befürchtung ausgeräumt werden, der Betreuung aller Komponenten einer Weiterbildung nicht gewachsen zu sein. Durch diese Aufspaltung der Aufgaben können neue Referierendenkreise erschlossen werden.

Projekt-Homepage
Regionale Weiterbildungsplattform

www.dikom-projekt.de
www.qualifizierungswerkstatt.de

Anbindung des Teilprojektes Holzminden

www.das-zukunftszentrum.de



Kontakt zum Teilprojekt Holzminden:

Prof. Dr. Alexandra Engel

HAWK Holzminden
alexandra.engel@hawk.de



© HAWK

Gerrit Katharina Fischer

HAWK Holzminden
gerrit.fischer@hawk.de



© HAWK

Jessica Schneider

HAWK Holzminden
jessica.schneider@hawk.de



© HAWK



A series of horizontal dotted lines for writing, spaced evenly down the page.



A series of horizontal dotted lines for writing, spaced evenly down the page.

