

NACHGEFRAGT:

Vermittlung von Digitalkompetenzen leichtgemacht

Digitalkompetenzen am Arbeitsplatz sind entscheidend, um in einem zunehmend digitalen Arbeitsumfeld handlungskompetent zu bleiben. Dies stellt viele Unternehmen vor die Herausforderung die individuellen Kompetenzen von Mitarbeitern zu erfassen, vor dem Hintergrund ihrer Arbeitsfelder zu evaluieren, und potenzielle Kompetenzlücken durch die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen zu schließen. In diesem Interview unterhalten wir uns mit Mathias Pütz darüber, wie diese Schritte durch einen Algorithmus vereint werden können und somit eine Komplettlösung anbietet. Ein Projekt der Provalids und gepedu GmbH.

PROFIL


eLearning Journal: Guten Tag Herr Pütz. Die Provalids, Partner für Bildung und Beratung GmbH hat zusammen mit der gepedu GmbH den eLearning AWARD 2021 in der Kategorie „Digitale Kompetenzen“ gewonnen. Können Sie in dem Kontext vielleicht zunächst erstmal definieren, was man eigentlich unter digitalen Kompetenzen versteht?

Mathias Pütz: Bei der digitalen Kompetenz denken viele an reine Computeranwendungskenntnisse, d. h. wie geschickt sich jemand an seinem PC anstellt. Digitale Kompetenz umfasst allerdings viel mehr. Hier geht es auch um Verhaltensweisen, Strategien und Identitäten, die in einem digitalen Umfeld wichtig sind - alles Fähigkeiten, die der Mensch benötigt, um sich in einer digitalen Gesellschaft zurechtzufinden und insbesondere in einem digitalen Arbeitsumfeld handlungskompetent zu bleiben.

Wir haben daher in unserem Ansatz zwischen digitalen Basis-, Fach- und Managementkompetenzen unterschieden.

Die Basiskompetenzen fassen die notwendigen Anwendungskenntnisse zusammen, um in einer sich ständig verändernden Welt, mit digitalen Anforderungen umgehen zu können. Das reicht von einer Sensibilisierung zum Thema IT-Sicherheit über Kenntnisse zum Umgang mit den eigenen Daten und den Rechten im Datenschutz bis zu Verhaltensweisen und Anwendungen im Bereich der virtuellen Zusammenarbeit und Social Media. Während die fachspezifischen Kompetenzen die Entwicklung und Implementierung digitaler Prozesse und Anwendungen im Fokus haben, geht es bei den Managementkompetenzen um das Erkennen von disruptiven Marktentwicklungen, die Veränderung von Geschäftsmodellen sowie eine moderne Führungskultur in agilen und virtuellen Settings.

Bei der rasant steigenden Menge an Informationen, die die Digitalisierung uns beschert, ist eine kritische Haltung gegenüber den Medien wichtig. In einer aufgeklärten, reflektierenden Gesellschaft müssen der verantwortungsvolle Umgang mit Daten, sowie der kritische Umgang mit digitalen Informationen zu den Basiskompetenzen zählen.

eLearning Journal: Soft Skills und digitale Kompetenzen gewinnen bereits seit Jahren an Bedeutung und haben in diesem Jahr durch die Coronakrise einen weiteren Schub erhalten. Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach aktuell digitale Kompetenzen?

Mathias Pütz: Für Unternehmen und ihre Mitarbeiter ist der Aufbau einer hohen Digitalkompetenz ein großer Faktor für den Erfolg. Zu den täglichen Herausforderungen die richtigen Werkzeuge anzuwenden, beurteilen zu können, bei welchem Problem der Einsatz einer Technologie oder Methode Sinn macht, darauf kommt es letztlich an. Außerdem stehen Technologien und Märkte nicht still. Sie verändern sich dynamisch und fordern daher von uns allen neben dem notwendigen Basiswissen eine hohe Veränderungsbereitschaft, um neue Konzepte, Prozesse und Lösungen erfolgreich in unser tägliches Arbeiten zu integrieren. Damit bekommt das Thema des lebenslangen Lernens eine völlig neue Bedeutung. Ohne eine permanente Anpassung an die aktuellen Entwicklungen und ohne eine Adaption des eigenen Know-hows und Verhaltens werden Mitarbeiter nicht langfristig erfolgreich sein können.

eLearning Journal: Um zielgerichtet die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter zu entwickeln, wurden persönliche Kompetenzprofile erstellt. Wie genau wurden die individuellen Kompetenzen der Mitarbeiter ermittelt?

Mathias Pütz: Digitalkompetenz betrifft jeden Mitarbeiter. Natürlich ist die Anforderung an digitale Kompetenz je nach Rolle und Aufgabe völlig anders, so dass wir - angelehnt am EU-Leitfaden zu digitalen Kompetenzen - den Fokus auf die im Arbeitsumfeld notwendigen Basiskompetenzen gelegt haben. Über einen Online-Fragebogen (Bearbeitungszeit 30-60 Minuten) wurden die digitalen Kompetenzen individuell und für den Mitarbeiter gegenüber der Firma anonymisiert erfasst und anhand einer detaillierten und trennscharfen Diagnostik ausgewertet. So entstand für jeden Mitarbeiter ein individuelles Kompetenzprofil, das ihm zur Selbstreflexion dient. Dieses wurde automatisch mit dem Anforderungsprofil, welches das Unternehmen festgelegt hat, abgeglichen. Darauf auf-

Mathias Pütz

Leitet den Bereich E-Learning innerhalb der Provalids GmbH. Seit 1990 arbeitet er im Industriepark Höchst in unterschiedlichen Projekten zur Integration von Lernlösungen in Produktion und Verwaltung. Pütz entwickelte praxiserprobte Lösungen zur Schulung der Betriebsmannschaften nicht nur von Produktionsanlagen.

Eigenentwicklungen wie das LMS FIT2-Coach, der FIT2-Dokumententrainer, interaktive Videotrainings, Lernspiele, Anlagentraining 4.0, etc. werden weltweit mittlerweile von mehr als 2.000.000 Anwendern genutzt.



bauend werden Schulungsmodulare definiert, die den Mitarbeiter dabei unterstützen, sein eigenes Kompetenzprofil umfassend auszugestalten.

eLearning Journal: Gab es Einwände bzw. Bedenken vom Betriebsrat? Wenn ja, wie wurden diese Bedenken ausgeräumt?

Matthias Pütz: Natürlich muss der Betriebsrat genau hinschauen, wenn es um ein so sensibles Thema geht, wie die Erfassung von Mitarbeiterkompetenzen. Welche Konsequenzen könnten Mitarbeiter mit geringen Werten hinsichtlich ihrer Digitalkompetenz befürchten? Provdavis verfügt über langjähriges Erfahrungswissen bezüglich Auswertungen in einem selbst entwickelten Learning-Management-System. Hier gilt seit Jahren, dass bei den personenbezogenen Auswertungen lediglich erfasst wird, dass ein Test auch wirklich absolviert wurde. Wie lange eine Person dafür braucht und welche Ergebnisse erzielt werden, kann nur durch den User selbst eingesehen werden. Dieses Prinzip wurde auch bei der Erfassung der Digitalkompetenzen angewendet. Die Ergebnisse der Tests haben nur die jeweiligen Anwender selbst erhalten. Übergreifende Statistiken - mit nicht personenbezogenen Daten - hat die Unternehmensleitung einsehen können. Für die Mitarbeiter und letztlich auch für den Betriebsrat war es ideal, dass die anonym erfassten Lücken in den Digitalkompetenzen ebenso anonym über individuell bereitgestellte Module geschlossen werden konnten.

eLearning Journal: Basierend auf eigenen Kompetenzlücken sollen Mitarbeiter vollautomatisch passende Lerninhalte bekommen. Wie kann man sich diesen Prozess konkret vorstellen?

Matthias Pütz: Über einen ausgeklügelten Algorithmus, der zu jeder Person anhand eines persönlichen Kompetenzprofils die digitalen Kompetenzen evaluiert und passgenaue Schulungsmaßnahmen zuordnet, wird ein persönlicher Lernplan freigeschaltet. D. h., dass genau die Themen auf der persönlichen ToDo-Liste stehen, bei

denen es Lücken oder Unsicherheiten gab. Auf diese Weise wird nicht einfach mit der Gießkanne geschult, sondern genau so viel wie notwendig ist.

eLearning Journal: Auf welche Akzeptanz stößt die automatisierte Schulung der digitalen Kompetenzen bei den Mitarbeitern? Wie ist das Fazit des Unternehmens?

Matthias Pütz: Die Akzeptanz ist hoch. Vielen Mitarbeitern waren ihre Lücken gar nicht so bewusst. Und auch die Personen, die sich über einen Bedarf im Klaren waren, hatten nicht unbedingt eine Lösung parat. Die Digitalkompetenzen sind breitgefächert in über 20 Themenbereiche gegliedert. Es ist wahrlich nicht einfach, selbst auf die Suche zu gehen, um sich die passenden Informationen zu beschaffen. Daher ist das Fazit für das Unternehmen und seinen Mitarbeitern ein klares „gefällt uns“, weil unglaublich effizient und wirksam. Eines ist aber ebenfalls unverkennbar: Auch die Digitalkompetenzen sind einem dynamischen Veränderungsprozess unterworfen, so dass sowohl die Erfassung von Lücken als auch die angebotenen Lösungen zur Schließung selbiger einem ständigen Update-Prozess unterworfen sind. Alles bleibt ständig in Bewegung!

eLearning Journal: Provdavis ist als Bildungsdienstleister seit vielen Jahren bekannt durch passgenaue E-Learning Praxislösungen. Wenn das Projekt so erfolgreich im eigenen Hause verlaufen ist und sie den Aufwand betreiben, die Inhalte aktuell zu halten, werden Sie die Lernbausteine auch außerhalb der Provdavis anbieten?

Matthias Pütz: Selbstverständlich sind wir immer bereit, neue Themen und Technologien unseren Kunden zur Verfügung zu stellen. Das Angebot zum Thema „Digitale Basiskompetenzen“ erfährt bereits eine große Resonanz im Markt und wir sind gespannt, wie sich das Thema im Jahr 2021 entwickelt. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Corona-Pandemie sind wir flexibel aufgestellt und können ein Kompetenzanalyse- und Qualifizierungsprogramm dieser Art online durchführen.

KONTAKT

Provdavis Partner für Bildung und Beratung GmbH
Ein Unternehmen der Infraseriv Höchst

Industriepark Höchst, Gebäude B845
D-65926 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0) 69 / 305 12345
Fax: +49 (0) 69 / 305 98 12345

info@provdavis.de
www.provdavis.de/e-learning