München

Erfahrungen mit digitalem Lernen

[08.03.2022] Die Pandemie brachte den Verwaltungen einen starken Digitalisierungsschub – und auch die Beschäftigten mussten sich auf ganz neue Arbeitsbedingungen einstellen. Um diesen Prozess zu unterstützen, hat die Stadt München zahlreiche digitale Fortbildungsangebote geschaffen.

Die Stadt München setzt bei der Fortbildung ihrer Beschäftigten auch auf digitale Lernangebote, um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen. Verschiedene Fortbildungsformate sollen dazu beitragen, Mitarbeiter und Führungskräfte auf die digitale Transformation vorzubereiten. In ihrem Digitalisierungsblog „München.Digital.Erleben." berichtet die Stadt über die Erfahrungen mit diesen Angeboten.
Insbesondere in den vergangenen Monaten habe sich die Arbeit der städtischen Angestellten von Grund auf verändert und werde dies auch weiterhin tun, schreibt Michaela Reichelt vom Aus- und Fortbildungszentrum der Stadt München im Digitalblog der Stadt. Neue Formate wie Web-Seminare, E-Learnings, Videos und Podcasts funktionierten im Homeoffice wie auch am Büroarbeitsplatz und erlaubten ein flexibles, individuelles, selbstorganisiertes und ortsunabhängiges Arbeiten. Die Stadt München stelle eine Vielfalt an Angeboten bereit, sodass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit bekämen, das passende Format zu finden.

Eigenverantwortliches Lernen

Zu den am stärksten nachgefragten Themen der vergangenen Monate zählten digitale Kompetenzen wie Arbeiten im Homeoffice, Digital Leadership, virtuelles Arbeiten im Team, gesund bleiben im Homeoffice und virtuelle Feedback-Kultur, aber auch der technische Umgang mit den digitalen Tools. Gefragt seien etwa Methoden für digitale Workshops oder Präsentieren im virtuellen Raum. Mit digitalen Kurzformaten war es möglich, neu aufkommende Themen bedarfsgerecht und schnell umzusetzen – etwa in den Digi.Chats, einem reinen Austauschformat für Beschäftigte, das ohne fachlichen Input auskommt. Das Lernformat Digi.Impulse ist ein kurzer fachlicher Impulsvortrag mit anschließendem Austausch und Netzwerken. Im Hinblick auf Digitalisierungsthemen habe sich in den vergangenen Monaten zudem das Format Learn@Lunch etabliert, berichtet Reichelt.
Bei allen Angeboten sei es auch darum gegangen, den Beschäftigten aufzuzeigen, wie wichtig Networking und Austausch über die eigentliche Veranstaltung hinaus seien, um mehr Verantwortung für die eigene Entwicklung zu übernehmen. Diese Hilfe zur Selbsthilfe werde beispielsweise durch digitale und analoge Coachings für Führungskräfte, Angebote zur psychischen Gesundheit sowie virtuelle Arbeitsräume und FAQs zu konkreten Fragestellungen unterstützt. In Führungskräfteschulungen würden darüber hinaus die Anforderungen der Arbeit in dezentralen Teams angesprochen. So seien in der digital vermittelten Arbeitswelt Vertrauen und Wertschätzung besonders wichtig, da wegen des fehlenden direkten Kontakts zu Kollegen eine neue Art der Zusammenarbeit entstehen müsse. Auch die Themen Neue Führung, New Work und Resilienz würden stark nachgefragt.

Neue Rollen im digitalen Lernen

Durch die Entwicklung, die das digitale Lernen in den vergangenen Jahren genommen habe, seien auch in der Fortbildung selbst völlig neue Aufgaben entstanden. Galt es früher, ein (Präsenz-)Seminar zu

konzipieren und dann zu organisieren, so würden heute eine Vielzahl zusätzlicher Personen und Skills für die Erstellung und Betreuung der digitalen Angebote gebraucht – von Medienpädagogen über E-Learning-Autoren bis hin zu Community-Managern. Zudem müssten die Beschäftigten – vor allem über das städtische Social Intranet – über die Lernangebote informiert und zur Teilnahme motiviert werden.
In den vergangenen zwei Jahren wurden in München viele positive Erfahrungen mit digitalem Lernen gemacht. Es habe sich gezeigt, dass auch Themen, die zunächst als „nicht digital umsetzbar“ eingeschätzt wurden, erfolgreich digital bearbeitet werden können. Digitale Fortbildung sei zudem sehr vielseitig und könne daher die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter ansprechen. Allerdings sei es auch erforderlich, schnell auf Änderungen in der digitalen Welt zu reagieren.
Dennoch, so Reichelt, stehe München beim digitalen Lernen noch vor großen Herausforderungen. Es gelte, alle Beschäftigten mitzunehmen – auch diejenigen, die Berührungsängste hätten und technisch nicht so versiert seien. In einer Kultur, in der Fortbildung immer noch als Präsenzveranstaltung gedacht werde, bedürfe es großer Überzeugungsarbeit, damit die digitalen Formate auch als Fortbildungen angesehen würden. Außerdem soll das Angebot noch mehr an die Bedarfe der Mitarbeiter angepasst werden und auch für die Zeit nach Corona entwickelt werden. Attraktiv sei das digitale Fortbildungsangebot durch den Wegfall langer Fahrzeiten und die bessere Einbindung in den Arbeitsalltag durch kürzere Formate. So könne das Lernen auch als Teil der Arbeit begriffen werden.

(sib)

Stichwörter: Panorama, München, E-Learning