

# Arbeitshilfe

## „Qualifizierung zu digitalen Innovationen und Wissensaustausch als strategische Aufgabe der Verbandsführung verankern“

Um heute auf dem aktuellen Stand zu bleiben, müssen sich Organisationen ständig weiterentwickeln, weil sich ihr Umfeld immer schneller verändert. Dies gilt auch für die Selbsthilfe und beinhaltet hier ganz besonders die Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen und der Ehrenamtlichen.

Doch welche Werkzeuge gibt es für digitales Lernen heutzutage?

### **FORMEN DES LERNENS: LEARNING MANAGEMENT SYSTEME, LEARNING EXPERIENCE PLATTFORMS, MIKRO-LERNEN UND PERSONALISIERTES LERNEN**

---

Beim Learning Management System geht es in der Regel um einen konkreten Anwendungsfall, einen konkreten Bedarf des Unternehmens, der erfüllt werden muss. Ein gutes Beispiel sind Compliance Schulungen oder Schulungen zum Datenschutz, die in regelmäßigen Abständen von den Mitarbeitern zu absolvieren sind und nachgewiesen werden müssen. Learning Management Systeme sind also für Themen nützlich, die gelernt werden müssen oder gezielt geschult werden sollen.

Andererseits gibt es Themen, da funktioniert das Wort „muss“ nicht, zum Beispiel wenn es darum geht, Kompetenzen aufzubauen, z.B. im Bereich der Kommunikation. Hier kommt es eher auf Erfahrungen an als auch die einzig „richtige“ Strategie. Hier können Learning Experience Plattform weiterhelfen.

Beim Lernen verfolgt jeder von uns andere Ziele, jeder Job hat etwas andere Anforderungen und jeder hat unterschiedliche Präferenzen. Daher geht der Trend in vielen Bereichen in Richtung Personalisierung, so auch beim Lernen. Heute werden Lernprodukte entwickelt, die mit abwechslungsreichen Formaten und Methoden Inhalte präsentieren, damit Lernende die zuvor sorgfältig ausgewählten und für sie relevanten Informationen erhalten und besser abspeichern können. Neben den personalisierten Inhalten kann auch auf den Lernertyp und Lernpräferenzen eingegangen werden, so dass Lernen leichter wird und mit höherer Motivation erfolgt.

## UNTERFORMEN DER LEARNING MANAGEMENT SYSTEME

### Webinare

Ein Webinar ist eine Online-Präsentation, die für gewöhnlich von Lehrpersonen durchgeführt wird. Teilnehmer eines Webinars partizipieren ortsunabhängig über das World Wide Web an der Veranstaltung. Sie können während des zeitlich festgelegten, interaktiven Vortrages über das Internet Fragen an die Lehrkräfte stellen: Interaktion und Diskussion sind zentrale Bestandteile eines Webinars. Der Austausch findet zumeist über Webcam und Mikrofon statt. Die mündliche Kommunikation wird dabei meistens durch ein sogenanntes VoIP (Voice over Internet Protocol) live verschriftlicht und übertragen. Auch besteht die Möglichkeit, via Live-Chat zu kommunizieren. Teilnehmer müssen sich in der Regel vorab anmelden und einloggen.

Neben Wissensvermittlung im virtuellen Seminarraum können Webinare auch für andere Möglichkeiten Anwendung finden. Ein Webinar wird häufig für kommerzielle Produktpräsentationen oder Online-Pressekonferenzen genutzt.<sup>1</sup>

Die Webinare können auch durch Gamification Elemente ergänzt werden, also spielerische Elemente, durch die die Zuhörer etwa miteinander in Wettbewerb treten.

### Unterfall: Mikro-Lernen

Mit dem Lernansatz der kleinen Einheiten können Mitarbeiter effektiver gefördert werden, indem Sie die Schulungszeit verkürzen und Inhalte im Bedarfsfall bereitstellen.

Mit entsprechenden Software Tool kann man Mikro-Versionen der vorhandenen und zukünftigen Lerninhalte erstellen.

Das Mikro-Lernen ist dabei gerade für kleine Verbände mit chronischer Personalknappheit, um ressourcenschonend Weiterbildungsinhalte schnell zu vermitteln. Es kann zudem eine gute Möglichkeit für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter sein.

### Erklär- und Fortbildungsvideos

Die wohl bekannteste Plattform für Erklärvideos aller Art ist sicherlich Youtube.

---

<sup>1</sup> <https://www.gruenderszene.de/lexikon/begriffe/webinar?interstitial>

Doch wie sehen gute Erklär- und Lehrvideos aus?

Hilfreiche Strategien lassen sich hier vor allem aus Erkenntnissen ziehen, die von MOOCs (Massive Open Online Courses) gewonnen werden konnten:

Forschungsergebnisse	Empfehlung
Kürzere Videos sind besonders einnehmend.	Einzelne Videos sollten höchstens 6 Minuten lang sein.
Videos, die das Gesicht des Sprechenden zeigen, sind motivierender.	Man sollte bei der Nachbearbeitung das Gesicht des Lehrenden zu passenden Zeiten so oft wie möglich einblenden.
Videos, die als persönlich wahrgenommen werden, sind besonders anregend.	Man sollte in einem informelleren Setting filmen.
Sogenannte "Khan-style" Tutorials sind motivierender als normale PowerPoint Folien.*	Man sollte Bewegung und einen visuellen Fluss mit einem natürlichen Sprachfluss kombinieren.
Die Nutzung aufgenommener Vorlesungsvideos zeigt sich nicht als besonders hilfreich.	Möchte man Aufnahmen einer Vorlesung verwenden, sollte man diese dem MOOC Format anpassen.
Videos, in denen die Lehrenden eher schnell und mit hohem Enthusiasmus sprechen, sind motivierender.	Lehrende sollten vorher geeignet unterwiesen werden, möglichst enthusiastisch zu sprechen.
Lernende befassen sich in einer anderen Art und Weise mit Vorlesungs- und Tutorial Videos.	Bei Tutorials sollte die Möglichkeit gegeben werden, das Video an verschiedenen Abschnitten wiederholen zu können.

### Integriertes Lernen (Blended Learning)

Blended Learning ist die Vermischung verschiedener Lernformen und meint meistens eine Verzahnung von klassischem Präsenzlernen (Seminare, Workshops etc.) mit online-gesteuerter Selbstlernphase. Dabei liegt die Betonung auf Verzahnung, denn ein einfaches Zusammenführen zweier Lernformen ist noch kein Blended Learning<sup>2</sup>.

Im Selbsthilfe- Kontext ist Blended Learning unter anderem deshalb hervorragend geeignet, weil sowohl ehrenamtlich Tätige als auch hauptamtlich Tätige häufig stark in einen eng getakteten Alltag eingebunden sind. Da ist eine selbstgesteuerte Onlinephase eine praktische Ergänzung zum Präsenztraining mit fixem Datum.

<sup>2</sup> <https://www.blink.it/blended-learning-in-der-praxis>

## LEARNING EXPERIENCE PLATTFORMS

Traditionelle Lernplattformen bzw. Lernmanagementsysteme (Learning Management Systems, kurz LMS) kommen immer mehr aus der Mode. Sie werden den Anforderungen heutiger Arbeits- und Lernweisen nicht mehr gerecht und ihre Technologie ist oft veraltet und entspricht nicht mehr dem, was Angestellte abseits ihres Arbeitsplatzes gewohnt sind.

Laut George Elfond, dem Mitgründer und CEO der Intelligent Workforce Engagement-Lösung Rallyware, haben die unterschiedlichsten Faktoren zu diesem Trend beigetragen:

- Zunehmend dezentral arbeitende Belegschaften
- Die Verbreitung mobiler Technologien
- Ein Generationenwechsel unter den Arbeitskräften, z. B. durch Millennials, die an digitale Lernmethoden gewöhnt sind und diese auch zunehmend nutzen möchten.
- 

An dieser Stelle kommen „Learning Experience“-Plattformen (LXP) ins Spiel, neuartige Lösungen, die parallel zu einem LMS eingesetzt werden können und Lernangebote für Unternehmen in einer Art Netflix-Stil präsentieren.<sup>3</sup>

Dabei gibt es ein neues Paradigma des Lernens, weg von Kursen und Programmen, hin zu „learning in the flow of work“. Da die Abgrenzungen noch unscharf sind, hat Josh Bersin einmal festgehalten, was aus seiner Sicht diese neue Klasse von Plattformen auszeichnet:

- „- They present content in a “Netflix-like” interface, with recommendations, panels, mobile interfaces, and AI-driven recommendations,
- They accommodate any form of content, including articles, podcasts, blogs, micro-learning, videos, and courses,
- They are social, and include social profiles which connect content to people to create authority,
- They have paths or learning track or trails so you can follow content to a logical learning outcome,
- They have some form of assessment and often badging or certification,
- They make it easy to publish your own content as an individual,

---

<sup>3</sup> <https://www.getapp.de/blog/450/learning-experience-platform-lms>

- *They are mobile, fun to use, fast and easy to traverse and have great search and embedded learning features.*<sup>4</sup>

Die wohl bekannteste Plattform dieser Art ist derzeit Degreed (<https://blog.degreed.com/>); dort werden bereits in den Titeln der Lehrangebote Teaser (z.B. „Strawberry skills forever“) eingebaut, welche zum Lernen verführen sollen. Insgesamt ist dieses System sehr individuell zugeschnitten und bietet durch den „Fun-Faktor“ auch eine Chance auf kontinuierliches Lernen.

Was aber kann die Selbsthilfe hier mitnehmen? Zum einen sind diese Angebote natürlich bereits an sich interessant, allerdings häufig nur auf Englisch vorhanden, so dass diese nicht für jeden gleichermaßen zugänglich sind.

Auf der anderen Seite kann man jedoch aus dem Zuschnitt der Beiträge viel für die gute Ausgestaltung von Lernangeboten mitnehmen: So gibt es etwa im Blog einen kurzen Bericht mit angefügter Infografik, einem Video (mit Zeitangabe), und zwei weiterführende Artikel mit Zeitangabe für das Durchlesen. So fühlt sich der Leser bereits durch die Möglichkeit zur passgenauen Ausgestaltung des Angebots ernstgenommen und kann das Lernen auf seine Bedürfnisse zuschneiden.

## PERSONALISIERTES LERNEN

Personalisierung kann sich in vielfältiger Hinsicht ausdrücken. Folgende Aspekte können hier relevant sein:

- Warum soll etwas Bestimmtes gelernt werden?
- Wie soll es gelernt werden?
- Was soll gelernt werden?
- Wann soll etwas gelernt werden?
- Wer soll etwas lernen?
- In welchem Kontext soll etwas gelernt werden?

Da Selbsthilfe permanent unter Personalknappheit leidet, sollte diese Form des Lernens immer mitgedacht werden: Denn je individualisierter und besser zugeschnitten Lerninhalte vermittelt werden, desto kürzer und effektiver ist die Unterrichtseinheit. Gleichzeitig fordert bereits der Grundsatz der Barrierefreiheit, dass Unterrichtseinheiten inklusiv gestaltet sein müssen, also alle Menschen mitnehmen

---

<sup>4</sup> <https://weiterbildungsblog.de/blog/2018/09/28/the-learning-experience-platform-lxp-market-expands/>

müssen. Um diesem Spannungsfeld gerecht werden zu können, bieten sich zum personalisierten Lernen insbesondere Mikro-Einheiten an, die dann entsprechend kombiniert werden können.

**WAS PASST FÜR DIE SELBSTHILFE: BLENDED LEARNING, LEARNING EXPERIENCE PLATTFORMS, PERSONALISIERTES LERNEN ODER LEARNING MANAGEMENT SYSTEME?**

Die Frage, welche Lernsysteme für die Selbsthilfe die richtigen sind, kann nicht all-gemeingültig und übergreifend beantwortet werden.

Vielmehr müssen sich die Formen dem anpassen, was an Inhalten transportiert werden soll. Auch der oder die Empfänger der Lerninhalte müssen berücksichtigt werden.

Sollen beispielsweise Buchführungsüblichkeiten des Verbandes vermittelt werden, bietet sich ein Video in Khan-Style an. Geht es hingegen um die Vermittlung von Erfahrungen mit einer bestimmten Erkrankung an nichtbetroffene Hauptamtler, so bieten sich Learning Experience Plattformen an.

Auch die zukünftige Entwicklung der Digitalisierung kann sicherlich eindrücklicher mit Virtual Reality Brillen gezeigt werden als mit einem Webinar. Beides kann aber auch durchaus kombiniert werden; insoweit lassen sich vielfach auch Learning Management Inhalte mit Learning Experience Inhalten kombinieren.

## WISSENSAUSTAUSCH

---

Im digitalen Zeitalter verändert der neue Umgang mit Wissen bislang vertraute Denk- und Arbeitsweisen. Wissen wird vor allem im Austausch mit anderen weiterentwickelt und wächst dabei immer schneller. Grund hierfür ist, dass eine zunehmende Zahl an Experten ihr Wissen bereitwillig mit Gleichgesinnten teilt. Insbesondere in der IT-Branche tauschen sich Mitarbeiter immer häufiger auch außerhalb ihres unmittelbaren Arbeitsumfeldes aus. Hierfür nutzen sie neben Social-Media-Plattformen neue Veranstaltungsformate, die sie oft selbst entwickeln und in deren Mittelpunkt der persönliche Austausch sowie die Zusammenarbeit an Themen und Projekten in lockerer Atmosphäre stehen. Hierzu zählen u. a. Bar-Camps und Demo-Camps oder Open-Space-Konferenzen.

Diese Veränderungen kommen der Selbsthilfe entgegen: Schon immer flossen private Aktivitäten und ehrenamtliches Engagement in einander über. Insoweit sind

die Entwicklungen in der allgemeinen Arbeitswelt durchaus für sie kein Neuland mehr.

Doch wie kann die Selbsthilfe ihren Wissensaustausch besser organisieren?

### 1. Digitale Projekt- Management Lösungen (z.B. Slack)

Gerade in der Selbsthilfe hat man oft das Problem, das Experten und Interessierte an einem Thema quer über die ganze Republik verteilt leben; dies gilt insbesondere für den Bereich der seltenen Erkrankungen. Die Digitalisierung bietet für dieses Problem eine gute Lösung, die über den Austausch von E-Mails hinaus geht: Sie ermöglichen den Austausch von Informationen in Echtzeit; zudem können auch Apps wie Google Drive integriert werden.

Datenschutz?

Gerade Slack bietet auch eine Wissensdatenbank (über ein entsprechendes Upgrade) und verwirklicht damit zwei Funktionen in einer.

### 2. Wissensaustauschplattformen

Stärker als Wissensaustauschplattform zugeschnitten sind Angebote wie eXo, die auch kostenlos als open source Produkte zur Verfügung stehen. Sie hat jedoch bzgl. der Kommunikation auch ähnliche Projektmanagement Lösungen wie etwa Slack.

Das Hauptziel von derartigen Plattformen ist es, bessere Teamarbeit und eine Kultur der Zusammenarbeit innerhalb von Organisationen zu fördern. Die Software ist eine Out-of-the-Box-Lösung, d.h. eine mit vollem Funktionsumfang ausgestattete, Social-Intranet-Lösung einschließlich Wikis, Foren, Kalendern, Portalen, Dokumentenmanagement und kollaborative FAQ-Anwendungen. Die Tools können zum Aufbau und Teilen einer Enterprise Wissensdatenbank genutzt werden. Die Tools basieren auf einem gemeinsamen, integrierten Framework, das Activity Streams, Social Networking and Workspaces zu Verfügung stellt. Anwender können in einem Workspace schnell zwischen den Tools wechseln und sich direkt mit anderen Benutzern über Realtime Collaboration Funktionen wie Chat und Video Calls kommunizieren. Dies verbessert den Informationsaustausch zwischen Mitarbeitern und Teams und ermöglicht es ihnen, Projekte und Aufgaben effizienter zu erledigen und dadurch die Produktivität zu steigern.