



«[...] vielleicht sind wir sogar eine Straßenkreuzung, und die Welt ist darauf angewiesen, dass wir uns nicht rühren. Es wäre doch eine Katastrophe, wenn wir uns alle auf einmal aufmachen wollten, um unseren Weg zu gehen...»

(Alessandro Baricco, „City“, dtv, 2000)

Als zentrale Koordinationsstelle für Weiterbildung sehen wir uns in der Rolle der strategischen Vermittlerin zwischen dem digitalen Kompetenzbedarf unserer Hochschule und den vielfältigen Weiterbildungsangeboten. Wir fokussieren «Digital Skills» nicht nur als technische Fertigkeiten, sondern als Teil unserer Angebotslandschaft.

Für uns als interne Koordinationsstelle sind folgende Schlüsselkompetenzen hilfreich, um das Weiterbildungsangebot für die digitale Transformation zu gestalten:

1

KOMMUNIZIEREN – KOORDINIEREN

Eine interne Weiterbildung braucht zum Aufbau von «Digital Skills» eine zielgruppengerechte Angebotsvermittlung (z.B. Beratung, Mailings, Kanäle) und -infrastruktur (z.B. Homepage, Anmeldeprozesse, Learning Management Systeme). Auch einfache «Instrumente» wie klare Labels, Kursformate, Angebotskategorien sowie gut lesbare Kommunikationsformate sind deshalb essenziell. So können die jeweiligen Angebote abgebildet, kommuniziert und strategisch koordiniert werden (z.B. Controlling, Portfolioentwicklung).

2

KURATIEREN – MATCHMAKING

Die interne Weiterbildung kuratiert gezielt Inhalte, um Anbietende und Zielgruppen passgenau zu vernetzen und so «Digital Skills» nachhaltig zu fördern. Indem wir die Angebote kontinuierlich evaluieren und anpassen, haben wir ein Controlling und Monitoring, das uns hilft, unsere Angebotsplanung bedarfsgerecht zu kuratieren. Wir möchten zukünftig die Mitarbeitenden möglichst frei von Zusatzaufwand informieren. Optimalerweise werden wir dies im Sinne eines Matchmaking zwischen Bedarf und Angebot realisieren können.

3

SCHULEN – EMPOWERN

Eine interne Weiterbildung muss «Digital Skills» in vielen Formaten anbieten, um aufbauend, nachhaltig und generationenübergreifend weiterzubilden. Es braucht deshalb ebenso Schulungen wie Peer Learning und Aufbau von «Power User:innen», welche ihre Fähigkeiten dann an andere weitervermitteln. Dazu gehören auch Learning-Infrastrukturen, welche einfach und selbständig benutzt werden können. Seien es Learning Experience-Plattformen wie LinkedIn-Learning oder eigene Wissenshubs.