

## Feedback zum Transferauftrag im Modul "Zukunftsorientiertes Kompetenzmanagement"

für Sandra Schmid, Baloise

<b>Aufgabenstellung</b>
<p><b>Themenoption 1 – (Zukunfts-) Kompetenzen</b> Entwickeln Sie ein (Grob-) Konzept wie Sie Bedarfe systematisch klären können und/ oder definieren Sie Kompetenzen, deren Entwicklung Sie zukünftig gezielt fördern wollen.</p>
<b>Feedback scil</b>
<p>In der Arbeit wird das Thema «Bedarfe systematisch klären» bearbeitet und ein Grobkonzept entwickelt. Dieses wird im Videoformat vorgestellt – das Video ist wirklich sehr gelungen, ein grosses Kompliment! (Anmerkung am Rande: könnten Lernvideos vielleicht sogar ein interessantes digitales Lernformat für euch sein/werden?)</p> <p>Die Ausgangssituation / Kontext der Arbeit wird in Bezug auf die eigene neue Rolle beschrieben. Hier wäre noch interessant, wie du die Ausgangssituation in der Organisation siehst: Gibt es bereits (eine) Strategie für PE/Kompetenzentwicklung oder ähnliches, woran angeknüpft werden sollte? Was besteht bereits, was noch nicht? Wird diese Digital Learning Strategie erstmalig angedacht? Wie wurde bisher Bedarf erhoben? usw. Wichtig wäre vermutlich auch zu klären, wo Bestehendes genutzt/weiterentwickelt werden sollte und was neu «from scratch» aufgebaut werden kann.</p> <p>Möglicherweise gibt es zu manchen Punkten bereits Informationen/Ideen: z.B. wer wird als (mögliche) Zielgruppe derzeit gesehen? Damit könnte die Arbeit weiter konkretisiert werden.</p> <p>Die skizzierten Voraussetzungen beziehen sich ebenfalls auf die eigene Rolle bzw. das eigene Verständnis der Organisation. Diese sind sicherlich sehr bedeutend und gehen auch dahin, Schnittstellen (zB zu POD) besser zu verstehen, zu sehen wer die Stakeholder eigentlich sind, was bzgl. Zusammenarbeit erwartet wird. Mit diesen Erkenntnissen kann dann später das Konzept weiter ausgearbeitet werden. Daher erscheint dieser Schritt aktuell sehr zentral und es wäre spannend, wie hierzu die nächsten Schritte geplant werden: wie kann vorgegangen werden? Könnte dies bereits in einem Zug mitgenutzt werden, für eine erste Datenerhebung einer Bedarfsklärung? So könnten bspw. in Gesprächen/Interviews mit möglichen Stakeholdern direkt abgeholt werden, was sie von einer «Digitale Learning Strategy» und ggf. auch von dir in der Rolle Digital Learning Expert erwarten/wünschen (bzgl. Unterstützung, Zusammenarbeit). In weiteren Schritten könnten diese ersten Erkenntnisse weiter vertieft werden. Auch bzgl. Der Lernkultur (finde ich übrigens eine sehr gute Fragestellung!) könnten erste Erkenntnisse gewonnen werden. Hierzu könnten wenige, aber gezielte Leitfragen für Gespräche mit (möglichen) Stakeholdern entwickelt und genutzt werden.</p> <p>Für das Konzept werden 3 Perspektiven angedacht: strategische Ziele, Themen um die es geht, Zielgruppen. Die Überlegungen dazu sind sehr gut nachvollziehbar und erscheinen sinnvoll. Bei der Frage nach relevanten Themen könnte nochmal geprüft werden: Geht es um inhaltliche Themen (Inhalte) oder um Kompetenzen (die sich im Verhalten zeigen sollen)? Dies</p>

Mai 2018

sind zwei gegenläufige Ansatzpunkte. Auch auf eine Defizit- vs. Potenzialorientierung könnte nochmal geachtet werden: Stellenweise wird von Defiziten gesprochen (was funktioniert nicht, wo gibt es Lücken/Probleme?). Könnte stattdessen auf Potenziale geschaut werden (positivere Besetzung): welche Potenziale können entwickelt werden (in Teams, der Organisation sowie Potenziale von einzelnen nutzen)? Am Ende des Videos wird auch von Potenzialen gesprochen.

Sehr gelungen finde ich bereits die Überlegungen dazu, durch welche Methoden diese «Themen» erhoben werden können. Bspw. Social Media oder die Auswertung von Kundenfeedback klingen sehr gut passend. Sicherlich ist das Vorgehen hier nochmals zu prüfen, sobald die Stakeholder oder ggf. weitere Anknüpfungspunkte an Bestehendem weiter geklärt sind, sodass alles Relevante tatsächlich einbezogen wird.

Zu den Zielgruppen: ein rollenspezifisches Angehen kann ein geeigneter Ansatzpunkt sein, wäre sicher auch nochmals genauer zu prüfen. Die Workflow-Analyse sowie Tagesablauf & Touchpoints aufzunehmen könnte sehr wertvolle Erkenntnisse liefern. Hier könnte die Arbeit mit Personas weiterführend sein, um genau die skizzierten Punkte systematisch aufzunehmen: Stärken, Motivationen der Zielgruppe sowie typische Tagesabläufe & Touchpoints zu identifizieren.

Daraufhin wird vorgeschlagen, die Handlungskompetenzen zu definieren und nach Zielgruppen zu differenzieren. Hier wird die Kompetenzmatrix von Euler & Hahn als Rahmenmodell angedacht. Das kann ein hilfreicher Startpunkt sein. Später wäre vermutlich die Zuordnung der verschiedenen Kompetenzen nochmal gut zu prüfen. In der Anwendung des Modells kann ggf. eine eher hohe Komplexität aufkommen, ggf. könnte dies wieder vereinfacht werden.

Insgesamt konnten mit diesem Konzept geeignete, weiterführende Ansätze für die systematische Bedarfsklärung zusammengestellt werden. Mit dem besseren Kennenlernen der Organisation wäre dies weiter zu prüfen, anzupassen und weiterzuentwickeln. Dafür wünsche ich viel Freude und Erfolg!

#### **Feedback Stefanie Brändle**

Liebe Sandra

Super, der Film gefällt mir sehr gut, toll gemacht! Inhaltlich sprichst du viele verschiedene Ebenen an und machst auch konkrete Beispiele aus der Praxis. Die drei Perspektiven finde ich sinnvoll gewählt und decken vor allem die interne Perspektive sehr gut ab. Was mir noch fehlt ist die Umwelt. Ich gehe davon aus, dass einige dieser Faktoren bereits in die strategischen Ziele einfließen/eingeflossen sind. Zusätzlich könnten aber auch externe Trends in der Branche oder Expertenmeinungen sehr wichtig sein, damit du den Bedarf nicht nur reaktiv, sondern auch proaktiv erfasst.

Herzliche Grüsse, Stefi

#### **Feedback Dominic Loher**

Hoi Sandra

Mai 2018

Ich muss zugeben - du hast mich mit dem Video beeindruckt ;-)

Gut gewählt. Das Thema deckt sich mit meinem und entsprechend kann ich deine Ausführungen gut nachvollziehen. Eine Frage zur "Digital Learning Strategy": umfasst diese Digitale Inhalte/Themen - oder ist damit das digitale Lernen (also über eLearnings etc.) gemeint?

Unabhängig davon ist aber der Punkt, den Stefanie angebracht hat, sicherlich noch sinnvoll: Einbindung von Trends - allenfalls als eigene Perspektive? Ich denke, die Strategie wird Elemente dazu enthalten, aber nicht ausreichen.

Ansonsten sehr gut aufbereitet. Mit der Umsetzung dieser Elemente wirst du auch die wichtigsten Inputs für die Digital Learning Strategy erhalten.

Viel Erfolg und liebe Grüsse,  
Dominic

### Feedback Esther Albrecht

Liebe Sandra

Gerne schalte ich mich zu mit Feedback und Fragen ;-)

Du hast eine Übersicht zur Bedarfsanalyse „Digital Learning Strategy“ umgesetzt und mit der Verknüpfung zu den Handlungskompetenzen sehe ich eine gut abgestützte Ausrichtung.

Als Learning Professional würde ich gerne den Fragen nachgehen,

- Wer entscheidet in der „Digital Learning Strategy“ über die Auswahl von Bildungsangeboten?
- Wie werden Bildungsangebote auf ihren Nutzen und ihre Wirkung hin bewertet?

Als Learning Professional gefällt mir ganz besonders deine mediale Umsetzung. **Mit welchem Tool hast du das gemacht?**

Danke dir Sandra, für den Einblick in deine Transferarbeit.

Herzliche Bildungsgrüsse

Esther Albrecht