

Führen viele Lern-Wege nach Rom?

Optionen zum Erwerb von Kompetenz für Mitarbeiter im IT- und TK-Bereich

von Ekkehart Gerlach

Köln 30. September 2003 - **Im ersten Teil unserer mehrteiligen Serie über Kompetenz hat sich der Verfasser mit Qualifikation und Qualifizierung im Bereich der Informationstechnik, der Telekommunikation und der neuen Medien im Allgemeinen befasst. In dieser zweiten Folge soll nunmehr auf die einzelnen Möglichkeiten eingegangen werden, um auf diesen Gebieten immer auf dem neuesten Stand zu sein. Im dritten Teil sollen dann die Veränderungen bei der Abrechnung von Lohn und Gehalt beschrieben werden, die eine ständige Weiterbildung gerade auch in diesem Bereich unerlässlich machen.**

Um es noch einmal in Erinnerung zu rufen: Obwohl sich das Wirtschaftswachstum in den westlichen Industrieländern, und insbesondere in Deutschland in den letzten 20 Jahren spürbar verlangsamt hat, zum Teil sogar fast zum Stillstand gekommen ist – Wachstumsraten von +2% gegenüber dem Vorjahr werden bereits als Wachstumserfolg gefeiert – kann mitnichten davon gesprochen werden, dass sich der Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft ebenfalls entsprechend verlangsamt hat – im Gegenteil:

- In der **Gesellschaft** wechseln Trends und Moden immer schneller. Ein Beispiel: Das Fernsehen ringt um ständig neue Formate und erhöht angesichts fehlender inhaltlicher Ideen sogar schon die Häufigkeit der Szenenschnitte.
- Die **technologischen Veränderungen** lassen kaum eine Atempause. Ein Beispiel: Im Mobilfunk kommt nach dem guten alten GSM, das gerade etwas mehr als 10 Jahre alt ist, nach dem missglückten WAP



und zahllosen Zwischenschritten sowie UMTS nunmehr „Breitband-UMTS“ auf den Markt.

- Die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** verändern sich nicht nur mit jeder Wahl, sondern auch innerhalb einer Legislaturperiode. Ein Beispiel: Von der „Reichensteuer“ über Veränderungen in der Krankenversicherung bis zu Veränderungen in der Rentenversicherung – es ist auch im Sommer 2006 wieder alles dabei.

Gerade im Feld der IT- und TK-Branche stapeln sich diese Veränderungen sogar übereinander – zu Veränderungen der Inhalte treten solche bei Hardware und Software sowie Veränderungen in den Rahmenbedingungen – lebenslanges Lernen, in der einen oder anderen Weise, wird unweigerlich unverzichtbar, um kompetent zu bleiben und seine beruflichen Chancen im Unternehmen oder auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten.

Die Zeiten, in denen nach einer fundierten Ausbildung gesagt werden konnte, dass das Lernen damit abgeschlossen wurde, sind für die Mehrzahl der Beschäftigten in der ITK-Branche vorbei – einer der oben genannten Veränderungsbereiche wird sie garantiert betreffen. Zum Trost sei gesagt, dass diese Branche damit in Sachen „Lebenslanges Lernen“ ganz vorne marschiert – was für andere Industrien in den kommenden Jahren mehr und mehr zur Herausforderung wird, ist für die ITK-Branche bereits Realität. Das gilt nicht nur für Führungskräfte, die immer wieder mit schöner Regelmäßigkeit die richtigen Entscheidungen über neue Prozesse, Systeme, Hard- und Software treffen müssen, sondern auch für fast alle Mitarbeiter, die Systeme bedienen und die aus ihnen erst die von ihren Chefs vermuteten Produktivitätssteigerungen herausholen sollen.

Der Ansätze für Weiterlernen, für Kompetenzsteigerung gibt es viele und sie haben alle ihre unterschiedlichen Vor- und Nachteile:



- Von der **Herkunft der Informationen** her gibt es das Verfolgen öffentlicher Quellen wie Zeitungen, Fachzeitschriften, den Zugang zu nicht-öffentlichen Quellen wie z.B. Hersteller-Informationen oder Informationen dritter Experten, da gibt es Trainings der Anbieter, von Dritten oder Schulung durch das eigene Unternehmen.
- **Methodisch** gesehen gibt es simples Studieren (und Verinnerlichen) von Texten, es gibt Kurse als Präsenzveranstaltung, allein, in Kleingruppen oder in größeren Gruppen und es gibt E-Learning, E-Learning als Lernen mit einer CD-ROM/DVD(CBT) oder mit Hilfe des Web (WBT).
- **Inhaltlich** gesehen gibt es ebenfalls sehr unterschiedliche Ansätze – von beschreibenden Texten mit der Notwendigkeit, selbst die wesentlichen Schlussfolgerungen zu ziehen, über klassische Vorträge bis hin zu Teamarbeit oder computerisierten Fallstudien ist eigentlich alles zu finden.

Feststellen lässt sich, dass für einfache Fragestellungen, z.B. das Verfolgen der Veränderung gesetzlicher Rahmenbedingungen, öffentlich zugängliche Publikationen wie Tageszeitungen und Fachzeitschriften zunächst eine erste Ausgangsbasis bieten. Eine kürzliche Untersuchung hat gezeigt, dass nur ein Bruchteil der Beschäftigten in Deutschland sich diesbezüglich regelmäßig und intensiv über ihr Fachgebiet auf dem Laufenden hält – hier ist also Handlungsbedarf. Alles weitere wird bisher ohnehin vom Arbeitgeber erwartet: Aufgrund der häufig anzutreffenden Komplexität stellen die Unternehmen, beispielsweise im Bereich der Logistik, des Controlling, der Buchhaltung, aber auch im Personalwesen, im Regelfall zu den betreffenden Anwendungen systematisierte Unterlagen und Anweisungen bereit, die unternehmensspezifisch und manchmal didaktisch (gelegentlich auch von spezialisierten Unternehmen) aufbereitet werden, so dass sie über die



deutsche medienakademie

Unverständlichkeit eines Gesetzestextes, einer Verordnung, eines Manuals oder einer Bedienungsanleitung deutlich hinausgehen.

Wenn es um Fragestellungen mit breitem und tiefem Datenhintergrund oder um Aktualität geht, ist E-Learning eine interessante Alternative, insbesondere auch bei Zielgruppen, die unabhängig von Zeit und Raum lernen wollen und können, zumal, wenn es davon viele Betroffene gibt. IT-Berufe nehmen bei der Anwendung von E-Learning inzwischen mit Abstand den ersten Platz ein.

Geht es um Sachverhalte, die zahlreiche Zwischenfragen verursachen, die Erfahrungen anderer nutzen sollen, die so komplex sind, dass individuelle Umstände einbezogen werden müssen oder die Inhalte „zwischen-den-Zeilen“ umfassen, ist nach wie ein Präsenztraining in einer Gruppe vermutlich der geeignete Ansatz.

Wird darüber hinaus gefordert, dass ein solches Lernen mit einer Prüfung abgeschlossen werden möge, kommt trotz aller Fortschritte elektronisch unterstützten Lernens im wesentlichen bisher nur eine Präsenzprüfung dafür in Frage, da nur so die Identifizierung und Zertifizierung des zu Prüfenden mit vertretbarem Aufwand gewährleistet werden kann.

Über die deutsche medienakademie GmbH

Die deutsche medienakademie GmbH aus Köln – ursprünglich gegründet von Wolfgang Clement und der Bertelsmann Stiftung – unterstützt mit Hilfe eines in Deutschland einzigartigen ThinkPools Führungskräfte mit hochqualifiziertem Know-how in den Bereichen IT, Telekommunikation und Neue Medien.

„Wir vermitteln als Center-of-Excellence mit Hilfe eines Netzwerks von rund 1.500 Trainern, Referenten, Dozenten und Coaches – fast alle davon selbst Manager – einzigartige, praxisrelevante und abgewogene Kompetenz“, so der Geschäftsführer Ekkehart Gerlach.



deutsche medienakademie

Weitere Informationen über die deutsche medienakademie GmbH sind im Internet abrufbar: <http://www.medienakademie-koeln.de>

Über Ekkehart Gerlach

Ekkehart Gerlach ist Geschäftsführer der deutschen medienakademie GmbH in Köln, dem Center of Excellence für Kommunikation und Medien, das im Jahre 2000 von Bertelsmann Stiftung und Land NRW gegründet wurde.

Zuvor war er viele Jahre im Hightechbereich in Führungspositionen tätig, vor allem in den drei Gebieten, die heute Konvergenz in Bereichen wie Informationstechnik, Telekommunikation, Unterhaltungselektronik und Neue Medien, insbesondere Internet, ausmachen.

So baute er ab 1994 den Bereich Breitband/Multimedia, der Carriertochter von VEBA und RWE – o.tel.o - als Geschäftsführer der diesbezüglichen Tochtergesellschaften auf, mit Europas erstem und größten Breitband-Multimedia-Pilot-Projekt InfoCity NRW, realisierte Triple Play, Internet über Kabel und Sat nachdem er zuvor, nach Führungspositionen in der Elektronik- und IT-Industrie, in der Leitung des Unternehmensbereichs Elektronische Medien der Bertelsmann AG bereits 1989 Studien und Konzepte für die kommenden Online-Netze entworfen hatte.

Ansprechpartner für Rückfragen

Monika Banic

deutsche medienakademie GmbH

Im MediaPark 8

D-50670 Köln

Telefon: +49 (0)221 5743 - 7207

Fax: +49 (0)221 5743 - 7201

E-Mail: banic@medienakademie-koeln.de

Internet: <http://www.medienakademie-koeln.de>