

Abstract

Titel: (gleich wie Titel Masterarbeit)

Kompetenzentwicklung mit optimierten Ausbildungsmethoden im globalen Unternehmensumfeld

Kurzzusammenfassung: (max. 100 Wörter)

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit dem Wissens- und Kompetenzmanagement in einem global agierenden Technologiekonzern. Es wird der Frage nachgegangen, welche der heute bekannten Instrumente des E-Learnings für die Mitarbeiterausbildung und -weiterbildung am besten geeignet sind. Die Fragestellung wird durch das Studium aktueller Fachliteratur, der Aufnahme des Ist-Zustandes im Unternehmen und einer Mitarbeiterumfrage zum Thema Ausbildung bearbeitet. Das Ergebnis zeigt, dass E-Learning in Lernprozessen eine zentrale Rolle einnehmen muss, um die heute existierenden Anforderungen an Wissens- und Kompetenzmanagement erfüllen zu können. Grösste Herausforderung für eine erfolgreiche Implementierung ist dabei nicht die Wahl der Instrumente selbst, sondern die Einführung einer neuen Lernkultur.

Verfasser/in: Daniel Baumann

Herausgeber/in: Marco Barp

Studiengang: MAS BAE 240097

Veröffentlichung (Jahr): 2012 (Abgabetermin Masterarbeit und Abstract)

Zitation: Daniel Baumann, 2012, Kompetenzentwicklung mit optimierten Ausbildungsmethoden im globalen Unternehmensumfeld
FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften:
Masterarbeit

Schlagworte: E-Learning, Blended-Learning, Wissensmanagement, Kompetenzmanagement

Ausgangslage

Relevanz des Themas

Die Komplexität von Technologieprojekten steigt stetig und der Ausbildungsbedarf bei den betroffenen Mitarbeitern wächst. Im Zuge der Globalisierung werden Projekte vermehrt länderübergreifend, oder komplett in Ländern mit einer tiefen Kostenstruktur, abgewickelt. Diese Tatsache verlangt von den Mitarbeitern weltweit vergleichbare Wissensstände. Im Zuge dieser Standardisierung müssen vernetzte, orts- und zeitungebundene Ansätze des Wissens- und Kompetenzmanagement entwickelt werden. Diese gelten dann auch als Basis um die angestrebten Vorteile im globalen "Wettbewerb um Wissen" zu ermöglichen.

Ziele

Zentrale Fragestellung

Diese Arbeit soll in Form einer praktischen Arbeit Lösungsansätze für den Umgang mit Wissen und der Mitarbeiterausbildung in der Industrie-Automation aufzeigen. Konkret sollen neue Instrumente und Methoden des E-Learning für den Wissens- und Kompetenzaufbau definiert werden.

Vorgehen

Untersuchungsmethoden und -techniken sind zu benennen, soweit es für das Verständnis notwendig ist.

In einem ersten Schritt wurde die Ist-Situation in der Ausbildung und der Wirkungsbereich der Zentralstelle für Automationslösungen erfasst. Durch das Erstellen einer Stakeholderanalyse konnte sichergestellt werden, dass alle betroffenen Interessensgruppen der Mitarbeiterausbildung identifiziert und berücksichtigt wurden. Auf der Stufe Mitarbeiter wurde zusätzlich der Praxisbezug durch die Untersuchung der Ausbildungsinhalte der Stelle als Programmierer in der Automation hergestellt. Auf der Stufe Abteilung wurden die strategischen Ziele der Zentralstelle und deren Bezug zu Wissens- und Kompetenzmanagement untersucht. Anschliessend wurden die heute verfügbaren Instrumente des E-Learning erfasst. Für die Vergleichbarkeit mussten Faktoren definiert werden, welche sich auf alle Instrumente anwenden lassen und eine Differenzierung ermöglichen. In einem nächsten Schritt erfolgte eine Mitarbeiterumfrage. Sämtliche Mitarbeiter, welche als direkte Empfänger der Automationslösungen gelten, wurden angeschrieben. Die Umfrage untersuchte das Lernverhalten, die Mediennutzung in Bezug auf E-Learning und die Einstellung zu neuen Lernmethoden.

Die Summe der gesammelten Informationen führte zur Definition eines neuen Lernkonzepts. Wiederum in Bezug auf das Stellenprofil des Programmierers wurde die Ausbildung in für E-Learning geeignete Teilkonzepte unterteilt. Die jeweils unterschiedlichen Anforderungen an E-Learning führten zu Nutzwertanalysen, in welchen die am besten geeigneten Instrumente evaluiert wurden.

In der letzten Phase erfolgte die Bestimmung von Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche Implementierung eines neuen Lernkonzepts.

Erkenntnisse

Fakten und insbesondere Schlussfolgerungen für die Praxis.

Das heute noch sehr oft übliche formelle Lernen mittels Präsenzveranstaltungen bietet konkrete Angriffspunkte für E-Learning. Den bestehenden Anforderungen der Mitarbeiter nach selbstorganisiertem, zeit- und ortsunabhängigem Lernen nur durch den Einsatz von netzgestützten E-Learning-Instrumenten Rechnung getragen werden. Auch das weltweite Platzieren von Projekten verlangt einheitliche, vergleichbare Wissensstände - eine Anforderung welche nur über (Wissens-)Netzwerke gelöst werden kann.

Für die Auswahl der geeigneten E-Learning-Instrumente gibt es jedoch keine allgemein gültigen Regeln – die Eignung muss jeweils anhand der aktuellen Bedürfnisse der Stakeholder untersucht werden. Dabei muss im Besonderen der Nutzer, resp. der Mitarbeiter, berücksichtigt werden. Nur durch dessen Akzeptanz kann ein auf E-Learning basierendes Lernkonzept aufgebaut und erfolgreich betrieben werden. Die Umstellung von bekanntem Präsenzlernen auf E-Learning kommt dabei einem Kulturwandel mit entsprechenden Ängsten bei den Involvierten gleich. Der befürchtete Verlust persönlicher sozialer Kontakte ist hier einer der meistgenannten Treiber. Um den Lernkulturwandel zu vollziehen, ist denn auch die Durchführung eines Veränderungsmanagement unumgänglich.

Literaturquellen

Sofern sie für die Schlussfolgerungen wichtig sind.

-