

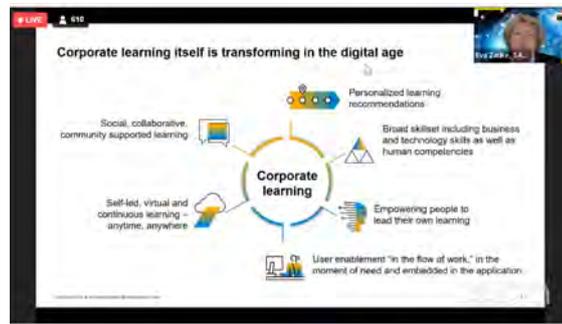
# Im Vorfeld der LEARNTEC – die LEARNTEC xChange

**Meik Schild-Steiniger**

Die Learntec xChange ist ein Angebot, das seit 2021 angeboten wird und einen Vorgeschmack auf die Learntec in Karlsruhe geben soll. Ich wurde gebeten, meine Eindrücke zu schildern. Da ich aus zeitlichen Gründen nicht an allen Sessions teilnehmen konnte, werden nicht alle Beiträge geschildert. Das niedrigschwellige Format eignet sich besonders für Bibliotheken, die sich zum ersten Mal mit der Learntec auseinandersetzen, ohne unbedingt nach Karlsruhe fahren zu müssen, zumal auch in diesem Jahr die Learntec und die BiblioCON2023 zeitlich kollidieren. Insgesamt kann man aber sagen, dass die Learntec eine gute Möglichkeit bietet, sich über Trends und Entwicklungen im Lernkontext zu informieren. E-Learning ist einfach ein wichtiges Thema auch für Bibliotheken. Es bietet die Chance, unseren Nutzerinnen und Nutzern ein breites Spektrum an Informations- und Lernressourcen zur Verfügung zu stellen.

Am ersten Tag stand das Thema Skill Management im Mittelpunkt. Was Skills der Zukunft sein werden, darüber lässt sich bekanntlich streiten. Vielmehr ging es darum, wie Fähigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Organisationen identifiziert, entwickelt und optimiert werden. Im ersten Vortrag von Frau Zauke ging es um die Zukunft des Lernens in der Organisation. Da der Vortrag von SAP kam, war es nicht verwunderlich, dass ein technischer Ansatz präsentiert und aufgezeigt wurde, wie Geschäftsprozesse durch Software-Lösungen und KI unterstützt werden können, wenn man die digitale Transformation meistern will. Entsprechende technische Lösungen zum Wissensmanagement oder Changemanagement wurden jedenfalls in diesem Beitrag erläutert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf die Lerninhalte und auch Kundinnen und Kunden können jede Art von Lerninhalten erstellen und bereitstellen. Interessant ist hier sicherlich, dass mehr als 40 Sprachen von der SAP-Anwendung bedient werden können. Aspekte einer Lernkultur und normative Aspekte wurden bewusst ausgeklammert. Es sollte jedoch klar sein, dass Technologie allein keine Veränderung bewirken können und normative Aspekte eine wichtige Rolle spielen. Hürden müssen identifiziert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiviert und motiviert werden.

Im Anschluss folgte ein Beitrag zum Thema Reskilling und Upskilling von der Firma IKEA, von Alexander Ulrich und Tatevik Mkrtchyan vorgestellt. Reskilling und Upskilling beziehen sich auf ein Konzept zur Förderung und Verbes-



serung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Fort- und Weiterbildung. Reskilling meint, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu qualifizieren, dass sie neue Aufgaben übernehmen oder zur Führungskraft aufsteigen können. Upskilling bezieht sich auf die Erweiterung und Verbesserung der Fähigkeiten und soll damit auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser motivieren, neue Herausforderungen anzugehen. Sicherlich ein Konzept, was in Bibliotheken für die Personalentwicklung umgesetzt werden sollte, wobei die Fort- und Weiterbildung nur ein Baustein sind. Referentin und Referent betonten letztlich auch die Notwendigkeit einer anpassungsfähigen Lernstrategie, die den Herausforderungen wie der Flexibilisierung von Lernzeit, -ort und -geräten sowie dem erfolgreichen Praxistransfer von Lerninhalten begegnet. Diese Strategie solle sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Organisation ausrichten.

Im dritten Beitrag sprach Gerrit Straubel über Lernstrategie und Trainingsportfolio mit Business Impact durch Corporate Learning. Dabei geht es um die Entwicklung einer strukturierten Lernstrategie, die einen messbaren Beitrag zum Lernerfolg leisten soll. Für die ganzheitliche Lernanalyse werden Zielgruppe, Markt und Technologien untersucht, um ein geeignetes Lernportfolio zu entwickeln. Ein gutes Trainingsportfolio sollte vier Punkte enthalten: Analyse des Lernbedarfs, Design der Lernstrategie, Ausgestaltung der Lernlösung und Evaluation der Wirksamkeit. Die Analyse des Lernbedarfs dient dazu, Bedürfnisse und Ziele der Zielgruppe zu identifizieren. Das Design der Lernstrategie beschreibt die Art und Weise, wie das Training durchgeführt wird, um die Lernbedürfnisse der Lernenden zu erfüllen. Die Ausgestaltung der Lernlösung beschreibt die Umsetzung des Trainings, einschließlich der Wahl von Medien und Technologien. Die Evaluation der Wirksamkeit überprüft, ob das Training die gewünschten Ergebnisse erzielt hat und ob Verbesserun-

gen vorgenommen werden können. Trotz des Potenzials ist es für Bibliotheken sicherlich nicht einfach, ein solches Konzept umzusetzen, andererseits können Ressourcen besser eingesetzt werden, um die richtigen Lernlösungen und eine erfolgreiche Personalentwicklung zu erreichen.



Der letzte Vortrag des Tages befasste sich mit dem Thema Metaverse und wurde von Prof. Dr. Arnd Gottschalk und Dieter Heyne präsentiert. Es wurde aufgezeigt, dass das Metaverse das Lernen auf vielfältige Art und Weise beeinflussen kann, indem es beispielsweise virtuellen Klassenzimmern und Seminarräumen eine neue Dimension verleiht und personalisiertes Lernen ermöglichen kann. Beide Referenten betonten, dass immersive Arbeitsumgebungen und Technologien in dem Bereich noch am Anfang stehen und es noch unklar sei, ob sie sich durchsetzen werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Entwicklungen im Metaverse im Auge zu behalten und im Rahmen einer Trendanalyse zu verfolgen. Ferner wurde festgestellt, dass die Übertragung etablierter Lernformate in das Metaverse bislang nicht erfolgreich war, da Nutzerinnen und Nutzer einen Vergleich mit der realen Welt ziehen und einen Widerstand gegen das Lernen im Metaverse aufbauen können; ein interessanter Punkt, den ich selbst so noch nicht gesehen habe. Es gibt zudem noch keine vollständige VR-Lösung für das Metaverse, sondern nur 3D-Oberflächen, die erfolgreich sind. Die Kosten für die Umsetzung einer solchen Lösung sind noch ungewiss. Abschließend wurde die Frage aufgeworfen, ob ein Open-Source-Ansatz, wie z.B. OpenSIM, eine Alternative darstellen könnte. Es wurde jedoch angeführt, dass Open-Source-Lösungen oft community-basierte Projekte sind, die nicht immer in der Lage sind, eine zuverlässige Finanzierung und Unterstützung zu gewährleisten. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Verwendung von Metaverse-Technologie in Bibliotheken eine große Chance bietet, den Zugang zu Informationen und Ressourcen zu verbessern. Durch die Möglichkeit, Bibliotheken in einer virtuellen, immersiven Umgebung zu erleben, können die Nutzerinnen und Nutzer eine auch aktivere Rolle einnehmen.

Am zweiten Tag ging es um das Thema „Workation“ und was man darunter versteht und warum es ein wichtiger Baustein für die Entwicklung des mobilen Arbeitens sein

kann. Man versteht darunter ein Konzept, wo Arbeit und Freizeit kombiniert werden können bzw. ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht wird. Freilich sind damit rechtliche, monetäre und technische Hürden verbunden, auf die Frank Roth, CEO und Mitgründer der AppSpere AG, einging. Er zeigte aber auch anhand von Beispielen, dass es durchaus möglich ist und letztlich in der Unternehmenskultur verankert werden muss. Was die rechtlichen Hürden, den Arbeits- und Unfallschutz angeht, sieht er den Gesetzgeber in der Pflicht, hier Regelungen zu schaffen. Der Referent empfiehlt, eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abzuschließen, um die Regelungen für die mobile Arbeit (Workation) festzulegen. Was heißt das für Bibliotheken? Ich denke, das Thema wird an Bedeutung gewinnen, weil das klassische Büro an Bedeutung verliert. Die Arbeitsweise hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Zugleich benötigen Bibliotheken Platz, um Lern- und Arbeitsräume für die Nutzerinnen und Nutzer zu schaffen (Co-Working-Spaces). Viele Arbeitsprozesse, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Publikumsverkehr stehen, können ausgelagert werden. Zugleich sind Bibliotheken selbst Lern- und Arbeitsräume, die produktive Arbeitsräume für Nutzerin-

**Mehrwert**  
Beispiel Hochschule (empirische Befunde)

METAVERSE

**Positive Aspekte des Metaverse für Studierende**

- Erhöhung der Motivation und Begeisterung der Lernenden für den Unterricht
- Förderung der Teamarbeit und Zusammenarbeit
- Erweiterung der sozialen Interaktion
- Förderung der Empathie
- Förderung der **digitalen Kompetenzen**



nen und Nutzer beschaffen können. Dazu gehören auch Nutzerinnen und Nutzer, die ihre Arbeit nicht an einem bestimmten Arbeitsort ausführen müssen. Auch hier gilt es, die Rahmenbedingungen zu ermitteln und zielgruppenspezifisch zu handeln.

Im letzten Vortrag des Tages wurden die Potenziale und Herausforderungen von Chatbots am Beispiel der Studi-

**EMPFEHLUNG:**

**ZUSATZVEREINBARUNG ZUM ARBEITSVERTRAG ABSCHLIESSEN**

Wir empfehlen, in jedem Fall eine **Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abzuschließen**, um die Workation (mobile Arbeit) zu regeln. Durch eine Workation bleiben die Regelungen des Arbeitsvertrags unberührt.

Zusätzlich sollten in der Vereinbarung geregelt werden:

- Zielland (Arbeitsland)
- Dauer der Workation (von ... bis)
- Arbeitszeit / Erreichbarkeit
- Vorhandensein sämtlicher erforderlicher Dokumente (Arbeitslaubnis, Versicherung)
- Pflichten des Arbeitnehmers (u.a. Arbeitsschutz)
- Arbeitsmittel (Laptop, Smartphone, etc.)
- Vereinbarungen Arbeitsumfeld (Büro, Internet)
- Kostenübernahme (ggf. Flug, Hotel, Essen, Auto...)
- Arbeitsverfremdung / Krankheit / Rückreise
- Datenschutz und -sicherheit
- Rechtswahl / Widerrufsmöglichkeit

\* Bitte Anreiz auf Willkürigkeiten (z.B. kein Recht, als zu wenig)

CoachBots der TH Köln vorgestellt. Die Zukunft des Coachings mit Chatbots in der Hochschullehre hat durchaus Vorteile. Beispielweise wurde im Vortrag das skalierbare und performante Feedback zur Förderung der Selbstreflexion genannt. Freilich kann man die Chatbots auch für andere Dinge einsetzen, etwa um die Bibliotheksnutzerinnen und -nutzer schneller bei der Katalogsuche zu unterstützen oder als Unterstützungstool der Benutzerdaten. Allerdings gibt es Herausforderungen, die noch angegangen werden müssen, wie datenschutzrechtliche und ethische Bedenken.

Der Vortrag von Dr. Michael Kirch (LMU München) am letzten Tag der Learn-tec xChange beleuchtete das Thema „Design-Matters“ im schulischen Kontext. Im Gegensatz zu flexiblen Arbeitsräumen für Erwachsene in Co-Working-Spaces müssen schulische Lernräume so gestaltet sein, dass sie optimales Lernen und Zusammenarbeiten ermöglichen. Dazu gehören Aspekte wie Möblierung, Raumaufteilung für ruhiges Lernen, technische Unterstützung, angenehme Beleuchtung und Farbgestaltung. Es ist wichtig zu berücksichtigen, dass die Gestaltung des Lernraums das Wohlbefühl und die Lernbedürfnisse der Schülerinnen und Schüler fördern und ihre Interaktion unterstützen sollte. Insgesamt war die Präsentation sehr inspirierend. |



**Meik Schild-Steiniger**

ZBIW, Technische Hochschule Köln,  
Technology - Arts – Sciences  
meik.schild-steiniger@th-koeln.de  
www.th-koeln.de/zbiw

Preise, Stipendien, eisekosten, Tagung, Doktorandenförderung, Postdoktorandenpendium, Druckkosten, Anschubfinanzierung, Verbundprojekt, Tagungsorganisation, Studienförderung, Reisekosten, Exil, Essay-Wettbewerb, Dissertationssprache, Studienförderung, Auslandsförderung, bilaterale

**In unserer Datenbank finden Sie die Finanzierung für Ihr Forschungsprojekt!**

ELFI Gesellschaft für Forschungsdienstleistungen mbH  
Postfach 25 02 07  
D-44740 Bochum  
Tel. +49 (0)234 / 32-22940