



SITZUNGSVORLAGE

Nr. 2 0 - V - 0 6 - 0 0 1 1
(Jahr - V - Amt - Nr.)

Betreff:

Dezernat(e) VI

Einführung einer eLearning-Plattform
Anlage/n siehe Seite 3

Bericht zum Beschluss Nr. vom

Stellungnahmen

Personal- und Organisationsamt	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Kämmerei	reine Personalvorlage <input type="radio"/>	→ s. unten <input checked="" type="radio"/>
Rechtsamt	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Umweltamt: Umweltprüfung	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Frauenbeauftragte nach - dem HGIG	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
- der HGO	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Straßenverkehrsbehörde	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Projekt-/Bauinvestitionscontrolling	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Sonstige:	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>

Beratungsfolge

DL-Nr.

(wird von Amt 16 ausgefüllt)

a)	Ortsbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Kommission	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Ausländerbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
b)	Seniorenbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Magistrat	Tagesordnung A <input type="radio"/>	Tagesordnung B <input checked="" type="radio"/>
	Eingangsstempel Büro des Magistrats	Umdruck nur für Magistratsmitglieder <input type="checkbox"/>	
	Stadtverordnetenversammlung	nicht erforderlich <input type="radio"/>	erforderlich <input checked="" type="radio"/>
	Ausschuss	öffentlich <input checked="" type="radio"/>	nicht öffentlich <input type="radio"/>
	Eingangsstempel Amt 16	<input checked="" type="checkbox"/> wird im Internet/PIWI veröffentlicht	

Bestätigung Dezernent

Manjura

Stadtrat

Vermerk Kämmerei

Wiesbaden,

- Stellungnahme nicht erforderlich
 Die Vorlage erfüllt die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen.
 → siehe gesonderte Stellungnahme

Imholz

Stadtkämmerer

A Finanzielle Auswirkungen

Mit der antragsgemäßen Entscheidung sind **keine** finanziellen Auswirkungen verbunden.
 finanzielle Auswirkungen verbunden.
 (in diesem Fall bitte weiter ausfüllen)

I. Aktuelle Prognose Ergebnisrechnung Dezernat

HMS-Ampel rot grün Prognose Zuschussbedarf:

abs.: 2.312.854,46
 in %: -0,7

II. Aktuelle Prognose Investitionsmanagement Dezernat

Investitionscontrolling Investition Instandhaltung

Budget verfügte Ausgaben (Ist): abs.: _____
 in %: _____

III. Übersicht finanzielle Auswirkungen der Sitzungsvorlage

Es handelt sich um Mehrkosten
 budgettechnische Umsetzung

IM	CO	Jahr	Bezeichnung	Gesamtkosten in €	darin zusätzl. Bedarf apl/üpl in €	Finanzierung (Sperre, Ertrag) in €	Kontierung (Objekt)	Kontierung (Konto)	Bezeichnung
	x	2020		120.00	120.000	120.000	104501	670100	Arbeit neu denken
Summe einmalige Kosten:				120.000	120.000	120.000			

Summe Folgekosten:									

Bei Bedarf Hinweise /Erläuterung:

B Kurzbeschreibung des Vorhabens

Die Inhalte dieses Feldes werden (außer bei vertraulichen Vorlagen, wie z. B. Disziplinarvorlagen) im Internet/Intranet veröffentlicht und dürfen den Umfang von 1200 Zeichen nicht überschreiten (soweit erforderlich: Ergänzende Erläuterungen s. Pkt. IV.; bei einigen Vorlagen (z. B. Personalvorlagen) entfallen die weiteren Ausführungen ab Pkt. I.) Es dürfen hier keine personenbezogenen Daten im Sinne des Hessischen Datenschutzgesetzes verwendet werden (Ausnahme: Einwilligungserklärung des/der Betroffenen liegt vor). Es handelt sich um ein **Pflichtfeld**.

Beabsichtigt ist die Einführung und Pilotierung einer eLearning-Plattform, um die Aus- & Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden soweit dies möglich und sinnvoll ist, zu digitalisieren.

Anlagen:

C Beschlussvorschlag:

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass
 - 1.1. die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden, insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel als auch auf Grund der sich immer schneller verändernden Arbeitswelt, eine große Herausforderung für Verwaltungen ist.
 - 1.2. vielfältige sowie flexible Zugriffsmöglichkeiten auf Wissen für die Förderung des lebenslangen Lernens immer relevanter werden.
 - 1.3. die Wissensvermittlung sowohl bei der Einarbeitung als auch bei der Fortbildung bislang häufig noch analog stattfindet und sich dadurch zeitliche Verzögerungen sowie unnötige Dopplungen ergeben.
 - 1.4. eine eLearning Plattform eine sinnvolle Maßnahme ist, um Wissen permanent, zeit- und ortsunabhängig bereitzustellen.
 - 1.5. im Rahmen des Projektes „Arbeit neu denken“ des Dezernates VI in Kooperation mit der Aus- und Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsamtes (1104) des Dezernates I eine Pilotierung einer eLearning Plattform angestrebt wird, um somit Erfahrungen zu sammeln, wie alle Dezernate künftig Wissen digital bereitstellen können.
2. Es wird beschlossen:
 - 2.1 Der Einführung und Pilotierung einer eLearning Plattform sowie der damit verbundenen Ausschreibung wird zugestimmt.
 - 2.2. Die voraussichtlichen Kosten von 120.000 € für die Einführung einer entsprechenden datenschutzkonformen eLearning-Software werden aus den Projektmitteln für Digitalisierung des Dezernates VI gedeckt.
 - 2.3. Über die Ergebnisse und der daraus resultierenden Konsequenzen der Pilotierung einer eLearning Plattform ist der Stadtverordnetenversammlung ein Jahr nach Einführung zu berichten.

D Begründung

I. Auswirkungen der Sitzungsvorlage

(Angaben zu Zielen, Zielgruppen, Wirkungen/Messgrößen, Quantität, Qualität, Auswirkungen im Konzern auf andere Bereiche, Zeitplan, Erfolgskontrolle)

Neben der Digitalisierung von Verwaltungsprozessen und Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger, steht die Verwaltung vor weiteren Herausforderungen, um zukunftsfähig zu bleiben.

Arbeitgeberattraktivität, Onboarding und Wissensmanagement sind einige der großen Themen, welche bearbeitet werden müssen, um im Wettbewerb um die besten Köpfe zukunfts- und konkurrenzfähig gegenüber den Mitbewerbern im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft zu sein .

Die sich ständig und immer schneller verändernde Arbeitswelt führt eindrucksvoll vor Augen, wie wichtig lebenslanges Lernen ist. Vielfältige Zugriffsmöglichkeiten auf Wissen und Weiterbildung werden immer relevanter; insbesondere auch im Hinblick auf die Weiterbildungsbedarfe, die sich durch eine zunehmende Digitalisierung ergeben. Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden stellt daher eine große Herausforderung für die öffentlichen Verwaltungen dar.

In der Regel besuchen Mitarbeitende nach wie vor Fortbildungen, die von ihren Führungskräften freigegeben werden müssen. Zudem muss man auf die Teilnahme und somit im Ergebnis auf das zu vermittelnde Wissen warten; teilweise über sechs Monate. Das Wissen kann somit nicht jederzeit abgerufen werden und steht nicht ad hoc zur Verfügung, wenn es benötigt wird. Dies ist nicht mehr zeitgemäß und für die berufliche Weiterbildung sicherlich nicht ideal. Aktuell sind die Möglichkeiten der Mitarbeitenden der LHW, sich weiterzubilden und auf Wissen des Verwaltungskollektivs zuzugreifen, nicht ausreichend ausgestaltet. Lerninhalte sollten in einer modernen und immer digitaler werdenden Arbeitswelt jederzeit und überall - also auch im Krankheitsfall oder im Homeoffice - verfügbar sein. Zudem sollten sie sich den Informations- und Weiterbildungsbedarfen der Mitarbeitenden anpassen.

Der richtige Weg ist es, den Mitarbeitenden verschiedene Optionen der Weiterbildung zu eröffnen und eine Plattform anzubieten, wo sie ohne Zeitverzögerungen auf Wissen und Lerninhalte zugreifen können. Dies kann durch eine eLearning-Plattform verwirklicht werden.

Eine moderne eLearning-Plattform bietet eine Vielfalt an Möglichkeiten für die Mitarbeitenden, sich ohne Wartezeiten, direkt und ortsunabhängig weiterzubilden, Wissen bereitzustellen und sich im Kollektiv stadtweit auszutauschen. Dies wird realisiert durch ein mediales Angebot wie Web-Seminaren, besprochenen Präsentationen (z.B. PowerPoint), live Veranstaltungen, Bereitstellung von Lernmaterialien und diversen Chatmöglichkeiten. Lernende können sich zu Gruppen zusammenschließen und austauschen. Dadurch entsteht nicht nur ein gemeinsamer Lernerfolg, sondern auch eine interdisziplinäre Vernetzung und Förderung einer bereichsübergreifenden und stadtweiten Zusammenarbeit.

Auch können kurz vor dem Ruhestand stehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das System nutzen, um ihr Systemwissen dauerhaft verfügbar zu machen (Wissenstransfer). Auch kann sich diese Gruppe auch nach Verabschiedung in den Ruhestand über das System immer noch einbringen und ihren Wissensfundus zur Verfügung stellen - so gehen diese Ressourcen nicht abrupt verloren und sind weiterhin abrufbar. Das Know-how kann insgesamt sichtbar gemacht und in Communitys integriert werden (User generated Content). Wenn Mitarbeitende in die Lage versetzt werden, selbst Lernressourcen und Wissen bereitzustellen, können hierdurch wichtige Vorteile realisiert werden:

- Höhere Relevanz von Inhalten
- Schnellere Verfügbarkeit von Inhalten
- Vereinfachung und Kostenreduktion.

Durch die Anbindung an eine eLearning-Plattform vom PC aus müssen die Lernenden zudem für ihre Weiterbildung nicht ihren Arbeitsplatz verlassen oder auf Reisen gehen. Dies spart zusätzlich Zeit und Kosten. Zu einer weiteren Kostenersparnis trägt zudem die Möglichkeit bei, externe Inhalte

hinzuzufügen, welche alsdann nicht mehr regelmäßig eingekauft werden müssen (bspw. AGG-Schulungen). Hinzukommend müssen unter anderem Schulungen ohne Präsenzzwang nicht mehr mehrfach wegen einer Begrenzung der Teilnehmenden stattfinden.

Den Wandel zum selbstbestimmten freiwilligen Lernen durch Selbstlernangebote zu ermöglichen, kann mittels einer eLearning-Plattform gefördert werden. Die Mitarbeitenden haben so die Möglichkeit, sich zeit- und ortsunabhängig weiterzubilden. Eine individuelle Planung führt zu einer qualitativeren und quantitativeren Wissensaufnahme und Verfestigung dessen. Die Mitarbeitenden können das Schulungsangebot wahrnehmen, wenn sie „den Kopf dafür frei haben“ und tatsächlich aufnahmebereit sind. Schulungen können auch beispielsweise nach Bedarf pausiert und zu einem späteren Zeitpunkt weitergeführt werden.

Die Selbstlernangebote der eLearning-Plattform sollen die klassischen Fortbildungsangeboten nicht ersetzen. Vielmehr steigert die Kombination aus klassischen Angeboten und neuen Selbstlernangeboten die Arbeitgeberattraktivität und entlastet einarbeitende Kolleginnen und Kollegen, insbesondere in Hinblick auf die hohe Fluktuationsrate und dem demografischen Wandel.

Mit umfassenden Suchfunktionen kann eine eLearning-Plattform die zentrale Quelle für Wissen und Lernen in der Verwaltung werden. Natürlich in Ergänzung zu vor Ort Schulungen, in welchen Wissen und Inhalte noch zusätzlich vertieft und spezifiziert werden können.

Im Rahmen des Dezernatsprojektes „Arbeit neu denken“ wurden erste vorbereitende Arbeiten aufgenommen, um digitales Lernen zu ermöglichen. Die Einrichtung einer zentralen und modernen Plattform ist jedoch ein ausschlaggebender Faktor, damit das Selbstlernangebot zukünftig nicht nur angenommen wird, sondern letztlich auch dazu führt, dass Mitarbeitende ihr Wissen schnell und einfach weitergeben können. Somit kann eine eLearning-Plattform dazu beitragen, dass die Stadtverwaltung flexibler und agiler aufgestellt wird, neue Wege des Wissensmanagements beschritten werden, unsere Arbeitgeberattraktivität gesteigert, langfristig Kosten eingespart und zur Gewinnung und dem Erhalt von Ressourcen wie Wissen und Zeit maßgeblich beigesteuert wird.

II. Demografische Entwicklung

(Hier ist zu berücksichtigen, wie sich die Altersstruktur der Zielgruppe zusammensetzt, ob sie sich ändert und welche Auswirkungen es auf Ziele hat. Indikatoren des Demografischen Wandels sind: Familiengründung, Geburten, Alterung, Lebenserwartung, Zuwanderung, Heterogenisierung, Haushalts- und Lebensformen)

Bereits jetzt wird der demografische Wandel in der Verwaltung spürbar und sich in den kommenden Jahren zunehmend verschärfen. Mit zahlreichen Renten- und Pensionseintritten geht ein enormer Wissensverlust einher, da selbst unter optimalen Bedingungen der Nachbesetzung, bspw. durch zeitweise überlappende Einstellungen, das über Jahrzehnte aufgebaute Wissen nur an einen begrenzten Personenkreis weitergegeben werden kann.

Zudem hat sich das Lernverhalten der (künftigen) Kolleginnen und Kollegen stark verändert: Wissen muss schnell, einfach und ortsunabhängig abrufbar sein, damit die notwendigen Inhalten auch im Homeoffice abgerufen werden können. Lange Verfahrensrichtlinien und ein Warten auf Fortbildungsveranstaltungen tragen diesem Bedarf keine Rechnung.

III. Umsetzung Barrierefreiheit

(Barrierefreiheit nach DIN 18024 (Fortschreibung DIN 18040) stellt sicher, dass behinderte Menschen alle Lebensbereiche ohne besondere Erschwernisse und generell ohne fremde Hilfe nutzen können. Hierbei ist insbesondere auf die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzung zu achten bei der Erschließung von Gebäuden und des öffentlichen Raumes durch stufenlose Zugänge, rollstuhlgerechte Aufzüge, ausreichende Bewegungsflächen, rollstuhlgerechte Bodenbeläge, Behindertenparkplätze, WC nach DIN 18024, Verbreitung von Informationen unter der Beachtung der Erfordernisse von seh- und hörbehinderten Menschen)

Die Einführung einer eLearning-Plattform kommt den Anforderungen mobilitätseingeschränkter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegen.

IV. Ergänzende Erläuterungen

(Bei Bedarf können hier weitere inhaltliche Informationen zur Sitzungsvorlage dargelegt werden.)

Die Aus- und Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsamtes (1104) organisiert jährlich rund 250 Präsenzveranstaltungen, von den jährlich ca. 3000 Mitarbeitende profitieren. Hiervon finden zahlreiche Veranstaltungen bereits seit Jahren kontinuierlich statt. Ein Großteil dieser Veranstaltungen könnte, auch digitalisiert und bei Bedarf zeitnah angepasst werden. Gleiches gilt in den Fachbereichen, was die Einarbeitung von neuen Kolleginnen und Kollegen oder die Informationsweitergabe an eine Vielzahl von Mitarbeitenden, bspw. über Gesetzesänderungen, Einführung neuer Fachverfahren etc. angeht.

Durch eine Digitalisierung des Wissens würde dieses zeitnah einer Vielzahl von Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Die Digitalisierung von Wissen wird jedoch Zeit und Ressourcen beanspruchen. Daher soll in einer Pilotphase von ca. einem Jahr ausreichend Wissen gesammelt und bereitgestellt werden. Anhand der Erfahrungen aus dieser Phase kann anschließend beurteilt werden, wie Wissen schnell und inhaltlich fundiert digitalisiert werden kann und welche Formate sich am besten für die Weitergabe von Wissen auf einer eLearning-Plattform eignen. Von diesen Erfahrungen soll letztlich die gesamte Stadtverwaltung profitieren.

Nichtsdestotrotz darf man nicht davon ausgehen, dass sämtliche Fortbildungsveranstaltungen digitalisiert werden können. Präsenzveranstaltungen, die einen hohen Übungsanteil auch in Gruppen beinhalten, bieten sich bspw. weniger an. Zudem dienen Präsenzveranstaltungen der gegenseitigen Lernerfahrungen, dem persönlichen Austausch und somit der gegenseitigen Vernetzung.

V. Geprüfte Alternativen

(Hier sind die Alternativen darzustellen, welche zwar geprüft wurden, aber nicht zum Zuge kommen sollen.)

Wiesbaden, . 2020

vdB (5471)

51.4 dezentrale
Steuerungsunterstützung
(4261/bu)

Manjura
Stadtrat