

# Von der individuellen zur organisationalen Weiterbildungsplanung

## Einsatz der App DIKOMP in Praxen und Einrichtungen

Philipp Topp, Kurt-Georg Ciesinger

Digitale Technologien verändern die Arbeitswelt, auch in der medizinischen und pflegerischen Versorgung, und führen zu einer großen Verunsicherung bei den Beschäftigten: Was muss ich in Zukunft können, was muss ich hierfür lernen?

Vor diesem Hintergrund wurde die App DIKOMP entwickelt, um Beschäftigten eine Orientierung im Prozess der digitalen Transformation zu geben. Mit der App können sie eine schnelle und einfache Selbstdiagnose hinsichtlich ihrer bestehenden „digitalen Kompetenzen“ durchführen und sich verschiedene Auswertungen anzeigen lassen. Zunächst werden ihre Kompetenzen in der Systematik des DIGComp-Kompetenzrahmens (als Teil der Europass-Initiative der Europäischen Union) dargestellt. Ein nachfolgendes Benchmark zeigt einen Vergleich des eigenen Kompetenzprofils mit den durchschnittlichen Ergebnissen der Berufsgruppe. Und schließlich bietet die App die Möglichkeit, das eigene Kompetenzprofil mit dem Anforderungsprofil für verschiedene Rollen beim Einsatz digitaler Technologien zu vergleichen. Hierdurch ist es möglich, konkrete individuelle Bildungsbedarfe zu bestimmen.

Die oben angeführten Fragen, die die Beschäftigten verunsichern (Was muss ich können, was muss ich lernen?), werden damit beantwortet.

Und interessierte Teilnehmende haben sogar die Möglichkeit, innerhalb der App sogenannte Bildungsnuggets zu bearbeiten, kleine Bildungseinheiten, die erste, sehr niederschwellige Wissensbausteine zu den identifizierten Bildungsbedarfen anbieten. Kompetenzdiagnose und Bildung gehen hier direkt ineinander über.

Die App lässt sich jedoch nicht nur auf der individuellen Ebene einsetzen, sondern auch im Rahmen von digitalen Transformationsprozessen auf der Ebene einer Organisation. Praxen und Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft können die App dazu nutzen, eine Kompetenzdiagnose ihrer Belegschaft durchzuführen, Defizite zu identifizieren und eine Personalentwicklungs- und Weiterbildungsplanung durchzuführen.

### Vorgehen

Hierzu ordern die Praxen und Einrichtungen einen Zugangscode für ihre Beschäftigten, den diese bei der Anmeldung innerhalb der App eingeben. Dieser Code (z.B. PraxisDrHasenbein) ist

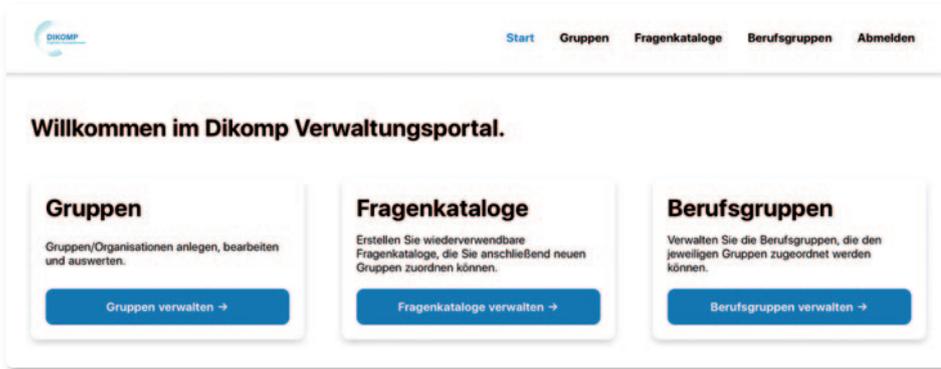
für alle Beschäftigten innerhalb der Organisation gleich und dient nur dazu, die Beschäftigten einer Praxis oder einer Einrichtung zuzuordnen, ohne dass sie ihre Anonymität verlieren. Mit dem Code wird auch ein eigenes Itemset geladen, sodass organisations- oder anwendungsspezifische Fragen möglich sind. Das kann sinnvoll sein, wenn sich eine Organisation in einem ganz spezifischen Technologie- oder Anwendungsfeld bewegt. Diese Fragen werden bei Bedarf im Vorfeld gemeinsam mit der Praxis/ Einrichtung entwickelt.

Durch die Eingabe des gemeinsamen Codes können die Antworten aller Beschäftigten einer Organisation zusammengefasst und ausgewertet werden. Dies erfolgt nicht innerhalb der App, sondern in einem übersichtlichen Web-Interface. Analog zur individuellen Anwendung gibt es folgende Auswertungsmöglichkeiten:

æ **Kompetenzprofil der Organisation:** Die Werte aller Beschäftigten werden zusammengeführt und ein Kompetenzprofil der Praxis oder Einrichtung auf der Basis des DIGComp-Frameworks für digitale Kompetenzen berechnet.

æ **Benchmarking für Berufsgruppen:** Hier können die Beschäftigten einer Berufsgruppe (z.B. Ärzt\*innen oder MFA) innerhalb der Or-





Philipp Topp, Kurt-Georg Ciesinger

*DIKOMP-Auswertungs- und Verwaltungsportal*

ganisation mit allen Berufskolleg\*innen verglichen werden. Dieser Vergleich ist sehr hilfreich, um den Vorbereitungsgrad einer Praxis oder Einrichtung auf zukünftige Veränderungen zu bestimmen. Werte unterhalb des Durchschnitts der Berufskolleg\*innen zeigen einen Nachholbedarf an.

æ **Kompetenzbedarfe für die Gesamtorganisation oder Abteilungen:** Wie auf der individuellen Ebene lassen sich die Kompetenzprofile mit Anforderungsprofilen für verschiedene Rollen in verschiedenen Technologielinien, die durch Expert\*innen festgelegt wurden, vergleichen und daraus Bildungsbedarfe für Berufsgruppen ableiten: In welchen Bereichen müssen z.B. die MFA einer Hausarztpraxis dazulernen, um die elektronische Fallakte führen zu können. Diese Auswertungen sind bei größeren Organisationen auch abteilungsweise möglich.

Einrichtungen, Praxen oder andere Institutionen können so die Bildungsbedarfe für ihre Belegschaften erheben und entsprechende Weiterbildungsangebote planen.

**Kompetenzmonitoring**

Zudem gibt es die Möglichkeit, mit der App Längsschnitterhebungen durchzuführen, d.h. die Werte der individuellen Selbsteinschätzung mehrerer Zeitpunkte zu vergleichen. Dies kann sinnvoll sein, wenn man die Kompetenzentwicklung der Belegschaft verfolgen möchte. Die Beschäftigten führen dazu wiederholt die Selbsteinschätzung durch und verwenden dabei unterschiedliche Codes. Jeder Code steht dabei für die Organisation und den Messzeitpunkt, z.B. „PraxisDrHasenbeinApril2021“. So können die Daten der Teilnehmenden über mehrere Zeitpunkte hinweg verglichen werden, ohne personenidentifizierende Daten zu erheben.

Ein solches Vorgehen ist insbesondere sinnvoll für die Evaluation von Bildungsmaßnahmen. Dabei wird die App an zwei bis drei Zeitpunkten

verwendet, z.B. vor und nach einer Bildungsmaßnahme und nach einigen Monaten. Mit der ersten Messung wird der Bildungsbedarf erhoben, mit der zweiten Messung der unmittelbare Bildungserfolg. Die dritte Messung zeigt den langfristigen Kompetenzerwerb.

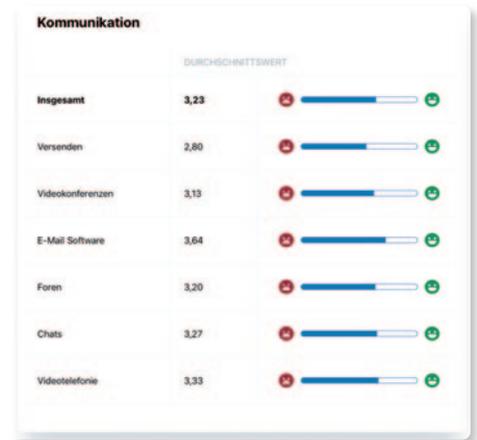
**Datenschutz**

Die App verzichtet auf jegliche personenidentifizierenden Daten wie Name oder Mailadresse. Die notwendige Zuordnung der Rohdaten zu einer Person erfolgt über einen zufallsgenerierten Code, den die Teilnehmenden in der App mitgeteilt bekommen. Der Organisationscode ist für alle Beschäftigten gleich, wodurch keine Rückverfolgung einzelner Teilnehmenden möglich ist.

Die Auswertung auf Organisationsebene erfolgt in einem zugriffsgeschützten Webinterface. Da weder Namen von Teilnehmenden noch Organisationen erfasst werden, sind die Inhalte der Datenbank selbst bei einem Hackerangriff nicht realen Personen oder Organisationen zuzuordnen.

Die Auswertung wird aus Datenschutzgründen nicht durch die Organisation selbst, sondern durch die DAA durchgeführt, lediglich aggregierte Daten und grafische Darstellungen über genügend große Benutzergruppen werden der Organisation zur Verfügung gestellt, damit eine Rückführung auf Einzelpersonen ausgeschlossen ist. Alle Auswertungen werden im Vorfeld mit dem Betriebsrat oder einer Mitarbeitendenvertretung abgestimmt.

Die App DIKOMP bietet damit nicht nur eine Hilfestellung für Beschäftigte zur Einschätzung ihrer eigenen digitalen Kompetenzen und zur individuellen Weiterbildungsplanung, sondern liefert auch für Organisationen wichtige Informationen: zur Einschätzung der Gesamtkompetenzen der Belegschaft, zur Planung und Organisation von Weiterbildungsprozessen und schließlich auch zum Monitoring der Bildungserfolge.



*Auswertungsbeispiel auf Organisationsebene*

Infos zum Projekt:  
[fue-daa-westfalen.de/dikomp](http://fue-daa-westfalen.de/dikomp)

Infos zur App:  
[app.digitalekompetenzen.org](http://app.digitalekompetenzen.org)

**Die Autoren**

Philipp Topp und Kurt-Georg Ciesinger sind Projektkoordinatoren in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung der Deutschen Angestellten-Akademie DAA Westfalen.



**Bildung schafft Zukunft.**