

# Zweite Esslinger Erklärung 2003

## 15 Handlungsempfehlungen „Learning E-Government“

Der Umbau und die Umorganisation der öffentlichen Verwaltungen hin zu Electronic Government bedürfen einer integrierten und angepassten Strategie im Hinblick auf den Erwerb von Befähigungen zum ergebnisorientierten Führen und von Befähigungen zum ergebnisorientierten Arbeiten in virtuellen Arbeitsumgebungen. In der ersten „Esslinger Erklärung“ aus dem September 2001 unterstrichen die Partner aus den Media@Komm-Projekten bereits einvernehmlich: „Parallel zur Planung, Entwicklung und Umsetzung des Konzeptes ‚Virtuelles Rathaus‘ werden gemeinsam mit dem Personalrat und den Beschäftigten Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategien erarbeitet und mit einem eigens dafür von der Verwaltung bereitgestellten Budget realisiert.“

Der zweite Workshop im Rahmen des BMWA-Projektes „Media@Komm“ – organisiert von Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Baden-Württemberg und MediaKomm Esslingen – wurde unterstützt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie von der Gewerkschaft ver.di Baden-Württemberg Abteilung Bildung, dem Hochschulkolleg E-Government Baden-Württemberg und der Begleitforschung Medi@Komm, vertreten durch das Deutsche Institut für Urbanistik.

In den Dialog wurden mündliche und schriftliche Fachbeiträge eingebracht unter anderem von ReferentInnen der Stadt Esslingen, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, des Deutschen Institutes für Normung Berlin, des Institutes für Technik und Marktstrategien ITM Nürnberg (E-Government-Zentrum), von Media@Komm Bremen, von MediaKomm Esslingen, von VertreterInnen des Gesamtpersonalrates der Stadt Esslingen, des Gesamtpersonalrates der Stadt Stuttgart und des Personalrates der Stadt Tübingen, der Gewerkschaft ver.di Baden-Württemberg, des ver.di Bundesvorstandes Referat E-Government, des Hochschulkolleg Electronic Government, des European Telecoaching Institute ETI Freiburg, des LERNET-Projektes „prodele“ Region Stuttgart und des Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Baden-Württemberg.

Um den Erwerb von „Onlinekompetenz“ bei Entscheidungsträger/inne/n und Mitarbeiter/innen im öffentlichen Dienstleistungssektor zu befördern, geben die Beteiligten des zweiten Media@Komm-Workshops „Onlinekompetenz für E-Government – E-Learning-Strategien für das ‚Virtuelle Rathaus‘“ am 18. Februar 2003 in Esslingen mehrheitlich folgende Handlungsempfehlungen:

### Fünfzehn Handlungsempfehlungen

1. Der Aufbruch zum Electronic Government muss durch Qualifizierung und Weiterbildung flankiert werden. Um die MitarbeiterInnen zu befähigen, den Erneuerungsprozessen standzuhalten und sie aktiv mitgestalten zu können, ist die Vermittlung von notwendigen Kompetenzen, Fertigkeiten und Kenntnissen unerlässlich. Die Potenziale, die sich durch „Electronic Government“ ergeben, können nur dann optimal genutzt werden, wenn die Qualifikation der Beschäftigten sichergestellt ist, wenn lernförderliche Umgebungen lebenslanges und selbstgesteuertes Lernen unterstützen. Die Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategien

werden um das Konzept der IT-gestützten Lernkultur erweitert, die auch den Wissenserwerb durch arbeitsprozessorientierte Lernmodule einschließen.

2. Blended Learning-Aktivitäten sollen in einer E-Government-Strategie verankert sein, die von der Verwaltungsführung getragen wird, um die Potenziale der Mitarbeiter/innen aktivieren zu können. Innerhalb einer solchen Strategie finden sich alle didaktischen und organisatorischen Maßnahmen und Pläne wieder, mit denen Lernumgebungen für Arbeitsprozesse mittels neuer Lerntechnologien realisiert werden. Darüber hinaus sollten im Rahmen der Organisationsentwicklung Transfer und die Sicherung des erlernten Wissens im Sinne einer lernenden Organisation gewährleistet sein.
3. Oftmals wurde unter den bislang vorhandenen „E-Learning“- oder „Tele-Learning“-Ansätzen eine eher technikzentrierte Schulungspraxis verstanden. Zu Gunsten des Erwerbs von „Onlinekompetenz“ und zu Gunsten eines selbstgesteuerten Wissenserwerbs für Entscheidungsträger und Beschäftigte wird das bisherige Modell des „E-Learning“ zu der ganzheitlichen Lernkultur des „Blended Learning“ fortentwickelt. Die Praxis des „Blended Learning“ geht aus von der Kombination des Präsenzlernens in der Gruppe (im persönlichen Kontakt vor Ort) und des tutoriell (per Tele-Coach) unterstützten Alleinlernens (online über das Netz), z. B. in Selbstlernzentren. „Blended Learning“ beinhaltet betreutes Lernen, ein pädagogisch-didaktisches Vorgehen, die Sicherung einer lernförderlichen Umgebung, ein Mentoring und vermindert die Gefahren der Selbstisolation.
4. Planung, Bedarfserhebung, Zielbestimmung, finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen, die Anrechnung von Lernzeiten als Arbeitszeiten, die Auswahl der Lernprogramme, die Pilotierung und dauerhafte Praxis im Normalbetrieb des „Blended Learning“ werden mit dem Personalrat abgestimmt und im Rahmen einer Dienstvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung niedergelegt.
5. Bei der Auswahl von Lernprogrammen werden die Kriterien der Softwareergonomie, des Qualitätsmanagements, der Zertifizierung der Softwareprodukte, der Anerkennung von möglichen Abschluss-Zertifikaten und der entsprechenden technischen Standards berücksichtigt (vgl. etwa den Standard „Sharable Content Object Reference Model SCORM“).
6. Bei der Auswahl von Lernprogrammen sollen Kooperationen mit Hochschulen und strategische Partnerschaften mit Fachverlagen ins Auge gefasst werden.
7. In der Praxis des „Blended Learning“ haben neben berufsfachlichen Profilen und überfachlichen Kenntnissen vor allem die weichen Schlüsselqualifikationen wie etwa Organisations- und Kooperationsvermögen, Kommunikations-, Team- und Sozialkompetenz eine hohe Bedeutung. Sie werden weniger über die Technik sondern vor allem im persönlichen Umgang erworben. Im Hinblick auf methodische Kompetenzen wird die Befähigung zu ganzheitlich transaktionsbezogenem Handeln, zur Umsetzung von aufgaben- und auftragsorientierten Zielvereinbarungen sowie zum Projektmanagement und zur Moderation vermittelt.
8. Ein strategischer Zielinhalt ist zudem der Erwerb von „Onlinekompetenz“ für selbstgesteuertes Handeln in virtuellen Arbeits- und Transaktionsräumen des „Virtuellen Rathauses“.
9. Für die Erhebung, Planung und Umsetzung der Qualifizierungs- und Weiterbildungsschritte sowie für die Teilnahme der Beschäftigten ist darauf zu achten, dass keine personenbezogenen (z. B. Geschlecht, Alter), berufsqualifikatorischen (Bildungsabschluss, Qualifikati-

onsniveau) oder arbeitszeitstatusbezogenen (z. B. Teilzeit, Schichtarbeit) Ausschlussmechanismen entstehen. Die Teilnahme am „Blended Learning“ ist freiwillig.

10. Bei der Entwicklung der Kultur des „Blended Learning“ ist der Faktor Zugänglichkeit zu berücksichtigen. Dieser zielt zum einen auf die Minimierung von Bildungshürden, die Sicherung von Durchlässigkeit, die beruflich-private Kompatibilität, den Abbau von materiellen und immateriellen Lernhemmnissen, die infrastrukturellen Zugangsbedingungen und die Vermeidung finanzieller Zusatzbelastungen für die Betroffenen. Im Bedarfsfall ist darunter auch die Sicherung von Kinderbetreuung zu rechnen.
11. Bei der Realisierung von Qualifizierung und Weiterbildung sind insbesondere die Kriterien der Datensicherheit und des Datenschutzes zu beachten. Das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten darf nicht durch unabgestimmte Profilbildungen eingeschränkt werden. Im „Blended Learning“ findet keine für den Arbeitgeber einsehbare elektronische Verhaltens- oder Leistungskontrolle statt. Eine pädagogische Leistungsüberprüfung durch einen vom Arbeitgeber unabhängigen „Tele-Coach“ bzw. „Tele-Tutor“ ist dagegen sinnvoll.
12. Qualifizierung als wesentlicher Erfolgsfaktor für E-Government benötigt Standards. Es sollen E-Government-Standards und entsprechende Normen für „Blended Learning“-Module und Contentgenerierung verwendet werden. Standards und Normen erlauben Kosteneinsparungen. Bei der Durchführung von Standardisierungsprojekten sollen die Sozialpartner beteiligt sein. Die Entwicklung von Standards in geförderten Projekten soll nicht nur national erfolgen. Entwicklungsbegleitende Normung soll als integraler Bestandteil von F&E-Maßnahmen gelten.
13. Bei der Umsetzung des „Blended Learning“ finden die Aspekte des Gender Mainstreaming Beachtung.
14. Die Praxis des „Blended Learning“ sollte begleitet werden von einem strukturierten Erfahrungsaustausch in kulturellen Netzwerken wie etwa dem „Netzwerknoten Learning Electronic Government“ im Rahmen des wissenschaftsorientierten „Hochschulkolleg Electronic Government“ und dem „KommForum“.
15. Die Praxis des „Blended Learning“ sollte reflexiv begleitet werden von einem regelmäßigen Monitoring und einer regelmäßigen Evaluierung.

Stand: 18.2.2003 / 20.2.2003 / 21.2.2003

Kontakt:

Welf Schröter, Leiter des Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Baden-Württemberg und gewerkschaftlicher Vertreter im Media@Komm-Beirat des BMWA **[schroeter@talheimer.de](mailto:schroeter@talheimer.de)**