

E-Learning Plattform DIGAROO feiert Premiere - Können statt Kennen

Das junge Startup aus Hamburg hat sich ausgiebig mit dem Thema lebenslanges Lernen beschäftigt. Anschließend hat das Team ein komplett neues Konzept rund um interaktive Übungen entwickelt. Sie wollen damit das Lernen im Unternehmen nicht nur angenehmer, sondern vor allem auch effektiver machen.

HAMBURG „Die digitale Transformation schafft nicht nur neue Geschäftsmodelle und -chancen, sondern erfordert essentiell die Entwicklung einer digitalen Intelligenz im Unternehmen. Die Vorbereitung von Mitarbeitern und Führungskräften auf den digitalen Wandel gehört daher heute zu einer der größten Herausforderungen für Unternehmen“, sagt Hendrik Emrich, CEO von DIGAROO der Lernplattform spezialisiert auf digitale Prozesse deutscher Unternehmen. Bislang war der ehemalige Berater Emrich bei seinen Change-Management und Innovationsprojekten eher auf die Banken- und Fintechbranche spezialisiert. Mithilfe der Learn Experience Plattform Digaroo, die sich auf der Learntec am 28. Januar 2020 erstmals der Fachwelt präsentiert, will er seine digitalen Lerninhalte sämtlichen Branchen zugänglich machen.



Hendrik Emrich im Gespräch mit Sabrina Staubitz

Als Reaktion auf die immer stärker werdende Nachfrage hat DIGAROO als branchenweit erster Learning Anbieter ein umfassendes „Digital Transformation Fundamentals“-Kursprogramm gestartet. Neben Grundlagen-Trainings zu Transformations-Technologien und digitalen Kompetenzen beinhaltet es Spezial-Kurse für digitale Agilität, Innovationsmanagement, Design Thinking, Rapid Prototyping, Projektmanagement mit Scrum, Marketing-Kommunikation, virtuelle Zusammenarbeit und mehr. Das DIGAROO Programm unterstützt Unternehmen dabei, ihren Mitarbeitern und Führungskräften das erforderliche Praxiswissen für einen produktiven und wirtschaftlichen Einsatz digitaler Technologien und Geschäftsprozesse zu vermitteln.

Sicherheitsrelevante und Compliance-Trainings sowie Schulungen im Umgang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gehören gleichfalls zum Portfolio von DIGAROO. „Gerade bei komplexen, mitunter als trocken und langweilig empfundenen Themen kommt es besonders auf eine attraktive Gestaltung

des Kursprogramms an. Unsere Kursprogramme verbinden daher kognitives Lernen mit emotionalem Erleben. Multimediale Inhalte und praxisnahe Fallbeispiele in Form kompakter Videosequenzen und Animationsfilme tragen zu einer sukzessiven Sensibilisierung der Mitarbeiter für Sicherheits- und Datenschutzthemen bei und optimieren so das Lernverhalten nachhaltig", so Oliver Schantin, COO bei DIGAROO.

Neben typischen Social-Funktionen, wie zum Beispiel „Inhalte teilen“, „Chat“ oder „Feedback“, sollen auch spielerische Komponenten die Anreize und Mitarbeiter-Motivation weiter steigern. Lernspiele, Bestenlisten, spezielle Challenges und anderes mehr werden das Lernen in Zukunft unterhaltsamer machen. Insbesondere bei Unternehmen mit dezentralen Arbeitsstrukturen gilt Gamification zunehmend als Bindeglied für Firmenangehörige, die vorwiegend mobil oder an anderen Standorten arbeiten. Denn die physische Distanz zur Zentrale des Unternehmens kann das Zugehörigkeitsgefühl und damit das Engagement der betreffenden Mitarbeiter erheblich verringern.

„Eine hohe Einsatzbereitschaft ist abhängig vom ‚Wir-Gefühl‘ der Mitarbeiter und damit ein wesentliches Kriterium für eine erfolgreiche Personalentwicklung und einen langfristigen Mitarbeiter-Erhalt“, kommentiert Michael Hahn, Chief Sales Officer bei DIGAROO. Dabei wird das von den Teilnehmern erworbene Wissen in

konkretes handlungsfähiges Können transformiert, beispielsweise durch Gamification-Maßnahmen, die Einführung konkreter digitaler Zielvorgaben etwa Bitcoins zu kaufen und verkaufen, Progressionsmesser, Schwierigkeits-Level oder Erfahrungs-Punktesysteme. Ziel ist es, ein Zugehörigkeitsgefühl zur Unternehmens-Community zu erzeugen und das Engagement der Mitarbeiter zu steigern.

Die zunehmend erforderliche Mobilität, dezentrales Arbeiten sowie nicht zuletzt die starke Einbindung von Mitarbeitern ins Tagesgeschäft machen es immer schwieriger, Teile der Belegschaft tageweise für Präsenzs Schulungen freizustellen. „Die orts- und zeitunabhängige Nutzung kompakter Micro-Lerneinheiten mit dem inkludierten Praxisformat beinhaltet den wesentlichen, weil konkreten, Lern-Benefit und wird deshalb von Unternehmen im DACH-Markt immer häufiger nachgefragt“, weiß Chief Technology Officer Jan Mundin zu berichten. Aus seiner Sicht muss eine moderne Corporate Learning-Lösung sogenannte ‚New Work‘-Arbeitsmodelle berücksichtigen. Mitarbeiter erhalten damit einen völlig neuen Freiraum, Lerneinheiten zeitlich ideal in ihren Arbeitsalltag zu integrieren und selbst zu entscheiden, wann, wo oder mit welchem Device sie lernen.

In der Arbeitswelt der Zukunft gilt lebenslanges Lernen als Grundlage zur Verbesserung individueller Karriere-Perspektiven für Mitarbeiter und

Führungskräfte. Für Unternehmen wird der Aufbau und Erhalt einer hohen „Corporate Intelligence“ auf breiter Belegschafts-Ebene zunehmend zu einem elementaren Baustein für die Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. Ein erfolgreiches Talent Management wird in Zukunft unmittelbar mit der Qualität der digitalen Lerninfrastruktur und der Weiterbildungsangebote im Unternehmen verknüpft sein.

Angesichts der rasant fortschreitenden Digitalisierung in Unternehmen sind digitale Fähigkeiten künftig die Kernkompetenz von Mitarbeitern und Führungskräften. DIGAROO sorgt für den gelungenen Praxistransfer!



Gründer Hendrik und Michael vor dem Digaroo Stand auf der LearnTec 2020.