

# Identitet



Vi har startet et identitetsskriv, som vi tænker også er nyttig for samarbejdspartnere at orientere sig i samt til arbejdet med vores kommunikation udadtil. Vi har herunder italesat, hvad der er vigtige elementer og principper i Kom Digital's måde at arbejde på i forhold projektet.

## **Nye typer digital efteruddannelse**

Kom Digital's formål er at skabe nye typer kort digital efteruddannelse til industri 4.0. Undersøgelser peger på, at der er et stort behov for let tilgængelig digital efteruddannelse, og at det eksisterende efteruddannelsesudbud på området ikke benyttes tilstrækkeligt. Derfor arbejder Kom Digital for at udvikle efterspurgt digital efteruddannelse, særligt med fokus på brugerinvolvering og den lærende organisation. Undersøgelser peger på, at disse elementer mangler i de eksisterende udbud.

Samtidig er der en underskov af igangværende projekter, som arbejder med digitalt kompetenceløft- lokalt i Greater Copenhagen, nationalt og internationalt. Ved bl.a. at sikre brobygning til og vidensudveksling med disse afdækkes behovet for hvilken next step udvikling, som vil styrke virksomhederne og gavne samfundet.

## **Læring i teams/den lærende organisation/forandringsledelse**

Kom Digital sikrer bl.a. et ekstra fokus på den lærende organisation og forandringsledelse, da undersøgelser viser, at faktorer vedrørende kultur og organisatorisk læring udgør en stor udfordring i omstillingen til Industri 4.0. Udover at give udvalgte organisationer og SMV'er et fagligt kompetenceløft inden for digitalisering, er der i projektet derfor fokus på at tilføre

virksomhederne kompetence i at gennemføre udviklingsprocesser internt i organisationen. Hertil har vi udviklet en model for læring i teams (Burgermodellen), som supplerer de skræddersyede læringsforløb, der gennemføres i virksomhederne. Modellen for læring i teams bevirker blandt andet, at lærings- og udviklingsforløbet etableres og gennemføres teambaseret på tværs af virksomhedens organisationsstruktur, herunder deltagelse fra mindst 1 leder og 3-4 medarbejdere.

## Læringsfilosofi

I Kom Digital tror vi på, at vi lærer mest effektivt, når vi har det sjovt, når vi er nysgerrige, og når vi samarbejder med andre. Vores læringsfilosofi går ud på at skabe læring, som er så interessant, at man hele tiden får lyst til at lære mere. Vi synes, at læring skal være fleksibel, tilpasset den enkelte og kombinere brug digital læringsteknologi med noget, hvor vi mødes og lærer sammen.

Læring kan på den måde bygges op af flere små elementer (legoklodser af læring), og da vi ikke alle lærer på samme måde, vil vi lave legoklodser, der omhandler det samme præsenteret på forskellig måder. Nogle af legoklodserne er noget, der foregår på telefonen, iPad'en eller computeren, hvor imod andre af legoklodserne foregår imellem mennesker (*Blended learning - en blanding af tilstedeværelsesundervisning og netbaseret undervisning*). Det er vigtigt for os, at have begge dele. Den virtuelle del giver fleksibilitet - både hvad angår tid og sted - og den fysiske del sikrer, at vi deler og skaber sammen<sup>1</sup>.

## Kom Digital har 3 grundlæggende principper

### 1.Brugerinvolvering

Et grundlæggende udgangspunkt for læringsforløbene er, at disse tager udgangspunkt i virksomheden/organisationens behov, udfordringer og potentiale. Derudover sker udviklingen af læringsforløbet i en iterativ proces, hvor forløbet løbende præsenteres og testes sammen med modtageren, hvilket

---

<sup>1</sup> Læs hele KomDigitals læringsfilosofi

fører til den fortløbende justering og tilpasning, som i sidste ende skal være med til sikre at forløbet bliver relevant og motiverende for modtageren. Dette hænger godt sammen med vores læringsfilosofi, da vi tror på, at vi motiveres af forskellige ting, og at vi lærer på forskellige måder. Det er derfor vigtigt, at læringen tilpasses den enkelte.

## *2. Inddragelse af 3.part*

Planlægning og gennemførelse af læringsforløbene foregår i en co-create proces, hvor man benytter sig af fx ekspertise udefra i form af faglige specialister, undervisningsinstitutioner, eksisterende undervisningssekvenser etc. På den måde kan man bygge et læringsforløb op ved at skabe nye og genbruge eller videreudvikle eksisterende legoklodser, så de matcher modtagerens specifikke behov og forudsætninger. På den måde ses læring som noget der er fleksibelt, hvilket også betyder, at man i stedet for at læse en bog fra start til slut eller at høre et foredrag på to timer, bygger sin læring op af små elementer. Vi tænker på det, som at vi i stedet for at præsentere et færdigt hus tilbyder en masse legoklodser, der kan bygges sammen på forskellige måder.

## *3. Commitment fra udviklingspartnere*

Projektets partnerkreds på 18 organisationer er en central del af projektet. Den består af vidensparter, repræsentanter for arbejdsmarkedstager- og giver. Deres kombinerede viden og deltagelse er væsentligt for projektets succes.