

Buschmeyer, Jost / Gasch, Florian / Hartmann, Elisa / Juraschek, Stephanie:

Kompetenzanforderungen an Mitarbeitende in einer digitalisierten Arbeitswelt

Kompetenzmodell digitale Medienkompetenzen



Empfohlene Zitierweise:

Buschmeyer, Jost / Gasch, Florian / Hartmann, Elisa / Juraschek, Stephanie (2019):
Kompetenzanforderungen an Mitarbeitende in einer digitalisierten Arbeitswelt. Kompetenzmodell
digitale Medienkompetenzen. GAB München. München.

Dieses Werk ist freigegeben unter den Bedingungen der Creative Commons Lizenz BY-SA 3.0 International: Namensnennung und Weitergabe unter gleichen Bedingungen

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>)



Das Projekt ‚Erfahrungsgeliteter arbeitsintegrierter Erwerb von digitalen Medienkompetenzen in der berufsbegleitenden Qualifizierung (MEDEA)‘ (FKZ: 10PZ16012A-E) wird im Rahmen des Programms ‚Digitale Medien in der beruflichen Bildung‘ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.



Verein der GAB München e.V.



Virtueller Campus Rheinland-Pfalz



Munich Center for Technology in Society (MCTS) Technische Universität München



ELABO GmbH



Bayrische Beamtenkrankenkasse (Versicherungskammer Bayern)

Einleitung:

Wie wird sich die Arbeitswelt in den nächsten Jahren verändern? Und welche Kompetenzanforderungen kommen dabei auf Beschäftigte zu?

Insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung wird derzeit ein deutlicher Wandel von Wirtschaft und Arbeitswelt prognostiziert. Dies stellt Unternehmen und Personalabteilungen vor die Herausforderung, ihre Beschäftigten in ihrer Kompetenzentwicklung zu fördern und zu unterstützen.

Dabei geht es um weit mehr als um technisches Anwendungswissen, sondern vielmehr um den situationsangemessenen und reflektierten Umgang mit digitalen Technologien und Medien im Arbeitskontext und die selbstbestimmte und verantwortungsvolle Bewältigung des mit Digitalisierung verbundenen Wandels.

Wenn wir von Kompetenzen einer digitalisierten Arbeitswelt sprechen, so meinen wir damit das Vermögen von Beschäftigten, digitale Medien und Technologien

- in ganz unterschiedlichen Handlungssituationen und Anwendungsbereichen sinnvoll und situationsangemessen zu nutzen,
- ihre Potentiale realistisch einzuschätzen und zu verstehen,
- sie in ihrer Wirkung kritisch zu reflektieren und zu steuern,
- sie aktiv und wirksam mitzugestalten und
- mit dem mit der Digitalisierung verbundenen Wandel der Arbeitswelt proaktiv umzugehen.

Im Rahmen des Forschungsprojektes *MEDEA – Erfahrungsgeleiteter arbeitsintegrierter Erwerb von digitalen Medienkompetenzen* in der berufsbegleitenden Qualifizierung haben wir untersucht, welche konkreten Handlungskompetenzen Beschäftigte heute und zukünftig brauchen, um in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt handlungsfähig zu sein.

Grundlage dafür waren rund 25 qualitative Tiefeninterviews mit Führungskräften und Beschäftigten aus Produktion und Dienstleistung, in den wir Sie zu ihrer derzeitigen Arbeit sowie zukünftig zu erwartenden Entwicklungen befragt haben.

*Digitale Kompetenzen:
mehr als technisches
Anwendungswissen*

Im Kompetenzmodell DigiComp 2.1 hat die Europäische Kommission bereits vor einiger Zeit beschrieben, welche allgemeinen digitalen Kompetenzen die Beschäftigungsfähigkeit, persönlichen Entwicklung und sozialen Inklusion von Bürgern unterstützen.

Will man dieses eher allgemeine Modell auf den Kontext der betrieblichen Arbeit hin konkretisieren, so braucht es zum einen eine Spezifizierung einzelner Kompetenzen, zum anderen treten weitere wesentliche Kompetenzfelder hinzu.

Im Folgenden stellen wir 33 Kompetenzen in neun Kompetenzfeldern vor, die Beschäftigte befähigen, den digitalen Wandel in der Arbeitswelt konstruktiv zu bewältigen und aktiv mitzugestalten.

Dabei verweisen die identifizierten Kompetenzen über den engen Fokus des Umgangs mit digitalen Technologien und Medien deutlich hinaus. Zu der eher technischen Frage nach deren angemessenen und reflektierten Anwendung treten auch Kompetenzen hinzu, die sich auf organisationale Aspekte und auch auf das Subjekt des oder der Beschäftigten selbst beziehen. Arbeiten bleibt auch unter digitalen Bedingungen ein ganzheitlicher Prozess, bei dem es auf die kompetente Verknüpfung von technik-, organisations- und subjektbezogenen Kompetenzen in der konkreten Handlungssituation ankommt.

*33 Kompetenzen für den
fähigen Umgang mit
digitalen Technologien*

Interessiert an dem Kompetenzmodell DigComp 2.1
der Europäischen Kommission?
Scannen Sie hier



Was sind Handlungskompetenzen?

Eine Handlungskompetenz lässt sich definieren **als die Disposition eines Menschen zum selbstorganisierten, kreativen Handeln in (zukunfts-)offenen Situationen – im Einklang mit den eigenen Werten und Überzeugungen.**

Es geht also bei Kompetenzen immer ums Tun, um konkrete Verhaltensweisen in einer konkreten Situation. Welches Handeln in welcher Situation als kompetent gelten kann, lässt sich dabei nicht objektiv bestimmen, sondern hängt von der Situation und dem Kontext ab.

Kompetenzen sind also nicht abstrakt messbar, sondern lassen sich immer nur über das Handeln einer Person bestimmen – sie sind nicht etwas, was man *hat*, sondern etwas, was man in bestimmten Handlungssituationen *zeigt*.

Um kompetent zu handeln, brauchen Menschen Fachwissen, Fähigkeiten und eine angemessene Haltung – diese reichen aber nicht aus. Daher lernt man kompetentes Handeln auch nur durchs TUN!

Kompetenzen zeigen sich im Handeln



Literatur:

Erpenbeck, John: Stichwort "Kompetenzen". DIE-Magazin 3/2014
<https://www.die-bonn.de/zeitschrift/32014/kompetenz-01.pdf>

Buschmeyer, Jost (2015): Kompetenzlernen und Lernprozessbegleitung – eine Einführung. München

Möglichkeiten und Grenzen digitaler Technologien

Der gekonnte Umgang mit digitalen Technologien erfordert zunächst einmal die Kompetenz, sich einen Überblick und ein Grundverständnis über verschiedene digitale Technologien zu verschaffen, deren Möglichkeiten aber auch Grenzen und Limitierungen zu verstehen und sich über Bedarfe und Möglichkeiten ein angemessenes Bild zu verschaffen.

Kompetenzen in diesem Feld:



Anwendung von digitalen Technologien

Um kompetent mit digitalen Technologien zu arbeiten, braucht es das Können, diese bedarfsgerecht und angemessen in unterschiedlichsten Kontexten anzuwenden. Dazu gehört auch, technische Probleme, die bei der Anwendung auftreten, zu lösen, Routinen des Umgangs mit Unzulänglichkeiten von digitalen Technologien im Alltag zu entwickeln sowie fehlende digitale Lösungen benennen und ggf. mitentwickeln zu können.

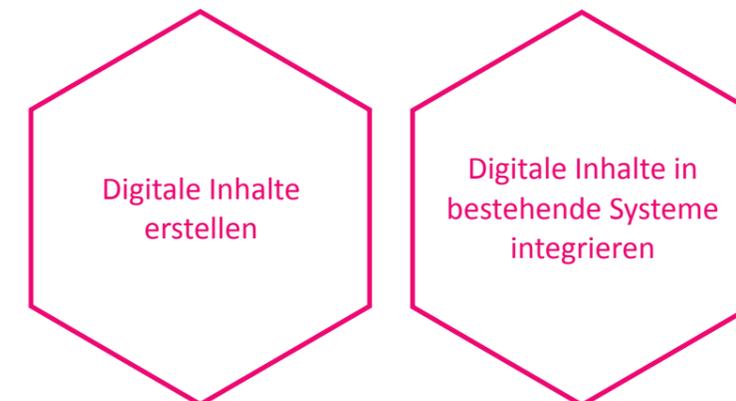
Kompetenzen in diesem Feld:



Erstellung von digitalen Inhalten

Digitale Technologien bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten, digitale Inhalte in unterschiedlichsten Formaten und Kontexten zu erstellen und in bestehende Systeme zu integrieren. Diese müssen Beschäftigte kennen und anwenden können.

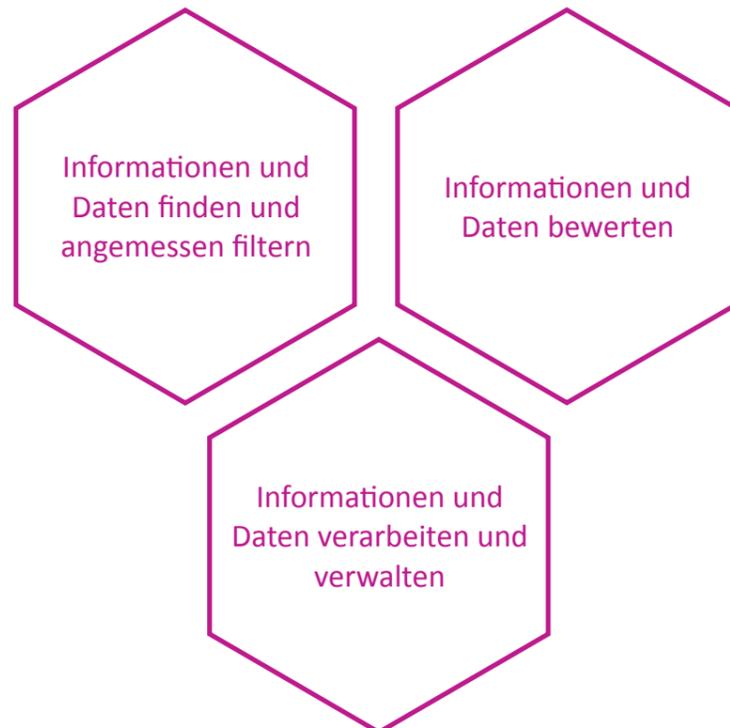
Kompetenzen in diesem Feld:



Nutzung von Informationen und Daten

Durch digitale Technologien werden Informationen und Daten nicht nur immer zugänglicher, es entstehen auch immer größere Mengen davon. Damit steigen die Anforderung, diese Informationen und Daten zu filtern, zu bewerten und angemessen zu verarbeiten.

Kompetenzen in diesem Feld:



Sicherheit und Datenschutz

Sicherheit und Datenschutz kommen im Umgang mit digitalen Technologien eine zentrale Bedeutung zu. Die Zugänglichkeit und Vernetzung von Systemen und Daten stellen Beschäftigte vor die Herausforderung, Daten durch ihr Handeln effektiv vor Missbrauch zu schützen, Gefahren zu erkennen und Anforderungen, die sich aus dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung ergeben, wirksam umzusetzen.

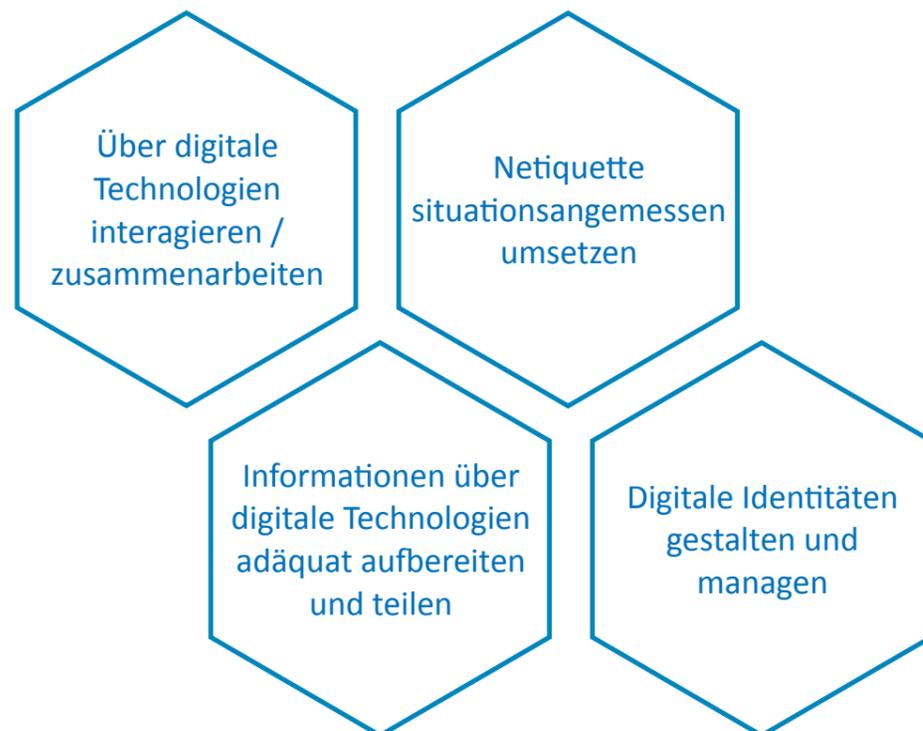
Kompetenzen in diesem Feld:



Kommunikation und Zusammenarbeit

Digitale Technologien bieten sowohl große Chancen wie auch viele Herausforderung für die Kommunikation und Zusammenarbeit von Beschäftigten. Es gilt, die Technologien angemessen zu nutzen, dabei Informationen adäquat aufzubereiten und zu teilen, Umgangsregeln zu entwickeln und zu kennen und die Weitergabe von Informationen über die eigene Person zu steuern und zu gestalten.

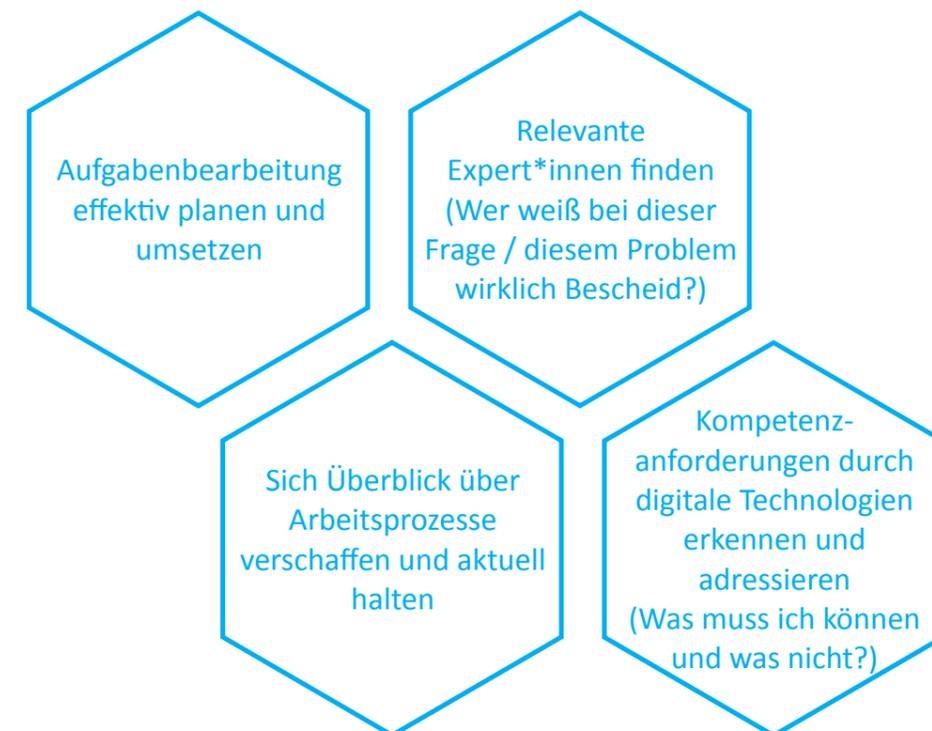
Kompetenzen in diesem Feld:



Verortung der eigenen Tätigkeit im Gesamtarbeitsprozess

Der Einsatz digitaler Technologien verändert Arbeitsprozesse und -schnittstellen. Gleichzeitig findet der Übergang zwischen Aufgabenbereichen immer stärker digital vermittelt statt. Beschäftigte müssen sich hier orientieren können, ihre Aufgaben effektiv umsetzen, sich daraus ergebende Kompetenzanforderungen adressieren und gleichzeitig den Gesamtprozess im Blick behalten und sich dafür notwendige Informationen von relevanten Experten*innen beschaffen.

Kompetenzen in diesem Feld:





Durch den rasanten Wandel der Arbeitswelt verändern sich auch die Kompetenzanforderungen für Beschäftigte immer schneller. Gleichzeitig kommt das klassische Vorratslernen immer stärker an seine Grenzen, müssen Kompetenzentwicklungsprozesse individueller und situativer gestaltet werden. Beschäftigte werden daher das eigene Lernen stärker in die eigene Hand nehmen.

Kompetenzen in diesem Feld:



Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt verändern sich nicht nur Grenzziehungen zwischen Arbeits- und Lebenswelt, sondern es entstehen auch steigende Anforderungen an Beschäftigte, ihren eigenen Arbeitsprozess zu steuern, mit Offenheit und Komplexität umzugehen und dabei die eigenen Bedürfnisse und Grenzen nicht aus dem Blick zu verlieren.

Kompetenzen in diesem Feld:



Weitere Infos und Ergebnisse aus dem Projekt MEDEA finden Sie unter <http://www.digital-kompetent-werden.de>



Auch erhältlich:
**Kompetenzkartenset
inkl. Begleitheft**



Version: Februar 2020



Verein der
GAB München e.V.



Virtueller Campus
Rheinland-Pfalz



Munich Center for Technology in Society
TU München (MCTS)



ELABO GmbH



Ein Stück Sicherheit.

Bayrische Beamtenkrankenkasse
(Versicherungskammer Bayern)