

Modellprojekt **DigiKomp**

Digitale Kompetenzentwicklung für die Energie-, Mobilitäts- und Wärmewende

Ergebniszusammenfassung aus den beiden Erprobungen mit der Bundesgeschäftsstelle VCD - Verkehrsclub Deutschland e.V. und der Berliner Luft Holding GmbH

Karin Behrendt und Ferdinand Kögler

Projekträger: IBBF Institut für Betriebliche Bildungsforschung



Projektergebnisse: Kompetenzmatrix

- Die Kompetenzmatrix ist ein praxisnahes Instrument zur zielgerichteten Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und ermöglicht es, Weiterbildung mit einer höheren Effektivität durchzuführen (passgenaue Weiterbildung).
- Mit Hilfe der Kompetenzmatrix konnten die für die Tätigkeitsausübung wichtigen Kompetenzen erfasst und in einer Skala von 1-5 bewertet werden. Die Unterteilung in verschiedene Kompetenzklassen ermöglichte dabei eine gute Zuordnung und Differenzierung der Kompetenzen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung, bei der der Mensch und seine Human- und Sozialkompetenzen im Fokus stehen, ist das sehr relevant.
- Die (technischen) „digitalen Kompetenzen“ wurden im Kompetenzbereich Fachkenntnisse verortet. Im Praxisfall VCD wurden zusätzlich die besonderen Kompetenzen für das „agile Arbeiten“ hervorgehoben und dem Kompetenzbereich Human- und Sozialkompetenzen zugeordnet.
- Über die Bewertung der IST/Soll-Werte in der Kompetenzmatrix kann ein konkreter und individueller Weiterbildungsbedarf als Delta abgeleitet werden. Die Handhabung der Kompetenzmatrix ist dabei pragmatisch und einfach.
- Die systematische Erfassung für alle Mitarbeiter*innen erscheint sinnvoll, verlangt aber im Sinne eines Gesamt-Kompetenzmanagements eine kontinuierliche Bearbeitung, die für kleinere Organisationen einen erhöhten Aufwand bedeuten kann.

Projektergebnisse: EQR-Kompetenzrahmen / Europapass

- Der EQR-Kompetenzrahmen lieferte bei der Erweiterung der Kompetenzmatrix eine gute Grundlage, um Kompetenzausprägungen für die (technische) Digitalisierung zu ermitteln und zu integrieren. Insbesondere die Kompetenzbereiche „Datenverarbeitung“, „Konzipieren und Erstellung von Inhalten“ sowie „Datensicherheit“ eigneten sich im Praxistest für eine Aufnahme, weniger hingegen der Bereich (technische) „Problemlösung“. Anstelle des Bereichs „Kommunikation“ wurde die Bezeichnung „Anwendung (und Beherrschung) von digitalen Tools bzw. (konkreten) IT-Systemen“ bevorzugt.
- Für die auf konkrete Arbeitsaufgaben bezogene Kompetenzermittlung ist der EQR-Kompetenzrahmen zu allgemein gehalten, sodass spezifische Anforderungen nur schwer ableitbar und integrierbar sind.
- Die drei Bewertungskriterien „elementar“, „selbständig“ und „kompetent“ wurden als nicht zweckmäßig für eine betriebspezifische Nutzung eingeschätzt. Eine Einteilung / Nutzung von fünf Bewertungsstufen – wie in der Kompetenzmatrix auch für die anderen Kompetenzklassen vorgesehen – erscheint zweckmäßiger. Dazu empfiehlt es sich, die drei Stufen zu erweitern bzw. in fünf Stufen auszudifferenzieren.
- Die in der jeweiligen Bewertungsstufe angegebenen spezifischen Kompetenzausprägungen sollten in jedem Fall vor dem Hintergrund des konkreten betrieblichen Anforderungs- und Tätigkeitsprofils beschrieben werden.

Projektergebnisse: Handlungsempfehlungen

- Die Kompetenzmatrix ist ein wirksames Mittel der Personalentwicklung, das nicht einseitig auf fachliche, sondern auch auf Sozial- und Selbstkompetenzen auszurichten ist.
- Durch das Projekt wurden Diskussionen und Haltungen für systematische Weiterbildungen und -entwicklungen der Mitarbeiter*innen in den Praxisfällen auf eine neue Ebene gehoben.
- Nicht nur ist es sinnvoll, digitale Kompetenzen im Sinne von fachspezifischen Kenntnissen zu erfassen und zu bewerten. Mit zunehmender Veränderung der Arbeitssysteme durch Digitalisierung der Wertschöpfungsprozesse, können besondere Kompetenzen für das „agile Arbeiten“ ausgeprägt werden. Diese neuen Kompetenzen sind der den sozialen/personalen Kompetenzen zuzurechnen und gehen oft auch mit neuen Methodenkompetenzen einher.
- Für die bevorstehende Einführung der neuen IT-Systeme in beiden Projekten (CRM & Kollaboration, Bilddatenbank, ERP-System) wurde deutlich, dass über den Erwerb von Grundkenntnissen des Systems hinaus eine tätigkeitsspezifische Anwendungsbetrachtung von Bedeutung ist.
- Bei der Durchführung von Weiterbildungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung, sollte stärker auf die praktische Anwendung der erworbenen Kenntnisse Wert gelegt werden (z.B. mit Trainern gemeinsam im Arbeitsprozess die vermittelten Kenntnisse testen).

Projektergebnisse: Handlungsempfehlungen

- Das Kompetenztool sollte gleichfalls genutzt werden, um für vorgesehene Weiterbildungen praktische Anwendungsfelder der zu erwerbenden Kenntnisse zu vermerken. So können bereits im Vorfeld geeignete Weiterbildungen beschrieben und Anbieter ausgewählt werden.
- Es wurde in beiden Projekten deutlich, dass klassische Weiterbildungen und Schulungen und damit „formales Lernen“ im digitalen Zeitalter ihre Grenzen haben, die es mit detaillierter und individualisierter gestaltbaren Formaten zu überwinden gilt.
- Denn heute geht es um Entwicklungsbefähigung der Mitarbeiter*innen durch arbeitsplatznahes also “informelles Lernen“ im Sinne eines Trainings on the Job. Dafür sind Experimentier- und Projekträume erforderlich, müssen reale und zentrale Projekte im Team bearbeitet werden, deren Ergebnisse gemeinsam reflektiert und kontinuierlich erweitert werden. Im Ergebnis entsteht „organisationales Lernen“ und das, was in klassischer Weiterbildung als theoretisches Wissen oft schwer vermittelbar ist, praktisch **beim Gehen**.