

Digitale Kompetenzen in der kaufmännischen Domäne

Prof. Dr. Sabine Seufert, Institut für Wirtschaftspädagogik, Universität St.Gallen

Die derzeitigen und anhaltend disruptiven Entwicklungen führen dazu, dass digitale Kompetenzen erfolgskritisch für die Fachkräftesicherung und damit für Unternehmen angesehen werden: Über welche Kompetenzen müssen anpassungsfähige Arbeitskräfte im digitalen Zeitalter verfügen? Eine grosse Unsicherheit besteht bei Lehrpersonen, Berufsbildnern und Auszubildenden, und dies insbesondere in Domänen (z.B. Kaufleute, Detailhandel), die besonders stark durch eine zunehmende Digitalisierung betroffen sind. Diese Unsicherheit wird dadurch verstärkt, dass bislang unklar und diffus ist, was unter digitalen Kompetenzen auf unterschiedlichen Kompetenzebenen im Zuge der digitalen Transformation ganzer Branchen verstanden werden kann.

Von entscheidender Bedeutung ist es dabei, Arbeit nicht als Nullsummenspiel zu betrachten, bei dem die Maschine einen immer grösseren Anteil gewinnt. Vieles von dem, was dem Wissensarbeiter heute viel Zeit raubt, wie etwa aufwendige Recherchen, kann künftig von Computersystemen übernommen werden. Nur in der Zusammenarbeit mit der Maschine werden bedeutsame Qualitätssteigerungen möglich - gesammeltes Wissen wird neu, besser und deutlich ökonomischer nutzbar. Dies erlaubt, Entscheidungen viel breiter abzustützen. Ohne den Menschen, der die Richtung vorgibt, liefern Maschinen jedoch bruchstückhafte oder irrelevante Ergebnisse. Fachkräfte, Spezialisten und Experten müssen diese Entwicklung verstehen und eine Vision für die gelungene Partnerschaft von Menschen und Maschinen entwickeln, die auf Synergie durch komplementäre Kompetenzen abzielt (Augmentation statt Substitution stellt die zentrale Herausforderung dar). Die Modellierung eines Kompetenzmodells zur Bewältigung der digitalen Transformation hat auf diese kontinuierliche Veränderungen einzugehen. In diesem Beitrag soll somit auf diese Leitfrage näher eingegangen werden:

Wie können "digitale Kompetenzen" im kaufmännischen Bereich modelliert und operationalisiert werden?

Methodischer Zugang

- 1) Literaturanalyse: systematische Analyse verfügbarer Studien zur Entwicklung digitaler Kompetenzen: Berufsfeldübergreifend, Studien, die sich spezifisch auf kaufmännische Berufsfelder beziehen (insgesamt wurden 83 Studien ausgewertet)
- 2) Befragung von Ausbildnern in ausgewählten Ausbildungsbetrieben für ein theoretisches Sampling in der Schweizerischen Berufsbildung (Abdeckung der Branchen, in denen der kaufmännische Beruf stark vertreten ist (10 Ausbildungsbetriebe in 5 Branchen).
- 3) Expertenbefragung: Befragung von Experten in der Schweizerischen Berufsbildung sowie Experten zur Technikfolgenabschätzung (12 Experten).

Im geplanten Beitrag werden die Ergebnisse des Forschungsprojektes und die Herleitung des Kompetenzmodells aufgezeigt, erste empirische Daten präsentiert sowie die Anwendung diskutiert (Schwerpunkt 2).

Literatur

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Norton: New York, London.
- Buch, T., Dengler, K., & Matthes, B. (2016). *Saarland, Thüringen und Baden-Württemberg haben den grössten Anpassungsbedarf. Relevanz der Digitalisierung für die Bundesländer* (IAB Kurzbericht 14/2016). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).CSC. (2015). *Digitale Agenda 2020*, Wiesbaden.
- Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Frey, B. C. & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment. How susceptible are jobs to computerisation*. Oxford: University of Oxford.
- Sachs, S., Meier, C., & McSorley, V. (2016). Digitalisierung und die Zukunft kaufmännischer Berufsbilder – eine explorative Studie. Schlussbericht. HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich.
- Vogler-Ludwig, K., Düll, N., & Kriechel, B. (2016). *Arbeitsmarkt 2030 - Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter Prognose 2016 (Kurzfassung). Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots in Deutschland auf Basis eines Rechenmodells*. München: economix Research & Consulting.
- World Economic Forum. (2016). *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. World Economic Forum, Geneva, Switzerland.