



Mobiles Arbeiten 4.0

Anforderungen und Kompetenzen

© goloero / Getty Images / iStock

AUTOR



Prof. Dr. Jochen Prümper
ist Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Die Arbeitswelt 4.0 stellt neue Anforderungen an den Menschen und fordert die Entwicklung neuer Kompetenzen. Insbesondere die IT-gestützte, mobile Arbeit stellt im Gegensatz zu der klassischen, stationären Bildschirmarbeit für die Beschäftigten höhere Anforderungen an ihre Selbst-, Sozial- und Sachkompetenzen. Die Studie „Mobile Work 2017“ geht der Frage nach, wie es aus Sicht der Beschäftigten um ihre diesbezüglichen Kompetenzen bestellt ist.

DIGITALE HANDLUNGSKOMPETENZ

Aus der Kombination von Literaturstudien rund um das Thema Industrie 4.0 mit der von unserer im Jahre 2016 durchgeführten Studie „Mobiles Arbeiten – Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln“ [1, 2, 3] mit Unternehmensvertretern aus 674 Betrieben ergeben sich zur Bewältigung der Anforderungen der mobilen Arbeitswelt 4.0 drei zentrale Aspekte digitaler Handlungskompetenz:

1. digitale Selbstkompetenz
2. digitale Sozialkompetenz
3. digitale Sachkompetenz

Diese drei Aspekte sind wie folgt definiert:

1. Digitale Selbstkompetenz: Digitalisierte Mobilarbeit in flexiblen Arbeitsorganisationen, virtuellen Teams und dezentralen Entscheidungsstrukturen stellt hohe Anforderungen an die Belastbarkeit, Anpassungsfähigkeit und zeitliche Selbstorganisation der Beschäftigten

und verlangt die Fähigkeit und Bereitschaft, sich und die eigene Arbeit eigenständig und eigenverantwortlich zu organisieren. Hierzu gehören auch die Kompetenz zur Stärkung sozialer Vernetzung und zur Entwicklung von Erholungskompetenz.

2. Digitale Sozialkompetenz: Neue mobile Techniken der Kommunikation und des Datenaustausches bringen auch neue Herausforderungen an Kommunikationskompetenz und -bereitschaft mit

ÜBER DIE STUDIE „MOBILE WORK 2017“

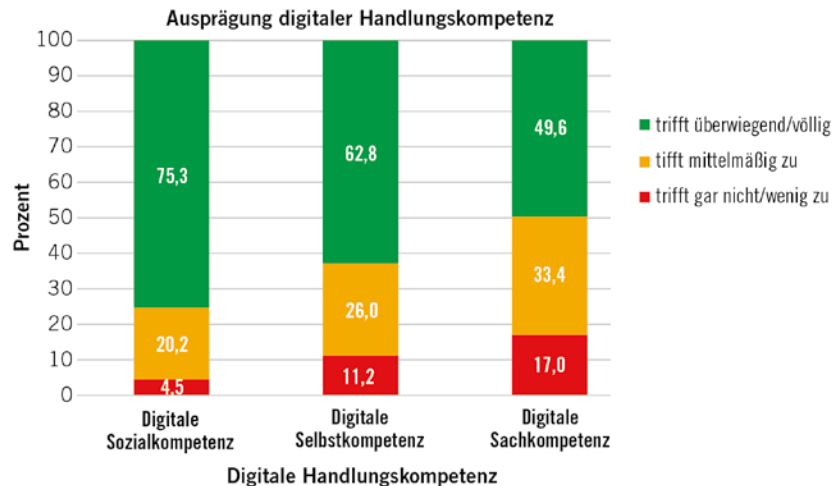
An der Studie „Mobile Work 2017“ nahmen im Frühjahr 2017 N = 1065 Beschäftigte teil. Fast jeder zweite Befragte war Mitarbeiter ohne Personalverantwortung (48,5 %). Mehr als jeder vierte Befragte arbeitete als Führungskraft mit Budget- und/oder Personalverantwortung (27,3 %). 14,9 % der Teilnehmer gehörten der Unternehmensleitung an. Frauen waren in der Stichprobe etwas stärker vertreten (59,0 %) als Männer. Das Alter war sehr gleichmäßig verteilt; ein Viertel der Befragungsteilnehmer war jünger als 35 Jahre (25,7 %), ein Drittel der Befragungsteilnehmer gehörte der Generation 50plus an (34,3 %). Auch verschiedene Unternehmensgrößen waren relativ gleichmäßig vertreten. Das Projekt entstand auf Initiative des Messeveranstalters Spring Messe Management in Kooperation mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin) und dem Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie (bao GmbH, Berlin).

sich. Insbesondere sind damit auch die (Führungs-)Kompetenz zum erfolgreichen, interaktiven Aufbau sowie zur Gestaltung und Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen, sowie die unilaterale Kommunikationsfähigkeit im Sinne von Ver- und Übermittlung von Informationen gemeint.

3. Digitale Sachkompetenz: Mobiles Arbeiten 4.0 fordert den kompetenten Umgang mit dem Internet als berufliches Medium. Dazu gehören – neben technischen Kenntnissen über zusätzliche Plattform- und Software-Nutzungen wie etwa Cloud Computing – Qualifikationsanforderungen wie das Arbeiten in virtuellen Räumen und die Nutzung digitaler Assistenzsysteme ebenso wie ein Bewusstsein für die Regeln des Datenschutzes und der betrieblichen IT-Sicherheit.

„MOBILE WORK“: BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2017

Zur Messung der digitalen Handlungskompetenz wurde ein Fragebogen entwickelt und faktorenanalytisch überprüft. Ein Beispiel-Item des Faktors „Digitale Selbstkompetenz“ lautet beispielsweise: „Ich kann durch die Möglichkeiten des digitalen Arbeitens meine Zeit flexibel



Ausprägung digitaler Handlungskompetenz mit den drei Faktoren digitale Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz (© Jochen Prümper)

einteilen“, der „Digitalen Sozialkompetenz“: „Mir fällt es leicht, im Rahmen der digitalen Zusammenarbeit transparent und gut verständlich zu kommunizieren“ oder der „Digitalen Sachkompetenz“: „Ich finde schnell eine Lösung, wenn bei der digitalen Arbeit technische Probleme oder Inkompatibilitäten auftauchen.“

Das Ergebnis zeigt, dass sich rund drei Viertel der Befragten (75,3 %) eine recht hohe digitale Sozialkompetenz bescheinigen. Auch bei der digitalen Selbstkompetenz überwiegt mit rund 63 % noch der Anteil derjenigen, die sich tendenziell eine höhere Kompetenz zuschreiben. Dies kippt jedoch bei der Frage nach der digitalen Sachkompetenz: Hier attestieren sich weniger als die Hälfte der Befragten (49,6 %) eine zufriedenstellende Kompetenz.

Während es also den meisten Befragten eher leichtfällt, im Rahmen der digitalen Zusammenarbeit transparent und gut verständlich zu kommunizieren, dem Gesprächspartner ihr Anliegen über digitale Kommunikationswege verständlich zu vermitteln und bei der Nutzung digitaler Kommunikationsmittel aktiv zuzuhören (digitale Sozialkompetenz), fällt es ihnen schon vergleichsweise schwer, sich durch die Möglichkeiten des digitalen Arbeitens ihre Zeit flexibel einzuteilen, durch die Möglichkeiten des digitalen Arbeitens Berufliches und Privates gut zu vereinbaren und die größeren Gestaltungsspielräume, die die digitale Arbeit ermöglicht, gut zu nutzen (digitale Selbstkompetenz).

Die größten Probleme haben die Befragten, wenn es darum geht, im Kontext digitaler Arbeit Fehlermeldungen zu interpretieren, Lösungen zu finden, wenn technische Probleme oder Inkompatibilitäten auftauchen oder wenn es gilt, Daten bei der digitalen Zusammenarbeit angemessen zu schützen (digitale Sachkompetenz).

FAZIT

In Anbetracht der nahezu eruptiven Entwicklung mobilen Arbeitens ist es geboten, sich intensiv mit den in diesem Zusammenhang notwendigen digitalen Handlungskompetenzen auseinanderzusetzen. Die Vorbereitung auf das digitale Zeitalter sollte bereits bei der Erziehung und Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen – vom Elternhaus über den Kindergarten bis zur Hochschule – geschehen. Für Unternehmen bedeutet dies aber auch, dass sie sich im Rahmen ihrer Fort- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften vermehrt um Trainingsmaßnahmen zur „digitalen Handlungskompetenz“ bemühen sollten.

LITERATUR

- [1] Prümper, J.; Becker, M.; Hornung, S.: Ein Zug rollt los: Mobiles Arbeiten erobert Mehrheit der Beschäftigten. In: Personalführung (2016), Nr. 9, S. 60-64
- [2] Prümper, J.; Becker, M.; Hornung, S.: Mobiles Arbeiten – Chance oder Risiko? In: Personalwirtschaft (2016), Nr. 8, S. 26-28
- [3] Prümper, J.; Lorenz, C.; Hornung, S.; Becker, M.: „Mobiles Arbeiten“ – Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln. Berlin: DGFP, 2016