



DigiSkills

Ein Auszug aus dem DigiGuide

entwickelt von bab Unternehmensberatung GmbH

in Kooperation mit L&R Sozialforschung,
Institut für höhere Studien (IHS) und
dem Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen

im Rahmen des EU-Programms
Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020

Die Mitarbeiter*innensuche gestaltet sich nicht zu ihrer Zufriedenheit?

Es bewerben sich zu wenig und/oder nicht die richtigen Personen?

Sie vermissen Bewerber*innen, die passende Kompetenzen mitbringen?

Sie würden sich mehr Frauen oder vice versa mehr Bewerbungen von Männern für die ausgeschriebene Stelle wünschen?

Ausgangssituation und betriebliche Herausforderungen

Sie erhoffen sich von neuen Mitarbeiter*innen unter anderem, dass diese ihre Digitalisierungsbestrebungen mittragen und umsetzen?

Sie haben keine interne HR-Abteilung und generell wenig Zeit für das Recruiting?



Falls Sie eine oder mehrere dieser Fragen beschäftigen, könnten der **DigiGuide** möglicherweise eine passende Unterstützung für Sie sein. Denn der DigiGuide bietet Tipps und Formulierungshilfen für Ihre Personalsuche und leistet praktische Hilfestellung bei der Erarbeitung von Stellen- und Anforderungsprofilen.



Steigende Anforderungen

Aufgrund der Digitalisierung verändern sich in (fast) allen Bereichen und Branchen die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen.

Es steigen Anforderungen in Hinblick auf ...

- Grundlegende Kompetenzen (Basic Skills), damit die Digitalisierung von Arbeitsschritten überhaupt möglich wird, wie z.B. Schreib-, Lesekenntnisse oder auch grundlegende PC-Kenntnisse.
- Kompetenzen, um mit unterschiedlichen digitalen Anwendungen effizient umgehen zu können (IT-Skills), wie z.B. Kenntnisse in Textverarbeitungsprogrammen oder Datensicherheit.
- Kompetenzen (Meta-Skills), die notwendig werden, um sich in der durch Digitalisierung veränderten Arbeitswelt zurechtzufinden, wie z.B. Entwicklungsbereitschaft oder Selbstorganisation.



Herausforderungen in der HR

Digital Skills sind natürlich nicht von allen Mitarbeiter*innen im gleichen Ausmaß gefragt.

Die Herausforderungen für Personalist*innen und Führungskräfte bestehen daher darin,

- den spezifischen Bedarf zu identifizieren,
- stellenbezogene Anforderungen zu definieren,
- diese im Rahmen des Recruitings passend an neue Personen zu kommunizieren und
- durch interne Lernangebote gezielte Entwicklungsmaßnahmen für bestehendes Personal zu setzen.

Basic Skills



Allem voran sind hier berufliche Grundkompetenzen zu nennen, wie z.B. Lesen, Schreiben und Rechnen, sowie grundlegende IT-Kenntnisse in der Bedienung von PC oder Smartphone (Digital Literacy). Diese Fähigkeiten werden in der Regel in der Schule vermittelt und bilden das Fundament, auf dem die weiteren Digital Skills gedeihen können.

Grundkompetenzen werden in der Praxis häufig vorausgesetzt und nicht immer explizit angeführt. Dennoch sind mangelnde Grundkompetenzen zunehmend ein Thema. Nicht nur bei der Suche nach passenden Lehrlingen, auch bei höher Qualifizierten werden beispielsweise immer wieder mangelhafte Sprach- oder Englisch-Kenntnisse genannt, die u.a. auch die Voraussetzung für den effizienten Einsatz von IT-Anwendungen sind.

IT-Skills



Selbstverständlich gehören IT-Kompetenzen zu den zentralen Anforderungen an Mitarbeiter*innen in der digitalisierten Arbeitswelt. IT-Grundwissen bzw. ein grundlegendes IT-Verständnis sind mittlerweile in vielen Branchen und Bereichen die Basis und Voraussetzung für den Einsatz unterschiedlicher digitaler Technologien.

Die Tiefe der notwendigen IT-Skills unterscheidet sich jedoch je nach Bereich und Branche und geht in den Ausprägungen von Grundkenntnissen (Digital Literacy) über IT-Anwenderkenntnisse in allgemeiner sowie branchenspezifischer Software bis hin zu den umfassenden IT-Fachkompetenzen, die in IT-Abteilungen bzw. IT-Unternehmen gebraucht werden.

Meta-Skills-> Personal & Social Skills



Aber auch persönliche und soziale Kompetenzen sind ein wichtiger Teil der digitalen Skills. Als Meta-Skills sind sie notwendig, um mit dem rasanten technologischen Wandel Schritt zu halten und den durch Digitalisierung angestoßenen Änderungen umgehen zu können. Dazu gehören beispielsweise persönliche Kompetenzen wie Weiterbildungsbereitschaft, um mit laufenden Neuentwicklungen mitzuhalten.

Meta-Skills sind auch soziale Kompetenzen wie das Daten- und Informationsmanagement, das ist die Fähigkeit, mit einer Menge an Daten gut umzugehen, Informationen richtig zu bewerten bzw. zu priorisieren sowie Informationsflüsse effizient zu gestalten. Auch die Kompetenz in virtueller Zusammenarbeit ist hier beispielsweise zu nennen.

























Professional Skills



Selbstverständlich sind auch, je nach Funktion, Bereich und Branche, die jeweiligen Fachkompetenzen für die Besetzung einer Stelle ausschlaggebend. Das können natürlich IT-Fachkompetenzen sein, aber auch alle anderen branchen- und berufsspezifisch benötigten Fähigkeiten und Kenntnisse fallen unter diese Kategorie.

Wir haben uns bei der Erstellung der DigiSkills auf die allgemeinen digitalen Kompetenzen beschränkt, die brachen- und berufsübergreifend notwendig sind und die Vielzahl an anderen wichtigen Fachkompetenzen ausgeklammert.

Wir empfehlen jedoch, die für die jeweilige Stelle notwendigen Fachkompetenzen möglichst konkret in der Stellenausschreibung anzugeben bzw. im Detail zu beschreiben.

Basic Skills		IT-Skills		Personal Skills		Social Skills	
Rechnen, Mathe 	Lesen, Schreiben 	IT-General-Skills 	Anwendungs-Skills Office 	Offenheit 	Entwicklungs-bereitschaft 	Teamfähigkeit 	Kommunikationsfähigkeit 
Deutsch 	Englisch 	Anwendungs-Skills generell 	Digitale Kommunikation 	Eigenständiges Arbeiten 	Ergebnis-orientierung 	Medien-kompetenz 	Informations-Management 
Technisches Verständnis 	IT-Basic-Skills 	Digitale Kooperation 	Datensicherheit 	Vernetztes Denken 	Selbst-organisation 	Datenschutz 	Diversity-Kompetenz 

IT-Basic-Skills



Sowohl im Beruflichen wie Privaten werden Tätigkeiten automatisiert, neue Technologien wie 3-D-Drucker oder Datenbrille verbreiten sich, genauso wie Roboter zur Pflege oder Reinigung. Smartphone und Tablet sind allgegenwärtig.

Bei den IT-Basic-Skills geht es um die Fähigkeit, digitale Geräte im (Arbeits-)Alltag bedienen und zielführend einsetzen zu können. Dazu gehört auch ein grundlegendes Verständnis, wie digitale Technologien funktionieren und was bei deren Einsatz zu beachten ist.

Trotz weiter Verbreitung kann jedoch diese Kompetenz nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Fragestellungen

- Welche digitalen Geräte wird die Person an ihrem Arbeitsplatz verwenden?
- Was soll die Person an grundlegenden IT-Kenntnissen mitbringen, was kann sie lernen?
- Welche digitaler Technologien sollte die Person bereits kennen, aus beruflichen oder privaten Einsatz?

Kompetenzbeschreibungen

- Sie interessieren sich für Computer, Smartphone, Tablet & Co..
- Sie können einen Computer/Laptop/Tablet/Scanner/Smartphon e/etc. bedienen.
- Sie haben bereits mit Computer/Laptop/Tablet/Scanner/Smartphon e/etc. gearbeitet oder verwenden diese privat.
- Arbeiten am PC oder Laptop ist für Sie keine Herausforderung.
- Sie können sich mit einer neuen technischen Anwendung (z.B. App auf ihrem Smartphone) zurechtfinden und diese ausprobieren.

Datensicherheit und Sicherung



Immer mehr Betriebe kämpfen mit Bedrohungen von Schadsoftware und damit verbundenen Ausfällen und Kosten. Sicherheit ist daher nicht mehr nur ein Thema von IT-Fachkräften bzw. -abteilungen, sondern relevant für alle Beschäftigten, die mit EDV arbeiten.

Mitarbeiter*innen brauchen ein Bewusstsein über Bedrohungen und ein Verständnis davon, wie sie selbst zur Erhöhung der Sicherheit beitragen können. Sie müssen in der Lage sein, Sicherheitsbedrohungen zu erkennen und passende Handlungen zu setzen. Dazu gehört z.B. auch grundlegende Kenntnisse über die Sicherheit digitaler Tools und Systeme.

Fragestellungen

- Was kann/soll die Person zur Datensicherheit beitragen?
- Was darf die Person an dieser Stelle auf keinen Fall tun? Was würde die Sicherheit gefährden?
- Welches Wissen sollte die Person haben?

Kompetenzbeschreibungen

- Sie sind sich bewusst, welche Sicherheitsbedrohungen es in der IT gibt und schützen auch ihre privat verwendeten Geräte z.B. durch regelmäßige Up-dates.
- Sie sind in der Lage, Sicherheitsbedrohungen und Fälschungen zu erkennen und passende Handlungen zu setzen, z.B. ein Phishing-Mail oder ein Spam-Mail zu erkennen.
- Sie haben grundlegende Kenntnisse zur Sicherheit digitaler Tools und Systeme und nutzen diese verantwortungsvoll, wie z.B. durch Anlegen eines sicheren Passworts oder erkennen einer unseriösen Website.

Entwicklungsbereitschaft



Die rasante technologische Entwicklung fordert von Beschäftigten nicht nur Offenheit gegenüber Neuerungen (-> Offenheit), sondern auch die Bereitschaft, eigene fachliche wie persönliche Kompetenzen laufend weiterzuentwickeln.

Dazu gehört auch der Mut und die Fähigkeit zur Selbstkritik, um zugeben zu können, dass Wissen fehlt oder Kompetenzen nicht ausreichen.

Entwicklungsbereitschaft schafft die Basis für effektives Lernen, am Arbeitsplatz wie in Weiterbildungen. Damit wird diese Bereitschaft in Bereichen mit raschem Wandel mitunter wichtiger als mitgebrachtes Fachwissen.

Fragestellungen

- Was bedeutet Entwicklungsbereitschaft in Ihrem Betrieb?
- Welche Haltung sollte die Person zu Weiterbildung/Lernen/Umgang mit Fehlern mitbringen?
- Wie offen gegenüber Veränderungen sollte die Person sein?
- Wie soll sich die Person in den nächsten Jahren entwickeln, welche Veränderungen mittragen?

Kompetenzbeschreibungen

- Sie bringen Bereitschaft zu Aus-, Weiterbildung mit.
- Sie bringen den Willen mit, sich (selbst) neues Wissen anzueignen und stetig weiter zu lernen.
- Sie sind gegenüber Veränderungen aufgeschlossen.
- Sie reflektieren sich laufend und erkennen, wenn Ihnen Wissen fehlt bzw. Sie Lernbedarf haben.
- Sie sehen Fehler als Chancen, aus denen Sie lernen können.
- Sie entwickeln sich laufend weiter, setzen engagiert Veränderungen um.

Medienkompetenz



Die Vielzahl heute zur Verfügung stehender Online-Medien bietet eine beinahe endlose Quelle an Informationen und Kommunikationsmöglichkeiten. Die Nutzung von digitalen Medien im beruflichen Kontext kann jedoch auch mit Problemen behaftet sein. Wer digitale Medien nützt und von den Möglichkeiten des Internets profitieren möchte, sollte daher über Medienkompetenz verfügen.

Bei dieser Kompetenz geht es um die sorgsame und gezielte Nutzung von Informationskanälen und die Einordnung bzw. Bewertung der Informationen auf deren Richtigkeit und Plausibilität.

Fragestellungen

- Was verstehen wir bei uns unter Medienkompetenz?
- Welche Informationskanäle wird die Person in ihrer Arbeit nutzen?
- Was würde passieren, wenn die Person über keine Medienkompetenz verfügt?
- Woran würden Sie erkennen, dass die Person Medienkompetenz besitzt?

Kompetenzbeschreibungen

- Sie können im Internet verschiedene Quellen zur Informationsbeschaffung nutzen, auch soziale Medien und Online-Zeitungen.
- Sie können einschätzen, ob eine Information im Internet stimmt.
- Sie sind gewohnt, Informationen online zu recherchieren, können Quellen bewerten und Informationen auf ihren Wert hin prüfen.
- Wenn ein IT-/technisches/etc. Problem auftritt, können Sie passende Lösungen im Internet recherchieren.
- Sie kennen sich mit sozialen Netzwerken und den daraus entstehenden Gefahren aus und können damit umgehen.



Mag.a Andrea Schwarz, MA

Beraterin

Telefon

+43 699 114 52 657

+43 1 512 15 95

E-Mail

andrea.schwarz@bab.at



Mag.a Renate Divitschek

Geschäftsführung

Telefon

+43 699 144 52 641

+43 1 512 15 95

E-Mail

renate.divitschek@bab.at

Unsere Adresse: bab Unternehmensberatung GmbH, | 1010 Wien | Fichtegasse 2 | www.bab.at