

1.3 Interview: Digitalkompetenz im Unternehmen aufbauen

David Meinhard



David Meinhard ist Experte für Fachkräftesicherung am Institut der Deutschen Wirtschaft und Digitalisierungsexperte am Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA).

Im Interview gibt er Tipps, wie Unternehmen digitale Kompetenzen in der Belegschaft weiterentwickeln und aufbauen können.

Wie können Unternehmen herausfinden, welche Kompetenzen zukünftig in der Belegschaft gebraucht werden?

David Meinhard: Zu Beginn des Digitalisierungsprozesses sollten Unternehmen analysieren, in welchen Unternehmensbereichen digitales Arbeiten eine Rolle spielen wird. Möglicherweise ist eine Ergänzung der vorhandenen Vertriebswege durch einen Online-Shop geplant. Oder es sollen digitale Werkzeuge wie Chats oder kollaborative Software zur besseren Kommunikation verschiedener Standorte eingeführt werden. Hierfür sind digitale Kompetenzen wichtig. Unternehmen sollten eine Bestandsaufnahme machen: Welche Kompetenzen bringen unsere Mitarbeiter für die anstehenden Aufgaben bereits mit? Welche Kompetenzen müssen wir ausbauen? – Hier gilt

es dann, entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen zu ergreifen. Unternehmen sollten nicht auf die „automatische“ Entwicklung ihrer Mitarbeiter vertrauen, sondern die Kompetenzentwicklung der Teams aktiv in die Hand nehmen.

Wie lassen sich Mitarbeiter zur Weiterbildung motivieren?

David Meinhard: Es ist ganz wichtig, dass die Mitarbeiter die Unternehmensstrategie kennen und die Relevanz der Digitalisierung für den Unternehmenserfolg verstanden haben. Führungskräfte sollten ihren Mitarbeitenden die Vorteile aufzeigen, die die Weiterbildung ihnen selbst eröffnet. Eine transparente Unternehmenskommunikation ist wichtig, um die Belegschaft mitzunehmen und zu motivieren.

Wie können vorhandene digitale Kompetenzen aufgedeckt werden?

David Meinhard: Unternehmen sollten in den offenen Dialog mit ihren Mitarbeitern treten und gezielt abfragen, welche Kompetenzen vorhanden sind. Ein Smartphone besitzt mittlerweile fast jeder und kann es bedienen. Nicht nur die jüngeren Mitarbeiter beteiligen sich aktiv in sozialen Netzwerken oder haben in der Ausbildung mit einschlägigen Software-Programmen gearbeitet. Unter Umständen bringen Team-Mitglieder aus dem privaten Umfeld Erfahrungen im Bereich Webentwicklung mit. Diese digitalen Kompetenzen sind einem Unternehmen nicht zwingend bekannt. Es lohnt sich aber, auf solche Fähigkeiten aufzubauen und sie zu fördern.

Wie lassen sich fehlende digitale Kompetenzen im Team aufbauen?

David Meinhard: Sollten einige der benötigten Kompetenzen im Team noch nicht vorhanden sein, sollte bei Neueinstellungen versucht werden, die entsprechenden Qualifikationen abzufragen.

Auch in den Stellenausschreibungen sollte das fehlende Know-how ausdrücklich erwähnt werden. Dabei ist es wichtig, auf die Begrifflichkeiten zu achten: Ein abstraktes Abfragen von „Digitalkompetenzen“ kann abschreckend wirken. Unternehmen sollten lieber ihre konkreten Ziele beschreiben – zum Beispiel, dass das Unternehmen in Zukunft auch über Skype mit den Auftraggebern in Kontakt treten soll. Anhand solcher Beschreibungen können sich auch die Bewerbenden eine genauere Vorstellung davon machen, welche Kompetenzen von ihnen im zukünftigen Job erwartet werden.

Wie können Unternehmen die Verbreitung digitaler Kompetenzen in der Belegschaft fördern?

David Meinhard: Das Zusammenbringen von heterogenen Teams ist erfahrungsgemäß ein wichtiger Erfolgsfaktor, um digitale Kompetenzen zu verbreiten. In altersgemischten Teams können ältere Teammitglieder ihr Erfahrungswissen weitergeben, während die Jüngeren ihr digitales Wissen teilen können – auf diese Weise profitieren alle.