

## **Digitalisierung und Kompetenz.**

Empirische Ergebnisse aus Betriebsfallstudien zum Wandel von Arbeit und Lernen  
*Hanna Böving, Erik Haberzeth, Susanne Umbach (Universität Hamburg und PH Zürich)*

In Zeiten fortschreitender Digitalisierung steht auch die betriebliche Weiterbildung vor der Herausforderung, unter den Bedingungen der Digitalität (Stalder 2016) Lernangebote zu entwickeln, die die Beschäftigten bei der Gestaltung eines gelingenden Arbeitslebens unterstützen. Dabei gilt es folgende Fragen zu bedenken: Wie sieht Arbeit unter digitalisierten Bedingungen konkret aus und wie hat sie sich verändert? Welche Chancen und Risiken für die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten liegen in diesen Veränderungen und welche Rolle kann und sollte betriebliche Weiterbildung spielen?

Das BMBF-Projekt „Kompetenzverschiebungen und Kompetenzentwicklung im Digitalisierungsprozess: Betriebsfallstudien“ (Laufzeit 2015-2018) – durchgeführt von der Universität Hamburg in Kooperation mit der PH Zürich – geht diesen Fragen mit einem subjektbezogenen Ansatz nach, indem es die Beschäftigten in den Mittelpunkt der Erhebung stellt. In sechs Betriebsfallstudien im stationären Einzelhandel und in der Logistik wurden problemzentrierte Interviews mit Mitarbeiter/innen der ausführenden Ebene geführt und durch Expert/innen-Gespräche ergänzt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Digitalisierung ausgesprochen heterogene Formen annimmt und ihre Effekte mindestens ebenso vielschichtig sind: Während im Einzelhandel eine Zunahme an Komplexität der Tätigkeiten zu beobachten ist und sich Aufgabenbereiche mit neuen Kompetenzprofilen und teilweise auch neuen Freiheitsgraden entwickeln, ist in der Logistik eine deutliche Standardisierung der Tätigkeiten zu verzeichnen, die den Beschäftigten enge Handlungsgrenzen setzt und die Arbeit monotoner macht. Trotz aller Unterschiede zeigt sich jedoch, dass menschliches Arbeitsvermögen (Pfeiffer 2013), d.h. Erfahrungswissen und dadurch mögliche Kreativität im Umgang mit dem Unvorhergesehen, Eigeninitiative und Flexibilität im Arbeitsprozess – *auch* unter restriktiven Arbeitsbedingungen –, ein wesentlicher, auf der ausführenden Ebene aber oft übersehener und daher gefährdeter Bestandteil der Arbeitstätigkeit und zugleich zentraler Teil von Kompetenzentwicklung ist (vgl. Haberzeth/Glaß 2016; Umbach et al. 2018).

In dem geplanten Beitrag wird zunächst die Debatte um Digitalisierung und (betriebliche) Weiterbildung kritisch gesichtet, bevor zentrale empirische Ergebnisse aus den Betriebsfallstudien dargestellt werden. Vor diesem Hintergrund wird ein personalbezogener Ansatz betrieblicher Weiterbildung formuliert, der mit einer lern- und persönlichkeitsförderlichen Gestaltung von Arbeit zusammengedacht wird, wobei beides seinen Ausgang bei den Erfahrungen, Einschätzungen und Bedürfnissen der Beschäftigten nimmt.

### **Literatur:**

Haberzeth, Erik; Glaß, Elise (2016): Kompetenz 4.0 – Partizipative Kompetenzanalysen als Perspektive. In: *Journal für politische Bildung* 3, 2016, S. 24-29.

Pfeiffer, Sabine (2013): *Arbeitsvermögen: Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung*. Wiesbaden: VS.

Stalder, Felix (2016): *Kultur der Digitalität*. Berlin: Suhrkamp.

Umbach, Susanne; Böving, Hanna; Haberzeth, Erik (2018): Kompetenzverschiebungen und menschliche Handlungsqualitäten im Digitalisierungsprozess. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP* 1/2018, S. 16-19.