

EINLEITUNG

Die moderne Arbeitswelt ist gezeichnet durch einen erhöhten Einsatz an Informations- und Kommunikationstechnologien, automatisierten Arbeitsabläufen sowie flexibleren Arbeitsverhältnissen, -zeiten und -orten. All diese Veränderungen lassen sich unter dem Begriff der "digital-flexiblen Arbeit" zusammenfassen und gehen mit veränderten Anforderungen an Arbeitnehmer:innen einher. Von Arbeitskräften wird heute unter anderem erwartet, dass sie digital kompetent, flexibel, agil und innovationsfähig sind. Laut van Laar et al. (2017) sollten Arbeitskräfte auch Kompetenzen des 21. Jahrhunderts mitbringen: Die Modelle der 21st Century Competences versuchen ganzheitlich zusammenzufassen, welche Fähigkeiten Arbeitnehmer:innen des 21. Jahrhunderts besitzen sollten, um wettbewerbsfähig zu bleiben, und umfassen im Allgemeinen "collaboration, communication, digital literacy, citizenship, problem solving, critical thinking, creativity and productivity" (Voogt & Roblin, 2012). Im Zuge der Literaturrecherche wurde jedoch deutlich, dass viele der Kompetenzen, die heutzutage viel und oft im Zusammenhang mit der Personalauswahl genannt werden mit einer Vielfalt an Definitionen einhergehen und unterschiedlich verstanden werden.

FRAGESTELLUNG

Ziel der vorliegenden qualitativen Studie war es mittels Expert:inneninterviews zu untersuchen, welchen Bedeutungsgehalt Praktiker:innen aus dem Human Resources Bereich den Kompetenzen zuschreiben, die in der Literatur vermehrt als besonders bedeutsam angesehen werden. Der Schwerpunkt wurde hierbei auf die digitalen Kompetenzen, Agilität und Innovationsfähigkeit gelegt, da diese als "Buzz Words" besonders häufig sowohl in Literatur als auch in der Praxis verwendet werden. Zudem sollen ebenfalls die 21st Century Competences im Hinblick auf ihre Relevanz am Arbeitsmarkt untersucht werden. Ziel der Studie war es außerdem festzustellen, welche Kompetenzen aus Sicht der Praktiker:innen besonders wichtig sind und ob sich Unterschiede zwischen Praxis und Forschung abzeichnen.

STICHPROBE

Expert:innenstichprobe: Acht Personen (4w/4m), die mehrjährige Berufserfahrung im Personalbereich aufweisen und in der Personalauswahl, Personalvermittlung und im Human Resources Bereich tätig sind.

METHODE

Es wurden acht semi-strukturierte Expert:inneninterviews durchgeführt. Die Interviews wurden transkribiert und anschließend nach der qualitativen zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) kodiert und ausgewertet. Hierbei werden die wichtigsten Themen und Muster in den Daten identifiziert und zusammengefasst, um ein tieferes Verständnis der Bedeutung der Daten zu erlangen. Um die Objektivität der Auswertung zu gewährleisten, wurde jedes der Interviews von zwei Personen ausgewertet, anschließend wurden die Ergebnisse innerhalb der Gruppe diskutiert und die Kategorien entsprechend angepasst und reduziert.

AGILITÄT

Flexibilität

Offenheit

Anpassungsfähigkeit

Autonomie

Hierarchielosigkeit

INNOVATIONSFÄHIGKEIT

Effizienz

Zielgerichtetheit

Schnelligkeit

Facettenreichtum

Ideenreichtum

DIGITALE KOMPETENZ

Zusammenarbeit

Lernbereitschaft

Grundlegend

Kommunikation

Informationsverarbeitung

Die 5 häufigsten
genannten
Assoziationen



Quintessenz



Expert:innen-
zitat



Agilität beinhaltet die Fähigkeit, schnell und flexibel auf veränderte Bedingungen in einer dynamischen Umwelt reagieren zu können. Sie erfordert ein hohes Maß an Selbständigkeit und Offenheit. Agilität ist nur zielführend, wenn sie die übergeordnete Strategie berücksichtigt.

Innovationsfähigkeit bedeutet, Probleme auf neuartige und kreative Weise lösen zu können, um Arbeitsprozesse effizienter zu machen. Sie ist mit Ideenreichtum und Offenheit verbunden und erfordert ein sehr gutes Zielgruppenverständnis und Wissen über den aktuellen Entwicklungsstand am Markt.

Digitale Kompetenz bedeutet, mit technologischen Veränderungen mithalten zu können. Sie umfasst die Fähigkeit, sich schnell in neue digitale Tools einlernen zu können und erfordert regelmäßige Weiterbildung. Sie gilt heutzutage als Grundvoraussetzung.

„[...] andere Wege finden, um dann schließlich ans Ziel zu kommen.“

„Aber genau das ist eben nicht gewollt [...], dass jemand einfach nur das macht, was er machen soll [...] sondern dass jemand auch versucht, sich mehr einzubringen.“

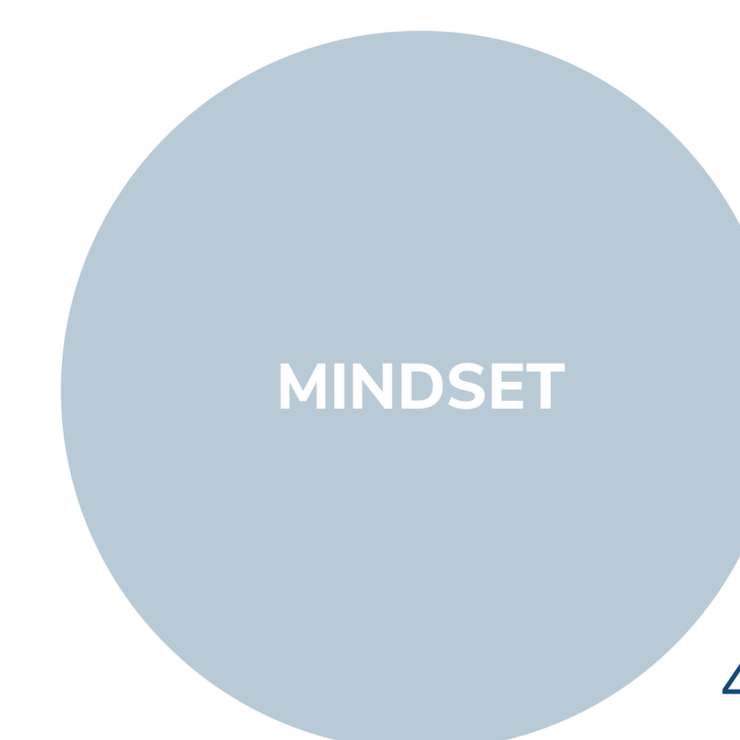
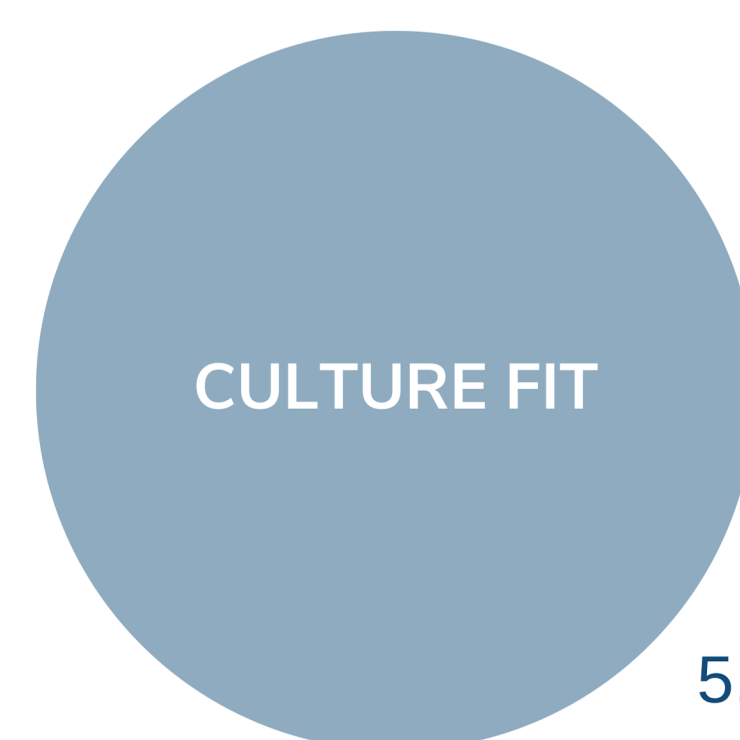
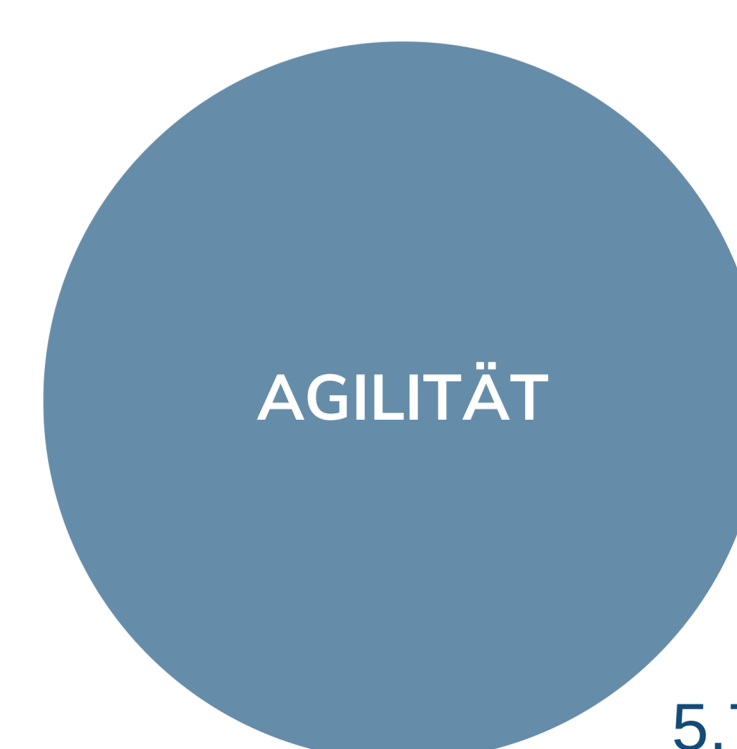
„Also für mich ist Digitalkompetenz immer in der Lage zu sein, einen digitalen Service oder ein Produkt [...] einordnen zu können [...].“

Gewichtung der Kompetenzen

Die Gewichtung der Kompetenzen berücksichtigt die Häufigkeit der Nennungen einzelner Kompetenzen und die ihnen zugeschriebene Valenz.



Link zur detaillierten Erklärung
der Gewichtungen



THEORETISCHE DISKUSSION

Die in der Forschung häufig genannten Fähigkeiten Agilität, Innovationsfähigkeit und digitale Kompetenz werden von den Praktiker:innen trotz ihrer weitverbreiteten Präsenz in Stellenausschreibungen als schwer definierbar wahrgenommen (Zitat 1, siehe QR Code). In der Literatur werden einige Kompetenzen als "neue" Kompetenzen dargestellt, die erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Aus Sicht der Praktiker:innen sei dies nicht gerechtfertigt: Die meisten dieser Kompetenzen seien schon immer in der Arbeitswelt wichtig gewesen, nur wären sie erst vor kurzem im Sinne von "Buzz Words" in Mode gekommen. Somit seien auch übergeordnete Rahmenmodelle, wie die der 21st Century Competences nur bedingt sinnvoll. Kompetenzanforderungen sollten spezifisch auf das jeweilige Jobprofil zugeschnitten sein. Ein Kompetenzmodell, das branchenübergreifend anwendbar ist, scheint nicht zielführend.

PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN

Für die Praxis lässt sich aus der uneindeutigen Definition dieser Buzz Words die Empfehlung ableiten, diese in Stellenausschreibungen genauer zu definieren. Anforderungsprofile und Ausschreibungen sollten demnach Aspekte der Begriffsklarheit ebenso wie der Messbarkeit berücksichtigen. Unter den Praktiker:innen scheint zudem ein Konsens zu herrschen, dass der persönliche Fit einer Person zum Unternehmen ebenso wie auf Soft Skills ein größerer Fokus gelegt werden sollte. In diesem Zusammenhang wurden häufig Leidenschaft, Neugier sowie auch Lernbereitschaft genannt. Aus diesem Grund sollten bei der Personalauswahl auf Verfahren zurückgegriffen werden, die diese Aspekte sowie die fachlichen Kompetenzen von Bewerber:innen differenziert betrachten. Dafür bietet sich zum Beispiel das Assessment Center an.

