



Diesen
Monat speziell
interessant für
**Online
Coaching**

Für euch nachgefragt ...

Begriffe rund um Coaching, betriebl. Mentoring, Supervision und Resilienztraining wirkungsvoll erklärt

Was bedeutet Digitale Kompetenz?

Die Digitalisierung hat viele Bereiche unseres alltäglichen Lebens durchdrungen und zum Teil bisher Bekanntes bereits abgelöst. Digitalisierte Fahrzeuge, digitale Hilfen im Haushalt oder Chat-Bots sind Beispiele für die Digitalisierung, die sich bereits in unserem Alltag etabliert haben. Aber nicht nur im Alltag stehen wir vor Veränderungen, sondern auch die Arbeitswelt als Ganzes befindet sich in einem digitalen Wandel, der von den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden neue Kompetenzen erfordert (Heller et al., 2018).

Definition

Digitale Kompetenz beschreibt die **Fähigkeit**, konstruktiv mit den durch die Digitalisierung auftretenden Herausforderungen umzugehen. Professionelles Online Coaching beispielsweise erfordert von den Begleitungspersonen, dass sie zusätzlich zu ihren Coaching-Kompetenzen digitale Kompetenzen wie z.B. Online-Kommunikations- und Medienverhalten entwickeln. Für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden bedeutet der Aufbau einer digitalen Kompetenz ein erfolgreiches Bestehen in den veränderten Märkten. Dabei kann digitale Kompetenz sowohl als Fähigkeit einer **einzelnen Person** aber auch als Fähigkeit eines **ganzen Unternehmens** verstanden werden (Institute for the Future, 2011).



In diesem Monat haben wir bei **Sonja Kupferschmid Boxler, Geschäftsführung**, nachgefragt, was der Begriff «Digitale Kompetenz» bedeutet. Im folgenden Text erläutert sie, woher der Begriff stammt, was darunter zu verstehen ist und wie dieses Wissen in Begleitungsprozesse einfließen kann.

Future Work Skills

Wo ist die digitale Kompetenz innerhalb dieser neuen Arbeitsanforderungen einzuordnen? Wir befinden uns in einer Zeit, in der gesteigerte Lebenserwartung, intelligente Maschinen, Computerisierung, neue Medien, superstrukturierte Unternehmen und die globale Vernetzung allgegenwärtig sind. Dies sind die treibenden Kräfte im Prozess der Digitalisierung der Arbeitswelt. Die damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen (Prozesse werden digital unterstützt oder automatisiert, Menschen können zeit- und ortsunabhängig arbeiten und die gesamte Wirtschaft ist global vernetzt) werden auch mit dem Stichwort «Arbeit 4.0» umfasst. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für Unternehmen im 21. Jahrhundert bedeuten diese Kräfte konkret, dass einige **Schlüsselkompetenzen** im Zusammenhang mit den neuen Arbeitsanforderungen an Bedeutung gewinnen.

Friedrichsen und Wersig (2020) unterscheiden dabei folgende fünf «Future Work Skills», die uns für die Zukunft fit machen sollen:

- **Interpretationsfähigkeit:** Die künstlichen Intelligenzen können unseren Verstand nicht ersetzen. Daher ist es wichtig, aus Informationen die richtigen Schlüsse zu ziehen.
- **Soziale Intelligenz:** Wir werden immer weniger alleine arbeiten, sondern immer häufiger mit anderen Menschen gemeinsam planen und entwickeln. Um eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen, stellt die soziale Intelligenz eine wichtige Fähigkeit dar.
- **Adaptives Denken:** Neue Probleme müssen situationspezifisch erkannt und kreativ angegangen werden. Wir bewegen uns fort vom Schema «if this, than that» – das werden künftig Maschinen für uns übernehmen. Der Mensch kann mehr.
- **Interkulturelle Kompetenz:** In einer globalen Wirtschaft wird die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Kulturen und Sprachen umgehen zu können, immer wichtiger. Diversity sinnvoll nutzen zu können ist eine wichtige Kompetenz.
- **Digitales Denken:** Lernen, komplexe Daten und Zusammenhänge in Algorithmen und computerisierten Modellen auszudrücken und als solche zu verstehen, nimmt an Bedeutung zu. Dadurch können wir die digitalen Maschinen für uns nutzen und einsetzen.

Die digitale Kompetenz kann mehreren dieser Fähigkeiten zugeordnet werden und ist somit als ein Teil der «Future Work Skills» zu sehen. Je nach Arbeitskontext werden andere Schwerpunkte gesetzt und unterschiedliche Unterteilungen vorgenommen.

Kompetenzfelder im Online Coaching

Die Digitalisierung macht auch vor dem Coaching nicht halt. Für uns als Begleitungspersonen verändern die digitalen Medien sowohl die **Rahmenbedingungen** als auch die **Inhalte** unserer Arbeit. Coaching kann einerseits durch digitale Medien unterstützt werden, andererseits erleben wir als Online Coach im Umgang mit digitalen Medien ganz neue Herausforderungen, auf die wir reagieren müssen. Online Coaching ist eine Folge der Digitalisierung im Begleitungskontext, in welchem **spezifische digitale Kompetenzen** gefordert sind. Diese werden von Berninger-Schäfer (2018) in die folgenden vier Kompetenzfelder unterteilt.

- **Multimediakompetenz:** Zu dieser Kompetenz gehören die Kenntnisse über die verschiedenen medialen Nutzungsmöglichkeiten sowie die Fähigkeit diese Möglichkeiten auch beurteilen und bedienen zu können.
- **Prozesskompetenz:** Darunter wird die konzeptbasierte Steuerung von Coachingprozessen und die dazugehörige Umsetzung im Online-Setting verstanden.



Was bringt mir dieses Wissen in der Praxis bei Begleitungsprozessen?

Als Begleitungspersonen sind wir selber von der Digitalisierung der Arbeitswelt betroffen. Angesichts dieses Prozesses wird es für uns einerseits immer wie wichtiger, digitale Medien selber sinnvoll einsetzen zu können, um so unseren Kundinnen und Kunden eine professionelle und erfolgreiche Arbeitsweise anbieten zu können. Andererseits sind digitale Kompetenzen nicht nur im Hinblick auf unsere Begleitungstätigkeit von

unschätzbarem Wert geworden. Unternehmen haben ihre Anforderungsprofile angepasst und erwarten von ihren Mitarbeitenden eine Weiterentwicklung ihrer digitalen Fähigkeiten. In diesem Sinne können uns unsere digitalen Kompetenzen, nebst dem Nutzen für unsere eigene Arbeit, zusätzlich dabei unterstützen, unsere Kundinnen und Kunden im Umgang mit der digitalen Welt wirkungsvoll zu begleiten.

- **Methodenkompetenz:** Es ist von Vorteil, wenn wir uns die Bedienungsfähigkeit von Tools und Plattformen aneignen. Damit können wir vorhandene Tools gezielt für unsere Arbeit einsetzen.
- **Online-Kommunikationskompetenz:** Kenntnisse über die Besonderheiten von Online Kommunikation zu haben, kann uns dabei unterstützen auch im digitalen Setting eine vertrauensvolle und empathische Beziehung zu unseren Kundinnen und Kunden aufzubauen.

Anforderungsprofile in der Arbeitswelt 4.0

Sich verändernde Anforderungsprofile für bestehende Arbeitskontexte bieten einerseits **Chancen** für digital qualifizierte Mitarbeitende, andererseits müssen sich Personen ohne digitale Kompetenzen weiterbilden, um den Anschluss nicht zu verlieren. Während immer mehr neue Technologien eingeführt werden, mangelt es häufig noch bis hinauf in die obersten Führungsetagen an digitalen Kompetenzen. Digitale Fähigkeiten von Mitarbeitenden sowie von Führungskräften in Unternehmen zu entwickeln, ist daher eine essenzielle Aufgabe, um den digitalen Wandel **wertschöpfend nutzen** zu können (Friedrichsen & Wersig, 2020).

Quellenangaben

Friedrichsen, M. & Wersig, W. (2020). Digitale Kompetenz. Herausforderungen für Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Springer: Berlin Heidelberg.

Heller, J., Triebel, C. & Hauser, B. (2018). Digitale Medien im Coaching. Grundlagen und Praxiswissen zu Coaching-Plattformen und digitalen Coaching-Formaten. Springer: Berlin Heidelberg.

Institute for the Future. (2011). Future Work Skills 2020. University of Phoenix Research Institute.

Schäfer, E.B. (2018). Online-Coaching. Springer: Berlin Heidelberg.



Dein Input ist wert- und wirkungsvoll!

Bist oder warst du beim Coachingzentrum in Ausbildung und möchtest dein Wissen bezüglich zentralen Begrifflichkeiten rund um Coaching, betriebl. Mentoring, Supervision und Resilienztraining der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen? Dann melde dich unter info@coachingzentrum.ch und wir klären dein Anliegen gerne für dich ab.

Verbinde dich mit uns

Willst du das Coachingzentrum erleben – zeitnah und persönlich? Dann folge uns auf Social Media.

