

Christof Arn

Digitale Kompetenz auf dem Punkt: digitale Performanz

Der Kern der Sache

Angeichts der vielen verschiedenen Definitionen und Konzeptualisierungen digitaler Kompetenz geht leicht unter, um was es im Kern geht:

- 1) Mit PC und Internet als technologischer Basis besteht ein enorm umfangreicher, strukturvielfältiger, dynamischer Korpus an digitalisiertem Wissen im weitesten Sinn.
- 2) Kompetenz a): Kann ich sinnvoll Wissen aus diesem Korpus holen?
- 3) Kompetenz b): Kann ich sinnvoll Wissen in diesen Korpus einspeisen?

Um diese beiden Kompetenzen geht es – um nicht weniger, aber auch nicht um mehr.

Gleich welche Konzeptualisierung digitaler Kompetenz man nimmt – ob als «web literacy» (definiert als «the skills and competencies required to read, write and participate on the web», vgl. Belshaw/Hilliger 2015), ob im Begriff «digitale Kompetenz» (Hartmann/Hundertpfund 2015), ob als «Informationskompetenz»: Jede ihrer Teilkompetenzen ist ein Teil von Kompetenz a) (den Korpus nutzen: Wissen beziehen) oder/und von Kompetenz b) (den Korpus mitgestalten). Ob Wikipedia oder Intranet, ob Twitter oder kleingruppengeeignete Kollaborationstools: immer geht es um holen und einbringen, ob global wie in der Wikipedia, innerorganisational im Falle des Intranets, oder ob in Kleingruppen, für die sich spezifische Kollaborationsplattformen eignen können. Stets geht es darum dies «sinnvoll» bzw. «gut» zu tun: «sinnvoll» bzw. «gut» zu holen, d.h. gezielt, kritisch, legitimiert bzw. rechtlich korrekt usw., und «sinnvoll» bzw. «gut» sich einzubringen, d.h. technisch korrekt, der jeweiligen community angemessen, rechtlich korrekt, im geeigneten Medium (Schrift, Bild, Ton, Film), gut auffindbar, mit der offenen Wissensgesellschaft im Blick usw.

Weil dieser Korpus sich rasch wandelt – nicht nur, was den Inhalt betrifft, sondern insbesondere auch, was seine Strukturen, ja sogar was seine Funktionsweise betrifft – braucht es in fünf Jahren auch wieder andere Fähigkeiten als heute, um über die Kompetenzen a) und b) zu verfügen. Konzeptualisierungen digitaler Kompetenz in Sinne von Umsetzungen in konkret erlernbare (technische) Fähigkeiten sind so flüchtig wie die Mode.

Weiterbildungen in digitaler Kompetenz werden heute Inhalte vermitteln, die in fünf Jahren veraltet sind oder gar unbrauchbar, dafür fehlt vieles, was man in fünf Jahren brauchen wird.

Steter, digitaler Wandel und Organisationsentwicklung

Zur digitalen Kompetenz gehört also substanziell die Fähigkeit und Entschlossenheit, sich fortlaufend diejenigen Fertigkeiten anzueignen, welche für Kompetenz a) und Kompetenz b) beim jeweiligen aktuellen Stand der vielschichtigen Struktur und vielfältigen Funktionsweise dieses Korpus relevant sind.

Aus einer traditionellen Führungsperspektive könnte man da natürlich verzweifeln, weil man – auf den ersten Blick – keine Standards setzen kann. Zu fluid ist die Kompetenz. Die Sache ist allerdings einfacher, als gedacht, sobald man nicht mehr in der Kategorie "Kompetenz" (und deren Vermittel- und Prüfbarkeit) denkt, sondern in der Kategorie der Performanz (vgl. dazu auch Doebeli 2016):

- 1) Mit PC und Internet als technologischer Basis besteht ein enorm umfangreicher, strukturvielfältiger, dynamischer Korpus an digitalisiertem Wissen im weitesten Sinn.
- 2) Performanz a): Hole ich sinnvoll Wissen aus diesem Korpus?
(nicht: «kann ich es?», sondern: «tu ich es?»)
- 3) Performanz b): Leiste ich sinnvolle Beiträge zu diesem Korpus?
(nicht: «kann ich es?», sondern: «tu ich es?»)

Damit kommt man auf die faktuale und damit direkt beobachtbare Ebene: In einer Expertenorganisation lässt sich leicht ersehen, inwiefern bzw. welche Mitarbeitende (und auch: welche Teams) in welcher Art sinnvoll Wissen aus diesem Korpus holen und/oder sinnvolle Beiträge dazu leisten.

Möchte eine Organisation also einen Transformationsprozess durchlaufen und im Zeitalter des digitalisierten, vernetzten Wissens, somit im Zeitalter des Internets als neuem Leitmedium ankommen, fokussiert sie besser direkt auf die digitale Performanz und betrachtet digitale Kompetenz als dort vorhanden, wo digitale Performanz zu beobachten ist.

Pragmatik

Zielt man auf digitale Performanz und nicht auf digitale Kompetenz per se, so wird auch deutlich, dass digitale Performanz in einer Organisation viel weniger von digitaler Kompetenz abhängt, als man zunächst denken könnte. Denn digitale Kompetenz ist ja nicht etwas, das man sich einmal erwirbt und dann hat, sondern es müssen auch die, die sie zur Zeit haben, sie fortlaufend erwerben. D.h. im Blick auf die nahe Zukunft sind wir alle in dem Sinn digital inkompetent, als dass wir heute schon wissen, dass unsere heutige digitale Kompetenz morgen nicht reichen wird. D.h. der Unterschied liegt weniger darin, wo man steht, sondern mehr darin, ob man weiterkommen will.

Wünscht man sich also, dass die eigene Expertenorganisation einen Transformationsprozess durchlaufe, um im digitalen Zeitalter anzukommen, so reicht es Performanz a) und b) selbst zu leisten und zudem dazu beizutragen, dass andere das auch tun.

Aus der Perspektive der Führung heisst das:

- mit dem eigenen Vorbild sichtbar und glaubwürdig voranzugehen;
- Ermöglichungsstrukturen für alle Mitarbeitenden schaffen (breitbandiges Wlan; offene, betriebssystemunabhängige IT-Infrastruktur; usw.);
- Einladende, praxisnahe Weiterbildungsmöglichkeiten und konkrete Workshops zu digitaler Kompetenz;
- guten, niederschweligen Support für alle, die sich individuell digitale Kompetenz aneignen möchten;
- Alle Mitarbeitenden als Expertinnen und Experten mitten im digitalen Zeitalter sehen und daher als Selbstverständlichkeit und Notwendigkeit den Wert setzen, dass alle laufend Wissen aus dem digitalen Korpus holen und ebenso laufend zu diesem beitragen;
- Das Mitwirken der eigenen Organisation am digitalen Korpus nach aussen als qualifizierende Eigenschaft der eigenen Organisation zeigen (und so nochmals indirekt denselben Wert nach innen stärken).

Aus der Perspektive der Mitarbeitenden heisst das

- mit dem eigenen Vorbild sichtbar und glaubwürdig voranzugehen;

- vorhandene Möglichkeiten der eigenen Organisation nutzen;
- wo die Organisation wertvollen Möglichkeiten digitaler Performanz (noch) im Weg steht, mit massvoll gewählten Umgehungen die Sache voranbringen;
- die eigene digitale Kompetenz weitergeben;
- selbständig, vor allem aber auch gemeinsam mit anderen fortlaufend digitale Kompetenz aufbauen, so dass eine gemeinsame Kultur digitaler Performanz entsteht;
- nicht primär Wandel von der Führung erwarten, sondern ihn selbst leben.

Quellen/Weiterführende Literatur

Belshaw, Doug; Hilliger, Laura (2015): Web Literacy Map. Digital publiziert unter <https://wiki.mozilla.org/Webmaker/WebLiteracyMap> (Entnahmedatum 16.4.2016)

Doebeli, Beat (2016): Dagstuhl-Dreieck: "Speak with one voice" reloaded. Digital publiziert unter <http://blog.doebe.li/Blog/DagstuhlDreieck> (Entnahmedatum 16.4.2016)

Hartmann, Werner; Hundertpfund, Alois (2015): Digitale Kompetenz. hep-Verlag, Bern.

John Erpenbeck (2002): Kompetenz und Performanz im Bild moderner Selbstorganisationstheorie (Berufsbildung für eine globale Gesellschaft Perspektiven im 21. Jahrhundert). Digital publiziert unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/erpenbeck_03_4_2002.pdf (Entnahmedatum 16.4.2016)

Ich danke Nando Stöcklin (www.nandostoecklin.ch) für seine Durchsicht und seine wertvollen Hinweise.



Christof Arn, Luzern 2015
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>