

Entwicklung eines Demonstrationssystems für ein Self-Assessment zu digitalen Kompetenzen in der öffentlichen Verwaltung

Ausgangssituation:

Die Stärkung Digitaler Kompetenzen ist derzeit eine der vordringlichsten Anforderungen an die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Öffentlichen Verwaltung. Zur Identifikation der notwendigen Qualifikationsbedarfe gibt es in Anlehnung an die Kompetenzmodelle von Erpenbeck oder Qualifikationsrahmen wie EQR/DQR verschiedene Frameworks wie DigComp für digitale Kompetenzen in einer digitalisierten Arbeitsumgebung. Zur Ermittlung konkreter berufsbildbezogener Qualifikationsprofile und Ausbildungspläne/Curricula wird im europäischen Arbeitsmarkt i.d.R. auf die europäische Klassifizierung ESCO für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe zurückgegriffen.

Zur Ermittlung individueller Fort- und Weiterbildungsbedarfe im Bereich digitaler Kompetenzen wird im Rahmen der internen Personalentwicklung bzw. der externen Berufsberatung zumeist auf die Frameworks DigComp und ESCO verwiesen. Während DigCom aufgrund des allgemein auf Bürger gesetzten Fokus nur teilweise auf berufliche Kompetenzen eingeht, liegt bei ESCOv1.1.1 weiterhin trotz erheblicher Erweiterungen der Schwerpunkt auf IT-technischen und medialen Digitalisierungs-Kompetenzen. Darüber hinaus sind nur sehr wenige Berufsprofile für die Öffentliche Verwaltung enthalten. Vorhandene Skill-Assessment-Tools sind damit nur beschränkt dazu geeignet, vorhandene Digital Competence Gaps in der Öffentlichen Verwaltung zu identifizieren. Während Fach- und Methodenkompetenz im Bereich digitaler Kompetenzen mit Self-Assessment-Tools analysiert werden können, stoßen diese Tools bei den Sozialkommunikativen Kompetenzen an ihre Grenzen.

Im September 2022 wurde ESCO v1.1.1 veröffentlicht [Di22]. In seiner aktuellen Version umfasst ESCO 13890 Fertigkeiten- und Wissenskonzepte, die in 28 Sprachen verfügbar sind. Eine der größten Änderungen betrifft die Kennzeichnung digitaler Kompetenzen mit 1.352 Fähigkeits- und Wissenskonzepten. Damit geht der ESCO Ansatz über die Teilmenge der DigComp-Fähigkeiten weit hinaus.

Betrachtet man die enthaltenen Berufsbilder der öffentlichen Verwaltung, dann muss man feststellen, dass bei diesen weiterhin stark auf IT-bezogene Kompetenzen fokussiert wird. Einige aktuellere Ansätze gehen zumindest allgemein auf die Digitalen Kompetenzanforderungen in der öffentlichen Verwaltung nach der COVID-19-Pandemie ein, berücksichtigen jedoch ebenfalls nicht die unterschiedlichen Berufsbilder [ABC24].

Notwendige Personale Kompetenzen zum selbstorganisierten, flexiblen und gestalterischen Handeln [SB20, S. 20], wie Kollaborationsfähigkeit, Innovationskompetenz, Projektmanagement, Eigenverantwortung, selbstgesteuertes Lernen, wie sie u.a. von der Bitkom bereits für die mittlere Funktionsebene des öffentlichen Dienstes zu Recht gefordert werden [Bi18, S. 5], findet man nicht. Auch erforderliche digitale Kompetenzen hinsichtlich der Gestaltung und Veränderung von Organisationen und Prozessen [SB20, S. 29] sind nicht enthalten und auch Kompetenzen im Bereich der notwendigen IT-Compliance sind nur punktuell enthalten. Wünschenswert wäre es, in den Aktualisierungen von ESCO auch weitere Rollen/Berufsbilder der Öffentlichen Verwaltung mit ihren entsprechenden Kompetenzen mit aufzunehmen (vgl. dazu u.a. [ORB16]). Ziel des weiteren Forschungsvorhabens ist es, den notwendigen Aktualisierungsbedarf intensiver zu analysieren, um Ansätze für ein erweitertes ESCO-Modell zu entwickeln [Po23]. Zur Förderung dieses Vorhabens soll ein **Demonstrationssystem für ein Self-Assessment zu digitalen Kompetenzen in der öffentlichen Verwaltung** erstellt werden. Hierzu soll ein Kriterienkatalog zu notwendigen digitalen Kompetenzen auf Basis des Kompetenzrahmens der Metastudie Qualifica Digitalis [SB20] entwickelt werden.



Im Self-Assessment sollen ergänzend insbesondere die beiden Kategorien „Gestaltung & Veränderung von Organisation & Prozessen“ sowie „Schützen und Sicheres Agieren in digitalen Umgebungen“ umgesetzt werden.

Angaben zur geplanten Laufzeit des Projekts:

Das Projekt soll im Mai 2024 beginnen und spätestens im September 2024 abgeschlossen werden.

Vorgesehene Verwendung der Ergebnisse:

Im Ergebnis soll anhand des Demonstrationssystems der erforderliche digitale Qualifikationsbedarf von Beschäftigten der Öffentlichen Verwaltung abhängig vom jeweiligen Berufsbild abgebildet werden. Im Demonstrationssystem wird der Fokus im Bereich der IT-Compliance auf Beschäftigte der Kommunal- und Landesverwaltung gelegt werden. Der entwickelte Demonstrator soll im Rahmen von Informationsveranstaltungen für die öffentliche Verwaltung im 3. Quartal 24 in Thüringen vorgestellt werden.

Bei Nachweis der Machbarkeit soll der Forschungsbereich „New Work in der Verwaltung“ vertieft und Forschungsanträge im *DIGITAL Europe Program* und in diversen Forschungsprogrammen zur Digitalisierung der Verwaltung gestellt werden.