



## Digitalisierung im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung Anschlussfähigkeit an den digitalen Wandel für alle sicherstellen

„Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken!“ – der von der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege im Jahr 2020 entwickelte Förderaufruf zur Unterstützung der Digitalisierung der Sozialen Arbeit wurde von vielen Sozialunternehmen, Einrichtungen und Trägern auch im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration, Berufliche Orientierung und Qualifizierung angenommen.

Die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW hat die Einrichtungen eingeladen, ihr Wissen im Rahmen von Transferveranstaltungen zu teilen. Diese Erfahrungen der Projekte und ihre Empfehlungen für eine nachhaltige Digitalstrategie sind Basis dieser Veröffentlichung. Für Sozialunternehmen und Einrichtungen der Arbeitsmarktintegration ist die Auseinandersetzung mit dem digitalen Wandel nicht neu. Bestimmt dieser doch zentral die Veränderung der Arbeitswelt und damit die Anforderungen an Fachkräfte, welche die Unternehmen für den Arbeitsmarkt ausbilden und qualifizieren. Die Pandemie hat wie ein Brennglas die Herausforderungen geschärft. Um am Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen die Unternehmen und Einrichtungen der Arbeitsmarktintegration den Digitalisierungsprozess beschleunigen. Dafür bedarf es der Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Ressourcen. Des Weiteren sind als Voraussetzung einer **gelungenen Digitalstrategie** folgende Eckpunkte von den Projekten benannt:

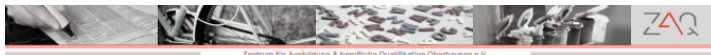
- › Eine gute technische Ausstattung
- › Ein klares Bekenntnis zur Umsetzung der Leitungsverantwortlichen auf allen Ebenen
- › Die Umsetzung in einem partizipativen Prozess
- › Die stetige Entwicklung digitaler Kompetenzen bei Führungs- und Fachkräften sowie der Zielgruppen
- › Eine stetige Aktualisierung der Ausbildungsinhalte hinsichtlich digitaler Neuerungen in der Arbeitswelt und den jeweiligen Berufsbildern, um die Zielgruppen auf diese digitalisierte Arbeitswelt vorzubereiten
- › Eine über die Kernkompetenzen hinausgehende berufsspezifische Ausbildung der Zielgruppe hinsichtlich digitaler Anforderungen

Für die adressierten Zielgruppen der beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Ausbildungen können die spezifisch erworbenen digitalen Kompetenzen das entscheidende Eingangstor zum Arbeitsmarkt sein. Durch die befristeten Vertragsgrundlagen mit unterschiedlichen Auftraggebern, fehlt es den Sozialunternehmen und Einrichtungen der Arbeitsmarktintegration letztendlich an Planungssicherheit. Dies wird – das offenbaren die Projekte – durch ein hohes Engagement des Personals und einer Fülle kreativer Wege und Ansätze in vielen Einrichtungen wettgemacht. Dies sollte von den Trägern, den Kostenträgern und der Politik unterstützt und auf sichere Grundlagen gestellt werden.

# Ausgangspunkt

Die coronabedingten Schutzmaßnahmen führen auch in den Diensten und Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege NRW zu deutlichen Einschränkungen in der Ausübung der Leistungsangebote. Betroffen waren nahezu alle Angebote der Freien Wohlfahrtspflege, unter anderem auch die Sozialunternehmen und Einrichtungen der Arbeitsmarktintegration, der Qualifizierung und Beruflichen Orientierung. Viele Unternehmen und Einrichtungen mussten im Lockdown die Unterrichtsstätten zunächst ganz schließen. Berufliche Orientierungsmaßnahmen an Schulen oder außerschulischen Lernorten fanden nicht mehr statt, Berufsmessen wurden abgesagt und Betrieben konnten keine Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Dies löste bei vielen jungen Menschen extreme Verunsicherungen aus. In einer Befragung von 14- bis 20-Jährigen im Auftrag der Bertelsmann Stiftung gaben zwei Drittel der Befragten mit niedriger bis mittlerer Schulbildung an, dass für sie eine berufliche Ausbildung auch während der Pandemie als eine attraktive Berufsbildungsform gesehen wird. Dennoch hat die Pandemie bei wiederum 61 % der Befragten eine erhöhte Unsicherheit bezüglich ihrer Chancen am Arbeitsmarkt sowie die Befürchtung verschlechterter Teilhabechancen am Ausbildungsmarkt ausgelöst.

Der digitale Wandel hat längst Einzug in die Arbeitswelt gehalten – die Berufe verändern sich. Darauf reagieren seit langem auch die Ausbildungsstätten und Einrichtungen der Beruflichen Integration. Die Anschlussfähigkeit an die Anforderungen des digitalen Wandels ist leitend für die Arbeit mit den diversen Zielgruppen. Mit Ausbruch der Pandemie wurden viele Sozialunternehmen und Einrichtungen jedoch mit der harten Tatsache konfrontiert, dass die bisherigen Bemühungen noch nicht ausreichten, um die pandemiebedingten Einschränkungen aufzufangen. Wie im Brennglas wurden die Defizite offengelegt: ungenügender Netzausbau und unzureichende Datenleitungen verhinderten die Nutzung geeigneter digitaler Tools; die Hardware-Ausstattung stellte sich schnell als mangelhaft heraus; es fehlte an digitalen Betreuungskonzepten; digitales Unterrichtsmaterial in der Ausbildung und Berufsvorbereitung stand nur unzureichend zur Verfügung. Zudem waren methodische Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepte nicht auf den digitalen Unterricht ausgelegt. Darüber hinaus mangelte es an Medienkompetenzen bei den Mitarbeitenden. Auch viele Jugendliche und junge Erwachsene waren bei aller Technikaffinität nicht in der Anwendung von Lernplattformen und eigenständigem Lernen mit Hilfe digitaler Formate geübt.



## Fünf Fachbereiche



## Tätigkeitsfelder des ZAQ



©ZAQ Oberhausen. Exemplarische Übersicht der vielfältigen Tätigkeitsfelder im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung am Beispiel des Zentrums für Ausbildung & berufliche Qualifikation Oberhausen

Die Stiftung Wohlfahrtspflege reagierte auf den deutlichen Nachholbedarf in der Digitalisierung der Sozialen Arbeit in 2020 mit dem Sonderprogramm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“. Ziel dieses Projektauftrags ist es, die Träger der Freien Wohlfahrtspflege grundsätzlich, über einzelne Krisensituationen hinaus, in die Lage zu versetzen, die Chancen der Digitalisierung stärker als bisher zu nutzen und in ihre Arbeit zu integrieren. Dies bezieht sich sowohl auf Arbeitsabläufe innerhalb der Organisationen als auch auf die Arbeit mit der Zielgruppe, ihrer Angebote und Dienstleistungen.

Der Aufruf der Stiftung traf auf großen Widerhall in der Sozialen Arbeit – über 1200 Einrichtungen beteiligten sich am Bewerbungsverfahren; mit über 650 Projekten und einer Gesamtfördersumme von rund 42 Millionen Euro, wird bundesweit einmalig ein entscheidender Impuls für eine nachhaltige Erhöhung von Krisenresilienz und Zukunftsfähigkeit der Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen gegeben. Im Bereich des Sozialgesetzbuchs II und III haben über 75 freigemeinnützige Träger und Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege NRW mit einer Gesamtfördersumme in Höhe von rund 6 Millionen Euro das Förderprogramm für die nächsten Digitalisierungsschritte genutzt.

## Austausch fördern - von den Erfahrungen anderer lernen - Wissen in den Transfer bringen

Zentraler Baustein des Förderprogramms ist der Austausch der Projekte untereinander. Im Frühjahr 2022 lud die Stiftung Wohlfahrtspflege die Projekte nach Kostenträgerstrukturen geclustert zu digitalen Transferworkshops ein – nicht zuletzt um die Erkenntnisse aus der Praxis strukturiert aufzunehmen und sie für das Fortschreiben einer Digitalstrategie der Sozialen Arbeit nutzbar zu machen. Die Stiftung in ihrer Rolle als Impulsgeberin und Sprachrohr der Freien Wohlfahrtspflege in NRW bündelt dieses in den Workshops vorgetragene Wissen in Handlungsempfehlungen an Praxis und Politik. Eines wurde schnell deutlich: Die beteiligten Einrichtungen begrüßen den eingeleiteten Weg zur Digitalisierung, sie nutzen das Förderprogramm, um gezielt Defizite zu beheben und exemplarisch neue Wege der Digitalisierung zu beschreiten. Dabei setzen sie auf einen partizipativen Prozess in der Einrichtung und auch mit den Zielgruppen ihrer Angebote. Ein neues gemeinschaftliches Wirken von Beschäftigten und der Zielgruppe wurde durch die Projekte erlebbar und gemeinsames Wissen teilbar.

Die Stiftung nimmt mit Hochachtung dieses Engagement wahr. Der angezeigte Veränderungswille sollte von den jeweiligen Trägern, von den Verbänden, den Ministerien und der Politik getragen und unterstützt werden.

## Digitale (Re-)Organisation auf Trägerebene – Zentral ist die Rolle der Leitung

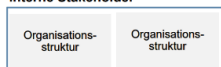
Die digitale gesellschaftliche Transformation bedingt einen stetigen Wandel in der Arbeitswelt. Um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Innovationskraft zu steigern, müssen Unternehmen diese Herausforderungen annehmen und ihren Prozess der Digitalisierung beschleunigen. Dies gilt insbesondere auch für den Markt

der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung mit dem breiten Leistungsspektrum von beruflichen Orientierungsmaßnahmen, Umschulungs-, Ausbildungs-, Fortbildungs- und Eingliederungsmaßnahmen, auch für besondere Zielgruppen. Junge Geflüchtete werden hier ebenso adressiert wie benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung. Der Arbeitsmarkt erwartet von den Fachkräften grundlegende digitale Kompetenzen. Daher ist es Aufgabe der Sozialunternehmen und Einrichtungen entsprechendes bedarfsgerechtes Personal für die Wirtschaft auszubilden. Am Programm der Stiftung Wohlfahrtspflege beteiligen sich deshalb viele soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen der Arbeitsmarktintegration und Berufsbildungszentren. Der Nachholbedarf wurde ebenso deutlich wie der Wunsch nach Veränderung. Es wird von den Einrichtungen erwartet, dass sie Angebote online oder in hybriden Formaten anbieten. Die Anforderungen der Auftraggeber sind vielfältig; häufig lassen sich Maßnahmen nur im Trägerverbund umsetzen. Um hier wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es unternehmerischer Entscheidungen für einen digitalen Veränderungsprozess, der alle Ebenen der Einrichtung beziehungsweise des Unternehmens und auch der Kooperationspartner einbinden muss. Der steuernde Impuls hat dabei von der Leitungsebene auszugehen. Der digitale Umbau muss vornehmlich als Führungsaufgabe angesehen werden. Ziel sollte es sein, die Digitalisierung als kontinuierlichen Prozess der Veränderung der Arbeitsweisen wie auch der Arbeitseinstellungen zu implementieren und damit langfristig Werthaltungen innerhalb der Unternehmenskultur zu verändern. Diese Einschätzung wurde von allen Projekten gleichermaßen geteilt! Je nach Unternehmensgröße und Organisationsaufbau eignet es sich für den digitalen Umbau eine Stabstelle einzurichten und QM-gesteuerte Prozesse je nach Größe zu implementieren. Den Projekten wurde über die Förderung der Stiftung die Möglichkeit einer befristeten Stelle eines IT-Beauftragten oder die Beauftragung einer externen Dienstleistung zur Steuerung des Prozesses eingeräumt. Davon haben die Projekte häufig Gebrauch gemacht. In jedem Fall braucht es klare Verantwortlichkeiten und eindeutige Zieldefinitionen in einem partizipativ aufgestellten Prozess.

GESA STIFTUNG  
Für die Menschen, für die Stadt.

### Digitalisierungsprozesse in Sozialunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen: **Fazit**

#### Interne Stakeholder



- Transparente und verbindliche Kommunikationswege, eine enge Abstimmung sowie fortlaufender Dialog zwischen den einzelnen Bereichen innerhalb der Organisation ist Voraussetzung für erfolgreiche Digitalisierungsprozesse
- Es bedarf einer Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft für (digitale) Veränderungen, die Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangspositionen, Kompetenzen und Berührungspunkte mit digitalen Tools im Rahmen der eigenen Arbeitsbereiche – Weiterbildungsangebote müssen bedarfsorientiert und passgenau konzipiert werden
- Digitalisierung ist eine notwendige Daueraufgabe (wie z.B. Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement) und bedarf einer verantwortlichen Person, die Querschnittsaufgaben übernimmt

GESA III    GESA III    REDITUS III    GRÜNTAL III    VENTURA    GESA Akademie

©GESA Beteiligungs gGmbH. Übersicht der wichtigsten Gelingensfaktoren im Digitalisierungsprozess der Organisationsstruktur am Beispiel der Gesa gGmbH

Als grundlegend wurde von den Projekten die Notwendigkeit einer soliden technischen Ausstattung benannt. Die erfolgreiche Umstrukturierung von Arbeitsprozessen und -Abläufen steht und fällt zentral mit der für die Bedarfe geeigneten technischen Ausstattung. Die Netzwerkstruktur muss gegebenenfalls durch die Zuhilfenahme externer IT-Dienstleistungen aufgebaut und durch die Anschaffung entsprechender Hard- und Software erweitert wer-

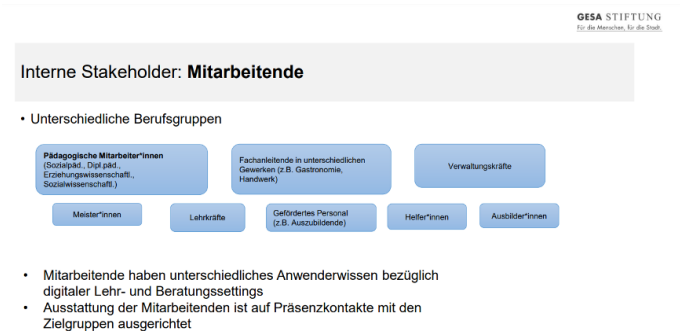
den. Darüber hinaus sollte auch die Anschlussfähigkeit an externe Systeme hergestellt werden. Im Lockdown mussten schnellstmöglich digitales Lernen und digitale Beratung ermöglicht werden. Viele Einrichtungen nutzten die Projektförderung, um die technische Basis für die Implementierung digitaler Verfahren aufzustellen. Exemplarisch wurde an bestimmten Standorten Modellvorhaben durchgeführt, um digitales Arbeiten und Lernen neu aufzustellen. Die Anforderungen an die Einrichtungsleitungen sind dabei komplex. Bezogen auf die Mitarbeitenden gilt es den unterschiedlichen Stand der Medienkompetenz zu berücksichtigen. In den Sozialunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsmarktintegration arbeiten unterschiedlichste Berufsgruppen zusammen. Es braucht das pädagogische Personal ebenso wie die Fachanleitungen in den unterschiedlichen Gewerken. Darüber hinaus wird eine Vielzahl externer Dozentinnen und Dozenten unterschiedlichster Profession sowie Verwaltungskräfte und die Mitarbeitenden in den infrastrukturellen Bereichen benötigt. Die Mitarbeitenden haben ein sehr unterschiedliches Anwenderwissen bezüglich digitaler Lehr- und Beratungssettings, generell ist ihre Ausstattung aber vornehmlich auf Präsenzkontakte mit den Zielgruppen ausgerichtet. Hier gilt es von Seiten der Leitung allen geeignetes technisches Equipment zur Verfügung zu stellen und passgenaue Schulungsmöglichkeiten zu eröffnen. Dabei sind die unterschiedlichen Vorstellungen von Digitalisierung ebenso zu berücksichtigen, wie die verschiedenen Anforderungen in den einzelnen Arbeitsbereichen (Anleitung, Beratung, Unterricht, Verwaltung, Infrastruktur). Auch persönliche Haltungen gegenüber Veränderungsprozessen gilt es zu beachten. Für die Leitung ist es zentral, alle Mitarbeitenden da abzuholen, wo sie stehen. Den technikaffinen Mitarbeitenden kann zum Beispiel die Möglichkeit geboten werden, ihr Wissen einzubringen und beispielsweise die Rolle eines/einer Digitalberaters/-beraterin für die Kolleg:innen zu übernehmen. Dies sollte möglichst unter Freistellung von anderen Tätigkeiten geschehen. Mitarbeitende mit Vorbehalten und/oder Unsicherheiten gilt es Zeit zu geben. Auf der Leitungsebene ist in diesem Changeprozess unbedingt auf eine wertschätzende Kommunikation und Haltung zu achten. Diese sollte gefördert und ein kollegiales gemeinsames praktisches Tun in den Mittelpunkt gestellt werden. Digitalisierung übt sich, wie die Projekte berichten, vornehmlich im täglichen praktischen Tun in der konkreten Arbeit. So fanden Teamsitzungen und Betriebsversammlungen in der Pandemie erstmals digital statt; solche digitalen Formate wurden in vielen Einrichtungen beibehalten. Regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden und etablierte Feed-Back-Runden haben sich ebenfalls als fördernd erwiesen. Digitalisierung gehört als fester Bestandteil auf die Tagesordnung der Leitungsrunden und wöchentlichen Teambesprechungen, sodass Reden und Praxis darüber zur Normalität werden und die Scheu vor der Veränderung sich verflüchtigen kann. In Schulungen wurden Mitarbeitende im Umgang mit Lern-Management-Systemen, dem Einsatz von Videotechnik zur Erstellung von Lerntutorials oder Virtual Reality zur Vermittlung beruflicher Bildungsinhalte und vielem mehr, weitergebildet. Die Schulungen sind nicht nur nach den innerorganisatorischen Anforderungen auszurichten, sondern entsprechend der Vorgaben der Auftraggeber aufzusetzen. Es gilt den wechselnden Vorgaben, wie zum Beispiel jenen für digitale Sprachkurse, zu entsprechen. Die Inhalte werden also maßgeblich auch von außen durch die unterschiedlichen Auftraggeber bestimmt. Digitalisierung wird damit zur Daueraufgabe, wie Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement definiert werden soll. Dafür sollten



die Sozialunternehmen und Einrichtungen der Arbeitsmarktintegration eine durchgängig positive Grundhaltung für notwendige Veränderungen entwickeln. Sie benötigen für die Umsetzung auch langfristig die entsprechenden Ressourcen. Durch die unterschiedliche Ausstattung in den Verträgen ist eine Planungssicherheit nur teilweise gegeben.

## Digitale Kompetenzförderung im Transformationsprozess der Arbeitswelt der Beschäftigten

Das Kerngeschäft der Sozialen Arbeit ist überwiegend auf Präsenz ausgerichtet, auch wenn die Digitalisierung in der Arbeitswelt und damit auch in den Ausbildungen Einzug gehalten hat. Für viele Mitarbeitende stellen die Veränderungsprozesse große zusätzliche Herausforderungen dar. Gleichwohl ist klar, dass der Erwerb grundlegender digitaler Kompetenzen zur „Grundausstattung“ der Mitarbeitenden – inklusive grundlegender Kenntnisse des Datenschutzes – in die Sozialunternehmen und Einrichtungen der Arbeitsmarktintegration gehören muss.



©GESA Beteiligungs gGmbH. Betriebsbedingter Status Quo am Beispiel der Mitarbeitenden der Gesa gGmbH

Das Unternehmen hat dafür die Schulungen anzubieten und die technischen Voraussetzungen zu schaffen. Die Mitarbeitenden müssen außerdem mit dem ihrer Funktion entsprechenden, notwendigen technischen Equipment ausgestattet werden. Viele Mitarbeitende haben die Aufgabe, die Zielgruppe auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Dazu gehört nicht zuletzt zumindest die Vermittlung von Basiskenntnissen, sich sicher und selbstbestimmt in einer digitalisierten (Arbeits-)welt zurechtzufinden. Verantwortliche und Mitarbeitende in dem Bereich der beruflichen Ausbildungen und Qualifikationen müssen darüber hinaus ihr Wissen um digitale Veränderungen der Arbeitswelt ständig erweitern. Das eigene Methodenportfolio für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten muss permanent angepasst und kontinuierlich in der Anwendung verschiedener digitaler Tools geübt werden. Die Aneignung erfolgt in pandemischen Zeiten unter zusätzlich ungünstigen Bedingungen. Aufgrund nahezu wöchentlich wechselnder Veränderungen und Verordnungen wurde allen ein hohes Maß an Flexibilität und Offenheit für Veränderung, bei häufig gleichzeitig erhöhten privaten Sorgen, abverlangt. Gewohnte Kommunikationswege des Austauschs, der Vermittlung von Wissen und Informationen standen nicht mehr zur Verfügung. Hier wurden unter großen persönlichen Anstrengungen kreative Wege eingeschlagen. Mitarbeitende in Schnittstellenfunktionen bauten „digitale Brücken“, erstellten Erklärvideos und digitale Handreichungen für die Kolleg:innen und für den Unter-

richt. Dies geschah häufig auch gemeinsam mit den Lehrenden in den Ausbildungsgängen. Tutorials wurden gemeinsam erstellt, die erweiterte Nutzung eines Smartphones ebenso geübt, wie der Versand von Informationen, als auch die Pflege eines digitalen Kalenders oder das gemeinsame Arbeiten an Dokumenten. Insgesamt werten die Projekte das besondere Potenzial des Einsatzes digitaler Technologien als überwiegend positiv. Sie erkennen den Vorteil, sich gestaltend in die Prozesse der Organisation einzubringen. Diese Möglichkeiten wurden von den Mitarbeitenden genutzt. Die Projekte zeigen hier gute Beispiele, wie durch neue Schulungsformate, durch Raum für Eigenschulungen und professionelle Unterstützung, neue Formen der digitalen kollegialen Beratung (unter anderem durch Cloudlösungen) und Eigeninitiative wachsen. Eine Voraussetzung dafür ist, dass zeitliche und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden können. Die Motivation der Mitarbeitenden speist sich aus einem unbedingten Willen der Zielgruppe, mit allen Möglichkeiten unterstützend zur Seite zu stehen, mit ihr gemeinsame Hemmnisse zu überwinden und sie fit für die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu machen. Wichtig für die Motivation des Fachpersonals ist hierbei besonders, dass der Digitalisierungsbegriff als weniger komplex und abstrakt in den Arbeitsalltag integriert und durch gezielte Anwendungsbeispiele aus dem (Arbeits-)alltag eine intrinsische Lernkultur des Trainings on the Job etabliert wird. Beeindruckend ist die in den Projekten erlebte hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit und den Unternehmenszielen im Digitalisierungsprozess.

## Digitales Empowerment und berufliche Zukunft in der digitalisierten Lebenswelt

Das hauptsächliche Ziel der Digitalisierung im Handlungsfeld der Arbeitsmarktintegration ist die Gewährleistung einer zukunftsfähigen Ausbildung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen und somit, dem Arbeitsmarkt geeignete qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.

### Kosten- Nutzen Faktor

- Einrichtungen haben mit wenig Aufwand gute Fachkräfte im Bereich der Dokumentation
- Es ist dadurch eine bessere Qualität der Auszubildenden gewährleistet
- Hohe Anschaffungskosten → jedoch danach breite Nutzungsmöglichkeiten
- Günstige Wartungskosten
- Gewinnung neuer Auszubildende → evtl. Teilzeitausbildung möglich
- Weitere digitale Umstrukturierung der Module im Curriculum
- Effektivere Personalplanung ist möglich



©AWO Oberhausen e.V. Exemplarische Kosten-Nutzen-Abwägung zur Anwendung vermehrt digitaler Tools und Arbeitsweisen in der zentralistischen Pflegeausbildung im Bildungsinstitut Pflege der AWO Oberhausen



Dafür müssen Berufsorientierung, Aus- und Fortbildung ortsunabhängig sowie aus einer Synergie von digital und praktisch vermittelten Lerninhalten bestehen. Die Vermittlung eines digitalen Grundverständnisses hat dabei längst Eingang in die Curricula gefunden, denn Bewerber:innen mit erlernten praktischen und digitalen Fähigkeiten und Erfahrungen weisen eine deutlich höhere Vermittlungsrate auf. Ergänzend kann die Digitalisierung Arbeitsprozesse erleichtern, optimieren oder gar neue Tätigkeitsfelder und

Ausbildungsberufe eröffnen. Um die Ziele zu erreichen, ist die Zielgruppe zu befähigen, auch digitalen Unterrichtseinheiten zu folgen und aktiv digitalen Unterricht mitzugestalten. Projekte widmen sich der Erarbeitung neuer pädagogischer Konzepte und benennen Gelingensfaktoren: zentral ist neben der Vermittlung digitaler Grundkenntnisse – inklusive der Kenntnisse eines datenschutzkonformen Gebrauchs der digitalen Medien – die technische Ausstattung der Zielgruppe. Häufig stehen geeignete Endgeräte nicht zur Verfügung; hier haben sich Ausleihsysteme als Übergangslösung bewährt. Auch zeigten Befragungen unter Jugendlichen in Ausbildung, dass ihnen zu Hause die notwendige Anbindung an das Internet nicht durchgängig zur Verfügung steht. Häufig erfolgen die digitale Teilhabe und das Lernen über Smartphones mit veralteten Betriebssystemen., Drucker und Laptops sind meist nicht vorhanden. Die digitalen Kompetenzen der Jugendlichen zur Nutzung von Lernplattformen waren vielfach unzureichend, sie waren in der Nutzung der Lernplattformen teilweise überfordert. Hier müssen die Einrichtungen ansetzen und das notwendige sehr praxisorientierte Wissen vermitteln. Digitale Lerngruppen, Mentoring-Programme und zum Beispiel die Nutzung von Tutorials haben sich als gewinnbringend erwiesen. Gemeinsam mit den Jugendlichen wurden Tutorials erstellt, Erklärvideos gedreht, digital vermittelte Lerninhalte – wie die Erstellung eines Kochbuches – selbst geschrieben, um hier nur einige Beispiele zu geben. Die Zielgruppen in den Ausbildungen sollen befähigt werden, digitale Bewerbungen zu erstellen und mit eigener E-Mail-Adresse, über die sie häufig nicht verfügen, zu versenden. Online-Terminbuchungen sollten ebenso auf dem Übungsplan stehen, wie beispielsweise die Nutzung von Apps zur Fahrkartenbuchung oder die Bedienung Suchmaschinen. Im Sinne des Learning by Doings können so wichtige digitale Fähigkeiten ausgebildet werden, bevor in einem nächsten Schritt die digitale Vermittlung von theoretischen und praktischen Lerninhalten angestrebt werden kann. Nicht zuletzt bedarf es der umfassenden Schulungen im Umgang mit digitalen Medien zum Abbau der Chancenungleichheit zwischen Jugendlichen aus bildungsfernen und bildungsnahen Familien.

Technikaffine Jugendliche und junge Erwachsene fungieren, wenn sie bezüglich ihrer Kompetenzen adressiert werden, häufig als Bindeglied sowohl zwischen Lernorten der Praxis und Theorie als auch als Verbindung zwischen analoger und digitaler Welt. Durch ihre partizipative Einbindung in den Transformationsprozess kann ihr Wissensvorsprung gewinnbringend genutzt werden. Dadurch können neue Wege in der Vermittlung, Wiederholung und Vertiefung von Lerninhalten, in Ergänzung zum bisherigen Präsenzunterricht, gegangen werden. Die Projekte berichten hier von einem neuen Miteinander, dem Erleben einer neuen Lernkultur, die die Lehrenden auch in die Rolle der Lernenden versetzt. Hierarchiegrenzen verschieben sich oder werden gar aufgehoben. Diese Prozesse machen Spaß, geben Mut und sind die Basis für die Ausbildung eines neuen digitalen Selbstbewusstseins.



Zentrum für Ausbildung & berufliche Qualifikation Oberhausen e.V.

## Fazit

- **Rezeption:**
  - Positives Feedback bei den Zielgruppen
  - Mitarbeitende benötigen tlw. längere Annäherungsphase
  - Implementierung im laufenden „Coronabetrieb“ schwer
- **Zentrale Gelingensfaktoren:**
  - hinreichende zeitliche Ressourcen für projektverantwortliche Mitarbeitende
  - professionelle Schulung zur Erstellung verschiedener Video-Formate (Konzept, Technik)
  - professionelles Video-Equipment
  - regelmäßige Thematisierung in Leitungsrunden
- **Nachhaltige Verstetigung: Was gewinnen wir?**
  - neue praktische Inhalte für Maßnahmen (Beispiel: Life Hacks)
  - neue Methoden bei beruflicher Qualifizierung und Unterstützung von Teilnehmenden (Erklärvideos, Bewerbungsvideos)
  - neue Formen der Ansprache von künftigen Teilnehmenden und Mitarbeitenden (zielgruppenspezifische Imagevideos)
  - verstärkte positive Wahrnehmung bei Auftraggebern

©ZAQ Oberhausen. Exemplarische Übersicht von Verstetigungs- und Gelingensfaktoren des Zentrums für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen zum Ende der Projektdurchführung

## Fazit und Empfehlungen

Um auch weiterhin bestehende Defizite der sozialen und digitalen Teilhabe im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration schrittweise abbauen und vielfältige, weitere positive Effekte der Digitalisierung nachhaltig verstetigen zu können, sollte der Fokus zukünftig auf den nachfolgenden Maßnahmen und Anforderungen liegen:

- Für das Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration braucht es eine Digitalisierungsstrategie. Diese setzt bei den Leitungsverantwortlichen an und muss von diesen zentral verantwortet werden. Sie fußt auf der Qualifikation der Mitarbeitenden aller organisatorischen Ebenen und auf einem partizipativen, transparent kommunizierten Prozess des gemeinsamen Lernens. Dabei sind auch die Zielgruppen in geeigneter Weise einzubeziehen. Für diesen digitalen Umbau sowie die Aufnahme einer Digitalstrategie in die Unternehmensziele sind zeitliche und finanzielle Ressourcen bereitzustellen.
- Zur Implementierung einer Digitalstrategie stehen aktuell nur ungenügende finanzielle Ressourcen zur Verfügung; durch die Kostensätze SGB II und SGB III sind die Refinanzierungen noch nicht angelegt. Diese Frage bedarf einer dringenden Klärung mit den Kostenträgern, da sonst eine Vielzahl der digitalisierenden Maßnahmen lediglich auf Basis von Freiwilligkeit, „Spenden“ oder durch Einsparungen bei anderen Leistungen und somit auf Kosten der Zielgruppe oder der Mitarbeitenden finanziert werden.
- Es braucht eine finanzierte, auf langfristige Wirkung angelegte Fortbildungsoffensive im Handlungsfeld der Arbeitsmarktintegration, denn aktuell sind Führungsebenen wie Fachpersonal nur ungenügend auf die notwendige digitale Transformation der Arbeitswelt vorbereitet. Im Rahmen einer vom Land unterstützten Digitalisierungsoffensive sollte der Austausch der Einrichtungen untereinander gefördert werden. Das Wissen um Wege der Veränderung, geeignete Tools und pädagogische Konzepte könnte zum Beispiel durch die Einrichtung einer geeigneten digitalen Plattform allen zur Verfügung gestellt werden. Über eine gemeinsame Plattform

ließen sich viele kreative Prozesse zur Gestaltung der digitalen Transformation bündeln und anstoßen.

- Die Digitalisierung muss noch stärker in Form von Curricula in die Aus- und Fortbildungen von Fachkräften verankert werden. Bei der Entwicklung der notwendigen Curricula sind Beschäftigte unbedingt mit einzubeziehen.
- Die Zielgruppen der Sozialunternehmen und Einrichtungen der Arbeitsmarktintegration sollten die Entwicklung einer Digitalstrategie für das Handlungsfeld auf Einrichtungsebene unbedingt mitgestalten. Auch dafür gilt es, die notwendigen finanziellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Von Landesseite ist dieser Prozess, zum Beispiel durch die Bereitstellung spezieller Budgets für diese Zielvorgabe oder durch für den Transfer geeignete Modellvorhaben, zu unterstützen. Ebenfalls Mittel für wissenschaftliche Begleitungen sollten landesseitig bereitgestellt werden.

## Literaturhinweise

Arbeiterwohlfahrt Oberhausen e.V. – Bildungsinstitut Pflege (2022) Digital-Curricula-Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung – Arbeitsgruppenvortrag im Rahmen des Transferworkshops „Arbeit“ im Sonderprogramm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW am 16.03.2022.

[https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Schulz\\_\\_\\_Deffte\\_\\_\\_AWO\\_Oberhausen\\_.pdf](https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Schulz___Deffte___AWO_Oberhausen_.pdf)  
(Stand: 15.05.2022)

Berufsbildungszentrum der Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis e.V. (2018) Digitalisierung Now – Das digitale Klassenzimmer – Arbeitsgruppenvortrag im Rahmen des Transferworkshops „Die Schulung von Mitarbeitenden“ im Sonderprogramm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW am 22.09.2021.

[https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteure/Sonderprogramm/StWi\\_Workshop\\_BZ\\_Tellers.pdf](https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Sonderprogramm/StWi_Workshop_BZ_Tellers.pdf)  
(Stand: 24.05.2022)

Dortmunder Bildungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH (2022) Digitale Beratung und digitales Lernen in Arbeitsmarktmaßnahmen – Arbeitsgruppenvortrag im Rahmen des Transferworkshops „Arbeit“ im Sonderprogramm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW am 16.03.2022.

[https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Henze-Brockmann\\_\\_\\_dobeq\\_.pdf](https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Henze-Brockmann___dobeq_.pdf)  
(Stand: 15.05.2022)

Gesa gGmbH (2022) Digitalisierung in Sozialunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen – Vortrag im Rahmen des Transferworkshops „Arbeit“ im Sonderprogramm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW am 16.03.2022.

[https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Einstiegsvortrag\\_\\_\\_Giesemann\\_\\_\\_Wolter\\_\\_\\_GESA\\_.pdf](https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Einstiegsvortrag___Giesemann___Wolter___GESA_.pdf)  
(Stand: 15.05.2022)

Barlovic, I., Ullrich, D., Wieland, C. (2020) Ausbildungsperspektiven in Zeiten von Corona: eine repräsentative Befragung von Jugendlichen, S. 30.

[https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2020\\_Jugendbefragung\\_Corona.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2020_Jugendbefragung_Corona.pdf)  
(Stand: 20.05.2022)

Stiftung Wohlfahrtspflege NRW (2020) Sonderprogramm für Dienste und Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen: „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ - Informationen zum Förderaufruf „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“.

<https://www.sw-nrw.de/foerderung/foerdergrundlagen/sonderprogramm-zugaege-erhalten-digitalisierung-staerken/>  
(Stand: 15.05.2022)

Talentfabrik gGmbH (2022) Talentkarte und Talentbox – Arbeitsgruppenvor-

trag im Rahmen des Transferworkshops „Arbeit“ im Sonderprogramm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW am 16.03.2022.

[https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Ressel\\_\\_\\_Talentfabrik\\_gGmbH\\_.pdf](https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Ressel___Talentfabrik_gGmbH_.pdf)  
(Stand: 15.05.2022)

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2021) Positionspapier „Berufsorientierung vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie.“

[https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Bildung/ALT/Positionspapire/2021-01-12\\_Positionspapier\\_Berufsorientierung\\_vor\\_dem\\_Hintergrund\\_der\\_Corona-Pandemie.pdf](https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Bildung/ALT/Positionspapire/2021-01-12_Positionspapier_Berufsorientierung_vor_dem_Hintergrund_der_Corona-Pandemie.pdf)  
(Stand: 23.05.2022)

Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e.V. (2022) Das Video- und informationspädagogische Studio als digitales Element in der arbeitsmarktbezogenen Zukunftsorientierung – Arbeitsgruppenvortrag im Rahmen des Transferworkshops „Arbeit“ im Sonderprogramm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW am 16.03.2022.

[https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Lenz\\_\\_\\_Frebel\\_\\_\\_SchwabL\\_\\_\\_ZAQ\\_\\_\\_Dokumentation.pdf](https://www.sw-nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Sonderprogramm/Lenz___Frebel___SchwabL___ZAQ___Dokumentation.pdf)  
(Stand: 15.05.2022)

## Impressum

### Herausgeberin:

Stiftung Wohlfahrtspflege NRW

### Redaktionelle Verantwortung:

Norbert Killewald  
geschäftsführender Vorstand der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW

### Autorinnen:

Elena Przybylski, Cornelia Schlebusch  
Projekträger Jülich, Forschungszentrum Jülich GmbH

### Gestaltung:

Manuel Werners im Auftrag der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW

### Bildnachweis:

©bernardbodo – stock.adobe.com, ©pikselstock – stock.adobe.com,  
©JenkoAtaman – stock.adobe.com