

**Veranstaltungsdokumentation 18.2.2020  
„Weiterbildung im Spannungsfeld von  
Digitalisierung und Qualitätssicherung:  
Chancen und Herausforderungen“**

Norbert Lachmayr

Wien, Februar 2020



Die Veranstaltung erfolgte im Auftrag des  
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds und in  
Zusammenarbeit mit der AK Wien

Im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds



**Bibliografische Information**

Lachmayr, Norbert & Kappacher, Annette (2020): Veranstaltungsdokumentation „Weiterbildung im Spannungsfeld von Digitalisierung und Qualitätssicherung: Chancen und Herausforderungen“, *Endbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)*. Wien: öibf.

Im Rahmen des Projektes „Befragung von Wiener Bildungseinrichtungen“ (19/07)

*öibf* (Hrsg.), Wien, Februar 2020

Projektleitung: Norbert Lachmayr  
Projektmitarbeit: Annette Kappacher  
Lektorat: Johanna Katharina Hexel

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

*öibf* – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166/2.St., 1050 Wien

Tel.: +43/(0)1/310 33 34

E-Mail: [oeibf@oeibf.at](mailto:oeibf@oeibf.at)

<http://www.oeibf.at>

ZVR-Zahl: 718743404

## Inhalt

I.	Zur Veranstaltung .....	4
II.	Eröffnung und Begrüßung.....	5
II. 1	Renate Anderl, Präsidentin AK Wien .....	5
II. 2	Peter Hanke, Stadtrat für Finanzen, Wirtschaft, Digitalisierung und Internationales .....	6
III.	Befragungsergebnisse von Bildungseinrichtungen bzgl. Qualitätssicherung und Digitalisierung: Ist-Stand und mögliche Trends .....	7
III. 1	Hinführung zum Thema: Alexander Schmölz, Geschäftsführer öibf .....	7
III. 2	Die Studie im Detail: Norbert Lachmayr, Studienleiter öibf.....	8
III. 3	Ausblick: Alexander Schmölz.....	11
IV.	Das Qualitätsmodul „Digitale Strategie“: Ein Konzept zur Qualitätssicherung und Gestaltung des digitalen Wandels in Weiterbildungseinrichtungen.....	12
IV. 1	Sophie Keindorf, Projektkoordinatorin k.o.s GmbH.....	12
V.	Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt – neue Anforderungen an das Ausbildungspersonal.....	16
V. 1	Michael Härtel, Arbeitsbereichsleiter BIBB.....	16
VI.	Digitalisierung (auch) eine Genderfrage! .....	21
VI. 1	Anna Steiger, Vizerektorin TU Wien .....	21
VII.	Podiumsdiskussion: Chancen und Herausforderungen für Lernende und Bildungseinrichtungen .....	25
VII. 1	Michael Härtel, Arbeitsbereichsleiter BIBB.....	25
VII. 2	Sophie Keindorf, Projektkoordinatorin k.o.s GmbH.....	25
VII. 3	Monika Nigl, Bereichsleiterin waff .....	25
VII. 4	Anna Steiger, Vizerektorin TU Wien .....	25
VII. 5	Michael Sturm, Vorsitzender KEBÖ .....	25
VII. 6	Michael Tölle, Weiterbildungsexperte AK Wien.....	25

## I. Zur Veranstaltung

Am 18. Februar 2020 fand im AK-Bildungszentrum in Wien eine Fachtagung zum Thema „Weiterbildung im Spannungsfeld von Digitalisierung und Qualitätssicherung: Chancen und Herausforderungen“ statt. Die Veranstaltung erfolgte im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds sowie in Zusammenarbeit mit der AK. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgte durch das öibf.

In fast allen Berufen und Branchen sind schon heute digitale Kompetenzen gefragt. Das stellt gerade die Weiterbildungsbranche und die TrainerInnen vor neue und große Herausforderungen, insbesondere hinsichtlich der Qualität und Gestaltung der Weiterbildungsangebote. Auch der Einsatz digitaler Medien in der Erwachsenenbildung ist nicht zuletzt vor diesem Hintergrund von zentraler Bedeutung. Daran schließt sich auch die Frage an: Wie müssen Lernprozesse gestaltet sein, damit möglichst viele Menschen auch mit ganz unterschiedlichen Lernerfahrungen diesen Weg mitgehen können und niemand ausgeschlossen wird. Denn Fakt ist, dass sich viele Menschen generell von der Digitalisierung überfordert fühlen. Diesen Themenstellungen widmet sich die Tagung und sie geht auch der Frage nach, welche Befunde hierzu vorliegen, welche Lücken zu schließen sind und was es für die Zukunft braucht. Hintergrund ist eine vom waff beauftragte Studie anlässlich „1 Jahr AK & waff Digi-Winner“ und „10 Jahre wien-cert“. Die Ergebnisse zeigen, inwieweit die Digitalisierung bei Wiener Bildungseinrichtungen angekommen ist.

Nach einleitenden Worten der AK-Wien Präsidentin, Renate Anderl, und des Wiener Stadtrates für Finanzen, Wirtschaft, Digitalisierung und Internationales, Peter Hanke, folgten Beiträge von ExpertInnen aus Österreich und Deutschland, die sich neben dem Aspekt der Qualitätssicherung hauptsächlich den Auswirkungen des digitalen Wandels der Gesellschaft auf Bildungseinrichtungen und deren Selbstverständnis sowie den neuen Herausforderungen in ihrer beruflichen Praxis widmeten, z. B. veränderten Anforderungen an das Ausbildungspersonal sowie die Digitalisierung im Kontext der Genderfrage. Den Abschluss bildete eine Podiumsdiskussion mit dem Schwerpunkt „Chancen und Herausforderungen für Lernende und Bildungseinrichtungen“. Durch die Veranstaltung führte die freie Journalistin und Moderatorin Sonja Fercher.

Unter den 230 TeilnehmerInnen der Fachtagung fanden sich neben den SchirmherrInnen Renate Anderl und Peter Hanke auch die Vorsitzende der ÖGB Frauen, Korinna Schumann, die stellvertretende Vorsitzende des waff-Vorstandes, Yvonne Rychly, der Geschäftsführer des waff, Fritz Meißl, sowie weitere Mitglieder des Kuratoriums des waff und der Arbeiterkammer.

Die Studie sowie die Tagungsdokumentation sind verfügbar unter:

**<https://www.waff.at/der-waff/analysen-und-berichte/studien/>**

Die Präsentationen der ReferentInnen sind verfügbar unter:

**[https://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/rueckblicke/Weiterbildung\\_und\\_Digitalisierung.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/rueckblicke/Weiterbildung_und_Digitalisierung.html)**

## II. Eröffnung und Begrüßung

### II. 1 Renate Anderl, Präsidentin AK Wien

Renate Anderl, Präsidentin der Arbeiterkammer Wien, begrüßte die TeilnehmerInnen der Tagung als ExpertInnen aus dem Bereich der Erwachsenenbildung, die sich allesamt bereits mit dem Thema „Digitalisierung“ befasst hätten. Anderl erinnerte einleitend an die noch nicht allzu lange zurückliegenden Zeiten, als man fernab der digitalen Kommunikationsmöglichkeiten am Telefon auf eine freie Leitung im Viertelanschluss warten musste. Auch die Zeiten der Schreibmaschine, die einem keinen Tippfehler so leicht verzieh, sind Vergangenheit. Die Jugend heute lebt in einer anderen Welt, meinte sie. Die Geschwindigkeit, mit der der digitale Wandel sich vollzieht, sei enorm. Die neuen digitalen Möglichkeiten beschrieb sie als ambivalent und bezog sich dabei auf die Herausforderungen für die ArbeitnehmerInnen, die aus der ständigen Erreichbarkeit resultieren –, wenn beispielsweise selbst in der Mittagspause noch Mails beantwortet werden. Aktuell fehle oft die Ausgewogenheit zwischen konzentrierter Arbeit und Erholungsphasen, meinte Anderl und stellte die Frage: *„Werden wir zunehmend überrollt von dieser Welle der laufenden Veränderungen am Arbeitsplatz oder schaffen wir es, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dieser Welle mitsurfen können? Können wir gemeinsam die Zukunft gestalten?“*

Die AK Wien möchte die Vorteile der Digitalisierung im Interesse der Beschäftigten nutzen. Anderl zeigte sich erfreut über die erfolgreiche Einführung des „Digi-Winners“, eines Förderprojektes, das als Kooperation Arbeiterkammer Wien mit dem waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) vor einem Jahr ins Leben gerufen wurde. Vor allem durch die hervorragende Zusammenarbeit mit dem waff und der Stadt Wien lasse sich dieses Projekt erfolgreich realisieren, bedankte sich Renate Anderl bei den anwesenden Vertretern. Im ersten Jahr konnte man bereits mehr als 800 Ansuchen um Unterstützung für eine Ausbildung mit einer positiven Zusage verbuchen. Rund 58% davon waren gemäß Anderl Frauen. Das könne als wichtiger Schritt in die richtige Richtung gesehen werden: Auch Frauen können so den Weg in die Technik finden und sich im Bereich Digitalisierung dafür weiterbilden. Außerdem wurde der Digi-Winner erfreulicherweise insbesondere von der Einkommensgruppe „bis 1.500 Euro netto“ als Unterstützungsmaßnahme zur Weiterbildung in Anspruch genommen. Den Digi-Winner bezeichnete Anderl als eines der zentralen Elemente des AK- Zukunftsprogramms, das auch in anderen Bereichen ansetzt. Es sollen möglichst alle Bevölkerungsgruppen über unterschiedliche konkrete Weiterbildungsangebote partizipieren können.

Renate Anderl betonte auch, dass es in Zukunft noch viel zu tun gibt, um die Rahmenbedingungen im Bereich „Weiterbildung“ für ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Auch bei vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten fehle den ArbeitnehmerInnen oft die Zeit, diese in Anspruch zu nehmen, da der Arbeitsdruck ständig steige. Die Digitalisierung sieht Anderl in diesem Zusammenhang als Medaille mit zwei Seiten: Einerseits kommt es dadurch zu einer Erleichterung von Arbeitsabläufen, aber es erhöhe sich gleichzeitig auch die Geschwindigkeit. Auch seien die rechtlichen Rahmenbedingungen noch ausbaufähig. Ein zentrales Anliegen in Hinblick auf den digitalen Wandel sieht Renate Anderl darin, digitale Gräben zu verhindern: *„Es gilt, Brücken zu bauen, um diese Gräben für jede und jeden überwindbar zu machen. Es gilt, alle Beschäftigten dabei zu unterstützen, den Weg gemeinsam gehen zu können.“* An dieser Stelle verortete Anderl auch die Notwendigkeit, in Bildung zu investieren – von der Schule bis hin zur Erwachsenenbildung, beginnend bereits beim Kindergarten, wo die ersten Schritte der Bildung stattfinden. Der Mensch brauche das nötige Handwerkszeug, um die neuen Technologien zu verstehen, damit umgehen und diese nutzen zu können. Der Einzelne solle nicht von der Technologie beherrscht werden, sondern das Ruder selbst in der Hand haben. *„Das Wichtigste ist, dass niemand auf dem Weg in eine moderne digitale Zukunft zurückbleibt!“* meinte die AK-Wien Präsidentin abschließend.

## II. 2 Peter Hanke, Stadtrat für Finanzen, Wirtschaft, Digitalisierung und Internationales

Peter Hanke, Wiener Stadtrat für Finanzen, Wirtschaft, Digitalisierung und Internationales, zeigte sich ebenfalls erfreut über das große Interesse an der Fachtagung und über die Bereitschaft der Anwesenden, gemeinsam die gesellschaftlichen Herausforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, anzunehmen. Besonders das Engagement der Arbeiterkammer Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds seien in diesem Zusammenhang herausragend. Hanke bestätigte die bereits beschriebene Bedeutung der Digitalisierung als zukunftsweisendes Thema. Digitalisierung sei eines der Kernthemen der Stadtregierung Wiens und inhaltlich eng verknüpft mit den Begriffen „Technologie“ und „Innovation“. Der Blick müsse nach vorne gerichtet sein. Besonders bedeutend für die Attraktivität von Wien als Wirtschaftsstandort sei die Schärfung des Bewusstseins für das Thema „Innovation“, das Wien unter anderem so erfolgreich gemacht habe. Wien wurde zehn Mal zur lebenswertesten Stadt gekürt. Um diesen Status zu erhalten, gilt es, in die Themen der Zukunft zu investieren. Digitalisierung, so Hanke, geschehe über die Bürger und Bürgerinnen der Stadt und hier dürfe, wie von Renate Anderl formuliert *„... niemand zurückgelassen werden. Das Thema der Qualifizierung steht hier im Vordergrund.“* Es geht darum, *„allen die gleichen Chancen zu geben!“* Die Digitalisierung bezeichnete Hanke außerdem als ein globales Schwerpunktthema, wo die Stadt Wien eine Vorreiterrolle in Europa als „Digitalisierungshauptstadt“ einnehmen möchte.

Im Projekt „Digi-Winner“ sieht Hanke eine ausgezeichnete Unterstützungsmaßnahme, die bereits von annähernd tausend Wienerinnen und Wienern genutzt wurde. Jedoch waren lediglich rund 6 % der TeilnehmerInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Besonders wichtig sei es, gerade jene Gruppe mit Bildungsmaßnahmen zu erreichen, da diese in besonderem Maße davon profitieren könne. Vor allem hier bedarf es einer Hilfestellung auf dem Weg ins Morgen – auch über die Eröffnung neuer Berufschancen durch Qualifizierung. 58 Prozent derer, die den Digi-Winner bislang in Anspruch genommen haben, kommen aus dem Segment der Gut- bis Hochausgebildeten, so Peter Hanke.

Vor allem aber betonte Hanke anlässlich des ersten Geburtstages des Digi-Winners, dass ein derartiges Vorhaben auch Zeit brauche, in der das Projekt vorangetrieben werden soll. Dies soll in Zusammenarbeit mit der AK Wien und dem Wiener waff geschehen. In den „Wiener Wochen für Berufs- und Weiterbildung“ sieht er ebenfalls eine willkommene Gelegenheit, den Digi-Winner weiter bekannt zu machen. Auch die Gemeindebaubesuchsaktionen, wo Personen erreicht werden können, die den Weg in eine Bildungseinrichtung nicht von sich aus finden, sollen in den Mittelpunkt gerückt werden. Es gehe um Bewusstseinsbildung. Die mit dem Digi-Winner erzielte Frauenquote bezeichnete Hanke als erfreulich, wies aber gleichzeitig auf die durch Studien belegten bestehenden Defizite hin. Ein besonderer Dank Hankes ging auch an Monika Nigl (Bereichsleiterin des waff) und ihr Team für die gemeinsame Arbeit mit der Frauenabteilung der Stadt Wien an unterschiedlichsten Workshops mit dem Ziel, Frauen mit an Bord zu nehmen.

In der Digitalisierung sieht Peter Hanke auch eine Chance, den bereits bestehenden Wohlstand in Wien zukünftig noch zu erhöhen. Über 11.000 neue Stellen werden in der IT-Branche in den nächsten Jahren erwartet. Dementsprechend steigt auch die Anzahl an benötigten IT-Fachkräften. Derzeit zählt Wien hier knapp 58.000 Beschäftigte in mehr als 6.000 Unternehmen. Hanke bezeichnete die IT-Branche als Wachstums- und Zukunftsbranche und setzt auf den Digi-Winner als ein geeignetes Instrument, die richtigen Schritte zu setzen. Nun gehe es vor allem auch um die Akquise und weitere Vermarktung. Es seien Tausende Angebote vorhanden, die sich eignen, den Digi-Winner in Anspruch zu nehmen. Unter *„weiterbildung.at“*, auf der Internetseite des waff, kann man sich hier einen Überblick verschaffen. Seit ver-

gangenem Sommer wurde das Programm durch Ausbildungsangebote für den IT-Bereich auch an Fachhochschulen sowie durch Postgraduate-Lehrgänge ergänzt, berichtete Hanke.

Abschließend dankte Peter Hanke den anwesenden Vertreterinnen von Wiener Bildungseinrichtungen für ihren Einsatz und dem öibf für den durch eine Studie, die vom waff in Auftrag gegeben wurde, geleisteten aktuellen Befund über die österreichische Erwachsenenbildungslandschaft. Hanke betonte: Nicht alleine die Quantität, sondern auch die Qualität der Bildungsangebote – *„die richtigen Produkte mit den richtigen Inhalten“* – seien entscheidend, um die unterschiedlichsten Bildungsniveaus ansprechen und alle BürgerInnen mitnehmen zu können. So soll Wien als Wirtschaftsstandort erfolgreich und führend in Österreich und Europa bleiben.

### III. Befragungsergebnisse von Bildungseinrichtungen bzgl. Qualitätssicherung und Digitalisierung: Ist-Stand und mögliche Trends

#### III. 1 Hinführung zum Thema: Alexander Schmözl, Geschäftsführer öibf

Alexander Schmözl, Geschäftsführer des öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) gab gemeinsam mit Norbert Lachmayr, Studienautor des öibf, einen Überblick über Digitalisierung und Qualitätssicherung bei Wiener Bildungseinrichtungen auf Basis einer aktuellen Studie des Instituts, die im Rahmen der Tagung erstmals präsentiert wurde, und eröffnete den gemeinsamen Vortrag mit den Fragen: „Warum sind wir heute hier zusammen gekommen und beschäftigen uns mit diesen wichtigen Themen? Warum sind gerade der waff, die Arbeiterkammer und die Wiener Bildungseinrichtungen in diesen Zeiten zentrale Einrichtungen, um die Herausforderungen der Digitalisierung und Qualitätssicherung anzugehen?“

Die Gesellschaft befinde sich momentan mitten in der vierten Medienrevolution, so Schmözl. Nach der Erfindung der Sprache, der Schrift und des Buchdrucks stehen wir aktuell mit der Erfindung des Internets wieder an einem gesellschaftlichen Wendepunkt: *„Immer, wenn das Leitmedium gewechselt hat, war das mit riesigen wirtschaftlichen und sozialen Umbrüchen verbunden“*, so Schmözl. Im Gutenberg-Zeitalter spielte die Erfindung des Buchdrucks und von Flugblättern eine wichtige Rolle in der Französischen Revolution. Mit dem Internet und dem Beginn des digitalen Zeitalters, den Schmözl auf das Jahr 2002 datierte, brechen wir nun erneut in eine neue Epoche auf. So waren beispielsweise auch das Platzen der dot.com Blase im Jahr 2000 oder die Finanzkrise 2008 mit digitalen Produkten und Wirtschaftsformen verbunden.

Erst 2002 wurde die Anzahl der digital gespeicherten Daten im Vergleich zu der Menge der analog gespeicherten größer. Insofern handelt es sich momentan noch um einen sehr jungen Prozess. Den Unterschied zur Vergangenheit mache nicht alleine der technische Prozess, also die Umwandlung von stufenlosen Signalen in diskrete Werte, sondern die damit einhergehenden raschen Veränderungen der informationstechnischen Verarbeitung. Schmözl nannte in diesem Zusammenhang die Schlagwörter „Arbeit und Industrie 4.0“, „digital humanities“ in der Forschung und „digitale Bildung“ im Bildungsbereich. Die Herausforderungen der Digitalisierung müssten gemeinsam bestritten und die Zukunft gemeinsam gestaltet werden.

Warum also, die Frage von Alexander Schmözl, sind nun die Arbeiterkammer und der waff in Zusammenhang mit den genannten Herausforderungen zentrale Institutionen? Das zentrale Anliegen müsse momentan sein, einer Verschärfung der digitalen Kluft entgegenzuwirken. Selbst wenn inzwischen die Mehrzahl der in Österreich Lebenden ein Mobiltelefon ihr Eigen nennt, existiert dennoch oder gerade deswegen eine digitale Kluft, die auf den ersten Blick oft nicht direkt sichtbar ist. So verfügt beispielsweise nicht jedes Mobiltelefon über das gleiche Downloadvolumen oder nicht jede(r) hat Zugang zu höherwertigen oder komplexeren technischen

Geräten. Bereits an diesen Punkt existiert eine Kluft im Sinne eines „first-level-divide“. Zudem wird die digitale Kompetenzkluft („second-level-divide“) immer größer und auch der „digital gender gap“ ist ein relevantes Thema. Dazu wurde erst kürzlich eine Studie des „Deutschen Netzwerks für digitale Gesellschaft“ veröffentlicht, die sich mit den Dimensionen „Zugang, Nutzungsverhalten, Einstellung und Kompetenz“ befasst und an allen Stellen eine Geschlechterungleichheit feststellt.

Ein weiterer Aspekt, den Alexander Schmölz im Zusammenhang mit der Digitalisierung betonte, ist der Umstand, dass Digital Natives nicht zwangsläufig auch digital kompetent sind: *Nicht jeder, der mit digitalen Medien aufwächst, ist deshalb auch schon digital kompetent.* Dies wird durch aktuelle empirische Studien belegt. Insofern müssen Maßnahmen auch bei Jugendlichen gesetzt werden. Selfies mit dem Mobiltelefon zu machen, bedeutet nicht auch komplexere Anwendungsmöglichkeiten digitaler Medien zu beherrschen. Hier stoßen Jugendliche schnell an ihre Grenzen. Schmölz bezeichnete die Zuschreibung, dass junge Menschen automatisch digital kompetent seien, als weit verbreiteten Mythos.

Die Anforderungen, meinte Alexander Schmölz, steigen aktuell für ArbeitnehmerInnen mit dem Effekt, dass Geringqualifizierte häufig zurückbleiben. Der Aufwand für die öffentliche und betriebliche Ausbildung steige ebenfalls. Zudem verortete er eine große institutionelle Kluft, wenngleich einzelne Weiterbildungseinrichtungen über viel Know-how verfügen. Bezogen auf die formulierten waff-Ziele, betont Schmölz, diese seien im Kontext der digitalen Kluft besonders relevant: Es gehe darum, berufliche Chancen zu verbessern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und das Ziel wäre die Chancengleichheit für alle Gruppen der Gesellschaft – unabhängig von Herkunft oder Geschlecht.

### III. 2 Die Studie im Detail: Norbert Lachmayr, Studienleiter öibf

Nach den einführenden Worten von Alexander Schmölz stellte Norbert Lachmayr die Ergebnisse einer bis dato unveröffentlichten, groß angelegten Studie des öibf, die im Auftrag des waff durchgeführt wurde und umfassende Daten zur Situation bei Weiterbildungsanbietern hinsichtlich „Qualitätssicherung und Digitalisierung“ liefert, dem Auditorium vor. Es wurden über 1000 österreichische Bildungseinrichtungen kontaktiert, von denen 181 Personen auf der Ebene der Geschäftsführung/Geschäftsleitung an der Befragung teilnahmen. Die Studie, so Lachmayr, wird zeitnah auf den Websites des waff sowie des öibf ([www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)) veröffentlicht.

Lachmayr stellte einleitend einige der zentralen Forschungsfragen der öibf-Studie vor: Die Ausgangsfrage bezog sich auf den Ist-Stand hinsichtlich digitaler Elemente, die von Weiterbildungseinrichtungen verwendet werden. Außerdem waren erwartete Trends, Hoffnungen und Vermutungen der Befragten sowie eventuelle Unterschiede betreffend Zielgruppen, Gegenstand oder Niveau der Weiterbildungsangebote im Zentrum der Untersuchung. Des Weiteren interessierte das öibf sich für eventuelle direkte Beeinflussungen der Qualitätssicherung durch die Digitalisierung. Unter dem Schlagwort „Veränderungen und Herausforderungen in der aktuellen Situation der Digitalisierung“ lassen sich weitere zentrale Fragen subsumieren, so Lachmayr.

#### **Allgemeine Ergebnisse/Ist-Stand:**

*Was wird mit Digitalisierung in der Aus- und Weiterbildung assoziiert?*

Die überwiegende Mehrheit nennt in diesem Zusammenhang den Einsatz digitaler Medien und Methoden (wie beispielsweise Blended Learning oder Lernplattformen) ebenso wie, allerdings mit deutlichem Abstand, die Vermittlung digitaler Kompetenzen. Auch die Erleichterung interner Abläufe (z. B.: Anmeldung, Administration, Angebotsgestaltung etc.) oder die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit/des Marketings der Einrichtung bringen die Befragten mit Digitalisierung in Verbindung.

*Wie sieht sich die Einrichtung selbst bezogen auf den Einsatz digitaler Medien und Methoden?*

Rund 40 % der Befragten (allesamt auf Ebene der Geschäftsführung) sehen sich noch in einer intensiven Experimentier- und Erprobungsphase. Zirka ein Drittel der Bildungseinrichtungen gab an, bereits über umfangreiche Erfahrungen bei der Verwendung von digitalen Medien/Methoden zu verfügen. Interessant, so Lachmayr, sei der Wert von 12 % der Befragten, die mittelfristig den Einsatz digitaler Methoden planen. Den gleichen Anteil erzielte die Gruppe jener, die sich bewusst gegen den Einsatz digitaler Medien und Methoden entschieden. Lediglich 5 % haben sich noch gar nicht mit diesem Thema beschäftigt. Ob der Wert dieser kleinen Gruppe in Zeiten der Digitalisierung als viel oder wenig zu interpretieren sei, wäre nun die Frage und könne zur Diskussion gestellt werden, so Lachmayr.

**Zum Einsatz von digitalen Medien:**

*Wie werden digitale Medien in der Praxis eingesetzt?*

Die Erhebung zeigt, dass 76 % der Bildungseinrichtungen digitale Methoden in der Lehre einsetzen und hier vor allem den Computer sowie E-learning und Lernplattformen verwenden. Innerhalb dieser Gruppe bietet jede zweite Einrichtung dies bereits als Standardelement an.

*Was sind Gründe für den Einsatz digitaler Medien und Methoden?*

Genannt wurden in diesem Zusammenhang: zeitliche und räumliche Flexibilisierung, die Erreichbarkeit neuer Zielgruppen, die Steigerung der Attraktivität des Angebotes (auch im Vergleich mit Mitbewerbern), didaktische Verbesserungen oder die Selbstidentifikation der Einrichtung mit digitalen Anwendungen. Die Flexibilisierung stellt zahlenmäßig hier das Hauptargument dar.

*Was spricht aus Sicht der Befragten, die bislang keine digitalen Medien und Methoden verwenden, gegen den Einsatz?*

Vor allem der Kosten- und Zeitfaktor werden von dem geringen Anteil jener, die bislang noch keine digitalen Medien und Methoden nutzen, als größte Einstiegschürden gesehen. Einige Befragte bezweifeln auch den Nutzen für ihre inhaltliche Methode oder für ihre Zielgruppen. Lachmayr merkte an dieser Stelle an, dass man vermutlich gerade mithilfe digitaler Methoden das Zugangsspektrum für einzelne Personen oder Zielgruppen erweitern könne.

*Was wird sich vermutlich durch den Einsatz digitaler Medien und Methoden verändern?*

Bei dieser Frage wurde vom öibf eine Schulnotenskala zur Bewertung durch die Befragten herangezogen. Alle Antworten finden sich hier mit dem Mittelwert im „positiven Bereich“ (zwischen den Noten 2 und 3). Bezogen auf die Wichtigkeit waren die Themen Datenschutz und Medienrecht, geänderte Anforderungen an die Lehrenden, die Geschwindigkeit der Organisationsentwicklung, die Individualisierung bei der Durchführung von Angeboten oder die Zielgruppenorientierung häufig genannte Antworten. Die Bedeutung digitaler Medien und Methoden für den Austausch der TrainerInnen oder unterschiedlicher Einrichtungen miteinander wird von den Befragten als weniger zentral gesehen.

*In die Zukunft gedacht (bis 2025): Welche digitalen Medien und Methoden werden an Relevanz gewinnen?*

Der Computer, der aktuell als zentrales Medium gesehen wird, wird nach Meinung der Befragten vergleichsweise in den Hintergrund geraten und findet sich innerhalb der Skala nur noch im Mittelfeld. Mobiles Lernen mit dem Smartphone oder Tablet werden wichtiger werden, ebenso wie beispielsweise virtuelle Seminare oder Klassenräume, Selbstlernmodule oder Blended Learning. Adaptive Systeme, die an die einzelnen Lernenden Rückmeldung geben und individualisierte Lernangebote machen, oder „massive open online courses“ werden als wenig zentrale Elemente der Zukunft gesehen. Grundsätzlich meint Lachmayr, zeigt sich, dass es nicht „das digi-

„... das Ding der Zukunft“ gibt, sondern eine breite Palette von Anwendungen und Angeboten, die aus Sicht der Befragten in Zukunft eine Rolle spielen werden.

*Wo wird im Zusammenhang mit Digitalisierung Qualifizierungsbedarf beim Personal gesehen?*

Qualifizierungsbedarf wird gemäß dem Ergebnis der Erhebung in Hinblick auf ein gefordertes Überblickswissen des Personals sowie auf die individuelle Fähigkeit zur Planung und Konzeption von Formaten gesehen. Auch Fähigkeiten bezüglich des didaktisch sinnvollen Einsatzes digitaler Medien und Methoden oder der Erstellung eigener Lehr- und Lernmaterialien sind ein Thema. Lediglich ein sehr geringer Anteil der Befragten sieht keinen weiteren Qualifizierungsbedarf beim Personal und stuft sich in diesem Bereich bereits als „sattelfest“ ein.

### **Zur Vermittlung digitaler Kompetenzen:**

*Welche Angebote im Bereich „digitale Kompetenzen“ gibt es?*

44 % der Befragten geben an, Inhalte zu digitalen Kompetenzen im Angebot zu haben. Sofern vorhanden, befinden sich diese Angebote auf eher einfacherem Niveau und werden überwiegend als reine Präsenzformen umgesetzt. In welcher Form Blended-Learning-Methoden zum Einsatz kommen, kann in der öibf-Studie im Detail nachgelesen werden. Im Durchschnitt handelt es sich um eher kompakte Kursangebote (bis zu 24 UE) in der Preiskategorie rund um 400 Euro. Inhaltlich werden hauptsächlich die Bereiche Textverarbeitung, Kalkulation, Hard- und Software abgedeckt. Lachmayr kündigte an, dass die öibf-Studie mit dem DigiComp 2.2 eine vertiefende Darstellung der inhaltlichen Angebote sowie der jeweils angebotenen Niveaus beinhaltet, die in dieser Form seines Wissens nach neu sei.

*Für welche Kernzielgruppen sind die Angebote zu digitalen Kompetenzen ausgelegt?*

Grundsätzlich zeigen sich bei den Angeboten keine großen Unterschiede hinsichtlich der Ausrichtung auf spezifische Zielgruppen. Auffällig sei allerdings ein vergleichsweise großer Anteil an Angeboten, die für TeilnehmerInnen mit guten Deutschkenntnissen vorgesehen sind. Dies führte Lachmayr auch auf die frühe Entwicklungsphase der Angebote, die beispielsweise noch keine Sprachunterschiede abdecken, zurück.

*Momentaufnahme: Ist der „Digi-Winner“ den Befragten bekannt?*

Norbert Lachmayr wies darauf hin, dass die Weiterbildungseinrichtungen schon sechs Monate nach Einführung dieses Programms befragt wurden. Ein Drittel Befragten antworteten in der Kategorie „bekannt“ und wussten demnach bereits über dieses Unterstützungsangebot des waff und der Arbeiterkammer zur Förderung des Erwerbs digitaler Kompetenzen Bescheid. Vermutet wird von den Befragten eine positive Auswirkung bezogen auf Angebot und Nachfrage. Wird der „Digi-Winner“ als „nicht relevant“ eingestuft, so hängt dies auch mit fehlenden Angeboten der Einrichtungen im Bereich Digitalisierung oder mangelnden formalen Voraussetzungen (wie z. B.: bestehende Qualitätssicherung oder regionaler Firmensitz des Anbieters) zusammen. Durch die Erhebung selbst, könne man davon ausgehen, dass der Digi-Winner inzwischen allen Einrichtungen bekannt sei, so Lachmayr.

### **Zur Qualitätssicherung:**

*Über welche Zertifikate oder Anerkennungen verfügt die Einrichtung?*

An dieser Stelle betonte Lachmayr, dass ausschließlich bereits anerkannte Bildungseinrichtungen befragt wurden und das Ergebnis deshalb nicht als repräsentativ für die gesamte österreichische Bildungslandschaft gesehen werden kann. Die in der Befragung am häufigsten genannten Zertifizierungen sind: wien-cert, ISO 9001, Cert-Niederösterreich sowie Oberösterreich und ISO 29990. 18 % gaben kein Zertifikat an. Die Hälfte der Einrichtungen ist bei Ö-Cert anerkannt. Grundsätzlich zeigt sich in der Erhebung Zertifizierung als wichtiges Thema.

*Wie beeinflusst Digitalisierung die Professionalisierung/Organisationsentwicklung?*

Auszugsweise nannte Norbert Lachmayr die Beschleunigung von Prozessen, die Transparenz von Strukturen, die Erschließung neuer Förderschienen oder eine Verbesserung der Marktposition als Beispiele der häufig gegebenen Antworten.

### **Zusammenfassung/Empfehlungen:**

Zusammenfassend lässt sich anhand der Studienergebnisse sagen, dass die österreichische Bildungslandschaft durch eine sehr heterogene Anbieterstruktur gekennzeichnet ist. Die Herausforderungen durch die Digitalisierung sind jedoch gemeinsame – wie beispielsweise der Umstand der digitalen Kluft.

Neben der empirischen Erhebung umfasst der Bericht zur Studie zusätzlich eine Literaturstudie: In der Literatur wird, so Lachmayr, unter anderem ein Trend zur Lernbegleitung (auch abseits des Kursortes) thematisiert, der mit den Veränderungen durch die digitalen Möglichkeiten einhergeht.

Seinen Vortrag beendete Norbert Lachmayr mit der Überlegung, wo und wie die Digitalisierung beziehungsweise die daraus resultierenden Veränderungen in der Qualitätssicherung verankert seien oder werden können, und verweist an dieser Stelle auf den nachfolgenden Vortrag zur „Digitalen Strategie“ von Sofie Keindorf.

### III. 3 Ausblick: Alexander Schmözl

Zum Abschluss des öibf-Vortrages ergriff noch einmal Alexander Schmözl das Wort und betonte zusammenfassend, dass viele Weiterbildungsanbieter über den Einsatz digitaler Medien nachdenken oder dies bereits in der Praxis umsetzen. „Welche potenziellen Maßnahmen oder Empfehlungen können nun in diesem Rahmen gegeben werden?“ Es gehe, so Schmözl, auch um die Förderung der digitalen Infrastruktur sowie um die Qualifizierung des Personals, mit dem Ziel, vorbeugend hinsichtlich einer institutionellen digitalen Kluft aktiv zu werden. Begleitend sei vor allem auch die Entwicklung digitaler Strategien unabkömmlich – für Fördergeber und Einrichtungen gleichermaßen. Eventuell könne auch die Förderstruktur in dieser Hinsicht flexibilisiert werden.

Den „Digi-Winner“ bezeichnete Schmözl als wichtige und zentrale Maßnahme in Bezug auf die Förderung des Erwerbs digitaler Kompetenzen und zeigte sich erfreut über den Umstand, dass dieser überproportional auch von Frauen und Menschen mit relativ niedrigem Einkommen in Anspruch genommen wurde. Eventuell könnte über weitere, auch analoge oder aufsuchende Formate nachdacht werden, um die Zielgruppe anzusprechen, bei welcher es gilt, die digitale Selbstlernkompetenz zu entwickeln, sodass sie digital stärker partizipieren können.

In Hinblick auf die Qualitätssicherung in Zeiten der Digitalisierung bezeichnete Schmözl Oberösterreich als Vorreiter. Es gehe um eine Weiterentwicklung der digitalen Qualitätsstandards. Zudem müsse Qualitätssicherung mit Qualitätsentwicklung verbunden werden, um so einen Qualitätszyklus zu erreichen, bei dem über den Einsatz digitaler Medien, über den Erwerb digitaler Kompetenzen und über die Qualitätssicherung ein Rückkoppelungseffekt entstehe, der alle drei Dimensionen vereint und zur Weiterentwicklung beiträgt.

Mit Verweis auf die Ergebnisse der vorgestellten öibf Studie empfahl Schmözl den „digital gender gap“ weiterhin stark im Auge zu behalten, nachdem es aktuell nur wenige Angebote speziell für Frauen\* gäbe. Handlungsbedarf bestehe auch bei den Angeboten zum Erwerb digitaler Kompetenzen für Menschen mit elementarer Sprachanwendung (A1, A2). Die Überlegung, so Schmözl, sollten in Richtung „sinnvolle Strategien nach den waff-Zielen“ gehen. *„Die Herausforderungen der digitalen Kluft verlangen, dass wir Digitalisierung nicht nur gestalten, sondern dass wir Digitalisierung gemeinsam und inklusiv gestalten! Ein Weg wäre hier anhand von digitalen Strategien nach den waff-Zielen vorzugehen“*, meinte Schmözl abschließend.

**Verfügbare Links:** [www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)

## IV. Das Qualitätsmodul „Digitale Strategie“: Ein Konzept zur Qualitätssicherung und Gestaltung des digitalen Wandels in Weiterbildungseinrichtungen

### IV. 1 Sophie Keindorf, Projektkoordinatorin k.o.s GmbH

Den zweiten Vortrag gestaltete Sophie Keindorf, Projektkoordinatorin der k.o.s GmbH, einer interdisziplinären Forschungs- und Beratungseinrichtung mit Sitz in Berlin. Sie stellte einleitend das Unternehmen kurz vor: Thematisch beschäftigt k.o.s sich mit Qualität, Digitalisierung, Bildung, Nachhaltigkeit, lebenslangem Lernen, Kompetenzentwicklung sowie dem Schwerpunkt „Personal- und Organisationsentwicklung“. Die Bereiche betriebliche Ausbildung, Weiterbildung/Erwachsenenbildung (wo Organisationen von k.o.s begleitet werden) sowie auch Bildungs- und Berufsberatung sind zentrale Handlungsfelder des Unternehmens. Zudem befasst k.o.s sich mit der Entwicklung von Qualitäts- und Kompetenzmodellen. Das Thema Digitalisierung unter dem Blickwinkel der Qualitätssicherung zu bearbeiten, sei ein wichtiger Schritt, meinte Keindorf. Für den Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung wurden von k.o.s. das Konzept „Digitale Strategie“ entwickelt, das von ihr im Rahmen der Fachtagung präsentiert wurde.

Zu Beginn ihres Beitrages stellte Keindorf beispielhaft das k.o.s-Projekt „weitergelernt“ vor, dessen primäres Ziel die Unterstützung der Qualitätsentwicklung in Bildungsorganisationen über die Entwicklung und Erprobung digitaler Lehr-/Lernkonzepte ist und das so einen Beitrag zur Professionalisierung des Bildungspersonals leistet. Zudem werden Qualifizierungsangebote für das Personal in den Weiterbildungseinrichtungen gemacht. So wurde im vergangenen Jahr von k.o.s ein „LearningLab Konzept“ als Social-Blending-Learning-Format entwickelt, das aus Präsenz- und Online-Terminen besteht. Die TeilnehmerInnen (also meist Lehrende) werden dabei in einem frei gewählten Praxisprojekt beim aktiven Tun von k.o.s begleitet. Verbunden mit den Herausforderungen durch die Digitalisierung gebe es Ängste und Unsicherheiten bei den Lehrenden, die durch Praxis abgebaut werden sollen. Erfolge im Lernprozess der Einzelnen würden so auf die Organisation zurückwirken. Keindorf verwendete hier den Terminus „Graswurzeleffekt“. In der k.o.s Broschüre „LearningLab: Eine zeitgemäße Architektur für digitale Lernangebote“ finden sich dazu alle wesentlichen Informationen. Außerdem finden sich die zentralen Inhalte der Präsentation in der Broschüre „Smartboards sind keine digitale Strategie“, die auch als Handreichung aufлаг. Beide Publikationen sind abrufbar über: <https://weitergelernt.de/publikationen/>

### **Digitale Transformation und Organisationsentwicklung**

Für Keindorf bedeutet Digitalisierung für Organisationen vor allem auch die Veränderung von Vernetzungs-, Innovations- und Entwicklungszyklen. Man spreche in diesem Kontext auch von exponentiellen Entwicklungszügen. Die Geschwindigkeit und neuen Zeithorizonte durch die Digitalisierung fordern die Gesellschaft. Wir sind heute in einer global vernetzten Welt mit komplexen Daten und neuen Kommunikationskanälen konfrontiert. Die digitale Infrastruktur zu fördern, sei hier nur eine Grundvoraussetzung, um sich beteiligen zu können. Digitale Transformation sei viel mehr als nur Mediennutzung: *„Digitalisierung ist ein gesellschaftliches Phänomen –, nicht nur ein Thema der arbeitenden Bevölkerung. Deshalb ist es auch mehr, als sich nur über Technik auszutauschen, weil es mit unseren Werten, unserem Verständnis, wie wir zusammenarbeiten und leben, zu tun hat“.*

Die digitale Transformation beschreibt einen grundlegenden Wandel. Für Organisationen bedeute das (nach Erpenbeck und Sauter) eine Umwälzung von Strategie, Struktur, Prozessen und Kultur im Unternehmen. Das führt dazu, dass die Art und Weise, wie wir miteinander im Unternehmen arbeiten (auch im Bildungskontext), sich ändert und es zu neuen Kompetenzerfordernungen kommt, die sowohl die individuelle als auch die organisationale Ebene betreffen.

### **Die „VUCA-Welt“**

Die Anforderungen in Bezug auf die Organisation beschreibt Sophie Keindorf mit dem Akronym „VUCA“. VUCA steht für Volatility (Volatilität), Uncertainty (Unsicherheit), Complexity (Komplexität) und Ambiguity (Mehrdeutigkeit). Diese Schlagwörter fassen die veränderten Anforderungen der Umwelt an Organisationen zusammen, auch an Bildungsorganisationen. Es besteht eine höhere Unberechenbarkeit und Unbeständigkeit, aus der Unsicherheit und Ungewissheit resultieren. Die Komplexität steigt ebenso wie die Mehrdeutigkeit von Rahmenbedingungen beispielsweise durch Wertevielfalt und Diversität. In diesem Zusammenhang kann man für Bildungsorganisationen im Speziellen sagen, „dass das Thema des lebenslangen Lernens aktuell eine Renaissance erfährt“, so Keindorf. Bereits in den 1970er-/80er-Jahren gab es dazu eine Vielzahl von Projekten sowie zahlreiche Studien. Durch die aktuelle Unbeständigkeit und Komplexität funktioniert die klassische Bildungskette (Schule – Ausbildung/Studium – Weiterbildung) nicht mehr in der Form wie früher. Lernen müsse heute verstärkt im Rahmen der beruflichen Tätigkeit stattfinden, betonte Keindorf. Für die maßgeblichen Kriterien des Lernens können an dieser Stelle die vier Ks des Lernens herangezogen werden: kreativ, kritisch, kollaborativ und kommunikativ. Diese vier Aspekte gewinnen vor dem Hintergrund der momentanen Veränderungen an Bedeutung.

### **Bedeutung für das Lernen und den Kompetenzerwerb**

Die VUCA-Welt und Digitalisierung, so Keindorf, führen in Bildungsorganisationen dazu, dass die Rolle der Lehrenden tendenziell in Richtung einer Funktion als Coach oder Mentor, der den Lernenden begleitend zur Seite steht und den Ermöglichungsrahmen definiert, gehe. Auch Lernziele, Inhalte und der Bedarf an Bildungsangeboten unterliegen dem Wandel der Zeit. Der beobachtbare Trend gehe hin zu kleineren Lerneinheiten (Microlearning) sowie zu Gamification-Ansätzen. Durch die Digitalisierung verändert sich das Lernen auch in Richtung Fehlerfreundlichkeit: Es gibt Raum, Dinge auszuprobieren. Lernprozesse werden außerdem verstärkt bedarfsorientiert ausgerichtet. Der Mehrwert durch die Digitalisierung liegt auch in der Personalisierung und Individualisierung des Lernens (z. B.: Lernen in Projekten, Social Workplace Learning, etc.).

„Digitale Medien unterstützen den Lernprozess, sind aber nicht der Kern“, meinte Sophie Keindorf. Auch die Erfolgsmessung von Lernangeboten werde sich ändern und angereichert werden durch Learning Analytics, die in den USA bereits häufig Bestandteil von Lehr-/Lernangeboten sind. Ein Einfluss besteht auch auf die Anerkennung und Zertifizierung. Hier vermutet Keindorf vor allem eine Veränderung der Form, in der es auch um die Berücksichtigung informeller Kompetenzen gehen wird. Als Beispiel aus dem Hochschulbereich, nannte sie hier die Entwicklung von Community-Zertifikaten mit dem Ziel, Anerkennungsverfahren zu etablieren.

### **Anforderungen an Bildungsorganisationen**

Für die Anforderungen an Bildungsorganisationen bedeutet das: „Sie müssen in relativ kurzen Innovationszyklen auf die veränderten Umweltbedingungen reagieren.“ Gleichzeitig müssen Entscheidungen getroffen werden für Entwicklungen in einer unsicheren Zukunft. Von zentraler Bedeutung sei, dass die Innovationsfähigkeit der Organisation erhalten bleibe, so Sophie Keindorf. Dazu müssen digitale Technologien und Medien genutzt werden und gleichzeitig muss über neue Geschäftsmodelle und Geschäftsbereiche nachgedacht werden. So setze Google beispielsweise aktuell Schritte in den Weiterbildungsmarkt, wo kostenlose Lerneinheiten angeboten werden. Sophie Keindorf vermutet, dass diese neue Konkurrenzsituation von vielen Bildungsorganisationen unterschätzt wird. Deshalb ihre Forderung: „Bildungsorganisationen müssen sich wieder als lernende Organisationen begreifen!“

K.o.s sieht in Anlehnung an das St. Galler Managementmodell drei zentrale Ordnungselemente in Organisationen: die Strategie, die Struktur und die Kultur. Die

Strategie bezieht sich auf das „Was wollen wir?“ der Organisation, die Struktur beschreibt das „Wie?“, der Sinnhorizont findet sich in der Kultur. Vor allem in diesem dritten Bereich verortet Keindorf einen Mangel an Bewusstheit über dessen zentrale Bedeutung für die Organisation. Wenn beispielsweise die digitale Infrastruktur bereits hergestellt wurde, diese von den Beschäftigten jedoch nicht genutzt wird, könne das im individuellen Verständnis von Lehre begründet liegen (man schreibt trotzdem weiterhin an der Tafel oder arbeitet mit Kopien). Nur weil die Geschäftsführung bestimmte Ideen verfolgt, muss das nicht in dieser Form in der Organisation ankommen, vor allem wenn die Auseinandersetzung damit innerhalb der Organisation nicht stattgefunden hat.

### **„Culture eats strategy for breakfast“:**

Im Rahmen der Überlegungen zur „Digitalen Strategie“ ist deshalb das Verständnis von Lernen und Arbeiten als gemeinsamer Prozess von zentraler Bedeutung. MitarbeiterInnen in Bildungsorganisationen brauchen Freiräume, um Dinge auszuprobieren, und müssen Verantwortung übernehmen dürfen. Innovationen müssen zugelassen werden. Eine Auseinandersetzung mit wechselnden Rollenbildern müsse stattfinden, so Keindorf. Dieses Gesamtverständnis muss in der Organisationskultur verankert sein. Die digitalen Kompetenzen des Personals und agile Arbeitsverfahren sind eine Grundvoraussetzung, um im digitalen Zeitalter erfolgreich zu sein. Es muss kollaborativ, interaktiv und vernetzt gearbeitet werden –, nicht nur innerhalb einer Organisation, sondern in Fachnetzwerken. Dies führe zu einer neuen Lern- und Arbeitskultur in Organisationen.

Wird die Bedeutung der Kultur in einer Organisation vernachlässigt, so zeigten beispielsweise Studien aus der Geschlechterforschung, dass die Einführung von Maßnahmen der Gleichstellung keine faktische Wirkung zeigt, wenn nicht an der Haltung gearbeitet wurde. Diese Ergebnisse lassen sich auch auf andere Prozesse, wie die digitale Transformation, übertragen, meinte Sophie Keindorf.

Zur Veranschaulichung griff sie auf das Eisbergmodell zurück: Die sichtbare Sachebene beinhaltet die Ziele, das Leitbild und materielle Aspekte einer Organisation. Der unter der Oberfläche liegende Teil umfasst die Beziehungsebene, den Sinnhorizont. Hier finden sich Werte, Normen, Überzeugungen der Individuen sowie auch der Organisation. Beide Ebenen beeinflussen das Verhalten, wobei der sichtbare Teil hier lediglich 10% des Einflusses beträgt. Weit wesentlicher (90 %) ist der Einfluss des nicht-sichtbaren Teils. Die Herausforderung in der Organisationsentwicklung liege in einem ersten Schritt nun darin, diesen verborgenen Teil sichtbar zu machen, damit an der Kultur gearbeitet werden könne. Dabei spielt eine offene und transparente dialogische Kommunikation eine zentrale Rolle. Ein Entwicklungsprozess beinhaltet immer Chancen und Risiken, die aus- und angesprochen werden müssen, so Keindorf.

### **Das Qualitätsmodul „Digitale Strategie“**

Welche Rolle spielt im Rahmen dessen das Qualitätsmanagement? Häufig existieren Vorbehalte gegenüber diesem Thema, weil es als „*trocken, starr und wenig flexibel*“ erlebt wird. Wie passt das mit einer flexiblen, agilen Welt zusammen?

In einem systemischen Verständnis enthält das Qualitätsmanagement wichtige Grundprinzipien in einer „VUCA Welt“. Es braucht kontinuierliche Verbesserung. Wissen und Wissenstransfer sowie die Prozessgestaltung spielen eine zentrale Rolle. Diese Komponenten würden sich als Strukturierungshilfe bei Veränderungen (wie im Rahmen der Digitalisierung) sowie zur Strategieentwicklung anbieten. Qualitätsbeauftragte/ManagerInnen verfügen über eine prozessgesteuerte Arbeitsweise und einen Überblick über die Organisation, der unterschiedliche Bereiche zusammenbringt, und hätten deshalb eine wichtige Funktion. Zentrale Fragen einer Strategieentwicklung wären: Haben wir eine klare Vision? Ist Digitalisierung fester Bestandteil unserer Strategie? Welche Werte und Normen leiten uns? Wie lernen und arbeiten wir?

Derartige oder ähnliche Fragen sind immer Inhalt von Qualitätsmanagementmodellen, so Keindorf. K.o.s hat mit dem Qualitätsmodul „Digitale Strategie“ eine Zuordnung zu sieben Handlungsfeldern getroffen und auch eine Erweiterung um Fragen, die konkret die Digitalisierung betreffen, vorgenommen. Es handelt sich dabei also um kein neues/paralleles Modell, sondern um ein modular aufgebautes System, das sich in bestehende gängige Managementmodelle integrieren lässt. Es wurde für Bildungsorganisationen entwickelt, *„die ihren Status Quo bestimmen möchten, ein gemeinsames Verständnis der digitalen Transformation entwickeln wollen, die sich systematisch und nachhaltig mit Veränderungsprozessen beschäftigen möchten, die die Qualität ihrer Prozesse und Produkte gezielt überprüfen wollen, eine Transparenz anstreben und die Beschäftigten einbinden“*, so Keindorf.

Zur Orientierung in der Entwicklung des Modells dienten als Grundgerüst die ISO 9001 und die ISO 29990. Die zentralen Aspekte finden sich nach Keindorf auch in der wien-cert Zertifizierung. Das k.o.s Modell sieht sie als an alle gängigen Zertifizierungen anschlussfähig. Der klassische Aufbau der ISO Zertifizierung beschrieb Sophie Keindorf folgendermaßen: KundInnen als Anspruchsgruppen formulieren Ansprüche, woraus sich die „high-level structure“ der ISO ableitet (Führung, Planung, Betrieb: Produkt/Dienstleistung sowie die Bewertung dessen in der Evaluation). Gesamt handelt es sich um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP). Dieses Grundprinzip findet sich in allen Qualitätsmanagementsystemen wieder, so Keindorf. K.o.s hat mit der Digitalen Strategie die identifizierten Handlungsfelder dieser „structure“ und den einzelnen Bereichen zugeordnet. Die Unternehmenskultur als eine Art Querschnittsthema beeinflusst alle Bereiche.

Die sieben Handlungsfelder der Digitalen Strategie setzen gesamt sich aus 38 Bausteinen zusammen und können in der Präsentation bzw. in der Handreichung im Detail nachgelesen werden. Mit diesen Feldern sollten sich, nach Keindorf, Organisationen auf dem Weg in die digitale Transformation auseinandersetzen. K.o.s arbeitet hier mit Reflexionsfragen, mit Hilfe derer man sich wiederholt selbst überprüfen kann. Wichtig sei es, den ersten Schritt zu tun!

### **Arbeiten mit dem Strategiekompass**

Der Strategiekompass ist ein analoges Instrument, mit dem erste Schritte gesetzt werden können.

Es sollen Informationen gewonnen, Transparenz hergestellt und einen Austausch eingeleitet werden, um sinnvoll Prioritäten setzen zu können. Beispielhaft am Feld „Lernangebote“ erklärte Sophie Keindorf kurz die Vorgangsweise in der Arbeit mit dem Strategiekompass: Es kommen in der Anwendung Karten mit Zuschreibungen zum Einsatz, die von den TeilnehmerInnen zugeordnet werden - wobei es nicht darum geht, sich selbst zu beschreiben, sondern um eine allgemeine Definition der Begriffe. Der Strategiekompass verfolgt einen Gamification-Ansatz, bei dem Gruppen gegeneinander antreten und die Geschwindigkeit eine Rolle spielt. Nach der Zuordnung der Karten tauscht sich die Gruppe über die Gründe für die jeweilige Zuordnungsentscheidung aus. So wird gleichzeitig Information und Transparenz hergestellt. Im nächsten Schritt erfolgt eine Bewertung der Karten in Hinblick auf die eigene Organisation. Es entstehen meist Häufungen, die den Ist-Zustand beschreiben. Schließlich folgt die gemeinsame Überlegung, wo es eigentlich hingehen soll. Daraus leitet sich durch „Bepunktung“ der Soll-Zustand ab. Am Ende können Prioritäten gesetzt werden, wo man als Organisation mit der Arbeit in einem ausgewählten Handlungsfeld beginnen kann und will.

### **Zusammenfassung**

Sophie Keindorf meinte abschließend, es sei zu beobachten, dass Bildungsorganisationen sich verstärkt auf den Weg machen und beginnen, sich als lernende Organisationen in einer „VUCA-Welt“ zu begreifen. Nach einer Phase, in der k.o.s vorwiegend Aufträge zur Nutzung digitaler Tools erhalten hatte, zeige sich aktuell, dass die Momente der Organisationsentwicklung einen höheren Stellenwert erlangen.

Die Beschäftigung mit der Technik wird vermehrt als eingebettet in einen größeren Rahmen wahrgenommen. Die Digitale Strategie als Modell stellt ein anschlussfähiges Angebot dar, in einem qualitätsgestützten Verfahren all dies umzusetzen: die Veränderungsprozesse zu analysieren, Kultur sichtbar zu machen und Entwicklungen anzustoßen. Der Strategiekompass ist hierfür ein geeignetes Instrument auf der Arbeitsebene, das die Beschäftigten miteinbindet und die entwickelten Maßnahmen wiederholt überprüfbar macht. Organisationen sollen so befähigt werden „... sich auf den Weg zu machen, sich die Arbeitswelt von morgen zu erschließen –, ohne genau zu wissen, wie sie aussehen wird“.

**Verfügbare Links:**

[https://www.kos-qualitaet.de/media/de/kos\\_DigitaleStrategie.pdf](https://www.kos-qualitaet.de/media/de/kos_DigitaleStrategie.pdf)

[https://www.kos-qualitaet.de/Heftenreihe\\_weiter\\_gelernt.html](https://www.kos-qualitaet.de/Heftenreihe_weiter_gelernt.html)

## V. Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt – neue Anforderungen an das Ausbildungspersonal

### V. 1 Michael Härtel, Arbeitsbereichsleiter BIBB

Michael Härtel, Bereichsleiter des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) mit Sitz in Bonn, setzte die Reihe der Vorträge im Rahmen der Fachtagung nach der Pause fort und meinte einleitend zum bereits Gehörten: „So ist es. Wir haben keine Chance, als uns mit diesem Thema (Anm.: der Digitalisierung) zu beschäftigen und uns darauf einzulassen.“ Innerhalb nicht einmal einer Generation hätten sich gesellschaftliche und technische Grundkonstanten komplett geändert. Digitale Angebote gäbe es bereits umfassend und auch die allgemeine Zugangsmöglichkeit zum weltweiten Wissen. Allerdings würde auch die Gruppe jener, welche die damit verbundenen Möglichkeiten nutzen können, ebenfalls stetig wachsen. Diese digitale Spaltung dürfe man nicht so stehen lassen, weshalb das Thema Weiterbildung auf der Agenda inzwischen ganz oben angelangt sei. In Deutschland wurde angesichts der damit verbundenen Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft in den vergangenen Monaten die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) initiiert.

#### **Beispiel: Unternehmen im Wandel**

Mit Verweis auf die Unternehmen mit den größten Börsenwerten, meinte Härtel zu den momentanen Entwicklungen: Einige wenige Konzerne (der IT-Industrie) „... gestalten die Informations- und Kommunikationswege der Welt und wir haben überhaupt keine andere Chance, als in irgendeiner Form zu versuchen mitzuschwimmen, mindestens, vielleicht kritisch mitzuschwimmen und zu versuchen, aufgrund einer „digitalen Basiskompetenz“ unser Umfeld mitzugestalten“. Selbst Global Player können sich nicht in Sicherheit wiegen. So nannte Härtel den einstigen Riesen „Kodak“ als Beispiel für einen Konzern, der die Auswirkungen der Digitalisierung völlig unterschätzte und Insolvenz anmelden musste. Auch in der deutschen Automobilindustrie gäbe es aktuell große Unsicherheiten in Hinblick auf die Zukunft. In Anbetracht der eklatanten Unterschiede bezüglich der MitarbeiterInnenzahlen von digitalen Unternehmen (z. B: UBER) im Vergleich zu denen analoger Unternehmen (z. B.: BMW) entstehen drängende Fragen: Welche Technologie, welches Geschäftsmodell wird sich durchsetzen? Wo bleiben die MitarbeiterInnen? Welche Qualifizierungen brauchen die Beschäftigten? Wie sollen sie qualifiziert werden? Wie kann eine kontinuierliche, berufsbegleitende Weiterbildung gestaltet werden?

#### **Gestaltungsbedingungen und Anforderungen im Zuge des Strukturwandels**

Die Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland arbeitet jedoch nicht in Großunternehmen, sondern in Handwerk und Mittelstand. In rund drei Millionen Handwerksbetrieben werden im Schnitt fünf bis sechs MitarbeiterInnen beschäftigt. Gerade auch diese kleinen Unternehmen stehen vor der großen Herausforderung, Ausbildungen attraktiv zu gestalten und Fachkräftenachwuchs für das Handwerk zu ge-

winnen. Die Konkurrenz, z. B. des akademischen Sektors, stelle ein Problem dar, obgleich spezifische Studiengänge des akademischen Sektors von hohen Abbruchquoten betroffen sind.

Der Kernauftrag der Berufsausbildung, so Härtel, ist die Vermittlung von beruflicher Handlungskompetenz für ein erfolgreiches Bestehen in einer „sich wandelnden Arbeitswelt“ (so auch im deutschen Berufsbildungsgesetz verankert).

In Anbetracht der Geschwindigkeit technologischer Veränderungen müssen Bildungskontexte, Bildungsrhythmen, Didaktik und Methodik nicht zwingend verändert werden. Arbeitsprozessorientierte Konzepte betrieblicher Ausbildung dokumentieren ihre Qualität durch ihre Beständigkeit, ihre Anwendbarkeit in unterschiedlichsten betrieblichen und technischen Umgebungen, so Härtel. Es gehe um das Konzept der Förderung beruflicher Handlungskompetenz, um das Lernen im Prozess der Arbeit. Die Hauptzielgruppe für die Umsetzung der damit verbundenen betrieblichen Ausbildungsgestaltung seien die AusbilderInnen im dualen System. Der duale Partner dieses Systems, die Berufsschule, hätte in der Vergangenheit mit großen Imageproblemen zu kämpfen gehabt. Gegenwärtig verändert sich dies jedoch zum Positiven, da die Komplexität des digitalen Wandels und der damit verbundenen Bildungsaufgaben innerhalb des betrieblichen Alltags allein kaum noch zu bewältigen ist. Hier können Berufsschulen unterstützen. Eine Folge des früheren Imageproblems sei, so Härtel, dass in Deutschland in diesem schulischen Bildungsbereich momentan ein Mangel an Lehrkräften zu verzeichnen sei.

### **Vielfältiges Kompetenzprofil des Ausbildungspersonals**

Bei der Weiterbildung des Ausbildungspersonals hat man es mit einer heterogenen Zielgruppe zu tun. In Deutschland gibt es rund 650 000 zertifizierte (gemäß der Ausbildereignungsverordnung – AEVO) und bei den Kammern registrierte hauptamtliche AusbilderInnen. Die praktische Bildungsarbeit wird zu einem großen Teil jedoch von nebenamtlich tätigem Personal (schätzungsweise drei bis vier Millionen Personen) geleistet. Vor allem diese zweite Gruppe sei mit den Herausforderungen durch die Digitalisierung häufig auf sich allein gestellt.

Mithilfe der AEVO soll die Qualität in der Berufsausbildung in den Betrieben gesichert werden. Sie umfasst vier konkrete Handlungsfelder (1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen, 2. Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen, 3. Ausbildung durchführen, 4. Ausbildung abschließen). In einem kurzen Exkurs betonte Härtel, dass sich neben der formalen Qualifikation der AusbilderInnen hier mit der Tätigkeit als AusbilderIn vor allem eine Berufung dokumentiere, die angesichts der heterogenen Zielgruppe der Auszubildenden einen hohen Anspruch an die Persönlichkeit, die tägliche Verantwortung des Ausbildungspersonals, dessen fachlicher und auch pädagogischer Professionalität stelle. Die AEVO wurde zuletzt 2009 novelliert. Im digitalen Zeitalter bestünde an dieser Stelle akuter Handlungsbedarf, so Michael Härtel: Es gehe um aktuelle Themen wie Digitalisierung, Medienkompetenz, Klimawandel, Migration, Inklusion etc. Jedoch beobachtet er auch Vorbehalte und Ängste vor notwendigen Veränderungen in diesem Kontext. Das BIBB beschrieb er in diesem Zusammenhang als vermittelnde, moderierende Instanz an der der Gestaltung des Berufsbildungssystems in Deutschland Beteiligten Interessensgruppen (ArbeitnehmerInnen/ArbeitgeberInnen, Bund/Länder).

In Bezug auf die (im Handlungsfeld 3 der AEVO unter dem Überbegriff „Ausbildung durchführen“ formulierten) umfangreichen Erwartungen, die an das Ausbildungspersonal gestellt werden, stellte Härtel fest, dies alles im beruflichen Alltag zu leben und umzusetzen, sei bereits viel verlangt. Die mit der Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt verbundenen komplexen Veränderungsprozesse mit allen Chancen und Möglichkeiten, aber auch Risiken und Gefahren, angemessen berücksichtigen zu können, würde von den einzelnen Ausbildern/innen deshalb oft als Überforderung erlebt werden.

### **Digitale Lehr-/Lernformen und Arbeitsumgebungen**

Vor allem auch im betrieblichen Kontext zeige sich zudem die Schwierigkeit, die mit der Gestaltung des digitalen Wandels verbundenen neuen Rollen der AusbilderInnen, beispielsweise als Coach oder LernbegleiterIn, positiv zu vermitteln. Es geht in Zukunft nicht mehr nur um die Vermittlung berufsspezifischen Wissens, sondern vermehrt auch um die individuelle Begleitung der Auszubildenden, auch in Hinblick auf die Förderung digitaler Kompetenz und den reflektierten Umgang mit digitalen Medien. Wichtig ist es, digitale Elemente in den unterschiedlichen Phasen eines Ausbildungsprozesses, sinnvoll unterstützend, einzusetzen. Eine differenzierende Sicht- und Zugangsweise hinsichtlich der jeweiligen Zielgruppe sei hier wesentlich – vor allem, wenn man Qualifizierungsprozesse gezielt digital unterstützen möchte und hier auch breitenwirksame Effekte erzielen möchte, so Härtel.

Das Ziel müsse sein, Digitalisierungsaspekte in das Berufsbildungssystem zu integrieren, auch in Form von Weiterbildungsangeboten. In den industriellen Metall- und Elektroberufen wurden beispielsweise bereits Zusatzqualifikationen eingeführt, die explizit Aspekte der Digitalisierung zum Gegenstand der (domänenspezifischen) Ausbildung machen. Härtel bezweifelt den Erfolg einer über den Ausbildungszeitraum hinweg unstrukturiert und additiv gedachten Nutzung einzelner digitaler Formate. Die Ausschöpfung der mit digitalen Medien verbundenen didaktischen Möglichkeiten durch das Ausbildungspersonal stelle sich immer noch als wenig zielgerichtet und fachdidaktisch kaum begründet dar. Kodifizierte Zusatzqualifikationen, die in der Ausbildung genutzt werden können und von ArbeitgeberInnen sowie ArbeitnehmerInnen anerkannt seien, wären von zentraler Bedeutung. Die damit verbundene systemische und berufsbildungspolitische Setzung bezeichnete Härtel als einen Kernpunkt zur Förderung digitaler Kompetenzen, die perspektivisch durchaus einen unverzichtbaren Standard eines zukunftsfähigen Berufsbildungssystems bilden könnten.

### **Mögliche Akteure der Umsetzung /Systemische Einbettung**

AusbilderInnen stehen immer auch in einem organisationalen Kontext. Um einen Dominoeffekt im Sinne einer konsistenten „Wertschöpfungskette“ zur breitenwirksamen Förderung digitaler Kompetenzen erzielen zu können, muss die gesamte Komplexität gesehen werden, in der sich die Akteure bewegen. Betriebe sind komplexe Organisationen in einer spezifischen Branche, in einer bestimmten Region eingebunden, mit Zugehörigkeit zu einer Kammer, mit einer spezifischen Ausbildungskultur. Sie stellen zudem jeweils ein individuelles soziales Gefüge dar. Über all das müsse man sich bewusst sein, selbst, wenn in einem einzelnen Betrieb z.B. eine Zusatzqualifikation zum Gegenstand der Ausbildung gemacht werden soll. Den Ausbildungsverantwortlichen kommt dabei die Aufgabe zu, die Akteure zum richtigen Zeitpunkt zu beteiligen, meinte Michael Härtel. Zudem brauche es eine Auseinandersetzung mit wirksamen Mechanismen zur Gestaltung und Akzeptanz einer Veränderungssituation. Zu diesem Zweck wurden vom BIBB gezielt Studien betrieben, aus denen ein Ansatz entwickelt wurde, wie sich Digitalisierung definieren lässt. *„Digitale Medien muss ich bewusst und reflektiert einsetzen“*, so Härtel. Das mache dann auch den Unterschied zum jugendlichen Konsumverhalten in Bezug auf digitale Medien, das wenig mit Medienkompetenz, eher mit einer technisch orientierten Bedienkompetenz zu tun habe.

### **Zum Begriff „Medien- und IT Kompetenz“**

Die vierte Kulturkompetenz des 21. Jahrhunderts (neben Lesen, Schreiben, Rechnen) sei eine digitale Grundkompetenz, ohne die eine erfolgreiche Partizipation in Wirtschaft und Gesellschaft nicht mehr vorstellbar ist. Medienkompetenz, Medienbildung, die bewusste Nutzung von Medien, das Erkennen von Gefahren, Risiken und Interessen der Nutzung digitaler Medien – all das sind Aspekte, für die man auf Basis einer digitalen Grundkompetenz sensibilisiert werden könne, so Härtel.

### **BIBB Forschungsprojekt „Reality Check“**

In zwei repräsentativen bundesweiten Betriebsbefragungen des BIBB (2015 in 3000 Betrieben sowie 2019 in über 2000 Betrieben) kam vonseiten der AusbilderInnen zum Einsatz digitaler Medien die für Härtel ernüchternde Rückmeldung, dass sich über 60% der Befragten eher unsicher im Umgang mit digitalen Medien fühlen. Diese Unsicherheit könne zu einer deutlich zurückhaltenden Nutzung digitaler Medien führen, die in Verbindung mit der Lebenswelt der Jugendlichen, z. B. im Ausbildungsalltag, problematisch sei. Eine digitale Spaltung wird so eher größer, als kleiner. Obwohl leistungsfähige digitale Werkzeuge und Formate bereitstehen, um auch betriebliche Ausbildung attraktiv und modern zu gestalten (z. B. in Richtung Gamification), können sie aufgrund fehlender grundlegender Medienkompetenz (der Auszubildenden) und unzureichender medienpädagogischer Kompetenz der Ausbildenden, nicht angemessen genutzt werden. Der ECDL (European Computer Driving Licence, neu: ICDL) bietet beispielsweise mit seinen sieben Startermodulen die Vermittlung des nötigen Computeranwendungswissens, um souverän mit den neuen Entwicklungen umgehen zu können. Als Rechtfertigung für das oft noch fehlende digitale Grundwissen verweisen Ausbildungsverantwortliche häufig auf die mangelnden Zeit- und Personalressourcen, so Michael Härtel.

### **Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung/Medienpädagogische Kompetenz**

Die Erkenntnisse aus den Erfahrungen mit TeilnehmerInnen an Workshops und Seminaren wurden in einem Dreiecksmodell der Mediennutzung zusammengefasst. Die Eckpunkte des Modells betreffen: Mediendidaktik (zur Optimierung und Unterstützung von Lehr-/Lernprozessen), Medienerziehung (zu allgemeinen traditionellen Erziehungsaufgaben wie Pünktlichkeit, Umgangsformen im Kundenkontakt etc. kommt heutzutage auch der verantwortungsbewusste Umgang mit Medien hinzu, Stichworte sind u. a. „Vermeidung von Cyberbullying“, „IT-Sicherheit und Datenschutz“) sowie Medienintegration (die Integration von Medien in Betriebsprozesse führt zu Veränderungen betrieblicher Organisationsprozesse und -abläufe). Die genannten drei Aspekte bilden den Rahmen medienpädagogischer Kompetenz. Vor allem der pädagogische Aspekt dürfe nicht übersehen werden, da die neuen Technologien auch Gefahren bergen, meinte Härtel. Entscheidend ist außerdem, den Möglichkeitsrahmen innerhalb der Organisation, in ihrem weiteren Umfeld sowie den spezifischen zusätzlichen Nutzen definieren zu können. Dazu braucht es den Dialog im Unternehmen über alle Ebenen der Hierarchie. Das Ziel wäre der Einsatz individuell zugeschnittener Mediensets im jeweiligen Betrieb. Es gibt keine generelle optimale „Passform“ bundesweit für alle Betriebe.

### **Aneignung von Medienbildung**

„Aneignen“ bezeichnete Michael Härtel in Hinblick auf medienpädagogische Kompetenz als den passenden Begriff, um zu unterstreichen, dass Individuen/Organisationen auf Basis ihres Wissens eine Autonomie, Unabhängigkeit und Selbständigkeit nicht nur im Umgang mit digitalen Medien, sondern auch in der Einschätzung von Entwicklungen oder Angeboten erlangen sollten.

Unter dem Akronym „MIKA“ (Medien- und IT Kompetenz für Ausbildungspersonal) wird aktuell in Zusammenarbeit des BIBB mit Handwerks- und Handelskammern ein Seminarkonzept zur Weiterbildung des Ausbildungspersonals erprobt und entwickelt. Es handelt sich dabei um ein Kreislaufmodell, bei dem AusbilderInnen mithilfe ihres eigenen Arbeitsauftrages lernen, Medien einzusetzen. Aus einer Projektaufgabe soll eine Lern- und Arbeitsaufgabe, ein Kundenauftrag entwickelt werden, der dann mit Verwendung bestimmter, bewusst ausgewählter, digitaler Medienformate umgesetzt wird.

Zudem soll das Ausbildungspersonal, das im Arbeitsalltag auf sich alleine gestellt ist, eine Möglichkeit zum Austausch untereinander erhalten – eine Art „Heimat“, so Michael Härtel. Dazu wurde vom BIBB vor 15 Jahren das Portal „www.foraus.de“ (Forum für Ausbilderinnen und Ausbilder) geschaffen. Hier finden sich außerdem

auch Erklärvideos zu bestimmten konkreten Themen unter dem Schlagwort „Berufsausbildung 4.0“ (z.B.: Lernortkooperation, Smart Factory, Gestaltung von Bewerbungsvideos etc.). Das Portal „[www.qualifizierungdigital.de](http://www.qualifizierungdigital.de)“ bietet eine Übersicht über Pilotprojekte zur Entwicklung und Erprobung digitaler Medien in der beruflichen Bildung, die im Rahmen von Förderprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurden und werden.

Die Erfahrung hätte gezeigt, so Michael Härtel: „Es gibt keinen Automatismus, der zu einer flächendeckenden und qualifizierten Nutzung digitaler Medien im Ausbildungsalltag führt. Wir müssen als serviceorientierte Dienstleister proaktiv in die Betriebe gehen! Wir müssen zu den AusbilderInnen gehen! Wir müssen zu unserer Klientel gehen!“ Es müssen Workshops angeboten werden, die das eigene Tun des Ausbildungspersonals unterstützen. „Selbst ausprobieren“, so die Rückmeldungen aus den Seminaren zur Nutzung digitaler Medien und Konzepte, ist der Weg zum Ziel. In Deutschland werden derartige interaktive Seminare und Workshops seit vier Jahren sehr erfolgreich bundesweit angeboten. Mit der BMBF-Roadshow: „Digitale Medien im Ausbildungsalltag“ können sich TeilnehmerInnen über innovative Tools und Anwendungen informieren und diese auch selbst ausprobieren.

### **Abschließende Worte**

Die Richtung, in die es geht, ist absehbar. „Das soll aber nicht heißen, dass Bildung nur noch über Technik funktionieren wird“, meinte Michael Härtel zusammenfassend. Berufs- und medienpädagogische Kompetenz des Ausbildungspersonals seine die entscheidenden Parameter, um betriebliche Ausbildung im digitalen Zeitalter attraktiv, wettbewerbs- und zukunftsfähig gestalten zu können. Vor diesem Hintergrund dürften dann auch die zusehends in den Fokus rückenden adaptiven Systeme, so vermutet er, in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen und das damit verbundene Lehr- Lernpotenzial ergebnisorientiert aktivieren können. KI (künstliche Intelligenz) werde vor diesem Hintergrund z. B. kurzfristig völlig überschätzt, langfristig jedoch völlig unterschätzt.

Michael Härtel beendete seinen Vortrag mit einem kurzen Videoclip zu den praktischen Tücken des E-Mails, den er abschließend kommentierte: Die Herausforderungen durch die Digitalisierung an die Auszubildenden seien enorm, zusätzlich noch verschärft durch einen persönlichen Druck aufgrund der gesteigerten Transparenz und der medialen Verbreitungsmöglichkeiten von Information, durch die man sich als ständig beobachtbar erlebt. „Wer Erfolg will, muss die Treppe nehmen“ – das erklärte Michael Härtel zum „Slogan des Tages“ und sich „Stufe für Stufe kontinuierlich weiterbilden“.

### **Verfügbare Links:**

<https://www.foraus.de/de/index.php>

<https://www.bibb.de/de/index.php>

<https://www.qualifizierungdigital.de/index.php>

<https://www.qualifizierungdigital.de/de/bmbf-roadshow-digitale-medien-im-ausbildungsalltag-1600.php>

## VI. Digitalisierung (auch) eine Genderfrage!

### VI. 1 Anna Steiger, Vizerektorin TU Wien

Zu Beginn ihres Vortrages erklärte Anna Steiger, Vizerektorin der Technischen Universität Wien, dass die Wahl des Rufzeichens im Titel der Präsentation „Digitalisierung (auch) eine Genderfrage!“ eine bewusste Entscheidung gewesen sei. Vor einigen Jahren, als an der TU Wien noch von Industrie 4.0 gesprochen wurde, stellte man sich die Frage, was dies mit Gender, mit dem Geschlecht zu tun habe und setzte dahinter ein Fragezeichen. Inzwischen kommt Steiger zu dem Schluss: „Digitalisierung hat ein Geschlecht! Und dieses Geschlecht ist im Moment noch männlich.“

An der TU Wien gab es in den letzten Jahren eine intensive Auseinandersetzung nicht nur mit der Entwicklung digitaler Instrumente, sondern auch mit den Folgen für die Gesellschaft, an deren Ende das „Wiener Manifest des digitalen Humanismus“ stand, das auch international auf große Resonanz gestoßen ist. Daraus ein Zitat: „Wie alle Technologien entstehen auch digitale Technologien nicht aus dem Nichts. Sie sind durch implizite und explizite Entscheidungen geprägt und beinhalten Werte, Normen, wirtschaftliche Interessen und Annahmen darüber, wie die Welt ist oder sein sollte.“ Also sind wir es, die Digitalisierung gestalten. In die Gestaltung fließen die Werte, die Interessen und das Weltbild sowie der Unconscious Bias der Beteiligten ein, so Steiger.

#### **Vorstellung der TU Wien**

Die TU Wien ist eine sehr traditionsreiche Universität, die 1815 gegründet wurde. 1919 gab es erstmals einen Studienzugang für Frauen. Der 100. Jahrestag wurde von der TU feierlich begangen, mit Symposien, wissenschaftlichen Vorträgen, Ausstellungen und Festen. Seit 2011 steht an der Spitze der TU eine Rektorin, was ursprünglich in der Öffentlichkeit für Erstaunen gesorgt hätte, so Steiger. In der Liste der namhaften AbsolventInnen finden sich inzwischen auch Frauen. Der erste TU-Frauenpreis ging 2015 als Projektleiterin des Wiener Hauptbahnhofes an Judith Engel. Bei gesamt rund 28.000 Studierenden beläuft sich der Frauenanteil auf beinahe 30 %. So verhält es sich anteilmäßig auch bei den 5.200 MitarbeiterInnen. Die Frauenquote bei den Studierenden steht in Abhängigkeit zum Studiengang, wobei die ArchitektInnen hier mit zirka 55 % Anteil führend sind. Im Bereich „Elektrotechnik“ sind die aktuellen 13 % weibliche Studentinnen ein Rekord. In der Informatik beläuft sich der weibliche Anteil auf 15 %. Bei der Betrachtung der Entwicklung akademischer Karrieren im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass der weibliche Anteil von annähernd 28 % im Bachelorstudium, beim Masterstudium auf 30 % steigt, im Doktoratsstudium jedoch wieder auf rund 26 % sinkt.

#### **Digitalisierung und ihre Chancen**

Die Digitalisierung wird nicht nur die Arbeitswelt, sondern unser Leben grundlegend verändern, so Anna Steiger. Diese Veränderung, die an der TU Wien intensiv beforscht wird, wird auch das Verhältnis Mensch-Maschine neu definieren. Im Positiven bieten der Einsatz und die Nutzung digitaler Technik die große Chance zur Inklusion aller gesellschaftlicher Gruppen und zur Verbesserung der geschlechtlichen Gleichstellung. Jedoch, so die Forderung von Anna Steiger: „Nichts passiert von alleine. Wir müssen handeln!“

#### **Der Arbeitsplatz der Zukunft**

Die aktuellen Veränderungen sind mit Schlagwörtern wie Flexibilität, Work-Life-Balance oder berufliche Weiterbildung verknüpft. Die Digitalisierung, so Steigers These, wird sich positiv auswirken, indem die Arbeitsorganisation vereinfacht wird, lebenslanges Lernen erleichtert wird oder indem durch Gesundheitsmanagement ein gesünderes Leben und Arbeiten ermöglicht wird. Der Mensch könne sich durch Digitalisierung und Automatisierung im Berufs- und Arbeitsleben vermehrt auf kreative und serviceorientierte Prozesse konzentrieren. Allerdings werden von den Beschäftigten eine Vielzahl neuer Kompetenzen verlangt. Zu physischen Erleichte-

rungen kommen neue psychische Belastungen, beispielweise durch die permanente Erreichbarkeit. Anna Steiger betonte, dass die digitale Sicherheit ein großes Thema der Zukunft sei und die DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) in diesem Zusammenhang ein Meilenstein darstelle, selbst wenn sie in der Umsetzung teilweise Probleme bereitet. Erfreulicherweise habe sich Europa hier als Vorreiter positionieren können. Die junge Generation, so Steiger, möchte in einer partizipativen Form arbeiten, wo sie an Arbeitsorganisation und Entscheidungsprozessen teilhaben kann. Dazu müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden (z.B.: Datenschutz, Haftungsbedingungen oder das Arbeits- und Sozialrecht). Anna Steiger als Juristin sieht hier Handlungsbedarf, da die Arbeits- und Lebensumstände nicht mehr entsprechend rechtlich umfasst seien. Hinsichtlich durch die fortschreitende Digitalisierung gefährdeter Berufsgruppen, könne man keine Prognosen treffen: Möglicherweise würden Routinearbeiten, Berufe, die Automatisierung und Fließbandarbeit zulassen besonders betroffen sein. Vorstellbar wären aber auch andere Berufe, die gefährdet sind – über alle Branchen.

In der digitalen Transformation der Gesellschaft können, so Steiger, aber auch spezifische Chancen für Frauen durch die Veränderung von Berufsbildern in Richtung „vernetztes Denken und Arbeiten, Flexibilität, breites und übergreifendes Wissen“ (was häufig gerade Frauen zugeschrieben wird) gesehen werden.

### **Was braucht es?**

Was tun Universitäten, um die Zukunft mitzugestalten, um Menschen im Produktions- und Arbeitsprozess bestmöglich zu unterstützen? Hier spielen die Informationstechnik und das Ingenieurwesen, die an technischen Universitäten angesiedelt sind, eine zentrale Rolle. In den vergangenen Jahren sei es hier zu massiven Veränderungen gekommen, indem heute auch im technischen Bereich Management- sowie Prozess- und Projektmanagementkenntnisse gefordert werden. In der Ausbildung und bei den Ausbildungsinhalten müsse verstärkt übergreifend und vernetzt angesetzt werden. Die Geistes- und Sozialwissenschaften müssen mit den Ingenieurwissenschaften verstärkt kombiniert werden, so Steigers Forderung. Auch im technischen Bereich geht es um die Einbeziehung ethischer Grundsätze oder eines Gender-Bewusstseins. Die Universitäten seien diesbezüglich auf den Plan gerufen. Dazu zitierte Anna Steiger aus dem Wiener Manifest des digitalen Humanismus: „Im Zeitalter der automatisierten Entscheidungsfindung und künstlichen Intelligenz sind Kreativität, Reflexion und die Berücksichtigung menschlicher Aspekte für die Ausbildung zukünftiger InformatikerInnen und anderer Berufsgruppen von entscheidender Bedeutung.“

Geschlechtsspezifisch (insbesondere für Frauen) bedarf es vor allem ausreichender Ressourcen für eine flächendeckende Ausbildung in Informatik und IT-Technik. Dieses Thema beginne nicht erst an den Universitäten, sondern bereits viel früher – bei den Mädchen. Die HTLs (Höhere Technische Lehranstalt) bezeichnete Steiger an dieser Stelle als „Nadelöhr“. Vor allem an den technisch ausgerichteten HTLs gäbe es nur sehr wenige Mädchen, von denen später allerdings viele den Weg an die TU finden, wohingegen von der AHS (Allgemeinbildende Höhere Schule) es nur sehr wenige seien. Deshalb forderte Steiger, dass bereits Mädchen für die Wahl einer technischen Laufbahn motiviert werden müssten. Auch der Begriff des „Engineering“ müsse neu definiert werden: Frauen sollen sich vom Bereich des Ingenieurwesen nicht nur angesprochen, sondern vor allem auch nicht ausgeschlossen fühlen. Zudem müssten die Geschlechterquoten, die es an den Universitäten und in den Gremien bereits gibt, konsequent umgesetzt werden. Eine Idee wäre, überlegte Anna Steiger, möglicherweise auch HTLs dazu zu motivieren, Geschlechterquoten einzuführen.

Die TU Wien verfügt mit dem CEC (Continuing Education Center) über ein Weiterbildungszentrum, wo auf gesellschaftliche Entwicklungen, wie z. B. Digitalisierung, auch durch die Entwicklung neuer Lehrgänge Bezug genommen wird.

### **Digitalisierungsstrategie der TU Wien**

Für die TU Wien als Organisation wurde seit 2017 eine Digitalisierungsstrategie entwickelt, die 2019 vollendet wurde. Die Schwerpunkte liegen auf den Kernaufgaben Lehre, Forschung und Verwaltung. Das Anliegen besteht darin, die digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen aller TU-Angehörigen zu stärken mit dem Ziel, in Alltag, Studium und Arbeit innerhalb einer digitalen Gesellschaft einerseits erfolgreich bestehen andererseits gleichzeitig auch prägend und innovativ gestalterisch aktiv werden zu können. Es geht darum, die Entwicklung innerhalb der Gesellschaft reflektierend und hinterfragend mitzugestalten. Innovationen müssten immer auch kritisch in Hinblick auf ihre gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen und Folgen betrachtet werden. Darin bestehe eine gesellschaftliche Verantwortung, die von der TU auch wahrgenommen wird. Als besonderes Anliegen hob Anna Steiger die Inklusion aller Gruppen von Gesellschaft sowie die Gleichstellung der Geschlechter hervor. Als Universität, die laut Promotionspruch zur „gедeihlichen Entwicklung der Menschheit“ beitragen soll, müsse man sich hohe Ziele stecken. Zur Überprüfung der Umsetzung dieser Ziele hat sich die TU Wien an einem Projekt der Arbeiterkammer beteiligt, bei dem Prozesse beobachtet und entwickelt werden. Digitalisierung müsse fair und partizipativ gestaltet werden. Zudem wird die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie an der TU Wien auf wissenschaftlicher Basis intern kritisch und reflexiv hinterfragt. Hier möchte man auch anderen Organisationen beispielhaft vorausgehen.

### **Genderkompetenz in Lehre und Forschung**

Die Sensibilisierung der Studierenden für Gender und Diversity Themen ist der TU Wien ein zentrales Anliegen, weshalb der Besuch einer einschlägigen Lehrveranstaltung seit drei Jahren verpflichtend vorgesehen ist. Bedauerlicherweise, so Anna Steiger, stoße man hier nicht nur bei den Studierenden teilweise auf großes Unverständnis. Inhaltlich stehen in der genderorientierten wissenschaftlichen Lehre die Bedeutung von Geschlecht in Wissenschaft und Gesellschaft, Diskriminierung und Chancengleichheit sowie die Wachsamkeit gegenüber den Interdependenzen von Technologiegestaltung und dem Leben in der Gesellschaft im Zentrum.

Die TU Wien setzt sich außerdem intensiv mit dem Gender-Aspekt in der Forschung auseinander, betonte Anna Steiger, und ist in diesem Kontext in das europäische Forschungsprojekt GEECCO (Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment) eingebunden. Zentrale Fragestellungen im Rahmen des Projektes sind unter anderem: Wie können Frauenkarrieren an Universitäten gefördert werden? Wie können Genderaspekte in der Forschung nicht nur berücksichtigt, sondern auch bearbeitet werden? Wie bindet man Lehrende und Studierende ein? etc. Die Details zu GEECCO (Horizon 2020) sind abrufbar über die Website [www.geecco-project.eu](http://www.geecco-project.eu).

### **Zusammenfassung**

Abschließend stellte Anna Steiger noch einmal fest: „Digitalisierung hat ein Geschlecht! ... Weil sie Ungleichheiten zwischen den Bevölkerungsgruppen besonders stark zu Tage treten lässt.“ Eine Trennung bestehe vor allem auch zwischen den Gruppen jener, die beispielsweise das Internet nutzen und jenen, die es gestalten. In der zweiten Gruppe befinden sich hauptsächlich (junge) Männer im Alter zwischen 25 und 30 Jahren mit ihren Annahmen über ein gelingendes Leben, mit ihrer Weltanschauung und ihrem Unconscious Bias. Auch bei der Internetnutzung gibt es in Europa einen Gendergap in Richtung „mehr Männer als Frauen“, wobei Frauen auch über geringere digitale Bildung verfügen. Dementsprechend sind Frauen auch in den IKT-Branchen unterrepräsentiert, ebenso wie in den technischen Studien. Digitalisierung adressiere sich aktuell an klassische „Männerberufe“ (schon begrifflich – Stichwort: der Ingenieur) indem sie ihnen einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert zuschreibt. Besonders wichtig ist es, so Anna Steiger, sich deshalb auch mit den symbolischen Ordnungen auseinanderzusetzen und diese außer Kraft

zu setzen – insbesondere in den Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, beginnend im Kindergarten. Von diesen Stellen aus müsse ein Umdenken in die Wege geleitet werden.

Abschließend betonte Anna Steiger, dass bereits viel geschieht, um Frauen und Mädchen zu motivieren beziehungsweise nicht zu demotivieren, sich für Technik zu interessieren. Jedoch liege noch einiges im Argen, solange man im Spielwarenhandel die rosarote Box „Ich werde Frisörin“ und die blaue Box „Ich werde Special Agent“ käuflich erwerben könne.

## VII. Podiumsdiskussion: Chancen und Herausforderungen für Lernende und Bildungseinrichtungen

- VII. 1 Michael Härtel, Arbeitsbereichsleiter BIBB
- VII. 2 Sophie Keindorf, Projektkoordinatorin k.o.s GmbH
- VII. 3 Monika Nigl, Bereichsleiterin waff
- VII. 4 Anna Steiger, Vizerektorin TU Wien
- VII. 5 Michael Sturm, Vorsitzender KEBÖ
- VII. 6 Michael Tölle, Weiterbildungsexperte AK Wien

### **Frage 1: an Michael Tölle, Weiterbildungsexperte der AK Wien**

*Welche politischen Rahmenbedingungen sind aus Sicht der AK erforderlich, um den Anpassungserfordernissen durch die Digitalisierung im Bereich der Weiterbildung gerecht werden zu können?*

Spontan assoziierte Michael Tölle mit der an ihn gerichteten Frage den Begriff „Strategie“. Im neuen Regierungsübereinkommen, zeigte er sich erfreut, finden sich einige Punkte zur Erwachsenenbildung, von denen er vor allem zwei Punkte hausgreifen wollte. Erstens den Strategiepunkt: Die „LLL 2020 Strategie“, die vor einigen Jahren sehr motiviert gestartet wurde, hätte seit längerem geruht. Hinkünftig werde die Digitalisierung ein zentrales Thema einer LLL-Strategie sein müssen. Die nationale Plattform für Lebensbegleitendes Lernen, wo auch die Sozialpartner beteiligt sind, gibt es bereits. Die AK werde gerne wieder ihre Expertise in diesem Bereich einbringen. Der zweite Punkt aus dem Regierungsübereinkommen, den Michael Tölle ansprach, war die Initiative Erwachsenenbildung, die seit 2012 existiert. Inzwischen werden in Österreich flächendeckend Basisbildungslehrgänge angeboten, die den Aspekt digitale Kompetenz und Qualifizierung auf unterschiedlichen Stufen beinhalten. Ebenso wird das Nachholen des Pflichtschulabschlusses ermöglicht, gebührenfrei sowie in einer gesicherten Qualität. Die Initiative Erwachsenenbildung wurde verlängert und läuft (allerdings befristet bis Ende 2021) weiter. Michael Tölle zeigte sich optimistisch, dass es zu einer weiteren Verlängerung kommen wird, im Optimalfall um mehr als vier Jahre.

Wichtig, so Michael Tölle, sei auch der Aspekt „Weiterentwicklung“, was einerseits „mehr Mittel“ bedeuten könne (für die es in der Basisbildung zur Erhöhung der Kurskontingente immer einen dringenden Bedarf gibt) oder auch eine Erweiterung des Spektrums der Maßnahmen, die gefördert werden. Beispielsweise könnte Michael Tölle sich vorstellen, die Berufsreifeprüfung in die Initiative Erwachsenenbildung aufzunehmen.

Der Digi-Winner ist die historisch höchste Individualförderung, die jemals von der AK aufgebaut wurde, erstmals auch in Form einer Kofinanzierung der AK mit dem waff. Neben der Finanzierung stellen auch die zeitlichen Ressourcen einen zentralen Aspekt für die Realisierbarkeit einer Maßnahme dar. Dazu findet sich im Regierungsübereinkommen das Bildungskonto, von dem allerdings noch nicht klar ist, in welcher Form es wirksam wird. Die Sozialpartner sollen dazu ein Modell ausarbeiten. Tölle könnte sich hier auch ein Bildungs-Zeitkonto vorstellen. Es gibt unterschiedliche Modelle für die Freistellung oder Karenzierung für Weiterbildung. Die Möglichkeit einer Bildungskarenz für 12 Monate gibt es in Österreich seit 1998. Seinerzeit sei dies ein innovativer Schritt gewesen, allerdings reiche das nicht für alle Vorhaben aus. Seit 2013 besteht zudem die Option einer Bildungsteilzeit, was sich besonders für längerfristige Bildungsmaßnahmen (wie den berufs begleitenden Besuch einer HTL) anbietet, oder die Option des Fachkräftestipendiums (befristet bis Ende 2020), mit dem das AMS erstmals schulische Ausbildungen finanziell unterstützt. Vor allem auch für Frauen sei dies eine Chance. Auch hier, so Michael Tölle, besteht die Hoffnung auf Verlängerung.

In einem neuen AK Modell Qualifizierungsgeld verbunden mit einem Rechtsanspruch (!) würde Michael Tölle mittelfristig eine Möglichkeit sehen, all die genannten Instrumente optimal zu kombinieren.

Abschließend merkte er an, dass die AK Forderung nach einem Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf eine Woche Weiterbildung im Jahr in der bezahlten Arbeitszeit (aliquot zur individuellen Arbeitszeit) im Regierungsübereinkommen leider nicht berücksichtigt worden wäre. Eine Forderung, die vor allem für jene ArbeitnehmerInnen von Bedeutung sei, die innerbetrieblich keine Weiterbildung in Anspruch nehmen könnten.

**Frage 2: an Michael Tölle, Weiterbildungsexperte der AK Wien**

*Wie kann man der sozialen Kluft, die sich durch die digitale Kluft noch zu verschärfen droht, entgegenwirken – in Hinblick auf die Befürchtung, dass vor allem auch bereits gut gebildete Personen von Weiterbildungsförderungen profitieren könnten?*

Beim Fachkräftestipendium beispielsweise sei, so Michael Tölle, der sogenannte Matthäus Effekt von vorne herein neutralisiert worden, weil AkademikerInnen von der Beantragung ausgeschlossen wären. Das Fachkräftestipendium werde übrigens von mehr Frauen als Männern in Anspruch genommen.

**Frage 3: an Monika Nigl, Bereichsleiterin des waff**

*Welche spezifischen Herausforderungen durch die Digitalisierung für ArbeitnehmerInnen nehmen Sie als Vertreterin des waff wahr?*

Um auf dem Weg in eine digitalisierte Zukunft niemanden zurückzulassen wurde mit dem „Qualifikationsplan Wien 2030“ eine Strategie entwickelt wo die Stadt Wien, die Wiener Sozialpartner und alle relevanten Arbeitsmarkt – und Bildungseinrichtungen gemeinsam das Ziel verfolgen, vor allem weniger qualifizierte Menschen bei der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen, meinte Monika Nigl. Das Thema Digitalisierung wird hier ganz explizit inkludiert. Das Bewusstsein für die Tatsache, dass gerade die genannte Zielgruppe einen erschwerten Zugang zu Bildung haben und vor großen Herausforderungen in Hinblick auf die erfolgreiche Teilnahme an einer digitalisierten Zukunft stehen, sei vorhanden. Den Digi-Winner bezeichnete Nigl in diesem Zusammenhang als wichtige finanzielle Maßnahme, die es in dieser Höhe als Förderung in keinem anderen Bundesland gibt. Aus- und Weiterbildung soll nicht am Geld scheitern. Allerdings gehe es auch darum den Menschen, eine Orientierung zu geben. Im Beratungsalltag, so Monika Nigl, zeige sich, dass Ratsuchende oft Bilder brauchen, um Digitalisierung mit sich selbst als Person und mit ihrem Arbeitsalltag in Verbindung zu bringen. Oft kämen auch sehr konkrete Fragen nach dem „Wie“ und „Wo“ einer möglichen Weiterbildung. Zudem sieht sie durch die Digitalisierung besonders auch Frauen als gefährdet an. Insofern müssten besonders Frauen für dieses Thema (Anm.: die Digitalisierung) frühzeitig interessiert und gewonnen werden. In diesem Kontext seien auch Namensgebungen von nicht zu unterschätzender Bedeutung, denn Frauen müssten sich als anschlussfähig wahrnehmen, auch in technischen Berufsbezeichnungen oder in Kursbeschreibungen. „Frauenwelten sollten beispielhaft sein.“ Auch Aufnahmeprüfungen oder Zugangsbedingungen für Aus- und Weiterbildungen sind häufig bereits von einem Gendergap betroffen.

Die Moderatorin der Podiumsdiskussion, Sonja Fercher, meinte in Hinblick auf die Bezeichnung von Lehrberufen, dass dies ihrer Meinung nach durchaus einen Einfluss darauf habe, ob schließlich mehr Frauen oder Männer den Weg dorthin finden, und es hier eine große Sensibilität verlange.

Monika Nigl betonte ergänzend, dass Maßnahmen auch niederschwellig ansetzen müssten. Aufsuchende Beratungs- und Bildungsarbeit ist dem waff ein zentrales Anliegen, das auch umgesetzt wird. Der waff geht dazu beispielsweise direkt in Gemeindebauten. Das Thema Digitalisierung/digitale Kompetenzen wird hier immer mitgenommen.

Ein anderes Beispiel seien die „Wiener Wochen für Beruf und Weiterbildung“ in heuer 16 Bezirken. Sie bieten u. a. 20 Veranstaltungen zum Thema Digitalisierung an, kündigte Nigl an. Auch die Frauen-Workshop Reihe des waff gemeinsam mit der Frauenabteilung der Stadt Wien und Veranstaltungen wie „Mein Weg durch den digitalen Dschungel“ in Kooperation mit den ÖGB Frauen seien wichtige Schritte, um Menschen für eine Auseinandersetzung mit Digitalisierung zu motivieren, zu interessieren, zu begeistern. Vor allem Frauen bräuchten Bilder, wo sie sich in der digitalen Welt verorten können, so Monika Nigl

#### **Frage 4: an Michael Sturm, Vorsitzender KEBÖ**

*Was sind für Sie (neue) Erkenntnisse bei dieser Fachtagung rund um den Trend der Digitalisierung oder aus den Ergebnissen der vorgestellten Studie?*

Als überraschend empfand Michael Sturm, als Vertreter der gemeinnützigen Erwachsenenbildung, die Tatsache, dass zwar 76 % aller Weiterbildungseinrichtungen bereits digitale Lehr-/Lernformen praktizieren, jedoch nur 44 % explizit über Angebote im Bereich „digitale Kompetenz“ verfügen, obwohl sich die digitale Transformation alle Bereiche durchzieht. Hier hätte Sturm eine stärkere Auswirkung auf das Angebot der Einrichtungen erwartet. Verwundert zeigte er sich auch darüber, dass erst relativ wenige Einrichtungen in Österreich Ö-Cert-zertifiziert sind. Die Durchdringung mit 50 % liege hier unter seinen Erwartungen. Die in der öibf Studie festgestellten 18 % in der Kategorie jener Einrichtungen, die bislang noch kein Zertifikat besitzen, empfindet er als großen Mangel: Bereits in den 1990er-Jahren begann eine intensive Auseinandersetzung mit der Qualitätssicherung und Zertifizierung von Weiterbildungseinrichtungen und es seien hier neue Wege beschritten worden. Er hebt die Bedeutung der (unterschiedlichen) Zertifikate besonders für die Institutionen selbst hervor. Sophie Keindorf habe die Bedeutung des Qualitätsmanagements, der Entwicklung der Weiterbildungseinrichtungen auch unter dem Gesichtspunkt der Digitalisierung sehr anschaulich zur Geltung gebracht, so Michael Sturm. Hier sieht er einen Nachholbedarf – auch in Hinblick auf Konsumentenschutz: Man müsse nach außen hin sichtbare Signale setzen, durch die qualitätsgesicherte Einrichtungen sich identifizieren lassen. Zudem sei eine Zertifizierung oft eine Förder Voraussetzung, die vor allem im Weiterbildungsbereich eine Rolle spielt, nachdem staatliche Unterstützung fehlt.

#### **Frage 5: an Michael Sturm, Vorsitzender KEBÖ**

*Wo sehen Sie Anknüpfungspunkte an die Erfahrungen, die in Deutschland gemacht wurden? Welche Aspekte könnte man in Österreich aufgreifen oder einarbeiten?*

Für Aus- und Weiterbildungseinrichtungen bedarf es im ersten Schritt einmal der infrastrukturellen Voraussetzungen für angestrebte Angebote, so Michael Sturm. Dies sei weniger in Wien relevant als für die Regionen, für kleine Einrichtungen (Internetanbindung oder leistungsstarkes WLAN). Sturm sprach hier für ganz Österreich als Vertreter der Konferenz für Erwachsenenbildung. Große Überschneidung mit Deutschland sieht Sturm in der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten und in dem Ziel der Befähigung der MitarbeiterInnen, mit der Digitalisierung und den Transformationsprozessen bestmöglich umzugehen. Strukturell sei Österreich insofern im Nachteil, als es in den Einrichtungen wenig hauptamtliches Personal gibt. In der gemeinnützigen Erwachsenenbildung sind 6.500 Angestellte jedoch 56.000 TrainerInnen als freie DienstnehmerInnen im Einsatz. Die von Michael Härtel beschriebenen unterschiedlichen Kategorien von AusbilderInnen in den Betrieben gäbe es ähnlich auch in den Weiterbildungseinrichtungen. Hier, so Michael Sturm, hat man Schwierigkeiten mit der Verpflichtung und Schulung freier DienstnehmerInnen. Dieses strukturelle Handicap gilt es, zu bewältigen.

Als zweiten Punkt gab Michael Sturm zu bedenken, dass digitale Transformation für die Einrichtungen einen Organisationsentwicklungsprozess bedeutet. Digitalisierung kann helfen, Prozesse effizienter zu gestalten, transparenter und kollaborativer. Allerdings müssen die Personen in diesem Prozess mitgenommen werden. In

diesem Zusammenhang sind die Themen Datenschutz/Datensicherheit, auch in Hinblick auf die AuftraggeberInnen, zentral. Als Fördernehmer besteht die Herausforderung im Umgang mit der Datensicherheit im eigenen Unternehmen sowie gleichzeitig bezogen auf die TeilnehmerInnen, so Michael Sturm.

**Frage 6: an Sophie Keindorf, Projektkoordinatorin k.o.s. GmbH**

*Sind aus Ihrer Erfahrung Good-Practice-Beispiele bekannt, wie man freiberufliche WeiterbilderInnen in diese Prozesse integrieren kann?*

Sophie Keindorf meinte, auch in Deutschland stellen nebenamtlich Tätige die Hauptbeschäftigungsgruppe in Weiterbildungseinrichtungen dar. Der Anteil der Festangestellten in Weiterbildungseinrichtungen oder Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung ist vergleichsweise minimal. Darin besteht ein großes Problem, für das sie keine Best-Practice-Lösung anbieten könne. Gründe für die Problematik sind auf mehreren Ebenen anzusiedeln. Einerseits sei es ein politisches Thema, digitales Grundwissen als Grundlernziel zu etablieren. Das entspricht einem gesellschaftlichen Bildungsauftrag, bei dem der Bereich der Weiterbildung einen hohen Stellenwert bekommt, obwohl gleichzeitig die Rahmenbedingungen mangelhaft sind. Die sehr heterogene Landschaft sei stark ungeregelt, nachdem in Deutschland kein explizites Weiterbildungsgesetz existiert, so Sophie Keindorf. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie gibt es einen aktuellen Ansatz in dieser Richtung, die allerdings noch als Strategie eine Absichtserklärung darstellt. Die zweite Ebene ist die der Bildungsorganisationen, die selbst den Schritt in die digitale Transformation setzen müssen, jedoch im Rahmen ihrer oft eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten. Schließlich die dritte Ebene betrifft die individuelle Kompetenzentwicklung der TrainerInnen. Oft wird ihnen die Verantwortung übertragen, sich selbst weiterzubilden und fit für die neuen Anforderungen zu machen. Hier verortet Sophie Keindorf einen großen Handlungs- und Unterstützungsbedarf: Obwohl es teilweise gezielte Angebote für Lehrende gibt, sei dieses Problem noch nicht gelöst. Das ist die große Herausforderung, denn „fittes“ Bildungspersonal (innerbetrieblich wie außerbetrieblich) ist der Anfang. Trotz strukturell unterschiedlicher Rahmenbedingungen betrifft dieses Thema alle Bildungsbereiche, beispielsweise auch Lehrer in Schulen und Hochschulen.

**Wortmeldung zu Frage 6: Michael Härtel, Arbeitsbereichsleiter BIBB**

Michael Härtel fügte hinzu: Durch die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) eröffnen sich in Deutschland aktuell eine Vielzahl an Fördermöglichkeiten, weil erkannt wird, dass die digitale Spaltung eher zu- als abnimmt und die Veränderungsgeschwindigkeit zu einem kontinuierlichen Weiterbildungsbedarf führt. Wer kann das anbieten als Dienstleister? Freiberufliche sowie Bildungsträger müssen professionalisieren: Ein gewisses Know-how muss vorhanden sein, um IT-Basiswissen anbieten zu können. Der Fokus liegt dabei auf einer positiven Einstellung zu den Veränderungen. Digitalisierung dürfe nicht als Bedrohung erlebt werden, so Michael Härtel. Die notwendigen Basisanforderungen sind bewältigbar. Es gehe um entspannte, niedrigschwellige Angebote (in Richtung eines ECDL), mit denen sich Weiterbildungsanbieter und TrainerInnen auf diesem Markt etablieren können. Anschließend könne man die „hohe Schule“, die Organisationentwicklung in Angriff nehmen, meinte Härtel. Ein Kompetenzcheck, um erkennen zu können, auf welchem Niveau die TeilnehmerInnen sich befinden, und passende Angebote stellen zu können, sei eventuell sinnvoll – jedoch keinesfalls als Defizitanalyse. Kreativität kann, so Michael Härtel, nur auf Basis von Grundlagenwissen entwickelt werden. Hier sieht er auch eine Selbstverantwortung bei den Weiterbildungsträgern und TrainerInnen.

**Frage 7: an Anna Steiger, Vizerektorin der TU Wien**

*Auf Unternehmensebene und aus der Genderperspektive: Gibt es aus Ihrer Erfahrung vonseiten der MitarbeiterInnen eine Offenheit für das Thema Weiterbildung?*

An der TU Wien ist die Verpflichtung zur betrieblichen Weiterbildung in den Dienstverträgen der MitarbeiterInnen festgehalten, meinte Anna Steiger, was von Angehörigen der TU Wien gerne angenommen wird. Gleichzeitig erfolgt eine konsequente Evaluierung von Seiten der TU auch im Sinne eines Gender-Budgeting: Welche Kurse macht wer? Sind es mehr Frauen, sind es mehr Männer? Gegebenenfalls werden die nötigen Schritte gesetzt. Es gibt in unterschiedlichen Projekten eine Zusammenarbeit der TU Wien mit anderen Unternehmungen. Strategien (Weiterbildungsstrategien, Genderstrategien, Digitalisierungsstrategien) gäbe es allerorts und in vielen Bereichen, jedoch sei vor allem die Betrachtung der Umsetzung interessant und relevant, so Anna Steiger.

Überlegung von Sonja Fercher, Moderatorin: Die Frage ist, inwieweit das Bewusstsein dafür, dass Bildung bereits im Kindergartenalter beginnt, vorhanden ist – das Bewusstsein, dass der Kindergarten eine Bildungseinrichtung ist.

**Frage 8 aus dem Publikum: Präsentation des „EBmooc“ durch eine Veranstaltungsteilnehmerin**

Eine Teilnehmerin meinte, in Österreich gebe es bereits Angebote für Professionalisierung und zu digitalen Kompetenzen. Es gibt seit einigen Jahren mit Förderung des Österreichischen Bildungsministeriums den EBmooc als offenen Onlinekurs für ErwachsenenbildnerInnen, der laufend den aktuellen Anforderungen angepasst wird. Schwerpunkte liegen beispielsweise im Bereich Sicherheit, kritische Medienkompetenz etc. Für die Kompetenzentwicklung auf der Ebene der persönlichen Kompetenzen besteht in Österreich so ein Angebot, das auch Ö-Cert zertifiziert ist. Freistellungen oder Teilweise-Freistellungen, um diesen Kurs zu besuchen, seien für das Personal von Seiten einiger Erwachsenenbildungsanbieter möglich. Das beschriebene Angebot ist kostenlos und modular gestaltet. Es können Gruppen daran teilnehmen und es besteht die Möglichkeit zur Diskussion in Foren. Das gemeinsame und fehlerfreundliche Lernen im Sinne eines Crowd Learnings wird hier praktiziert. Das Ziel ist es, mithilfe dieses Angebotes als ErwachsenenbildnerIn in der digitalen Welt zurechtzukommen.

**Frage 9 aus dem Publikum: an Anna Steiger, Vizerektorin der TU Wien**

*Neue Technologien können in zwei unterschiedliche Richtungen aufgesetzt werden: mit Fokus auf den/die VerwenderIn oder mit Fokus auf das Gerät. Werden diese Möglichkeiten der Ausrichtung in der Technologieentwicklung an der TU Wien mitbedacht?*

Die Frage noch einmal zusammenfassend meinte Anna Steiger bezogen auf die Technologiefolgenabschätzung: In der Fakultät für Informatik sei dies ein großes Thema. Teilweise seien die MitarbeiterInnen dort ExpertInnen auf den Gebieten Psychologie und Informatik. Der Fokus liegt hier auch auf der Frage: Wie wird das Entwickelte angewendet? Der Anspruch der TU Wien an sich selbst und hier vor allem in der angewandten Forschung ist es, umfassende Überlegungen anzustellen: Wie und für wen ist das Entwickelte nutzbar? In welcher Form und in welchem Umfang? Wer hat Zugang zu den Entwicklungen? Das Ziel ist der Zugang für alle. In den letzten Jahren hat sich vor allen in Bezug auf Genderaspekte viel getan. In jedem EU-Forschungsprojekt sind entsprechende Überlegungen vorausgesetzt. Wobei es nicht nur um das Geschlechterverhältnis der TeilnehmerInnen geht, sondern vor allem um geschlechtsspezifische Auswirkungen des Erforschten.

**Frage 10 aus dem Publikum: an das Auditorium**

Eine Veranstaltungsteilnehmerin bezog sich auf Sonja Ferchers Überlegungen zum Thema „Kindergarten ist schon Bildung“. Sie bejahte diese Ansicht und stellte die Frage in den Raum, inwieweit in der Ausbildung der KindergartenpädagogInnen der Digitalisierungsaspekt aktuell schon berücksichtigt wäre?

Antwort aus dem Publikum: Eine Teilnehmerin, die sich als Aus- und Weiterbilderin in der Elementarpädagogik vorstellte, meinte zur gestellten Frage: die Bildungsbiografie eines Menschen beginnt im Kindergarten und Digitalisierung ist ein Thema – auch an den Bildungsanstalten für Elementarpädagogik. Im Lehrplan ist die Digitalisierung vor allem im Weiterbildungsstudium „Elementarbildung“ verankert. An der Pädagogischen Hochschule Wien gibt es eigene Module zur Digitalisierung. Entscheidend im Kindergartenalltag sind die Rahmenbedingungen. Die Kinder bräuchten Begleitung und die Auseinandersetzung mit Digitalisierung, nachdem sie ein Teil ihrer Lebenswelt ist. Die Rahmenbedingungen, um Digitalisierung zu implementieren seien noch nicht optimal, beispielweise hinsichtlich der PädagogInnen-Kind-Relation oder der Bereitstellung anderer Ressourcen. Digitalisierung müsse im Kindergarten beginnen: alters- und entwicklungsentsprechend.

Ergänzend meinte Sophie Keindorf, das Gesagte sei ein gutes Beispiel für die Uneindeutigkeit des Begriffs „digitale Kompetenzen“. Es braucht Kompetenzen, um mit der digitalen Transformation umgehen zu können, wovon Medienkompetenzen nur ein Baustein sind. Bei digitaler Kompetenz geht es um die Befähigung des Einzelnen, selbstorganisiert und selbstgesteuert zu lernen. Die maßgeblichen Schlagworte sind: Selbstständigkeit, Reflexion, kritische Auseinandersetzung – Kompetenzen, die man im Kindergarten anlegen und fördern kann. Bereits vorhandene pädagogische Konzepte, die diesen Zugang vertreten, fänden sich im Bildungssystem nur sehr kleinteilig wieder, so Keindorf. Vor allem im schulischen Frontalunterricht spiegelt sich ein anderes Kompetenzverständnis wider. Durch die Implementierung von Zusatzqualifikationen zeigt sich, dass in der Kompetenzentwicklung im Rahmen der Digitalisierung die Handlungskompetenz entscheidend ist. Es ist schwierig aufzuzählen zu wollen, welche „zehn digitalen Kompetenzen“ es braucht, um sich als „fit“ bezeichnen zu können. Durch die Innovationszyklen verändert sich die Halbwertszeit von Wissen und „Wissensanhäufungen“ machen wenig Sinn. Wir müssen lernen, wie man sich Wissen aneignet. Es braucht die kritische Auseinandersetzung. Dafür müssen auch die Lehrenden befähigt werden, meinte Sophie Keindorf.

Wortmeldung aus dem Publikum: Menschen mit einer längeren Bildungskarriere sind auch bildungsaffiner. Der Zugang zu Lernen für die Allgemeinheit ist wichtig, wie beispielsweise über die Gemeindebauaktionen.



Foto: Peter Anzböck

