

Forum Arbeit



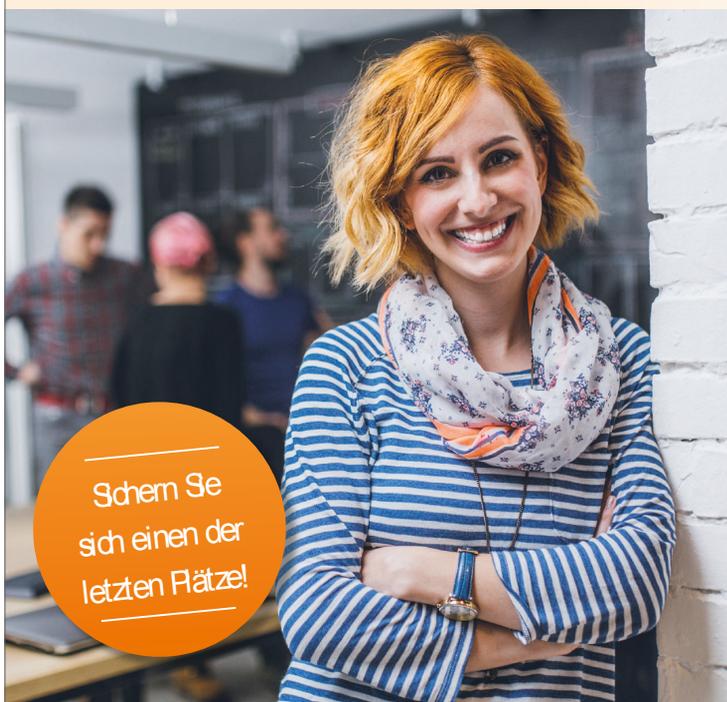
ZUR SACHE Digitale Teilhabe **MAGAZIN** Stigmatisierung von Arbeitslosigkeit & Aktuelles **TITEL** Digital Divide **BAG ARBEIT TRIFFT** Vanessa Kubek **VOR ORT** Q-PRINTS & SERVICE gGMBH **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Christian van den Kerckhoff

BERUFSBEGLEITENDER LEHRGANG

Fördermittelmanager/-in für gemeinnützige Organisationen (FLA)

Direkt für die Praxis – innovatives Blended Learning – mit qualifiziertem Abschlusszertifikat

FÖRDERLOTSE
AKADEMIE 



Sichern Sie
sich einen der
letzten Plätze!

Für Mitarbeitende aus gemeinnützigen Organisationen und Berater/-innen für den Non-Profit-Bereich mit Berufserfahrung, die sich für den Verantwortungsbereich Fördermittelakquise fundiert und praxisorientiert qualifizieren möchten.

- zwölf Monate berufsbegleitend
- 4 mal 3 Präsenztage
- 10 E-Learningmodule im Umfang von 900 Minuten
- maximal 18 Teilnehmende
- qualifiziertes Zertifikat der Förderlotse Akademie (FLA)

- Leitung: Torsten Schmotz & Bernd Kreh
- Dozententeam mit den führenden Fachkräften für Fördermittelgewinnung in Deutschland

► **Start des sechsten Jahrgangs: 28. September 2023**

In Kooperation mit

bakd
Bundesakademie
für Kirche und Diakonie

DEUTSCHER
FUNDRAISING
VERBAND

Ein Angebot von

 **Förderlotse**
Torsten Schmotz

Infotelefon: 09874 – 322 516

E-Mail: info@fl-akademie.info

www.fl-akademie.info



Foto: Julia Baumgart

Zur Sache

Digitale Teilnahme 2

Frank Giese

Magazin

Anmerkungen zur Empirie der Abwertung
und Stigmatisierung von Arbeitslosigkeit 3

Daniel Rebbe

Buch- und Filmtipp 7

Digital Divide

Unzureichend und ungleich verteilt –
digitale Kompetenzen in Deutschland 8

Friederike Hertweck

Politik

Kommentare aus dem Bundestag 13

bag arbeit trifft

18

Vanessa Kubek

Vor Ort

Q-PRINTS & SERVICE gGMBH 22

Veranstaltungstipps 26

Nachgefragt

28

Christian van den Kerckhoff

Digitale Teilhabe



Unser Autor Frank Giese

ist Vorstand der bag arbeit, Geschäftsführer der SBB Kompetenz gGmbH und Vorstand der Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg“.

Im SZ Digitalbarometer erfährt man, dass 8 % aller Deutschen über 14 Jahre das Internet nicht nutzen, dass die digitalen Kompetenzen ungleich verteilt sind und dass „männlich, jung, gebildet, gutes Einkommen“ vor „weiblich, älter, bildungsfern und arm“ liegt. Ein Phänomen, das man in vielen anderen Lebensbereichen wiederfindet und das oft Ausdruck von Ungerechtigkeit und sozialer Spaltung ist.

Die Digitalisierungswelle hat die gesamte Welt erfasst. 94 % aller Berufstätigen nutzen schon jetzt das Internet im beruflichen Kontext. Und die Weichen sind klar auf wachsende Bedeutung der Digitalisierung gestellt: Beim 49 € Ticket wird darüber diskutiert, ob es ausschließlich über das Internet zu erwerben ist. Die Verwaltung wird über kurz oder lang komplett digitalisiert werden. Bankgeschäfte, Taxibestellungen, Flughäfen – ohne digitale Kompetenz wird man alltägliche und notwendige Handlungen für ein normales Leben nicht mehr tätigen können. Digitale Kompetenz ist zur Kulturtechnik geworden, genauso wichtig wie die Fähigkeit zu lesen und zu schreiben. Ohne den Erwerb dieser Fähigkeiten ist Teilhabe sehr eingeschränkt.

Neben dieser individuellen Perspektive verändert die Digitalisierung auch Unternehmen fast aller Branchen, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität. Geschäftsmodelle wie Amazon, Uber oder Google haben Einzelhandel, Fahrgastgewerbe und die Medienlandschaft stark verändert. Die Digitalisierung vernichtet Arbeitsplätze und schafft – mit zeitlicher Verzögerung – neue mit anderen Anforderungsprofilen.

Die Entwicklung ist unaufhaltsam. Unternehmen mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Auftrag müssen für ihre Zielgruppe und ihre Mitarbeiter Antworten finden und Wege aufzeichnen, wie man mit diesen neuen Herausforderungen und Chancen umgeht. Das große Ziel wird sein, die notwendigen Kompetenzen für das Leben und Arbeiten im 21. Jahrhundert großflächig zu vermitteln, die Digitalisierung sozial zu gestalten und für das Gemeinwohl nutzbar zu machen.

Anmerkungen zur Empirie der Abwertung und Stigmatisierung von Arbeitslosigkeit

Bedeutung und Herausforderung für die Beschäftigungsförderung junger arbeitsloser Menschen

Dr. Daniel Rebbe

Stigmatisierung und soziale Abwertung von Arbeitslosigkeit als gesellschaftliches Problem

Die Stigmatisierung und soziale Abwertung von arbeitslosen Menschen werden empirisch allgemein als hoch eingeschätzt. Hierzu konnten großflächig angelegte repräsentative Untersuchungen zur sozialen Abwertung von Arbeitslosigkeit, insbesondere der sogenannten Langzeitarbeitslosigkeit, erschreckende und zunehmende Zustimmungswerte in der deutschen Öffentlichkeit nachweisen (vgl. Zick et al. 2019; Zick/Klein 2014; Heitmeyer 2008a; 2008b). Wichtig anzumerken ist, dass der Begriff ‚Langzeitarbeitslosigkeit‘ tatsächlich nicht eine homogene soziale Gruppe bezeichnet, sondern lediglich auf eine zeitliche Eingrenzung zurückzuführen ist. Unter die soziale Kategorie „Langzeitarbeitslosigkeit“ fällt eine arbeitslose Person, statistisch gesehen i.d.R. allerdings laut § 18 Abs. 1 SGB III für die

Bundesagentur für Arbeit, bereits ab einer einjährigen Zeit der Erwerbslosigkeit.

Auch wenn hinsichtlich der Definition von Stigma und Stigmatisierung in der Fachliteratur zum Teil große Unterschiede zu finden sind, kann unter Stigmatisierung im Allgemeinen ein Prozess sozialer Zuschreibungen von spezifischen, aber als negativ verstandenen und bewerteten Eigenschaften oder das Fehlen dieser verstanden werden. Damit einher geht eine Diskreditierung und Abwertung der stigmatisierten Person(en) oder Gruppen. D.h. diese werden im Verhältnis zu als ‚normal‘ geltenden Personen oder Gruppen als weniger wert angesehen und infolgedessen möglicherweise ungleich behandelt.



Foto: Julia Baumgart

Magazin

Bei bestimmten einzelnen Personen oder Gruppen können dabei typischerweise auch negative Selbstzuschreibungen als Folge von individuellen und gruppenbezogenen Stigmatisierungserfahrungen und den damit zusammenhängenden negativen Fremdzuschreibungen auftreten. Empirische Forschungen zu Stigmatisierung und Arbeitslosigkeit aus den vergangenen Jahren machten dabei unterschiedliche Aspekte und Dimensionen von Stigmatisierung im Kontext von Arbeitslosigkeit deutlich (vgl. Gurr et al. 2018, Jungbauer-Gans/Gurr 2017; Linden et al. 2018; Dörre 2014; 2013; Dörre et al. 2013; Ludwig-Mayerhofer/Sondermann 2012; Solga 2011, 428ff.; 2002, 480ff. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, 179ff.; Sondermann et al. 2009).

Beispiele aus der Interviewstudie

Die hier ausgewählten Beispiele können den geschilderten Sachverhalt aus Sicht der arbeitslosen jungen Menschen und anhand von Deutungsformen der Fachkräfte verdeutlichen:

Nutzerin 1: „Wenn man halt jung, Mama wird, wird man auch, direkt eigentlich abgestempelt (.) finde ich, weil die dann sagen: „ja, Kinder bekommen Kinder (.) leben von der ARGE, bekommen ihr Leben nicht auf die Reihe (.) haben dreckigen Haushalt oder nix zu essen“ und ich wollte mich immer davon, mich irgendwie so [freimachen]“ (Nutzerin 1, S. 6, 00:08:17f.)

Stigmatisierung und Abwertung von Arbeitslosigkeit im Alltag

Für Betroffene von Arbeitslosigkeit stellen solche alltäglich spürbaren Erfahrungen von Abwertungen und Stigmatisierungen eine zusätzliche Bewältigungslast in ihrer ohnehin angespannten Lebenssituation dar. Aber auch für das Personal in arbeitsmarktbezogenen Hilfen und beschäftigungsfördernden Unterstützungsangeboten sind diese eine schwierige fachliche Herausforderung im Alltag.

Häufig wird bei derartigen Vorannahmen von einem mangelnden Engagement der jeweiligen arbeitslosen Person, Defiziten bei ihrer Motivation, ihrer Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme oder ihres Willens, sich von Transferleistungen unabhängig zu machen, ausgegangen. Dies wird dann auf die betroffene Einzelperson oder sogar verallgemeinernd auf vermeintlich existierende Gruppen der Gesellschaft projiziert. Solche Vorstellungen über vermeintliche Eigenschaften oder deren Fehlen können sich nachhaltig in der öffentlichen Meinung verbreiten, festsetzen und sich auch ohne jegliche Evidenz und trotz empirischer Falsifikation weiterverbreiten und aufrechterhalten. Auf unterschiedliche Weise tragen sie nicht zuletzt zu einer Verschärfung von gesellschaftlichen Schiefen und zu einer Beeinträchtigung sozialer Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen bei.

Stigmatisierungserfahrungen und soziale Abwertung im Alltag junger arbeitsloser Menschen

In diesem Zusammenhang spielen gesellschaftlich auch negative (Eigenschafts-)Zuschreibungen und spezifische stereotype Vorstellungen über junge Menschen eine wichtige Rolle. Darauf weist auch Albert Scherr im Zusammenhang einer Studie zu Berufsorientierungen junger Menschen in Baden-Württemberg hin (vgl. auch

Nutzer 2: „Dann hab‘ ich auch bei anderen Betrieben angerufen weil’s immer nur Absagen gab (.) ich habe eine ganze Mappe vollgemacht damit also wo ich überall angerufen hab‘ und so weiter damit die vom Amt auch sehn „hey der Junge macht was“, weil es heißt ja immer „der ist faul“ oder so (.) hat nix gebracht“ (Nutzer 2, S. 16, 00:22:44f.).

Scherr 2012, 64). Joachim Gerd Ulrich diskutiert anhand von außerbetrieblichen Ausbildungen für sogenannte sozial benachteiligte Jugendliche den damit einhergehenden Prozess der Stigmatisierung (vgl. Ulrich 2003, 27ff.; 1998).



Zusätzlich beispielhaft erwähnt werden sollen hier sachlich nicht zwingend begründete, aber umso energischer geführte Debatten über vermeintlich weit verbreitete ‚mangelnde Ausbildungsreife‘ unter Jugendlichen. Empirische Forschungen konnten auch hier ein genaueres, in signifikanten Werten gegenteiliges Bild zu den angenommenen Defiziten zeigen (vgl. Solga et al. 2012; Ratschinski/Steuber 2012). In der qualitativen Studie „Im Schatten der Aktivierung - Arbeitslosigkeit und Fallbearbeitung im Spannungsfeld sozialer Disziplinierung, Kontrolle und Ausschließung“ (Rebbe 2023a) wird die Bandbreite an Schwierigkeiten von Betroffenen deutlich, mit diesen Stigmatisierungs- und Abwertungserfahrungen in ihrem Lebensalltag und ihren sozialen Interaktionen umzugehen. Dabei bietet die Untersuchung Einblicke in die Vielfältigkeit subjektiver Verarbeitungsweisen von Arbeitslosigkeit und damit einhergehenden Unterstützungs- und Hilfeleistungen. Die Ergebnisse zeigen deutlich, welche Rolle der Umfang und die Dichte des direkten Kontakts, aber auch die darüber gewonnenen Informationen, in qualitativer wie auch in quantitativer Hinsicht, für die Gestaltung einer Zusammenarbeit zwischen Fachkräften und Nutzer_innen im Hilfeprozess spielen und dass dies mit den daraus für die Nutzer_innen entstehenden sozialen Teilhabemöglichkeiten korreliert.

Im Mittelpunkt der Studie standen nicht-kurzfristige Hilfsprozesse im Jobcenter U25 und damit verbundene Hilfsangebote (vgl. ebd., 91ff.). Dazu sind in zwei Großstädten in NRW leitfadengestützte problemzentrierte Interviews und Expert_inneninterviews (N=22) durchgeführt worden (vgl. ebd., 103ff.). Die Wahrnehmungen sowie die Erwartungen der Befragten wurden dabei ins Zentrum der Erhebung gestellt. Analytisch wurden in der Untersuchung die Lebenswelten wie auch die unterschiedlichen biographischen Erfahrungen der adressierten Nutzer_innen den professionellen alltagsbezogenen und konzeptionellen Vorstellungen der Fachkräfte zu ihrer Arbeit mit ihren adressierten Nutzer_innen gegenübergestellt (vgl. ebd., 114ff.).

Fachkraft 1: „Letztendlich hatte sie [Nutzerin] da keine Lust drauf (.) das kann man, das, das kann man so vielleicht nicht verstehen, aber oftmals (.) haben die einfach keinen Bock [...] was zu machen, das ist einfach so, die möchten andere Dinge, die möchten ihr Leben genießen, Freizeit machen, sonst was machen, die möchte aber nicht solche Dinge machen, und wenn das dann noch, irgendwann kippt das irgendwann“ (Fachkraft 1, S. 11-12, 00:15:36f.).

Magazin

In den weiteren Überlegungen wurden diese sehr heterogenen umfangreichen Daten mit Informationen zu Organisationsabläufen, -routinen und Strukturen in ein Verhältnis gesetzt und in der Gesamtanalyse auf die Interaktionskonflikte in den Hilfeprozessen fokussiert (vgl. ebd., 197ff.). Die Ergebnisse geben Anlass für breite fachliche Auseinandersetzungen in der Praxis, bieten aber auch ein umfangreiches Spektrum an anwendungsbezogenen und professionstheoretischen Diskussionsmöglichkeiten. Die Befunde liefern einerseits umfassende Einblicke in professionelle

Fachkraft 2: „Bei den schwierigen Klienten ist das ja auch über Generationen nicht erlernt worden (..) die haben ja keine Ahnung von dem, was die werden wollen, keine Berufsperspektiven [...] außer Putzen fällt denen nichts ein, wenn ich drauf dränge“ (Fachkraft 2, S. 24, 00:33:57f.)..

Risiken bei der alltäglichen Arbeit mit arbeitslosen Menschen wie auch in damit einhergehende fachliche Herausforderungen. Andererseits werden in der Untersuchung die subjektiven Bewältigungs- und Verarbeitungsweisen von Arbeitslosigkeit, Stigmatisierung und institutioneller hilfebezogener Adressierung im Detail herausgearbeitet und die Wechselwirkungen von Selbst- und Fremdzuschreibung, organisationaler Adressierung, Fallbearbeitung und subjektiver Verarbeitung



Foto: Julia Baumgart

zwischen strukturellen Wahrscheinlichkeiten und individuellen Eigenheiten im Zusammenhang analysiert. Eine Besonderheit dieser Untersuchung liegt daher in der empirischen wie theoretischen Betrachtung beider Seiten des Geschehens der Fallbearbeitung und damit auch der Untersuchung der Effekte des Zusammenwirkens dieser jeweils spezifischen Perspektiven. Teile der Ergebnisse der Studie werden auch in weiteren Veröffentlichungen des Autors präsentiert und diskutiert (vgl. auch Rebbe 2022; Rebbe 2023b).



Foto: Anna Salomons

Unser Autor Dr. Daniel Rebbe

ist Sozialpädagoge und Erziehungswissenschaftler. Seit mehr als zehn Jahren arbeitet er auch als pädagogischer Berater im Rahmen unterschiedlicher Eingliederungs-, Jugend- und Familienhilfen. Die Schwerpunkte seiner Forschung liegen insbesondere in der Untersuchung von Arbeitslosigkeit, sozialer Ausschließung und Ungleichheit, Beratung und Biographie, sowie der Profession und Disziplin Sozialer Arbeit.

Anmerkung:

Die vollständigen Angaben zur verwendeten Literatur finden sich in der Onlineversion des Aufsatzes auf www.bagarbeit.de.

Etwas für Augen und Ohren- Film -und Buchempfehlungen

Filmtipp

DOKU

Teamplayer 4.0 - KI, Roboter, Big Data und die Arbeitswelt von morgen (2022)

ARD alpha

In den nächsten 20 Jahren könnte jeder fünfte Job in Deutschland automatisiert werden. Systeme aus künstlicher Intelligenz, Roboter und Algorithmen werden wegweisend sein. Tablets im Klassenzimmer, als Gehörloser im Bäckerhandwerk und können Maschinen lernen? Wie eine Arbeitswelt 4.0 aussehen könnte und welche Probleme und Chancen diese neue digitale Arbeitswelt mit sich bringt, versucht „Teamplayer 4.0“ zu erkunden.



Buchtipps

Automation (2022)

Berit Glanz

Die junge Mutter Tiff leidet an eine Angststörung und kann ihre Wohnung kaum verlassen. Um über die Runden zu kommen, schlägt sie sich mit schlecht-bezahlten „Online Jobs“ durch. Ihre zermürbende Akkordarbeit wird als angebliche Überwachungsleistung einer KI teuer verkauft, weshalb sie zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Doch dann wird sie am Bildschirm Zeugin eines Verbrechens ...

„Worum es Berit Glanz in ihrem lesenswerten, berührenden Roman geht, ist die Frage, ob in unserer digitalisierten Gegenwart noch Menschlichkeit und Solidarität möglich sind, trotz Vereinzelung, prekärer Beschäftigungsverhältnisse und sich verändernder Arbeitswelten.“ Der Tagesspiegel



Filmtipp

FILM

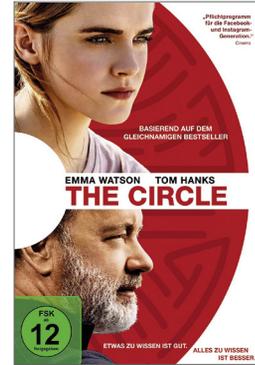
The Circle (2017)

Regie Dave Ponsoldt, basierend auf dem Roman von Dave Eggers

In Zeiten einer Dominanz Sozialer Netzwerke und dem Drang vieler Leute, Alles mit allen Teilen zu wollen, ist „The Circle“ eine gruselig-reale Zukunftsperspektive.

Der dystopische Science-Fiction Thriller handelt von Mae Holland (Emma Watson), die anfängt bei dem Internetunternehmen „The Circle“ zu arbeiten. „The Circle“ hat zum Ziel, vollständige Transparenz der Nutzeraktivität zu erreichen. Jede Konversation, jede Aktivität, jeder Schritt im Leben eines Nutzers soll öffentlich sichtbar sein. Jeder soll alles wissen dürfen – eine Welt ohne Geheimnisse und Lügen.

Mae ist von der Vision und von dem Gründer des Unternehmens Eamon Bailey (Tom Hanks) überzeugt. Sie wird ein immer wichtigerer Teil des Netzwerks, doch begegnet auch vermehrt Unklarheiten, die sie zweifeln lassen. Weiß sie selbst Alles und will sie, dass alle Alles von ihr wissen?



„Teamplayer 4.0 - KI, Roboter, Big Data und die Arbeitswelt von morgen“

Bildquelle: <https://www.ardmediathek.de/video/campus-doku/teamplayer-4-0-ki-roboter-big-data-und-die-arbeitswelt-von-morgen/ard-alpha/Y3JpZDovL2JyLmRIL3ZpZGVvL2VhMGIOYmlwLWE5ZjctNGViMi04YjZmLTRIMjc2MzM4M2FhYw>

„Automation“

Bildquelle: <https://www.piper.de/buecher/automaton-isbn-978-3-8270-1438-2>

„The Circle“

Bildquelle: <https://titel-kulturmagazin.net/2017/09/07/film-im-kino-das-sci-fi-drama-the-circle/>

Unzureichend und ungleich verteilt – digitale Kompetenzen in Deutschland

Friederike Hertweck

Die künstliche Intelligenz ChatGPT produziert vermeintlich intelligente Texte auf Knopfdruck. Lehrkräfte sind alarmiert, Angestellte fürchten, dass demnächst viele Aufgaben im Büro von Chatbots übernommen werden. Noch ist ungewiss, wie stark ChatGPT und andere Bots den Arbeitsmarkt oder das Bildungssystem revolutionieren werden. Aber die Debatte über den Umgang mit künstlicher Intelligenz ist entfacht – wenn auch reichlich spät: Die Forderung nach einer stärkeren Vermittlung digitaler Kompetenzen an Schulen ist ein Evergreen der Bildungspolitik, der kürzlich auch von Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger im „ARD-Morgenmagazin“ wiederholt wurde. Doch passiert ist nur wenig in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten. Das zeigt auch eine aktuelle Studie des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, welche Daten des Nationalen Bildungspanels umfangreich auswertet. Die Studie vergleicht die durch

praxisnahe Tests ermittelten digitalen Kompetenzen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in Deutschland. Digitale Kompetenzen umfassen hierbei sowohl die Verwendung von verschiedenen Softwareanwendungen (z.B. Textverarbeitung) als auch den Umgang mit dem Internet. Ähnlich wie andere Studien zu digitalen Kompetenzen zeigt die Untersuchung des RWI, dass digitale Kompetenzen in Deutschland insgesamt nur mittelmäßig ausgeprägt sind. Doch nicht nur das – sie sind vor allem sehr ungleich verteilt. Die Kluft in den digitalen Kompetenzen zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen wird auch als Digital Divide bezeichnet. Diese Schere ist in Deutschland besonders groß zwischen Frauen und Männern, zwischen älteren und jüngeren Erwachsenen, zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund und zwischen Menschen mit geringer und mit hoher Bildung.



Arbeitsmarkt erfordert digitale Kompetenzen

Der strukturelle Wandel des Arbeitsmarktes hin zur Informationsökonomie erfordert den Umbau vieler Branchen. Bereits heute erfordern etwa 85 Prozent aller Jobs in der Europäischen Union (EU) zumindest grundlegende digitale Kompetenzen. Bei Berufseinsteigern werden entsprechende Fertigkeiten mittler-

weile oft vorausgesetzt. Die Studie des RWI zeigt, dass jüngere Erwachsene deutlich höhere digitale Kompetenzen als Personen kurz vor oder im Ruhestand aufweisen (s. Abbildung 1). **Abbildung 1** zeigt außerdem eindrücklich, dass es deutlich weniger Frauen mit überdurchschnittlichen digitalen Kompetenzen als Männer gibt..

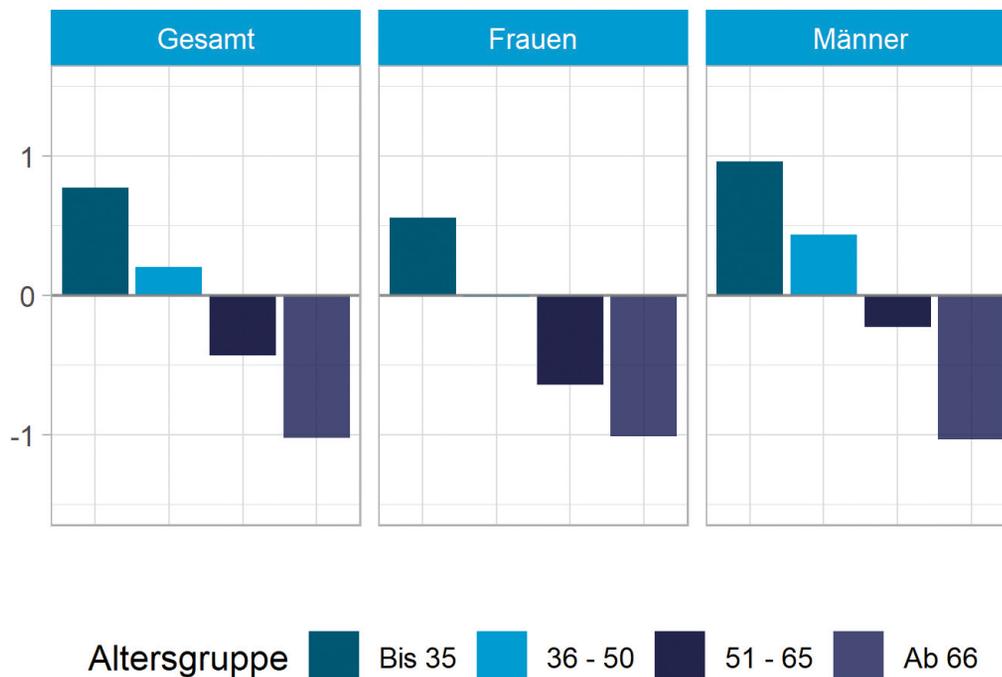


Abbildung 1 illustriert die digitalen Kompetenzen von Erwachsenen. Sie basiert auf einer Auswertung des Nationalen Bildungspanels (Startkohorte 6). Ein Wert größer 0 stellt überdurchschnittliche Kompetenzen dar; ein Wert unter 0 illustriert, dass die Altersgruppe im Vergleich zu allen getesteten Erwachsenen nur unterdurchschnittliche digitale Kompetenzen aufweist.

Digitale Kompetenzen hängen auch stark mit dem Bildungsniveau zusammen. Mit steigender Bildung steigen auch die digitalen Kompetenzen. Personen, die keinen, nur einen ersten oder einen mittleren Schulabschluss („Mittlere Reife“) erworben haben, schneiden in den Kompetenztests deutlich schlechter ab als Personen mit Abitur oder einem abgeschlossenen Hochschulstudium. Es besteht eine riesige Kompetenzlücke zwischen Personen mit besonders hoher und besonders niedriger Bildung – mit weitreichenden Folgen für die Personen selbst,

für Unternehmen und auch für den Arbeitsmarkt. Denn auch in Bereichen mit bislang geringem Digitalisierungsgrad wird die Anwendung digitaler Kompetenzen künftig unumgänglich. Geringe digitale Kompetenzen einzelner Bevölkerungsgruppen sind oft das Ergebnis von wenig Umgang mit Computern. Während Personen über 60 – wenn überhaupt – erst im Laufe ihres Berufslebens einen Zugang zu Computern erhalten haben, sind digitale Endgeräte heute in fast jedem Haushalt verfügbar.

Digital Divide

Kinder wachsen heute mit Laptop, Tablet und Smartphone auf. Dennoch landet Deutschland auch bei den digitalen Kompetenzen von Kindern im internationalen Vergleich nur im Mittelfeld. Und auch hier zeigen sich starke Unterschiede je nach sozialer Herkunft. Eine entscheidende Rolle in der Entwicklung der digitalen Kompetenzen spielt hierbei das Elternhaus. So haben Kinder in Familien mit mindestens einem erwerbstätigen Elternteil deutlich höhere digitale Kompetenzen als Kinder in Familien mit arbeitslosen Eltern. Überdurchschnittlich schneiden vor allem diejenigen Kinder und Jugendlichen in Kompetenztests ab, deren Eltern einen mathematischen, informatischen, naturwissenschaftlichen oder technischen Beruf (MINT-Beruf) ausüben. Dieser Zusammenhang ist über verschiedene

Klassenstufen sichtbar (s. Abbildung 2) und deutet darauf hin, dass Eltern einen starken Einfluss auf die Kompetenzen ihres Nachwuchses haben. Wenn Eltern aber bereits nur geringe Computerfertigkeiten haben, kann dies für die Entwicklung der digitalen Fähigkeiten des Nachwuchses hinderlich sein. Interessant ist hierbei, dass Kinder in der sechsten Klasse noch über sehr ähnlich ausgeprägte Kompetenzen verfügen. Aber noch während der Sekundarstufe 1 öffnet sich der Digital Divide zwischen verschiedenen sozioökonomischen Gruppen. Bereits in der neunten Klasse sind deutliche Unterschiede in den digitalen Kompetenzen nach Migrationshintergrund und elterlicher Berufstätigkeit messbar, ab der 12. Klasse dann auch Unterschiede in den Kompetenzen zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen.

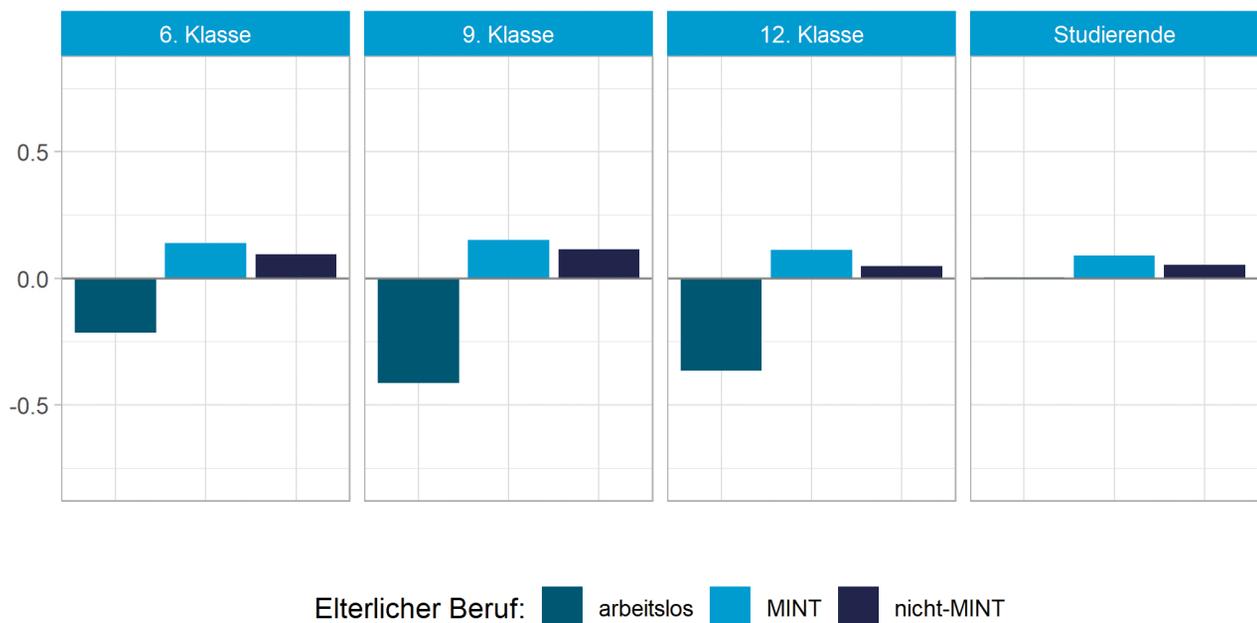


Abbildung 2 illustriert die digitalen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen verschiedener Jahrgangsstufen und unterscheidet innerhalb einer Jahrgangsstufen die unterschiedliche Erwerbstätigkeit ihrer Eltern. Sie basiert auf einer Auswertung des Nationalen Bildungspanels (Startkohorten 3 und 4). Ein Wert größer 0 stellt überdurchschnittliche Kompetenzen dar; ein Wert unter 0 illustriert, dass die Altersgruppe im Vergleich zu allen getesteten Kindern und Jugendlichen dieser Jahrgangsstufe nur unterdurchschnittliche digitale Kompetenzen aufweist. Eltern werden als arbeitslos definiert, wenn beide Elternteile keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. MINT bedeutet, dass mindestens ein Elternteil einen mathematisch, informatisch, naturwissenschaftlich oder technischen Beruf ausübt. Nicht-MINT bedeutet, dass mindestens ein Elternteil zwar erwerbstätig ist, aber nicht in einem Beruf aus dem MINT-Bereich.



Foto: Julia Baumgart

Die Fachkräfte von morgen

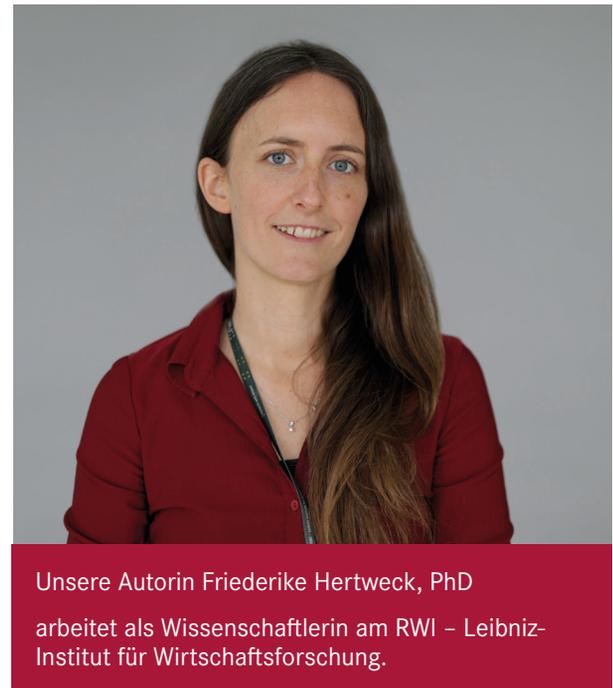
Der heutige Mangel digitaler Kompetenzen in den Schulen übersetzt sich in den Fachkräftemangel von morgen. Zwar ist der Unterschied in den digitalen Kompetenzen bei Kindern und Jugendlichen noch nicht so ausgeprägt wie bei Erwachsenen. Doch ist denkbar, dass sich die Schere in den Kompetenzen durch nachgelagerte Bildungsentscheidungen weiter öffnet: Jugendliche richten ihre Studien- und Berufswahl oft entlang ihrer Interessen und bisherigen Fähigkeiten aus. Starke digitale Kompetenzen im Jugendalter könnte gerade Mädchen sowie Jugendliche aus weniger privilegierten Haushalten motivieren, einen stärker informatisch-technisch ausgerichteten Beruf zu wählen. Dies könnte mittel- bis langfristig dem gravierenden Fachkräftemangel in diesen Bereichen entgegenwirken und den Wirtschafts- und Innovationsstandort Deutschland stärken.



Foto: Julia Baumgart

Digital Divide

Es sollte folglich ein Anliegen der Bildungspolitik sein, die Kluft zwischen digital kompetenten und digital schwachen Jugendlichen gering zu halten. Um das zu erreichen, sollte die Entwicklung digitaler Kompetenzen frühzeitig gefördert werden – spätestens zu Beginn der Sekundarstufe I. Der Aus- und Umbau des Informatikunterrichts scheint daher zwingend geboten, um auch Jugendliche in ihren digitalen Fähigkeiten zu fördern, die wenig informatisch-technische Unterstützung durch ihr Elternhaus erhalten. Die Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ der Kultusministerkonferenz (KMK) empfiehlt ergänzend, Lehrkräfte didaktisch und technisch zu qualifizieren. Der Einsatz digitaler Medien und Instrumente sei zu fördern, stellt die KMK fest – ein überfälliger Schritt. Am Ende dürfen die Schulen nicht zur Bremse der Digitalisierung verkommen, sondern müssen zum Motor werden. Dann besteht die Chance, den Fachkräftemangel zu bekämpfen, eine Abwärtsspirale zu verhindern und den Wohlstand künftiger Generationen zu sichern. Neben der Nutzung verschiedener Software sowie dem Erlernen eines sicheren Bewegens im digitalen Raum sollten Kinder und Jugendliche auch verstehen, wie Bots wie ChatGPT arbeiten, um erzeugte Ergebnisse kritisch einzuordnen. Doch nicht nur Kinder sollten gefördert werden: Auch gezielte Weiterbildungsangebote für Erwachsene mit geringen digitalen Kompetenzen könnten dazu beitragen, dass sich der Digital Divide in manchen Bevölkerungsgruppen verringert. Dies ist notwendig, um die langfristige Teilhabe aller Menschen an den sich wandelnden Lebens- und Arbeitswelten zu stärken.



Quellenangaben zu beiden Abbildungen:

Beide Grafiken entstammen der Studie Bachmann et al. (2021):

Bachmann, R., Hertweck, F., Kamb, R., Lehner, J., Niederstadt, M., & Rulff, C. (2021), Diskussionspapier: Digitale Kompetenzen in Deutschland – eine Bestandsaufnahme. RWI Materialien #150.

Kommentare aus der Politik

Digitale Kompetenzen sind mittlerweile eine Grundvoraussetzung für den Zugang zur Arbeitswelt. Jobsuche, Arbeit und Qualifizierungen finden zunehmend digital statt. Doch viele geringqualifizierte, ältere und arbeitslose Menschen können diese Zugänge nicht umfänglich nutzen. Denn Menschen mit geringerer Literalität haben oft weniger Digitalkompetenzen und mangelnden Zugang zu Technologien. Welche konkreten Maßnahmen braucht es um der digitalen Spaltung entgegen zu wirken und Potentiale zu nutzen?

Die Welt, insbesondere auch die Arbeitswelt, wird immer digitaler. Die Berufe, die ganz ohne Internet, digitale Geräte oder computergestützte Datenauswertung auskommen, werden immer seltener. Das birgt das Risiko, Menschen für den Arbeitsmarkt zu verlieren, die digitale Werkzeuge entweder gar nicht nutzen oder sie nicht gut beherrschen. Der Anteil derjenigen, auf die das zutrifft, wird zwar immer geringer: Eine aktuelle Studie der Initiative D21 hat ergeben, dass nur etwa 15 Prozent der Deutschen zu diesen „digitalen Vermeidern“ gehören, von denen etwa zwei Drittel bereits im Rentenalter sind. Doch die Digitalisierung ist einer der größten Transformationsprozesse unserer Zeit. Wenn Prozesse automatisiert werden, Maschinen dem Menschen viele Routineaufgaben abnehmen können, Tätigkeiten sich immer schneller verändern, dann müssen wir uns auch verändern.

Aber digitale Kompetenzen und der Wille und die Fähigkeit, sich diese anzueignen, sollten wir nicht als selbstverständlich voraussetzen: Besonders älteren Menschen und Menschen mit geringeren Bildungsabschlüssen fällt es schwerer, digitale Kompetenzen zu entwickeln. Wenn Menschen Stellen nicht antreten können, in denen digital gearbeitet wird, ist das ein großer Verlust, besonders in Zeiten des Arbeitskräftemangels.

Es ist also wichtig, digitale Bildung in allen Bildungswegen zu integrieren: Von Anfang an, bei den Kindern in der Schule, aber explizit auch in den Weiterbildungsangeboten für Erwachsene. Beim Aufbau von neuen Kompetenzen ist Weiterbildung der zentrale Schlüssel. Denn wir müssen bei diesen Veränderungen alle mitnehmen!

Nach meinem Verständnis setzt Arbeitsförderung auf individuelle Beratung und Unterstützung. Es geht darum, gemeinsam die Fähigkeiten des Einzelnen in den Blick zu nehmen, Potenziale zu fördern und Menschen zur Arbeit zu befähigen. Mit diesem Anspruch haben wir auch das neue Bürgergeld beschlossen, in dem Weiterbildung einen größeren Stellenwert bekommt. Die Förderung von Weiterbildung weiter zu stärken ist erklärtes Ziel der aktuellen Regierungskoalition. Dazu gehört ganz ausdrücklich auch der Umgang mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien.

Hier kommt den Agenturen für Arbeit und den Job-



Martin Rosemann ist Bundestagsabgeordneter der SPD und sitzt unter anderem im Ausschuss für Arbeit und Soziales.

centern eine wichtige Rolle zu. Ein erster, wichtiger Schritt ist die Sensibilisierung dafür, wie groß die Schere sein kann zwischen dem, was Arbeitgeber als selbstverständlich voraussetzen und dem, was Arbeitssuchende mitbringen. Auf viele Stellen kann man sich nur online bewerben, auch bei manchen „analogen“ Stellen wird eine Bewerbung per E-Mail vorausgesetzt. Deshalb ist es wichtig, dass die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit niedrigschwellig zu bedienen ist und dass Arbeitssuchende Unterstützung im Umgang mit digitalen Angeboten bekommen. Manchmal braucht es auch Fortbildungen, die ganz grundsätzliche digitale Fähigkeiten vermitteln: Wie lege ich Dateien ab? Wie verbinde ich mich mit dem Internet und wie verwende ich eine Suchmaschine? Es ist wichtig, dass die Unterstützungsangebote und Weiterbildungen im Umgang mit digitalen Technologien gerade diejenigen erreicht, die Schwierigkeiten und Ängste im Umgang damit haben.

Die Digitalisierung und der Strukturwandel trifft fast alle Berufe und Tätigkeitsfelder: Kaum ein Job bleibt unverändert. Doch auf Menschen in bestimmten Berufen, ältere Generationen oder mit geringerer Bildung kommen besondere Herausforderungen zu. Deshalb sollten wir sie auch besonders unterstützen.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Veränderungsprozess, der auch in der Arbeitsförderung Berücksichtigung finden muss. Grund dafür ist auch die immer weiter zunehmende Digitalisierung. Eine Analyse der Bertelsmann Stiftung ergab, dass zwischen 2014 und 2018 der Anteil an Stellenausschreibungen, die mindestens einfache digitale Kompetenzen fordern, von 38 auf rund 47 Prozent gestiegen ist. Die Zahl mag heute nochmal höher liegen.

Die große Mehrheit der Menschen in Deutschland ist mit digitaler Technik bereits vertraut. Fast 90 Prozent der Deutschen nutzten 2021 ein Smartphone und über 90 Prozent aller Haushalte in Deutschland besaßen einen Computer. Der Umgang mit digitalen Instrumenten gehört also für die allermeisten, durch alle Schichten und Altersgruppen hindurch, zum Alltag. Im Privaten und im Beruf. Gleichzeitig bleibt eine Herausforderung, dass nicht alle Menschen die digitalen Kompetenzen aufweisen, die für den Arbeitsmarkt gebraucht werden und sie diese digitalen Kompetenzen für ein erfolgreiches Bestehen im Arbeitsmarkt entwickeln müssen.

Ein positiver Faktor dabei ist, dass Unternehmen zunehmend bereit sind, Personen einzustellen, die nicht alle fachlichen Voraussetzungen für eine offene Stelle erfüllen. Die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften ist zu hoch, wendigen EDV-Kenntnisse fehlen. Denn solche fehlenden Fähigkeiten können dann im Unternehmen selbst erlernt werden. Das erleichtert nicht nur die Suche nach Beschäftigten, sondern stellt dank des direkten Praxisbezugs gleichzeitig sicher, dass die Beschäftigten diejenigen Kompetenzen erlernen, die für das jeweilige Unternehmen und den jeweiligen Job tatsächlich gebraucht werden.

Auf diese Weise werden bei der Arbeitsförderung wichtige Potenziale freigesetzt, die ermöglichen, den Fokus darauf zu setzen, was Arbeitgeber als wichtigste Voraussetzung bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen ansehen: Zuverlässigkeit und Arbeitsmotivation. Das ergab eine Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 2018. Es geht den Betrieben also vor allem darum, dass der Arbeitnehmer pünktlich zur Arbeit erscheint und seine Arbeit verantwortungsbewusst



Pascal Kober MdB ist Vorsitzender der Arbeitsgruppe für Arbeit und Soziales der FDP-Bundestagsfraktion und ihr arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher.

und motiviert absolviert.

Hier setzt das mit dem Bürgergeld neu eingeführte Regelinstrument der ganzheitlichen Betreuung an, auf das wir die vorhandenen Ressourcen entsprechend fokussieren müssen. Menschen werden bei der Beseitigung derjenigen Hemmnisse unterstützt, die ein Hindernis bei der Erlangung einer Arbeit darstellen und die vom Arbeitgeber nicht ausgeglichen werden können. Dabei zeigen Zahlen, dass die große Mehrheit der Arbeitssuchenden mit gleich mehreren solchen Hindernissen konfrontiert ist und diese sich in der Zeit der Langzeitarbeitslosigkeit mitunter verfestigt haben. So kann etwa die Rückkehr zu einer routinierten, täglichen Arbeitsstruktur mit verbindlichen Zeiten für den Arbeitsbeginn eine große Herausforderung darstellen.

Auf diese Weise ergänzen wir in der Arbeitsförderung die Arbeitgeber bei dem, was sie selbst zu leisten und bieten fähig sind - die Vermittlung von praktischen Kompetenzen im Unternehmen selbst - und unterstützen dort, wo Bedarf besteht: Bei der Beseitigung der individuellen und womöglich vielschichtigen Hemmnisse der Langzeitarbeitslosen, die sie daran hindern, die Voraussetzungen der Arbeitgeber von Pünktlichkeit und Arbeitsmotivation zu erfüllen.

Mehr digitale Kompetenzen für Arbeitssuchende! Wer könnte da schon dagegen sein? So einfach diese Forderung erscheint, so kompliziert wird es, wenn Unternehmen oder Bildungsexperten gefragt werden, was denn diese „digitalen Kompetenzen“ nun genau sind – oder gar, wie sie erlernt und gelehrt werden können. Blickt man hinter die glitzernde Begriffsfassade, bleiben meist entweder ein vages „Irgendwas mit Internet und Word“ oder eine relativ beliebige Aufzählung von Programmen,

Fertigkeiten, Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften. So einfach ist es dann wohl doch nicht mit den Digitalkompetenzen, vielleicht ist ein differenzierterer Blick nötig.

Zunächst, und das sollte bei der Existenzsicherung auf der Hand liegen, setzt der Erwerb von Fertigkeiten Infrastruktur und Endgeräte voraus. Bereits hier beginnen die handfesten Probleme: Etwa bei Älteren, bei Langzeitarbeitslosen und bei Menschen, die bisher im Helferbereich tätig waren, ist häufig kein Computer vorhanden. Bewerbungstrainings laufen dann ins Leere, erst recht der teure Office-Kurs. Denn wer zuhause nicht üben kann, lernt wenig und verlernt noch viel schneller. Leute, die sich bewerben oder eine berufliche Weiterbildung absolvieren wollen, brauchen ein eigenes digitales Gerät mit passender Software und Internetanschluss. Das kann vom Bürgergeld nicht angespart werden: Wie lange müssten die für digitale Endgeräte vorgesehenen 4,50 Euro pro Monat zurückgelegt werden, um sich davon ein einigermaßen passables Gerät anschaffen zu



Jessica Tatti vertritt als Sprecherin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die Linksfraktion im Bundestag und ist Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales.

können? Deshalb müsste ein einfacher PC oder Laptop vom Jobcenter übernommen werden, ähnlich wie das während der Corona-Pandemie für Schülerinnen und Schülern praktiziert wurde!

Ich finde es zudem wichtig, bei den zu vermittelnden Kompetenzen nochmal zu unterscheiden: Arbeitssuchende müssen sich digital über Stellenangebote informieren und Bewerbungen erstellen können. Die entsprechende Unterstützung muss möglichst niederschwellig sein: freiwillig, wohnort-

nah, ohne große Formalien und mit der Software, die auch auf den privaten Geräten läuft. Die üblichen Vergabemaßnahmen der Jobcenter unter Sanktionsandrohung erscheinen mir hierfür wenig geeignet.

Berufliche digitale Kompetenzen müssen stattdessen Bestandteil jeder beruflichen Qualifizierung werden, da verschiedene Tätigkeiten auch spezifische digitale Kompetenzen brauchen: Eine Verkäuferin sollte sich mit Kassen und Scannern auskennen und ein Waren-Bestellsystem bedienen können, während Bürofach- oder Pflegekräfte andere Programme, Fertigkeiten und Fähigkeiten benötigen. Ein Trockenkurs „Digitale Kompetenzen für alle“ halte ich deshalb für weniger sinnvoll und wohl eher entmutigend. Der Aufbau digitaler Kompetenzen darf sich nicht als reine Wissensvermittlung oder gar Selbstzweck verstehen, sondern muss für die konkrete berufliche Praxis passen. Diese Praxis zu schaffen und zu nutzen, das gehört zum Kern einer nachhaltigen Arbeitsförderung.

Die voranschreitende Digitalisierung bedeutet einen großen Umbruch, der unsere Gesellschaft maßgeblich prägt. Auch die Arbeitswelt digitalisiert sich fortwährend weiter, diese Entwicklung wurde durch die Corona-Pandemie noch einmal beschleunigt.

Digitalisierung bedeutet für viele Menschen große Veränderungen. Wir dürfen bei dieser Entwicklungen niemanden zurücklassen. Alle sollen an der Gestaltung der digitalen Transformation beteiligt sein und ihre Potenziale einbringen können. Es gilt die digitale Kluft zu schließen und Perspektiven zu geben. Der Wandel der Arbeitswelt muss gemeinsam mit Beschäftigten und Arbeitssuchenden gestaltet werden.

Aus- und Weiterbildung ist in der digitalen Welt ein Schlüssel für Zukunftskompetenzen. Dabei bietet die Digitalisierung auch die Chance, Durchlässigkeit zu schaffen. Um keine Ungerechtigkeiten zu zementieren ist es umso wichtiger, dass wir eine digitale Bildung gewährleisten, die alle Bereiche und Lebensabschnitte umfasst. Wir brauchen spezifische Angebote für verschiedene Gruppen wie Jugendliche, Geringqualifizierte, Menschen mit geringen Deutschkenntnissen oder Ältere.

Der erste Anlaufpunkt zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen ist das schulische Bildungssystem. Zwar nutzen heutzutage fast alle Jugendlichen das Internet. Eine umfassende Digitalkompetenz aber geht weit darüber hinaus und umfasst etwa den kritischen Umgang mit verfügbaren Informationen. Studien haben gezeigt, dass die Digitalkompetenz auch vom Haushaltseinkommen abhängig ist. Um dem entgegenzuwirken, sollte allen Kindern der gleiche Zugang zu Endgeräten zu ermöglicht werden.

Gerade bei älteren Menschen sind viele digitale Kompetenzen entwicklungsfähig. Auch sie sehen sich mit einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt konfrontiert. In diesem Zusammenhang kommt insbesondere den Aus- und Weiterbildungssträgern eine zentrale Rolle zu. Auch älteren



Christoph Wapler ist Mitglied des Abgeordnetenhauses von Berlin und außerdem Sprecher für Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaft der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen.

Menschen müssen neben digitalen Grundfähigkeiten auch individuelle digitale Problemlösungsfähigkeiten und bedarfs- bzw. arbeitsplatzbezogene Kompetenzen vermittelt werden.

Aufgabe der Politik ist es, die Weiterbildungsangebote im Bereich digitaler Kompetenzen gezielt zu fördern, insbesondere für gering Qualifizierte und Arbeitssuchende. Es braucht niedrigschwellige Angebote für alle, ebenso wie eine spezifische Qualifizierungsberatung von Erwerbslosen.

Aber auch die Unternehmen müssen ihren Mitarbeiter*innen Weiterbildungen anbieten, um ihre digitalen Fähigkeiten weiterzuentwickeln, die ganze Belegschaft mitzunehmen und durch gezielte Qualifizierungsangebote Potenziale zu heben. Die Politik kann hier mit der Bereitstellung einer zielorientierten Beratung, gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen, flankierend wirken. Es gilt, bei den Betrieben ein Bewusstsein für die zukünftigen Anforderungen zu schaffen und sie bei der Vermittlung von digitalen Kompetenzen am Arbeitsplatz unterstützen.

Unsere Gegenwart ist von Umbrüchen und Krisen geprägt. Dies spüren die Bürgerinnen und Bürger in Deutschland im Alltag und in ihrem Arbeitsleben. Unser Ziel muss sein, dass möglichst alle Menschen, die in Deutschland leben und arbeiten, auch zukünftig in der Lage sein werden, mit Veränderungen und damit einhergehenden Risiken umzugehen. Dafür ist es notwendig, eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten am Puls der Zeit fortzuentwickeln und die Entwicklungen im Bereich Digitalisierung als Chance zu begreifen.

In Deutschland ergibt sich jedoch eine Herausforderung daraus, dass einzelne Bevölkerungsgruppen unterdurchschnittliche Digitalkompetenzen aufweisen. Bei Erwachsenen gehören hierzu beispielweise Personen mit Migrationsgeschichte, Frauen, ältere Menschen sowie Personen mit weniger Jahren formaler Bildung. Aufgabe der Politik muss es daher sein, dieser sog. Digital Gap frühzeitig entgegenzuwirken.

Der Erwerb digitaler Kompetenzen muss dabei noch stärker im formalen Bildungssektor ansetzen. So brauchen bereits Schülerinnen und Schüler ein technisches und informatisches Grundverständnis. Dabei geht es um die Fähigkeit, Medien zu nutzen, Inhalte sowie die Funktionsweise von digitalen Technologien und künstlicher Intelligenz zu bewerten. Das müssen wir systematisch organisieren. Ich denke hier zum Beispiel an Informatik als Schulfach sowie eine noch stärkere Förderung im Bereich MINT.

Nicht nur in der Schule sondern auch in der Arbeitswelt brauchen wir einen Paradigmenwechsel: weg von der starren traditionellen Abschlussorientierung hin zu einer Kultur des lebenslangen Lernens. Hier gibt es allerdings noch viel zu tun.

Ein Beispiel sind die aktuellen Bedingungen für die Beschäftigtenqualifizierung des Bundesministeriums, die unter anderem im Hinblick auf die vorgeschriebene Mindestdauer oftmals nicht auf die betriebliche Praxis abgestimmt sind. Das be-



Foto: Chris Pfeffer

Die CDU-Politikerin Mareike Lotte Wulf wurde bei der Bundestagswahl 2021 in den Deutschen Bundestag gewählt. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Ausschüssen Arbeit und Soziales und Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

legen auch die geringen Förderzahlen, von 2019 bis 2022 nahmen diese nur 119.000 Menschen in Anspruch. Dabei sollten wir doch gerade Maßnahmen anreizen, deren Durchführung modular und on-the-job möglich ist. Denn: Anforderungen an digitale Kompetenzen ändern sich rasant. Daher braucht es flexible Formate und keine starren Curricula oder gar monatelange Bildungszeiten.

Auf diesem Weg brauchen wir insgesamt Formate und Qualifizierungsmaßnahmen, die niedrigschwellig zugänglich

sind und so möglichst viele Menschen erreichen. Ein Positivbeispiel ist der 2018 von der Universität Helsinki entwickelte Kurs „Elements of AI“. Das kostenlose Online-Programm, mit dem möglichst vielen Menschen mit unterschiedlichsten Vorkenntnissen die Grundlagen von KI nähergebracht werden sollen, konnte bisher weltweit über 1 Mio. Menschen erreichen, darunter ca. 45.000 in Deutschland.

Die Entwicklung von derartigen digitalen Weiterbildungsformaten, die eigenständiges Lernen online mit Gruppenphasen kombinieren (sog. Blended Learning) oder Gamification-Elemente nutzen, stellen in diesem Zusammenhang insgesamt einen wichtigen Schlüssel dar. Dabei rücken auch sog. Micro-Credentials (Mikroabschlüsse wie sie Plattformen wie Udacity.com oder edX.org anbieten) als feste Bestandteile eines zukunftsweisenden Qualifizierungssystems in den Fokus.

Der Erwerb digitaler Kompetenzen darf letztlich jedoch nicht isoliert betrachtet werden. In einer Welt, die von Umbrüchen und Krisen geprägt ist, rücken auch Fertigkeiten in den Fokus, die zu einem Umgang mit diesen Veränderungen befähigen. Hierzu gehören beispielsweise Team- und Delegationsfähigkeit oder Resilienz. Auch hier gilt jedoch: für den Erwerb von sog. Future Skills braucht es - ähnlich wie beim Erwerb digitaler Kompetenzen - Formate auf der Höhe der Zeit.

Die Gefahr einer „digitalen Spaltung“

Wer profitiert aktuell von der Digitalisierung und welche Gruppen werden benachteiligt?

Vanessa Kubek: Digitalisierung – wenn sie gewissenhaft vorangetrieben wird – birgt per se Potentiale, Prozesse zu verbessern oder zu beschleunigen, Beschäftigte von Routinetätigkeiten zu entlasten und Arbeitsinhalte anzureichern oder positive Effekte wie höhere Sicherheit oder auch ein höheres Maß an Aktivierung und Teilhabe zu erreichen. Tendenziell geht mit Digitalisierung jedoch auch die Gefahr einer Ausgrenzung und damit einer „digitalen Spaltung“ einher. Benachteiligt werden können jene, die sich in der Nutzung digitaler Technologien nicht kompetent fühlen und eine Nutzung daher vermeiden, die sich die Anschaffung digitaler Technologien nicht leisten können oder aber die aufgrund bestimmter kognitiver oder körperlicher Einschränkungen nicht in der Lage sind, digitale Technologien zu nutzen.

Werden bestimmte Anforderungen in der Entwicklung nicht frühzeitig und umfassend berücksichtigt besteht die Gefahr Barrieren zu errichten.

Welche Gründe hat diese digitale Spaltung?

Vanessa Kubek: In der Entwicklung digitaler Technologien wäre essenziell, umfassend die Anforderungen jeglicher Nutzer*innen zu erheben und zu berücksichtigen. Werden bestimmte Anforderungen in der Entwicklung nicht frühzeitig und umfassend berücksichtigt und die (ggf.

Vanessa Kubek ist Diplom-Politologin. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen u. A. auf den Themenfeldern Inklusion, Demografische Entwicklung sowie Personalentwicklung und Führung. Ihre Schwerpunkte in der Beratung sind Personal- und Führungskräfteentwicklung u.a. durch Coaching und Organisationsentwicklung (z.B. Unterstützung der Zukunftsfähigkeit der Sozialwirtschaft).

vorher nur schwer absehbaren) Folgen, insb. diejenigen jenseits der intendierten Wirkung, nicht berücksichtigt, besteht die Gefahr, Barrieren zu errichten und so neue benachteiligte Gruppen in der Gesellschaft zu generieren und zu etablieren. Die Entwicklung neuer IKT-Produkte folgt allerdings anderen Regeln und ignoriert die Stärken solch proaktiver Ansätze. Proaktive Ansätze identifizieren und berücksichtigen die Anforderungen aller relevanten Stakeholder während des gesamten Design- und Entwicklungsprozesses, was zu „passgenauen“ Produkten ohne größere Anpassungs- oder Korrekturbedarfe führt. Diese stehen dann allen potenziellen Nutzern gleichzeitig zur Verfügung (accessibility), besitzen eine hohe Gebrauchstauglichkeit (usability) und Nützlichkeit (utility) und erfordern weniger Nachbesserungen nach dem Markteintritt. Allerdings wird häufig der schnelle Markteintritt höher bewertet als ein ausgereiftes, barrierefreies und breit nutzbares System.



Dann allerdings ist die Benachteiligung fest eingebettet in die Gestaltung, bspw. in Bezug auf Mobilität (bspw. fehlende Aufzüge in U-Bahn-Stationen, Straßenbahnen mit Stufen beim Einstieg), medizinische Beipackzettel oder behördliche Bescheide (bspw. geringe Verständlichkeit mit ggf. negativen Auswirkungen), aber auch in Digitalisierungstechnologien (bspw. Komplexität der Systeme, Preisgestaltung).

Mit welchen Instrumenten können sozial-benachteiligte Gruppen in die digitale Arbeitswelt (re)integriert werden?

Vanessa Kubek: Voraussetzung für Teilhabe am Arbeitsleben ist Bildung – egal bei welcher Personengruppe. Daher ist an erster Stelle digitale Bildung bzw. der professionelle, zielgerichtete Einsatz digitaler Medien in der Bildung zu nennen. Wenn Grundlagen digitaler Bildung nicht gelegt werden, fällt es umso schwerer, an einer digitalen Arbeitswelt teilzuhaben.

Häufig wird der schnelle Markteintritt höher bewertet als ein ausgereiftes, barrierefreies und breit nutzbares System.

Informations- und Kommunikationstechnologien sowie digitale Medien haben das Potenzial, Bildungsangebote in Bezug auf ihre Reichweite wie auch Wirksamkeit zu verbessern. Dazu braucht es jedoch gezielte pädagogische Ansätze sowie diese Ansätze unterstützende technologische Umsetzungen, die eine barrierefreie Nutzung für alle Zielgruppen sicherstellen.

Digitalisierung im Bildungsbereich bietet gänzlich neue Möglichkeiten, die bislang nicht umsetzbar, finanzierbar oder denkbar waren. Augmented und Virtual Reality bspw. bieten neue Perspektiven auf die Welt und erlauben das „Eintauchen“ in die jeweiligen Lernthemen. Digitale Technologien können virtuelle Lernräume schaffen, so dass die Notwendigkeit der physischen Anwe-

Politik

senheit aller Beteiligten an einem Ort entfällt; so können bspw. auch langzeiterkrankte Lernende weiterhin in den Lernprozess einbezogen werden – Home Schooling im Zuge der Corona-Pandemie hat – so schwierig es auch war – gezeigt, dass ein Zugang zu Bildung auch über Distanz möglich ist. Sog. Serious Games ebenso wie der Gestaltungsansatz der Gamification schaffen neue, aus Sicht der Lernenden attraktive Zugänge zu und Interaktionsformen mit Lehrinhalten. Aber auch jenseits institutionalisierter Bildungskontexte spielen Digitalisierungstechnologien eine wichtige Rolle, bspw. als Ersatz für Präsenzweiterbildungen oder -studien (bspw. über Lernplattformen, Massive Open Online Course – MOOC), als überall verfügbare Nachschlagewerke (bspw. Wikis, Online-Wörterbücher) oder im Bereich des arbeits- oder tätigkeitsintegrierten oder nebenläufigen Lernens (bspw. Arbeitsassistenzsysteme) (vgl. Weber 2017, o.S.).

Es zeigt sich jedoch, dass Digitalisierungstechnologien im Bildungsbereich nicht notwendigerweise den technologischen State-of-the-Art widerspiegeln, sondern oftmals aus Komponenten bestehen, die schon anderweitig ihren Nutzen bewiesen haben, für die Lehrkräfte aufwendig qualifiziert und trainiert wurden, oder die einen langjährigen kontinuierlichen Einsatz erwarten lassen. Damit entsteht jedoch eine Diskrepanz zwischen der technologischen Umwelt im Bildungsbereich und den Lebenswelten der Lernenden, mit potenziell negativen Auswirkungen bspw. auf deren Akzeptanz IKT-unterstützter Lernformen.

Welche Potenziale hat der Einsatz von digitalen Technologien in der Arbeitsförderung?

Vanessa Kubek: Im Hinblick auf Arbeit bzw. der Förderung beruflicher Teilhabe oder Arbeitsförderung geht Digitalisierung grundsätzlich mit dem Potential einher, Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder körperlicher Behinderung zum Beispiel durch den Einsatz lernförderlicher Assistenzsystemen an anspruchsvollere Tätigkeiten heranzuführen und sie durch gesundheitsfördernde Assistenzsysteme körperlich zu entlasten.

Es entsteht eine Diskrepanz zwischen der technologischen Umwelt im Bildungsbereich und den Lebenswelten der Lernenden

Lernförderliche Arbeitsassistenzsysteme können dazu beitragen, Beschäftigte – unter Berücksichtigung der jeweiligen inter- und intraindividuellen Unterschiede – permanent innerhalb der Grenzen aus Unter- und Überforderung hält, indem sie die Arbeitssystemanforderungen an den jeweiligen Kenntnisstand und die individuellen Fähigkeiten adaptieren. Aktuelle Entwicklungen in wesentlichen Technologiebereichen wie bspw. Sensorik, adaptive lernende Systeme/KI, Internet of Things/IoT, Big Data Analysen oder Interaktionsdesign erlauben die Entwicklung einer neuen Generation von Assistenzsystemen, die in der Lage sind, für die jeweilige Person lernförderliche Arbeitsbedingungen zu erzeugen und damit zur Verbesserung der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Sie sprechen in ihrer Forschung von einem „Design for all“. Wie könnte das Konzept neue Zugangswege in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt schaffen?

Vanessa Kubek: Produkte (Hardware), Softwareumgebungen, und letztendlich auch Standardsoftware, wie sie sich in Unternehmen im Einsatz befinden, die dem Prinzip des Design for All folgen, sind durch jegliche Beschäftigte nutzbar. Weder sind dann Anpassungen noch spezifische Hilfsmittel erforderlich, damit Beschäftigte daran arbeiten können. Damit wird es auch überflüssig, zwischen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen und solchen für Menschen ohne Behinderungen zu unterscheiden. Aber auch dem Weg zu Beschäftigung, begonnen bei EDV-gestützten Such- und Informationsmöglichkeiten bzgl. offenen Stellen, IT-gestützte Bewerbungsverfahren, barrierefrei gestaltete Ausbildungs- und Trainingsprozesse in der beruflichen Bildung ebenso wie Weiterbildungsmöglichkeiten, die dem Prinzip des Design for All folgen und dieses bestmöglich umsetzen, tragen dazu bei, dass neue Zugangswege geschaffen werden.

Was wünschen Sie sich von der Politik? Gibt es konkrete Ideen / Lösungsvorschläge?

Vanessa Kubek: Während ich oben von den Chancen digitaler Technologien im Kontext der Arbeitsförderung gesprochen habe, gibt es auch eine große Gefahr, auf die ich hinweisen möchte. Bereits jetzt lässt sich beobachten, dass Digitalisierung mit einem hohen Risiko des Wegfalls von Einfacharbeit einhergeht. Einfacharbeit bietet nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern auch zahlreichen Jugendlichen, die zum Beispiel ohne Hauptschulabschluss oder mit sehr schlechtem Notenspiegel die Schule verlassen, eine Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben. Im Zuge der digitalen Transformation besteht das große Risiko, dass einfache Arbeitsschritte komplett automatisiert werden. Gerade für die betrachtete Zielgruppe brähe damit eine substantielle Teilhabechance und auch Einkommensquelle weg. Ich wünsche mir seitens der Politik Förderprogramme, die sich gezielt mit den Auswirkungen

von Digitalisierung, mit deren Chancen und Risiken im Hinblick auf Personengruppen beschäftigen, die ohnehin bereits benachteiligt sind. In meiner Wahrnehmung besteht hier noch deutlicher Forschungsbedarf. Darüber hinaus habe ich aber auch ganz operative „Wünsche“:

Wie ich oben ausgeführt habe, ist essenziell, inwiefern Gestalter Verantwortung für die potenziell negativen Implikationen ihrer zu gestaltenden Umgebungen, Produkte und Dienstleistungen in Bezug auf die soziale Teilhabe ihrer Nutzerinnen und Nutzer tragen. Proaktive Gestaltungsansätze, die die Anforderungen der zukünftigen Zielgruppe im jeweiligen Anwendungskontext konsequent und frühzeitig berücksichtigen, sind unabdingbar, um eine soziale Spaltung zu verhindern. Ich wünsche mir, dass Politik darauf im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten hinwirkt. Auch die Schulung von Lehrkräften ist ein ganz zentraler Schritt, um allen Personengruppen digitale Bildung zuteil werden zu lassen.



Foto: Julia Baumgart

Q-PRINTS & SERVICE gGMBH

Den Einstieg in die Digitalisierung erleichtern

Ohne digitale Kenntnisse ist sowohl der Zugang zu Beschäftigung als auch ein nachhaltiger Verbleib auf dem Arbeitsmarkt deutlich erschwert. Fast zwei Drittel der Pforzheimer*innen, die Bürgergeld beziehen, haben keinen Berufsabschluss und viele keinen oder einen nicht mehr verwertbaren Schulabschluss. Häufig sind in dieser Gruppe keine oder nur wenige digitale Kompetenzen vorhanden und sie schneiden in allen Kompetenzbereichen des Digital Index 2021/22 besonders schlecht ab.

Zu Beginn der Corona Pandemie hat der soziale Beschäftigungsträger Q-PRINTS & SERVICE gGMBH eine Umfrage bei seinen Teilnehmenden durchgeführt, welche Hardware, Software und Strukturen bei den Teilnehmenden im Haus vorhanden sind.

Die Umfrage zeigte, dass 48 % der Teilnehmenden weder über Computer noch Laptop verfügen, jedoch haben 96 % der Teilnehmenden ein Smart-

phone. Von denjenigen, die einen Computer besitzen, sagten 58 %, dass der Rechner oder die Software veraltet sind. Erfreulicherweise haben 83 % der Befragten einen Internetzugang.

Vor diesem Hintergrund ergab sich die Forderung, die selbstständige Nutzung der digitalen Medien und einen kompetenten Medienumgang bei sozial- und bildungsbenachteiligten Menschen zu fördern, um deren gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten zu erhöhen.

Durch den Förderbereich Arbeit und Soziales – Unterstützung der Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft durch das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (REACT-EU) hatte Q-PRINTS & SERVICE die Möglichkeit, ab Mitte 2021 bis Ende 2022 in den Projekten digilab und #einfon digitale Kompetenzen zu generieren.



Fotos: Q-Prints & Service



In digilab konnte die Bedarfsgemeinschaft Familie digitale Kompetenzen in einem modularen System erlernen. Bei den Beratungsgesprächen wurde der Umgang mit der digitalen Welt erfragt; über die Beziehungsarbeit erfolgte eine Auseinandersetzung mit der Digitalisierung, mit dem Ziel der digitalen Kompetenzförderung der Familie. Dabei war klar, dass die Kinder andere Unterstützung brauchten als die Eltern, die Männer andere Unterstützung als die Frauen. Dennoch lernten Eltern und Kinder gemeinsam. Es wurde besprochen, wer wem helfen kann und wer wen bei welchen Lernschritten unterstützen kann. Dadurch wurde der Familie nicht nur Fachwissen vermittelt, sondern gleichzeitig auch Schlüsselqualifikationen. Die Redeanteile der einzelnen Mitglieder wurden gesteigert und die Themen intensiv und vielseitig behandelt. Die Familie erlebte dadurch Selbstwirksamkeit, eigene Handlungsfähigkeit und ein interaktiver Prozess wurde angeregt.



In #einfon konnten dagegen methodische Ansätze zur digitalen Lernkompetenz entwickelt werden. Dies geschah durch ein partizipatives und kollaboratives Vorgehen mit der Zielgruppe, die einerseits aus sozial benachteiligten Personen und andererseits aus Fachkräften der Sozialen Arbeit bestanden hat. Die erarbeiteten Ansätze, Methoden und Instrumente und die Erfahrungen aus den digitalen Schulungen finden nun weitere Anwendung in „Digitalisierung für den Alltag“.

Vor Ort

Q-PRINTS & SERVICE gGMBH

Sozialer Beschäftigungsträger für Pforzheim und den Enzkreis seit 2001

Q-PRINTS & SERVICE gGmbH berät, qualifiziert und beschäftigt Personen mit besonderen Förder- und Unterstützungsbedarf. Unser Ziel ist es, ihnen eine berufliche Perspektive zu ermöglichen. Die Projekte und Maßnahmen bei Q-PRINTS&SERVICE arbeiten mit unterschiedlichen Methoden der beruflichen Integration, die von niederschwelliger Beratung und einem stufenweisen Einstieg in Beschäftigung bis hin zu hochschwelligem Bildungsangeboten reichen. Für Beschäftigung und Qualifizierung stehen acht Dienstleistungs- und Produktionsbetriebe bereit, die ein breites Angebotsspektrum umfassen. Die Q-PRINTS&SERVICE gGmbH ist eine Tochtergesellschaft des AG Drogen e.V..

Für wen wir da sind

Die Teilnehmenden, die wir beraten und beschäftigen, sind Frauen, Männer, diverse Personen und junge Erwachsene aus Pforzheim und der Region. In unserer Arbeit legen wir einen besonderen Schwerpunkt auf die Bewältigung von Problemen, die sich aus der persönlichen Biographie, Alter, Geschlecht, Nationalität, langer Arbeitslosigkeit, gesundheitlichen Problemlagen und/oder aus Behinderung ergeben.

Wir arbeiten zusammen mit und für öffentliche Träger der Wohlfahrtspflege, der Arbeitsförderung und der Jugendhilfe. Der Zugang zu den Angeboten kann sowohl über zuweisende Stellen (z.B. Jobcenter) erfolgen als auch über eine freiwillige Teilnahme an bestimmten Projekten oder den Ausbildungsangeboten im Haus.

Unsere Betriebe stehen allen offen, die unsere Produkte kaufen oder unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen möchten.

Das Ziel der Maßnahme ist es, die Digitalisierungskompetenzen für Menschen im Bürgergeld Bezug nach und nach aufzubauen.

Die in Module aufgeteilten Inhalte finden in den EDV-Räumlichkeiten von Q-PRINTS & SERVICE statt und werden um Einzelcoachings ergänzt. Die Teilnehmenden bekommen in dieser Zeit einen Laptop ausgeliehen, den sie auch mit nach Hause nehmen dürfen.

Die Module behandeln unterschiedliche Schwerpunkte und versuchen einen Rundumschlag in digitaler Teilhabe zu schaffen. Nach der Teilnahme sollen die Frauen und Männer in der Lage sein, sich im Alltag mit allen gängigen EDV-Systemen und Geräten auseinander zu setzen, ihre Bewerbungsunterlagen selbstständig zu erstellen und zu versenden, mit Onlineservices/-formularen umzugehen und den richtigen Umgang mit den Sozialen Medien zu verstehen.





Zusätzlich werden die Teilnehmenden über Sicherheit im Netz aufgeklärt. Außerdem gibt es an jedem Donnerstag ein freiwilliges Online Café für den formlosen Austausch über die Lerninhalte bei Kaffee und Kuchen. Das Angebot findet losgelöst von den Unterrichtszeiten statt, damit in entspannter Atmosphäre gemeinsam an Aufgaben gearbeitet werden kann und es gerade schwächeren Teilnehmenden ermöglicht wird, von den Kenntnissen der anderen Teilnehmenden zu profitieren.



Unsere Autorin Maxi Schilling

ist seit 2020 Projekt- und Teamleitung bei Q-PRINTS&SERVICE, unter anderem für die Projekte „BIWAQ“, „digilab“ und „#einfon“ und die Maßnahme „Digitalisierung für den Alltag“. Zudem hat sie einen hausinternen Laptopverleih mitaufgebaut und betreut diesen.

schilling@q-printsandservice.de

Unsere Fachbereiche

- Leichter Einstieg in Arbeit: niedrigschwellige Angebote für Personen mit Förder- und Unterstützungsangebot
- Lernen und (Aus-)Bildung: Sprachkurse, (Teil-)Qualifizierungen und Ausbildung in unseren Betrieben, Projekten und der Else-Mayer-Schule
- Frauen, Familie und Beruf: Angebote für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund rund um den Beruf
- Europäische Mobilität: Austauschaktivitäten mit Partnerorganisation im europäischen Ausland

Unsere Betriebe

In unseren Betrieben, die sich an den Bedingungen des regulären Arbeitsmarktes orientieren, bieten wir sinnstiftende und differenzierte Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote an. Diese Maßnahmen bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, am Arbeitsprozess teilzuhaben und somit eine Tagesstruktur aufzubauen, gesundheitliche und familiäre Probleme anzugehen und gesellschaftliche Anerkennung durch sinnstiftende Beschäftigung und Zugehörigkeit zu erfahren. Diese positiven Erfahrungen wirken sich auch auf die familiären Systeme und Folgegenerationen aus.

Im Fokus steht grundsätzlich eine Stabilisierung und Verbesserung der Lebenssituation sowie die Förderung der Erwerbsfähigkeit. Eine Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder eine Vermittlung in Anschlussperspektiven ist ebenfalls möglich.

Q-PRINTS & SERVICE gGmbH

Simmlerstraße 10

75172 Pforzheim

Telefon 07231 56603 3

E-Mail info@q-printsandservice.de

www.q-printsandservice.de

<https://www.facebook.com/Q-PRINTS-SERVICE-gGMBH-142560435818221>

<https://www.instagram.com/qprintsandservice/>

Veranstungstipps

Alle Seminare auf einen Blick

Sie können sich bei uns online unter www.bagarbeit.de/veranstaltungen anmelden.
Für Rückfragen erreichen sie uns per Email: veranstaltungen@bagarbeit.de.

18.04.2023
Online-Seminar

Bieterfrage - Rüge - Nachprüfungsantrag - Rechtsschutz
im Vergabeverfahren

18.04.2023
Online-Seminar

Schwer erreichbare junge Menschen - Maßnahmen nach
§ 16h SGB II

02. - 08.05.2023
Online-Seminar

Beratung von Menschen mit psychischen Erkrankungen
(3-tägig)

10.05.2023
Online-Seminar

Teilhabe- und Gesamtplanung

11.05.2023
Online-Seminar

Verfassen von Presstexten - Mehr als ein Schreibtraining

11. - 12.05.2023
Online-Seminar

Die EU-Förderlandschaft

23.05.2023
Online-Seminar

Arbeitsuchende Alleinerziehende fördern

01.06.2023
Online-Seminar

Grundlagen, Regelungen und Handlungsempfehlungen zur
Wiederverwendung

05.06.2023
Online-Seminar

Einführung: Grundlagen der Cybersicherheit
(ohne Vorkenntnisse)

06.06.2023 Online-Seminar	Cybersicherheit kompakt und aktuell (mit Vorkenntnissen)
06.06.2023 Online-Seminar	Update: Aktuelles zur Vergabe von Arbeitsmarkt- dienstleistungen
08. - 09.06.2023 Online-Seminar	EU-Förderung: Grenzüberschreitende Programme 2021-2027
13. - 14.06.2023 Online-Seminar	Professionell und wirksam Führen: Die fünf wichtigsten Mitarbeitergespräche in der Praxis
20.06.2023 Online-Seminar	„Andere Leistungsanbieter“ im SGB IX
20.06.2023 Online-Seminar	Arbeitsrecht für Führungskräfte - Fallstricke vermeiden
22.06.2023 Online-Seminar	Der Prüfdienst „AMDL“ hat sich angemeldet
22. - 23.06.2023 Online-Seminar	Bei Konflikten im Arbeitsalltag souverän handeln

Weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:
www.bagarbeit.de/veranstaltungen

Nachgefragt

Nachgefragt bei Christian van den Kerckhoff, M.A. Ethnologie. Er ist seit über 13 Jahren in der Projektarbeit aktiv, unter anderem für UNICEF und UNHCR. Seit 2015 ist er Geschäftsführer des Bonner Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen e.V..

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name: Christian van den Kerckhoff

Größe: 180 cm

Sternzeichen: Fische



Warum gerade Projektmanagement?

Ich beschäftige mich seit vielen Jahren mit Projekten – zuerst aus der Fördererperspektive (Vereinte Nationen) und nun als Durchführender. Es gibt unglaublich viele großartige Projektideen und ich möchte so vielen Menschen wie möglich dazu verhelfen, diese auch umsetzen zu können.

Sind Sie Frühaufsteher?

Eigentlich nicht, aber gezwungenermaßen mittlerweile ja.

Wenn Sie mal kochen, dann...?

...Ich experimentiere gerne und probiere neue Sachen aus. Und natürlich Salate in allen Variationen.

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Mein Team wird wahrscheinlich beklagen, dass ich nie genug Zeit für die jeweils einzelnen Aktivitäten und Projekte habe.

Was geht gar nicht?

Menschenfeindlichkeit.

Ihre letzte Reise ging nach...

...New York!

Als Kind dachte ich...

... dass ich niemals Kaffee mögen würde.

Heute weiß ich...

...dass ich Recht hatte.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Tai Chi

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

An Elronds Hof in Bruchtal.

Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Wir haben in Bonn genug problematische Bauprojekte – da muss ich nicht erst nach Hamburg oder Berlin reisen...

Die nächsten Seminare von Christian van den Kerckhoff bei der bag arbeit:

14.04.2023
Schreibwerkstatt für Projekte

17. & 18.04.2023
Werkzeuge erfolgreichen Projektmanagements

31.08. & 01.09.2023
Projektanträge und Finanzpläne erfolgreich formulieren

13.10.2023
Verwendungsnachweise und Finanzberichte für Projekte erstellen



Abonnement – forum arbeit

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. 7% MwSt. und Versand).

-
- o Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Ansprechpartner:in: _____

Anschrift des Unternehmens:

Datum: _____

Unterschrift: _____

Bitte senden Sie uns das ausgefüllte Formular an: info@bagarbeit.de oder abonnieren die Forum Arbeit online unter: <https://www.bagarbeit.de/veroeffentlichungen/forum-arbeit/abo>

Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Hagenauer Str. 7
10435 Berlin
Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20
E-Mail: info@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2023
Verantwortlich: Alina Simon
Redaktion: Benedikt Loos
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design
Bildnachweis (Titel):
Julia Baumgart