



## Projekt

Beratung zu  
Bildung und Beruf 4.0

01.01.2019 – 31.12.2020

---

## Digitalisierung

### - Chance oder Bedrohung?

Darstellung und Auswertung einer Fragebogenerhebung und  
eines Workshopformates mit Kunden\*innen unserer Beratung  
im Zeitraum Juli 2019 bis Dezember 2020

---

Das Projekt wird gefördert durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales  
*kontinuum* e.V. ist Teil des Netzwerks Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin

Senatsverwaltung  
für Integration, Arbeit  
und Soziales

**BERLIN**



## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Umsetzung der Fragebogenerhebung</b>	<b>5</b>
	Zielstellung, Fragestellungen und Hypothesen im Rahmen der Fragebogenerhebung	5
	Methodisches Vorgehen der Fragebogenerhebung und Beschreibung der Stichprobe	8
	Ergebnisse der Fragebogenerhebung – pro Frage	9
	Weitere Ergebnisse - Antworttendenzen in unterschiedlichen Gruppen von Befragten	19
	Fazit zum Ergebnisteil	33
	Bestätigte und widerlegte Vorannahmen	34
	Gesamtfazit zur Fragebogenerhebung und Ableitung neuer Arbeitshypothesen und weiterführender Fragestellungen	37
<b>3</b>	<b>Umsetzung eines Workshopformates</b>	<b>38</b>
	Fragestellung und methodisches Vorgehen im Rahmen des Workshopformates	38
	Ergebnisse der Gruppendiskussionen	39
	Ergebnisse der Streitgespräche	41
	Abschlussdiskussion zu Erwartungen an Beratung im digitalen Zeitalter	44
	Fazit zu den Workshopergebnissen	46
<b>4</b>	<b>Gesamtfazit und Ausblick</b>	<b>47</b>

# 1 Einleitung

Die mit Beginn der 90er Jahre entstandene gesellschaftliche Bewegung des digitalen Zeitalters veränderte die Art und Weise, wie Menschen leben, lernen, kommunizieren und vor allem auch arbeiten. Mit der zunehmenden Digitalisierung von Informationsbeschaffung und Kommunikation sowie der Vernetzung von technischen Geräten und Prozessen trat ein unumkehrbarer Wandel in der Arbeitswelt ein, der sich auch in der Veränderung von Beschäftigungsprofilen und Kompetenzanforderungen widerspiegelt.<sup>1</sup> Aufgrund zahlreicher Studien ist es inzwischen unstrittig, dass neben Kenntnissen in der Informationstechnologie weitere Fähigkeiten und Fertigkeiten die Erfolgswahrscheinlichkeit in der digitalen Arbeitswelt erhöhen oder sogar erst möglich machen.

Arbeitnehmende 4.0 sind gefordert, digitale Herausforderungen wahrzunehmen, zu analysieren, Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. So werden Anpassungsfähigkeit als Gestaltungskompetenz und Fähigkeit, sich dem rasanten Wandel von Arbeit adäquat zu stellen und Selbststeuerungskompetenzen in Bezug auf Auswahl, Aneignung und Bewertung und Aktualisierung von Wissen zu Kernkompetenzen in der Arbeitswelt<sup>2</sup>. Auch die Fähigkeit, formell oder informell erworbenes, berufsbezogenes Erfahrungswissen zu reflektieren, bewusst zu nutzen und zielgerichtet weiterzuentwickeln, eigene Stärken präzise einzuschätzen, ist maßgeblicher Bestandteil heutiger Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen des digitalen Wandels.<sup>3</sup>

Dass die Bildungsberatung, als Orientierungshilfe im lebenslangen Lernen und Identifizieren von Beschäftigungsperspektiven, eine wesentliche Rolle in diesem Prozess einnehmen kann und muss, ist offensichtlich. Somit ist auch die Beratung zu Bildung und Beruf in ihrer

---

<sup>1</sup> . „Die technologischen Veränderungen in der wissensorientierten Wirtschaft und in der Arbeitswelt vollziehen sich mit Blick auf die Arbeitsprozesse und -organisation und folglich in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit. Dabei werden die Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt umfassend und nicht allein auf die Frage von Arbeitsbedingungen beschränkt sein.“ in: Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf nach dem Berliner Modell der Beratung zu Bildung und Beruf (Version 1.4 Stand: 01.2020, Seite 10)

<sup>2</sup> Vgl. Ebd., S.10

<sup>3</sup> „Kompetenzen für ein Leben in der digitalen Welt werden zur zentralen Voraussetzung für soziale Teilhabe; denn sie sind zwingend erforderlich für einen erfolgreichen Bildungs- und Berufsweg. Das Lernen im Kontext der zunehmenden Digitalisierung und das kritische Reflektieren werden künftig integrale Bestandteile dieses Bildungsauftrages sein.“ in: „Bildung in der digitalen Welt.“ Handreichung der KMK Kultusministerkonferenz (2016, S.4)

Anpassungsfähigkeit gefordert, wenn sie die Beratung aufsuchende Menschen in ihrer Integration in die digitale Arbeitswelt unterstützen will.<sup>4</sup>

### **Doch wie kann Beratung zu Bildung und Beruf 4.0 im Rahmen der Beratungsangebote von *kontinuum* e.V. aussehen?**

Um dieser Frage nachzugehen, setzten wir uns mit der Perspektive der in unsere Beratung kommenden Personen auf das Thema „Digitalisierung - Chance oder Bedrohung?“ im Rahmen einer Fragebogenerhebung und eines Workshopformates auseinander. Im Fokus standen dabei die Fragen, wie es unseren Beratungskund\*innen gelingt, die Ausprägung der eigenen digitalen Kompetenz insgesamt im privaten und beruflichen Kontext sowie konkret, bezogen auf präsentierte Kompetenzdimensionen, einzuschätzen, darüber hinaus was ihr Verständnis von digitaler Kompetenz ist und wie sie dem Prozess des digitalen Wandels gegenüberstehen. Neben der Reflexionsebene erfassten wir die Erwartungshaltung unserer Kundinnen und Kunden, bezogen auf das Schaffen von Voraussetzungen für den Umgang mit digitalen Herausforderungen und an Beratung vor dem Hintergrund des digitalen Wandels.

Weitere Fragestellungen waren für uns, ob eine Kausalität zwischen der individuellen Sicht auf den digitalen Wandel und dem Selbstkonzept eigener Fähigkeiten erkennbar ist und ob die strukturierte Auseinandersetzung mit der Thematik Einfluss auf die persönliche Haltung und Einstellung zur Digitalisierung nimmt.

---

<sup>4</sup> „Die Beratungskonzepte müssen die neuen Fragen, Veränderungen und Anforderungen zu den Auswirkungen der digitalisierten Lebens- und Arbeitswelt proaktiv, professionell und im Sinne der Menschen aufgreifen und gestalten. Künftig sind dabei nicht mehr allein Wissen und Inhalte, sondern methodische und problemlösungsfördernde Lernstrategien relevant, die den Handlungstransfer ermöglichen und unterstützen soll.“  
in: Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf nach dem Berliner Modell der Beratung zu Bildung und Beruf (Version 1.4 Stand: 01.2020, Seite 11-12)

## 2 Umsetzung der Fragebogenerhebung

### Zielstellung, Fragestellungen und Hypothesen im Rahmen der Fragebogenerhebung

Ziel der Befragung war, die individuelle Sicht der unser Beratungsangebot nutzenden Personen auf das Thema Digitalisierung differenziert zu erfahren – im Hinblick auf die Wahrnehmung des Themas generell, auf die eigene wahrgenommene digitale Kompetenz, auf die geschätzte Erfolgswahrscheinlichkeit im digital geprägten beruflichen Kontext und im Hinblick auf die eigene Erwartungshaltung im Rahmen digital geprägter Arbeit und diese in Bezug zu setzen mit dem Selbstkonzept bezüglich ihrer eigenen Fähigkeiten.

Selbstkonzepte eigener Fähigkeiten werden in handlungstheoretischem Rahmen als Generalisierungen situationsspezifischer Situations-Handlungs-Erwartungen konzipiert. Sie beinhalten zeitlich und situativ relativ stabile Einstellungen darüber, in welchem Maße in Situationen Handlungsalternativen zur Verfügung stehen. Das Konstrukt der Selbstwirksamkeit als zentrales psychologisches Konstrukt der kognitiv-sozialen Theorie von Albert Bandura (1991), weist Beziehungen zu einer Vielzahl theoretischer Entwürfe in der Psychologie auf, die mit dem Oberbegriff Erwartungs-Wert-Theorien überschrieben werden können. Befindet sich eine handelnde Person in einer neuen oder mehrdeutigen Situation, die eine subjektive Interpretation erschwert, führt die Beachtung der Selbstwirksamkeit zu einer Optimierung der Verhaltensbeschreibung und -vorhersage.

Auf dieser theoretischen Grundlage entwickelten Jerusalem und Schwarzer ein Instrument, mit dessen Skala sich Überzeugungen subjektiver Kontrollierbarkeit bzw. Kompetenzerwartungen in verschiedenen Anforderungssituationen erfassen lassen. Das Verfahren liegt in drei Versionen vor, für die Schule, das Studium und das allgemeine Leben. Die allgemeine Selbstwirksamkeit beruht auf der Annahme, dass Menschen ihre Erfolgs- und Misserfolgserfahrungen sich selbst zuschreiben und danach generalisieren können. Die Skala misst die subjektive Überzeugung, kritische Anforderungssituationen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können. Dabei wird an neue oder schwierige Situationen aus allen Lebensbereichen gedacht und an zu überwindende Hürden. Die Selbstwirksamkeitserwartung (abgekürzt: SWE) soll die konstruktive Lebensbewältigung vorhersagen (Jerusalem, 1990, Schwarzer, 1994).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <https://www.testarchiv.eu/de/test/9001003> (letzter Abruf am 29.03.2021)

Für die allgemeine Selbstwirksamkeit liegt eine Kurzform des Testverfahrens (WIRKALL-K), mit 10 Items vor, die vielfach getestet und bestätigt wurde. <sup>6</sup>Für unsere Zielstellung bot sich die Kurzvariante an, die wir in unseren Fragebogen integrierten.

Gemäß der Zielstellung formulierten wir im Erhebungsinstrument folgende Fragestellungen:

1. Frage: Wie betrachten Sie das Thema Digitalisierung, als Chance, als Bedrohung, sowohl als auch?
2. Frage: Wie fühlen Sie sich im Hinblick auf Digitalisierung persönlich aufgestellt, privat und beruflich? (Skala 0-100)
3. Frage: Wie hoch ist der Anteil der Digitalisierung an Ihrem Arbeitsplatz? (Skala 0-100)
4. Frage: Bezogen auf digitale Anforderungen, wie schätzen Sie Ihre Erfolgswahrscheinlichkeit am gegenwärtigen/zukünftigen Arbeitsplatz ein? (Skala 0-100)
5. Frage-Set von 10 Fragen zur Erhebung der allgemeinen Selbstwirksamkeit (Erhebungsinstrument WIRKALL-K von Jerusalem und Schwarzer, 2003)
6. Frage: Wie schätzen Sie Ihre digitalen Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse ein, bezüglich...? - Selbsteinschätzung des eigenen Kompetenzlevels (4 Stufen) in Bezug auf 6 Kompetenzdimensionen, analog zum KMK Kompetenzrahmen<sup>7</sup>
7. Frage: An wen richtet sich Ihre Erwartungshaltung im Rahmen von Digitalisierung, an sich selbst, an den Arbeitgeber, an beide, weder noch?
8. Frage: Wiederholung der Einstiegsfrage: Wie betrachten Sie das Thema Digitalisierung, als Chance, als Bedrohung, sowohl als auch?

---

<sup>6</sup> <http://www.selbstwirksam.de>

<sup>7</sup> <https://www.kmk.org/themen/bildung-in-der-digitalen-welt/strategie-bildung-in-der-digitalen-welt.html> (letzter Abruf: 31.03.2021)

Mit diesen Fragestellungen waren folgende Arbeitshypothesen verknüpft:

1. Mehrere Hypothesen mit Bezug zur individuell eingeschätzten Selbstwirksamkeit:

- 1.a. Befragte, die sich als (sehr) selbstwirksam erleben, haben eine positivere Sicht auf Digitalisierung als Befragte, die sich als weniger selbstwirksam erleben.
- 1.b. Befragte, die sich als (sehr) selbstwirksam erleben, schätzen ihre digitalen Kompetenzen häufiger im Bereich der bewussten oder unbewussten Kompetenz ein (Können/Experte), als Befragte, die sich als wenig selbstwirksam erleben.
- 1.c. Befragte, die sich als (sehr) selbstwirksam erleben, schätzen ihre Erfolgswahrscheinlichkeit bezogen auf digitale Anforderungen in der aktuellen, zukünftigen und beruflichen Situation positiver ein als jene, die sich als wenig selbstwirksam erleben.
- 1.d. Das Ausmaß der Selbstwirksamkeit ist einflussreicher als das Alter. Ältere Menschen, die sich als sehr selbstwirksam empfinden, schätzen sich positiver in Bezug auf digitale Kompetenzen ein als jüngere Menschen, die sich als wenig selbstwirksam erleben.

2. Befragte in Arbeit oder Ausbildung, mit höherem Bildungsabschluss und in jüngerem Alter haben eine positivere Sicht auf Digitalisierung, als arbeitssuchende Befragte ohne Bildungsabschluss in höherem Alter.

3. Aufgrund der Strukturierung und Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung und diesbezüglich eigener Kompetenzen, findet im Laufe des Prozesses Reflexion statt, die zu einer veränderten (positiveren) Einschätzung der Digitalisierung am Ende der Befragungssituation führt.

4. Die Erwartungshaltung der Befragten in Bezug auf Digitalisierung korrespondiert mit der Einschätzung des eigenen digitalen aufgestellt seins im beruflichen Bereich und mit der Kompetenzeinschätzung, analog zu den 6 KMK-Kompetenzdimensionen. Befragte, die sich im Hinblick auf digitale Anforderungen im Beruflichen eher weniger gut aufgestellt sehen, richten ihre Erwartungen im Rahmen von Digitalisierung eher an den Arbeitgeber und schätzen sich im Kompetenzraster seltener als konzentrierte oder routinierte Anwender\*innen ein.

5. Der Mehrzahl der Befragten fällt die Einschätzung ihrer Kompetenzen in Bezug auf Digitalisierung privat leichter als beruflich.

6. **Nach Einsetzen der CoViD19-Pandemie** nachträglich gebildete "Corona-Hypothese": Durch den Beginn der Corona-Pandemie im Befragungszeitraum mit einer damit verbundenen Omnipräsenz des Themas „Digitalisierung“ wird es Unterschiede in der Beantwortung der Fragen geben, zwischen den Befragten vor Pandemiebeginn und jenen, die wir nach Pandemiebeginn befragt haben.

## **Methodisches Vorgehen der Fragebogenerhebung und Beschreibung der Stichprobe**

Angestrebt wurde eine Gesamtzahl von 500 ausgefüllten Fragebögen im Befragungszeitraum Juli 2019 bis Dezember 2020. Befragt wurde im Anschluss an Erst- oder Folgegespräche vor Ort, später während der Kontaktbeschränkungen im Rahmen der 2.Welle auch durch Teilen des Fragebogens am Bildschirm im Rahmen von videogestützter Beratung oder per Mail.

Durch den Beginn der Corona-Pandemie im Verlauf des Befragungszeitraums und die damit einhergehende beschleunigte Digitalisierung in allen Lebensbereichen und insbesondere im Bereich der Arbeit, war davon auszugehen, dass Befragte vor und Befragte nach Beginn der Pandemie die Fragen in der Tendenz unterschiedlich beantworten würden. Die nach Pandemiebeginn ausgefüllten Bögen wurden deshalb für eine zusätzliche Auswertung vorgesehen. Als Stichdatum galt der 1. Juni 2020.

Von den 500 Befragten waren 27 Teilnehmende unter 25 Jahren, 297 Teilnehmende zwischen 26 bis 40 Jahren, 148 Teilnehmende zwischen 41 und 55 Jahren, 25 Teilnehmende zwischen 56 und bis 67 Jahren. Drei Personen gaben ihr Alter nicht an.

Insgesamt 334 der befragten Personen sind weiblich, 160 Personen männlich und 2 Personen divers. Vier Befragte machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht.

Keinen Bildungsabschluss hatten zum Zeitpunkt der Befragung 52. 68 Personen hatten eine Berufsausbildung abgeschlossen und 345 Teilnehmende verfügten über einen akademischen Abschluss. 13 Personen hatten eine Promotion abgeschlossen. 22 Personen machten keine Angaben zu ihrem Bildungsabschluss.

313 Teilnehmende waren zum Zeitpunkt der Befragung in Arbeit, 157 Personen von Arbeitslosigkeit betroffen und 30 Personen in Ausbildung oder Studium.



## Ergebnisse der Fragebogenerhebung - pro Frage

Zur Einstiegsfrage, „**Wie betrachten Sie das Thema Digitalisierung – als Chance, als Bedrohung oder sowohl als auch?**“, wählten 62% und damit 312 Befragte **mehrheitlich die ambivalente Einschätzung** mit sowohl darin liegenden Chancen als auch der Digitalisierung innewohnenden Bedrohungen. Mit 173 Befragten wählte knapp **mehr als ein Drittel (35%)** die Betrachtung von Digitalisierung **als Chance**. Mit 2% **eher selten** fand sich die Einschätzung von 12 Befragten, welche die Digitalisierung eindeutig **als Bedrohung** einschätzten und 1% der Befragten (3 Personen) machten dazu keine Angabe. - Vgl. Abb.1

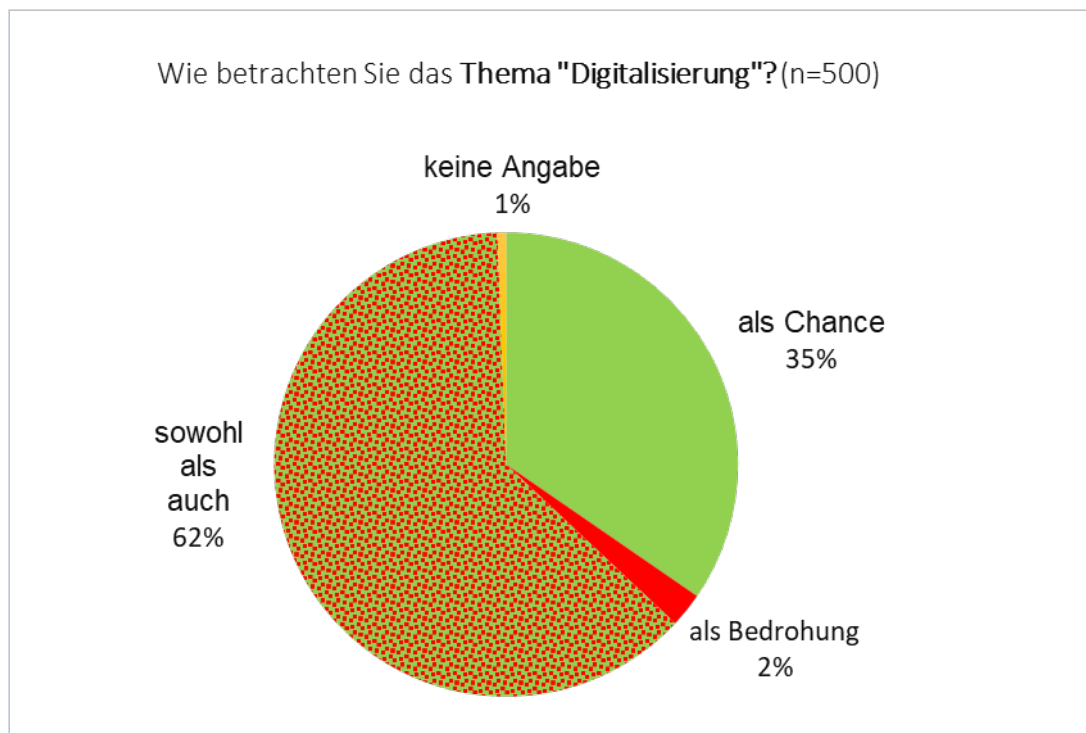


Abb.1

Zur Frage 2, „**Wie fühlen Sie sich im Hinblick auf Digitalisierung persönlich aufgestellt - privat und beruflich?**“, wählten die Befragten für den privaten und anschließend für den beruflichen Bereich auf einer Skala von 0 bis 100 die für ihre Einschätzung zutreffende Zahl.

**Im privaten Lebensbereich** trafen 99% der Befragten eine Einschätzung dazu, wie sie sich zum Befragungszeitpunkt im Hinblick auf Digitalisierung aufgestellt fühlten. Knapp **drei Viertel schätzten sich eher gut oder bestens aufgestellt ein** (insgesamt 368 Befragte, 74%), **Ein Viertel** sah sich **eher weniger gut oder gar nicht gut** aufgestellt (insgesamt 126 Befragte).

**Im beruflichen Lebensbereich** trafen 96% der Befragten eine Einschätzung bezüglich ihrer digitalen Fitness. Auch hier **überwog** die Einschätzung, **eher gut oder bestens aufgestellt zu sein** (insgesamt 327 Befragte), sie war **jedoch mit 65% markant geringer im Vergleich** zur Einschätzung für den privaten Lebensbereich. Nahezu **ein Drittel** der Befragten sah sich **im beruflichen Lebensbereich eher weniger oder gar nicht fit** im Hinblick auf Digitalisierung. - Vgl. Abb.2 und 3

Abb.2

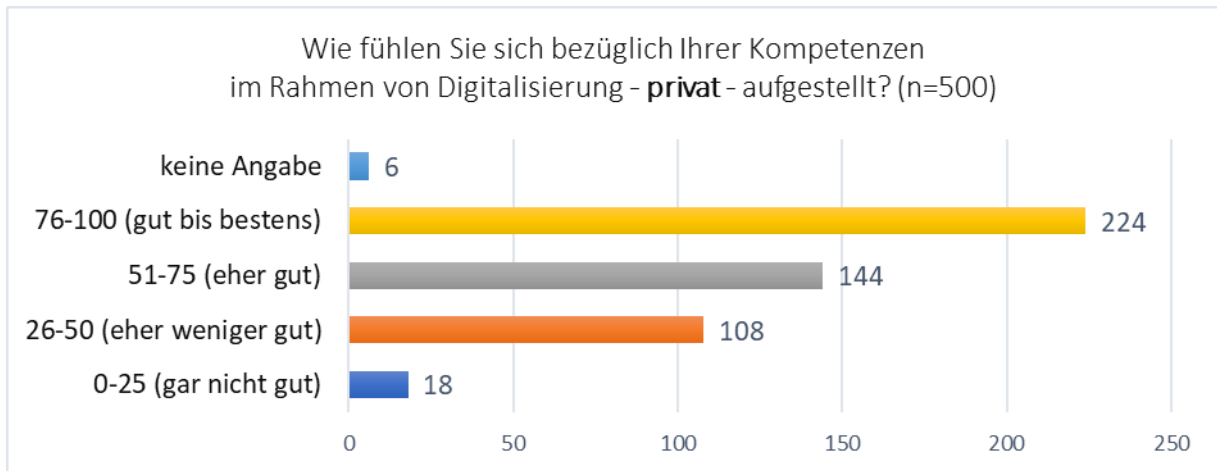
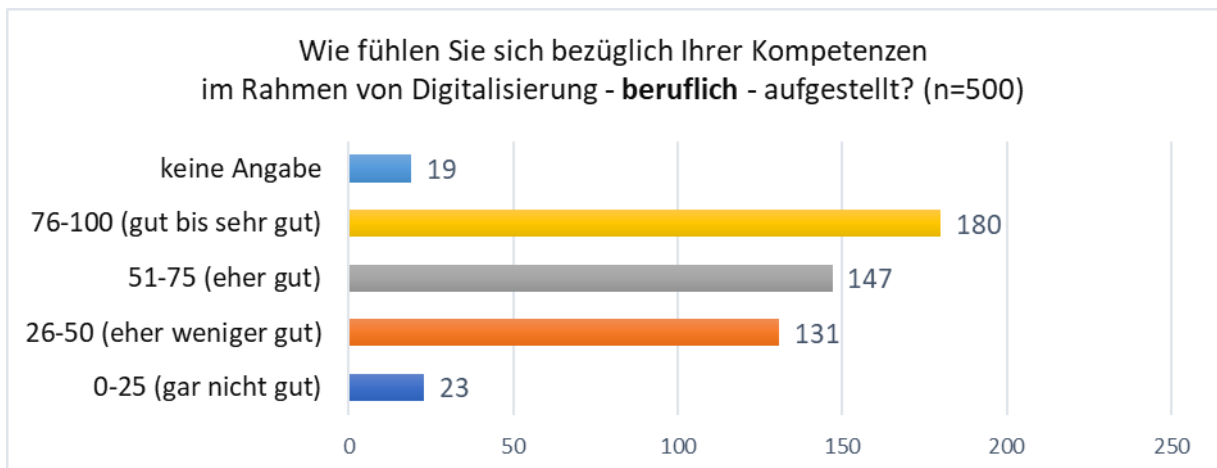


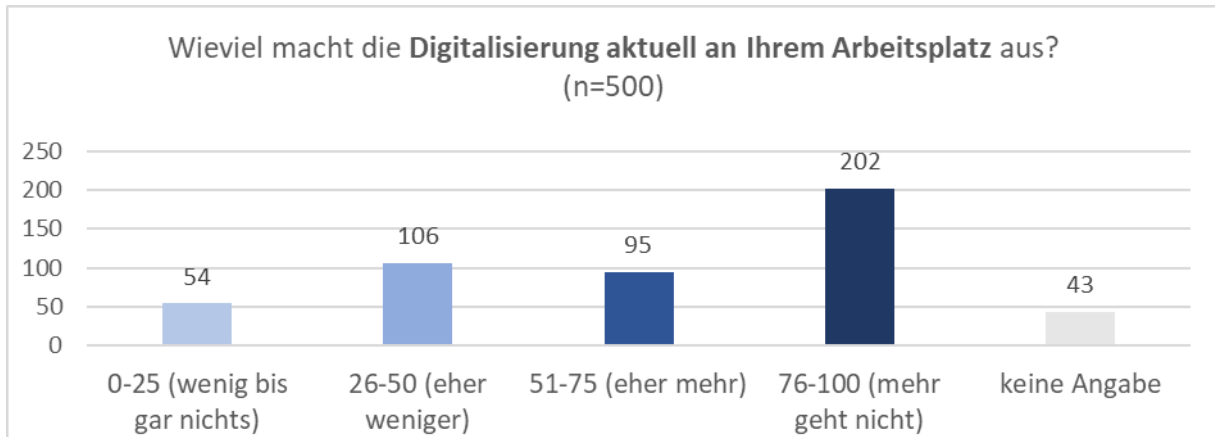
Abb.3



In **Frage 3** befragt nach dem **Anteil der Digitalisierung in ihrem Arbeitsleben**, konnten die Befragten ebenfalls eine Skala von 0 bis 100 nutzen, um ihre Einschätzung abzugeben. Insgesamt 32 Befragte oder 9% machten dazu keine Angaben (zum Vergleich: 157 Personen waren zum Zeitpunkt der Befragung arbeitsuchend, 30 in Bildung). **Nahezu 60%** der Befragten (297 Personen) schätzten den Anteil der Digitalisierung an ihrem Arbeitsplatz als **eher hoch oder**

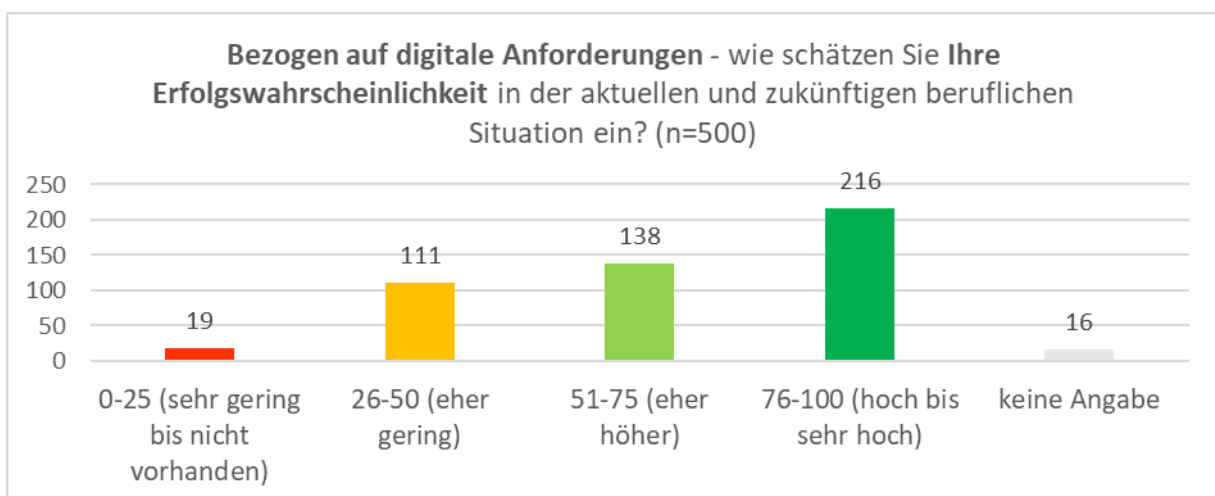
**sehr hoch** ein (Skalenwert zwischen 51 und 100), 160 Personen bzw. nahezu **ein Drittel** gaben einen **eher geringen oder sehr geringen Grad der Digitalisierung** für ihren Arbeitskontext an. - Vgl. Abb.4

Abb.4



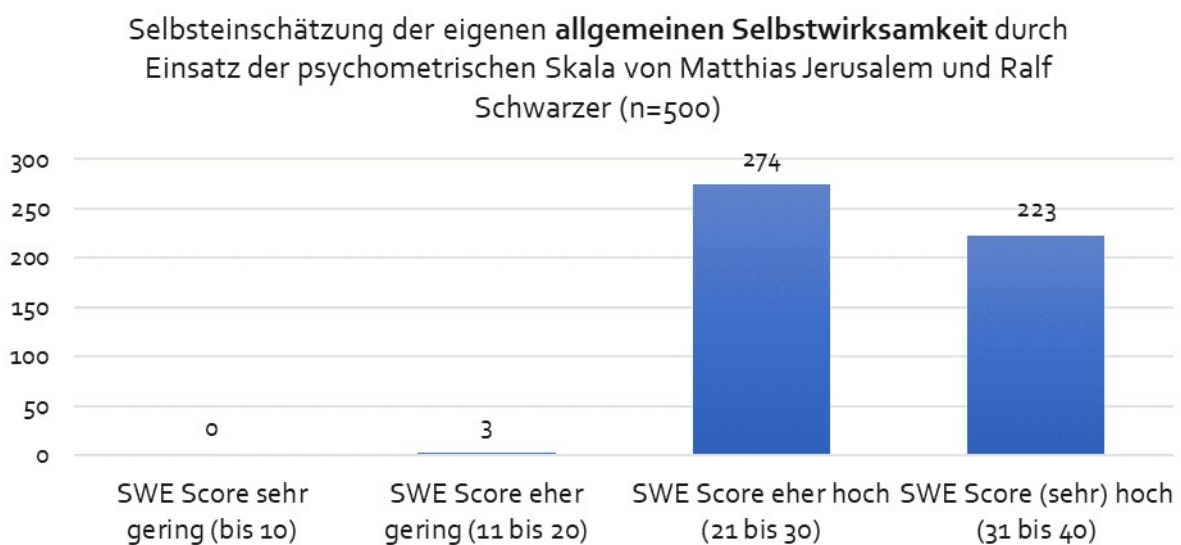
In **Frage 4** wurden die Befragten gebeten, ihre **persönliche Erfolgswahrscheinlichkeit in Bezug auf digitale Anforderungen am gegenwärtigen/zukünftigen Arbeitsplatz einzuschätzen** und nutzten hierzu ebenfalls eine Skala, um den für sie geltenden Wert zwischen 0 und 100 zu wählen. Hierzu gaben 97% der befragten Personen eine Einschätzung ab, knapp **über 70%** schätzten sich als **eher oder sehr erfolgswahrscheinlich** ein (354 Personen, 71%), **ein gutes Viertel** nahm an, **weniger oder gar nicht erfolgreich** in Bezug auf digitale Anforderungen am gegenwärtigen/zukünftigen Arbeitsplatz sein zu können (130 Befragte, 26%). – Vgl. Abb. 5

Abb.5



In [Frage 5](#) folgte das **standardisierte Fragenset zur Erhebung der allgemeinen Selbstwirksamkeit**. Zur Auswertung wurden Punktwerte zusammengezählt und die jeweilige Gesamtpunktzahl einem Quartil zugeteilt: Punktzahl 0 bis 25 entsprach einer sehr geringen allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung, 26 bis 50 Punkte einer eher geringen, 51 bis 75 Punkte einer eher hohen und 76 bis 100 Punkte einer sehr hohen Selbstwirksamkeitserwartung. Keine der befragten Personen fiel in die Gruppe sehr geringen und nur 3 Befragte in die Gruppe eher geringen Vertrauens in die eigenen Kräfte. **Nahezu alle Befragten (99,4%)** waren mit ihrer Punktzahl im Bereich einer eher hohen oder sehr hohen Selbstwirksamkeitserwartung. Sie **schätzten sich** also **allgemein als eher oder sehr selbstwirksam ein**. – Vgl. Abb. 6

Abb.6



Obwohl eine Vergleichsgruppe mit Befragten gering ausgeprägten Vertrauens in die eigene Selbstwirksamkeit fehlt, ist zu vermuten, dass die insgesamt positive Einschätzung der Digitalisierung an sich in der Einstiegsfrage (2% als Bedrohung, 35% als Chance, 62% ambivalent), im Zusammenhang mit der hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Befragten steht; denn entsprechend der zugrunde liegenden Theorie, nehmen Menschen, die in die eigenen Fähigkeiten zur Bewältigung von Herausforderungen vertrauen, nicht nur selbst gesetzte Ziele, sondern auch von außen zugemutete oder gesetzte Anforderungen konstruktiv an und trauen sich grundsätzlich zu, diese aus eigenen Kräften oder mit Unterstützung zu bewältigen.

Die Tatsache, dass nahezu alle Befragten eher oder sehr auf die eigenen Bewältigungsstrategien im Leben vertrauten, bildet eine relevante Interpretationsfolie für die Deutung der Antwortergebnisse für mehrere der gestellten Fragen. Dies deshalb, weil z.B. eventuelle

Einschätzungen der eigenen digitalen Kompetenzen als lückenhaft oder gering, wahrscheinlich eher nicht auf Defizite in der allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung zurückzuführen wären.

Im Rahmen von **Frage 6** wurden alle Befragten gebeten, **ihr Kompetenzlevel in Bezug auf die von der KMK formulierten sechs digitalen Kompetenzbereiche einzuschätzen** (Vgl. KMK Strategie zur Bildung in der digitalen Welt, 2016<sup>8</sup>):

- 1 **Suchen, Verarbeiten, Aufbereiten** (z.B. suchen, filtern, auswerten, speichern, abrufen)
- 2 **Schützen, sicher Agieren** (z.B. sicher agieren, Risiken kennen, Daten und Privatsphäre schützen, aktualisieren, Gesundheit/Natur/Umwelt schützen)
- 3 **Produzieren, Präsentieren** (z.B. entwickeln und produzieren, weiterverarbeiten und integrieren, rechtliche Vorgaben beachten)
- 4 **Kommunizieren, Kooperieren** (z.B. interagieren, teilen, zusammenarbeiten, Umgangsregeln kennen/einhalten/Netiquette, gesellschaftlich aktiv teilhaben)
- 5 **Analysieren, Reflektieren** (z.B. digitale Medien analysieren und bewerten, Medien in der digitalen Welt verstehen und reflektieren)
- 6 **Problemlösen, Handeln** (z.B. technische Probleme lösen, Bedarf von Werkzeugen ermitteln, Lösungssuche, lernen, arbeiten, Problemlösen mit digitalen Medien, Algorithmen kennen)

Zum Zweck der Befragung wurden diese sechs Kompetenzdimensionen in ein Raster gefasst, in welchem sich die Befragten entsprechend ihrer Einschätzung zur Ausprägung ihrer Kompetenzen verorten sollten. Dazu konnten die Befragten für jede der sechs Dimensionen zwischen vier Kompetenzstufen wählen:

- ❖ Wissenslücken sind mir (noch) nicht bekannt
- ❖ Wissenslücken sind mir bekannt und ich muss daran arbeiten

---

<sup>8</sup> <https://www.kmk.org/themen/bildung-in-der-digitalen-welt/strategie-bildung-in-der-digitalen-welt.html> (letzter Abruf: 31.03.2021)

- ❖ Ich verfüge über Kenntnisse, die ich erfolgreich anwende, wenn ich mich darauf konzentriere
- ❖ Ich wende meine Kenntnisse routiniert an, ohne groß darüber nachzudenken<sup>9</sup>

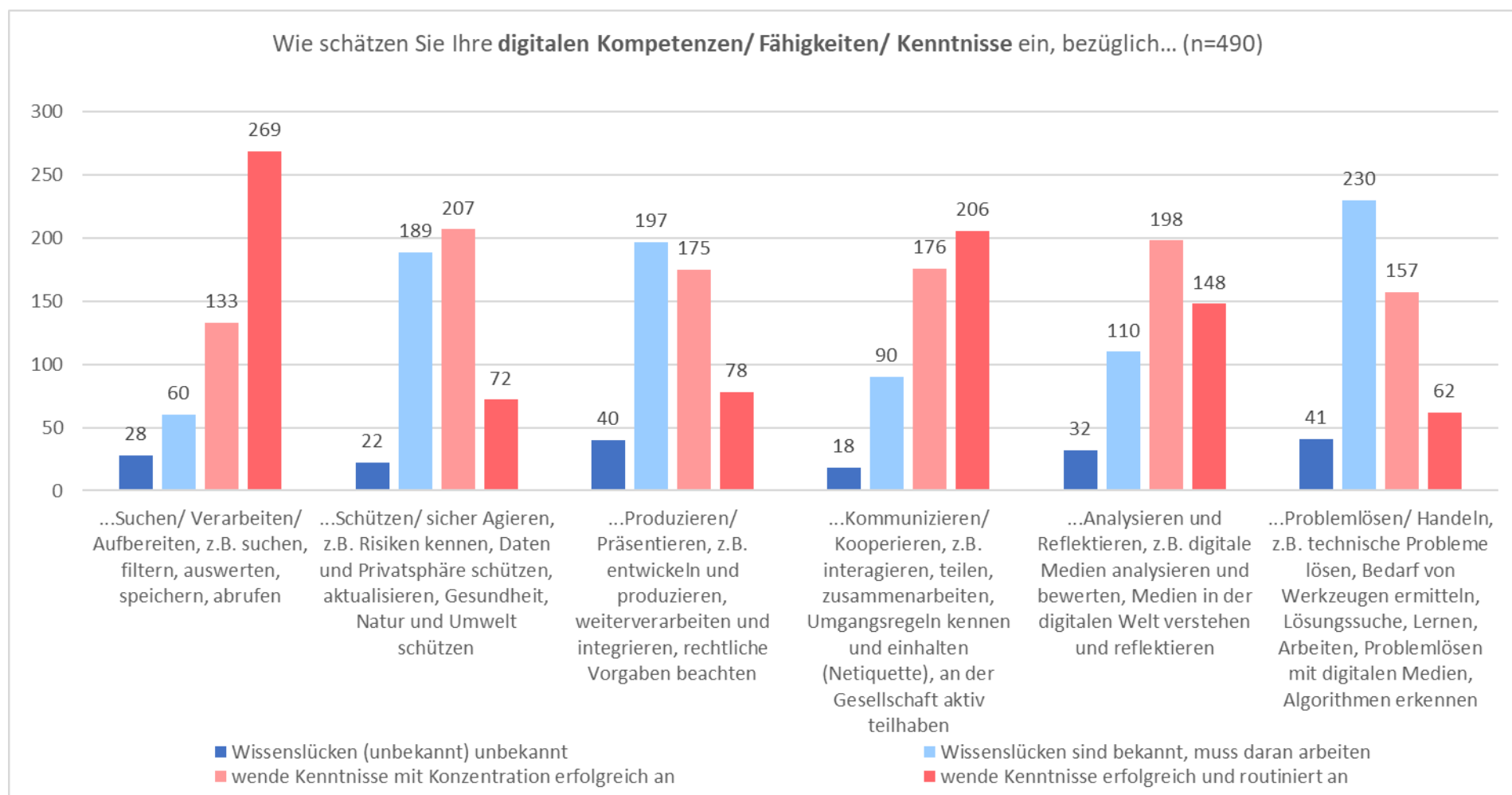
Die Einschätzung der eigenen Kompetenzausprägung wies markante Unterschiede auf. So schätzten sich die Befragten in den **Kompetenzbereichen 1, 4 und 5** mit 80%, 76% und 76% **mehrheitlich als konzentriert oder routiniert kompetent** ein, während zwischen knapp 40% und 50% **große Teile der Befragten bewusste Wissenslücken für die Kompetenzbereiche 2, 3 und 6** angaben. Außerdem gaben zwischen 4% und 8% aller Befragten nicht einschätzbare Wissenslücken in allen Bereichen an.

Im Suchen/Verarbeiten/Aufbereiten sowie im Kommunizieren/Kooperieren und im Analysieren/Reflektieren erleben sich die allermeisten befragten Personen offenbar überwiegend als sicher kompetent, während annähernd **40% für sich einen Lernbedarf im Bereich des sicher kompetenten Umgangs mit Daten und im Bereich des Produzierens und Präsentierens sehen sowie gut die Hälfte der Befragten Lernbedarf im Bereich des digitalen Problemlösens** sieht. – Vgl. Abb.7 auf der folgenden Seite

---

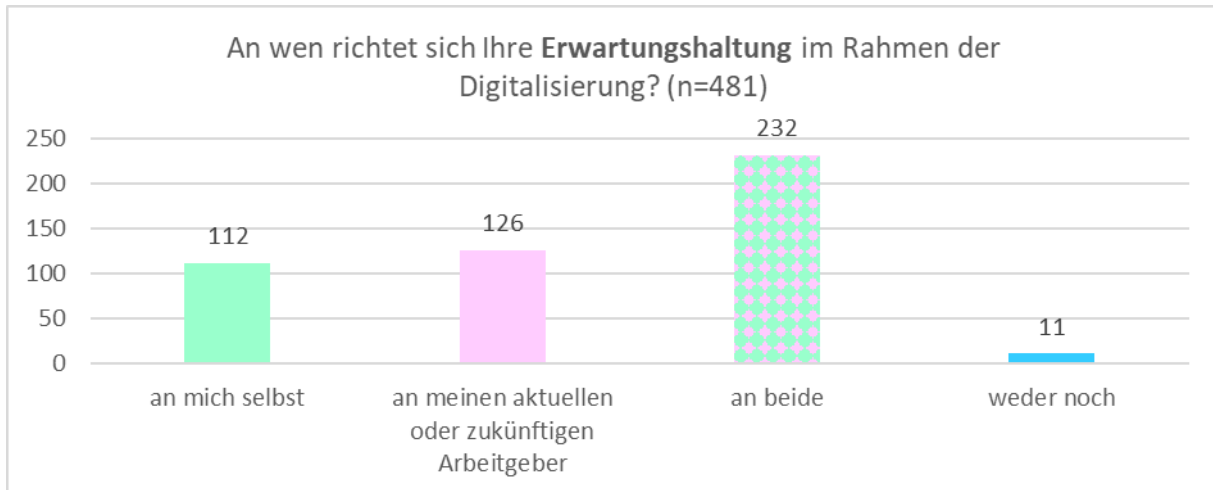
<sup>9</sup> Das Modell der Kompetenzstufenentwicklung postuliert von der ersten in Richtung der vierten Stufe eine zunehmende Kompetenzausprägung mit unterschiedlicher Bewusstheit: 1. Unbewusste Inkompetenz (Defizite im Wissen/Können sind nicht identifizierbar und beschreibbar), 2. Bewusste Inkompetenz (Lücken im Wissen/Können sind identifizierbar/beschreibbar), 3. Bewusste Kompetenz (Wissen vorhanden, Anwendung erfordert Konzentration und bewusstes Vorgehen), 4. Unbewusste Kompetenz (Wissen und Können vorhanden, intuitive/routinierte und automatische Anwendung). Die Urheberschaft des Modells wird bis heute diskutiert; häufig finden sich Bezüge auf die früheste bekannte Publikation, einen Artikel aus dem Jahr 1969 von Martin M. Broadwell mit dem Titel „Teaching for Learning“ in der Zeitschrift „The Gospel Guardian“ Vol.20, Nr.41, S.1-3, [http://www.wordsfityspoken.org/gospel\\_guardian/v20/v20n41p1\\_image.html](http://www.wordsfityspoken.org/gospel_guardian/v20/v20n41p1_image.html) ,letzter Abruf: 31.03.2021). Auch die Referenz auf die Organisation „Gordon International Training“ und ihren Mitarbeiter Noel Burch wird häufig genannt (Vgl. Überblick zum Stand der Diskussion um die Urheberschaft auf <https://www.businessballs.com/self-awareness/conscious-competence-learning-model///#conscious-competence-theory-origins>, letzter Abruf: 31.03.2021)

Abb.7



Die **Erwartungshaltung im Rahmen von Digitalisierung**, in **Frage 7** erhoben, wurde zweistufig erfragt. Zunächst gefragt, an wen sich die eigene Erwartungshaltung richtet, gaben die **meisten Befragten** (über 46%) an, **Erwartungen an sich selbst als auch an den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitgeber** zu richten. Demgegenüber haben 126 Befragte **Erwartungen ausschließlich an den Arbeitgeber (25%)** und 122 **nur an sich selbst (22,4%)** sowie 11, weder an sich selbst noch an den Arbeitgeber (2%). 19 Personen (4%) machten bei dieser Frage keine Angaben. – Vgl. Abb.8

Abb.8



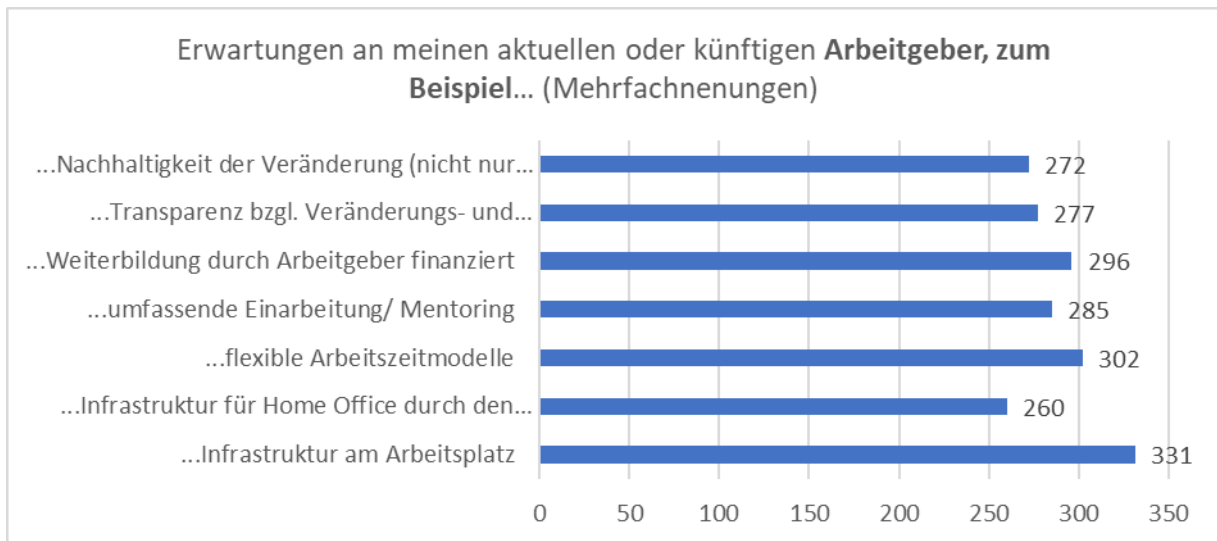
Nach ihren **konkreten Erwartungen** befragt (Mehrfachauswahl war möglich), nannten die Befragten mit Abstand am häufigsten

- die **Infrastruktur am Arbeitsplatz (66%, 331 Nennungen)**,
- **flexible Arbeitszeitmodelle (60%, 302)**,
- **durch den Arbeitgeber finanzierte Weiterbildung (59%, 296)**
- sowie eine **umfassende Einarbeitung/Mentoring (57%, 285)**

auf den ersten Rängen. Aber auch Transparenz bzgl. Veränderungs- und Entscheidungsprozessen (55%, 277), eine Nachhaltigkeit der Veränderung - nicht nur Hinterherlaufen (54%, 272) und eine durch den Arbeitgeber geschaffene Infrastruktur bei Home Office (52%, 260 Nennungen) wurden von mindestens der Hälfte aller Befragten zur Beschreibung ihrer Erwartungen ausgewählt. Die Befragten benannten also mehrheitlich alle aufgezählten Beispiele als für sich zutreffend, ihre Erwartungen beschreibend. – Vgl. Abb.9 auf der nächsten Seite



Abb.9



Die Befragten hatten zusätzlich die Möglichkeit, **selbst Erwartungen zu ergänzen**. Insgesamt 23 Befragte (knapp 5%) machten davon Gebrauch. Genannt wurden Erwartungen in Bezug auf die **Bereitstellung von Mitteln, Ressourcen und deren nachhaltige und sichere Verwendung**, im Einzelnen:

- „faire Entlohnung, feste Stelle, Forschung und Entwicklung“, „Verwaltung als AG“, „Honorare erhalten“, „Finanzierung“, „Arbeitsplatzsicherheit, Darlegung des Sinnes und der Zweckhaftigkeit“, „Bewusstsein für Ressourcenschonung“
- „achtsamkeitsbasierte Methoden am Arbeitsplatz“, „Abgrenzung/Gesundheit/Regeln, wie weit lasse ich die digitale Arbeit ins Haus“
- „Weiterbildung“, „Bildungsangebote“, „Personalmanagement“
- „Datenschutz“ (2 Nennungen)
- „Feedback, firmeninterne Wissensplattform“, „digitale Dokumentation der Arbeit“

Auch **die Mitgestaltung des Wandels und die Unternehmenskultur** wurden Erwartungen ergänzend benannt, konkret:

- „Einbeziehung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Unternehmensdigitalisierung“, „aktive Umsetzung von Mitarbeitervorschlägen“, „Entfaltungsmöglichkeiten“
- „entscheidungsfördernde und motivierende Unternehmenshaltung“

Weitere individuelle Erwartungen richteten sich an **Politik als Schöpferin von Voraussetzungen sowie Anlaufstellen für Austausch, gemeinsames Lernen und Inklusion**, im Einzelnen:

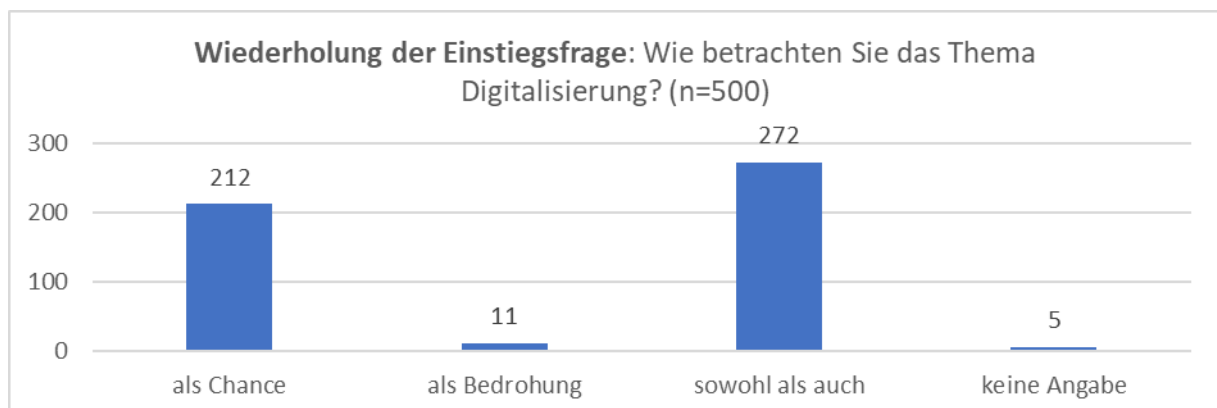
- „die Politik, Bereitstellung der Infrastruktur“, „auch Politik, die flexible Arbeitszeitmodelle fördert und den Unternehmen das Nutzen von digitalen Tools finanziert“
- „Anlaufstelle für Probleme, wertfrei und schnell, generationsübergreifendes Lernen“
- „Aufmerksamkeit auf Inklusion und Zugang“

Die Erwartungen der Befragten richten sich zusammengefasst, also zu annähernd zwei Vierteln, sowohl an sich selbst als auch an den gegenwärtigen/zukünftigen Arbeitgeber und zu jeweils einem Viertel, klar und ausschließlich an den Arbeitgeber oder ausschließlich an sich selbst.

Über 50% aller Befragten wählten alle zur Mehrfachauswahl angebotenen Beispiele, wenn es um die Beschreibung der eigenen Erwartungen ging, wobei Infrastruktur am Arbeitsplatz sowie flexible Arbeitszeitmodelle, durch den Arbeitgeber finanzierte Weiterbildung und Einarbeitung/ Mentoring am häufigsten genannt wurden. In den zusätzlichen individuellen Nennungen fanden sich sowohl präzisierende als auch thematisch neue Aspekte (Politik, Inklusion).

Die am Ende des Fragebogens als **Frage 8** wiederholte Einstiegsfrage „**Wie betrachten Sie das Thema Digitalisierung – als Chance, als Bedrohung oder sowohl als auch?**“, wurde abschließend von 495 Personen beantwortet, von denen gut **42% die Digitalisierung klar als Chance betrachteten** (212 Personen), gut **54% sowohl Chancen als auch Bedrohungen** damit verbanden (272) und 2% die Digitalisierung klar als Bedrohung einschätzten (11). – Vgl.

Abb.10



## Weitere Ergebnisse - Antworttendenzen in unterschiedlichen Gruppen von Befragten

### Die Einschätzung im Kompetenzraster

Betrachtet man zunächst die Kompetenzeinschätzungen jener Befragten, die sich – trotz grundsätzlich starken Vertrauens in die eigenen Kräfte - eher weniger erfolgreich bei der **Bewältigung digitaler beruflicher Anforderungen** einschätzten und jenen Befragten, die vermuten, eher oder sehr erfolgreich dabei zu sein, zeigen sich deutliche Unterschiede. Jenes gute **Viertel der Befragten** (26%), welches vermutet, **weniger erfolgreich** zu sein, gibt **zugleich mehrheitlich** an, in drei der sechs Kompetenzdimensionen, nämlich:

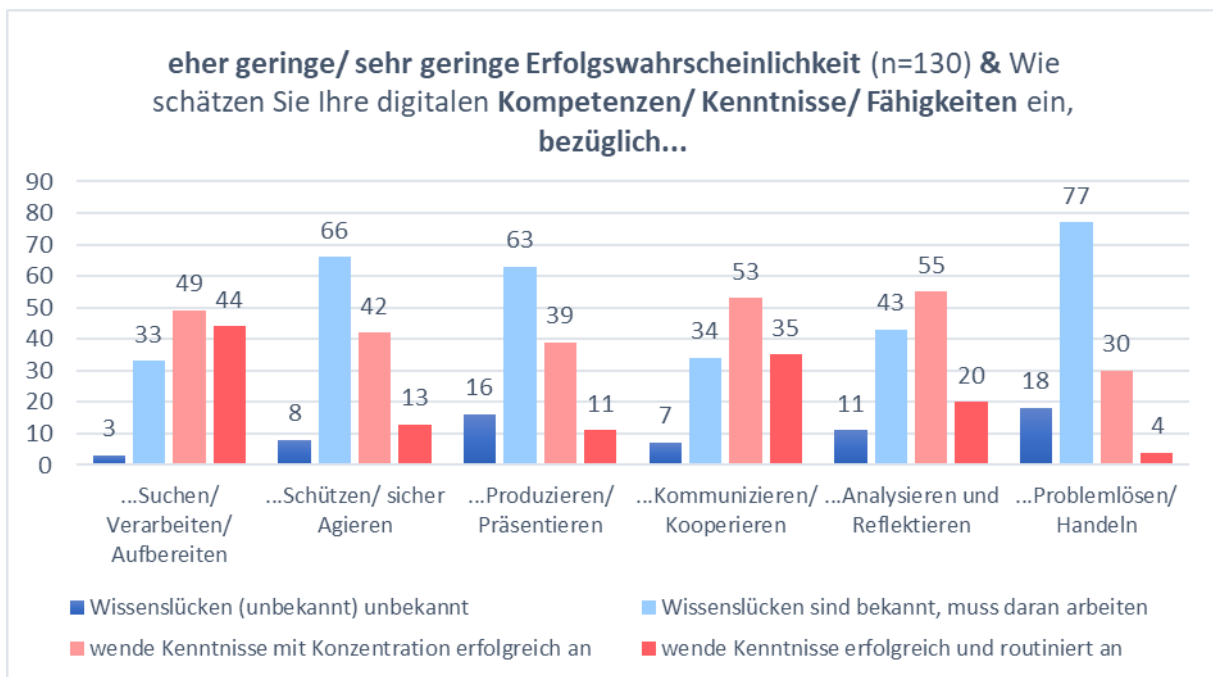
Bereich 2: **Schützen/Sicheres Agieren**

Bereich 3: **digitales Produzieren/Präsentieren**

Bereich 6: **digitales Problemlösen/Handeln**

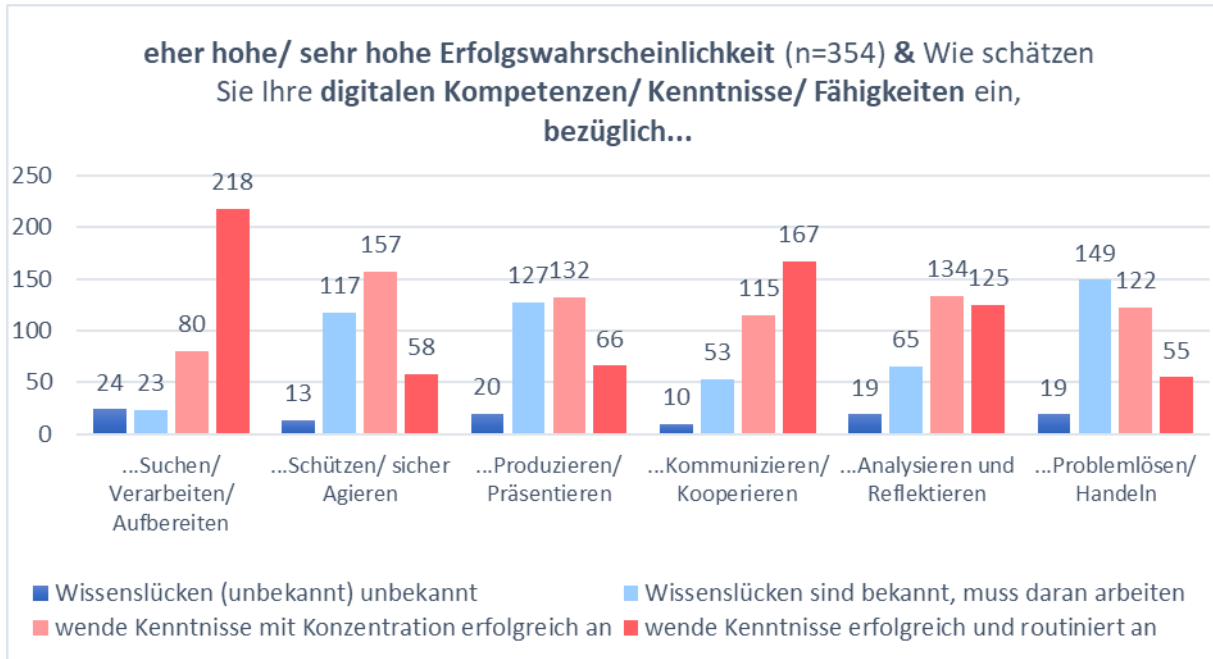
**bewusste Wissenslücken** zu haben. – Vgl. Abb. 11

Abb.11



**Jene 73%** der Befragten, die vermuteten (sehr) **erfolgreich bei der Bewältigung digitaler beruflicher Anforderungen** zu sein, geben für **fast alle Kompetenzbereiche** an, die eigenen Kenntnisse **überwiegend sicher oder routiniert** anzuwenden. – Vgl. Abb.12

Abb.12



Werden zur gleichzeitigen Betrachtung der Kompetenzeinschätzungen noch zwei weitere Gruppen von Befragten hinzugezählt, nämlich neben jenen, die **ihre Erfolgswahrscheinlichkeit eher gering** einschätzten, auch jene, die sich **weniger gut beruflich aufgestellt** sahen und jene die einen **eher geringen Anteil der Digitalisierung am Arbeitsplatz** angaben, fällt ein ähnliches Muster der Kompetenzeinschätzung über alle Kompetenzbereiche hinweg auf – mit ebenfalls **überwiegenden Wissenslücken in den Kompetenzbereichen 2,3, und 6** – Vgl. Abb.13 bis 15 auf der folgenden Seite

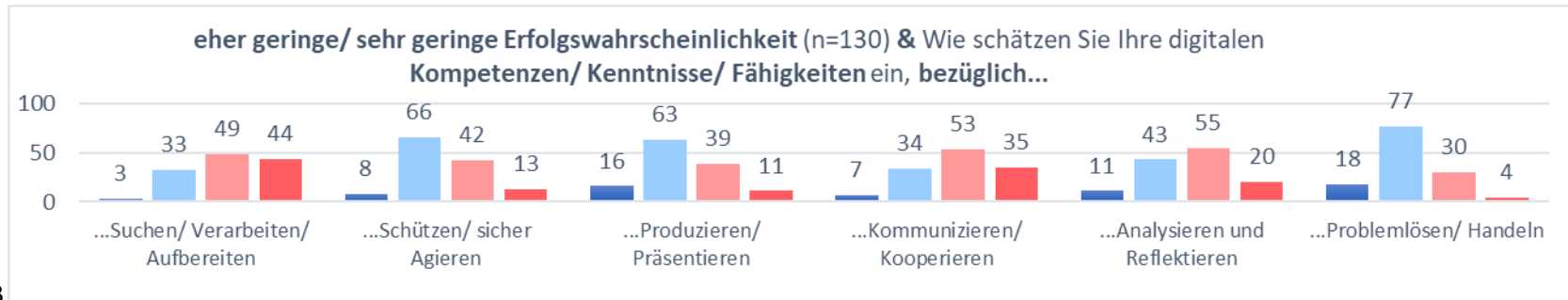


Abb.13

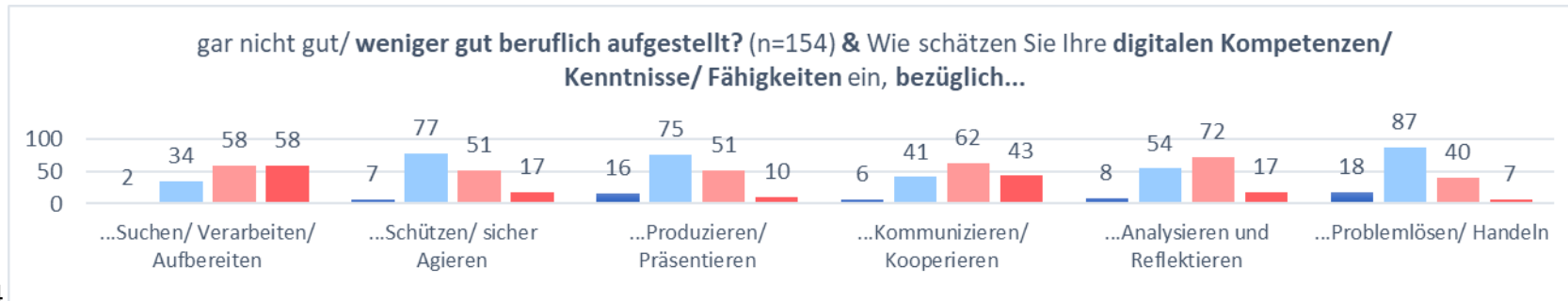


Abb.14

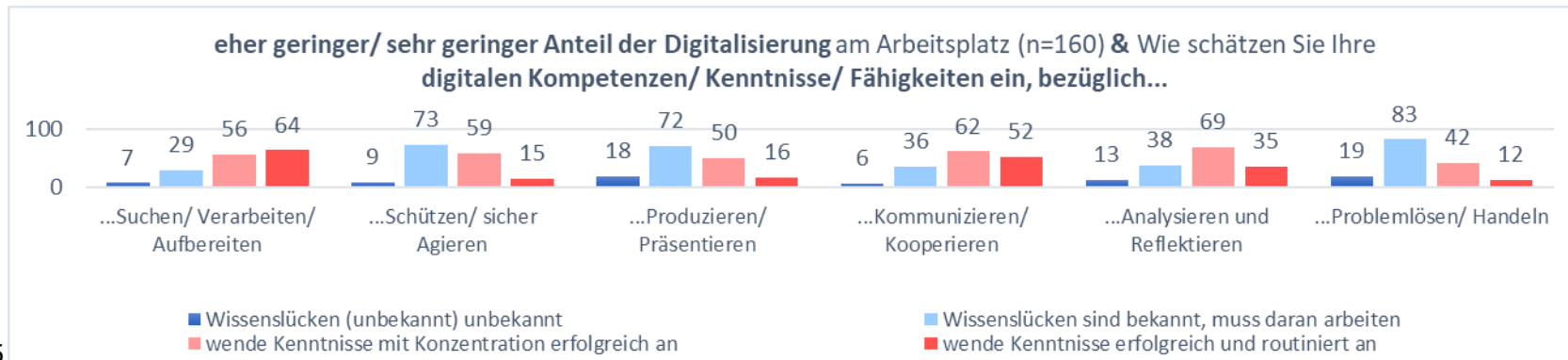


Abb.15

Bei Betrachtung der Kompetenzeinschätzungen der Gruppen von **Befragten mit hohen Werten** in Bezug auf ihre angenommene Erfolgswahrscheinlichkeit, auf ihr berufliches aufgestellt sein und auf den Anteil der Digitalisierung an ihrem Arbeitsplatz, ergibt sich ein entgegengesetztes Bild. Auch hier wird sichtbar, dass **in fast allen Kompetenzbereichen ein konzentriertes oder routiniertes Anwenden** angegeben wird. – Vgl. Abb.16-18 auf der nachfolgenden Seite

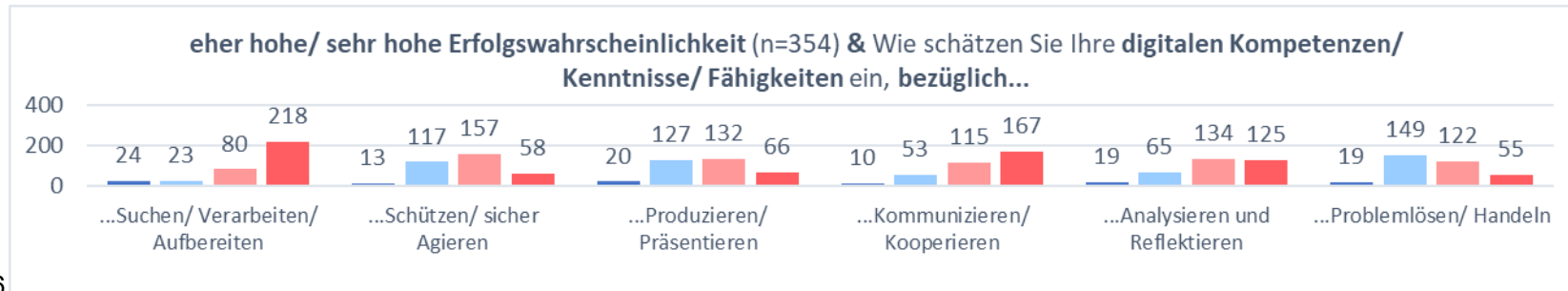


Abb. 16

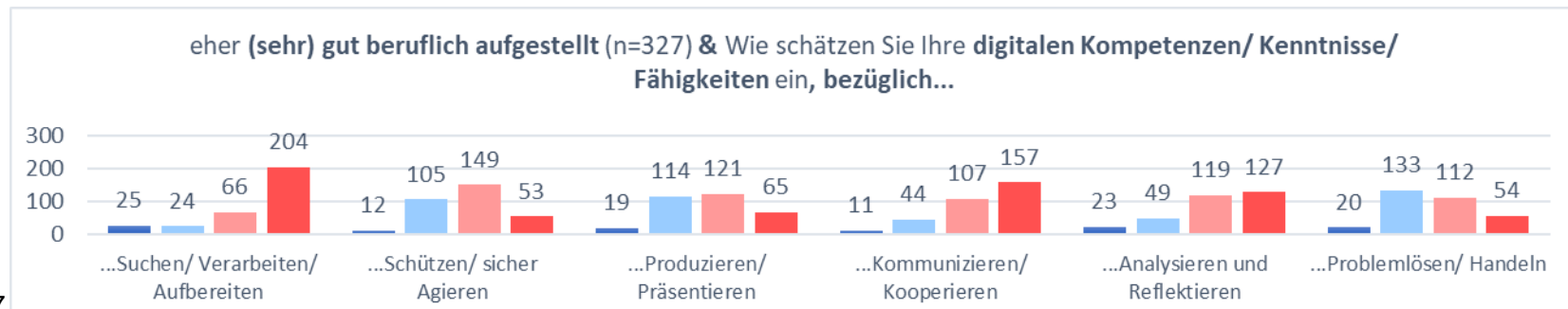


Abb.17

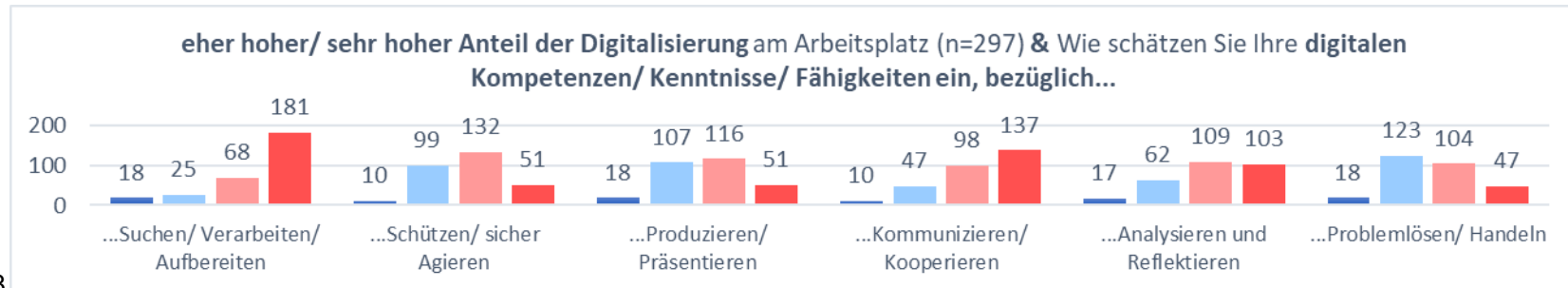


Abb.18

Fazit: **Mehr Wissenslücken in Bezug auf die eigenen digitalen Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse** sehen drei Gruppen innerhalb der Befragten, nämlich

- ❖ Befragte, deren **Arbeit gering digitalisiert** ist,
- ❖ Befragte, die sich beruflich im Rahmen von Digitalisierung **weniger gut aufgestellt** fühlen,
- ❖ Befragte, die von sich annehmen, **wenig erfolgreich in Bezug auf digitale Anforderungen** zu sein (obwohl sie grundsätzlich Vertrauen in ihre eigenen Kräfte zur Bewältigung neuer Herausforderung haben)

Fördert eine hohe Digitalisierung am Arbeitsplatz also die Entwicklung der digitalen Kompetenzen?

Ohne Ausdifferenzierung der Befragten entsteht in der Gesamtübersicht des Kompetenzrasters der Eindruck, dass die Kompetenzbereiche 2,3 und 6 von allen Befragten zu gut 50% oder mehr mit hohen Wissenslücken eingeschätzt werden (Vgl. Abb.7 im Anhang). Deutlich wird bei (wie oben) ausdifferenzierter Betrachtung jedoch, dass **die mehrheitliche Nennung von Wissenslücken für alle Befragten nur in Bezug auf den Kompetenzbereich 6** gilt: **Problemlösen/Handeln** gilt. Hier scheint also von allen Befragten ein eigener oder fremder Entwicklungsbedarf gesehen zu werden.

## **Die Erwartungshaltung im Hinblick auf Digitalisierung in unterschiedlichen Gruppen**

Wie bereits dargestellt, vermutet ein Viertel der Befragten (130 Personen), trotz hohen Vertrauens in die eigenen Kräfte, **eher weniger erfolgreich bei der Bewältigung digitaler beruflicher Anforderungen** sein zu können. Diese Gruppe richtet zugleich etwas öfter die Erwartungen im Rahmen von Digitalisierung an sich selbst oder sich selbst und den Arbeitgeber und um 10% weniger oft ausschließlich an den Arbeitgeber als die Gruppe der Befragten, die sich als (sehr) erfolgreich einschätzt (354 Befragte, drei Viertel). **Die eigene und die vereinte Anstrengung** sehen also diese Befragten mehrheitlich als wesentlich an, wenn es um den Umgang mit der Digitalisierung im Rahmen der Arbeit geht. – Vgl. Abb.19/20 auf der nächsten Seite



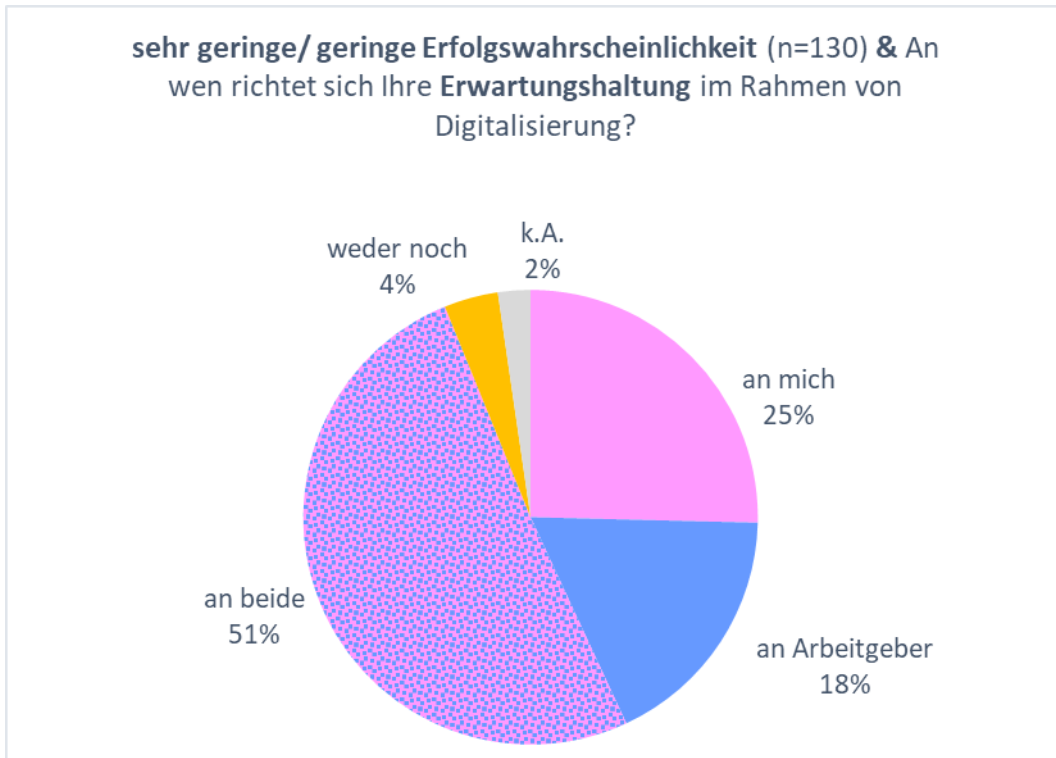


Abb.19

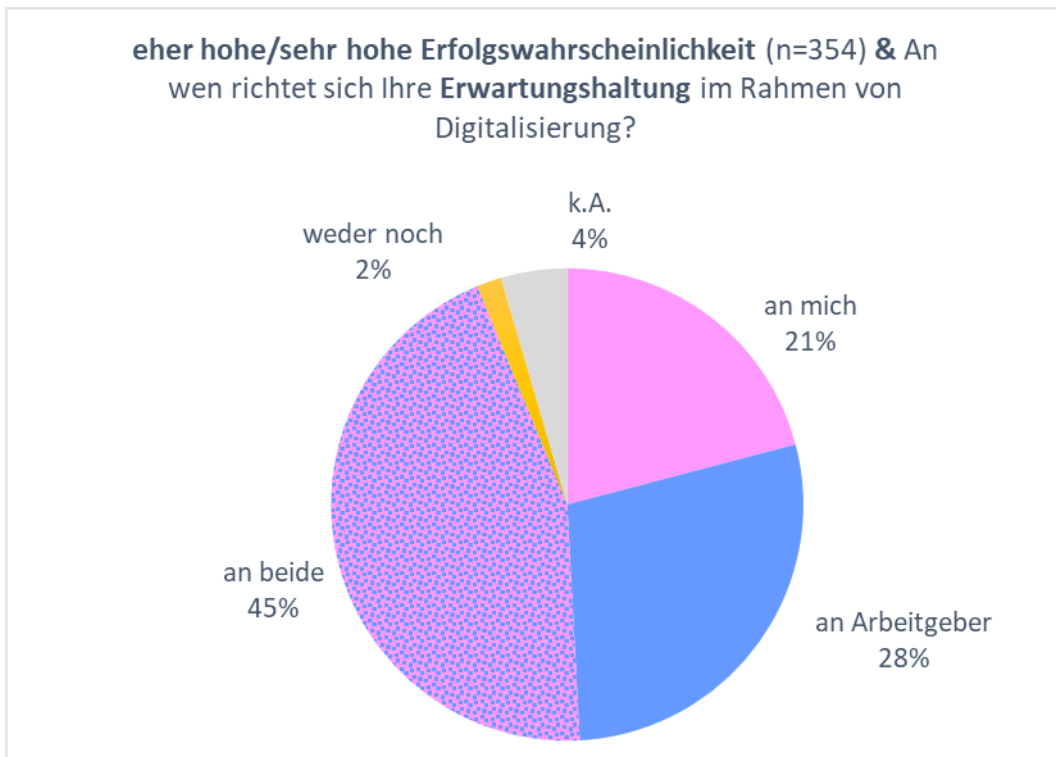


Abb.20

Auch beim Blick auf die allgemeine Sicht auf Digitalisierung, im Zusammenhang mit der eigenen Erwartungshaltung, zeigt sich, dass **ein ambivalenter oder risikobetonender Blick auf**

**Digitalisierung mit einer häufigeren Erwartungshaltung an beide Seiten – sich selbst und den Arbeitgeber - einhergeht. – Vgl. Abb. 21 bis 23**

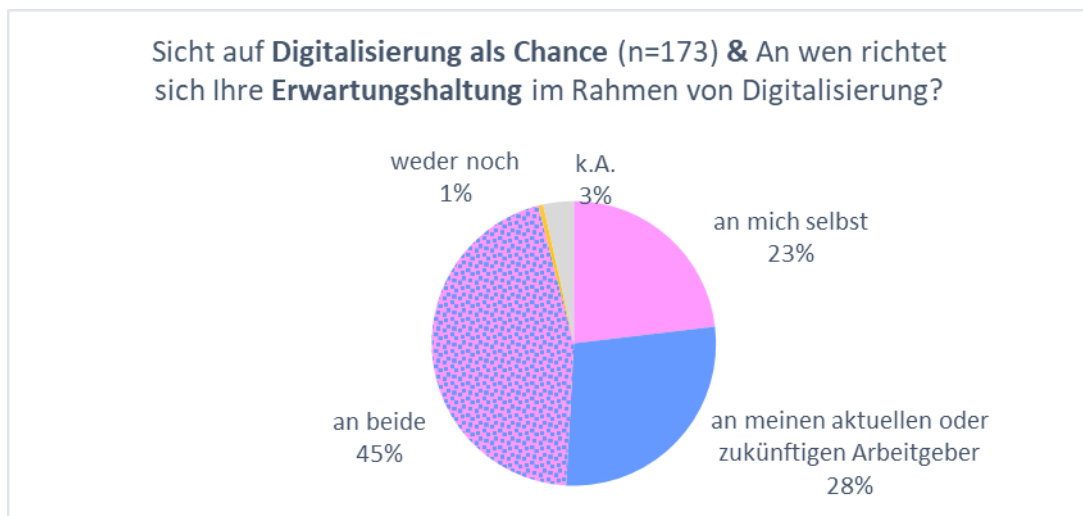


Abb.21

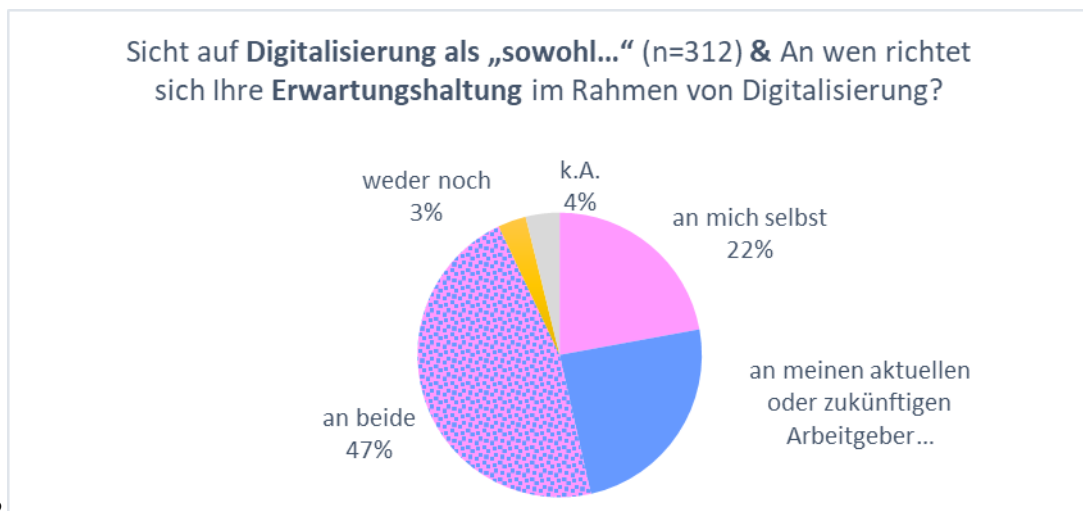


Abb.22

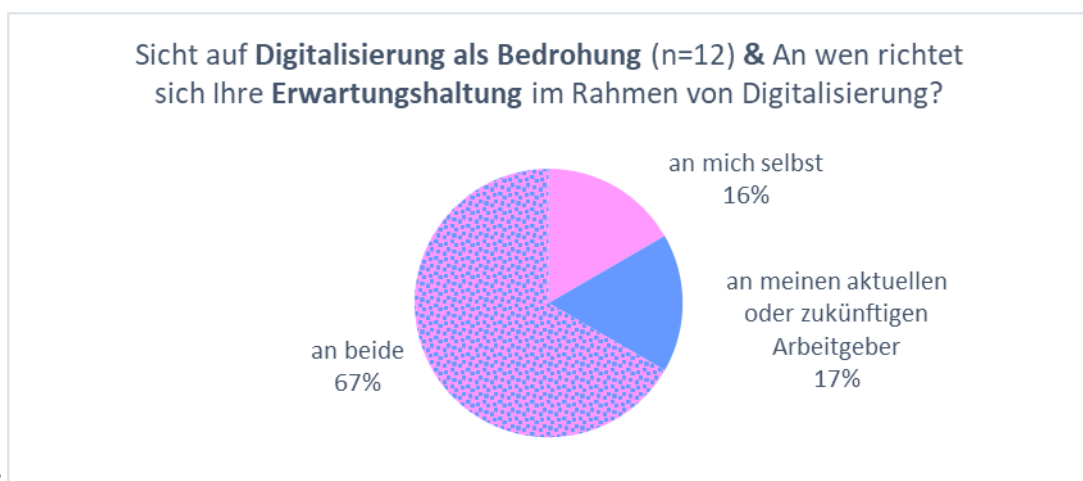
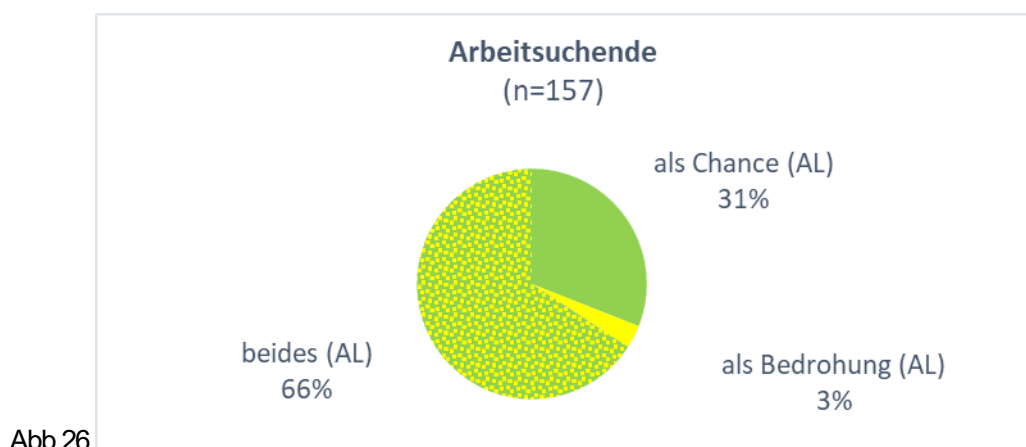
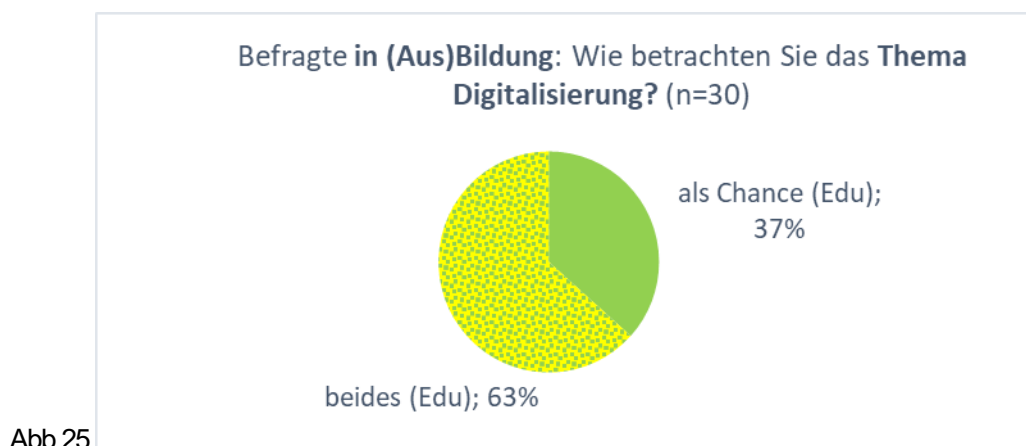
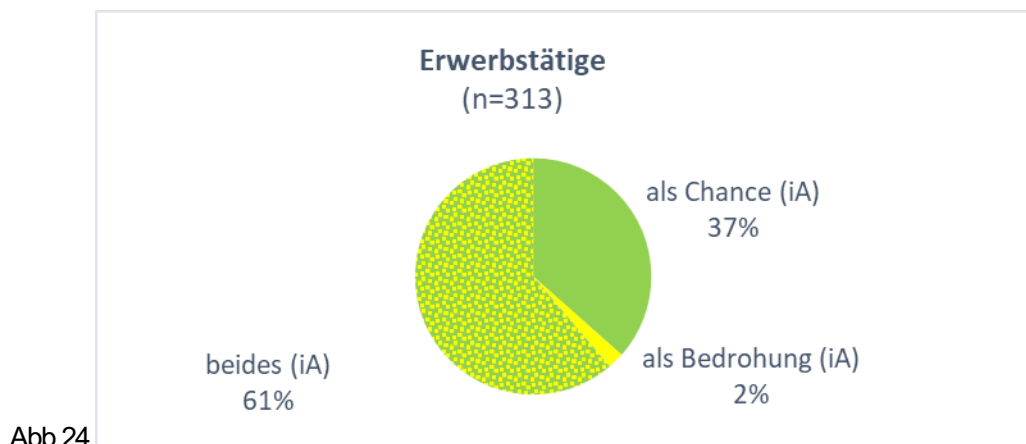


Abb.23

## Die Sicht auf das Thema Digitalisierung in unterschiedlichen Gruppen von Befragten

Unter den Personen, die gerade **in Arbeit oder in Bildungsprozessen** waren, war die Betrachtung von Digitalisierung als **Chance, um 6% häufiger vertreten** als unter den Personen, die gerade Arbeit suchten (31%). – Vgl. Abb. 24 bis 26



Zudem scheint ein hoher Anteil der Digitalisierung am Arbeitsplatz, einen Blick auf Digitalisierung als „Chance“ wahrscheinlicher zu machen. Unter den Befragten mit **höherem Digitalisierungsgrad der Arbeit**, gaben **39% „Chance“** an, um 14% häufiger als Befragte mit geringem Digitalisierungsanteil in ihrer Arbeit. – Vgl. Abb. 27 & 28

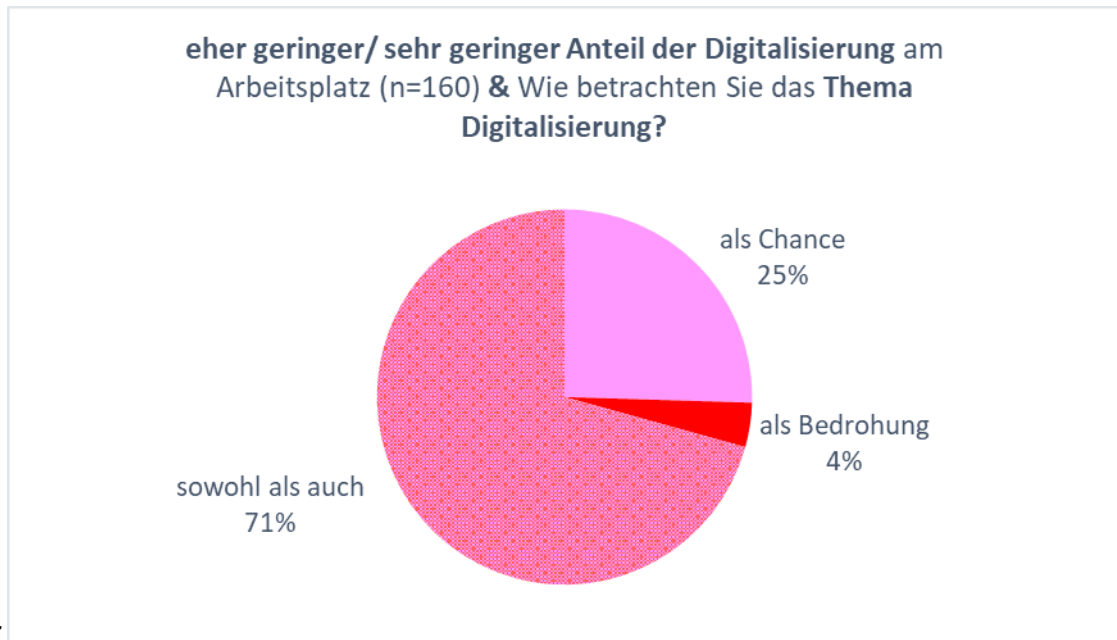


Abb.27

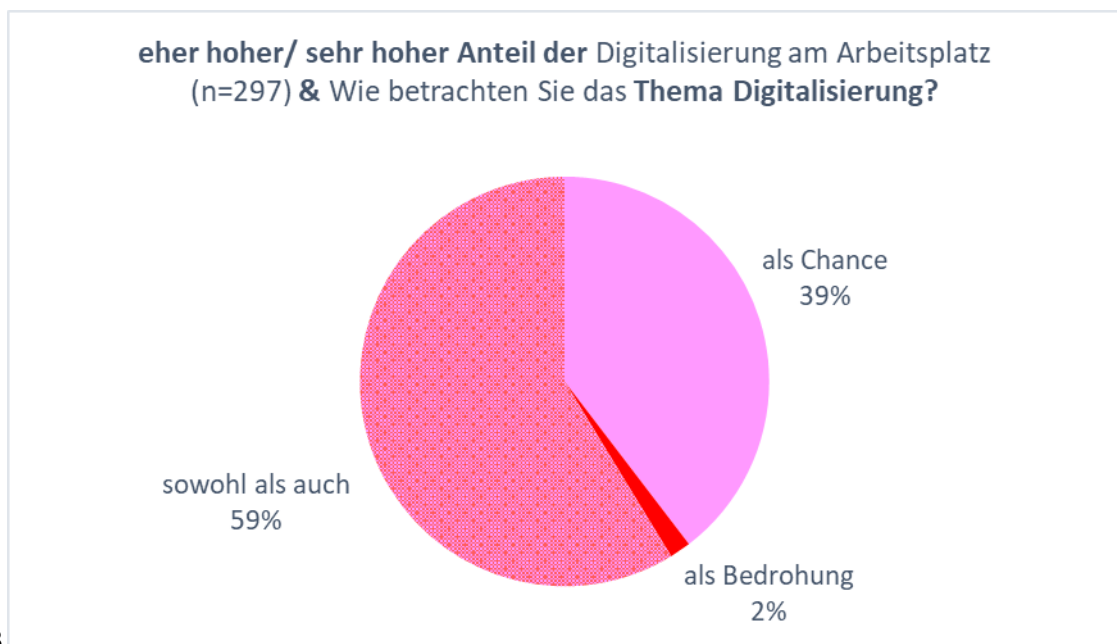


Abb.28

Der Blick auf Digitalisierung als „**Chance**“ fällt häufiger zusammen **mit relativ sicher ausgeprägten Kompetenzen** in Bezug auf die **ersten fünf der sechs Dimensionen** digitaler Kompetenzen. Die **ambivalente oder negative Sicht** auf Digitalisierung geht tendenziell mit ausgeprägten **Wissenslücken in den Kompetenzbereichen 2, 3 und 6** einher. – Vgl. Abb. 29 bis 31 auf der nächsten Seite

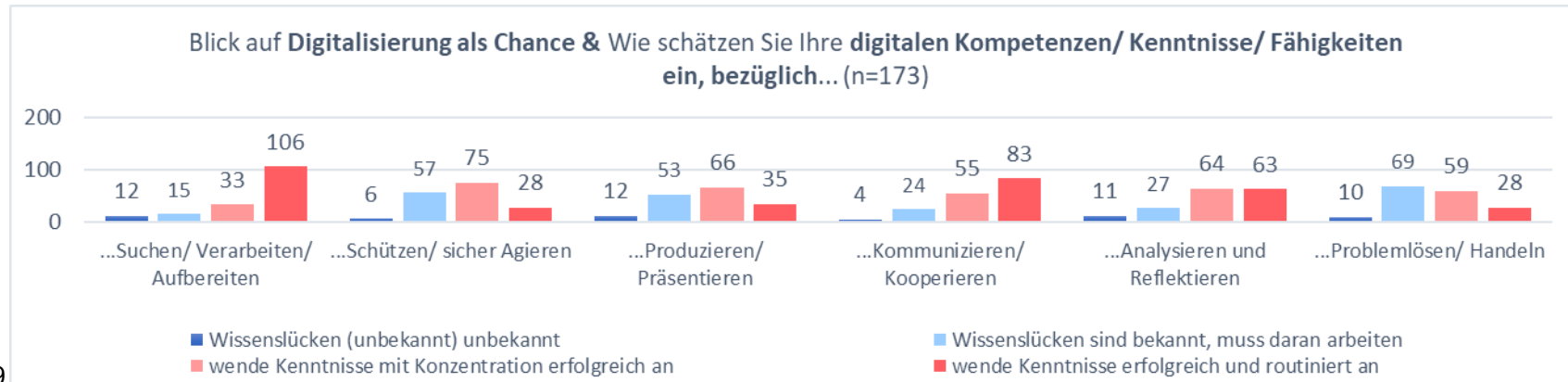


Abb.29



Abb.30

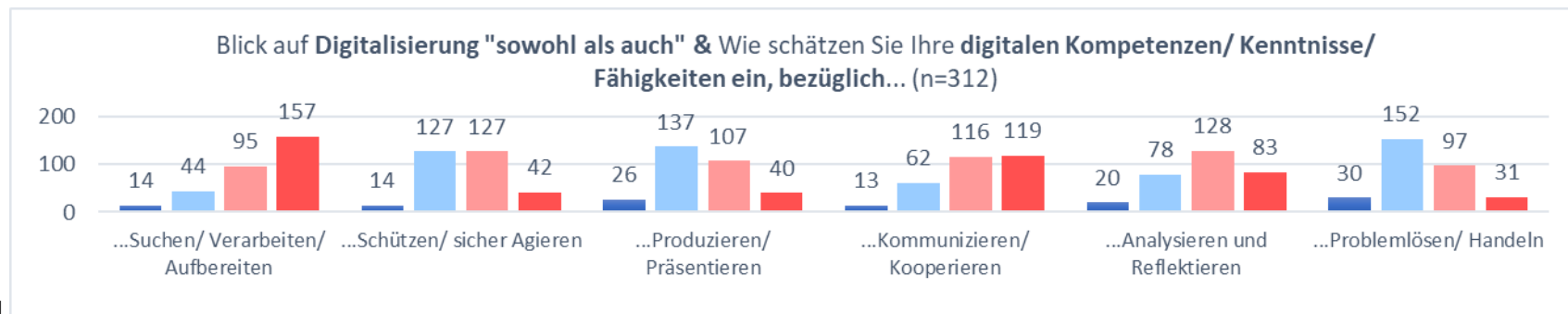


Abb.31

## Die Änderung der Sichtweise auf Digitalisierung im Verlauf der Befragung

Am Ende der Befragungssituation lässt sich in der Gesamtgruppe der Befragten (500) ein **um 8% gesteigener Anteil eindeutig positiver Einschätzungen** in Bezug auf Digitalisierung feststellen. – Vgl. Abb. 32 & 33

Abb.32

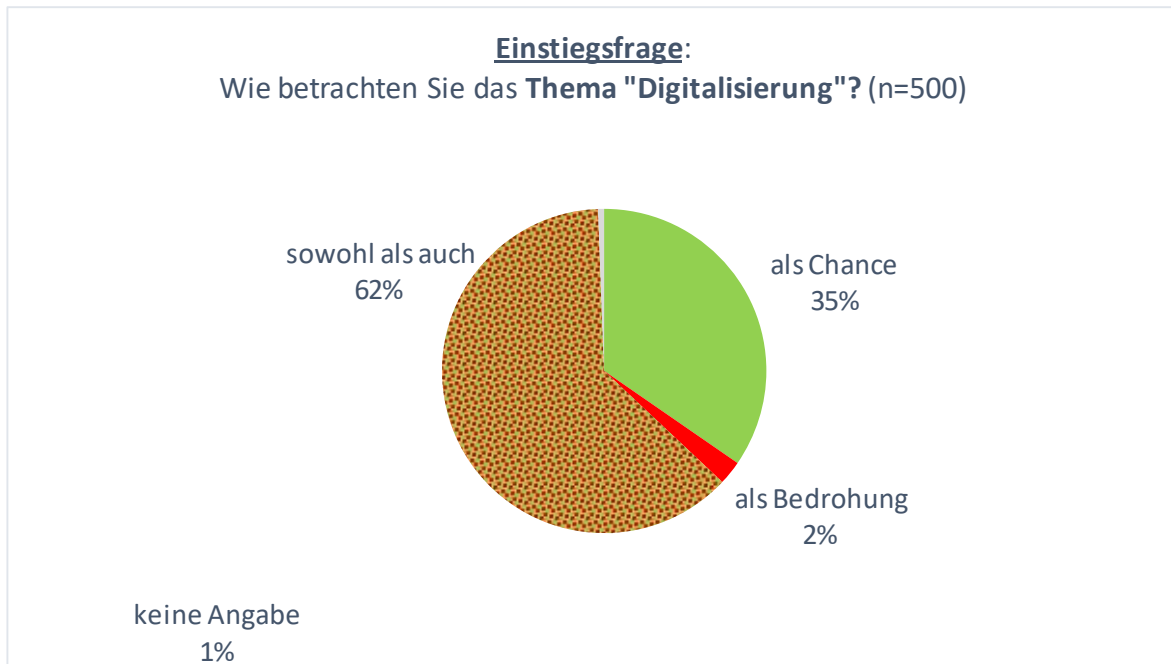
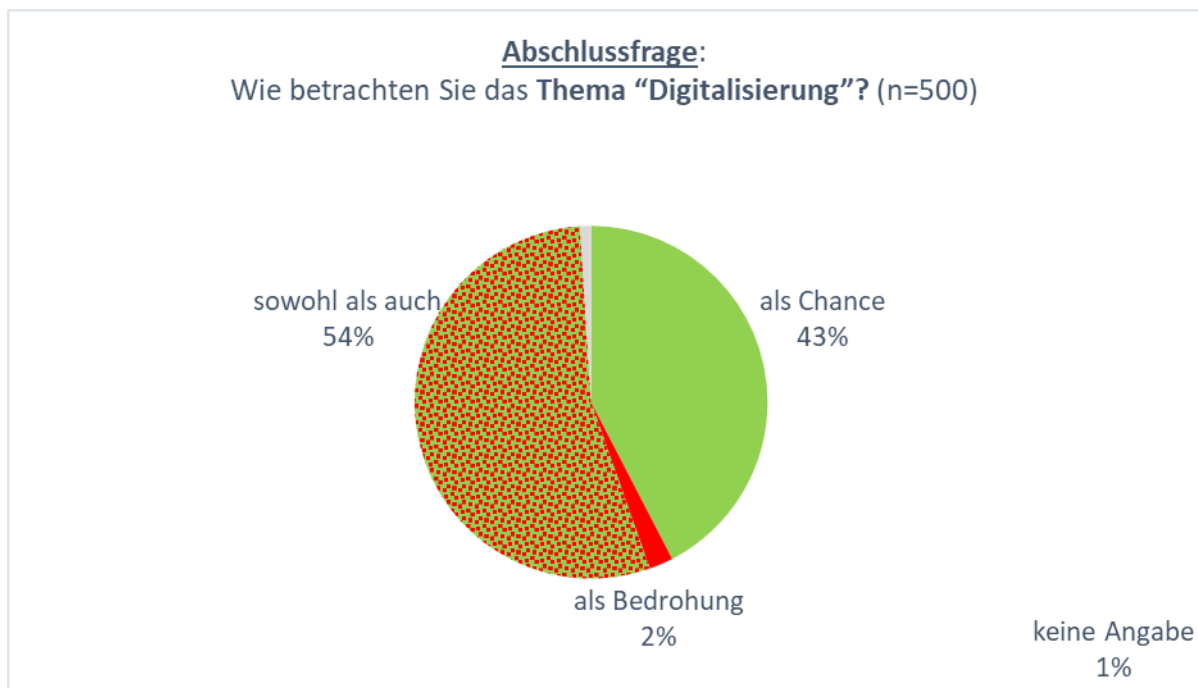
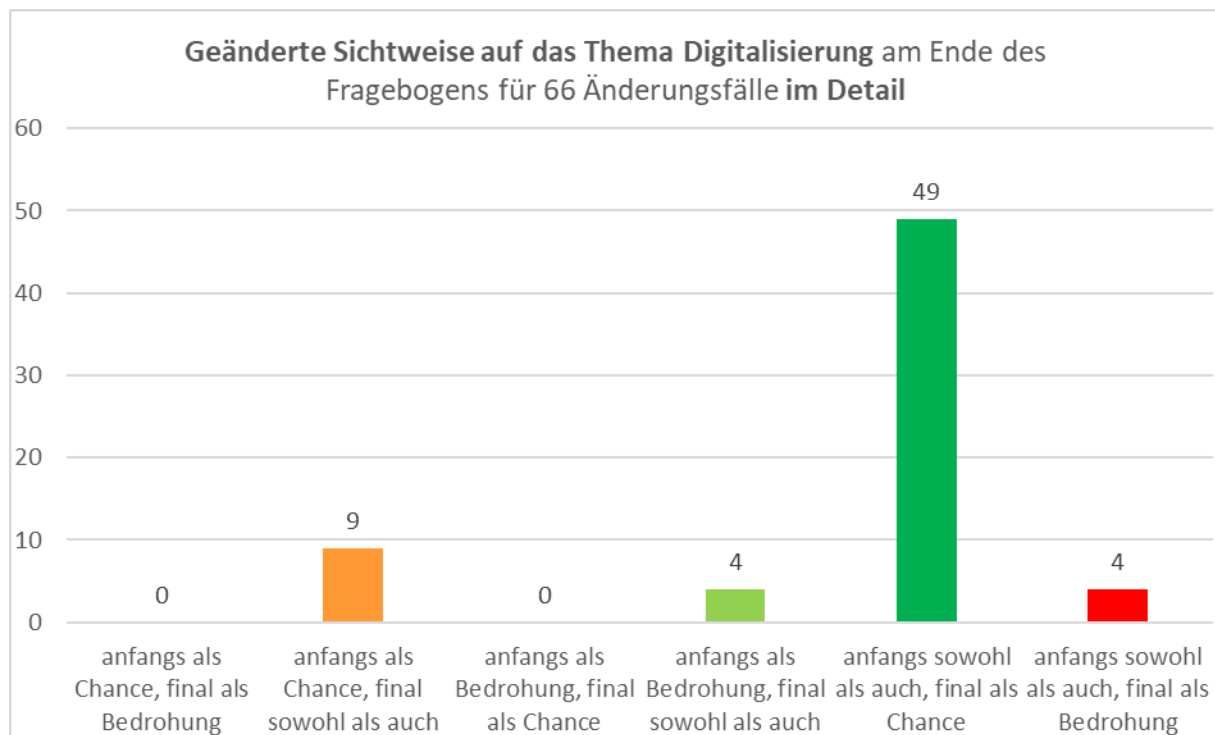


Abb.33



Insgesamt **66 Befragte** (13%) änderten im Verlauf des Ausfüllens des Fragebogens ihre Sicht auf das Thema „Digitalisierung“ - **in 80% dieser Fälle in Richtung einer eindeutig positiveren Sicht auf das Thema** im Vergleich zur Anfangseinschätzung. In 13% der Fälle änderte sich die Sicht von einer zuvor eindeutig positiven in Richtung einer gespaltenen Einschätzung, in 7% der Fälle von einer ambivalenten in eine eindeutig risikobetonende Sicht auf das Thema.-Vgl. Abb.34

Abb.34



### **Unterschiede in den Antworten auf die Einstiegsfrage zwischen Befragten vor Beginn der Corona-Pandemie und nach deren Beginn**

Während in der Gesamtgruppe aller 500 Befragten 35% bei der Einstiegsfrage eine eindeutig positive Sicht auf das Thema Digitalisierung wählten, wird bei einer getrennten Betrachtung der vor-Corona- und nach-Corona- Befragten deutlich, dass diese 35% einen Mittelwert darstellen.

**Zwischen den Befragten vor und nach Beginn der Pandemie, variiert die klare**

**Einschätzung als Chance um 12 Prozentpunkte.** Vor Beginn der Pandemie lag der Anteil der Einschätzung „als Chance“ bei 30%, jener für „als Bedrohung“ bei 3% und jener für „sowohl als auch“ bei 66%. Nach Beginn der Pandemie Befragte sahen die Digitalisierung zu 42% als Chance an, zu 2% als Bedrohung und zu 56% ambivalent. - Vgl. Abb. 35 bis 37 auf der nächsten Seite



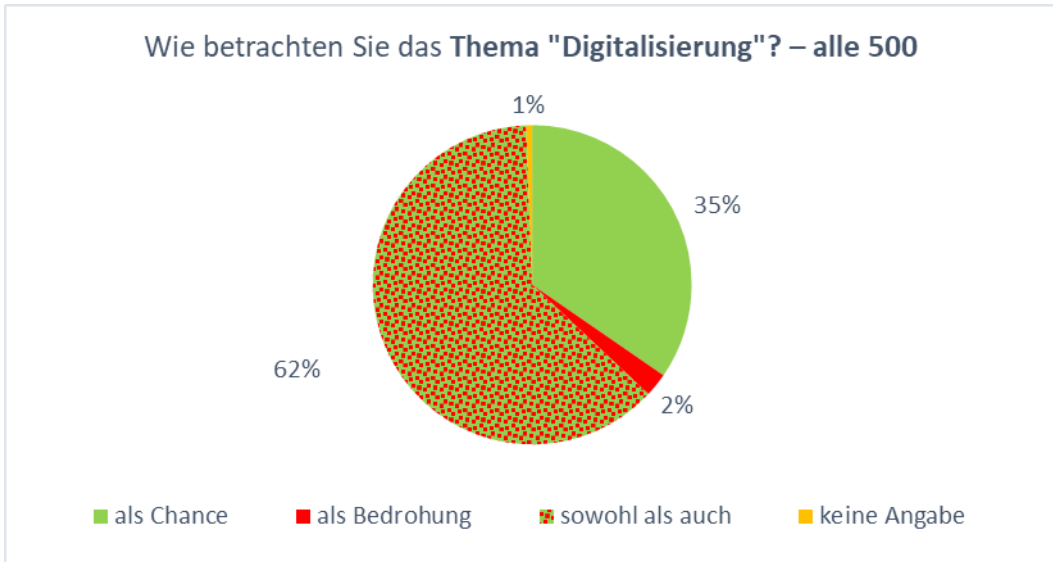


Abb.35

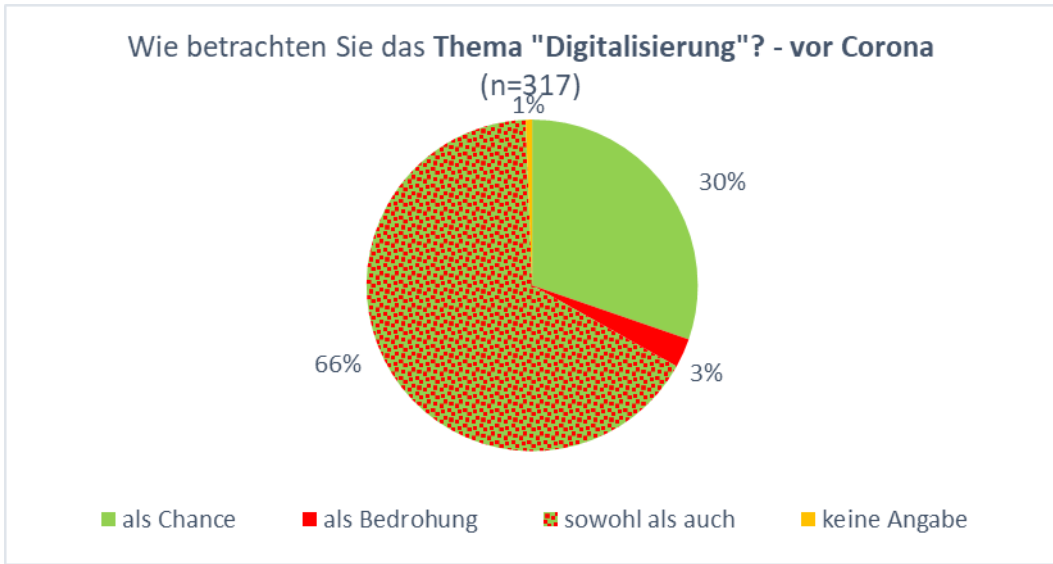


Abb.36

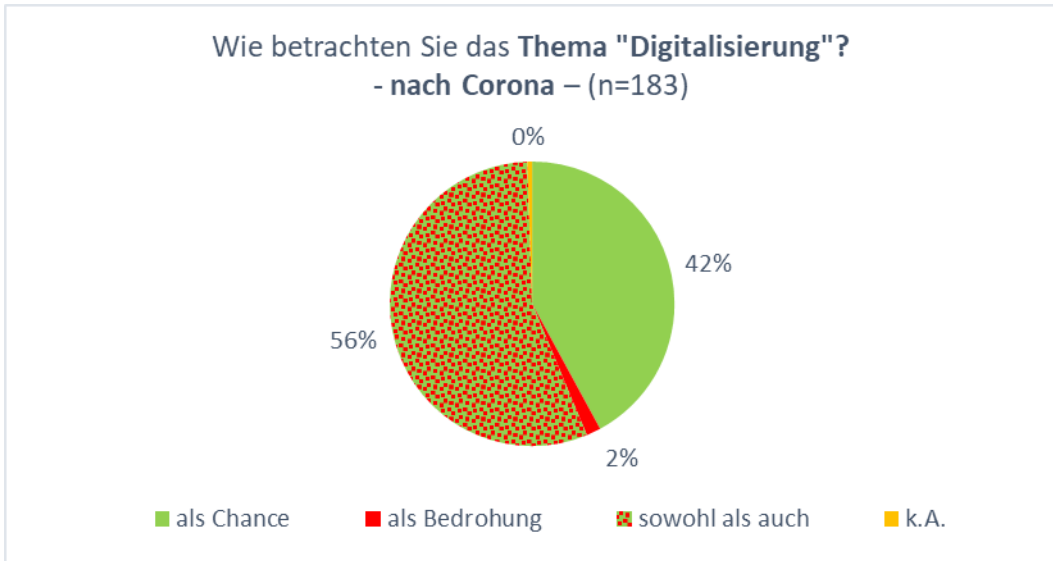


Abb.37

## Fazit zum Ergebnisteil

**Alle Befragten** geben mehrheitlich **Wissenslücken** in Bezug auf den **Kompetenzbereich 6** (Problemlösen/Handeln) an, unabhängig davon, wie stark ihre Arbeit digitalisiert ist, wie gut oder weniger gut sie sich digital aufgestellt fühlen und wie erfolgreich sie sich einschätzen in Bezug auf die Bewältigung zukünftiger digitaler Anforderungen.

Befragte, die mehrheitlich **Wissenslücken in den Kompetenzbereichen 2, 3** (Schützen/sicher Agieren sowie Produzieren/Präsentieren) **und 6** (digitales Problemlösen/Handeln) angaben, beschreiben ihre Arbeit tendenziell als **geringer digitalisiert**, sich selbst als im beruflichen Bereich **digital weniger gut aufgestellt** und sie vermuten von sich, eher **weniger erfolgreich** in Bezug auf digitale Anforderungen zu sein (obwohl sie grundsätzlich Vertrauen in ihre eigenen Kräfte zur Bewältigung neuer Herausforderung haben).

Die Sicht auf Digitalisierung scheint beeinflusst zu sein vom aktuellen Erwerbsstatus, dem Ausmaß der Digitalisierung der eigenen Arbeit und der Ausprägung der eigenen Kompetenzen. Personen, welche die **Sicht auf Digitalisierung als Chance** wählten, waren etwas häufiger in Arbeit oder in Bildungsprozessen, gaben einen höheren Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit an und schätzten sich in den ersten fünf der sechs Kompetenzdimensionen überwiegend als sicher oder routiniert kompetent ein.

Die im Laufe des Ausfüllens des Fragebogens festgestellten **Änderungen der Sichtweisen auf Digitalisierung zum Positiven** und die Beobachtung einer positiveren Sicht auf das Thema nach Pandemiebeginn, lassen sich deuten als **durch die strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema** angestoßene Reflexion und Sensibilisierung für die darin liegenden Möglichkeiten.

## **Bestätigte und widerlegte Vorannahmen**

### **1. Arbeitshypothesen mit Bezug zur individuell eingeschätzten Selbstwirksamkeit**

All diese Vorannahmen nahmen eine Abhängigkeit der Befragungsergebnisse von einer (sehr) hohen oder (sehr) geringen Selbstwirksamkeitserwartung an. Da die Gesamtstichprobe nur sehr wenige Befragte mit eher gering ausgeprägter Selbstwirksamkeitserwartung enthielt, können diese Vorannahmen weder bestätigt noch widerlegt werden. Um diese Annahmen zu prüfen, wäre eine Erweiterung der Stichprobe notwendig. Dazu wäre es angezeigt, auch Personen in akuter Verunsicherung, deren Selbstwirksamkeitserwartung und Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit also augenblicklich erschüttert ist, in eine solche Befragung einzubeziehen, worauf in der zurückliegenden Befragung bewusst verzichtet wurde. Die Konfrontation mit dem Megatrend Digitalisierung und dessen Anforderungen und zugleich eventuell vorhandene eigene Kompetenzdefizite darauf bezogen, könnten jedoch für diese Menschen eine zusätzliche Verunsicherung bedeuten. Es würde sich damit die Frage stellen, ob es ethisch vertretbar wäre, zum Zwecke der Generierung von Befragungsdaten die Beratung aufsuchende Personen in schwierigen Lagen in eine potentiell zusätzlich verunsichernde Befragung einzubeziehen.

### **2. Befragte in Arbeit oder Ausbildung, Befragte mit höherem Bildungsabschluss und Befragte in jüngerem Alter, haben eine positivere Sicht auf Digitalisierung als Befragte auf Arbeitssuche, ohne Bildungsabschluss, in höherem Alter.**

Diese Annahme konnte in Bezug auf das Alter und den Bildungsabschluss weder bestätigt noch widerlegt werden, da die Gruppen der Befragten in jungem und höherem Alter sowie ohne Bildungsabschluss zahlenmäßig zu klein waren.

Eine Tendenz ergab sich hier in Bezug auf den Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Befragung, da Befragte in Arbeit markant häufiger eine chancenbetonte Sicht auf Digitalisierung angaben als Befragte, die sich zum Zeitpunkt der Befragung auf der Suche nach Arbeit befanden.

### **3. Aufgrund der Strukturierung und Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung und diesbezüglich eigener Kompetenzen, findet im Laufe des Prozesses Reflexion statt, die zu einer veränderten (positiveren) Einschätzung der Digitalisierung am Ende der Befragungssituation führt.**

Diese Annahme kann in der Tendenz vorerst bestätigt bzw. nicht widerlegt werden. Von insgesamt 66 Befragten, die ihre Sicht im Verlauf der Befragung änderten, gab mit 80% die

überwiegende Mehrheit bei der Abschlussfrage eine positivere Einschätzung ab. Wenn auch mit 20% zu geringem Anteil, gab es dennoch auch Veränderungen in der Sichtweise hin zu einer ambivalenteren oder risikobetonen Sicht. Welche Art von Reflexion im Rahmen der Befragung stattfand, konnte zudem durch die gewählte quantitative Erhebung nicht erfasst werden.

Auch andere Einflussfaktoren sind nicht auszuschließen, beispielsweise Einflüsse durch den Aufbau des Fragebogens oder bekannte Antworttendenzen wie soziale Erwünschtheit (Antworten entsprechend angenommener geltender Norm), Rezenzeffekt (zuletzt wahrgenommene Informationen werden stärker gewichtet bei der Beantwortung der nachfolgenden Fragen) oder auch Rückschaufehler (falsch erinnerte erste Antwort).

**4. Die Erwartungshaltung der Befragten in Bezug auf Digitalisierung korrespondiert mit der Einschätzung des eigenen digitalen aufgestellt seins im beruflichen Bereich und mit der Kompetenzeinschätzung analog zu den 6 KMK-Kompetenzdimensionen. Befragte, die sich im Hinblick auf digitale Anforderungen im Beruflichen eher weniger gut aufgestellt sehen, richten ihre Erwartungen im Rahmen von Digitalisierung eher an den Arbeitgeber und schätzen sich im Kompetenzraster seltener als konzentrierte oder routinierte Anwender\*innen ein.**

Obwohl insgesamt 500 Personen befragt wurden, ist eine Bestätigung oder Widerlegung dieser Annahme nicht möglich. Die zur Auswertung zu bildenden Teilstichproben - z.B. beruflich weniger gut aufgestellt und gleichzeitig Erwartungshaltung „Arbeitgeber“ - hätten zu wenige Personen enthalten, da bereits „Erwartungshaltung Arbeitgeber“ nur auf 26% aller Befragten (126 Personen) zutraf. Wurden aus dieser Gruppe diejenigen herausgefiltert, die sich in Bezug auf Digitalisierung im Beruflichen weniger gut aufgestellt sahen, so ergab sich eine Stichprobe von 37 Befragten, deren Selbsteinschätzung im Kompetenzraster hätte betrachtet werden können. Aufgrund der kleinen Teilstichprobe hätte keine belastbare Aussage getroffen werden können, auf deren Basis sich Annahmen teilweise oder ganz bestätigen oder widerlegen ließen. So lässt sich für die Gesamtannahme kein markantes Ergebnis finden, das als Hinweis auf eine Antworttendenz in dieser Gruppe der Befragten gedeutet werden könnten. Repräsentative oder tendenzielle Aussagen wären nicht seriös zu treffen.

**5. Der Mehrzahl der Befragten fällt die Einschätzung ihrer Kompetenzen in Bezug auf Digitalisierung privat leichter als beruflich.**

Diese Annahme konnte nicht bestätigt werden. Insgesamt 481 der befragten Personen (96%) gaben eine Einschätzung sowohl für den privaten als auch für den beruflichen Bereich ab. 13

Personen gaben zwar eine Einschätzung für den privaten Lebensbereich ab, nicht aber für den beruflichen und 6 Personen machten weder für den einen noch den anderen Lebensbereich eine Angabe dazu, wie sie sich in Bezug auf Digitalisierung aufgestellt sahen. Die Annahme konnte auch nicht eindeutig widerlegt werden. Um hier zu differenzierteren Ergebnissen zu kommen, könnte in weiter gehenden Untersuchungen die Einschätzung der eigenen digitalen Kompetenzen, getrennt nach beruflichem Kontext und privatem Kontext, erhoben werden.

**6. Nach Einsetzen der CoViD19-Pandemie nachträglich gebildete "Corona-Hypothese“:  
Durch den Beginn der Corona-Pandemie im Befragungszeitraum mit einer damit verbundenen Omnipräsenz des Themas Digitalisierung wird es Unterschiede in der Beantwortung der Fragen geben, zwischen den Befragten vor Pandemiebeginn und jenen, die nach Pandemiebeginn befragt wurden.**

Diese Annahme konnte in Bezug auf die Einstiegsfrage bestätigt werden, da sich markante Unterschiede in der Sichtweise auf das Thema Digitalisierung zwischen beiden Gruppen von Befragten zeigten. Von einer differenzierten Untersuchung der übrigen Fragen auf vor-Corona- nach-Corona-Antwortmuster wurde abgesehen. Nach Beginn der Pandemie wurden 183 Personen befragt. Da „nach Beginn der Pandemie“ alle Befragten einschließt, die gerade erst (mit Beginn des ersten Lockdowns), seit wenigen Monaten (im Sommer) oder seit fast einem Jahr (im erneuten zweiten Lockdown) mit einer dementsprechend, anfangs noch weniger ausgeprägten und schließlich die Arbeits- und Lebenswelt durchdringenden Digitalisierung konfrontiert waren, stellte sich diese Gruppe als zahlenmäßig zu klein und inhaltlich als zu heterogen dar, um aussagekräftige Antworttendenzen erhalten zu können.

## **Gesamtfazit zur Fragebogenerhebung und Ableitung neuer Arbeitshypothesen und weiterführender Fragestellungen**

Aufgrund der beschriebenen Ergebnisse könnte in Analogie zum Bild des „Scheinriesen“ in Michael Endes „Jim Knopf und Lukas der Lokomotivführer“ folgende Annahme getroffen werden:

**Je größer der Abstand ist und je weniger Kontakt zum Megathema (oder „Riesen“) „Digitalisierung“ besteht, desto „unheimlicher“, ambivalenter oder negativer ist die Sicht auf das Thema und auf die eigene Handlungsfähigkeit in Bezug darauf.**

Eine Konfrontation mit Digitalisierungsanforderungen (hoher Anteil am Arbeitsplatz, Pandemie), fordert und fördert die Entwicklung der digitalen Kompetenzen und ermöglicht das Entdecken der Chancen in der Thematik.

Weiterführende Vorhaben könnten auf Grundlage dieser Vorannahme die Sensibilisierung für das Thema Digitalisierung durch das In-Kontakt-Bringen/ die Konfrontation mit dem Thema zum Inhalt haben. Denkbar wäre dies sowohl im Rahmen modellhaft zu entwickelnder Angebotsformate als auch analog zu früheren Prozessen der Sensibilisierung für Querschnittsthemen (Bsp. Gender Mainstreaming), durch konzeptionell zu entwickelnde, digitalisierungssensible Beratungsformate.

Die von den weniger mit Digitalisierung konfrontierten Befragten festgestellten **Defizite in den Kompetenzbereichen 2,3 und 6** könnten im Rahmen von Einzelberatungen oder Themenworkshops näher untersucht und beschrieben werden, um daraus individuellen Weiterbildungsbedarf abzuleiten. Befragte Personen, die sich bisher weniger digital gefordert sehen, könnten so darin unterstützt werden, den eigenen Weiterbildungsbedarf zu antizipieren und zu konkretisieren.

Ebenso könnte der **Kompetenzbereich 6** (digitales Problemlösen/Handeln) für alle Befragten als relevant angenommen werden, da dieser als überwiegend lückenhaft eingeschätzt wurde. Eine weiterführende Frage könnte auch hierzu darin bestehen, den Bedarf konkreter zu erfassen.

### **3 Umsetzung eines Workshopformates**

#### **Fragestellung und methodisches Vorgehen im Rahmen des Workshopformates**

Ergänzend zu den Ergebnissen der Fragebogenerhebung wurde ein Workshopformat konzipiert und im Zeitraum Juli bis Oktober 2020 zweimal umgesetzt. Die Teilnehmenden waren interessierte Personen, die zuvor an der Fragebogenerhebung teilgenommen hatten. Im Vorfeld des Workshops erhielten alle Teilnehmenden eine vorbereitende Aufgabe. Sie füllten einen Steckbrief aus, der strukturierende Beobachtungsaufgaben zum eigenen digitalen Verhalten als Reflexionsinstrument enthielt. Der Workshop begann mit einer Vorstellungsrunde der Steckbriefe. Die Teilnehmenden bestätigten, dass in der Auseinandersetzung mit dem eigenen digitalen Verhalten deutlich wurde, dass Digitalisierung in ihrem privaten und beruflichen Alltag Raum einnimmt.

Mit der Methode der Gruppendiskussion und der Methode des Streitgesprächs wurden folgende Fragestellungen erörtert und zum Teil kontrovers diskutiert, mit dem Ziel, Informationen zur Meinung und Sichtweise der Gruppe zu erhalten.

- Was verstehen Sie unter digitaler Kompetenz?
- Welche Veränderungen nehmen Sie in Ihrem digitalen Verhalten vor und nach Corona wahr?
- Welche Chancen/Risiken sehen Sie in der Digitalisierung für unsere gesellschaftliche und persönliche Entwicklung?
- Bei wem liegt Ihrer Meinung nach die Verantwortung Sie für die Herausforderungen der Digitalisierung „fit zu machen“, bei Ihnen selbst oder bei den Arbeitgebenden?
- Welche Erwartungen haben Sie an Beratungsformate (Einzelberatung/ Gruppenberatung)?

Eine Gruppendiskussion ist eine Methode der qualitativen Datenerhebung, bei der eine ausgewählte Gruppe an Teilnehmenden gleichzeitig und im gemeinsamen diskursiven Austausch zu einem Thema befragt wird. Bei der Methode „Streitgespräch“ erhielten die Teilnehmenden die Aufgabe, in einer simulierten Konkurrenzsituation, die von ihnen übernommenen Rollen argumentativ zu vertreten. Die Diskussion, wie auch die Streitgespräche unter den

Teilnehmenden wurden mit deren Einverständnis teilweise aufgezeichnet, um sie im Anschluss auswerten zu können.

## Ergebnisse der Gruppendiskussionen

In einer ersten Gruppendiskussion wurde von den Teilnehmenden die Frage „**Was verstehen Sie unter digitaler Kompetenz?**“ erörtert. Folgende Kategorien sind aus den Antworten ableitbar:

1. Wirkungskontrolle, Urteilsfähigkeit, Abwägen, Selektionsfähigkeit, kritische Reflexion
2. Offenheit, Unbekümmertheit und Selbstverständlichkeit im Umgang
3. Technische Kompetenz
4. Lerninteresse und -bereitschaft
5. Digitale Rücksichtnahme, Umsichtigkeit oder auch ethisch-moralisches Handeln
6. Einstellung, Anpassungsfähigkeit, Bewusstheit, mit Entwicklung mitgehen wollen, Schritt halten, sich der Herausforderung stellen
7. Versierter Umgang mit digitalen Daten, methodisch-strategische Kompetenz
8. Metakompetenz, Metablick einnehmen können, interdisziplinär und gesamtgesellschaftlich denken

In den Aussagen der Teilnehmenden wurde deutlich, **dass digitale Kompetenz sehr komplex wahrgenommen wird**. Technisches Verständnis und der versierte Umgang mit Technik und digitalen Daten wurde benannt, stand aber nicht im Fokus der Reflexion. Vielmehr wurde die Bewusstheit im Handeln, bezogen auf das Abschätzen der Konsequenzen, der Fähigkeit, digitale Möglichkeiten zu beurteilen, abzuwägen und zu selektieren, als eine wesentliche Facette digitaler Kompetenz benannt. Ethisch-moralisch im digitalen Raum zu agieren, was sich in einem rücksichtsvollen und umsichtigen Handeln widerspiegelt, bis hin zu der Fähigkeit, Digitalisierung interdisziplinär und gesamtgesellschaftlich betrachten zu können, bedeutete für die Teilnehmenden ebenfalls, digital kompetent zu sein.

Nach den Aussagen der Teilnehmenden ist digitale Kompetenz auch Ausdruck einer Lernbereitschaft, Offenheit, Anpassungsfähigkeit und Zielstrebigkeit im Sinne der persönlichen



Weiterentwicklung, um mit der Entwicklung mitgehen und Schritthalten zu können. Offenheit wurde auch unter dem Aspekt der Unbekümmertheit und Selbstverständlichkeit im Umgang mit den digitalen Möglichkeiten, wie es oft digital natives zugeschrieben wird, als Ausdruck digitaler Kompetenz benannt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, **dass für die Teilnehmenden in der Beschreibung digitaler Kompetenz die sogenannten Hard Skills weniger Gewicht hatten als vielmehr personale Kompetenzen**, wie Reflexionsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Lernbereitschaft Offenheit und Anpassungsfähigkeit.

In der zweiten Gruppendiskussion wurde die Frage „**Wenn Sie auf sich selbst schauen bezüglich digitaler Kompetenz – vor Corona und nach Corona, nehmen Sie Auffälligkeiten oder Veränderungen wahr?**“, erörtert. Die Antworten ließen sich in folgende Kategorien zusammenfassen:

- kaum Veränderungen in der Arbeitsweise oder Einstellung wahrnehmbar, aber zunehmender Verlust persönlicher Begegnungen
- private Nutzung hat zugenommen
- berufliche Nutzung hat zugenommen
- Skepsis ist geblieben oder hat zugenommen (Datensicherheit, soziale Folgen), persönliche Begegnungen haben im Wert zugenommen, habe mich überwunden, war gefordert, mich zu überwinden, bin ins Tun gekommen
- größere Offenheit, Interesse
- tatsächliches Ausmaß der eigenen Digitalisierung durch Corona bewusster geworden (der eigenen Digitalität, der digitalen Informationsfülle, der Digitalisierung des vorigen beruflichen Alltags)
- Notwendigkeit der Kompetenz zu filtern und zu selektieren, bewusst geworden

Alle Teilnehmenden berichteten von einer Zunahme digitaler Aktivitäten, beruflich und privat. Daraus resultierte zum einen eine **größere Offenheit, Bewusstheit und ein größeres Interesse an digitalen Möglichkeiten, aber auch zum Teil eine größere Skepsis**. Der Verlust persönlicher Begegnungen und das Spürbarwerden von deren Bedeutung, wurde ebenfalls als eine Folge der aktuellen Situation benannt.

## Ergebnisse der Streitgespräche

In einem **ersten Streitgespräch** wurde die Frage nach den Chancen und Risiken der Digitalisierung diskutiert. Die erste Gruppe sammelte Argumente für die Aussage „**Die Digitalisierung birgt unglaubliche Chancen für unsere gesellschaftliche und persönliche Entwicklung!**“. Folgende Argumente wurden vorgebracht:

- Flexibilität, Ortsunabhängigkeit, Entscheidungsspielraum
- vereinfachtes Informationsmanagement, Wissensmanagement, unbegrenztes Netzwerkvolumen, unbegrenzte Kooperationsmöglichkeiten
- effiziente Ressourcenallokation, Ressourcenschonung
- gesellschaftliche und politische Teilhabe ermöglichen, integrative Wirkung
- Innovation ermöglichen, gegenseitige Inspiration (best practices aus anderen Ländern erfahren)
- zukünftig zunehmende Selbstbestimmung über eigene Daten, Datennutzung
- Abbau von Zugangshürden zu schwer zugänglichem Wissen/Ressourcen, potenzielle Demokratisierung des Wissens (Wissen weltweit zugänglich), vereinfachter Zugang zu schwer zugänglichem Wissen/Ressourcen

Die zweite Gruppe brachte folgende Argumente für die Aussage „**Die Digitalisierung gefährdet unsere gesellschaftliche und persönliche Entwicklung!**“ vor:

- Gesundheitsrisiken
- soziale Verarmung trotz Interaktion, Gefahr der Vereinsamung
- fehlende Teilhabe und Desintegrationsgefahr
- Ressourcenverschwendung
- negative Auswirkung auf Politik und Wirtschaft, Gefahr der Entstehung von Machtmonopolen und Machtüberschüssen
- Schutzlosigkeit, gläserner Mensch
- höheres Konflikt- und Aggressionspotenzial
- Datenüberflutung
- Manipulierbarkeit und Fake News

Chancen und Risiken konnten von den Teilnehmenden **sehr differenziert betrachtet** werden. Vielen **Chancen**, die **vor allem in der Flexibilität, dem vereinfachten Informations-, Wissens- und Netzwerkmanagement und der effizienten Ressourcenallokation** gesehen werden, stehen einige gewichtige **Risiken** gegenüber. Diese werden **vor allem in psychischen und physischen Beeinträchtigungen infolge der Digitalisierung** gesehen, wie auch der **Gefahr der Manipulation und Schutzlosigkeit auf individueller und gesellschaftlicher Ebene** im digitalen Raum. Der Aspekt der **Teilhabe** wird sowohl als Chance wie auch als Risiko betrachtet.

Im **zweiten Streitgespräch** ging es um die Frage, wer künftig die Verantwortung dafür trägt, Arbeitnehmende für den digitalen Wandel „fit zu machen“.

Die erste Gruppe vertrat die These **„Die/Der Arbeitgebende steht in der Verantwortung“** und sammelte folgende Argumente:

- Gut ausgebildete Arbeitnehmende sind die Leistungsträger im Unternehmen und repräsentieren das Unternehmen nach draußen, AG hat den größten Mehrwert, profitiert am meisten davon
- Weiterbildungszeit ist Arbeitszeit, AG muss bezahlte Zeit zur Verfügung stellen, Weiterbildung gehört in die Arbeitszeit, AG muss Raum und Zeit dafür geben
- AG muss sicherstellen, dass AN gesellschaftsfähig sind, glückliche AN bringen dem AG mehr
- Trägt Verantwortung dafür, dass kommunikative Prozesse weiterhin gewährleistet sind (digitales Arbeiten), wichtiger Teilaspekt von Wertschätzung, gutes Signal des AG an AN
- Gute Einarbeitungszeit, Seminare und Workshops
- Fürsorgepflicht des AG endet nicht an der Wohnungstür, sollte sich dafür interessieren, wie geht es dem Mitarbeiter im Homeoffice, Infrastruktur zur Verfügung stellen, sich auf Rahmenbedingungen verständigen, klares Regelwerk formulieren
- Sehr kostenintensiv, finanziell für den einzelnen AN gar nicht leistbar
- Man lebt nicht nur für die Arbeit, Ungleichheit, Übergriffigkeit, wenn Weiterbildung (fit machen) in der Freizeit erwartet wird, manch einer muss Kinder oder Angehörige pflegen, Risiko der Überforderung (24 Stunden vor dem Computer, belastet)

Die zweite Gruppe vertrat die These „**Die/Der Arbeitnehmende steht in der Verantwortung**“ und sammelte folgende Argumente:

- Autonomie, kenne mich selbst am besten, möchte es nach meinen eigenen Vorstellungen selbst gestalten, eigenen Entwicklungsprozess gestalten, Entscheidungsfähigkeit erhalten
- Employability, im autodidaktischen Handeln kann man eine viel größere Breite digitaler Kompetenz entwickeln und sich unabhängig machen vom dem Employability-Wunsch des einzelnen AG, ich bin dann unabhängiger, mich für AG zu entscheiden oder AG zu verlassen, synchronisiert für den einzelnen AG, aber nicht für den Arbeitsmarkt an sich
- Eigeninitiative und Ausschau, nach Möglichkeiten nicht abhängig machen vom AG (Schwarmintelligenz, Meetups...)
- Wie kann ich mir einen Gefallen tun, indem ich mir etwas aneigne, was mir momentan noch fehlt?
- Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- AN muss über die aktuelle Position hinausdenken, perspektivisch denken, liegt im Eigeninteresse, fit machen für einen lebenslangen Lernprozess, bin auch privat digital gefordert, Proaktivität als Schlüsselkompetenz
- Eigene Mündigkeit, nicht ewig auf das Angebot des AG zu warten, würde bedeuten, Chancen nicht zu nutzen
- Zeit- und Selbstmanagement, Selbstfürsorge
- Nur ich kann lernen, wie ich lerne, welche Lernform für mich richtig ist

Der digitale Wandel braucht in der Arbeitswelt entsprechende **Rahmenbedingungen**. Diese zu schaffen, sehen die Teilnehmenden **in der Verantwortung der Arbeitgebenden**. Dies beinhaltet zeitliche und finanzielle Ressourcen für Weiterbildungen, wie auch das Bereitstellen der Infrastruktur für digitales Arbeiten, das Anpassen von Prozessen und Regelwerken für das Arbeiten 4.0.

Die Teilnehmenden sehen **Arbeitnehmende aber im Sinne der Selbstfürsorge in der Verantwortung, digitale Kompetenzen zu entwickeln**. Den Aspekt des Lebenslangen Lernens, auch oder gerade vor dem Hintergrund des digitalen Wandels, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten, sehen die Teilnehmenden in der eigenen Verantwortung.

## **Abschlussdiskussion zu Erwartungen an Beratung im digitalen Zeitalter**

Abschließend wurde im Rahmen eines gemeinsamen Austausches die Frage erörtert, was Beratung vor dem Hintergrund des digitalen Wandels leisten soll.

### **1. Welche Themen und Inhalte wären im Rahmen von Einzelberatungen unterstützend?**

- Überblickslandkarte zu Bildungsangeboten,
- Wissen über die Grundausstattung, über die Arbeitnehmende im digitalen Arbeitsfeld verfügen müssen,
- Tests oder Anamnese der eigenen digitalen Kompetenz,
- Kennen und verstehen von (Mega-)Trends,
- digital kompetent im Bewerbungsprozess performen,
- Vernetzung mit Experten (Auskennen),
- Digitalisierung im Rahmen der eigenen Selbstständigkeit

### **2. Welche Rolle soll Beratung, sollen Beratende im Prozess der Auseinandersetzung mit diesen Themen einnehmen?**

- Informationen aufbereiten (gewichten, strukturieren) und zur Verfügung stellen, „Handreichungen bekommen“, „Navigation“, Wegweiser, Brücke zum Arbeitsmarkt
- Vernetzung
- Empowerment, Feedback, Coaching
- Vermitteln digitaler Kompetenz, Strategien

### **3. Welche Themen, Inhalte und Formate sollten im Rahmen von Workshops angeboten werden?**

- **Informationen aufbereiten (gewichten, strukturieren) und zur Verfügung stellen,**  
Gatekeeper, vertrauensvoller Informationsgeber, so dass ich nicht mehr ewig rumsuchen muss, welche Information einem wirklichen Mehrwert bietet, Selektion des Datenschungels, z.B. zum Thema Qualifikationsangebote und anderen Themen

- Informationsmaterial, Texte und aktuelle Untersuchungen zu digitaler Kompetenz und was darunter zu verstehen ist und was erwartet wird, um auf Augenhöhe zu kommunizieren
- Wie bewerbe ich mich zeitgemäß online? Wie benutze ich LinkedIn Xing etc. zum Eigenmarketing? Welche Social-Media-Portale sind überhaupt relevant? Trends, Vertragsverhandlungen, Gehaltsverhandlungen, um auf Gespräche vorbereitet zu sein
- Relevante Themen
- **Workshopformate digitalisieren**
- Online-Formate, Blended Learning
- **„Kollegiale Beratung“, Situations-(fall-)spezifisches Arbeiten in der Gruppe, Austauschforum**
- Kollaboratives Arbeiten: Wie kann das gehen, z.B. Kontakt halten mit Kollegen und Vorgesetzten im Homeoffice oder wie die Arbeit im Homeoffice selbst organisiert werden kann, Wie bleibe ich gesund in der digitalen Welt? Selbstfürsorge im digitalen Umfeld, Wie gestalte ich meinen Arbeitsplatz? Wann sollte ich gymnastische Übungen machen? Abgrenzung
- Effizientes und kooperatives Arbeiten, Unterstützung bei der Entwicklung von Kompetenzen, wie effizient kooperativ gearbeitet werden kann, diese Fähigkeit kann dann auch als Vorteil genutzt werden, um bestimmte berufliche Positionen zu erreichen
- Fachkompetenz, praktische Lösungsansätze, Mediation

## **Fazit zu den Workshopergebnissen**

Alle Teilnehmenden waren in der Lage, Veränderungen im privaten und beruflichen Raum infolge der Digitalisierung wahrzunehmen und zu benennen, daraus Chancen wie auch Risiken abzuleiten. Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation haben sich durch die Digitalisierung und besonders infolge des pandemiebedingten Lockdowns stark verändert, wobei die Teilnehmenden in sehr unterschiedlicher Weise und Intensität davon betroffen sind. Es wird von einer ansteigenden Kommunikationsdichte berichtet, die neben Vorteilen, die im schnelleren und grenzenlosen Austausch liegen, vor allem hohe Anforderungen an das eigene Selfmanagement und die eigene Entscheidungskompetenz stellen. Die Vermeidung von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit nahm eine zentrale Rolle in der Einschätzung der Risiken ein und war ein viel diskutiertes Thema bei den Workshopeteilnehmenden. Auch der Umgang mit der Flexibilität, die durch digitale Informations- und Kommunikationstechnologien geschaffen wird, wird sehr ambivalent empfunden und kontrovers diskutiert.

Digital kompetent zu handeln, bedeutet im Verständnis der Teilnehmenden, über eine klare Grundhaltung zu verfügen, die geprägt ist von einem selbstreflexiven und verantwortungsbewussten Umgang mit digitalen Möglichkeiten. Neben dem technischen Verständnis werden vor allem Reflexionsfähigkeit, Urteilsvermögen, Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungskompetenz, Offenheit, Lerninteresse und Anpassungsfähigkeit als wesentliche Facetten digitaler Kompetenz beschrieben.

Lebenslanges Lernen, ganz besonders vor dem Hintergrund des digitalen Wandels, wird als eine Aufgabe verstanden, der sich jede/r Einzelne stellen sollte. Darüber hinaus werden differenzierte Erwartungen an Arbeitgebende, aber auch an Beratung und Beratende formuliert, die darin liegenden Rahmenbedingungen für diesen Prozess zur Verfügung zu stellen.

## 4 Gesamtfazit und Ausblick

*„Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin wird in den kommenden Jahren eine stärkere Orientierung auf die Förderung der individuellen Weiterbildungsbereitschaft und auf die gezielte Planung und Förderung der beruflichen Entwicklung beinhalten müssen. Das schließt die Unterstützung zur Selbstbefähigung und Selbstkompetenz ein.“ in: Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf nach dem Berliner Modell der Beratung zu Bildung und Beruf (Version 1.4 Stand: 01.2020, Seite 12)*

Unsere Ergebnisse stützen diese Annahme, insbesondere vor dem Hintergrund des digitalen Wandels.

In der Befragung wie auch im Workshopformat war erkennbar, dass in Abhängigkeit der bisher stattgefundenen Auseinandersetzung, qualitativ und quantitativ, mit digitalen Veränderungen und Anforderungen, der Blick auf das Thema wie auch auf die eigene Kompetenzerwartung variiert.

Je größer der Abstand ist und je weniger Kontakt zu dem Megathema „Digitalisierung“ besteht, desto ambivalenter oder negativer ist die Sicht auf das Thema und auf die eigene Handlungsfähigkeit in Bezug darauf.

Bereits im Verlauf der Beantwortung der Fragen im Fragebogen war eine leichte Tendenz der positiveren Beurteilung der Digitalisierung zu verzeichnen.

Auch wenn die Kausalität in einem fortführenden Prozess noch zu verifizieren ist, liegt doch die Vermutung nahe, dass Beratung als Form strukturierter Denkanstöße und Reflexionsinput zur Wahrnehmungserweiterung, den Blick für das Erkennen von Chancen öffnet und den Abbau von Ängsten und Vorbehalten bewirken kann. Diese Form von Empowerment ist im Rahmen des digitalen Wandels maßgeblicher Bestandteil heutiger Beschäftigungsfähigkeit und wollen wir in unserer Beratungstätigkeit gezielt in den Fokus nehmen.

Die Ergebnisse aus unserem Workshopformat machen deutlich, dass die Notwendigkeit dieser Unterstützungsleistung durch Corona intensiviert und beschleunigt wurde. Vielfältige Risiken, die infolge der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitswelten wahrgenommen werden, wurden benannt und kritisch beleuchtet. Gesundheitliche Problematiken aber auch Themen wie Ausgrenzung und Diskriminierung sahen unsere Teilnehmenden als gegeben an.

Diese Überlegungen finden auch im Fachkonzept Berücksichtigung:



*„Berlinerinnen und Berliner sollen mit dem Angebot öffentlich geförderter Beratung zu Bildung und Beruf in Verbindung mit den Auswirkungen der Digitalisierung unterstützt und begleitet werden. Einer drohenden sozialen Ausgrenzung und Diskriminierung soll dadurch entgegengewirkt werden.“ in: Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf nach dem Berliner Modell der Beratung zu Bildung und Beruf (Version 1.4 Stand: 01.2020, Seite 12)*

Es macht uns zudem deutlich, dass Beschäftigungsfähigkeit im Zuge zunehmender Digitalisierung, Aspekte der Selbstfürsorge Arbeitnehmender und der Fürsorgepflicht Arbeitgebender beinhaltet und somit auch Bestandteil unserer Beratungstätigkeit wird.

*„Diese Veränderungen betreffen sowohl die berufliche als auch die persönliche Lebensgestaltung und das Verhältnis von Berufs- und Privatleben. Es sind vielfältig familiäre wie auch gesundheitliche Aspekte und Fragen einzubeziehen, die in einem starken Maße den tatsächlichen und den möglichen Lebenslauf beeinflussen.“ in: Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf nach dem Berliner Modell der Beratung zu Bildung und Beruf (Version 1.4 Stand: 01.2020, Seite 11)*

Die zunehmende Komplexität an Themen und Erwartungen in und an Beratung zu Bildung und Beruf wirft für uns folgende Fragen auf, die wir in der Folgezeit differenziert betrachten wollen:

1. Was kann Beratung zu Bildung und Beruf im Rahmen des digitalen Wandels leisten?
2. Was kann Beratung nicht leisten und sollte sie auch nicht, um das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe weiterhin zu gewährleisten?
3. Welche Anforderungen bestehen in der Perspektive an die Kompetenzen der Beratenden und an deren Qualifizierung?
4. Welche Anforderungen an Beratungsformate und Beratungsinhalte bestehen?

Das zieht auch einen steten Weiterbildungsbedarf bzw. stete Lernbereitschaft von Beratenden nach sich, was auch im Fachkonzept schon hervorgehoben wurde.

*„Die regelmäßige Weiterbildung der Beraterinnen und Berater soll sowohl durch überfachliche Angebote als auch durch einrichtungsinterne Angebote gesichert werden. Voraussetzung ist dabei ein selbstständiges Lern – und Weiterbildungsinteresse der Beraterinnen und Berater.“ in: Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf nach dem Berliner Modell der Beratung zu Bildung und Beruf (Version 1.4 Stand: 01.2020, Seite 34)*

Im Kontext von Corona waren und sind wir stets Lernende, entwickelten neue Formate und Methoden. Über die Erhebung und gezielte Auseinandersetzung mit Erwartungen und Ansprüchen unserer Beratungskundinnen und -kunden an unsere Beratungstätigkeit im Rahmen des digitalen Wandels, werden wir uns dem schon an anderer Stelle erwähnten „Scheinriesen“ weiterhin nähern, um unseren Lernprozess im Interesse unserer Kundinnen und Kunden zielführend gestalten zu können.

Gefördert durch den Senat Berlin, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.  
*kontinuum e.V.* ist Teil des Netzwerks Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin



<https://beratung-bildung-beruf.berlin/>



*kontinuum e.V.*  
Ziegelstraße 30  
10117 Berlin  
Tel.: 030 28 59 83 82  
[www.kontinuum-berlin.de](http://www.kontinuum-berlin.de)  
[info@kontinuum-berlin.de](mailto:info@kontinuum-berlin.de)