



Factbook zu Digitalisierung und Diversität

Ein Modulhandbuch



SPI
Soziale Stadt und Land
Entwicklungsgesellschaft

DIVERSITÄT
ALL IN – AWO SETZT AUF VIELFALT!



rückenwind³

Impressum

Herausgeberin: AWO SPI GmbH
Seepark 7
39116 Magdeburg
Jana Paulsen
E-Mail: j.paulsen@awo-spi.de
Internet: www.awo-spi.de

Leitung: Jana Paulsen, Anne-Katrin Schlobach
Redaktion: Janet Torres Lupp
Layout: Janet Torres Lupp, Elisabeth Hübner
Lektorat: Anne-Katrin Schlobach, Jana Paulsen
Titelbild: © Canva

© AWO SPI mbH. Das Copyright für Texte und Bilder liegt, soweit nicht anders vermerkt, bei der AWO SPI.
Dezember 2024

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

INHALT

1 EINLEITUNG	4
2 AUSWERTUNG DER UMFRAGE	6
3 KURSKONZEPT	22
4 ZUSAMMENFASSUNG	30

1 EINLEITUNG

Digitalisierung und Diversität – Chancen und Herausforderungen für die Arbeiterwohlfahrt

Die digitale Transformation verändert unsere Gesellschaft in rasantem Tempo und beeinflusst nahezu alle Lebens- und Arbeitsbereiche. Für eine Organisation wie die AWO SPI GmbH (AWO), deren Werte auf Solidarität, Gerechtigkeit und Teilhabe basieren, eröffnet die Digitalisierung neue Chancen, birgt aber auch Herausforderungen. Gleichzeitig rückt Diversität als gesellschaftliches Leitprinzip immer stärker in den Fokus. In einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft gilt es, digitale Werkzeuge und Strategien so zu gestalten, dass sie die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigen und bestehende Ungleichheiten nicht verstärken.

Um diese Themen gezielt anzugehen, wurde eine Umfrage bei der Belegschaft der AWO SPI GmbH im Oktober 2024 durchgeführt. Ziel war es, ein umfassendes Bild davon zu erhalten, wie die Mitarbeitenden ihre Kenntnisse bezüglich der Digitalisierung einschätzen und welche Chancen sie sehen und wo Hindernisse bestehen. Die Ergebnisse dieser Befragung bilden die Grundlage für dieses Factbook und werden dazu beitragen, ein praxisnahes Weiterbildungsangebot zu entwickeln, das die Belegschaft für die Herausforderungen der digitalen Transformation und für den Umgang mit Diversität stärkt. Dieses Factbook liefert zunächst einen Überblick über die zentralen Erkenntnisse der Umfrage. Es beleuchtet Einstellungen, Bedarfe und Erfahrungen der Mitarbeitenden in Bezug auf digitale Schlüsselkompetenzen.

Gleichzeitig dient es als Impulsgeber, um strategische Ansätze und konkrete Handlungsempfehlungen für die AWO SPI abzuleiten.

Ziel ist es, eine Grundlage für die Entwicklung eines nachhaltigen und inklusiven Fortbildungskonzepts zu schaffen, das nicht nur technische Kompetenzen fördert, sondern auch die soziale Verantwortung im digitalen Zeitalter betont.

2 Auswertung der Umfrage

Digitalkompetenzen der Mitarbeitenden der AWO SPI GmbH

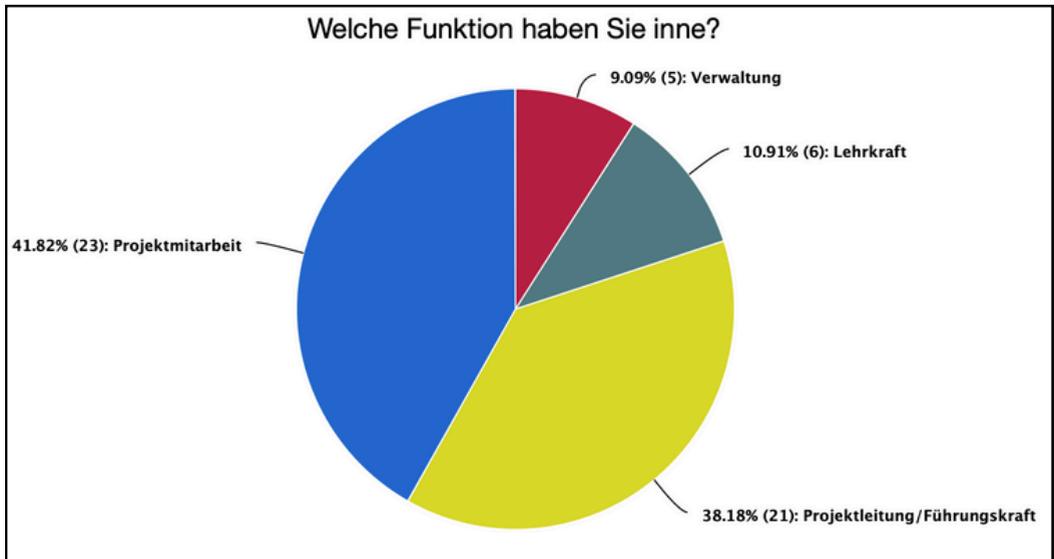


Diagramm 1: Funktion der Teilnehmenden

73 Personen haben die Umfrage besucht. Teilgenommen haben 55 in absoluten Zahlen, vier davon haben abgebrochen.

Die durchschnittliche Teilnahmezeit lag bei ca. 10 Minuten. Für eine Umfrage, die eine solche Bearbeitungszeit benötigt, sind 51 Personen eine sehr gute Teilnahmezahl.

Etwa die Hälfte der Mitarbeitenden der AWO SPI GmbH hat teilgenommen.

Besucher*innen: 73

Teilnehmer*innen: 55

Abgeschlossen: 51

Abgebrochen: 4

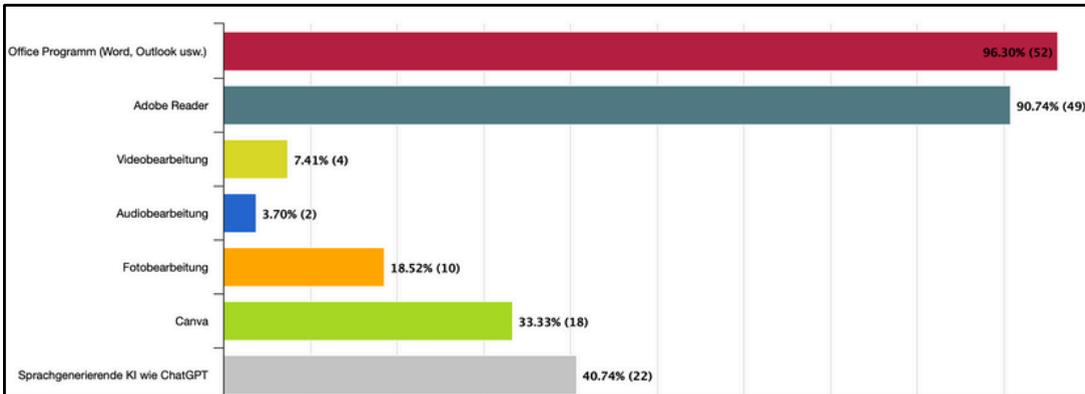
Die meisten Teilnehmenden (s. Diagramm 1) sind aus dem Projektgeschäft: 23 Mitarbeitende und 21 Führungskräfte (wobei es sich hier auch um nicht Projektstätige handeln kann). Nur drei Personen aus der Verwaltung und sechs Lehrkräfte haben teilgenommen.

Programmnutzung

Bei der Frage "Welche Programme nutzen Sie regelmäßig bei der Arbeit?" haben die meisten Mitarbeitenden geantwortet, dass sie das Office Programm von Windows (Word, Outlook, PowerPoint etc.) zumeist nutzen. Und ca. 90% nutzen regelmäßig den Adobe Acrobat Reader. Hier sollte erwähnt werden, dass auch viele Qualitätsmanagement-Dokumente PDFs und Word-Dokumente sind.

Diese Programme werden von der AWO SPI zur Verfügung gestellt. Auch Accounts von der Software Zoom werden von der AWO SPI bereitgestellt. 72% nutzen dieses Tool regelmäßig, während 22% andere Videokonferenztools nutzen.

Weniger regelmäßig werden Tools wie Canva (33%), InstantMessenger (44%) und KI-Tools (z.B. ChatGPT oder DeepL, jeweils 40%) in der täglichen Arbeit verwendet. Weniger wichtig scheinen Programme für die Video- und Fotobearbeitung zu sein (wobei dies auch Canva mittlerweile leisten kann). Und auch Tools zum kollaborativen Arbeiten oder Projektmanagement-Tools wie Trello werden von nur wenigen, regelmäßig, genutzt (s. Ausschnitt vom Diagramm 2).



Ausschnitt vom Diagramm 2: Programme der Mitarbeitenden

Unter Sonstiges wurde von den Teilnehmenden folgendes eingegeben:

- Ninox
- Media Player, Bildbearbeitung, PDF-Konverter, PDF Editor
- OneNote, Obsidian
- Google Übersetzer
- Projektmanagement Tools der Mittelgeber
- SDUI, Rainbow
- fobizz; wordwall; puzzle.org
- Verschlüsselungsdienst GNU
- LAufwerk K: :-)

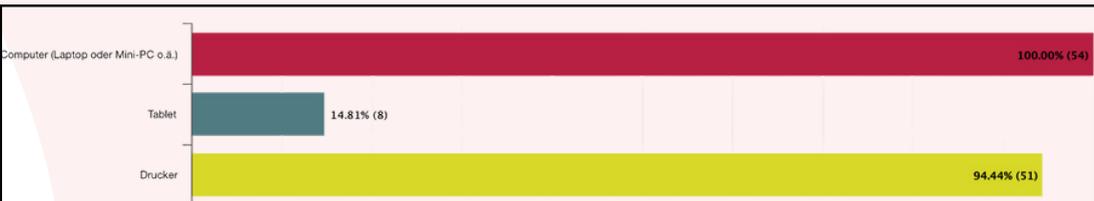
Bei der Technik ist interessant, dass wirklich alle einen Computer regelmäßig nutzen, aber nur acht ein Tablet verwenden. Drucker werden von allen Teilnehmenden regelmäßig genutzt. Smartboard und Beamer werden von ca. 20-25% regelmäßig benutzt (s. Ausschnitt vom Diagramm 3).

Das Smartphone wird von ca. 60% der Teilnehmenden genutzt. Hier ist nicht klar, ob es sich um Diensthandys handelt oder private und für welche Zwecke dieses genutzt wird.

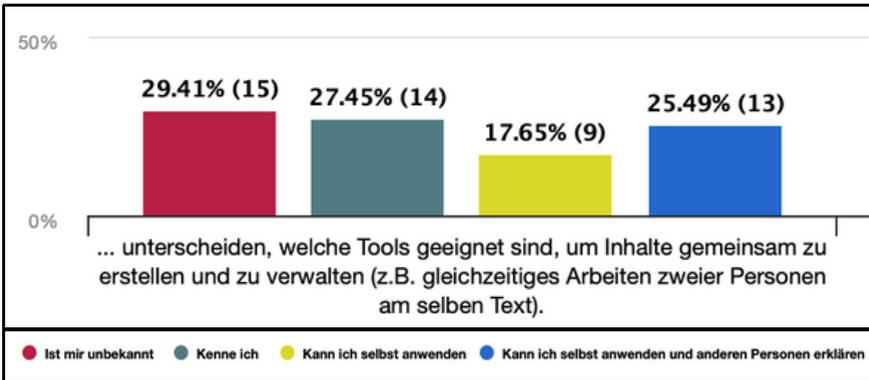
Außerdem wurde noch von vier Mitarbeitenden genannt:

- Remarkable
- Telefon, Scanner
- Remarkable 2
- Scanner

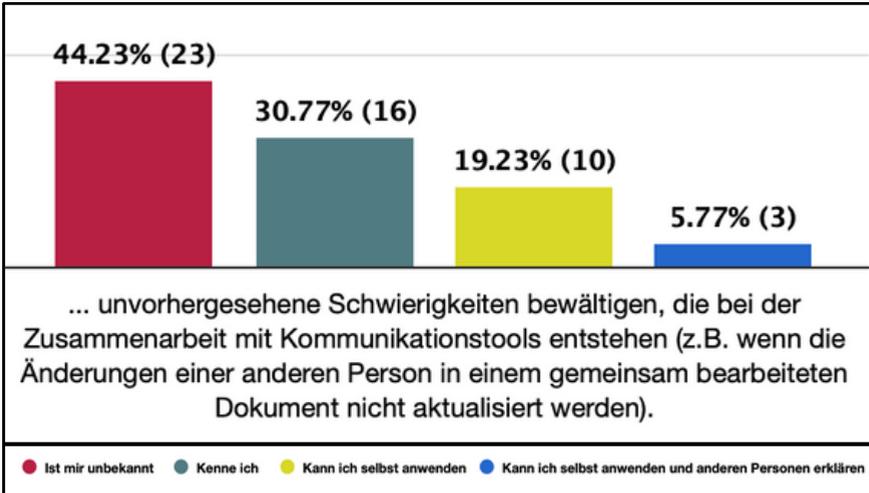
Scanner wurden zweimal genannt und das Remarkable, ein digitaler Notizblock, von ebenfalls zwei Teilnehmenden.



Ausschnitt vom Diagramm 3: Techniknutzung der Mitarbeitenden



Ausschnitt vom Diagramm 4: zu der Frage “Ich kann... unterscheiden, welche Tools geeignet sind, um Inhalte gemeinsam zu erstellen und zu verwalten.”



Ausschnitt vom Diagramm 5: zu der Frage “Ich kann... unvorhergesehene Schwierigkeiten bewältigen, die bei der Zusammenarbeit mit Kommunikationstools entstehen.”

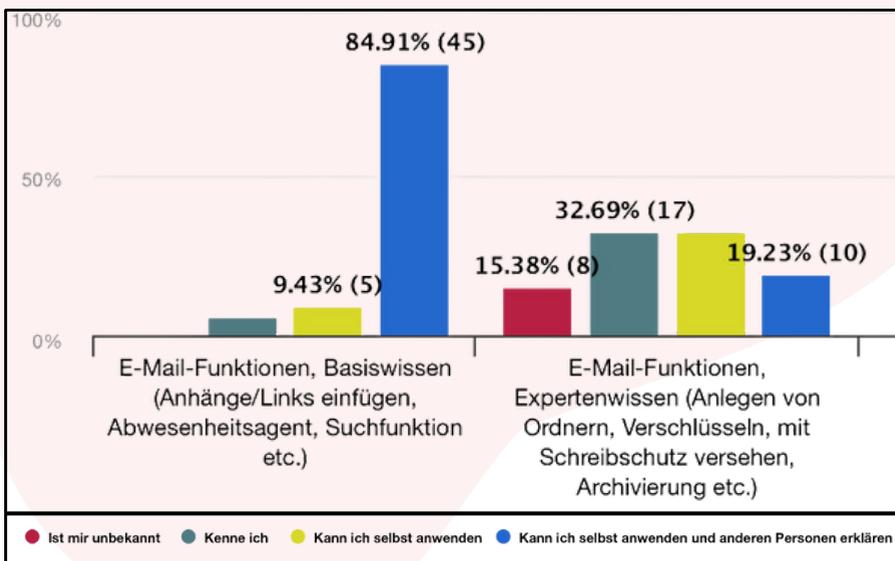
Digitale Zusammenarbeit und Kommunikation

Bei der Abfrage zur digitalen Kommunikation (s. Ausschnitt vom Diagramm 4), zeigt sich ein diverses Bild: Ein Viertel sagt aus, dass Ihnen Tools unbekannt sind, um Inhalte gemeinsam zu erstellen und zu verwalten, ein Viertel kennt welche, aber nur

ca. 18% kennen sie und können sie selbst anwenden. Ein Viertel kann sie selbst anwenden und anderen erklären. Auch so bei der Frage, ob die Mitarbeitenden Schwierigkeiten bei der Nutzung von Kommunikations-Tools bewältigen können. Ca. 10% können dies anwenden und anderen erläutern. Eindeutig wurde die dritte Aussage beantwortet: 45% wissen nicht, wie sie unvorhergesehene Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit Tools bewältigen können. Hier gibt es Nachholbedarf.

EDV-Anwendungen

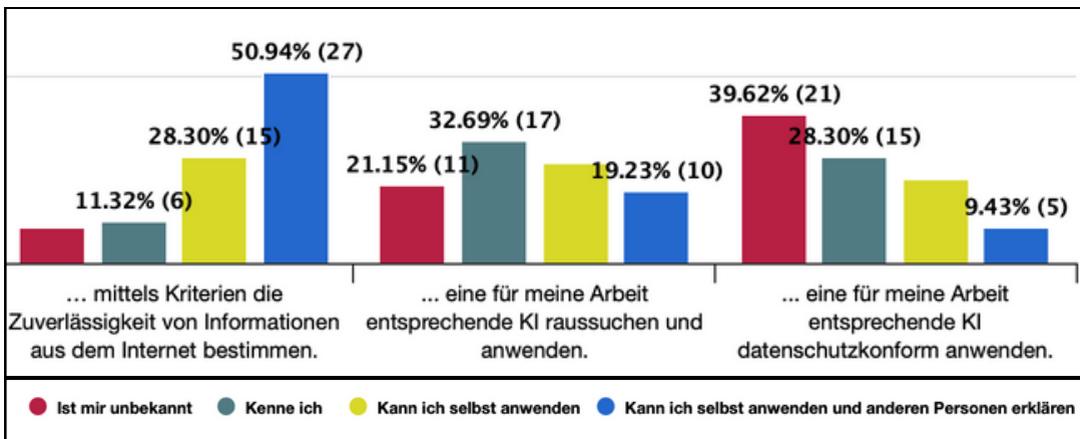
Beim Grundlagenwissen von EDV-Anwendungen sieht es besser aus: Allgemeine E-Mail Funktionen können die meisten anwenden und erläutern (85%), so auch Word-Basiswissen (77%). Nur spezielleres Wissen zu Mailfunktionen sind 15% unbekannt und 33% sagen aus, dass sie Expertenwissen haben, aber nicht anwenden (s. Ausschnitt vom Diagramm 6). 33% wenden an und 19% können es zudem noch anderen Personen erklären.



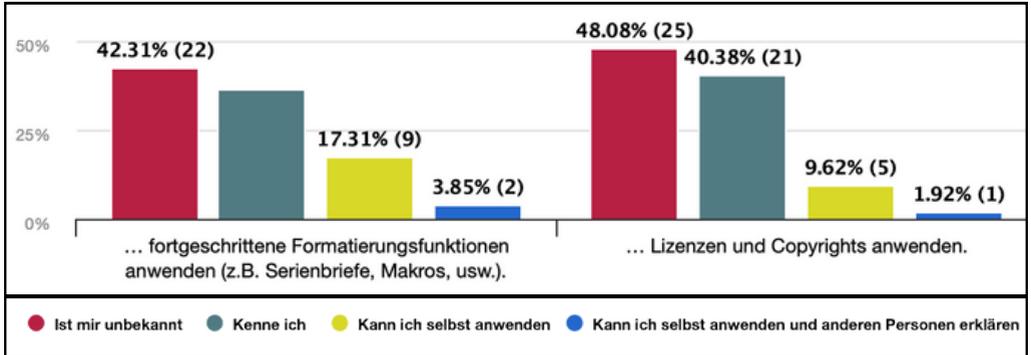
Ausschnitt vom Diagramm 6: EDV Anwendungen

Spezielleres Word-Wissen haben immerhin 43%, nur einer Person ist dies unbekannt und weitere 23% sagen aus, dass sie es „nur“ kennen. Excel ist ein Spezialfall: Hier gibt es zwar einige, die das Basiswissen haben. Es sind aber weitaus weniger als bei der Word- und Mail-Funktionsabfrage. Und auch beim spezielleren Wissen geben 31% an, dass sie dies nicht haben. Seiten suchen und Formulare herunterladen und öffnen scheint für die wenigsten ein Problem zu sein. Schwieriger wird es bei den fortgeschrittenen Suchstrategien, bei Fake News Überprüfungen oder auch der KI-Tool Nutzung. Bei den Suchstrategien sind es 52%, die diese anwenden und erläutern können.

Zuverlässigkeit von Informationen aus dem Internet können 51% bestimmen und anderen näherbringen. In der Nutzung von KI für die Arbeit und das auch noch datenschutzkonform tun sich die meisten schwer. Nur 28% wenden KI-Tools bei der Arbeit an und nur 19% können diese auch anderen Personen erklären (s. Ausschnitt vom Diagramm 8).



Ausschnitt vom Diagramm 8: Frage "Ich kann selbstständig..." im Themenfeld "Internet und KI-Anwendungen"



Ausschnitt vom Diagramm 9: Frage “Ich kann...” zum Themenfeld “Erstellung von Inhalten”

Erstellung von Inhalten

Auch hier gibt es bei allen vier Punkten klaren Nachholbedarf: 43% sind fortgeschrittene Formatierungsfunktionen unbekannt. Serienbriefe und Makro-Einstellungen sollten dringend Thema sein bei Weiterbildungen. 48% ist der Umgang mit Lizenzen und Copyrights unbekannt und auch wie man komplexe multimediale Inhalte in unterschiedlichen Formaten produzieren kann.

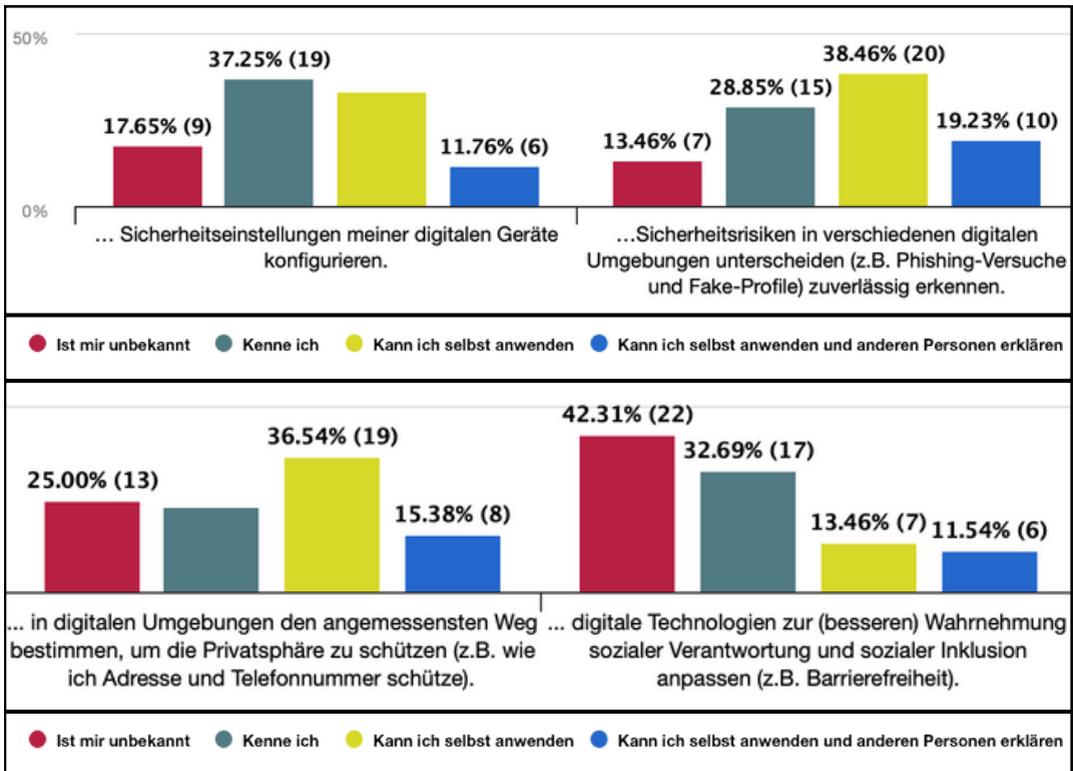
Der größte Bedarf ist bei der Datenschutzkonformität zu sehen: Über 61% ist es unbekannt, wie man komplexe multimediale Inhalte in unterschiedlichen Formaten datenschutzkonform produzieren kann (s. Ausschnitt vom Diagramm 9).

Sicherheitseinstellungen

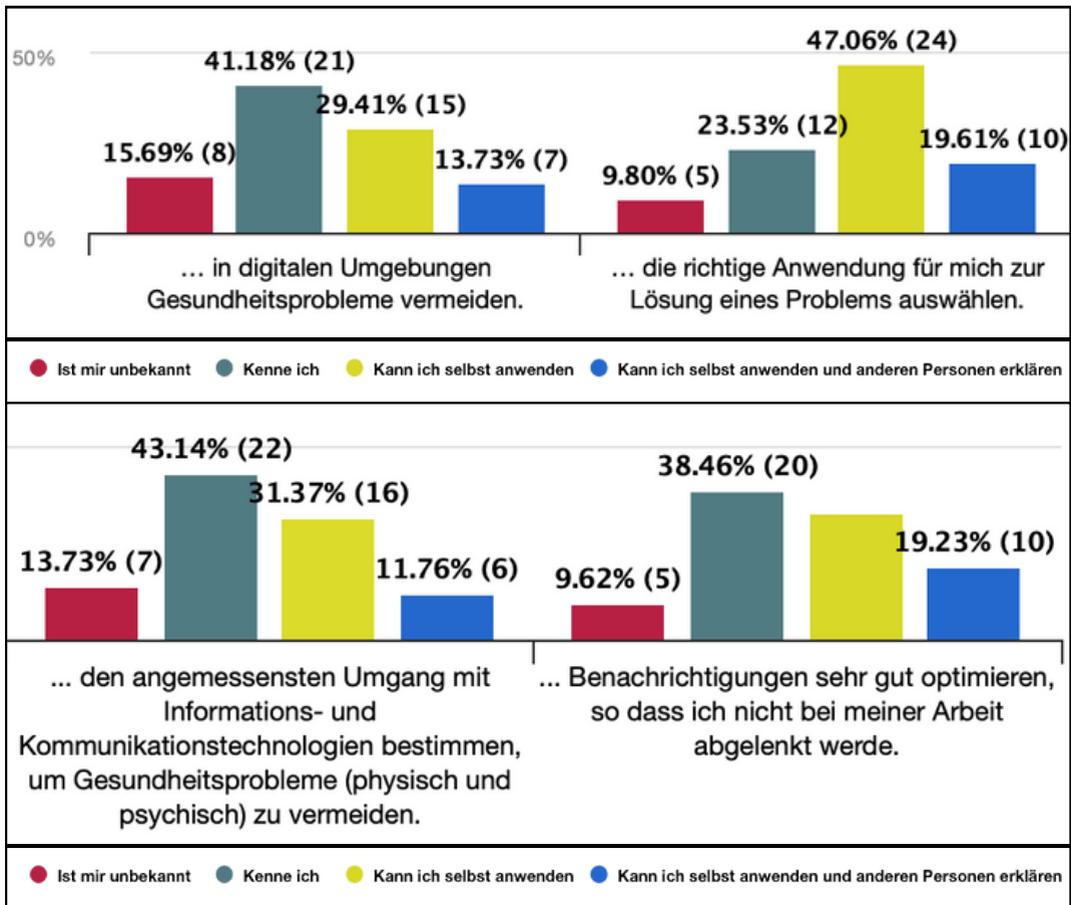
Besser sieht es bei Sicherheitseinstellungen (s. Ausschnitt vom Diagramm 10) aus: Nur 18% sind diese unbekannt, bzw. wissen sie anscheinend nicht, wie man diese bei den eigenen digitalen Geräten konfigurieren kann. (Hier ist noch zu beachten, dass

zumeist die Einstellungen bei den Geräten der AWO SPI vom Dienstleister übernommen wurden. Trotzdem scheint es bedenklich, wenn 18% aussagen, dass ihnen das unbekannt ist.)

Auch ist 7% unbekannt, wie sie Sicherheitsrisiken zuverlässig erkennen können. 25,49% ist es unbekannt, wie sie ihre Privatsphäre schützen können. Und 42,31% ist es unbekannt, wie sie z.B. im digitalen Raum barrierefrei kommunizieren können. Ca. 33% kennen zwar Anpassungsmöglichkeiten, aber nur ca. 13% wenden dies an.



Ausschnitte aus den Diagrammen 10 und 11: Frage "Ich kann..." zum Themenfeld "Sicherheitseinstellungen"



Ausschnitte aus den Diagrammen 12 und 13: Frage "Ich kann..." zu dem Themenfeld "Digitale Resilienz"

Digitale Resilienz

16% wissen leider nicht, wie man in digitalen Umgebungen Gesundheitsprobleme vermeiden kann (s. Ausschnitt aus dem Diagramm 12). Dafür wenden dies bereits 42% an. Die anderen 42% wissen zumindest darum. 67% können die richtigen Anwendungen für ihre Probleme auswählen. 24% wissen darum und 10% können es nicht. Bedenklich sind die 14%, die nicht

wissen wie sie angemessen mit IKT umgehen können, um Gesundheitsprobleme zu vermeiden. Auch wissen fast 10% nicht, wie sie Benachrichtigungen optimieren können, um sich nicht von der Arbeit ablenken zu lassen.

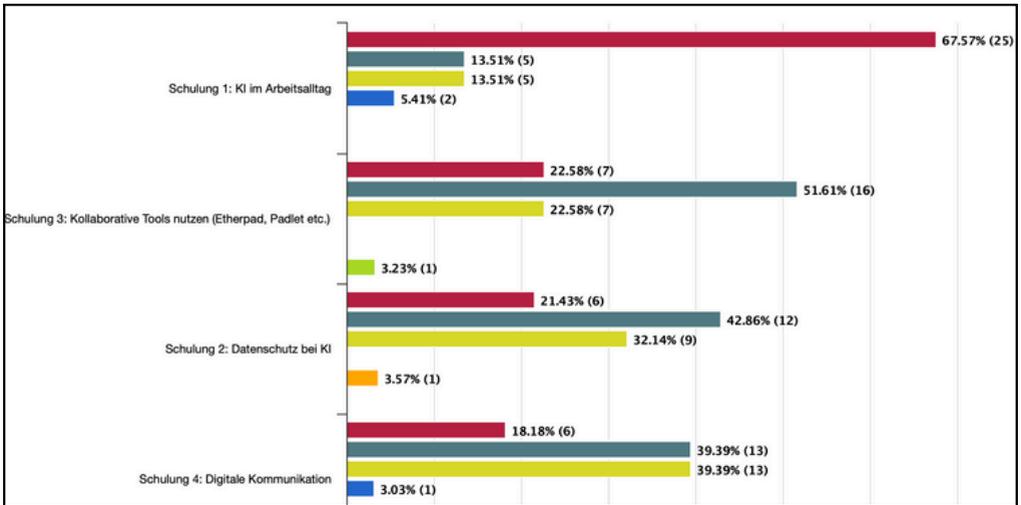
Weiterbildungswünsche

Wie zu erwarten, wünschen sich die meisten eine Schulung zum Thema „KI im Arbeitsalltag“ (s. Ausschnitt aus dem Diagramm 14). Auch der Datenschutz bei der Anwendung von KI steht hoch im Kurs und wurde auf den dritten Platz gevotet. Eine Schulung mit dem Titel „Kollaborative Tools nutzen (Etherpad, Padlet, etc.)“ wünschen sich viele auf dem zweiten Platz. Auf den letzten drei Plätzen landeten die drei Schulungen „Digitale Kommunikation“, „EDV allgemein“, und „Datenschutz allgemein“.

Weitere Wünsche der Teilnehmenden:

- Officepaket weiterführend, Vorlagen etc.
- Design Grundkurs für besseres Gefühl dafür was gut funktioniert + ggf. Canva Grundkurs
- Digitalisierung und Nachhaltigkeit
- KI und Urheberrecht(!!!)
- KI effizient und produktiv im Arbeitsalltag einsetzen und Kommunikationstools erlernen und anwenden
- didaktisch-methodische Anwendungen mit digitalen Tools im Unterricht der Erwachsenenbildung
- Allgemeine Digitalisierung umsetzen.
- Papier und digitale Dokumente managen.
- Organisation großer Datenmengen
- effektiver Umgang mit Outlook und Excel sowie richtiger Umgang mit Öffentlichkeitsarbeit (Texte, Inhalte, Videos und Bilder)

- Basiswissen zu Schutz und Sicherheit
- Viren, Spam, Phishing, Tracking
- Excel-Schulung zur Berechnung, Verwertung und Aufbereitung von Tabellen, Statistiken
- Smartphone-Schulung für Diensthandy
- mit den oben genannten bin ich soweit zufrieden
- Dass meine Kolleg*innen grundlegenden Anwendungen wie Kurzbefehle auf der Tastatur lernen, das Ablagesystem auf K: für ihre/ unsere Arbeit nutzen, würde mir
- schon viel helfen und doppelte Arbeit sparen. :-) Ansonsten bin ich sehr zufrieden mit meinen Kompetenzen und suche mir dann Lernmöglichkeiten, wenn ich nicht
- weiterkomme. Wenn ich nicht weiß, was ich nicht kann, kann ich auch nicht danach fragen.
- KI-Tools
- Für meine Kolleg*innen wünsche ich mir grundlegende Outlook und Office Skills. Für mich selbst Datenschutzschulungen und die Möglichkeit, in Kurzeinheiten bestimmte Fähigkeiten aufzufrischen (Excel bspw.)
- Excel - Tabellenverknüpfungen
- Excel
- Vertiefte Excel und Word Funktionen, KI Datenschutzkonform
- Projektmanagement-Tools effektiv anwenden (Taiga)
- interessante KI fürs Unternehmen/die Arbeit
- in Pkt. 13 aufgeführt
- Praktische Weiterbildung zu Canva, um Flyer, Broschüren usw. einfach erstellen und in den Arbeitsalltag integrieren zu können.
- KI-Tools Einführung
- Einrichtung + Anwendung Datenbank
- Suchkriterien für's Internert, Nutzung von arbeitsrelevanten tools zur Vereinfachung der Arbeit



Ausschnitt aus dem Diagramm 14: Fragetyp “Zur Verbesserung Ihrer fachlichen Kompetenz haben Sie hier die Möglichkeit aus den ausgewählten Themen drei Schulungen auszusuchen. Bitte platzieren Sie die Schulungen, die Sie am meisten interessieren, von oben nach unten.”

Die Wünsche zeigen nochmal sehr deutlich, dass ein hoher Bedarf an Schulungen besteht zu KI im Arbeitsalltag und allem was dazu gehört, also auch Datenschutz und ethische Fragen. Auch EDV-Grundlagen werden sehr stark nachgefragt: Vorlagennutzung, aber vor allem Excel wird sehr oft genannt, Datenbankennutzung, Tabellenverknüpfungen, Statistiken usw. Des weiteren wurde noch oft Canva genannt.

Hier hat die AWO SPI einen Account für die Mitarbeitenden und die Pro-Tools können genutzt werden. Vor allem da Canva immer weitere Funktionen, auch in Verknüpfung mit KI, zur Verfügung stellt, wäre es hier wünschenswert, eine Schulung anzubieten.

Deutlich machen die Wünsche, dass die Mitarbeitenden eine Schulung für „Suchkriterien fürs Internet“ ratsam finden und „Basiswissen zu Schutz und Sicherheit im Internet“.

Die neunte Frage „Waren alle Inhalte des Fragebogens für Sie verständlich, und konnten Sie für jede Frage eine passende Selbsteinschätzung vornehmen? Gab es Bereiche, in denen Sie auf Herausforderungen gestoßen sind?“ der Umfrage zeigt teilweise Unverständlichkeiten auf.

Es gab Antworten wie „-Bei einigen Fragen hätte ich tatsächlich Zusatzerklärungen gebraucht, was genau gemeint ist.“ und „Es gab einige Fragen, die ich nicht einordnen konnte oder die nicht auf mich zugetroffen sind.“

Hier wird nochmal deutlich, dass die Mitarbeitenden der AWO SPI GmbH unterschiedliche Kenntnisse haben und „Zusatzerklärungen“ (Antwort eines Teilnehmenden) gut gewesen wären bzw. weiterführende Informationen zu Fachbegriffen wie „kollaborative Tools“.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen deutlich, dass die Digitalisierung in der Arbeitswelt der AWO SPI GmbH zwar als Chance erkannt wird, jedoch auch Unsicherheiten und Wissenslücken bestehen. Insbesondere in den Bereichen IT-Sicherheit, Datenschutz und der sichere Umgang mit elektronischen Daten fühlen sich viele Mitarbeitende nicht ausreichend vorbereitet. Diese Unsicherheiten wirken sich auf den Arbeitsalltag aus und erschweren den sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Technologien – eine zentrale Anforderung in einer Organisation, die täglich mit sensiblen Daten von Klient*innen arbeitet.

Darüber hinaus verdeutlichen die Ergebnisse, wie wichtig es ist, ein Bewusstsein für die Verbindung von Digitalisierung und Diversität zu schaffen. Eine diverse Belegschaft bringt unterschiedliche Vorkenntnisse, Perspektiven und Bedürfnisse mit, was bei der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten berücksichtigt werden muss. Um digitale Mündigkeit zu fördern, bedarf es nicht nur technischer Schulungen, sondern auch einer Reflexion der eigenen Haltung gegenüber digitalen und diversitätsbezogenen Themen.

Das geplante Kurzkonzept „Digitalisierung und Diversität“ greift diese Erkenntnisse auf und verfolgt das Ziel, die digitale Kompetenz aller Mitarbeitenden gezielt zu stärken. Es setzt dabei auf einen inklusiven Ansatz, der unterschiedliche Vorkenntnisse berücksichtigt und praxisorientierte Lösungen bietet. Neben einer Einführung in die Grundlagen der digitalen Welt umfasst das Konzept Themen wie Datenschutz, Schutz der Privatsphäre, Fake-News-Erkennung sowie den sicheren Umgang mit KI-generierten Inhalten und auch Einführungen in die digitale Kommunikation über Videokonferenzen und kollaborative Tools wie Etherpad oder Padlets.

Dieses Konzept soll die Mitarbeitenden befähigen, die Herausforderungen der digitalen Transformation sicher und verantwortungsvoll zu meistern und gleichzeitig die Werte der Diversität und Teilhabe in der sozialen Arbeit zu stärken. Der nächste Abschnitt gibt einen detaillierten Überblick über die geplanten Inhalte und methodischen Ansätze des Kurzkonzepts.

3 Kurskonzept

“Digitalisierung und Diversität”

Das Kurskonzept richtet sich an die Mitarbeitenden der AWO SPI GmbH, darunter das Verwaltungspersonal, Projektpersonal, Lehrkräfte der AWO Akademie Mitteldeutschland sowie Mitarbeitende der Fort- und Weiterbildung und Führungskräfte. Ziel dieses Kurses ist es, grundlegende digitale und soziale Kompetenzen zu vermitteln, die in der modernen Arbeitswelt immer wichtiger werden.

Die Hauptziele des Kurses umfassen nicht nur die Vermittlung von grundlegenden digitalen Fähigkeiten und ethischen Prinzipien für den sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Werkzeugen, sondern auch die Stärkung von „Digitalkompetenz“, um Mitarbeitende auf die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt vorzubereiten. Zudem wird die digitale Zusammenarbeit und Kommunikation im Team gefördert, indem die Teilnehmenden in der Nutzung von Tools und Plattformen geschult werden, die die kollaborative Arbeit erleichtern.

Besonderer Wert wird dabei auf die Entwicklung von „Future Skills“ gelegt, die für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung unerlässlich sind:

- Selbstwirksamkeit: Die Fähigkeit, die eigenen digitalen Fähigkeiten selbstbewusst einzusetzen.
- Selbstbestimmtheit: Die Kompetenz, eigenständig Entscheidungen zu treffen, wann und wie digitale Werkzeuge genutzt werden.

- Selbstkompetenz: Die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren und Verantwortung für das eigene Lernen und Arbeiten zu übernehmen.
- Reflexionskompetenz: Die Fähigkeit, das eigene digitale Handeln kritisch zu hinterfragen und zu verbessern.
- Entscheidungskompetenz: Die Fertigkeit, fundierte Entscheidungen zu treffen, z.B. bei der Wahl geeigneter digitaler Werkzeuge.
- Initiativ- und Leistungskompetenz: Das Vermögen, proaktiv digitale Lösungen zu suchen und die eigene Leistungsfähigkeit zu steigern.
- Ambiguitätskompetenz: Die Fähigkeit, Unsicherheiten im Umgang mit neuen digitalen Technologien auszuhalten und flexibel auf Veränderungen zu reagieren.
- Ethische Kompetenz: Das Bewusstsein für ethische Fragestellungen im digitalen Kontext, insbesondere in Bezug auf Datenschutz und den fairen Umgang mit Informationen.
- Darüber hinaus wird die Kooperations- und Kommunikationskompetenz gestärkt, um die Zusammenarbeit in Teams sowohl in Präsenz als auch im digitalen Raum zu optimieren.

Der Kurs soll im Rahmen eines Blended-Learning-Ansatzes angeboten werden, der sowohl Online-Lerneinheiten als auch Präsenzveranstaltungen umfasst. Drei Online-Module werden über Video-Classrooms, über Zoom, durchgeführt, während die anderen drei Module als Präsenzveranstaltungen praxisnahe Übungen und vertiefende Diskussionen beinhalten. Diese didaktische Vielfalt stellt sicher, dass die Teilnehmenden die theoretischen Grundlagen direkt in ihrer täglichen Arbeit anwenden können, wodurch ihre digitale und soziale Kompetenz in einem praxisnahen Umfeld gefestigt wird.

Durch den Fokus auf diese Schlüsselkompetenzen bereitet der Kurs die Teilnehmenden nicht nur auf die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt vor, sondern stärkt auch ihre Fähigkeit, in einem vielfältigen und sich stetig wandelnden Umfeld effektiv und verantwortungsvoll zu agieren.

Module 1-2: Einführung in das Thema Digitalisierung und Diversität

In diesen beiden Modulen (ein Modul hat jeweils eine Länge von 6 UE) werden die Mitarbeitenden der AWO SPI GmbH in die Grundlagen der digitalen Welt eingeführt. Und es gilt ein Verständnis für die Bedeutung und Verknüpfung von Digitalisierung und Diversität in der sozialen Arbeit zu schaffen. Dabei stehen neben IT-Sicherheit, Datenschutz auch der Umgang mit elektronischen Daten im Vordergrund. Sicherheitseinstellungen, Schutz der Privatsphäre und der Datenschutz von Klient*innen-Daten: Das alles sind wichtige Themen, die Unsicherheiten bei der Belegschaft auslösen und in der Weiterbildung behandelt werden sollten.

Das Ziel ist es, die digitale Kompetenz der Mitarbeitenden zu fördern, damit sie die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt sicher und verantwortungsvoll meistern können. Auch gilt es die eigene Haltung zu digitalen und diversitätsbezogenen Themen zu reflektieren.

Besonders für eine diverse Belegschaft, wie sie bei der AWO SPI zu finden ist, ist die Förderung der digitalen Mündigkeit von zentraler Bedeutung. Die Vielfalt der Mitarbeitenden bringt unterschiedliche Vorkenntnisse und Bedürfnisse im Umgang mit digitalen Technologien mit sich. Verwaltungspersonal muss Routineaufgaben effizient mit digitalen Tools bewältigen, während Führungskräfte digitale Werkzeuge nutzen, um ihre Teams erfolgreich zu leiten. Ein inklusiver Ansatz in der Schulung digitaler Fähigkeiten stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihrer Erfahrung, gleichermaßen von den neuen digitalen Möglichkeiten profitieren können.

Ein großer Bedarf besteht zudem bei fortgeschrittenen Suchstrategien, Fake News Überprüfungen und Datenschutz bei Medien wie Bilder und Videos, aber auch KI-generierten Inhalten. Auch wurde sich eine Schulung zu „Basiswissen zu Schutz und Sicherheit im Internet“ gewünscht.

Die Mitarbeitenden sollten lernen, wie sie persönliche und sensible Daten schützen und verantwortungsbewusst im Internet agieren können. Dies ist besonders wichtig für eine Organisation wie die AWO SPI GmbH, die vor allem in den Beratungsprojekten oft mit sensiblen Daten von Klientinnen und Klienten arbeitet.

Module 3-4: Künstliche Intelligenz und Barrierefreiheit

In den Modulen 3 bis 4 sollen die Mitarbeitenden Kenntnisse zur effektiven Nutzung von künstlicher Intelligenz und Barrierefreiheit im Netz erwerben. Im Bereich KI lernen sie, wie intelligente Technologien in der Praxis angewendet werden können, um Arbeitsprozesse zu optimieren. Parallel dazu erwerben sie fundierte Kenntnisse über digitale Barrierefreiheit, einschließlich rechtlicher Anforderungen, technischer Standards und praxisorientierter Ansätze zur Gestaltung inklusiver Online-Angebote, die allen Nutzergruppen zugänglich sind.

Die Teilnehmenden lernen z.B. wie KI-gestützte Anwendungen – etwa Sprachassistenten oder Screenreader – den Zugang zu Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen oder sprachlichen Barrieren erleichtern können. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der praktischen Anwendung solcher Technologien, um inklusive Angebote in der sozialen Arbeit zu schaffen, beispielsweise durch automatische Übersetzungen in Beratungsplattformen oder KI-gestützte Terminplaner, die auch für Nutzer*innen mit eingeschränktem Sehvermögen nutzbar sind.

Darüber hinaus werden ethische Fragestellungen diskutiert, wie etwa der faire Zugang zu KI oder mögliche Diskriminierungen durch algorithmische Verzerrungen. Die Teilnehmenden reflektieren dabei, wie diese Technologien im Einklang mit den Werten der AWO genutzt werden können. Ziel ist es, konkrete Ideen für die Integration von KI-basierten Tools in ihre Arbeitsbereiche zu entwickeln und sicherzustellen, dass diese auch wirklich barrierefrei und inklusiv gestaltet sind.

Module 5-6: Kollaborative Arbeit

In den Modulen 5 bis 6 stehen im Vordergrund der Datenschutz und digitale Kollaborationstools. Dabei steht zudem die Förderung digitaler Kommunikationsfähigkeiten sowie die Vermittlung von Verhaltensregeln für virtuelle Meetings, um eine reibungslose Zusammenarbeit sicherzustellen.

Es sollen vor allem Tools wie Etherpad und Zoom genutzt werden, da diese den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Sie lernen, wie sie Online-Meetings effektiv moderieren und strukturieren können. Teamprojekte bieten ihnen die Gelegenheit, das Erlernte in praxisnahen Szenarien direkt anzuwenden.

Das Ziel dieser Module ist es, die Mitarbeitenden zu befähigen, digitale Kollaborationswerkzeuge effektiv zu nutzen und dabei die besonderen Anforderungen an die digitale Kommunikation zu verstehen. Dies ist besonders relevant für die AWO SPI, deren Mitarbeitende in verschiedenen Bereichen und Standorten tätig sind. Eine gut funktionierende digitale Zusammenarbeit ermöglicht es den Teams, unabhängig von Ort und Zeit gemeinsam an Projekten zu arbeiten.

Für eine vielfältige Belegschaft ist digitale Kollaboration besonders wichtig. Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen können durch digitale Werkzeuge besser eingebracht werden, wodurch die Zusammenarbeit sowohl inklusiver als auch produktiver wird. Vielfältige Teams profitieren von digitalen Tools, die den Austausch fördern und es ermöglichen, Wissen und Ideen unabhängig von individuellen Barrieren oder Entfernungen zu teilen.

Zusammenfassung der Module

In den ersten beiden Modulen werden die Mitarbeitenden der AWO SPI GmbH in die digitale Welt eingeführt, mit Fokus auf digitale Kompetenzen wie IT-Sicherheit. Der Schwerpunkt liegt dabei neben einer Einführung auch auf den Chancen, die diese für eine diversitätssensible Arbeitswelt bietet. Ziel ist es, ihre Fähigkeiten zu stärken, um sicher und effizient in der digitalen Arbeitswelt zu agieren. Ein inklusiver Ansatz fördert die digitale Mündigkeit aller Mitarbeitenden. Mit praxisnahen Übungen wird ihre Verantwortung im digitalen Raum trainiert, sodass sie das Gelernte direkt im Arbeitsalltag anwenden können.

Die Teilnehmenden lernen in den Modulen drei und vier, dass KI in der sozialen Arbeit entscheidend dazu beitragen kann, Barrieren abzubauen, indem sie Tools wie Sprachassistenten, Übersetzungsprogramme oder Screenreader für inklusivere Angebote bereitstellt. Gleichzeitig müssen ethische Aspekte, wie der faire Zugang und die Vermeidung von Diskriminierung durch Algorithmen, stets berücksichtigt werden. Ziel ist es, KI gezielt einzusetzen, um die Werte der AWO in der digitalen Transformation zu stärken.

Und in den letzten beiden Modulen lernen die Mitarbeitenden der AWO SPI GmbH, digitale Kollaboration effektiv zu nutzen, indem sie z.B. Tools wie Zoom oder Padlet einsetzen. Schwerpunkte sind die digitale Kommunikationskompetenz und die Etikette für virtuelle Meetings, um eine professionelle Zusammenarbeit zu gewährleisten. Besondere Aufmerksamkeit gilt der digitalen Zusammenarbeit, damit Online-Meetings effizient und strukturiert ablaufen. Durch praxisnahe Übungen wird die inklusive Zusammenarbeit in einer vielfältigen Belegschaft gefördert, sodass alle Mitarbeitenden ihre Potenziale einbringen können.

4 ZUSAMMENFASSUNG

Die Umfrageergebnisse und das daraus abgeleitete Kurzkonzept „Digitalisierung und Diversität“ für die Mitarbeitenden der AWO SPI GmbH unterstreichen die Chancen, aber auch die Herausforderungen der Digitalisierung in der sozialen Arbeit.

Herausforderungen:

- Unsicherheiten und Wissenslücken: Viele Mitarbeitende fühlen sich in den Bereichen IT-Sicherheit, Datenschutz und im Umgang mit sensiblen Daten unzureichend vorbereitet. Diese Defizite erschweren den sicheren und verantwortungsvollen Einsatz digitaler Technologien.
- Diversität in der Belegschaft: Unterschiedliche Vorkenntnisse und Perspektiven der Mitarbeitenden verlangen nach maßgeschneiderten, diversitätssensiblen Weiterbildungsangeboten.

Es sollen vor allem Tools wie Etherpad, Padlet und Zoom genutzt werden, da diese den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Sie lernen, wie sie Online-Meetings effektiv moderieren und strukturieren können. Teamprojekte bieten ihnen die Gelegenheit, das Erlernte in praxisnahen Szenarien direkt anzuwenden.

Lösungsansatz des Kurzkonzepts:

Das Konzept verfolgt einen inklusiven und praxisorientierten Ansatz, um die digitale Kompetenz aller Mitarbeitenden zu stärken. Es berücksichtigt unterschiedliche Ausgangsniveaus und verbindet technisches Wissen mit Reflexion über Diversität und digitale Ethik.

Modulübersicht:

Module 1 & 2: Einführung in die digitale Welt und Stärkung grundlegender digitaler Kompetenzen (z. B. IT-Sicherheit). Der Fokus liegt auf den Chancen der Digitalisierung für eine diversitätssensible Arbeitswelt. Praxisorientierte Übungen fördern Verantwortung und Anwendung im Arbeitsalltag.

Module 3 & 4: Nutzung von KI in der sozialen Arbeit, z. B. durch Sprachassistenten oder Übersetzungsprogramme. Dabei werden ethische Aspekte wie diskriminierungsfreie Algorithmen und fairer Zugang betont, um Barrieren abzubauen und Inklusion zu fördern.

Module 5 & 6: Digitale Zusammenarbeit und Kommunikation. Die Mitarbeitenden erlernen den Einsatz von Tools wie Zoom oder Padlet und vertiefen ihre Kompetenzen für virtuelle Meetings und effiziente Online-Kollaboration in diversen Teams.

Ziele:

Das Konzept befähigt die Mitarbeitenden, die Herausforderungen der digitalen Transformation sicher und verantwortungsvoll zu meistern, während die Werte der Diversität und Teilhabe im Zentrum stehen.

Durch praxisnahe Übungen wird die Anwendung im Alltag gewährleistet, wodurch digitale Mündigkeit und professionelle Zusammenarbeit gestärkt werden.

