



## Gesprächsreihe ZUKUNFTSFORUM WEITERBILDUNG

### Panel 3:

**Arbeit und Dienstleistung  
im 21. Jahrhundert  
– Die Rolle des Menschen in  
künftig stärker digitalisierten  
Arbeitsprozessen.  
(07.02.2022)**

Das Organisatorinnen-Team heißt Sie ganz herzlich zur Kurzdokumentation des dritten Panels willkommen.

Wir haben für Sie eine Slide-Dokumentation zur persönlichen Anregung und für den Austausch in Ihrer Einrichtung zusammengestellt. Alle Eindrücke und Ergebnisse wurden kurz gebündelt. Schauen Sie sich gerne um.

**Marika Rauber**

Referentin für Digitalisierung in der Weiterbildung

Supportstelle Weiterbildung –  
QUA-LIS NRW



**Anna Hutnik**

Referentin für Digitalisierung

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V.



Arbeit und Dienstleistung  
im 21. Jahrhundert  
– Die Rolle des Menschen in  
künftig stärker digitalisierten  
Arbeitsprozessen.



- Arbeit und Dienstleistung im Zeitalter von Digitalisierung: **Glaubenssätze** und **Subjektivierungen**.
- Welche **Digitalisierungsprozesse** erleben Weiterbildungseinrichtungen in ihrer eigenen Organisation?
- Welche **Kompetenzen** von Mitarbeitenden in Weiterbildungseinrichtungen sind im Rahmen (zunehmend) digitaler Arbeits- und Organisationsprozesse gefragt?
- u. v. m.



Moderation:  
**Kirsten Hillmann**  
QUA-LiS NRW



Moderation:  
**Anna Hutnik**  
LV vhs NRW

zukunftsforum  
digitalisierung  
chance  
wandel  
transformation  
entwicklung  
organisation  
**arbeit**  
dienstleistung  
weiterbildung  
anforderung



## Von wo aus nehmen Sie heute teil?

Mentimeter

warburg  
südtirol  
rheinland  
ratingen  
büro  
potsdam  
münster  
bremen  
düsseldorf  
euskirchen  
vhs büro in münster  
homeoffice in borgentreic  
mönchengladbach  
soest homeoffice  
koblentz  
berlin  
leverkusen  
dortmund  
bochum  
essen  
köln  
arnsberg  
düsseldorf  
euskirchen  
vhs büro in münster  
homeoffice in borgentreic  
vhs herne  
bottrop  
espelkamp  
hannover  
siegen  
lüdinghausen  
trier  
siegburg  
brühl  
krefeld  
bergkamen  
duimen  
homeoffice  
homeoffice

Von wo aus  
nehmen Sie  
heute teil?



## Was erwarten Sie von der heutigen Veranstaltung?

Erfahrungsaustausch

Neue Impulse

Neue Ideen und  
Impulse

Inspiration

Impulse für die OE

Austausch

Impulse

Neue Impulse zum  
Thema

Impulse

Über den Tellerrand  
schauen

neuen Input und  
Perspektiven

Impulse, Ideen,

Weiterbildungsbedarfe

Ideen

Wie können wir neuen  
Anforderungen  
begegnen/ konkrete  
Tipps

Dazulernen

vernetztes Arbeiten 2.1

Welche Aufgaben  
kommen auf die  
Einrichtung vhs zu?

Impulse

Impulse für den  
Digitalisierungsprozess

Strategische  
Empfehlungen

Impulse für die eigene  
Arbeit

Impulse

Interessante Impulse  
aus der Forschung

Ideen

Impulse, Ideen

Aktuelle r stand

Inspiration

Erleuchtung

Impulse

Neue Denkanstöße

guten Input

neue Impulse

Input,  
Gedankenaustausch  
und neue Perspektiven

neuen input

Anregungen

Neuen Input

Interessante  
Anregungen

Ein bisschen mehr  
Klarheit

Inspiration

neue Impulse für die  
Weiterbildung

Impulse

Inspirationen

Digitalisierung kritisch  
auch betrachten

Impulse

**Was erwarten Sie von der  
heutigen Veranstaltung?**



PROF. DR. GABRIELE MOLZBERGER  
Bergische Universität Wuppertal

WENN DIGITALISIERUNG DIE ANTWORT IST ...  
FRAGEN ZU EINER ZUKUNFTSFÄHIGEN WEITERBILDUNG

Panel „Arbeit und Dienstleistung im 21. Jahrhundert“  
des „Zukunftsforums Weiterbildung“  
07.02.2022



**Prof. Dr. Gabriele  
Molzberger**  
Bergische Universität  
Wuppertal

## Struktur des Vortrags

1. Ausgangsbeobachtungen
2. Digitalisierung - ein vielschichtiger Begriff
3. Theoretisch-analytischer Aufschluss:  
Belief Systeme
4. Wenn Digitalisierung die Antwort ist, ...



Welche neuen Sichtweisen bzw. Handlungsspielräume eröffnen sich vor dem Hintergrund der Digitalisierung (in) der Weiterbildung sowie der Digitalität von Bildung?

## 1. Ausgangsbeobachtungen zur Digitalisierung von Arbeit und Dienstleistung

- Zunächst: Kontext von Industrie- und Wirtschaftspolitik
- diskursiv erzeugte Notwendigkeiten; gelegentlich Zweck-Mittel-Verkehrungen
- Teil einer Fortschrittserzählung (1.0, 2.0 ...)
- Vermischung von Bedrohungsszenarien, Appellen, Analysen, Entscheidungen
- Beschleunigung infolge pandemiebedingter Faktizitäten
- Inzwischen: Diagnose einer post-digitalen Gesellschaft



© Anna Salari, designed by freepik

<https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Infografiken/uebersicht-industrie-4-0.html>

## Bedrohungsszenarien in der öffentlichen Debatte 1964 – 1978 – 2016 ...



⇒ Schlussfolgerungen: mehr Lernen, Weiterbildung, Gestaltung



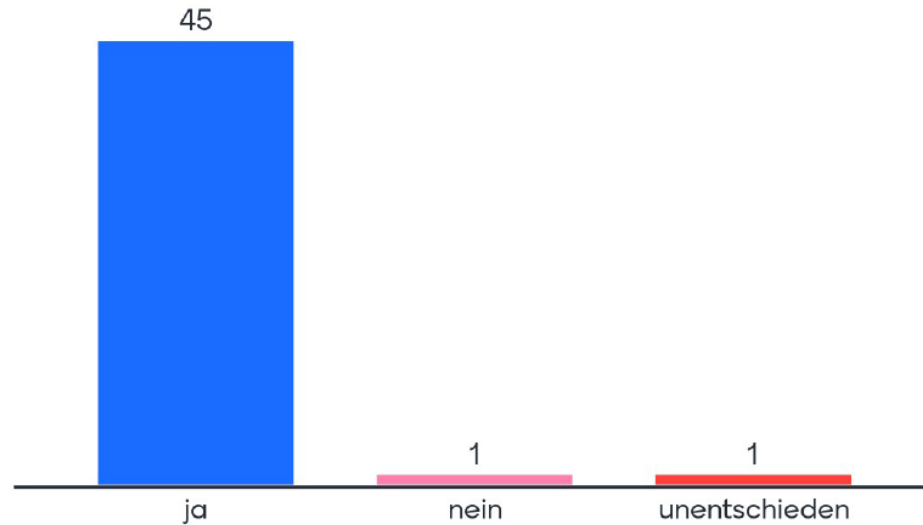
## 2. Digitalisierung – ein vielschichtiger Begriff

- prozesshafte Veränderungen von technologischen **und** sozialen Bedingungen und Voraussetzungen
  - Komplexität durch Übergänge und Schnittmengen zwischen digitaler und analoger Kultur
  - Analytisch betrachtet in der Tradition von Technikoptimismus – Technikpessimismus:  
Ortega y Gasset 1941: Man the technician.  
Blankertz 1964: Die Menschlichkeit der Technik.
- ⇒ dialektische Vermittlung notwendig, für einen zukunftsfähigen (Weiter-)Bildungsbegriff

Frage eins:

Digitalisierung hat in  
meiner Einrichtung  
strategische Relevanz  
(j/n/unentschieden)

Digitalisierung hat in meiner Einrichtung  
strategische Relevanz.

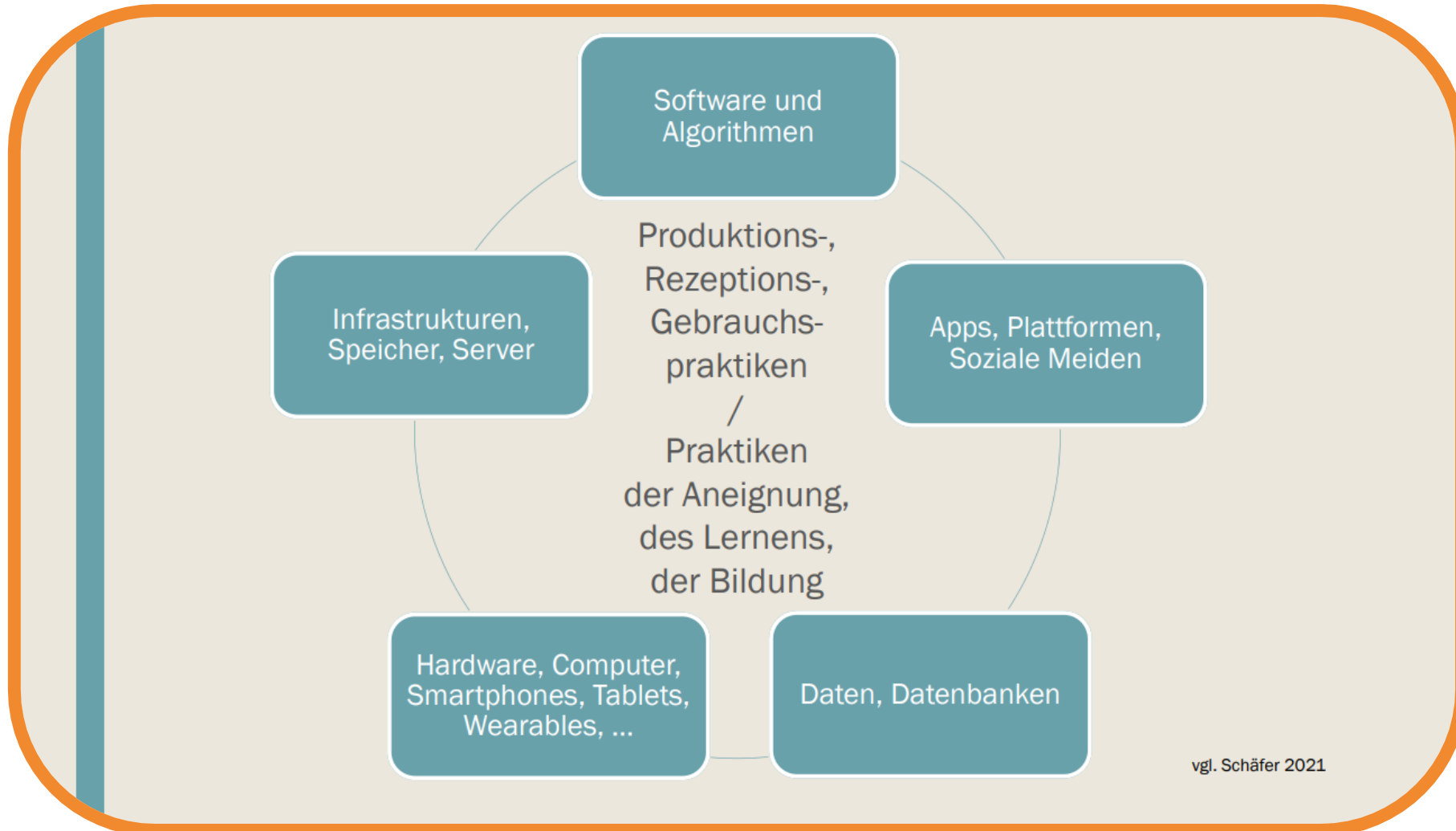


Digitalisierung hat in  
meiner Einrichtung  
strategische Relevanz.

## Eine Mammutaufgabe

„Was wir auf jeden Fall begreifen und analysieren müssen, ist das Digitalwerden menschlicher Praxis – eine Integration digitaler Technologien in sämtliche Lebensbereiche, die so tiefgreifend und umfassend ist, dass die Begriffe des »Digitalen« oder der »Digitalisierung« letztlich nur Chiffren für einen komplexen gesellschaftlichen Wandlungsprozess darstellen, der in seiner Multidimensionalität zu erfassen ist und der nicht auf die binäre Codierung in Nullen und Einsen allein reduziert werden darf.“ (Schäfer 2021, 14)





### 3. Theoretisch-analytischer Aufschluss: Belief Systeme

- Konzept, „um die gesellschaftliche Ausbreitung spezifischer Werte und Ansichten, aber auch deren individuelle Verankerung sowie deren Fähigkeit zur Beeinflussung von Handlungsentscheidungen“ sichtbar zu machen (Brumme 2020, 112)
- relativ kongruente Annahmen darüber, was wir über die Welt zu wissen *glauben*  
-> Thomas-Theorem
- Deutungsmacht: Macht, spezifische Deutungen in die Welt zu setzen und andere, alternative Deutungen zu verdrängen
- Deutungsmacht des Digitalen: Programme, Algorithmen etc. scheinen unpersönlich, unparteiisch und nicht manipulierbar zu sein (Brumme 2020, 153).
- Verwandte analytische Konzepte: „Epistemologische Überzeugungen“, „Subjektive Theorien“, „Deutungsmuster“, „Medialer Habitus“ ...

## Belief systeme zu digitalen Technologien

Affirmative (wohlwollende)

Pejorative (ablehnende)

Welche ablehnenden  
Überzeugungen zur  
Digitalisierung sind Ihnen  
aus Ihrem Arbeitsalltag  
vertraut?

**Welche ablehnenden Überzeugungen zur Digitalisierung sind Ihnen aus Ihrem Arbeitsalltag vertraut?**

Angst, Datenschutz, Überflüssig, Überfordernd

IT-Sicherheit des Digitalisierung ist zu schwach

Digitalisierung überfordert und erzeugt Stress.

Unpersönlichkeit, Überforderung

Überwachung

Datenschutz

Der persönliche Kontakt ist nicht zu ersetzen

unsicher

Dafür bin ich zu alt, das brauche ich nicht mehr



**Welche ablehnenden Überzeugungen zur Digitalisierung sind Ihnen aus Ihrem Arbeitsalltag vertraut?**

Handhabung zu kompliziert, zu unpersönlich

Nicht mehr überschaubar

Angst vor Kontrollverlust

unpersönlich, nicht alle Kanäle offen,

Wir haben es bisher immer so gemacht, warum sollten wir die Prozesse ändern?

"Unsere Teilnehmenden wollen keine digitalen Angebote"

Überwachung

Unterricht geht einfach nicht so gut wie in Präsenz

Kosten

**Welche ablehnenden Überzeugungen zur Digitalisierung sind Ihnen aus Ihrem Arbeitsalltag vertraut?**

„Ich kann damit nicht umgehen“

bestimmte Personengruppen werden ausgegrenzt: Ältere u. a.

Digitalität verursacht Arbeitsplatzabbau

Komplexität

Manipulation

Es hat auch immer ohne geklappt.

fehlender Datenschutz

Kostet zu viel Zeit (Tools, Plattformen..)

Technische Schwierigkeiten

## Welche ablehnenden Überzeugungen zur Digitalisierung sind Ihnen aus Ihrem Arbeitsalltag vertraut?

Digitalisierung schafft mehr Arbeit, weil gewohnte Prozesse sich ändern

viel heiße Luft, nimmt der Weiterbildung ganz entscheidende Elemente: zwischenmenschliche Begegnung usw

Persönlicher Austausch fehlt

Große Ängste in Bezug auf Datenschutz, meistens auf Grund von Unwissenheit.

Fehlender Datenschutz

Kontrolle, Kontrollierbarkeit geht in alle Bereiche.

Machtkonzentration

Wegfall gesellschaftlichen Integrationspotenzials

geht auch ohne, wir brauchen das nicht, für uns kommt das nicht in Frage, die Leute haben das über, unsere TN wollen den Menschen sehen, Überforderung, dafür haben wir keine Zeit

## Welche ablehnenden Überzeugungen zur Digitalisierung sind Ihnen aus Ihrem Arbeitsalltag vertraut?

nicht jeder hat digitale Geräte/Kompetenzen/techn. Voraussetzungen

Datenschutz, Mangel an sozialen/bedeutungsvollen Kontakten, Technokratie

- ich will nicht den ganzen Tag vor dem Bildschirm sitzen- ich will mit "echten" Menschen kommunizieren- alles zu kompliziert

Digitalität trägt zu Entfremdungsstrukturen und -situationen bei

Die Absenz von persönlichem Kontakt wird grundsätzlich negativ bewertet

Kommunikation wird eingeschränkt

vor allem Beschleunigung der Abläufe, die schnell Systeme und Menschen überlasten können

Abhängigkeit zur Technik

Angst vor Überwachung im Netz

Welche ablehnenden Überzeugungen zur Digitalisierung sind Ihnen aus Ihrem Arbeitsalltag vertraut?

Manipulation

weinger soziale Interaktionen

unpersönlich

"Digitales Lernen geht wieder weg, hat sich noch nie durchgesetzt"

Das Alter sei entscheidend

stärkere Komplexität von Arbeitsschritten

Verlust von sozialen Kontakten

Beschleunigung und Verdichtung von Arbeitsprozessen

Rund um die Uhr Erreichbarkeit als Standard.



**Welche ablehnenden Überzeugungen zur Digitalisierung sind Ihnen aus Ihrem Arbeitsalltag vertraut?**

Da bin ich zu alt für

keine kritische Auseinandersetzungen mit der  
Notwendigkeit von Digitalisierung

Datenschutzskepsis

Überwachung Datenschutz

Datenschutz, Verlust des sozialen Miteinanders

## Belief systeme zu digitalen Technologien

### Affirmative (wohlwollende)

- Zeitliche Flexibilisierung
- Räumliche Flexibilisierung
- Effizienzsteigerung
- Selbstbestimmung
- Reichweite und Vernetzung
- Freiheitssteigerung

### Pejorative (ablehnende)

- ...
- ...
- ...

## Belief systeme zu digitalen Technologien

### Affirmative (wohlwollende)

- Zeitliche Flexibilisierung
- Räumliche Flexibilisierung
- Effizienzsteigerung
- Selbstbestimmung
- Reichweite und Vernetzung
- Freiheitssteigerung

### Pejorative (ablehnende)

- Durchtaktung und Vermessung von Lernen und Bildung
- Verlust von Sozialitäten des Lernens
- Steigerung von Selbsttechnologien
- Reduktion von Bildungsprozessen auf die Beherrschung von Stoff
- außerpädagogische Einflussnahme

Zeitunterschiede beim Erleben und Gewichten positiv und negativ konnotierter Eigenschaften und Folgen des »Digitalen« sind ausschlaggebend für Geschwindigkeit des digitalen Wandels (Bromme 2021)

## 4. Wenn Digitalisierung die Antwort ist, ...

- Kommt es zu einer Revitalisierung des Spannungsfeldes zwischen organisationaler und professioneller Handlungslogik?
- Wie wirkt sich die Protoprofessionalisierung der Adressaten/Teilnehmenden aus? Welche De-professionalisierungsgefahren und Re-professionalisierungschancen ergeben sich?
- Kommt es zu einer Verschiebung der Bildungsräume vom Öffentlichen (Erwachsenenbildungseinrichtungen mit Mandat) zum Privaten (Netzwerke, Soziale Medien, globale Bildungsindustrie)?
- Wie lässt sich Bildung im Medium der Digitalität neu denken?

## Literatur

- Ahrens, Daniela/Molzberger, Gabriele (2018) (Hg.): Betriebliche Kompetenzentwicklung in analogen und digitalisierten Arbeitswelten – Gestaltung sozialer, organisationaler und technologischer Innovationen. Wiesbaden: Springer 2018.
- Bellmann, Johannes (2014): Vom Taylorismus über Organisationsentwicklung zum New Public Management und darüber hinaus – Zur Rezeptionsgeschichte ökonomischen Qualitätsmanagements im pädagogischen Feld. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (Suppl) 17, 47–65. [DOI 10.1007/s11618-014-0573-7].
- Blankertz, Herwig (1964): Die Menschlichkeit der Technik. In: Westermanns pädagogische Beiträge, H. 10, 451-460.
- Bremer, Helmut/Dobischat Rolf/Molzberger Gabriele (i.D.) (Hg.): Bildungspolitiken und Gesellschaftsformation – Spielräume und Alternativen. Reihe Bildung und Arbeit, Bd. 7. Wiesbaden: VS Verlag.
- Brumme, Robert (2020): Zur Entfaltung des »Digitalen« in der Welt. Strukturen, Logik und Entwicklung. Weinheim: Beltz.
- Büchter, Karin (2021): Bildung im Medium: des Berufs, der Materialität oder der digitalen Praxis? In: berufsbildung, H. 191, 3-5.
- Dobischat, Rolf/Käpplinger; Bernd/Molzberger, Gabriele/Münk, Dieter (2019): Digitalisierung und die Folgen: Hype oder Revolution? In: Dies. (Hg.): Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? Reihe Jahrbuch Bildung und Arbeit, Bd. 6. Wiesbaden: VS Verlag 2019, S. 9-24.
- Molzberger, Gabriele (2021): Utopisch? Betrachtungen zur Weiterbildung in einer digitalisierten Arbeitswelt durch die Linse dreier Darstellungen aus dem science fiction Genre. In: Buchmann, Ulrike/Cleef, Maria (Hrsg.): Digitalisierung über berufliche Bildung gestalten. Bielefeld: Wbv, S. 71-80.
- Ortega y Gasset, José (1941): Man the Technician. In: Ders.: Toward a Philosophy of History. New York: WW Norton & Company. 87-163.
- Schäfer, Hilmar (2021): Der Gebrauch des Digitalen. Zur praxeologischen Analyse digitaler Kultur. In: Mittelweg, Jg. 36, H.1, 3-14.

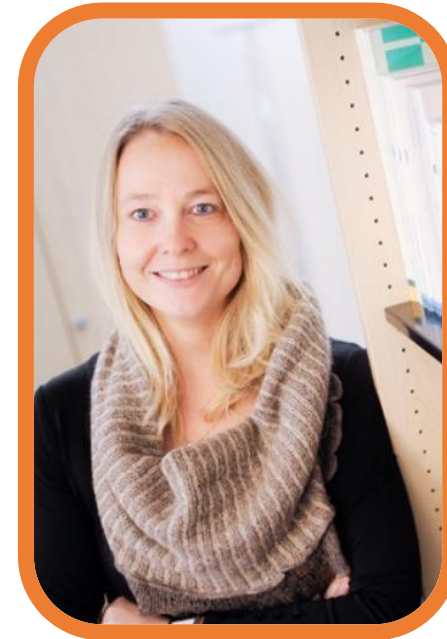


## Digitale Transformation und organisationaler Wandel

**Strategische Überlegungen zu einer  
Ausgestaltung und Entwicklung von  
Weiterbildungsinstitutionen**

Prof. Dr. Esther Winther

Zukunftsforum, 07.02.2022



**Prof. Dr. Esther Winther**  
Universität Duisburg-Essen

## Digitale Transformation in Lernräumen Was bleibt und wo muss ein Umdenken stattfinden?

## Schlussfolgerungen für das Bildungswesen – Lernräume von morgen: Wo und wie lernen wir?



Fragen nach der Gestaltung von Lernräumen fokussieren noch zu oft auf die Architektur und Möblierung und nicht auf den Aspekt der Zugänglichkeit.



Wir haben bestimmte Bilder einer Bildungsinstitution im Kopf; neue Medien können die Grenzen verschieben, da sie neue Räume schaffen und verbinden können.



Wir machen uns zu wenig Gedanken, welches die relevanten Lern- und Kulturtechniken in einer Bildungsinstitution sind; Digitalisierung eröffnet mehr implizites Lernen und ergänzt explizites Lernen.

## Status Quo / Exkurs durch die Befunde – Digitalisierung in der Erwachsenenbildung



Die Versprechungen der Digitalisierung des Lernens sind (noch) nicht eingelöst worden:

- Zugang zur Bildung ist trotz digitaler Angebote in den verschiedenen Bildungssektoren hoch selektiv.
- Geringe Digitalisierungsdurchdringung in der Erwachsenenbildung – für Menschen mit geringer formaler Bildung und Nichtberufstätige gilt dies in besonderem Maße.
- Nutzung von Bildungsangeboten hängt (nach wie vor) von der individuellen Bildungssozialisation, vom Alter und Wohnort ab.
- Unterrepräsentierte Gruppen, wie Erwerbslose oder Ältere, profitieren von informellen Lernformen und fragen diese nach.

Was an dieser Stelle festzuhalten ist:

**DIE SOZIALE WEITERBILDUNGSSCHERE, DIE SICH BEI NICHT DIGITALEN WEITERBILDUNGSANGEBOTEN IMMER WIEDER ZEIGT, WIRD SICH IM DIGITALEN BEREICH FORTSETZEN, WENN NICHT – GERADE IM HINBLICK AUF NON-FORMALE UND INFORMELLE LERNFORMEN – DIE CHANCEN DER DIGITALISIERUNG ORGANISATIONAL AUFGEGRIFFEN WERDEN.**

## Organisationaler Wandel

Warum Digitalisierung nicht notwendiger Weise zu Wandel führt und was dafür notwendig wäre?

## Innovationshemmnisse: Ein Blick in die Organisationen

---

Status Quo: Meinungen / Fakten / Fragezeichen

- Geringe Nutzbarkeit = geringe Kompetenz und vice versa
- Keine didaktischen Konzepte = keine Förderungskultur und vice versa

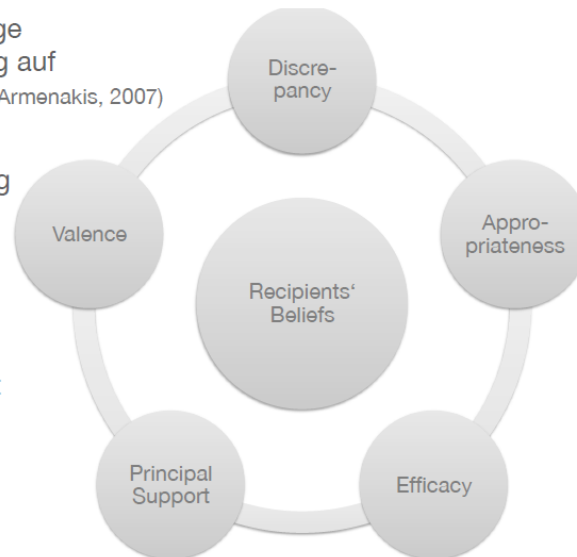
Thesen zur Lösungsfindung

- Heranwachsende Generation muss den digitalen Wandel gestalten (lernen).
- Die sich entwickelnden didaktischen Möglichkeiten müssen systematisch erprobt und erforscht werden, damit klarer wird, was sich wirklich bewährt.
- Perspektiven für die Schulentwicklung und die Entwicklung des Bildungswesens sind konsortial zu erarbeiten.



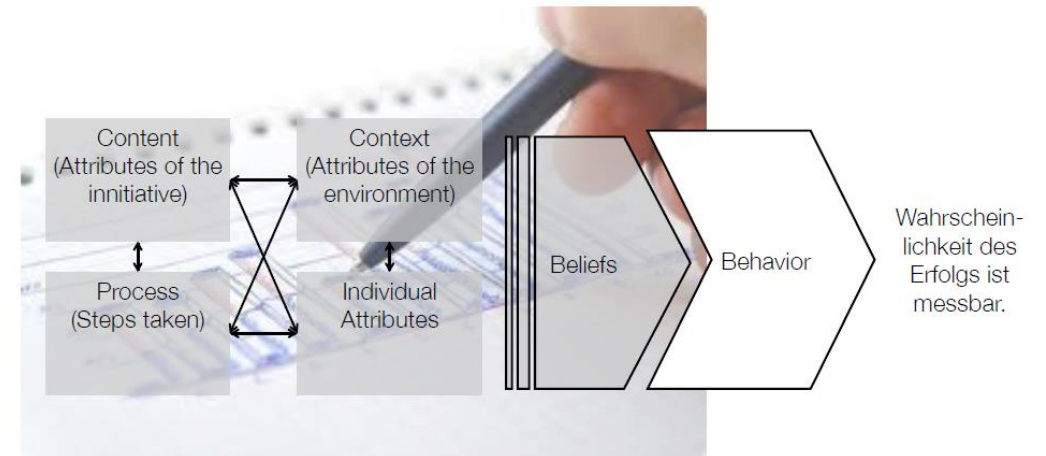
## Organisational Change: Based on Beliefs

- Forschung im Bereich des Change Management fokussiert vorrangig auf individuelle Überzeugungen (u. a. Armenakis, 2007)
- Notwendigkeit für Veränderung
- Angemessenheit der Veränderungsprozesse
- Überzeugung der Wirksamkeit
- Überzeugung der Meinungsführer
- Wertigkeit und Nutzen



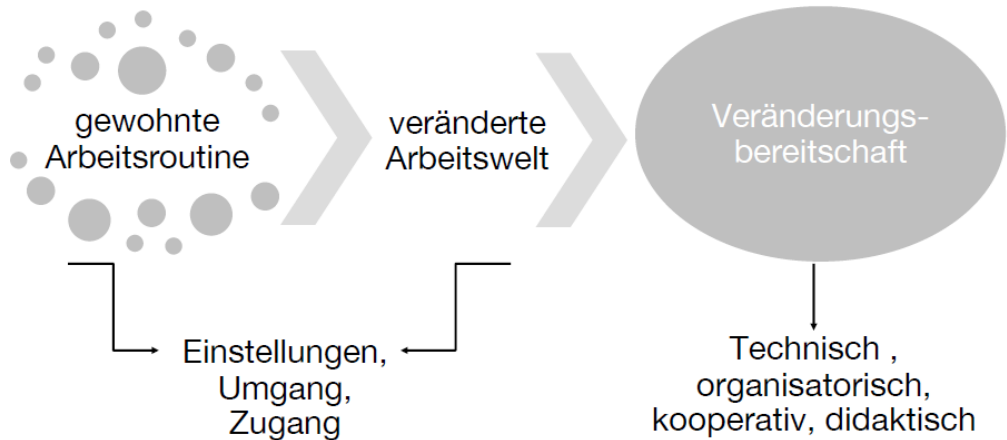
## Organisational Change: 4-Faktorenmodell der Veränderungsbereitschaft

- Individuelle Überzeugungen sind situationsabhängig im Wechselspiel zwischen Arbeitskontext und Persönlichkeitseigenschaften (u. a. Holt et al., 2007)



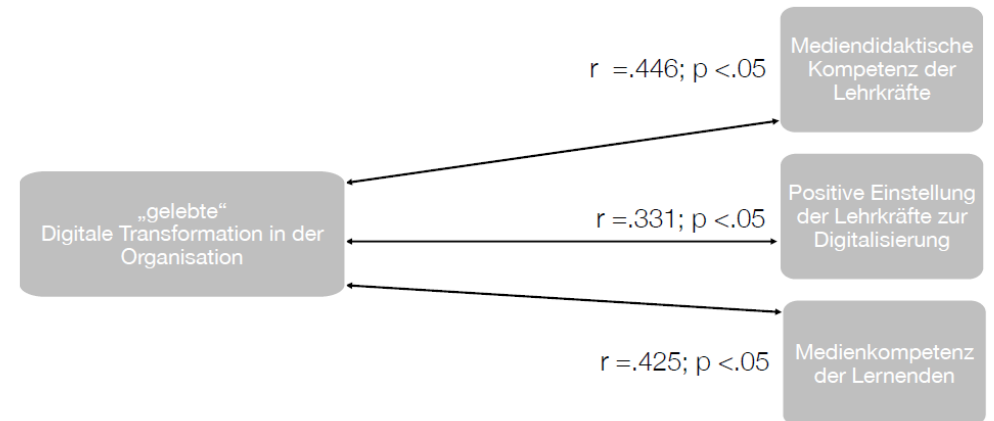


## Organisational Change: Eine Auswahl empirischer Befunde



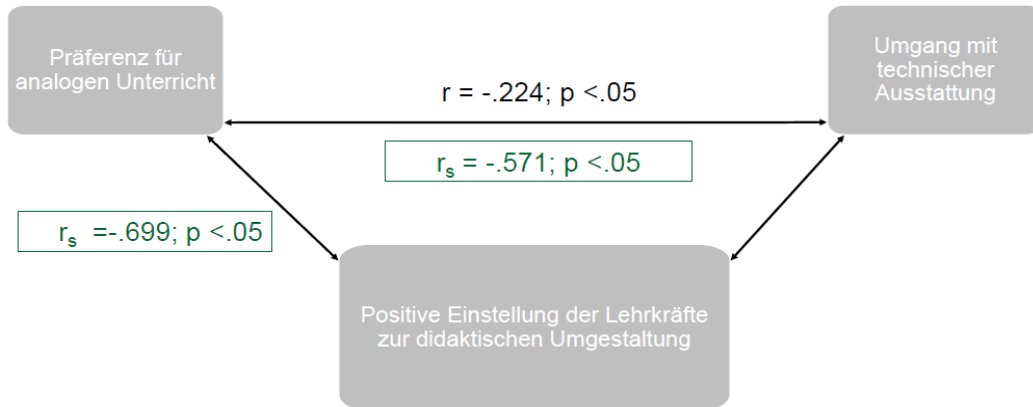
## Organisational Change: Eine Auswahl empirischer Befunde

- Fragebogenstudie während des pandemischen Betriebs von März bis Juni 2020 via App SmartSurvey.
- N = 68 Weiterbildner:innen in Einrichtungen verschiedener Träger (Anerkennung nach WbG; keine VHS)



## Organisational Change: Eine Auswahl empirischer Befunde

- Fragebogenstudie während des pandemischen Betriebs von März bis Juni 2020 via App SmartSurvey.
- N = 68 Weiterbildner:innen in Einrichtungen verschiedener Träger (Anerkennung nach WbG; keine VHS)



## Schlussfolgerungen: Organisationaler Wandel braucht Pragmatismus

### Allgemeine Schlussfolgerungen

- Es genügt nicht, typische Arbeitsroutinen in eine digitale Form zu übersetzen; diese als Substitution beschriebene Praxis führt nicht zu einer veränderten Lernhaltung oder zu erweiterten Beteiligungsformen.

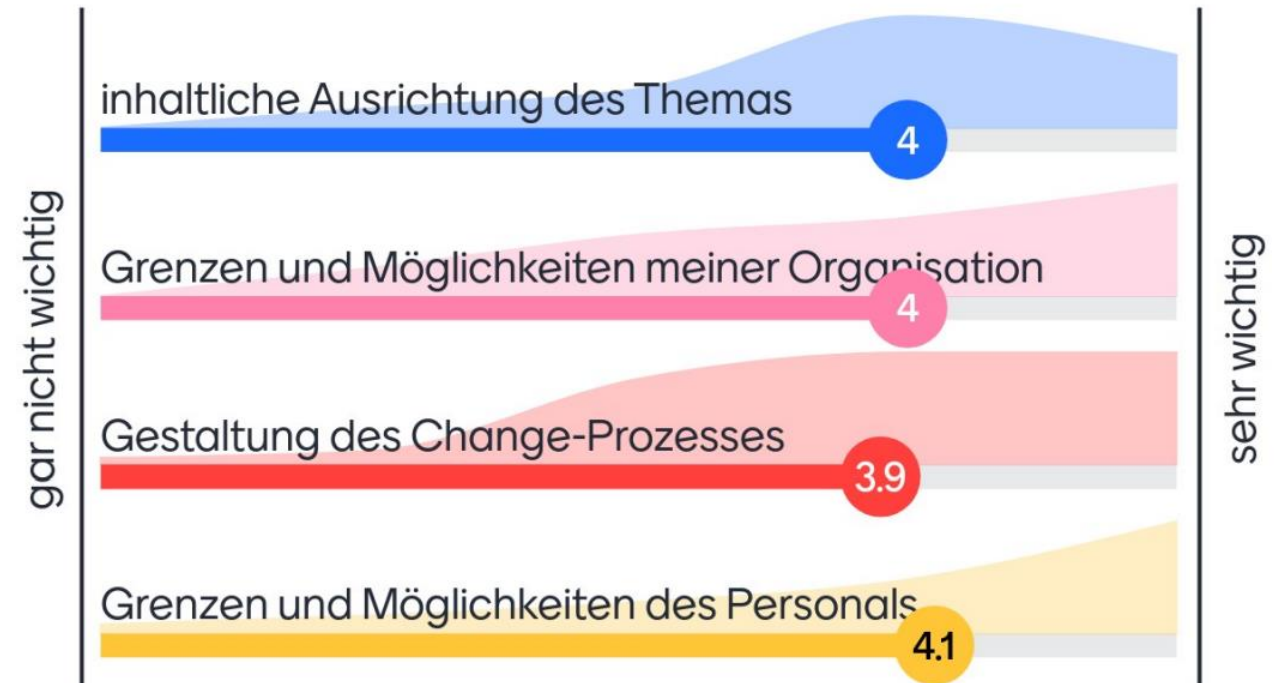
### ... und deren Konsequenzen

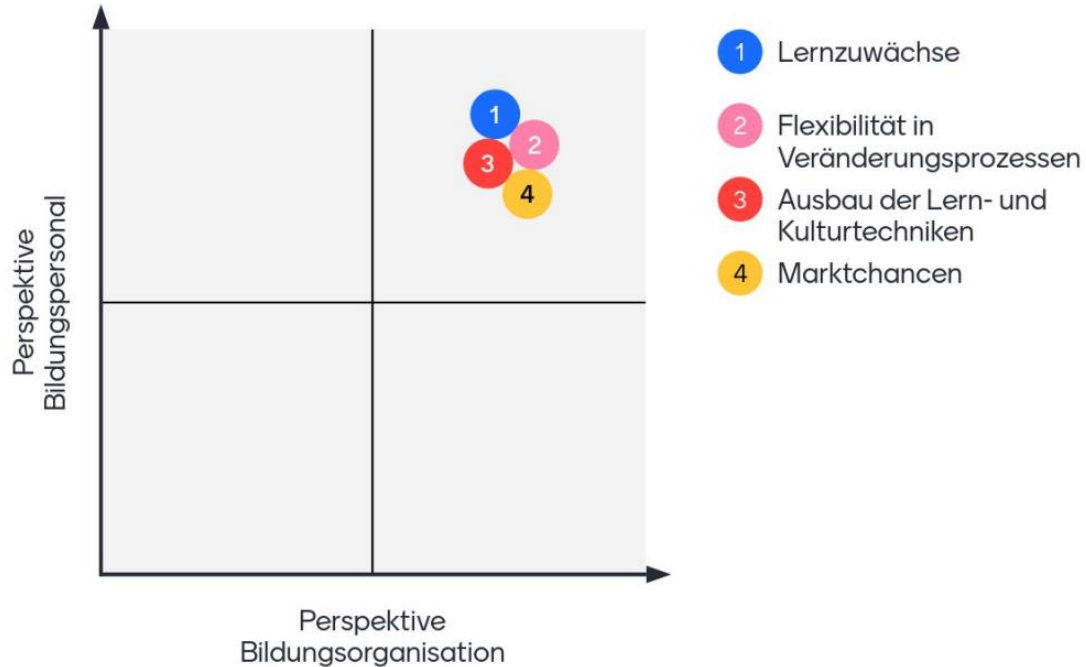
- Organisationaler Wandel
  - muss als praktisch, aber auch als sinngenehm erlebt werden.
  - wird befördert, wenn durch Digitalisierung mehr Authentizität und Kollaboration erreicht werden kann.
  - Wenn ein „Lernen am Modell“ ermöglicht wird.

Was an dieser Stelle festzuhalten ist:

**DIE SINNVOLLE DIGITALE TRANSFORMATION  
IMPLIZIERT STRUKTURELL-ORGANISATORISCHE  
SOWIE PÄDAGOGISCH-INDIVIDUELLE  
WEITERENTWICKLUNGEN.**

Wie bedeutsam sind  
in Ihrer Organisation  
die nachfolgenden  
Faktoren bei der  
Gestaltung von  
Wandel?





**Welchen Einfluss  
kann ein gut  
moderierter  
organisationaler  
Wandel entwickeln?**



## Diese Überschneidungen und Anknüpfungspunkte sehe ich zwischen den wissenschaftlichen Vorträgen und meiner Weiterbildungspraxis

Ansatzpunkte für Wandel

die Theorie praxistauglich machen um Akzeptanz werben

Zielgruppenorientierung

- Geübter Umgang mit Technik steigt in allen Altersgruppen und Bildungsgruppen. Die Vorteile wie keinen Babysitter zu benötigen werden immer mehr präsent. Wegzeiten sparen u.a.

Komplexität ist nicht zu unterschätzen

Veränderungsprozesse sind stark von der Bereitschaft der Mitarbeitenden abhängig; wenn es Multiplikator/innen gibt, gehen Veränderungsprozesse wesentlich effektiver voran. Die Vorträge ergänzen sich insofern, dass im zweiten Teil ja auch konkrete

Organisatorischer Wandel benötigt Pragmatismus; Es müssen alle befähigt werden um auch Ängsten und Befürchtungen begegnen zu können;

Motivatoren/Multiplikatoren in der Organisation finden Prozesse bewusst angehen und didaktische Mittel finden, die funktionieren. Wie kann Beziehungsaufbau in digitalisierten Prozessen funktionieren

Mit kursleitenden genau erlebbar, dass individuelle Begleitung von Lernprozessen wichtig ist und funktioniert

Didaktische Unterstützung des Bildungspersonals blieb häufig aus.

## Diese Überschneidungen und Anknüpfungspunkte sehe ich zwischen den wissenschaftlichen Vorträgen und meiner Weiterbildungspraxis

Digitalisierung wird nicht nebenher und von alleine passieren

Digitalisierung lässt sich nicht vom oben verordnen

Bildungspersonal muss mitgenommen werden

Pädagogik hinkt hinterher

Ausbildung und Verfeinerung didaktischer Konzepte

Die Change-Prozesse sind in der Tendenz mit dem Blick der Wissenschaft sehr gut abgebildet und entsprechen den Einrichtungsrealitäten.

- Personalentwicklung muss mitgedacht werden (Ängste abbauen, Motivation aufbauen, Kompetenzen ausbauen)

didaktische Prozesse müssen auf den Weg gebracht werden, mehr sind erforderlich  
Notwendigkeit der Veränderung ist eine Frage nach der individuellen Haltung

Gelegenheiten zum Learning by Doing geben

## Diese Überschneidungen und Anknüpfungspunkte sehe ich zwischen den wissenschaftlichen Vorträgen und meiner Weiterbildungspraxis

Bildungsträger als Vermittler des digitalen Wandels

Sinnhaftigkeit, ...

Digitalisierung funktioniert nicht nur auf einer Ebene. Es ist ein mehrschichtiger Prozess, der auf allen Ebenen gepflegt werden muss.

Bildungspersonal, welches sich auf den Wandel eingelassen, konnte sich im Markt besser behaupten.

fehlende Transparenz und Einbezug der Mitarbeiter

Positive Bewertung

Welche Lern- und Kulturtechniken sollten fokussiert werden, damit die Weiterbildungsarbeit zielführend weiterentwickelt werden kann?

Vorbilder und Vernetzung helfen

zeitlicher und finanzieller Aspekt für Dozent\*innen

## Diese Überschneidungen und Anknüpfungspunkte sehe ich zwischen den wissenschaftlichen Vorträgen und meiner Weiterbildungspraxis

Digitalisierung ist angebotsspezifisch

Zugangsvoraussetzungen sind wichtig

- Prozess Digitalisierung wird erst die nächste Generation  
verwirklichen - Überzeugungsarbeit bei den pädagogischen  
Kräften - andere Konzepte der Weiterbildung

Bright Spots suchen und Übertragungsmöglichkeiten finden

Entwickeln der Lern- und Kulturtechniken innerhalb der  
Organisation wichtig

Changeprozesse müssen wirklich sensibel begleitet werden  
- am besten strukturiert.

Der Blick auf das Personal ist wichtig - hier ist die  
Transferschnittstelle von organisationalem Wandel bis in  
die Personal-Stränge hinein anspruchsvoll.

in unserer Gruppe waren Themen- die unterschiedlichen  
Ebenen mehr berücksichtigen wie  
Kursgeschehen/Referent/innen, Organisation,  
Entscheidungsträger

- Es gibt aus den Erfahrungen der letzten beiden Jahre viele  
Vorteile für digitale Veranstaltungen oder für Präsenz. Es  
bräuchte neue Untersuchungen

Nach den wissenschaftlichen Fachimpulsen hatten die Teilnehmer\*innen der Gesprächsreihe zum ersten Mal die Gelegenheit, sich im Rahmen einer kurzen Gruppenaktivierung auszutauschen und Anknüpfungspunkte zwischen Ihrer Praxis und den wissenschaftlichen Vorträgen gemeinsam zu suchen.

Anschließend präsentierten die Expert\*innen aus der Weiterbildungspraxis ihre Perspektive auf das Thema der Arbeit und Dienstleistung im 21. Jahrhundert.



**Barbara Bogedain**  
Bildungsreferentin für  
Familienbildung  
Katholische Erwachsenen-  
und Familienbildung im  
Erzbistum Paderborn

**Holger Hansen**  
Leiter der Volkshochschule  
Rhein-Sieg





Innerhalb der Fishbowl-Diskussion wurde vielfältigen und kritischen Fragen aus dem Plenum nachgegangen. Die Fragen wurden über den Chat gesammelt und zur Diskussion gestellt.

„In einem der letzten Panels wurde gesagt, 10 Online-Unterrichtseinheiten sind so effektiv wie 1 Präsenzstunde. Würden Sie das unterschreiben?“

\*\*\*

„Befördert die Digitalisierung nicht auch die Erzählung vom Homo oeconomicus auf eine neue Stufe? In den Impulsen wurden die Kulturtechniken thematisiert. Begeben wir uns mit der Digitalisierung nicht auch auf die Ebene des wirtschaftlichen Nutzenmaximierens?“

Einzelne Teilnehmende haben sich auch direkt mit einer Frage an der Diskussion beteiligt.

„Keine Frage aber eine Bekräftigung: Ich möchte auch kurz betonen, dass die angesprochenen notwendigen Hilfestellungen was Didaktik, Tools usw. auf einer Mikroebene [angeht] – zumindest in meinem beruflichen Alltag mit Kursleitenden – sehr gut funktionieren. Kurz, im Sinne von Wissenshappen Hilfestellungen zu geben, Anregungen und auch vor allem mal kritisch etwas zu hinterfragen sorgt spürbar dafür, die Angst zu nehmen, dass der Zug nämlich nicht abgefahren ist und man Schritt für Schritt weiterkommt. Manchen hilft ein Toolvorschlag per Mail, manchen eine intensive Austauschrunde und oft auch eine kritische Hinterfragung. In der pädagogischen Arbeit kann man das Lernen begleiten, egal ob man Experte im Digitalen ist.“

**Diesen Gedanken, diese Idee, diese Anregung nehme ich aus der heutigen Veranstaltung mit...**

Es ist gut, die strategischen Komponenten sowie ein strukturiertes Change Management, das mitnehmend ist, nicht aus den Augen zu verlieren.

Digitale Prozesse stärker analysieren, hinterfragen und moderieren.

Digitalisierung sollte praxisnah und Userfreundlich sein

Digitalisierung als Mammutaufgabe

Wandel der Lern- und Kulturtechniken als zentrale Frage erkennen

diverse Impulse

Lernbegleitung, Moderation, Transparenz

Relevanz von Beteiligungsformen

wir machen schon vieles richtig

Es handelt sich nicht nur um einen technologischen Wandel.

VHS = Reallabor für digitale Weiterbildung

Mut für Experimente, sich auf den Weg machen, Lehrende und einzelne Mitarbeitende als role models etablieren und voranschicken

**Diesen Gedanken, diese Idee, diese Anregung nehme ich aus der heutigen Veranstaltung mit...**

ALLE müssen mitgenommen werden.

Die Einstellung hilft oder bremst - wie kann man daran arbeiten?

Kritisch bleiben

Mit Digitalisierung nicht nur bildungsbevorteilte Gruppen erreichen

Die Herausforderungen sind groß, aber zu bewältigen.

Digital weiterdenken - Digitales weiter denken

Die Relevanz der individuellen Ebene „beliefs“ und die aktive Gestaltung und kritische Reflexion der organisationalen Ebene

Chancen nutzen

Den Adressaten der Angebote bei allen Fragestellungen immer in den Mittelpunkt zu nehmen.

**SAVE THE DATE: PANEL IV + PANEL V**  
als kompakte halbtägige Abschlussveranstaltung  
zu den Themen

**„*Bildungsangebot und Nachfrage in Zeiten des  
digitalen Wandels*“**

und

**„*Weiterbildung braucht Menschen*“**  
am **21.03.2022.**

Hören Sie in unseren **Podcast** rein.

Folge 1 | **Prof. Dr. Dr. Jascha Rüsseler**  
(Universität Bamberg)

Folge 2 | **Frank Wittemeier**  
(LAAW NRW)

Folge 3 | **Monika Engel**  
(Leiterin der vhs Herten)

Folge 4 | **Prof. Dr. Markus Gabriel**  
(Universität Bonn)

