

# **Digitalisierung in der Berufsbezogenen Jugendhilfe**

Erfahrungen sowie wahrgenommene Chancen, Herausforderungen und  
Hindernisse aus Sicht der beteiligten Akteure

## **Digitalization in vocational youth welfare**

Experiences and perceived opportunities, challenges and obstacles from the  
perspectives of the actors involved

Masterarbeit an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften  
der Hochschule München  
im Studiengang: Soziale Arbeit, Forschung und Digitalisierung  
Wintersemester 24/25

Eingereicht von: Fabio Wolf

Matrikelnummer: 04764512

E-Mail: [fabio.wolf@hm.edu](mailto:fabio.wolf@hm.edu)

Erstgutachter: Prof. Dr. Diego Compagna

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Annette Korntheuer

Ort und Datum der Abgabe: München, 10.02.2025

# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Gegenstandsbereich.....	4
3	Theoretischer Hintergrund.....	8
3.1	Digitalisierung und Mediatisierung.....	8
3.2	Digitale Kompetenz und Medienkompetenz.....	9
3.3	(Berufs-)Bildung im Kontext der Digitalisierung.....	11
3.4	Soziale Arbeit im Kontext der Digitalisierung.....	12
3.5	Jugendberufshilfe als Lebensweltorientierte Soziale Arbeit.....	13
3.6	Fragestellung.....	14
4	Forschungsstand.....	15
5	Methodische Herangehensweise.....	21
5.1	Qualitativer Ansatz.....	21
5.2	Datenerhebung.....	22
5.3	Auswertung und Analyse.....	22
5.4	Sampling.....	23
6	Ergebnisse.....	25
6.1	Digitalisierung in den Einrichtungen.....	25
6.1.1	Stellenwert der Digitalisierung.....	25
6.1.2	Digitalisierungsstrategie.....	27
6.1.3	Technische Ausstattung.....	27
6.2	Digitale Tools.....	29
6.2.1	Sozialpädagogische Fachkräfte.....	29
6.2.2	Ausbilder*innen und Anleiter*innen.....	31
6.2.3	Zielgruppe.....	33
6.2.4	Sonstige Fachkräfte.....	33
6.2.5	Dokumentation.....	33
6.2.6	Allgemeine bzw. einrichtungsbezogene Tools.....	35
6.2.7	Berufsschule.....	37
6.3	Digitale Kompetenzen / Medienkompetenz.....	38
6.3.1	Zielgruppe.....	38
6.3.2	Fachkräfte.....	39
6.3.3	Schulung der Fachkräfte.....	40
6.3.4	Schulung der Zielgruppe.....	41
6.4	Chancen der Digitalisierung.....	41
6.4.1	Zeitersparnis und Prozessbeschleunigung.....	41
6.4.2	Dokumentation und Organisation.....	43
6.4.3	Teilhabe.....	44
6.4.4	Kommunikation.....	44
6.4.5	Lern-Medium.....	45
6.4.6	Aneignung von Kompetenzen.....	46
6.4.7	weitere Aspekte.....	46
6.5	Herausforderungen.....	47
6.5.1	Organisationale Ebene.....	47
6.5.2	Gefahren bzw. Risiken.....	48
6.5.3	Bereitschaft und Akzeptanz.....	49
6.5.4	Ausstattung.....	49
6.5.5	Teilhabe.....	49
6.5.6	Schnelllebigkeit.....	50

6.5.7 Lebenswelten.....	50
6.5.8 Digitale Kompetenzen.....	51
6.5.9 Datenschutz.....	52
6.5.10 Priorisierung.....	53
6.5.11 Berufsspezifische Anwendungen.....	54
6.5.12 weitere Aspekte.....	54
6.6 Hindernisse und Barrieren.....	55
6.6.1 Digitale Kompetenzen.....	55
6.6.2 Finanzielle Ressourcen.....	55
6.6.3 Ausstattung/Infrastruktur.....	56
6.6.4 Datenschutz.....	57
6.6.5 Organisationale Ebene.....	57
6.6.6 Bereitschaft und Akzeptanz.....	58
6.6.7 weitere Aspekte.....	58
6.7 Wandel der Berufsbilder.....	59
6.8 Best-Practice-Beispiele.....	60
6.8.1 Digitale Tools.....	60
6.8.2 Kommunikation.....	60
6.8.3 Methoden.....	61
6.8.4 Organisationale Ebene.....	61
6.8.5 Fachsoftware.....	62
6.8.6 Berufsspezifische Anwendungen.....	62
6.9 Zukunft der Digitalisierung in der BBJH.....	62
6.9.1 Fortbildung.....	62
6.9.2 Ausstattung.....	63
6.9.3 Lebensweltorientierung.....	63
6.9.4 Organisationale Ebene.....	64
6.9.5 Digitale Tools.....	64
6.9.6 Vernetzung.....	65
6.9.7 Professionalisierung.....	65
6.9.8 Schlussworte und „Plädoyers“.....	66
7 Diskussion.....	67
8 Fazit.....	71
9 Literatur.....	72
10 Anhang.....	78

# 1 Einleitung

„In kaum einem pädagogischen Feld führt gegenwärtig der Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft zu größeren Herausforderungen als dort, wo die Pädagogik ihren Beitrag zur Berufsfindung und zur Integration junger Menschen in die Arbeitswelt bringen soll“ (Arnold, Böhnisch & Schröer, 2005, S. 9). Diese Aussage, mit der die zitierten Autoren ihren Buchteil zur „Sozialpädagogischen Beschäftigungsförderung“ einleiten, hat auch nach 20 Jahren nicht an Aktualität verloren – auch wenn die Ausgangslage heute eine gänzlich andere ist.

Die Berufsbezogene Jugendhilfe (BBJH) wird in vielerlei Hinsicht von der fortschreitenden gesellschaftlichen Digitalisierung beeinflusst, denn hier treffen die Digitalisierung der (dualen) Berufsausbildung und der Berufsbilder, die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit sowie die mediatisierten Lebenswelten der jungen Menschen als Adressat\*innen der BBJH aufeinander.

Vor diesem Hintergrund ist es essenziell, das Thema Digitalisierung in all seinen vielschichtigen, für die BBJH relevanten Facetten in die fachliche Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes einzubeziehen, um damit die BBJH zukunftsfähig gestalten zu können. Die vorliegende Masterarbeit leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, indem sie die hierzu bestehende Forschungslücke aufgreift und der Frage nachgeht, welche Erfahrungen die beteiligten Akteure mit der Digitalisierung machen und welche Chancen, Herausforderungen und Hindernisse sie dabei wahrnehmen. Damit soll sichergestellt werden, dass die berufliche und soziale Integration von jungen Menschen in schwierigen Lebenslagen auch weiterhin erfolgreich gelingt und die Adressat\*innen die notwendigen (digitalen) Kompetenzen erwerben, um ein selbstbestimmtes und eigenständiges Leben zu führen und ihre berufliche Zukunft zu sichern.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird ein qualitativer Forschungsansatz genutzt. Dabei werden leitfadengestützte Interviews durchgeführt und diese mithilfe der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Der Aufbau der vorliegenden Arbeit ist wie folgt: Kapitel 2 beschreibt zunächst den Gegenstandsbereich und beinhaltet eine Begriffsabgrenzung zwischen Jugendberufshilfe und Berufsbezogener Jugendhilfe. Darauf aufbauend wird in Kapitel 3 der theoretische Hintergrund dargelegt, zentral sind dabei die Begriffe Digitalisierung bzw.

Mediatisierung und digitale Kompetenz bzw. Medienkompetenz. Des Weiteren sind für die vorliegende Arbeit auch die (Berufs-)Bildung und die Soziale Arbeit im Kontext der Digitalisierung besonders relevant. Ferner wird die Lebensweltorientierte Soziale Arbeit als professionstheoretische Grundlage für die Berufsbezogene Jugendhilfe herangezogen. Kapitel 4 widmet sich dem aktuellen Forschungsstand. Da die Digitalisierung in der Berufsbezogenen Jugendhilfe ein noch wenig erforschtes Feld ist, wird ergänzend auf den Forschungsstand zur Digitalisierung der Berufsausbildung zurückgegriffen. Kapitel 5 beschreibt die methodische Herangehensweise, einschließlich Datenerhebung, -auswertung und -analyse sowie des Samplings. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse der empirischen Forschung dargestellt, welche in Kapitel 7 einer Diskussion unterzogen werden. Abschließend wird in Kapitel 8 das Fazit dieser Arbeit gezogen.

## **2 Gegenstandsbereich**

Für die Erörterung des Gegenstandsbereichs ist zunächst eine Begriffsdiskussion notwendig. Zuerst ist festzuhalten, dass sich die Berufsbezogene Jugendhilfe der Jugendberufshilfe zuordnen lässt, weshalb im Folgenden näher auf diesen Begriff eingegangen wird.

Der Begriff *Jugendberufshilfe* ist nicht gesetzlich definiert, sondern vielmehr ein Sammelbegriff für ein spezifisches Arbeitsfeld der Jugendsozialarbeit nach § 13 SGB VIII (Schruth, 2018, S. 78). Die Jugendberufshilfe umfasst nach Enggruber grundsätzlich „alle sozialpädagogisch begleiteten Angebote, die – unabhängig von ihren verschiedenen rechtlichen Grundlagen<sup>1</sup> – vor allem als benachteiligt oder potentiell benachteiligt geltende junge Menschen bei ihrem Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung, während ihrer Ausbildung und/oder beim Übergang in Erwerbsarbeit unterstützen“ (Enggruber, 2018, S. 40f.). Damit beschreibt die Jugendberufshilfe ein breites und vielfältiges Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit. Darunter fallen etwa Berufsorientierungsangebote, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), außerbetriebliche Berufsausbildungen bei Bildungsträgern (BaE), Angebote wie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung (AsA) oder kooperati-

<sup>1</sup> Dies mag zunächst widersprüchlich zur vorherig genannten rechtlichen Grundlage nach § 13 SGB VIII erscheinen und wird an anderer Stelle noch aufgegriffen.

ve Varianten von Betrieben und Bildungseinrichtungen, um einige Beispiele zu nennen (ebd., S. 41).

Die Jugendberufshilfe richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die keinen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplatz haben bzw. finden, deren Berufsausbildung zu scheitern droht und/oder die eine individuelle oder soziale Benachteiligung aufweisen (Enggruber & Fehlau, 2019, S. 44). Häufige Merkmale der Adressat\*innen sind bspw. kein oder nur ein schlechter Schulabschluss, Migrationshintergrund, (körperliche oder psychische) Behinderungen oder chronische Erkrankungen oder soziale Benachteiligungen wie z.B. soziale Probleme in ihrer Familie oder Straffälligkeit (Enggruber, 2018, S. 41).

Ein weiteres Charakteristikum der Jugendberufshilfe ist ihre Relevanz für unterschiedliche gesellschaftspolitische Bereiche:

„Während in der Jugendpolitik die Förderung junger Menschen zu einer „eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (§ 1 SGB VIII) durch Berufsbildung im Vordergrund steht, geht es in der Berufsbildungspolitik um einen anerkannten Berufsabschluss gemäß §§ 1, 4 BBiG. Aus sozialpolitischer Sicht sind hingegen die Integration in Erwerbsarbeit und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit (§ 1 SGB II, III) sowie die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen (§ 1 SGB IX) die primären Zielsetzungen.“ (Enggruber, 2018, S. 45)

Mit der damit einhergehenden rechtskreisübergreifenden Verortung bewegt sich die Jugendberufshilfe in einem Spannungsfeld, das im fachlichen Diskurs der Sozialen Arbeit auch ambivalent diskutiert wird. Zusammengefasst geht es um eine (zunehmend) arbeitsmarktpolitische Ausrichtung von Angeboten der Jugendberufshilfe, welche in Widerspruch zur sozialpädagogischen Professionalität steht; zugespitzt formuliert also konträre Logiken, Ansätze und Ziele von SGB II bzw. III und SGB VIII. Auf diesen Diskurs wird in der vorliegenden Arbeit nicht tiefer eingegangen<sup>2</sup>, hierzu gibt es bereits vielzählige und umfangreiche Publikationen (vgl. etwa Dick, 2017; Schruth, 2018; Münder & Hofmann, 2017; Pingel, 2010; Enggruber, 2016). Der Ver-

2 Nichtsdestotrotz wird in Kapitel 4 ein Aspekt dieses Diskurses aufgegriffen, da er hinsichtlich der Forschungsfrage relevante Zusammenhänge aufzeigt.

weis darauf soll jedoch zu einem besseren Verständnis des Gegenstandsbereichs beitragen.

Dieses breite Feld an Angeboten im Übergang Schule-Beruf mit der dargelegten Beteiligung verschiedener Politik- und Wissenschaftsbereiche und Professionen zieht auch die Verwendung unterschiedlicher Begrifflichkeiten nach sich. Während beispielsweise in den Berufsbildungswissenschaften der Begriff *berufliche Benachteiligtenförderung* verwendet wird, wird in der Wissenschaft der Sozialen Arbeit überwiegend von der *Jugendberufshilfe* gesprochen (Enggruber, 2018, S. 46). Damit wird die grundsätzliche Verortung im SGB VIII, also der Kinder- und Jugendhilfe, und mitunter auch das Professionsverständnis der Sozialen Arbeit betont.

Der Begriff der Jugendberufshilfe wurde nun hinreichend erörtert. In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff der *Berufsbezogenen Jugendhilfe (BBJH)* verwendet, welcher im Folgenden genauer dargelegt wird.

Der Begriff der Berufsbezogenen Jugendhilfe lässt sich v.a. in den bayerischen Einrichtungen und Strukturen der Jugendberufshilfe wiederfinden und hat dort bereits eine lange Historie. Ein großer Trägerverband schreibt in der Präambel seiner Grundsätze:

„Die Berufsbezogene Jugendhilfe (BBJH) ist ein Angebot im Rahmen des Übergangs zwischen Schule, Ausbildung und Beruf für eine Gruppe junger Menschen in unserer Gesellschaft, die sozial benachteiligt werden und individuell beeinträchtigt sind und die zur umfänglichen Teilhabe an einem gelingenden Leben Begleitungs-, Zeit- und besonderen Unterstützungsbedarf haben.“ (Evangelische Jugendsozialarbeit Bayern e.V., 2022, S. 5)

Aufgrund des ganzheitlichen Ansatzes – also des Miteinbezugs der beruflichen, sozialen und persönlichen Entwicklung der Adressat\*innen – wird demnach (auch weiterhin) bewusst der Begriff der Berufsbezogenen Jugendhilfe gewählt und sich dabei explizit auf den § 1 SGB VIII bezogen (ebd., S. 5). Dieser ganzheitliche, auf alle relevanten Lebensbereiche gerichtete Ansatz ist bereits seit den 1980er Jahren prägend für das Selbstverständnis der BBJH (Gmür & Straus, 2015, S. 17).

Hinsichtlich der bayerischen Organisationslandschaft ist neben den Landesverbänden der BBJH zudem der Fachverband BBJH München zu nennen, dem die in der Landeshauptstadt ansässigen Einrichtungen angehören.

Typische Einrichtungen der BBJH sind die sogenannten Jugendwerkstätten. Die Jugendwerkstatt kennzeichnet sich durch das betriebliche Lernfeld aus, in dem „berufliches Handeln und soziale Unterstützung an einem Ort ermöglicht [werden]“ (Meier, 2016, S. 29). In der Jugendwerkstatt arbeiten sozial- und werkstattpädagogische Fachkräfte zusammen, um die Adressat\*innen beim Erwerb von (Teil-)Qualifikationen und der persönlichen Stabilisierung zu unterstützen und ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken (ebd., S. 29). Die enge und strukturierte Kooperation zwischen sozialpädagogischen Fachkräften und Anleiter\*innen bzw. Ausbilder\*innen bildet die Basis für die hinsichtlich Methodik und Zielsetzung individuell an die Adressat\*innen angepasste Unterstützung (Gmür & Straus, 2015, S. 17).

Zur begrifflichen Diskussion ist ergänzend noch die *Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit (AJS)* zu nennen, welche ebenso wie die BBJH eine lange Historie hat und sich seit Ende der 1970er Jahre als Begriff etabliert hat (Straus, 2016, S. 20). Die AJS lässt sich komplementär zur BBJH verstehen und ist in Bayern ebenfalls als Arbeitsfeldbezeichnung geläufig. Ferner versammelt die Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit Bayern (LAG JSA) als Dachverband sämtliche bayerischen Einrichtungen der BBJH und AJS unter der Bezeichnung der AJS. Inhaltlich lassen sich zwischen der BBJH und der AJS keine Differenzen feststellen. Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales nutzt ebenso wie die LAG JSA den Begriff der AJS und gewährt im Rahmen eines seit 1984 bestehenden Förderprogramms die „Zuwendungen für die Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit (AJS) gemäß § 13 des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII), auf der Grundlage des Bayerischen Kinder- und Jugendprogramms“ (Bayerische Staatskanzlei, 2023, S. 1).

Um die Begriffsdiskussion abzuschließen: wie dargelegt lässt sich der Begriff Jugendberufshilfe als etwas breiter gefasst verstehen, während die Berufsbezogene Jugendhilfe (ebenso wie die Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit) insbesondere die in Bayern ansässigen sozialpädagogischen Angebote im Übergang Schule-Beruf beschreibt und sich häufig (aber nicht ausschließlich) auf die Jugendwerkstätten be-

zieht. Eine Gemeinsamkeit ist, dass auch die BBJH – trotz des expliziten Bezugs zum SGB VIII – in vielen Fällen ein rechtskreisübergreifendes Angebot ist.

Wie bereits ausgeführt, bezieht sich die vorliegende empirische Untersuchung auf die bayerischen Einrichtungen der Berufsbezogenen Jugendhilfe. Dies schließt zudem die Einrichtungen, die sich dem Begriff der Arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zuordnen, ebenfalls mit ein. Ferner kann BBJH und AJS als synonym verstanden werden. Wenn bei der Ausführung des theoretischen Hintergrundes und der Darlegung des aktuellen Forschungsstands von der Jugendberufshilfe gesprochen wird, bezieht sich dies grundsätzlich auf die deutschlandweite Angebots- bzw. Forschungslandschaft. Die Verwendung der verschiedenen Begrifflichkeiten hängt also vom jeweiligen Kontext ab und soll gleichzeitig auch auf ebendiesen verweisen.

### **3 Theoretischer Hintergrund**

Zunächst werden die für die vorliegende Arbeit zentralen Begriffe Digitalisierung und Mediatisierung sowie digitale Kompetenz und Medienkompetenz eingeführt. Danach werden Bezugspunkte für die (Berufs-)Bildung im Kontext der Digitalisierung dargestellt und anschließend die Relevanz der Digitalisierung/Mediatisierung für die Soziale Arbeit aufgezeigt. Abschließend wird anhand Thierschs Theorie der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit der Bezug zum Handlungsfeld der Jugendberufshilfe hergestellt.

#### **3.1 Digitalisierung und Mediatisierung**

Der Begriff Digitalisierung (äquivalent auch Digitale Transformation oder Digitaler Wandel) steht häufig synonym für „die Etablierung von informationstechnologisch bedingten Veränderungen in allen Lebensbereichen der Gesellschaft“ (Neumaier & Sagebiel, 2022, S. 318). Grundsätzlich und im eigentlichen Sinne ist Digitalisierung jedoch ein technisch geprägter Begriff und bezeichnet zunächst die mediale bzw. digitale Vermittlung von Informationen (ebd., S. 318).

Unter dem Begriff der Mediatisierung besteht ein weiteres, dieses Phänomen beschreibendes Konzept. Ferner lässt sich der Begriff Digitalisierung dem Begriff Mediatisierung unterordnen. Mediatisierung zielt stärker auf die kulturelle und soziale

Ebene ab und ist weniger technisch geprägt; sie „beschreibt den Wandel der Kultur und Kommunikation durch die jeweils aktuellen Medien“ (Beranek, 2021, S. 9).

Mit dieser Unterscheidung soll verdeutlicht werden, dass der soziale und kulturelle Wandel keine deterministisch-kausale Folge des technischen Wandels ist, sondern es vielmehr darauf ankommt, wie in der Gesellschaft mit diesen Techniken umgegangen wird (Krotz, 2018, S. 30f).

„Insofern macht der an Kultur und Kommunikation gekoppelte Mediatisierungsbegriff gegenüber einem technischen Begriff deutlich, dass die Relevanz der Entwicklung vor allem in dem sozialen und kulturellen Wandel der menschlichen Lebensformen liegt, an dem aber auch die Menschen beteiligt sind.“ (Krotz, 2018, S. 31)

In der vorliegenden Arbeit wird dennoch der Begriff der Digitalisierung – in einem weit gefassten, nicht technisch-zentriertem Verständnis – genutzt, da er aufgrund seiner gesellschaftlichen Verbreitung für die empirische Forschung bzw. in diesem Fall qualitativen Interviews niedrigschwelliger ist und den Interviewten ein besseren Zugang zur Thematik gewähren kann.

### **3.2 Digitale Kompetenz und Medienkompetenz**

Für das Themengebiet ist auch der der Digitalisierung bzw. Mediatisierung zugehörige Kompetenzbegriff von Relevanz. Digitale Kompetenz wird als eine Schlüsselkompetenz des lebenslangen Lernens angesehen und steht darüber hinaus auch mit anderen Schlüsselkompetenzen wie bspw. Literacy, politische Kompetenz oder persönliche, soziale und Lernkompetenz in Verbindung (Vuorikari, Kluzer & Punie, 2022, S. 5f.). Nach dem „Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen der Bürger\*innen“ lassen sich fünf digitale Kompetenzbereiche identifizieren (vgl. Abbildung 1) (ebd., S. 4):

1. Informations- und Datenkompetenz
2. Kommunikation und Kooperation bzw. Kollaboration
3. Entwicklung/Erstellung digitaler Inhalte
4. Sicherheit
5. Problemlösung

Abbildung 1: Digitale Kompetenzbereiche. Darstellung von Vuorikari, Kluzer & Punie, 2022, S. 67



In den Kompetenzbereichen sind also technologische, medien- bzw. informationsbezogene sowie soziale Komponente enthalten. Die fünf Kompetenzbereiche werden wiederum in insgesamt 21 Einzelkompetenzen aufgeschlüsselt.<sup>3</sup>

Der häufig synonym verwendete Begriff der Medienkompetenz ist nach Brandhofer & Wiesner (2018) dagegen etwas breiter gefasst und bezeichnet „umfassender sowohl digitale als auch analoge Fähigkeiten und Fertigkeiten“ (ebd., S 3). Grundsätzlich beschreibt Medienkompetenz die Befähigung, „in Medienzusammenhängen sachgerecht, selbstbestimmt, kreativ und sozial verantwortlich zu handeln“ (Tulodziecki, 2011, S. 23).

Wichtig zu betonen ist, dass die weit verbreitete Annahme, junge Menschen würden allein durch das Aufwachsen in einer digitalisierten Welt per se die für die Teilhabe an dieser erforderlichen digitalen Kompetenzen erlernen, sich nicht bestätigen lässt; dies gilt insbesondere für junge Menschen, die in schwierigen Lebenssituationen aufwachsen. Ferner wirken sich nicht Kategorien wie Alter oder Generationszugehörigkeit auf die Ausprägung digitaler Kompetenzen bei jungen Menschen aus, sondern vielmehr der soziale Hintergrund und die damit verbundenen Möglichkeiten (Enssen, Nieding & Stöbe-Blossey, 2023, S. 6f.).

<sup>3</sup> An dieser Stelle soll noch auf die kritische Auseinandersetzung mit dem häufig schulisch-institutionell bzw. ökonomisch geprägten Kompetenzbegriff hingewiesen werden; dieser wird bspw. von Dalhaus (2023) im Kontext der lebensweltlichen Bedürfnissen von Schüler\*innen problematisiert.

### 3.3 (Berufs-)Bildung im Kontext der Digitalisierung

Eine weitere theoretische Grundlage stellen Konzepte von Bildung im Kontext der Digitalisierung dar. Euler (2018) macht folgende „Bezugspunkte einer pädagogischen Diskussion über Digitalisierung in der Berufsbildung“ aus:

<b>Technologiebezug</b>	<b>Anwendungsbezug in der Berufsbildung</b>	<b>Folgenbezug</b>
Universalinstrument	Lernvoraussetzungen der Zielgruppen der Berufsbildung	u. a. Sprachverhalten, Kreativität, Erlebnisfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Urteilkraft
Lerninstrument	Organisatorische und methodische Gestaltung des beruflichen Lernens	Didaktischer Mehrwert technologieunterstützter Lernformen
Arbeitsinstrument	Inhalte/Kompetenzen zu relevanten Technologien, Anwendungen und Folgen im Berufsfeld	Angepasste Berufsbilder, ggf. neue Berufe

Abbildung 2: Bezugspunkte einer pädagogischen Diskussion über Digitalisierung in der Berufsbildung. Darstellung von Euler, 2018, S. 182

Demnach können digitale Technologien danach unterschieden werden, welche primäre Rolle sie im entsprechenden Kontext einnehmen. Daraus lassen sich verschiedene Anwendungsbezüge identifizieren, welche wiederum zu bestimmten Folgererscheinungen führen können. Für die Berufsbildung bedeutet dies:

Als Universalinstrument beeinflussen digitale Technologien den Alltag und damit die Lernvoraussetzungen von jungen Menschen, die in berufliche Lernprozesse eintreten. Als Lerninstrumente bieten digitale Technologien neue Möglichkeiten für die didaktische Gestaltung von Lernprozessen. Als Arbeitsinstrumente verändern digitalen Technologien berufliche Arbeits- und Geschäftsprozesse, deren Bewältigung neue Kompetenzanforderungen begründen (Euler & Wilbers, 2020, S. 428f.)

Das hiermit skizzierte Konzept von Berufsbildung im Kontext der Digitalisierung lässt sich auf die Berufsbezogene Jugendhilfe übertragen und bietet sowohl in der theoretischen Auseinandersetzung als auch für die Praxis vielfältige Anknüpfungspunkte.

### **3.4 Soziale Arbeit im Kontext der Digitalisierung**

Dass die Digitalisierung für die Soziale Arbeit in vielerlei Hinsicht bedeutsam ist, wird durch die zahlreichen und umfangreichen Publikationen zu diesem Themengebiet belegt (vgl. etwa Kutscher, 2024; Kutscher et al., 2020; Beranek, 2021; Damberger, Schell-Kiehl & Wahl, 2021; Neumaier, Dörr & Botzum, 2024). Die Digitalisierung zeigt sich „als der zentrale Wandlungsprozess, der alle Lebensbereiche erfasst und damit die Profession und die Disziplin [der Sozialen Arbeit] vor enorme Herausforderungen stellt“ (Neumaier & Sagebiel, 2022, S. 316). Aufgrund der unter 3.1 beschriebenen sozio-kulturellen und technologischen Veränderungsprozesse ist die Soziale Arbeit gefordert, ein umfassendes und interdisziplinäres Verständnis von Digitalisierung zu entwickeln, welches einerseits gesellschaftlich relevante strukturelle Entwicklungen und andererseits die individuellen digitalisierten Lebenswelten sowie damit verbundene Partizipations- und Exklusionsprozesse, soziale Probleme und neue Bewältigungsanforderungen mit einbezieht (ebd., S. 317).

Nach Krotz (2018, S. 38f.) lassen sich (mindestens) drei für die Soziale Arbeit relevante Ebenen unterscheiden, die von der Digitalisierung beeinflusst werden. Erstens führen die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dazu, dass sich bestehende Problemlagen verschieben und neue Problemlagen entstehen. Zweitens wandeln sich die Handlungsfelder und die Ziele der Sozialen Arbeit. Hier sind exemplarisch Fragen nach dem Zugang zur digitalen Infrastruktur für behinderte oder obdachlose Menschen oder nach der Integration der Förderung von Medienkompetenz in die Handlungsfelder der Sozialen Arbeit aufzuführen. Drittens verändern sich die lebensweltlichen Kommunikationsformen – sowohl seitens der Klient\*innen, als auch seitens der Professionellen – „und damit auch deren Motive, Interessenslagen, kommunikative Gewohnheiten, Weltansichten, ethische Maßstäbe und Bewertungen“ (ebd., S. 39).

Es lässt sich also festhalten, dass zu diesem Phänomen in der Wissenschaft der Sozialen Arbeit verschiedene Zugänge und Ansatzpunkte bestehen. Für die vorliegende Arbeit genügt es, die hohe Relevanz aufzuzeigen und auf die drei möglichen Ebenen der Veränderungsprozesse hinzuweisen.

### **3.5 Jugendberufshilfe als Lebensweltorientierte Soziale Arbeit**

Für die Jugendberufshilfe (und damit auch für die Berufsbezogene Jugendhilfe) kann als professionstheoretische Grundlage die maßgeblich von Hans Thiersch entwickelte Lebensweltorientierte Soziale Arbeit herangezogen werden, wie es Enggruber & Fehlau (2018) darlegen. Sie begründen dies unter anderem damit, dass „die zentrale gesetzliche Grundlage der Jugendberufshilfe in Teilen auf Hans Thiersch und seiner Lebensweltorientierung [basiert]“ (ebd., S. 56). Enggruber und Fehlau greifen den bereits in Kapitel 2 aufgeführten und der Jugendberufshilfe immanenten „Konflikt“ zwischen Jugendsozialarbeit und Arbeitsmarktorientierung auf und setzen mithilfe der Lebensweltorientierung einen klaren Bezugspunkt: die alltäglichen Lebenswelten sowie die subjektiv sinnhaften Bewältigungsstrategien der Adressat\*innen werden anerkannt und respektiert, auch wenn diese von den hegemonialen Normen abweichen (ebd., S. 60). „Für die Sozialpädagog\*innen in der Jugendberufshilfe bedeutet dies, gemeinsam mit den Teilnehmer\*innen deren individuelle Wünsche und Bedürfnisse zu klären und sich mit ihnen sowohl über deren subjektiv relevante Problemdefinitionen zu verständigen als auch mögliche Problemlösungen zusammen auszuhandeln“ (ebd., S. 60). Es wird dabei auch betont, dass die Rahmenbedingungen, die in den häufig arbeitsmarktpolitisch dominierten Maßnahmen vorherrschen, für den lebensweltorientierten Ansatz zum Teil eine besondere Herausforderung darstellen.

Ferner lassen sich Thierschs fünf Struktur- und Handlungsmaxime für die Lebensweltorientierte Soziale Arbeit auch auf die Jugendberufshilfe übertragen. Erstens „zielen die Angebote der Jugendberufshilfe auf die Prävention von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit junger Menschen“ (ebd., S. 65). Zweitens ist die Alltagsnähe zu gewährleisten, d.h. die Angebote der Jugendberufshilfe sind niedrigschwellig, flexibel situationsbezogen und ganzheitlich zu gestalten (ebd., S. 65f.). Drittens ist hinsichtlich der Dezentralisierung und Regionalisierung „für die Jugendberufshilfe [...] hier vor allem relevant, dass die in den Sozialräumen vorhandenen Dienste besser vernetzt werden, um die Teilnehmer\*innen ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend weitervermitteln und auch auf diese Weise ein ganzheitliches Angebot für sie eröffnen zu können“ (ebd., S. 66). Viertens sollen die Angebote der Jugendberufshilfe die Integration ermöglichen, was bedeutet, dass bspw. auf bestimmte Zielgruppen wie etwa beeinträchtigte junge Menschen oder junge Geflüchtete spezialisierte Ange-

bote kritisch hinterfragt werden müssen; dies gilt ebenso auch für Regel-Angebote, die durchaus auch zu Ausgrenzungsprozessen führen können (ebd., S. 66). Fünftens erfordert das Maxime der Partizipation „vielfältige Beteiligungs- und Mitwirkungsformen für die Teilnehmer\*innen der Jugendberufshilfe“ (ebd., S. 66).

Ergänzend zu den vorherigen Ausführungen lässt sich die Diskussion der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit im Kontext der Digitalisierung nach Beranek (2021) aufführen. Beranek kommt zu der Schlussfolgerung, dass die Grundannahmen der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit auch in einer digitalisierten Welt ihre Gültigkeit behalten (ebd., S. 144). Ferner zieht sie folgendes Fazit:

„So haben digitale Medien einen zentralen Stellenwert in der Ausgestaltung und Anwendung der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit einzunehmen. Sie beeinflussen die Alltäglichkeit der Menschen ebenso wie die Dimensionen der Lebensweltorientierung. Auch im Bereich der Struktur- und Handlungsmaxime gibt es keine Maxime, die ohne die Einbindung von digitalen Medien betrachtet werden kann.“ (Beranek, 2021, S. 144)

Dies ließe sich nun ebenfalls auf das Arbeitsfeld der Jugendberufshilfe bzw. der Berufsbezogenen Jugendhilfe übertragen. Da die vorliegende Masterarbeit jedoch eine empirische Untersuchung und keine theoretische Abhandlung ist, soll dies nicht tiefgreifender diskutiert werden, um den Umfang dieser Arbeit nicht zu überschreiten. Die genannten Aspekte bieten jedoch wesentliche Anknüpfungspunkte und Kategorien für die Datenerhebung und -analyse und sowie die Einordnung der Ergebnisse.

### **3.6 Fragestellung**

Aufbauend auf dem dargelegten theoretischen Hintergrund lässt sich folgende Forschungsfrage formulieren: Welche Erfahrungen machen sozialpädagogische Fachkräfte, Ausbilder\*innen, Leitungen und junge Menschen in der Berufsbezogenen Jugendhilfe mit der Digitalisierung und welche Chancen, Herausforderungen und Hindernisse nehmen sie dabei wahr?<sup>4</sup>

4 Ergänzend zu Ausbilder\*innen auch Anleiter\*innen; „junge Menschen“ stellen die Zielgruppe dar.

## 4 Forschungsstand

Zunächst ist festzuhalten, dass im Bereich des Übergangssystems Schule-Beruf eine vielfältige Forschungslandschaft unter Beteiligung verschiedener Disziplinen besteht. Diese lässt sich nach Dick nach der arbeitsmarktorientierten Übergangsforschung, der subjektorientierten Übergangsforschung und der Forschung zur Sozialpädagogik im Übergangssystem differenzieren (Dick, 2017, S. 12ff.). Eine umfangreiche Bestandsaufnahme wurde zuletzt von Mairhofer (2017) vorgenommen.

Explizit der BBJH bzw. AJS in Bayern widmen sich die Forschungsarbeiten eines Projektverbunds bestehend aus der LAG Jugendsozialarbeit, der Evangelischen Hochschule Nürnberg und dem Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP). Dabei wurde u.a. untersucht, wie die Angebote der AJS Jugendliche und junge Erwachsene bei der Entwicklung jener Fähigkeiten unterstützen, die sie anschließend für ein möglichst selbstbestimmtes Leben benötigen (Straus & Höfer, 2015). Außerdem war bspw. auch das Thema Niedrigschwelligkeit Gegenstand einer Studie (Heiland, Straus & Hackenschmied, 2014).

Trotz der vielfältigen Forschungsansätze ist die Digitalisierung in der Berufsbezogenen Jugendhilfe ein bisher noch wenig erforschtes Feld. Einen Ein- bzw. Überblick bieten Fehlau und Enggruber (2020) in ihrem Buchteil „Digitalisierung im Handlungsfeld der Jugendberufshilfe“, in dem sie sich mit Themen wie Digitalisierung der Berufs- und Arbeitswelten, digitalisierte Instrumente in der Berufsorientierung und digitalisierte Förderplanung und Falldokumentation auseinandersetzen. Hieran wird u.a. deutlich, dass aufgrund der Breite des Feldes häufig nur Teilaspekte der Jugendberufshilfe detaillierter aufgegriffen werden (können), wobei die Digitalisierung der Arbeitswelt selbsterklärend für alle Bereiche von Relevanz ist. Aufgrund der rechtskreisübergreifenden Verortung der Jugendberufshilfe im SGB II, SGB III und/oder SGB VIII findet zudem auch ein Diskurs statt, der das dadurch ausgelöste Spannungsfeld – arbeitsmarktpolitisch dominierte Maßnahmen im Gegensatz zu jugendpolitisch ausgerichteten Angeboten – thematisiert und in diesem Zuge auch die Digitalisierung mitdenkt (ebd., S. 603ff.). Darüber hinaus greift Fehlau in anderen Beiträgen etwa auch die Bedeutung der digitalen Teilhabe für die Jugendsozialarbeit (Fehlau, 2019) oder die digitale Kompetenzförderung in Jugendwerkstätten (Fehlau, 2020) auf. Somit sind also einzelne Untersuchungen zur Auswirkung der Digitalisierung

auf der Jugendberufshilfe aufzufinden, hier lässt sich jedoch noch eine weitreichende Forschungslücke identifizieren.

Dass „Medien- bzw. digitale Kompetenz als bedeutsame Ressource für die berufliche Bildung [gilt]“ (Fehlau & Enggruber, 2020, S. 599), ist unstrittig, wie etwa auch Härtel et al. (2018) darlegen. Selbiges gilt darüber hinaus auch generell für die soziale Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen. Daher kann die Förderung von digitaler bzw. Medienkompetenz als rechtlich vorgegebener Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe verstanden werden (Enssen et al., 2023, S. 10). Dies trifft also in besonderem Maße auf die Jugendberufshilfe zu. Deshalb ist es auch eine der zentralen Aufgaben der Jugendberufshilfe, diese Kompetenzen gezielt zu fördern. Wie dies konkret in der Berufsbezogenen Jugendhilfe umgesetzt und von den beteiligten Akteuren aufgefasst und aufgenommen wird, ist bisher noch nicht erforscht.

Im angrenzenden Themen- bzw. Forschungsfeld der Digitalisierung der Berufsausbildung, das für die Berufsbezogene Jugendhilfe von hoher Relevanz ist, gibt es hingegen zahlreiche aktuelle Studien und Publikationen. Die Bandbreite der Autor\*innen und Institutionen ist dabei groß und reicht bspw. von arbeitgeber\*innen- bzw. wirtschaftsnahen Institutionen über Berufsbildungsinstitute hin zu Gewerkschaften.

Zu den relevanten Publikationen zählen die NETZWERK Q 4.0-Studien, die Personalverantwortliche und Berufsbildungspersonal (Ausbilder\*innen und Berufsschullehrkräfte) umfassend befragt haben; diese werden im Folgenden näher aufgeführt.

In einer Studie von Risius & Seyda (2020) wurde die Digitalisierung der Ausbildung aus Unternehmenssicht eruiert. Die Autorinnen kommen dabei zum Ergebnis, dass ein knappes Viertel (23,5%) der Unternehmen sogenannte „digitale Nachzügler“ sind und mit Blick auf die Digitalisierung der Ausbildung noch am Anfang stehen. Diese Unternehmen „vermitteln beispielsweise kaum digitale Kompetenzen und nutzen wenige digitale Lernmedien“ (ebd., S. 21). Gleichzeitig sind knapp 30% der Unternehmen sogenannte „Ausbildungsunternehmen 4.0“ und können neben der Umsetzung der bereits genannten Aspekte sowie geschultem Ausbildungspersonal auch einen strategischen Ansatz vorweisen. Etwa die Hälfte der Unternehmen (46,7%) gestaltet die Ausbildung in einzelnen Aspekten, aber noch nicht umfassend digital; diese werden als „Second Mover“ bezeichnet. Ein weiterer interessanter Aspekt ist zudem, dass sich das Rollenverständnis der Ausbilder\*innen von Wissensvermittler\*innen

hin zu Lernbegleiter\*innen verschiebt, umso digitaler die Ausbildung gestaltet ist (ebd., S. 20). Insgesamt attestieren die Autorinnen, dass „in vielen Teilbereichen [...] die Digitalisierung in der dualen Ausbildung jedoch bereits angekommen [ist]. [...] Allerdings geht nur eine Minderheit das Thema strategisch an“ (ebd., S. 21).

Ferner ist noch eine vierteilige (nicht-repräsentative) Studienreihe aus dem Jahr 2021 zu nennen, bei der das Berufsbildungspersonal (d.h. Ausbilder\*innen und Berufsschullehrkräfte) befragt wurde.<sup>5</sup> Dabei wurde von Risius (2021) zunächst eine Bestandsaufnahme vorgenommen. In der Befragung zeigte sich, dass sich die Mehrheit der Ausbilder\*innen intensiv mit der Digitalisierung beschäftigt und diese einen hohen Stellenwert einnimmt, während Verbesserungsbedarf u.a. in der technischen Ausstattung aufgezeigt werden konnte (ebd., S. 19). Grundsätzlich „scheint [es] eine große Offenheit gegenüber digitalen Lernmedien und ein breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten zu geben“ (ebd., S. 20), so das Resultat.

Im zweiten Teil beleuchten Risius und Meinhard (2021) den digitalen Wandel der Lernortkooperationen zwischen Betrieb und Berufsschule. Dabei stellen sie fest, dass „eine intensive Lernortkooperation [...] mit einem erhöhten Engagement bei der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung einher [geht]“ (ebd., S. 15). Darüber hinaus gaben die Ausbilder\*innen und Berufsschullehrkräfte an, dass mit dem fortschreitenden digitalen Wandel der Abstimmungsbedarf zwischen den Lernorten und der Weiterbildungsbedarf zu digitalen Themen und Lernmethoden zunimmt. Außerdem wird in digitalen Tools die Möglichkeit zu einer Vereinfachung der Lernortkooperation gesehen (ebd., S. 15).

In der dritten Studie identifizieren Risius, Seyda und Meinhard (2021) Chancen und Herausforderungen, die mit der Digitalisierung der Ausbildung einhergehen. Demnach sehen Ausbilder\*innen und Berufsschullehrkräfte grundsätzlich mehr Chancen als Herausforderungen. Als gewichtigste Herausforderung ließ sich der Anstieg der zeitlichen Belastung feststellen (ebd., S. 8). Zudem wurde von „neuen Ausbildungsinhalten, rascher notwendig werdenden Anpassungen sowie einem gestiegenen Komplexitätsgrad“ (ebd., S. 12) berichtet. Außerdem ist den Befragten nach die Vermittlung von Selbst- und Sozialkompetenzen wichtiger geworden (ebd., S. 5).

5 Anzumerken ist, dass der Befragungszeitraum (Ende 2020/Anfang 2021) in einer aufgrund der Corona-Pandemie durch Kontaktbeschränkungsmaßnahmen geprägten Zeit lag; dies ist bei der Interpretation zu berücksichtigen, worauf auch die Autor\*innen hinweisen.

Im letzten Teil der Studienreihe zeigen Risius und Seyda (2021) Unterstützungsbedarfe des Berufsbildungspersonals auf. Die Befragten gaben an, dass der Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbilder\*innen bzw. Berufsschullehrkräften sowie inhaltlich passende Weiterbildungsangebote besonders hilfreich seien. Ebenso wurden auch Best-Practice-Beispiele aus anderen Betrieben, praktische Umsetzungshilfen wie Checklisten oder Schritt-für-Schritt-Anleitungen und individuelle Beratung als hilfreich benannt (ebd., S. 11). Die Autorinnen halten fest, dass sich fast alle Befragten aktiv weiterbilden, um den Anforderungen des digitalen Wandels gerecht zu werden (ebd., S. 14). Der Weiterbildungsbedarf umfasst sowohl den fachspezifischen Bereich (Vermittlung digitaler fachspezifischer Inhalte und Kenntnisse über neue digitale Technologien und Software) als auch den methodisch-didaktischen Bereich (Einsatz digitaler Lernmedien und Kenntnisse für eine zeitgemäße didaktische Gestaltung von Ausbildung) (ebd., S. 14). Auf den dargestellten Erkenntnissen aufbauend wurden in einer weiteren Studie auch die „Erfolgsfaktoren für mehr Digitalisierung in der Ausbildung“ (Risius, 2022) aus der Sicht von Personalverantwortlichen erforscht. Dabei wurden zunächst Hemmnisse identifiziert, die den drei Kategorien betriebliche Rahmenbedingungen, ausbilder\*innenseitige Hemmnisse und weitere Hemmnisse zugeordnet wurden. Bei den betrieblichen Rahmenbedingungen haben sich der finanzielle Aufwand für die Beschaffung digitaler Arbeits- und Lernmittel sowie die betrieblichen Abstimmungsprozesse zur Einführung neuer Digitalisierungsvorhaben als größte Hemmnisse herauskristallisiert (ebd., S. 20). Ausbilder\*innenseitige Hemmnisse konnten hauptsächlich bei den Unternehmen der digitalen Nachzügler identifiziert werden, wobei der Hauptaspekt „Zeitmangel für die Umstellung auf digitale Lernmedien und -methoden“ durchaus auch für bereits digitalisiertere Unternehmen relevant ist (ebd., S. 20). Dieser Befund deckt sich auch mit der von den Ausbilder\*innen angegebenen Herausforderung der zeitlichen Belastung, der im dritten Teil der Studienreihe bereits erörtert wurde. Als weiteres wichtiges ausbilder\*innenseitiges Hemmnis werden fehlende Kompetenzen benannt, was wiederum den Weiterbildungsbedarf bestätigt (ebd., S. 20). Zu den weiteren (äußeren) Hemmnissen zählen die Unklarheit hinsichtlich der Relevanz digitaler Inhalte für die Prüfungen, unzureichend digitalisierte administrative Prozesse der Ausbildung (diese liegen bei den Kammern und Berufsschulen) sowie die Erschwerung des Kompetenzerwerbs von Auszubildenden durch die Nutzung unterschiedlicher Systeme in Berufsschule und Ausbildungsbe-

trieb (ebd., S. 22). Neben den Hemmnissen wurden auch Unterstützungsangebote, die sich die Unternehmen wünschen, erforscht. Diese variieren zum Teil je nach dem derzeitigen Digitalisierungsgrad der Ausbildung in den Unternehmen. Allen gemeinsam ist der Wunsch nach der Schaffung gemeinsamer digitaler Prozesse mit den Kammern und Berufsschulen (ebd., S. 24). Digitale Nachzügler wünschen sich zudem insbesondere Beratung zum Einsatz digitaler Lernmedien, während Second Mover den Wunsch haben, sich mit anderen Unternehmen auszutauschen und von Ausbildungsunternehmen 4.0 v.a. Best-Practice-Beispiele genannt werden. Insbesondere digitale Vorreiterunternehmen wünschen sich auch Weiterbildungen zur inhaltlichen und methodischen Gestaltung der Ausbildung, „dies zeigt, dass gerade die digitalen Vorreiter um die Bedeutung der Weiterbildung für den digitalen Wandel wissen und es ihnen ein Anliegen ist, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder auf dem aktuellen Stand bleiben“ (ebd., S. 24).

Eine weitere wichtige Studie im Themenbereich Digitalisierung und Ausbildung stellt der Ausbildungsreport Bayern 2023 (DGB-Bezirk Bayern, 2023) dar, der mit dem Schwerpunkt „Moderne Ausbildung“ die Digitalisierung aus Sicht der Auszubildenden und damit aus einer anderen Perspektive als die NETZWERK Q 4.0-Studien untersuchte. Im Ausbildungsreport zeichnet sich ein zum Teil etwas anderes Bild ab, denn er zeigt auf, „dass die Auszubildenden den bislang erreichten Stand bei der Anpassung der Ausbildung an die Herausforderungen des digitalen Wandels deutlich kritischer bewerten als die Unternehmen und das Berufsbildungspersonal“ (DGB-Bezirk Bayern, 2023, S. 13). So gab nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, sich durch die Ausbildung im Betrieb „sehr gut“ (14%) oder „gut“ (38%) auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet zu fühlen, wobei diese Einschätzung zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen unterschiedlich ausfällt. Ein weiterer Befund ist, dass eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen des digitalen Wandels für die Auszubildenden ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung darstellt (ebd., S. 14). Hinsichtlich der Ausstattung mit technischen Geräten zeigt der Ausbildungsreport zum Teil deutliche Defizite auf, nur etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden bekommt diese immer (23%) bzw. häufig (14%) vom Betrieb zur Verfügung gestellt, während ein großer Anteil angab, diese nie zur Verfügung gestellt zu bekommen (22%) oder auch gar keine Geräte benötigen zu würden (21%) (ebd., S. 14f.). Im Ver-

gleich zum Ausbildungsreport 2021, bei dem noch etwa zwei Drittel der Auszubildenden angaben, (fast) alle der benötigten technischen Geräte zur Verfügung gestellt zu bekommen, wird hier ein deutlicher negativer Trend gesehen. Dazu folgende Einordnung der Autor\*innen:

„Diese Entwicklung ist insofern sehr bedenklich, als sie auf ein Abflauen des durch die Corona-Pandemie ausgelösten Digitalisierungsschubes hindeutet. Um die sich aus der Digitalisierung ergebenden Chancen für die Berufsausbildung nutzen zu können, ist es jedoch von zentraler Bedeutung, diese Dynamik aufrecht zu halten und nicht wieder in alte Muster zurückzufallen.“ (DGB-Bezirk Bayern, 2023, S. 15)

Auch bei der Digitalisierung der Lernortkooperation wird von den Befragten ein noch großes Entwicklungspotential gesehen. Während nur knapp ein Drittel diese sehr gut (4%) oder gut (27%) findet, wird sie von 38% als befriedigend, von 16% als ausreichend und von 15% als mangelhaft bewertet (ebd., S. 18). Abschließend wird im Ausbildungsreport resümiert, dass aus Sicht der Auszubildenden viele Betriebe hinsichtlich der Digitalisierung noch erheblichen Nachholbedarf haben. Dies betrifft zudem nicht nur die Berufsbilder, die am stärksten durch die Digitalisierung beeinflusst werden, „vielmehr werden digitale Kompetenzen in allen Berufen benötigt und eröffnen gleichzeitig vielfältige Möglichkeiten zur methodischen und didaktischen Gestaltung der Ausbildung, die bisher nur in Ansätzen genutzt werden“ (ebd., S. 19).

An den aufgeführten Studien wird also ersichtlich, dass die Digitalisierung in der Ausbildung von den verschiedenen Beteiligten sehr unterschiedlich wahrgenommen werden kann und auch wird. Es ist anzunehmen, dass dies auch auf die Einrichtungen der BBJH zutrifft, da sie häufig in Form von Jugendwerkstätten zugleich Ausbildungsbetriebe sind.

Auf dem bestehenden Forschungsstand aufbauend soll die vorliegende Arbeit die aufgezeigte Forschungslücke im Bereich Digitalisierung in der Berufsbezogenen Jugendhilfe aufgreifen und dabei die Perspektiven der verschiedenen beteiligten Akteure untersuchen, um deren Erfahrungen aus der Praxis zu beleuchten sowie durch sie wahrgenommene Chancen, Herausforderungen und Hindernisse aufzuzeigen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen sollen zudem Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

## **5 Methodische Herangehensweise**

Um die Forschungsfrage zu beantworten, bietet sich ein qualitativer Forschungsansatz an. Dieser Zugang ist besonders geeignet, um tiefgehende Einblicke in die subjektiven Erfahrungen und Perspektiven bzw. in die Lebenswelten der Befragten in einem noch wenig erforschten Feld zu gewinnen. Im folgenden wird zunächst der qualitative Forschungsansatz und im weiteren die Datenerhebung, -auswertung und -analyse erörtert.

### **5.1 Qualitativer Ansatz**

Der Ausgangspunkt der qualitativen Forschung ist, dass der Mensch nicht nur ein reines Untersuchungsobjekt ist, sondern selbst ein erkennendes Subjekt – und genau daraus sollen Erkenntnisse gewonnen werden. „Das Forschungsziel qualitativer Forschung besteht darin, die Prozesse zu rekonstruieren, durch die die soziale Wirklichkeit in ihrer sinnhaften Strukturierung hergestellt wird“ (Lamnek & Krell, 2016, S. 44). Zentrale Prinzipien der qualitativen Sozialforschung sind Offenheit, Forschung als Kommunikation, Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand, Reflexivität von Gegenstand und Analyse, Explikation und Flexibilität (ebd., S. 33). Die Offenheit soll gewährleisten, dass auch unerwartete Informationen erhalten werden. Daher ist es ein Hypothesen generierendes statt ein Hypothesen prüfendes Verfahren. Forschung als Kommunikation bedeutet, dass die Interaktion zwischen Forscher\*in und zu Erforschendem ein konstitutiver Bestandteil des Forschungsprozesses ist. Der Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand betont die Dynamik der Reproduktion und Konstruktion der sozialen Realität, wobei die Verhaltensweisen und die Aussagen der Untersuchten nur prozesshafte Ausschnitte davon sind. Die Reflexivität von Gegenstand und Analyse setzt eine reflektierte Einstellung des Forschenden voraus; Sinnzuweisungen zu Handlungen sollen stets hinterfragt werden. Die Explikation (der einzelnen Untersuchungsschritte) soll die Interpretationen nachvollziehbar machen und dadurch die Intersubjektivität des Forschungsergebnisses gewährleisten. Schließlich bedeutet die Flexibilität, „sich an die jeweiligen Eigenheiten des Untersuchungsgegenstandes anzupassen und den im Verlauf des Forschungsprozesses erzielten Erkenntnisfortschritt für die nachfolgenden Untersuchungsschritte zu verwerten“ (ebd., S. 38).

## **5.2 Datenerhebung**

Zur Datenerhebung werden leitfadengestützte Interviews durchgeführt (Flick, 2021, S. 194ff.). Das qualitative Paradigma der größtmöglichen Offenheit wird durch den Leitfaden zugunsten des Forschungsinteresses bzw. der Forschungspragmatik eingeschränkt, dabei gilt das Prinzip „so offen wie möglich, so strukturierend wie nötig“ (Helfferich, 2014, S. 560). Das leitfadengestützte Interview ermöglicht es, offene Gesprächssituationen herzustellen, die gleichzeitig auf die Forschungsfrage fokussieren. Mithilfe eines halbstrukturierten Interviewleitfadens wird sichergestellt, dass bestimmte Aspekte und Problemstellungen, die sich aus der Forschungsfrage ergeben, im Interview thematisiert werden. Außerdem ermöglicht er ein strukturiertes Vorgehen und macht die Ergebnisse vergleichbar, da sich die Erhebungssituationen ähneln und gleiche bzw. ähnliche Fragen gestellt werden (ebd., S. 565). Grundsätzlich soll der Interviewleitfaden dennoch flexibel gehandhabt werden und es ist darauf zu achten, dass die Interviewten auch eigene Schwerpunkte setzen und Aspekte einbringen können, die für sie bedeutsam sind. Dadurch lassen sich tieferliegende Motive, Erfahrungen und Sichtweisen erfassen, die möglicherweise nicht durch eine standardisierte Befragung ermittelt werden könnten.

## **5.3 Auswertung und Analyse**

Die Datenauswertung erfolgt mithilfe der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) (vgl. Abbildung 3). Dabei wird in der ersten Codierphase eher grob entlang von Hauptkategorien, welche aus dem Interviewleitfaden stammen, codiert. Anschließend werden in der zweiten Codierphase „die Kategorien am Material weiterentwickelt und ausdifferenziert und das mit den Hauptkategorien codierte Datenmaterial wird mit den neu entwickelten Kategorien codiert“ (ebd., S. 129). Die Kategorienbildung erfolgt also sowohl deduktiv auf Basis der Forschungsfrage bzw. des Interview-Leitfadens (Hauptkategorien) als auch induktiv am Material (Subkategorien).

Im Anschluss werden die codierten Daten kategorienbasiert ausgewertet bzw. analysiert. Dabei können verschiedene Formen einfacher und komplexer Analysen durchgeführt werden (ebd., S. 147f.). In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf der kategorienbasierten Analyse entlang der Hauptkategorien, bei der die Frage leitend ist,

was zu einem bestimmten Thema jeweils gesagt wird. Dabei werden die Segmente der jeweiligen Subkategorien hinsichtlich der Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Auffälligkeiten untersucht (ebd., S. 148f.).

Die Transkription und das Codieren wird mithilfe von MAXQDA durchgeführt.

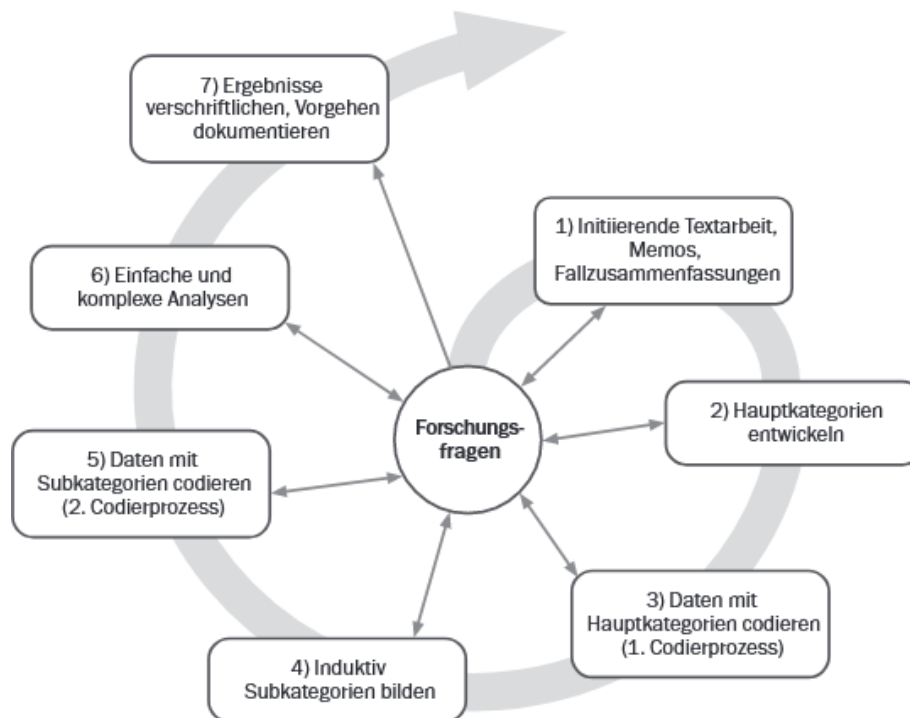


Abbildung 3: Ablauf einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse in 7 Phasen, Abbildung von Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 132

## 5.4 Sampling

Im Rahmen des Samplings wurden 12 Personen ausgewählt, die in der untenstehenden Übersicht dargestellt sind. Zentrales Auswahlkriterium war die Beschäftigung in einer BBJH-Einrichtung (als Fachkraft oder als Adressat\*in), zudem sollten die verschiedenen Akteure in ausgewogener Anzahl vertreten und innerhalb der jeweiligen Gruppe hinsichtlich der sozio-demografischen Merkmale nach Möglichkeit auch divers sein. Die Interviews wurden im November 2024 durchgeführt.

Die Interviewten stammen aus fünf verschiedenen Einrichtungen der Berufsbezogenen Jugendhilfe in München sowie zum Teil auch aus verschiedenen Abteilungen innerhalb einer Einrichtung.<sup>6</sup> Die Altersverteilung liegt zwischen 20 und 61, der Durch-

6 Es handelte sich in den meisten Fällen um Ausbildungsprojekte, zum Teil aber auch um Berufsorientierung.

schnitt beträgt dabei ca. 35 Jahre und der Median 33,5 Jahre. Wird die Zielgruppe nicht berücksichtigt, so beträgt der Altersdurchschnitt der befragten Fachkräfte ca. 39 Jahre und der Median 34 Jahre. Die Stichprobe setzt sich aus acht männlichen und vier weiblichen Personen zusammen. Die Berufserfahrung in der BBJH liegt bei den Fachkräften zwischen weniger als einem und über 20 Jahren, wobei der Durchschnitt bei ca. 4 Jahren und der Median bei 2 Jahren liegt.

Ein zur Einordnung wichtiger Aspekt ist, dass die Stellen der befragten Leitungen so konzipiert sind, dass darin neben der Leitungsfunktion auch die sozialpädagogische Arbeit mit der Zielgruppe beinhaltet ist.

Die Akquise der Interviewpartner\*innen erfolgte über die Verteiler der entsprechenden Verbände, einerseits über den Fachverband BBJH München und andererseits über die LAG JSA Bayern. Zudem wurden Einrichtungen teils auch direkt kontaktiert. In der Stichprobe sind lediglich Münchner Einrichtungen repräsentiert; es bestand zwar Kontakt zu weiteren, bayernweit verteilten Einrichtungen, jedoch sind hier aus Kapazitätsgründen seitens der Einrichtungen keine Interviews zustande gekommen. Aufgrund der heterogenen Stichprobe wurde der Interviewleitfaden in seinen Grundzügen einheitlich konzipiert, jedoch an jede Gruppe spezifisch angepasst.

<b>Synonym</b>	<b>Geschlecht</b>	<b>Alter</b>	<b>in der BBJH seit</b>
<i>sozialpädagogische Fachkräfte</i>			
B01	m	43	<1 Jahr
B02	w	34	>1 Jahr
B05	m	28	>3 Jahre
B08	w	31	<1 Jahr
B12	m	33	>1½ Jahre
<i>Leitungen</i>			
B04	m	41	>2 Jahre
B11	w	43	>2 Jahre
<i>Ausbilder/Anleiter</i>			
B03	m	34	>6 Jahre
B07	m	61	>20 Jahre
<i>junge Menschen/Zielgruppe</i>			
B06	m	24	>2 Jahre
B09	w	20	<½ Jahr
B10	m	27	>2 Jahre

## **6 Ergebnisse**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews dargestellt. Der Aufbau orientiert sich dabei an der Gliederung des Interviewleitfadens. In Kapitel 6.1 wird zunächst eine Bestandsaufnahme der befragten Einrichtungen unternommen. Darauf folgend werden unter 6.2 die eingesetzten bzw. verwendeten digitalen Tools beschrieben, einerseits nach den (Berufs-)Gruppen untergliedert, andererseits auch gruppenübergreifend bzw. auf die Einrichtung bezogen. In Kapitel 6.3 werden die digitalen Kompetenzen bzw. Medienkompetenz der Fachkräfte und der Zielgruppe eruiert sowie die darauf abzielenden Fortbildungs- bzw. Schulungsmaßnahmen. In den Kapiteln 6.4, 6.5 und 6.6 werden die von den Befragten genannten Chancen, Herausforderungen und Hindernisse beschrieben. Unter 6.7 wird auf den Wandel der Berufsbilder eingegangen und unter 6.8 werden Best-Practice-Beispiele aufgeführt. Abschließend wird in Kapitel 6.9 der Blick in die Zukunft gerichtet und geschildert, was sich für die Digitalisierung in der BBJH als wichtig erweisen könnte.

### **6.1 Digitalisierung in den Einrichtungen**

#### **6.1.1 Stellenwert der Digitalisierung**

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass aus Sicht der befragten Personen der Digitalisierung in den Einrichtungen ein sehr unterschiedlicher Stellenwert zugeschrieben wird.

Auf der einen Seite lässt sich ein hoher Stellenwert der Digitalisierung identifizieren. Dieser wird zum Teil am zeitlichen Umfang, welcher für digitalisierungsbezogene Tätigkeiten anfällt, festgemacht. Darunter fällt etwa die Implementierung bzw. Verwaltung von Programmen, welche in der Einrichtung eingesetzt werden. Ein Befragter in Leitungsposition schildert dies folgendermaßen:

„Es hat einen sehr hohen Stellenwert aus meiner Sicht vor allem deswegen, weil wir verschiedene Programme benutzen / benutzen müssen. (...) Die möglichst gut kompatibel zueinander sein sollten. (..) Das funktioniert unterschiedlich gut.“ (B04, Pos. 14)

Er führt weiter aus:

„Das nimmt viel Raum ein. Und das kann ich ja ganz offen ehrlich sagen, meiner Meinung nach zu viel. Das steht für mich in keinem Verhältnis.“  
(B04, Pos. 24)

Somit wird dieser der Digitalisierung beigemessene hohe Stellenwert als Last empfunden. Die Erfahrung aus dieser Perspektive ist, dass die Digitalisierung derartig viele Kapazitäten vereinnahmt, dass andere (ggf. als für relevanter eingestufte) Tätigkeiten nicht mehr den gewünschten Stellenwert haben.

Des Weiteren gibt es Einrichtungen, in denen der Digitalisierung ein weniger hoher Stellenwert zugeschrieben wird. Hierbei lassen sich zwar Digitalisierungsprozesse identifizieren, diese nehmen jedoch eine untergeordnete Rolle ein. Eine befragte Leitung berichtet etwa, dass in ihrer Einrichtung Digitalisierung „überhaupt gar keinen Stellenwert“ (B11, Pos. 10) hatte, als sie dort angefangen hat, und dass sie nun versucht, einen zeitgemäßen Standard zu erreichen. Es kann davon ausgegangen werden, dass aufgrund des teilweise anstehenden Generationenwechsels eine derartige Ausgangssituation auch bei anderen Einrichtungen vorgefunden werden kann.

Viele der Befragten sind der Ansicht, dass die Digitalisierung in ihrer Einrichtung einen eher niedrigen Stellenwert hat. Zwar wird zum Teil beschrieben, dass das Thema Digitalisierung zwar grundsätzlich auf der Agenda der Einrichtung steht, in der Praxis aber noch keine Umsetzung stattfindet. Ferner liegt eine Auseinandersetzung mit digitalisierungsbezogenen Themen häufig an der Initiative einzelner Fachkräfte.

„Also in der Theorie soll es vorangehen und ich weiß auch von der Geschäftsführung, dass sie das vorantreiben wollen oder dass es das Ziel ist. In der Praxis ist es noch gar nicht so.“ (B08, Pos. 10)

Ein wenig überraschender, aber dennoch interessanter Aspekt ist, dass der Stellenwert der Digitalisierung innerhalb einer Einrichtung von verschiedenen Fachkräften sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. So ist der Stellenwert beispielsweise aus Sicht der Leitung einer Einrichtung sehr hoch, während er von weiteren Fachkräften als nur relativ gering wahrgenommen wird. Es lässt sich annehmen, dass derartig widersprüchliche Einschätzungen auf die unterschiedlichen Aufgabenbereiche sowie persönlichen Interessen und Kompetenzen zurückzuführen sind. Nichtsdestotrotz

kann sich daraus ableiten lassen, dass eine einrichtungsbezogene Strategie fehlt oder nicht konsistent umgesetzt wird.

### **6.1.2 Digitalisierungsstrategie**

Dies deckt sich auch mit Äußerungen der befragten Leitungen. Es werden zwar einzelne Aspekte oder Elemente umgesetzt und Prozesse angestoßen, die den Digitalisierungsstandard in der Einrichtung verbessern sollen, eine umfangreichere strategische Ausrichtung oder Vision ist jedoch nicht vorhanden, weder seitens der Einrichtungen selbst noch seitens der Träger. Folgendes Zitat veranschaulicht dies:

„Ich glaube, das wäre gut. Aber man bräuchte wirklich sehr viel Zeit, um sich dem anzunehmen, dass das gut wird. Nein, deswegen gibt es gerade leider keine Vision. Weder in die eine noch in die andere Richtung. Wird mir beim Reden auch gerade klar.“ (B04, Pos. 30)

### **6.1.3 Technische Ausstattung**

Grundsätzlich stehen in den untersuchten Einrichtungen der Zielgruppe verschiedene Endgeräte zur Verfügung. Die Ausstattung ist dabei sehr unterschiedlich, sie reicht von einem Computerraum über einzelne geteilte Laptops und Tablets bis hin zu persönlichen Laptops. Ebenso variiert auch der technische Standard sehr stark, von den Befragten wird zum Teil der veraltete Zustand der Geräte bemängelt.

Was die Anwendung bzw. Nutzung der Endgeräte betrifft, kristallisiert sich einrichtungsübergreifend sehr deutlich heraus, dass es häufig Geräte gibt, die nicht genutzt werden:

„Ansonsten haben wir noch Tablets, die nicht genutzt werden und im Schrank liegen.“ (B02, Pos. 90)

Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Zum einen wird aufgeführt, dass die jungen Menschen keinen eigenen Zugang haben und sich deshalb nur über die Accounts der Fachkräfte anmelden können, was wiederum aus Datenschutzgründen problematisch und nur unter Beaufsichtigung möglich ist; an anderer Stelle kann zur Umgehung dieser Problematik beispielsweise ein vom Intranet losgelöster PC verwendet werden. Zum anderen führt auch der veraltete Zustand von Geräten dazu, dass sie nicht genutzt werden. Ferner spielen auch bürokratische Aspekte eine Rolle:

„Also wir haben die technische Ausstattung, wir haben aber auch die Bürokratie, die uns das nicht erlaubt, das wirklich gut zu nutzen.“ (B05, Pos. 45)

Dass ein zeitgemäßer technischer Standard sowie eine funktionierende und praktikable Einrichtung der Endgeräte Grundvoraussetzung für deren Nutzung ist, ist selbsterklärend. Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, wird von der Zielgruppe auch gerne darauf zurückgegriffen, wie etwa das folgende Zitat belegt.

„Ansonsten gibt es auch Klienten-Laptops und die werden dann auch gut und gerne genutzt.“ (B12, Pos. 30)

Wenn die jungen Menschen zuhause kein eigenes Endgerät besitzen, besteht in manchen Einrichtungen auch die Möglichkeit, sich die Geräte auszuleihen und mit nach Hause zu nehmen.

Auch hinsichtlich beruflich genutzter Smartphones (kurz Diensthandys) herrschen in den befragten Einrichtungen unterschiedliche Standards. In manchen Einrichtungen steht dem gesamten Team bzw. der Abteilung insgesamt ein Diensthandy zur Verfügung, während in anderen Einrichtungen jede Fachkraft über ein eigenes Diensthandy verfügt – wobei letzteres eher die Ausnahme darstellt.

Darüber hinaus gibt es deutliche Unterschiede in der Nutzung des Diensthandys, welche stark von den verfügbaren Möglichkeiten abhängig ist: während in manchen Einrichtungen zur Kommunikation mit der Zielgruppe Messenger-Apps verwendet werden, sind in anderen Einrichtungen keinerlei Applikationen verfügbar bzw. erlaubt, wodurch das Diensthandy nur für SMS und Anrufe genutzt werden kann. Dieser Aspekt wird unter Punkt 6.2.1 näher ausgeführt.

Grundsätzlich scheint das Thema Diensthandy in den Einrichtungen sehr präsent zu sein und eine flächendeckende Einführung u.U. in Planung:

„Aber es ist angedacht, dass jetzt jeder ein Firmenhandy bekommt. Wann das ist, weiß ich nicht.“ (B02, Pos. 90)

Ein weiterer Aspekt sind berufsspezifische Geräte bzw. Maschinen. So werden in den technischen Ausbildungsberufen CNC-Fräsen eingesetzt, welche wiederum den Umgang mit CAD-Software voraussetzen. In den kreativen Berufen finden bspw. Tablets

mit Bildbearbeitungs- und Zeichenprogramme Anwendung. In den befragten Einrichtungen ist eine Grundausstattung in diesem Bereich vorhanden.

## **6.2 Digitale Tools**

In den Interviews wurde erhoben, welche digitalen Tools bzw. Anwendungen in den Einrichtungen eingesetzt werden. Die Begriffe „digitale Tools“ bzw. „digitale Anwendungen“ wurden dabei weit gefasst und sollen alle digitalen Aspekte miteinbeziehen, die in der Arbeit mit den jungen Menschen zur Geltung kommen bzw. von diesen genutzt werden. Zunächst werden die berufs- bzw. zielgruppenspezifischen Aspekte dargestellt, um anschließend die einrichtungsbezogenen und fachkräfteübergreifenden Tools zu beschreiben.

### **6.2.1 Sozialpädagogische Fachkräfte**

Eine von den sozialpädagogischen Fachkräften häufig genutzte Anwendung stellen **Messenger-Applikationen** dar, welche über die Diensthandys genutzt werden können. Die Messenger-Apps werden von den Befragten als ein wichtiges Hilfsmittel zur Kommunikation mit der Zielgruppe beschrieben. Die Kommunikation findet sowohl in Einzelchats als auch über Gruppenchats statt. Unterschiede lassen sich hinsichtlich des Messengers, der dafür verwendet wird, feststellen; genannt wurden WhatsApp, Signal oder Threema-Work. Für die Auswahl des Messengers spielen datenschutzrechtliche Abwägungen eine große Rolle; WhatsApp wird von mehreren Einrichtungen aufgrund diesbezüglicher Bedenken nicht genutzt. Dies birgt jedoch auch Einschränkungen in der Praktikabilität, wie folgendes Zitat veranschaulicht:

„Bei uns ist das schon sehr, sehr gut genutzt. Sagen wir mal, es ist aber trotzdem vergleichsweise höherschwellig. Also mir wäre es lieber, tatsächlich WhatsApp nutzen zu können, trotz potenzieller Datenschutzbedenken. [...] Das hat glaube ich wahrscheinlich fast jede Person, so fast alle der jungen Menschen haben das. Und mir wäre es lieber, einfach noch lebensweltnäher mit ihnen arbeiten zu können, bevor sie sich erstmal noch einen anderen Messenger runterladen müssen, wo ich dann wiederum über unsere IT das Passwort organisieren muss. Wenn die viel zu tun haben, dauert es auch mal ein paar Monate, bis ich das bekomme. So ist alles sehr aufwändig, da wäre mir WhatsApp lieber.“ (B05, Pos. 19)

Es kristallisiert sich also deutlich das ambivalente Verhältnis zwischen Lebensweltorientierung und Datenschutz heraus.

Die Kommunikation über die Messenger ist für die Fachkräfte wichtig, um niederschwellig Kontakt mit den jungen Menschen aufzubauen, wenn sie etwa zu spät kommen, unentschuldigt fehlen oder anderweitig abwesend sind (z.B. Klinik-Aufenthalt). Außerdem dient sie dem Informationsfluss, eine Einrichtung nutzt beispielsweise Gruppenchats, um die verschiedenen Lehrjahre sowie das Team und die Zielgruppe untereinander zu organisieren. Ein weiteres genutztes Feature sind auch Abstimmungen, so findet in einer Einrichtung die Gewerke-Sprecher\*innenwahl über eine entsprechende Umfrage statt, mit der Intention, dass dadurch auch abwesende junge Menschen daran partizipieren können.

Ein weiteres eingesetztes Tools sind insbesondere in der Berufsorientierung (**YouTube)-Videos**. Dabei wird auf ein umfangreiches Angebot des Bayerischen Rundfunks verwiesen; beispielsweise werden in der Sendung „Lohnt sich das?“ verschiedene Berufe aus dem Lebensalltag von darin tätigen Personen heraus vorgestellt.

Im Bereich der generativen KI wird der **Chatbot** ChatGPT als Tool zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen genutzt, dabei geht es vor allem um den Entwurf einer Mustervorlage, die dann mit den jungen Menschen entsprechend angepasst und personalisiert wird. Weitere Anwendungsbereiche von Künstlicher Intelligenz wurden von den Befragten nicht genannt.

Ein von den Befragten flächendeckend genutzter Bereich sind **Online-Angebote** von Behörden bzw. Ämtern, die die digitale Antragstellung ermöglichen:

„Sonst natürlich die ganzen Onlineangebote von diversen Trägern und Einrichtungen. Also Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit sind ja zum Glück auch viel digitaler geworden inzwischen. Das heißt, Anträge müssen wir nicht mehr kompliziert ausdrucken und händisch ausfüllen, sondern das geht inzwischen alles größtenteils digital und online. Das ist schon mal deutlich angenehmer.“ (B05, Pos. 17)

Die zunehmende Digitalisierung der Ämter wird von den befragten Fachkräften positiv aufgenommen, dieser Aspekt wird auch unter Punkt 6.4.1 nochmals ausgeführt.

Sonstige, vereinzelt angewendete Tools in der Arbeit mit den jungen Menschen sind etwa noch eine App der VHS zum Deutsch lernen oder eine App, die im erlebnispädagogischen Kontext eingesetzt wird.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass seitens der sozialpädagogischen Fachkräfte nur wenige digitale Tools eingesetzt werden, wobei sich insbesondere Messenger-Apps als bedeutsames Tool etabliert haben und für die Kommunikation mit der Zielgruppe nicht mehr wegzudenken sind.

## 6.2.2 Ausbilder\*innen und Anleiter\*innen

Die befragten Ausbilder bzw. Anleiter nutzen neben den klassischen Powerpoint-Präsentationen **Filme** bzw. **Videos**, um fachliche Inhalte zu vermitteln. Zum einen werden Videos im Rahmen von standardisierten Schulungen eingebettet, zum anderen auch bei spontan im Ausbildungsalltag auftkommenden spezifischen Themen eingesetzt. Dabei wird häufig auf die Internet-Auftritte der Hersteller und auf die Plattform YouTube zurückgegriffen. Ein Befragter illustriert dabei auch das Potential eines niedrighschwelligigen Zugangs:

„Wir haben jetzt seit vier Monaten, glaube ich, einen PC auch in der Werkstatt, der frei zugänglich ist für die Jugendlichen, um da einfach auch relativ schnell so was machen zu können, umsetzen zu können. Ja, genau bei den Videos. [...] So im Alltag sind das oft wechselnde Videos. Das mache ich aber zum Beispiel auch, wenn ich mal nicht weiter weiß. Dann gehe ich auch dahin, schaue einfach mal oder halt in verschiedenen Foren mal nachlesen. Und da binde ich die Jugendlichen dann auch mit ein.“ (B03, Pos. 59)

Zudem werden insbesondere im Bereich der Berufsorientierung auch Videos des öffentlich-rechtlichen Rundfunks genutzt, bei denen verschiedene Berufe dargestellt und veranschaulicht werden, beispielhaft zu nennen ist der Bildungskanal „ARD alpha“ (ehemals BR-alpha).

Ein Befragter hat für die Ausbildung den Einsatz von **Lernplattformen**, welche zum Teil von Herstellern angeboten werden, ausprobiert.<sup>7</sup> Jedoch waren die Grundvoraus-

7 Siehe z.B. <https://shimanotec.madison.co.uk/>

setzungen für die Nutzung derartiger Angebote bei der Zielgruppe nicht erfüllt, weshalb es letztendlich an der Umsetzung scheiterte:

„Ich habe es immer mal wieder versucht über verschiedene Lernplattformen, die wir von verschiedenen Lieferanten, Herstellern bekommen. Das ist tatsächlich aber meistens an der Umsetzung gescheitert, weil die Jugendlichen teilweise keine E-Mail-Adressen haben, keine Geräte, mit denen sie es umsetzen können. Deswegen ist es tatsächlich aktuell eigentlich in der Ausbildung relativ wenig digital.“ (B03, Pos. 14)

Dies verdeutlicht die hohe Relevanz einer zeitgemäßen technischen Ausstattung und zeigt auf, dass diese unabdingbar für die Implementierung von digitalen bzw. digitalgestützten Lehr-Lern-Umgebungen ist.

Weitere digitale Anwendungen, die von den Ausbildern bzw. Anleitern eingesetzt werden, sind die fachspezifischen Programme. Dazu gehören bspw. CAD-Programme zur Erstellung der technischen Zeichnungen für die CNC-Maschinen im Rahmen der automatisierten Fertigung.

Als weiterer digitaler Aspekt wurde zudem noch die Erfassung und Dokumentation von Projekten aufgeführt.

Ein Befragter mit langjähriger Berufserfahrung in der BBJH reflektiert die sich durch die Digitalisierung ergebenden Möglichkeiten wie folgt:

„Also wie gesagt, da ist einfach diese unglaublich vielen Möglichkeiten, die man nutzen kann an Bildungsmöglichkeiten mittlerweile. Ich kann mich an die Anfangszeiten erinnern, wo man mühsam suchen musste und mittlerweile geht es einfach sehr schnell. [...] Es erfordert aber auch, dass man das halt für sich auch sortiert, im Grunde also weiß, was man nutzt.“ (B07, Pos. 49)

Insgesamt wird aus den Interviews jedoch deutlich, dass die fachliche Ausbildung größtenteils weiterhin analog abläuft, was unter anderem auch mit der handwerklich-praktischen Ausrichtung der BBJH begründet wird.

### 6.2.3 Zielgruppe

Von den interviewten jungen Menschen wurden nur wenige digitale Tools genannt, die von ihnen hinsichtlich der Ausbildung genutzt werden. Eines davon ist das **digitale Berichtsheft**, welches ein Befragter mit dem vom Betrieb zur Verfügung gestellten Laptop und einer entsprechenden Word-Vorlage erstellt. Er sieht es als große Erleichterung an, das Berichtsheft digital schreiben zu können.

Ein weiterer Befragter hebt die Vorteile seines (privaten) **Tablets** hervor. Mithilfe des Eingabestifts kann er seine Unterlagen digital bearbeiten und dementsprechend auch vollständig digital organisieren. Außerdem nutzt er auch generative KI in Form von **Chatbots**:

„ChatGPT und Perplexity helfen auch echt weiter, in vielen Punkten.“  
(B10, Pos. 36)

Darüber hinaus werden auch **(YouTube-)Videos**, bei denen fachspezifische Inhalte erklärt werden, als Informationsquelle eigenständig bzw. im Bereich des informellen Lernens genutzt.

### 6.2.4 Sonstige Fachkräfte

Aus einer Einrichtung wurde berichtet, dass die externe Fachkraft, welche für den (allgemeinbildenden) Unterricht zuständig ist, vermehrt digitale Medien einsetzt. Dazu gehören beispielsweise ein wöchentliches Kahoot-Quiz oder die Tagesschau in leichter Sprache.

### 6.2.5 Dokumentation

Die Dokumentation als zentraler und integraler Bestandteil Sozialer Arbeit nahm in den Interviews einen entsprechend großen Raum ein. Sie erfolgt in den befragten Einrichtung digital, was auch dem heutigen Standard entspricht. Dabei werden jedoch unterschiedlichste Programme verwendet, die Bandbreite reicht von einfachen digitalen Notizbüchern über veraltete bis hin zu moderner Fachsoftware.

Als digitales Notizbuch ist exemplarisch Microsofts „OneNote“ aufzuführen. Ein Befragter bescheinigt zwar eine grundsätzliche Praktikabilität, weist dabei jedoch auch auf die Limitationen hin. So lässt sich die Dokumentation etwa nicht nach bestimm-

ten Themen filtern, um einfach und gezielt an die benötigten Informationen zu kommen:

„Das ist gut, dass wir das so haben. [...] Aber es gibt bedeutend bessere Dokumentationsprogramme, wo man nach gewissen Themen dann filtern kann, man ein bisschen schneller zu der Information kommt, die man gerne raus ziehen möchte.“ (B01, Pos. 40)

In den meisten der befragten Einrichtungen wird zur Dokumentation eine entsprechende Fachsoftware eingesetzt, im konkreten sind dies comp.ASS (prosozial GmbH), Qualli.life (Nistech GmbH) und synJOB (synectic software & services gmbh). Die Erfahrungen in der Anwendung sind dabei sehr ambivalent. Ein Befragter beschreibt seine Alltagserfahrung folgendermaßen:

„Also das Programm sieht aus wie aus den frühen 90ern und bedient sich auch entsprechend. [...] Letztendlich ist dieses Programm aber eigentlich nicht wirklich alltagstauglich. So im Endeffekt, ich könnte wahrscheinlich eine OneNote-Datei pro Person eröffnen und hätte den gleichen Zweck.“ (B05, Pos. 23)

Ein anderer Befragter bewertet selbiges Programm als grundsätzlich zweckdienlich und funktionierend, auch wenn er es ebenfalls als nicht mehr zeitgemäß beschreibt. Interessant an der zitierten Aussage ist der Verweis auf OneNote, dessen Verwendung bereits oben geschildert wurde. Daran zeigt sich nicht zuletzt, dass der bloße Einsatz von Fachsoftware nicht unbedingt einen Mehrwert gegenüber gewöhnlichen digitalen Notizbüchern haben muss. Vielmehr sind neben der fachlichen Komponente eine Vielzahl an weiteren Aspekten wie beispielsweise Bedienbarkeit und Alltagstauglichkeit ebenso wichtige Kriterien in der Beurteilung.

Auch aus anderen Einrichtungen geben Interviewte an, dass die verwendete Dokumentationssoftware veraltet und nicht praktikabel bzw. umständlich in der Bedienung ist. Allen gemein ist in diesen Fällen jedoch, dass ein Umstieg auf eine neuere Version oder eine alternative Fachsoftware angedacht ist. Dass dieser Prozess als herausfordernd und ergebnisoffen wahrgenommen wird, verdeutlicht folgendes Zitat:

„Wir arbeiten immer noch mit einer Förderplan Software, die schon lange nicht mehr gewartet wird, unterstützt wird, weil nie jemand sich getraut

hat, diese Förderplan Software umzustellen. Jetzt müssen wir es machen. Eigentlich schon länger. Das wird ein Prozess, der wird glaube ich, für uns sehr herausfordernd. Ob man das vernünftig umgesetzt bekommt, ob die Leute, die daran arbeiten, das richtig handhaben können.“ (B03, Pos. 45)

So wie sich zwischen den Einrichtungen die verwendete Software unterscheidet, unterscheiden sich auch die Dokumentationspraktiken. Aus den Interviews kristallisiert sich heraus, dass zum Teil doppelte bzw. redundante Dokumentationspraktiken herrschen. So wird in einer Einrichtung beispielsweise der Dokumentationseintrag als PDF abgespeichert bzw. exportiert und dann wiederum an andere Fachkräfte, bspw. Ausbilder\*innen, per E-Mail versandt, obwohl diese ebenso auf den Dokumentationseintrag zugreifen können. Dies wird zum einen mit einer Arbeitserleichterung für die Ausbilder\*innen begründet, da diese dadurch die neuen Informationen gebündelt bekommen und sich nicht eigenhändig „durchklicken“ müssen, zum anderen soll dies auch dem Übersehen von Informationen im ausgelasteten Arbeitsalltag entgegenwirken. In einer anderen Einrichtung wird aus Praktikabilitätsgründen zusätzlich auch handschriftlich dokumentiert:

„Die Dokumentation machen wir auch parallel trotzdem noch auf Papier. Einfach, weil wenn jetzt unten was ist, dann laufe ich nicht hoch, mache es kurz am Laptop, sondern ich schreibe es auf dem Zettel auf und dann. Also dann ist man mal so doppelt gemoppelt.“ (B08, Pos. 12)

Ferner wird auch angemerkt, dass beispielsweise die in der Dokumentation festgehaltenen Zielvereinbarungen, die mit den jungen Menschen getroffen werden, wiederum ausgedruckt werden, damit sie unterschrieben werden können.

Zusammengefasst heißt das, dass nicht nur die Implementierung einer Fachsoftware an sich, sondern auch die generellen Gepflogenheiten sowie infrastrukturellen Gegebenheiten bei der Digitalisierung der Dokumentation eine bedeutende Rolle spielen.

### **6.2.6 Allgemeine bzw. einrichtungsbezogene Tools**

Neben den aufgeführten individuell verwendeten Tools und der Dokumentationssoftware lassen sich noch weitere allgemeine bzw. einrichtungsbezogene Tools identifizieren.

Ein Aspekt ist dabei die Bereitstellung des **Lernmaterials**. Während dies bspw. in einer Einrichtung analog erfolgt, bekommt ein befragter junger Mensch seine Unterlagen digital zur Verfügung gestellt.

Von der **organisationalen** Seite her weisen die befragten Einrichtungen einen unterschiedlichen Digitalisierungsstandard auf. So werden Formalitäten wie bspw. Urlaubsanträge und Arbeitszeiterfassung zum Teil digital, zum Teil aber auch analog erledigt. Folgendes Zitat einer Fachkraft belegt jedoch auch, dass die digitalisierten Prozesse in der Praxis zu „Reibungsverlusten“ führen können, wenn sie nicht in einer angemessenen Qualität vorliegen:

„Ja, also da ist schon eigentlich alles digital bei uns. Ob die Sachen schön designt sind und gut funktionieren, ist immer so die andere Frage. [...] Da ist es dann nach wie vor so, dass manche Kästchen sehr schwer zu beschreiben sind oder manche Sachen nicht vernünftig funktionieren, ja. Theoretisch ist es aber digital. Es kann sein, dass man im Nachhinein ein paar Sachen per Hand ausfüllt, aber es ist digital.“ (B12, Pos. 18)

Des Weiteren wird in den befragten Einrichtung zum Teil mithilfe des Outlooks-Kalenders gearbeitet, um Termine zu organisieren bzw. über Termine der Kolleg\*innen Bescheid zu wissen und bspw. sehen zu können, wenn diese außer Haus sind. Ein weiteres zum Teil genutztes Programm ist MS Teams, über das beispielsweise das Lernmaterial zur Verfügung gestellt wird.

Eine Einrichtung benutzt mit TaskCards eine (geschützte) digitale Pinnwand, um täglich die Abwesenheiten und Termine der jungen Menschen und auch des Teams zu erfassen; sie dient also dem Informationsaustausch zwischen den Fachkräften.

Zur **Klient\*innen-Verwaltung** wird in einer Einrichtung neben der Dokumentationssoftware mit „Orgavision“ noch ein zusätzliches Programm genutzt, mit dem die erforderlichen Unterlagen bereitgestellt und verwaltet werden. Im Sinne des Qualitätsmanagements wird darin z.B. auch die Dokumentenlenkung sichergestellt. Ein Befragter schildert seine Erfahrungen damit wie folgt:

„Das bedeutet, wenn ich einen jungen Menschen habe, der beispielsweise vom Jobcenter zugeleitet wird, gibt es eine Hand von Unterlagen, die ich ausfüllen muss. Und damit ich da nichts vergesse, kann ich dann Checkliste Einstellung AGH eingeben bei Orgavision und bekomme eine Liste

von allen relevanten Dokumenten, die ich brauche. Die kann ich mir dann einzeln aufrufen. Die kann ich dann auch online ausfüllen oder per Hand ausgedruckt. Das ist jedem selbst überlassen. [...] Das ist mittlerweile schon sehr (...) relativ ausgereift, würde ich sagen. Also man findet eigentlich alle relevanten notwendigen Dokumente, die wir so in der täglichen Arbeit brauchen, mittlerweile in Orgavision.“ (B12, Pos. 18)

Für die **Öffentlichkeitsarbeit** sind die befragten Einrichtungen (oder deren Träger) in Sozialen Netzwerken wie Facebook und/oder Instagram vertreten, wobei die Seiten mit unterschiedlicher Intensität gepflegt werden.

Das **digitale Berichtsheft**, welches bereits unter Punkt 6.2.3 aufgeführt wurde, wird nur von wenigen der untersuchten Einrichtungen eingesetzt, zum Teil auch nur in einzelnen Abteilungen einer Einrichtung. Bei einer analog arbeitenden Einrichtungen ist die Digitalisierung des Berichtshefts zumindest schon angedacht, aber noch nicht umgesetzt:

„Bei uns so ein Projekt, was wir eigentlich immer umsetzen wollten, ist zum Beispiel auch das Berichtsheft, das mal digital zu machen. Das ist bei uns immer noch papiermäßig. [...] Das wären sicherlich auch noch mal Sachen, die man langfristig, kurzfristig mal umsetzen sollte, wo man die Jugendlichen sicherlich auch ein gutes Tool mit an die Hand geben kann.“ (B03, Pos. 57)

Von den untersuchten Einrichtungen nutzen manche für die Zufriedenheitsbefragung ein **Online-Umfrage-Tool** (bspw. LamaPoll oder Questionstar), während andere diese analog durchführen. Von letzteren reflektiert eine Befragte, dass viel Zeit gespart werden könnte, wenn diese digital durchgeführt werden würde.

### **6.2.7 Berufsschule**

Von den befragten jungen Menschen wurde angegeben, dass sie seitens der Berufsschule die Unterlagen bzw. Unterrichtsinhalte online über die Lernplattform Mebis zur Verfügung gestellt bekommen. Auch die Hausaufgaben werden in der Regel über die Plattform abgegeben, unabhängig davon, ob sie digital oder analog bearbeitet wurden.

## 6.3 Digitale Kompetenzen / Medienkompetenz

Ein weiterer Fokus lag in den Interviews auf dem Themengebiet digitale Kompetenzen und Medienkompetenz. Die Begriffe wurden bewusst offen gelassen, auf Nachfrage hin zum Teil aber auch genauer eingegrenzt.

### 6.3.1 Zielgruppe

Hinsichtlich der Kompetenzen der jungen Menschen zeigt sich aus Sicht der befragten Fachkräfte ein gemischtes Bild. Grundsätzlich wurde von manchen Befragten angemerkt, dass dies individuell sehr unterschiedlich und nicht pauschalisierbar sei; andere tätigten durchaus generalisierte Einschätzungen. Aus den Interviews lassen sich nichtsdestotrotz einige Gemeinsamkeiten und Tendenzen feststellen.

Zum einen wird der Zielgruppe grundsätzlich ein kompetenter Umgang mit dem Smartphone und sozialen Medien attestiert:

„Mit dem Smartphone sind natürlich die meisten sehr vertraut, sehr fit. Mit sozialen Netzwerken sind die meisten sehr vertraut, nutzen diese regelmäßig.“ (B12, Pos. 26)

In diesem Kontext wird häufig auch genannt, dass die Zielgruppe als die damit aufwachsende Generation größtenteils einen kompetenteren Umgang mit Smartphone und sozialen Medien vorweisen kann als die Fachkräfte.

Was jedoch den kritisch-reflektierten Umgang mit sozialen Medien betrifft, werden von den Befragten ambivalente Facetten aufgezeigt. Während ein Teil der jungen Menschen die Inhalte auch kritisch beurteilen und einordnen kann, gibt es einen anderen Teil, dem entsprechende Kompetenzen fehlen. Dies wird in folgendem Zitat veranschaulicht:

„Es gibt junge Menschen, die sind super fit in allem, was den Konsum von Medien angeht, die Nutzung von digitalen Inhalten und es gibt welche, die haben große Schwierigkeiten damit, verantwortungsbewusst umzugehen oder generell einfach nicht so ein großes Interesse oder so große Kompetenzen daran. [...] Wo ich noch viel Potenzial nach oben sehe, ist quasi die verantwortungsbewusste Nutzung. Also die wissen, wie alles funktioniert, aber am Ende wirklich verantwortungsbewusst damit umzugehen. Da können einige noch was lernen.“ (B05, Pos. 29)

Die mangelnde verantwortungsbewusste Nutzung von sozialen Medien ist ein Aspekt, der sich aus den Interviews größtenteils sehr deutlich heraus kristallisiert; auch wenn sich dies wie geschildert nicht auf die gesamte Zielgruppe übertragen lässt und es in diesem Bereich auch sehr kompetente junge Menschen sowie Interesse an Themen wie bspw. Fake News oder KI gibt.

Eine weitere Tendenz lässt sich hinsichtlich der Nutzung von Computern und computerbasierten Anwendungen feststellen, hier berichten etliche der Befragten von fehlenden Kompetenzen. Beispielhaft aufgeführt werden etwa das Schreiben von E-Mails, das Formulieren von zielführenden Suchanfragen bei Suchmaschinen, die Anwendung von Office-Programmen oder das Recherchieren von Informationen. Aber auch hier gilt, dass kein einheitliches Bild vorherrscht, sondern diese Kompetenzen individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Folgendes Zitat veranschaulicht die zum Teil stark ausgeprägte Heterogenität in der Zielgruppe:

„Wenn wir jetzt tatsächlich vom Arbeitsbereich eines PCs sprechen und wie man damit zurechtkommt, dann ist es wirklich sehr unterschiedlich. Meiner Erfahrung nach. [...] Wir haben junge Menschen, die sehr interessiert an PCs sind und an beispielsweise programmieren sogar. Wir haben andere junge Menschen, die interessiert das überhaupt nicht. Dementsprechend haben die noch nie Word benutzt. Also die Reichweite, der Unterschied ist sehr, sehr groß zwischen den jungen Menschen.“ (B12, Pos. 26)

Der Befragte weist zudem noch darauf hin, dass Klient\*innen aus einkommensschwachen Verhältnissen häufig nicht über eigene Laptops oder PCs verfügen und deshalb die Kompetenzen dann oft auch weniger stark ausgeprägt sind.

Abschließend lässt sich noch festhalten, dass den jungen Menschen von einigen Befragten eine grundsätzliche Affinität und Interesse an digitalen Themen zugesprochen wird.

### **6.3.2 Fachkräfte**

An den Interviews wird deutlich, dass die (fehlenden) digitalen Kompetenzen der Fachkräfte ebenfalls ein großes Thema sind; mehrfach wird dies auf die verschiedenen Generationen zurückgeführt. Bei der Digitalisierung von Prozessen lassen sich zudem auch persönliche Hemmschwellen und fehlendes Vertrauen identifizieren,

welche den Digitalisierungsprozess beeinflussen und erschweren. Beispielsweise stößt eine Leitung auf Widerstände, wenn es darum geht, Protokolle direkt digital und nicht handschriftlich anzufertigen, um das spätere Abtippen und damit zeitliche Ressourcen zu sparen – dies wird jedoch oftmals nicht als Erleichterung, sondern eher als Last empfunden. Ein weiteres Beispiel ist die digitale Rechnungsstellung, auf die die Einrichtung erst 2024 umgestiegen ist. In einer anderen Einrichtung werden etwa E-Mails noch standardmäßig ausgedruckt und abgeheftet. Folgendes Zitat einer der Digitalisierung zugewandten Fachkraft spitzt die Problematik zu:

„Und da merke ich einfach, dass da auch bei dem Kernpersonal einfach die Kompetenzen einfach fehlen und viele einfach [...] kein Vertrauen darin haben und sich so ein bisschen quer stellen und selbst einfach auch mit einfachsten Office Anwendungen überfordert sind. Das heißt einfach, eigentlich müsste man bei diesem Kernpersonal anfangen, das erst mal auf einen digitalen Grundstatus bringen.“ (B03, Pos. 27)

### **6.3.3 Schulung der Fachkräfte**

Daran anknüpfend stellt sich die Frage, inwiefern die Fachkräfte hinsichtlich digitaler Themen und Kompetenzen geschult werden. Die Befragten berichten grundsätzlich von einer offenen und fördernden Fortbildungskultur seitens der Einrichtung bzw. des Trägers. Es lassen sich jedoch keine konzeptionellen digitalisierungsbezogenen Schulungen identifizieren, was aufgrund einer fehlenden Digitalisierungsstrategie (vgl. 6.1.2) nicht überraschend ist. Dennoch berichtet ein Befragter, dass im Rahmen des Einarbeitungsprozesses eine ausführliche Einweisung in die relevanten Programme stattfindet und bspw. über den Träger auch eine Outlook-Schulung gemacht werden kann. Darüber hinaus stellt sich für eine Einrichtung, die erst ganz am Anfang der Digitalisierung steht, die Frage nach entsprechenden Schulungen erst, wenn der Prozess angelaufen ist und etwa ein neues Programm o.ä. implementiert wird.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass es im eigenen Ermessen der Fachkräfte liegt, sich zu digitalisierungsspezifischen Themen fortzubilden, wie auch das folgende Zitat veranschaulicht:

„Ich glaube, es wird jetzt nicht aktiv gefördert, aber es wird jetzt auch nicht gehemmt oder so. Also es ist halt einfach auch bisschen Selbstinter-

esse. Und die, die immer noch nicht in die Digitalisierung einsteigen wollen, die machen es weiterhin so, die, die bereit dazu sind, die können sich auch weiterbilden. Das würde ich sagen, ist so ein bisschen nach Eigeninitiative.“ (B08, Pos. 42)

### **6.3.4 Schulung der Zielgruppe**

Weiterführend ist auch von Interesse, inwiefern in den Einrichtungen eine auf die Digitalisierung bezogene Bildungsarbeit stattfindet. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass von einigen Befragten der Ansatz der ganzheitlichen Bildung genannt wird, aber kein strukturierter Ansatz bzw. kein ausgearbeitetes Konzept zu diesem Themenbereich vorhanden ist. Vielmehr erfolgt die Auseinandersetzung damit anlassbezogen bzw. situativ, z.B. im Rahmen eines Bewerbungstrainings, der Sozialkunde-Nachhilfe usw. Ferner wird deutlich, dass für digitale bzw. mediale Schulungs- oder Bildungsangebote wiederum entsprechende Kompetenzen und insbesondere auch Zeitressourcen der Fachkräfte notwendig sind, was diese unter Umständen vor enorme Herausforderungen stellt.

Folgendes Zitat verdeutlicht dennoch nochmals die weit verbreitete Grundhaltung:

„Das heißt, ich verstehe unsere Einrichtung neben der Berufsbezogenen Jugendhilfe und der handwerklichen Ausbildung und Arbeit, die bei uns stattfindet, schon auch als eine Einrichtung, die Grundkenntnisse in allen möglichen Lebensbereichen beibringen, gewähren soll, unterstützen soll, diese Grundkenntnisse sich anzueignen und dazu gehört eben auch digitaler Bereich in jedem Fall.“ (B12, Pos. 32)

## **6.4 Chancen der Digitalisierung**

Im folgenden Abschnitt werden die von den Fachkräften wahrgenommenen Chancen, die sich durch die Digitalisierung ergeben, erörtert.

### **6.4.1 Zeitersparnis und Prozessbeschleunigung**

Wie von einigen Befragten dargestellt wird, bietet die Digitalisierung von Prozessen die Möglichkeit zur Zeitersparnis, wodurch die gewonnene Zeit wiederum etwa für die Arbeit mit der Zielgruppe oder andere Tätigkeiten zur Verfügung steht. Eine befragte Leitung sieht diese Chance hypothetisch auch, zieht dann aber das Fazit:

„Erleben tu ich das leider eigentlich nicht.“ (B04, Pos. 54)

Dies lässt sich u.a. auch darauf zurückführen, dass der für die Digitalisierung eines Prozesses notwendigerweise aufzubringende Zeitaufwand den anschließend daraus gewonnenen zeitlichen Ressourcen zunächst einmal entgegensteht. Dies wird auch durch folgende Aussage verdeutlicht:

„Ja, es ist immer wieder [...] eine Möglichkeit, um Prozesse auch zu entschlacken und irgendwie ein bisschen kürzer zu machen. Aber der Weg dahin dauert halt lang.“ (B05, Pos. 15)

Wie bereits genannt können jedoch bereits kleinere digital ausgeführte Tätigkeiten wie beispielsweise das Protokollieren zu einem Zeitersparnis beitragen. Ein Befragter betont, dass durch die Digitalisierung und KI gerade auch sich wiederholende Prozesse vereinfacht werden können, beispielsweise wenn es um Bewerbungstrainings geht.

Ein weiterer Aspekt ist neben der Zeitersparnis – im Sinne eines geringeren Arbeitsaufwandes – auch die Beschleunigung von Prozessen. Wie bereits unter 6.2.1 aufgeführt, wird seitens der sozialpädagogischen Fachkräfte die von Behörden und Ämtern zunehmend angebotene Möglichkeit der Online-Antragsstellung genutzt. Dies birgt das Potential, dass die Antragstellung schneller abgewickelt und Anträge frühzeitiger bearbeitet werden können, wie in folgendem Zitat veranschaulicht wird.

„Chance ist auch eher so indirekt auf die jungen Menschen bezogen, dass halt generell Prozesse auch einfach schneller funktionieren können. So also wenn der Sozialwohnungsantrag eben nicht mehr durch irgendwelche Hände gereicht werden muss, sondern einfach erstmal geprüft wird digital, ich kann den gleich abschicken usw., dann gehen einfach Dinge schneller. [...] Und das hilft auf jeden Fall auch der sozialen und beruflichen Integration, wenn man nicht mehr ewig auf Sachen warten muss, so. Oder auch zum Beispiel bei der Suche nach Therapieplätzen gibt es inzwischen immer mehr Onlineangebote, Videosprechstunde usw. (damit) per se noch nicht viel Erfahrungen damit gemacht. Aber allein, dass die Möglichkeit besteht, kann Prozesse beschleunigen. Da sehe ich eine große Chance dabei.“ (B05, Pos. 35)

Es muss jedoch angemerkt werden, dass trotz der schnelleren digitalen Antragstellung teils sehr lange Bearbeitungszeiten fortbestehen, so liegt diese beispielsweise beim Sozialwohnungsantrag in München bei etwa 4 Monaten.<sup>8</sup>

#### **6.4.2 Dokumentation und Organisation**

Auch hinsichtlich der Dokumentation und Organisation sehen einige der Befragten sich durch die Digitalisierung ergebende Chancen. So wird etwa von einer Befragten der Nutzen für die Übergabe hervorgehoben:

„Wenn ich jetzt im Urlaub bin, die anderen finden sofort was und dann ist es nicht handgeschrieben oder in drei verschiedene Ordner, sondern es ist halt dann (.) das Wissen ist irgendwie gesammelt und wieder abrufbar und auch nachvollziehbar.“ (B08, Pos. 34)

Des Weiteren wird beispielsweise auch das in Intranets steckende Potential oder – ganz pragmatisch – Pop-ups für Erinnerungen genannt. In diesem Zuge thematisiert eine Befragte jedoch auch das Dilemma, dass die persönlichen Neigungen dabei sehr unterschiedlich sind:

„Aber da sind wir halt einfach so verschieden und so individuell, also das, was ich halt als Segen empfinde, empfindet halt der andere wieder voll als Last oder Fluch. [...] Also die Chancen für jede einzelne Person liegen zu unterschiedlich, glaube ich.“ (B11, Pos. 46)

Dieser Umstand macht es schwierig, in der Einrichtung eine gemeinsame (digital-gestützte) Arbeitsweise zu etablieren.

Ferner sieht auf der individuellen Ebene eine junge Auszubildende die Chance, ihre Unterlagen bzw. ihr Lernmaterial organisierter bzw. besser geordnet zu haben, wenn sie dies in digitaler Form statt als „so einen Haufen von Blättern“ (B09, Pos. 40) vorliegen hätte. Dies deckt sich mit den Aussagen anderer junger Menschen, bei denen bereits digitaler gearbeitet wird.

<sup>8</sup> Siehe „Bearbeitungszeit“ unter <https://stadt.muenchen.de/service/info/soziale-wohnraumversorgung/1073964/>, Stand 10.02.2025

### 6.4.3 Teilhabe

Hinsichtlich des Ziels der BBJH der sozialen und beruflichen Integration hebt ein Befragter das teilhabefördernde Potential der Digitalisierung hervor. Dies wird zum einen mit dem niedrighwelligen Zugang zu Wissen begründet, der die selbstständige Aneignung von Inhalten ermöglichen kann. Zum anderen kann etwa auch die Hemmschwelle für das Aufnehmen sozialer Kontakte gesenkt und das Pflegen ebendieser erleichtert werden. Gleichzeitig merkt der Befragte aber auch an, dass es sich dabei um ein durchaus ambivalentes Spannungsfeld handelt (vgl. 6.5.5):

„Also eine Chance, die ich darin sehe, ist auf jeden Fall, dass Digitalisierung teilhabefördernd sein kann. Also es ist leicht, sich selbst Inhalte anzueignen. Zum Beispiel wenn im Zuge der beruflichen Integration, wenn ich digital fit bin, habe ich Zugriff auf Lernplattformen, kann mir YouTube-Videos anschauen, kann leichter mit anderen Menschen in Kontakt treten, kann wenn ich soziale Ängste habe, leichter trotzdem Sozialkontakte pflegen, so. Da gibt es schon einiges an Chancen, das wiederum gleichzeitig ist aber. Es ist ein zweischneidiges Schwert, weil auch das eine Herausforderung ist.“ (B05, Pos. 35)

Ein weiterer Aspekt ist, dass es durch die universelle Einsetzbarkeit und vielfältigen Möglichkeiten des Smartphones nicht mehr zwingend notwendig ist, über verschiedene Endgeräte verfügen zu müssen. Somit kann die Digitalisierung auch der sozialen Benachteiligung entgegenwirken und Teilhabe auch mit geringeren finanziellen Ressourcen ermöglichen, wobei auch hier wieder der ebenso mögliche gegensätzliche Aspekt aufgeführt wird (vgl. ebenfalls 6.5.5).

### 6.4.4 Kommunikation

Da die insbesondere für die sozialpädagogischen Fachkräfte große Relevanz von Messengern für die tägliche Arbeit bereits unter 6.2.1 herausgearbeitet wurde, ist es nicht verwunderlich, dass eine große Chance der Digitalisierung in der Kommunikation festgemacht wird:

„Also zum einen haben wir einfach durch das Handy eine Möglichkeit, um einen Kontakt, auch wenn die jungen Menschen nicht da sind, zu halten oder wiederherzustellen. Also das ist schon mit einem Anruf allein ist

es meistens nicht getan. Also da ist man schon froh über so ein Medium, was die auch nutzen und dann auch entsprechend relativ schnell reagieren. Also Beispiel WhatsApp oder gibt es verschiedene Nachrichtmöglichkeiten, Messenger.“ (B02, Pos. 40)

Letztendlich spielt dabei, wie auch in dem Zitat deutlich wird, die Lebenswelt der jungen Menschen eine bedeutende Rolle; d.h. die Chance, die sich für die Kommunikation ergibt, ist insbesondere dann gegeben, wenn das Medium, also bspw. der verwendete Messenger, an die Lebenswelt der jungen Menschen anschlussfähig ist.

Darüber hinaus wird seitens eines Anleiters auch der Vorteil der Möglichkeit, Aufgaben digital versenden zu können, aufgeführt.

#### **6.4.5 Lern-Medium**

Die Möglichkeiten, die sich im Zuge der Digitalisierung für das Lernen ergeben, sind zahlreich und vielfältig. Seitens der befragten Fachkräfte sind beispielhaft etwa mediengestützte Deutschkurse, digital aufbereitete Schulungen und Lehrgänge oder die Einbettung entsprechender YouTube-Videos zu nennen. Auch hier wird wieder der lebensweltliche Aspekt aufgeführt und beschrieben, dass die jungen Menschen einen besseren Zugang zu digitalisierten bzw. digital-gestützten Lehr-Lern-Umgebungen finden würden. Eine Befragte resümiert:

„Von daher ist das auf jeden Fall eine Chance, um besser lernen zu können.“ (B02, Pos. 40)

Auch seitens der Zielgruppe wird in der niedrighwelligen Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Wissen und Informationen eine große Chance gesehen. Ein Befragter führt dies etwa folgendermaßen aus:

„Wenn man Fragen hat oder so, wenn man keinen schnellen Zugriff auf speziellen Leuten hat, dann kann man immer mal wieder im Internet schauen. Und im Internet gibt es auch immer verschiedene Vorschläge und du kannst dir halt die geeignete suchen. Dann (.) dann hast du einen digitale Meister bei dir so gesagt. (..) Das ist sehr einfach.“ (B06, Pos. 40)

Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass es entsprechender Kompetenzen bedarf, um sich aus dem breiten verfügbaren Angebot die geeigneten Inhalte herauszufiltern.

#### **6.4.6 Aneignung von Kompetenzen**

Etwas abstrakter bzw. übergeordneter wird noch aufgeführt, dass die Chance für die BBJH vor allem auch darin liegt, es jungen Menschen mit geringen digitalen Kompetenzen zu ermöglichen, sich in diesem Bereich zu bilden und sich digitale Kompetenzen anzueignen, die sie – ganz im Sinne der sozialen und beruflichen Integration – zu einem selbstwirksamen und selbstbestimmten Leben befähigen:

„Chancen sehe ich vor allem darin, dass wir junge Menschen, die eben keinen digitalen Background haben (..) eine Möglichkeit bieten können, sich darin etwas zu bilden und Grundkenntnisse anzueignen. (..) Die, wie gesagt, in vielen Berufen einfach gefordert (..) selbst wenn diese in Berufen nicht gefordert sind, ist es ja oft für den privaten Bereich total wichtig, zumindest mit Word mal selber eine Bewerbung später schreiben zu können etc. (B12, Pos. 32)

Darüber hinaus betont eine Befragte auch die Möglichkeiten zur Vernetzung und zum Austausch – bspw. auch innerhalb der BBJH – die sich durch entsprechende digitale Kompetenzen bzw. Medienkompetenz für die jungen Menschen ergeben können:

„Also ich finde schon, dass durch eine ordentliche Kompetenz, eine ordentliche Medienkompetenz, einfach die Vernetztheit, einfach einen ganz hohen Stellenwert haben könnte und auch einfach, dass das so schnell gehen könnte. Man könnte so informiert sein und man könnte so up to date sein. So in unserem Verband auch.“ (B11, Pos. 42)

#### **6.4.7 weitere Aspekte**

Neben den genannten Chancen wurden von den Befragten vereinzelt noch weitere Aspekte genannt, die an dieser Stelle noch aufgeführt werden sollen.

Im Sinne der Ressourcenorientierung und für einen positiven Beziehungsaufbau könnte es hilfreich sein, junge Menschen bei digitalen Themen mehr einzubinden und als Ressource zu verstehen. Dabei könnten sie einerseits Fachkräfte unterstützen, andererseits auch digitale Projekte umsetzen, wie bspw. einen Schulungsinhalt im Rahmen eines Films aufbereiten.

Des Weiteren stellt Videomaterial wie z.B. auf YouTube insbesondere im Bereich der Berufsorientierung eine große Chance dar, um jungen Menschen Einblicke in verschiedene Berufe zu ermöglichen und Orientierung zu geben.

Im fachlichen Bereich der Ausbildung wird genannt, dass ein besserer Workflow erreicht und Arbeitsabläufe optimiert werden könnten – unter der Bedingung, dass die technischen Voraussetzungen dafür gegeben sind und bspw. für die jungen Menschen an jedem Arbeitsplatz ein PC zur Verfügung steht. Außerdem könnte ein digital geführtes Berichtsheft den Standard verbessern. Ferner werden noch die Chancen aufgeführt, die sich durch berufsspezifische Programme (z.B. für das technische Zeichnen) und automatisierte Fertigung (z.B. CNC-Maschinen) ergeben.

## **6.5 Herausforderungen**

So vielfältig wie die Chancen werden auch die Herausforderungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, gesehen. Diese werden im folgenden erörtert.

### **6.5.1 Organisationale Ebene**

Auf der organisationalen Ebene wird es als Herausforderung beschrieben, dass in der Zusammenarbeit mit Ämtern, Behörden usw. sehr uneinheitliche Standards vorliegen. Beispielsweise wird von manchen Ämtern ein Fax verlangt, von anderen hingegen eine verschlüsselte E-Mail, wieder andere verlangen die Übermittlung über eine Software. Eine Befragte schildert dies wie folgt:

„Also man muss es ausdrucken und faxen und Email schicken und aber auf ein Programm hochladen. [...] Am Schluss macht man dann doch alles.“ (B08, Pos. 38)

Aus einer Leitungsperspektive liegt die Herausforderung zudem darin, dass für den Digitalisierungsprozess in der Einrichtung neben einem beachtlichen finanziellen Aufwand auch entsprechende Kompetenzen im Team vorhanden sein müssen, was Schulungen voraussetzt. Für bestimmte Software-Lösungen braucht es auch wieder passende bzw. kompatible Endgeräte. Insgesamt sind für diesen Prozess dadurch auch hohe zeitliche Ressourcen notwendig.

Ferner merkt eine weitere Fachkraft noch an, dass es immer auch Personen benötigt, die mit der Pflege der digitalen Prozesse bzw. Systeme beauftragt sind; auch dazu braucht es entsprechende fachliche und zeitliche Kapazitäten:

„Und was mir auch immer wieder bewusst wird, wenn ich dieses Digitale mache. Ich brauche natürlich auch Leute, die sich damit beschäftigen und das Ganze pflegen. Ein digitales System kann nur so gut sein wie derjenige, der es pflegt. [...] Das kostet aber schon einfach Zeit.“ (B03, Pos. 41)

### **6.5.2 Gefahren bzw. Risiken**

Zu den Herausforderungen zählen den Befragten nach auch einige Gefahren bzw. Risiken, die die Digitalisierung bzw. Mediatisierung birgt. Dazu zählen bspw. der Bereich Fake News, Deep Fakes und ähnlichen Täuschungsvarianten sowie Cyber-Mobbing. Deshalb gilt es, „da auch einfach ein Bewusstsein zu schaffen dafür, was im digitalen Bereich mittlerweile alles möglich ist und durch was man auch getäuscht werden kann“ (B12, Pos. 32).

Ferner wird auch die gesellschaftspolitische Rolle von Algorithmen bzw. Filterblasen in sozialen Medien thematisiert, welche junge Menschen stark beeinflussen und „die tägliche Diskussion bestimmen“ (B07, Pos. 34) können; dabei gehe es häufig um Rechtsradikalismus, religiösen Fundamentalismus und/oder Antisemitismus.

Ein anderer Punkt hinsichtlich der Gefahren wird von einer befragten Leitung hinsichtlich der Klassifizierung von abweichendem Verhalten angesprochen. Dabei werden Bedenken geäußert, dass im Sinne des „Labeling-Approach“ bzw. Etikettierungsansatzes die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit dazu beitragen kann, dass Adressat\*innen verstärkt klassifiziert werden und dadurch wieder in die entsprechende Rolle verfallen könnten. Die Gefahr wird darin gesehen, dass sich digitalisierte Eintragungen solcher Klassifikationen schneller verbreiten und seltener überprüft werden und dadurch leichter verfestigen können.

„Ein Gedanke, der mich beschäftigt oder wo ich, wenn man es andersherum formuliert, der Meinung bin, dass man, wenn man so ein Programm schreibt und sich überlegt, wie wir mit sozialen Daten umgeht, das sehr gut mit bedenken sollte, dass man diesem Phänomen entgegenwirkt.“ (B04, Pos. 66)

Es wird also auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit sozialen Daten hingewiesen, der durch die Digitalisierung nochmals neue Facetten bekommt.

### **6.5.3 Bereitschaft und Akzeptanz**

Eine weitere Herausforderung ist den Befragten nach die Bereitschaft der Kolleg\*innen, sich auf Digitalisierungsprozesse einzulassen sowie die Akzeptanz für ebendiese. Ein Befragter macht dies etwa an folgendem Beispiel fest:

„Dass es verschiedene Leute gibt, die sich nicht auf die Digitalisierung einlassen wollen. Ich sehe es daran, dass jede Email noch immer ausgedruckt wird, jeder kleine Pups ausgedruckt wird. Ist für mich auch ein Thema der Digitalisierung.“ (B03, Pos. 27)

An dieser Stelle ist darauf zu verweisen, dass die Aspekte Bereitschaft und Akzeptanz nicht nur als Herausforderungen, sondern auch als Hindernisse genannt wurden und deshalb unter Punkt 6.6.6 nochmals näher darauf eingegangen wird.

### **6.5.4 Ausstattung**

Auch die (technische) Ausstattung wird von den Befragten zum Teil als Herausforderung beschrieben. Darunter fallen etwa veraltete Geräte bzw. Computer, die nicht zuverlässig funktionieren oder auch eine veraltete Fachsoftware. Von einem jungen Menschen wird auch der „Flickenteppich“ an berufsspezifischen Programmen (z.B. für das technische Zeichnen) thematisiert, aufgrund dessen es öfters notwendig ist, sich neu in ein Programm einzuarbeiten.

### **6.5.5 Teilhabe**

Wie bereits unter 6.4.3 angeschnitten, werden von den Befragten hinsichtlich der Teilhabe nicht nur Chancen, sondern auch Herausforderungen identifiziert. Ein Aspekt ist dabei, dass es zu einer doppelten Exklusion kommen kann, wenn die Partizipation sowohl in analogen als auch in digitalen Räumen nicht gelingt:

„Weil wenn ich in diesem digitalen Raum trotzdem keine Teilhabe finde, sozusagen, oder daran nicht teilhaben kann, weil mir das Endgerät fehlt oder was auch immer, so, wird es noch beschissener für mich, weil ich dann quasi zwei Räume habe, in denen ich nicht teilhaben kann.“ (B05, Pos. 35)

Des Weiteren wird, ebenso wieder konträr zur bereits erörterten Chance, aufgeführt, dass die Digitalisierung die Teilhabe erschweren kann, wenn finanzielle Ressourcen fehlen bzw. der Zugang zu digitalen Medien und Endgeräten nicht gegeben ist. Dies kann dem Befragten nach dazu führen, dass die Schere zwischen arm und reich weiter auseinander geht. Ferner wird angemerkt, dass die Zielgruppe der BBJH häufig mit einem erschwerten Zugang konfrontiert ist.

### **6.5.6 Schnellebigkeit**

Als grundsätzliche Herausforderung der Digitalisierung wird von Befragten auch deren Schnellebigkeit genannt:

„Und natürlich gerade, dass das Internet eben so schnellebig. Also das ist alles so schnell und so kurz. [...] Wenn da heute was so funktioniert, dann funktioniert es morgen wieder anders und das ist dann immer ein bisschen schwierig, da selber hinterher zu kommen.“ (B08, Pos. 36)

Für die Arbeit mit den jungen Menschen in der BBJH kommt einer Befragten nach erschwerend hinzu, dass hierbei in der Regel ein langsames Tempo eingeschlagen werden muss – und dies „ein Gegenteil zu dem [ist], was Digitalisierung macht“ (B02, Pos. 76).

### **6.5.7 Lebenswelten**

Ein weiterer für die Fachkräfte herausfordernder Aspekt sind die digitalisierten bzw. mediatisierten Lebenswelten der Zielgruppe:

„Man kriegt es ja gar nicht so genau mit, in welchen digitalen Lebenswelten die so unterwegs sind tatsächlich.“ (B02, Pos. 58)

Diese sind aufgrund anderer, zu priorisierender Themen in der Regel kein Gegenstand der alltäglichen Arbeit.

Eine Befragte schildert, dass das Smartphone bei den jungen Menschen immer mehr Raum einnimmt und sie z.B. oft – wenn auch nicht immer und auch nicht alle – die Pausen mit ebendiesem verbringen. Dennoch wird eingeräumt, dass die digitale Welt auch verbinden kann, wenn sich etwa dafür interessiert wird, was der oder die andere gerade spielt.

„Aber man kriegt halt immer weniger mit, wie es Einzelnen persönlich geht oder [...] von deren Persönlichkeit an sich.“ (B02, Pos. 46)

Zu den Lebenswelten der jungen Menschen gehören insbesondere auch die sozialen Medien, betont ein Befragter, und problematisiert dabei die Rolle von Influencer\*innen, die jungen Menschen als Vorbilder dienen und sie stark beeinflussen können:

„Und ich glaube, diese Relevanz und Bedeutung kann man gar nicht hoch genug einschätzen. Es gibt junge Menschen, die danach ihr Leben ausrichten.“ (B12, Pos. 36)

Als Fachkraft gelte es, sich dessen bewusst zu sein und dies auch ernst zu nehmen.

### **6.5.8 Digitale Kompetenzen**

Wie bereits unter 6.3 deutlich wurde, stellen die digitalen Kompetenzen ein äußerst relevantes Thema dar und lassen sich explizit auch als Herausforderung identifizieren. Ein Grund dafür ist, dass gewisse digitale Kenntnisse und Kompetenzen in vielen Lebensbereichen inzwischen eine Grundvoraussetzung darstellen, sei es im Berufsleben oder etwa bei Banken oder anderen Einrichtungen, die viele Dienstleistungen vermehrt oder gar ausschließlich digital anbieten. Die Herausforderung für die BBJH-Einrichtungen liegt eines Befragten nach dann darin:

„Und das sehe ich schon auch als Herausforderung, dass man sagt, es ist nicht nur ein nettes Angebot, sondern es ist eigentlich schon auch elementar wichtig, dass alle jungen Menschen, die bei uns sind, zumindest grundlegende Kenntnisse hier erwerben können. [...] Leute brauchen einfach heutzutage gewisse digitale Kompetenzen.“ (B12, Pos. 34)

Eine Befragte merkt kritisch an, dass insbesondere die Verwendung von KI wiederum dazu führen kann, dass bestimmte Kompetenzen nicht erlernt werden; hierbei gelte es, einen adäquaten Mittelweg zu finden. Ferner liegt die Krux zudem darin, Schulungen in Bereichen anzubieten, in denen die jungen Menschen nicht bereits besser als die Fachkräfte aufgestellt sind.

Ein befragter junger Mensch legt dar, dass die Herausforderung dann besteht, wenn etwas Neues zu erlernen ist – dies sich aber, sobald es beherrscht wird, grundsätzlich leicht anwenden und übertragen lässt:

„Wenn man einmal das gelernt hat, dann weiß man immer, wie es läuft.  
[...] Dann ist es im Prinzip alles dasselbe.“ (B06, Pos. 48)

Des Weiteren besteht die Herausforderung hinsichtlich der digitalen Kompetenzen nicht nur bei der Zielgruppe, sondern ebenso bei den Fachkräften, die den digitalen Wandel mittragen und mitgestalten können bzw. müssen. Wie auch schon unter 6.3.2 erörtert, berichten Befragte von fehlenden digitalen Kompetenzen des Kernpersonals. Wie auch die Bereitschaft und Akzeptanz werden die digitalen Kompetenzen nicht nur als Herausforderung, sondern gar als Hindernis wahrgenommen, weshalb der Aspekt unter 6.6.1 nochmals aufgegriffen wird.

### **6.5.9 Datenschutz**

Datenschutz ist ein Thema, das von vielen Befragten als eine der großen Herausforderungen der Digitalisierung wahrgenommen wird. Für die Fachbasis, also sozialpädagogische Fachkräfte und Ausbilder\*innen bzw. Anleiter\*innen, liegen die Herausforderungen dabei oft in der konkreten Anwendung; beispielsweise, wenn sich ein Diensthandy nur eingeschränkt benutzen lässt, da kein Google-Account zur Anmeldung zur Verfügung steht und deshalb keine Apps installiert werden können.

Aus Leitungsperspektive treten hier naheliegenderweise nochmals gänzlich andere Aspekte auf, die auf einer übergeordneten Ebene liegen. Ein Befragter beschreibt, dass durch den Datenschutz ein enormer zeitlicher wie auch finanzieller Aufwand entsteht und er sich kontinuierlich mit diesem Thema beschäftigen und auseinandersetzen muss. Er führt dies wie folgt aus:

„Gerade die Digitalisierung macht den Datenschutz ja so wichtig und (...) Ich habe den Eindruck, erstaunlich wenige Menschen in der BBJH und sonst auch irgendwo machen sich Gedanken darüber, was das für ein irrsinniger Arbeitsaufwand ist. Also. (.) Das ist ja Fluch und Segen zugleich. Du hast eine unglaubliche Datenoffenheit. Die Daten sind ganz schnell irgendwo. Und weil das so ist, musst du das sichern wie noch mal was.“ (B04, Pos. 60)

Hierzu gibt es jedoch auch andere Betrachtungsweisen. Befragte aus allen Berufsgruppen weisen – ohne die Relevanz des digitalen Datenschutzes abzustreiten oder

herunterzuspielen – auch darauf hin, dass die oft gängige „analoge“ Praxis nicht zwangsläufig die bessere wäre:

„Wobei ich meine, dass digital, wenn man es richtig macht, ein besserer Datenschutz ist, als wenn ich hier irgendwelche Akten offen rumliegen habe.“ (B03, Pos. 27)

Ferner merkt ein Befragter an, dass die Grundsätze des Datenschutzes im digitalen wie im analogen im Wesentlichen die selben wären. Er führt dies folgendermaßen aus:

„Eine Herausforderung, die immer wieder als Herausforderung bezeichnet wird, ist das Thema Datenschutz. Das sehe ich selber nicht als besonders große Herausforderung. Auch jetzt in Bezug auf künstliche Intelligenz gelten ja im Wesentlichen dieselben Regeln, dass ich keine personenbezogenen Daten unbefugt verarbeite. Das kriegt man auch da hin. Aber das wird, glaube ich, gemeinhin als große Herausforderung gesehen. Das sehe ich ein bisschen anders.“ (B05, Pos. 41)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Datenschutz ein wichtiges, aber kontrovers diskutiertes Thema darstellt, das in der Praxis zu unterschiedlich hohem Arbeitsaufwand führt und zu dem große Unsicherheiten bestehen.

### **6.5.10 Priorisierung**

Weitere thematisierte Herausforderungen können unter dem Begriff Priorisierung gesammelt werden. Darunter fällt zum einen, dass die Digitalisierung von befragten Fachkräften zum Teil als strukturelles Thema gesehen wird, das nicht unmittelbar für die Arbeit mit den jungen Menschen von Relevanz ist bzw. diese betrifft. Dadurch „fällt [es] [...] oft hinten runter und hat nicht die Priorität, die es eigentlich haben sollte“ (B01, Pos. 44).

Ein anderer Aspekt ist zudem noch die konsequente Umsetzung. Eine Befragte schildert die Herausforderung, bspw. neue Tools dann auch regelmäßig zu nutzen und nicht wieder zu den gewohnten und vertrauten analogen Tools „zurückzufallen“. Ein weiterer Befragter führt selbigen Aspekt aus – er benennt ihn zwar nicht explizit als Herausforderung, schildert aber nach dem Erzählen von einer gelungenen digitalen Methode:

„[...] ist danach aber tatsächlich auch wieder eingeschlafen und jetzt wird teilweise wieder analog gearbeitet.“ (B03, Pos. 51)

### **6.5.11 Berufsspezifische Anwendungen**

Von den befragten jungen Menschen werden auch berufsspezifische Anwendungen als Herausforderungen genannt. So wird berichtet, dass die Digitalisierung zwar grundsätzlich Dinge vereinfacht, es aber trotzdem manchmal Schwierigkeiten gibt, um etwas einzurichten oder bis etwas funktioniert. Zudem kann beispielsweise im Bereich der computergestützten Fertigung nicht gearbeitet werden, wenn das CAD-Programm nicht funktioniert.

Ein anderer Befragter führt aus, dass in der Berufsschule teils auch nochmal ein anderes CAD-Programm benutzt wird und die Lerneinheit dazu sehr knapp war, sodass die Prüfung schwierig zu bewältigen war. Außerdem beschreibt er auftretende Unterschiede, die von der jeweiligen Affinität abhängig sind:

„Manche setzen sich mit der CNC auseinander, andere haben mit Computern nichts am Hut und das spiegelt sich dann halt auch wieder irgendwie.“ (B10, Pos. 52)

### **6.5.12 weitere Aspekte**

Es werden abschließend noch einige weitere Aspekte aufgeführt, die vereinzelt genannt wurden.

Eine weitere Herausforderung stellt für eine Befragte etwa kürzere Online-Fortbildungen o.ä. dar, an denen vom Arbeitsplatz aus bzw. „im laufenden Geschäft“ teilgenommen wird. Dabei bestehen vielzählige Ablenkungs- und Störfaktoren, die den Fokus auf die Fortbildung und das Thema beeinträchtigen können – z.B. etwa wenn das Telefon klingelt, eine E-Mail eintrifft o.ä.

Ferner trägt bspw. auch in Teamsitzungen der Blick auf das Smartphone zur Ablenkung der partizipierenden Teammitglieder bei.

Ein junger Mensch bringt zudem noch die Herausforderung bzw. die Gefahr eines potentiellen Datenverlustes an, welcher gravierende Folgen haben könnte.

Für einen Ausbilder liegt eine Herausforderung noch darin, die jungen Auszubildenden optimal auf das spätere Berufsleben vorbereiten zu wollen – und dabei aber nicht

zu wissen, in welchem Betrieb sie später arbeiten werden; hier reicht die mögliche Bandbreite von einer vollständig analogen bis hin zu einer ausschließlich digitalen Arbeitsweise. Hierfür in der Ausbildung den richtigen Weg zu finden, sei herausfordernd.

## **6.6 Hindernisse und Barrieren**

Neben den Herausforderungen lassen sich auch Hindernisse bzw. Barrieren identifizieren. Manche der folgenden Aspekte wurden bereits bei den Herausforderungen aufgeführt, wurden aber von anderen Befragten darüber hinaus auch als Hindernisse genannt.

### **6.6.1 Digitale Kompetenzen**

Dass fehlende oder unzureichende digitale Kompetenzen aus Sicht der Befragten eine Herausforderung darstellt, wurde bereits unter 6.5.8 dargelegt. Die Relevanz dieses Aspektes wird unter der Betrachtung dessen, dass ein Befragter dies gar als Hindernis aufführt, nochmals gewichtiger. Der Befragte betont die Notwendigkeit von entsprechend qualifiziertem und engagiertem Personal einerseits und die Unterstützung der Kolleg\*innen andererseits, um den digitalen Wandel bestreiten zu können:

„Wenn man da einen hätte, der sozusagen mehr in diesem Digitalen drin ist und Lust darauf hat und das Ganze mehr vorantreiben möchte und die Unterstützung auch von den Kollegen hat, dann ist es natürlich deutlich einfacher.“ (B03, Pos. 43)

### **6.6.2 Finanzielle Ressourcen**

Als weiteres Hindernis werden von den Befragten zum Teil die finanziellen Ressourcen genannt. So steht in einer Einrichtung der finanzielle Aspekt bspw. dem Umstieg auf eine Dokumentations-Fachsoftware im Wege. In einer anderen Einrichtung könnte sich abzeichnen, dass in der IT-Betreuung Kosten eingespart werden müssen:

„Wir haben mehr Geld ausgegeben für eigentlich gar nicht unbedingt Digitalisierung, sondern für Betreuung des Digitalen, also vor allem für unsere IT-Firma, als wir gedacht haben. [...] Und das muss ich jetzt selber mal überprüfen. Warum ist das um so vieles mehr? Und dann könnte es sein, dass man da auch [...] was ändern muss. Also jetzt ist es tatsächlich

gerade Thema, ob man da eher auf die Bremse steigen muss, aus rein finanziellen Gründen.“ (B04, Pos. 68)

### **6.6.3 Ausstattung/Infrastruktur**

Des Weiteren wird auch die Ausstattung nicht nur als Herausforderung, sondern als Hindernis benannt. Hinsichtlich der technischen Ausstattung liegen in mehreren Einrichtungen die Hindernisse darin begründet, dass es zu wenige und teils veraltete Geräte gibt. Darüber hinaus wird auch veraltete Fachsoftware wie z.B. Dokumentationsprogramme aufgeführt.

Ein zentraler Aspekt ist zudem noch das WLAN. In einer Einrichtung mit mehreren Abteilungen wird abteilungsübergreifend davon berichtet, dass einerseits die WLAN-Abdeckung nicht optimal ist und es Bereiche gibt, in denen nur schlechter oder gar kein Empfang vorhanden ist; darüber hinaus ist auch die Bandbreite sehr begrenzt. Andererseits erfolgt der WLAN-Zugang für die jungen Menschen über ausgestellte Codes, welche sie sich stets abholen müssen, um sich ins WLAN einloggen zu können:

„Also wir haben WLAN, aber das dürfen nur die jungen Menschen verwenden, weil wir sonst die Bandbreite ausschöpfen und auch die nur mit zwei, drei Tagesvouchern quasi. Was es erschwert, mit vielen digitalen Methoden zu arbeiten.“ (B05, Pos. 43)

Auch aus einer anderen Einrichtung wird von Schwierigkeiten hinsichtlich der WLAN-Abdeckung berichtet, hier liegt die Ursache in der infrastrukturellen Besonderheit der Einrichtung.

„Und wenn es an solchen Sachen scheitert, dass dann ein Empfang nur mittelmäßig ist. Oder dass vielleicht die Endgeräte 15.000 Jahre mal updaten, sobald man sie aufklappt oder so, das kann ich durchaus, finde ich schon, ist einfach auch mal ein Hindernis oder ein Erschwernis.“ (B11, Pos. 56)

Ein weiterer Befragter führt aus, dass es in seiner Einrichtung bspw. Schwierigkeiten mit einem Programm gab, da es dafür nur eine begrenzte (und nicht ausreichend vorhandene) Anzahl von Zugängen gab; dies führte zu Problemen, wenn mehrere Perso-

nen gleichzeitig darin arbeiten wollten. Inzwischen seien „solche Probleme [...] aber weitgehend gelöst“ (B07, Pos. 47).

#### **6.6.4 Datenschutz**

Auch das Thema Datenschutz wurde bereits umfassend bei den Herausforderungen erörtert und stellt den Befragten nach zum Teil auch ein Hindernis dar. Dabei weist ein Befragter darauf hin, dass das Hindernis insbesondere in der oft unklaren Sachlage begründet liegt:

„Große weitere Barriere ist eben das Thema Datensicherheit. Ähm. (..) Ich verstehe, dass da ein vorsichtiger Zugang herrscht, weil Daten irgendwie die Währung der Zukunft sind und man da natürlich ein bisschen gucken muss. Gleichzeitig wird mir da an der einen oder anderen Stelle ein bisschen zu vorsichtig mit umgegangen, weil (..) ich glaube, dass wir manche Prozesse deutlich erleichtern und verschnellern könnten, wenn wir die Datenschutzfrage einfach ein bisschen klarer geklärt hätten.“  
(B05, Pos. 43)

#### **6.6.5 Organisationale Ebene**

„Bürokratie ist das größte Hindernis an der Digitalisierung bei uns“ (B05, Pos. 43) - so fasst ein Befragter die in seiner täglichen Praxis auftretenden Hindernisse zusammen; dabei bezieht sich der Aspekt der Bürokratie auf die organisationale Ebene. Er führt aus, dass durch die zentrale Zuständigkeit der IT(-Abteilung) die Prozesse häufig sehr viel Zeit in Anspruch nehmen. Folgendes Beispiel veranschaulicht dies sehr eindrucksvoll:

„Wir würden zum Beispiel gerne online Nachhilfe anbieten mit einer Honorarkraft und das scheitert gerade einfach an der technischen Ausstattung. Wir haben aber die technischen Geräte zur Verfügung. Wir können sie nur nicht nutzen, weil wir darauf warten, dass sie eingerichtet werden. Und das geht jetzt schon ein bisschen länger, dass wir darauf warten. Und damit ist die Online Nachhilfe halt einfach nicht möglich.“ (B05, Pos. 43)

Eine andere Befragte berichtet etwa, dass Online-Meetings zum Teil auch schon daran gescheitert sind, dass beim genutzten Programm ein Update erforderlich war, welches aber aufgrund der Berechtigungen ohne die IT-Abteilung nicht durchgeführt

werden konnte. Da der IT-Support nicht anwesend bzw. erreichbar war, konnte sie letztendlich nicht daran teilnehmen.

### **6.6.6 Bereitschaft und Akzeptanz**

Auch der bereits genannte Aspekt der Bereitschaft und Akzeptanz wird bei den Hindernissen aufgeführt. Neben den technischen Hürden sind es vor allem auch die menschlichen, die überwunden werden müssen, wie ein Befragter folgendermaßen schildert:

„Also das sind immer die Menschen, die das Hindernis sind, wenn es einer nicht nutzen will. Also auch (.) auch die unter Mitarbeitern. Es gibt halt eher medien- oder internet- oder digital-affine Menschen und weniger affine Menschen. Und wenn das Tool nicht benutzt wird, also ein Outlook Kalender, dann ist das ein Hindernis, was natürlich [...] in der Person liegt und nicht unbedingt im Outlook Kalender.“ (B07, Pos. 43)

Eine befragte Leitung beschreibt zudem auch den Umstand, dass aufgrund der vielen auftretenden Herausforderungen und Hindernissen eine hohe Zuversicht und Zuegandtheit bezüglich der Digitalisierung notwendig ist, um sich darauf einzulassen; wenn dies nicht gegeben ist, ist es nachvollziehbar, dass sich Menschen davor verschließen:

„Und jetzt halte ich mich für relativ affin. Also zumindest. [...] Ich sperre mich nicht. Ich sage ja, ich bin bereit. Oder ich sehe prinzipiell die Erleichterung durch die Digitalisierung. Aber wenn ich jetzt das auch nicht hätte und dann könnte ich mir gut vorstellen, dass man gerne in alten Systemen verharrt, bis sie sozusagen abgeschaltet werden.“ (B11, Pos. 54)

### **6.6.7 weitere Aspekte**

Ein Befragter führt aus, dass seiner Meinung nach das Hindernis in der Digitalisierung an sich liegt, da diese sehr viele Kapazitäten bindet und ihn an der Ausübung seiner Kernaufgaben hindert:

„Mich persönlich hindert niemand an mehr Digitalisierung, weil ich da eher [...] weniger will wie die meisten. Ich glaube, das kann man so sagen. Deswegen hindert mich da gar keiner. [...] Und die Barrieren. Also das ist zum Beispiel mit diesen (.) sehr viel Arbeitszeit in die Planung,

den Schutz der Daten und das Geld dafür verwenden zu müssen. Das hindert mich konkret an der Arbeit mit den Jugendlichen oder meinem Team. Das empfinde ich schon so. Da ist die Digitalisierung als solches, empfinde ich als Hindernis.“ (B04, Pos. 66)

Auch ein digitalisierungszugewandterer Befragter führt die zeitlichen Ressourcen noch als Hindernis auf.

Eine junge Auszubildende merkt zudem an, dass der Umstieg auf das Digitale zunächst schwierig ist, wenn bisher alles vollständig analog ablief:

„Wenn man halt schon so viel Papierkram hat, dann ist das schwierig um-zusteigen.“ (B09, Pos. 44)

## **6.7 Wandel der Berufsbilder**

Ein weiterer Aspekt ist der durch die Digitalisierung angestoßene Wandel der Berufsbilder. Dabei stellt sich die Frage, wie sich dieser Wandel auf die BBJH auswirkt.

Die Ausführungen der Befragten lassen sich so zusammenfassen, dass es sich in der BBJH um handwerkliche Berufe handelt, die (vermutlich) in ihren Grundsätzen so bestehen bleiben werden. Die Tätigkeiten sind vor allem praktisch veranlagt, sei es etwa in der Schreinerei, Fahrradwerkstatt, Schneiderei, Malerei, Siebdruckerei o.ä., und werden durch die Digitalisierung eher weniger beeinflusst. Dennoch wird seitens der Befragten auch anerkannt, dass es Auswirkungen gibt und auch zukünftig geben wird:

„Man kann im Prinzip für alle Gewerke sagen, dass es relevante Anteile von PC, EDV, Digitalisierung gibt.“ (B12, Pos. 32)

Ferner wird betont, dass die Einrichtungen deshalb auch gefordert sind, anschlussfähig zu bleiben. Eine Befragte veranschaulicht dies wie folgt:

„Selbst das Handwerk geht ja sehr in die Digitalisierungsrichtung, also gerade so was die ganze Elektrik angeht. Aber auch Handwerksberufe wie Schreiner sind ja auch viele zumindest teildigitalisiert und dadurch ist es eigentlich wichtig, dass wir das auch quasi gleich mitbringen.“ (B08, Pos. 34)

Ein befragter Ausbilder berichtet von einem kürzlich stattgefundenen Kongress der Branche, bei dem auch die Digitalisierung ein großes Thema war. Dabei hat sich gezeigt, dass die gesamte Branche sehr hinterher hängt und große Lücken bestehen. Es wird also deutlich, dass nicht nur die BBJH davon betroffen ist, sondern auch in anderen Handwerksbetrieben die Digitalisierung ein vielschichtiges Spannungsfeld darstellt.

## **6.8 Best-Practice-Beispiele**

Die Interviewpartner\*innen wurden nach Beispielen für gelungene digitale oder digital-gestützte Anwendungen, Methoden, Projekte usw. aus ihrer Praxis gefragt. Diese werden im folgenden aufgeführt.

### **6.8.1 Digitale Tools**

Unter den digitalen Tools werden u.a. YouTube und ChatGPT aufgeführt, deren Einsatz bereits unter 6.2.1 erläutert wurde. Für den erlebnispädagogischen Kontext wird die App ActionBound genannt.

Digitale Pinnwände gehören ebenfalls zu den Best Practice-Beispielen. Für eine Befragte gehört TaskCards, welches in der Einrichtung als organisationales Tool genutzt wird, dazu:

„Das wird richtig gut geführt und [...] das ist was, was jetzt, sage ich mal 1¼ Jahre gedauert hat und jetzt ist es, hat sich aber wirklich etabliert.“  
(B11, Pos. 64)

Ein weiterer Befragter führt Padlet auf, welches er für ein Projekt in der Arbeit mit den jungen Menschen eingesetzt hat.

### **6.8.2 Kommunikation**

Des Weiteren wird bei den gelungenen Praxisbeispielen auch der Aspekt der Kommunikation genannt, wie folgendes Zitat veranschaulicht:

„Ich glaube, das beste Beispiel ist aber einfach die Kommunikation untereinander. [...] Die jungen Menschen müssen nicht mehr anrufen, um sich krank zu melden, sondern sie schreiben eine kurze Nachricht, was der der Lebenswelt der jungen Menschen einfach viel näher ist und ehrlicherwei-

se auch meiner Lebenswelt.“ (B05, Pos. 47)

### **6.8.3 Methoden**

Mehrfach wurde von den Befragten auch der gelungene Einsatz von digitalen oder digital-gestützten Methoden genannt. Beispielfähig zu nennen ist etwa ein Film, den die jungen Menschen aus Fotos, die sie im Rahmen eines mehrtägigen erlebnispädagogischen Projektes gemacht haben, erstellt haben. Andere Einrichtungen haben bspw. auch eine digitale Schnitzeljagd bzw. Stadtrallye oder einen digitalen Escape Room durchgeführt.

### **6.8.4 Organisationale Ebene**

Einige der in den Interviews genannten Best-Practice-Beispielen lassen sich auf der organisationalen Ebene verorten. Beispielsweise wird von einem Befragten das Online-Portal ASTA der IHK aufgeführt, über das alle für die Ausbildung wichtigen Vorgänge digital verwaltet und organisiert werden können; hier wurde also die Schnittstelle zwischen Betrieb und Kammer digitalisiert und sowohl Auszubildende als auch Auszubildende können über alle für sie relevanten Prozesse verfügen.

Ein anderer Befragter führt die jährliche Zufriedenheitsbefragung als gelungenen digital-gestützten Prozess auf:

„Also was auf jeden Fall gut funktioniert, ist so der ganze, sagen wir mal Feedback- und Rückmeldeprozess der jungen Menschen. Wir machen anonymisierte Umfragen einmal im Jahr zur Zufriedenheit der jungen Menschen mit der Arbeit in der Einrichtung. Das funktioniert richtig gut.“  
(B05, Pos. 47)

Ein Ausbilder bringt zudem auch das digitale Warenwirtschaftssystem an, welches eine entscheidende Rolle im betrieblichen Alltag einnimmt; außerdem verweist er auch auf das digitale QM-Handbuch.

Ein junger Auszubildender spricht nochmals das digitale Berichtsheft an, das er als eine große Erleichterung empfindet, sowie die Möglichkeit, sein Gleitzeitkonto oder bspw. Urlaubsanträge online zu organisieren.

### **6.8.5 Fachsoftware**

Für mehrere Befragte stellt die verwendete Fachsoftware eine gelungene digitale Komponente dar.

„Also, was ich auf jeden Fall als gelungen sagen würde, ist das Dokumentationssystem.“ (B08, Pos. 48)

Dabei geht es jedoch nicht nur um die Dokumentation, sondern auch um die gebündelte Verfügbarkeit der Teilnehmer\*innen-Daten und der relevanten Dokumente. Dass dies alles durch ein Programm erfüllt wird, wird als besonders gewinnbringend wahrgenommen.

### **6.8.6 Berufsspezifische Anwendungen**

Insbesondere von den jungen Menschen werden auch berufsspezifische Anwendungen genannt. Ein Befragter führt aus, dass er am PC ein Werkstück gezeichnet hat, anschließend die CNC-Fräsmaschine entsprechend programmiert und so letztendlich sein gewünschtes Werkstück erhalten hat; dabei hat ihm der Prozess viel gebracht und das Ergebnis ein gutes Gefühl gegeben.

Zudem berichtet auch eine sozialpädagogische Fachkraft, dass die computergestützte Fertigung der Zielgruppe „Spaß macht, insofern auch gelungen ist“ (B01, Pos. 56).

## **6.9 Zukunft der Digitalisierung in der BBJH**

„Wird das eine Dystopie oder Utopie?“ (B11, Pos. 66)

- anhand dieses Zitats werden die Ambivalenzen deutlich, die mit dem Blick in die Zukunft zum Thema Digitalisierung bestehen. Im Folgenden werden noch die Aspekte erörtert, die sich aus Sicht der Befragten für die Digitalisierung in der BBJH zukünftig als wichtig bzw. wichtiger erweisen könnten.

### **6.9.1 Fortbildung**

Wie sich auch schon aus den geschilderten Erfahrungen heraus kristallisiert hat, stellt für einige Befragte die Schulung der Fachkräfte einen wichtigen Aspekt dar, um einen gewissen Standard an digitalen Kompetenzen bzw. Medienkompetenz beim Personal zu erreichen. Dies könnte z.B. durch Inhouse-Schulungen umgesetzt werden.

Ferner könnten auch klare (Fortbildungs-)Richtlinien den Erwerb digitaler Kompetenzen begünstigen und ein gesteigertes „digitales Empfinden“ (B08, Pos. 54) bewirken.

### **6.9.2 Ausstattung**

Auch Sicht einiger Befragter ist eine bessere Ausstattung der Einrichtungen notwendig, dies betrifft einerseits die Ausstattung mit (zeitgemäßen) Endgeräten, andererseits auch die Ausstattung mit entsprechenden Programmen wie bspw. Messengerdiensten oder auch Bild- und Videobearbeitungssoftware. Dabei ist auf eine niedrigschwellige Zugänglichkeit zu achten:

„Die sollen dann theoretisch, auch ohne Internetzugang, alles verfügbar eben auf dem PC sein und sollen einfach dazu dienen, dass sich junge Menschen mit verschiedenen Computerprogrammen ausprobieren können. Auch das soll natürlich dann das Interesse und die Kompetenz mit diesen Programmen und generell im Digitalen fördern. (..) Ich habe die Hoffnung, dass wir das im nächsten Jahr umsetzen können.“ (B12, Pos. 54)

### **6.9.3 Lebensweltorientierung**

Einige weitere der genannten Aspekte lassen sich unter der Lebensweltorientierung zusammenfassen. Für die Fachkräfte ist es wichtig, einen adäquaten Zugang zur Lebenswelt der jungen Menschen zu bekommen, dies schließt auch die von ihnen genutzten (sozialen) Medien mit ein. Dadurch kann das Verständnis für die individuellen Lebenslagen und somit auch die Qualität der Beziehungsarbeit und der Beratung sichergestellt bzw. verbessert werden. Folgendes Zitat veranschaulicht dies:

„Ja, zumindest, dass man rafft, wovon die reden. Soweit. Das glaube ich, wird schon wichtiger. Ich glaube, man muss es nicht im Detail begreifen, weil das ist ja mit allem so, ich muss nie komplett die Lebenswelt von dem, der vor mir hockt, werde ich eh nie ganz begreifen. Aber ja, genau dass ich einen Einstieg finde sozusagen, weil klar, weil sonst erzählt mir der was und wenn ich dann nur sage häää, denkt sich dann wahrscheinlich auch (uaaah). Ja. Das glaube ich wäre schon wichtig, ja.“ (B04, Pos. 82)

#### **6.9.4 Organisationale Ebene**

Des Weiteren sehen die Befragten insbesondere auch auf der organisationalen Ebene ein durch die Digitalisierung entstehendes Verbesserungspotential:

„Ich glaube, dass im Allgemeinen schon einfach so ein bisschen die Arbeitsprozesse mehr digitalisiert werden könnten.“ (B03, Pos. 61)

Ein Befragter bezieht sich auch auf Erfahrungsberichte aus anderen Einrichtungen, welche im Rahmen einer vom Dachverband ausgerichteten Konferenz diskutiert wurden. Hinsichtlich konkreter Punkte wie Arbeitszeiterfassung, Urlaubsplanung, Rückmeldungen bei Krankheit u.ä. schildert er den Erfahrungsaustausch folgendermaßen:

„Da fand ich tatsächlich sehr interessant, dass es für so etwas natürlich auch digitale Lösungen gibt, die wir bisher nicht nutzen in unserer Einrichtung. (...) Auch für Berichtswesen und ähnliche Sachen gibt es mit Sicherheit für die Zukunft digitale Lösungen, die moderner sind und auch einfacher zu verwalten. (...) Also ich habe schon die Hoffnung und vor allem die Vorstellung, dass man einiges noch tun kann, was Prozesse hier bei uns in der Arbeit auch für die jungen Menschen erleichtert und vereinfacht.“ (B12, Pos. 54)

#### **6.9.5 Digitale Tools**

Ein weiterer genannter Aspekt sind digitale Tools, die zukünftig wichtiger für die BBJH werden könnten. Die Bandbreite ist dabei groß und reicht von Tools zur fachlichen Vernetzung bzw. Austausch zwischen den BBJH-Einrichtungen über Tools für den Unterricht bzw. Schulungseinheiten bis hin zu Tools, welche in der Beratung eingesetzt werden können.

Dabei merkt ein Befragter an, dass es auch jetzt schon viele Möglichkeiten gibt, die jedoch noch nicht ausgenutzt werden. Ein konkretes Beispiel sind etwa Übersetzungstools bei Sprachschwierigkeiten.

Des Weiteren werden auch KI bzw. Chatbots sowie Tools, die bspw. zur Dokumentation eingesetzt und diese erleichtern könnten, genannt. Ein Befragter führt dies wie folgt aus:

„Vielleicht gibt es auch irgendwann Tools, die uns das Berichtswesen er-

leichtern. Oder [...] ein Tool, wo ich ein Gespräch dokumentieren kann und das wird einigermaßen aufs Wesentliche reduziert, transkribiert und ich spare mir die Doku zum Beispiel. Also sowas wäre megageil, weil das ist [...] genau der Teil, der mich unfassbar viel Zeit kostet und immer irgendwo hinten runterfällt. (..) Da könnte man sich total viel Arbeit ersparen, so. Und das jetzt nicht nur Berufsbezogene Jugendhilfe, sondern Soziale Arbeit generell, viel Luft nach oben.“ (B05, Pos. 51)

### **6.9.6 Vernetzung**

Ein öfters genannter Aspekt ist die Vernetzung innerhalb der BBJH. Konkret könnte bspw. der regelmäßig stattfindende Arbeitskreis ergänzend zu den Präsenz-Terminen zum Teil auch online veranstaltet werden, um mehreren Personen, insbesondere solchen mit eingeschränkten Kapazitäten und auch Ausbilder\*innen bzw. Anleiter\*innen, die Teilnahme zu ermöglichen. Ferner könnte eine gemeinsame Plattform die Vernetzung und den fachlichen Austausch begünstigen, wie eine Befragte folgendermaßen darlegt:

„Also wir sind ja tatsächlich als Fachverband gerade dran, an der Webseite, an dem allgemeinen Auftritt noch mal zu arbeiten und da auch an dem Intranet. Und das finde ich mega gut. Also so wirklich als Themen-, Wissensspeicher auch, und da vielleicht auch für die verschiedenen Gruppierungen. Also ich fände das super, wenn das letztendlich so ausgebaut werden könnte, dass da wirklich [...] Bereiche mit verschiedenen Ebenen sind, also wo sich auch die verschiedenen Fachgruppen bis hin runter zu unseren Auszubildenden vielleicht austauschen könnten.“ (B11, Pos. 68)

### **6.9.7 Professionalisierung**

Ein Befragter identifiziert hinsichtlich der Digitalisierung in der BBJH die Notwendigkeit zu einer (nicht näher ausgeführten) Professionalisierung:

„Also grundsätzlich denke ich, muss die BBJH sich professionalisieren. Wie das letztlich aussieht, ist wieder eine andere Frage.“ (B01, Pos. 58)

Andere Befragte nennen jedoch auch konkrete Aspekte wie z.B. Medienkompetenz des Personals oder die digitale Sicherheit. Tendenziell ließen sich auch alle der vorherig aufgeführten Aspekte der Professionalisierung zuordnen.

### 6.9.8 Schlussworte und „Plädoyers“

Zuletzt sollen noch die abschließenden Worte aufgegriffen werden, die von einigen der Befragten am Ende des Interviews noch ergänzend geäußert wurden. Diese haben zum Teil den Charakter eines Plädoyers – daher diese Überschrift – und einen prägnanten inhaltlichen Gehalt und lassen sich deshalb als Ergänzung zu den vorherig genannten Aspekten aufführen.

Zum einen wird für **Offenheit** gegenüber der Digitalisierung und der mediatisierten Lebenswelten der jungen Menschen plädiert. Zusätzlich braucht es dafür aber auch **fachlichen Input**, um aktuelle Entwicklungen und Trends nachvollziehen zu können.

Nicht zuletzt dadurch könnte das in der Digitalisierung steckende **Potenzial** besser genutzt werden:

„Ich glaube, da ist immer noch sehr, sehr viel Potenzial, was liegengelassen wird.“ (B03, Pos. 63)

Zum anderen wird der Appell geäußert, „auch **mutig sein** zu dürfen und einfach Dinge mal auszuprobieren und zu machen, [...] vielleicht auch damit auf die Schnauze zu fliegen und [...] ja, vielleicht mutig neue Wege zu gehen“ (B05, Pos. 55).

Des weiteren wird die Hoffnung formuliert, dass die Einrichtungsleitungen das Thema Digitalisierung auf der **Agenda** haben und „dass man das dementsprechend auch in den Einrichtungen zumindest in den Grundkenntnissen **fördert** und entsprechende **Angebote** stellt, die junge Menschen wahrnehmen können“ (B12, Pos. 56).

Ein Befragter sieht den Auftrag weniger in der BBJH, vielmehr braucht es seiner Ansicht nach „eine Instanz, die die Bevölkerung schult in puncto digitale Möglichkeiten“ (B01, Pos. 66).

Letztendlich wird aber auch dafür plädiert, die **Grenzen** der Digitalisierung und die Sinnhaftigkeit und Zielsetzung für den jeweiligen Kontext zu reflektieren:

„Ich glaube, die Möglichkeiten sind noch nicht ausgeschöpft. Vor allen Dingen, wenn man jetzt daran denkt. Vielleicht, dass man auch projektübergreifend digital sehr viel mehr und einfacher machen könnte. Wobei man sich dann immer fragen muss, ob das ein gutes Ziel ist, den persönlichen Kontakt zu ersetzen über digitale Tools oder Sachen. Das ist immer die Frage, weil ich glaube, das hat auch seine Grenzen. Weil bei uns geht

es vor allen Dingen um Menschen und das schafft keine Zoom-Sitzung.  
Man merkt, wenn man den Menschen gegenüber sitzt, woran man ist.“  
(B07, Pos. 53)

## 7 Diskussion

Die Ergebnisse zeigen sehr deutlich das ambivalente Bild auf, das in der Berufsbezogenen Jugendhilfe hinsichtlich der Digitalisierung herrscht. Es lässt sich zunächst festhalten, dass die Digitalisierung in allen der untersuchten Einrichtungen ein auf unterschiedliche Art und Weise relevantes Thema darstellt. Hinsichtlich einer Bestandsaufnahme wird deutlich, dass in den Einrichtungen zwar eine grundlegende technische Ausstattung vorhanden, diese zum Teil aber veraltet oder nur ungenügend eingerichtet ist; zudem kommen die vorhandenen Endgeräte oftmals nur selten zum Einsatz. Auch bezüglich den Fachkräften zur Verfügung gestellter dienstlich genutzter Smartphones besteht kein einheitlicher Standard, sondern vielmehr sehr unterschiedliche Praktiken. Des Weiteren existiert in den Einrichtungen keine übergeordnete Digitalisierungsstrategie und der Stellenwert wird individuell sehr unterschiedlich, grundsätzlich aber eher niedrig eingeschätzt. Eine Digitalisierungsstrategie – sowohl einrichtungsbezogen als auch im Verband der BBJH – könnte dazu beitragen, sich dem Stellenwert der Digitalisierung – in all seinen ambivalenten Facetten – zu vergewissern, strukturelle Verbesserungen umzusetzen und einen adäquaten, zukunftsgerichteten Standard zu erreichen.<sup>9</sup>

Bei den digitalen Tools haben insbesondere zur Kommunikation genutzte Messenger-Apps und das damit verbundene Spannungsfeld zwischen Lebensweltorientierung und Datenschutz eine hohe Relevanz für die Praxis. Eine Auseinandersetzung mit ebendiesem Spannungsfeld ist unumgänglich<sup>10</sup>; dass in der BBJH bereits etablierte Lösungsansätze existieren, zeigen die Ergebnisse ebenfalls auf.<sup>11</sup> Flächendeckend von Bedeutung sind darüber hinaus auch die Online-Angebote von Behörden bzw.

9 Zum Thema Digitalisierungsstrategie siehe weiterführend bspw. Kreidenweis (2020).

10 Hier lässt sich bspw. auch auf Beranek & Blumenschein (2019) verweisen, die dies im Kontext der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) diskutieren; daraus können auch Rückschlüsse für die BBJH gezogen werden.

11 Ferner ist auch auf weitere damit verbundene Aspekte hinzuweisen, bspw. untersuchen Booth & Humberg (2021) die Auswirkungen der beruflichen Instant-Messenger-Nutzung auf das Stressempfinden von Sozialarbeitenden.

Ämtern für die digitale Antragstellung. Weitere digitale Tools werden v.a. individuell von einzelnen Fachkräften eingesetzt.

Hinsichtlich der organisationalen Ebene bestehen zwischen den befragten Einrichtungen wie aufgezeigt große Unterschiede: die Prozesse laufen hier rein analog, teil-digital oder auch vollständig digital ab, wobei der Grad der Digitalisierung nicht pauschal mit der Qualität des Prozesses zusammenhängt. Dennoch werden digitalisierte organisationale Prozesse grundsätzlich positiv bewertet. Für die Einrichtungen der BBJH könnte sich eine (partizipative) Evaluation der organisationalen Prozesse unter dem Blickwinkel der Digitalisierung als wertvoll erweisen und zu Arbeitserleichterungen und Qualitätssteigerungen führen.

Mit Blick auf die Dokumentation deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Verwendung einer Fachsoftware weit verbreitet ist, wobei dabei zum Teil veraltete Programme genutzt werden. Grundsätzlich positive Erfahrungen und die dargestellten Vorteile zeigen eine Arbeitserleichterung bzw. einen Mehrwert der Dokumentationssoftware auf; hierbei gilt es jedoch auch, die einrichtungsspezifischen Gegebenheiten zu berücksichtigen. So führen die spezifisch in der Berufsbezogenen Jugendhilfe gegebenen (infrastrukturellen) Rahmenbedingungen teilweise zu redundanten Dokumentationspraktiken. Ergänzend zur Dokumentationssoftware wird zum Teil auch ein Programm zur Klient\*innen-Verwaltung (Erfassung von Stammdaten, relevanten Dokumenten etc.) eingesetzt. Für die BBJH-Einrichtungen bedeutet dies, dass die bestehenden Dokumentationspraktiken sowie die dafür eingesetzte Software kritisch zu reflektieren sind; dabei ist insbesondere auch mit einzubeziehen, inwiefern der Prozess der Dokumentation durch den Einsatz einer Fachsoftware beeinflusst wird.<sup>12</sup>

Im Bereich der digitalen Kompetenzen bzw. Medienkompetenz lässt sich anhand der Ergebnisse darauf schließen, dass die digitale Ungleichheit ein für die BBJH in besonderem Maße relevantes Thema ist. Die digitale Ungleichheit wird in der Literatur durch den sogenannten „Digital Divide“ beschrieben, welcher in den „First-Level Digital Divide“ und den „Second-Level Digital Divide“ untergliedert werden kann (Enssen et al., 2023, S. 8). Ersterer beschreibt ungleiche (physische) Zugangsmöglichkeiten (d.h. Hardware und Internetzugang), während zweiterer „auf die Fähigkeiten zur Nutzung von Internet und digitalen Medien und die Formen der Aneignung

<sup>12</sup> Hier lässt sich vertiefend auf Ley & Reichmann (2020) hinweisen.

ausgerichtet [ist]“ (ebd., S. 8) und auf einer „ungleichen Verteilung von Ressourcen im Sinne von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital [...] beruht“ (Fujii, Kutscher & Niermann, 2021, S. 42). Ferner gibt es empirischen Studien nach ein abhängig vom formalen Bildungsabschluss unterschiedliches Nutzungsverhalten: formal niedriger gebildete Menschen nutzen digitale Medien primär unterhaltungsorientiert, demgegenüber können formal höher gebildete Menschen eine größere Bandbreite und höhere Anschlussfähigkeit an bildungsteilhaberelevante Anforderungen aufweisen (ebd., S. 42; Enssen et al., 2023, S. 9).<sup>13</sup> Um nach diesem kurzen, an dieser Stelle aber wichtigen Exkurs wieder zurück zum Thema zu kommen: die Zielgruppe der BBJH ist per Definition häufig von digitaler Ungleichheit betroffen, was auch die empirischen Ergebnisse dieser Arbeit bestätigen. Die BBJH ist also gefordert, mit einer entsprechenden Sensibilität bezüglich des Digital Divide derartigen Ungleichheiten entgegenzuwirken. Hierfür sind konkrete, auf die BBJH zugeschnittene Ansätze bzw. Konzepte zu entwickeln und spezifische Methoden, wie z.B. eine „Digital-Anamnese“ bei der Aufnahme, in die Praxis zu integrieren.

Darüber hinaus sind auch die digitalen Kompetenzen der Fachkräfte ein wichtiger Aspekt, dies ist ebenfalls Gegenstand des wissenschaftlichen Diskurses der Sozialen Arbeit.<sup>14</sup> Deshalb ist die Praxis gefragt, sich der Thematik anzunehmen, sie auf das eigene Handlungsfeld zu übertragen und ein entsprechendes Qualitätsmanagement zu etablieren. Die bisher geläufige Handhabung der „Schulung nach Eigeninitiative“, auf die die Ergebnisse hinweisen, könnte dazu führen, dass sich die „Kluft“ weiter verstärkt, da sich digital-affine Fachkräfte in diesem Bereich tendenziell eher weiterbilden als digitalisierungsskeptische/-ferne Fachkräfte. Anzumerken ist, dass die Ergebnisse auch auf diesbezügliche Generationenunterschiede hinweisen, was diesem Effekt langfristig entgegenwirken könnte. Adäquat geschulte Fachkräfte sind jedoch ein entscheidender Faktor, um den digitalen Wandel bestreiten und dabei die Professionalität sicherstellen zu können. Eine Synergie des Fachverbandes der BBJH könnte darin liegen, dass nicht jede Einrichtung für sich Experte für das Thema Digitalisierung sein muss, sondern die Fort- und Weiterbildung auch einrichtungsübergrei-

13 Weiterführend zur digitalen Ungleichheit siehe auch Iske & Kutscher (2020). Für eine kritische Auseinandersetzung mit der Konzeptualisierung des Digital Divide ist bspw. auf Dalhaus (2023) zu verweisen.

14 Siehe bspw. Rennstich (2021) oder Campayo (2020).

hend geleistet und bspw. durch einen Arbeitskreis bzw. eine Arbeitsgruppe fortlaufend begleitet, evaluiert und weiterentwickelt werden könnte.

Mit Blick auf die Chancen, Herausforderungen und Hindernisse zeigt sich, dass etliche Aspekte in den verschiedenen Kategorien mehrmals zum Vorschein kommen. Dies deckt sich auch mit der bisherigen wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Digitalisierung seitens der Sozialen Arbeit, bei der oftmals zwei konträre Perspektiven auf einen Gegenstand identifiziert werden können. Es obliegt also der jeweiligen Ausgestaltung und Umsetzung, ob sich daraus eine Chance oder eine Herausforderung entwickelt. Ob in der Digitalisierung (oder einem damit verbundenen spezifischen Aspekt) grundsätzlich eher eine Chance oder eine Herausforderung gesehen wird, liegt offensichtlich sehr stark an der persönlichen Einstellung und Affinität zum Thema; dies lässt sich aus den Ergebnissen sowohl explizit (in Form konkreter Verbalisierung) als auch implizit (in Form latenter Bedeutungszusammenhänge) herauslesen.

Abschließend lässt sich sagen, dass die Aufgabe der Berufsbezogenen Jugendhilfe darin liegt, sich in ihrem Selbstverständnis hinsichtlich der Digitalisierung zu positionieren. Dazu gehört etwa auch, sich dem eigenen Bildungsauftrag zu vergewissern und die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Zielgruppe zu berücksichtigen. Dass die BBJH (wie generell die Soziale Arbeit) an die (mediatisierten) Lebenswelten ihrer Adressat\*innen anschlussfähig sein muss, konnte erneut aufgezeigt und bestätigt werden. Nicht zuletzt weisen die Best-Practice-Beispiele anschaulich auf mögliche Potentiale der Digitalisierung hin und der Blick in die Zukunft der BBJH verdeutlicht, dass die Soziale Arbeit sowie ihre Handlungsfelder gefordert sind, sich einerseits kritisch mit diesem vielschichtigen Thema auseinanderzusetzen und andererseits aktiv an dessen Gestaltung mitzuwirken.

Hinsichtlich der Limitationen und Grenzen dieser Arbeit ist festzustellen, dass die Unterscheidung zwischen Herausforderungen und Hindernissen nicht immer ausreichend trennscharf war; eine klarere begriffliche Abgrenzung wäre hier erforderlich. Zudem hat die persönliche Tätigkeit in einer BBJH-Einrichtung den Zugang zum Feld zwar erheblich erleichtert, erforderte jedoch umso deutlicher eine kritische Reflexion der eigenen Vorannahmen, um einem möglichen Bias entgegenzuwirken. Aufgrund der begrenzten Kapazitäten, welche für eine Arbeit dieser Größenordnung

zur Verfügung stehen, und dem umfangreichen Interviewmaterial war es bei der Auswertung notwendig, sich auf die kategorienbasierten Analyse entlang der Hauptkategorien zu beschränken und von weiteren, komplexeren Analyseschritten abzusehen. Nichtsdestotrotz konnten daraus relevante und zentrale Erkenntnisse gewonnen und die Forschungsfrage umfangreich beantwortet werden.

## **8 Fazit**

Die Arbeit konnte aufzeigen, wie vielschichtig die Soziale Arbeit im Handlungsfeld der Berufsbezogenen Jugendhilfe von der Digitalisierung betroffen ist. Dabei ließen sich mithilfe des qualitativen Forschungsansatzes umfassende Einblicke in die Erfahrungen der Akteure der BBJH zum Thema Digitalisierung verschaffen und die von ihnen wahrgenommenen Chancen, Herausforderungen und Hindernisse identifizieren.

Die Forschungsfrage wurde in Anbetracht des großen, in seiner Fülle kaum erschließbaren Themengebietes sowie der festgestellten Forschungslücke auf die praktischen Erfahrungen der Akteure ausgerichtet. Aus diesem Grund konnten sowohl beim theoretischen Hintergrund als auch in der Diskussion viele Aspekte nur oberflächlich angeschnitten werden, deshalb befinden sich insbesondere in den Fußnoten zahlreiche Literaturhinweise zur weiterführenden Auseinandersetzung mit den spezifischen Themen.

Zu den heterogenen Ergebnissen führte neben des grundsätzlich kontrovers diskutierten Themas sicherlich auch die Stichprobe, die bewusst breit gewählt wurde und die verschiedenen Akteure in der BBJH – sozialpädagogische Fachkräfte, Ausbilder\*innen/Anleiter\*innen, Leitungen und junge Menschen – beinhaltet. Dadurch konnte ein breites Feld an unterschiedlichen Perspektiven erfasst werden, was für ein umfassendes Verständnis des Gegenstands sowie die Weiterentwicklung des Handlungsfeldes unabdingbar ist.

Aus den Ergebnissen konnten entsprechende Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Praxis, sowohl für die Einrichtungen als auch für die Fachverbände der BBJH, gezogen werden, was auch das Ziel der vorliegenden Arbeit dar-

stellte. Diese Erkenntnisse können als erster Impuls für die fachliche Weiterentwicklung der BBJH hinsichtlich der Digitalisierung dienen.

Für die Soziale Arbeit als Wissenschaftsdisziplin konnten in dem bisher noch wenig erforschten Feld Anknüpfungspunkte für weiterführende Forschungsarbeiten aufgezeigt werden. Dadurch könnten neben qualitativen Studien zunehmend auch quantitative Untersuchungen aufschlussreiche Erkenntnisse generieren.

## 9 Literatur

Arnold, H., Böhnisch, L. & Schröer, W. (2005). Sozialpädagogische Beschäftigungsförderung Lebensbewältigung und Kompetenzentwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter. In H. Arnold, L. Böhnisch & W. Schröer (Hrsg.), *Sozialpädagogische Beschäftigungsförderung Lebensbewältigung und Kompetenzentwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter* (S. 9–117).

Weinheim: Juventa Verlag.

Bayerische Staatskanzlei (Hrsg.). (2023). Richtlinie zur Förderung der Arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit (AJS-Richtlinie). *Bayerisches Ministerialblatt*, (183).

Beranek, A. (2021). *Soziale Arbeit im Digitalzeitalter*. Weinheim: Beltz Juventa.

Beranek, A. & Blumenschein, A. (2019). Zwischen Datenschutz und Lebensweltorientierung: WhatsApp in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. *merz | medien + erziehung*, 63(2), 57–65.

Booth, S. & Humberg, V. (2021). Instant Messenger in der Sozialen Arbeit. Eine explorative Studie zu den Auswirkungen beruflicher Nutzung von Instant Messengern auf das Stressempfinden von Sozialarbeitenden. In T. Damberger, I. Schell-Kiehl & J. Wahl (Hrsg.), *Pädagogik, Soziale Arbeit und Digitalität* (S. 92–106). Weinheim: Beltz Juventa.

Brandhofer, G. & Wiesner, C. (2018). Medienbildung im Kontext der Digitalisierung: Ein integratives Modell für digitale Kompetenzen. *Online Journal for Research and Education*, (10).

- Campayo, S. (2020). Professionelles Handeln mit Blick auf Digitalisierung. In N. Kutscher, T. Ley, U. Seelmeyer, F. Siller, A. Tillmann & I. Zorn (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung* (S. 290–301). Weinheim: Beltz Juventa.
- Dalhaus, E. (2023). Digitale Kompetenz-Bildung zwischen institutionellen Anforderungen und lebensweltlichen Zugehörigkeiten. *MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung*, 52, 237–256.
- Damberger, T., Schell-Kiehl, I. & Wahl, J. (Hrsg.). (2021). *Pädagogik, Soziale Arbeit und Digitalität*. Weinheim: Beltz Juventa.
- DGB-Bezirk Bayern. (2023). *Ausbildungsreport Bayern 2023*. München: DGB-Bezirk Bayern.
- Dick, O. (2017). *Sozialpädagogik im »Übergangssystem« Implizite Wissens- und Handlungsstrukturen von sozialpädagogischen Fachkräften in einem arbeitsmarktpolitisch dominierten Arbeitsfeld*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Enggruber, R. (2016). Kritische Professionalität in der Jugendberufshilfe. *Sozial Extra*, 3, 33–36.
- Enggruber, R. (2018). Jugendberufshilfe – ein vielfältiges und widerspruchsvolles Tätigkeitsfeld Sozialer Arbeit. In R. Enggruber & M. Fehlau (Hrsg.), *Jugendberufshilfe. Eine Einführung* (S. 39–53). Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Enggruber, R. & Fehlau, M. (2018). Lebensweltorientierte Soziale Arbeit – eine professionstheoretische Grundlage für die Jugendberufshilfe. In R. Enggruber & M. Fehlau (Hrsg.), *Jugendberufshilfe. Eine Einführung* (S. 54–68). Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Enggruber, R. & Fehlau, M. (2019). Jugendberufshilfe. *Sozialmagazin*, (8), 42–48. <https://doi.org/10.3262/SM1908042>
- Enssen, S., Nieding, I. & Stöbe-Blossey, S. (2023). *Digitalisierung und Teilhabe: Chancen und Risiken in der Kinder- und Jugendhilfe*. Mainz: Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH (ism).

- Euler, D. (2018). Bildung in Zeiten der Digitalisierung ... *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 114(2), 179–190.
- Euler, D. & Wilbers, K. (2020). Berufsbildung in digitalen Lernumgebungen. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung* (S. 427–438). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Evangelische Jugendsozialarbeit Bayern e.V. (2022). *Grundsätze für die Berufsbezogene Jugendhilfe (BBJH) im Evangelischen Trägerbereich in Bayern*. München: Evangelische Jugendsozialarbeit Bayern e.V.
- Fehlau, M. (2019). Digitalisierung der Jugendsozialarbeit. *Jugendhilfe*, 3, 281–287.
- Fehlau, M. (2020). Herausforderungen von Digitalisierung in Angeboten der Jugendsozialarbeit (Themenheft). (Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen, Hrsg.) *Themenheft 3 2020*, 3, 14–21.
- Fehlau, M. & Enggruber, R. (2020). Digitalisierung im Handlungsfeld der Jugendberufshilfe. In N. Kutscher, T. Ley, U. Seelmeyer, F. Siller, A. Tillmann & I. Zorn (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung* (S. 598–609). Weinheim: Beltz Juventa.
- Flick, U. (2021). *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Fujii, M. S., Kutscher, N. & Niermann, K.-M. (2021). Grenzen pädagogischen Handelns: Medienbildung zwischen Anerkennung und Handlungsbefähigung. In T. Damberger, I. Schell-Kiehl & J. Wahl (Hrsg.), *Pädagogik, Soziale Arbeit und Digitalität* (S. 39–50). Weinheim: Beltz Juventa.
- Gmür, W. & Straus, F. (2015). *Assistierte Ausbildung (AsA) und die Angebote der AJS Bayern*. München: Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP).
- Härtel, M., Awerbeck, I., Brüggemann, M., Breiter, A., Howe, F. & Sander, M. (2018). *Medien- und IT-Kompetenz als Eingangsvoraussetzung für die berufliche Ausbildung – Synopse*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Heiland, S., Straus, F. & Hackenschmied, G. (2014). *Niedrigschwellige Angebote in der AJS*. München: Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP).
- Helfferrich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 559–574).
- Iske, S. & Kutscher, N. (2020). Digitale Ungleichheiten im Kontext Sozialer Arbeit. In N. Kutscher, T. Ley, U. Seelmeyer, F. Siller, A. Tillmann & I. Zorn (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung* (S. 115–128). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kreidenweis, H. (2020). Digitalisierung der Sozialwirtschaft - Herausforderungen für das Management sozialer Organisationen. In N. Kutscher, T. Ley, U. Seelmeyer, F. Siller, A. Tillmann & I. Zorn (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung* (S. 390–401). Weinheim: Beltz Juventa.
- Krotz, F. (2018). Mediatisierung als Konzept für eine Analyse von Sozialer Arbeit im Wandel der Medien. In N. Kutscher, T. Ley, U. Seelmeyer, F. Siller, A. Tillmann & I. Zorn (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung* (S. 30–41). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kutscher, N. (2024). Digitalität und Digitalisierung als Gegenstand der Sozialen Arbeit (Medienbildung und Gesellschaft). In T. Kurtz, D.M. Meister & U. Sander (Hrsg.), *Digitale Medien und die Produktion von Wissenschaft: Wissenschaftliches Forschen, Schreiben und Publizieren in den Geistes- und Sozialwissenschaften unter den Bedingungen des digitalen Wandels* (Band 47, S. 121–144). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kutscher, N., Ley, T., Seelmeyer, U., Siller, F., Tillmann, A. & Zorn, I. (Hrsg.). (2020). *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung*. Weinheim: Beltz Juventa.

- Lamnek, S. & Krell, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Ley, T. & Reichmann, U. (2020). Digitale Dokumentation in Organisationen Sozialer Arbeit. In N. Kutscher, T. Ley, U. Seelmeyer, F. Siller, A. Tillmann & I. Zorn (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung* (S. 241–254). Weinheim: Beltz Juventa.
- Mairhofer, A. (2017). *Angebote und Strukturen der Jugendberufshilfe. Eine Forschungsübersicht*. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Meier, J. (2016). Jugend – Beruf – Hilfe (Paritätische Arbeitshilfe 14). In Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.), *Werkpädagogische Förderangebote im Übergang Schule-Beruf. Landesgeförderte Jugendwerkstätten und Produktionsschulen*. (S. 28–32). Berlin.
- Münder, J. & Hofmann, A. (2017). *Jugendberufshilfe zwischen SGB III, SGB II und SGB VIII*. Nr. 353. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Neumaier, S., Dörr, M. & Botzum, E. (Hrsg.). (2024). *Praxishandbuch Digitale Projekte in der Sozialen Arbeit*. Beltz Juventa.
- Neumaier, S. & Sagebiel, J. B. (2022). Sozialer Wandel durch digitale Transformationsprozesse – Herausforderungen an Disziplin und Profession. In F. Baier, S. Borrmann, J.M. Hefel & B. Thiessen (Hrsg.), *Europäische Gesellschaften zwischen Kohäsion und Spaltung* (S. 316–329). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Pingel, A. (2010). *Jugendsozialarbeit § 13 SGB VIII als Aufgabe der Jugendhilfe?!*. Berlin: Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit.
- Rennstich, J. K. (2021). Digitalkompetenz für Soziale Berufe: Der Einfluss der digitalen Informatisierung auf Lehre und Ausbildungsprofile. In T. Damberger, I. Schell-Kiehl & J. Wahl (Hrsg.), *Pädagogik, Soziale Arbeit und Digitalität* (S. 27–38). Weinheim: Beltz Juventa.

- Risius, P. (2021). *Ausbilden im digitalen Wandel. Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Ausbildungspersonals*. Studie Nr. 01/2021. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft e.V.
- Risius, P. (2022). *Erfolgsfaktoren für mehr Digitalisierung in der Ausbildung*. Studie Nr. 01/2022. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft e.V.
- Risius, P. & Meinhard, D. (2021). *Gemeinsam ans Ziel? Lernortkooperation im digitalen Wandel*. Studie Nr. 02/2021. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft e.V.
- Risius, P. & Seyda, S. (2020). *Ausbildungsunternehmen 4.0 Digitalisierung der Ausbildung*. Studie Nr. 01/2020. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft e.V.
- Risius, P. & Seyda, S. (2021). *Unterstützungsbedarfe des Berufsbildungspersonals*. Studie Nr. 04/2021. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft e.V.
- Risius, P., Seyda, S. & Meinhard, D. (2021). *Alles im (digitalen) Wandel – Chancen und Herausforderungen der Ausbildung 4.0*. Studie Nr. 03/2021. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft e.V.
- Schruth, P. (2018). Sozialrechtliche Grundlagen der Jugendberufshilfe. In R. Enggruber & M. Fehlau (Hrsg.), *Jugendberufshilfe. Eine Einführung* (S. 78–95). Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Straus, F. (2016). Ein Blick aus der Forschung: Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit in Bayern – was nutzen diese Angebote chancenarmen jungen Menschen für ihre Lebensbewältigung und wie kann man sie weiter entwickeln? (Paritätische Arbeitshilfe 14). In Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.), *Werkpädagogische Förderangebote im Übergang Schule-Beruf. Landesgeförderte Jugendwerkstätten und Produktionsschulen*. (S. 20–27). Berlin.
- Straus, F. & Höfer, R. (2015). *Handlungsbefähigung als Schlüsselkompetenz für ein gelingendes Leben*. München: Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP).

Tulodziecki, G. (2011). Zur Entstehung und Entwicklung zentraler Begriffe bei der pädagogischen Auseinandersetzung mit Medien. *MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung*, 20, 11–39.

Vuorikari, R., Kluzer, S. & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2 - the Digital Competence Framework for Citizens: with new examples of knowledge, skills and attitudes* (EUR). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, dass ich die Masterarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe, alle Ausführungen, die anderen Schriften wörtlich oder sinngemäß entnommen wurden, kenntlich gemacht sind und die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Fassung noch nicht Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung war.

München, den 10.02.2025

Fabio Wolf

## **10 Anhang**

### **Transkriptionsregeln**

S1: Interviewer (Fabio Wolf), S2: Interviewte\*r

Fülllaute wie "ähm" und "hm" werden nicht transkribiert.

*[Beispiel]* Anmerkung zur Interviewsituation

(Beispiel) vermuteter Wortlaut

Transkription von Pausen:

(.) = 1 Sekunde

(..) = 2 Sekunden

(...) = 3 Sekunden

Pausen, die länger als drei Sekunden dauern, werden numerisch angegeben,

z.B. (6) für eine Pause von 6 Sekunden

## **Interview-Leitfaden: Sozialpädagogische Fachkräfte**

### **Einleitung**

- Einführung in das Thema und Ziel des Interviews
- Hinweis auf die Anonymität, Einverständnis zur Aufnahme  
→ Informationsblatt und Einwilligungserklärung
- Gelegenheit für Fragen zum Ablauf

### **Interview**

- **Beruflicher Hintergrund**
  - Wie lange arbeitest du schon in der Berufsbezogenen Jugendhilfe (BBJH)?
  - Welche spezifischen Aufgaben hast du?
- **Digitalisierung in der Einrichtung**
  - Welchen Stellenwert bzw. welche Relevanz hat das Thema Digitalisierung in deiner Einrichtung?
- **Digitale Werkzeuge und Methoden**
  - Welche digitalen Tools, Plattformen oder Methoden nutzt du in deiner täglichen Arbeit mit den jungen Menschen?
- **Digitale Kompetenzen der jungen Menschen**
  - Wie schätzt du die digitalen Kompetenzen bzw. die Medienkompetenz der jungen Menschen in deiner Einrichtung ein?
- **Chancen der Digitalisierung**
  - Welche Chancen bietet die Digitalisierung für die soziale und berufliche Integration der jungen Menschen?
- **Herausforderungen durch die Digitalisierung**
  - Welche Herausforderungen erlebst du im Zusammenhang mit der Digitalisierung in deiner täglichen Arbeit?
- **Hindernisse in der Einrichtung**
  - Welche Hindernisse oder Barrieren in Bezug auf Digitalisierung nimmst du in deiner Einrichtung wahr?

- **Beispiele erfolgreicher digitaler Anwendungen**
  - Kannst du mir ein Beispiel für eine gelungene digitale oder digital-gestützte Anwendung in deiner Arbeit nennen?
- **Zukunft der Digitalisierung in der BBJH**
  - Gibt es deiner Meinung nach digitale Tools oder Ansätze, die in der BBJH zukünftig wichtiger werden könnten?
- **Abschluss**
  - Möchtest du abschließend noch etwas zum Thema Digitalisierung in der BBJH hinzufügen, über das wir bisher nicht gesprochen haben?

### **Soziodemographische Daten**

- Alter
- Geschlecht

## **Interview-Leitfaden: Leitungen**

### **Einleitung**

- Einführung in das Thema und Ziel des Interviews
- Hinweis auf die Anonymität, Einverständnis zur Aufnahme  
→ Informationsblatt und Einwilligungserklärung
- Gelegenheit für Fragen zum Ablauf

### **Interview**

- **Beruflicher Hintergrund**
  - Wie lange arbeitest du schon in der Berufsbezogenen Jugendhilfe (BBJH)?
  - Welche spezifischen Aufgaben hast du neben deiner Leitungstätigkeit?
- **Digitalisierung in der Einrichtung**
  - Welchen Stellenwert bzw. welche Relevanz hat das Thema Digitalisierung in deiner Einrichtung?
  - Inwieweit gibt es in deiner Einrichtung eine strategische Ausrichtung oder Vision in Bezug auf die Digitalisierung?
- **Digitale Werkzeuge und Methoden**
  - Welche digitalen Tools, Plattformen oder Methoden werden in der täglichen Arbeit mit den jungen Menschen genutzt?
- **Digitale Kompetenzen der jungen Menschen**
  - Wie schätzt du die digitalen Kompetenzen bzw. die Medienkompetenz der jungen Menschen in deiner Einrichtung ein?
- **Digitale Kompetenzen der Fachkräfte**
  - Wie schätzt du die digitalen Kompetenzen bzw. die Medienkompetenz der Fachkräfte (Sozialpädagog\*innen / Ausbilder\*innen) ein?
  - Wie unterstützt die Einrichtung die Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen des Personals?

- **Chancen der Digitalisierung**
  - Welche Chancen bietet die Digitalisierung für die soziale und berufliche Integration der jungen Menschen?
- **Herausforderungen durch die Digitalisierung**
  - Welche Herausforderungen entstehen durch die Digitalisierung in der BBJH?
- **Hindernisse bezüglich der Digitalisierung**
  - Welche Hindernisse oder Barrieren in Bezug auf Digitalisierung nimmst du wahr?
  - Inwiefern erschweren finanzielle oder infrastrukturelle Barrieren die Digitalisierung in deiner Einrichtung?
- **Beispiele erfolgreicher digitaler Anwendungen**
  - Kannst du mir ein Beispiel für eine gelungene digitale oder digital-gestützte Anwendung in deiner Einrichtung nennen?
- **Zukunft der Digitalisierung in der BBJH**
  - Gibt es deiner Meinung nach digitale Tools oder Ansätze, die in der BBJH zukünftig wichtiger werden könnten?
- **Abschluss**
  - Möchtest du abschließend noch etwas zum Thema Digitalisierung in der BBJH hinzufügen, über das wir bisher nicht gesprochen haben?

### **Soziodemographische Daten**

- Alter
- Geschlecht

## **Interview-Leitfaden: Ausbilder\*innen / Anleiter\*innen**

### **Einleitung**

- Einführung in das Thema und Ziel des Interviews
- Hinweis auf die Anonymität, Einverständnis zur Aufnahme  
→ Informationsblatt und Einwilligungserklärung
- Gelegenheit für Fragen zum Ablauf

### **Interview**

- **Beruflicher Hintergrund**
  - Wie lange arbeitest du schon in der Berufsbezogenen Jugendhilfe (BBJH)?
  - Welche spezifischen Aufgaben hast du?
- **Digitalisierung in der Einrichtung**
  - Welchen Stellenwert bzw. welche Relevanz hat das Thema Digitalisierung in deiner Einrichtung?
- **Digitale Werkzeuge und Methoden**
  - Welche digitalen Tools, Plattformen oder Methoden setzt du in der Ausbildung ein?
- **Digitale Kompetenzen der jungen Menschen**
  - Wie schätzt du die digitalen Kompetenzen bzw. die Medienkompetenz der jungen Menschen in deiner Einrichtung ein?
- **Chancen der Digitalisierung**
  - Welche Chancen bietet die Digitalisierung für die soziale und berufliche Integration der jungen Menschen?
- **Herausforderungen durch die Digitalisierung**
  - Welche Herausforderungen erlebst du im Zusammenhang mit der Digitalisierung in deiner täglichen Arbeit?
- **Hindernisse in der Einrichtung**
  - Welche Hindernisse oder Barrieren in Bezug auf Digitalisierung nimmst du in deiner Einrichtung wahr?

- **Beispiele erfolgreicher digitaler Anwendungen**
  - Kannst du mir ein Beispiel für eine gelungene digitale oder digital-gestützte Anwendung in deiner Arbeit nennen?
- **Zukunft der Digitalisierung in der BBJH**
  - Gibt es deiner Meinung nach digitale Tools oder Ansätze, die in der BBJH zukünftig wichtiger werden könnten?
- **Abschluss**
  - Möchtest du abschließend noch etwas zum Thema Digitalisierung in der BBJH hinzufügen, über das wir bisher nicht gesprochen haben?

### **Soziodemographische Daten**

- Alter
- Geschlecht

## **Interview-Leitfaden: junge Menschen (Zielgruppe)**

### **Einleitung**

- Einführung in das Thema und Ziel des Interviews
- Hinweis auf die Anonymität, Einverständnis zur Aufnahme  
→ Informationsblatt und Einwilligungserklärung
- Gelegenheit für Fragen zum Ablauf

### **Interview**

- **Beruflicher Hintergrund**
  - Welchen Beruf erlernst du?
  - In welchem Ausbildungsjahr bist du?
- **Digitalisierung in der Einrichtung**
  - Welchen Stellenwert bzw. welche Relevanz hat das Thema Digitalisierung in deiner Einrichtung?
- **Digitale Werkzeuge und Methoden**
  - Welche digitalen Geräte oder Plattformen nutzt du in deinem Alltag in der Einrichtung?
  - Welche digitalen Tools, Plattformen oder Methoden werden von den Sozialpädagog\*innen bzw. Ausbilder\*innen eingesetzt?
- **Digitale Kompetenzen**
  - Wie fühlst du dich im Umgang mit digitalen Medien? Was kannst du gut, und wo hast du das Gefühl, noch mehr lernen zu können?
  - Inwieweit unterstützen dich die Fachkräfte, wenn du bei digitalen Themen Fragen oder Schwierigkeiten hast?
- **Chancen der Digitalisierung**
  - In welchen Bereichen hilft dir die Digitalisierung in deinem Ausbildungsalltag, bzw. wo könnte sie dir helfen?
  - Welche Chancen siehst du noch in der Digitalisierung?

- **Herausforderungen durch die Digitalisierung**
  - Welche Schwierigkeiten treten in deiner Einrichtung bezüglich der Digitalisierung auf?
  - Welche weiteren Herausforderungen erlebst du im Zusammenhang mit der Digitalisierung?
- **Hindernisse in der Einrichtung**
  - Welche Hindernisse oder Barrieren in Bezug auf Digitalisierung nimmst du in deiner Einrichtung wahr?
- **Beispiele erfolgreicher digitaler Anwendungen**
  - Kannst du mir ein Beispiel nennen, wo dir digitale Technologien in der Ausbildung wirklich geholfen haben?
- **Zukunft der Digitalisierung in der BBJH**
  - Gibt es digitale Tools oder Methoden, die du dir in der Zukunft mehr in deiner Einrichtung wünschen würdest? Was würdest du verbessern?
- **Abschluss**
  - Möchtest du abschließend noch etwas zum Thema Digitalisierung in deiner Einrichtung hinzufügen, über das wir bisher nicht gesprochen haben?

### **Soziodemographische Daten**

- Alter
- Geschlecht