



**Entwicklung und Stärkung der Digitalkompetenzen
in der Landesverwaltung Brandenburg**

Konzept

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Ausgangslage	1
	2.1 Motivation	1
	2.2 Auftrag	1
	2.3 Einordnung des Konzepts	2
	2.4 Zielbild	2
	2.5 Zielgruppen	4
3	Grundlagen	5
	3.1 Was versteht die Landesregierung konkret unter Digitalkompetenzen?	5
	3.1.1 Digitalkompetenzen: Mehr als der Einsatz von IKT	1
	3.1.2 Digitale Querschnittskompetenzen: Informationssicherheit, Daten, Künstliche Intelligenz	2
	3.2 Zum aktuellen Stand der Digitalkompetenzen in der Landesverwaltung	3
4	Maßnahmen	4
	4.1 Erhebung von Digitalkompetenzbedarfen in der Landesverwaltung	4
	4.1.1 Workshop zur Erhebung von Digitalkompetenzbedarfen in der Landesverwaltung	4
	4.2 Ausbildung	5
	4.2.1 Verwaltungsdigitalisierung im Studiengang „Öffentliche Verwaltung“	5
	4.2.2 Evaluierung und Restrukturierung des Studiengangs „Verwaltungsinformatik“	6
	4.2.3 Digitalprojekte in den Studiengängen „Öffentliche Verwaltung“ & „Verwaltungsinformatik“	7
	4.2.4 Virtuelle Behörde für die Laufbahnausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst	8
	4.3 Fortbildung	9
	4.3.1 E-Learning in der Verwaltung (eLeVe)	9
	4.3.2 Aufbau einer Plattform für E-Learning und Aufbau neuer Lernangebote	10
	4.3.3 Sensibilisierung von Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung für Informationssicherheitsrisiken („Digitale Brandschutzübung“)	10
	4.3.4 Weiterführung der Veranstaltungsreihe zur Sensibilisierung von Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung für Informationssicherheitsrisiken („Die Hacker kommen“)	11
	4.3.5 Fortbildungsangebote in den Bereichen Daten bzw. Künstliche Intelligenz	12
	4.3.6 Netzwerk „Führungskräfte in der digitalen Verwaltung“	13
	4.3.7 Prüfauftrag: Etablierung eines Kompetenzchecks zur Selbsteinschätzung der Beschäftigten	15
	4.3.8 Neue Formen des Zugangs zu Fortbildungsangeboten	16
	4.3.9 Neue Formen der Kommunikation von Fortbildungsangeboten	17
	4.4 Personalgewinnung	18
	4.4.1 Digitalkompetenzen in den Stellenausschreibungen	18
5	Ausblick	19

1 Zusammenfassung

Die Landesverwaltung Brandenburg befindet sich mitten in der digitalen Transformation. Durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) verändern sich Aufgabenprofile in der Verwaltung sowie deren Abläufe und Kommunikationskanäle. Im Zentrum dieses Wandels und den damit einhergehenden Anforderungen stehen die Verwaltungsmitarbeiter*innen. Das vorliegende Konzept zeigt, wie die Stärkung von Digitalkompetenzen hilft, die Herausforderungen in der neuen Arbeitswelt verstehen, bewerten und gestalten zu können. Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen vorgestellt, um bestehende Ansätze in den Bereichen der Aus- und Fortbildung weiterzuentwickeln, neue Formen der Kompetenzvermittlung einzuführen und so einen Beitrag zu einer zukunftsfesten Digitalisierung in der Landesverwaltung zu leisten.

2 Ausgangslage

2.1 Motivation

Im Zuge der technologischen Entwicklung werden Digitalkompetenzen für die öffentliche Verwaltung und ihre Beschäftigten zunehmend wichtiger. Bereits heute sind sie für die öffentliche Verwaltung unerlässlich, um im digitalen Zeitalter handlungsfähig zu sein und die Ziele und Vorhaben des Regierungshandelns möglichst effizient umzusetzen.

Gleichzeitig wächst die Erwartungshaltung der Bürger*innen an eine digitale Verwaltung. Die Verwaltung ist deshalb – nicht zuletzt durch die fortlaufende Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) – dazu verpflichtet, digitale Angebote und Dienste zur Verfügung zu stellen und digitale Kanäle zu nutzen, um mit Bürger*innen zu interagieren und ihre Anliegen zeitgemäß zu erfüllen. Die Digitalisierung verändert dabei sowohl innerhalb der Verwaltung als auch im Außenkontakt die Art, wie kommuniziert und zusammengearbeitet wird. Nur wenn die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung über geeignete Digitalkompetenzen verfügen und in der Lage sind, digitale Anwendungen und Dienste zur Serviceerbringung zu verstehen und zu nutzen, kann die öffentliche Verwaltung die sich verändernden Arbeitsweisen und die damit verbundene Erwartungshaltung adäquat erfüllen.

Doch die Förderung digitaler Kompetenzen beeinflusst nicht nur das Verwaltungshandeln nach außen. Auch intern vollzieht die Verwaltung und die Landesverwaltung Brandenburg einen stetig fortschreitenden digitalen Wandel, in dessen Zuge die Staatskanzlei, das für das Thema E-Government und die Steuerung der Informationstechnik (IT) in der Landesverwaltung federführende Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK) sowie alle weiteren Ressorts der Landesregierung daran arbeiten, interne Prozesse und Entscheidungsfindungen mithilfe der Digitalisierung effizienter zu gestalten. Im Rahmen dieser Entwicklung, in der immer mehr interne und externe Behördendienste und -prozesse elektronisch ablaufen, sind digital kompetente Beschäftigte zur Erfüllung der Aufgaben in einer digitalen Arbeitsumgebung unerlässlich. Zugleich muss sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten im digitalen Transformationsprozess „mitgenommen“ werden und bedarfsgerechte Unterstützung erhalten – eine Überforderung durch Digitalisierung oder die Vertiefung einer „Digitalen Kluft“ gilt es zu vermeiden.

2.2 Auftrag

Im Land Brandenburg ist die Gestaltung des digitalen Wandels in Form der „Zukunftsstrategie Digitales Brandenburg“ aus dem Jahr 2018 sowie der Fortschreibung der Strategie in Form des „Digitalprogramms des Landes Brandenburg 2025“ im Jahr 2022 strategisch und in Form von 83 konkreten Maßnahmen operativ untersetzt. Mit der Verabschiedung des Digitalprogramms 2025 wurde die Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) Digitalpolitik damit beauftragt, im Laufe des Jahres 2023 ein Konzept zur Stärkung

der Digitalkompetenzen in der Landesverwaltung für die Entwicklung digital kompetenten und flexibel einsetzbaren Personals für die Umsetzung von Digitalvorhaben vorzulegen.

Das vorliegende Konzept knüpft dabei an die bereits bestehenden Programme und Maßnahmen in der Landesverwaltung an, wie beispielsweise dem dualen Studiengang Verwaltungsinformatik an der TH Wildau, dem Fortbildungsprogramm der Landesakademie für öffentliche Verwaltung (LAKöV) oder des zentralen IT-Dienstleisters (ZIT-BB) und Ansätzen zur Digitalkompetenzentwicklung in den Personalentwicklungsplänen und Digitalisierungsstrategien der Staatskanzlei und der Ressorts. Außerdem werden Maßnahmen entwickelt, die die Gewinnung von Nachwuchskräften und die Kompetenzentwicklung des bestehenden Personals in den Ressorts optimieren sollen.

Gleichwohl stellt das vorliegende Konzept einen ressortübergreifenden Auftakt in der Entwicklung von Digitalkompetenzen dar, der in den kommenden Jahren kontinuierlich weiterentwickelt wird. Die kontinuierliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten in der Landesverwaltung – insbesondere im Hinblick auf den zu erwartenden technologischen Fortschritt und die damit einhergehende zunehmende Bedeutung der Digitalisierung – stellt deshalb künftig eine grundlegende Aufgabe für die Landesregierung und ihre nachgeordneten Bereiche dar.

2.3 Einordnung des Konzepts

In der im Zuge der Covid-19-Pandemie durchgeführten „Evaluation der digitalen Resilienz im Land Brandenburg“¹ wird der Aufbau von Digitalkompetenzen als einer der zentralen Bausteine identifiziert, um die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung sowie der staatlichen Daseinsvorsorge aufrecht zu erhalten. Konsequenterweise verweist auch die „E-Government-Strategie des Landes“² auf das Erfordernis qualifizierten Personals für das Erreichen der Digitalisierungsziele der Landesregierung. Die Qualifizierung der Beschäftigten in allen Fachbereichen wird darin als wesentlicher Erfolgsfaktor für den Digitalisierungsfortschritt der Landesregierung verstanden.

Mit digitalen Kompetenzen eng verknüpft sind auch der kompetente Umgang mit Daten (Data Literacy) und algorithmischen Entscheidungssystemen bzw. Systemen Künstlicher Intelligenz (KI). Darauf weisen die „Open-Data-Strategie des Landes“³ und die Eckpunkte zur Erarbeitung einer Landesstrategie für KI in Brandenburg hin. Auch in der „Fach- und Arbeitskräftestrategie“⁴ des Landes Brandenburg wird unter Berücksichtigung auf die zunehmende Durchdringung der Arbeitswelt mit digitalen Anwendungen ein Kompetenzbedarf identifiziert, der über ein rein technisches Know-How hinausreicht. So sind Digitalkompetenzen auch ein zentraler Bestandteil zur Bewältigung des Fachkräftemangels im Rahmen der absehbaren demografischen Entwicklung.

2.4 Zielbild

Das vorliegende Konzept soll einen Beitrag dazu leisten, digital kompetentes und flexibel einsetzbares Personal für die Umsetzung von Digitalvorhaben im Land zu entwickeln. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde das vorliegende Konzept mit Hilfe eines ressortübergreifenden Prozesses im Rahmen einer Unterarbeitsgruppe (UAG) „Aufbau von Digitalkompetenzen in der Landesverwaltung“ unter dem Dach der IMAG Digitalpolitik erarbeitet. In diesem Zusammenhang begann der Prozess mit der Klärung

¹ Link: https://digitalesbb.de/wp-content/uploads/2021/09/210624_Evaluation-der-Digitalen-Resilienz_mit-Vorwort.pdf

² Link: https://mik.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/20210921_eGovStrategie_LandBB.pdf

³ Link: https://mik.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/20230607_Open%20Data%20Strategie_web_ba.pdf

⁴ Link: https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Fach_und_Arbeitskr%C3%A4ftestrategie_Bbg_Langfassung_2022_03_11.pdf

zentraler Fragen zum Verständnis und aktuellen Stand von Digitalkompetenzen in der Landesregierung, die mit den nachfolgenden, grundlegenden Zielen verbunden wurden:

- Die Landesregierung entwickelt ein gemeinsames Verständnis darüber, was unter dem Begriff der Digitalkompetenzen zu verstehen ist. Dies trägt zu einer einheitlichen Auffassung der Ressorts bei und verschafft Digitalkompetenzen damit die notwendige Sichtbarkeit.
- Die Landesregierung erhebt den aktuellen Stand zur Stärkung von Digitalkompetenzen in der Landesverwaltung, identifiziert mögliche Lücken und schlägt in den identifizierten Handlungsfeldern entsprechende Maßnahmen zur Schließung dieser vor.
- Die Landesregierung entwickelt ein gemeinsames Verständnis darüber, welche Bedarfe an Digitalkompetenzen es innerhalb der verschiedenen Zielgruppen gibt. Sie trägt damit dazu bei, Digitalkompetenzen im verwaltungsspezifischen Kontext zu verstehen.
- Die Landesregierung entwickelt ein gemeinsames Verständnis darüber, welche Entlastungspotenziale und Mehrwerte sich durch den Ausbau von Digitalkompetenzen ergeben und trägt damit zur Akzeptanz der Maßnahmen bei den Beschäftigten bei.

Es wurden drei Handlungsfelder identifiziert, in denen ein ressortübergreifender Bedarf beim Aufbau von Digitalkompetenzen besteht:

- **Ausbildung:** Hierzu zählen Maßnahmen im Bereich der Laufbahnausbildung des mittleren allgemeinen Verwaltungsdiensts (MAVD) sowie der Studiengänge „Öffentliche Verwaltung Brandenburg“ (ÖVBB) und „Verwaltungsinformatik“ (VWI) als gemeinsame Studiengänge für die Landes- und Kommunalverwaltung in Brandenburg.
- **Fortbildung:** Hierzu zählen Maßnahmen, die neue und innovative Fortbildungsangebote der LAKöV sowie des ZIT-BB umfassen. Außerdem fallen darunter auch weitere (Online-)Angebote von Drittanbietern sowie ressortinterne Angebote und Maßnahmen. Auch niedrigschwellige Austauschformate oder Sensibilisierungsmaßnahmen werden hierunter subsumiert.
- **Personalgewinnung:** Hierzu gehören Maßnahmen zur gezielten Gewinnung digital kompetenten Personals.

Konkret sind in den Handlungsbereichen verschiedene Ansätze und Maßnahmen ausgearbeitet worden, um den nachfolgenden Zielstellungen innerhalb der Bereiche Anschub zu verleihen. In den Handlungsfeldern wurden die nachfolgenden langfristigen und ressortübergreifende Ziele identifiziert:

Ausbildung

- Die Landesregierung entwickelt in Kooperation mit ihren Ausbildungsträgern für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst die jeweiligen Curricula mit Blick auf die Bedürfnisse der Verwaltung – insbesondere hinsichtlich der Kompetenzen der Anwärter*innen im Bereich der Verwaltungsdigitalisierung – weiter.
- Die Landesregierung versetzt die Anwärter*innen in die Lage, ihr zukünftiges Arbeitsumfeld in der digitalen Transformation kompetent einzuschätzen, Potenziale der Digitalisierung zu erkennen und die Verwaltung der Zukunft mitzugestalten.

Fortbildung

- Die Landesregierung befähigt alle Beschäftigten der Landesregierung, grundlegende Informations- und Kommunikationstechnologiekennntnisse (IKT-Kenntnisse) sowie Digitalkompetenzen zu besitzen und souverän am digitalen Arbeitsplatz zu agieren („Hilfe zur Selbsthilfe“). Ausgewählte Personengruppen sollen befähigt werden, vertiefte IKT-Kenntnisse in bestimmten Bereichen zu erwerben, um als Multiplikatoren des Wissens zu agieren.
- Die Landesregierung stellt den Beschäftigten eine Möglichkeit zur Selbsteinschätzung ihrer Digitalkompetenzen bereit. Damit wird die Aufmerksamkeit für das Thema erhöht und entsprechende Fortbildungsangebote werden auf ein freiwillig festgestelltes Digitalkompetenzniveau ausgerichtet.
- Die Landesregierung steigert das Interesse und die Nachfrage von Beschäftigten in den Landesbehörden nach Fortbildungen im Bereich Digitalkompetenzen, indem sie ein Bewusstsein für die Relevanz des Themas für die persönliche Entwicklung und die Organisationsentwicklung schafft. Gleichzeitig werden Anreize gesetzt, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Personalgewinnung

- Die Landesregierung macht bei der Gewinnung neuen Personals künftig schon im Rahmen der Stellenausschreibung kenntlich, welche Digitalkompetenzen im jeweiligen Berufsfeld wünschenswert sind. Zumindest soll verdeutlicht werden, in welchen Kompetenzbereichen die grundsätzliche Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung bestehen sollte.

2.5 Zielgruppen

Die Zielgruppe des vorliegenden Konzepts sind alle Angehörigen der unmittelbaren Landesverwaltung (gemäß § 5 Abs. 1 Landesorganisationsgesetz Brandenburg), weshalb sich hinsichtlich der Bedarfe an den Beschäftigten in der allgemeinen Verwaltung orientiert wird. Die Teilnahme an den vorgeschlagenen Maßnahmen ist hingegen nicht auf diese beschränkt. Vielmehr bestehen auch bei den weiteren Beschäftigten im Hinblick auf den Kompetenzaufbau vergleichbare Bedarfe, die zu einer kritischen Anzahl an Teilnehmer*innen für die Angebote beitragen können.

Ungeachtet dessen fokussiert sich das vorliegende Konzept auf einen ressortübergreifenden Ansatz für die Stärkung von Digitalkompetenzen. Es obliegt gleichwohl den Landesministerien im Zuge ihrer Ressorthoheit, darauf aufbauend zielgenaue Angebote für mögliche Zielgruppe zu entwickeln (beispielsweise für Beschäftigte der Finanzverwaltung beim Fortbildungszentrum der Finanzverwaltung, aber auch für Lehrer*innen oder Polizist*innen).

3 Grundlagen

3.1 Was versteht die Landesregierung konkret unter Digitalkompetenzen?

Das Projekt „Qualifica Digitalis⁵“, welches im Jahr 2022 im Auftrag des IT-Planungsrats durchgeführt wurde, wird als Referenzrahmen für ein gemeinsames Verständnis von Digitalkompetenzen in der Verwaltung genutzt. In der begleitenden Metastudie sind die notwendigen Kompetenzen für eine digitalisierte öffentliche Verwaltung dargestellt, derer entsprechend (beispielhaft) folgende Fähigkeiten unter dem Begriff der Digitalkompetenzen verstanden werden (siehe auch Abbildung 1):

Definition: Digitalkompetenzen

Angelehnt an Ogonek et al. (2020)⁶ werden Digitalkompetenzen als ein Bündel an Fähigkeiten verstanden, die Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung benötigen, um Aufgaben in einer Organisation durch die zielgerichtete und verantwortungsvolle Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) zu erfüllen.

- Grundlegende Computerkenntnisse, z. B. die Beherrschung gängiger Softwareanwendungen und Betriebssysteme sowie die Fähigkeit, das Internet, dessen zugrundeliegende Technologien sowie deren Auswirkung verstehen und nutzen zu können.
- Suchen, Verarbeiten und Aufbewahren von digitalen Informationen: Die Fähigkeit, Informationen digital zu suchen und zu filtern, speichern und abzurufen sowie auszuwerten und zu bewerten.
- Kommunizieren und Zusammenarbeiten in digitalen Umgebungen: Die Fähigkeit, mithilfe digitaler Tools und Plattformen zu interagieren, zusammenzuarbeiten, Sprachkompetenz und Ausdrucksweise sowie ein Verständnis für und einen sicheren Umgang mit E-Mail, Messaging, Videokonferenzen oder sozialen Medien zu besitzen.
- Produzieren und Präsentieren von digitalen Inhalten: Entwickeln und Produzieren sowie Weiterverarbeiten und Integrieren von digitalen Inhalten.
- Analysieren und Reflektieren von digitalen Medien: Medien verstehen, reflektieren, analysieren und bewerten

⁵ Schmelting, Juliane & Bruns, Lina. (2020). Kompetenzen, Perspektiven und Lernmethoden im digitalisierten öffentlichen Sektor - Metastudie. Link: https://qualifica-digitalis.de/wp-content/uploads/QD_Metastudie_20201005_barrierefrei_v5.pdf

⁶ Ogonek et al. (2020). E-Kompetenzen. In: Klenk et al. (eds) Handbuch Digitalisierung in Staat und Verwaltung. Springer VS, Wiesbaden.



Abbildung 1: Digitalkompetenzen in einer digitalen öffentlichen Verwaltung⁷

3.1.1 Digitalkompetenzen: Mehr als der Einsatz von IKT

Der Begriff und das Verständnis der Digitalkompetenzen werden in diesem Konzept bewusst nicht nur auf die Anwendung von Software und die Bedienung von Hardware in einem technischen Sinne reduziert. Vielmehr wird der Begriff weiter interpretiert, indem über die IKT-bezogenen Fähigkeiten auch ein Problembewusstsein für weitere Kontextfaktoren, wie beispielsweise den Ansprüchen der Barrierefreiheit bei der Gestaltung digitaler Inhalte, zugrunde gelegt wird. Der Einsatz von IKT sollte somit auch vor den rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen betrachtet und entsprechend gesteuert werden.

Der Kompetenzbedarf geht somit über die reine technische Anwendung von IKT hinaus und inkludiert auch (auf den ersten Blick nicht-digitale) Metakompetenzen, die für die Steuerung digitaler Prozesse in Organisationen unabdinglich sind. Zu solchen Metakompetenzen zählen beispielsweise grundlegende Kenntnisse über verwaltungsspezifische Rechtsnormen oder Kompetenzen bei der Gestaltung und Veränderung von Organisation und Prozessen, um sicherzustellen, dass der Einsatz von IKT den geltenden Gesetzen und Regulierungen entspricht und in die Organisationsstruktur passt. Hinter diesen Kompetenzen verbergen sich Fähigkeiten, den Einsatz von IKT in der öffentlichen Verwaltung systematisch und strategisch sowie unter Berücksichtigung der personellen und finanziellen Ressourcen zu gestalten, indem zielgerichtet die richtige IKT ausgewählt und in die vorhandenen Prozesse und

⁷ Schmelting, Juliane & Bruns, Lina. (2020). Kompetenzen, Perspektiven und Lernmethoden im digitalisierten öffentlichen Sektor - Metastudie.

Abläufe eingebunden werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die Fähigkeit, den Gesamtprozess der digitalen Transformation verstehen und proaktiv gestalten zu können.

Mit diesem Verständnis eng verbunden ist der Anspruch, nicht nur zu vermitteln, wie IKT operativ für die Aufgabenerfüllung eingesetzt werden kann, sondern ebenfalls zu vermitteln, warum eine Kompetenz benötigt und erlernt wird. Das Kompetenzverständnis beschränkt sich demnach nicht nur auf die Fähigkeit, eine Tätigkeit durchzuführen oder bestimmtes Wissen zu besitzen, sondern impliziert das Verständnis der dahinterliegenden Abläufe.

Unabhängig von diesem Verständnis, stellt eine zeitgemäße IKT-Ausstattung die Grundlage für die Stärkung von Digitalkompetenzen dar. Ziel ist es deshalb auch, dass die Landesregierung im Rahmen der verfügbaren Ressourcen innerhalb der zuständigen Gremien Standards im Ausstattungsniveau⁸ der Landesbehörden setzt und dabei die technologische Entwicklung sowie die daraus resultierenden Anpassungsbedarfe berücksichtigt. Sie gibt ihren Beschäftigten damit die Instrumente an die Hand, die ihre erworbenen Kompetenzen erst wirksam machen.

3.1.2 Digitale Querschnittskompetenzen: Informationssicherheit, Daten, Künstliche Intelligenz

Neben den aufgeführten grundlegenden Kompetenzen im Bereich der IKT sowie den Metakompetenzen wurden drei Themenschwerpunkte identifiziert, in der alle Beschäftigte Grundkenntnisse besitzen sollten, um an der digitalen Transformation der Verwaltung teilzuhaben und diese im Optimalfall (mit-)gestalten zu können: zu diesen Bereichen gehören (1) die Informationssicherheit, (2) der kompetente Umgang mit und der Schutz von personenbezogenen Daten sowie (3) der Umgang mit KI. Aufgrund ihrer übergeordneten Relevanz für den digitalen Kulturwandel in der Verwaltung werden Kenntnisse in diesen Bereichen als thematische Querschnittskompetenzen verstanden.

Informationssicherheit

Im Bereich der Informationssicherheit ist es entscheidend, dass Beschäftigte grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten im sicheren Umgang mit IT-Systemen verfügen. Dazu gehört beispielsweise sowohl die Kompetenz, mögliche Gefahrenszenarien frühzeitig zu erkennen und darauf angemessen reagieren zu können als auch grundsätzliche Kenntnis von Bedrohungen und möglicher sowie verfügbarer Maßnahmen, um sich davor zu schützen. Angesichts der zunehmenden Abhängigkeit von digitalen Werkzeugen und Technologien werden diese Kompetenzen immer wichtiger, um die stetig wachsende Menge an Daten, Informationen und Systemen vor Cyberbedrohungen zu schützen und den Beschäftigten ein sicheres Agieren im digitalen Umfeld zu ermöglichen.

Daten und Künstliche Intelligenz

Auch im Bereich der Daten und KI sind Kompetenzen der Beschäftigten wichtig, um in erster Linie die Potenziale beider Bereiche für die öffentliche Verwaltung zu verstehen und zu heben. Ziel ist es, dass die Nutzung von Daten und KI, beispielsweise in Form von Prozessoptimierung und -automatisierung im Sinne einer effizienteren Verwaltung zur Selbstverständlichkeit werden können. Gleichzeitig geht es auch darum, für mögliche Herausforderungen und Gefahren beim Einsatz von KI und der Nutzung großer Datenmengen sowie dem Datenschutz zu sensibilisieren.

⁸ s. Richtlinie über die Anwendung der IT-Strategie und von IT-Standards in der Landesverwaltung Brandenburg (IT-Standardisierungsrichtlinie) – Fortschreibung der SAGA-Standards

3.2 Zum aktuellen Stand der Digitalkompetenzen in der Landesverwaltung

Ziel: Die Landesregierung erhebt den aktuellen Stand zur Stärkung von Digitalkompetenzen in der Landesverwaltung, identifiziert mögliche Lücken und schlägt in den identifizierten Handlungsfeldern entsprechende Maßnahmen zur Schließung dieser vor.

Eines der Ziele des vorliegenden Konzepts ist es, den aktuellen Stand zur Stärkung von Digitalkompetenzen in der Landesregierung zu erfassen, um einen ressortübergreifenden Überblick über bestehende Maßnahmen zu erheben und mögliche Lücken in den Ansätzen und Maßnahmen der Ressorts zu identifizieren.

Die Ergebnisse der landesverwaltungsinternen Erhebung lassen dabei folgenden Schluss zu:

- Bisher gibt es in keinem der Ressorts eine dezidierte Strategie zur Stärkung von Digitalkompetenzen, in Teilen wird die Stärkung von Digitalkompetenzen in der Digitalisierungsstrategie adressiert.
- Auch in den Personalentwicklungsplänen der Ressorts wird die Stärkung von Digitalkompetenzen bisher nicht behandelt. Die Stärkung von Digitalkompetenzen ist in einigen Weiterentwicklungen der Personalentwicklungspläne der Ressorts vorgesehen, ohne bisher konkretisiert worden zu sein.

Darüber hinaus gibt es in den Ressorts vereinzelt einzelne Maßnahmen und Angebote für den Bereich der Stärkung von Digitalkompetenzen. Im Folgenden werden ausgewählte Formate vorgestellt:

- Das MIL führt Workshops zur Erfassung von Digitalisierungskompetenzen und -bedarfen durch. Aus den Erkenntnissen werden entsprechende Ansätze zur Unterstützung sowie prototypische Anforderungen von Beschäftigten abgeleitet.
- Das MBSJ und MSGIV veranlassen eine monatliche referats- bzw. abteilungsübergreifende Digitalisierungsrunde und bilden, wie auch andere Ressorts, EL-DOK-Multiplikator*innen aus, um die Beschäftigten in der Organisationseinheit zu unterstützen. Im MSGIV wird diese Runde (AG Digitalisierung) ab September 2023 auf den gesamten Geschäftsbereich ausgeweitet, um das Wissen und die Erfahrungen der Vollzugsebene direkt einfließen zu lassen und den Vernetzungsgedanken damit noch weiter zu stärken.
- Als Form des digitalen Wissensmanagements dient das „Wissenwiki“ des MIK der Einführung einer IT-gestützten Plattform als Arbeitsmittel für das Wissensmanagement in den Arbeitsbereichen; so beispielsweise bei der Einarbeitung neuer Beschäftigter sowie die Wiedereingliederung von Beschäftigten, aber auch als jederzeit möglicher und freiwilliger Wissenstransfer.
- In der Staatskanzlei wurde im Jahr 2023 ein Digital-Labor etabliert. Ziel ist es dort u. a., schon vorhandene Digitalkompetenzen zu ermitteln, zu bündeln und weiterentwickeln zu können.

Es zeigt sich in der Gesamtbetrachtung, dass es bisher in keinem der Ressorts strategische Ansätze zur Stärkung von Digitalkompetenzen unter den Beschäftigten gibt, die über Einzelprojekte, beispielsweise im Rahmen der Umsetzung der Digitalisierungsstrategie, hinausgehen. Das vorliegende Konzept und die darin beschriebenen Herausforderungen und Maßnahmen sollen daher genutzt werden, um die

Förderung von Digitalkompetenzen ressortübergreifend zu denken und von den Vorhaben der Ressorts und den damit verbundenen Erkenntnisgewinnen als gesamte Landesregierung zu profitieren und Ressourcen zu schonen.

4 Maßnahmen

Die angespannte Haushaltslage erfordert Ansätze, um mit den verfügbaren Mitteln und Personalressourcen drängende Digitalisierungsbedarfe angehen zu können. Dazu gehört auch, ressortübergreifend Potenziale für Synergien und Vernetzungseffekte zu heben. Vor diesem Hintergrund werden die im hiesigen Konzept verankerten Maßnahmen im Rahmen der im Haushalt 2023/2024 verfügbaren Mittel bestritten. Darüber hinaus ist es gemeinsames Ziel der Landesregierung, die Stärkung von Digitalkompetenzen auch über das Jahr 2025 hinaus zu fördern. Entsprechend werden auch Prüfaufträge für Maßnahmen definiert, welche über die zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Konzepts gültige Haushaltsplanung hinausweisen. Die Realisierung dieser Maßnahmen bleibt künftigen Haushaltsverhandlungen vorbehalten.

4.1 Erhebung von Digitalkompetenzbedarfen in der Landesverwaltung

Ziele: Die Landesregierung entwickelt ein gemeinsames Verständnis darüber, welche Bedarfe an Digitalkompetenzen es innerhalb der verschiedenen Zielgruppen gibt. Sie trägt damit dazu bei, Digitalkompetenzen im verwaltungsspezifischen Kontext zu verstehen.

Die Landesregierung entwickelt ein gemeinsames Verständnis darüber, welche Entlastungspotenziale und Mehrwerte sich durch die Stärkung von Digitalkompetenzen ergeben und trägt damit zur Akzeptanz der Maßnahmen bei den Beschäftigten bei.

4.1.1 Workshop zur Erhebung von Digitalkompetenzbedarfen in der Landesverwaltung	
Beschreibung des Vorhabens:	Um ressortübergreifend Bedarfe im Bereich der Digitalkompetenzen zu erheben und für die Relevanz des Themas im Bereich der Personalentwicklung zu sensibilisieren, sollen ressortübergreifend die Bedarfe und Ansprüche der Beschäftigten im Rahmen eines Workshops erhoben werden. Grundlage bilden qualitative Interviews aus allen Ressorts, die im Rahmen eines Workshops unter Beteiligung der Personalreferate der Ressorts und mithilfe der Design-Thinking-Methode zu beispielhaften Personas (= typische Vertreter einer Gruppe) weiterentwickelt werden. Auf dieser Basis entstehen mindestens drei Prototypen von Bediensteten in der Landesverwaltung, die in allen Ressorts sowie der Staatskanzlei angewendet werden können.

	Meilensteine:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Durchführung von Interviews in allen Ressorts, um eine qualitative Grundlage zur Erhebung der Bedarfe zu garantieren. 2) Durchführung eines ressortübergreifenden Workshops. 3) Erstellung von Personas und mindestens drei Prototypen, um die ressortübergreifenden Bedarfe im Bereich der Digitalkompetenzen sowie Erfüllungsmöglichkeiten darzustellen.
	Zuständigkeiten:	DigitalAgentur Brandenburg (DABB), Staatskanzlei
	Umsetzungshorizont:	Bis Mitte 2024
	Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	Alle weiteren Ressorts, LAKöV, ZIT-BB sowie bei Bedarf und Interesse der Zentraldienst der Polizei (ZDPol), Technisches Finanzamt (TFA) sowie der zentrale IT-Dienstleister der Justiz (ZenIT)

4.2 Ausbildung

Ziele: Die Landesregierung entwickelt in Kooperation mit ihren Ausbildungsträgern für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst die jeweiligen Curricula mit Blick auf die Bedürfnisse der Verwaltung – insbesondere hinsichtlich der Kompetenzen der Anwärter*innen im Bereich der Verwaltungsdigitalisierung - weiter.

Die Landesregierung versetzt die Anwärter*innen des MAVD in die Lage, ihr zukünftiges Arbeitsumfeld in der digitalen Transformation kompetent einzuschätzen, Potenziale der Digitalisierung zu erkennen und die Verwaltung der Zukunft mitzugestalten.

4.2.1 Verwaltungsdigitalisierung im Studiengang „Öffentliche Verwaltung“	
Beschreibung des Vorhabens:	Integration eines verpflichtenden Moduls zu den Grundlagen der Verwaltungsdigitalisierung in den Studienplan des Studiengangs „Öffentliche Verwaltung“ (ÖVBB). Ziel ist es, den Studierenden wesentliche Kenntnisse zur Digitalisierung im öffentlichen Sektor zu vermitteln. Es gibt Einblicke in den aktuellen Forschungsstand der Verwaltungsdigitalisierung, zu den Grundlagen des E-Government, aktuellen Hebelprojekten des digitalen Staats wie dem OZG und der Registermodernisierung sowie der Rolle von Zukunftsthemen wie den Potenzialen datengetriebener Verwaltung, KI und Cloud-Computing sowie zu möglichen Strategien und Lösungen.

		<p>Daneben soll auf die TH Wildau eingewirkt werden, dass alle curricular verankerten Module daraufhin überprüft werden, welche Möglichkeiten diese bieten, Digitalkompetenzen integrativ zu vermitteln.</p> <p>Dabei soll auch geprüft werden, inwieweit neue Lernformate (z. B. Microcredentials⁹) sinnvoll in das Curriculum des Studiengangs integriert werden können.</p>
	Meilensteine:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Evaluation des Curriculums des Studiengangs ÖVBB im Dialog mit der TH Wildau. 2) Konzeptualisierung eines neuen Moduls im Dialog zwischen dem Fachkollegium der TH Wildau und dem MIK 3) Einführung des Moduls. 4) Prüfung des Angebots des „eGov-Campus“ als mögliche Wahlpflichtmodule
	Zuständigkeiten:	MIK
	Umsetzungshorizont:	Initiierung durch das MIK frühstmöglich
	Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	TH Wildau

4.2.2 Evaluierung und Restrukturierung des Studiengangs „Verwaltungsinformatik“	
Beschreibung des Vorhabens:	<p>Ziel der Maßnahme ist ein gemeinsamer Dialog über die Restrukturierung des Studiengangs „Verwaltungsinformatik“, dessen inhaltliche Ausrichtung sich auch an den aktuellen Bedarfen der IT-Dienstleister des Landes orientiert. Zu diesem Zweck begleiten wir den Dialog der IT-Dienstleister zur Identifizierung der Bedarfe, um im Dialog mit der TH Wildau die Restrukturierung anzugehen. Dabei soll auch geprüft werden, inwieweit neue Lernformate und -zertifikate (z. B. Microcredentials) sinnvoll in das Curriculum des Studiengangs integriert werden können.</p>

⁹ Ein Microcredential ist sowohl eine Bezeichnung für eine Bescheinigung der Teilnahme an einem kompakten Bildungskurs als auch Bezeichnung für einen kompakten Bildungskurs an sich.

Meilensteine:	<p>1) Evaluation des Curriculums des Studiengangs Verwaltungsinformatik im Dialog mit dem ZIT-BB, ZenIT, TFA sowie ZDPol und der TH Wildau.</p> <p>2) Restrukturierung des Curriculums des Studiengangs Verwaltungsinformatik.</p>
Zuständigkeiten:	MIK
Umsetzungshorizont:	Bereits begonnen
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	ZIT-BB, ZenIT, TFA, ZDPol, TH Wildau

4.2.3 Digitalprojekte in den Studiengängen „Öffentliche Verwaltung“ & „Verwaltungsinformatik“	
Beschreibung des Vorhabens:	Die Ressorts in der Landesverwaltung bieten verstärkt Projekte mit digitalem Bezug im Rahmen der studienfreien Zeiten der Studiengänge „ÖVBB“ und "Verwaltungsinformatik" an. Dabei erhalten die Studierenden die Möglichkeit, sich in neue Themenfelder einzuarbeiten, analoge und bereits digitale Prozesse kritisch zu hinterfragen und zu modellieren sowie ihre Ergebnisse zu präsentieren und gegebenenfalls zu implementieren. Ziel ist es, den Studierenden ein praktisches Verständnis der Digitalisierung im speziellen Kontext der Organisation von Verwaltung zu vermitteln. Ein Pilot des MIK ist ein Projekt zur Sensibilisierung der Beschäftigten zum Thema Informationssicherheit.
Meilensteine:	<p>1) Das MIK entwickelt ein Pilotkonzept zur Strukturierung eines solchen Projekts.</p> <p>2) Andere Ressorts und Behörden sind dazu angehalten, ebenfalls (beispielhafte) Digitalprojekte für Studierende zu konzipieren und durchzuführen.</p>
Zuständigkeiten:	MIK
Umsetzungshorizont:	Bereits begonnen
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	TH Wildau, landesweites Informationssicherheitsmanagementteam (ISMT), Ausschuss der Ressort Information Officer (RIO), ggf. DABB

4.2.4 Virtuelle Behörde für die Laufbahnausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst	
Beschreibung des Vorhabens:	<p>Ziel ist, dass die Anwärter*innen des MAVD während ihrer theoretischen Ausbildung an der LAKöV in der sogenannten „Virtuellen Behörde“ arbeiten und neben dem inhaltlichen Lernen des Unterrichtsstoffs diesen bereits praxisorientiert in der jeweiligen Software-Umgebung anwenden können, die sie dann in den Praxisphasen umsetzen. Die „Virtuelle Behörde“ soll auf konkreten (landesweiten) Fachanwendungen des ZIT-BB aufgebaut werden, um einen möglichst realistische Simulation der Tätigkeiten in den Behörden zu ermöglichen.</p> <p>Darüber hinaus soll die „Virtuelle Behörde“ perspektivisch auch – bei Bedarf – in den Studiengängen ÖVBB sowie Verwaltungsinformatik der TH Wildau zum Einsatz kommen können und die Fortbildungsangebote der LAKöV sowie des ZIT-BB als Real-Life-Testumgebung unterstützen.</p> <p>Die Umsetzung erfolgt vorbehaltlich zusätzlicher personeller Ressourcen im Umfang einer Planstelle des gehobenen Dienstes, die im Rahmen der nächsten Haushaltsaufstellung angemeldet wird (ebenso wie der korrespondierende Sachmittelbedarf). Der Umgang mit diesen Bedarfen bleibt künftigen Haushaltsverhandlungen vorbehalten.</p>
Meilensteine:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Weiterentwicklung der „Virtuellen Behörde“ in der Laufbahnausbildung im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst. 2) Bei Bedarf Etablierung der „Virtuellen Behörde“ in den Studiengängen ÖVBB sowie Verwaltungsinformatik. 3) Nachnutzung der „Virtuellen Behörde“ in den Fortbildungsangeboten der LAKöV und des ZIT-BB.
Zuständigkeiten:	LAKöV, ZIT-BB
Umsetzungshorizont:	Bereits begonnen. Weiterführung ab 2025 vorbehaltlich der o. g. Ressourcen.
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	Keine.

4.3 Fortbildung

Ziel: Die Landesregierung befähigt alle Beschäftigten der Landesregierung, grundlegende Informations- und Kommunikationstechnologiekennnisse (IKT-Kennntnisse) sowie Digitalkompetenzen zu besitzen und souverän am digitalen Arbeitsplatz zu agieren („Hilfe zur Selbsthilfe“). Ausgewählte Personengruppen sollen befähigt werden, vertiefte IKT-Kennntnisse in bestimmten Bereichen zu erwerben, um als Multiplikatoren zu agieren.

4.3.1 E-Learning in der Verwaltung (eLeVe)	
Beschreibung des Vorhabens:	<p>Im Rahmen des Vorhabens wird eine Pilot-Plattform zur Bereitstellung von E-Learning-Angeboten aufgebaut. Als erster Anwendungsfall werden Schulungen zum System „EL.DOK 2.0“ sowie zur Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) angeboten, welches in der gesamten unmittelbaren Verwaltung eingeführt wird.</p> <p>Für die Fortführung sind zusätzliche personelle Ressourcen im Umfang von zwei Planstellen des gehobenen Dienstes erforderlich, die im Rahmen der nächsten Haushaltsaufstellung angemeldet werden (ebenso wie der korrespondierende Sachmittelbedarf). Der Umgang mit diesen Bedarfen bleibt künftigen Haushaltsverhandlungen vorbehalten.</p>
Meilensteine:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Konzeptionelle Vorarbeiten und Verständigung auf Anforderungen an eine Pilot-Plattform. 2) Beschaffung der Pilot-Plattform. 3) Vorbereitung der Pilot-Schulungsinhalte (zunächst EL.DOK 2.0 & GGO). 4) Erarbeitung eines Schulungs- und Nutzungskonzepts für EL.DOK 2.0.
Zuständigkeiten:	MIK
Umsetzungshorizont:	Bereits begonnen. Weiterführung ab 2025 vorbehaltlich der o. g. Ressourcen.
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	ZIT-BB, LAKöV, alle weiteren Ressorts

4.3.2 Aufbau einer Plattform für E-Learning und Aufbau neuer Lernangebote	
Beschreibung des Vorhabens:	<p>Im Rahmen des Vorhabens wird eine ressortübergreifende Plattform zur Bereitstellung von E-Learning-Angeboten auf Grundlage des Projekts „eLeVe“ (siehe 4.3.1.) aufgebaut. Ziel ist es, eine Infrastruktur zu errichten, auf welcher qualitätsgesicherte Fortbildungsinhalte bereitgestellt werden. Beschäftigte der Landesverwaltung haben die Möglichkeit, die Inhalte zur eigenverantwortlichen Fortbildung nutzen zu können. Zudem soll die Plattform als Übersicht für bereits bestehende Angebote von Drittanbietern fungieren. Es wird geprüft, welche Fortbildungen als "Blended-Learning" angeboten werden können. Das bedeutet, dass Präsenzveranstaltungen und Online-Formate kombiniert werden, um die Vorteile beider Lernformen zu nutzen. Zudem sollen neue E-Trainings konzipiert und über die Plattform angeboten werden.</p> <p>Die Umsetzung erfolgt vorbehaltlich zusätzlicher personeller Ressourcen im Umfang einer Planstelle des gehobenen Dienstes, die im Rahmen der nächsten Haushaltsaufstellung angemeldet werden (ebenso wie der korrespondierende Sachmittelbedarf). Der Umgang mit diesen Bedarfen bleibt künftigen Haushaltsverhandlungen vorbehalten.</p>
Meilensteine:	<p>1) Erarbeitung von Vorschlägen durch LAKöV und ZIT-BB zu benötigtem Ressourcenumfang, um geplante Online-Schulungen bzw. Blended-Learning Formate durchführen zu können.</p> <p>2) Vorbereitung der Schulungsinhalte.</p> <p>3) Einrichtung von Sprechstunden ergänzend zum online angebotenen Kursinhalt.</p>
Zuständigkeiten:	ZIT-BB, LAKöV, MIK
Umsetzungshorizont:	Bereits begonnen. Weiterführung ab 2025 vorbehaltlich der o. g. personellen Ressourcen.
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	Alle Ressorts, Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM), Hochschule der Polizei (HPol)

4.3.3 Sensibilisierung von Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung für Informationssicherheitsrisiken („Digitale Brandschutzübung“)
--

Beschreibung des Vorhabens:	<p>Ziel der Maßnahme ist es, die Aufmerksamkeit der Beschäftigten für Informationssicherheit zu erhöhen. In diesem Sinne soll im ISMT die Zweckmäßigkeit der Durchführung von Testläufen geprüft werden, die mithilfe von vermeintlich äußerlich schädlichen (jedoch inhaltlich ungefährlichen) E-Mails überprüfen, wie sensibilisiert die Beschäftigten für Themen rund um Malware, Phishing, Spam etc. und deren Abwehr sind.</p> <p>Im Vorlauf werden die Beschäftigten über die geplante Maßnahme in Kenntnis gesetzt, ohne den Durchführungszeitraum zu benennen. Die Maßnahme wird zudem mit Informationsangeboten für die Bediensteten begleitet, wie schädliche E-Mails erkannt werden können. Bei Bedarf werden Fortbildungsangebote unterbreitet. Als Ergebnis dieser regelmäßigen Testläufe steht ein Lerneffekt bei den Beschäftigten, um die Resilienz der Verwaltung gegenüber Cyberangriffen zu erhöhen.</p>
Meilensteine:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Prüfung der Maßnahme im Dialog zwischen ZIT-BB, ISMT und Beschäftigtenvertretungen. 2) Technische und kommunikative Vorbereitung der Maßnahme. 3) Durchführung der Testläufe.
Zuständigkeiten:	ISMT, ZIT-BB
Umsetzungshorizont:	Bis Ende 2024
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	MIK, Informationssicherheitsbeauftragte aller Ressorts, RIOs aller Ressorts

4.3.4 Weiterführung der Veranstaltungsreihe zur Sensibilisierung von Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung für Informationssicherheitsrisiken („Die Hacker kommen“)	
Beschreibung des Vorhabens:	<p>Den Beschäftigten der Landesverwaltung wird die Veranstaltung "Die Hacker kommen" angeboten, um mehr über Hacking, Datendiebstahl und Schutzmaßnahmen zu erfahren. Die Hacker demonstrieren auf verständliche und unterhaltsame Weise, wie Angreifer vorgehen und verdeutlichen die Gefahren für den beruflichen und privaten Bereich. Durch die Demonstrationen lernen die Teilnehmer, wie einfach es ist, in IT-Systeme einzudringen und wie man sich dagegen schützen</p>

	<p>kann. Ein Moderator führt durch das Programm und gibt Tipps zum sicheren Umgang mit E-Mails, Passwörtern und mobilen Endgeräten. Es werden auch aktuelle Sicherheitsvorfälle besprochen. Die Einbettung im Kontext etwaiger übergeordneter Sensibilisierungsmaßnahmen in inhaltlicher und organisatorischer Zuständigkeit der einzelnen Ressorts (z. B. „Informationssicherheitswoche“) bietet sich an.</p> <p>Die Veranstaltung soll bei Bedarf auch als Fortbildungsangebot für die in der der Maßnahme 4.3.3 „Sensibilisierung von Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung für Informationssicherheitsrisiken“ ermittelten Fortbildungsbedarfe genutzt werden.</p> <p>Meilensteine: Ressorts können Veranstaltung inzwischen beim MIK buchen</p> <p>Zuständigkeiten: MIK</p> <p>Umsetzungshorizont: Bereits begonnen</p> <p>Weitere beteiligte Ressorts / Akteure: Alle weiteren Ressorts</p>
--	---

4.3.5 Fortbildungsangebote in den Bereichen Daten bzw. Künstliche Intelligenz	
Beschreibung des Vorhabens:	<p>Daten- und KI-Kompetenzen werden auch in der Verwaltung immer bedeutender, um mit der technologischen Entwicklung Schritt zu halten und deren Potenziale zu erschließen. Im Einklang mit der bereits beschlossenen "Open-Data-Strategie" des Landes sowie dem Eckpunktepapier zur "Landesstrategie KI" wird eine Sensibilisierung und Befähigung im Umgang mit Daten und KI für die Beschäftigten in der Landesverwaltung in (naher) Zukunft und bereits heute zunehmend an Bedeutung gewinnen. Gleichzeitig ist der Umgang etwa mit Daten, Datendiensten und das Wissen um den Schutz von personenbezogenen Daten sowie die Implikationen von algorithmischen Systemen in der Landesverwaltung noch nicht hinreichend entwickelt.</p> <p>Es wird daher auf die Entwicklung von Fortbildungsangeboten im Bereich Daten und KI gesetzt, die der Rolle der jeweiligen Beschäftigten angemessen sind. Ziel ist es daher, ein Angebot zu entwickeln, welches den Beschäftigten der Landesverwaltung ein Grundverständnis für Daten und KI anhand praxisnaher Beispiele vermittelt. Dies umfasst beispielsweise die</p>

	<p>Meilensteine:</p> <p>Zuständigkeiten:</p> <p>Umsetzungshorizont:</p> <p>Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:</p>	<p>Optimierung bestehender Prozesse mit Daten oder den Umgang mit Datendiensten, die gerade bei großen Datenmengen ein vereinfachtes Filtern erlauben und dabei helfen, Datenmengen zusammenzufassen, zu analysieren und zu visualisieren. Dies umfasst auch die Potenziale von KI bei der Erstellung von textlichen und grafischen Inhalten sowie bei der Prüfung von großen Datenmengen. Beim Thema KI sollen zudem unterschiedliche Perspektiven der Beschäftigten näher beleuchtet werden (vom KI-Verwendenden, KI-Adaptierenden über KI-Technologietreibenden und/oder KI-Bewertenden/ Aufsichtsführenden). Darüber hinaus werden auch spezialisierte Angebote für IT-Fachkräfte (wie z. B. Verfahren maschinellen Lernens oder der (statistische) Umgang mit (Geo-) Daten und (Geo-) Datendiensten) geprüft.</p> <p>1) Entwicklung eines Schulungsangebots zum Thema offene Verwaltungsdaten (Open Data) im Rahmen der Open-Data-Strategie des Landes.</p> <p>2) Entwicklung ggfs. multimedialer Online-Schulungen für die neu geschaffene E-Learning-Plattform des Landes zu den Themen Data Literacy (z. B. Open Data, siehe Punkt 1; Datenanalyse und Visualisierung; Datenschutz, Datenmanagement; Geodaten; Datendienste) und KI bzw. algorithmische Systeme, wobei mit einer Differenzierung zwischen einem Basis- und Tiefenverständnis von KI eine Zielgruppenorientierung berücksichtigt wird. Aufgrund der thematischen Nähe wird beabsichtigt, dass die zu entwickelnden Veranstaltungen wechselseitig aufeinander Bezug nehmen.</p> <p>3) Etablierung und personelle Untersetzung der Informationsstelle für offene Verwaltungsdaten.</p> <p>MIK, MWFK (als FF Ressort für KI Landesstrategie)</p> <p>Bis Ende 2024</p> <p>Alle weiteren Ressorts, LAKöV, ZIT-BB, LGB</p>
--	---	---

<p>4.3.6 Netzwerk „Führungskräfte in der digitalen Verwaltung“</p>	
<p>Beschreibung des</p>	<p>Führungskräfte spielen bei der Gestaltung des digitalen Wandels in der Verwaltung eine zentrale Rolle. Ihnen obliegt die</p>

	<p>Vorhabens:</p>	<p>Herausforderung, die Arbeitsabläufe und Aufgaben in ihren Organisationseinheiten mithilfe digitaler Anwendungen fortlaufend zu optimieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu motivieren. Die digitale Transformation in der Verwaltung erfordert demnach neue Fähigkeiten bei Führungskräften, beispielsweise durch Führen von Mitarbeitern auf Distanz, neue Kommunikationswege oder die Bereitschaft, neue Gestaltungsspielräume zu ermöglichen. Zudem ist eine grundlegende Veränderungsfähigkeit und –bereitschaft bei Führungskräften unabdingbar, um eine fortlaufende Anpassung an sich ändernde Rahmenbedingungen zu ermöglichen.</p> <p>Um diese Kompetenzen bei Führungskräften und das Bewusstsein für die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung in der Verwaltung zu stärken, wird unter Leitung der DABB ein Netzwerk „Führungskräfte in der digitalen Verwaltung“ gegründet. Im Rahmen dieses (digitalen und nicht-digitalen) Formats erhalten Führungskräfte die Möglichkeit, sich niedrigschwellig und im informellen Rahmen über die Relevanz der Digitalkompetenzen sowie Führung im digitalen Zeitalter auszutauschen. Im Fokus des Netzwerks steht der Austausch zu Best-Practice Modellen, um praxisorientiert von den Erfahrungen der anderen Ressorts profitieren zu können und ein Bewusstsein für Digitalkompetenzen bei Führungskräften in der Breite zu schaffen. Auch die Möglichkeit regelmäßiger trisektoraler Austausche des Netzwerks mit Vertreter*innen aus der Wirtschaft, der Politik, der Kultur und dem Non-Government-Bereich wird geprüft.</p>
	<p>Meilensteine:</p>	<p>1) Initiierung des Netzwerks „Führungskräfte in der digitalen Verwaltung“</p>
	<p>Zuständigkeiten:</p>	<p>2) Halbjährliches Netzwerktreffen in der DABB</p>
	<p>Zuständigkeiten:</p>	<p>DABB, Staatskanzlei</p>
	<p>Umsetzungshorizont:</p>	<p>Bis Ende 2024</p>
	<p>Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:</p>	<p>Alle weiteren Ressorts</p>

Ziel: Die Landesregierung stellt den Beschäftigten eine Möglichkeit zur Selbsteinschätzung ihrer Digitalkompetenzen bereit. Damit wird die Aufmerksamkeit für das Thema erhöht und entsprechende Fortbildungsangebote werden auf ein freiwillig festgestelltes Digitalkompetenzniveau ausgerichtet.

4.3.7 Prüfauftrag: Etablierung eines Kompetenzchecks zur Selbsteinschätzung der Beschäftigten	
Beschreibung des Vorhabens:	Ziel ist die Nachnutzung eines bestehenden Angebots zur freiwilligen Selbsteinschätzung der eigenen Digitalkompetenzen mithilfe einer Webseite und eines Kompetenzchecks. Die Selbsteinschätzung trägt dazu bei, ein realistisches Bild über die bestehenden Kenntnisse und mögliche Fortbildungsbedarfe im Rahmen der derzeitigen oder angestrebten Tätigkeiten und Fachaufgaben zu erkennen und zielgenau anzugehen. Es wird eine Verknüpfung zwischen den ermittelten Niveaus und dem Angebot der LAKöV / des ZIT-BB sowie perspektivisch der Lernplattform des Landes angestrebt.
Meilensteine:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sondierung des vorhandenen Angebots einschlägiger Selbsteinschätzungs-Tools & Gespräche zur Mit- oder Nachnutzung. 2) ggfs. Anpassung an spezifische Bedürfnisse der Landesverwaltung und der eingesetzten Informationstechnik sowie Softwareausstattung. 3) Anpassung des Leistungskatalogs der Fortbildungsträger (etwa durch Hinweise in den Leistungskatalogen, welches Angebot, welchem ermittelten Niveau entspricht). 4) Etablierung des Kompetenzchecks in der Landesverwaltung. 5) Auswertung anonymisierter Nutzerdaten zum Zwecke der Angebotsoptimierung und einer wissenschaftlichen Begleitforschung.
Zuständigkeiten:	MIK
Umsetzungshorizont:	Bis Ende 2024
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	Alle weiteren Ressorts

Ziel: Die Landesregierung steigert das Interesse und die Nachfrage von Beschäftigten in den Landesbehörden nach Fortbildungen im Bereich Digitalkompetenzen, indem sie ein Bewusstsein für die Relevanz des Themas für die persönliche Entwicklung und die Organisationsentwicklung schafft. Gleichzeitig werden Anreize gesetzt, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

4.3.8 Neue Formen des Zugangs zu Fortbildungsangeboten	
Beschreibung des Vorhabens:	<p>LAköV und ZIT-BB bieten bereits ein breites Spektrum an Schulungen an, die direkt oder indirekt einen digitalen Bezug haben (z. B. New Work). In der Vergangenheit wurden diese Angebote jedoch oft zu selten nachgefragt und konnten daher zum Teil aufgrund geringer Nachfrage nicht stattfinden. Ziel der Maßnahme ist es daher, die Beschäftigten für die Relevanz von digitaler Fortbildung zu sensibilisieren und ihr Interesse dafür zu wecken.</p> <p>Dazu wird verstärkt für entsprechende Angebote geworben und Führungskräfte sind von der Relevanz des Themas zu überzeugen. Es soll stärker als bisher die Praxisrelevanz digitaler Kompetenzen in den Vordergrund gestellt werden, indem in Workshop-Formaten oder anderen dialogorientierten Veranstaltungen nah am Arbeitsalltag gemeinsam an digitalen Themen gearbeitet wird. Dazu wird verstärkt auf E-Learning und Inhouse-Angebote gesetzt, um lange Anfahrtswege als Hindernis ausschließen. Sogenannte „Learning-Nuggets“, also kurze Lerneinheiten, sollen verstärkt genutzt werden, um Lernen flexibel in den Arbeitsalltag integrieren zu können.</p> <p>Zudem wird geprüft, ob und wie Fortbildungsteilnehmer*innen perspektivisch an (Teil-)Modulen der TH Wildau teilnehmen können und mit welchen Maßnahmen die Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme an derartigen Modulen gesteigert werden kann. Auch eigenverantwortlich sind die Ressorts angehalten, den Bedarf nach niedrigschwelliger Kompetenzvermittlung zu füllen, beispielsweise durch die Ausbildung von Multiplikator*innen in den Ressorts (wie etwa für Kollaborations-Software) oder neue Formen der Wissensvermittlung (Brown Bag Meetings¹⁰, Digitalcafes etc.), um den persönlichen Austausch zu Digitalthemen zu ermöglichen und zu fördern. Auch interne und externe</p>

¹⁰ Brown Bag Meetings sind informelle Austausche zwischen Kolleg*innen, bei denen alle Teilnehmenden eigenes Essen mitbringen. Der Begriff geht auf die braunen Papiertüten – die sogenannten Brown Bags, in denen Essen transportiert wird.

	<p>Hospitationsprogramme (wie Pioneer4BB) können dazu beitragen, Digitalkompetenzen niedrigschwellig zu vermitteln.</p> <p>Meilensteine:</p> <p>1) Erarbeitung neuer Formate jenseits klassischer Schulungen bei LAKöV und ZIT-BB.</p> <p>2) Erarbeitung neuer Formate jenseits klassischer Schulungen (dezentral in den Behörden).</p> <p>Zuständigkeiten: LAKöV, ZIT-BB</p> <p>Umsetzungshorizont: Bis Ende 2024</p> <p>Weitere beteiligte Ressorts / Akteure: Alle Ressorts</p>
--	--

4.3.9 Neue Formen der Kommunikation von Fortbildungsangeboten	
Beschreibung des Vorhabens:	<p>LAKöV und ZIT-BB bieten bereits ein breites Spektrum an Schulungen an, die direkt oder indirekt einen digitalen Bezug haben (z.B. New Work). In der Vergangenheit wurden diese Angebote jedoch oft zu selten nachgefragt und konnten daher zum Teil aufgrund geringer Nachfrage nicht stattfinden. Ziel der Maßnahme ist es daher, die Beschäftigten für die Relevanz von digitaler Fortbildung zu sensibilisieren und sie im besten Fall dafür zu begeistern.</p> <p>Dazu wird verstärkt für entsprechende Angebote geworben und sollen Führungskräfte von der Relevanz des Themas überzeugt werden. Zu diesem Zweck werden die Bildungseinrichtungen und insbesondere die Fortbildungsbeauftragten der Behörden angehalten, die bestehenden Fortbildungsangebote – wo notwendig – verstärkt zu kommunizieren. Außerdem werden sie ausdrücklich ermutigt, auch neue Formen der Kommunikation von Fortbildungsangeboten auszuprobieren (beispielsweise regelmäßige Newsletter oder Fortbildungstage), um die Beschäftigten über die bestehenden Angebote zu informieren. In diesem Zusammenhang sollten die Fortbildungsbeauftragten die neuen Formen der Kommunikation auch im Zusammenhang mit den neuen Formen des Zugangs zu Fortbildungen (siehe Maßnahme 4.3.8) denken.</p>

Meilensteine:	1) Erarbeitung neuer Kommunikationskanäle zur Bewerbung von Fortbildungen mit Digitalbezug 2) Etablierung neuer Kommunikationskanäle zur Bewerbung von Fortbildungen mit Digitalbezug
Zuständigkeiten:	Fortbildungsbeauftragte der Ressorts
Umsetzungshorizont:	Bis Ende 2024
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	LAKöV, ZIT-BB

4.4 Personalgewinnung

Ziel: Die Landesregierung macht bei der Gewinnung neuen Personals künftig schon im Rahmen der Stellenausschreibung kenntlich, welche Digitalkompetenzen im jeweiligen Berufsfeld wünschenswert sind. Zumindest soll verdeutlicht werden, in welchen Kompetenzbereichen die grundsätzliche Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung bestehen sollte.

4.4.1 Digitalkompetenzen in den Stellenausschreibungen	
Beschreibung des Vorhabens:	Die Ressorts sollten in Stellenausschreibungen zukünftig verstärkt die gewünschten digitalen Fähigkeiten betonen, um sicherzustellen, dass Bewerber*innen ein klares Verständnis davon haben, welche digitalen Kompetenzen für das jeweilige Berufsbild erwartet werden. Im Falle fehlender digitaler Kompetenzen sollte den Bewerber*innen die Möglichkeit gegeben werden, diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums durch das ausgeweitete Fortbildungsangebot zu erwerben.
Meilensteine:	Integration von Digitalkompetenzen in den Stellenausschreibungen.
Zuständigkeiten:	Alle Ressorts
Umsetzungshorizont:	Bis Ende 2024
Weitere beteiligte Ressorts / Akteure:	Keine

5 Ausblick

Die Stärkung und Verbesserung von Digitalkompetenzen werden auch in den kommenden Jahren entscheidende Faktoren für die Modernisierung der Landesverwaltung sein. Dabei ist zu erwarten, dass der Bedarf nach Kompetenzaufbau hoch bleibt, während sich die zu vermittelnden Inhalte und Rahmenbedingungen mit der technologischen Entwicklung stetig verändern. Neben den kurz- und mittelfristig angelegten Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel und dem Umsetzungszeitraum bis Ende 2024 ist es daher Ziel der Landesregierung, auch langfristig die Stärkung von Digitalkompetenzen zu fördern und bestehende Ansätze fortlaufend auf Ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Zu diesem Zweck wird für den Umsetzungsfortschritt der in Kapitel 4 aufgeführten Maßnahmen ein Monitoring angestrebt. Die Staatskanzlei legt der (Digital-) ABS unter Beteiligung der IMAG Digitalpolitik im Sommer 2024 einen Umsetzungsstand vor.

Für die langfristige Fortführung des Digitalkompetenzaufbaus in der Landesverwaltung Brandenburg ist es zielführend, perspektivisch eine Organisationsstruktur in der Landesverwaltung zu entwickeln, die den Kompetenzaufbau kontinuierlich voranbringt und die Vielzahl der bereits beteiligten und in diesem Konzept als relevant identifizierten Akteure koordiniert und vernetzt. Zu diesem Zweck soll bis Ende 2024 im Zuge der Personalentwicklung in der LAKöV eine kompetenzverantwortliche Stelle für die Digitale Transformation etabliert werden, die in Zusammenarbeit mit MIK, ZIT-BB und DABB das Thema des kurz- und mittelfristigen Digitalkompetenzaufbaus im Rahmen der bestehenden Haushaltsmittel weiterverfolgt und mit einem praxisorientierten Ansatz in den Bereichen der Aus- und Fortbildung untersetzt. Darüber hinaus soll diese Stelle für eine verbesserte Anbindung der Bedarfsstellen der Ressorts (insb. der Digitalkoordination und der Personalreferate / Fortbildungsbeauftragten) mit den landeseigenen (Fort-) Bildungseinrichtungen sorgen und den Austausch zum Aufbau von Digitalkompetenzen mit anderen Bundesländern, den Hochschulen im Land sowie externen Expert*innen pflegen und weiter ausbauen. Im Rahmen der Haushaltsverhandlungen wird anschließend geprüft, ob und inwieweit der Ansatz einer kompetenzverantwortlichen Stelle in der LAKöV und ggfs. auch im MIK ab dem Jahr 2025 auch im Rahmen der Personalgewinnung untersetzt werden kann.

Im Erarbeitungsprozess des Konzepts wurde deutlich, dass die Anpassung von bestehenden Aus- und Fortbildungsangeboten sowie die Neuentwicklung von Kompetenzerwerbsangeboten ab 2025 mit personellen und finanziellen Ressourcen untersetzt werden sollte. Dies gilt insbesondere für die Ausstattungen der LAKöV und des ZIT-BB, die als zentrale Anlaufstellen der Landesverwaltung für Kompetenzaufbau entsprechend ausgestattet werden sollen. Ziel ist es dabei, den ressortübergreifenden Kompetenzansatz zentral und somit ressourcenschonend weiterzuverfolgen.

Eng damit verbunden ist der Anspruch, auch für die Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben unter Berücksichtigung der Anforderungen des dynamischen Politikfeldes der Digitalpolitik hinreichend Personal zur Verfügung zu stellen. Dies gilt insbesondere für IT- und Datenspezialisten (z. B. Data Scientists in den Ressorts). Die konkrete Ressourcenausstattung in den Ressorts ist dabei künftigen Haushaltsverhandlungen vorbehalten. Da sich die Besetzung von Stellen in den Bereichen der Digitalpolitik bzw. der IT vor den Herausforderungen des Fachkräftemangels zunehmend schwierig gestaltet, könnte perspektivisch auch die DABB ressortübergreifend eine zentrale Rolle einnehmen, um verstärkt ihre Fachexpertise und Personalressourcen für Digitalprojekte mit herausgehobener Relevanz für die Landesregierung einzusetzen.

Gleichzeitig entwickelt sich der Anspruch der Landesverwaltung, als Arbeitgeberin attraktiver zu werden. Konsequenterweise erarbeiten die Ressorts deshalb derzeit ein Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Brandenburg. Den Digitalkompetenzen kommt in diesem Zusammenhang und in Zeiten des Fachkräftemangels zweierlei Bedeutung zu. Einerseits sind digital kompetente Beschäftigte die Voraussetzung für eine innovative Verwaltung, die in der Lage ist, die Potenziale der Digitalisierung voll auszuschöpfen. Andererseits sind Digitalkompetenzen ein willkommener Hebel, um potenziellen Bewerber*innen vor dem Hintergrund von wachsenden Wünschen einer flexiblen und digitalen Arbeitswelt ein attraktives Angebot machen zu können und somit die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern und zu stärken.