

Arbeit der Zukunft – Wege in die Beschäftigung

Fachtagung „Potenziale heben – Fachkräfte sichern“ | 04.10.2023 | Mannheim

M. Bovenschulte



Herausforderungen: Alles ändert sich

- 4D-Transformation: **Digitalisierung**, **Dekarbonisierung**, **Demografischer Wandel**, **De-Globalisierung**.
- Transformation bedeutet systemischer Wandel mit disruptiven Elementen; es werden nicht selektiv die “negativen” (dysfunktionalen) Komponenten verbessert/ersetzt und die “positiven” (bewährten) Komponenten erhalten.
- Auch bewährte Errungenschaften geraten in Bewegung und strukturieren sich um/neu – das gilt im systemischen Wandel natürlich auch für das Berufsbildungssystem.

Kategorien digitaler Fähigkeiten

- Die **Herstellung von IKT-Produkten** und digital vermittelten Dienstleistungen – wie Software, Websites, E-Commerce oder Cloud-Computing – erfordert spezialisierte IKT-Fähigkeiten, d. h. Anwendungen zu programmieren und Netzwerke zu verwalten.
- Die **Nutzung von IKT** in der täglichen Arbeit erfordert in einer zunehmenden Anzahl von Berufen generische IKT-Fähigkeiten, d. h., Beschäftigte müssen in der Lage sein, IKT zweckdienlich und im Sinne ihrer Aufgaben und Tätigkeiten zu nutzen, Informationen zu beschaffen und Software anzuwenden.
- IKT verändern die Art und Weise der Arbeit und erhöhen die Nachfrage nach **IKT-komplementären Fähigkeiten**, wie beispielsweise die individuelle Fähigkeit zur Informationsverarbeitung, Problemlösung, Eigenverantwortlichkeit und Kommunikation.

Fähigkeiten für das „Ergrünen“ von Tätigkeiten und (bestehenden) Berufen

- **Planungs- und Entwicklungskompetenzen** beschreiben die theoretischen und praktischen Fähigkeiten, Prozesse und technische Geräte/Anlagen so zu planen, herzustellen/zu gestalten und darauf zu- überprüfen, dass sich möglichst geringe Auswirkungen auf das Klima, die Umwelt und den Menschen ergeben.
- **Anwendungs- und Anpassungskompetenzen** umfassen Fähigkeiten, um bestehende (technische) Systeme und Arbeitsmittel eigenständig und evidenzbasiert (KPI) in die Arbeit zu integrieren und zu nutzen.
- **Systemische Fähigkeiten** umfassen Fach- und Kontextwissen, aber auch Einstellungen, die den Schutz der Umwelt und des Klimas in den Mittelpunkt des Handelns stellen.

Alles ändert sich – manches aber langsam

Top 10 im Ausbildungsjahr 2022

1. Kaufmann/-frau für Büromanagement
2. Kraftfahrzeugmechatroniker:in
3. Verkäufer:in
4. Kaufmann/-frau im Einzelhandel
5. Fachinformatiker:in
6. Medizinische:r Fachangestellte:r
7. Industriekaufmann/-frau
8. Elektroniker:in
9. Anlagenmechaniker:in SHK
10. Zahnmedizinische:r Fachangestellte:r

Top 10 im Ausbildungsjahr 2014

1. Kaufmann/-frau für Büromanagement
2. Kaufmann/-frau im Einzelhandel
3. Verkäufer:in
4. Kraftfahrzeugmechatroniker:in
5. Industriekaufmann/-frau
6. Kaufmann/-frau im Groß-/Außenhandel
7. Medizinische:r Fachangestellte:r
8. Industriemechaniker:in
9. Bankkaufmann/-frau
10. Elektroniker:in

Die (Arbeits-) Welt in der wir sind

- Demografisch bedingt überproportionaler Rückgang der Erwerbsbevölkerung
- Bestehende und absehbare Fachkräfteengpässe und -mängel. Allein für die Energetische Gebäudesanierung werden rund 100.000 Fachkräfte benötigt.
- Perspektivisch zunehmende nicht-gesteuerte Zuwanderung heterogener Gruppen angesichts von Polykrisen (Kriege, Hunger, Klimawandel etc.).
- Ca. 6 % der Jugendlichen eines Jahrgangs haben keinen Schulabschluss (= 47.500 Jugendliche im Jahr 2021).
- Viele unbesetzte Lehrstellen.
- Großer Niedriglohnsektor bzw. “Basisarbeitende” aus An- und Ungelernten (ca. 20 % aller SVP-Beschäftigten) mit geringer Weiterbildungsteilnahme.
- Zu allem Überfluss: Ist Deutschland der kranke Mann Europas?

Unmittelbare Handlungsansätze – was will die Zielgruppe?

- Vermittlung *digitaler Kompetenzen* in der Schule.
- Vielfältige *Praxiseinblicke* während der Schulzeit.
- Ernsthaftere und einfachere staatliche *Berufsorientierungsangebote* als Gegengewicht zum familiären Einfluss.
- Kommunikation über *“jugendgerechte” Kanäle* wie WhatsApp.
- Firmendarstellungen und Rekrutierung mittels *Social Media*.



Gestaltung Übergang Schule – Beruf

- *Case-Management* für Jugendliche, die alleine keinen Einstieg in Ausbildung und Beruf finden.
- Regionale Akteurskonstellationen nutzen – *Cluster-Strukturen* funktionieren hier sehr gut (regionale Fachkräftestrategien).
- Firmen müssen sich daran gewöhnen, deutlich mehr *Aufwand* auch für weniger geeignete Jugendliche zu betreiben.

Der Präsident des Deutschen Lehrerverbandes, Heinz-Peter Meidinger, forderte eine Ausweitung der Berufsberatung an den Schulen. „Die Schülerinnen und Schüler müssen früher und vor allem kontinuierlicher Chancen bekommen, sich an der Schule über mögliche Berufe zu informieren“, sagte er dem Redaktionsnetzwerk Deutschland (RND).

Dazu zähle nicht nur, dass Schulen häufiger Menschen aus der beruflichen Praxis einladen sollten, so Meidinger. „Schülerinnen und Schüler sollten häufiger Praktika machen“, forderte er. Der Lehrerpräsident unterstrich: „An jeder Schule braucht es einen Ausbildungsbeauftragten, der wirklich Zeit hat, sich um das Thema zu kümmern.“

Frankfurter Rundschau vom 12.05.2022

Was tun, wenn der reguläre Ausbildungsweg nicht funktioniert?

- Etablierung einer “**kleinen/mittleren Berufsfachlichkeit**” nach einem bzw. zwei Ausbildungsjahren.
- Diese werden regulär im Zuge der dualen Ausbildung gleichsam automatisch erlangt (auch **Rückfalloptionen** bei nicht erfolgreichem Abschluss).
- Ebenso kann diese durch *trainings on the job* und die Anerkennung informell erworbener Fähigkeiten und Fertigkeiten (vgl. MySkills oder ValiKom) erreicht werden -> Einstiegsoption für Un- und Angelernte, die keinen regulären Zugang zum Berufsbildungssystem erhalten haben.
- Bewusster Aufbau eines **angeleiteten Fachkräfte-Pools auf Helfer:innen-Niveau** als schnelle Reaktion auf den Fachkräftemangel mit der **nachdrücklichen Option** auf (berufsbegleitender) Weiterqualifizierung bis zum regulären Abschluss (vgl. *MyTQ*).

Stimmen dazu

„*Geringqualifizierte werden dank neuer Technologien künftig auch anspruchsvollere Jobs übernehmen können.* Beispielsweise in der Solarindustrie. Da haben Angestellte eine VR-Brille auf, die ihnen zeigt, welche Handgriffe sie machen müssen. Das ersetzt auf Dauer keine gut qualifizierten Handwerker, aber es zeigt, welches Potenzial die neuen Techniken haben.“

Interview mit Andrea Nahles, BA
DIE ZEIT Nr. 34/2023 vom 8. August 2023

„Ich würde dafür plädieren, beim Weg in die Ausbildung flexibler zu werden, stärker *individuell vorzugehen, modulare Wege* anzubieten und da, wo es möglich ist, auch Unterstützung. Wir müssen versuchen, Betriebe einzubinden, im Zweifel auch *Teilausbildungen entsprechend zertifizieren und anerkennen*. Mangel ist auch eine Chance, Potenziale zu heben. Und Betriebe sind eher bereit, über alte Schatten zu springen, umzusteuern oder noch mehr in die Einzelnen zu investieren.“

Interview mit Prof. Enzo Weber, IAB
Vorwärts vom April 2023

Öffnung/Modularisierung der dualen Berufs(aus)bildung

- Beispiel Niederlande: Bei dem modular aufgebauten System steht weniger das einmal gewählte, lebenslange Berufskonzept im Vordergrund, sondern **die jeweils ausgeübte berufliche Tätigkeit** (*“Instandhaltender Zimmermann mit Maurerhintergrund”*).
- Wenn es bereits in der grundständigen Berufsausbildung 2 oder 3 Qualifikations-Niveaus gäbe (kleine, mittlere und vollständige Berufsfachlichkeit), würde der **Unterschied zwischen Aus- und Weiterbildung verwischen**; es entstünde ein echtes berufliches Bildungskontinuum.
- Zur Strukturierung kann ein **anrechen- und kummulierbares Credit Point System** (ähnlich ECTS) hinterlegt und in den Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen integriert werden.

Zentral: Politischer Unterstützungsrahmen

Arbeitspolitische Gestaltungsansätze zur Weiterentwicklung der Basisarbeit		
Dimensionen	Heute	2040
Gestaltungsparadigma	Traditionelle und fokussierte Arbeitspolitik: → Arbeit steht im Mittelpunkt der Maßnahmen	Übergang zu einer integrativen Lebens(kompetenz)politik: → Befähigung zur Teilhabe in allen Lebensdomänen steht im Zentrum der Maßnahmen
Veränderungsfähigkeit	Statisch und verwaltend	Dynamisch, experimentell und lernend
Gestaltungsperspektive	Reaktiv, kurz- und mittelfristig angelegt	Vorausschauend und langfristig angelegt
Zeitpunkt des Agierens	Reparatur von Missständen	Vermeidung von Missständen
Zielgruppen-Fokus	Kollektiv und gruppenspezifisch	Individualisiert
Integrationsgrad des politisch-administrativen Handelns	Ressortspezifisch und klientelbezogen	Ressortübergreifend und kooperativ in offenen Netzen
Handlungsträgerschaft	Nach- und fürsorgend: Basisarbeiter:innen als Objekt → Verwaltung der „resignativen Zufriedenheit“	Mit- und selbstsorgend: Basisarbeiter:innen als Subjekt → Partner:innen und Gestalter:innen in eigener Sache



INSTITUTE FOR
INNOVATION AND
TECHNOLOGY

www.iit-berlin.de/en

Contact: bovenschulte@iit-berlin.de