

Neue Trends der Arbeitswelt- Neue Wege in der Berufsorientierung

Von Christoph Sochart,
Stiftung PRO AUSBILDUNG

Neue Zeiten erfordern neue Maßnahmen, neue Ideen. Neue Zeiten bieten neue Herausforderungen und neue Chancen. Darauf muss sich die Berufsorientierung mittelfristig einstellen, wenn sie ihre grundsätzlichen Ziele, nämlich junge Menschen ausbildungsfähig zu machen, erreichen will. Doch Ausbildungsfähigkeit allein wird nicht ausreichen. Berufs-Biografien verändern sich absolut und ausnahmslos. Dies zeigen die ersten Ergebnisse der Arbeit im Düsseldorfer Kompetenzzentrum Übergang Schule-Hochschule/Beruf.



In erster Linie liegt dies daran, dass sich die Arbeitswelt rasant ändert. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeit schreitet schnell voran. Wir befinden uns auf dem Weg von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft. Das bedeutet nicht, dass die Industrie ausstirbt - ganz im Gegenteil. Aber, auch die Arbeit in der Fabrik ändert sich rasant.

Den neuen Arbeiter nennt der Frankfurter Zukunftsforscher Matthias Horx, der 2007 auch anlässlich des „Tages der Unternehmerschaft“ in Düsseldorf zu hören war, „High Skill Worker“. Er hat mit dem traditionellen Fabrikarbeiter nichts mehr zu tun. Der neue Facharbeiter kann und muss kommunizieren und besitzt eine hohe Maschinen-Intelligenz. Der Mechatroniker zeigt uns schon heute, in welche Richtung sich die Arbeitswelt entwickeln wird.

Das erleben wir regelmäßig bei unseren Betriebserkundungen im Sprinter-Werk der Daimler AG in Düsseldorf- Rath oder bei Siemens in Krefeld. Die Rolle des Facharbeiters steigt und wird immer wichtiger. Für Un- und Angelernte wird es indes kaum noch Beschäftigungsmöglichkeiten geben. Im historischen Kontext gesehen ist dies ein dramatischer Wandel. 1960 arbeitete die Hälfte der Erwerbsbevölkerung in Fabrikhallen. Heute liegen wir bereits bei knapp 20 Prozent – bei fallender Tendenz.

„ (...) Gleichzeitig wird deutlich, dass die Zeiten halbwegs sicherer Lebenszeitjobs ihr Ende finden. Das klassische männliche eindimensionale Lebensphasenmodell Schule – Ausbildung/Studium – Beruf – Rente zeigt sich zusehends als ebenso überholt wie Gott sei Dank das weibliche mit Schule – Ausbildung – Berufseinstieg – Kinder und Familie. Die verstärkte Konkurrenz (Globalisierung/ Massenarbeitslosigkeit), erhöhte Flexibilität-/Mobilitätsanforderung (Reisetätigkeit, Heimarbeit, Befristungen und Teilzeit), neue Balancen (Work-Life-Balance, Gender), individualisierte soziale Sicherung (Sozialversicherung, Arbeitnehmerinteressen, Vertragsverhandlungen, Vermögensbildung) und individualisierte Bildungswege, führen zu größerer Wahlfreiheit aber auch zu einer wesentlich geringeren Planbarkeit von Bildungs- und Erwerbsbiografien.“

Die größte Arbeiterschicht ist zukünftig im Dienstleistungsbereich zu finden („Service-Class“). Vor allem in diesem Bereich wird man sich hocharbeiten können. Hier entstehen neue Karrieren, namentlich in der Selbständigkeit. Hier entsteht eine große Nachfrage. Der Bedarf wird groß sein.

Dass dieser Bereich zukünftig boomen wird, zeigt auch eine ganze Palette von Ausbildungsberufen im Dienstleistungsbereich, die 2008 neu auf dem Ausbildungsmarkt kommen werden: Automatenfachmann (3 Jahre), Fachkraft für Automaten-Service (2 Jahre), Fotomedienfach-

mann (3 Jahre), Personaldienstleistungskaufmann (3 Jahre), Produktionstechnologe (3 Jahre), Servicekraft für Schutz und Sicherheit (2 Jahre) und der Speiseeishersteller (2 Jahre).

Vor einigen Tagen fuhr ein kleiner Lieferwagen vor mir her mit der Aufschrift „Hier kommt Theo. Ich erledige alles in Ihrem Haus“. Auf seiner Webseite wurde ich fündig. Theo ist ein Allrounder, wenn es um handwerkliche Sachen geht. Theo streicht die Wand, baut die neue Küche ein, schaut nach der Heizung (Zitat: „Auch am Heiligen Abend, wenn es sein muss“) und kann sogar die Dachziegel austauschen, wenn sie mal zu Bruch gegangen sind. Theos Geschäft scheint gut zu laufen. Nach einem halben Jahr seiner Geschäftstätigkeit konnte er bereits einen Mann einstellen, der ihn unterstützt. In diesem Falle sogar einen ungelerten Arbeiter, den er schnell anlernen konnte.

Auch im Büro verändert sich alles. Den klassischen Angestellten, dessen Hoch-Zeit in den Wirtschaftswunderzeiten begann, gibt es ja schon heute kaum noch in unseren Betrieben. „Der frühere Gewinnertyp ist auf der Verliererschiene“, sagt Horx dazu. Erste Anzeichen: Die großen Rationalisierungsprozesse sind in unseren Unternehmen in vollem Gange. Die Funktionen dieser Angestellten der alten Zunft können technisch ersetzt werden.

„ (...) Vorbereiten auf Arbeitswelt bedeutet, diesen Entwicklungen insgesamt Rechnung zu tragen. Es bedeutet, die Jugendlichen fähig zu machen, ihre Bildungs- und Erwerbsbiographie in einem sich ständig ändernden Umfeld eigenverantwortlich und erfolgreich zu gestalten. Es bedeutet, das Arbeitsleben in seinen systemischen Zusammenhängen insgesamt – und nicht nur den Beruf als eine Form von Arbeit – in den Blick zu nehmen. Es bedeutet, diese Änderungen der Lebensbedingungen zu registrieren und darauf zu reagieren. Es bedeutet, die Jugendlichen fit für den Anschluss zu machen. Und eine solche Anschlussorientierung verlangt Kompetenzaufbau zu fördern, statt die Jugendlichen nur mit Wissen voll zu stopfen.“

Gewinner der neuen Arbeitswelt sind neben den neuen Dienstleistern, wie oben beschrieben, die neuen Wissensarbeiter. Menschen, die massiv nach oben drängen werden. In der Wissenschaft nennt man diese Menschen die „kreative Klasse“. Streng genommen meint das die Menschen, die im kreativen Bereich tätig sind. Wir fassen den Begriff allerdings liberaler auf und meinen nicht nur die klassischen Kulturarbeiter (Musik, Gesang, Theater), sondern Freiberufler, neue Berufe, kreative Dienstleister (also der gesamte Bereich Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation) und auch angrenzende Berufe wie beispielsweise Rechtsanwälte, Konfliktmanager („Mediatoren“) und Manager im weiteren Sinne.

Letztendlich bedeutet Flexibilisierung auch eine schnelle Veränderung der Quantität von Arbeit, eine schnelle Veränderung von Fähigkeit, Wissen und Information und Reflexivität der Arbeitsaufgaben. Arbeitszeitkonten und individuelle Zeit- Verträge werden in Zukunft selbstverständlich sein.

Wir aber brauchen keine Angst zu haben vor menschenleeren Produktionshallen. Selbst wenn es Realität wird, dass bestimmte Abläufe mehr und mehr von Maschinen übernommen werden, wird der Mensch nicht arbeitslos. Ich habe versucht, diese Entwicklung zu beschreiben.

Deutlich wurde uns das überdies, als wir anlässlich der Jahrestagung SCHULE/ WIRTSCHAFT 2008 den Hamburger Hafen besuchten. Dort (und nicht nur dort) baut ein Düsseldorfer Industrieunternehmen aus Benrath komplett automatisierte Häfen und ist damit zum Weltmarktführer avanciert. Globalisierung, wachsendes Transportaufkommen, immer größere Containerschiffe und steigender Kostendruck sind die wesentlichen Treiber dieser Entwicklung. Sie sehen an diesen Kais keinen einzigen Menschen mehr. Der Zutritt ist Menschen so-

gar untersagt, weil dort Lebensgefahr besteht. Hier fahren und arbeiten ausschließlich Roboter. Gleichwohl ist die Zahl der Arbeitsplätze im und am Hafen gestiegen und nicht weniger geworden. Viele Dienstleister, beispielsweise im Bereich der Logistik, haben sich hier angesiedelt und verdienen so ihr gutes Geld. Nachdem wir den Hamburger Hafen besuchten hatten, verstanden wir auch den viel zitierten Satz besser: Die Globalisierung treibt uns nicht aus dem Haus, sondern „die Treppe hinauf“. Wir werden nicht arbeitslos, sondern gezwungen zu anderen Tätigkeiten.

„ (...) Berufsorientierung in diesem Sinne kann auch nicht im Rahmen eines Projektes oder einer besonderen Veranstaltungsreihe abgehandelt werden oder durch zusätzliche Bildungsangebote von externen Anbietern übernommen werden. Berufsorientierung in diesem Sinne ist Programm. Es ist Programm und Auftrag der Schulentwicklung und nicht auf das Lernen im Unterricht oder auch nur in der Schule begrenzt. Berufsorientierung in diesem Sinne betrifft die Entwicklung von Kompetenzen, von Wissen, Einstellungen und Haltungen und umfasst sowohl formale als auch informelle Lernkontexte. (...) Dies bedeutet, dass Berufsorientierung selbst eine Einstellungsfrage ist. Bessere Berufsorientierung bedeutet nicht einzelne Methoden zu optimieren, sondern sie zu vernetzen, in einen Gesamtzusammenhang zu bringen, der das gesamte schulische Handeln fächerübergreifend umfasst und alle Jahrgänge der Schule in den Blick nimmt.

Um dies alles realisieren zu können, brauchen wir neue Wege in der Berufsorientierung. Neben dem Erlernen eines Berufes, müssen wir den jungen Menschen auch zeigen, wie man komplexe Prozesse steuert. Und dafür benötigen wir vier Eigenschaften, nämlich Kooperation und emotionale Intelligenz, Individualität und Diversität (Teams, die sich unterscheiden).

Wir müssen die jungen Menschen auch und vor allem auf die so genannte „Prekarisierung“ vorbereiten, was nicht anderes bedeutet als: In der Arbeitswelt der Zukunft wird der Selbstständigenanteil auf 25 Prozent steigen. 35 Prozent werden als Job-Hopper arbeiten. Und nur die restlichen 40 Prozent arbeiten in 10 Jahren noch als Kernbelegschaften in traditionellen „lebenslangen“ Arbeitsverträgen.

Und weil dies alles so wichtig ist, wird „Bildung“ eine Kernressource der Zukunft. Das Menschenbild wird dynamischer, gefragt sind Smart Skills (also die Persönlichkeitsentwicklung) sowie Selbstwissen bzw. Selbstlernen. Zukünftig wird es darauf ankommen, die richtigen klugen Fragen zu stellen – und nicht „schlaue Antworten“ zu geben. Dazu sagte Horx in Düsseldorf: „Das Lernen selbst findet in Teams statt und wird vom „Selbstlernen“ strukturiert. Die starren Grenzen der Unterrichtseinheiten lösen sich auf. Spielerische und experimentelle Elemente erhalten auf breiter Front Einzug; Die Grenzen der Schule öffnen sich nach außen. Statt standardisierter Lernprogramme geht es vor allem um individuelle Förderung. Viele dieser Elemente sind in neuen Schultypen bereits verwirklicht.“

Darauf ausgerichtet sind auch die neuen Lernziele, die viele Schulen in ihrer Arbeit bereits berücksichtigen: Selbstkompetenz, Teamfähigkeit, Kreativität, Kritikfähigkeit und Emotionale Intelligenz. Das sind die Primärfächer, die wir im 21. Jahrhundert erlernen müssen.

Letztendlich ist es notwendig ein guter Netzwerker sein. Wer seine Netzwerke pflegt, die Menschen in diesen Netzwerken liebt und seine privaten und geschäftlichen Netzwerke in ihrer ganzen Komplexität und Dynamik steuern kann, der bewältigt auch sein Leben.

Anmerkung:

Die kursiven Zitate stammen von Bert Butz, der viele Jahre im Rahmen seiner Tätigkeit an der Universität Flensburg die Projekte aus „Schule-Wirtschaft-Arbeitsleben (SWA)“ beobachtet und teilweise evaluiert hat. Sie stammen aus einem Vortrag, den Butz auf der Transfer-Tagung der Rheinland-Pfälzischen SWA-Projekte am 04.07.2007 in Speyer gehalten. Auch, wenn der Autor dieser Zeilen manchen Satz hinterfragen würde, so stimmt er mit der grundlegenden Aussage der Zitate überein.