

Wandel der Arbeitswelt

Erschienen in: Die berufsbildende Schule 64(2012)05, S. 143-144

Einen Wandel der Arbeitswelt gibt es früher wie heute. Die letzten dreißig Jahre sind schlaglichtartig durch Informations- und Kommunikationstechnik, Globalisierung und Arbeitsprozessorientierung gekennzeichnet. Lehrkräfte an beruflichen Schulen erfahren stetig diesen Wandel in den Berufen ihres Unterrichts. Hierauf wird im Folgenden mit Folgerungen für die Berufsbildung eingegangen.

Kennzeichen

In den achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts zieht die Informations- und Kommunikationstechnik in die Arbeitswelt ein. Sie führt in Ansätzen zu einer rechnergestützten Facharbeit und begünstigt ein eher ganzheitliches Arbeiten. Elemente einer selbständigen Planung und Kontrolle können zur Arbeitsausführung hinzutreten. Mit anderen Worten, das selbständige Planen, Durchführen und Kontrollieren wird zu einem Ziel der beruflichen Bildung.

Mit der Informations- und Kommunikationstechnik verwoben ist seit den neunziger Jahren eine Rationalisierungswelle im Zuge der Globalisierung und eines internationalen Wettbewerbsmarktes, wie auch eine mit globalen Wirtschaftsbeziehungen einhergehende internationale Arbeitsteilung. Globale Handelsbeziehungen (Kooperationen, Fusionen, ausländische Zweitunternehmen, internationale Märkte und Kunden) sind gekennzeichnet durch wachsende Abhängigkeiten verschiedener Nationen und gleichzeitig wachsende Divergenzen. Der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit interkulturellen Kompetenzen wächst stetig. Dabei sind nicht nur die Beschäftigten, die ins Ausland entsendet werden betroffen, sondern auch jene, die vor Ort sind. Die Bereitschaft zur grenzüberschreitenden Mobilität wird inzwischen an immer mehr Arbeitsplätzen vorausgesetzt.

Damit einher geht eine veränderte Tätigkeitsstruktur und die Weiterentwicklung der Erwerbsformen. Dies kann beispielsweise zu einer Minderung streng arbeitsteiliger, d. h. tayloristischen Arbeitsorganisation führen. Es kann zu einer mehr ganzheitlichen Arbeitsweise kommen, bei der Kopf- und Handarbeit integriert werden. Im Arbeitsbereich mag dies bedeuten: Kopfarbeit in Planung und Vorbereitung sowie Inspektions- und Kontrolltätigkeiten werden mit Handarbeit bei der Ausführung zu einer Aufgabe zusammengeführt. Unter Verdichtung von Arbeit bei gleichzeitiger Personalreduzierung mögen schlanke oder auch sog. lernende Organisationen entstehen mit Merkmalen wie produktionsgerechte Konstruktion, flexible Automatisierung, flache Hierarchien, teamorientierte Betriebsorganisation.

Es kann sich seit dem ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts ein Wandel von der funktionsorientierten zu einer prozessorientierten Arbeitsorganisation vollziehen. Hierbei steht die Abfolge von Produktions- und/oder Dienstleistungstätigkeiten zum Erreichen vorgegebener Zwecke im Vordergrund. Qualitäts- und Zeitanforderungen wachsen. Stetig sind Kosten zu reduzieren, Komplexität und Dynamik der Arbeit verändern sich ständig. Stichpunkte sind in diesem Zusammenhang: Flexibilität der Beschäftigten, hohe Innovationsraten bei Informations- und Kommunikations- sowie Produktionstechnologien, Dezentralisierung, Outsourcing von Leistungen, übergreifende Unternehmenskooperationen, stetig sich verändernde Teamstrukturen, Zu-

nahme virtueller Unternehmen, neue Formen der Arbeitsverträge in Befristung oder Teilzeitarbeit, Selbständigkeit in Unternehmen. Diese Entwicklungen sind verbunden mit einem schneller werdenden Vorgang der Wissenserneuerung und einem immer häufigeren Wechsel von Tätigkeit und Arbeitsplatz. Die Zeit beschleunigt sich.

Es ergibt sich der Trend zu einer Dienstleistungsgesellschaft mit industriellem Nährboden. Dabei nehmen die sekundären Dienstleistungen zu. Dies sind Tätigkeiten wie Forschen, Entwickeln; Organisation; Management; Betreuen, Beraten, Lehren, Publizieren.

Der Wandel der Arbeitswelt führt dazu, dass vom Mitarbeiter humane Befähigungen, z. B. analytisches und synthetisches Denken, Selbständigkeit, Teamfähigkeit verlangt und gefördert werden. Diese humanen Befähigungen dienen auf der einen Seite dem Menschen selbst. Auf der anderen Seite muss aber auch gesehen werden, dass diese humanen Befähigungen zur Rationalisierung der eigenen Arbeit eingesetzt werden. Kurzum, der Wandel der Arbeitswelt ist zweigesichtig (janusköpfig).

Psychische Belastungen im Arbeitsleben nehmen zu. Sie können zu erheblichen gesundheitlichen Schädigungen führen. Damit verbunden sind wachsende Arbeitsausfälle bei verlängerter Lebensarbeitszeit und Fachkräftemangel im Zuge der demographischen Entwicklung.

Folgerungen

Lässt man alle diese Veränderungen auf sich wirken, drängen sich Zweifel auf. Es ist nicht ausgemacht, ob selbst ideale Menschen alle diese Anforderungen bewältigen können und wollen. – Berufliche Bildung kann dies nicht lösen, wohl aber helfen. Ein großes Berufsbildungsthema wird Arbeit und Gesundheit werden. Die Salutogenese als Entstehung von Gesundheit in Verbindung mit der Arbeitswelt ist dabei bedeutend. Zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit sind hilfreiche Ressourcen in einer sich zunehmend beschleunigten Arbeitswelt zu erschließen bzw. zu schaffen.

Ein weiteres Berufsbildungsthema ist die interkulturelle Kompetenz von angehenden Fachkräften. Die gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen bringen besondere Qualifikationsanforderungen sowohl für die im globalen Wirtschaftsgeschehen tätigen Fachkräfte als auch für das an der Berufsbildung beteiligte Personal mit sich. Von den Fachkräften in der Wirtschaft und von Lehrenden im beruflichen Bildungswesen wird erwartet, dass sie auf ein kulturell vielfältiges Umfeld vorbereitet sind. Interkulturelle Kompetenz ist ein Schlüssel, um die Vielfalt an Lebenswelten und Lebensentwürfen in der Gesellschaft zu erkennen, kulturelle Besonderheiten im beruflichen Handeln zu berücksichtigen und lösungsorientiert damit umgehen zu können.

Die prozessorientierte Arbeitsorganisation führt bereits heute zu arbeits- und geschäftsprozessbezogenen Berufsbildern. Dieser Trend wird sich auf sehr viele Berufe ausdehnen. Die inhaltliche Strukturierung orientiert sich dabei an konkreter betrieblicher Arbeit unter Einbezug nationaler, europäischer und internationaler Besonderheiten. Berufliche Schulen fördern hierbei einen wissensbasierten Kompetenzerwerb, bei dem ein Handlungswissen unter besonderer Betonung des Begründungswissens aufgebaut wird. Hier ist bereits seit Mitte der neunziger Jahre ein Weg mit dem Lernfeldkonzept eingeschlagen, den es konsequent weiter auszubauen gilt. Der Wandel der Arbeitswelt bestätigt diesen Weg.