

Titel: Qualifiziert für einfache Tätigkeiten? Einfache Arbeit im Wandel – Perspektiven für Geringqualifizierte Fachtagung der bfz Bildungsforschung Nürnberg am 1. April 2003

Autor: Dominique Dauser, bfz Bildungsforschung Nürnberg

Erschienen in: ‚Wirtschaft und Berufserziehung‘ 07/03, S. 20-22

Qualifiziert für einfache Tätigkeiten? Einfache Arbeit im Wandel – Perspektiven für Geringqualifizierte Fachtagung der bfz Bildungsforschung Nürnberg am 1. April 2003

‚Flexibel einsetzbar, teamfähig, technisch fit, kundenorientiert, qualitäts- und kostenbewusst‘ - das sind Kompetenzen, die Betriebe von Angelernten künftig erwarten. Durch veränderte Produktionsbedingungen und die fortschreitende Prozessorientierung wandeln sich auch im Bereich der einfachen Arbeit die Anforderungen an die Mitarbeiter. An die Stelle von Handlangerarbeiten tritt ein neuer Typ von Tätigkeiten, der nicht mehr auf einen einzelnen Arbeitsplatz bezogen ist. Im Helferbereich sind zukünftig Dienstleistungen für betriebliche Prozesse gefragt. Klassische Qualifizierungsstrategien, die auf kurze Anlernzeiten setzen, reichen hier nicht mehr aus. Der branchenübergreifend zu beobachtende Qualifikationsshift erfordert neue betriebliche Qualifizierungsstrategien. Zukunftsweisende Qualifizierung setzt bei den betriebsspezifischen fachlichen, insbesondere aber bei den branchenübergreifend abgerufenen überfachlichen Kompetenzen an.

Auf bundesweit großes Interesse stieß die Fachtagung ‚Einfache Arbeit im Wandel – Perspektiven für Geringqualifizierte‘ der bfz Bildungsforschung am 1. April in Nürnberg.¹ Mehr als 140 Teilnehmer diskutierten Ergebnisse und mögliche Konsequenzen des technischen und organisatorischen Wandels, der auch im sogenannten An- und Ungelerntenbereich deutliche Spuren hinterlässt. Mit namhaften Experten wurden wichtige Aspekte des Themas erörtert.

Anspruch und künftige Bedeutung einfacher Tätigkeiten werden häufig unterschätzt. Einfache Tätigkeiten bleiben auch im Hochtechnologieland Deutschland ein wichtiger volkswirtschaftlicher Faktor. Nach aktuellen Prognosen wird trotz des prognostizierten Rückgangs langfristig erwartet, dass ‚auch im Jahr 2010 16% aller Arbeitskräfte nur einfache Tätigkeiten leisten werden‘.² Die

einfachen Tätigkeiten von gestern sind jedoch nicht mehr die einfachen Tätigkeiten von morgen. Das machen die Ergebnisse aus dem vom BMBF geförderten Forschungsprojekt ‚Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen‘ der bfz Bildungsforschung Nürnberg deutlich. Einen Eindruck von den neuen Anforderungen bekommt man, wenn Firmenvertreter den zunehmenden Bedarf an Querschnittsqualifikationen skizzieren: *„Alle Mitarbeiter sind in den betrieblichen Gesamtprozess eingebunden, auch die Angelernten.“* *„Der Computer wird künftig überall wie ein Bleistift eingesetzt.“* Personale Qualifikationen werden durchweg für wichtiger gehalten als fachliche. Gebraucht werden Generalisten, die eigenverantwortlich handeln. Hier sind sich Vertreter von großen, mittleren und kleinen Unternehmen einig.

Einfache Arbeit in modernen Arbeitsprozessen

Neben technischen Innovationen ist dies vor allem die Folge der prozessorientierten Reorganisation von Unternehmen. Um auf globalisierten Märkten in der Konkurrenz um Kunden effektiver und schneller reagieren zu können, werden in Unternehmen Abläufe beschleunigt und flexibilisiert. Die Mitarbeiter müssen dafür sorgen, dass der beschleunigte und flexibilisierte Gesamtprozess bruchlos und lückenlos ablaufen kann. Computerunterstützung in der Produktion ermöglicht die Anpassung der Maschinen an kleinere Losgrößen und größere Variantenzahlen bei kontinuierlicher Fertigung. Datenmäßig verbunden, werden Prozesse gleichzeitig an verschiedenen Orten angestoßen, um sie ohne Zeitverluste zielgenau zusammen zu führen. Dafür werden Einzelarbeitsplätze zu Gruppen verbunden, die Mitarbeiter in - mitunter wechselnde - Teams eingegliedert. Durch die Abkehr vom Taylorismus und die Gliederung der Arbeit in flexible Prozesse werden aus einfachen Arbeitsplätzen komplexe Arbeitsumgebungen.

Um die zukünftigen Anforderungen an einfache Tätigkeiten angemessen auf die veränderte betriebliche Wirklichkeit beziehen zu können, wurde in der Untersuchung ein Modell entwickelt, das nicht die Einzelarbeitsplätze und Einzelarbeiten, sondern die Prozesse zum Ausgangspunkt der analytischen Gliederung nimmt. Dem Prozesscharakter einfacher Tätigkeiten entsprechen Prozesse, die miteinander verbunden, aber analytisch zu unterscheiden sind. Wir unterscheiden auf Grund unserer Untersuchung folgende Prozessstypen:

- *Operative Prozesse* umfassen die direkten manuellen Verrichtungen, die in der Arbeitsumgebung zu leisten sind.
- *Informationsprozesse* betreffen die relevanten Aspekte der Informationsaufnahme, -verarbeitung und -weitergabe innerhalb des Gesamtprozesses der Arbeit.

- *Technische Prozesssicherung* ist die Sicherstellung der Voraussetzungen der Arbeit wie Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten.
- *Geschäftsprozesse* bestimmen den betrieblichen Wertschöpfungsprozess und umfassen alle Handlungen, die bewusst auf dessen Ergebnis einwirken.
- *Qualitätsprozesse* sind bestimmt durch die Arbeitsschritte und Handlungen, die auf Sicherstellung der Produkt- oder Dienstleistungsqualität zielen.
- *Umweltmanagement und Arbeitssicherheit* betreffen die Handlungen zur Erreichung und Optimierung von Arbeitssicherheit für die Beschäftigten, sorgsamem Umgang mit Ressourcen und Vermeidung von Umweltbelastungen und –gefährdungen.

Vom Handlanger zum Generalisten

Dass einfache Arbeiten nur in ihrer Prozessbezogenheit erfasst werden können, liefert schon einige interessante Hinweise auf die geänderten Qualifikationsanforderungen. Um den neuen Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden, müssen sich die An- und Ungelernten zusätzliche fachliche Basisfertigkeiten aneignen, insbesondere aber ein breites Spektrum überfachlicher Kompetenzen entwickeln. Es sind vor allem Prozesskompetenzen, die in modernen Arbeitsumgebungen über die Branchen hinweg gefordert sind. Die Mitarbeiter müssen einen Einblick in den gesamten Produktionsprozess haben, denn ihnen werden nicht mehr Arbeitsaufträge übergeben und Arbeitsschritte vorgegeben, sondern Ziele, die alle durchschauen und gemeinsam verfolgen müssen. Die kognitiven Anforderungen steigen, doch das verlangte Wissen geht eher in die Breite als in die Tiefe. Nicht Spezialisten mit abstrakten Fachkenntnissen sind gefordert, sondern Generalisten, die sich flexibel an unterschiedliche Arbeitsbedingungen anpassen können. Vom weisungsgebundenen Arbeiten geht der Trend zu mehr Mitverantwortung und Mitgestaltung (siehe Abbildung 1).

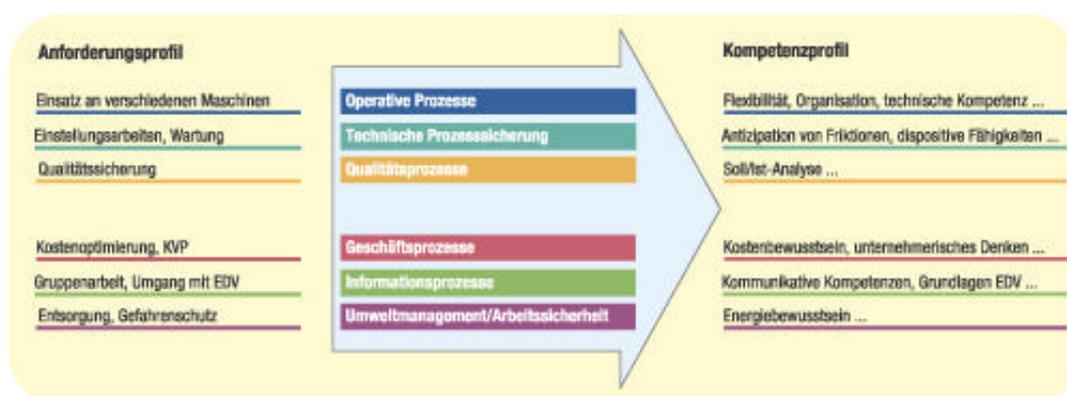


Abb. 1: Welche Kompetenzen der Mitarbeiter müssen entwickelt werden, damit sie den neuen Anforderungen gewachsen sind?

Überfordert das nicht die Geringqualifizierten? Diesen Einwand lässt der Ausbildungsleiter eines großen IT-Unternehmens nicht gelten: *„Prozessorientiert arbeiten kann auch die Hausfrau.“* Diese Fähigkeiten gilt es zu entwickeln und für das Unternehmen nutzbar zu machen. Dass man bei den Geringqualifizierten ansetzen muss und kann belegt Alexander Reinberg vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) mit beeindruckenden Zahlen. Geringqualifizierte werden auch künftig das Beschäftigungskontingent für die einfachen Tätigkeiten stellen. Die demographischen Entwicklungen lassen einen massiven Facharbeitermangel erwarten. Seit 1990 ist eine Stagnation des Bildungsniveaus zu beobachten. Immer mehr qualifizierte stärkere Jahrgänge scheiden aus dem Erwerbsleben aus, wobei qualifizierte Nachrücker fehlen. Um so wichtiger wird eine verstärkte Bildungsmobilisierung. Nötig ist ein bildungspolitischer Ansatz zur Qualifizierung Nicht-Formal-Qualifizierter.

Forschen: Aus der Praxis für die Praxis

Früherkennung von Qualifikationserfordernissen und die Entwicklung zukunftstauglicher Qualifizierungsstrategien kann nur auf der Grundlage verlässlicher Daten geleistet werden. Um einen Eindruck von dem Spektrum innovativer Untersuchungsmethoden in der Früherkennungsforschung zu geben, wurden auf der Fachtagung verschiedene Forschungsprojekte im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsnetz zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen (FreQueNz)³ präsentiert. Im Forschungsprojekt zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für einfache Tätigkeiten wurde in einer breit angelegten qualitativen Untersuchung eine möglichst betriebsnahe Datenerfassung realisiert. Als Forschungsmethode wurde das von der bfz Bildungsforschung entwickelte und erprobte kooperative Analyseverfahren genutzt (siehe Abbildung 2). Die Kernidee des Verfahrens ist, betriebliche und externe Experten aktiv in den Untersuchungsprozess einzubinden. Dieses Vorgehen garantiert Praxisnähe und direkte Verwertbarkeit der Ergebnisse. Expertenwissen wird nutzbar gemacht über persönliche Interviews, standardisierte Befragungen und gemeinsame Workshops. Um die sich verändernden Tätigkeiten vor Ort in den Unternehmen im Detail erfassen zu können, werden ergänzend umfassende Arbeitsplatzbeobachtungen an innovativen Arbeitsplätzen durchgeführt. In der Untersuchung repräsentiert sind große Unternehmen, aber auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus verschiedener Branchen aus Industrie, Dienstleistung und Handwerk. Um eine Übertragbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, wurden in die Untersuchung zwei Regionen aufgenommen, mit der Region Nürnberg ein wachstumsstarker Ballungsraum und mit der Region Hof ein eher strukturschwaches Gebiet. Erfasst wurde ein breites Spektrum von Tätigkeiten im Helferbereich.

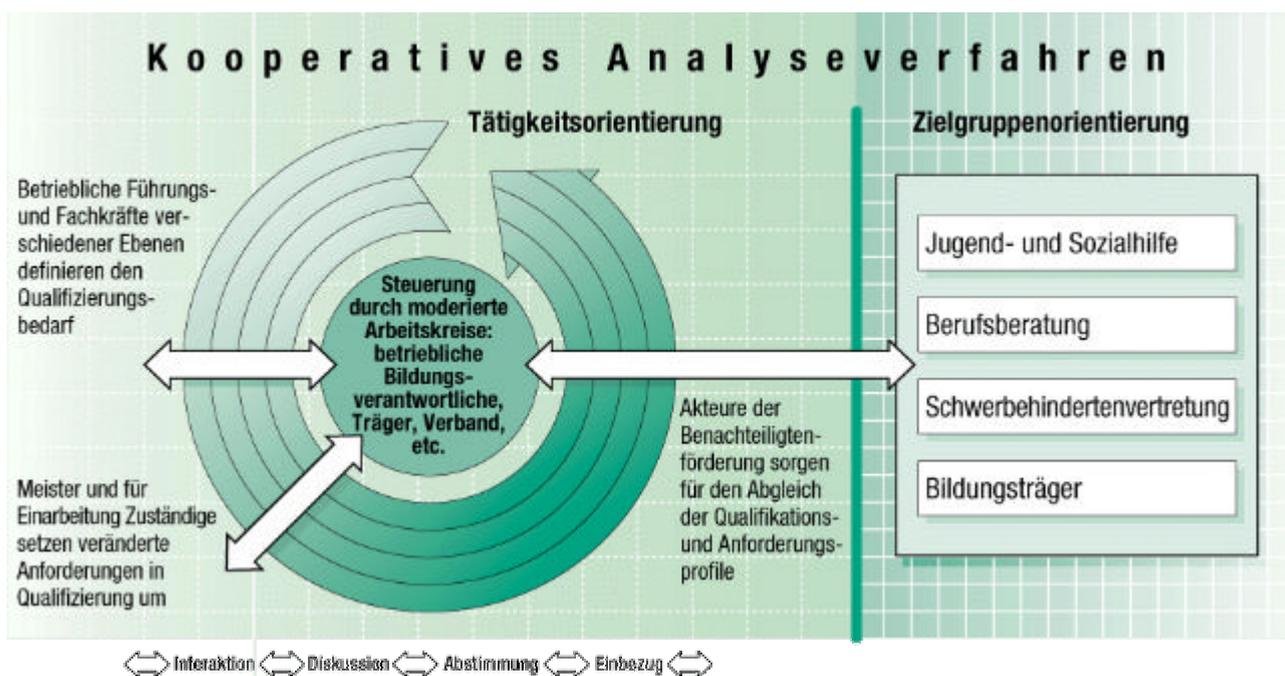


Abb. 2: Das kooperative Analyseverfahren

Zukunftsweisende Qualifizierungsstrategien

Ohne eine systematische Qualifizierung können Geringqualifizierte den skizzierten Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit kaum gerecht werden. Die Beiträge von Professor Dr. Böhle und Prof. Dr. Erpenbeck weisen die Richtung: Der veränderten Qualität der Anforderungen entsprechend müssen tradierte Weiterbildungskonzepte fortentwickelt werden. Gerade auch für Geringqualifizierte ist eine arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklung anzustreben. Über das Fachwissen hinaus kommt es darauf an, das Erfahrungswissen der Mitarbeiter und überfachliche Kompetenzen zu entwickeln und zu nutzen. An diesen Vorgaben müssen sich Qualifizierungskonzepte für einfache Tätigkeiten orientieren.

Im Moment reicht die Spannweite betrieblicher Qualifizierungsstrategien von betriebspezifischen Modulen, vorgestellt am Beispiel eines betriebsinternen Schulungskonzept für angelernte MitarbeiterInnen im Filialverkauf einer Bäckereikette bis hin zur Entwicklung neuer Berufe (z.B. der geprüfte Flugzeugabfertiger am Großflughafen Nürnberg).

Neue Wege der Qualifizierung im Bereich der einfachen Tätigkeiten zeigen die Ergebnisse im vorgestellten Forschungsprojekt auf: Betriebspezifische Mitarbeiterschulung kann in Richtung branchenübergreifende Qualifizierung optimiert werden. Vorgeschlagen wird die Entwicklung eines Qualifizierungsmodells, das branchenübergreifend anwendbar ist, dabei aber den konkreten Anforderungen des Einzelbetriebes angepasst werden kann (siehe

Abbildung 3). Die Idee ist, branchenübergreifend abgerufene Kompetenzen wie Flexibilität, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein während der Arbeit und durch die Arbeit bei den angelernten Mitarbeitern zu entwickeln. Praktikable Handreichungen für eine geregelte Personalentwicklung der unteren betrieblichen Hierarchieebenen kommen dabei insbesondere KMU zu gute, denen oft die personellen und finanziellen Ressourcen zur Entwicklung nachhaltiger Qualifizierungskonzepte fehlen. Der Anspruch eines solchen Qualifizierungskonzeptes ist die gezielte Förderung überfachlicher Kompetenzen im Rahmen einer arbeitsbegleitenden betrieblichen Qualifizierung anhand konkreter betrieblicher Inhalte.

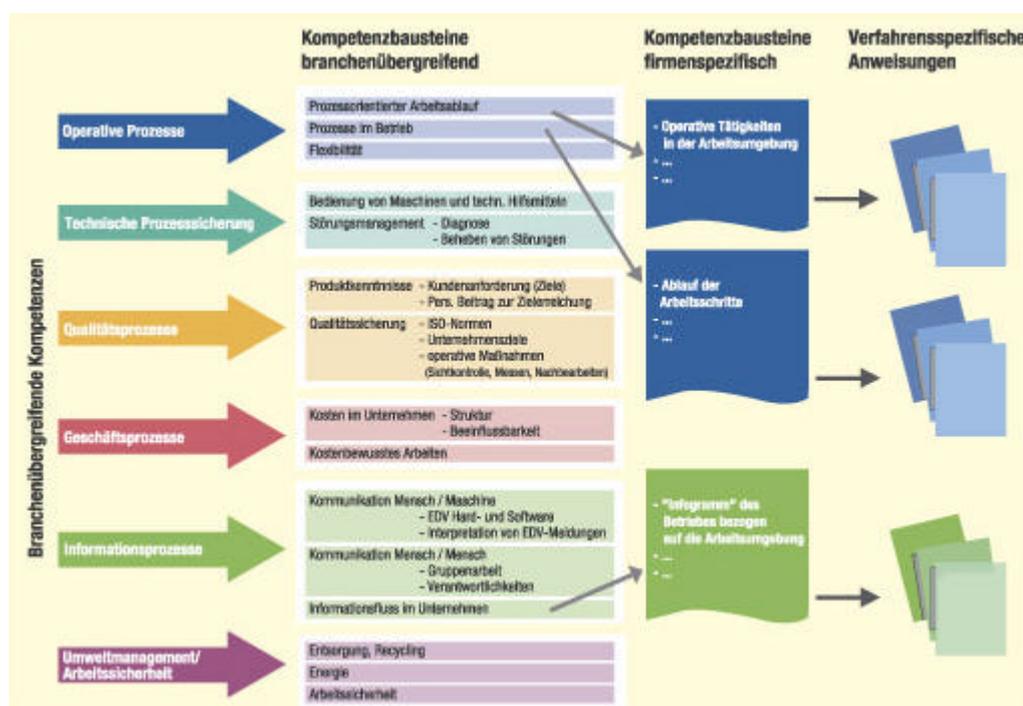


Abb. 3: Modell für den Aufbau eines branchenübergreifenden Qualifizierungskonzepts

Das branchenübergreifende Qualifizierungskonzept bietet gegenüber betriebspezifischen Qualifizierungsansätzen weitreichende Möglichkeiten. So können durch Zertifizierung Transparenz und Verbindlichkeit auch für die Qualifizierung Geringqualifizierter geschaffen werden. Erreicht wird dadurch beides: Die Deckung des künftigen betrieblichen Bedarfs an qualifizierten Beschäftigten und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Benachteiligter.

Das Resümee der Tagung aus der Diskussion von Betriebspraktikern, Bildungs- und Benachteiligtenexperten und Sozialpartnern: Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist Qualifizierung Geringqualifizierter geboten

¹ Eine ausführliche Tagungsdokumentation inklusive Präsentationen, Vorträge und Hintergrundinformationen ist im Internet abrufbar unter <http://bildungsforschung.bfz.de>. Über den Link „FreQueNz“ stehen unter der Rubrik „Informationen zum Fortgang des Projekts“ im Veranstaltungsprogramm der Tagung die entsprechenden Dateien zum Download bereit.

² IAB Kurzbericht Nr. 10/1999, S. 3

³ Umfangreiches Material zur Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen FreQueNz des Bundesministerium für Bildung und Forschung ist verfügbar über die elektronische Informations- und Kommunikationsplattform <http://www.frequenz.net>.