



(BILDUNGS-)STILLSTAND LÄHMT

Um in der digitalen Arbeitswelt Jobs zu sichern, sind andere Kompetenzen gefragt als in der Vergangenheit. Einige bewährte Gegenmittel gibt es bereits: Qualifikation, lebenslanges Lernen und Weiterbildung.

VON DANIELA AHRENS

Der Prognose „Digitale Arbeitswelt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2019 zufolge ist mit rund 3,3 Millionen neuen Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2035 zu rechnen. Allerdings gehen die Experten zugleich von einem Wegfall von etwa vier Millionen Arbeitsplätzen aus. Insbesondere bei Personen mit berufs-fremder oder ohne Qualifikation wird ein hoher Konkurrenzkampf bei der Stellensuche erwartet. Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass im Vergleich zum Jahr 2013 das Substituierungspotenzial 2016 über alle Anforderungsniveaus hinweg in fast allen Berufssegmenten gestiegen ist. Ausgenommen davon sind lediglich IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sowie die medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufe.

FEHLENDES KNOW-HOW BREMST

Deutliche Veränderungen bei den Ersetzbarkeit von Tätigkeiten zwischen 2013 und 2016 zeigen sich bei den Verkehrs- und Logistikberufen. Das Substituierbarkeitspotenzial ist hier um 20 Prozent gestiegen. Vor allem Aufgaben in der Logistik und Intralogistik, die bislang nur vom Menschen verrichtet wurden, könnten von neu auf dem Markt verfügbaren Technologien erledigt werden. Da bei autonomen Fahrzeugen (noch) keine Marktreife absehbar ist, wird das Fahren von Bussen, Autos und LKW - im Gegensatz zur schienenengebundenen Fahrzeugführung - nach wie vor als nicht substituierbar eingestuft. Dass jedoch im gleichen Zeitraum der Beschäftigtenanteil in Berufen mit hohem Substituierungspotenzial um zehn Prozent auf 25 Prozent gestiegen ist, ist ein Signal dafür, dass die technischen Möglichkeiten keineswegs eins-zu-eins auf den Arbeitsmarkt zu übertragen sind. Im Gegenteil, wie die Digitalisierung im Unternehmen umgesetzt wird, ist abhängig von der Betriebsgröße, bereits vorhandener technologischer Ausstattung und Marktposition sowie insbesondere von der jeweiligen betrieblichen Qualifikationsstruktur. Letztere verweist auf einen bislang vernachlässigten Aspekt in der vornehmlich

technikzentrierten Sichtweise auf die Digitalisierung: die Hinwendung zur betrieblichen Kompetenzentwicklung und der damit verbundenen Herausforderung, Arbeiten und Lernen miteinander zu verknüpfen.

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsprojekts „Maritimes Regionales Netzwerk für integratives digitales Arbeiten und Lernen“ (www.maridal.de) wurden Unternehmen im Land Bremen und Niedersachsen gefragt, ob fehlendes Know-how der Beschäftigten den betrieblichen Einsatz digitaler Technologien verhindert. Knapp die Hälfte der Unternehmen stimmte der Aussage „Das fehlende Know-how der Beschäftigten in meinem Unternehmen verhindert den Einsatz digitaler Technologien“ zu. Des Weiteren ergab die Befragung, dass in Bezug auf zukünftig wichtiger werdende Kompetenzanforderungen neben IT-Wissen soziale Kompetenzen und Planungsfähigkeit an Bedeutung gewinnen. Auch der aktuelle Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 nennt kritisches Denken, Kreativität und Teamfähigkeit sowie Kommunikationsbereitschaft und -fähigkeit als Schlüsselkompetenzen der Zukunft.

OHNE QUALIFIZIERUNG KEIN FORTSCHRITT

Diese Befunde machen deutlich, dass die Bedeutung von Qualifizierung und arbeitsorientierter Kompetenzentwicklung steigt. Das Innovationspotenzial eines Unternehmens speist sich nicht ausschließlich aus technologischen Neuerungen. Im Gegenteil, trotz hoher Automatisierung besteht insbesondere auch in der urbanen Logistik ein hoher Personalbedarf. Optimierungen und Verbesserungen der Prozesse und der Organisation von Arbeit zugunsten agiler Strukturen setzen kompetente und qualifizierte Beschäftigte voraus. In der Berufsbildungspraxis und -forschung werden seit Mitte der 1980er-Jahre Kriterien zur Beschreibung des Lernens und der Lernmöglichkeiten in der Arbeit sowie einer lern- und kompetenzförderlichen Gestaltung der Arbeit entwickelt. Kriterien lernförderlicher Arbeit sind:

1. Problem- und Komplexitätshaltigkeit: Umfang und die Vielschichtigkeit der jeweiligen Arbeitsaufgaben,
2. Projektorientierung, Handlungsspielraum: Möglichkeiten des selbst gesteuerten Handelns,
3. Bezug zum Vorwissen und den Vorerfahrungen: Arbeitsaufgaben entsprechend des beruflichen Erfahrungswissens, so dass weder eine Unter- noch eine Überforderung erfolgt,
4. Soziale Unterstützung/Kollektivität: Grad der Kommunikation, Rückmeldungen, Anregungen und Hilfestellungen mit und durch Kollegen und Vorgesetzte.

DIGITALISIERUNG ALS AUFGABE

Bislang werden im Kontext von Arbeit 4.0 vorrangig arbeitsmarktpolitische Konsequenzen (Verlust von Arbeitsplätzen) und technische Potenzialitäten diskutiert. Die Konsequenzen der Digitalisierung für die Beschäftigten rücken nur selten in den Blick - und dies obwohl gerade die Digitalisierung neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung eröffnet. Ob die Digitalisierung beispielsweise Umschlag- und Lagerungssysteme in den Ballungszentren und Häfen effizienter werden lässt, hängt maßgeblich davon ab, ob es gelingt, die Arbeitsprozesse lernförderlich zu gestalten und die Kompetenzen der Beschäftigten weiterzuentwickeln. Routineaufgaben werden zwar weniger, gleichzeitig nehmen die Gewährleistungsarbeit sowie Kontroll-, Monitoring- und Dokumentationsarbeiten zu. Durch die Digitalisierung werden operative Tätigkeiten weniger, zugleich entstehen neue Aufgabenfelder, für die die Beschäftigten zu qualifizieren sind. Die Gestaltung der Lernförderlichkeit der Arbeit ist für Unternehmen und Personalentwicklungsabteilungen eine zentrale Gestaltungsaufgabe, insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels. Welchen Beitrag digitale Medien bei der Verknüpfung von Arbeiten und Lernen leisten können, ist Gegenstand des derzeit laufenden BMBF-Forschungsprojekts Maridal. ■

Daniela Ahrens ist stellvertretende Leiterin der Abteilung Lernen, Lehren und Organisation am Institut Technik und Bildung der Universität Bremen