

Beruflichkeit als ein Konzept zur Bewältigung dynamischer Qualifikationsanforderungen

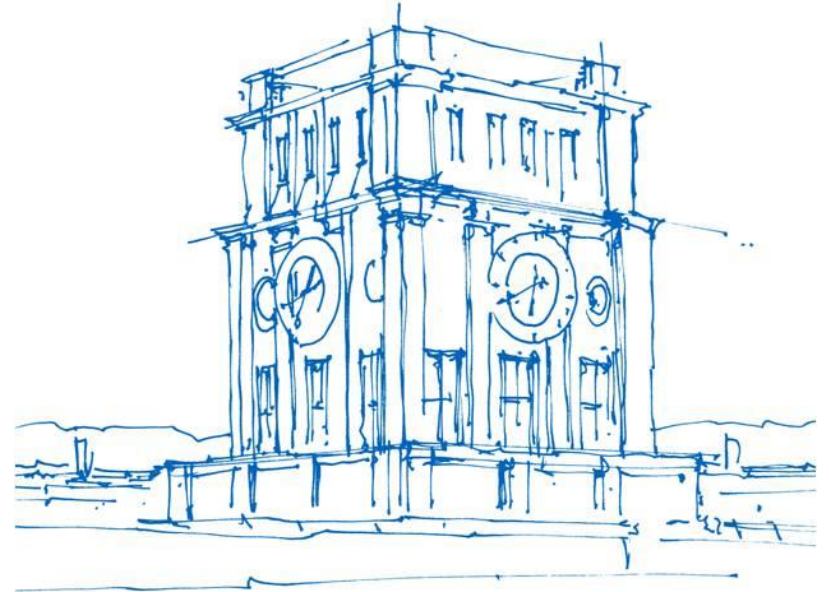
Anya Prommetta, M. Sc.

Technische Universität München

School of Education

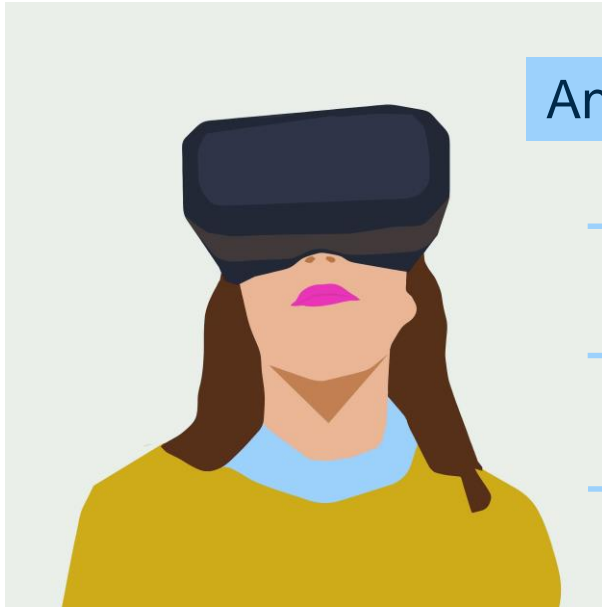
Lehrstuhl für Berufspädagogik

Hamburg, 4. September 2018



Uhrenturm der TUM

Persona



Anya Prommetta

- Studium der Wirtschaftspädagogik, M. Sc.
- Digital Learning Consultant
- WissMA & Doktorandin an der TU München
TUM School of Education
Lehrstuhl für Berufspädagogik



Treiber und Trends für das Arbeiten 4.0

Digitalisierung

Informations- und Kommunikationstechnologien durchdringen alle Lebensbereiche

Globalisierung

Wettbewerbsfähigkeit fordert und fördert Innovation

Demographischer Wandel

Alternde Bevölkerung in Deutschland

Kultureller und gesellschaftlicher Wandel

Individualisierung sowie veränderte Werte und Beziehungen



(BMAS 2016, 18ff.)

Ausgewählte Studienergebnisse

47 % der Arbeitnehmer in den **USA** haben ein hohes Risiko, ihre Beschäftigung in den kommenden 10 bis 20 Jahren aufgrund von Automatisierung zu verlieren.
(Frey & Osborne 2013)

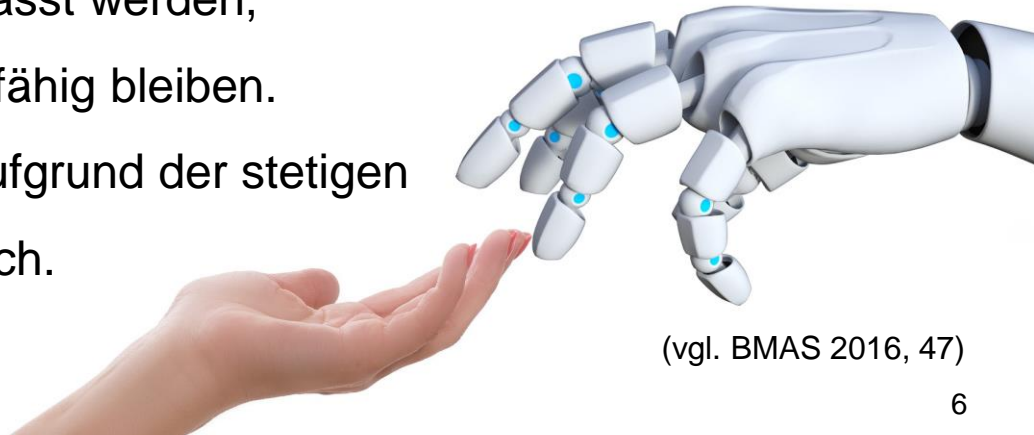
42 % der Beschäftigten in **Deutschland** haben Berufe, die eine hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit aufweisen.

12% der Arbeitsplätze sind einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt (Vgl.: 9% in den USA).
(Bonin, Gregory & Zierahn 2015)

In 2013 sind bereits **15 %** der Beschäftigten in **Deutschland** einem hohen Substituierbarkeitspotenzial ausgesetzt
(Dengler & Matthes 2015)

Dynamische Qualifikationsanforderungen

- Aufgezeigter Wandel führt zu Veränderung anfallender Tätigkeiten, v.a. im mittleren Qualifikationssegment (Routinetätigkeiten).
- Wandel stellt veränderte Anforderungen an Beschäftigte.
- Qualifikationsprofile müssen angepasst werden, damit Arbeitnehmer beschäftigungsfähig bleiben.
- Qualifikationsanforderungen sind aufgrund der stetigen Technologieentwicklungen dynamisch.



(vgl. BMAS 2016, 47)

Problemstellung



- Beschäftigte sehen sich mit dynamischen Qualifikationsanforderungen konfrontiert.
- Zunehmende Bedeutung des lebenslangen Lernens, um eigene Employability aufrecht zu erhalten.
- Betriebe setzen vermehrt auf die Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer.
- Es wird quasi von dem einzelnen Arbeitnehmer gefordert, dass er selbst erkennt, dass er betroffen ist und Neues lernen muss, um beschäftigungsfähig zu bleiben.

(vgl. BMAS 2016; BMAS 2017; Kraus 2007)

Forschungsfrage

- Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die durch den technologischen Wandel betroffen sind, zu erhalten (Bonin et al. 2015, 24).
- Dies erfordert auch ein „individuelles Bewusstsein für die Notwendigkeit beruflicher Flexibilität und andauernder Qualifizierung.“ (BMAS 2017, 48)



Wie kann festgestellt werden, ob dieses Bewusstsein bei betroffenen Arbeitnehmern vorhanden ist?

Ist das Konzept der Beruflichkeit eine mögliche Antwort?

Beruflichkeit - eine Begriffsannäherung

- Beruflichkeit als organisierendes Prinzip von Arbeit und Arbeitsteilung in Deutschland.
- Beruflichkeit als Konzept der dualen Berufsausbildung.
 - Berufsfelder bzw. Berufsbilder
 - Betriebsspezifische Anforderungen
- Beruf als Konsensus über Handlungsroutinen, die als richtig gelten.

(Euler 2010, 80; Bolder et al. 2012, 8)

Perspektive der Berufs- und Wirtschaftspädagogik

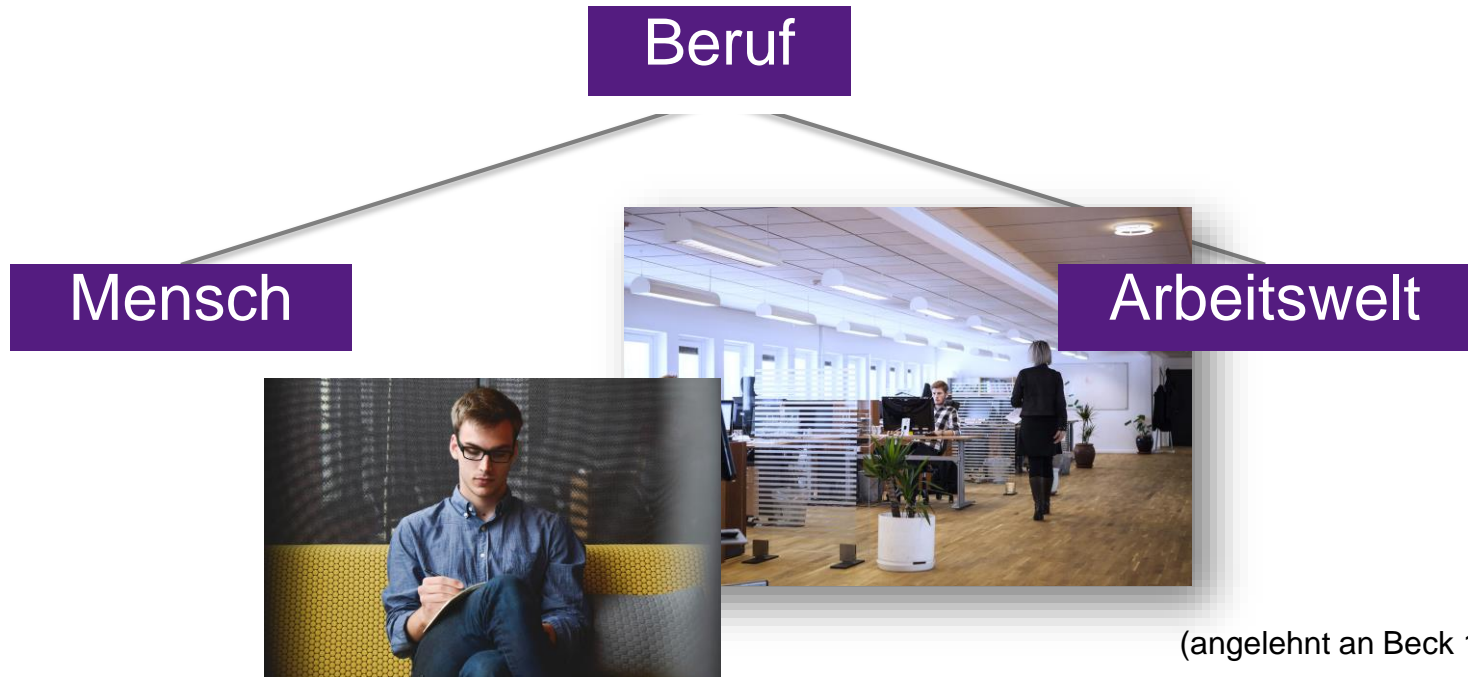


— Sichtweise der Erziehungswissenschaft liegt auf dem einzelnen Menschen.

— geisteswissenschaftlich-hermeneutisches Paradigma: Idee des gelungenen Lebens

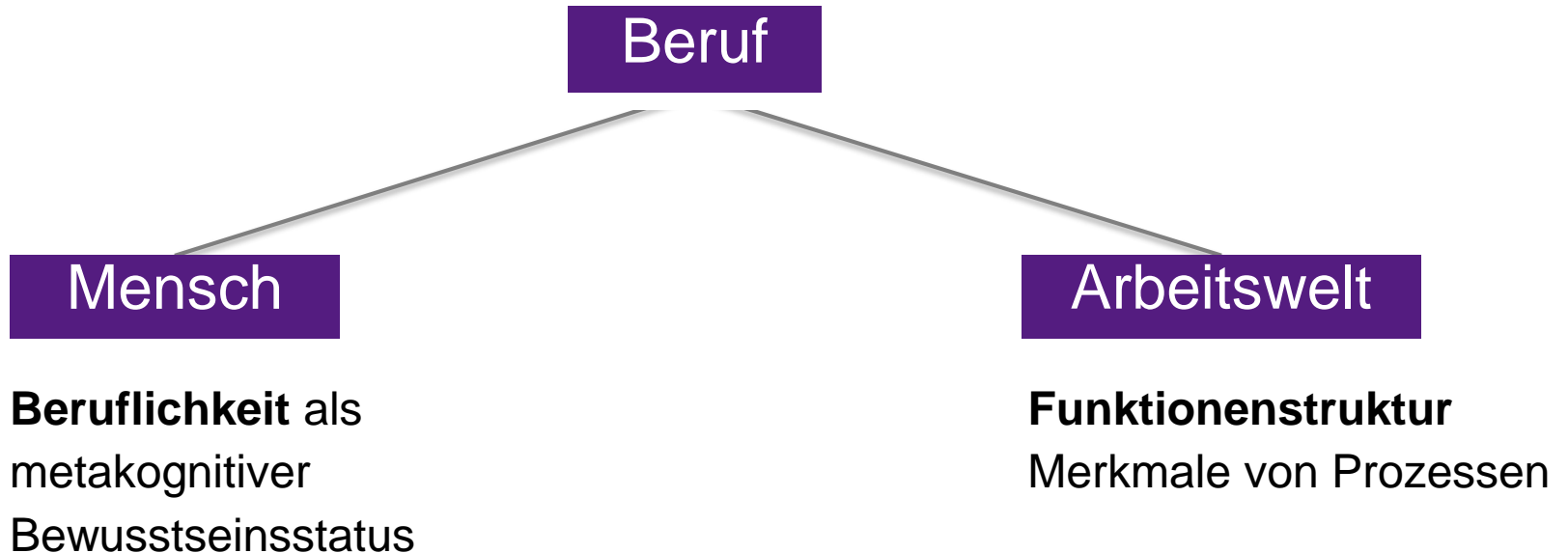
(Beck 1997, 352)

Konstrukt der Beruflichkeit



(angelehnt an Beck 1997, 352)

Konstrukt der Beruflichkeit



(angelehnt an Beck 1997, 352)

Fazit & Ausblick

- Angenommener Mehrwert einer Messung der Beruflichkeit eines Arbeitnehmers: Erfassung des Bewusstseins zu potenzieller Veränderung in seiner Arbeitswelt.
- Erst das Selbstverständnis der eigenen Qualifikation ist Grundvoraussetzung für benötigte Fort- und Weiterbildungen i.S. der eigenverantwortlichen Sorge um die eigene Beschäftigungsfähigkeit.
- Bevor die Selbstlernkompetenz gefördert werden kann, muss sicher gestellt werden, dass Arbeitnehmer auch das Bewusstsein dafür haben, Neues erlernen müssen.

→ Entwicklung eines Instruments zur Messung der Beruflichkeit



Diskussion & Ihre Meinung

- (1) Sehen Sie Einsatzmöglichkeiten für ein Messinstrument der Beruflichkeit i. S. der Kompetenz- und Idealitätskognition in Ihrem Arbeitsumfeld?
- (2) Denken Sie, dass Beruflichkeit erlernbar ist?
- (3) Meinen Sie, dass Beruflichkeit eine Bedingung guter Arbeit ist?



Literaturverzeichnis

Beck, K. (1997): Die Zukunft der Beruflichkeit – Systematische und pragmatische Aspekte zur Gegenwartsdiskussion um die prospektiven Voraussetzungen der Berufsbildung. In: Liedtke, M. (Hrsg.): Berufliche Bildung. Geschichte, Gegenwart, Zukunft. (Klinkhardt) Bad Heilbrunn, 351-369.

BMAS (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0. BMAS. Berlin.

BMAS (2017): Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe bis 2030. Ein gemeinsames Lagebild der Partnerschaft für Fachkräfte. BMAS. Berlin.

Bolder, A. et al. (2012): Beruflichkeit – Ein Kampf der Einzelnen gegen die Institutionen? In: Bolder, A., Dobischat, R., Kutscha, G. & Reutter, G. (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. (VS Verlag für Sozialwissenschaften) Wiesbaden, 7-23.

Bonin, H. Gregory, T. & Zierahn, U. (2015): Endbericht. Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland.

Dengler, K. & Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenzial von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht.

Literaturverzeichnis

Euler, D. (2010): Der flexible Beruf – Beruflichkeit im Rahmen flexibler Formen der Kompetenzentwicklung. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Beiheft 24, 79-100.

Kraus, K. (2006): Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. (VS Verlag für Sozialwissenschaften) Wiesbaden.

Kraus, K. (2007): Beruflichkeit, Employability und Kompetenz. Konzepte erwerbsorientierter Pädagogik in der Diskussion. In: Dehnbostel, P., Elsholz, U. & Gillen, J. (Hrsg.): *Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung.* (edition sigma) Berlin, 235-248.

Alle verwendeten Bilder (außer Porträtfoto) entsprechen der CC0 Creative Commons Lizenz.

Kontakt Daten

Anya Prommetta, M. Sc.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

TUM School of Education
Lehrstuhl für Berufspädagogik

Marsstraße 20-22
80335 München

Tel. +49 89 289 24229

anya.prommetta@tum.de

