

Beschäftigungsfähigkeit als Qualifizierung für den Arbeitsmarkt

Wissenschaftliche Erkenntnisse,
Politische Ziele, Anregungen für die
Praxis

Gliederung des Vortrages

- Problemkontext
- Beschäftigungsfähigkeit – Definition und Abgrenzung
- Beschäftigungsfähigkeit als dynamische Arbeitsmarktstrategie
- Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit – Anforderungen an Arbeitnehmer und Unternehmen
- „KoLIBRI“ unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungsfähigkeit von Migranten

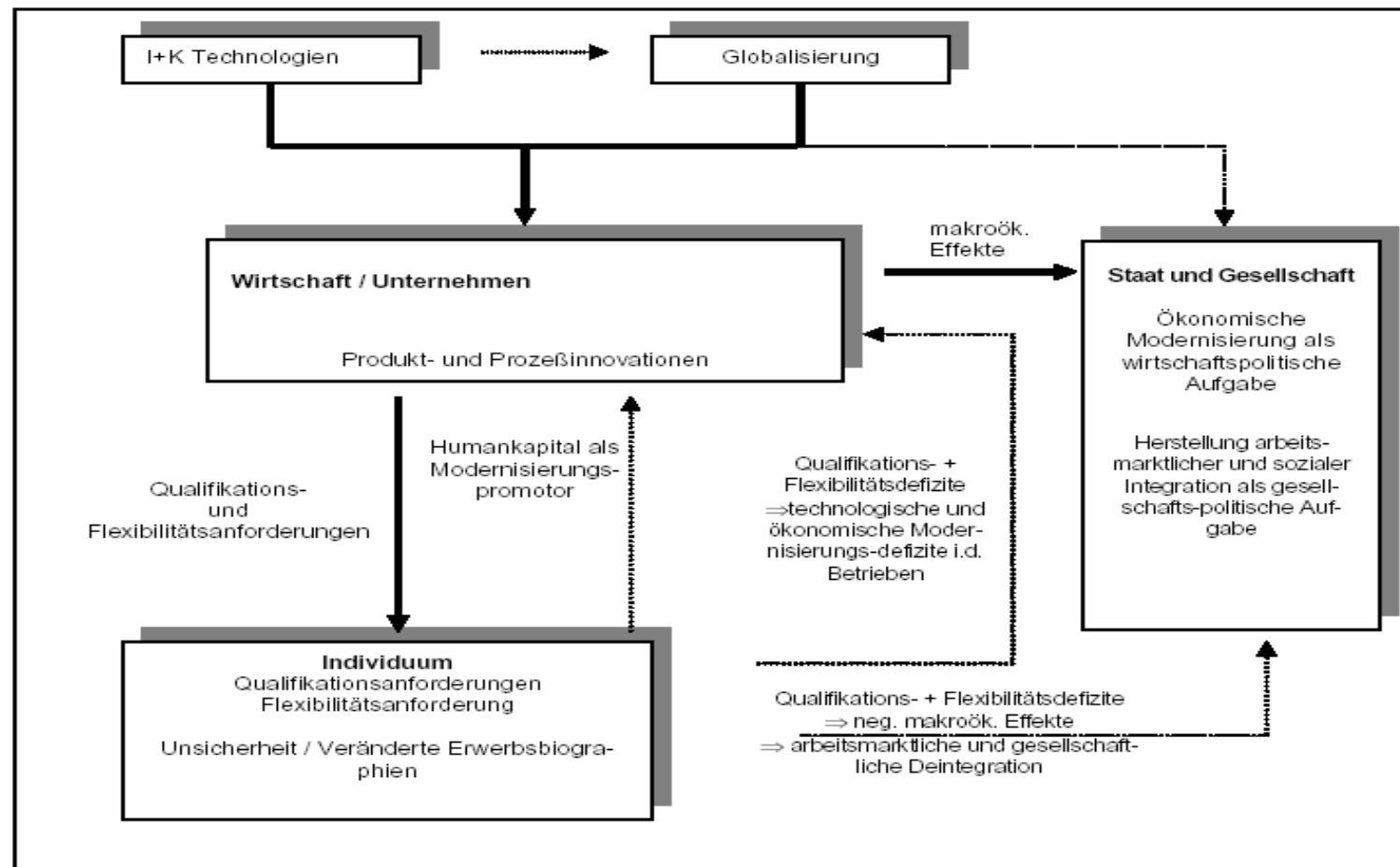
Problemkontext

Veränderung der sozioökonomischen Rahmenbedingungen

- Globalisierungsprozesse, die Einführung neuer Technologien und Veränderungen in den Produktions- und Organisationsstrukturen haben tief greifende Auswirkungen auf die Funktionsweise der Arbeitsmärkte.
 - Erosion der Normalarbeitsverhältnisse
 - Beschäftigungsrückgänge im Bereich der Großindustrie, im Finanzsektor und im staatlichen Dienstleistungssektor
- Gleichzeitig gewinnt für die wirtschaftliche Performanz einer Industriegesellschaft Dynamik und Flexibilität Bedeutung sowie die Verfügbarkeit „erwerbsfähiger“ Personen.
 - Keine Kompensation durch Schaffung neuer Stellen in (potentiellen Wachstumsbranchen)
 - Mangelnde Beschäftigungsdynamik (Stichwort: Qualifikationslücke)

Problemerkontext

Zusammenhänge



Beschäftigungsfähigkeit

Definition (nach Hillage/Pollard 1998)

Mit diesem arbeitsmarktpolitischen Konzept wird die Fähigkeit Erwerbstätiger bezeichnet, sich selbständig auf den Arbeitsmärkten zu bewegen und dauerhafte Beschäftigung zu finden. Im Einzelnen geht es um

- die Fähigkeit, zunächst eine Beschäftigung zu finden (Berufseinstieg);
- die Fähigkeit, eine Beschäftigung zu halten;
- die Fähigkeit, bei Bedarf eine neue Beschäftigung zu finden.

Beschäftigungsfähigkeit

Abgrenzung zu klassischen Qualifizierungsmaßnahmen

- Herkömmliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind tendenziell auf die einmalige Ausbildung (evtl. Umschulung) und die punktuelle Weiterqualifizierung entlang konkreter betrieblicher oder arbeitsmarktlicher Bedarfe ausgerichtet.
- Die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit richtet sich dagegen neben Qualifikationsanpassung auch auf ein vorausschauendes Qualifizieren und Lernen. Dies impliziert auch, dass Qualifizierung und Weiterbildung grundsätzlich und lebenslang für alle Erwerbspersonen angeboten werden soll.

Beschäftigungsfähigkeit

Abgrenzung zu klassischen Qualifizierungsmaßnahmen

- Ferner umfasst das Konzept nicht alleine berufsfachliche Qualifizierung und den Erwerb arbeitsbezogener Kompetenzen, sondern es bezieht sich auch auf die Qualifizierung in Feldern, die dem Einzelnen zum „self-management“ und „self-marketing“ befähigen.
- Es geht letztendlich bei der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit um
 - Aktivposten (Fach- und Sozialkompetenz);
 - Verkauf (Strategiefähigkeit);
 - Marketing („Anbieten“ der individuellen Fähigkeiten);
 - Markt (arbeitsmarktorientiertes Verhalten),

Beschäftigungsfähigkeit als dynamische Arbeitsmarktstrategie

- Beschäftigungsfähigkeit soll durch „Aktivierungsstrategien“ eine Zielgröße bei der Reintegration Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt darstellen (*kurative Dimension*).
- Des weiteren soll durch die Schaffung von Mobilität arbeitsmarktliche Sicherheit gegeben werden (*präventive Dimension*).
- Schließlich soll das Konzept zur Dynamisierung der Arbeitsmärkte beitragen und dadurch den Strukturwandel und die Wettbewerbsfähigkeit der Ökonomien stützen (*initiierende Dimension*).

Beschäftigungsfähigkeit als dynamische Arbeitsmarktstrategie

Tabelle: Zusammenfassung der wichtigsten Reformaspekte

	Reintegration	Prävention	Initiierung
Unternehmen	Öffnung gegenüber Arbeitslosen für betriebsnahe Maßnahmen der Qualifizierung und Fortbildung	Kontinuierliche Anpassung der Arbeitskräfte an technologische Veränderungen	Bereitschaft und Fähigkeit zum flexiblen Einsatz von Humanressourcen
Individuen	Lernbereitschaft, (berufliche) Flexibilität, Fähigkeiten zum self-marketing und self-management; arbeitsmarktorientiertes Verhalten		
Staat und Sozialversicherungssystem	Vorzug aktiver gegenüber passiver Maßnahmen; Schaffung von Anreizen für Arbeitslose, eine Arbeit aufzunehmen	Reform der Sozialversicherungssysteme in Richtung Entkopplung der Sozialleistungen von Erwerbseinkommen / Erwerbsarbeit;	
Tarifvertragsparteien	Bereitschaft zur Flexibilisierung der Löhne und Arbeitszeiten; Aufbau eines Systems der Zertifizierungen von Teilqualifikationen		
Arbeitsverwaltung	Vorzug aktiver gegenüber passiver Maßnahmen; schnelles Eingreifen bei Arbeitslosigkeit; individuelle Beratung	individuelle Beratung und Betreuung	

Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit

Anforderungen an Arbeitnehmer und Unternehmen

Konsequenzen einer neuen dynamischen Arbeitsmarktstrategie:

- Leitbild „Arbeitskraftunternehmer“
- Voraussetzungen für individuelle Beschäftigungsfähigkeit (Arbeitnehmer)
- Voraussetzungen für organisationale Beschäftigungsfähigkeit (Unternehmen)
- Erwartungen an Arbeitnehmer und Unternehmen für die Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit

Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit

Leitbild „Arbeitskraftunternehmer“

Gesellschaftliche Verfassung der Arbeitskraft	Typus des „beruflichen Arbeitnehmers“	Typus des „Arbeitskraftunternehmers“
<i>Steuerung und Nutzung des Arbeitsvermögens der Arbeitsperson</i>	<p>Detaillierte und standardisierte Strukturierung von Arbeitsverhältnissen</p> <p>Feste Strukturierung der Arbeitsaufgaben in Arbeitsplätzen</p> <p>Rigide Steuerung von Arbeitsprozessen</p> <p>Sicherung der Arbeitsleistung durch betriebliche Kontrolle</p>	<p>Abbau fester Arbeitsstrukturen</p> <p>Schaffung von Freiräumen</p> <p>Ermöglichung und Förderung von Selbstorganisation und Selbststeuerung des Arbeitsvermögens durch die Arbeitsperson</p> <p>Selbstkontrolle der Arbeitsleistung durch die Arbeitsperson</p>
<i>Verhalten der Arbeitsperson gegenüber ihrem Arbeitsvermögen</i>	<p>Reaktives Verhalten der Arbeitskräfte</p> <p>Keine eigenständige Verwertung der Arbeitskraft in Hinblick auf wirtschaftliche Zwecke</p> <p>Geringe eigenständige Entwicklung des Arbeitsvermögens durch die Arbeitsperson</p>	<p>Eigenständige strategische Verwertung durch die Arbeitsperson</p> <p>Eigenständige strategische und kostenbewusste Entwicklung des eigenen Arbeitsvermögens</p>
<i>Verhältnis von Alltag und Erwerbsarbeit</i>	<p>Ausrichtung des Alltags auf relativ stabile Erfordernisse der Erwerbsarbeit</p> <p>Separierung von Alltag und Erwerbsarbeit</p> <p>Trennung von Arbeitszeit und Freizeit</p> <p>Trennung von Arbeitsort und Wohnstätte</p> <p>Trennung von sozialen Rollen in der Arbeits- und in der Lebenswelt</p>	<p>Bewusste Entwicklung und effiziente Gestaltung der Organisation des gesamten Lebenszusammenhangs</p> <p>Integration der ständig wechselnden Erfordernisse der Erwerbsarbeit mit denen des Alltags</p> <p>Durchmischung von Arbeits- und Freizeit</p> <p>Verschimmen von Arbeitsorten und Wohnstätte</p>

Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit

Schaubild

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit

**Die Fähigkeit eines Menschen
zur Evaluation, Auswahl und Aufnahme**

von Beschäftigungsmöglichkeiten
im erwerbs- und nichterwerbsorientierten Bereich

vor dem Hintergrund der eigenen Maßstäbe
die ihn als freies, unabhängiges Individuum in einem gesellschaftlichen
Umfeld wirksam werden lassen

**auf der Basis seiner
individuellen Kernkompetenzen**
das Eigene, Besondere und Unverwechselbare in der Auseinandersetzung
mit der Umwelt einzubringen und weiter zu entwickeln

Veränderungskompetenz
sich auf unterschiedliche und wechselnde Anforderungen einzugehen
und diese zu verarbeiten

und Fähigkeiten
aus Lern und Erfahrungskontexten

für die Sicherung seiner gegenwärtigen und zukünftigen Existenz
im materiellen und immateriellen Bereich .

Martin Elderhorst

Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit

Organisationale Beschäftigungsfähigkeit

Schaubild

Organisationale Beschäftigungsfähigkeit

**Die Fähigkeit einer Organisation
zur Evaluation, Auswahl und Aufnahme**

von Beschäftigungsverhältnissen
im erwerbs- und nichterwerbsorientierten Bereich

vor dem Hintergrund der organisationseigenen Maßstäbe
die die Organisation als freies, unabhängiges Mitglied
in einem gesellschaftlichen Umfeld wirksam werden lassen

**und der funktionalen Anforderungen, die aus der Identität und dem
Wertschöpfungsprozeß resultieren, hinsichtlich der**

individuellen Kernkompetenzen
das Eigene, Besondere und Unverwechselbare

Veränderungskompetenz
sich auf unterschiedliche und wechselnde Anforderungen einzugehen
und diese zu verarbeiten

und Fähigkeiten
aus Lern und Erfahrungskontexten

des Beschäftigten
im materiellen und immateriellen Bereich .

zur Sicherung der gegenwärtigen und zukünftigen Existenz
sowohl im materiellen als auch immateriellen Bereich.

Martin Elderhorst

Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit

Erwartungen an Arbeitnehmer und Unternehmen

Erwartungen an Arbeitnehmer und Unternehmen

Geforderte Fähigkeiten der Arbeitnehmer

- ständige berufsbezogene Qualifizierung und lebenslanges Lernen
- neue Probleme erkennen und lösen – Problemlösungskompetenz – sowie das Wissen um die Gesamtzusammenhänge der betrieblichen Leistungsbilanz
- Eigenmotivation und Selbstentwicklung
- Kreativität als notwendige Bedingung für die Innovationsfähigkeit
- Kommunikation – dies beinhaltet auch das Erlernen von Fremdsprachen
- eigenständiges Lernen in einem betrieblichen Umfeld mit flachen Hierarchien
- selbstständige, ergebnisorientierte Organisation von Arbeitsprozessen und eigenes Zeitmanagement als Mitarbeiter
- Kooperation in Arbeitsgruppen
- zielgerichtete und ergebnisorientierte Zusammenarbeit in „virtuellen“ Unternehmen
- Medienkompetenz: Beherrschung der neuen informationstechnischen Geräte und (auch betriebsübergreifenden) Systeme

Empfohlene Maßnahmen für die Unternehmen

- Förderung der Entfaltungsmöglichkeit aller Mitarbeiter
- Bezahlung nach Leistung und nicht nach Zeit (erfolgsorientiertes Arbeiten); vermehrt Leistungsanreize schaffen
- Schaffung eines vielfältigen Lernangebots am Arbeitsplatz („on the job“)
- betriebliche Weiterbildung zur Anpassung der Qualifikationen von Mitarbeitern an zukunftsgerichtete Berufsstandards; Beratung und Unterstützung in Umstrukturierungssituationen
- Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Arbeitsverteilung und Erarbeitung von Arbeitsplatzprofilen, um individuelle Fähigkeiten stärker zu nutzen
- Dezentralisierung der Unternehmensleitung, d. h. betriebliche Selbstorganisation fördern und autonome Entscheidungsfreiräume schaffen
- Zusammenarbeit mit Hochschulen, Bildungsträgern und Arbeitsamt in der betrieblichen Weiterbildung
- Kooperationsnetzwerke mit anderen Unternehmen, langfristige strategische Partnerschaften
- Angebot an „Jobbörsen“ innerhalb des Konzerns

„KoLIBRI“ unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungsfähigkeit von Migranten

- Ziel der Entwicklungspartnerschaft
- Zentrale Elemente der Entwicklungsstrategie
- Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit in den Teilprojekten
- Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit – erstes Fazit

Entwicklungspartnerschaft „KoLIBRI“

Entwicklungsstrategie zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit

■ Ziel der Entwicklungspartnerschaft:

(Re-) Integration von Migranten/ innen in den Arbeitsmarkt durch die Entwicklung innovativer und integrierter Handelsstrategien und Konzepte einer nachhaltigen Beratung, Begleitung, Förderung und Bildung von Migranten/innen unter besonderer Berücksichtigung ihrer ethnischen, sprachlichen und kulturellen Ressourcen.

■ Zentrale Elemente der Entwicklungsstrategie:

- Nutzung und Entwicklung der Ressourcen von Migranten/innen (individuell und institutionell)
- Stärkung interkultureller Kompetenzen
- Förderung der interkulturellen Kooperation
- Abbau von Arbeitsmarktdiskriminierungen

Entwicklungspartnerschaft „KoLIBRI“

Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit in den Teilprojekten

Träger/Projektart		Employability-Dimension		
		kurativ	präventiv	initierend
1.	Berufsbildungswerk ENAIP e.V. <i>Übergangsprojekt Schule-Ausbildung-Beruf/Integrationsprojekt</i>		+	-
2.	Schwäbischer Frauenverein e.V., Schulzentrum Silberburg <i>Ausbildungsprojekt</i>		+	
3.	Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart <i>Übergangsprojekt Schule-Ausbildung-Beruf</i>	-	+	
4.	Kroatische Kulturgemeinschaft e.V. (Hrvatska kulturna zajednica) <i>Übergangsprojekt Schule-Ausbildung-Beruf/ Integrationsprojekt</i>	-	+	-
5.	Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik <i>Ausbildungsprojekt</i>		+	-

6.	Union türkischer Akademiker (Türk Akademisyenler Birliği) <i>Übergangsprojekt Schule-Ausbildung- Beruf/Integrationsprojekt</i>	-	+	-
7.	Katholische Arbeitnehmer-Bewegung, Landesverband der Diözese Rottenburg- Stuttgart e.V. <i>Integrationsprojekt</i>		+	
8.	Evangelische Akademie Bad Boll <i>Integrations- und Kommunikationsprojekt</i>			+
9.	Verein Türkischer Elternbeiräte in Reutlingen und Umgebung e.V. <i>Übergangsprojekt Schule-Ausbildung- Beruf/Integrationsprojekt</i>	-	+	-
10.	Fachhochschule Esslingen <i>(Teilprojekt zum Jahresende 2002 aufgrund neuer Fördergegebenheiten durch das Zuwanderungsgesetz und kommunaler Haushaltsrestriktionen weggefallen) Integrationsprojekt</i>		+	
11.	Ulmer Volkshochschule e.V. <i>(Teilprojekt zum Jahresende 2002 aufgrund von Teilnehmerfluktuation und kommunalen Haushaltsrestriktionen weggefallen) Integrationsprojekt</i>		+	

+ stark ausgepägt
- schwach ausgepägt

Entwicklungspartnerschaft „KoLIBRI“

Umsetzung von Beschäftigungsfähigkeit – erstes Fazit

- Im Ergebnis greift die Entwicklungspartnerschaft mit seinen Teilprojekten und ihren Projektzielen alle drei Dimensionen zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit auf.
- Dabei ist die präventive Dimension am ausgeprägtesten. Daneben finden sich deutlich schwächere Ausprägungen der kurativen und initiierenden Dimension.
- Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Entwicklungsstrategie von KoLIBRI durch ein ausdifferenziertes arbeitsmarktorientiertes Maßnahmespektrum seiner Teilprojekte unterlegt ist, welches durch eine spezifische Aufwertung des Humankapitals von Migrantinnen/innen und einer spezifischen Unterstützung eine Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und dadurch eventuell eine gewisse Erhöhung ihrer Beschäftigung auf den regionalen Arbeitsmärkten des Landes erwarten lässt.