

BILDUNGSBERATUNG: INFORMATION, BERATUNG UND ORIENTIERUNG FÜR BILDUNG UND BERUF (IBOBB)

CC BY RUDOLF GÖTZ, 2014, aktualisiert 2020

DER SOZIOÖKONOMISCHE STRUKTURWANDEL VERÄNDERT DIE SYSTEME BILDUNG UND ARBEITSMARKT

Die mittel- und westeuropäischen Staaten durchliefen in den letzten Dekaden einen Strukturwandel, der von einer Ablöse des Fordismus, durch den Post-Fordismus geprägt ist. Sozioökonomische Eckpfeiler des Fordismus wie Massenproduktion und -konsumption, Normalarbeitsverhältnisse und an Nachfrage orientierte Wohlfahrtsstaatsleistungen wurden durch ein flexibles, globales Produktions- und Handelssystem, eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse sowie individualisierte Konsumentenlifestyles abgelöst, so Toffler (1991). Laut Castells (1997) verlagerten sich die Produktionsprozesse von der Sachgüterproduktion zum Informations- und Servicesektor. Die zunehmende Wissensbasiertheit der Produktionsprozesse und die steigende Bedeutung von Wissen als Produkt an sich wird mit dem Begriff „knowledge-based economy“ (Rodrigues, 2002) beschlagwortet.

Insbesondere drei Prozesse werden für die gesteigerte „Wissenslastigkeit“ der postmodernen Gesellschaft verantwortlich gemacht. (1) Wissen ist heute der bedeutendste Produktionsfaktor in fortgeschrittenen kapitalistischen Wirtschaftssystemen. (2) Akkumulation und Distribution von Wissen finden – basierend auf neuen Informations- und Kommunikationstechnologien – in sich rapide steigernden Mengen- und Geschwindigkeitsdimensionen statt. (3) Die Halbwertszeit von Wissensbeständen verkürzt sich zunehmend.

Ein weiterer Treiber des Strukturwandels im Bereich Arbeit und Bildung ist die rasant voranschreitende digitale Transformation der Arbeitswelt. Automatisierung von Dienstleistungen, Industrie 4.0, der Einsatz von künstlicher Intelligenz, etc. verändern unsere Arbeitsweise (siehe hierzu OECD 2019b). Viele Tätigkeiten werden automatisiert oder ausgelagert, andere Tätigkeiten entstehen neu oder ändern sich in ihrer Funktionsweise. Die Interaktion Mensch-Maschine nimmt einen wachsenden Stellenwert in Arbeitsprozessen ein. Tradierte Arbeitsverhältnisse werden zunehmend von neuen Arbeitsformen abgelöst: Plattformökonomie, Solo-Selbstständige, Portfolioarbeit, On-demand-work etc. (siehe hierzu OECD 2019a; Eurofound 2015).

Der skizzierte Strukturwandel zeitigt umfassende Auswirkungen auf die Systeme Arbeitsmarkt und Bildung.

Die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse lässt Normalarbeitsverhältnisse zu einem heiß umkämpften Gut werden. Neue Arbeitsformen, atypische Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsplatzwechsel und Arbeitslosigkeit sind vermehrt integrale Bestandteile von Erwerbsbiografien – speziell bei BerufseinsteigerInnen.

Die Übergänge von Ausbildung in Beruf sind zunehmend friktionsbehaftet – man spricht von diskontinuierlichen Übergangsverläufen von Ausbildung in Beruf. Insbesondere im Bereich der Erstübergänge sind mosaikartige Bildungs- und Beschäftigungsmuster zum Regelfall aufgestiegen. Nicht selten erstreckt sich dieser (prekäre) Zustand über eine ansehnliche Lebensspanne hinweg bis in die 30er Jahre der Betroffenen, so Chisholm (2007).

Die Weltfinanzkrise 2008 - 2009 und die darauf folgende globale Wirtschaftskrise verstärkten diese Tendenzen drastisch und vergrößerten den Betroffenenkreis jener, die es nicht in klassische Normalarbeitsverhältnisse schaffen oder aus diesen wieder herausfallen.

Transformierte Tätigkeiten, neue Arbeitsformen sowie veränderte Berufsoptionen bringen neue und erweiterte Qualifikationsbedarfe mit sich. Infolge differenzieren sich auch die Bildungs- und Qualifizierungswege verstärkt aus. Neben einer Angebotsverbreiterung und Privatisierungstendenzen im Bereich der formalen Bildung gewinnen non-formal und informell erworbene Kompetenzen an Bedeutung. Praktika, Auslandsaufenthalte, karitative Tätigkeiten, etc. sind heute fixer Bestandteil eines „erfolgsversprechenden“ Qualifizierungsverlaufs.

Die Fokussierung auf wissensbasierte Produktions- und Dienstleistungen im skizzierten Strukturwandel lassen eine engere Anbindung von Arbeitsmarktchancen an Qualifikationsniveaus vermuten. Das Verhältnis stellt sich jedoch differenzierter dar. Einerseits hängt die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration immer stärker von Niveau und Spektrum der Qualifikationen ab, andererseits verliert Spezialwissen in einer flexiblen und dynamischen Arbeitswelt rasch an Wert, bzw. muss dieses stetig aktualisiert werden. Die sinkende Halbwertszeit vieler Wissensbestände bringt einen wachsenden Bedarf an stetigen Weiterbildungsinvestitionen mit sich. Wollen Arbeitskräfte ihre Anschlussfähigkeit an sich in immer höherem Tempo vollziehenden Entwicklungsprozessen auf Produktions- und Organisationsebene nicht verlieren, müssen sie kontinuierlich an ihren Qualifikationen arbeiten – lebenslang lernen (LLL).

Quellen

Castells, Manuel (1997): The rise of the network society. Malden.

Chisholm, Lynne (2007): Orientierungshilfe in der Unübersichtlichkeit: Aktuelle Herausforderungen an Beratungsdienste für junge Menschen zwischen Bildung und Beschäftigung in Europa. In: Götz, Rudolf/Schlögl, Peter (Hg.): Jugendliche stützen –erreichen –aktivieren. Chancen für Beratung und Orientierung. Wien. »[Link](#)«

Eurofound (2015): New forms of employment. Publications Office of the European Union: Luxembourg.

OECD (2019a): Policy Responses to New Forms of Work. OECD Publishing: Paris.

OECD (2019b): The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019. Paris.

Rodrigues, Maria J. (eds.) (2002): The knowledge economy in Europe. A strategy for International Competitiveness and Social Cohesion. Cheltenham.

Toffler, Alwyn (1991): The third Wave. London