

**Volker Baethge-Kinsky**

# **Arbeiten und Lernen zwischen Beruf und Betrieb**

**Sozioökonomische Berichterstattung, Werkstattgespräch 4: Gesellschaft  
im Betrieb am 9./10.Mai 2006 in Göttingen**



# Aufgegebene Fragestellungen

- **Rolle der Betriebs für Qualifikationserhalt und -erwerb**
- **Verhältnis innerbetrieblicher und außerbetrieblicher beruflicher Bildung**
- **Funktion des Betriebs als Ort sozialer Integration und beruflicher Identitätsbildung**

# Die qualifikations- und berufsbezogene Rolle des Betriebs im historischen Rückblick

- **(fast) voraussetzungsfreie Vermittlung arbeitsrelevanter und arbeitsmarktgängiger fachlicher Qualifikationen in der Erstausbildung**
- **Beruflich organisierte interne Arbeitsmärkte mit „Automatismen“ des direkten Übergangs von Ausbildung in Beschäftigung**
- **Gewährleistung von Arbeit mit begrenzten inhaltlichen Anforderungen, einem eingeschränkten räumlichen Aktionsradius, kompromisshaften Leistenbedingungen und hoher Arbeitsplatzsicherheit**
- **„naturwüchsige“ Qualifikationsentwicklung im Lebenslauf („Selbtschärfung der Qualifikation“)**

# Veränderungen - These 1

*Organisatorisch induziert verändert sich die Berufliche Handlungskonstellation von Fachkräften*

- Handlungssituation,*
- Beschäftigungsbedingungen und*
- Anforderungsprofile*

# Wandel der Handlungssituation

|                                      | früher                                    | heute  |
|--------------------------------------|---|--|
| <b>Inhaltlicher Zuschnitt</b>        | Begrenztes Bündel konkreter Verrichtungen | Zusätzlich: „offene Aufgabenstellungen (Problemlösung) |
| <b>Räumlicher Aktionsradius</b>      | Konzentriert („shop floor“)               | Relativ breit (Kunden, Kollegen anderer Abteilungen)   |
| <b>Zeitliche Struktur der Arbeit</b> | kontinuierlich                            | diskontinuierlich                                      |

# Wandel der Beschäftigungsbedingungen

**früher**

**heute**

## **Arbeitsplatzsicherheit**

Relativ hoch (interne, berufsfachliche Arbeitsmärkte)

Fragil (flexible Zuordnung von Arbeitsplätzen auf internen und externen Arbeitsmärkten)

## **Leistungsbedingungen**

Einheitlich (kompromisshafte Leistungsfestlegung)

Uneinheitlich (häufig strafferes Leistungspensum)

## **Qualifikationsentwicklung**

In fest definiertem beruflichen Rahmen (inhaltliche Kontinuität)

In offen definiertem, relativ weitem beruflichen Rahmen (inhaltliche Heterogenität)

# Wandel der Anforderungsprofile

**Früher**

**heute**

**Typus von Erfahrung**

Kanon erprobter Handlungsvollzüge

Zusätzlich neue Erfahrungen im sozial-kommunikativen, Organisations- und Marktbereich

**Fachliche Differenzierung**

Konzentrierte fachlich-funktionale Kerne

Integration fachlicher Kerne in breites Spektrum technischer, kaufmännischer, sozialer und kultureller Qualifikationen

**Bedeutung von Wissens- und Reflexionsqualifikationen**

Begrenzt (Aneignung theoretischer Grundlagen, Erwerb von Selbständigkeit in der Arbeitsdurchführung und sozialer Sensibilität)

Ausgeprägt (Abstraktionsqualifikationen, sozial-kommunikative Fähigkeiten, Selbstorganisationsfähigkeiten)

# Veränderungen - These 2

*In Reaktion auf diese Veränderungen wird der Zugang zur betrieblichen Erstausbildung zunehmend von Ausleseprozessen mit hoher sozialstruktureller Selektivität bestimmt*

-Verschärfung der Rekrutierungskriterien  
(Bevorzugung höherer Schulabschlüsse)

# Veränderungen - These 3

*Als Reaktion auf die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatzkonzepte wird die Erstausbildung mit dem Ziel eines „spezialisierungsfähigen Generalisten“ betrieblich neu gefasst über*

- die Neudefinition von Ausbildungsprofilen*
- die Veränderungen von Lernzielen und –inhalten*
- Neugestaltung von Lernarrangements*

# Neuzuschnitt betrieblicher Erstausbildung

## Dimensionen

## Merkmale

### Definition von Ausbildungsprofilen

„Basisberufe“ mit branchen- bzw. betriebsspezifischen  
Flexibilitätskorridoren

### Lernziele und -inhalte

Handlungskompetenz und Selbstorganisationsfähigkeit  
(Agieren-Können in komplexen Prozessen, Verständnis  
systemischer Zusammenhänge)

### Lernarrangements

Komplexe, geschäftsprozessorientierte Aufgabenstellungen  
für interfakultative „Ausbildungsteams“

# Veränderungen - These 4

*In Reaktion auf unvorhergesehene Schwankungen des Personalbedarfs als auch aufgrund erhöhter Ansprüche der Einsatzbereiche an das Leistungsvermögen und die Konzessionsbereitschaft der Ausbildungsabsolventen wird der Einstieg in Erwerbstätigkeit zunehmend an die Perspektive externer Arbeitsmärkte gebunden.*

- sinkende Übernahmequoten und deren Begründung

# Veränderungen - These 5

*Das Pendant zur Entspezialisierung der Erstausbildung bildet ein neuer Typus von Weiterbildung, der - unter schwierigen Umfeldbedingungen - als Kombination formalisierter und informeller Lernangebote und Unterstützungen für selbstorganisiertes Lernen die späteren Spezialisierungsprozesse gewährleistet.*

# Formen betrieblicher Weiterbildung und ihre Funktion

**Betriebsinterne Kurse (modular)** zur Vermittlung ergänzender fachlicher Kenntnisse

**Arbeitsnahe Lernarrangements** zur Stärkung (praxisrelevanter) kommunikativer reflexiver Kompetenzen:

**Betriebliche Bereitstellung von Lerninfrastruktur** für informelles Lernen

**Lernförderliche Gestaltung der Arbeit** (Aufgabenstellung, soziale Einbindung, Partizipation, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten) für Lernstimulation und Bereitstellung von Lernzeiten in der Arbeit

# Veränderungen - These 6

*Die Herstellung beruflicher Identität ist heute vermutlich in hohem Maße auf den Weg externer Arbeitsmärkte (Betriebswechsel) und auf individuelles Engagement im Bereich der externen beruflichen Weiterbildung angewiesen.*