



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL

Dokumentation

Aktionswoche

„Erwerbsbiografien gestalten!“

15. Oktober bis 18. Oktober 2019



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds

Übersicht

- Aktionswoche „Erwerbsbiografien gestalten!“ S. 3
- Dienstag, 15. Oktober 2019: Rathausaal Hansestadt Gardelegen
Generationsverständnis. Ein Schlüssel zur Fachkräftefindung und -sicherung S. 6
- Donnerstag, 17. Oktober 2019: Fraunhofer IMWS Halle
Erwerbsbiografien im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Stabilität S. 14

Aktionswoche „Gesundheit stärken!“

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Sachsen-Anhalt sozial und innovativ“ richtete das Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt (KomZ) im Jahr 2019 seine zweite Aktionswoche aus. Nachdem im zurückliegenden Jahr das Thema Gesundheit mit besonderem Augenmerk auf der Stärkung der Gesundheitskompetenzen im Vordergrund gestanden hatte, rückte in diesem Jahr unter der Überschrift „Erwerbsbiografien gestalten!“ der Themenbereich Arbeit mit seinen vielfältigen Facetten in das Blickfeld. Neben bundesweiten Trends und Entwicklungen waren es die spezifischen Herausforderungen Sachsens-Anhalts in Bezug auf die Zukunft der Arbeit und des Arbeitens, die vorgestellt und diskutiert worden waren.

Arbeit nimmt im Leben jedes Einzelnen einen hohen Stellenwert ein. Arbeit wirkt sinn- und identitätsstiftend oder bewirkt gerade das Gegenteil. Die Veranstaltungen der Aktionswoche griffen die aktuell einschneidenden Veränderungen in der Arbeitswelt und als Antwort darauf entstehende soziale Innovationen unter dem Gesichtspunkt der individuellen Erwerbsbiografien auf. In Sachsen-Anhalt haben, wie in den anderen ostdeutschen Bundesländern, viele Menschen im Zuge der Transformation nach 1989 Brüche, Diskontinuitäten und Einschnitte in ihrer Erwerbsbiografie erlebt. Auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ist der Anteil prekärer Arbeitsverhältnisse immer noch höher als in Westdeutschland. Die Folgen der Finanzkrise von 2008/2009 wirkten sich zusätzlich belastend auf Arbeitsmarkt und Erwerbsbiografien aus. Jetzt steht der nächste große Umbruch unter den Vorzeichen der Digitalisierung bevor. Wie ist Sachsen-Anhalt darauf vorbereitet? Wie können die Wandlungsprozesse sozial verträglich gestaltet werden? Welche Chancen sind mit den aktuellen Transformationsprozessen verbunden und welche Risiken müssen erkannt und rechtzeitig durch soziale Innovationen abgefedert und neugestaltet werden? Aus der Perspektive der Erwerbsbiografien rücken Fragen nach den Auswirkungen der schwindenden Bedeutung von Normalarbeitsverhältnissen, der Aufweichung berufsbiografischer Kontinuität bzw. der Ausweitung mehrgleisiger beruflicher Entwicklungen, der Veränderungen von Leistungsanforderungen und Berufsbildern sowie nach der Balance zwischen Anforderungen an und Bedürfnissen nach Mobilität, Flexibilität und Stabilität bei parallel verlaufenden Veränderungen der individuellen Sinnggebung von Arbeit in den Vordergrund.

Den Konzepten der guten Gesellschaft und guten Arbeit folgend, wird in der wissenschaftlichen Diskussion auch über eine gute Erwerbsbiografie nachgedacht. Hierbei geht es darum, wie Erwerbstätige eine selbstbestimmte und individuell als gelungen bewertete Erwerbsbiografie entwickeln können und welche Rahmenbedingungen dabei förderlich bzw. hinderlich sind. Das Konzept der guten Erwerbsbiografie schließt die Bereiche Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ausgeglichene Work-Life-Balance, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Teilhabe, Mitsprache und Arbeitszufriedenheit sowie den Bereich des Alterseinkommens ein. Wesentliche Triebkräfte dieser vielgestaltigen Entwicklungen, die auch gute Erwerbsbiografien formen, sind der **kulturelle Wandel**, der **demografische Wandel**, die Globalisierung und die **Digitalisierung**. Diese parallel verlaufenden Entwicklungen durchdringen jeden Bereich der Arbeitswelt. Sie erfordern eine Neugestaltung von Geschäftsmodellen, sie beeinflussen die Produktions- und Arbeitsorganisation, die Personalpolitik sowie die Führungs- und Unternehmenskultur. Die Auswirkungen sind vielfältig; dennoch kristallisieren sich benennbare Trends und Entwicklungsstränge heraus, die das System der Arbeitswelt für die Beteiligten nachhaltig verändern.

Der **kulturelle Wandel** in der Arbeitswelt ist vor allem durch Veränderungen in der Sinnzuschreibung von Arbeit gekennzeichnet. Arbeit dient nicht mehr allein dem Lohnerwerb und materieller Subsistenz, sondern soll Teil eines erfüllten Lebens sein. In diesem Zusammenhang gewinnen individuelle Wertegefüge, Ansprüche und Freizeitaspekte stärker an Bedeutung, die zeitlich und materiell mit der Arbeit ausbalanciert werden müssen. Unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit individueller Bedürfnisse mit dem Erwerbsleben schließt sich beispielsweise die Vereinbarkeit mit der Pflegearbeit (Pflege von Kindern und Angehörigen) an; eine Herausforderung, die in Sachsen-Anhalt in Anbetracht der **demografischen Entwicklung** zukünftig noch mehr an Bedeutung gewinnen wird. Der demografische Trend der älter werdenden Bevölkerung hat Auswirkungen auf das Erwerbspotential und spiegelt sich auch in der Gruppe der Erwerbstätigen wider. Die Belegschaften werden älter, der Mangel an Nachwuchskräften und das Fehlen von Fachkräften nehmen zu. Besonders im ländlich geprägten Sachsen-Anhalt mit seinen vielen kleinen und mittleren Unternehmen ist diese Mangellage vielerorts bedrohlich. Laut Betriebspanel Sachsen-Anhalt des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahre 2017 sind 38 Prozent der Beschäftigten in Kleinunternehmen des Landes älter als 50 Jahre; ein Anteil, der sich in den letzten 15 Jahren verdoppelte. Weiter zeigen die Zahlen des IAB-Betriebspanels von 2017 das 60 Prozent der Betriebe in Sachsen-Anhalt bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs nur teilweise oder gar nicht erfolgreich waren. In Anbetracht der Prognose, dass Sachsen-Anhalt bis zum Jahr 2035 weitere 15,6 Prozent (Die demografische Lage der Nation, 2019) seiner Bevölkerung verlieren könnte, lässt sich eine Verschärfung der Fachkräftesituation erahnen.

Die **Digitalisierung** verändert Geschäftsmodelle sowie die Organisation von Produktion und Arbeit. Die Digitalisierung hört nicht bei der Umstellung auf die neue Technologie auf, sondern umfasst die ganzheitliche Umgestaltung auf der Ebene Mensch-Technik-Organisation. Elementare Anforderungen dieses umfassenden Prozesses sind Technologieakzeptanz, konstante Verfügbarkeit richtiger Daten sowie ein Verständnis von Wirkzusammenhängen bei Produkten, Leistungen und Abläufen. Gewohnte Tätigkeitsbereiche entfallen, gleichzeitig kommen neue, zumeist wissensbasierte Tätigkeiten hinzu. Das Tätigkeitsprofil vieler Berufe erfordert höhere Qualifikationen, es wird umfänglicher und eigenverantwortlicher.

Mit Blick auf diese diversen, parallel verlaufenden Entwicklungen, Herausforderungen und Debatten setzte das Kompetenzzentrum Soziale Innovation mit der Aktionswoche „Erwerbsbiografien gestalten!“ folgende Themenschwerpunkte:

1. Arbeitsanreize für Jüngere und Ältere

Im Kontext von Fachkräfteengpässen und Arbeitnehmer*innenmarkt, steigt die Bedeutung jüngerer und älterer Generationen hinsichtlich ihrer Reserven für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. Wie kann es Unternehmen gelingen, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Generationen aufzugreifen und anzusprechen, d. h. einerseits junge Mitarbeiter*innen zu finden und andererseits den Erfahrungsschatz und die Kompetenzen der älteren Mitarbeiter*innen möglichst langfristig, auch über das Rentenalter hinaus, zu binden? Welche Potentiale des intergenerationellen Lernens und Arbeitens ergeben sich für Arbeitgeber*innen?

2. Der Sinn von Arbeit

Innerhalb dieses Themas wurden die vielschichtigen Effekte des kulturellen und digitalen Wandels auf die Erwerbsarbeit diskutiert. Die Sinnstiftung durch Arbeit, ein lange Zeit dominantes Paradigma, weicht zunehmend außerberuflichen individuellen Bedürfnissen, die in Einklang mit der Erwerbsarbeit gebracht werden müssen (Work-Life-Balance). Welche Antworten geben Arbeitgeber, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden? Welche Motivationen und Folgen lösen flexible Arbeitszeitmodelle für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen aus? Welche Auswirkungen hat die Entkopplung von Arbeit und Arbeitsort? Was bewirken die aktuellen und künftigen Veränderungsprozesse, die höhere Leistungsanforderungen mit sich bringen und eine stetige Weiterbildungsbereitschaft in neuen Themenfeldern, Arbeitspraktiken und Organisationsabläufen erfordern?

3. Gründergeist und soziales Unternehmertum

In der Arbeitswelt Sachsen-Anhalts gewinnen Gründer*innen immer mehr Bedeutung. Eine dynamische Start-up Szene ist Experimentierfeld und Vorreiter für neue Organisations- und Arbeitsformen. In Open Labs und Co-Working Spaces wird offen, kooperativ und kreativ zusammengearbeitet. So wird eine neue, innovative Art des Arbeitens geschaffen. Als Social Entrepreneurship bzw. als soziales Unternehmertum verstehen wir eine unternehmerische Tätigkeit, die sich der Lösung gesellschaftlicher Probleme verschrieben hat. Durch innovatives, pragmatisches, oft lokales und nachhaltiges Agieren werden positive Effekte für das Gemeinwohl angestrebt, wobei die Erzielung von finanziellem Zugewinn eher sekundär betrachtet wird.

ZIELE der Aktionswoche:

- Initiierung eines landesweiten Wissensaustausch und -transfers zu den Themen Herausforderungen im Bereich Zukunft der Arbeit und des Arbeitens sowie der guten Erwerbsbiografien
- Verbreitung innovativer Ideen und Lösungsansätze für die Herausforderungen der Gegenwart
- Vernetzung von Institutionen und Akteuren

Generationsverständnis. Ein Schlüssel zur Fachkräftefindung und Fachkräftesicherung

Dienstag, 15. Oktober 2019
Rathaussaal Hansestadt Gardelegen

Hintergrund der Veranstaltung:

Die Veranstaltung bildete den Auftakt der diesjährigen KomZ-Aktionswoche und widmete sich dem Thema der Fachkräftefindung und -sicherung. Der Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt ist unlängst bekannt und omnipräsent. Laut IAB-Betriebspanel, einer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten repräsentativen Befragung von Unternehmen in Sachsen-Anhalt aus dem Jahre 2017, hat sich die Fachkräftebedarf der Unternehmen Sachsen-Anhalts seit Mitte der 2000er Jahre drastisch zugespitzt. Fast jedes dritte Unternehmen im Bundesland suchte im ersten Halbjahr 2017 eine Fachkraft. Stolze 39 Prozent der angebotenen Stellen für Fachkräfte blieben im Jahr 2017 in Sachsen-Anhalt unbesetzt. In der Folge befinden sich die Unternehmen in Sachsen-Anhalt in einem zunehmenden Wettbewerb untereinander und mit Unternehmen aus anderen Bundesländern, um geeignete Fachkräfte zu finden und zu binden. Dieser sogenannte Arbeitnehmermarkt erlaubt es gut ausgebildeten Erwerbstätigen und Fachkräften den Arbeitsplatz zu Gunsten besserer Arbeitsbedingungen, interessanterer Tätigkeiten oder höherer Bezahlung zu wechseln. Der Arbeitnehmermarkt kann somit das Prinzip der guten Erwerbsarbeit fördern, dass der Frage nachgeht, wie Erwerbstätige eine selbstbestimmte und individuell als gelungen bewertete Erwerbsbiografie entwickeln können, welche Rahmenbedingungen dazu beitragen oder diese behindern. Das Konzept der guten Erwerbsbiografie erstreckt sich dabei u. a. über Bereiche wie Arbeitsbedingungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Mitsprache, Arbeitszufriedenheit und Alterseinkommen.

Aufgrund der Folgen des demografischen Wandels und der zunehmenden Mobilität von Menschen im erwerbsfähigen Alter, ist es für Unternehmen in Sachsen-Anhalt zunehmend schwerer, geeignete Fachkräfte zu finden und zu binden. Die Anzahl junger Menschen, die in das Berufsleben starten und die Anzahl an erfahrenen Fachpersonal im Bundesland wird immer geringer und somit immer stärker umworben.

Seitens der potentiellen Arbeitnehmer*innen lassen sich ebenfalls Veränderungen erkennen. Zum einen wird von den jüngeren Generationen zunehmend und in einer steigenden Dringlichkeit die Sinnfrage von Arbeit gestellt. Arbeit dient den Angehörigen jüngerer Generationen nicht mehr ausschließlich zur Sicherung des Lebensunterhalts, sondern soll Spaß machen und zur individuellen Selbstverwirklichung beitragen. Flache Hierarchien, Mitbestimmung, Transparenz oder selbstbestimmte Arbeitszeiten sind nur eine Auswahl an Erwartungen, die diese Generationen an ihr Arbeitsleben und somit an ihre zukünftigen Arbeitgeber richten.

Auf der anderen Seite steigt der Altersdurchschnitt der Belegschaften vieler Unternehmen. Alternde Belegschaften sind in Sachsen-Anhalt signifikant. Im Jahr 2017 war in 79 Prozent aller sachsen-anhaltischen Unternehmen mindestens ein*e Mitarbeiter*in über 50 Jahre. Der Norden Sachsen-Anhalts weist laut Agentur für Arbeit (Stand: Sommer 2018) die höchsten Anteile an Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren auf: Altmarkkreis Salzwedel mit 26,2 Prozent, Altmarkkreis Stendal 27,5

Prozent und das Jerichower Land mit 26,1 Prozent. Die Beschäftigtenzahlen der Arbeitnehmer*innen über 65 Jahre sind zwar in allen Landkreisen sehr gering und liegen im Durchschnitt bei 0,8 Prozent, sie weisen jedoch landesweit die höchste Dynamik und Wachstumsquote auf. Das heißt, der Anteil an älteren Erwerbstätigen steigt kontinuierlich. Welche Ursachen diese Entwicklung hat, wie sich Unternehmen diese Tendenz zunutze machen könnten, um den Arbeitskräftebedarf zu decken und unter welchen Umständen Arbeitnehmer*innen im fortgeschrittenen Erwerbsleben, eine längere Lebensarbeitszeit in Kauf nehmen könnten, sollte im Rahmen der Tagung thematisiert werden.

Für Unternehmen bedeutet diese Konstellation, eine Doppelaufgabe zu bewältigen: Junge Menschen ansprechen und motivieren, sich ihrem Unternehmen anzuschließen und ältere Erwerbstätige binden sowie, wenn möglich, über das Rentenalter hinaus flexibel zu beschäftigen. Für Menschen in der Berufseinstiegsphase heißt es, zu wissen, was man möchte und welche Chancen und Möglichkeiten sich mit einem Arbeitsplatz in Sachsen-Anhalt bieten aber auch umgekehrt, welche Erwartungen an die junge Generation seitens der Unternehmen bestehen. Für ältere Erwerbstätige hingegen, heißt es zu wissen, welche Kompetenzen sie in den Arbeitsmarkt einbringen, wie selbstbewusst sie auftreten können und was sie von Unternehmen erwarten können, um eine eigene als gut empfundene Erwerbsbiografie zu realisieren.

Schwerpunkte der Veranstaltung:

- Welche Anforderungen stellen Menschen in der Berufseinstiegsphase an ihre Arbeitgeber?
- Welche Anforderungen stellen Arbeitgeber*innen an Menschen in der Berufseinstiegsphase?
- Welche Kompetenzen besitzen Menschen mittleren Alters und welche Anforderungen/ Wünsche stellen sie an ihre Arbeitgeber?

Nachdem die Bürgermeisterin der Hansestadt Gardelegen Mandy Schumacher mit ihrem **Grußwort** die Gäste der Veranstaltung willkommen hieß, eröffneten Dr. Gabriele Theren (Abteilungsleiterin Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt) und Prof. Everhard Holtmann (Projektleiter Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt) die Aktionswoche des KomZ und standen in einem **Interview** mit Moderatorin Antje Schmidt (die initialzünd. agentur für innovation und ideen) Rede und Antwort. Im Interview gingen Dr. Theren und Prof. Holtmann auf die Aufgaben des KomZ und die Hintergründe der Aktionswoche „Erwerbsbiografien gestalten“ ein, blickten auf die Inhalte der Veranstaltung in Gardelegen sowie der Aktionswoche voraus und unterstrichen die Relevanz innovativer Lösungen zur Fachkräftefindung und Fachkräftesicherung.



Mandy Schumacher (Bürgermeisterin der Hansestadt Gardelegen) eröffnete die Veranstaltung ©KomZ

Anschließend präsentierte Sabine Böttcher (Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Mitarbeiterin im KomZ) in ihrem **Vortrag ein Chancenrelief für die Altmarkkreise Salzwedel und Stendal.**

In ihrem Vortrag verdeutlichte Frau Böttcher zunächst die methodische Herangehensweise zur Erstellung des „Problemlagen-Chancen-Relief“. Für die Landkreise Stendal und Salzwedel, hätte sie für sechs Themenbereiche (Bevölkerung, Gesundheit und Pflege, Bildung, Arbeitslosigkeit, Wirtschaft sowie Soziale Lage) amtliche Statistiken ausgewertet und analysiert.

Die Ergebnisse habe sie anschließend perspektivisch interpretiert und „sich verstärkende und abschwächende Faktoren herausgearbeitet. Anschließend wurden die Ergebnisse zuvor definierten „Entwicklungsbildern“ zugeordnet und auf mögliche Herausforderungen und Chancen hin interpretiert.



Sabine Böttcher (Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ©KomZ

Für einige Themenbereiche der Altmarkkreise stellte Böttcher detaillierte Statistiken vor und interpretierte diese. Demnach zeichne sich für den Altmarkkreis Salzwedel ein „ambivalentes Entwicklungsbild“ ab, da sich sowohl positive als auch herausfordernde Aspekte in der Analyse herausstellen ließen. Positive Tendenzen seien im Bereich Arbeitslosigkeit, ambivalente Tendenzen in den Bereichen Bevölkerung, Bildung, Pflege und Wirtschaft zu konstatieren.

Für den Landkreis Stendal stellte die Untersuchung ein überwiegend herausforderndes Entwicklungsbild dar. Denn die Entwicklungen in den Bereichen Bevölkerung, Bildung und Arbeitslosigkeit wurden eher als herausfordernd kategorisiert.; die wirtschaftliche Entwicklung jedoch ambivalent bewertet. Böttcher unterstrich, dass es gerade im Bereich der ambivalent verlaufenden Entwicklungen in den einzelnen Themenfeldern sehr positive Trends gäbe. Exemplarisch verwies sie darauf, dass der Landkreis Stendal im Bereich Wirtschaft eine steigende Beschäftigtenquote, eine starke Absenkung der „Aufstockerquote“ - vom dritthöchsten zum zweitniedrigsten Landeswert - sowie einen generellen Rückgang der Arbeitslosigkeit verzeichnen kann.

Preisverleihung Grundschulwettbewerb 2019

Als nächstes rückten Grundschüler*innen in den Mittelpunkt der Veranstaltung. Im Rahmen des vom KomZ ins Leben gerufenen Nachwuchswettbewerbs der Grundschulen wurden in diesem Jahr Projekte von zwei Grundschulen ausgezeichnet. Einerseits wurde das Projekt „Eine Zukunft für die Landwirtschaft“ der Grundschule Grieben honoriert, in dem die Grundschüler*innen in die Anlage und Pflege eines Umweltlandschaftsgartens einbezogen werden. In Zusammenarbeit mit Eltern, ansässigen Landwirten und Züchtern wurden hier zudem neben Gemüsebeeten, Insekten- und Igelhotels auch Nistkästen errichtet. Neben der umweltpädagogischen Relevanz, veranschaulicht das Projekt die Bedeutung der Landwirtschaft in der Region und dass diese ein vielfältiges Arbeitsgebiet darstellt.



Die Schüler*innen der Grundschule Grieben sind Preisträger des KomZ-Nachwuchspreises 2019. Frau Dr. Sigrun Trognitz (r., Geschäftsführerin Allgemeiner Arbeitgeberverband der Wirtschaft für Sachsen-Anhalt e. V.) überreichte passend dazu einen Apfelbaum der Sorte „Shampion“. Michael Stein (4. v. r., Geschäftsführer Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen-Anhalt e.V.) überreichte als Preis einen „Projekttag im Grünen“. Stein versprach, dass sein Verband die weitere Entwicklung des schuleigenen Umweltlandschaftsgartens unterstützt und hierzu mit Material und Arbeitskraft ein konkretes mit der Schule abgeprochenes Vorhaben umsetzen wird.

Andererseits wurde die Freie Grundschule des Ersten Kreativitätsschule Sachsen-Anhalt e.V. für ihre Schülerfirma Krea-Kleckse geehrt. Die Krea-Kleckse haben sich die Entwicklung und Vermarktung von Merchandising-Produkten ihrer Schule zum Projekt gemacht. Auch in Gardelegen gab es für die Gäste an einem eigens errichteten Verkaufsstand, die Gelegenheit Kaffeetassen, Stifte oder Caps zu erstellen.



Die Schülerfirma Krea-Klecks wurden von ihrem Direktor Michael Arndt (Bild links, r.) begleitet. Auch Ihnen wurde von Frau Dr. Trognitz ein Shampion-Apfelbaum überreicht. Zudem sponserten die Stadtwerke Halle 500 EUR Geldpreis. ©KomZ

Im Anschluss stellte die Landesinitiative Fachkraft im Fokus die Ergebnisse einer Umfrage vor und versuchte sich der Frage anzunähern: Was wollen Jugendliche in der Altmark?

„Was wollen die Jugendlichen aus der Altmark?“

Die Landesinitiative Fachkraft im Fokus (FIF) befragte im Rahmen von Ausbildungsbörsen und Berufsorientierungsmessen 100 Jugendliche aus den beiden Altmarkkreisen. Zwar erhebt die FIF-Umfrage erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität, doch lieferte sie einen kleinen Einblick in die Bedürfniswelt der altmärkischen Jugend in Bezug auf berufliche Ansprüche. Zudem wurde sich methodisch an vergleichbaren Untersuchungen orientiert. Bei den FIF-Befragungen kam zum Ausdruck, dass die Jugendlichen der Altmark verstärkt weichen Faktoren Bedeutung beimessen. So würden laut FIF-Befragung die „Freude an der Tätigkeit“ (75 Prozent) oder „nette Kollegen“ (68 Prozent) entscheidender für die Berufswahl sein als zum Beispiel „gute Bezahlung“ (30 Prozent). Verstärkt wird dieser Eindruck, wenn man sich die Erwartungen der Jugendlichen an ihre Arbeitgeber*innen vor Augen führt. Demnach würden „finanzielle Benefits z.B. Übernahme der Fahrtkosten“ (22,22 Prozent) weniger relevant sein als ein „angemessener Umgang mit Lob und Kritik“ (46 Prozent), „Verständnis und Geduld“ (43 Prozent) oder „klare Arbeitsvorgaben“ (40 Prozent).

Workshops in der zweiten Tageshälfte

Vor dem Hintergrund der Fachkräftefindung und -sicherung betrachteten die Workshops die Gestaltungsmöglichkeiten einer Lebensphasen-adäquaten Personalpolitik. Gemeinsam mit Berufseinsteiger*innen und Expert*innen aus Unternehmen, Politik und Interessenverbänden wurde einerseits ein Erfahrungsaustausch darüber initiiert, wie Angehörige der Generationen Y und Z denken,

welche Werte sie haben und wie ein gegenseitiges Generationenverständnis dazu beitragen kann, sie an Unternehmen und die Region zu binden. Andererseits wurden Gestaltungsmöglichkeiten diskutiert, wie lebensphasengerechtes Arbeiten auch für älterer Arbeitnehmer*innen in den Unternehmen gestaltet werden kann.

Workshop I: Generationen in Berufsfindung- und einstieg

Eingangs hielten Jutta Morr (Leiterin Koordinierungsstelle RÜMSA - Altmarkkreis-Salzwedel) und Jeffrey Reichardt (Gründer und Geschäftsführer DevLabor GmbH) Impulsvorträge. Zunächst schilderte Frau Morr ihre Erfahrungen aus dem Projekt RÜMSA (Regionales Übergangsmanagement) und ging in zahlreichen Beispielen darauf ein, welche Hürden junge Altmärker beim Übergang von der Schule in das Erwerbsleben nehmen müssten. Dabei berichtete sie vom Projekt „TIP“. Dieses regional verankerte Projekt, „Tage in der Praxis“, sei ein neues betriebliches Bildungsangebot, das für alle Schüler*innen der 9. Klassenstufe der Sekundar- sowie Förderschulen installiert wurde. Zielstellung sei hier, berufstheoretische und berufspraktische Kenntnisse zu vermitteln und im darauffolgenden Schritt, betriebliche Abläufe im Rahmen eines Praktikums in einem Unternehmen kennenzulernen.

Jeffrey Reichardt, selbst junger Unternehmer in Salzwedel und aktiv bei den Wirtschaftsjuvenoren Sachsen-Anhalt, berichtete über seine beruflichen Erfahrungen mit Jugendlichen. Schon frühzeitig erhielten die Praktikanten bei DevLab, einer Firma, die sich der Programmierung von Software und



Jeffrey Reichardt (l., Gründer und Geschäftsführer DevLabor GmbH) berichtet über seine Erfahrungen bei der Fachkräftefindung. ©KomZ

Apps verschrieben hat, konkrete Arbeitsaufträge. DevLab habe einen hohen Praktikantendurchlauf, wobei sich sehr häufig zeige, dass die Jugendlichen sehr wohl in der Lage seien, selbstständig Probleme zu lösen und Strategien zu entwickeln, um die Arbeitsaufträge zu erfüllen. Durch die hohe Eigenverantwortung und das Gefühl der Selbstwirksamkeit, habe DevLab gute Erfahrungen im Bereich Fachkräftefindung gemacht.

Im Anschluss an die Vorträge wurde in Gruppen innovative Ideen erarbeitet, wie Jugendliche als Fachkräfte geworben und gesichert werden könnten. Die einzelnen Modelle wurden abschließend allen Teilnehmenden präsentiert. Neben einer „Firm-Ralley“, die den Neankömmlingen im Berufsleben ein Durchlaufen aller Abteilungen der Unternehmen am ersten Arbeitstag und somit ein eigenständiges „Erkunden und Kennenlernen“ mit neugierig-frischem Blick ermöglichen könnte, wurden zwei weitere Ansätze skizziert. Einerseits wurde ein Leitfaden „Der Weg zum Praktikum“, andererseits „Der Wunschausbilder“ vorgestellt. „Der Weg zum Praktikum“ könnte dabei folgende Kerngedanken widerspiegeln.

- Eigenständige Recherchen und Anknüpfen an digitale Kompetenzen der Jugendlichen zur Stärkung der Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit
- Vorbilder sowie Praxispartner u. a. Unternehmen sollten beratend unterstützen
- Betonung von Freiwilligkeit und Bearbeitung von eigenständigen Projekten während des Praktikums mit fachlicher Unterstützung

„Der Wunschausbilder“ sollte mit Empathie auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen und generationelle Unterschiede berücksichtigen. Bewusste Anerkennung verschiedener Wertigkeiten, wie etwa die Relevanz sozialer Faktoren bei der Berufswahl, könnte die Ausbildungs- und in der Folge Arbeitsplatzqualität steigern und ein Ansatzpunkt zur Bindung junger Menschen an Unternehmen sein.

Workshop II: Alternde Belegschaften – Potentiale erkennen, Motivation fördern

Im zweiten Workshop wurde sich der späteren Erwerbslebensphase gewidmet und diskutiert, was es bedarf, um ältere Beschäftigte über das Renteneintrittsalter zu beschäftigen. Anschließend wurden die Ergebnisse allen Teilnehmenden präsentiert.

Dr. Gabriele Theren (Abteilungsleiterin im Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt) berichtete, dass es Arbeitnehmer*innen gäbe im fortgeschrittenen Erwerbsleben



In der Diskussion, Dr. Gabriele Theren (2.v.l., Abteilungsleiterin im Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt) ©KomZ

gäbe, die aus verschiedenen Gründen noch gar nicht aus dem Berufsleben ausscheiden möchten. Sie verfügten über jede Menge Erfahrung und Wissen, die den Unternehmen verloren gehen würden. Zudem gäbe es Fälle, in denen Rentner*innen nach kurzer Zeit im „wohlverdienten Ruhestand“ erneut eine Beschäftigung suchen würden, die ihnen Sinn und Struktur verleiht. Diesem Umstand zu begegnen und zu antizipieren gäbe es

verschiedene Ansätze. Mitarbeiter*innen in bestimmten Branchen und im fortgeschrittenen Alter bzw. kurz vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter könnten (deutlich) mehr Urlaubstage gewährt werden, sodass sie einerseits mehr Erholungsphasen und Freizeit erhalten würden sowie andererseits eine Erfahrung in einer Art Teilzeitrente bekämen. So würde man der Rente den Charakter des endgültigen Aussteigens aus dem Erwerbsleben nehmen und der sinnstiftenden Funktion von Arbeit für den Menschen Rechnung tragen. In diesem Sinne wurde weiterhin diskutiert, ob es eine Rückkehroption für Rentner*innen geben könnte.

Carsten Heimann und Jessica Liebschwager von der Krankenkasse BARMER und hier für den Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung, schilderten, dass der BARMER allein in Sachsen-Anhalt bis ins Jahr 2035 knapp 40 Prozent der Mitarbeiter*innen durch Renteneintritt verlorengehen werden. Gute Maßnahmen der Unternehmen seien daher wichtig, um Gesundheit, Wertschätzung und Motivation der Mitarbeiter*innen zu stärken. So könne es gelingen, sie zu motivieren sich weiterhin - möglicherweise flexibel oder als Mentor*innen im Unternehmen zu beschäftigen.

Fachkräfte mit deren Arbeitskraft und Erfahrungsschatz länger in Unternehmen zu beschäftigen könnte auch gelingen, in dem man sie „abtrainieren“ ließe, das würde bedeuten, dass sie nicht von heute auf morgen komplett ausscheiden würden, sondern, dass sich das Verhältnis von Arbeits- und Rentenzeit allmählich wandelt. Beschäftigte würden so den Arbeitgeber*innen länger erhalten bleiben und würden nicht abrupt Sinnstiftung und Struktur verlieren. Ines Tetzlaff (Verbundmanagerin des Weiterbildungscampus Magdeburg) plädierte dafür, dass die Unternehmenskultur von Arbeitgeber*innen sich altersunabhängig an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren sollte. Dies sei das allerbeste Rezept für eine langfristige Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeiter*innen. Diesen Gedanken konnte Karin Beier (Inhaberin Landbäckerei Apenburg) bestätigen.



Karin Beier (2.v.r., Inhaberin Landbäckerei Apenburg) berichtete aus ihrem Unternehmen. ©KomZ

Ihre Bäckerei, bestünde sie eingeschlossen aus acht Mitarbeiterinnen, wobei das „neuste“ Belegschaftsmitglied bereits zehn Jahre im Unternehmen sei. Eine Maßnahme, die sie herausstellte, um ihre Fachkräfte an das Unternehmen zu binden, sei die Einführung einer Vier-Tage-Woche, die für die richtige Work-life-balance in dem beanspruchenden Bäckerhandwerk sorgt.

Anschließend wurden die Ergebnisse der Workshoparbeit allen Veranstaltungsteilnehmenden präsentiert. Die Veranstaltung fokussierte zwei Gruppen: junge Berufseinsteiger und etablierte Arbeitnehmer*innen ab dem mittleren Alter. Beide Gruppen, bergen große Potentiale für den Fachkräftebedarf Sachsen-Anhalts. Die Frage ist, wie gute Erwerbstätigkeit in Sachsen-Anhalt gelingen kann, sodass Unternehmen und Arbeitnehmer*innen davon profitieren. Dafür ist es unumgänglich möglichst offen miteinander zu kommunizieren und die Anforderungen und Bedürfnisse der jeweiligen Seite zu kennen. Die Veranstaltung in der Aktionswoche griff diese Gemengelage an Anforderungen, Wünschen, Einstellungen und Bedürfnissen seitens der Unternehmen und seitens der unterschiedlichen Erwerbsgruppen auf.

Ergebnisse der Veranstaltung:

- Berücksichtigung von generationellen Bedürfnissen und Erwartungen ist Schlüssel zur Fachkräftefindung und -sicherung
- Flexible Modelle haben Potential um Belegschaftsteile in fortgeschrittenen Erwerbssalter an Unternehmen zu binden
- Selbständigkeit, Wertschätzung und gute Unternehmenskultur ermöglichen Fachkräftefindung und -sicherung

Erwerbsbiografien im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Stabilität

Donnerstag, 17. Oktober 2019

Fraunhofer-Institut für Mikrostruktur von Werkstoffen und Systemen IMWS
Halle (Saale)

Hintergrund der Veranstaltung:

Gute Erwerbsarbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie Erwerbstätige eine selbstbestimmte und individuell als gelungen bewertete Erwerbsbiografie entwickeln können, welche Rahmenbedingungen dazu beitragen oder diese behindern. Das Konzept der guten Erwerbsbiografie erstreckt sich über Bereiche wie Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ausgeglichene Work-Life-Balance, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Teilhabe,



Den Veranstaltungsverlauf dokumentierte Julia Kluge, freischaffende Illustratorin und Grafikdesignerin per graphical recording.

Mitsprache und Arbeitszufriedenheit sowie darüber hinaus auch auf den Bereich des Alterseinkommens.

Die Erwerbsbiografie unterteilt sich in vier Phasen: Ausbildung, Berufseinstiegsphase, Karrierephase, aktiver Ruhestand. Jede dieser Phasen wird von sich verändernden gesamtgesellschaftlichen, insbesondere jedoch von individuellen Kontexten determiniert. Daraus erwachsen kontinuierlich wandelnde Bedürfnisse, Anforderungen und Ansprüche an Arbeitsverhältnisse, die sich im

Spannungsfeld zwischen Stabilität und Flexibilität bewegen. Neben den individuellen Kontexten wirken gesamtgesellschaftliche Prozesse wie der demografische Wandel, der kulturelle Wandel und die Digitalisierung auf die Welt der Arbeit und somit auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. In der Folge beeinflussen diese Entwicklungsstränge die individuelle und selbstbestimmte Ausgestaltung der Erwerbsbiografie.

Arbeitsorganisation, Arbeitsmethoden und **Arbeitsinhalte** sind diejenigen Bereiche, in denen die Spannungen zwischen Flexibilität und Stabilität im Erwerbsleben am deutlichsten zu Tage treten. Die Auswirkungen des demografischen Wandels und der Digitalisierung verstärken diese Diskurse und erfordern neue Realitäten. Dieser stete Wandel nährt Befürchtungen, birgt aber auch Chancen zur Gestaltung bei Arbeitgeber*innen und -nehmer*innen. Im Rahmen der Veranstaltung am 17. Oktober 2019 sollte dieses Spannungsfeld in Bezug auf die Arbeitswelt in Sachsen-Anhalt, thematisiert werden. Viele Arbeitnehmer*innen haben den Wunsch, ihre Arbeitszeit individuell und flexibel zu gestalten.

Die Gründe dafür sind vielfältig, sei es um die Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Familienangehörigen besser mit dem Berufsleben vereinbaren zu können, um nebenberufliche Tätigkeiten und Ehrenämter auszufüllen (Sinnsuche außerhalb des Erwerbslebens), sich weiterzubilden oder anderen Interessen nachzugehen. So heterogen die Gründe für die Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen sind, so divers sind die gesetzlichen Angebote: Teilzeit, Elternzeit, Freistellung für Ehrenämter, Bildungsurlaub, Pflegezeit, Altersfreizeiten etc. Die Anwendung, Ausgestaltung und Akzeptanz gegenüber flexiblen Arbeitszeitmodellen variieren stark und sind abhängig von Branche, Unternehmensgröße, Qualifizierung, Tätigkeit und Geschlecht. Geringqualifizierte haben bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit oftmals keine Wahlmöglichkeit. Frauen werden Optionen auf Arbeitszeitverringerungen aufgrund geschlechterstereotyper Ansichten eher zugesprochen als Männern.



Am Donnerstag, dem 17. Oktober 2019 widmete sich das KomZ im Fraunhofer-Institut für Mikrostruktur von Werkstoffen und Systemen IMWS dem Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität im Bereich der Arbeit und des Arbeitens der Zukunft. Per Smartphone konnten sich die Tagungsteilnehmenden an Umfragen beteiligen, die während der Veranstaltung analysiert wurden. ©KomZ

Die Akzeptanz in Unternehmen gegenüber flexiblen Arbeitszeitmodellen ist hingegen größer, wenn diese über eine gute Personalausstattung verfügen und die individuellen Modelle gut in die Arbeitsorganisation überführen können. Dies ist bei größeren Unternehmen tendenziell einfacher umzusetzen als bei kleinen und mittleren Betrieben. Zudem zeigt sich, dass sich die Arbeitszeitflexibilität der Arbeitnehmer*innen stark an den betrieblichen Interessen orientiert. Letztlich können Beschäftigte flexible Arbeitszeitmodelle nur dann nutzen, wenn sie mit betrieblichen Erfordernissen vereinbar sind. Ebenso gibt es große Unterschiede bei der Implementierung von lang- und kurzfristigen Arbeitszeitmodellen. Ist die Akzeptanz bei kurzfristigen Modellen recht hoch, setzen bisher nur wenige Unternehmen langfristige Modelle, bspw. Lebensarbeitszeitkonten, um. Flexible Arbeitszeitmodelle vorzuhalten, könnte im Fachkräftewettbewerb ein Baustein für Arbeitgeber sein, sich auf dem Arbeitnehmermarkt einen Vorteil zu verschaffen.

Mit der Zunahme an wissensbasierten Tätigkeiten und in Zeiten der Digitalisierung stellt sich nicht nur die Frage nach der **Arbeitsorganisation**, also dem wann und wo wir arbeiten können, völlig neu. Aktuell werden gesetzliche Regelungen diskutiert, welche Arbeitnehmer*innen ein Recht auf Homeoffice zusichern sollen. Gleichzeitig versuchen Selbständige, Gründer*innen und große Unternehmen



Infrastrukturen zu teilen und Synergien von Co-Working-Spaces zu nutzen. Könnten sie ein Modell für die Zukunft des Arbeitens in einer Wissensgesellschaft sein und als Treiber in ländlichen Regionen fungieren? Zudem sind die Aus- und Verlagerungen von Arbeitsorten immer wieder Thema. Problematisch an der physischen Entgrenzung von Arbeitsräumen ist, dass sie Gesetzmäßigkeiten auflösen. Wie kann der (Selbst-)Schutz von Arbeitnehmer*innen trotz räumlicher Distanz sichergestellt werden? Und wie Arbeitgebervertrauen, im Zuge der räumlichen Trennung aufrechterhalten werden. Demzufolge stellen sich ganz neue Herausforderungen an die Arbeitsgestaltung und **Arbeitsmethoden**. Welche Hierarchien und Verantwortlichkeiten, können das Arbeitnehmer-

Arbeitgeberverhältnis vertrauenswürdig und fruchtbar gestalten? Als dritte Kategorie stehen die **Arbeitsinhalte**, die einem kontinuierlichen Ausbalancieren zwischen Flexibilität und Stabilität im Lauf des Erwerbslebens unterworfen sind. Berufliche Tätigkeiten werden branchen- und qualifizierungsübergreifend vielfältiger und die Bandbreite an Tätigkeiten, die Berufe mit sich bringen, nehmen zu. Das heißt Arbeitnehmer*innen müssen ein breiteres Aufgabenspektrum abdecken und die einzelnen Aufgaben werden heterogener. Hinzu kommt, dass sich viele Tätigkeitsprofile aufgrund der Technologisierung drastisch verändern werden. Das heißt, einige Tätigkeiten fallen weg, andere verändern sich, neue kommen hinzu. Für Arbeitnehmer*innen bedeutet dies, sie müssen sich aktuell und in Zukunft den Veränderungen der Arbeitswelt anpassen. Dies gelingt über Bildung, Weiterbildung und Neuorientierung. Auch hier gibt es unterschiedliche Angebote und Modelle, die jedoch einerseits Skepsis und Distanz hervorrufen, andererseits als Hoffnungsträger gelten, um länger im Beruf tätig bleiben zu können. Das heißt, auch in diesem Bereich spielt die individuelle Werthaltung sowie die unternehmerische Umsetzung die entscheidende Rolle, wie die Chancen und Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt verstanden, akzeptiert und umgesetzt werden.

Schwerpunkte der Veranstaltung:

- Thematisierung und Sensibilisierung für die unterschiedlichen Aspekte von Flexibilisierung und Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen
- Fokussierung von Bedingungen und Auswirkungen (positiv wie negativ) der Veränderungsprozesse in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitsmethoden und Arbeitsinhalte
- Sachsen-Anhalt spezifische Rahmenbedingungen in den Vordergrund rücken
- Erfahrungsaustausch und Austausch über innovative Ideen und Best-practice-Beispiele

Thomas Merkel, amtierender Verwaltungsleiter des Fraunhofer-Instituts für Mikrostruktur von Werkstoffen und Systemen IMWS in Halle hieß die Teilnehmenden der Veranstaltung willkommen. In seinem Grußwort verwies er auf die Herausforderungen der Gegenwart im Feld der Arbeit, die sich etwa im Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur systematischen Erfassung von Arbeitszeit zeigen lassen. Dieses Urteil zeige exemplarisch das Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Stabilität für Arbeitgeber*innen und -nehmer*innen auf. Denn einerseits seien nun alle europäischen Arbeitgeber*innen zur Einhaltung von Arbeitnehmer*innenschutz und durch die systematische Erfassung von Arbeitszeit und Überstunden verpflichtet, was wiederum den Nachweis von Arbeitszeit dokumentierbar und berechenbar macht. Andererseits stelle dieses Urteil einige Branchen, insbesondere Beschäftigte in Kreativarbeitsfeldern vor die Herausforderung, wie Arbeit außerhalb von Büroräumen erfasst und gemessen werden kann.

Prof. Dr. Everhard Holtmann (Projektleiter Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt) vertiefte in seinem Grußwort die Bedeutung des Spannungsverhältnisses zwischen Flexibilität und Stabilität im Bereich der Arbeit und des Abreitens der Zukunft. Konstanz und Wandel seien auch hier „Begleiter auf dem Weg in die Moderne“. Dabei sei „Aufgeschlossenheit“ noch nicht aller Orten vorhanden und die Motivation zu höherer Flexibilität müsse bei Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen angeregt werden. Letztlich müsse es gelingen, so Prof. Holtmann weiter, die „Zielgrößen“ Wertschöpfung und das Leitbild „Gute Arbeit“ zusammenzuführen.

Impulsvorträge: Die Zukunft der Arbeit und des Arbeitens aus zwei Perspektiven

Das KomZ lud mit Frau Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl (Institutsleiterin Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) und Lehrstuhlinhaberin für Innovations- und TechnologieManagement (iTM) am Institut für Entrepreneurship, Technologie-Management und Innovation (EnTechnon) des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)) und mit Herrn Prof. Dr. Martin Diewald (Professur für Sozialstrukturanalyse, Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld) eine Naturwissenschaftlerin und einen Sozialwissenschaftler, die sich seit Jahrzehnten mit Innovationsprozessen und seinen Auswirkungen auf dem Gebiet der Arbeit befassen.



Referate aus zwei unterschiedlichen Perspektiven gaben Anlass zum Nachdenken über das Thema Zukunft der Arbeit und des Arbeitens. (l., Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl, r. Prof. Dr. Martin Diewald ©KomZ

In Ihrem Impulsvortrag verdeutlichte Frau Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl, dass zukünftig nicht nur manuelle, sondern zum Teil auch kognitive Arbeit durch Automatisierung, Digitalisierung (Big Data und Algorithmierung) ersetzt werde. Zudem würden sich Geschäfts- und Beschäftigungsverhältnisse auch für hochqualifizierte Berufe und Milieus neu ordnen. Aus ihrer Sicht bedeute dies jedoch

keinesfalls mehr Arbeitslosigkeit. Um die Zukunft zu gestalten bedürfe es an Weiterbildungsanstrengungen, da es ein Mehr an neuen Tätigkeitsfeldern und Beschäftigungsformen geben werde. Grundbedingungen wären starke IT-Kompetenzen, ganz neue Verknüpfungsmöglichkeiten von Fähigkeiten, das Erlernen von Fachwissen während der neuen Tätigkeiten, Anpassungsfähigkeit sowie die Einsicht, dass auch das Erlernen neuer Tätigkeiten, Teil der Wertschöpfungskette ist.

Prof. Diewald konstatierte in seinem Referat, dass es in der gegenwärtigen Arbeitswelt an Absicherung fehle, unsichere Beschäftigungsverhältnisse zunähmen und dass die Befristung von Arbeitsverträgen



als Normalarbeitsverhältnis das klassische Arbeitsverhältnis substituieren würde. Dies habe einerseits Auswirkungen auf Partnerschaften und Familienplanung andererseits würden Untersuchungen jedoch zeigen, dass sich unter anderem die Dauer von Betriebszugehörigkeit nicht verringere. Diewald bezog sich auch weiterhin auf die Dialektik von Stabilität und Flexibilität. Gegenüber der Entwicklung, dass das Erwerben von Kompetenzen bereits in die Konzepte von Kindertageseinrichtungen eingeflossen sei und ohnehin die Tendenz zu lebenslangem Kompetenzerwerb und stetiger Weiterbildungserfordernis bestehe, wand der Bielefelder Soziologe ein, dass nicht alle Menschen in der Lage seien, Kompetenzen endlos zu erweitern. Im Bereich Arbeitszeit, wird es zu weiteren Flexibilisierungsentwicklungen kommen müssen,

etwa wenn Angehörige in Zukunft verstärkt zur Pflege der älteren Generationen herangezogen werden. Jedoch stünden diesen Entwicklungen durchaus legitime Vorbehalte, wie das Recht der Kontrolle der Arbeitszeit durch die Arbeitgeber*innen gegenüber. Was das häufig heraufbeschworene Arbeiten im Homeoffice anbelangt, so wünschten sich Prof. Diewald zu Folge, 30 Prozent der Berufstätigen diese Form von Arbeitsgestaltung. Demgegenüber würden 10 Prozent derzeit Gebrauch davon machen können. Prof. Diewald unterstrich, dass nicht alle Menschen für diese Form der Arbeit geschaffen sind. Selbststeuerung müsse erlernt werden und das auch vor dem Hintergrund, dass durch die Prozesse der Digitalisierung und Globalisierung, die klassischen Arbeitszeiten kaum mehr Realität seien. Die „Abkehr von Standardmustern“, so Diewald, würde es erfordern, dass neue Regulierungsinstrumente in Kooperation zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen entstehen müssten.

Ergebnisse der Impulsvorträge:

- Dialektik von Flexibilisierung und Stabilisierung auf bei Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen
- Gestaltungschancen des digitalen Wandels durch Weiterbildung und lebenslanges Lernen nutzen
- neue Regulierungsinstrumente müssen neue Arbeitgeber*innen -Arbeitnehmer*innen -Verhältnis sichern

Diskussions-Impuls und Diskussionsrunde

Nach den Referenten eröffnete Dr. Sabine Voermans (Leiterin Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse) mit einem Diskussionsimpuls die darauffolgende Diskussionsrunde, an der neben ihr Mirko Kisser (Vorsitzender Kreativwirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.) und Dr. Rolf Schmucker (Bundesvorstandsverwaltung DGB) teilnahmen. An drei Stationen diskutierten sie mit Moderator Oliver Lilie (MA&T Magdeburg) über folgende Fragen der Zukunft der Arbeit und des Arbeitens. *Erstens*: Was machen wir morgen? Welche Veränderungen wird die Zukunft im Bereich Arbeitsinhalte und -themen mit sich bringen. *Zweitens*: Wie arbeiten wir morgen? Welche Veränderungen sind im Bereich der Arbeitsgestaltung und -methoden bereits erkennbar oder werden sich Etablieren. *Drittens*: Wurde die Frage diskutiert, wie Arbeit organisiert wird. Wo und wann arbeiten wir morgen?



„Zwischen Pendeln und Telearbeit: Über den Einfluss der Arbeitswelt 4.0 auf die Gesundheit der Beschäftigten und die Rolle des betrieblichen Gesundheitsmanagements als Bestandteil einer gesundheitsförderlichen Führungskultur“, so überschrieb Frau Dr. Voermans ihren Diskussionsimpuls.

©KomZ

Frau Dr. Sabine Voermans verwies auf die Vielfalt an Herausforderungen, die Arbeitgeber*innen in Deutschland zu bewältigen hätten. Ausfallzeiten, die durch (psychische) Krankheiten entstehen, ein vorzeitiger Renteneintritt, Elternzeiten oder die Berücksichtigung langer Pendelwege, seien dabei nur einige Aufgaben. Um diese zu lösen, versucht die Techniker Krankenkasse das Konzept des sogenannten „Gesunden Führens“ zu implementieren. Wie komplex sich diese Aufgabe gestaltet, verdeutlicht die Gliederung in die „4D“: Demographie, Digitalisierung, Diversität und Demokratisierung. Neben der Alterung der Belegschaften, die eine Nachbesetzung immer schwieriger werden lässt und auch bestimmte Vorbehalte gegenüber Veränderungen mit sich bringt, gewinnt die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer*innen immer mehr an Bedeutung. Grundsätzlich werde auch die Arbeitswelt „bunter“, wobei sich Unternehmen an diversen (geschlechtlich, religiös, ethnisch etc.) Bedürfnissen orientieren müssen.

Ihnen würde sie raten, heterogene Ansichten und Fähigkeiten von Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen, Dankbarkeit auszudrücken, flache Hierarchien zuzulassen und alte Muster zu durchbrechen. Nur so könnten Mitarbeiter*innen gebunden sowie Zugehörigkeitsgefühle und Motivationen gegenüber Weiterbildungsangeboten gestärkt werden.

Diskussionsrunde: Was machen wir morgen? Wie arbeiten wir morgen? Wo und wann arbeiten wir morgen?

Eine Menge habe sich durch den Einsatz neuer Techniken und der Digitalisierung bereits geändert, wobei sich viele Arbeitsprozesse vereinfacht hätten. Jedoch käme es stark darauf an, in welchen Branchen Unternehmen tätig seien, ob Arbeitnehmer*innen durch den Einsatz digitaler Techniken unterstützt oder Teile ihrer Arbeit ergänzt bzw. gar ersetzt werden würden. Ferner schätzte Mirko Kisser ein, dass etwa im Bereich der Erstellung von Druckerzeugnissen viele Arbeitsschritte digitalisierbar sind und zum Teil bereits digitalisiert wurden. Zudem habe er beobachtet, dass es vor allem Kleinunternehmen sind, die mutiger und risikofreudiger den Einsatz von Technik vorantreiben. Dr. Rolf Schmucker verwies neben positiven auch auf negative Begleiterscheinungen, die mit der Implementierung digitaler Prozesse in die Arbeitswelt einhergehen würden. So nähme durch die Vervielfältigung der Möglichkeiten (Qualifikationen und Einsatz von Qualifikationen) zwar der Grad der Selbstbestimmung zu, jedoch würden zeitgleich mentale und in der Folge physische Belastungen anwachsen.



V.l.n.r. Dr. Sabine Voermans (Leiterin Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse), Moderator Oliver Lilie (MA&T Magdeburg), Mirko Kisser (Vorsitzender Kreativwirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.) und Dr. Rolf Schmucker (Bundesvorstandsverwaltung DGB) ©KomZ

So würden beispielsweise 50 Prozent der Arbeitnehmer*innen über Digitalstress klagen. Zwar könne Druck gerade im Bereich selbstständiger Tätigkeit vorübergehend für Motivation sorgen, jedoch würde sich dies dauerhaft gesundheitsschädigend auswirken, insofern - durch Selbststeuerung - kein adäquates Verhältnis zu Erholungsphasen gegeben sein.

Einigkeit herrschte in der Diskussion über die Vereinbarkeit des Zieles der Guten Arbeit im Rahmen der Digitalisierungsprozesse. Einer guten Unternehmenskultur gelänge es, diesen Transformationsprozess partizipativ (Unternehmensführung, Belegschaftsvertretung und Belegschaft) aktiv zu gestalten.

Preisverleihung „SOZIAL PHÄNOMENAL“

Gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse, der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau und Mercateo, vergab das Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt (KomZ) in diesem Jahr zum zweiten Mal den Nachwuchspreis „SOZIAL PHÄNOMENAL SACHSEN-ANHALT“ für hervorragende wissenschaftliche Bachelor- und Masterarbeiten aus Sachsen-Anhalt. Im Rahmen der Aktionswoche „Erwerbsbiografien gestalten!“ wurden drei Nachwuchswissenschaftler*innen in der Veranstaltung „Erwerbsbiografien im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Stabilität“ am 17. Oktober ausgezeichnet. Neben Herrn Tamer Stock (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg), der seine Bachelorarbeit in der Kategorie „Gesundheitsversorgung, Pflege und Digitalisierung in der Arbeitswelt“ erfolgreich eingereicht hatte und den mit 1.000 Euro dotierten Preis der Techniker Krankenkasse erhielt, wurden in zwei weiteren Kategorien Preise vergeben.



Die Preisträger*innen des Preises „SOZIAL PHÄNOMENAL“ Isabelle Drechsler (6.v.l.), Tamer Stock (7.v.l.) und Frieda Koch (8.v.l.) ©KomZ

Die Abschlussarbeit von Frieda Koch (Martin-Luther-Universität Halle (Saale)) in der Kategorie „Social Entrepreneurship“ untersucht den Einfluss von Bezugspersonen samt deren Normen bei der Etablierung von Social Enterprises in Sachsen-Anhalt. Dies honorierte die Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau mit einem Preisgeld von 1.000 Euro. Frau Isabelle Drechsler (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg) gewann mit ihrer Masterarbeit den mit 500 Euro dotierten Preis von der Mercateo Gruppe in der Kategorie: „New Work – Digitalisierung um jeden Preis?“. Alle Preisträger*innen stellten ihre Untersuchungen und Erkenntnisse in Referaten dem Publikum vor. Zudem waren alle Einsendungen, die im Rahmen des Nachwuchspreises eingegangen waren, in einer Postergalerie ausgestellt.



Workshops

In drei Workshops wurden am Nachmittag durch Referent*innen-Inputs sowie in der Diskussion folgende Fragen debattiert bevor die Ergebnisse der Workshoparbeit abschließend dem Plenum vorgestellt wurden. Die Resultate wurden auf Würfeln festgehalten. Vor dem Hintergrund des digitalen, demografischen sowie kulturellen Wandels sollten folgende Fragen diskutiert werden:

Was machen wir morgen? Wie verändern sich Arbeitsinhalte und -themen?

Wie arbeiten wir morgen? Wie verändern sich Arbeitsmethoden und -abläufe?

Wo und wann arbeiten wir morgen?



Im Workshop zum Thema „Was machen wir morgen? Wie verändern sich Arbeitsinhalte und -themen?“ lieferten André Gottschalk (Landesinitiative Fachkraft im Fokus, 3.v.l.) sowie Steffi Suchant (Leiterin der TK-Landesvertretung Sachsen-Anhalt, 2.v.l.) mit ihren Beiträgen eine Diskussionsgrundlage. ©KomZ



ERGEBNISSE der Workshops:

- Gute Arbeit und gute Unternehmenskultur zeichnen durch eine Kultur des Vertrauens sowie der Anerkennung und Wertschätzung aus
- Agiles Arbeiten birgt Entlastungspotentiale, vermeidet Routinen und lässt Gestaltungsräume für Veränderungen
- Partizipation der Arbeitnehmer*innen sowie detaillierter Implementierungsplan für einzuleitende Veränderungsprozesse um Transparenz sicherzustellen
- Alle Entwicklungen und innovativen Formen der Arbeit (Homeoffice, Lebensarbeitszeitkonten, Agiles Arbeiten, Scrum, Coworking Spaces etc.) bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Stabilität. Bei Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen bedarf es eines Vertrauensvorschlusses

Impressum

Diese Dokumentation wurde durch das Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt erstellt.

Das Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt wird gemeinsam von den Partnern Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (ZSH), Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH (isw), Fraunhofer-Institut für Mikrostruktur von Werkstoffen und Systemen (IMWS) und Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung (IFF) im Verbund umgesetzt.

Geschäftsstelle:

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Großer Berlin 14
06108 Halle (Saale)

Telefon: 0345 96396-00

Telefax: 0345 96396-01

E-Mail: Komz-si@zsh.uni-halle.de

Internet: www.soziale-innovation.sachsen-anhalt.de

Das KomZ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Sachsen-Anhalt unterstützt.

Herausgeber Dokumentation:

Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gemeinnützige GmbH (isw)
Seebener Straße 22, 06114 Halle (Saale)
info@isw-institut.de
www.isw-institut.de

Internetadresse:

www.soziale-innovation.sachsen-anhalt.de



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds