

Arbeit und sozial-ökologische Transformation: Von Chancen, Risiken und Nebenwirkungen

Fachkräftesicherung in der sozial-ökologischen Transformation,
30. Juni 2023, Hannover

JAHRESTAGUNG DES NETZWERKS DER
KOOPERATIONSSTELLEN HOCHSCHULEN UND
GEWERKSCHAFTEN IN NIEDERSACHSEN UND BREMEN,

MICHAELA EVANS, INSTITUT ARBEIT UND TECHNIK (IAT),
WESTFÄLISCHE HOCHSCHULE, GELSENKIRCHEN, MITGLIED
IM „RAT DER ARBEITSWELT“

Sozial-ökologische Transformation(en)

1. Ökologische Transformationen sozial (gerecht) gestalten.
2. Soziale Transformationen unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte gestalten.
3. Soziale *und* ökologische Transformationen gestalten.

Soziale *und* ökologische Transformationen in ihren wechselseitigen Bezügen beschreiben, analysieren und gestalten.

→ Wandel der *Arbeits- und Lebensverhältnisse*

Fachkräftesicherung im Spiegel von...

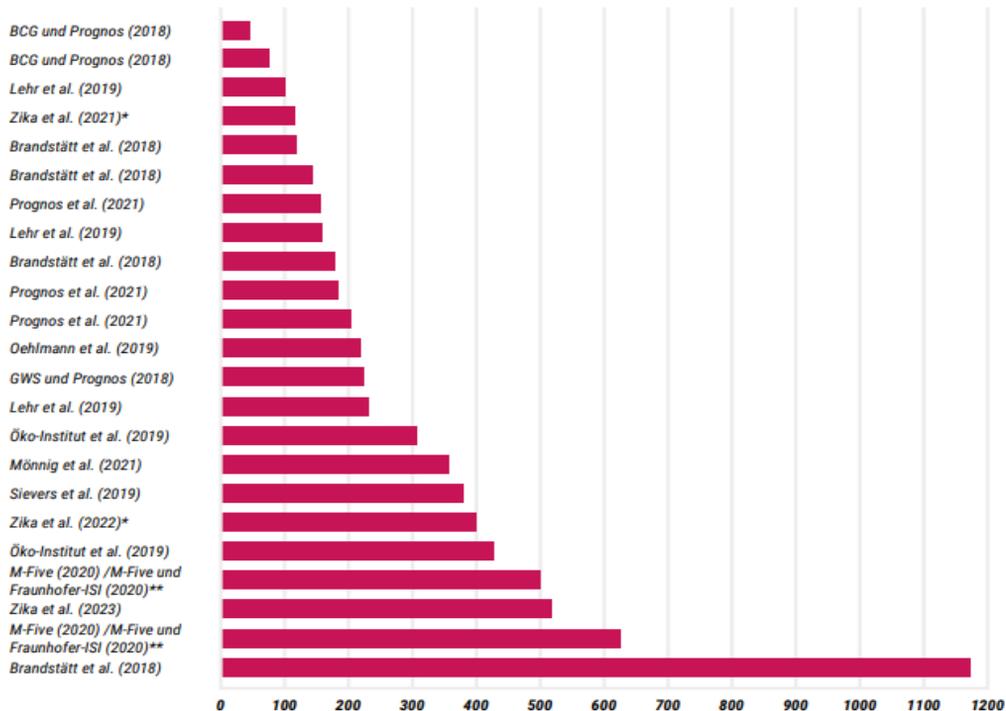
- Arbeits- und Beschäftigungseffekten,
- Strukturen & Governance für Qualifikation & Qualifizierung,
- neuen Allianzen für Soziale Sicherheit in der Transformation.



 **TRANSFORMATION**
 **IN BEWEGTEN**
 **ZEITEN**

Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource

Abschätzung der Beschäftigungseffekte klimaschutzrelevanter Maßnahmen bis 2030 in vorliegenden Studien



* bis 2025
 ** bis 2035

Hinweis:
 Abgebildet sind Studien, die ein Szenario des ökologischen Wandels mit einer Basisprojektion ohne entsprechende Maßnahmen abgleichen. Dabei wurden nur Studien aufgenommen, die eine branchenübergreifende und gesamtwirtschaftliche Betrachtungsebene aufweisen und nach 2018 veröffentlicht wurden. Den Studien liegen jeweils unterschiedliche Annahmen bzgl. der Maßnahmen zur Dekarbonisierung und weiterer Maßnahmen im Kontext des ökologischen Wandels zugrunde

ZENTRALER BEFUND: DEKARBONISIERUNG BRAUCHT FACHKRÄFTE



Die ökologische Transformation

- wird die Nachfrage nach Arbeitskräften tendenziell leicht erhöhen
- kann zum Abbau von Beschäftigung in tariflich organisierten und gut bezahlten Industriejobs führen

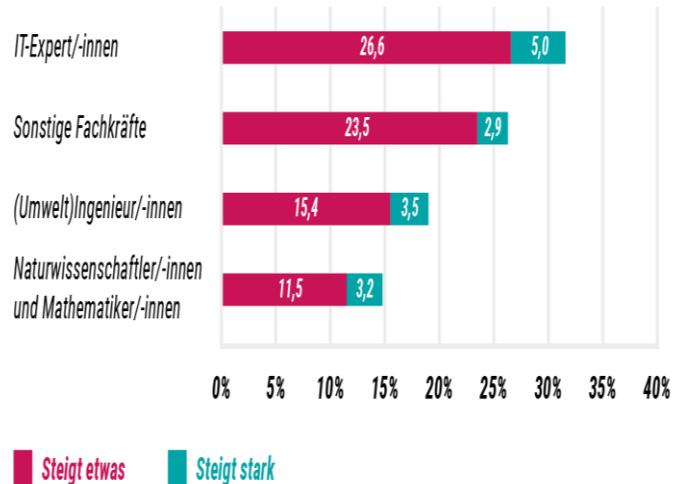
Dies gilt jedoch nicht für alle Branchen, Berufsgruppen oder Regionen gleichermaßen!

Risiken entstehen

- für Beschäftigte in fossilen Jobs oder Branchen mit hohem Energiebedarf
- für Betriebe mit einer hohen Nachfrage nach Fachkräften, z.B. nach IT-Expert/-innen

Anteil der befragten Unternehmen, die einen (starken) Anstieg des Bedarfs an entsprechenden Fachkräften erwarten, in Prozent

Bedarf an ...



Quelle: Demary et al., 2021, nach IWW-Zukunftspanel 2020, 37. Befragungswelle

Fach- und Arbeitskräfteengpass: Risiko sozialer & ökologischer Transformation(en)

„In einigen der für die Sektoren Industrie, Gebäude und Verkehr relevanten Berufsgruppen muss im Kontext der ökologischen Transformation daher mit **deutlichen Arbeitskräfteengpässen** gerechnet werden“.

- *u.a. Gebäudetechnik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Mechatronik und Automatisierungstechnik, Produktionsplanung/-steuerung, Softwareentwicklung/-programmierung*

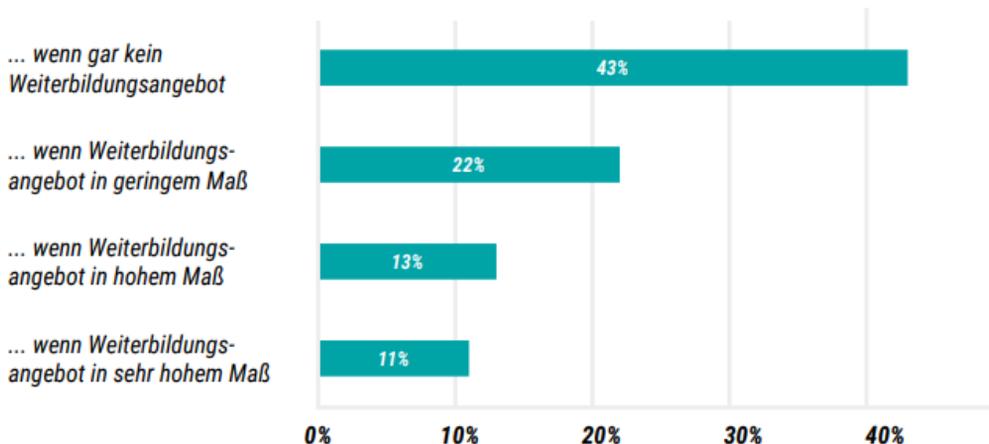
„Auch wenn für einige Berufsgruppen kein rechnerischer Engpass droht, können Maßnahmen zur Fachkräftesicherung aufgrund sich **verändernder Kompetenzenanforderungen** notwendig sein.“(Prognos/ifeu, 2020)

Den stärksten **Zuwachs** bei den erforderlichen **grünen Kompetenzen** gab es bislang im Bereich Gebäude (z.B. mit Blick auf Heiz- und Klimatechnik, Altbausanierung, Wasser- und Stromversorgung, Beleuchtungstechnik etc.).

(vgl. <https://www.arbeitswelt-portal.de/lebenslanges-lernen/artikel/wie-nachhaltigkeit-die-berufswelt-wandelt>)

Zukunftssorgen von Beschäftigten sind auch von passgenauen Weiterbildungsangeboten abhängig.

(Sehr) häufige berufliche Zukunftssorgen haben Beschäftigte*...



* jeweils nur Befragte mit (sehr) stark wahrgenommenen Auswirkungen von Klimaschutzmaßnahmen auf die eigene Arbeit

Lesebeispiel:

Von den befragten Beschäftigten, die (sehr) starke Auswirkungen von Klimaschutzmaßnahmen auf die eigene Arbeit angeben und über keine Weiterbildungsangebote verfügen, berichten 43 Prozent von (sehr) häufigen beruflichen Zukunftssorgen.

Quelle: DGB, 2023



WEITERBILDUNG ALS ZENTRALER HEBEL FÜR BERUFLICHE MOBILITÄT UND FACHKRÄFTESICHERUNG

- Es entstehen nicht primär völlig neue Berufsbilder, sondern die Kompetenzanforderungen entwickeln sich innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse weiter.
- Ausreichend Zeit und finanzielle Mittel für Weiterbildung
- Mehr Transparenz über Fördermöglichkeiten und Weiterbildungsangebote
- Verbindliche Perspektiven bei erfolgreichem Abschluss von Weiterbildungen und v.a. Umschulungen

VISION DES RATS:

Weiterbildung als
vierte Säule des
Bildungssystems
etablieren

Präventive Qualifizierungswege auf- und ausbauen!

1. „Governance“ der Weiterbildungsinfrastrukturen zur Einlösung von Qualifizierungsnotwendigkeiten und Qualifizierungsansprüchen in den Mittelpunkt rücken
2. Präventive Ausgestaltung von Qualifizierungs-/Bildungsketten (u.a. mit Blick auf Jobwechsel, Umschulungen, berufliche Quereinstiege, Zuwanderung)
3. Gestaltung berufsbiographischer Brücken & Anreizstrukturen
4. Lokale Allianzen von Bildungsakteuren, Agentur für Arbeit, Betrieben vor Ort und organisierten Sozialpartnern

Arbeit und sozial-ökologische Transformation:

Fach- und Arbeitskräftesicherung:
Regionale Allianzen für verbesserte
Vereinbarkeitsstrukturen!

Immer mehr Erwerbstätige pflegen zusätzlich zur Erwerbsarbeit Angehörige!



Darstellung: Völz (2023)

- Die Zahl der Arbeitnehmer:innen, die neben ihrer **Erwerbstätigkeit zusätzlich noch familiäre Sorgearbeit** für behinderte oder pflegebedürftige Angehörige leisten müssen, wird künftig erheblich steigen (Eggert et al. 2021; Kofahl/Nickel 2021).
- Die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen ist ein relevanter **Hinderungsgrund für die Teilhabe am Arbeitsmarkt**, für die Bereitschaft zur Vollzeitarbeit und für die **Inanspruchnahme beruflicher/betrieblicher Weiterbildung** (Osiander/Stephan 2018; Hohmeier/Kopf 2018).
- Professionelle Unterstützungsstrukturen kommen aufgrund „ihres“ **Personalmangels an Grenzen**. → Rückverlagerung von Sorgearbeit aus dem professionellen Leistungssystem in familiäre, informelle Sorgestrukturen.

Der selbst verschuldete Versorgungsnotstand

Ohne Neustart in der Pflegepolitik wird das alternde Deutschland gegen den Personalmangel in der Pflege machtlos sein.

Juni 2023

Deutschland droht bis 2030 ein flächendeckender Pflegenotstand. Dieser ist auch selbstverschuldet. Wenn wir die Folgen des demografischen Wandels in der Pflege mildern wollen, brauchen wir einen Neustart und müssen uns mehr an internationalen Standards orientieren:

→ **Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes der Pflege:** Wenn der Pflegeberuf in der Konkurrenz um Fachkräfte mithalten will, muss er attraktiv sein. Dafür müssen internationale Ausbildungsstandards endlich Eingang in die hiesige Pflegepraxis finden und die professionell Pflegenden die Kompetenzen und Befugnisse erhalten, die ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Damit eng verbunden ist die Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen von Pflegekräften.

→ **Entlastung durch Ressourceneffizienz:** Pflegefachkräfte sollen sich voll auf die Pflege konzentrieren können. Viel zu häufig wird ihre Zeit von Hilfsstätigkeiten und Bürokratie in Anspruch genommen. Mehr Digitalisierung und elektronischer Datenverkehr zur Entlastung sind dringend erforderlich.

→ **Mehr Flexibilität beim Personaleinsatz:** In unserer alternden Gesellschaft mit zunehmendem Fachkräftemangel wird Pflege zukünftig nur unter flexibleren Personalvorgaben und höheren Freiheitsgraden zugunsten eines Skill-Mix möglich sein, der die knappe Ressource pflegerischer Kernkompetenz durch den systematischen Einsatz von Therapeuten, Sozialarbeitern, Betreuungspersonal, Hauswirtschaft und auch ehrenamtlichen Engagement stärkt. Dazu bedarf es praxisnaher Personalbemessungssysteme. Reine Stellenfinanzierungsprogramme können angesichts des akuten Arbeitskräftemangels kaum Wirkung entfalten.

→ **Mehr Präventionsorientierung in der Pflege:** Die präventiven Ansätze zur Vermeidung bzw. zum hinauszögern von Pflegebedürftigkeit müssen endlich verbindlich in der Pflegepraxis verankert werden. Es gilt insbesondere, die Kompetenzen von älteren Menschen zu stärken und ihnen einen längeren Verbleib in der eigenen Häuslichkeit zu ermöglichen.

Die Initiative wird getragen von





SOZIALE SICHERHEIT IN DER TRANSFORMATION BRAUCHT SEKTORÜBERGREIFENDE KOOPERATION

- Förderung neuer personenzentrierter Unterstützungsangebote für (potenzielle) Beschäftigte, zum Beispiel in der Gesundheitsförderung
- Ausbau der Weiterbildungsangebote für Führungskräften und Vertreter/-innen der Mitbestimmung zur Umsetzung von diversitätsorientierter Personalarbeit
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen sozialen Dienstleistungsunternehmen und anderen Arbeitgebern für eine bessere individuelle Unterstützung von Beschäftigten

VISION DES

RATS:

Innovative
Strukturen und
Angebote um
individuelle
Transformations-
risiken abzufedern

-
1. Aufbau verlässlicher Strukturen & anschlussfähiger betrieblicher Formate zur Analyse von Transformationsbedingungen & für Wissenstransfer.
 2. Es geht nicht nur um *Qualifizierungsnotwendigkeiten*, sondern auch um *Qualifizierungsansprüche (potenziell) Beschäftigter*. Dies erfordert eine stärkere Berücksichtigung lokaler Rahmenbedingungen für präventive Qualifizierungswege.
 3. Die Unterstützung sozial gerechter Transformationspfade fordert die organisierten Sozialpartner insbesondere an der Schnittstelle von Arbeits- und Lebensverhältnissen. (→ Betriebliche Sozialpolitik im Spiegel sich wandelnder Interessenskonstellationen)

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!