

Von der Schule in die Arbeitswelt 4.0: Risiken und Chancen für einen gelingenden Übergang

Jahresforum | 7. und 8. Juni 2017 in Chemnitz

Lernort Betrieb zur zukunftsorientierten Berufsorientierung – Aktivitäten einer Wirtschaftsförderung

Joachim Beyer, Dortmund

Als Großstadt im östlichen Teil des Ruhrgebiets ist Dortmund geprägt durch die verschiedenen Entwicklungsstadien von einer montan-industriell geprägten Struktur hin zu einem modernen Dienstleistungsstandort. Viele Veränderungsprozesse haben sich hier früh und deutlich widerspiegelt. Herausforderungen, Risiken und Chancen lagen eng beieinander. Heute wachsen sowohl Einwohnerzahlen (über 600.000) als auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (über 225.000).

Dies ist der Hintergrund für die Notwendigkeit zur Bewältigung einer nächsten Herausforderung: der Komplexität und Dynamik der Digitalisierung, die auch lokal auf der jeweiligen Prozess- und Produktebene bzw. der Durchdringung von Geschäftsmodellen erkennbar sind. Dies bedeutet nicht nur für Unternehmen und Bildungseinrichtungen einen erkennbaren Veränderungswillen, sondern stellt auch die Entwicklungsfähigkeit eines Standortes vor neuartige Herausforderungen.

Eine moderne Wirtschaftsförderung, zumal sie städtisch verankert ist, unterstützt standortspezifische Entwicklungen und hat dabei nicht nur flächenspezifische oder technologiefördernde Aspekte im Visier, sondern verfolgt auch Bestrebungen, eine nachwachsende Generation zu unterstützen, sich bestmöglich auf einen beruflichen Einstieg vorzubereiten. Damit wird ein längerfristig wirksamer Beitrag zur Sicherung von Fachkräftebedarfen in der heimischen Wirtschaft geleistet.

Gemeinsam (und zum Teil unter Federführung) mit anderen kommunalen Akteuren wie dem Fachbereich Schule werden z.B. landesseitige Angebote wie „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) mit den Instrumenten Potenzialanalyse, Berufsfelderkundung, Praktika in den Jahrgangsstufen 8, 9 bzw. 10 durch geeignete kommunale Angebote ergänzt. Hier gab es in den vergangenen Jahren Programmentwicklungen, so z.B. ein Beitrag zur Vertieften Berufsorientierung ‚jobtec‘, die Begleitung der Profilbildung einer Hauptschule zu einer „Technischen Hauptschule“ oder die Vorbereitung auf eine duale Ausbildung mit sicherer Anschlussperspektive „Ausbildungspakt“. Vor allem im Projekt ‚jobtec‘ hat sich die seit Jahren andauernde Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und einem externen Dienstleister bewährt: eine Marke, die von Schülern, Schulen und Unternehmen erkannt wird, konnte aufgebaut werden. In dem auf zwei Jahre angelegten Projekt „Technische Hauptschule“ ist es gelungen, in direkter Nähe zur Schule mehr als 150 Betriebe vorwiegend in den Branchen Logistik, Produktion, Handwerk und Gesundheit zu identifizieren. Organisiert wurde ein Inhouse-Training mit ortsansässigen Betrieben. Persönlich angesprochen wurden ausbildungswillige Unternehmen mit dem Ziel der Vermittlung von geeigneten Praktikumsplätzen. Eingebettet sind diese Aktivitäten in eine mittelfristig angelegte Informations- und Kontaktstrategie. Zum einen werden zusammen mit Betrieben Vor-Ort-Präsentationen mit technologischen Inhalten so aufbereitet, dass sie durch Betriebsangehörige auf schulische Nachfrage hin im Fachunterricht präsentiert werden können. Zum anderen gibt es regelmäßige Ansprachen von Unternehmen, um ihnen Themen wie z.B. Veränderungen im Personalgeschäft, neue Ausbildungen, neue Duale

Studiengänge, Fachkräftebedarfe auf sogenannten Arbeitsfrühstücken näher zu bringen. So gelingt es neben traditionellen Herangehensweisen, einen zusätzlichen Beitrag zur Öffnung und Sensibilisierung für Fragen zu Anforderungen an die Arbeitskräfte von morgen bei drei zentralen Gruppen zu leisten: den Schulen, den Unternehmen und den Schülern.

In NRW wird z.Zt. das Landesprogramm „Gute Schule“ umgesetzt. Es handelt sich dabei um ein Förderprogramm für die kommunale Schulinfrastruktur in Höhe von zwei Mrd. Euro. Damit wird ein wichtiger Baustein für die technische Zukunftsfähigkeit des Systems Schule gelegt. Dies kann allerdings nur der Anfang sein, denn angesichts der anstehenden Veränderungen, die z.T. unter dem Begriff ‚Substituierungsprozesse‘ in der deutschen Arbeitslandschaft durch eine zunehmende digitale Durchdringung von Arbeitsprozessen diskutiert werden, ergeben sich große Herausforderungen an das Bildungssystem auf allen Ebenen. Dies betrifft sowohl Inhalte als auch ihre Vermittlung.

Wie substantiell wichtig die Zuwendung zu neuen Inhalten ist, zeigt u.a. die Einschätzung des World Economic Forum, das die Top Ten der benötigten Skills ab 2020 formulierte: Complex Problem Solving, Critical Thinking, Creativity, People Management, Coordinating with Others, Emotional Intelligence, Judgment and Decision Making, Service Orientation, Negotiation, Cognitive Flexibility. Daneben ist nach wie vor die Bedeutung von „klassischen“ Anforderungen nicht hoch genug einzuordnen, die beispielhaft vor kurzem in Dortmund abgefragt wurden. Befragte Unternehmen, die Personen für einfache Tätigkeiten einstellen würden, erachteten besonders die folgenden Punkte nicht nur für einen gelingenden Berufseinstieg als wichtig: Pünktlichkeit, Engagement, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Deutschkenntnisse, Flexibilität und Lernbereitschaft.