

# „Veränderung gestalten“

## Szenario der Veränderungen

## Aussagen zu Veränderungen

---

**"Alles muß sich ändern, damit es bleibt, wie es ist,,**

(Tomasi di Lampedusa: „Der Leopard“)

**Du hast keine Chance, aber nutze sie“**

(H. Achternbusch)

**„Nur wer sich ändert, bleibt sich treu“**

(W. Biermann)

➤ **Verständnis von Veränderung?**

---

## **Widersprüche im Umgang mit Veränderungen**

Obwohl die alten Wegmarken (Wertehierarchien, gesellschaftliche Rollen-, Verhaltensmuster, Berufsstrukturen und –ordnungen, Karrieremuster) immer weniger gelten und die neuen Daten (Arbeitsmarkt-, Wirtschaftsstatistiken, Trendanalysen) ein immer kürzeres Haltbarkeitsdatum aufweisen, muss sich der Mensch orientieren und handeln.

---

## Fazit:

- Veränderungen fordern uns scheinbar zu widersprüchlichem Verhalten auf
- Wir müssen lernen, damit umzugehen!

## Unterschiedliche Formen von Veränderungen

---

### Veränderungssituationen ...

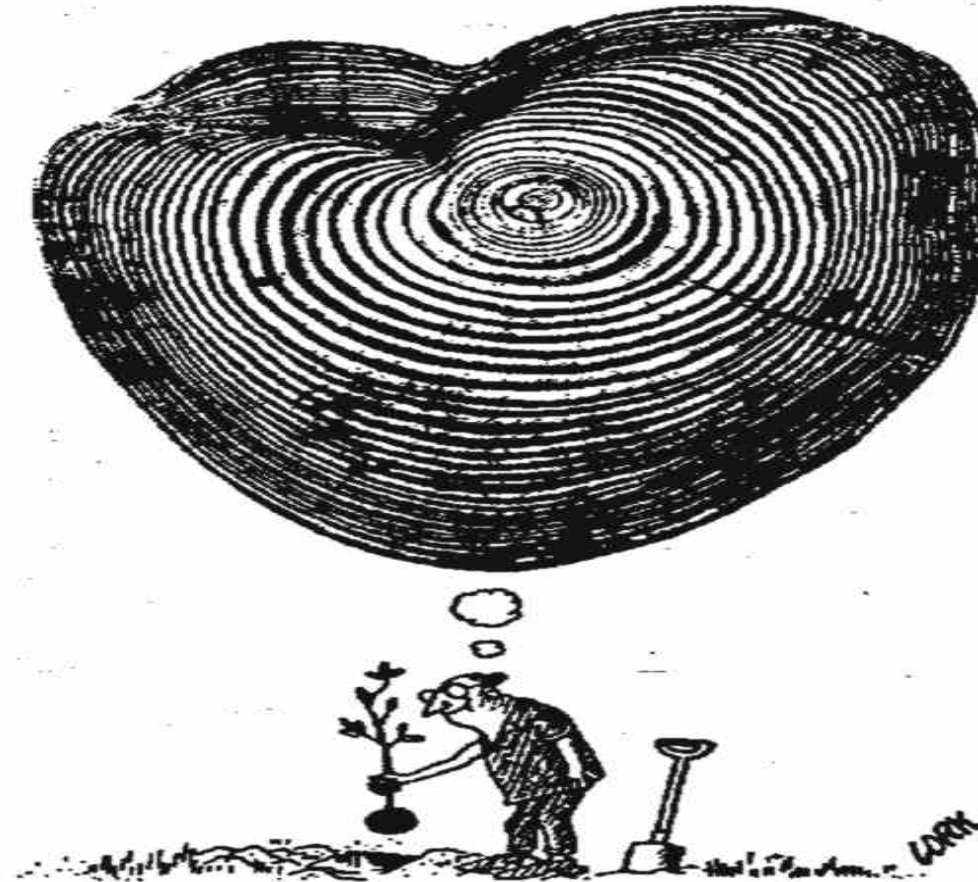
- 1. sind sozio-historisch (ritualisiert) vorgegeben**  
z.B.: Schuleintritt, Schulwechsel, Ausbildungs-, Studienbeginn, Volljährigkeit, Qualifikationsabschlüsse, Pensionierung etc.
- 2. ergeben sich aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse**  
z. B.: Arbeitslosigkeit, Berufs-, Betriebswechsel, Weiterbildung, Beförderung, Ortswechsel etc.
- 3. ergeben sich aufgrund individueller Entscheidungen**  
z. B.: eingehen von Partnerschaften, Freundschaften, Trennungen, Karriereschritte etc.
- 4. ergeben sich aufgrund äußerer Einflüsse**  
z. B. Katastrophen, Tod etc.

---

## Lebensweite und lebenslange Veränderungsprozesse

Die Veränderungsprozesse werden von technologischen, sozialen und kulturellen Entwicklungen in Gang gesetzt und beschleunigt. Die Modernisierungsschübe umfassen Rationalisierungsmaßnahmen sowie Veränderungen von Arbeit und Organisation, aber auch „den Wandel der Sozialcharaktere und Normalbiographien, der Lebensstile und Liebesformen, der Einfluß- und Machtstrukturen, der politischen Unterdrückungs- und Beteiligungsformen, der Wirklichkeitsauffassungen und Erkenntnisnormen“ (Beck 1986, S. 25).

## Veränderung – ein Entwicklungsprozess



Quelle: Doppler, K., Lauterbach, C. 1994, S. 83

---

## Veränderung der Persönlichkeit des Menschen

Bisher war man davon ausgegangen, dass sich die Persönlichkeit im Laufe des Lebens immer mehr stabilisiert.

Nach neueren Studien aber verändern sich die Menschen selbst im hohen Alter noch verstärkt.

(Weber 2014, S. 16)

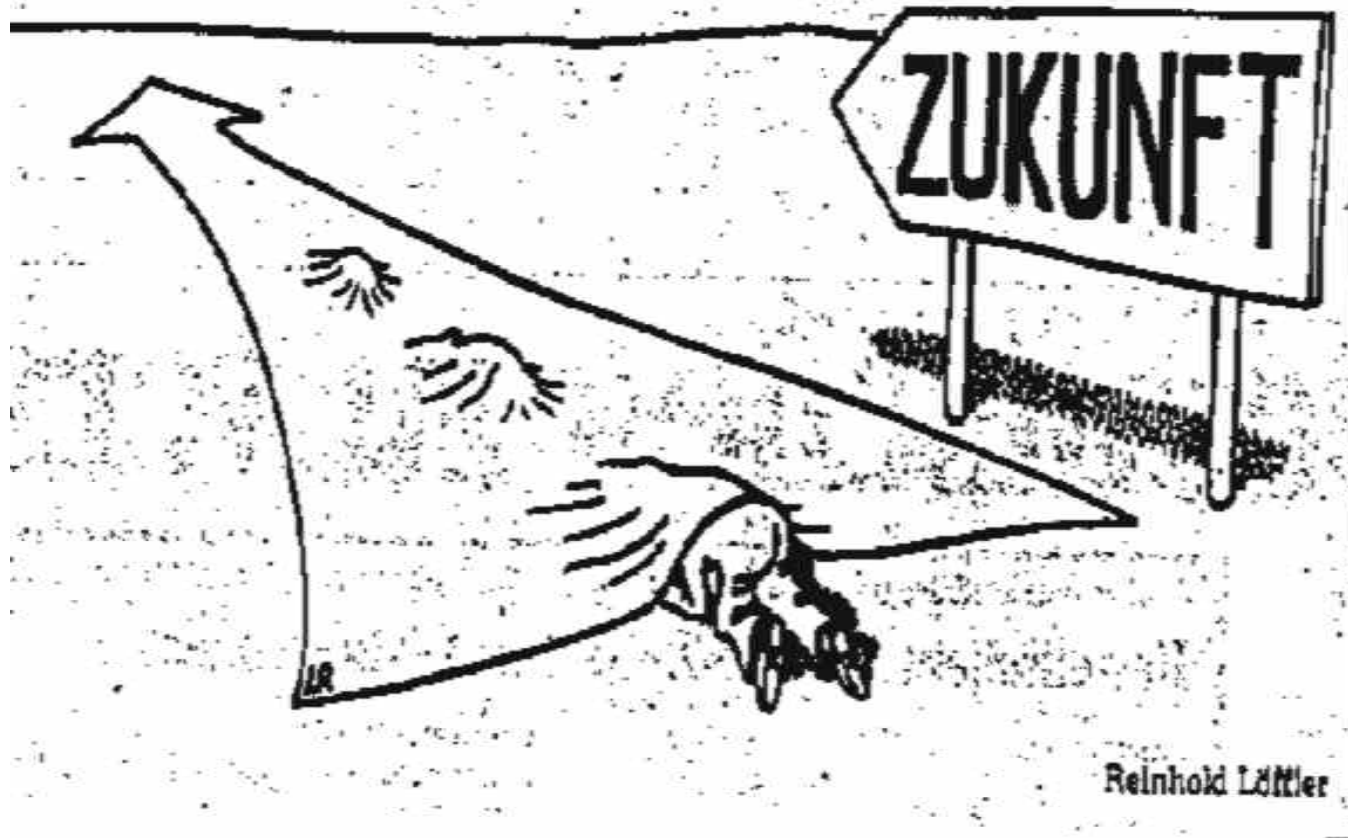




---

## Reflexion

- Welche Einstellung haben wir zu Veränderungen?
- Wie blicken wir in die Zukunft?





---

## Fragen:

1. Mit welchen Veränderungen haben es **Individuen, Unternehmen, Gesellschaft** bereits heute zu tun?
2. Welche Veränderungen kommen in Zukunft auf sie zu?



# Zukunft

## Individuum

- Minimalkonsens von Normen und Werten
- Zwang zur Entscheidung unter Unsicherheiten
- Entwicklung und Stärkung der individuellen Kompetenzen
- Autonomes Planungs- und Entscheidungszentrum

## Unternehmen

- Virtuelle Organisationsstrukturen
- Dominanz des tertiären Sektors
- Partielles Wachstum und internationale Märkte
- Permanente Innovationszyklen

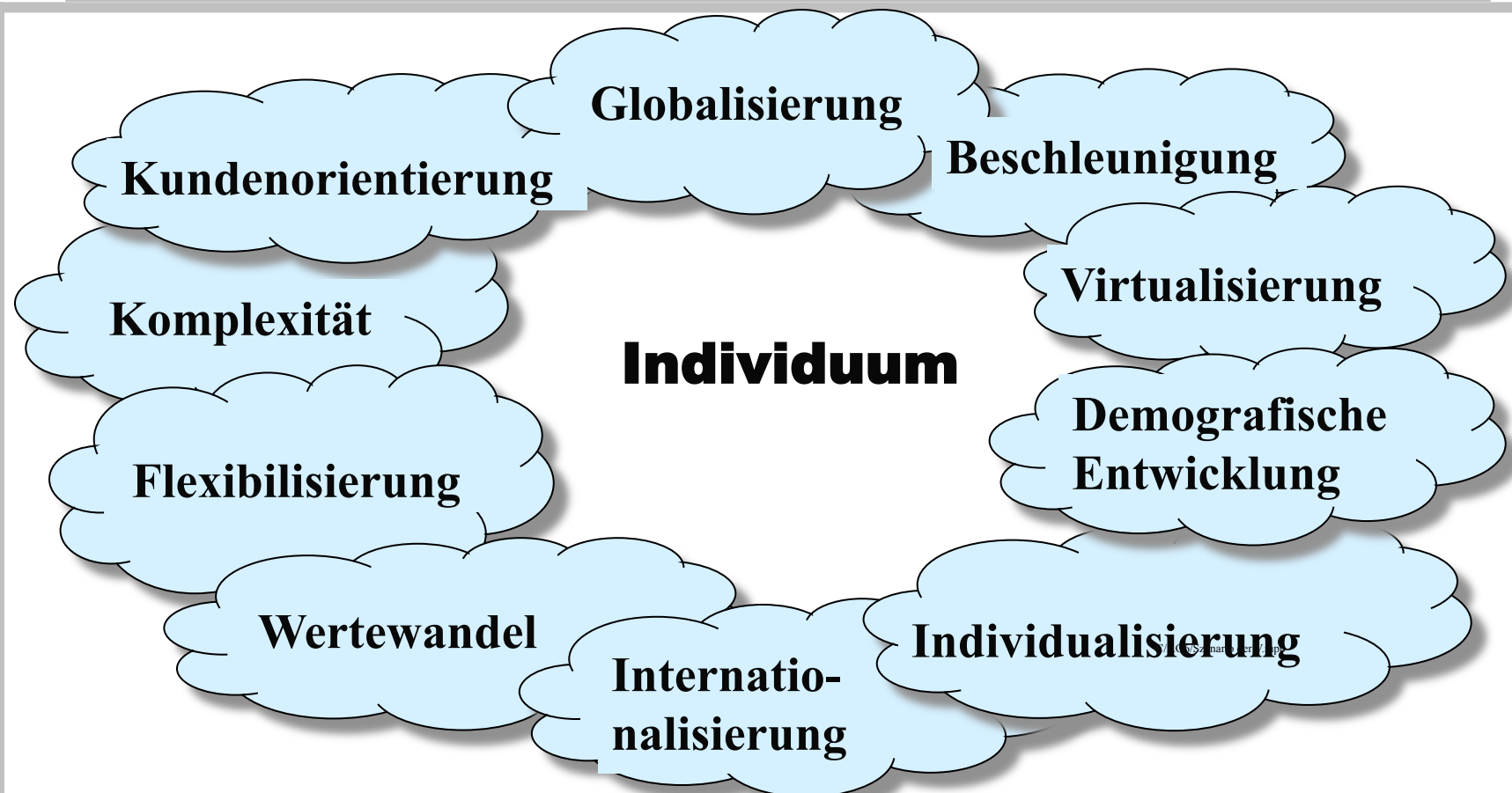
## Gesellschaft

- Entkopplung von Wachstum und Beschäftigung
- Plurale Lebenslagen und Bindungen auf Zeit
- Neudefinition von (Erwerbs-) Arbeit
- Sustainable Development

## Konsequenzen

- Kontinuität der Diskontinuitäten
- Lebensbegleitende Weiterbildung
- Alternierende Tätigkeiten auf Zeit
- Auflösung des Berufskonzepts
- Flexible Spezialisierung
- Wanderarbeiter im Cyberspace

## **Szenario der Veränderungen - Aktuelle Schlagworte -**





---

# Fakten

## Erwerbstätige im Inland nach Wirtschaftssektoren (Statistisches Bundesamt 2012)

Jahr	Insges. In 1000	Land-/Forstwirtschaft (primärer Sektor)  Anteil in %	Produzierendes Gewerbe (Sekundär.Sektor)  Anteil in %	Dienstleistung (tertiärer Sektor)  Anteil in %
1970	26 589	8,4	46,5	45,1
2011	41 094	1,6	24,6	73,8



---

## Trend zur Dualisierung des Arbeitsmarktes

- a) Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse
  - Hohes Maß an Sicherheit
  
- b) Atypische Beschäftigungsverhältnisse
  - Hohe Flexibilität

---

## **Traditionelles Arbeits-/Normalarbeitsverhältnis:**

Unbefristete Anstellung, geregelter Lohn, Vollarbeitszeit (mindestens 30 Stunden in der Woche).

**Deutschland (2008): 60,1 % aller Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 64 Jahren** (Differenz zu 2001: - 4,6 %)

## **Vergleich:**

- Bulgarien 84,0 %
- Dänemark 70,1%
- Österreich 62,8%
- Niederlande 44,5%

(Eichhorst u. a. 2008)

---

## Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) in Wirtschaftssektoren

- **Industriesektor: 77,4 % (- 2,5 %)**
- **Dienstleistungssektor: 53,2 % (- 5,0 %)**



## Berufliche Wechsel und Veränderungen in Zahlen

### Veränderungen im Arbeitsprozess:

Rund drei Viertel der Erwerbstätigen (77%) haben eine oder mehrere Veränderungen im Betrieb erfahren. Dabei hat sich für 41% auch eine Auswirkung auf die persönliche Arbeitssituation ergeben.

### Wechsel des Arbeitgebers:

Nur zwischen 15% (an- und ungelernete Arbeiter) und 35% (qualifizierte Angestellte/ Beamte) waren bisher bei einem Arbeitgeber angestellt. Überdurchschnittlich oft wechseln an- und ungelernete Arbeiter den Betrieb. Rund 40% von ihnen haben bereits drei oder mehr Arbeitgeberwechsel hinter sich.

### Wechsel des Berufs:

Von den Beschäftigten in Deutschland haben 34% nach eigenen Angaben bisher mindestens einmal den Beruf gewechselt. Hier sind die an- und ungelernen Arbeiter mit einer Wechslerquote von insgesamt 53% überproportional häufig vertreten. Ein Großteil der Berufswechsel findet unmittelbar im Anschluss an die Berufsausbildung oder in den ersten Berufsjahren statt (ca. 17,0 %)

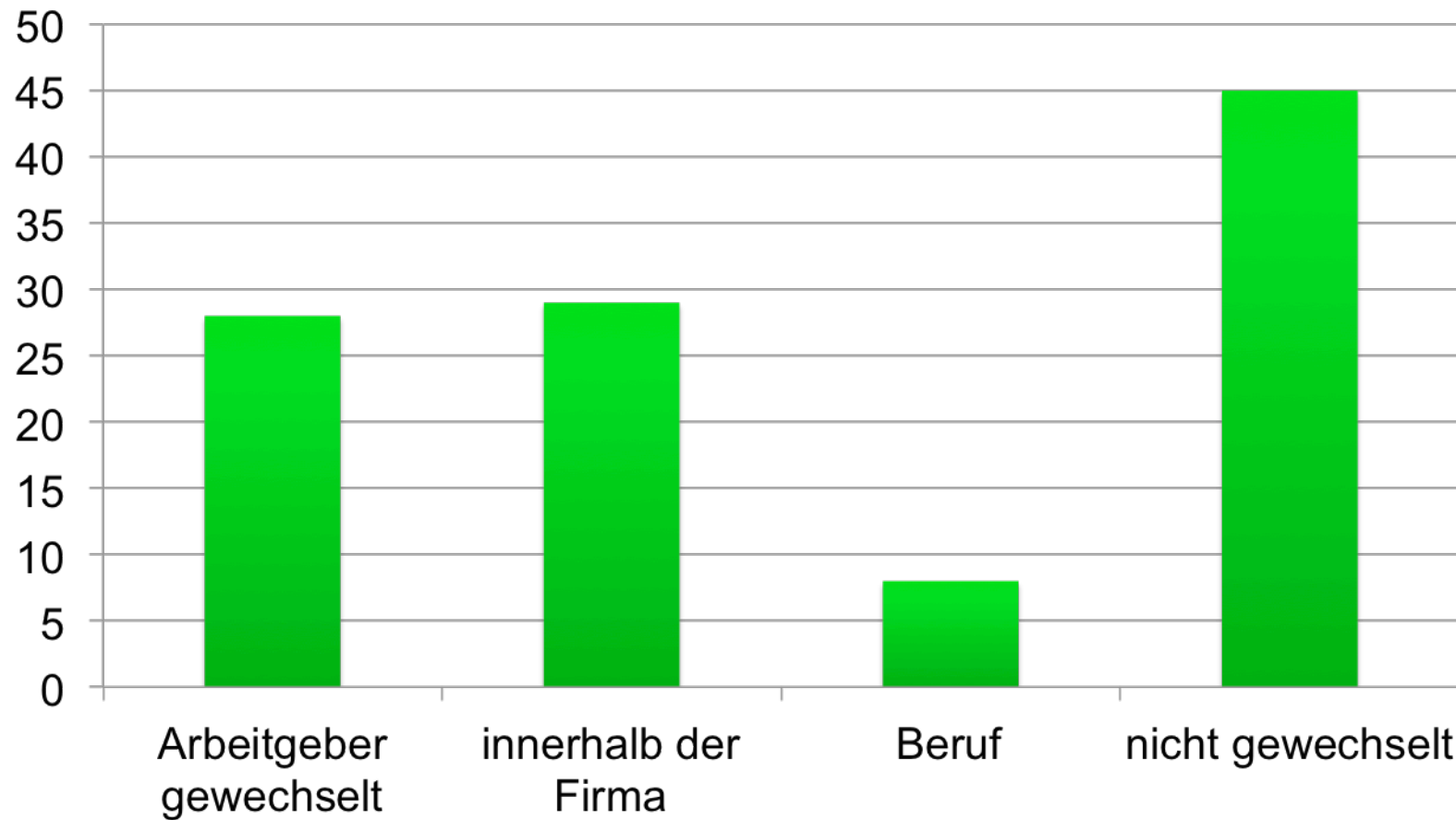
Pro Jahr wechseln 3% der Beschäftigten (freiwillig/unfreiwillig) den Beruf (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/2012)

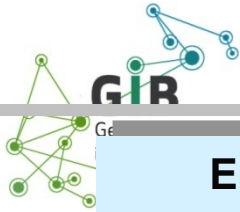
### Wechsel in Arbeitslosigkeit:

Nach Abschluss der Ausbildung sind etwa 34,5 % der Ausgebildeten arbeitslos (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2011)

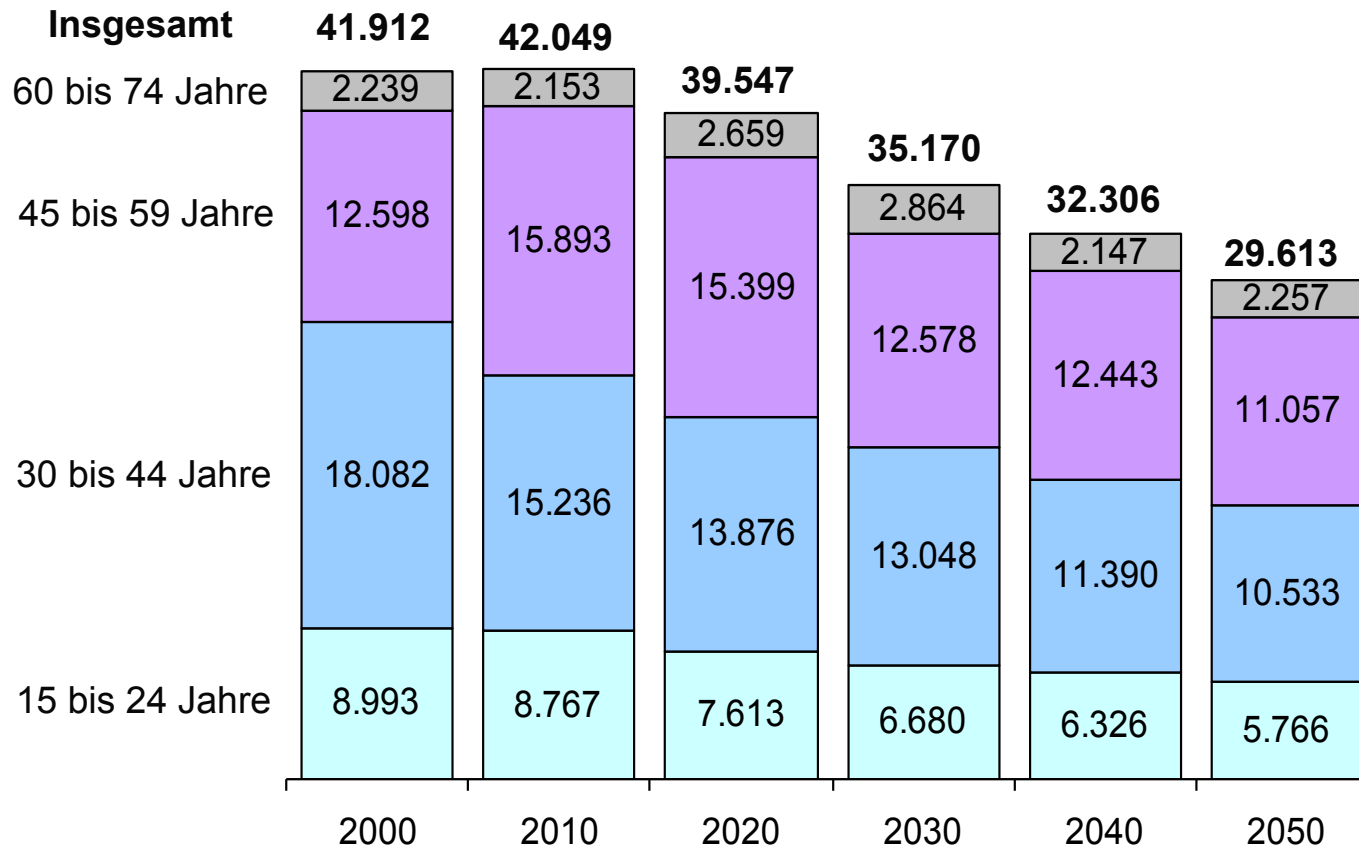
42 % aller Befragten waren schon einmal ohne Beschäftigung (randstad stiftung 2013)

## Veränderungen im Erwerbsleben innerhalb der letzten Jahre (randstad stiftung 2013)





## Erwerbspersonen-Potenzial: Bald in die Jahre gekommen



Quelle: Ursprungsdaten: Fuchs/Thon (1999), Statistisches Bundesamt, iwd Nr.23/2004, S. 4

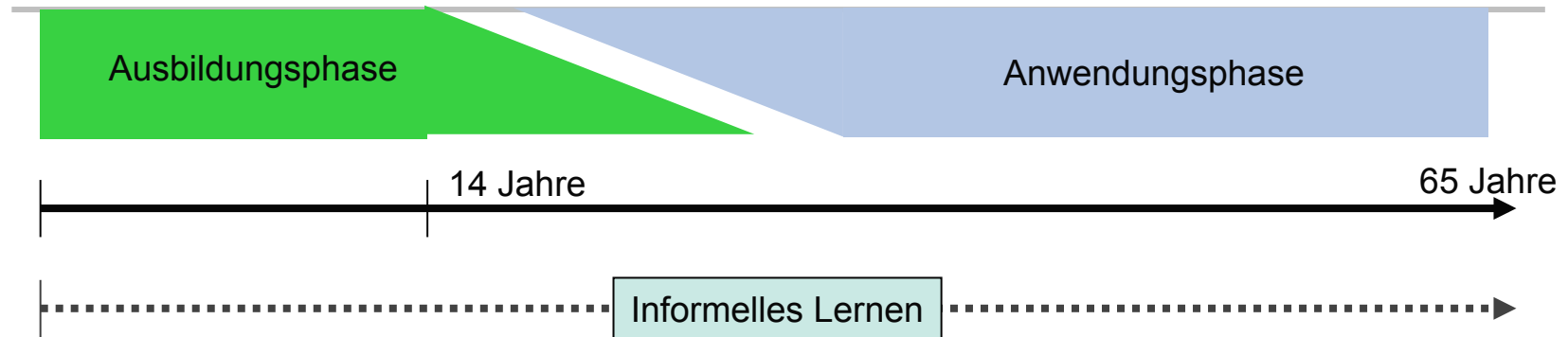
---

## **Hilfen bei Veränderungen in der Arbeitswelt nach Einschätzung von Beschäftigten (sehr wichtig):**

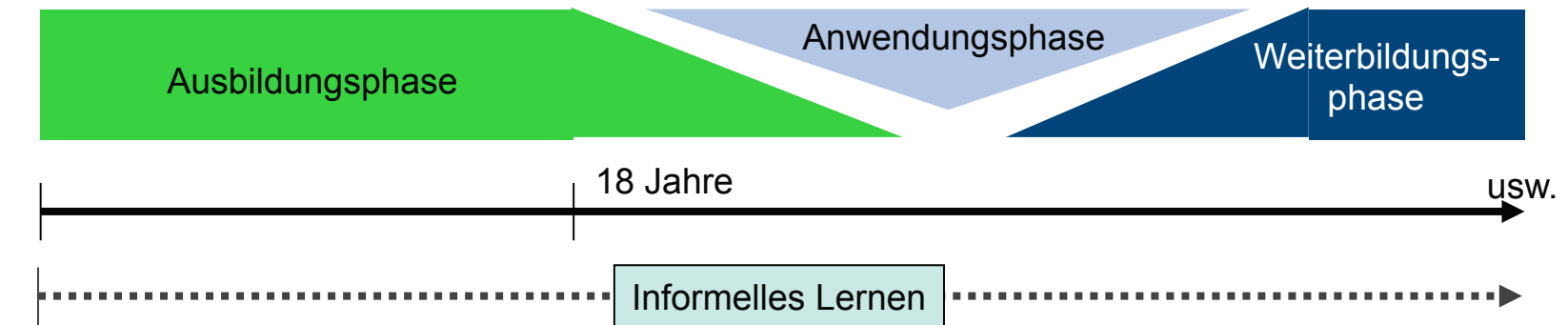
- 74 % Rückhalt in der eigenen Familie
- 69 % Eigeninitiative
- 60 % Soft Skills
- 59 Fachliche Weiterbildung
- 53 % Bildung finanzieller Rücklagen
- 46 % soziale Grundsicherung durch Staat
- 43 % Flexibilität/Offenheit für neue Berufsfelder/  
Aufgabengebiete
- 25 % Netzwerk berufliche Kontakte

(randstad stiftung 2013)

## Vom Lernen auf Vorrat zum alternierenden Lernen



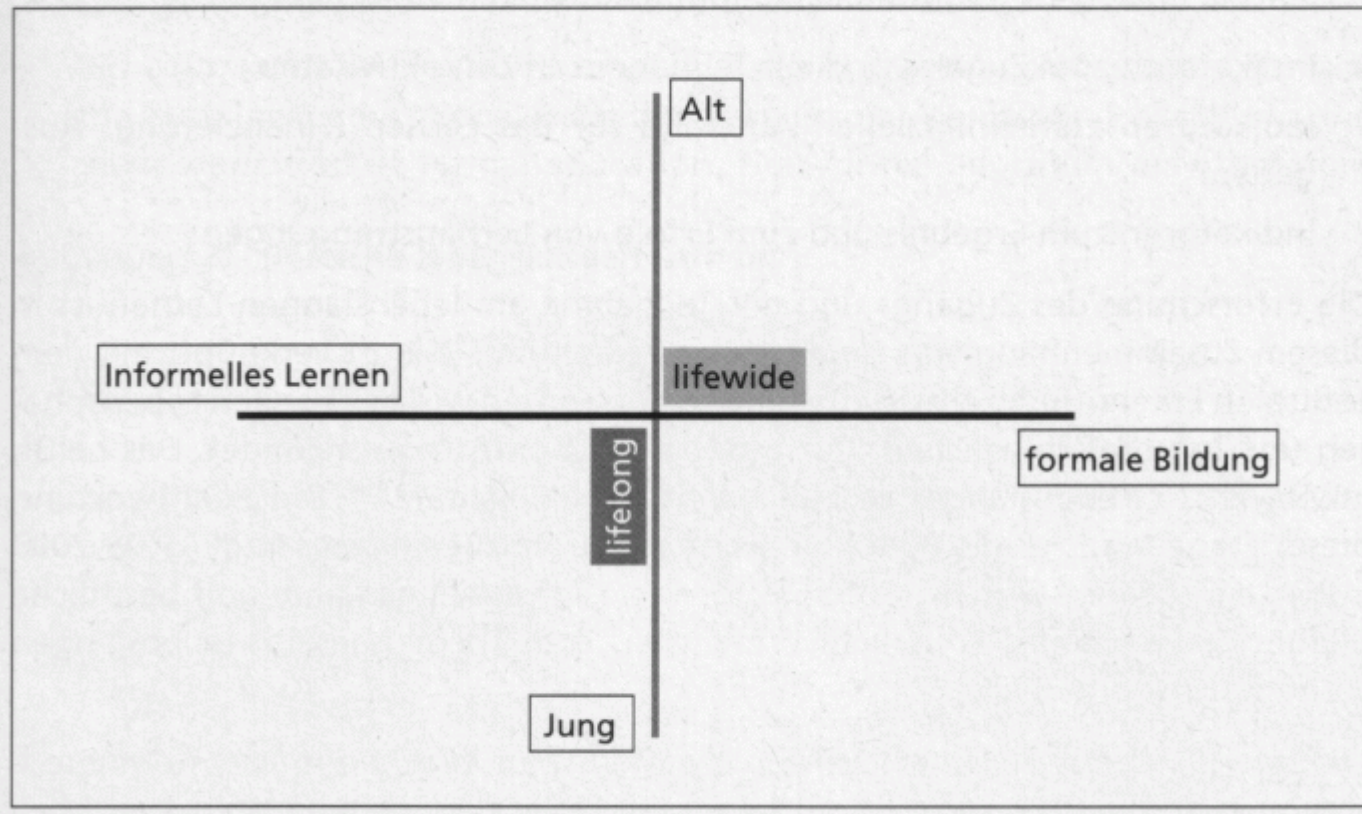
## Alternierendes Lernen





## Konsequenz: Lebenslanges Lernen

Abbildung 1: Dimensionen lebenslangen Lernens



## Resümee

---

### These

Das Revolutionäre an der Entwicklung sind **nicht** in erster Linie die technischen Veränderungen, sondern die damit verbundenen sozialen und normativen Veränderungen.



---

## Literatur

Beck, U.: Risikogesellschaft. Frankfurt 1986

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn 2011

Doppler, K., Lauterbach, C.: Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. 2. Aufl., Frankfurt; New York 1994

Eichhorst, W. u. a.: Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. Bertelsmann-Stiftung 2008

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 1/2012, Nürnberg

Randstad Stiftung: Brüche im Erwerbsleben. Eschborn 2013

Weber, Chr.: Spätzünder. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 226 vom 1.10.2014, S. 16