

Konferenz Arbeit 4.0: Kompetenzen für die Zukunft

Am 18. Mai veranstaltete die Prager Friedrich-Ebert-Stiftung zusammen mit der Deutschen Botschaft Prag die Konferenz „Arbeit 4.0: Kompetenzen für die Zukunft“, bei der neue und differenzierte Kompetenzen benannt werden sollten, die neue Entwicklungsformen der Produktion und ein Wachstum digitaler Dienstleistungen erfordern. Die Konferenz hatte die Absicht, Vertreter_innen von Handel, Gewerkschaften und staatlicher Verwaltung aus Tschechien sowie Deutschland einen Dialog zu ermöglichen. Beide Länder haben ein großes Interesse, in diesem Sektor gemeinsam vorzugehen, denn es handelt sich um ein Schlüsselthema für beide Staaten. Diskutiert wurde auch über die Herausforderungen in der Weiterbildung, beim lebenslangen Lernen und bei der Qualifizierung der Beschäftigten.



Alle Teilnehmer_innen der Konferenz brachten zum Ausdruck, welch große Lücken die Corona-Krise aufzeigte und dass es einer Debatte befaf, wie Bildung und Zusammenarbeit zwischen dem Wirtschaftssektor und der staatlichen Verwaltung anhand der Lehrpläne an Schulen auszusehen habe. Es wurde zudem darauf hingewiesen, dass bei der Digitalisierung vor allem nicht der einzelne Mensch vergessen werden dürfe und dass man wissen müsse, wo dieser ganze Prozess seine Grenzen habe, wie der Vorsitzende des tschechischen Gewerkschaftsdachverbandes Josef Středula zum Ausdruck brachte. Die Digitalisierung solle vor allem den Menschen das Arbeiten leichter machen.

Die wichtigsten Kompetenzen in der Zukunft seien laut der Expert_innen der Konferenz soziale Kompetenz, Kommunikation, Teamfähigkeit und das Lernen in unsicheren Zeiten. Erwähnt wurden auch digitale Kompetenzen, ohne die die Welt nicht mehr verstanden werden könne, sowie strategische Kompetenzen. Schlüsselbedeutung habe auch die Fähigkeit zur Empathie und zum kritischen Dialog. Veränderungen am Markt bedeuten auch neuen Unterrichtsstoff – in Deutschland entstehen an den

Universitäten neue Lehrstühle, die sich der Cyber Security und der neuen Intelligenz widmen. In Tschechien wiederum setzt sich ein Trend zu einem interdisziplinären Zugang durch, in dessen Rahmen neue Fachrichtungen mit Zuschnitt auf neue Stellen entstehen.

Der Berater für Bildungsfragen des tschechischen Gewerkschaftsdachverbandes Lukáš Němec betonte die Notwendigkeit von Kollektivverträgen, um das Erlernen neuer Kompetenzen festzulegen. Angestellte in Tschechien seien es bislang eher gewohnt, über Löhne zu verhandeln. Für die Forderung nach einer Lohnerhöhung sei es aber gerade wichtig, die Arbeitskompetenzen zu erhöhen. Angestellte sollten laut Němec einen Anteil haben an einer Leitung mit langfristiger Nachhaltigkeit und Vision. Er verwies in dieser Hinsicht auf die gemeinsam geschaffene Weiterbildungsstrategie in Deutschland, an deren Entstehung die Schlüsselakteure beteiligt gewesen seien – Gewerkschaften, Bundesländer u.a. – während in Tschechien eher Misstrauen vorherrsche.

Über die Bedeutung einer Einbindung aller Partner sprach auch der wissenschaftliche Mitarbeiter des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung in München Tobias Ritter, demzufolge eine Diskussion geführt werden müsse, was in der Praxis notwendig sei, und über die Befürchtungen, die Beschäftigte haben und die sich beseitigen lassen. Zum Beispiel die Frage älterer Beschäftigter, die man in der Arbeit halten könne, wenn man ihnen Schulungen ermögliche. Der Gewerkschaftsdachverband verwies auch darauf, wie sich die öffentliche Unterstützung für Weiterbildung geändert habe, die früher zumeist als öffentliche Aufgabe betrachtet worden sei. Heute habe sich die falsche Wahrnehmung eingestellt, dass Weiterbildung allein in der Verantwortung des Angestellten liege. Lukáš Němec sprach dann an, dass der Staat eine größere Rolle spielen müsse, denn es gehe nicht um die Verantwortung eines Einzelnen, sondern um eine gesellschaftliche Verantwortlichkeit.



Christian Naß
von der IG
Metall Bayern
erklärte die
Hilfe von
Coaches bei
der Suche
nach Arbeit in
der Zukunft.
Die Menschen
hätten oft das
Gefühl, dass
Arbeitgeber
keinen Plan für
die
Digitalisierung
hätten.
Coaches oder
Mentoren

könnten der Motor und der Guide für die Beschäftigten durch den Wandel sein. Sie könnten helfen, geeignete Bedingungen aufzustellen für jeden Beschäftigten, mit deren Hilfe Fähigkeiten entdeckt

werden können. Es müsse verstanden werden, dass der Wandlungsprozess bereits laufe und es nicht darum gehe, diesem feindlich zu begegnen, sondern die Menschen für den Wandel zu gewinnen.