



ALLIANZ DER CHANCEN

Handlungsempfehlungen
für eine neue Arbeitswelt



Präambel

Die deutsche Wirtschaft steht inmitten eines umfassenden Transformationsprozesses, aus dem Arbeitsmarkt und Beschäftigung stark verändert hervorgehen werden. Dies bietet Chancen, birgt aber auch Risiken. Mit der „Charta für Transformation mit Perspektiven“ möchten die in der „Allianz der Chancen“ vereinten Institutionen und Unternehmen einen Anstoß geben, diese gewaltige Herausforderung proaktiv anzugehen und den bevorstehenden Strukturwandel durch ein Zusammenwirken aller gesellschaftlichen Akteure wirtschaftlich und sozial nachhaltig zu gestalten.

Die bestehenden Strukturen und Instrumente der Arbeitsvermittlung müssen für die Gestaltung dieses umfassenden Transformationsprozesses weiterentwickelt werden. **Es bedarf unter anderem einer Antizipation zukünftiger Kompetenzbedarfe unter Berücksichtigung regionaler Schwerpunkte, vorausschauender und Perspektiven schaffender Qualifikationsprogramme, angepasster und flexiblerer Förderrahmen sowie einer stärkeren Vernetzung der beteiligten Akteure aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, Sozialpartnern und Verbänden.** Nur so kann die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft weiter ausgebaut und qualifizierte Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland gesichert werden. Davon profitieren aufnehmende und abgebende Unternehmen, die Arbeitnehmer sowie die Gesellschaft insgesamt.

Mit dem von der „Allianz der Chancen“ vorgeschlagenen Ansatz „von Arbeit in Arbeit“ besteht für Deutschland die Chance voranzugehen und den wirtschaftlichen Strukturwandel unter Fokussierung der Beschäftigungsperspektiven beispielgebend voranzutreiben. Den Leitlinien der Charta folgend, sehen die Unterzeichner hierfür folgende Maßnahmen als prioritär:



Transparenz über zukunftsrelevante Kompetenzen

1 Das zielgerichtete Steuern des Transformationsprozesses „von Arbeit in Arbeit“ erfordert sowohl auf betrieblicher Ebene als auch auf volkswirtschaftlicher Ebene eine größtmögliche Transparenz über zukunftsrelevante Kompetenzen und den Fortschritt des Strukturwandels. Hierzu sind Werkzeuge zur strategischen Personalplanung auch bei kleinen und mittleren Unternehmen sichtbar zu machen und ggfs. weiterzuentwickeln.

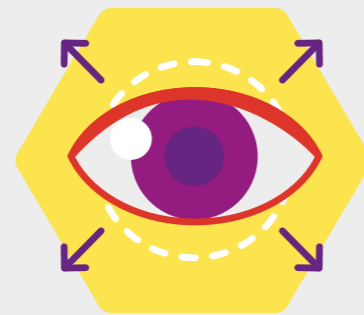
2 Die Vision ist, den Zustand und die Dynamik der Beschäftigung in Deutschland in einem Transformationsindex zu erfassen und so der Politik und den Unternehmen zu ermöglichen, datenbasiert durch die Transformation zu navigieren und die Wirksamkeit der eingesetzten Instrumente zu überprüfen.

3 Hierzu ist in Zusammenarbeit mit der Wissenschaft mit hoher Priorität eine Datenbasis zu schaffen und bereits vorhandene Daten unterschiedlicher Institute durch verbesserte Zusammenarbeit besser übergreifend nutzbar und zugänglich zu machen.

Perspektiven der Beschäftigten

1 Im Zentrum der Charta stehen der Erhalt und die Schaffung von Perspektiven für neue Beschäftigung im Zuge der Transformation. Ihre Unterzeichner sehen sich daher in der Verpflichtung, die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit durch innovative Methoden und Werkzeuge wie Transformationslandkarten und individuelle Entwicklungspfade zu ermöglichen sowie gezielt damit verbundene Qualifizierungsmaßnahmen anzustoßen.

2 Darüber hinaus werden die unterzeichnenden Unternehmen die Chancen neuer, flexibler arbeitsorganisatorischer Instrumente wie orts- oder zeitungebundenes Arbeiten nutzen, um weitere Optionen der Beschäftigung im bestehenden Unternehmen zu realisieren.



Brücken in neue Beschäftigung

1 Die Hauptverantwortung des Erhalts von Beschäftigungsfähigkeit und der Gestaltung von Übergängen liegt bei den Unternehmen und den Beschäftigten selbst. Dennoch sind für die zusätzliche Unterstützung der Wechselbereitschaft Maßnahmen während Übergangsphasen zu ergreifen. Wichtig ist, dass trotz einer veränderungsimmanenten Unsicherheit seitens der Beschäftigten der Transformationsprozess der Wirtschaft unterstützt und somit die Schaffung neuer Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht wird. Dem sollten auch die öffentlichen Rahmenbedingungen, zum Beispiel im Bereich der Qualifizierung, Rechnung tragen. Sie müssen so gestaltet sein, dass Risiken der gesamtgesellschaftlichen Transformation nicht ausschließlich von Unternehmen und Beschäftigten getragen werden. Wer sich etwa zu einem Wechsel seines Arbeitsplatzes oder temporär zur Teilnahme an einer relevanten Weiterbildung bereit erklärt, sollte dabei auf möglichst breite Unterstützung und flexible Angebote zählen können.

2 Zudem sind verstärkt Teilqualifizierungsangebote als Brücke in neue Beschäftigung durch alle Akteure auszuweiten und zu nutzen.



Lebenslanges Lernen und Veränderungsbereitschaft

1 Die durch die Transformation ausgelösten Veränderungen des Arbeitsmarktes erfordern von allen Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität. Die Akteure der Märkte streben an, die notwendigen Veränderungen durch entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten in Richtung zukunftsorientierte Kompetenzen zu befördern sowie eine Prozessbegleitung anzubieten, die die Mitarbeit im Hinblick auf das gewünschte Ziel unterstützt.

2 Unternehmensintern zählen hierzu beispielsweise Initiativen zur Förderung der innerbetrieblichen Wechselbereitschaft, flankiert von der motivierenden Unterstützung der Sozialpartner. Bestehende Ansätze, wie z. B. die Ausbildung von Transformationslotsen, Weiterbildungsmentoren und ähnlichen Formaten, sollten intensiviert und langfristig gefördert werden.

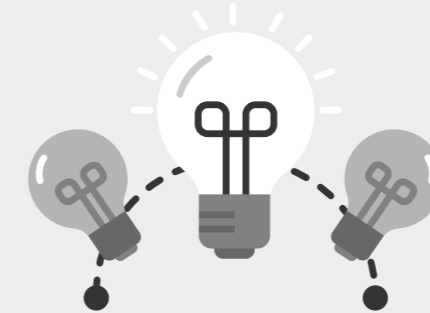
3 Parallel dazu ist die Konzeption und Umsetzung von weiteren Maßnahmen zur Reduzierung des Fachkräftemangels durch die Politik erforderlich, wie z. B. eine Intensivierung der Weiterbildungsberatung in Engpassberufen.



Kooperationen und Allianzen

Das von den Unterzeichnern der Charta propagierte Modell „von Arbeit in Arbeit“ bedeutet eine Weiterentwicklung der klassischen Arbeitsvermittlung hin zu einer ineinandergreifenden Begleitung der Beschäftigten über Unternehmensgrenzen hinweg. Dies kann nur gelingen, wenn alle Verantwortungsträger entlang des kontinuierlichen Entwicklungsprozesses koordiniert zusammenarbeiten. Hierzu bedarf es der Formierung neuer Kooperationen und Allianzen, etwa zur Ergänzung von Drehscheiben-Modellen unter Moderation der Bundesagentur für Arbeit durch lokal vernetzte Kammern und Verbände oder durch die verstärkte Gründung regionaler Austauschkreise abgebender und aufnehmender Unternehmen.

Auch bereits bestehende oder im Aufbau befindliche Verbände und Strukturen, wie z. B. Weiterbildungsverbände sowie Transformations-Hubs und -Cluster, können durch Ausweitung oder Anpassung ihrer Funktionen eine vermittelnde Rolle einnehmen. Dies sollte ergänzt werden durch die Implementierung neuer technischer Plattformen und Kommunikationskanäle für einen systematischen Wissenstransfer und zur besseren und strukturierten direkten Vernetzung zwischen Bundesagentur für Arbeit, Großunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen.



Neue Ansätze und Methodiken

Die Politik ist gefragt, den Unternehmen Spielräume und Handlungsmöglichkeiten für passgenaue individuelle Modelle zu einer besseren auch zeitlichen Verzahnung und Vereinbarkeit von Arbeit und Qualifizierung zu schaffen und dazu Förderinstrumente dahingehend zu flexibilisieren und anzupassen sowie Umsetzungshindernisse zu beseitigen. Die berufliche Nachqualifizierung für gesellschaftliche Engpassberufe muss für qualifizierende Unternehmen praktikabler werden und Verfahren hierzu müssen weiter vereinfacht und beschleunigt werden.

2 Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit sind gefragt, in Zusammenarbeit mit Kammern und Sozialpartnern sowie der Wissenschaft digitale Plattformen zu entwickeln, die ein optimales Matching von Kompetenzprofilen und Entwicklungsperspektiven unter Berücksichtigung individueller Qualifikationen und Lebensumstände ermöglichen. Aktuell laufende Projekte der Bundesministerien zum Aufbau digitaler Plattformen sollten diese Anforderungen berücksichtigen.

3 Schließlich müssen sich alle Akteure des Arbeitsmarkts selbst mit verändern, d. h. ihr Selbstverständnis und ihre Haltung an ihre neue Rolle und ihre neuen Erfolgskriterien anpassen und somit ihren Teil zur erfolgreichen Transformation beitragen.

Impressum



Mehr Informationen zur Allianz
der Chancen sowie zu Handlungs-
empfehlungen und konkreten
Projekten vor Ort unter
www.allianz-der-chancen.de