



„Patchwork-Familien und Patchwork (Arbeits-) Biographien“

11. Offenes Forum Familie: „Entgrenzte Familie – Entgrenzte Arbeit“

24. Januar 2012

Heinrich Moethe

INDOLEO

Institut für ganzheitliches Potentialmanagement.



Inhalte:

- ❑ **Wirkende Faktoren**
- ❑ **Entwicklungen und Trends**
- ❑ **Möglichkeiten des Handelns**
- ❑ **Schnittstellen und Herausforderungen**

Vorgehen und Fokus:

- ❑ **3 Überlegungen**
- ❑ **3 Anmerkungen und**
- ❑ **6 Schlussfolgerungen** aus der
- ❑ **Perspektive eines Bildungsdienstleisters**

1. Anmerkung:

„Normalarbeitsbiographie“ vs. „Patchwork (Arbeits-) Biographie“

„Normalarbeitsbiographie“ :

- ❑ Vollzeitbeschäftigung
 - ❑ Unbefristeter Vertrag
 - ❑ Lange Unternehmenszugehörigkeit
 - ❑ Beruflicher Aufstieg
 - ❑ Einkommens- und Statuszuwachs
 - ❑ Planbare Berufskarriere als Vorstellung
- = **Idealfall: typischer männlicher Beschäftigter**

„Patchwork (Arbeits-) Biographie“ :

- ❑ Teilzeitarbeit
 - ❑ Befristungen
 - ❑ Pausenzeiten (zur Pflege und Erziehung)
 - ❑ Arbeitslosigkeit
 - ❑ Tätigkeits- und Branchenwechsel
 - ❑ Wechsel und Anpassung als Normalfall
- = **Idealfälle sind nicht vorgesehen**

Entwicklungen – betreffen:

Unternehmen:

- ❑ kürzer werdende Innovationszyklen
- ❑ komplexer werdende Märkte
- ❑ Anpassungsdruck: Umbau zu „Lernenden Unternehmen“
- ❑ Veränderungen der Mitarbeiterstruktur (Demographischer Wandel, MA mit Migrationshintergrund oder „ent-standardisierten Lebensläufen“)

Entwicklungen – betreffen:

Unternehmen im Verhältnis zu ihren Beschäftigten:

- ❑ Effektivierung der Arbeitskraftnutzung (Organisation, Qualifizierung, Motivation/ Disziplinierung)
- ❑ Reagieren auf Lebenssituation der Beschäftigten
- ❑ Ausdehnung der Fürsorgepflicht
- ❑ Allgemein: Orientierung auf Individuen statt auf Funktionen.

Entwicklungen – betreffen:

Beschäftigte:

- ❑ Anpassungsforderungen zum Erhalt der Arbeitskraft (z.B. Lebenslanges Lernen)
- ❑ Balance zwischen Eigen- und Unternehmensinteressen
- ❑ Entwicklung von unternehmensorientierten persönlichen Werten (z.B. Identifikation)
- ❑ Verantwortung für Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt
- ❑ Kurz: Entwicklung zum „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/ Pongratz).

2. Anmerkung:

Beispiel: „**Lebenslanges Lernen**“

- ❑ Lebenslange Chance oder lebenslange Strafe?

Beispiel: „**Kompetenzentwicklung**“

- ❑ **Kommunikation:** Wo und wie soll mitgeredet werden?
- ❑ **Flexibilität:** Wie sind die Spielräume beschaffen?
- ❑ **Sozialkompetenz:** Welche Interessen können geltend gemacht werden?
- ❑ **Teamfähigkeit:** Wer verteilt welche Aufgaben?

3. Anmerkung: Die beiden Seiten des Patchworks

„Patchwork“ kann Schicksal werden:

- ❑ Das „falsche“ Geschlecht
- ❑ Die „falsche“ Familie
- ❑ Die „falschen“ Freunde
- ❑ Die „falsche“ Kultur

„Patchwork“ kann Chance sein:

- ❑ Die „richtige“ Ausbildung
- ❑ Die „richtige“ Familie
- ❑ Das „richtige“ Netzwerk
- ❑ Die „richtigen“ Aufgaben und Ziele

Welche Position
und
welche Aufgaben
hat ein
Dienstleister der beruflichen Bildung?

Schlussfolgerungen für einen Dienstleister der beruflichen Bildung:

- ❑ (Bildungs-) Beratung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- ❑ Langfristige Begleitung von Lern- und Entwicklungsprozessen
- ❑ Ganzheitlicher Blick auf die Person in ihrer Situation
- ❑ Umfassende Angebote (von der Kompetenzerfassung bis zur Kompetenzentwicklung)
- ❑ Bildungsangebote für den Prozess der Arbeit und den Vollzug des Lebens
- ❑ Bedarfsgenaue Angebote mit vielen inhaltlichen und organisatorischen Schnittstellen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Heinrich Moethe
Institut INDOLEO(*)
Schleswiger Straße 101
90427 Nürnberg
0911 938-7492
heinrich.moethe@indoleo.de
www.indoleo.de**

(*) INDOLEO ist eine Markt des Berufsförderungswerks Nürnberg gGmbH