

Lebensbegleitende Berufsberatung

Destandardisierte Berufslaufbahnen begleiten

Infolge der Veränderungen in der Arbeitswelt sind berufliche Laufbahnen vermehrt durch sprunghafte Wechsel und Unterbrüche geprägt. Lebenslange Bildung und lebensbegleitende Beratung können die Menschen bei der Bewältigung dieser Entwicklung unterstützen.

Von Jérôme Rossier, ordentlicher Professor am Forschungszentrum für Berufs- und Laufbahnberatungspsychologie CePCO der Universität Lausanne

Verschiedene Studien zeigen, dass der Anteil von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in mehreren Ländern zunimmt. Dazu gehören beispielsweise befristete Arbeitsverträge, Teilzeit- oder sogar Unterbeschäftigung, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit, Entsendung von Personal, Outsourcing an Sub- und Kleinstunternehmer oder die «Uberisierung», die dazu führt, dass wirtschaftlich abhängige Beschäftigte im Selbstständigenverhältnis Leistungen erbringen. Hinzu kommen informelle Beschäftigungsverhältnisse, die in gewissen Weltregionen wie Lateinamerika, Asien oder Afrika immer noch sehr häufig sind. Gemäss den Daten des Bundesamtes für Statistik waren 2019 rund 7,3 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz unterbeschäftigt und wünschten sich einen höheren Beschäftigungsgrad; 74 Prozent davon waren Frauen (siehe Grafik). Mit der Entwicklung der digitalen Technologien ist auch eine sehr deutliche Zunahme von Telearbeit zu beobachten. Dieser Trend hat sich in der aktuellen Gesundheitskrise noch verstärkt.

Auch die Plattformwirtschaft bietet atypische Erwerbsformen wie Crowdworking, die manchmal nicht bei der Sozialversicherung angemeldet oder gar nicht versicherungspflichtig sind und somit keinerlei sozialen Schutz bieten. Diese Formen von Arbeit kommen in verschiedensten Wirtschaftszweigen vor, beispielsweise in der Beherbergungs- (Airbnb), Transport- (Lyft) oder Lieferbranche (Uber Eats). Diese unreglementierte Auslagerung von Leistungen bedeutet für die Arbeitnehmenden ganz offensichtlich eine Prekarisierung.

Die Kontinuität bröckelt

Die zunehmende Diversität der Beschäftigungsformen begünstigt die Entwick-

lung von atypischen Erwerbsverläufen mit Unterbrüchen, die zu mangelnder Kontinuität führen, und mit Quereinstiegen, die plötzliche Veränderungen der beruflichen Rolle, Tätigkeit oder Verantwortung mit sich bringen. Solche Laufbahnen können den Betroffenen Vorteile bringen, aber auch Unsicherheit und Prekarität. Die Destandardisierung der Berufslaufbahnen ist zwar ein deutlicher Trend, doch die meisten Erwerbstätigen in der Schweiz streben nach wie vor ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an und haben eine eher traditionelle Berufskarriere mit wenigen Übergängen. Das gilt insbesondere für Personen mit einem mittleren oder hohen sozioökonomischen Status.

Die Destandardisierung der Laufbahnen führt aber nicht nur zu einer Zunahme der atypischen Erwerbsformen, sie bietet dank der Digitalisierung auch neue Chancen. Ausgelöst wurde diese Entwicklung durch den tief greifenden Wandel der Arbeitswelt, der seinerseits durch eine Reihe von Umwälzungen verursacht wurde. Eine davon ist das Wachstum des von starken Nachfrageschwankungen geprägten Dienstleistungssektors, auf den heute weltweit die Hälfte aller Arbeitsplätze entfällt. In diesem Sektor kann Arbeit leicht an Subunternehmer vergeben oder ausgelagert werden. Auch die Globalisierung hat durch die Verschärfung des Wettbewerbs und die Fragmentierung der Produktion zu einer Zunahme des Outsourcings geführt. Die technologische Entwicklung, vor allem im digitalen Bereich, in der Logistik und in der Automatisierung der Produktion, ermöglicht es der Wirtschaft, die Vorteile der Globalisierung voll auszunutzen.

Berufliche Unsicherheit

Neben dem veränderten Umfeld wirken sich auch neue Unternehmensstrategien, die vermehrt auf atypische Erwerbsformen wie Outsourcing zurückgreifen, auf die Laufbahnen aus. Dieser Trend wird durch die Deregulierung des Arbeitsmarktes und den schwindenden Einfluss der Sozialpartner begünstigt. Auch die Unternehmen selbst sind von den sozioökonomischen Veränderungen betroffen, denn diese können ihre Existenz gefährden und sie zu ständigen Umstrukturierungen zwingen. Das wiederum erhöht bei den Arbeitnehmern das Gefühl der beruflichen Unsicherheit, was sich, wie mehrfach dokumentiert wurde, auf die Gesundheit und das Wohlbefinden auswirkt. Gemäss einer Studie des CePCO stehen berufliche Unsicherheit und Integration in einer Wechselwirkung zur Gesundheit. Zu den Ursachen für berufliche Unsicherheit gehören die Angst vor Stellenverlust, ein Lohn, der den Existenzbedarf nicht deckt, fehlende soziale Sicherheit sowie unangemessene Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeiten. Dies steht im Widerspruch zu einer menschenwürdigen Arbeit, die nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein Gefühl der Sicherheit vermitteln und somit ein menschenwürdiges Dasein ermöglichen sollte.

Die Coronapandemie hat die prekären Bedingungen, unter denen gewisse Erwerbstätige arbeiten, noch verstärkt. Die Krise scheint soziale Unterschiede und Ungleichheiten zu vergrössern, und das dürfte auch für andere potenzielle Krisen gelten, mit denen wir uns im Zusammenhang mit Klima-, Gesundheits- und sozialen Problemen in Zukunft auseinandersetzen müssen. In der Schweiz scheinen die

staatlichen Interventionen diese Kumulierung von Vulnerabilitäten abzufedern, doch das ist nicht überall der Fall. Die Coronakrise und die beschriebenen Veränderungen finden in einer Gesellschaft statt, die gewillt ist, Inklusion zu fördern und Vielfalt zu respektieren, die aber gleichzeitig wenig Struktur und Orientierung bietet. Diese Gesellschaft, die einige Forscher/innen mit dem Begriff der «flüchtigen» oder «flüssigen Moderne» beschreiben, dürfte zu einem allgemeinen Gefühl der Unsicherheit beitragen.

Eine lebensbegleitende Vision

Die OECD hält in ihrem 2019 veröffentlichten Bericht zur Zukunft der Arbeit fest, dass eine wachsende Zahl von Erwachsenen nicht über die Kompetenzen verfügt, die auf dem sich grundlegend verändernden Arbeitsmarkt gefragt sind. Deshalb ist lebenslange Weiterbildung nach wie vor prioritär. Sie soll die Arbeitsmarktfähigkeit des Einzelnen während des gesamten Erwerbslebens erhalten. Spezielle Aufmerksamkeit muss dabei den verletzlichen Personen, zum Beispiel den gering qualifizierten Erwerbstätigen, gelten. Letztere profitieren kaum von solchen Bildungsprogrammen und arbeiten häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder in Branchen, die besonders stark von den

Veränderungen am Arbeitsmarkt betroffen sind (zum Beispiel Druckgewerbe). In der Schweiz muss dringend eine berufsbegleitende Berufsbildung für Erwachsene entwickelt werden. Es ist bekannt, dass die Arbeitsmarktfähigkeit – besonders in einem dynamischen Arbeitsmarkt – ab dem 40. Altersjahr abnimmt.

Durch lebenslanges Lernen können auch ältere Arbeitnehmende in ihrer Branche erwerbstätig bleiben. Wenn sie gezwungen sind, die Branche oder das Tätigkeitsfeld zu wechseln, müssen sie jedoch nicht nur eine Umschulung absolvieren, sondern sich auch auf dem Arbeitsmarkt neu positionieren. Diese Neupositionierung kann besonders für Personen, die über geringe Ressourcen verfügen, schwierig sein. In diesem Fall kann eine lebensbegleitende Berufsberatung nötig sein. Das Zusammenspiel von lebenslangem Lernen und lebensbegleitender Beratung ist entscheidend, um die Weiterentwicklung von verletzlichen (und anderen) Personen in einem sich verändernden Umfeld zu unterstützen.

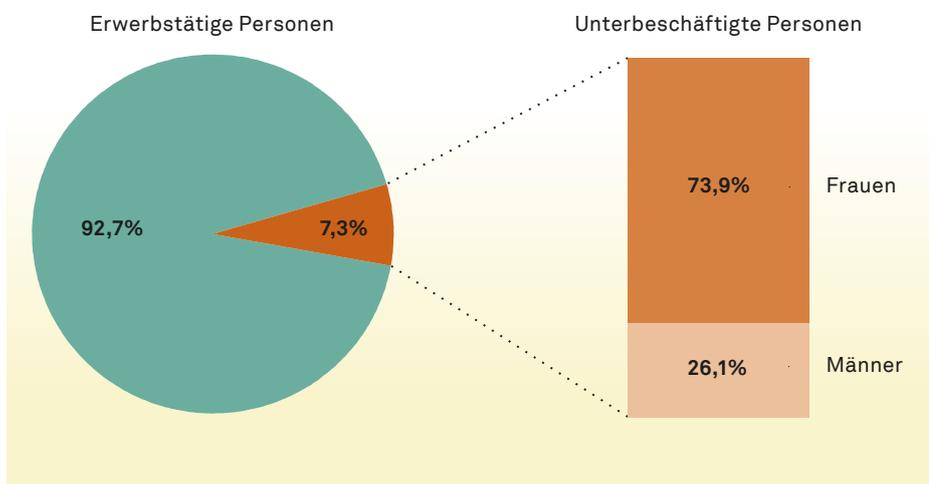
Politisches Handeln ist gefragt

Um die mit dem ökologischen, sozialen und ökonomischen Wandel verbundenen Herausforderungen anzugehen, müssen unsere Gesellschaften sich ein breites

Handlungsspektrum auf gemeinschaftlicher und globaler Ebene aneignen. Nur so können wir die Klimaerwärmung stoppen oder lebenslanges Lernen fördern. Gefordert sind politische Massnahmen zur Förderung der lebenslangen Bildung und lebensbegleitenden Berufsberatung. Gute Beispiele für solche Programme sind das vom SBFI entwickelte Beratungsangebot für Erwachsene ab 40 Jahren und die Berufsabschlüsse für Erwachsene. Sie wurden im Auftrag des Bundesrates und auf der Grundlage der Bedürfnisse der Sozialpartner erarbeitet.

Sowohl die OECD als auch die ILO betonen, dass die soziale Sicherheit an die Veränderungen der Arbeitswelt angepasst werden muss, sodass auch Selbstständigerwerbende, Teilzeit- oder temporär Angestellte und Plattformarbeiter über einen sozialen Schutz verfügen. Hier bedarf es erheblicher Anstrengungen, insbesondere zur Regulierung des atypischen Arbeitsmarktes und zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs. Dort, wo die Destandardisierung der Berufslaufbahnen zu einer Prekarisierung, zu mehr Übergängen und damit zu häufigeren Phasen der Verletzlichkeit führt, sollte die öffentliche Hand diese Übergänge begleiten und die Sicherheit gewähren, die diese Erwerbsverläufe nicht mehr bieten können. Solche Massnahmen können die Resilienz, eine proaktive Haltung und gemeinschaftliches Handeln auf individueller und gesellschaftlicher Ebene fördern. Und im besten Fall begünstigen sie ausserdem ein menschenwürdiges Leben für alle, den sozialen Frieden und unsere Fähigkeit, die grossen Herausforderungen unseres Jahrhunderts gemeinsam zu bewältigen.

Unterbeschäftigung 2019



Rund 7,3% der Erwerbstätigen in der Schweiz sind unterbeschäftigt und wünschen sich einen höheren Beschäftigungsgrad. Drei Viertel davon sind Frauen. Quelle: BFS (2020)

Vollständiges Literaturverzeichnis auf www.panorama.ch/zeitschrift > Download.